T.C
Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikoloji Anabilim Dalı

AVUKATLARDA İŞ DOYUMU, TÜKENMİŞLİK VE DENETİM ODAĞININ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ.

İLKNUR DEMİRKOL

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul GÖDELEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN, 2006

ÖNSÖZ

Avrupa Birliği'ne üye olma çabası sarf eden ülkemiz hızlı bir değişim sürecinden geçmektedir. Bu değişimin en önemli aşaması yaşam alanımızı düzenleyen ve ona etki eden yasal değişiklerdir. Bu araştırma yasaların uygulayıcısı olan avukatların iş doyum düzeylerini belirlemeyi ve avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenlerle olan ilişkisini açıklamayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın her aşamasında beni cesaretlendiren yapıcı eleştirilerini ve yaşamımın diğer alanlarında da yardımlarını esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul GÖDELEK'e,

Veri toplama aşamasında Mersin Adliyesinde tüm kolaylığı sağlayan Baro Başkanı Av. İsa GÖK'e,

Veri toplama araçlarının uygulanmasında destek olan canım kardeşim Av. Özgür DEMİRKOL MALKOÇ ve Av. L. Eylem KARATAŞ'a,

Çalışmanın analizlerinde katkıları olan Araştırma Görevlisi Seval KUL'a

Yaşamımın her döneminde ve her konuda bana destek olan sürekli yanımda oldukları hissini yaşatan canım aileme,

Çalışmamın her aşamasında hoş görüsünü ve desteğini esirgemeyen hayat arkadaşım H. Ömer ŞEN'e ve hayatımı anlamlaştıran biricik kızım Beril Nur'a en içten dileklerimle teşekkür ederim.

ÖZET

Bu araştırmada, avukatların iş doyumunu, tükenmişliğini ve denetim odağını bazı demografik değişkenlerin ne düzeyde etkilediğini saptamayı amaçlamıştır. Araştırmadaki genel beklenti, avukatların iş doyum düzeyleri tükenmişlik ve denetim odağı bazı demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaşı, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni) göre farklılaştığı yönündedir.

Araştırmaya Mersin Barosu'na kayıtlı kendisine ait bürosu bulunan toplam 160 avukat katılmıştır.

Çalışma verilerinin elde edilmesinde, iş doyumuna ilişkin verileri toplamak amacıyla Hockman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen iş tanımlayıcı ölçeği, tükenmişliği ölçmek için, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach tükenmişlik ölçeği, denetim puanlarını elde etmede Rotter'ın (1966) iç-dış kontrol odağı ve bireysel özelliklerini belirlemek üzere araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen verilerin istatiksel analizleri için "SPSS" paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde korelasyon, t testi, Anova, Post-hoc testi olarak da scheffe testi kullanılan araştırmada, hata payı üst sınırı 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre, avukatların iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik ve denetim odağı planları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Bağımsız değişkenlerle ilgili bulgular incelendiğinde, cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenine göre istatiksel olarak anlamlı

bulunmamasına rağmen, genel ortalamalar incelendiğinde, 41 ve üstü yaş grubunda olan avukatlar ile hizmet süresi 21 ve üstü yıl çalışanların, iş doyum puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür

Araştırmada tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda incelenmiştir. Cinsiyet ve mesleği seçme nedeni değişkeninin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı üzerinde anlamlı bir farklılık görülmezken, medeni durum, yaş ve hizmet süresinin tükenmişlik üzerinde etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Denetim odağına ait bulgular incelendiğinde, içten denetimli avukatların iş doyum puanları ile kişisel başarılarının yüksek ve tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bulgular cinsiyet açısından değerlendirildiğinde içten denetimli bayan avukatların erkek avukatlara göre iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu aynı zamanda bayan avukatların tükenmişlik düzeylerinin erkek avukatlara göre düşük olduğu bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: İş doyumu, Tükenmişlik, Denetim Odağı, Avukatlar.

ABSTRACT

In this research, at what level some demographic variables affect the lawyers' ratios of the job satisfaction, burnout and the locus of control, has been sought. The general expection of the research has been aimed to differentiate the ratios of the job satisfaction, burnout and the locus of control of the lawyers according to some demographic variables such as sex, marital status, age, employment period at the reason to choose the job.

Total of 160 lawyers whom have got their own bureaus and registered to Mersin Bar have been attended to this research.

Collecting of the data process; the data related to job satisfaction "Job Diagnostic Survey" developed by Hockman and Oldham (1974), to collect the data in order to evaluate the burnout ratio "Maslach burnout scale" developed by Maslach, to collect the data in order to locus of control "internal-external locus control" developed by Rotter (1966) and finally to determine the personel properties "Personel data form" developed by the researcher herself, have been used.

SPSS packet programme has been used in order to analyse the statistical datas determined at the research.Correlation, t-test, Anova and as Post-hoc test scheffe test have been used for the evaluation of the data.The upper limit of the erronous ratio has been accepted as 0.05.

According to the results determined a negative relation between the plans of the job satisfaction, burnout and locus of control of the lawyers has been used.At the evaluation of the independent variables, according to the sex, marital status, age, employment period and the reason to choose the job variables are statistically found meaningless. However at the evaluation of the overhall mean, the lawyers at the age group

of 41+ and whom worked 21+ years of employment period have more higher utility scores.

At this research, burnout factor has been evaluated at the burnout, emotional exhaustion, personal accomplishment and depersonalization.Sex and the reason to choose the job variable does not have a meaningfull difference on emotional exhaustion, depersonalization and the personal accomplishment.However marital status, age and employment period does have an effective factor on the burnout.

At the evaluation of the data related to locus of control, it has been found out that the lawyers who have an internal have higher scores of the job satisfaction and personal accomplishment and lawer scores of burnout ratios. At the evaluation of the data related to sex, woman lawyers whom have got an internal locus according to the men lawyers have more higher job satisfaction ratios compared to man and at the same time they are less frequently burnout.

Key words: Job satisfaction, burnout, locus of control, lawyers.

İÇİNDEKİLER

sayfa

ÖNSÖZ……...i

ÖZET……ii

ABSTRACT……..iv

İÇİNDEKİLER……..…vi

ÇİZELGELER…….…..x

GİRİŞ……..1

I.1. İŞ DOYUMU……....8

I.1.1. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN ETMENLER……...9

I.1.1.1. İşin Kendisi……9

I.1.1.2. Ücret……10

I.1.1.3. Yükselme Olanağı…….....11

I.1.1.4. Çalışma Şartları……...12

I.1.1.5. Çalışma Arkadaşları……13

I.1.1.6. Statü Ve Değer……14

I.1.1.7. Kişiliğin Etkisi……14

I.1.1.8. Kararlara Katılma Olanakları Sağlama……...15

I.1.2. İŞ DOYUMU KURAMLARI……16

I.1.2.1. Gereksinim Kuramları……...17

I.1.2.1.1. Maslow ‘un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı……17

I.1.2.1.2. Herzberg Kuramı……..18

I.1.2.1.3. Başarı Gereksinimi Kuramı……..20

I.1.2.2. Bilişsel Kuramlar ……...22

I.1.2.2.1. Amaç Saptama Kuramı…….22

I.1.2.2.2. Mc Gregor'un Kendini Gerçekleştirme Kuramı……...23

I.1.2.2.3. Beklenti Kuramı……24

I.1.2.2.3.1. Victor H. Vroom'un Beklenti Kuramı……24

I.1.2.2.3.2. Porter Ve Lawler'in Beklenti Modeli…….25

I.1.2.2.4. Denklik Kuramı……..26

I.1.3. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR……...27

I.2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI……..37

I.2.1. Tükenmişlik Belirtileri…….38

I.2.2. Tükenmişliğin Aşamaları…….40

I.2.3. Tükenmişlik Modelleri…….42

I.2.3.1. Edelwich'in Tükenmişlik Modeli……..42

I.2.3.2. Leiter Modeli……..44

I.2.3.3. Maslach Tükenmişlik Modeli……45

I.2.4. Tükenmişlikle İlişkili Faktörler……45

I.2.4.1. Demografik Faktörler…….....46

I.2.4.2. İş İle İlgili Faktörler……47

I.2.5. Tükenmişlikle İlgili yapılan Çalışmalar……...48

I.3. DENETİM ODAĞI……..54

I.3.1. Denetim Odağı İle İlgili Yapılan Çalışmalar……...57

II. YÖNTEM……...60

II.1. Amaç……..60

II.2. Örneklem……62

II.3. Veri Toplama Araçları……...65

II.3.1 İş Doyum Ölçeği. ……...66

II.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği…….69

II.3.3. Denetim Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)……71

II.4. Kişisel Bilgi Formu…….73

II.5. İşlem……73

II.6. Verilerin Analizi…….74

III. BULGULAR…… 76

III.1. Örneklemin Ölçeklere Göre Değerlendirilmesi…….76

III.1.1. İş Doyum Ölçeğine Ait Değerler…….76

III.1.2. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Değerler…….77

III.2. İş Doyumuyla İlgili Bulgular…….78

III.2.1 Cinsiyetin İş Doyumuna Etkisi…….78

III.2.2. Medeni Durumun İş doyumuna Etkisi…….79

III.2.3. Yaşın İş Doyumuna Etkisi……80

III.2.4. Hizmet Süresinin İş Doyumuna Etkisi…….81

III.2.5. Mesleği Seçme Nedeninin İş Doyumuna Etkisi……...82

III.3. Tükenmişlik İle İlgili Elde Edilen Bulgular……...82

III.3.1 Avukatların Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik……..83

III.3.2. Medeni Duruma Göre Avukatlarda Tükenmişlik ……....84

III.3.3. Yaş Değişkenine Göre Avukatlarda Tükenmişlik……85

III.3.4. Hizmet Sürelerine Göre Avukatlarda Tükenmişlik……..86

III.3.5. Mesleği Seçme Nedenine Göre Avukatlarda Tükenmişlik……..88

III.4. Denetim Odağı İle İlgili Bulgular……...89

III.4.1. Cinsiyetin Avukatlardaki Denetim Odağına Etkisi……...89

III.4.2. Medeni Durumun Avukatlardaki Denetim Odağı Puanına Etkisi…..90

III.4.3. Yaşın Avukatlardaki Denetim Odağı Puanına Etkisi…….91

III.4.4. Hizmet Süresinin Denetim Odağı Puanına Etkisi……..91

III.4.5. Mesleği Seçme Nedeninin Denetim Odağı Puanına Etkisi……92

III.5. Avukatlarda İçten ve Dıştan Denetimli Olmanın Tükenmişliğe Etkisi……93

III.6. Denetim Odağı Puanın İş Doyumuna Etkisi…….95

III.7. Denetim Odağı Puanına Göre Bayan Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi……..95

III.8. Denetim Odağı Puanına Göre Erkek Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi……...96

III.9. Araştırmada Kullanılan Bağımlı Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar….98

III.10. Cinsiyet Değişkeninin Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi…….100

III.10.1. Bayan Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi……100

III.10.2. Erkek Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi……101

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ…….103

KAYNAKÇA……...116

EKLER…….

Örneklemin Ölçeklere Göre Değerlendirilmesi…….

Ek. 1. İş Doyum Ölçeğine Göre Değerlendirme……

Ek. 2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Göre Değerlendirme…….....

Ek. 3. Denetim Odağı Ölçeğine Göre Değerlendirme……..

Ek. 4. Kişisel Bilgi Formu…….

Ek. 5. İş Doyum Ölçeği ……

Ek. 6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ……

Ek. 7. Denetim Odağı Ölçeği ……..

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge No **Sayfa No**

Çizelge 1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı……63

Çizelge 2: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı……..63

Çizelge 3: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı…….64

Çizelge 4: Örneklemin Hizmet Süresine Göre Dağılımı……..64

Çizelge 5: Örneklemin Mesleği Seçme Nedenine Göre Dağılımı……..65

Çizelge 6: İş Doyum Ölçeğinin Maddelerine Ait Faktör Yükleri…….67

Çizelge 7: İş Doyum Ölçeği Maddelerinin Toplam Puan İle Arasındaki İlişkinin Korelasyon Matrisi…….68

Çizelge 8: İş Doyum Ölçeğine Ait Değerler…….76

Çizelge 9: Tükenmişlik Ölçeğine Ait Değerler……...….77

Çizelge 10: Cinsiyetin İş Doyumuna Etkisine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve "t" Değerleri……..78

Çizelge 11: Medeni Durumun İş doyumuna Etkisine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve "t" Değerleri……....79

Çizelge 12: Yaşın İş Doyumuna Etkisine İlişkin Ölçekten Aldıkları Puanların Anova Sonuçları……80

Çizelge 13: Hizmet Süresinin İş Doyumuna Etkisine Ölçekten Aldıkları Puanların Anova Sonuçları……81

Çizelge 14: Mesleği Seçme Nedeninin İş Doyumuna Etkisine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve "t" Değerleri……82

Çizelge 15: Avukatların Cinsiyetlerine Göre MTÖ'nin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve "t" Değerleri……83

Çizelge 16: Medeni Duruma Göre MTÖ'nin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve "t" Değerleri…….……84

Çizelge 17 Yaş Değişkenine Göre MTÖ'nin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Anova Sonuçları…….....85

Çizelge 18: Hizmet Sürelerine Göre MTÖ'nin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Anova Sonuçları……...….87

Çizelge 19: Mesleği Seçme Nedenine Göre MTÖ'nin Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve "t" Değerleri…….....88

Çizelge 20 Cinsiyetin Avukatlardaki Denetim Odağına Etkisine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve "t" Değerleri……89

Çizelge 21: Medeni Durumun Avukatlardaki Denetim Odağı Puanına Etkisine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve "t" Değerleri…….…..90

Çizelge 22: Yaşın Avukatlardaki Denetim Odağı Puanına Etkisine İlişkin Aldıkları Puanların Anova Sonuçları……91

Çizelge 23: Hizmet Süresinin Denetim Odağı Puanına Etkisine İlişkin Aldıkları Puanların Anova Sonuçları……..…..92

Çizelge 24: Mesleği Seçme Nedeninin Denetim Odağı Puanına Etkisine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapmaları ve "t" Değerleri……93

Çizelge 25: Avukatlardaki Tükenmişliğe İçten ve Dıştan Denetimli Olmanın Etkisine Ait Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve "t" Değerleri…….....94

Çizelge 26: Denetim Odağı Puanın İş Doyumuna Etkisine İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve "t" Değerleri…….95

Çizelge 27: Denetim Odağı Puanına Göre Bayan Avukatların Bağımlı Değişkenlere İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve "t" Değerleri…….....96

Çizelge 28: Denetim Odağı Puanına Göre Erkek Avukatların Bağımlı Değişkenlere İlişkin Puanların Aritmetik Ortalamaları, Standart Sapma ve "t" Değerleri……....97

Çizelge 29: İş Doyumu Ölçeği Madde 1……..

Çizelge 30: İş Doyumu Ölçeği Madde 2……..

Çizelge 31: İş Doyumu Ölçeği Madde 3……..

Çizelge 32: İş Doyumu Ölçeği Madde 4……..

Çizelge 33 İş Doyumu Ölçeği Madde 6……..

Çizelge 34: İş Doyumu Ölçeği Madde 7……

Çizelge 35: İş Doyumu Ölçeği Madde 9……

Çizelge 36: İş Doyumu Ölçeği Madde 10……..

Çizelge 37: İş Doyumu Ölçeği Madde 11……..

Çizelge 38: İş Doyumu Ölçeği Madde 12……..

Çizelge 39: İş Doyumu Ölçeği Madde 13……..

Çizelge 40: İş Doyumu Ölçeği Madde 14……..

Çizelge 41: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 1……..

Çizelge 42: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 2……..

Çizelge 43: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 3……..…

Çizelge 44: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 4……..

Çizelge 45: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 5……..

Çizelge 46: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 6 ……..

Çizelge 47: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 7……..

Çizelge 48: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 8……..

Çizelge 49: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 9 ……..…

Çizelge 50: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 10……

Çizelge 51: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 11……

Çizelge 52: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 12……

Çizelge 53: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 13……

Çizelge 54: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 14……

Çizelge 55: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 15……

Çizelge 56: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 16……

Çizelge 57: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 17……

Çizelge 58: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 18……

Çizelge 59: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 19……

Çizelge 60: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 20 ……...

Çizelge 61: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 21 ……...

Çizelge 62: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 22……

Çizelge 63: Denetim Odağı Ölçeği Madde 1……

Çizelge 64: Denetim Odağı Ölçeği Madde 2 ……..…

Çizelge 65: Denetim Odağı Ölçeği Madde 3……

Çizelge 66: Denetim Odağı Ölçeği Madde 4……

Çizelge 67: Denetim Odağı Ölçeği Madde 5……

Çizelge 68: Denetim Odağı Ölçeği Madde 6……

Çizelge 69: Denetim Odağı Ölçeği Madde 7……..

Çizelge 70: Denetim Odağı Ölçeği Madde 8……

Çizelge 71: Denetim Odağı Ölçeği Madde 9……

Çizelge 72: Denetim Odağı Ölçeği Madde 10……..

Çizelge 73: Denetim Odağı Ölçeği Madde 11……..

Çizelge 74: Denetim Odağı Ölçeği Madde 12……..

Çizelge 75: Denetim Odağı Ölçeği Madde 13……

Çizelge 76: Denetim Odağı Ölçeği Madde 14……

Çizelge 77: Denetim Odağı Ölçeği Madde 15……

Çizelge 78: Denetim Odağı Ölçeği Madde 16……

Çizelge 79: Denetim Odağı Ölçeği Madde 17…….

Çizelge 80: Denetim Odağı Ölçeği Madde 18…….

Çizelge 81: Denetim Odağı Ölçeği Madde 19…….

Çizelge 82: Denetim Odağı Ölçeği Madde 20…….

Çizelge 83: Denetim Odağı Ölçeği Madde 21 ……

Çizelge 84: Denetim Odağı Ölçeği Madde 22…….

Çizelge 85: Denetim Odağı Ölçeği Madde 23…….

Çizelge 86: Denetim Odağı Ölçeği Madde 24…….

Çizelge 87: Denetim Odağı Ölçeği Madde 25…….

Çizelge 88: Denetim Odağı Ölçeği Madde 26…….

Çizelge 89: Denetim Odağı Ölçeği Madde 27……...

Çizelge 90: Denetim Odağı Ölçeği Madde 28……..

Çizelge 91: Denetim Odağı Ölçeği Madde 29……..

GİRİŞ

Çağımız insanı bir yandan kentleşme, sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin getirdiği hızlı değişim içinde yalnızlığa ve yabancılaşmaya düşerken, diğer yandan da günlük yaşamını da sürdürmenin kaygısını duymaktadır. Özellikle bu kişiler sürekli olarak insanlarla yüz yüze ilişkiyi gerektiren mesleklerde çalışıyorlarsa bu kaygı, iş ve yaşam koşullarına paralel olarak daha da artabilir (Baltaş ve Baltaş, 1993).

İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişim görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bunun ekonomik, psikolojik sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur. Yetişkinlik dönemi ile birlikte birey iş ve meslek yaşamına adım atmaktadır. Bu süreç bireyin, yaşam sürecinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu sürecin başlamasıyla uzun yıllar süren ve emeklilik süreciyle tamamlanan çalışma yaşamına girilmiş olur. Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç elde etmekle kalmaz bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder (Özsoy, 2002).

Çalışma ekonomik değerinin yanı sıra aynı zamanda tatmin sağlama aracıdır. Meslek bireyin kendini gerçekleştirmesi, işe yaradığını hissetmesi ve kendini ifade etmesi bakımından önemlidir (Külahçı, 1991).

Ancak sahip olunan işin insan için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar, çalışan kişinin işinden alacağı doyumu da etkilemektedir. Çalışma koşullarının yanı sıra bireyin yaptığı işin niteliği,

örneğin işin yaratıcılık istemesi, monoton olması, aşırı yorucu olması, sorumluluk yüklemesi vb, işin niteliği hakkında bilgi vermekte; ayrıca işin sevilerek yapılması, işe duyulan ilgi, bireylerin işiyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular yüklemesine neden olmaktadır (Barutçugil, 2002).

İş yaşamları bireylerin yaşamlarının çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışanların yaşamlarının bu çok önemli parçasına ilişkin tutumlarının çalıştıkları örgütlerin yanı sıra kendileri için de doğurgularının olması beklenir. Normal koşullarda yaptığı işe ilişkin tutumu olumlu olan bir çalışan, daha mutlu ve kendinden daha memnundur. Diğer taraftan işine karşı olumsuz bir tutuma sahip çalışan duygusal ruhsal ve fiziksel anlamda pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir (Maslach ve Leiter 1997).

İş merkezli bir yaşam süren ve çeşitli nedenlerle aşırı iş yükü altında kalan bireyler çoğu zaman tükenme duygusuyla karşı karşıya kalmakta ve bazen yoğun olarak hayatın çekilmez olduğunu hissetmektedirler. Bu durum Freudenberger (1974) tarafından "tükenmişlik belirtisi" olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlik belirtileri konulması her zaman çok kolay olmamaktadır. Ancak tükenmişlik oluştuğu andan itibaren bireyler kendilerini duygusal ve fiziksel olarak baskı altında ve kabullenmiş hissettikleri gibi yeniden iyileşme gücünü kendilerinde bulamamaktadır. Bu; bireyin sağlığı, sorunlarla baş etme yeteneği ve kişisel yaşam tarzına zarar vererek iş performansında ciddi bozulmalara neden olmaktadır. Bunun maliyeti yalnızca tükenmişlik yaşayan tarafından değil işinde ve evinde etkilediği herkes tarafından da hissedilmektedir (OK, 2002).

İş şartlarının çalışanlar üzerinde baskı ve zorlama yaptığı, yöneticiyle çatışma, yönetici ve alt kademeler arasında kalarak rol çatışmasına maruz kalma, rolde belirsizlik, sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, çok fazla sorumluluk yüklenmesi yeterli olmayan kesin zaman sınırlamasının konulması kişilerin sınırlarını aşacak şekilde iş

verilmesi çalışanın ruh ve beden sağlığını bozan özelliklerdir (Batlaş ve Baltaş, 1993). Bunun sonucunda da iş tatminsizliği oluşur. Ayrıca moral ve doyum düşüklüğü iş görenlerin örgüt içinde ruhsal yönden zayıflamasına neden olarak hem işlerine ilişkin hem de üyesi oldukları kümeye ilişkin tutumlarını olumsuz yönde etkileyerek stres tepkisinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Pehlivan, 2000).

Bireylerin işleri gereği ilişkide bulundukları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ile kişisel başarı ve yeterlik duygularının azalması sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik daha çok insanlarla yüzyüze ilişki gerektiren mesleklerde görülen bir olgudur (Ergin, 1993).

Maslach ve Leiter (2001) bazı demografik değişkenlerin yanında, (cinsiyet, yaş medeni durum, iş yaşamındaki hizmet süresi) benlik saygısı, kişisel, ihtiyaçlar, motivasyon ve duygusal kontrol gibi kişilik odaklı değişkenlerin de tükenmişlik sürecinin yaşanmasında etkisinin olduğunu belirtmiştir. Bu etmenlerin aynı şartlarda çalışan bazı avukatların tükenmesine yol açarken neden bazı avukatları etkilemediği gibi bir soruyu karşımıza çıkarmaktadır. Bu durumda kişilik gibi önemli bir kavram gündeme gelmektedir. Kişilik bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü olarak değerlendirilmiştir. Yani insanı nesnel (objektif) ve öznel (subjektif) yönleriyle diğer bireylerden ayıran duygu düşünce ve davranış özelliklerinin tümü anlaşılmaktadır (Köknel, 1999).

Bir kişilik özelliği olarak kabul edilen denetim odağı kavramı, yaşam olayları üzerinde denetim sağlamada kişisel inançlara baş vurmadır. Bazı insanlar kendilerine yapılanlar için kişisel sorumluluk hissederler; bunlar içsel denetimli kimseler olarak tanımlanır. Bazı bireylerde kendi davranışlarının sonuçlarının kendi denetimleri dışındaki güçler (şans, kader, diğer kişiler) tarafından belirlendiğine inanmaktadırlar (Rotter, 1966).

Andrisina ve Netsel (1976) 300 kişi ile yaptığı çalışmada denetim odağının mesleki başarı ile yakından ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Akt: Avcıoğlu, 1995). Ayrıca yapılan araştırmalar, içten denetimli kişlilerin daha iyi sorun çözme becerilerinin olduğunu, daha fazla sorumluluk aldıklarını, amaçlarına ulaşmada daha etkili olduklarını, dıştan denetimli kişilerin ise kendilerini tanımada yetersiz, başkalarına daha az güvenen, daha düşük beklenti düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Bu çerçevede iş doyumu ile kişilik arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir. İş doyumu; çalışanların işleri hakkında ne düşündükleri, ne hissettikleri, doyum sağlayıcı ya da işini yaparken duyduğu hazzı, ulaştığı olumlu duygusal durumu sıkıcı ya da anlamlı bulmaları açısından hem kendileri hem de işleri için önem taşıyan bir unsurdur.

İş doyumsuzluğunun stres ve çatışma gibi olumsuz psikolojik sonuçlarının yanında verimliliğin düşmesi, performans yetersizliği gibi sorunları da doğurduğu bir çok araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Reitz 1987; Schultz ve Schultz, 1990; Jhons 1983).

Hekimler, hukukçular, öğretmenler ve mühendisler gibi profesyonel kişiler çok uzun zamandır batı sosyolojisinin gündeminde yer almaktadırlar. Özellikle İngiltere ve Amerika Birleşik devletlerinde profesyonel meslek araştırmaları son yıllarda hızla artmaktadır. Bu kuramlar profesyonel mesleklerin ortaya çıkma süreçleri ile sanayileşme arasında bir paralellik kurmaya çalışmaktadırlar. Birçok araştırmacı herhangi bir mesleğin profesyonel bir meslek olabilmesi için bazı temel özelliklerin yerine gelmesi gerektiğinde ısrar etmişlerdir. Bu özelliklerin birincisi özel bir bilgiye sahip olma ikincisi meslek üyelerinin bir örgüt etrafında toplanmaları, üçüncüsü ile bu örgütün devlet karşısında özerk bir toplumsal konum elde etmiş olmalarıdır. Diğer bir değişle profesyonel meslek üyeleri bir meslek örgütü etrafında toplanmış uzman kişiler olmalıdırlar. Bu anlamda hekimler ve hukukçular profesyonelliği en erken yakalayan meslek üyeleridir (Cinhinlioğlu,1997).

Hukuk, bireyin meşru savunma hakkının kolektif organizasyonu, bireysel ve toplumsal yaşamın en sağlam güvencesidir. Kuruluş amacı bireysel ve toplumsal yaşamı en yararlı şekilde işletmek olan devletin bu amacı gerçekleştirmede önde gelen gücü ve olanağı hukuktur. Bu işlevi üstlenen aktörlerden biri de avukatlardır.

Günümüzde değil sade vatandaşların yargı organlarının ve hatta birçok avukatın "avukatlık mesleği" konusunda doğru bir bilgiye sahip olmadıkları gözlenmektedir. Diğer meslek gruplarının "avukatlık mesleği" hakkında yanlış inanç ve tutumlara sahip olması bir dereceye kadar makul karşılanabilse de bu mesleği icra edenlerin mesleğinin gerçekte ne olduğu konusunda tam bir bilince sahip olmaması kabul edilemez (Özden, 2003).

Avukatlığın mahiyeti Av.K.Md 1 de kamu hizmeti ve serbest bir meslek olarak belirtilmiştir. Kanunda yapılan son değişlikle avukatın; yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı serbestçe temsil ettiği vurgulanmıştır. Md 2 de ise avukatlığın amacının 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 sağlamak olduğu belirtildikten sonra avukatın bu amaçla hukuki bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis etmesi öngörülmektedir. Avukatlık kanunda yapılan son değişiklikler ile mesleğin en önemli faaliyeti olan savunma, yargının kurucu unsurlarından biri olarak kabul edilmiş ve bu mesleğe hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını sağlamak gibi oldukça ağır bir sorumluluk yüklenilmiştir.

Farklı kültürel birikimlere, alışkanlıklara ve davranış biçimlerine sahip olduğumuz ülkelerin ceza kanunları ile Türk insanın ihtiyaçlarına ve beklentilerine çözüm bulma anlayışı, bugün için geçerliliğini yitirmiştir. Bu anlayışla hazırlanan yasaların

kabulünden sonra ortaya çıkan ve kendini gösteren uyumsuzluklar yapılan değişikliklerle giderilmeye çalışılsa da geldiğimiz noktaya bakıldığına bu konuda çok da başarılı olamadığımız görülür (Gök, 2005).

Son birkaç yıldır yaşanan gelişmeler Avrupa birliğine üye olma mücadelesi veren ülkemizin hızlı bir değişim sürecinden geçtiğini göstermektedir. Bu değişimin en bariz hissedildiği alan, yaşam alanımızı düzenleyen ve ona etki eden yasal değişikliklerdir. Hızla değişen ve yenilenen yasaların takibi bu yasaların uygulayıcısı olan avukatları zorlamaktadır.

Avukatlık öyle bir meslektir ki bu mesleğin icra edilmesi için yapılan faaliyetler ile bir yandan "hukuk kurallarının uygulanması ve adaletin sağlanması" gibi üstün bir kamu hizmeti gerçekleştirecek bir yandan da serbest ve bağımsız hareket edilerek avukatın geçimini sağlayacak ölçüde gelir elde edilmesi sağlanacaktır. Her serbest meslekte olduğu gibi avukatlıkta geçimimin sağlayacak düzeyde gelir elde etme mesleki faaliyetleri devam ettirebilmek adına bir zorunluluktur. Avukatlığı diğer mesleklerden ayıran en önemli farklılık ise avukatlığın mesleki faaliyetlerinin aynı zamanda bir kamu hizmeti olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir değişle avukat bir yandan serbest meslek erbabı gibi girişimci olarak hareket edecek diğer yandan faaliyetlerinin niteliği gereği üstün kamu yaranını gözetmek durumunda kalacaktır. Bu durum avukatlara mesleğini icra ederken çok büyük sorumluluklar yüklemektedir. Mesleğin kamu hizmeti niteliği dolayısı ile icra edilmesi belirli kural ve ilkeler ile sınırlandırılmıştır (Özden, 2003).

Avukatlığın hem serbest bir meslek olması hem de bir kamu hizmeti niteliği taşıması mesleğin icra edilmesinde birçok zorlukları da beraberinde getirmektedir. İşte tüm ağır sorumlulukları kaldırabilmek ve mesleğin getirdiği zorluklara karşı mücadele

edebilmek, istenilen performansı gösterebilmek için kişinin işini sevmesi doyum alması önemli bir unsurdur.

Çeşitli basın organlarında sık sık karşımıza çıkan avukat-müvekkil ilişkisine yönelik olumsuz haberler ayrıca konuyla ilgili yapılan literatür çalışmasında ülkemizde tükenmişlik ve iş doyumu üzerine yapılan çalışmalar daha çok eğitim ve sağlık sektörü ile ilgili olduğu görülmüştür. En az sağlık ve eğitim sektörü kadar varlığı ile pek çok kişiye hizmet sunan avukatlık mesleğinin çalışanların kişilik özellikleri, ihtiyaçları, sorunları, mesleğin getirdiği zorluklar hakkında yeterli bir bilgi birikiminin bulunmaması, hukuk alanında tükenmişlik ve iş doyumu ile ilgili yeterli araştırmaların olmaması, avukatlarda tükenmişliğin ne ölçüde yaşandığı, iş doyumumun hangi düzeyde olduğu konusunda bir yargıya varmayı zorlaştırmaktadır. Bu çalışmanın literatürdeki eksikliği gidermede öncü bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

I.1. İŞ DOYUMU

Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar çalıştıkları kurumlarda ihtiyaçları karşılandığı, kendilerini önemli hissettiği ve emeğinin karşılığını aldığı sürece doyumlu olmaktadır.

İş doyumu birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. Örneğin Balcıya (1985) göre iş doyumu çalışanların işin boyutlarına ilişkin istekleri ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkilerdir. İş doyumu, işin özellikleri ile bireylerin kendinde bulduğu özelliklerin uyum içinde olmasıdır. Çalışan kendi standartları ile bu standartları hangisinin ne ölçüde karşılandığını karşılaştırdığında oluşan farklılıklar iş doyumumu belirler (Mc Cormic, Ernest ve Ilgen 1980).

İş doyumu insanları çalışmaya sevk eden önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde ettikleri başarı umutlarıdır. Bu umutlar gerçekleştiğinde doyum söz konusu olacaktır. Ortaya konan arzu ve ihtiyaçlar her şeyden önce insanın kendi benliği ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle iş doyumu bireyin aynı zamanda kendi egosunu doyurma yolu olarak tanımlanabilir (Eren, 2001).

İş doyumu işin özellikleri ile çalışanın istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İşe karşı duyulan hoşnutluk iş doyumunu, işe karşı duyulan hoşnutsuzluk da iş doyumsuzluğunu gösterir (Davis, 1982).

I.1.1 İş Doyumunu Etkileyen Etmenler

İş doyumunu etkileyen etmenler arasında yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları, fiziksel ortam, ücret ve personel, iş ve niteliği, saygı görme, çalışanlar arası ilişkiler ve yönetici davranışları sayılmaktadır (Çetinkanat, 2000 ; İncir, 1990).

İş doyumunu etkileyen önemli etkenler çevresel etmenler ve bireysel etmenler olarak ikiye ayrılır. İlkinde işin kendisi, işin düzeyi, yükselme olanakları, tanınma, çalışma şartları, ücret, yöneticilerin tutumları, fiziksel ortam işyerinde çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, mesleğin toplum içindeki yeri, işin bireye uygun olup olmaması, ödüllerle ilgilidir. İkincisi ise kişilik ve önceki deneyimleri yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, hizmet süresi gibi bir çok etmeni kapsamaktadır (Spector, 1997).

Ayrıca bireyin örgüte uyum sağlamasının bireyin iş doyum düzeyini artıracağı diğer yandan bireyin örgüte uyum sağlayamamasının da uyum sağlama sürecinde karşılaşacağı güçlüklerin iş doyumsuzluğuna yol açacağı söylenebilir (Cantekin, 2003). Bazı araştırmalara göre de birey eğer arzu ettiği ve kendisine uygun bulduğu işleri tercih edip istediği işte çalışıyorsa iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Saks, Asfforth, 2002; Gorbou ve Montmarguette, 2004).

I.1.1.1. İşin Kendisi

Sağlıklı her insan bir iş ve meslek sahibi olmak ister. İş hayatında insan istediği işi ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneği bölümüne giren kısmını elde ettiği sürece işinde ve işyerinde daha verimli çalışacak, psikolojik yönden huzura kavuşacaktır. Arzu ve

ihtiyaçlarının tatmin edilmediğini gören kimseler olumsuz birtakım tutumlara sahip olacak, tatminsizlik, ruh çöküntüsü ve bozulma ortaya çıkacaktır (Eren, 2001).

Locke (1976) göre doyum yaratan bir işin niteliği, işin yetenekleri, becerileri kullanmaya elverişli olması, öğrenmeye olanak vermesi, yaratıcılığa değişikliğe açık olması, sorumluluğa elverişli olması, değişik düşünce tutum içerecek zenginlikte olması, sorun çözmeye dayanması gibi özelliklere sahiptir (Tan, 2003).

Çalışanlar sürekli aynı şekilde tekrarlanan monoton bir iş istemezler. İşin kendisinin iş doyumunda etkili olan iki öğesi bulunmaktadır. Birincisi işin sürekli değişen bir yapısının olması ikincisi ise çalışanının yapılan işin kontrol edebildiğine dair kanısının olmasıdır. Yapılan iş sürekli bir değişiklik gerektiriyorsa yani tekrarlar azalıyorsa, çalışanın işin kontrolünü sağlamada bazı özgürlükler verildiğinde iş doyum düzeyi artmaktadır. İşin sürekli aynı tempoda devam etmesi, değişikliğin az olması, kişisel hiç bir katkısının olmaması çalışanların sıkılmasına neden olmaktadır (Pusat, 1992).

I.1.1.2. Ücret

Ücret işgücünün ederi anlamındadır. Maddi çıkarlar, gereksinimler dizisinin başında gelmektedir. Başlıca sorun ücretin adil bir biçimde saptanıp ödenmesidir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır. Ücret önemli doyumsuzluk kaynağıdır (Eren, 2001)

Güdüleme kuramlarında içerik modellerine göre uygun koşullarda para bireyin başarısını etkilemektedir. Örneğin, gereksinim hiyerarşisi kuramını ücret açısından değerlendirdiğimizde, ücretin fizyolojik, güvenlik, tanınma gibi bir çok gereksinimi

karşıladığı görülür. Ücretin en az karşılayabildiği gereksinimler, sosyal gereksinimler ile kendine gerçekleştirme gereksinimleridir (Yüksel, 1998).

Herzberg'in iki etmen kuramına göre ise çalışanın başarısı ile ücret ilişkisi sağlandığında, ücret başarı için güdüleme aracı olabilir. Ücret doğrudan başarı ile ilişkili olmadığı durumda yalnızca bir hijyen etmeni olarak kalmaktadır. Çalışanın davranışları ile doyum incelendiğinde, iş gücü devrinin büyük ölçüde işten sağlanan doyuma bağlı olduğu, doyumunda alınan ücrete bağlı olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Ayrıca iyi desteklenmiş ücret sistemin çalışanın içsel güdülenmesini güçlendirdiği ileri sürülmektedir (Yüksel,1998).

Yeterli bir ücret bir çalışanın kendini iş de iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar. Bu durum aynı zamanda çalışanın öz benliğini de olumsuz etkiler (Günbayı, 2000).

I.1.1.3. Yükselme Olanağı

İşin yürütümünü iyice öğrenip, deneyim kazanan çalışana bir süre sonra iş monoton gelebilecek ve görevin getirdiği yetki ve sorumluluklar yetersiz kalabilecektir. Bunun sonucunda çalışan daha yüksek yetki ve sorumluluklar alma beklentisine girebilecektir. Yükselme olanağı, personelin bulunduğu kademeden daha yüksek yetki ve sorumluluk taşıyan bir kademeye geçmesidir (Kaynak, 1990)

Yükselme parasal ve psikolojik ödülleri birlikte içeren bir belirleyici niteliğindedir. Yükselme, her şeyden önce personelin gösterdiği başarının ödülüdür. Yükseldikçe kendini gerekleştirme olanağı elde eden personelin kendine olan güveni de artmaktadır. Ayrıca, yükselme hem kuvvetli bir statü hem de kendilerini ilgilendiren

konularda daha çok söz sahibi olmak isteyenlere bu olanağı sağladığından psikolojik bir ödül niteliği taşımaktadır. Daha önemli bir iş daha çok sorumluluk ve daha yüksek sosyal saygınlık anlamına gelen yükselme, personelin iş doyum düzeyini de arttırmaktadır. Aynı zamanda, ücret artışını da içermesi yükselmeye parasal bir ödül niteliği kazandırmaktadır. Bu durumda, yükselmenin parasal takdir edilme, saygı görme ve kendini gerekleştirme gereksinmesinin doyumunda etkili olabileceğini söylemek olanaklı olabilir (Sabuncuoğlu, 1987).

Erdoğan (1997)'a göre iş doyumu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumu artıracaktır. Başarı değerleme sisteminin hatalı olması yeterlinin yanında yetersizin ödüllendirilmesi olduğuna inanan bireyin iş doyumu olumsuz yönde etkilenecektir.

I.1.1.4. Çalışma Şartları

Genel olarak çalışanlar iş yerlerini tehlikesiz ve konforlu isterler. Sıcaklık, nem havalandırma, ışık, gürültü gibi etkenlerin fazlalığı veya azlığı çalışma ortamının konforunu rahatlığını azaltır ve bireyin iş yeteneklerini kısıtlar. Bir çok çalışan iş yerlerinin evlerine yakın olmasını, eski bina yerine yeni bina olmasını temiz olmasını, gerekli alet ve araç gerecin bulunmasını isterler. İş ortamında bu tür gereksinimlerin karşılanması iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Özdayı,1990).

Çalışma koşullarının iş doyumunda etkili olmasının nedeni çalışanının fiziksel rahatı için iyi çalışma koşullarını arzulamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin çok sıcak veya az ışık fiziksel rahatsızlığa neden olur. Kirli veya yetersiz hava fiziksel bir tehlike

yaratabilir. Ayrıca çalışma koşulları çalışanın iş dışındaki yaşamında da etkili olduğundan önem taşımaktadır. Çalışma saatleri uzun olduğunda çalışanın ailesiyle, arkadaşlarıyla geçireceği iş dışındaki yaşamı için az zamanı kalır. Çalışma saatlerinde bazı esneklikler olduğunda veya çalışılması gereken süreler kısa tutulduğunda iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilecektir (Özdayı,1990).

I.1.1.5. Çalışma Arkadaşları

Birçok insan sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister Çalışma arkadaşlarıyla samimiyeti hissedebilme çalışanı iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşme de çalışan açısından doyumu getirir. Çalıştığı ortamdaki diğer çalışanlarla iyi geçinen, grup birlikteliğini sağlayan ve grup desteğini alan bir çalışan daha fazla bir iş doyumu sağlayacağı için çalıştığı örgütü kendini daha fazla ait hissedecektir (Günbayı, 2000).

Vroom (1964) 'a göre bazıları için sosyal etkileşim bir ödül niteliği taşıyabilir veya bir çalışma arkadaşıyla olan sosyal etkileşim deneyimi iş doyumunun ana kaynağı olabilir. Hawthorne araştırmalarında üretim artışlarının nedeni çalışma grubunun doyumlu olmasına grup üyelerinin beklentilerine uygun çalışma grubunda bulunmalarına ve çalışma grubundaki işbirliği ve etkileşimin artmasına bağlamıştır (Tan, 2003).

İki veya daha fazla çalışan arasında etkileşimin artması iş doyumunu arttırmaktadır. Araştırmalar sonucunda birbirinden uzak çalışan grupların işlerinden doyum sağlamadıkları, çalışanlar arasında iletişim kurulamadığı bölümlerde işten ayrılma oranının yükseldiği ve sosyal etkileşim olanaklarının sınırlandırılmasıyla çalışma grubunun moralinin düştüğü bulunmuştur (Özdayı, 1990).

I.1.1.6. Statü Ve Değer

Statü bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Kişi böyle bir öneme sahip olabilmek için her türlü çabayı göstermekten çekinmeyecektir. Statü daha çok saygıyla beraber bulunur. Çalışılan mevki ne olursa olsun yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu yaratır. Bazı kimseler kendi katkıları olmadığı zaman grup çalışmalarının aksayacağını ve verimin düşeceğini iddia ederler (Ergül 2005).

Avukatlarda profesyonel kimlikliğin iş doyumuna etkisini araştırdıkları çalışmalarında statünün yükselmesiyle iş doyumu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Raymond, Yue, Foley, 2004).

I.1.1.7. Kişiliğin Etkisi

Çalışma yaşamı ile kişilik arasında bir etkileşimin olduğu konuları, çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır. Kişiliğin bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda birey kişiliği ile iş çevresinin etkiler (Aytaç, 2001).

Holland'a göre yapılan iş ile kişilik arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Birey eğer kendine uygun işlere yönelirse başarısı yükselecektir. Bireyin değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonunu içeren kişiliği iş çevresinde önemli bir etmendir (Dessler, 1985).

George (1990) kişilik özellikleri olarak olumlu ve olumsuz duygu durumundan söz eder. Olumlu duygu durum bireyin genel anlamda sağlıklı olduğuna, dış dünya ile etkili bir iletişim sağladığına pozitif duygu durum yaşadığını oysa olumsuz duygulanama sahip bir bireyin ise kaygılı olduğu sürekli bir gerginlik yaşadığı üzüntülü ruh haline sahip olduğu gibi negatif bir duygu durumu yaşadığına işaret eder.

Spector (1997) denetim odağı ve iş doyumu ilişkisinin iş performansı tarafından yönlendiriliyor olabileceğini ve içsel denetim odaklı bireylerin işlerini daha iyi yapmaya dış denetimli kişilere göre daha yatkın olduğunu belirtmiştir.

I.1.1.8. Kararlara Katılma Olanakları Sağlama

Özellikle inanların kendilerini etkileyecek kararlara katılma isteği çok şiddetlidir. Bir kimsenin kendi yaptığı işle ilgili kararlarda söz sahibi olmak istemesi çeşitli nedenlere dayanır. İşi bizzat gerçekleştiren kimseler kendi yapacakları işle ilgili uzmanlık bilgisine sahip oldukları kanısındadırlar. Başka bir neden olarak da verilecek karar, işleri önemli ölçüde etkiyeceği için getirilecek yeni usul ve yöntemlerin kendilerine duyurulması ve kendi kişisel fikirlerinin de alınması gösterilebilir. Burada, iş gören kişiliğine saygı gösterilmesini arzu etmektedir. Bir iş gören göreceği işlerin planlamasına yardımcı olduğu zaman, onları daha arzulu şekilde yapar, bu duygu da kişinin işteki davranışını etkilemesi nedeniyle, güdülemede özellikle üzerinde durulması gereken bir konuyu oluşturur (Eren, 2001).

Leslie (1998)'ye göre gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe çalışanlara yetki verme personelin doyumunu yükseltmekte performansı artırmakta, kurumların üretimini de yükseltmektedir (Akt: Snipes; Sharon; Latour ve Armenakis, 2004). Ayrıca

çalışanlara iş yerinde verilen söz hakkı bireylerin davranışlarını açıklamada önemli bir unsurdur (Greenberg, 1990; DeConinck, Stilwell 2004).

I.1.2 İŞ DOYUMU KURAMLARI

Güdülenme ile ilgili birçok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar aynı zamanda iş doyumu kuramlarınıdır. Ancak bu kuramlardan hiç biri tam ve evrensel anlamda benimsenebilecek düzeyde değildir. Güdülenme kuramlarını her biri insan davranışlarının nedenlerini diğerlerinden farklı varsayımlara dayandırmaktadır. İnsan davranışları bu kuramların çerçevesi içine sığacak derecede basit olmamakla birlikte örgüt ortamında çalışanları güdülemek için yöneticilere ışık tutarlar (Tan, 2003).

Güdülenme kompleks bir kavram olduğundan, temel güdülenme süresinde çeşitli etkenlerin rol oynadığını değişik kuramlara bakarak anlayabiliriz. Güdülenme kuramlarını, gereksimim kuramları ve bilişsel yada süreç kuramları diye adlandırıyoruz (Günbayı, 2000).

Gereksinim Kuramları:

a) Maslow un Gereksinim Hiyerarşi kuram

b) Herzberg Kuramı

c) Başarı Gereksinim Kuramı

Bilişsel Kuramlar

a) Amaç Saptama Kuramı

b) Mc.Gregor un Kendini Gerçekleştirme Kuramı

c) Beklenti Kuramı

d) Denklik kuramı

I.1.2.1. Gereksinim Kuramları

I.1.2.1.1. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

İnsan ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen Abraham Maslow yaptığı araştırmalar sonucunda insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak bir takım gereksinimlere sahip bulunduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini tatmin etme arzusunun yer aldığını saptamıştır. Bu gereksinimler aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik bir düzen içinde olup beş grupta toplanmıştır. Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, değer (saygı) ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Eren, 20001).

1.Fizyolojik İhtiyaçlar: Yaşamın devamı için doyurulmaları zorunlu olan gereksinimlerdir. Bunlar açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, annelik gibi. Bu ihtiyaçlar en az oranda bile olsa tatmin edilmedikleri zaman insan yaşanını devam ettiremez. Biyolojik yaşamın sürekli kılınması için bu ihtiyaçların karşılanması gerekir. Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıklarında ortadan kalkarlar ve bundan sonraki ihtiyaçlar ortaya çıkar.

2.Güvenlik İhtiyacı: Bireyin kendini fiziki tehlikelerden korunma isteği, ekonomik güvence, kaygıdan ve kargaşadan kurtulma gibi gereksinimleri kapsar. Fizyolojik ihtiyaçlar gibi bunlarda giderilmedikleri zaman organizmaya egemen olurlar Böylelikle insan sadece güvenlik arayan bir varlık haline gelir. Bu ihtiyaçlar da bir ölçüde karşılandığında sona ererler.

3.Ait olma ve Sevgi İhtiyaçları: Bunlara genellikle toplumsal ihtiyaçlarda da denilmektedir. İnsanın Fizyolojik ve güvenlikle ilgili ihtiyaçları giderildikten sonra birey bir sosyal gruba ait olma, başkalarıyla birlikte olma, birlikte çalıştığı kişiler tarafından kabul edilmek ister.

4. Değer (Saygı) İhtiyaçları: Bireyler hem kendi kendilerini takdir etmeleri hem de başkaları tarafından takdir edilmeleri biçiminde iki yönlü olarak görünür. Kişi toplumda bir gruba ait olduktan sonra ve bir grup ruhu yaratıldıktan sonra gerek grup içinde ve gerekse grup dışından kendisine sürekli ve sağlam bir değer verilmesini arzu eder. Bazen de insan kendisi de kendi kişiliğini takdir ederek sağlam bir kendine güvenlik duygusuna sahip olabilir. Saygı ile ilgili gereksinimler güven, başarma, rekabet edebilme bilgili olma bağımsız olma, prestij, statü ve saygı görme gibi gereksinimlerdir.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İhtiyaçlar hiyerarşisinin en üst düzeyinde kendini gerçekleştirme gereksinimi bulunur. Bu ihtiyacın doyurulması için alt düzey ihtiyaçlarının doyurulması gerekir. Her insan belirli alanlarda uzmanlık kazanabilecek bazı yeteneklere sahiptir. Ayrıca bu alanlarda araştırma, öğrenme ve hatta bilinmeyen bazı şeyleri keşfetme girişimlerinde bulunacaktır. Bu durum bireyin sadece örgüt içinde değil ulusal ve uluslar arası alanlarda da tanınan biri yapacaktır.Bu gereksinim sürekli olan bir gereksinimdir.

I.1.2.1.2. Herzberg Kuramı

Frederik Herzberg ve arkadaşları çalışanlar üzerinde araştırmalar yaparak doyum ve doyumsuzluğa yol açan etmenleri sıralamaya çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarında insanların işlerinde kendilerini mutlu hissettikleri ile kötü hissettikleri

durumların çok farklı olduğu görülmüştür. Bazı özellikler iş doyumu ile ilişkiliyken bazı özellikler de iş doyumsuzluğu ile ilişkili bulunmuştur.

Bu kuramın varsayımına göre iş yerinde çalışanın kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve doyumsuzluğuna sebep olan hijyenik etmenler ile iş yerinde çalışanı mutlu kılan, işyerine bağlayan özendirici ya da doyum sağlayan etmelerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Çünkü işyerinde belirli etmenlerin varlığı doyuma katkıda bulunmaktadır. Ama bunların yokluğu nötr bir durum yaratmakta doyumsuzluğa yol açmamaktadır. Aksine belirli etmenlerin yokluğu çalışanı kötümser yapıp doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Ancak bunların varlı güdülememekte yani çalışan sadece bunlara sahip olmakla doyuma ulaşamamaktadır. Çalışanı kötümser kılan ve işinden bezdiren bu etmenlere Herzberg hijyen faktörleri adını vermektedir. Herzberg'in bunlara hijyenik etmenler demesinin nedeni bunların çalışanı çalıştığı yerden koparan ayıran etmenler olmasındandır (Eren, 2001).

Herzberg, çalışanın doyumsuzluğa yol açan etmenlere dışsal faktörler adını vermektedir. Bunlar şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve nezaketin yetersiz oluşu, amir ile beşeri ilişkilerin iyi olmaması iş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz oluşu ücret ve maaş düzeyi ile geçimsizlikler, kötü alışkanlık ilişkileri, çalışanın kişisel yaşamına gereken saygının gösterilmemesi ve istihdam güvenliğinin yetersizliği gibi. Öte yandan çalışanı özendiren işyerine daha çok bağlayıp doyum sağlayan faktörlere içsel faktörler diyerek bunları da bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği mutluluk, işyerinde başarılarıyla tanınma, bundan dolayı takdir edilme ve ödüllendirilme, arzu, tutku, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma iş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma, terfi edebilme olanaklarına sahip olma, işinde kendisini geliştirip

yeni şeyler öğrenme ve yaptığı araştırmalarla çevresine olumlu katkılarda bulunabilme (Eren, 2001).

Herzberg kuramını temel alarak yapılan araştırmaların bazıları kuramı desteklerken bazıları ise önemli soru işaretleri doğurmuştur. Dunnette, Campbell ve Hakel, başarı ayrımlanma ve sorumluluk etmenlerin hem doyum hem de doyumsuzluk kaynağı olarak önemli oldukların güvenlik, ücret ve çalışma koşulları etmenlerinin ise daha az önemli oldukları sonucuna varmışlardır (Kabadayı, 1982).

Maslow ve Herzberg kuramları güdülmeye değişik açılardın yaklaşır gibi görünmelerine karşın benzer şeylerin vurgulandığı görülmektedir. Maslow seyrek olarak doyurulan yüksek düzeyli gereksinimleri (kendini gerçekleştirme, saygı) güdüleyici güç olarak görmektedir. Herzberg ise, doyurucuları (başarı, tanınma, gelişme sorumluluk ve işin kendisi) doyumsuzluk sağlık etkenleri tarafından nötr kılındıktan sonra güdüleyici olarak ileri sürmektedir (Aydın, 1993).

I.1.2.1.3. Başarı Gereksinimi Kuramı

David Mc Cleland'ın Başarı Gereksinim Kuramı insan ihtiyaçlarını üç grup altında toplamıştır.Başarı gereksinimi, güç gereksinimi, ilişki gereksinimi (Robbins, 1994).

Başarı gereksinimi, bazı insanları başarı için zorlayan dürtüler bulunmaktadır. Bu bireyler başarının getireceği ödüller için değil, kişisel başarı için çaba sarf ederler. Yapılan bir işi daha iyi yapmaya çalışırlar. Performansları hakkında kesin sonuç alabilecekleri ortamları tercih ederler. Şansla elde edecekleri başarıyı istemezler. Bir sorun üzerinde çalışmanın doğurabileceği mücadeleyi, bunun sonucunda oluşacak başarı ya da başarısızlık için sorumluluk almayı tercih ederler. Kısacası çalışanların kendi meslek

alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duygularının altında bu gereksinim yatmaktadır.

Güç gereksinimi ise bireyin çevresine hakim olma isteğidir. Güç gereksinimi yüksek olan bireyler yönetici olmaktan hoşlanırlar. Başkaları üzerinde etkili olmayı ve statü sağlayıcı durumlarda olmayı isterler (Robbins, 1994). Üstün olmak ve başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına almak için başvurulacak tüm çabalar bireyleri başka insanlarla çekişme ve çatışmaya itebilir. Bu tehlike insanı güçlü olma arzusunu belli ölçüde frenlemektedir. O yüzden bu ihtiyacın şiddeti insandan insana oldukça farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Eren, 2001).

İlişki gereksinimi, bireyin yaşamını tek başına sürdürememesinden ve toplumsal niteliği sahip olduğundan hareketle diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağını vurgulamaktadır. Bireylerin belirli insanlara bağlılık ve onlara çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır. Ancak bu sosyal nitelik ve ihtiyaç insandan insana farklılıklar göstermektedir (Eren, 2001). İlişki gereksinimi yüksek olan kişiler, dostluk için çabalarlar, karşılıklı anlayış içeren ilişkileri tercih ederler (Robbins, 1994).

Mcland bu üç ihtiyaç ve güdü içinde en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı halda başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duyacaktır, o halde bu korkunun yenilmesi halinde başarılı olma isteği bireyi faaliyette bulunmaya yöneltecektir (Eren, 2001).

I.1.2.2. Bilişsel Kuramlar

I.1.2.2.1. Amaç Saptama Kuramı

Bu kuram genellikle E.A. Locke ile ilişkilendirilmektedir. İnsanların, kişilik gelişimlerinin ve özlem düzeylerinin belirlediği çeşitli amaçları vardır. Bu amaçlar, onların davranışını yönlendirir amaçlarla davranış arasındaki bu yakın ilişkiden yola çıkan amaç kuramı, amaçların iş başarımını belirleyeceği varsayımını kabul etmektedir (İncir ,1985).

Kurama göre, işin amaçlarının saptanması, çalışanın güdülenmesi ve edimi üzerinde etkili olabileceği savunulmaktadır. Kurama göre kendilerine ulaşılması zor amaçlar saptayan çalışanlar gerçekleştirilmesi daha kolay amaçlar saptayanlardan daha yüksek düzeyde bir edim gösterirler. Amaçların zor olması içsel bir dürtü görevi görmektedir. Kolay amaçların daha çok kabul göreceği varsayımı mantıklı görünse de iş gören zor bir görevi kabul ettiğinde, amaca ulaşıncaya dek en yüksek çabayı gösterecektir (Aydın, 1993).

Locke, çalışan eğer kendisine yüksek amaçlar saptayıp bunları gerçekleştirmek için çabalayan ya da dışarıdaki kişilerin çalışan kişi için belirlediği yüksek amaçları benimseyen bireylerin bu güç amaçlara daha çok önem verdiği ve bunlara ulaşmak için daha çok çaba sarf ettiği görülmüştür. Bunun sonucunda da daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir (Armstrong, 1993).

I.1.2.2.2. Mc Gregor'un Kendini Gerçekleştirme Kuramı

McGregor, Maslow'un kuramına dayanarak X kuramı (geleneksel yönetim-denetim görüşü) ile Y kuramı (bireysel-örgütsel amaçların kaynaştırılması) adını verdiği iki kuram ileri sürmüştür. Bu iki kuram yönetimle ilgili iki karşıt görüş niteliğini taşımaktadır (Onaran, 1981). X kuramına göre insan genellikle işi sevmez elinden geldiği kadar işten kaçma yollarını arar. Yönetim bu nedenle işten kaçma eğilimini önleyici tedbirleri almalı, disipline önem vermeli ve iş göreni çeşitli cezalarla korkutmalıdır. İnsanlar genellikle yönetilmeyi tercih eder, sorumluluktan kaçar, hırslı değildir, güvenliğe olan tutkusu fazladır, bencildir, kendi arzu ve amaçlarını örgüt amaçlarına tercih eder. Bu nedenle sık ve yakından denetlenmelidir (Eren, 2001).

Buna karşılık McGregor'un ileri sürdüğü Y kuramına göre insanın güdüleri hiyerarşik bir düzen içinde sıralanmıştır. İş yerinde iş görenin fiziksel ve düşünsel çaba harcaması oyun ya da dinlenme kadar doğaldır. Çalışan işten nefret etmez, iş bir başarı ve tatmin kaynağıdır. Sıkı denetim ve ceza ile korkutma kişiyi örgütsel amaçlara yöneltecek tek yol değildir, insanlar örgüte bağlanır işi ve arkadaşlarını severse kendi kendini yönetme ve denetim yollarını kullanarak örgüte daha yararlı olmaya ve hizmet etmeye çalışır. Örgütsel amaçlara bağlılık onların elde edilmesi ile ilgili ödüllere bağlıdır. Elverişli koşullar sağlandığı taktir de normal insan sorumluluğu kabul etmekle kalmaz onu aramayı da öğrenir (Eren, 2001).

I.1.2.2.3. Beklenti Kuramı

I.1.2.2.3.1. Victor H. Vroom' un Beklenti Kuramı

Bu kurama göre iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Vroom'a göre güdülenme kişinin aradığı değerlerle belirli bir hareketin bu değerlere yol açma olasılığının ilişkin tahminin çarpımıdır (Günbayı, 2000).

Arzulama Derecesi x Bekleyiş = Güdülenme

Arzulama derecesi, bireyin çeşitli sonuçlar açısından beli bir sonucu seçme nedeninin şiddetini yansıtır. Arzulama derecesi iş görenin yaşantılarıyla koşullanmış iç benliğinden kaynaklanır. Bu nedenle de bireyden bireye büyük ölçüde değişir. Bireylerin bir sonuç için olumlu ya da olumsuz tercihleri olabileceğinden, arzulama derecesi negatif ya da pozitif olabilir. Bir birey bir sonucu elde etmemeyi etmeye tercih ediyorsa o zaman arzulama derecesi negatif bir sayıdır.

Bekleyiş, bireyin belirli bir davranışının belirli sonuçları olacağı hususundaki inancının gücünü ifade eder. Bekleyiş iş görenin bir sonucu elde etmesinin kendisini belli bir sonuca götürme olasılığına ilişkin yorumu yansıtır. Bekleyiş bir davranış-sonuç ilişkisi olduğuna göre, sıfırdan bire kadar bir değer olabilir. Eğer bir iş gören bir davranışın belli bir sonuca yol açması konusunda hiçbir olasılık görmüyorsa o zaman bekleyiş sıfırdır. Öteki uçta eğer davranış sonuç ilişkisinde kesinlik varsa o zaman bekleyiş değeri birdir. Normal olarak iş gören bekleyişi bu iki uç arasında yer alır.

Güdüleme, bekleyiş modelindeki güdüleme davranışa yönelten dürtünün gücü olarak tanımlanır. Modelde belirli bir zamanda bireyin bir davranışı konusunda

güdülenmesi davranışın tüm sonuçlarının beklenen değerlerinin arzulama derecelerinin bireyin davranışının sonuçlara yol açacağına ilişkin bekleyiş gücüyle çarpımına bağlıdır.

Arzulama Derecesi x Bekleyiş

Güdüleme

Eylem

Sonuçlar (Hedefe Ulaşma)

Doyum

Şekilde bekleyiş modelinin şemasından anlaşılacağı üzere güdülenme daha fazla çabaya yol açar. Artan çabanın iş görenin ulaşmak istediği bu nedenle arzulama derecesi yüksek olan hedefleri yansıtan sonuçlara yol açacağı ümit edilir. Buna bağlı olarak hedefe ulaşma yeniden güdülenmesi daha olası ve daha doyumlu bir iş gören yaratır.

I.1.2.2.3.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Modeli

Vroom'un beklenti kuramını Lawler ve Porter bazı örgütsel koşulları ve gerekçeleri göz önünde bulundurarak geliştirmişlerdir. Kurama göre işgörenlerin işlerinde gösterdikleri çabayı belirleyen iki etken vardır (Günbayı, 2002).

1-Ödüllerin iş görenlerin güvenlik sosyal kabul görme, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini doyurmasına bağlı olarak değeri.

2-Ödüllerin iş görenler tarafından algılandığı biçimiyle çabaya değme olasılığı, yani iş görenlerin çaba ve ödül arasındaki ilişkiler konusundaki beklentileri.

Öylece ödüllerin değeri ne kadar büyük ve gösterilen çabaya değer olarak algılanırsa, edim için o kadar çok çaba gösterilecektir. Ancak çaba tek başına yeterli değildir. Çaba arzu edilen edimi ortaya koymak durumundaysa etkili bir çaba olmak zorundadır. Çabanın yanı sıra görevsel edimi etkileyen iki tane de değişken söz konusudur.

Yetenek ve rol algıları. Yetenek, bunlar insanın çevredeki anlık değişimlerinden pek etkilenmeyen uzun süreli kişilik özellikleridir. Bu özellikler, bir çalışanın herhangi bir işte başarılı olup olamayacağında çok etkili olur. Yetenekler çabayla değerlendirildiği ölçüde etkili olur (Onaran, 1981).

Rol algıları, bir çalışanın işini nasıl tanımladığıyla, işinde başarılı olmak için nasıl çaba göstereceğiyle ilişkilidir. Bir birey işinde nasıl başarılı olacağına ilişkin anlık yorumlar yapıyorsa ne kadar çaba gösterirse göstersin başarılı olamayacaktır (Onaran, 1981). Rol algıları örgütün koyduğu hedeflerle uyum içinde ise iyidir, aksi takdirde zararlıdır (Armstrong, 1993).

I.1.2.2.4. Denklik Kuramı

Adams tarafından ortaya konan bu kurama göre, iş görenler kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırırlar ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalışırlar (Günbayı, 2000).

Denklik kuramı, bireyin eğitim düzeyini, deneyimini işteki becerisini, sorumluluk duygusunu, çabasını, yaşını ve buna benzer niteliklerini, o bireyin katkıları olarak tanımlamaktadır. Buna karşın ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, yükselme

olanakları, statü gibi öğeleri de örgütün çalışanlara verdiği ödüller olanak nitelendirmektedir (İncir, 1990).

Eşitlik kuramına göre çalışanın örgüte sunduğu girdiler, katkılar ile örgütün kendisine sunduğu ödüllerin diğer çalışanların ödül ve katkıları arasındaki oranla karşılaştırır. Eğer çalışan bu karşılaştırma sonucunda ödül ve katkı arasında bir eşitsizlik yoksa denklik yaşar. Fakat ödül ve katkı oranlarında bir düşüklük varsa eşitsizlik durumu ortaya çıkar bireyin yakınmaları ve gerginliği artar eşitsizlik devam edersi çalışan örgütten ayrılma kararı verebilir. Kişi örgütten ayrılmamak için çaba gösterse de örgüt içindeki beşeri ilişkileri olumsuz etkilendiğinden yalnızlığa itilmiş olacaktır (Hıcks ve Gulet 1981).

Denklik kuramı, çalışanlara örgüt tarafından eşit bir şekilde davranıldığı taktirde çalışanların daha iyi bir performans sağlayacağı ve güdülenebileceğini eşitsiz bir şekilde davranıldığında güdülenmenin bundan olumsuz etkileneceğini ve performansının düşebileceğini ortaya koyar (Armstrong 1993).

I.1.3. İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Um ve Harrison (1998) iş doyumu, rol çatışması ve stres kaynakları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında 2780 sosyal çalışmacı örneklem grubunu oluşturmuştur. Yapılan istatiksel işlemler sonucunda rol çatışmasının tükenmişliğe ve iş doyumsuzluğuna yol açtığı görülmüştür. İş yerinde sağlanan sosyal desteğin tükenmişlik ve iş doyumu ile bir ilişkisinin olduğu, sosyal desteğin tükenmişliği önlediği ve iş doyumunu da arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hull (1999)'un avukatlarda iş doyumunu araştırdıkları çalışmanın örneklemini Chicago da görevli 185 bayan 490 erkek toplam 675 avukat oluşturmaktadır. Elde edilen

verilere göre Chicago da görevli avukatların genel anlamda iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni ile arasındaki ilişkiye bakıldığında, iş doyum puanlarının ortalamalarının erkek avukatların lehine gibi gözükse de farklılık istatiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Snipes; Oswald, La Tour ve Armenakis, (2004) öğretim görevlisi ve öğrencilerle yaptıkları araştırma da çalışanlara ödül ve yetki verilmesinin iş doyumuna etkisinin araştırmışlardır. Araştırmada ayrıca kaliteli bir hizmet sunulmasında çalışan üzerinde iş doyumunun etkisinin olup almadığına, iş doyumu üzerinde içsel ve dışsal ödüllerin etkisi, çalışana yetki verilmesi hizmeti alan kişinin servis kalitesini algılaması üzerindeki etkisene bakılmıştır. Çalışmaya 351 öğretim görevlisi 8667 öğrenci katılarak örneklem grubunu oluşturmuşlardır. Öğretim görevlilerinin %61 erkek, yaş ortalaması 49 ve hizmet yılı ortalaması 11 yıldır. Öğrencilerin %42 si erkek ve her 25 öğrenciye bir öğretmen düşmektedir. Çalışma da iki önemli araştırma düzeni oluşturuldu. Bunlardan birincisi işi ile ilgili düşüncelerini ölçmek için çalışan örneği,ikincisi ise sunulan hizmetin hizmeti alan (öğrencilerin) nasıl algılandığını ölçmek için öğrenci örneği. Elde edilen sonuçlara göre ücretin, içsel ödüllerin, çalışana söz hakkı verilmesinin iş doyumu üzerdin de direk etkisinin oluğu (yetki verme $P<0.01$), fakat hizmeti alan kişinin servis kalitesini algılamasında dolaylı etkisi bulunmuştur. Çalışmada öğretmenler öğrencilerden ne kadar memnunsa yaptığı işten daha fazla doyum sağlamakta ve sunduğu hizmetin kalitesi daha yüksek olmaktadır.

Crossley ve Highhouse (2004) bireylerin rastgele iş arama ile bilinçli bir şekilde kendine uygun bir aş arama sonucunda elde ettiği işin iş doyumu ile arasındaki ilişkiye bakmışlarıdır. Çalışmaya Amerikanın batı ve orta bölgelerinde 30'u aşkın küçük şirketler bunlar; beyaz eşya mağazaları, sağlık kuruluşları ve galerilerdir. Araştırmanın

örneklem grubunu %54 ü kadın,%46 sı erkektir. Çalışanların %70 i beyin gücü diğer geri kalan çalışanlarda beden gücü gerektiren işlerle uğraşmaktadır. Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla Scatt ve Bruce'un karar alma stili ile iş doyumu içinde Bolzer (1997)'in "Job İn General" ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş seçiminde bireysel farklılıkların önemli olduğu kişi bilinçli bir şekilde işini seçmiş ise ve kendisine uygun olduğunu düşünüyorsa iş doyumumun daha yüksek olduğu, fakat rastgele seçilen bir işte çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadığı görülmüştür.

Janssen, Peeters, Tummers (2003) ev ve işyerinde yaşanan olumsuzlukların iş doyumu, tükenmişlik ve bireyler üzerindeki sonuçlarını incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini Amerikada ve Hollandada hastanelerde görevli hemşireler oluşturmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin %93 ü kadındır. Elde edilen bulgulara göre ev ve iş yerinde yaşanan olumsuzluklar duygusal tükenmişliğe ve psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu etkide iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. Bu ilişki Hollanda'da ki hemşirelerde daha yüksek bulunmuştur. Sosyal destek ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş, iş yerinde sosyal desteğin sağlanmaması, duygusal tükenmişliğe ve iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. Hollanda da görevli hemşirelerin sosyal destek ile iş doyumu arasındaki anlamlı ilişki Amerika da ki hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Elit, Trim, Susman ve Jonathan (2004) Kanadalı jinekologlarla iş doyumu ,tükenmişlik ve stres arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Örneklem grubunu oluşturan çalışanların çoğu kanser kliniklerinde görev yapmaktadırlar. İstatiksel işlemler sonucunda doktorların %34 'ünde yüksek düzeyde duygusal tükenme, %14'ün de duyarsızlaşma, %32'sinin kişisel başarısının düşük olduğu sonucu çıkmıştır. Demografik değişkenlerin analizinde (Yaş, kişinin emeklilik isteği, hasta ile direk tedavide bulunma) duygusal

tükenme ile ilişkisine rastlanmadığı fakat duyarsızlaşma puanları ile demografik değişkenler arasında anlamalı bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İş doyumu analizinde doktorların %92' sinin işlerinden memnun olduğu, iş doyumu düşük olan bireyler de, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Stres etkeni incelendiğinde, çalışanların %26'snın stresli olduğu ve bunların duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları yüksek çıkmıştır. Duygusal tükenme puanları üzerinde kurumsal faktörler yani işyeri ile olan sorunlar sistemden kaynaklanan problemler (yetersiz çalışan) Duyarsızlaşma puanları üzerinde hastanın özellikleri, kişisel başarıyı etkileyen etmenlerin ise ev ile ilgili problemler ve maddi durumdan kaynaklanan sorunların etkili olduğu görülmüştür.

Pinikana ve Happell (2004)'in psikiyatrı hemşireleri ile stres tükenmişlik ve iş doyumunun araştırıldığı çalışmayı 136 hemşire örneklem grubunu oluşturmuştur. Verileri toplamak amacıyla Maslach Tükenmşlik ölçeği, hemşireler için geliştirilen Nursing Stres Scala ve iş doyumu için (Job Satisfaction Scala) kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre hemşirelerin tükenme ve duyarsızlaşma yüksek düzeyde yaşadığı, sade %11'nin kendini başarılı hissettiği, stres düzeylerinin yüksek ve iş doyumlarının düşük olduğu saptanmıştır.

2005'de Malik ve Jordan tarafından hemşirelerin iş doyumu, tükenmişlik ve bunların etkisinden dolayı işten ayrılma isteklerine bakılmış, bu çalışmaya 22 hastanede görevli 2400 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin çalışma ortamlarında kendilerini nasıl hissettikleri, çalışma ortamlarının uygunluğu, çalışanlara sosyal desteğin olup olmadığı hemşire–doktor ilişkisi, hastane ortamının kuralları gibi bağımsız değişkenlerde kullanılarak iş doyumu ve tükenmişliği ölçmeye çalışmışlardır. Analizler sonucunda değişkenlerin iş doyumu üzerinde etkisi bulunmuş en fazla etkinin de sosyal destek ile işletmenin uygulamaları ön plana çıkmıştır. Bu etmenlerden birinin yanlış uygulanması

veya eksik olması durumunda hemşirelerin iş doyumlarındın da düşme ve tükenmişliğe yol açtığı bunun sonucunda da hemşirelerin işten ayrılma isteklerinin fazla olduğu görülmüştür.

Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000) tarafından hekimlere de iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo demografik değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı araştırmaya 384 hekim katılmıştır. Verileri toplamak amacıyla Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre cinsiyet ile duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamı bir ilişki bulunmazken, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kadınların duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu,evlilerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha düşük kişisel başarı düzeyleri açısından bulgular incelendiğin de evlilerin puanları daha yüksek olmasına rağmen farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Hizmet süresi değişkenine bakıldığında çalışma süresi 5 yıl ve daha az olanların iş doyum düzeyi 6-10, 11 yıl ve üzerinde olanlar ile karşılaştırıldığında daha düşük bulunmuştur.

Aksu, Acuner ve Tabak (2001)'ın sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumunun araştırıldığı çalışmasında 205 yöneticiye Balcı (1985) tarafından eğitim yöneticileri için hazırlanan iş doyum ölçeği uygulanmıştır. Çalışmada araştırma kapsamındaki sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla bağımsız değişkenlerle toplam iş doyum düzeyleri ile "iş ve niteliği" "yönetim ve denetim" "ücret" "gelişme ve yükselme olanakları" "çalışma koşulları" "birlikte çalışılan kişiler" "örgütsel ortam" iş doyum etkenleri ayrı ayrı karşılaştırılarak her bir etkenden iş doyum düzeyi araştırılmıştır. Ayrıca her bir bağımsız değişkeni ile yöneticilerin görevden ayrılmaya ilişkin düşünceleri belirlenmeye

çalışılmıştır. Buna göre araştırma grubunu oluşturan yöneticilerin her bir iş doyum etmenine toplam iş doyum düzeyine göre oldukça düşük doyum düzeyi gösterdikleri özelikle yönetim ve denetim ücret çalışma koşulları örgütsel ortam ve gelişme ve yükselme imkanları gibi iş doyum etmenleri açısından daha fazla memnuniyetsizlik belirtileri saptanmıştır. Bu bulgurla paralel olarak iş doyumları düşük olan yöneticilerin görevlerinden ayrılma isteğinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sünter, Canbaş, Dabak, Öz ve Peşken (2001)'in Pratisyen hekimlere tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve bunların bazı demeografik özellikler ve mesleksel değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı çalışmaya 85 pretisyen hekim katılmıştır. Araştırmada verileri toplamak amacıyla Maslach tükenmişlik ölçeği, işe bağlı gerginlik ölçeği ve iş doyumu ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu 50 bayan ve 35 erkek oluşturmuştur. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 31'dir. Çalışmada yaş grupları arasında MTÖ'nin duygusal tükenme duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları ile işe bağlı gerginlik ve iş doyumu ölçek puanları açısından fark bulunmamıştır. Kişisel başarı puanına bakıldığında erkeklerde daha yüksek bulurken duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarında her iki cinsiyet arasında farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Çalışılan sağlık ocağının bulunduğu yerleşim birimi olarak anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen il merkezinde çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve işe bağlı gerginlik puanlarının belde ve köylerde çalışanlara göre daha yüksek, kişisel başarı ve iş doyumu puanlarının ise daha düşük olduğu görülmüştür.

Sun (2002) banknot matbaası genel müdürlüğü personelinin iş doyumlarında çalışılan birim ve demografik değişkenler doğrultusunda farklılık oluşup oluşmadığını araştırmıştır. Çalışmaya 145 kadın ve 201 erkek çalışan katılarak örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırmada verileri toplamak üzere Banknot matbaası genel müdürlüğüne

özel bir iş doyumu anketi geliştirilmiştir. Sonuçlara göre araştırma kapsamına alınan dokuz iş doyumu boyutunda en az doyum sağlanan boyut yönetim, sosyal haklar işin yapılma şekli çalışma koşulları bulunmuştur. İlk amirle ilişkiler işin yapısı, ve çalışma arkadaşları ile ilgili görüşler olumlu bulunurken iletişim boyutuna ise açık bir sonuç elde edilmemiştir.

Ünalan, Baruş, Ellez (2002) ambulans ve acil bakım teknikerlerin (paramedikallerin) iş doyum düzeylerini ve doyum düzeylerini etkileyen etmenleri saptamak amacıyla yaptıkları çalışmada 80 kişi ile çalışmışlardır. Verileri toplamak amacıyla Ergin ve Musal tarafından hazırlanan iş doyum ölçeği kullanılmıştır. 66 erkek ve 14 bayanla oluşan örneklem grubunun 36 kişi kurum hastanelerinin acil servis ve yoğun bakımlarında 9 kişi özel şirket ambulanslarında 45 kişi özel hastane ambulans ve acil servislerinde çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma sonucunda yaş, cinsiyet çalışılan kurum, çalışma yılının, işin kendisinin ve iş yerinin sağladıkları olanakların doyum puanlarını etkilemediği çalışanların iş doyum düzeylerinin düşük olmadığı özellikle yaptığı işle gurur duyan başkalarına yardımcı olabildiğine inanan kişiler arası ilişkilerinin geliştiğini ananlarda doyum düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Gençer (2002) öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenler örneklemi oluşturmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek ve tükenmişliği ölçmek için Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında İlçe merkezindeki öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında da negatif yönde anlamalı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre ilçe merkezindeki öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumu gerekleşme düzeyi

azalmakta, iş doyumu gerçekleşme düzeyi arttıkça da mesleki tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Fakat ilçe merkezi dışındaki öğretmenlerin iş doyum gerçekleşme düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri yüksek iken iş doyumu gerçekleşme düzeyleri istenen düzeyde değildir.

Işıklar (2002) lise ve dengi okullar ile ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumu tükenmişlik ve empatik eğilimleri arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında verileri toplamak anacıyla Maslach tükenmişlik envanteri, iş doyum ölçeği ve Empatik eğilimler ölçeğini kullanmıştır. Araştırmanın istatiksel işlemleri sonucuna göre öğretmenlerin tükenmişlik iş doyumu ve iletişim çatışmaları arasındaki ilişkiye bakıldığında kişisel başarı düzeyleri ile pasif iletişim çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu fakat cinsiyet medeni durumlarına, branşlarına ve mesleki kıdemlerine göre Maslach tükenmişlik envanteri alt ölçek puanları arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

Tan (2003) Anadolu lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenlerin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmaya 121 bayan 45 erkek katılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, hizmet sürelerine bakıldığında ise 16-20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip öğretmenlerin diğer öğretmenler arasında iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Öğretmenlerin hizmet süreleri artıkta iş doyumlarının da arttığı görülmüştür. Öğrenim boyutunda ise lisans düzeyinde öğrenim gören Anadolu lisesi öğretmenlerin iş doyum düzeyleri lisansüstü(Mastır-Doktora) öğrenim gören öğretmenlere oranla daha yüksek çıkmıştır.Araştırmanın sonucunda

öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı yönde etkileyen etmenler, çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler öğrenci seviyesi okul yönetimindeki demokratik tutum, işin kendisi, olumlu yönde etkileyen etmenler ise spor ve dinlenme tesislerinin yetersizliği, ders araç ve gereçlerin ihtiyaca cevap vermemesi ve okullardaki hizmetli sayısının yetersizliği olduğu bulunmuştur.

Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2004) teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yaptıkları çalışmaya Konya merkezinde bulunan meslek lisesi öğretmenleri örneklem grubunu oluşturmuştur. Verileri toplamak amacıyla Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen yaşam doyumu ölçeği (The satisfaction With Life Scala),Hockman ve Oldman (1980) un iş doyum ölçeği (Job Satisfaction) ve tükenmişliği ölçmek için de Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmamıştır. Yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

2004 de Arıkan'nın yaptığı diyaliz hemşirelerinin yoğun bakım ve servis hemşireli ile karşılaştırmak olarak işe bağlı stres ve tükenmişlik ve doyum düzeylerinin incelendiği araştırmasına 31 diyaliz 100 yoğun bakım 49 servis hemşiresi olmak üzere toplam 180 kişi katılmıştır. Verilerin istatiksel olarak değerlendirmesi sonucunda diyaliz

hemşirelerinin yoğun bakım ve servis hemşirelerine kıyasla işle bağlantılı, stres, tükenmişlik ve doyumu bakımından önemli ölçüde olumlu anlamda farklı oldukları bulunmuştur. İşe bağlı stres tükenmişlik ve doyum arasında ki ilişkiye bakılmış hemşirelerin tümünde işe bağlı stresin artmasının duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada artışa, kişisel başarı duygularında ve işlerinden sağladıkları doyumda düşüşe neden olduğu görülmüştür. Yoğun bakım hemşirelerinin stres kişisel başarı ve doyum azalması bakımından en risk altındaki grubu oluşturdukları sonucu çıkmıştır.

I.2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik özellikle insanlarla yoğun iletişim gerektiren meslek gruplarında çalışanlarda görülen, mesleğin gerekliliğinden dolayı karşılaşılan stresle başa çıkamama sonucunda ortaya çıkan fizyolojik ve duygusal alanlarda hissedilen, tükenme hissiyle ortaya çıkan bir durumdur (Antoniou, 2000).

Burada önemli olan tükenmişliğin,sürekli bir değişken olması ve bireylerin ya hep ya hiç şeklinde sınıflandırılmamasıdır (Tümkaya, 1996). Tükenmişlik ilgili yapılan çalışmalar soncunda tükenmişlik üç bileşeni olan bir süreç olarak ele alınmıştır. Bunlar duygusal tükenme, duyarsızlaştırma ve kişisel başarının azalmasıdır (Maslach,Schcufeli ve Leiter, 2001).

Duygusal Tükenme; Tükenmişlik kavramının merkezindedir. Tükenmişliğin stres boyutunu ifade eder. Enerji kaybı, duygusal olarak aşırı yüklenilmiş olma hissi ve yorgunluk olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenmişlik çalışanın stresle başa çıkma konusundaki başarısıyla da ilişkilidir. İş Stresi aynı düzeyde olan fakat stresle baş etmede başarısız olan bireylerin duygusal tükenmişliği daha fazla yaşadığı bilinmektedir (Verbeke, 1996).

Duyarsızlaşma; Çalışanların hizmet verdikleri kişilere insan değil de nesne gibi davranmalarıyla kendisin gösterir. Çalışanların etkileşimde bulundukları kişilere ve örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınabilir. Küçültücü bir dil kullanma, insanları karakterize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasındadır.

Üçüncü bileşen olan **kişisel başarının azalması** diğer iki bileşenle ilişkili bir kavram olup,çalışanların kendileriyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik

kazanması biçimde belirir. İşe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ve yeterlilik duygularında azalma görülür.İşinde ilerleme kaydetmediğini hatta gerilediğini düşünen bu tür kişiler kendileri suçlu hisseder ve harcadıkları çabanın bir işe yaramayacağına inanırlar. Ayrıca kişisel başarı noksanlığı grup çalışması yapan bireylerde daha fazla görülmektedir (Cardes ve Dougherty, 1993).

Tükenmişlikle ilgili olarak yapılan ilk çalışmalarda hemşirelik sosyal hizmet uzmanlığı ve öğretmenlik gibi iş tanımları gereği başkalarına sosyal yardımda bulunmakla yükümlü meslekler üzerinde durulmuştur. Daha sonraları subay, polis, gardiyan gibi işleri diğer kişilerle sıkı etkileşim gerektiren meslek gruplarıyla da çalışılmıştır. 1990'lı yıllarda tükenmişliği yardama da etkisi olabileceği düşünülen çok değişkenli yapılar birlikte ele alınarak değerlendirilmiş ve bu çalışmaların tükenmişlik kavramının gelişimine önemli katkıları olmuştur (Maslach, Schcufeli ve ve Leiter, 2001)

I.2.1. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişliğin başlıca özelliği, depresif duygu durumunun olduğu bir dönemin olmasıdır. Davranışlar ve duygularla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınır. Ani öfke patlamaları sürekli kızgınlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, engellenmişlik, en sık dile getirilen şikayetlerdir. Tükenme belirtisi genellikle "çok başarılı olma" için dolu ve yoğun bir programla çalışan, her çalışma da kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür (Baltas ve Baltaş,1993). Tükenmişlik insanların kendilerini çaresiz bitmiş hissetmelerine neden olmaktadır (Levinson,1996).

Stresli ortamlarda çalışan ve tükenmişlik yaşayan bireylerde aşağıda belirtilen septomlar görülmektedir (Beemsterboer ve Bauma1984; Ok, 2002).

Yabancılaşma ayrılma ve geri çekilme,suçluluk ve direnç,hayal kırıklığı ve kötülük, hareketsizlik duygusu, kronik yorgunluk-bitkinlik, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma, örgütlemede yetersizlik, kuruma yönelik ilgi kaybı, rol çatışması, rol ve sorumluklara yönelik karışıklık, can sıkıntısı, konsantrasyon güçlüğü, personele aşırı gücenme veya onlardan kaçma, işleri sürüncemede bırakma-erteleme, verimliğin azalması başarısızlık duygusu, işe gelmeye direnç gösterme, hizmet verdiği kişilere tek tip davranma,küçümseme, alay etme, katı düşünme ve değişime direnç gösterme, kuşku ve paranoya, aşırı alkol ve ilaç kullanımı, uyku bozuklukları

Golembiewski (1998)'ye göre tükenmişlik belirtisi görülen bireylerde, işe katılma ve iş doyumunun düşmesi, duygusal ve fiziksel şikayetlerde artma, aile hayatında olumsuzluklar gibi belirtiler görülür.

Iwanıc (1983), tükenmişliği her derecede farklı davranışlarla gözlenebileceğini bildirilmektedir. Buna göre tükenmişlik hafif, orta ve şiddetli olmak üzere 3 derecesinin olduğu, birinci derecede tükenme gösterenler; kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonsuz çabalarda bulunur. İkinci derecede tükenme gösterenler, hafif tükenmişlik gösterenlerle aynı belirtileri gösterir ancak bu belirtiler iki haftada bir veya daha sık tekrarlar. Üçüncü derecede tükenmişlik gösterenler fiziksel rahatsızlıklar ülser kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar bildirirler.

I.2.2. Tükenmişliğin Aşamaları

Vernon'a (1995) göre tükenmişlik döngüsünde; 12 aşama bulunmaktadır (Akt:Gündüz, 2004).

1-Kendini İspatlama Zorlantısı: (Compulsion to prone): Bu aşamada işe karşı ilgi ve motivasyonun yüksek olduğu bir dönemdir. Çalışmalar işlerinde ne kadar başarılı ve farklı şeyler yapabileceklerini dünyaya ispatlamaya çalışırlar. İş dünyasına sevk ve istekle girerler. Ancak hayatlarının her alanında örnek olmak ve kendini ispatlama zorlantısıyla davranmaları sağlıksızlığın başlangıcı olarak görülmektedir. Bu durum benlik saygısının düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

2-Katılık (Intersity): Bu aşamada ispat zorlantısı, kendini işine verme düzeyini artırır. İşteki herhangi bir başarısızlık,mükemmel olmaya ilişkin kontrol duygusunun yitirilmesin yol açar. Sorumlulukların verdiği baskı attığında kişi katılaşmaya başlayabilir.

3-Hafif Düzeyde Yoksunluk Hissi (Subtle Depriuation): Bu aşama kişisel ihtiyaçlara ilişkin dikkatin azalması şeklinde tanımlanabilir. Fatura ödemeli, arkadaşları aramalı gibi rutin eylemler, kendini işine adamak adına ertelenir ya da iptal edilir. Hafif düzeydeki bu yoksunluk hissini yanı sıra tek ya da arkadaşlarla zaman geçirme, boş zaman aktivitelerine katılma durumları da görülür. Uyku ve yeme alışkanlıkları da değişmeler görülür.

4-İhtiyaç ve Çatışmaları Reddetme (Dismissal of conflid and Needs): Bu aşama duygular ve davranışlar arasındaki uyuşmazlığı fark etme şeklinde karekterize olur. Kendini ispat zorlantısı hala baskın olduğu için bir takım fiziksel ihtiyaçlar reddedilir ve içe çekilme başlar.

5-Değerlerde bozulma (Distortion of Values): Değerlerin değişmesi yada bozulmasına örnek olarak tatile çıkmama, arkadaşlığı devam ettirmek için çaba harcamama gibi bir takım davranışlar verilebilir. Buna ek olarak kişinin iş performansındaki kendilik değerinde de değişmeler görülür. Öncelikler değişerek,işin dışındaki dünya sınırlandırılır.

6-İnkarın Artması (Heiğhtened Denial): Toleransın olmayışı bu aşamanın temel belirtisidir. Diğer insanlarla yeni bir görüş paylaşımı için enerji ve ilgisi yoktur. Zaman baskısından dolayı yerel ve ulusal olaylara olan ilgi azalarak kişinin dünyası sınırlanır. Diğerlerinin önerileri, yakınlaşmaları kabul edilemez ve destek çemberi ortadan kalkmaya başlar.

7-İlgi Kaybı : (Disengagement): Spontanlık artık görülmez ve insanlarla olmak kişiyi tüketir. Televizyon seyretmek,müzik dinlemek, kitap okumak gibi etkinlikler daha güvenli gelir. Konuşmalar otomatik ve kişi cinsel hazdan uzaktır. Diğer insanlarla ilişkilerin azalması alkol ve sakinleştiricilere ilgiyi artırarak kişinin kendine ve diğerlerine karşı hissettiği yabancılaşma duygusundan geçici olarak kurtulmalarını sağlar.

8-Davranışlarda gözlenebilir değişmeler (Observable Behavior Change): Bu aşamada izolasyon artarak, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı tehlikeye girer. Tutum ve davranışlardaki bu değişmeler, kötümserlik alaycılıkla kendini açığa vurur.

9-Duyarsızlaşma (Depersonalizasyon): İlgi kaybının daha yoğun ve fazla bir türünü oluşturmaktadır. Kendini inkar yaygındır. Kişi kompulsif ya da sınırlı yemek yeme, alkol tüketiminde veya sağlık sorunlarında artma gibi öz-yıkıcı bazı davranışların farkına varsa da öncellikler belli olmadığı için bunlar göz ardı edilir. İnsanlar bu aşamada bir robot gibi fonksiyonda bulunurlar. Yaşamın anlamlılığında azalma olmuştur.

10-Boşluk (Emptines): Boşluk, duygusuzluk, tükenme duygusu bu aşamada baskındır. Bu boşluğu ve duygusuzluğu doldurmak ve ondan kaçınmak için aşırı yemek

yemek, alkol içmek, aşırı çalışmak, seks yapmak ya da kompulsif zaman harcama davranışları yaygın olarak görülür. Her anı doldurmak önemli olmaya başlar.

11-Depresyon (Depression): İntihar düşüncelerinin eşlik ettiği ümitsizlik duygusu görüldüğünden bu aşama çok önemlidir. Kişinin kendine özeni azalmıştır. Sürekli uyumak ister.

12-Tamamen Tükenme (Total Burnout Exhaustion): Bu aşama, yaşamın tehlikede olduğu bir süreçtir. Fiziksel ve ruhsal tükenme, stresle ilişkili bir takım hastalıkların ortaya çıkmasına yol açabilir. Bu noktada hayat anlamsız görülebilir ve kişinin fonksiyonları azalabilir.

I.2.3. Tükenmişlik Modelleri

İnsan davranışlarını açıklama, bireyin stresle baş etme düzeylerinde farklılıklardan dolayı tükenmişliğin nedenlerini ve ortaya çıkış sürecini açıklamak üzere değişik modeller geliştirilmiştir.

Bu bölümde bu modellerden söz edilecektir.

I.2.3.1. Edelwich'in Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky (1980)'e göre tükenmişlik sendromu dört aşamadan meydana gelir (Akt: Ok, 2002).

a) İdealist coşku

b) Durgunluk

c) Engellenme

d) Apati

a)İdealist Coşku: Bu aşamada kişinin işe ilişkin umudun motivasyonun en üst düzeyde olduğu dönemdir. Birey işini en iyi düzeyde yapabilmek için yüksek düzeyde performans harcar. Hizmet verdiği insanlardan da bu çabalarından dolayı övgüler bekler. Fakat gösterilen çabalar, ön yargılı tutumlar çeşitli kurallar ve sorunlardan dolayı işlenen karşılığı bulamaz. Bu nedenle yavaş yavaş durgunluk dönemine girer.

b)Durgunluk: Bu dönemde kişinin motivasyonu azalarak enerji düzeyi düşmeye başlar. Yaptığı işe karşı ilgisi azalır, işini sorgulamaya başlar hayal kırıklığı yaşanır. Bu durumun sürmesiyle iş doyumu düşer. Ev ve aile yaşantısı, spor arkadaşları ile olan ilişkisi boş zaman etkinliği yaptığı işe göre daha önemli bir duruma gelir.

c)Engellenme: Çalışan kişi mesleğini sürdürüp sürdüremeyeceğini sorgulamaya başlar. Bu dönemde kişi iki yönlü engelleme ile karşı karşıya kalır.

Birincisi hizmet verdiği kişilerin isteklerini karşılamadığı için engellenmesi,ikincisi ise hizmet verdiği kişilerin taleplerinden fırsat bulup kendi isteklerini yerine getiremediği için engellenmesidir. Engellenme nedeniyle, kişi zamanla içine kapanır,uygun olmayan savunma mekanizmaları gelişir.Bu durum devam etmesiyle dördüncü döneme girilir.

d)Apati: Bu aşamada duygusal kopma,inançların tamamen yitirilmesi,umutsuzluk duyarsızlık görülür. İlgisizlik ve duyarsızlık kişinin yaptığı işin her yönüne yansır. Bu durumda kişi işten erken ayrılmaya başlar, sık sık rapor alarak işten kendisi uzak tutmaya çalışır.

I.2.3.2. Leiter Modeli

Leiter (1991)'ın tükenmişlik modeli iki sayıltıya dayanır. Maslach tükenmişlik ölçeği ile tanımlanan tükenmişliğin üç bileşeni, iş saatleri dışındaki diğer zamanları da etkiler düşüncesi birinci sayıtlıyı oluşturur. İkinci sayıtlı ise üç bileşenin,çevresel koşullar, farklı kişilik özellikleriyle farklı ilişkilere sahip olduğu düşüncesi oluşturmuştur. Modelin ana fikrini duygusal tükenmişlik oluşturur. Çalışanlar işteki stres kayakları ve talepleri daha duyarlı olduklarından öncelikle duygusal tünemişliğin geliştiği var sayılmaktadır. Modele göre çalışanlar tükenmişlik duygusuyla hizmet verdiği kişilere karşı duyarsızlaşarak baş etmektedir.

Duyarsızlaşma çalışanların iş ilişkilerinde ki kişisel yeterliliklerini kaybetmelerine ve tükenmişlik durumlarına neden olan başarı duygularının azalmasına neden olmaktadır.

Model duygusal tükenmişliğin mesleki stres kaynaklarına gösterilen bir tepki olarak tanımlanamamaktadır. Temel stres kaynakları olarak, iş yükü ve iş yerindeki kişilerle yaşanan çatışmalar belirtilmiştir. Duyarsızlaşma başarı ve bir dereceye kadar duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi olan diğer sonuçları etkilemektedir.Etkili beceri kullanımının ve baş etme çabalarının tükenmişlik ve kişisel başarı üzerinde tampon etkisi yarattığı öne sürülmektedir.

Leiter modeli ana rolü kişisel istekler ile örgütsel sınırlılıklar arasındaki çatışmalara vermektedir. Modele göre çalışanlardaki tükenmişlik, işlerdeki stres kaynakların karşı duyarsız kalmayla artmaktadır. Bu da örgütlerdeki iş yükü ve sıradanlık, çalışan yönetici çatışmaları, müşteri ilişkileri karar verme eksikliği gibi işin doğasında

bulunmaktadır. Tükenmişliği önlemek için gerekli olan profesyonellere izin verilerek insan kaynakları birimlerini daha duyarlı hale getirilmesi gerekmektedir. (Ok,2002)

I.2.3.3. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişliği üç ana yapıdan oluşmaktadır, Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarının Azalması.

Duygusal tükenme, sendromun temel bireysel stres boyutunu ifade eder.Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarının aşırı yüklenme ve tüketilmesi sonucu içine girdiği ruh halini ifade eder. Bireyler yorgunluklarını bitkinliklerini ifade ederken bu boyuttan söz ederler.

Duyarsızlaşma, iş ortamındaki kişiler arası ilişki boyutunu temsil eder ve bireyin iş yerinde hizmet verdiği kişilere ve mesai arkadaşlarına negatif duygusu katı ve aşırı ilgisiz kalmasıyla açıklanır. Yapılan araştırmalar duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kişisel Başarının Azalması ise sendromun kişinin kendisine biçtiği değerlerle ilgili kısımdır. Kişi kendini değersiz ve yetersiz hisseder sonunda hedeflere ulaşamama, becerisizlik, başarısızlık ve üretkenlikte azalması görülür. Kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapıyla birlikte görülür (Maslach, Leiter ve Schcaufeli,2001).

I.2.4. Tükenmişlikle İlişkili Faktörler

Bireylerin iş ortamında işe ilişkin tutumlarında ve davranışlarında farklılıklar bulunmaktadır. Tükenmişlik üzerinde yapılan araştırmalarda tükenmişliğin ortaya

çıkmasında demografik özellikler, kişisel faktörler, iş ile ilgili faktörler önemli bir yer tutmaktadır.

I.2.4.1. Demografik Faktörler:

Tükenmişliğin demografik değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde en fazla ilişkisi bulunan değişkenin yaş olduğu görülmektedir.

Araştırmalardan elde edilen bulgular yaş ile tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasıda anlamlı ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. 30 ya da 40 yaşındaki çalışanlara göre daha genç olanların tükenme düzeyleri daha fazla bulunmuştur (Maslach, Leiter, ve Schaufeli, 2001). Pirjo ve Seppo (1999) çalışma yaşamının tükenmişlik üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında perakende ticaret ve metal endüstrisinde görevli 2599 kişi yaptıkları çalışmada yaş tükenmişlikle ters ilişkili bulunmuştur. 35 yaşın altındaki kişilerin diğer yaş gruplarından daha fazla duygusal tükenmişlik semptomları gösterdiği görülmüştür.

Cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmalarda, kadınların yada erkeklerin daha fazla tükendiklerine dair herhangi bir sonuç alınamamıştır. Bazı çalışmalar kadınların (Pastore ve Kuga 1993; Yıldırım, 1996; Tümkaya, 1996, Ok 2002) , bazı çalışmalarda erkeklerin (Berg 1994; Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu) daha fazla tükendiğini, bazı araştırmalarda da herhangi bir farkın olmadığı (Sermon, 1994; Dolunay, 2002) sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde de farklı sonuçlar elde edilmiştir. Özellikle bekar erkeklerin evli olanlara göre tükenme riskleri daha fazla olmaktadır. Bunun

yanı sıra, bekar çalışanların tükenme düzeyleri boşananlara nazaran daha fazla çıkmıştır (Maslach, Leiter, ve Schaufeli, 2001).

Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, eğitim seviyesi düşük olanlara göre tükenme düzeyleri yüksek bulunmuştur.buradaki nedenin eğitim düzeyleri yüksek olanların iş ortamında aldıkları sorumluluğun fazla olması ve iş ile ilgili beklentilerinin daha yüksek olması gibi faktörler etkili olabilmektedir (Maslach, Leiter, ve Schaufeli, 2001).

I.2.4.2. İş İle İlgili Faktörler:

İş ortamı, çalışanları tükenmişliğe sürükleyebilir. İşle ilgili pek çok strese neden olabilir. Bu konuda yapılan araştırmalar da tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler üzerinedir. Örgütün plan, kural ve işlemlerinden kaynaklanan tükenmişlik nedenleri; kontrol eksikliği, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgütsel kaynakların, sosyal desteğin yetersizliği, rapor hazırlama zorunluluğu, merkezleşme ve aşırı kuralcılık, ücret yetersizliği veya eşitsizliğ, ödenek yetersizliği, kötü yönetim ve örgütlenme şekli, yetki eksiliği, bürokratik işler ve beraberinde gelen kırtasiyecilik, örgüt amaçlarındaki belirsizlik, iş güvenliğinin eksikliği, iş atmosferi, çalışma ortamının uygun olmayışı, çalışan yönetici çatışmaları veya iş yerindeki işbirliği (Ok, 2002).

Wright ve Bonet (1997) iş yerinde yaşanan iç çatışmaların yarattığı olumsuzluklar ve stres, çalışanları tükenmişlik sendromuna itmektedir. Ayrıca çalışandan beklentinin yüksek olması, aşırı yüklenilme bu durumun uzun sürmesi duygusal tükenmişliğe neden olmaktadır.

I.2.5. Tükenmişlikle İlgili yapılan Çalışmalar

Bu bölümde tükenmişlikle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmaların tanıtımı yapılacaktır.

Jackson, Turner ve Brif (1987)'ın Tükenmişlik ve iş yükü değişkenleri üzerinde rol çatışması, sosyal destek, karar verme politikaları, özerklik ve örgütsel bağlılığın etkisini incelediği araştırmasına kamuda görevli 391 avukat örneklem grubunu oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda duygusal tükenmişlik ile rol çatışması ve iş yükü arasındaki anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca kişisel başarı boyutuna bakıldığında, kişisel başarı duygusu ile yöneticiden sağlanan sosyal destek ve iş düzeyi arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Koustelios (2001) Öğretmen tükenmişliğini etkileyen organizyonel faktörleri incelemiştir. Araştırmaya 100 öğretmen katılmış,verileri toplamak amacıyla Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunun duyarsızlaşma ve duygusal tükenmeyi,iş tatmini ve terfi imkanının birlikte kişisel başarı puanların anlamı bir şekilde etkilediği görülmüştür.

Goloris, Ihrke (2001) Kamuda çalışan yöneticiler üzerinde performans değerlendirmesi ile iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.138 yöneticinin katıldığı araştırmada araştırma verilerini toplamak amacıyla Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda performans değerlendirmeleri ve iş doyumu ile tükenmişlik arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğu görülmüş,performans değerleri düştükçe tükenmişliğin arttığı iş doyumu azaldıkça tükenmişliğin arttığı saptanmıştır.

Evers, Brouvers ve Tomic (2002), tükenmişlik ve öz-yetkinlik (self-effcacy) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 490 öğretmen ile yaptıkları araştırmada tükenmişliği ölçmek için MTE-EF, öz yetkinliklerini ölçmek için kendileri tarafından geliştirdikleri ölçeği kullanmışlardır. Araştırma sonucunda öz yetkinlik inancıyla duyarsızlaşma ve tükenme arasında negatif, kişisel başarıyla pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Proctor ve Steadman (2003)'ın tükenmişlik ve iş doyumumun etkilerini anlamak amacıyla okul psikologlarıyla yaptıkları çalışmaya 63 psikolog örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırmada verileri toplamak amacıyla 28 maddeden oluşan likert tipi ölçek uygulanmıştır Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, cinsiyetin yaşın ve tecrübenin iş doyum düzeyi ve tükenmişlik üzerinde etkisi görülmezken yüksek iş doyum yaşayanların düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı bulgulanmıştır.

Pines ve Kainen (2004) Polislerdeki tükenmişlik ve stresle olan ilişkisin incelemişlerdir. 1182 İsrailli polisler üzerinde çalışmayı yapmışlardır. Araştırma verileri İsrail-Filistin çatışmalarının en yoğun olduğu dönemde toplanmış. Araştırmaya %81'i erkek,%19'u kadın personel katılmıştır. Bunlardan %74'ü polis kuvvetlerinde, %26'sı hapishanede görevli personel oluşturuyor.

Araştırma sonucunda belirli stres etmenleri ile genel zorlama düzeyi arasında daha yüksek bir ilişki bulunmasına rağmen, tükenme ile stres etmeleri arasında daha düşük bir katsayı bulunmuştur.

Tsigilis, Koustelios ve Togia (2004)'nın Yunanistanda kütüphanede görevli çalışanlarla yaptıkları çalışmada tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmaya 118 bayan ve 17 erkek çalışan olmak üzere toplam 135 kişi

katılmıştır. Yapılan istatiksel işlemler sonucunda iş doyumu ile tükenmişlik arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (r= -0,75).

Gorcia, Munoz, Ortiz (2005)'ın öğretmenlerdeki tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiye bakılmış. İspanya'dan 99 öğretmen araştırmaya katılmış 42 öğretmen özel kurumda, 57 öğretmen devlette görev yapıyor. Bu öğretmenler arasındaki tek farkın özel okulda görev yapan öğretmenler daha az öğrenciye sahip olması. Haftalık çalışma saatleri en az 4 en fazla 35 saattir. Araştırmada Maslach tükenmişlik envanterinin İspanyol öğretmenlere uyarlanmış versiyonu kullanılmıştır. Bu araştırmada iki amaç bulunmaktadır. İlk olarak öğretmenlerin tükenme düzeyi, temel kişilik yapısı ve diğer bazı değişkenlerle ilişkisine bakılmış, ikinci amaç ise öğretmenlerin tükenme düzeyleri ile temel kişilik yapısı ve duygusallıkla bazı kavramsal değişkenlerle arasındaki kombinasyonun belirleyicileri üzerinde durmuştur. Araştırma sonucunda kişilik yapısının birçok değişkenle ilişkisinin olduğu; yaşın cinsiyetin, medeni durumun, tükenme üzerinde etkisi görülmüştür. Ayrıca duygusal tükenmeyi yordayan belirgin faktörlerin; düşük sayıda öğrenciye sahip olma, aynı pozisyonda uzun süre çalışma, yönetimle eksik ilişkiler, duyarsızlaşmanın en önemli etmeni ise bireyin bir işi istemeden yapması gibi bir durum söz konusu ise duyarsızlaşmayı yüksek düzeyde yaşadığı saptanmıştır.

Piko (2005) iki büyük hastanede görevli 201 hemşire ile yaptığı araştırmasında iş doyumumun tükenmişlik ve rol çatışması arasındaki ilişki incelemiştir. Hemşirelerin 23 erkek 178'i kadındır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre iş doyumu ile tükenmişlik arasında bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. İş doyumu ile duygusal tükenme duyarsızlaşma arasında negatif bir ilişkinin, kişisel başarı ile pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanların aynı zamanda psikosomatik rahatsızlıklardan da yakındığı, psikosomatik rahatsızlıkların daha çok bayanlarda ortaya çıktığı görülmüştür.

Uzun süre mesleklerde çalışanlar yani hizmet yılı en uzun olanlar ile rol çatışması arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Murat (2000) Sınıf öğretmenlerinin 10 yıllık meslek sürecinde tükenmişliğin gelişiminin hatırlanması, mesleki yeterliliği algılama öğrencilerle iletişim kurma ve bazı değişkenlerle ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya 2401 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmada verileri toplamak amacıyla Maslach tükenmişlik envanteri uygulanmıştır. Tükenmişliğin gelişim haritasının çizilmesi amacına yönelik bulgular genel olarak değerlendirildiğinde,duygusal,kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma şekildeki tükenmişliklerin yaklaşık 4 yıldan itibaren ortaya çıkmaya başladıkları 8 yılın da tümünde düşme olduğu görülmüştür.Bunun yanında bayan öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlıktan erkek öğretmenlerden,müfettiş ve okul yöneticilerinden,az takdir görenlerin her zaman takdir görenlerden kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişlikleri daha fazla çıkmıştır.

Akbulut (2002) 450 öğretmenle gerçekleştirdiği, öğretmenlerin etki ve ilgi alanı alışkanlıkları ile tükenmişlik düzeyleri ve serbest zamanlarda yaşanılan duygular arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında, öğretmenlerin yaşları ile "görülen idari destek" ve "öğrenciye yönelik tutumlar" alt ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Ok (2002) Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini iş duyumu rol çatışması, rol benzerliği ve bazı bireysel özelliklere göre incelemiştir. Araştırmaya gönüllülük esasına göre 999 kişi katılmıştır. Araştırmacı verilerin elde edilmesinde Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır, bağımsız değişkenlere ilişkin verilerin toplanmasında ise, çalışanların iş doyumlarını belirlemek için "Minnesota doyum ölçeği", rol çatışması ve rol belirsizliği için "rol çatışması ve rol belirsizliği ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre cinsiyetin banka çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki etkisine bakıldığında çalışanların iş doyumu, rol çatışması ve rol belirsizliği kontrol altına alındığında cinsiyetin, duygusal tükenmişlik düzeyini tahmin etmeye katkısının anlamlı olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeninin duyarsızlaşma planlarına bakıldığında kadın çalışanların duyarsızlaşma, puan ortalamalarının erkek çalışanlarınınkine göre daha yüksek olduğu fakat kişisel puanların ortalamasında ise erkek çalışanların kişisel başarı puan ortalamalarının kadın çalışanlardakine göre daha yüksek olduğu görülmüştür.Hizmet süresinin banka çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki etkisi incelendiğinde, banka çalışanlarının, iş doyumu, rol belirsizliği kontrol altına alındığında, hizmet süresinin duygusal tükenmişlik, düzeyini tahmin etmeye katkısının anlamlı olduğu görülmüştür.21 yıl ve daha fazla hizmet süresine sahip banka çalışanlarının duygusal tükenmişlik ortalaması, 2-5 yıl arası hizmet süresine sahip banka çalışanlarının düzeltilmiş duygusal tükenmişlik ortalamasına göre daha yüksektir. Hizmet süresine göre çalışanların duygusuzlaşma puan ortalamasına bakıldığında, hizmet süresinin yıl olarak arttıkça genelde duyarsızlaşma düzeyinin arttığı sonucu çıkmıştır. Hizmet süresinin kişisel başarı düzeyi üzerindeki etkisene bakıldığında, hizmet süresinin kişisel başarı düzeyini tahmin etmeye katkısının anlamlı olduğu en yüksek ortalamanın 21 ve daha fazlası, en düşük ortalamanın ise 1 yıl dan az deneyime sahip banka çalışanlarına ait olduğu görülmüştür.

Deryakulu (2004)'nun bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasına 70 bilgisayar öğretmeni katılmıştır. Öğretmenlerin %57'si kadın ve %43'ü erkektir. Çalışmanın verilerini elde etmek amacıyla Maslach tükenmişlik envanteri ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Yapılan istatiksel işlemler sonucunda, elde edilen bulgulara göre bilgisayar öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet,görev

yapılan öğretim kademesi,okul türü sınıf sayısı ve öğrenci sayısı açısından anlamlı biçimde farklılaştığını, diğer yandan hizmet süresi, ders yükü, mezun olunan bölüm ve karşılaşılan sorun sayısı açısından ise anlamlı farklılaşmaların olmadığı görülmüştür.

Alimoğlu ve Dönmez (2004) Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde gözlenen tükenmişlik sendromu üzerinde gün ışığına maruz kalma süresi ve diğer risk faktörlerinin etkilerinin incelendiği araştırmada, Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde görevli 141 hemşire araştırmanın örneklerini oluşturmuştur. Maslach tükenmişlik ölçeği kullanarak elde edilen bulgular ise bağlı gerginlik iş doyumu ve kişisel başarı ile negatif, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif bir ilişkinin olduğu iş doyumu duygusal tükenme ve duygusuzlaşma negatif, kişisel başarı ile pozitif ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Gündüz (2004)'ün öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve mesleki bazı değişkenlere göre yordandığı araştırmasında örneklem grubu olarak 633 öğretmenle çalışılmış ve Maslach tükenmişlik envanteri eğitimci formu kullanılmıştır. Hizmet süreleri farklı öğretmenlerin alt ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerine bakılmış, duygusal tükenmişlik düzeyinde anlamlı farklılıklar olmasına rağmen, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. İlk beş yıl hizmet süresi bulunan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinin 21 yıl ve üzeri hizmet yılı olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre kişisel başarı seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

I.3. DENETİM ODAĞI

Bir kişilik özelliği olarak kabul edilen denetim odağı kavramı, 1960'lardan bu yana çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Bu konuda ki ilgili literatürün incelenmesi, denetim odağı algısının belirli bir uzmanlık alnının konusu olmadığını, tersine bir çok bilimsel uzmanlık alanından ilgi duyulup inceleme konusu yapıldığını göstermektedir. Öyle ki korku ve stresle ilgili çalışmalar yapan öğrenme kuramcıları, yükleme süreçleriyle ilgili çalışmalar yapan sosyal psikologlar, hastaların çaresizliği ve özgüven azlığı sorunlarını çözümlemeye çalışan psikoterapistler aynı zamanda denetim algılanmasıyla ilgili literatürün gelişmesine katkıda bulunmuşlardır (Yeşilyaprak, 1988) . Rotter'e göre (1966) denetim odağı, kişinin iyi ya da kötü kendisini etkileyen olayları kendi yetenek, özellik ve davranışlarının sonuçları yada şans, kader, talih gibi kendisi dışındaki güçlerin işi olarak algılaması eğilimidir.

İçten veya dıştan denetim odağı kavramı insanların dünyaya ve çevrelerindeki olaylara bakış açılarını gösteren önemli bir kişilik boyutudur. Birey sosyal gelişim süreci içinde çocukluktan başlayarak hangi davranışların hangi sonuçları doğuracağı ve hangi sonuçların kendi davranışından kaynaklandığı konusunda beklentiler geliştirir. Bu beklenti iki eğilimden birine doğru genellenir. İnsanlarda iyi ya da kötü, olumlu ya da olumsuz kendilerine olanların kendilerince ya da kendi dışlarındaki güçlerce belirlendiği yolundaki iki genel eğilimden birinin ağırlık kazandığı görülmektedir. Rotter (1966) bu güçlerin kişinin içinde ya da dışında yoğunlaştığı noktaya denetim odağı adını vermektedir (Dönmez, 1983).

İçten denetimli bireyler, herhangi bir durumda olanları kontrol eden gücü kendi içlerinde (davranış,yetenek,becerilerinde) algılarken, dıştan denetimliler ise bu gücü, kendi davranışlarının dışında (şans, kader, talih, diğer kişiler) görürler.

Rotter (1966) denetim odağı tipolojik bir kavram değildir. Başka bir ifade ile denetim odağı azdan çoğa doğru değişebilen bir algı ve süreklilik gösteren bir kişilik boyutudur. İnsanlar değişmez bir biçimde, kesin olarak içten denetimli ve dıştan denetimliler olarak iki guruba ayrılmazlar (Dağ, 1990). Bir çok bireyin denetim odağı inançları dağınık bir şekilde iki uç arasında değişmektedir. Denetim odağının kişisel ve göreceli olarak sürekli bir özellik olduğu düşünülmektedir. Bu özellik bireyin deneyimleri ile değişebileceği de göz önünde tutulmalıdır (Findley ve Cooper, 1983).

Denetim odağı ile ilgili literatür çalışmalarında içsel ve dışsal denetimli bireylerin kişilik özellikleri gruplandırılmaktadır. (Yeşilyaprak,1988; Keleş,2000; Rotter, 1966; Daniels ve Guppy, 1994; Lu ,Cooper, Spector 2000; Drakeley ve Furnham 1993).

İçten Denetimliler: Aktif, daha girişimci ,mücadelecidirler ,Sorunların çözümünde çevresel uyaran ve ipuçlarını daha kolay algılayıp değerlendirebilmektedirler ,engellemeler karşısında daha yapıcı tepkiler ortaya koyarlar, amaçlarına ulaşmada daha etkilidirler, kendilerini daha etkili, güvenli, bağımsız kişiler olarak algılarlar ve daha uyumlu davranış gösterirler, duygusal yönden daha sağlıklı ve dengelidirler, daha verimlidirler, olumlu kendilik kavramına sahiptirler,stresten daha az etkilenirler, hayatla daha barışık ve fiziksel ve ruhsal olarak kendilerini daha iyi hissediyorlar.

Dıştan Denetimliler: İtaatkarlardır, çevrelerine değişiklik yapma konusunda daha pasiflerdir, çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıkları ve olayları kontrol altına alamayacakları kanısından dolayı daha kaygılı, pasif, kuşkucu ve dogmatiktirler. Başkalarına daha az güvenen kendilerin tanımada yetersiz, saldırgan ve daha çok savunma

mekanizması kullanma eğilimindedirler. Özgüvenleri yetersiz kişilerdir, depresif özellikler taşıyan, kendilerini kabul düzeyleri düşük kişilerdir,strese karşı daha duyarsızlardır, olaylardan daha çabuk etkilenirler, çeşitli konularda daha az yeterliliği olan, daha düşük beklenti düzeyine sahip bireylerdir.

Rotter'e göre (1966) denetim odağı teorisinin alt yapısı sosyal öğrenme teorisinden gelmektedir. Rotter pekiştireci denetim odağının bir boyutu olarak değerlendirir. Fakat pekiştirecin tek başına davranışı etkilemeyeceğini, bir davranışın ortaya çıkması için bireyin bir olaya ilişkin beklentileri, inançları farklı durumlarla karşılaştırılıp genelleştirilerek. Davranışın ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Rotter aynı zamanda davranışların yalnız kişinin, bireysel algılamaları ya da pekiştiriciler tarafından değil, aynı zamanda kişinin davranışları sonucunda gereksinimlerini karşılamaya dönük beklentileri tarafından da oluştuğunu açıklar.

Denetim odağı kavramı, sosyal öğrenme kuramından başka, yükleme kuramında da kullanılmıştır. Yükleme kuramına göre, birey davranışın nedenini iki nedensel (içsel- dışsal) kaynaktan birine yükleyebilir. Bunlar davranışta bulunan kişinin kendisinden kaynaklanan " kişisel" ve çevresinden kaynaklanan " çevresel" nedenlerdir. Yetenek, inanç ve tutum "kişisel" ; yapılan işin güçlüğü ya da kolaylığı, toplumsal normlar ve davranışın gerçekleştiği ortam " çevresel" etmenleri oluşturmaktadır (Dönmez,1985).

Weiner ve arkadaşları'na (1971) göre; bireyler başarı ve başarısızlıklarının nedenlerini dört temel kaynaktan birisine yükleme yaptıklarını belirtmektedirler. Bunlar yetenek, çaba, işin güçlüğü ve şanstır. Bu dört etmenden "denetim odağı" ve değişebilirlik olmak üzere iki boyut üzerinde toplanmaktadır. Böylece söz konusu dört etmen aşağıdaki gibi nitelendirilmektedir (Bilgin, 2000).

1- Yetenek: İstikrarlı, iç kontrol edilebilir

2- Çaba: İstikrarsız, iç kontrol edilebilir

3- İşin güçlüğü: İstikrarlı, dış kontrol edilemez

4- Şans: İstikrarsız, dış kontrol edilemez

Bu şemada kullanılan enformasyonlar, şu veya bu şekilde sosyal ortamdan elde edilecektir. Algılanan kapasite belirli bir işte geçmiş başarı derecesine dayanmaktadır ve başarıdaki süreklilik, kapasiteye atfetmeye götürmektedir. İşin güçlüğü, aynı işin değerleri tarafından başarılıp başarılmamasıyla ilgilidir. Eğer pek çok kişi diğer işte başarılı olmuşsa iş kolay olarak görülecek, fakat çok az kişi başarılı olmuşsa zor olarak nitelendirilecektir. Eğer önceki başarı ve başarısızlıklar çok değişken ise sonuç şansa bağlanacaktır. Fakat eğer işteki başarı, güçlü kişisel güçlere bağlıysa veya örneğin özel bir kas gücünü gerektiriyorsa, sonuç çabaya yüklenecektir.

Gerek yükleme kuramı, gerek sosyal öğrenme kuramı her ikisi de davranışın sonuçlarını bir nedene bağlayarak açıklamaktadır. Ancak bu ortak yaklaşımda ayrıldıkları nokta; yükleme kuramında nedensellik duruma özgü olarak değişebilmekte iken, sosyal öğrenme kuramında bireye özgü olarak belirlenmiştir. Yükleme kuramında, davranışın sonucu, durumun özelliğine göre yetenek, çaba, işin güçlüğü, talih gibi değişen etmenlere bağlanırken, sosyal öğrenme kuramında, bireyin içsel ya da dışsal denetimli oluşuna göre belli etmenlere bağlanır (Yeşilyaprak,1988).

I.3.1. Denetim Odağı İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Lunenburg ve Cadavid (1992)'in öğretmenlerin denetim odağı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmalarında, 191 öğretmen örneklem grubun oluşturmuştur. Araştırmanın verilerini toplamak amacıyla katılımcılara, Rotter'ın İç -dış

kontrol odağı ölçeği ve Maslach ükenmişlik ölçeği uygulanmıştır.Yapılan istatiksel işlemler sonucunda dış kontrol odağına sahip öğretmenlerde duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlığın daha fazla olduğu görülmüştür.

Young ve Cooper (1995)'ın ambulans servisinde görevli çalışanların işten kaynaklanan streslerini inceledikleri çalışmasında iş doyumunu ve denetim odağının etkisini araştırmışlardır. İngilterenin kuzeyinde, 427 çalışanla yaptıkları çalışmanın verileri totplamak amacıyla, işten kaynaklanan stresi ölçmek için Occupational Stres İndector (OSI), iş doyumu için Job Satisfaction Scale ve Denetim odağı verileri için Rotter'ın Locus Control Ölçeği ve kişisel bilgileri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.Elde edilen sonuçlara göre, iş doyum düzeyleri düşük olan ambulans çalışanlarının major düzeyde problem yaşadığı stresten daha fazla etkilenenlerin ise dıştan denetimlilerin olduğu saptanmıştır.Ayrıca dış denetim odağına sahip bireylerinde iş doyumsuzluğu yaşadığı tespit edilmiştir.

Noor (2002)'un fikir uyuşmazlığı yaşayan aileler ile iyi eğitilmiş bayanların iş doyumu ve denetim odağı yönünden incelediği çalışmasını tam gün çalışan, evli ve çocuğu olan bayanlarla yapmıştır. Verileri toplamak amacıyla Paulhus (1983)'un control Scalası, İş doyumu puanları için Hockman ve Oldham'ın Job Satisfaction scalası kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgurla göre denetim odağı puanlarının bayanların iş doyumu düzeyleri ve stres üzerinde direk etkisinin olduğu, İş doyumu ile stresten etkilenme arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca dıştan denetimli bayanların düşük düzeyde iş doyumu yaşadıkları, stres yaratan olaylardan daha çok etkilendikleri görülmüştür.

Muhonen ve Torkelson (2004)'un denetim odağının iş doyumu, sağlık ve stres ile olan ilişkisini inceldikleri araştırmalarında telekom da görevli yöneticiler ve daha alt

kademede görevli çalışanlardan oluşan 40'ı bayan ve 60'ı erkek yönetici, alt kademe kadrosundan ise 95 bayan çalışan ve 85 erkek çalışan örneklem grubunu oluşturuyordu. Araştırmada aynı konumda çalışanlar ve cinsiyetleri aynı olanlar karşılaştırıldı. Elde edilen sonuçlara göre yönetici kadrosunda çalışanların içten denetimli, alt kademede görevlilerin ise dıştan denetimli olduğu görülmüştür. Genel anlamda sonuçlar incelendiğinde dış denetim odağına sahip çalışanların sağlık problemlerinin daha azla olduğu ve strese daha fazla maruz kaldığı sonuçlar arasındadır. Ayrıca dış denetim odağına sahip bayan çalışanların sağlık problemlerinden fazla yakındıkları ve iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür.

Uslu (1999)'nun resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehberlik uzmanlarının iş doyumlarının denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması konulu araştırmasında, içten denetimli öğretmenlerin lehine sonuçlar elde edilmiştir. İçten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumları, dıştan denetimli rehber öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu sonucu çıkmıştır.

II. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili olarak sırasıyla araştırmanın amacı, örneklemi, veri toplama araçları, izlenen işlem yolu ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

II.1. Amaç:

Bu araştırma; serbest çalışan avukatların iş doyum düzeylerini belirlemeyi ve avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağı puanlarının bazı demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

Betimsel bir çalışma olarak gerçekleştirilen araştırmanın genel amacı çerçevesinde, araştırma kapsamına giren değişkenlerle ilgili olarak daha ayrıntılı şekilde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1-Avukatların iş doyum düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

2-Avukatların duygusal tükenmişlik alt ölçek puanları cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

3-Avukatların duyarsızlaşma alt ölçek puanları cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

4- Avukatların kişisel başarı alt ölçek puanları cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

5-Avukatların duygusal tükenmişlik düzeyleri ile denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

6- Avukatların denetim odağı puanı cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

7-Avukatların iş doyum düzeyleri ile tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

8-Avukatların iş doyum düzeyleri ile duygusal tükenme alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

9-Avukatların iş doyum düzeyleri ile duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

10-Avukatların iş doyum düzeyleri ile kişisel başarı alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

11-Avukatların iş doyum düzeyleri ile denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

12-Avukatların duyarsızlaşma düzeyleri ile denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

13-Avukatların kişisel başarı düzeyleri ile denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

14-Avukatların iş doyum düzeyleri denetim odağı puanına göre farklılaşmakta mıdır?

15-Avukatların duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve kişisel başarı puanları denetim odağı puanına göre farklılaşmakta mıdır?

16-Avukatların denetim odağı puanına göre (İçten veya dıştan denetimli olmak) bayan avukatların iş doyum düzeyleri,duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı puanları farklılaşmakta mıdır?.

17-Avukatların denetim odağı puanına göre (İçten veya dıştan denetimli olmak) erkek avukatların iş doyum düzeyleri, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı puanları farklılaşmakta mıdır?

18-Bayan avukatların iş doyum düzeyleri ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

19-Erkek avukatların iş doyum düzeyleri ile duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

II.2. Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Mersin Barosu'na kayıtlı, Mersinde çalışan 180 bayan, 430 erkek avukat oluşturmuştur. Örneklemini ise Mersin'de kendi bürosu olan ve serbest çalışan 160 avukat oluşturmuştur. Araştırmaya katılan avukatlar tesadüfü örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiş ve gönüllülük esasına göre araştırmaya dahil edilmişlerdir. Örneklemin bireysel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzdelikler çizelge 1,2,3,4,5 de verilmiştir.

Çizelge 1 Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	**N**	**%**
Kız	57	35,6
Erkek	103	64,4
TOPLAM	160	100

Çizelge- 1 incelendiğinde örneklemde yer alan 160 avukatın 57'si (% 35,6) kız, 103 'ü (%64,4) erkeklerden oluşmaktadır.

Çizelge 2 Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı

	N	**%**
Evli	86	53,7
Bekar	74	46,3
TOPLAM	160	100

Örneklemi oluşturan avukatların medeni durumlarına bakıldığında 86' sı (%53,7) evli, 74 'ü (%46,3) bekar olduğu görülmüştür.

Çizelge 3 Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı

	N	**%**
20 - 25	29	18,1
26 - 30	52	32,5
31 - 35	28	17,5
36 - 40	17	10,6
41 ve üstü	34	21,3
TOPLAM	160	100

Araştırmada yer alan avukatların yaşa göre dağılımı incelendiğinde birinci sırayı 52 kişinin (%32,5) oluşturduğu 26-30 yaş grubu almaktadır. Onu sırasıyla 34 (%21,3), 41 ve üstü, 29 (%18,1) 20-25, 28 kişi (%17,5) 31-35 yaş grubunu, 17 avukat (%10,6) 36-40 yaş grubunda olanlar izlemektedir.

Çizelge 4 Örneklemin Hizmet Süresine Göre Dağılımı

	N	**%**
0 – 5	78	48,8
6 – 10	30	18,8
11 - 15	20	12,5
16 - 20	9	5,6
21 ve üstü	23	14,3
TOPLAM	160	100

Örneklemde yer alan avukatların hizmet süresine göre dağılımı incelendiğinde, 0-5 hizmet yılında çalışanlar 78 (%48,8), 6-10 yıl 30 avukat (%18,8), 21 ve üstü 23 kişi (%14,3), 11-15 yıl 20 kişi (% 12,5) ve son olarak 16-20 9 avukat (% 5,6) yıldır çalışanlar izlemektedir.

Çizelge 5 Örneklemin Mesleği Seçme Nedenine Göre Dağılımı

Mes.seç.nedeni	**N**	**%**
İsteyerek	124	77,5
Diğer	36	22,5
TOPLAM	160	100

Mesleği seçme nedeniyle ilgili bulgulara bakıldığında 124 avukat (% 77,5) isteyerek, diğer nedenlerden dolayı seçenler ise 36 avukat (%22,5) diğer nedenlerden mesleği seçtiğini belirtmişlerdir.

II.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesinde çalışanların iş doyumlarını belirlemek için "iş doyum ölçeğ" (Job Satisfaction Survey) tükenmişliği ölçmek için "Maslach tükenmişlik ölçeği, Rotter tarafından geliştirilen "Denetim Odağı Ölçeği" (Locus of Control) ve kişisel özelliklerini belirlemek üzere ise araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Veri toplama araçlarına ait ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmiştir.

II.3.1 İş Doyum Ölçeği

İş doyum ölçeği (Job Satisfaction Survey) Hockman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen iş tanımlayıcı ölçeği (Job Diaognastic Survey) nin bir alt ölçeğidir.

Çalışanın işiyle ilgili değerlendirmesini ölçmede kullanılan iş doyum ölçeği Likert tekniğine göre düzenlenmiş 14 maddeden oluşmuştur. Ölçekte bulunan maddelerin hepsi olumlu yönde ve yarım bırakılmış olup çalışanlardan her maddede sözü edilen duruma ilişkin düşüncelerini "Beni Hiç tatmin Etmez", "Beni Yeterince Tatmin Etmez", "Kararsızım", "Beni Oldukça Tatmin Eder", "Beni Çok Tatmin eder" seçeneklerinden birini seçerek belirtmeleri istenmektedir. Ölçek ilk öğrenimini tamamlamış bireyler için 20 dakikalık bir sürede yanıtlandırılabilecek niteliktedir.

Ölçekteki maddelerin hepsi olumlu yönde olduğu için puanlamada bir dönüştürme söz konusu değildir madde sayısı 14 dür. Puanların düşmesi doyum sağlamadığını, yükselmesi ise çalışanların işlerinden doyum sağlandığını göstermektedir.

Ülkemizde Gödelek (1988) bu ölçeğin madde geçerliliği için yaptığı çalışmada ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde maddelerin çoğunun toplam ile anlamlı korelasyonlar verdikleri görülmüştür. Aynı durum test tekrar test uygulamasından sonra da elde edilmiştir.

Hockman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilen ölçeğin çeşitli iş kollarındaki endüstri işçilerine uygulanan testin tekrarı sonuçlarında ortalamalar oldukça tutarlı çıkmıştır. Test ortalaması 34,27 tekrar test ortalaması 34,71 bulunmuştur.

İş doyum ölçeğinin araştırma kapsamında güvenilirliğini hesaplamak için toplam 90 avukata ulaşılmıştır. İş doyum ölçeğinin 12 maddesi uygulanmıştır. Analizler sonucunda Cronbach Alpha katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

Geçerlik çalışması, yapı geçerliği faktör yapısının incelenmesi yoluyla yapılmıştır. Elde edilen bulgular çizelge 6' da verilmiştir.

Çizelge 6 İş Doyum Ölçeğinin Maddelerine Ait Faktör Yükleri

Madde No	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
3	.82		
6	.73		
13	.72		
12	.72		
14	.65	.41	
4	.63		
2	.61		.48
10	.59		.52
7	.55		
1	.54		
11	.53	.46	
9	.44	.69	

Faktörler incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin. 44 ile. 82 arasında değiştiği ve 12 madde bir araya gelerek aynı yapıyı açıkladığı gözlenmiştir.

Faktör analizinden sonra ölçek puanlarının birbirleriyle ve ölçeğin toplam puanı ile olan korelasyonları incelenmiş ve sonuçlar tablo 7'de verilmiştir.

Çizelge 7

Korelasyonlar

	IŞDYM1	ISDYM2	ISDYM3	ISDYM4	ISDYM6	ISDYM7	ISDYM9	ISDYM10	ISDYM11	ISDYM12	ISDYM13	ISDYM14	IŞDOYTOP
IŞDYM1	1												
ISDYM2	,443(**)	1											
ISDYM3	,440(**)	,435(**)	1										
ISDYM4	,300(**)	,292(**)	,542(**)	1									
ISDYM6	,329(**)	,414(**)	,623(**)	,509(**)	1								
ISDYM7	,298(**)	,265(**)	,324(**)	,349(**)	,446(**)	1							
ISDYM9	,309(**)	,554(**)	,463(**)	,463(**)	,399(**)	,159(*)	1						
ISDYM10	,320(**)	,336(**)	,495(**)	,403(**)	,538(**)	,304(**)	,410(**)	1					
ISDYM11	,468(**)	,385(**)	,535(**)	,401(**)	,425(**)	,187(*)	,501(**)	,501(**)	1				
ISDYM12	,380(**)	,393(**)	,492(**)	,511(**)	,493(**)	,434(**)	,380(**)	,481(**)	,412(**)	1			
ISDYM13	,351(**)	,355(**)	,369(**)	,384(**)	,390(**)	,259(**)	,323(**)	,415(**)	,388(**)	,488(**)	1		
ISDYM14	,326(**)	,408(**)	,470(**)	,361(**)	,482(**)	,244(**)	,281(**)	,494(**)	,424(**)	,553(**)	,616(**)	1	
IŞDOYTOP	,615(**)	,643(**)	,762(**)	,679(**)	,742(**)	,518(**)	,649(**)	,707(**)	,700(**)	,737(**)	,662(**)	,698(**)	1

** Korelasyon katsayısı 0.01 düzeyinde anlamlı.

* Korelasyon katsayısı 0.05 düzeyinde anlamlı.

Tablo 7 incelendiğinde madde toplam korelasyonları maddelerin iş doyumunu ayırt etmekte yeterli olduğunu yani ölçekteki maddelerin korelasyonları incelendiğinde maddelerin toplam puanı ile anlamlı korelasyonlar verdiği görülmüştür.

II.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Maslach ve Jackson tarafından duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişliğin üç alt boyutunu ölçmek amacıyla geliştirilen, likert tekniğine göre düzenlenmiş 22 maddeden oluşan ve cevaplandırılması 10-15 dakika süren bir araçtır.

Maslach tükenmişlik ölçeği özellikle yüz yüze ilişki gerektiren ve insanlarla doğrudan hizmet vermeyi amaçlayan meslek alanları için geliştirilmiş bir ölçektir Ülkemizde yapılan çalışmaların çoğu sağlık ve eğitim sektöründe çalışanların tükenmişliğini ölçmek için kullanılmıştır.

Duygusal tükenmişlik alt ölçeği dokuz maddeden oluşmaktadır ve çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden yıpranmışlık duygularını ölçmektedir. Beş maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçeği çalışanın hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde davranmasını ölçmektedir. Sekiz maddeden oluşan kişisel başarı alt ölçeği ise işteki başarı ve yeterlilik duygularını ölçmektedir.

Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyut içeren MTÖ 22 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin her bir maddesinde tükenmişlikli ilgili duygu ve düşünce belirten bir ifade sunulmakta ve bireylerden bu ifadedeki durumu ne sıklıkta yaşadıklarını Likert tipi beşli bir derecelendirme ölçeği üzerinde işaretlemeleri

istenmektedir Yanıtlama seçenekleri “Hiçbir zaman”(1) ile “Her zaman” (5) şeklinde ifade edilmiştir.

Ölçekte duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçekleriyle ilgili ifadeler olumsuz, kişisel başarı ile ilgili olanlar olumlu ifadelerdir. Bu nedenle kişisel başarı ile ilgili maddeler ters yönde puanlanabilir. Ancak alt boyutlardan alınan puanlar ayrı ayrı kullanıldığı için bu işlem gerekli bulunmamıştır. Tükenmişliğin yüksekliği “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt ölçeklerindeki yüksek puanı, kişisel başarı alt ölçeğindeki alınan düşük puanı yansıtmaktadır. Düşük düzeyde tükenmişliğin ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeğindeki puanların düşük, kişisel başarı alt ölçeğindeki puanların yüksek olmasıdır.

Tükenmişlikle ilgili araştırmalarda en sık kullanılan araçlardan biri olan MTÖ, Maslach’ın ölçeğin güvenilirliği için 1316 kişilik bir örneklem grubu ile yaptığı çalışmada elde edilen puanlar arasından hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları ve standart sapmalar duygusal tükenmişlik için 0,90-3,8, duyarsızlaşma için 0,79-3,16 ve kişisel başarı için 0,71-3,73 olarak bulunmuştur. Ayrıca 121 öğretmenle tükenmişliği çalıştığı araştırmasında Maslach tükenmişlik envanterinin her alt ölçeği için tutarlılık katsayısı hesaplayarak, Cronbach Alpha katsayısını duygusal tükenme için .83, duyarsızlaşma için .63 ve kişisel başarı için .80 olarak bulmuştur (Gündüz, 2004).

MTÖ’nin Türk kültürüne uyarlanması sağlık çalışanları üzerinde Ergin (1993) tarafından yapılmıştır. İç tutarlık katsayıları duygusal tükenme boyutu için .83, duyarsızlaşma boyutu için .65, kişisel başarı boyutu için .72 olarak hesaplanmıştır. Çalışmanın yapılan test tekrar test güvenirlik katsayıları ise duygusal tükenmişlik için .83 ve duyarsızlaşma .72 ve kişisel başarı için .67 olarak bulunmuştur.

Maslach tükenmişlik ölçeğinin geçerlik çalışmaları farklı şekillerde yapılmıştır. İlk çalışmada bireyin MTÖ puanları ile bireyi iyi tanıyan başkaları (eş, iş arkadaşları) tarafından ölçek doldurularak her iki değerlendirmenin ilişkisine bakılmıştır. Bunun için ruh sağlığı alanında 40 çalışan üzerinde yapılan araştırmada örneklem grubuna MTÖ verilerek doldurmaları ayrıca bu kişileri yakından tanıyan kişilerde deneklerin durumlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuca göre arkadaşları tarafından yorgun gözüken, duygusal anlamda kendini kötü hisseden diye belirttikleri deneklerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek puanlarından yüksek puan almışlardır (Maslach, Jackson, Leiter, 1997). Geçerlik çalışması için yapılan bir başka araştırmada MTÖ'nin alt ölçeklerinden alınan puanlar ile Job Diagnostic Survey (Hockman ve Oldham 1974)'in alt boyutlarından alınan puanlar karşılaştırmışlardır. Bunun için örneklem grubu olarak hemşire, sosyal hizmet uzmanı ve ruh sağlığı çalışanı üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş doyumunun, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma ile olumsuz, kişisel başarı ile olumlu ilişkisi olduğu sonucu çıkmıştır.

II.3.3. Denetim Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)

Bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumuna; pekiştireçlerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin (şans veya kader) kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inancını ölçmek amacıyla Rotter (1966) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Ölçeğin özgün adı "Rotter's Internal-External Locus of Control Scale"dır.

Denetim odağı kavramı pekiştirmenin davranışa bağımlı olup olmadığı konusundaki bireysel beklentileri dikkate almaktadır. Rotter'e(1966) göre birey

pekiştirmenin kendi davranışına bağlı olduğunu düşünüyorsa, davranışın gelecekte de pekiştirileceğine ilişkin beklentisi oluşur davranışlarını da bu beklenti çerçevesinde düzenler. Rotter, pekiştirmenin davranışa bağımlı olarak algılanmasını içsel denetim inancı olarak adlandırırken, dışsal denetim inancını da davranış ile pekiştireç arasında bağlantının bulunmadığını ifade eden inanç olmaktadır.

Ölçeğin başında nasıl uygulanacağına dair yönerge bulunmaktadır. Her madde "a" ve "b" harfleri ile gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Testi yanıtlayan kişiden kendisine uygun olan cümleyi seçmesi (a ve b eçeneğinden birini) bunu işaretlemesi istenir (Savaşır ve Şahin, 1997).

Ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 6'sı dolgu maddedir (1,8,14,19,24,27).(2,6,7,9,16,17,18,20,21,23,25,29) maddelerinin (a) seçenekleri 1'er puan almaktadır. (3,4,5,10,11,12,13,15,22,26,28) maddelerin (b) seçenekleri 1'er puan almaktadır. Böylece 0-23 arasında toplam puan alınabilmektedir.

Puanların yorumlanmasında, yükselen puanlar dış kontrol odağı inancında artışı gösterirken, düşük puan ise iç kontrol odağı inancında artışı göstermektedir.

Rotter (1966) 2100 kişi ile yaptığı çalışmada 4 ayrı örneklemden elde edilen veriler için hesaplanan 2 yarım, Spearman-Brown ve Kuder Richardson güvenirlik katsayılarının .65, ile .79 arasında değiştiği bildirilmiştir. Aynı çalışmanın içinden seçilen 208 kişiye 1-2 arayla ölçek tekrar uygulanmış elde edilen test tekrar test güvenirlik katsayıları ise .49 ile .83 arasında bulunmuştur. Ölçeğin madde toplam puan korelasyonlarının .11 ile .487 değerleri arasında bulunmuştur.

Rotterın iç-dış kontrol odağı ölçeği (RİDKOÖ) (1991) de dilimize uyarlanmış Dağ tarafından güvenirlik çalışması yapılmıştır. Dağ'ın (1991) yaptığı temel bileşenler analizi sonucunda ölçekten toplam varyansın %47,7' sini açıklayabilen yedi faktör (1-

Şans Kontrolü;2- Siyasal dış kontrol;3- Şans ve kişilerarası dış kontrol; 4- okul başarısında dış kontrol;5- Kişiler arası ilişkilerde dış kontrol 6-Kadercilik; 7- siyasal ve okul başarısıyla ilgili dış kontrol) bulunmuştur. Ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı r=.83, KR-20 tekniği ile hesaplanan güvenirlik katsayısı .68 Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise .71 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu katsayılar ölçeğin orijinali ile elde edilen katsayılılarla karşılaştırıldığında Türkiyede de güvenilir bir biçimde kullanabileceği düşünülmüştür.

II.4. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada, diğer ölçme araçlarıyla birlikte araştırmacı tarafından hazırlanan "kişisel bilgi formu" verilmiştir Kişisel bilgi formun hazırlanmasında iş doyumu ve tükenmişliği etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla kısa bir literatür taraması yapılmıştır. Elde edilen bilgilere göre yaş cinsiyet medeni durum ve hizmet süresi en çok etkisi incelenen değişkenler olduğu görülmüştür. Araştırmamızda da örneklem grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve mesleğe giriş nedenini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

II.5. İşlem

Araştırma, Mersin Barosu'na kayıtlı serbest olarak çalışan ve kendisine ait avukatlık bürosu bulunan 160 avukata uygulanmıştır. Baro başkanı ile yapılan ön görüşmenin ardından Mersin Adliyesi'ne gidilerek uygulamalara başlanmıştır.

Uygulamadan önce araştırıcı tarafından araştırmanın amacı ve veri toplama araçlarıyla ilgili açıklamalar yapılarak ölçekler araştırmaya gönüllü katılmak isteyenlere verilmiştir. Tüm ölçekleri cevaplandırma süresi yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygulama aşaması ocak-2005-şubat2006 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

II.6. Verilerin Analizi

Araştırmada verileri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklerin uygulanması tamamlandıktan sonra ölçeklerin tümü araştırmacı tarafından teker teker kontrol edilerek ve araştırmanın elde edilen verileri kodlanarak her birey için bilgisayara yüklenmiştir. Analize ölçekleri tam ve istenen şekilde dolduran avukatların verileri alınmış, ölçeklerin herhangi birinde eksiği olan deneklerin verileri değerlendirmeye alınmamıştır.

Bilgisayar ortamına aktarılan verilerin istatiksel işlemleri SPSS (sosyal bilimler için istatiksel paket programı) paket programından yararlanılarak aşağıdaki istatiksel analizler yapılmıştır.

1-Araştırmaya katılan avukatların kişisel değişkenlerine göre dağılımını ortaya çıkarmak amacıyla frekans ve yüzdelik hesaplamaları yapılmıştır.

2- İş doyumu, tükenmişlik alt ölçek puanları ve denetim odağı puanlarının bağımsız değişkenlere bağlı olarak bir farklılaşmanın olup olmadığını anlamak amacıyla varyans analizi, t-testi ve scheffe uygulanmıştır.

3- İş doyumu, tükenmişlik alt ölçek puanlar ve denetim odağı puanlarının bağımsız değişkenlere ve birbirleriyle ilişkilerini belirlemek amacıyla korelasyon (Pearson Moment) tekniği kullanılmıştır.

Sonuçların yorumlanmasında 0.05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kabul edilmiştir.

III. BULGULAR

Bu bölümde araştırmada incelenen değişkenlerle ilgili olarak ölçeklerin uygulanması ile elde edilen verilerin analizinde ortaya çıkan bulgular üzerinde durulmuştur.

III.1. Örneklemin Ölçeklere Göre Değerlendirilmesi

Bu bölümde çalışmaya katlan avukatların, araştırmada kullanılan ölçeklerin her maddesine verdikleri yanıtların minimum, maksimum,aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri çizelgelerde sırasıyla verilmiştir.

III.1.1. İş Doyum Ölçeğine Ait Değerler

Çizelge 8

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
IŞDYM1	160	1,00	5,00	2,7438	1,23496
ISDYM2	160	1,00	5,00	2,6563	1,02206
ISDYM3	160	1,00	5,00	3,3563	1,14016
ISDYM4	160	1,00	5,00	3,1313	1,14443
ISDYM6	160	1,00	5,00	3,5000	1,13824
ISDYM7	160	1,00	5,00	3,4250	1,10203
ISDYM9	160	1,00	5,00	2,5937	1,24029
ISDYM10	160	1,00	5,00	3,5500	1,23268
ISDYM11	160	1,00	5,00	3,0188	1,21558
ISDYM12	160	1,00	5,00	3,3063	1,09313
ISDYM13	160	1,00	5,00	3,2375	1,23108
ISDYM14	160	1,00	5,00	3,3375	1,17032
N	160				

Çizelge 8'de görüldüğü gibi, madelerin aritmetik ortalama değerleri 2, 59 ile 3, 59 ve standart sapma değerleri 1, 02 ile 1,24 arasında bulunmuştur.

III.1.2. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Değerler

Çizelge 9

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
TÜK1	160	1,00	4,00	2,0062	,68677
TÜK2	160	1,00	5,00	2,0750	,78947
TÜK3	160	1,00	5,00	1,7125	,75559
TÜK4	160	1,00	5,00	3,1938	1,05507
TÜK5	160	1,00	5,00	1,3625	,63926
TÜK6	160	1,00	5,00	2,3687	,94251
TÜK7	160	1,00	5,00	3,3938	1,06456
TÜK8	160	1,00	5,00	2,0938	1,02052
TÜK9	160	1,00	5,00	3,5250	1,15443
TÜK10	160	1,00	5,00	2,2750	1,02761
TÜK11	160	1,00	5,00	2,2312	1,08866
TÜK12	160	1,00	5,00	3,4000	1,09430
TÜK13	160	1,00	5,00	1,8562	,77579
TÜK14	160	1,00	5,00	2,6125	1,13263
TÜK15	160	1,00	5,00	1,4500	,79937
TÜK16	160	1,00	5,00	2,2750	,97742
TÜK17	160	1,00	5,00	3,4625	1,05739
TÜK18	160	1,00	5,00	3,1562	1,18453
TÜK19	160	1,00	5,00	3,1250	1,04460
TÜK20	160	1,00	4,00	1,5250	,82378
TÜK21	160	1,00	5,00	3,0125	1,11020
TÜK22	160	1,00	5,00	1,8562	,88201
N	160				

Çizelge 9'da görüldüğü gibi, madelerin aritmetik ortalama değerleri 1, 36 ile 3, 52 ve standart sapma değerleri .63 ile 1,13 arasında bulunmuştur.

III.2. İş Doyumuyla İlgili Bulgular

Bu bölümde cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerinin iş doyumuna etkisine bakılarak, elde edilen bulgular sırasıyla çizelgelerde sunulmuştur.

III.2.1 Cinsiyetin İş Doyumuna Etkisi

Cinsiyete göre serbest çalışan avukatların iş doyum puanlarının farklı olup olmadığı bağımsız gruplar için t- testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ilişkin aritmetik ortalama (X), standart sapma (S) ve "t" değerleri Çizelge-10'da verilmiştir.

Çizelge 10

Cinsiyet	N	X	S	t	P
Kadın	57	37,73	9,66	-0,118	0,907
Erkek	103	37,92	9,36		

Çizelge-10 incelendiğinde; avukatların iş doyumlarının cinsiyete göre farklılığı için yapılan t testi sonuçlarına göre kadın ve erkek avukatların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür [t (158)= -0,118; P > .05]. Cinsiyet değişkenine ilişkin betimsel veriler incelendiğinde kadın avukatların iş doyum düzeyine ilişkin aritmetik ortalama (X=37,73) iken, erkek avukatların iş doyum düzeyine ilişkin aritmetik ortalama ise (X=37,92) olarak bulunmuştur.Bu sayısal farkın birbirine yakın olduğu görülmüştür.

III.2.2. Medeni Durumun İş doyumuna Etkisi

Araştırmaya katılan avukatların medeni durum değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklı olup olmadığını anlamak amacıyla t- testi ile analiz yapılmış elde edilen sonuçlara ilişkin aritmetik ortalamaları, standart sapma ve "t" puanları çizelge-11' de verilmiştir.

Çizelge 11

Medeni Durum	N	X	S	t	P
Evli	86	37,32	9,76	-0,765	0,445
Bekar	74	38,47	9,07		

Avukatların iş doyum düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [t (158)= -0,765; P > .05]. Medeni durum değişkenine ilişkin betimsel verileri incelendiğinde medeni durum ile iş doyum düzeyine ilişkin puanlar arasında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, bekar avukatların iş doyum düzeylerinin aritmetik ortalamalarının (X= 38,47), evli avukatların iş doyum düzeylerinin aritmetik ortalamalarından (X= 37,32) daha yüksek olduğu görülmektedir.Aritmetik ortalamalara göre bekar avukatların iş doyum düzeylerinin evli avukatlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

III.2.3. Yaşın İş Doyumuna Etkisi

Araştırmaya katılan avukatların iş doyum puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için varyans analizi yapılmış ve sonuçlar çizelge-12'de verilmiştir.

Çizelge 12

YAŞ	N	X	S	F	P
20-25	29	38,62	8,64	1,773	0,137
26-30	52	38,01	8,98		
31-35	28	34,25	10,66		
36-40	17	36,88	9,93		
41 ve üstü	34	40,41	9,04		

Yapılan varyans analizi sonuçlarına göre avukatların doyum düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür [F4,155)= 1,773 ; P> .05].Yaş değişkenine ilişkin betimsel veriler incelendiğinde yaş grupları arasında iş doyum düzeyine dair anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen en yüksek iş doyum düzey aritmetik ortalamasının (X=40,41) 40 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir.

III.2.4. Hizmet Süresinin İş Doyumuna Etkisi

Avukatların iş doyum puanlarının hizmet sürelerine göre farklılaşma olup olmadığını incelemek için ANOVA yapılmış ve elde edilen sonuçlar çizelge-13'te verilmiştir.

Çizelge 13

Hizmet Süresi	N	X	S	F	P
0-5	78	38,53	8,60	2,341	0,057
6-10	3	33,86	10,85		
11-15	20	36,60	8,75		
16-20	9	40,55	8,67		
21 ve üstü	23	40,78	9,99		

Avukatların iş doyum düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova sonuçları ve ilgili betimsel veriler birlikte incelendiğinde, avukatların iş doyum düzeylerinin hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [F (4,155) = 2,341; P>.05].

III.2.5. Mesleği Seçme Nedeninin İş Doyumuna Etkisi

Örnekleme giren avukatların iş doyum puanlarında mesleği seçme nedenine göre bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için t- testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ilişkin aritmetik ortalama (X) standart sapma (s) ve "t" değerleri çizelge-14'te verilmiştir.

Çizelge 14

Mesleği Seçme Nedeni	N	X	S	t	P
İsteyerek	124	37,56	9,74	-0,724	0,470
Diğer	36	38,86	8,39		

Çizelge-14 incelendiğinde avukatların iş doyumu puanlarından elde edilen değerlerin [t(158) = -0,724; P> .05] mesleği seçme nedeni değişkenine göre araştırmanın örneklemine giren avukatların iş doyumunda etkili olmadığı görülmüştür.

III.3. Tükenmişlik İle İlgili Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde demografik değişkenlerin tükenmişlik ile arasındaki ilişki incelenerek elde edilen bulgular aşağıdaki çizelgelerde verilmiştir.

III.3.1 Avukatların Cinsiyetlerine Göre Tükenmişlik

Örnekleme giren avukatların MTÖ'nin alt ölçek puanlarında cinsiyetlerine göre bir farklılaşma olup almadığını incelemek amacıyla t- testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ilişkin aritmetik ortalama (X) standart sapma ve "t" değerleri çizelge-15'te verilmiştir.

Çizelge 15

	Gruplar	**N**	**X**	**S**	**t**	**P**
Duygusal tükenme	Bayan	57	18,64	3,87	0,271	0,787
	Erkek	103	18,45	4,53		
Duyarsızlaşma	Bayan	57	9,14	2,90	-0,122	0,903
	Erkek	103	9,19	2,55		
Kişisel Başarı	Bayan	57	26,84	5,25	0,960	0,339
	Erkek	103	25,95	5,80		

Çizelge-15 incelendiğinde "*duygusal tükenme"* [t (158)= 0,271; P>.05], "*duyarsızlaşma"* [t(158)= 0,122; P>.05], "*kişisel başarı"* [t (158)= 0,960; P>.05] alt ölçek puanları arasındaki farkın istatiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir Bu sonuca göre, cinsiyet değişkeninin örnekleme giren avukatların tükenmişliğinde etkili olmadığı ifade edilebilir.

III.3.2. Medeni Duruma Göre Avukatlarda Tükenmişlik

Medeni duruma göre avukatlarda MTÖ'nin alt ölçek puanları arasında bir farklılaşma olup almadığını incelemek amacıyla t- testi ile analiz edilmiş elde edilen sonuçlar çizelge-16'da verilmiştir.

Çizelge 16

	Gruplar	**N**	**X**	**S**	**t**	**P**
Duygusal tükenme	Evli	86	19,24	4,90	2,30	0,019
	Bekar	74	17,68	3,31		
Duyarsızlaşma	Evli	86	9,18	2,72	0,56	0,955
	Bekar	74	9,16	2,62		
Kişisel Başarı	Evli	86	26,74	5,59	1,15	0,250
	Bekar	74	25,71	5,63		

Çizelge-16 incelendiğinde, medeni duruma bağlı olarak MTÖ'nin "*duyarsızlaşma*" [t(158)= 0,56 ; P > .05], "*kişisel başarı"* [t(158) = 1.15 ; P> .05] alt ölçek puanları arasındaki fark istatiksel olarak anlamalı bulunmazken "*duygusal tükenme*" [t(158)= 2,30 P< .05 alt ölçek puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir.Bu fark bekar avukatların lehine şeklinde çıkmıştır. Sonuçlar bekar avukatların evli avukatlara göre daha az tükendiklerini göstermektedir.

III.3.3. Yaş Değişkenine Göre Avukatlarda Tükenmişlik

Araştırmaya katılan avukatların yaş değişkenine göre MTÖ'nin alt ölçek puanları arasında bir farklılaşma olup almadığını incelemek amacıyla anova yapılmış ve elde edilen sonuçlar çizelge-17'de verilmiştir.

Çizelge 17

	YAŞ	N	X	S	F	P
Duygusal Tükenme	20 - 25	29	18,41	3,04	2,879	0,025
	26 - 30	52	17,73	4,01		
	31 - 35	28	19,96	4,94		
	36 - 40	17	20,70	4,92		
	41 ve üstü	34	17,55	4,31		
Duyarsızlaşma	20 - 25	29	9,51	2,39	0,762	0,551
	26 - 30	52	9,21	2,46		
	31 - 35	28	9,64	3,40		
	36 - 40	17	8,76	1,82		
	41 ve üstü	34	8,64	2,90		
Kişisel Başarı	20 - 25	29	26,24	5,87	0,695	0,597
	26 - 30	52	25,42	5,06		
	31 - 35	28	26,07	5,90		
	36 - 40	17	27,11	5,12		
	41 ve üstü	34	27,32	6,27		

Yapılan Anova sonuçlarına göre avukatların tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine bağlı olarak "*duyarsızlaşma"* [F(4,155)=0,762;P>.05] ve "*kişisel başarı"* [F(4,155)= 0,695; P>.05] alt ölçek puanları arasında fark anlamlı bulunmazken "*duygusal tükenme"* [F(4,155)= 2,879; P<.05] alt ölçek puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Duygusal tükenme alt ölçek puanları arasındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için scheffe testi uygulanmış ancak ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılığa ulaşılamamıştır.Ancak ortalamaları incelediğimizde *duygusal tükenme* alt ölçeğinde yaşı 26-30 olan avukatların (X=17,73), yaşı 31-35 (X=19,96) ve yaşı 36-40 (X=20,70) alan avukatlardan daha az duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür.

III.3.4. Hizmet Sürelerine Göre Avukatlarda Tükenmişlik

Avukatların MTÖ nin alt ölçek puanlarının hizmet sürelerine göre farklı olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar çizelge-18'de verilmiştir.

Çizelge 18

	Hizmet Süresi	**N**	**X**	**S**	**F**	**P**
Duygusal Tükenme	0 - 5	78	17,75	3,31	3,360	0,011
	6 - 10	30	20,00	4,75		
	11 - 15	20	20,45	5,89		
	16 - 20	9	19,44	2,65		
	21 ve üstü	23	17,17	4,71		
Duyarsızlaşma	0 - 5	78	9,15	2,34	0,684	0,604
	6 - 10	30	9,83	3,48		
	11 - 15	20	8,75	2,07		
	16 - 20	9	9,00	2,23		
	21 ve üstü	23	8,82	3,17		
Kişisel Başarı	0 - 5	78	25,91	5,33	2,172	0,075
	6 - 10	30	24,50	5,13		
	11 - 15	20	27,85	5,66		
	16 - 20	9	26,11	3,51		
	21 ve üstü	23	28,47	7,02		

Avukatların tükenmişlik düzeylerinin hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları ve ilgili betimsel veriler birlikte incelendiğinde avukatların "*duygusal tükenmişlik"* düzeyi hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterirken [F(4,155)= 3,360;P< .05] "d*uyarsızlaşma*" [F(4,155)= 0,684, P> .05] "*kişisel başarı"* [F(4,155)=

2,172; P> .05]alt ölçek puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Duygusal tükenme alt ölçek puanlarındaki farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacı ile verilere scheffe testi uygulanmış ancak ikili karşılaştırmalarda anlamlı farklılıklara ulaşılamamıştır. Aritmetik ortalamalara baktığımızda duygusal tükenme alt ölçeğinde hizmet süresi 0-5 yıl olan avukatların (X=17,75), hizmet süresi 6-10 yıl olan (X=20,00) ve hizmet süresi 11-15 (X= 20,45) yıl olan avukatlara göre daha az duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür.

III.3.5. Mesleği Seçme Nedenine Göre Avukatlarda Tükenmişlik

Araştırmaya katılan avukatların MTÖ'nin alt ölçek puanlarında mesleği seçme nedenine göre farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla t-testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar çizelge-19'da verilmiştir.

Çizelge 19

	Mesleği Seçme Nedeni	**N**	**X**	**S**	**t**	**P**
Duygusal Tükenme	İsteyerek	124	18,22	4,21	-1,64	0,103
	Diğer	36	19,55	4,50		
Duyarsızlaşma	İsteyerek	124	9,37	2,83	2,24	0,027
	Diğer	36	8,47	1,87		
Kişisel Başarı	İsteyerek	124	25,94	5,95	-1,66	0,100
	Diğer	36	27,38	4,11		

Çizelge-19 incelendiğine avukatların mesleği seçme nedenine bağlı olarak "*duygusal tükenme"* [t(158)=-1,64 ; P>.05) ve "*kişisel başarı"* (t (158)= -1,66; P > .05 alt ölçek puanları arasındaki fark anlamlı çıkmazken, "*duyarsızlaşma"* (t (158) = 2,24 ; P <.05 alt ölçek puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre mesleği isteyerek seçen avukatlarda duyarsızlaşmanın daha yüksek olduğu görülmektedir.

III.4. Denetim Odağı İle İlgili Bulgular

Denetim odağı puanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş, elde edilen sonuçlar sırasıyla aşağıda verilmiştir.

III.4.1. Cinsiyetin Avukatlardaki Denetim Odağına Etkisi

Cinsiyete göre serbest çalışan avukatların denetim odağı puanlarının farklı olup olmadığı bağımsız gruplar için t- testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ilişkin aritmetik ortalama (X), standart sapma (S) ve "t" değerleri çizelge-20'de verilmiştir.

Çizelge 20

Cinsiyet	N	X	S	t	P
Kadın	57	9,85	3,45	0,842	0,401
Erkek	103	9,35	3,68		

Çizelge-20 İncelendiğinde; avukatların denetim odağı puanlarının cinsiyete göre farklılığı için yapılan "t" testi sonuçlarına göre kadın ve erkek avukatların denetim odağı puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.[t (158)=-0,842; P > .05].

III.4.2 Medeni Durumun Avukatlardaki Denetim Odağı Puanına Etkisi

Medeni Duruma göre serbest çalışan avukatların Denetim Odağı puanlarının farklı olup olmadığı bağımsız gruplar için t- testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ilişkin aritmetik ortalama (X), standart sapma (S) ve t değerleri çizelge-21' de verilmiştir.

Çizelge 21

Medeni Durum	N	X	S	t	P
Evli	86	9,18	3,67	-1,335	0,184
Bekar	74	9,94	3,49		

Avukatların denetim odağı puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [t (158)=-1,335 P > .05]. Medeni durum değişkenine ilişkin veriler incelendiğinde medeni durum ile denetim odağına ilişkin puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

III.4.3. Yaşın Avukatlardaki Denetim Odağı Puanına Etkisi

Araştırmaya katılan avukatların denetim odağı puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak için varyans analizi ile incelenmiş ve sonuçlar çizelge-22'de verilmiştir.

Çizelge 22

YAŞ	N	X	S	F	P
20-25	29	9,72	8,64	1,383	0,242
26-30	52	10,01	8,98		
31-35	28	10,17	10,66		
36-40	17	8,70	9,93		
41 ve üstü	34	8,52	9,04		

Çizelge-22' de görüldüğü gibi yaş grupları farklı avukatların denetim odağı [F(4,155)=1,383; P>.05] puanları arasındaki farkın istatiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuca göre yaşın, araştırmanın örneklemine giren avukatların denetim odağı puanlarında etkili olmadığı ifade edilebilir.

III.4.4. Hizmet Süresinin Denetim Odağı Puanına Etkisi

Avukatların denetim Odağı puanlarının hizmet sürelerine göre farklı olup olmadığı varyans analizi ile incelenmiş ve elde edilen sonuçlar çizelge-23' te verilmiştir.

Çizelge 23

Hizmet Süresi	N	X	S	F	P
0-5	78	9,83	3,18	2,012	0,095
6-10	30	10,33	3,82		
11-15	20	8,70	4,85		
16-20	9	10,22	3,66		
21 ve üstü	23	7,95	2,97		

Avukatların denetim odağı puanlarının hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan anova sonuçları ve ilgili betimsel veriler birlikte incelendiğinde, avukatların denetim odağı puanlarının hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [F (4,155) = 2,012; P>.05].

III.4.5. Mesleği Seçme Nedeninin Denetim Odağı Puanına Etkisi

Örnekleme giren avukatların denetim odağı puanlarında mesleği seçme nedenine göre bir farklılaşma olup olmadığını anlamak için t- testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ilişkin aritmetik ortalama (X) standart sapma (s) ve "t" değerleri çizelge-24'te verilmiştir.

Çizelge 24

Mesleği Seçme Nedeni	N	X	S	t	P
İsteyerek	124	9,55	3,34	0,106	0,916
Diğer	36	9,47	4,41		

Çizelge-24 incelendiğinde avukatların denetim odağı puanlarının mesleği seçme nedeni değişkenine bağlı olarak [t(158)=0,106, P> .05] istatiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

III.5. Avukatlarda İçten ve Dıştan Denetimli Olmanın Tükenmişliğe Etkisi

Avukatlarda MTÖnin alt ölçek puanlarının denetim odağı puanına göre (İçten denetimli-Dıştan denetimli) farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi analizi yapılmış ve sonuçlara ilişkin aritmetik ortalama standart sapma ve "t" değerleri çizelge-25' te verilmiştir.

Çizelge 25

	Gruplar	**N**	**X**	**S**	**t**	**P**
Duygusal tükenme	İç Denetim	85	18,00	4,12	-1,651	0,101
	Dış Denetim	75	19,12	4,45		
Duyarsızlaşma	İç Denetim	85	8,71	2,37	-2,335	0,02
	Dış Denetim	75	9,69	2,90		
Kişisel Başarı	İç Denetim	85	27,37	5,66	2,707	0,008
	Dış Denetim	75	25,01	5,32		

Çizelge-25 incelendiğinde içten ve dıştan denetimli olmak ile "*duygusal tükenme"* (t (158)=-1,651; P >.05] alt ölçek puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, "*duyarsızlaşma*" [t(158)= -2,335; P< .05] ve "*kişisel başarı*" [t(158)=2,707 P< .05] alt ölçek puanları arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılık duyarsızlaşma (X=8.71) ve kişisel başarı (X=27,37) alt ölçek puanlarında içten denetimli avukatların lehinedir. Başka bir ifadeyle içten denetimli olan avukatlar duyarsızlaşmayı daha az yaşadıkları ve kişisel başarılarının da daha yüksek olduğu görülmektedir.

III.6. Denetim Odağı Puanın İş Doyumuna Etkisi

Denetim Odağı puanına göre avukatların iş doyum puanlarının farklı olup olmadığını incelemek amacıyla "t" testi ile analiz yapılmış. Elde edilen sonuçlar çizelge-26'da verilmiştir.

Çizelge 26

	Gruplar	**N**	**X**	**S**	**t**	**P**
İş Doyumu	İç Denetim	85	39,69	8,64	2,671	0,008
	Dış Denetim	75	35,77	9,92		

Araştırmaya katılan avukatların içten ve dıştan denetimli olma ile iş doyumu arasında istatiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.[t(158)=2,671 ;P <.05] bu farklılık içten denetimli olan avukatların lehinedir. İçten denetimli olan avukatların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (X=39,69).

III.7. Denetim Odağı Puanına Göre Bayan Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi

İçten denetimli ve dıştan denetimli olan bayan avukatların iş doyum düzeyleri, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanlarında bir farklılaşmanın

olup olmadığını incelemek amacıyla t testi analizi yapılmış elde edilen sonuçlar çizelge-27'de verilmiştir.

Çizelge 27

CINSIYET		kadın için	N	X	S	t	P
BAYAN	DUYGUSAL TÜK	İç denetim	26	17,96	4,0		
		Dış denetim	31	19,22	3,7	-1,22	0,227
	DUYARSIZLAŞMA	İç denetim	26	8,53	2,0		
		Dış denetim	31	9,64	3,4	-1,51	0,137
	KIŞİSELBAŞARI	İç denetim	26	27,46	5,4		
		Dış denetim	31	26,32	5,1	0,81	0,420
	IŞDOYUMU	İç denetim	26	40,34	7,9		
		Dış denetim	31	35,54	10,5	1,91	0,061

Çizelge-27 incelendiğinde duygusal tükenme alt ölçek puanları ile içten denetimli yada dıştan denetimli olmak [t(55)= -1.22;P>.05 arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken betimsel veriler incelendiğinde içten denetimli bayan avukatların (X=17,96) dıştan denetimli bayan avukatlara göre (X=19,22) daha az duygusal tükenme yaşadığını göstermektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçek puanları ile içten denetimli ya da dıştan denetimli olmak [t(55)=-1,51; P> .05] arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kişisel Başarı alt ölçek puanları ile içten yada dıştan denetimli olmak [t(55)=0,81 P> .05] arasında anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen iç denetim odağına sahip bayan avukatların kişisel başarı (X=27,46) düzeyleri daha yüksektir.

İş doyum düzeyleri ile içten yada dıştan denetimli olmak [t(55)=1,91 P> .05] arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır Betimsel veriler incelendiğinde içten denetimli

bayan avukatların dıştan denetimli bayan avukatlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek olduğu görülmüştür (X=40,34).

III.8. Denetim Odağı Puanına Göre Erkek Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi

İçten denetimli ve dıştan denetimli olan erkek avukatların iş doyum düzeyleri, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanlarında bir farklılaşmanın olup olmadığını incelemek amacıyla t testi analizi yapılmış elde edilen sonuçlar çizelge-28'de verilmiştir.

Çizelge 28

CINSIYET		erkek için	N	X	S	t	P
ERKEK	DUYGUSAL TÜK	iç denetim	59	18,01	4,19		
		dış denetim	44	19,04	4,94	-1,13	0,257
	DUYARSIZLAŞMA	İç denetim	59	8,79	2,52		
		dış denetim	44	9,72	2,51	-1,85	0,067
	KIŞİSELBAŞARI	iç denetim	59	27,33	5,80		
		dış denetim	44	24,09	5,33	2,90	0,004
	IŞDOYUMU	iç denetim	59	39,40	8,96		
		dış denetim	44	35,93	9,61	1,88	0,062

Çizelge-28 incelendiğinde duygusal tükenme alt ölçek puanları ile içten denetimli ya da dıştan denetimli olmak [t(55)= -1,13; P> .05 arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken betimsel veriler incelendiğinde içten denetimli erkek avukatların (X=18,01) lehine gözükmektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçek puanları ile içten denetimli ya da dıştan denetimli olmak [t(55)=-1;85 P> .05] arasında istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kişisel Başarı alt ölçek puanları ile içten yada dıştan denetimli olmak [t(55)=2,90 P< .05] arasında istatiksel olarak anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılık içten denetimli erkek avukatların lehinedir. İçten denetimli erkek avukatların kişisel başarı düzeyleri dıştan denetimlilere göre daha yüksek bulgulanmıştır.

İş doyum düzeyleri ile içten yada dıştan denetimli olmak [t(55)=1,88 P> .05] arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır Betimsel veriler incelendiğinde içten denetimli erkek avukatların dıştan denetimli erkek avukatlara göre iş doyum düzeyler daha yüksek olduğu görülmüştür (X=39,40).

III.9. Araştırmada Kullanılan Bağımlı Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Araştırmada iş doyumu, MTÖ'nin alt ölçek puanları ve denetim odağının birbirleriyle ilişkileri incelenmiştir.

	İş Doyumu	Duygusal Tük.	Duyarsızlaşma	Kişisel Baş.	Denet.Oda
İş Doyumu	---	-.18*	-.12	.35**	-.18*
Duygusal Tükenme		-----	.44**	-.01	.18*
Duyarsızlaşma			-----	-.16*	.23**
Kişisel Başarı				----	-.15*
Denetim Odağı					-----

** Korelasyon katsayısı 0.01 düzeyinde anlamlı.
* Korelasyon katsayısı 0.05 düzeyinde anlamlı.

İş doyumu ile duygusal tükenme arasında negatif bir ilişki (r= -.18) olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuca göre katılımcılar duygusal tükenme yaşadıkları zaman iş doyum düzeylerinde düşme olmaktadır.

İş doyumu ile kişisel başarı alt ölçek puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (r=.35). Elde edilen bu bulguya göre araştırmanın örneklemini temsil eden avukatların kişisel başarıları arttıkça iş doyum düzeylerinin de artacağına işaret etmektedir.

İş doyumu ile denetim odağı puanları arasında negatif anlamlı bir ilişki (r= -.18) olduğu görülmektedir. İş doyumunu yüksek yaşayan avukatların içten denetimli olduğu söylenebilir.

MTÖ'nin duygusal tükenme alt ölçek puanları ile duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasında pozitif yönde (r=.44) anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre duygusal tükenme yaşayan avukatların aynı zamanda duyarsızlaşma da yaşadıkları söylenebilir.

Duygusal tükenme alt ölçek puanları ile denetim odağı puanları arasında pozitif anlamlı bir ilişki (r= .18) olduğu görülmektedir. Denetim odağı puanının yüksek olması dıştan denetimliliği ifade ettiğine göre, dıştan denetimli bireyler duygusal olarak daha fazla tükenmektedirler denilebilir.

Tükenmişliğin duyarsızlaşma alt ölçeği ile kişisel başarı alt ölçeği arasında (r= .16) negatif bir ilişki vardır. Elde edilen bu korelasyon katsayısı örnekleme giren avukatların duyarsızlaşma yaşadıklarında kişisel başarılarında da düşme olabileceğine işaret etmektedir.

Duyarsızlaşma alt ölçeği ile denetim odağı arasındaki ilişkiye bakıldığında, duyarsızlaşma ile denetim odağı arasında (r= .23) pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Dıştan denetimli avukatlar duyarsızlaşmayı daha yoğun yaşadığı görülmüştür.

MTÖ'nin kişisel başarı alt ölçek puanı ile denetim odağı arasında (r= -.15) negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Kişisel başarıları yüksek olan bireyler aynı zamanda da içten denetimli bireylerdir denilebilir.

III.10. Cinsiyet Değişkeninin Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi

Araştırmada bağımsız olarak ele alınan cinsiyet değişkeninin, iş doyum düzeyleri, duygusal tükenme, kişisel başarı,duyarsızlaşma,ve denetim odağı puanları arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

III.10.1. Bayan Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi

Bayan avukatların; iş doyum düzeyleri, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, ve denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemek için Pearson Moment korelasyon tekniği kullanılmış elde edilen sonuçlar tabloda verilmiştir.

	İş Doyumu	Duygusal Tük.	Duyarsızlaşma	Kişisel Baş.	Denet.Oda
İş Doyumu	---	.18	.15	.24	-.26*
Duygusal Tükenme		-----	.38**	-.01	.28*
Duyarsızlaşma			-----	-.19	.23
Kişisel Başarı				----	-.12
Denetim Odağı					-----

** Korelasyon katsayısı 0.01 düzeyinde anlamlı.
* Korelasyon katsayısı 0.05 düzeyinde anlamlı.

Tablo incelendiğinde bayan avukatların bağımlı değişkenlerle arasındaki ilişkilerin analizinde elde edilen bulguların 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlılığına bakılmıştır. Tabloda da görüldüğü gibi Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma boyutu arasında (r= .38) pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal tükenme yaşayanların duyarsızlaşmada yaşayabilecekleri yönünde bir sonuca varılabilir. Duygusal tükenme ile denetim odağı puanları arasında da pozitif bir ilişki bulunmuştur (r=.28). İş doyum düzeyi ile denetim odağı puanları arasında da negatif bir ilişki (r=-.26) vardır.

III.10.2. Erkek Avukatların Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi

Erkek avukatların iş doyum düzeyleri, duygusal tükenme, kişisel başarı duyarsızlaşma ve denetim odağı puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla Pearson Çarpım Momentler Korelasyon tekniği kullanılmış elde edilen sonuçlar tabloda verilmiştir.

	İş Doyumu	Duygusal Tük.	Duyarsızlaşma	Kişisel Baş.	Denet.Oda
İş Doyumu	---	-.17	-.10	.41**	-.14
Duygusal Tükenme		-----	.48**	-.01	.13
Duyarsızlaşma			-----	-.14	.23*
Kişisel Başarı				----	-.18
Denetim Odağı					-----

** Korelasyon katsayısı 0.01 düzeyinde anlamlı.
* Korelasyon katsayısı 0.05 düzeyinde anlamlı.

Tablo incelendiğinde erkek avukatların duygusal tükenme alt ölçek puanları ile duyarsızlaşma arasında (r=.48) pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Duyarsızlaşma alt ölçek puanları ile Denetim Odağı Puanları arasında pozitif yönde (r=.23) bir ilişki olduğu görülmektedir. İş doyumu ile kişisel başarı arasında (r= .41) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.Bu korelasyon sayısına göre erkek avukatların kişisel başarıları arttıkça iş doyum düzeyleri de yükselmektedir.

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın amacı, avukatların iş doyum düzeylerini belirlemek, aynı zamanda avukatlarda iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenlerle arasındaki ilişki açıklanmaya çalışmaktadır. Araştırmada ayrıca iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağı değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkileri de belirtilmiştir.

İş doyumu ile cinsiyet değişkenine ilişkin araştırma sonucunda elde edilen bulgular, iş doyumu düzeyi, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermemiştir. Bir başka ifadeyle bu araştırmada cinsiyet değişkeni, iş doyum düzeyini etkileyen bir değişken olarak saptanmamıştır. Yapılan literatür çalışmasında çalışmanın bir kısım çalışmalarla paralellik gösterdiği görülmüştür (Hull, 1999; Proctor ve Steadman 2003; Saygun, Çakmak ve Köse 2002). Bu bulgu MacMillan (1999)'ın öğretmenlerle yaptığı işyeri şartlarının ve bazı demografik özelliklerin iş doyumuna etkisini incelediği araştırması ile farklılık göstermektedir. Araştırma sonucuna göre bayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur. Kushnir, Cohen, Kitai (2000) ise aile hekimleri ile yaptıkları çalışmada tam aksi sonuçlar elde etmişlerdir. Elde edilen bulguya göre bayan hekimlerin erkek hekimlere göre daha düşük düzeyde iş doyumu yaşadığını saptamışlardır.

Bu araştırmada tükenmişlik ile cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, bayanların duygusal tükenme ortalamalarının erkeklerinden daha yüksek, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puan ortalamalarında ise erkeklerin bayanlardan daha yüksek olduğunu gösterse de elde edilen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Elde edilen bu sonuç diğer çalışmalarla desteklenmektedir (Sermon 1995, Kırılmaz, Çelen, Sarp, 2000; Dolunay 2002; Gündüz , 2004).

Yapılan literatür çalışmasında cinsiyet ile tükenmişlik puanları arasında farklı sonuçlar olduğu görülmüştür. Kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını gösteren araştırma sonuçları olduğu gibi (Gaines ve Jermier 1983; Greenglass ve Burke 1988; Maslach ve Leiter 2001; Ok, 2002), erkeklerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıkların gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. (Ağaoğlu, Ceylan, Kerim ve Madden 2004).

Cinsiyet rolü gereği bayanların diğer insanların sorunlarına daha duyarlı oldukları ve diğer insanların sorunlarıyla daha çok ilgilendiklerinden dolayı daha yüksek düzeyde duygusal tükenmişliğe ve duyarsızlaşmaya maruz kaldığı belirtilmektedir (Maslach, Jackson, 1985).

Kadınların erkeklere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını gösteren bulguların yanında (Örmen 1993; Hendry 2001; Barut ve Kalkan 2002), erkeklerin kadınlara göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığını gösteren araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Schavab ve Iwanicki 1982; Berg 1994, Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu 2000, Ağaoğlu Ceylan Kerim ve Maden 2004).

Kişisel başarı ile cinsiyet değişkenine bakıldığında, sonuçların kadın ve erkek çalışanlar arasında farklı olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları genellikle erkeklerin daha fazla kişisel başarı duygusu yaşadıklarına işaret etmektedir (Ok, 2002). Kadınlar ev yönetimi ve çocuk yetiştirme gibi sorumluluklarından dolayı ailevi ve mesleki kariyer geliştirmek zorundadırlar. Bu durumda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla sorumluluk alması ve performansını ikiye bölmesinden dolayı iş ilişkilerindeki bireysel yeterliliğini kaybetmesi söz konusu olabilir. Bazı çalışmalarda kişisel başarı duygusunda kadınların erkeklerden daha fazla olduğunu gösteren araştırmalarda bulunmaktadır (Barut ve Kalkan 2002).

Cinsiyetin avukatlardaki denetim odağı puanına etkisine ilişkin bulgular incelendiğinde, cinsiyetin denetim odağı puanına etkisini tahmin etmeye katkısının anlamlı olmadığı görülmüştür. Elde edilen bulgu (Jansen, Hughes ve Olsen 1990; Holder ve Vaux 1998; Langua ve Starshock 2000; Gianakos 2002) çalışmalar ile uyumludur.

Bu bulgu bazı araştırma sonuçlarına uymamaktadır. Avcıoğlu (1995)'nun yaptığı çalışmada kadın iş görenlerin denetim odağının daha içsel olduğu, erkek iş görenlerin ise daha dışsal denetim odağına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Serbest piyasa koşullarına göre çok yüksek bir tempo ile çalışmak zorunda kalan serbest çalışan avukatların çalışma koşullarının yoğun olması ve çalışma süresinin belirsizliğinden dolayı avukatlık, genelde toplumumuzda erkekler için uygun görülen bir meslek grubu gibi algılanabilmektedir. Yapılan çalışmada ise iş doyumu düzeyi ve tükenmişlik boyutunda cinsiyet açısından herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla bayan avukatların ve erkek avukatların mesleğe bakış açılarının ve algılama durumlarının benzer olduğu, aralarında herhangi bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

İş doyumu ile medeni durum değişkenine ilişkin araştırma bulguları, bekar avukatların iş doyum puanlarının ortalamaları, evli avukatların puan ortalamalarında daha yüksek olduğunu gösterse de elde edilen bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Yapılan literatür çalışması ile elde edilen sonuç bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Aksu, Acuner ve Tabak (2002)'ın sağlık bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, çalışmayı destekleyen diğer bir araştırmada Sünter, Canbaş, Dabak, Öz, Peşken (2006)'nin pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyum düzeylerinin araştırıldığı çalışmada da evli ve bekarlar arasında iş doyum düzeyleri açısından bu araştırma ile

uyumlu sonuç elde edilmiştir. Bu çalışmalarda çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemede evli ya da bekar olmanın herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Günümüzde çalışma yaşamı zor, rekabetçi ve hızlı bir tempoya sahiptir. Çalışanlar böyle bir ortamda bireysel başarıyı elde etmek ve kendini göstermek için sürekli koşuşturma ve çaba sarfetme durumundadırlar. Bu nedenle medeni durumun iş doyumu üzerinde belirleyici bir etki yaratmamış olabilir.

Bazı çalışmaların ise elde edilen sonuç ile farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Saygun, Çakmak ve Köse (2004) Kırıkkale ilinde üç farklı hastanede çalışan hekimlerin iş doyum düzeylerini araştırdıkları çalışmada medeni durum ile iş doyum düzeyine ilişkin bulgularında Kırıkkale Üniversitesi Tıp fakültesi ve sosyal sigortalar kurumu hastanesinde görevli hekimlerin medeni durum ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiki olarak anlamalı bir ilişki saptanamazken, sağlık Bakanlığı Kırıkkale Devlet hastanesi'nde görevli evli hekimlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer bir sonucu da Ataoğlu, İçmeli ve Özçetin (2000)'de evli hekimlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu yaptıkları çalışmada elde etmişlerdir.

Tükenmişlik ile medeni durum değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, duyarsızlaşma boyutu ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasındaki fark istatiskel olarak anlamlı bulunmazken, duygusal tükenme alt ölçek puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmektedir. Bu fark evli avukatların duygusal tükenmeyi bekar avukatlara göre daha fazla yaşadığına işaret etmektedir. Izgar (2000)'ın okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı faktörlere göre incelediği araştırmasında medeni durum ile duygusal tükenme arasısındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Diğer taraftan elde edilen sonuçlarla tutarlı olmayan araştırmalarda bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle bekarların evlilere göre daha fazla tükendiği

araştırmaların da olduğu görülmüştür (Ergin 1993). Gündüz (2004)'ün öğretmenlerle yaptığı araştırmasında medeni durum değişkeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında evli ve bekar öğretmenler arasında farkın anlamlı olmadığı görülürken, benzer sonuçlar Dolunay (2002)'ın ve Ok (2002)'un çalışmalarında da görülmüştür. Kişisel başarı boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde Russel Altmair ve Velzen (1987)'in yaptığı araştırmada evlilerin bekarlara göre kişisel başarılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma boyutunda elde edilen bulgular da ise aksi sonuçlar görülmektedir yani bekar çalışanların duyarsızlaşma puanları diğer grupların puanlarından daha yüksek çıkmıştır. Kırılmaz Sarp ve Çelen (2000) ise öğretmenlerle yaptıkları çalışmada bekar öğretmenlerin kişisel başarı puanları evlilere oranla daha düşük bulunmuştur.

Medeni durum değişkeni ile denetim odağı puanları arasındaki ilişkiye ait elde edilen bulgular incelendiğinde, evli ve bekar avukatlar arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür.Avcıoğlunun (1995) otel çalışanlarının, denetim odağının çalışanın iş verimi üzerindeki etkisini incelediği araştırma sonuçlarını da dul olanların içsel denetim odağı özelliklerinin diğer gruplara göre yüksek olmasına rağmen iş görenin medeni durumuyla denetim odağı arasında istatiksel yönden anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

İş doyumu ile yaş değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde yaşın iş doyum düzeylerinin puanlarının ortalamasına baktığımızda en yüksek iş doyumuna sahip avukatların 41 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir. Ancak yapılan istatiksel işlemler sonucunda yaş ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.Yani yaş değişkenin avukatların iş doyum düzeylerini tahmin etmeye etkisinin olmadığı görülmüştür.Elde edilen bu bulgu diğer araştırma bulguları ile paralellik

göstermektedir. (Al-Louzi, 1997; Kushnir, Cohen, ve Kitai 2000; Proctor ve Steadman 2003; Çam, Akgün, Babacan, Bilge, Ünal 2005).

Avukatların tükenmişlik düzeylerinin yaş değişkenine ilişkin bulguları incelendiğinde duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanları arasındaki fark anlamlı bulunmazken, duygusal tükenme alt ölçek puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Anlamlı bulunan bu farka göre avukatların yaşlarının artmasıyla duygusal tükenme düzeylerinin arttığı görülmüştür. Duygusal tükenmenin en fazla 36-40 yaş grubundaki çalışanlarda olduğu görülmüştür.

Sayıl, Haran Ölmez ve Özgüven (1997)'nin doktor ve hemşirelerde, Taşgın (2004)'nın spor yöneticilerinde yaptığı araştırmalarda yaşın duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puan ortalamalarını etkilemediği belirlenmiştir.

Tükenmişlik üzerine yapılan farklı araştırma sonuçlarında ise özellikle 30 ve daha alt yaş gruplarında duygusal tükenmişliğin en çok görüldüğü yaş grubu olarak belirten Baysal (1995), yaş ilerledikçe duygusal tükenmenin daha fazla olduğunu teknik öğretmenlerle yaptığı çalışmalarında bulan Deniz Avşaroğlu ve Kahraman (2004) farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Kişisel başarı puanları açısından araştırma bulguları incelendiğinde yaş ilerledikçe kişisel başarının arttığı görülmüştür (Maslach ve Jackson 1981; Antoniou, 2000; Ok 2002).

Denetim odağı ile yaş değişkeni ele alındığında bulgular, yaşın araştırmanın örnekleme giren avukatların denetim odağı puanlarında etkili olmadığını göstermiştir.

İçinde bulunduğumuz yüzyılın, hızlı teknolojik gelişmenin içinde bulunması, çalışma ortamının zor, stres ve aşırı çalışmaya dayalı bir anlayış sergilenmesinden bireyler genel anlamda rekabetçi bir çalışma anlayışı içerisindedir.

Avukatlık mesleğinde ve diğer mesleklerde de olduğu gibi mesleğin ilk yıllarında, idealist, deneyimsiz ve iş hayatının getirdiği problemlerle yüz yüze kalan çalışan, iş doyum düzeyini düşük yaşamaktadır.

İş doyumu ve tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalar ve bu çalışmada da, ilerleyen, özellikle 40 ve üstü yaşlarda bireylerin işe ilişkin beklentilerinin gerçekleşmesi, sistemin getirdiği problemlerin çözümünde daha başarılı sonuçlar elde etmesi, işini benimsemesi, hayata ilişkin kriterlerinin gerçekleşmesinden dolayı, iş doyum düzeylerinin yüksek, tükenmişliklerinin düşük olmasını sağlamış olabilir.

Hizmet süresinin iş doyum puanları ile arasındaki ilişki incelendiğinde, iş doyum puanlarının hizmet süresine göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği bulgulanmıştır. Literatürde bu çalışmanın sonuçları ile tutarlı çalışmalar bulunmaktadır. Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan (2003)'nın hekimlerle yaptıkları çalışmalarında hizmet süresi ile iş doyumu arasında ilişkinin olmadığı görülmüştür. Diğer tarafta Tosunoğlu (1998)'nun öğretim elamanlarının iş doyumunun araştırıldığı çalışmasında, çalışanların hizmet süresinin artmasıyla iş doyum düzeylerinin de arttığını tespit etmişlerdir.

Hizmet sürelerine göre avukatlardaki tükenmişlik incelendiğinde, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunda anlamlı bir fark çıkmazken, duygusal tükenme alt ölçek puanları arasındaki fark anlamlı çıkmıştır Hizmet süresi 6-10 ve 11-15 yıl arası olan çalışanların diğer gruplara göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür. Duygusal tükenmenin en az yaşandığı ve kişisel başarının en yüksek olduğu çalışma yılı ise 21 ve üstü yıl çalışanlardır. Yapılan çeşitli araştırmalar çalışma yılının artmasıyla tükenmişliğin azaldığını göstermektedir (Ergin 1993; Girgin 1995; Dietzel ve Coursey 1998). 2004 de Avşaroğlu Deniz ve Kahraman'ın öğretmenlerle yaptıkları çalışmada duygusal tükenme puanlarında hizmet süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşma

saptanmıştır. Duygusal tükenmede en yüksek grup 21 ve 25 yıl arasında iş deneyimi olan öğretmenlerde, en düşük duygusal tükenme ise 16-20 yıl iş deneyimine sahip olan öğretmenlerde olduğu görülmüştür.

Duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutunun hizmet süresi değişkeni ile arasındaki ilişki incelendiğinde, Gündüz (2004)'ün öğretmenlerle yaptığı çalışmada hizmet süresi 0-5 yıl olanların 16-20 yıl ile 21 ve üstü üzerinde yıl çalışan gruba göre daha fazla duyarsızlaşma gösterdikleri ve kişisel başarılarının daha düşük olduğu benzer bir sonuç Girgin (1995)'in çalışmasında da elde edilmiştir. Yapılan bu çalışmada da 20 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre duyarsızlaşma puanlarının düşük ve kişisel başarı puanların yüksek olduğu görülmüştür. Ok (2002)'un banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin araştırıldığı araştırmasında ise hizmet süresi 21 yıl ve üstü hizmet süresine sahip banka çalışanlarının duyarsızlaşmayı, diğer gruplardan daha fazla yaşadığı ve kişisel başarı puanlarında daha yüksek olduğu sonucu saptanmıştır.

Ergin (1996)'nin sağlık personeli ile yaptığı çalışmada toplam hizmet süresi arttıkça duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın azaldığı buna karşın kişisel başarı duygusunun arttığı bulunmuştur. Benzer sonuca Dolunay (2002)'ın öğretmenlerle yaptığı araştırmada da rastlanmıştır. Öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça kişisel başarı puanları da artmıştır.

Hizmet süresi ile denetim odağı arasındaki ilişki incelendiğinde, avukatların denetim odağı puanlarının hizmet süresi değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Farklı mesleklerle yapılan çalışmalarda çalışma yılının artmasıyla birlikte iş doyum düzeylerinin arttığı ve daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuç bu araştırmalarla da desteklenmektedir.

Bu araştırmada yeni göreve başlayan 0-5 yıl hizmet süresi bulunan avukatların, 6-10 yıl hizmet süresi bulunan avukatlara göre daha yüksek iş doyum düzeyi yaşadıkları görülmüştür. Elde edilen bu sonuç literatürdeki bazı çalışma sonuçlarını desteklememektedir. Bunun nedeni ideallerle mezun olup işe yeni başlayan avukatların beklentilerinin fazla olması, yüksek düzeyde gelir elde edeceği kanısının oluşması, kendini kanıtlama çabasının ve umut etkenin yoğunluğunun fazla olmasından dolayı yüksek çıkmış olabilir fakat ilerleyen süreçte beklentilerin istenilen düzeyde gerçekleşmemesi, hayal kırıklığı yaşanması, istediği düzeyde gelir elde edememesi, 6-10 hizmet süresi bulunan yıllarda iş doyum düzeyinin düşük çıkmasını etkilemiş olabilir.

Diğer taraftan çalışma yılının artmasıyla bireyin işin gerekliliğini öğrenmesi, çalışma koşullarını kanıksamaları, elde ettiği deneyimleri ile karşılaştığı sorunlarla daha rahat başa çıkmayı öğrenmesinden; iş doyum düzeylerinin yüksek ve tükenmişliğin daha az görülmesine etki ettiği ifade edilebilir.

İş doyumu ile mesleği seçme nedeni değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde mesleği seçme nedeninin iş doyum düzeyini tahmin etmeye katkısının anlamlı olmadığı görülmüştür.

Tükenmişlik ile mesleği seçme nedeni değişkeni ele alındığında bulgular mesleği seçme nedenin duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyini tahmin etmeye katkısının anlamlı olmadığı fakat duyarsızlaşma düzeyini tahmin etmeye katkısının anlamlı olduğu görülmüştür. Bu anlamlı farklılık mesleği diğer nedenlerden dolayı seçenlerin lehinedir. Mesleği seçme nedeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda da farklı sonuçlar elde edilmiştir. Kırılmaz Çelen ve Sarp (2000) İlköğretimde çalışan öğretmen grubunda tükenmişlik durumunu araştırdıkları çalışmalarında öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerini

belirlemede istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunurken kişisel başarı puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dolunay (2002) öğretmenlerde tükenmişlik durumunu araştırdığı çalışmasında mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puan ortalamaları düşük, kişisel başarı düzeylerinin de yüksek olduğunu saptamıştır.

Mesleği seçme nedeni değişkeni bazı araştırmalarda tükenmişliği etkileyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Baysal (1995)'ın lise öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörleri incelediği çalışmasında mesleği seçme durumuna göre duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma puan ortalamaları arasındaki fark istatiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Mesleği seçme nedeni değişkeni ile denetim odağı arasındaki ilişki incelendiğinde, avukatların denetim odağı puanlarının mesleği seçme nedeni değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır.

Bu bölümde, avukatların iş doyum puanları, Maslach tükenmişlik ölçeğinin ve denetim odağı puanlarının birbiriyle ilişkileri incelenmiştir Elde edilen bulgulara göre avukatların iş doyumu ile duygusal tükenmişlik ve denetim odağı puanların arasında, negatif bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla avukatların iş doyum düzeyleri yükseldikçe, duygusal tükenme düzeylerinde azalma olduğu görülmektedir. Benzer bir sonuca Avşaroğlu, Deniz, Kahraman (2004) teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini inceledikleri araştırmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Spear, Wood, Chawla, Davis ve Nelson (2004)'un yaşlı ve zihinsel sağlık problemlerinin bulunduğu servisteki görevli hemşirelerle iş doyumu ve tükenmişliği inceledikleri araştırmada, Kushnir, Cohen , Kitai (2000) hekimlerle yaptığı tükenmişlik iş

doyumu ve iş stresinin araştırıldığı çalışmada, Muhammad ve Hamdy (2005)'nin farklı 3 şirkette görevli süpervizörlerle tükenmişlik ve iş doyumunu araştırdıkları çalışmalarında, Tsigilis, Koustelios ve Togia (2004)'nın Yunanistan'da kütüphanede görevli çalışanlarla yaptıkları araştırmada tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi bulguladıklarında, iş doyumu ve tükenmişlik arasında negatif anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır.

İş doyumu ile kişisel başarı alt ölçek puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kişisel başarı yaşayan avukatların iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ernest, Brewer ve Clippard (2002)'ın tükenmişlik ve iş doyumunu çalıştıkları araştırmalarında kişisel başarı puanları ile iş doyumu arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır (r= 0.37). Elde edilen sonuç araştırmamızla paralellik göstermektedir.

İş doyumu ile denetim odağı puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında, iki değişken arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu sonuca göre içten denetimlilerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu başka bir ifadeyle dıştan denetimliler düşük iş doyum düzeyi yaşadığı ifada edilebilir. Muhonen ve Torkelson (2004) denetim odağı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında iş doyumu ile denetim odağı arasında (r= -0,32) negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Birçok çalışma da (Blau 1993, Drakeley ve Furnham 1993) İç deneitm odağının iş doyumu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu açığa çıkarmaktadır.

Duygusal tükenme alt ölçek puanları ile duyarsızlaşma alt ölçek puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu bulguya göre duygusal olarak tükenen bir birey aynı zamanda duyarsızlaşma da yaşayabilir. Bu bulgu Evers, Tomic ve Browers (2002)'ın elde ettiği sonuç ile paralellik

göstermektedir. Ernest, Brewer ve Clippard (2002) ise tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile kişisel başarı alt ölçek puanları arasında negatif anlamlı bir ilişki elde edilmiştir.

Denetim odağı puanın tükenmişliğin alt ölçek puanları ile arasındaki ilişki incelendiğinde, denetim odağı ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçek puanları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Duygusal tükenme puanı ve duyarsızlaşma puanları ile denetim odağı puanı arasında pozitif anlamlı bir ilişki görülürken denetim odağı ile kişisel başarı puanı arasında negatif bir ilişki bulgulanmıştır.

Araştırmada sonuç olarak avukatların iş doyumu tükenmişlik ve denetim odağı puanlarının demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiler şöyle özetlenebilir.

Cinsiyet, avukatların iş doyum düzeyi ve tükenmişlik açısından istatiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemesine rağmen içten denetimli bayanların iş doyum düzeyleri erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır.

İş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağı, medeni durum açısından incelendiğinde, bekarların iş doyum düzeyleri evlilere göre daha yüksek, tükenmişlik düzeylerinin de düşük olduğu saptanmıştır.

Yaş değişkenine göre iş doyumu, tükenmişlik ve denetim odağı açısından, yaşın ilerlemesiyle çalışanların iş doyum puanlarının yükseldiği görülse de aradaki bu fark istatiksel olarak anlamlı değildir. Tükenmişlik açısından incelendiğinde, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında gruplar arasında fark çıkmazken, duygusal tükenme boyutunda gruplar arasındaki farkın önemli olduğu görülmüştür. Buna göre en az duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın, en fazla kişisel başarının 41 yaş ve üstü grupta olduğu saptanmıştır.

Hizmet süresi değişkenine göre iş doyumu, duyarsızlaşma boyutu, kişisel başarı ve denetim odağı puanlarında farklılık görülmemesine karşılık, duygusal tükenme

boyutunda istatiksel olarak farklılık bulunmuştur. Elde edilen bulguya göre en düşük duygusal tükenme 21 ve üstü hizmet yılı bulunan avukatlarda bulgulanmıştır.

Mesleği seçme nedenine göre iş doyumu, duygusal tükeneme, kişisel başarı ve denetim odağı puanları arasında istatiksel olarak herhangi bir farklılık görülmemesine rağmen, duyarsızlaşma alt boyutunda mesleği diğer nedenlerden dolayı seçen grupta farklılık olduğu bulgulanmıştır.

İçten denetimli ve dıştan denetimli avukatların iş doyum düzeylerine baktığımızda, iş doyumu ile içten ve dıştan denetimli olma arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, bu farklılığın bayan avukatların lehine olduğu görülmektedir. İçten denetimli bayan avukatların iş doyumu ve kişisel başarı düzeylerini erkek avukatlara göre daha yüksek bulunurken düşük düzeyde de tükenmişlik yaşadığı görülmüştür.

Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde avukatlarda iş doyum düzeyinin, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenlerle birlikte incelenmesi alana ilişkin farklı bir perspektif sunduğu düşünülmektedir.

Yapılan literatür çalışmasında Türk avukatlık mesleğinin niteliği ve avukatlık hukuku ile ilgili çok az kaynağın olduğu, ayrıca bu meslek ile ilgili kapsamlı bir araştırmanın olmadığı görülmüştür. Bu ve benzeri araştırmalar bu meslek alanının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir.

Araştırmanın örneklemini Mersin ilindeki Baroya kayıtlı serbest çalışan avukatlar oluşturmuştur. Bu tür araştırmalar değişik kurumlarda ve farklı illerde serbest olarak çalışan avukatlarda yapılarak elde edilen sonuçlar ile bir karşılaştırma yapılabilir. Ayrıca ele alınan değişkenlerin sayıları arttırılarak, örneğin avukatlarda sosyal destek, zaman yönetimi, rol çatışması, yalnızlık gibi değişkenlerin iş doyumu ve tükenmişlik üzerindeki etkisi daha ayrıntılı olarak araştırabilir.

KAYNAKÇA

Ağaoğlu, Esmehan; Ceylan Müyesser; Kasım, Eren; Madden, Tuğba (2004) "Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri" III.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, Poster Sunumu, Malatya.

Akbulut, Aysel (2002) " Öğretmenlerin Etki ve İlgi Alanı Alışkanlıkları İle Tükenmişlik Düzeyleri ve Serbest Zamanlarda Yaşanılan Duygular Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Aksu, Günay; Acuner, Ahmet Münir ve Tabak Ruhi Selçuk (2002) "Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)" Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 55, (4), 271-282.

Al-Louzi; Salah, Hamdan. (1997) "A Comparative Study of Job Satisfaction Between Registered and Practical Female Nurses in Jordan, Michigon Statte Universty, Dissertation Abstracts International Vol 58, No;1, July.

Alimoğlu, Mustafa K ve Dönmez Levent. (2005) " Day Light Exposure and The Other Predictors of Burnout Among Nurses İn A Universty Hospital", *International Journal of Nursing Studies* 42, 549-555.

Antoniou, Alexander S.(2000) "Sources Of Stres and Professional Burnout of Teachers of Special Educational Needs İn Greece" İnternational Special Education Congress, Universty Of Manchester 24 th-28 th. July.

Arıkan, Fatma (2004) "Diyaliz Hemşirelerinin,Yoğun Bakım ve Servis Hemşireleri ile Karşılaştırmalı Olarak işe Bağlı Stres, Tükenmişlik ve Doyum Düzeylerinin İncelenmesi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği ABD, Afyon.

Armstrong, Michael. (1993) " Personel Management Practice" , Condon Kogon Page Limited, Rourth Edition.

Ataoğlu, Ahmet; İçmeli, Celalettin ve Özçetin, Adnan (2000) "Hekimlerde İş Doyumu" *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi*, 2, 17-34

Avcıoğlu, Seniha (1995) "Kaygı Düzeyi ve Denetim Odağının Bireyin İşverimi Üzerindeki Etkilerinin Karşılaştırılması" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Avşaroğlu, Selahattin; Deniz, M.Engin; Kahraman,Ali (2005) " Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi"Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 14, Konya.

Aydın, Mustafa (1993) Çağdaş Eğitim Denetimi, Pegem Yayınları, 3. Baskı. Ankara.

Aytaç, Serpil (2001) "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi " Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 31, Sayı 1,

Balcı, Ali (1985) "Eğitim Yöneticisinin Doyumu" Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Baltaş, Acar ve Baltaş Zuhal (1993) "Stres ve Başa Çıkma Yolları" Remzi Kitapevi, 13. Baskı İstanbul.

Barut, Yaşar ve Kalkan, Melek (2002) "Ondakuz Mayıs Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" ondakuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 66-77.

Barutçugil, İsmet (2002) "Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi " Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Baysal, Asuman (1995) "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliği Etki Eden Faktörler" Yayınlanmamış Doktora Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Beemsterboer, Joni ve Baum, Bernard H. (1984) " Burnout: Definitions and Health Care Management", *Social Work İn Health Care,* Vol. 10, 1, 97-109.

Berg, Brian .D (1994) "Educator Burnout Revisited: Voices From The Staff Room" *Clearing Hause,* 67 (4),185-189.

Bilgin, Nuri (2000)"Sosyal Psikolojiye Giriş" Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları 3. Baskı No:48 İzmir.

Blau, Gary J. (1993). "Testing The Relationship of Locus of Control To Different Performance Dimensions." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 125-138.

Cantekin, Ömer Faruk (2003), "Üniversitelerdeki İngilizce Okutmanlarının Örgüte Uyum Sorunlarının İş Doyumu Açısından Yol Açtığı Sorunlar", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Cinhinlioğlu, Zafer (1997) "Türkiye'de Hukuk Mesleği" Gündoğan Yayınları, 97, 143, Ankara.

Cordes, Cynthia L. ve Daugherty Thomas W.(1993) "A Review and An Integration Of Research On Job Burnout" *Academy Of Managament Review*, 18, 4,

Crossley, Craig D, ve Highhouse, Scott. (2004) " Relation of Solo Search and choice Process with Subsguent Satisfaction" *Journal of EconomicPpsychology Available* 28 July.

Çam, Olcay; Akgün, Ebru; Babacan (Gümüş), Aysun; Bilge Ayşegül ve Ünal (Keskin), Gülseren (2005) "Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim

ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Anadolu Psikiyatri Dergisi, 6, 219, İzmir.

Çetinkanat, Canan (2000) Örgütlerde Güdülenme ve iş Doyumu, Anı Yayıncılık, İstanbul.

Dağ, İhsan (1990) "Rotterin İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin (RİDKOÖ) Üniversite Öğrencileri İçin Güvenilirliği ve Geçerliliği, Türk Psikoloji Dergisi 7 (25), 10-16.

Daniels, Kevin ve Guppy, Andrew (1994)"Occupational Stres, Social Support,Job Control and Psychological Well-Being" *Human Relations,* 47,1523-1544.

Davis, Keith. (1982) İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış (Çeviri Kemal Tosun ve Diğerleri) İstanbul Üniversitesi Matbaası, No: 3028, İstanbul.

De Coninck, James, B. ve Stilwell, Deon, C. (2004) " Incorporating organizational Justice, Role states, Pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover ıntentions" *Journal of Business Research* 57, (3), 225-231.

Deryakulu, Deniz (2005) " Bilgisayar Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin incelenmesi", *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 19.

Dessler, Gary. (1985) "Personnel Management", 4.th Edt. Prectice Hall Newjersey.

Dietzel. L C; Corsey, Robert D. (1998) " Predictors Of Emotional Exhaustion Among Nonresidential Staff Persons", *Psychiatric Rehabilitation Journol*, 21, (4), 340-349.

Dolunay, Ayşe, Birsen (2002) "Keçi Ören İlçesi Genel Liseler ve Teknik Ticaret Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu" *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası,* 55 (1).

Dönmez Ali (1983) "Denetim Odağı (Locus Of Control) ve Çevre Büyüklüğü", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 37-48.

Drakeley Russel J. ve Furnham, Adrian (1993) "Work Locus of Control and Perceived Organizational Climate*" Europen Work and Organizationel Psychologist* 3,1-9.

Elit, Laurie; Bains, Mand I. ;Susman, Jonathan ve Grunfeld, Eva (2004) "Job Satisfaction, Stres and Burnout Among Canadian Gynecologic Oncologists" *Gynecologic Oncology* 94, 134-139.

Erdoğan, İlhan (1997) "İşletmelerde Davranış" 2. baskı İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:272 S. 376, İstanbul.

Eren, Erol. (2001) "Yönetim ve Organizasyon" Beta Basım, 5. Baskı- İstanbul.

Ergin, Canan. (1993) " Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması" R. Bayraktar, İ. Dağ (Ed), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel çalışmaları, Mefekson AS. 143-154, Ankara.

Ergül, Hüseyin F. (2005) "Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri" Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 4 (14) 67-79.

Ernest, Brewer, W. ve Clippord, Laura Faye (2002) " Burnout Job Satisfaction Among Student Support Services Personel" , *Human Resource Development Quarterly,* Vol 13 No: 2, pp- 169- 186.

Evers, Will J. G.; Brouwers, Andre; Tomic, Welko (2002) " Burnout and Self Efficacy: A Study On Teachers, Beliefs When Implementing An Innovative Aducational System İn The Netherlands", *British Journal Of Educational Psychology*, 72, 227-243.

Evers, Will ; Brouwers, Andre; Tomic, Welko (2002) "Agressive Behavior and Burnout Among Staff Of Homes Fort the Elderly" *İnternational Journal of Mental Health Nursing,* 11,2-9

Findley M. J. Ve Harris M. Cooper (1988) "Locus of Control and Academic Achievement: A Literature Review" *Journal of Personality and Social Psychology* 44, 419-427.

Gabris, Gerald T; İhrke, Douglas.M (2001) "Does Performence Appraised Contribute to Heightened Levelsof Employee Burnout" *Public Personel Management,* 30 (2), 157-173.

Gaines, J. Ernest ve Jermier John. M (1983) "Emotionl Exhaustion İn a High Stres Organization" *Academy Of Managment Journal*.26, (4) 567-586.

Garboua, Louis Levy ve Montmarguette, Claude. (2004) " Reported Job Satisfaction: what does It Mean? " *Journal of Socio- Economics,* 33, (2), 135-151.

Garcia, Francisco. Javier C, Munoz, Eva Maria, P. ve Ortiz, Miguel Angel C. (2005) "Personality and Contextual Variables In Teacher Burnout" *Personality and Individual Differences* 38, 929-940.

Gençer, Ali (2002) "Öğretmenlerin İş Doyumu İle Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

George, Jennifer M. (1990) "Personetity, Affect and Behaviour in Groups ", *Journal of Applied Psychology,* 75, 107-116.

Gianakos, İrene (2002) "Predictors of Coping With Work Stres: The Influences Of Sex, Gender Role Social Desirabilty, and Locus Of Control"*Sex Roles*, 46, 5-6

Girgin, Günseli (1995) " İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Golembiewski, Robert T.; Boudreau R. A ;Sun, Ben-Chu ve Lou, Huaping (1998) "Estirnates Of Burnout In Public Agen Eies:Worlwide, How Many Employees Have Which Degress Of Burnout And With What Consequences?" *Public Administration Review,* 58, 59-65.

Gödelek, Ertuğrul (1988) "Üç Farklı İş Kolunun Psikososyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Ünversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gök, İsa (2005) Mersin Barosu Dergisi NİSan Sayı:15.

Greenberg, Jerald. (1990) " Organizational Justice : Yesterday, Today and Tomorrow" *Journal Management*, May, 16, 399-432.

Greenglass, Ester ve Burke, Ronald J.(1988) "Work and Family Precursersof Burnout İn Teachers: Sex Differences", *Sex Roles,*18,(3),215-229.

Günbayı, İlhan (2000) Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme, Özen Yayıncılık Ankara.

Gündüz, Bülent (2004) " Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Handry, Katherine Lois (2001) "Burnout and Self Reported Vocal Health Among Music Teachers and other Educators.New York" Yayınlanmamış Doktora Tezi Columbia Universty Teachers College .

Hıcks, Helbert G. ve Gullett, Ray, C. (1981) " Management " Newyork McGraw- Hill.

Holder, Judith C ve Vaux Alan (1998) "Africa American Professionals: Coping With Occupational Stres İn Predominantly White Work Environments" *Journal Of Vocational Behavior* 53 (3), 315-427.

Hull, Kathlee, E. (1999)"The Paradox Of The Contented Famele Lawyer" *Law, Society Review,* 33 (3) 687-702.

Işıklar, Abdullah (2002) " Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Iwanicki, Edward, F. (1983) "Toward Understanding and Alleviating Teacher Burnout", *Theory into Practice,*22 (1) 27-32.

Izgar, Hüseyin. (2000) " Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre incelenmesi (Orta Anadolu Örneği) ", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

İncir, Gülten (1985) "Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış", Milli Pratiktivite Merkezi Yayınları, No: 313, Ankara.

İncir, Gülten. (1990) " Çalışanların İ Doyumu Üzerine Bir İnceleme" , Milli Protiktivite Merkezi Yayınları, Yeniçağ Basın-Yayın Sanayi, 401, Ankara.

Jackson, Susan E; Turner, Bria,A ve Brief Arthur P. (1987) "Correlates Of Burnout Among Public Service Lawyers" *Journal Of Occupational Behavior,* 8,339-349.

Janssen, Peeter P. M.; Peeters, Maria C. W.; Jonge, Jan de; Houkes, Inge ve Tummers, Gladys E. R. (2003) "Spesifik relationships between job demands, job

resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work- home interference."*Journal Of Vocational Behavior,*

Jensen, Lary; Hughes Chris ve Olsen Josph A. (1990) "Association of Country Sex, Social Class and Life Cycle to Locus of Control İn Western Europen Countries".*Psychological Reports,*67 (1), 199-205

Johns, Gary. (1983) " Organizational Behavior", Understanding Life and Work. Dallas Scott, Foresman.

Kabadayı. Reside. (1982) " Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ve öğretmenlerin Güdülenmesi" Yayınlanmamış Doktara Tezi Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Karlıdağ, Rıfat; Ünal Süheyla ve Yolooğlu Saim. (2001) "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi" *Klinik Psikiyatri Dergisi,* Sayı 4, S: 114.

Kaynak, Tuğray. (1990) "Organizasyonel Davranış," İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:223, İstanbul.

Keleş, Onur B. (2000) "Eğitim Yöneticilerinde Sorun Çözme ve Denetim Odağı İlişkisi" Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kırılmaz, (Yıldız), Ayşe; Çelen, Ümit ve Sarp, Nilgün (2003) "İlköğeretimde Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik" İlköğretim Online 2 (1) 2 – 9.

Koustelios, Athanasios. (2001) " Organizalitional Factors As Predictors Of Teachers Burnout", 88 (3), 627-634.

Köknel, Özcan (1999) Kişilik 15. Basım Altın Kitapları Yayınevi, İstanbul.

Kushnir, Talma; Cohen Avner Herman; Kitai Eli (2000) "Continuing Medical Education and Primary Physicians, Job Stres, Burnout and Dissatisfaction" *Medical Education* 34 (6) 430-436.

Külahçı, Şadiye (1991) " Kadının Çalışma Sorunu" Milli Eğitim Vakfı Dergisi, Sayı 22.

Leiter, Michael (1991) "Coping Patterns As Predictors of Burnout; The Function Of Control and Escapist Coping Patterns" *Journal of Organizational Behavior*, 12, 123-144.

Lengua, Liliana J.ve Stormshack Elizabeth A. (2000)"Gender, Gender Roles, and Personality Gender Differences in the Prediction of Coping and Psychologicial Symptoms.*Sex Roles*,43,787-820.

Levinson, Harry. (1996) " Burnout " Harward Business Review July- August.153-161.

Lunenburg, Fred ve Cadavid, Victoria (1992) "Locus Of Control, Pupil Control İdeology and Dimentions Of Teacher Burnout", *Journal of İnstructional Psychology,*19 (1), 13-22.

MacMillan, Robert, B. (1999) "Influence of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction" *The Journal of Education Research* September, 1999

Malik, Jackson ve Jordan Pamela (2005) " Organizational Climate and Hospital Nurses Job Satisfaction, Burnout and ıntent to Leave" , *Health sciences, Nursing, Business* Administration, Management, P, 812, Aug.

Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1981) "The Measurement Of Experienced Burnout" *Journal Of Occuational Behavior*.2, 99-113.

Maslach, Christina ve Jackson, Susan E. (1985) "The Role of Sex and Family Variables İn Burnout" *Sex Roles*, 12, (8), 837-851

Maslach, Christina ve Leiter, Michael, P. (1997) " The Truth About Burnout" San Fransisco Jossey Bass Inc.

Maslach, Christina. , Schaufeli Wilmar B. , Leiter, Michael P. (2001), " Job Burnout", *Annual Rewiew Psychol*. 52, 397-422.

Mc Cormic, Ernest J. ve İlgen, Daniel. (1980) "Industrial Psychology". USD. New Jersey, Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs.

Muhammed, Ali H; Hamdy Hossam (2005) "Burnout, Supervisory Support and Work Outcomes: A Study From an Arobic Cultural Perspective" *İnternational Journal Of Commerce Managment* 15,3; 4; 230.

Muhonen, Tuija ve Torkelson, Eva (2004) "Work locus of Control and İts Relationship to Health and Job Satisfaction From a Gender Perspective" *Stres and Health,*20,21-28.

Murat, Mehmet (2000) "Sınıf Öğretmenlerinde 10 Yıllık Meslek Sürecinde Tükenmişliğinin Haritalanması ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Noor, Norani M. (2002) "Work Familly Conflict, Locus of Control and Women's Well-Being:Tests of Altrnative Pathways"*Journal of Social Psychology,*142 (5), 645-662.

Ok, Sibel. (2002) " Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu, Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Onaran, Oğuz. (1981) " Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 470, Ankara.

Örmen, Uygur(1993) "Tükenmişlik duygusu ve Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul.

Özdayı, Nurhayat. (1990) " Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin iş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

Özden, Mehmet. C. (2003) "Hukukta Kariyer ve Avukatlıkta Mesleki Gelişim"Kartal Basım Yayın Dağıtım ve Pazarlaması, Ankara.

Özsoy, Osman. " Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri" Hayat Yayınları, İstanbul.

Pastore, Donna L. ve Kuga D. J. (1993) "High School Coashes of Women's Teams: An Evaluation of Burnout levels" *The Physical Education* 50, 126-131.

Patrick, James Norton. (1997) "The Relationship of Marital Satisfaction to Job Satisfaction in the Teaching Family Model" Ph. D. The Florida State Universty, Dissertation Abstracts International , Vol 58, No; 6, December.

Pehlivan, İnayet, A.(2000) "İş Yaşamında Stres" Pegem Yayıncılık, Ankara.

Piko, Bettina F. (2005) " Burnout, Role Conflict, Job Satişsfaction and Psychosocial Health Among Hungarion Health Care staff: A Guestionnaire Survey" , *International Jounral of Nursing Students.*

Pines, Ayala. M. ve Keinan, Giora (2005) "Stres and Burnout: The Significant Difference" *Personality and İndividual Differences* 39, 625-635.

Pinikahana Jaya ve Happell Brenda (2004) "Stres, Burnout and Job Satisfaction in Rural Psychiatric nurses: A Victorian Study"*Australion Journal Of Rural Health* 12, (3), 120.

Pirjo, Tuuli ve Seppo, Karisalmi (1999) "İmpact of Working Life Qualitiy On Burnout" *Routledge, Part of the Taylor Of Francis Group,* 25 (4),441-449.

Proctor, Briley. E. ve Steadman Tara. (2003) " Job Satisfaction, burnout and Perceıved effectiveness of ın- House versus Traditional Scholl Psychologists! Psychology in the Scholl Vol 40, 8 ,2 , Willey Periodicals. Inc.

Pusat, Aytül. (1992) "İş Tatmininin Çalışma Yasamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiyedeki Uluslar arası Fast food Restaurantlarında Çalışan Personelin iş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Raymond, Loi; Ngo, Hong-Yue ve Sharon Foley (2004) "The effect Of Professional İdentification On Job Attitudes: A Study Of Lowyers İn Hong Kong" *Organizationel Analysise Greenwich* 12,2,109-129

Reitz, H. Joseph. (1987)"Behavior In Organizations" , Illinois: Richard D. Irwin. Inc. Dissertation Abstracts International D 47- 05, p. 1563, November.

Robbins, Stephan. (1994) Örgütsel davranışın Temelleri. (Çeviren: Sevgi Ayşe Öztürk) Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.

Rotter, Julian.B (1996) "Genaralized Expectancies For İnternal Versus External Control Of Reinforcement" *Psychological Monographs Genaral and Applied* vol, 80, 150-163.

Russel,Daniel W.; Altmaier,Elizabeth ve Van Velzen, Dawn I. (1987) "Job-Roleted Stres, Social Support ve Burnout Among Classroom Teachers" *Journal Of Applied Psychology,* 72 (2), 269-274.

Sabuncuoğlu, Zeyyat. (1987) Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa.

Saks, Alan M.ve Asforth, Blake E (2002) " Is Job Search Related to Employment Quality It All Depends on The Fit " *Journal Of Applied Psychology,* 87, 646-654.

Savaşır, Işık ve Şahin, Nesrin H. (1997) Bilişsel Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:9 Ankara.

Saygın, Meral; Çakmak, Aytül ve Köse Kenan (2002) "Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu" 8. Ulusal Halk Sağlığı Kongresinde (23-28 Eylül) Poster Sunumu, Diyarbakır.

Sayıl Işık; Haran Seda; Ölmez S; Özgüven Devrimci Halise. (1997) "Ankara Üniversitesinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri", Kriz Dergisi, 5, 2, Ankara.

Schultz, Duane P. Ve Schlultz, Sydney Ellen. (1990) " Psychology and Industry Today ", Newyork. Macmillan Publishing Company.

Sermon , Janet Mobley (1995) "The Relationship Of the Dual Role Assignment to the Level Of Perceived Burnout By Secondary Teachers" *Social Sciences*, 55 (9),2765.

Schwab, Richard.L ve İwanicki Edward F. (1982) "Who are Our Burned Out Teachers?" Educational Research Quarterly 7 (2), 5-17.

Snipes, Robin; Oswald, Sharon ; Latour Michael ve Armenakis Achilles, A. (2004) " The Effects of Specific Job satisfaction facets on Customer perceptions of service quality . An Employee- Level Analysis " Journal of Business Research Article in Pres.

Spear, Jonathan; Wood Leanne,Chawla; Sudershan, Davis Antony ve Nelson, Jim (2004) " Job Satisfaction and Burnout İn mental Health services For Older People" *Australasion Psychiatry,* 12,1,58-61.

Spector, Paul, E. (1997) "Job Satisfaction: Application, Assesment, Causeand, Consequences", Page Publications, California.

Sun, H. Özlem (2002) "İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiya Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü", Uzmanlılık, Yeterlilik Tezi, Ankara

Sünter, Ahmet Tevfik; Canbaş Sevgi; Dabak, Şennur; Öz, Hatice ve Peşken, Yıldız (2001) "Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyum Düzeyleri" Genel Tıp Dergisi, 16 ,1.

Tan, Nadide. (2003) " Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş Doyumunu Etkileyen Etmenler" (Ankara ili örneği) Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taşgın, Gök (2004) "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgüt Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensitüsü, Konya.

Tosunoğlu, Hülya (1998) "Fırat Üniversitesi Öğretim Elemanlarında İş Doyumu", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tsigilis Nikolaos, Koustelios Athanasios ve Topia Aspasia (2004) " Multivariate Relationship and Discriminant validily Between job satisfaction and Burnout" *Journal of management Psychology,* 19,(7), 666-675.

Tümkaya, Songül. (1996) " Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başaçıkma Davranışları", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Um, Myung-Young ve Dianne F. Harrıson (1998) "Role stressors, Burnout, Mediators and Job Satisfaction; A Stres-Strain-Outcome Model and An Empirical Test." *Social Work Research*, 22, (2), 100-116

Uslu, Mustafa (1999) "Resmi Eğitim Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojk Danışman ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumlarının Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Ünalan Gedik, Hülya ; Barus, Nursun ve Ellez M. (2004) "AABT Mezunlarının İş Durumunun Saptaması" 7. Acil Tıp ve 3. Acil Hemşireliği ve Paramedikal Sempozyumu, 24-27 Kasım Gaziantep, Poster Sunumu.

Verbeke, William (1996) "Individual Differences In Emotional Contagion Of Salerspersons, Its Effecy On Performance And Burnout" *Psyhology And Marketing*, 14, 6, 617-636.

Yeşilyaprak, Binnur (1988) "Lise Öğrencilerinin İçsel ya da Dışsal Denetimli Oluşlarını Etkileyen Etmenler" Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yıldırım, Fatma (1996) "Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışmasıyla Tükenmişlik Arasındaki İlişki" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Yıldız, Neziha; Yolsal Nuray; Ay Pınar ve Kıyan Aysu (2003)"İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu" İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası 66, 1.

Young, Kathryn M; Cooper, Cary L. (1995) "Occupational Stres İn the Ambulance Service: A diagnostic Study" *Employee Counselling Today*, 75; 25-33.

Yüksel, Öznur. (1998) İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara.

Wright, Thomas A. ve Bonett, Douglas G. (1997) " The Contribution Of Burnout To Work Performance" ., *Journal of Organizational Behavior*, 18 (5), 491-49

Örneklemin Ölçeklere Göre Değerlendirilmesi

Bu bölümde çalışmaya katlan avukatların, araştırmada kullanılan ölçeklerin her maddesine verdikleri yanıtların frekans ve yüzdelikleri çizelgelerde sırasıyla verilmiştir.

İş Doyum Ölçeğine Göre Değerlendirme

Avukatların iş doyum ölçeğinin maddelerine verdikleri yanıtların frekans ve yüzdelikleri aşağıdaki çizelgelerde sırasıyla verilmiştir.

Çizelge 29 İş Doyumu Ölçeği Madde 1

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	25	15,6
Beni yeterince tatmin etmez	60	37,5
Kararsızım	18	11,3
Beni oldukça tatmin eder	45	28,1
Beni çok tatmin eder	12	7,5
TOPLAM	160	100

İş doyumu ölçeğinin birinci maddesinde yer alan "işimin bana sağladığı güvenliğin derecesi" ifadesine örneklemin 60'ı (%37,5) beni yeterince tatmin etmez cevabını vermiştir. 45'i (% 28,1) beni oldukça tatmin eder, 25 'i (%15,6) beni hiç tatmin etmez, 18'i (11,3) kararsızım ifadesini işaretlemiştir. Beni çok tatmin eder ifadesini ise 12 (%7,5) avukat cevaplamıştır.

Çizelge 30 İş Doyumu Ölçeği Madde 2

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	12	7,5
Beni yeterince tatmin etmez	78	48,8
Kararsızım	29	18,1
Beni oldukça tatmin eder	35	21,9
Beni çok tatmin eder	6	3,8
TOPLAM	60	100

Madde- 2 de yer alan "aldığım maaş ve terfilerin miktarı" ifadesine 78 (%48,8) avukat beni yeterince tatmin etmez, 35 (%21,9) avukat beni oldukça tatmin eder, 29 (%18,1) avukat kararsızım, 12 (%7,5) avukat beni hiç tatmin etmez, en son olarak ta 6 (%3,8) avukat beni çok tatmin eder ifadesini işaretlemiştir.

Çizelge 31 İş Doyumu Ölçeği Madde 3

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	10	6,3
Beni yeterince tatmin etmez	35	21,9
Kararsızım	23	14,4
Beni oldukça tatmin eder	72	45,0
Beni çok tatmin eder	20	12,5
TOPLAM	160	100

İş doyumu ölçeğinin 3.maddesinde "işimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme miktarı" ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeye 72 (%45,0) avukat beni oldukça tatmin eder diye cevap vermiştir.35 (%21,9) avukat beni yeterince tatmin etmez, 23 (%14,4) avukat kararsızım ifadesini değerlendirmiştir. Beni çok tatmin eder ifadesini ise 20 (%12,5) avukat, 10(%6,3) avukat ise beni hiç tatmin etmez cevabını işaretlemiştir.

Çizelge 32 İş Doyumu Ölçeği Madde 4

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	10	6,3
Beni yeterince tatmin etmez	50	31,3
Kararsızım	24	15,0
Beni oldukça tatmin eder	61	38,1
Beni çok tatmin eder	15	9,4
TOPLAM	160	100

"İşimde birlikte çalıştığım, etkileşimde bulunduğum ve konuştuğum kişiler" ifadesi iş doyumu ölçeğinin 4. maddesini oluşturmaktadır. Bu ifadeye örneklemin 61 'i (% 38,1) beni oldukça tatmin eder cevabını işaretlemiştir. 50'si (%31,3) beni yeterince tatmin etmez, kararsızım ifadesini 24'ü (%15,0), 15'i (%9,4) beni çok tatmin eder, beni hiç tatmin etmez ifadesini ise 10'u (%6,3) cevabını işaretlemiştir.

İş Doyumu Ölçeği Madde 5

Ölçeğin 5. maddesinde "amirlerimin gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi" ifadesi yer almaktadır. Yapılan inceleme sonucunda avukatların bu maddeyi ya boş bıraktıkları ya da amirlerinin olmadığı gibi cümleler not edildiği görüldüğünden bu maddeye veri girişi yapılmayarak istatistiksel olarak ele alınmamıştır.

Çizelge 33 İş Doyumu Ölçeği Madde 6

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	7	4,4
Beni yeterince tatmin etmez	34	21,3
Kararsızım	19	11,9
Beni oldukça tatmin eder	72	45
Beni çok tatmin eder	28	17,5
TOPLAM	160	100

İş doyumu ölçeğinin 6. maddesi "işimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu" ifadesidir. Bu maddeyi değerlendiren örneklemdeki 72 (%45) avukat bu ifadenin beni oldukça tatmin eder cevabını işaretlemişlerdir. Beni yeterince tatmin etmez ifadesini 34 (% 21,3) işaretlemiştir. 28 (%17,5) avukat beni çok tatmin eder, kararsızım şıkkını 19 (%11,9), beni hiç tatmin etmez ifadesini ise 7 (%4,4) işaretlemiştir.

Çizelge 34 İş Doyumu Ölçeği Madde 7

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	8	5,0
Beni yeterince tatmin etmez	31	19,4
Kararsızım	28	17,5
Beni oldukça tatmin eder	71	44,4
Beni çok tatmin eder	22	13,8
TOPLAM	160	100

İş doyumu ölçeğinin 7. maddesinde " iş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansım" cümlesi yer almaktadır. Beni oldukça tatmin eder ifadesini avukatların 71'i (%44,4) işaretlemiştir. 31 (%19,4) avukat beni yeterince tatmin etmez

ifadesini kullanmıştır. Kararsızım ifadesini 28'i (%17,5) beni çok tatmin eder ifadesini 22'si (%13,8), beni hiç tatmin etmez ifadesini ise 8'i (%5,0) işaretlemiştir.

İş Doyumu Ölçeği Madde 8

"Amirimden gördüğüm destek ve rehberlik" iş doyumu ölçeğinin 8. maddesini oluşturmaktadır. Yapılan inceleme sonucunda avukatların bu maddeyi ya boş bıraktıkları ya da amirlerinin olmadığı gibi cümleler not edildiği görüldüğünden bu maddeye veri girişi yapılmayarak istatistiksel olarak ele alınmamıştır.

Çizelge 35 İş Doyumu Ölçeği Madde 9

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	34	21,3
Beni yeterince tatmin etmez	54	33,8
Kararsızım	27	16,9
Beni oldukça tatmin eder	33	20,6
Beni çok tatmin eder	12	7,5
TOPLAM	160	100

"Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi" ifadesi ölçeğin 9. maddesini oluşturmaktadır. Bu ifadeyi örneklemin 54'ü (%33,8) beni yeterince tatmin etmez şıkkını işaretlemiştir. Beni hiç tatmin etmez ifadesini avukatların 34'ü (%21,3), beni oldukça tatmin eder avukatların 33'ü (%24,6) cevabını işaretlemiştir. Kararsızım ifadesini 27'si (%16,9), beni çok tatmin eder ifadesini ise 12 si (%7,5) cevaplamıştır.

Çizelge 36 İş Doyumu Ölçeği Madde 10

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	8	5
Beni yeterince tatmin etmez	38	23,8
Kararsızım	11	6,9
Beni oldukça tatmin eder	64	40
Beni çok tatmin eder	39	24,4
TOPLAM	160	100

İş doyumu ölçeğinin 10. maddesi "işimde kendime ait bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı " yer almaktadır. Bu ifadeye büyük çoğunluğun 64'ü (%40) beni oldukça tatmin eder şıkkını işaretlemiştir. Beni çok tatmin eder ifadesini örneklemdeki avukatların 39'u (%24,4), beni yeterince tatmin etmez ifadesini ise avukatların 38'i (%23, 8) cevaplamıştır. Kararsızım şıkkını avukatların 11'i (% 6,9), beni hiç tatmin etmez ifadesini 8'i (% 5) cevaplandırmıştır.

Çizelge 37 İş Doyumu Ölçeği Madde 11

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	18	11,3
Beni yeterince tatmin etmez	45	28,1
Kararsızım	30	18,8
Beni oldukça tatmin eder	50	31,3
Beni çok tatmin eder	17	10,6
TOPLAM	160	100

"İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi" ifadesi ölçeğin 11. maddesini oluşturmaktadır. Bu ifadeye beni oldukça tatmin eder diyen 50 (% 31,3) avukat bulunmaktadır. Bu değerlendirmeye en yakın cevabı beni yeterince tatmin etmez

45 (%28,1) avukat belirtirken, kararsızım ifadesini 30'u (%18,8) kişi cevaplandırmıştır. Beni hiç tatmin etmez şıkkını 18'i (%11,3), beni çok tatmin eder ifadesini ise örneklemdeki avukatların 17'si (%10,6) bulunmaktadır.

Çizelge 38 İş Doyum Ölçeği Madde 12

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	4	2,5
Beni yeterince tatmin etmez	46	28,8
Kararsızım	27	16,9
Beni oldukça tatmin eder	63	39,4
Beni çok tatmin eder	20	12,5
TOPLAM	160	100

Ölçekteki 12. maddede "İş yerindekilere yardım etme fırsatı" ifadesi yer almaktadır. Bu maddeye ilişkin değerlendirmelerinde 63 avukat (% 39,4) beni oldukça tatmin eder ifadesini işaretlemişlerdir. 46 avukat (% 28,8) beni yeterince tatmin etmez, 27 avukat (%16,9) kararsızım, 20 avukat (% 12.5) beni çok tatmin eder, beni hiç tatmin etmez ifadesini ise 4 avukat (%2.5) işaretlemiştir.

Çizelge 39 İş Doyumu Ölçeği Madde 13

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	15	9,4
Beni yeterince tatmin etmez	38	23,8
Kararsızım	24	15
Beni oldukça tatmin eder	60	37,5
Beni çok tatmin eder	23	14,4
TOPLAM	160	100

İş doyumunun 13. maddesinde "iş yerindeki yarışma (mücadele) fırsatı" ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeyi örneklemdeki avukatların çoğunluğu yani 60 avukat (%37,5) beni oldukça tatmin eder ifadesini kullanmıştır. Beni yeterince tatmin etmez ifadesini 38 avukat (% 23,8), kararsızım ifadesin 24 avukat (% 15),beni çok tatmin eder ifadesini 23 avukat (%14,4), beni hiç tatmin etmez ifadesini ise 15 avukat (% 9,4) cevaplandırmıştır.

Çizelge 40 İş Doyumu Ölçeği Madde 14

	N	**%**
Beni hiç tatmin etmez	11	6,9
Beni yeterince tatmin etmez	33	20,6
Kararsızım	32	20
Beni oldukça tatmin eder	59	36,9
Beni çok tatmin eder	25	15,6
TOPLAM	160	100

İş doyumu ölçeğinin son maddesinde " iş yerindeki yönetim tutumu" ifadesi yer almaktadır. Bu maddeye 59 avukat (% 36,9) beni oldukça tatmin eder maddesini işaretlemiştir. Beni yeterince tatmin etmez maddesini 33 avukat (% 20,6), ona en yakın olarak kararsızım ifadesini 32 avukat (% 20) cevaplandırmıştır. Beni çok tatmin eder örneklemdeki avukatların 25'i (% 15,6), beni hiç tatmin etmez ifadesini avukatların 11'i (%56,9) cevaplandırmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Göre Değerlendirme

Avukatların Tükenmişlik ölçeğinin maddelerine verdikleri yanıtların frekans ve yüzdelikleri aşağıdaki çizelgelerde sırasıyla verilmiştir.

Çizelge 41 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 1

	N	**%**
Hiçbir zaman	27	16,9
Bazen	115	71,9
Genellikle	8	5,0
Çoğu zaman	10	6,3
Her zaman	0	0
TOPLAM	160	100

Tükenmişlik ölçeğinin 1. maddesinde yer alan "İşimden soğuduğumu hissediyorum" ifadesine örneklemin çoğunluğu 115 i (% 71,9) bazen cevabını vermiştir. 27 (% 16,9) avukat hiçbir zaman, 10 'u (6,3) çoğu zaman, 8 avukat (% 5,0) genellikle cevabını işaretlemişleridir.

Çizelge 42 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 2

	N	**%**
Hiçbir zaman	33	20,6
Bazen	92	57,5
Genellikle	26	16,3
Çoğu zaman	8	5
Her zaman	1	0,6
TOPLAM	160	100

Tükenmişlik ölçeğinin 2. maddesinde "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum "ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeyi örneklemin yarıdan fazlası 92i (%57,5) bazen şıkkını işaretlemişlerdir.33 avukat (%20,6) hiçbir zaman,26 avukat (%16,3) genellikle, 8 avukat (%5) çoğu zaman yaşadığını belirtmiştir.Örneklemdeki 1 avukat ise her zaman yaşadığını işaret eden cevabı vermiştir.

Çizelge 43 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 3

	N	%
Hiçbir zaman	67	41,9
Bazen	78	48,8
Genellikle	11	6,9
Çoğu zaman	2	1,3
Her zaman	2	1,3
TOPLAM	160	100

"Sabah Kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum" ifadesinde belirtilen hissetmeyi örneklemde yer alan 78 (%48,8) avukat bazen yaşadığını belirtmiştir. Yaşama sıklığını 67 (%41,9) avukat hiçbir zaman olarak değerlendirmiştir.11 (%6,9) avukat genellikle, 2 avukat (%1,3) çoğu zaman,2 (%1,3) avukat her zaman yaşadığın ifade etmiştir.

Çizelge 44 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 4

	N	%
Hiçbir zaman	8	5
Bazen	32	20
Genellikle	61	38,1
Çoğu zaman	39	24,4
Her zaman	20	12,5
TOPLAM	160	100

4. maddede "İşim gereği karşılaştığım insanların neler hissettiklerini hemen anlarım" cümlesi yer almaktadır. Bu cümleye verilen cevapların dağlım sonuçlarına bakıldığında araştırmaya katılan avukatların 61'i(%38,1) genellikle yaşadığını, 39 (%24,4) avukat çoğu zaman, 32 (%20) avukat bazen yaşadığını belirtmiştir. Her zaman yaşadığını

ifade eden 20 (12,5) avukat, Hiçbir zaman şıkkını işaretleyen 8 avukat (%5) bulunmaktadır.

Çizelge 45 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 5

	N	**%**
Hiçbir zaman	112	70
Bazen	41	25,6
Genellikle	5	3,1
Çoğu zaman	1	0,6
Her zaman	1	0,6
TOPLAM	160	100

Tükenmişlik ölçeğinin 5. maddesinde "İşim gereği karşılaştığım kişilere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı hissediyorum." İfadesine yönelik olarak örneklemdeki avukatların çoğunluğu 112 (%70) hiçbir zaman cevabını vermiştir. Yine aynı ifadeyi 41 avukat (%25,6) bazen,5 (%3,1) avukat genellikle yaşarım diye değerlendirmiştir. 1 avukat (%0,6) çoğu zaman, 1 avukat ise her zaman yaşarım cevabını vermiştir.

Çizelge 46 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 6

	N	**%**
Hiçbir zaman	22	13,8
Bazen	83	51,9
Genellikle	33	20,6
Çoğu zaman	18	11,3
Her zaman	4	2,5
TOPLAM	160	100

Örneklemdeki 83 (%51,9) avukat "Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı" maddesine bazen yaşarım cevabını vermiştir. 33 (%20,6) avukat genellikle, 22 (%13,8) avukat ise hiçbir zaman şıkkını işaretlemiştir.18 (%11,3) avukat çoğu zaman yaşadığını ifade ederken 4 avukat (%2,5) her zaman yaşadığını belirtmiştir.

Çizelge 47 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 7

	N	**%**
Hiçbir zaman	8	5
Bazen	22	13,8
Genellikle	54	33,8
Çoğu zaman	51	31,9
Her zaman	25	15,6
TOPLAM	160	100

"İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum" ifadesini değerlendiren avukatların 54 (%33,8) genellikle,51 (%31,9) avukat ise çoğu zaman bulurum şeklinde belirtirken, 25 (%15,6) avukat her zaman, 22 (%13,8) bazen, 8 (%5)hiçbir zaman ifadesini tercih etmişlerdir.

Çizelge 48 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 8

	N	**%**
Hiçbir zaman	47	29,4
Bazen	75	46,9
Genellikle	19	11,9
Çoğu zaman	14	8,8
Her zaman	5	3,1
TOPLAM	160	100

Madde 8’ de yer alan “işimin beni kısıtladığını düşünüyorum” ifadesinin taşıdığı düşünceyi yaşama sıklığına bakıldığında örneklemdeki avukatların çoğunluğu 75 (%46,9)bazen yaşadığını belirtirken, 47 avukat (%29,4) hiçbir zaman diye belirtmiştir.Örneklemde yer alan 19 avukat (%11,9) genellikle, 14 avukat (%8,8) çoğu zaman, 5 avukat (%3,1) her zaman cevabını vermiştir.

Çizelge 49 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 9

	N	**%**
Hiçbir zaman	7	4,4
Bazen	26	16,3
Genellikle	42	26,3
Çoğu zaman	46	28,8
Her zaman	39	24,4
TOPLAM	160	100

Tükenmişlik ölçeğinin 9. maddesinde “ Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu hissediyorum” ifadesi bulunmaktadır. Değerlendirmelerin sonucunda avukatların 46’sı (%28,8) çoğu zaman ifadenin belirttiği duygu veya düşünceyi yaşadıklarını belirtmişlerdir. 42 avukat (%26,3) yaşama sıklığını genellikle olarak belirtmişlerdir. 39 avukat (% 24,4) ise her zaman yaşadığını, 26 avukat (%16,3) ise bazen yaşadığını, 7 avukat ta (% 4,4) hiçbir zaman diye cevaplandırmıştır.

Çizelge 50 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 10

	N	**%**
Hiçbir zaman	36	22,5
Bazen	71	44,4
Genellikle	31	19,4
Çoğu zaman	17	10,6
Her zaman	5	3,1
TOPLAM	160	100

Madde 10'da yer alan ifade şudur: " Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim." 71 avukat (%44,4) bu davranışı bazen yaşadığını, 36 avukat (%22,5) hiçbir zaman yaşamadığını, 31 avukat (%19,4) genellikle yaşadığını, 17 avukat (%10,6) çoğu zaman yaşadığını, 5 avukatta (% 3,1) her zaman yaşadığını belirtmiştir.

Çizelge 51 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 11

	N	**%**
Hiçbir zaman	43	26,9
Bazen	67	41,9
Genellikle	27	16,9
Çoğu zaman	16	10
Her zaman	7	4,4
TOPLAM	160	100

"Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum" maddesine ilişkin 67 avukat bazen yaşarım cevabını vermiştir. Ortalamaları % 41,9 'dır. 43 avukat ise (%26,9) söz konusu korkuyu hiçbir zaman yaşamadıklarını belirtmiştir. 27 avukat (%16,9) genellikle yaşadığını, 16 avukat (%10) çoğu zaman yaşadığını, sadece 7 avukat (%4,4) her zaman yaşadığını belirtmiştir.

Çizelge 52 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 12

	N	%
Hiçbir zaman	3	1,9
Bazen	35	21,9
Genellikle	49	30,6
Çoğu zaman	41	25,6
Her zaman	32	20
TOPLAM	160	100

Tükenmişlik ölçeğinin 12. maddesinde " çok şeyler yapabilecek güçteyim" ifadesi yer almaktadır.Bu ifadeye verilen cevapların ortalamalarında birbirine yakın dağılımlar bulunmaktadır. 49 avukat (%30,6) bu ifadeyi genellikle , 41 avukat (%25,6) çoğu zaman, 35 avukat (% 21,9), 32 avukat (%20), her zaman yaşadığını belirtmiştir. Farklı olarak 3 avukat (%1,9) ise hiçbir zaman yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 53 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 13

	N	%
Hiçbir zaman	50	31,3
Bazen	93	58,1
Genellikle	8	5
Çoğu zaman	8	5
Her zaman	1	0,6
TOPLAM	160	100

"Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum" cümlesini değerlendiren avukatların 93'ü (%58,1) ifadenin içerdiği düşünceye ilişkin olarak bazen yaşarım cevabını vermişlerdir.50 avukat (%31,3) hiçbir zaman yaşamadıklarını belirtmişlerdir. 8 avukat

(%5) genellikle yaşadığını, 8 avukat (%5) çoğu zaman yaşadığını, 1 avukat ise (%0,6) her zaman yaşadığını ifade etmiştir.

Çizelge 54 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 14

	N	**%**
Hiçbir zaman	24	15
Bazen	63	39,4
Genellikle	34	21,3
Çoğu zaman	29	18,1
Her zaman	10	6,3
TOPLAM	160	100

"işimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum" ifadesini içeren 14. maddeye 63 avukat (%39,4) bazen yaşadığını belirten cevabı vermiştir. 34 avukat (% 21,3) genellikle yaşadığını ifade etmiştir. 29 avukat (%18,1) çoğu zaman yaşadığını, 24 avukat (%15) hiçbir zaman yaşamadığını belirtmiştir. 10 avukat ise (%6,3) her zaman yaşadığını belirtmiştir.

Çizelge 55 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 15

	N	**%**
Hiçbir zaman	110	68,8
Bazen	35	21,9
Genellikle	10	6,3
Çoğu zaman	3	1,9
Her zaman	2	1,3
TOPLAM	160	100

“Hizmet verdiğim insanlara ne olduğu umurumda değil” maddesine yönelik olarak ortalaması %68,8 110 avukat ifadenin kastettiği düşünceyi hiçbir zaman yaşamadıklarını belirtmişlerdir.35 avukat ise (%21,9) ifadenin oluşturduğu düşünceye karşı bazen cevabını kullanmıştır. 10 avukat (% 6,3) yaşama sıklığını genellikle olarak, 3 avukat (%1,9) çoğu zaman, 2 avukat ise (%1,3) her zaman olarak belirterek cevap vermiştir.

Çizelge 56 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 16

	N	**%**
Hiçbir zaman	29	18,1
Bazen	82	51,3
Genellikle	32	20
Çoğu zaman	10	6,3
Her zaman	7	4,4
TOPLAM	160	100

Tükenmişlik ölçeğinin 16. maddesini oluşturan ifade ” doğrudan insanlarla çalışmak beni çok yıpratıyor” şeklindedir.ifadede yer alan düşünceye ait olarak, 82 avukat (%51,3) bazen yaşarım cevabını, 32 avukat (%20) genellikle yaşarım cevabını, 29 avukat (%18,1) hiçbir zaman yaşamam cevabını, 10 avukat (%6,3) çoğu zaman yaşarım cevabını kullanırken, 7 avukatta (%4,4) her zaman yaşarım olarak cevaplandırmıştır.

Çizelge 57 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 17

	N	**%**
Hiçbir zaman	3	1,9
Bazen	26	16,3
Genellikle	59	36,9
Çoğu zaman	38	23,8
Her zaman	34	21,3
TOPLAM	160	100

"İnsanlarla aramda rahat bir hava yaratırım" ifadede yer alan düşünceyi 59 avukat (%36,9) genellikle olarak cevaplandırmıştır. 38 avukatın değerlendirmesi ise (%23,8) çoğu zaman yaşarım olmuştur. 21,3 ortalama ile 34 avukat her zaman yaşadığını belirtmiştir. 26 avukat (%16,3) bazen yaşadığını, 3'ü ise (%1,9) hiçbir zaman yaşamadığını belirtmiştir.

Çizelge 58 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 18

	N	**%**
Hiçbir zaman	13	8,1
Bazen	38	23,8
Genellikle	44	27,5
Çoğu zaman	41	25,6
Her zaman	24	15
TOPLAM	160	100

Tükenmişlik ölçeğinin 18. maddesi: " İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış gibi hissederim". Bu ifadeye ilişkin değerlendirmelerinde 44 avukat (%27,5) bu düşünceyi genellikle yaşadıklarını belirtmişlerdir. 41 avukat (%25,6) çoğu zaman yaşadığını, 38 avukat (%23,8) bazen yaşadığını, 24 avukat (%15) her zaman

yaşadığını belirtmiştir. 13 avukat ise (%8,1) bu düşünceyi hiçbir zaman yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Çizelge 59 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 19

	N	**%**
Hiçbir zaman	9	5,6
Bazen	39	24,4
Genellikle	47	29,4
Çoğu zaman	53	33,1
Her zaman	12	7,5
TOPLAM	160	100

"Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim" ifadesinin yer aldığı ölçeğin 19. maddesine yönelik örneklemin değerlendirmesi şu şekildedir. 53 avukat , % 33,1 ortalama ile ifadeyi ait duygu veya düşünceyi çoğu zaman yaşadığını belirtmiştir. 47 avukat (%29,4) genellikle yaşadığını, 39 avukat (%24,4) genellikle yaşadığını, 12 avukat (%7,5) her zaman yaşadığını ifade etmiştir. Sadece 9 avukat (%5,6) ise hiç bir zaman yaşamadığını ifade etmiştir.

Çizelge 60 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 20

	N	**%**
Hiçbir zaman	103	64,4
Bazen	37	23,1
Genellikle	13	8,1
Çoğu zaman	7	4,4
Her zaman	0	0
TOPLAM	160	100

“Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” cümlesini değerlendiren avukatların 103’ü (%64,4) ifadenin içerdiği duyguya ilişkin olarak hiç yaşamam cevabını vermiştir. 37 avukat (% 23,1) bazen yaşadığını belirtmiştir. 13 avukat (%8,1) genellikle yaşadığını, 7 avukat (%4,4) çoğu zaman yaşadığını ifade etmiştir. 0 avukat ise (%0) her zaman yaşadığını ifade etmiştir.

Çizelge 61 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 21

	N	**%**
Hiçbir zaman	10	6,3
Bazen	46	28,8
Genellikle	57	35,6
Çoğu zaman	26	16,3
Her zaman	21	13,1
TOPLAM	160	100

Örneklemdeki 57 avukat (%35,6) “İşimdeki duygusal sorunlara serin kanlılıkla yaklaşırım” maddesine genellikle cevabını vermiştir. 46 avukat (%28,8) bazen yaşadığını belirtmiştir. 26 avukat (%16,3) çoğu zaman cevabını kullanırken, 21 avukat (%13,1) her zaman cevabını kullanmıştır. 10 avukat (%6,3) ise hiçbir zaman yaşamadığını ifade etmiştir.

Çizelge 62 Maslach Tükenmişlik Ölçeği Madde 22

	N	**%**
Hiçbir zaman	61	38,1
Bazen	74	46,3
Genellikle	13	8,1
Çoğu zaman	11	6,9
Her zaman	1	0,6
TOPLAM	160	100

"işim gereği karşılaştığım insanların, bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum" ifadesi ölçeğin son maddesidir. Bu maddeye ilişkin değerlendirmelerinde, 74 avukat (%46,3) ifadede belirtilen düşünceyi hissetme sıklığını, bazen olarak tanımlamıştır. 61 avukat (%38,1) hiçbir zaman yaşamadığını belirtmişlerdir. 13 avukat (%8,1) genellikle yaşama sıklığı, 11 avukat (%6,9) çoğu zaman yaşama sıklığı belirtirken, 1 avukat (%0,6) her zaman yaşarım cevabını vermiştir.

Denetim Odağı Ölçeğine Göre Değerlendirme

Avukatların Denetim Odağı ölçeğinin maddelerine verdikleri yanıtların frekans ve yüzdelikleri aşağıdaki çizelgelerde sırasıyla verilmiştir.

Çizelge 63 Denetim Odağı Ölçeği Madde 1

	N	**%**
0	80	50
0	80	50
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 1.maddesi dolgu maddesidir. Bu nedenle puanlamaya dahil edilmemiştir. 1. maddenin a şıkkı "ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar problemli oluyor" ifadesini örneklemdeki 80 avukat(%50) işaretlemiştir. 1 maddenin b şıkkı ise "günümüz çocuklarının çoğunun problemi ana babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır" ifadesini ise örneklemdeki 80 avukat(%50) işaretlemiştir.

Çizelge 64 Denetim Odağı Ölçeği Madde 2

	N	**%**
0	108	67,5
1	52	32,5
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 2.maddesinin a (1) şıkkı "insanların yaşamlarındaki mutsuzlukların çoğu birazda şansızlıklarına bağlıdır " ifadesini örneklemdeki 52 avukat (%32,5) işaretlemiştir. 2. maddenin b (0) şıkkı ise " insanların talihsizlikleri kendi hataları sonucudur " ifadesini örneklemdeki 108 avukat (%67,5) işaretlemiştir.

Çizelge 65 Denetim Odağı Ölçeği Madde 3

	N	**%**
0	70	43,8
1	90	56,3
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 3.maddesinin a (0) şıkkı " savaşların başlıca nedenlerinden biri halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir " ifadesini örneklemdeki 70 avukat (%43,8) işaretlemiştir. 3. maddenin b (1) şıkkı ise "insanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın her zaman savaş olacaktır" ifadesini örneklemdeki 90 avukat (%56,3) işaretlemiştir.

Çizelge 66 Denetim Odağı Ölçeği Madde 4

	N	**%**
0	110	68,8
1	50	31,2
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 4.maddesinin a (0) şıkkı "insanlar bu dünyadaki hak ettikleri saygıyı er geç görürler" ifadesini örneklemdeki 110 avukat (%68,8) işaretlemiştir. 4. maddenin b (1) şıkkı ise "insan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılamaz" ifadesini örneklemdeki 50 avukat(%31,2) işaretlemiştir.

Çizelge 67 Denetim Odağı Ölçeği Madde 5

	N	**%**
0	97	60,6
1	63	39,4
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 5.maddesinin a(0) şıkkı "öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır " ifadesini örneklemdeki 97 avukat(%60,6) işaretlemiştir. 5.maddenin b (1) şıkkı ise " öğrencilerin çoğu notların tesadüfü olaylardan etkilendiği fark etmez " ifadesini örneklemdeki 63 avukat(%39,4) işaretlemiştir.

Çizelge 68 Denetim Odağı Ölçeği Madde 6

	N	**%**
0	77	48,1
1	83	51,9
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 6.maddesinin a (1) şıkkı "koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz" ifadesini örneklemdeki 83 avukat (%51,9) işaretlemiştir. 6.maddenin b (0)şıkkı ise "lider olmayan yetenekli insanlar fırsatları değerlendirememiş kişilerdir" ifadesini örneklemdeki 77 avukat (%48,1) işaretlemiştir.

Çizelge 69 Denetim Odağı Ölçeği Madde 7

	N	**%**
0	68	42,5
1	92	57,5
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 7.maddesinin a (1) şıkkı " ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar " ifadesini örneklemdeki 92 avukat (%57,5) işaretlemiştir. 7. maddenin b (0) şıkkı ise "kendini başkalarına sevdiremeyen kişiler başkalarıyla nasıl geçineceğini bilmeyen kişilerdir" ifadesini örneklemdeki 68 avukat (%42,5) işaretlemiştir.

Çizelge 70 Denetim Odağı Ölçeği Madde 8

	N	**%**
0	64	40
0	96	60
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 8.maddesi dolgu maddesi olduğu için puanlanmamaktadır. 8 maddenin a şıkkı " insanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar " ifadesini örneklemdeki 64 avukat (%40) işaretlemiştir. 8. maddenin b şıkkı ise "insanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler" ifadesini örneklemdeki 96 avukat (%60) işaretlemiştir.

Çizelge 71 Denetim Odağı Ölçeği Madde 9

	N	**%**
0	126	78,8
1	34	21,2
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 9.maddesinin a(1) şıkkı "bir şey olacaksa olduğuna eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur" ifadesini örneklemdeki 34 avukat (%21,2) işaretlemiştir. 9. maddenin b (0) şıkkı ise "ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmekten daha iyidir" ifadesini örneklemdeki 126 avukat (%78,8) işaretlemiştir.

Çizelge 72 Denetim Odağı Ölçeği Madde 10

	N	**%**
0	131	81,9
1	29	18,1
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 10.maddesinin a (0) şıkkı "iyi hazırlanmış bir öğrenci için adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz" ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar problemli oluyor" ifadesini örneklemdeki 131 avukat (%81,9) işaretlemiştir. 10. maddenin b (1) şıkkı ise "sınav sonuçları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor" ifadesini örneklemdeki 29 avukat (%18,1) işaretlemiştir.

Çizelge 73 Denetim Odağı Ölçeği Madde 11

	N	**%**
0	77	48,1
1	83	51,9
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 11.maddesinin a (0) şıkkı "Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda payı hiç yoktur ya da çok azdır" ifadesini örneklemdeki 77 avukat (% 48,1) işaretlemiştir. 11. maddenin b (1) şıkkı ise "İyi bir iş bulmak temelde doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır." ifadesini örneklemdeki 83 avukat (%51,9) işaretlemiştir.

Çizelge 74 Denetim Odağı Ölçeği Madde 12

	N	**%**
0	50	31,2
1	110	68,8
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 12.maddesinin a (0) şıkkı "hükümetin kararlarında sade vatandaşta etkili olabilir" ifadesini örneklemdeki 50 avukat(%31,2) işaretlemiştir. 12. maddenin b (1) şıkkı ise "Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur" ifadesini örneklemdeki 110 avukat (%68,8) işaretlemiştir.

Çizelge 75 Denetim Odağı Ölçeği Madde 13

	N	**%**
0	95	59,4
1	65	40,6
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 13. maddesinin a (0) şıkkı " yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir" ifadesini örneklemdeki 95 avukat(%59,4) işaretlemiştir. 13. maddenin b (1) şıkkı ise "çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey iyi ya da kötü şansa bağlıdır" ifadesini örneklemdeki 65 avukat(%40,6) işaretlemiştir.

Çizelge 76 Denetim Odağı Ölçeği Madde 14

	N	**%**
0	20	12,5
0	140	87,5
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 14.maddesi dolgu maddesi olduğu için puanlanmamaktadır. 14. maddenin a şıkkı "hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır" ifadesini örneklemdeki 20 avukat (%12,5) işaretlemiştir. 14. maddenin b şıkkı ise "herkesin iyi bir tarafı vardır" ifadesini örneklemdeki 140 avukat(%87,5) işaretlemiştir.

Çizelge 77 Denetim Odağı Ölçeği Madde 15

	N	**%**
0	146	91,3
1	14	8,7
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 15.maddesinin a(0) şıkkı " benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur" ifadesini örneklemdeki 146 avukat(%91,3) işaretlemiştir. 15. maddenin b (1) şıkkı ise "çoğu durumda yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz " ifadesini örneklemdeki 14 avukat(%8,7) işaretlemiştir.

Çizelge 78 Denetim Odağı Ölçeği Madde 16

	N	**%**
0	121	75,6
1	39	24,4
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 16 maddesinin a(1) şıkkı "Kimin patron olacağı genellikle doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır." ifadesini örneklemdeki 39 avukat(%24,4) işaretlemiştir. 16. maddenin b (0) şıkkı ise "İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir. Şansın bunda payı hiç yoktur ya da çok azdır." ifadesini örneklemdeki 121 avukat (%75,6) işaretlemiştir.

Çizelge 79 Denetim Odağı Ölçeği Madde 17

	N	**%**
0	89	55,6
1	71	44,4
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 17.maddesinin a(1) şıkkı" Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır" ifadesini örneklemdeki 71 avukat (%44,4) işaretlemiştir. 17. maddenin b (0) şıkkı ise "İnsanlar siyasal ve sosyal konularda aktif rol olarak dünya olaylarını kontrol edebilirler" ifadesini örneklemdeki 89 avukat (%55,6) işaretlemiştir.

Çizelge 80 Denetim Odağı Ölçeği Madde 18

	N	**%**
0	42	26,2
1	118	73,8
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 18.maddesinin a(1) şıkkı "Birçok insan rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilendiklerinin farkında değillerdir." ifadesini örneklemdeki 118 avukat (%73,8) işaretlemiştir. 18. maddenin b (0) şıkkı ise " Aslında 'şans' diye bir şey yoktur" ifadesini örneklemdeki 42 avukat (%26,2) işaretlemiştir.

Çizelge 81 Denetim Odağı Ölçeği Madde 19

	N	**%**
0	149	93,1
0	11	6,9
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 19.maddesi dolgu maddesidir bu nedenle puanlanmamaktadır 19. maddesinin a şıkkı "İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir" ifadesini örneklemdeki 149 avukat(%93,1) işaretlemiştir. 19. maddenin b şıkkı ise "Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir." ifadesini örneklemdeki 11 avukat (%6,9) işaretlemiştir.

Çizelge 82 Denetim Odağı Ölçeği Madde 20

	N	**%**
0	58	36,3
1	102	63,8
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 20.maddesinin a (1) şıkkı "Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur" ifadesini örneklemdeki 102 avukat (%63,8) işaretlemiştir. 20. maddenin b (0) şıkkı ise " Kaç arkadaşınız olduğu ne kadar iyi olduğunuza bağlıdır" ifadesini örneklemdeki 58 avukat (%36,3) işaretlemiştir.

Çizelge 83 Denetim Odağı Ölçeği Madde 21

	N	**%**
0	102	63,8
1	58	36,2
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 21.maddesinin a (1) şıkkı "Uzun vadede yaşamınızdaki kötü şeyler iyi şeylerle dengelenir" ifadesini örneklemdeki 58 avukat (%36,2) işaretlemiştir. 21. maddenin b (0) şıkkı ise "Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur" ifadesini örneklemdeki 102 avukat (%63,8) işaretlemiştir.

Çizelge 84 Denetim Odağı Ölçeği Madde 22

	N	**%**
0	69	43,1
1	91	56,9
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 22.maddesinin a (0) şıkkı "yeterli çabayla siyasi yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz" ifadesini örneklemdeki 69 avukat (%43,1) işaretlemiştir. 22. maddenin b (1) şıkkı ise "siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur" ifadesini örneklemdeki 91 avukat (%56,9) işaretlemiştir.

Çizelge 85 Denetim Odağı Ölçeği Madde 23

	N	**%**
0	132	82,5
1	28	17,5
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 23.maddesinin a (1) şıkkı " Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlayamıyorum" ifadesini örneklemdeki 28 avukat (%17,5) işaretlemiştir. 23. maddenin b (0) şıkkı ise "Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır" ifadesini örneklemdeki 132 avukat (%82,5) işaretlemiştir.

Çizelge 86 Denetim Odağı Ölçeği Madde 24

	N	**%**
0	58	36,2
0	102	63,8
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 24.maddesi dolgu maddesidir bu nedenle puanlanmaya dahil edilmemiştir. a şıkkı "iyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler" ifadesini örneklemdeki 58 avukat (%36,3) işaretlemiştir. 24. maddenin b şıkkı ise "iyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler" ifadesini örneklemdeki 102 avukat (%63,8) işaretlemiştir.

Çizelge 87 Denetim Odağı Ölçeği Madde 25

	N	**%**
0	93	58,1
1	67	41,9
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 25.maddesinin a (1) şıkkı "çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu düşünürüm" ifadesini örneklemdeki 67 avukat (%41,9) işaretlemiştir. 25.maddenin b (0) şıkkı ise "şans ya da talihin yaşamımda önemli bir rol oynadığına inanmam" ifadesini örneklemdeki 93 avukat (%58,1) işaretlemiştir.

Çizelge 88 Denetim Odağı Ölçeği Madde 26

	N	**%**
0	80	50,0
1	80	50,0
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 26.maddesinin a (0) şıkkı " insanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar" ifadesini örneklemdeki 80 avukat (%50) işaretlemiştir. 26.maddenin b (1) şıkkı ise "insanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırlarsa hoşlanırlar" ifadesini örneklemdeki 80 avukat (%50) işaretlemiştir.

Çizelge 89 Denetim Odağı Ölçeği Madde 27

	N	**%**
0	9	5,6
0	151	94,4
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 27.maddesi dolgu maddesidir bu nedenle puanlamaya dahil edilmemiştir.27 maddenin a şıkkı "Liselerde atletizme gereğinden fazla önem veriliyor" ifadesini örneklemdeki 9 avukat (%5,6) işaretlemiştir. 27. maddenin b "şıkkı ise takım sporları kişiliğin gelişimi için mükemmel bir yoldur" ifadesini örneklemdeki 151 avukat (%94,4) işaretlemiştir.

Çizelge 90 Denetim Odağı Ölçeği Madde 28

	N	**%**
0	81	50,6
1	79	49,4
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 28.maddesinin a (0) şıkkı "başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır" ifadesini örneklemdeki 81 avukat (%50,6) işaretlemiştir. 28. maddenin b (1) şıkkı ise " yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum" ifadesini örneklemdeki 79 avukat (%49,4) işaretlemiştir.

Çizelge 91 Denetim Odağı Ölçeği Madde 29

	N	**%**
0	140	87,5
1	20	12,5
TOPLAM	160	100

Denetim odağı ölçeğinin 29.maddesinin a (1) şıkkı " siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlayamıyorum" ifadesini örneklemdeki 20 avukat (%12,5) işaretlemiştir. 29. maddenin b (0) şıkkı ise " Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur" ifadesini örneklemdeki 140 avukat (%87,5) işaretlemiştir.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Bay/ Bayan

Bu araştırma, Yüksek lisans bitirme çalışması kapsamında oluşturulmuştur. Bu çalışma ile toplanan veriler yüksek lisans tezi için kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı soruca ulaşması için sizlerin ölçekteki soruları dikkatli bir şekilde okuyarak, kendinize uygun bulduğunuz seçeneği işaretlemeniz beklenmektedir. Lütfen işaretsiz ifade bırakmayınız. İsim belirtmeniz gerekmemektedir.

Cevaplarınız araştırma amacıyla kullanılacak ve bilgiler saklı tutulacaktır. Yardımcı olduğunuz ve içtenlikle yanıtladığınız için teşekkür ederim.

İlknur DEMİRKOL ŞEN
Mersin Üniversitesi
Sosyal Psikoloji Yüksek Lisans Öğrencisi

Cinsiyetiniz K ( ) E ( )

Medeni Durumunuz Evli ( ) Bekar ( ) Diğer ( )

Yaşınız 20-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-40 ( ) 41 ve Üstü ( )

Hizmet Süreniz 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 ve Üstü ( )

Bu Mesleği Seçme Nedeniniz İsteyerek ( ) Diğer ( )