

Avukatlarda İşkoliklik, İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik Üzerine Bir Alan Çalışması^(*),^(**)

A Field Study on Workaholism, Work-Family Conflict and
Burnout Amongst Lawyers

Dr. Öğr. Üyesi **Mustafa MACİT**^(***)

Öz

Bu çalışmada işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik konuları çalışılmıştır. Çalışmanın örneklemini serbest ve ücretli çalışan avukatlar oluşturmaktadır. Bu değişkenlerle ilişkisi olan demografik değişkenler belirlenmiş, ayrıca işkolikliğin iş-aile çatışması, iş-aile çatışmasının tükenmişliğe etkisi ve son olarak işkolikliğin tükenmişliğe etkilerinin ne olduğu sorularına cevap verilmeye çalışılmıştır. Verilerin analizi sonucu işkoliklik ile iş-aile/aile-iş çatışması arasında orta düzeyde doğru yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile/aile-iş çatışmaları da tükenmişliği pozitif yönlü etkilemektedir. Yine işkoliklik tükenmişlik üzerine pozitif etkiye sahiptir diğer bir ifade ile işkolikliğin artışı yaşanan tükenmişliği artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Son bölümde çalışmanın bulguları özetlenmiş, araştırmanın kısıtlarına değinilerek, önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Avukatlar, İşkoliklik, İş-Aile/Aile-İş Çatışması, Tükenmişlik.

Abstract

In this study, the subjects of workaholism, work-family conflict and burnout were studied. The sample of the study consists of lawyers. Demographic variables which are related to these variables are determined and also it has been tried to answer the effect of workaholism on work-family/ family-work conflict, the effect of work-family conflict on burnout and finally the effects of workaholism on burnout. As a result of the analysis of the data, a moderate level of direct relationship was found between the workaholism and the work-family / family-work conflict. In addition, work-family / family-work conflicts affect burnout positively. Finally, workaholism has a positive effect on burnout. In the last chapter, the findings of the study are summarized and some suggestions are given.

Keywords

Lawyers, Workaholism, Work-Family/Family-Work Conflict, Burnout.

(*) Makalenin editörlüğe gönderildiği tarih: 17.07.2019. Birinci hakeme sevk tarihi: 18.07.2019. Raporun birinci hakemden dönüş tarihi: 19.07.2019. İkinci hakeme sevk tarihi: 18.07.2019. Raporun ikinci hakemden dönüş tarihi: 25.07.2019.

(**) Bu makale, yazar tarafından GOP Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamlanmış olan "*İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*" adlı doktora tezinden hazırlanmıştır.

(***) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı,
E-Posta: msmacit@gmail.com,
Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-5672-5161>.



1. GİRİŞ

İnsan yaşamı iki temel boyut üzerine kuruludur; iş ve aile. İş hayatında yaşananlar aileyi, aile hayatında yaşananlar ise işi bir şekilde etkilemektedir. Modern zamanların insanlara getirdiği yeni kavramlardan birisi de işkolik olgusudur. İşkoliklik kişilerin hem aile hem de iş yaşamlarını bir şekilde etkilemekte ve bu etkiyi ortaya koyma yönünde çalışmalar her geçen gün artmaktadır. Doğası gereği işkolikliğe ve tükenmişliğe açık bazı çalışma alanlarının varlığını yadsımak mümkün değildir. Uzun süreli çalışma saatlerini gerektiren ve insanların hayatta en büyük arayışı olan adaletin tecellisinde önemli bir fonksiyon üstlenmeleri nedeniyle hayatlarında belirli problemlerle uğraşan insanlarla çalışmayı gerektiren avukatlık mesleğinin de bu alanlar arasında yer aldığı rahatlıkla söylenebilir. Bununla birlikte ne yazık ki konu hakkında ülkemizde yapılan araştırmalar yetersizdir. Yapılan bu çalışma ile avukatların maruz kalabilecekleri işkoliklik, bunun aileye yansımaları olan iş-aile çatışması ve bireyin kendi yaşamına etkisi anlamında tükenmişlik konularının çalışılması, mevcut durumun ortaya konması amaçlanmıştır. Bu çalışmanın en önemli katkısının avukatlık mesleğini icra edenler açısından bir farkındalık oluşturacak olmasıdır denilebilir. Bu çalışmanın sorunsal hakların değerli savunucuları olarak nitelendirilen avukatların işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik konularında yaşayabileceklerini, yine bu değişkenlerle bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelemektir.

2. TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde çalışmadaki ana değişkenler olan işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik kavramları açıklanacaktır.

A. İşkoliklik

Kurumlar insanların hayatlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri yerlerdir. Hayatını aşırılıklardan uzak bir denge içerisinde sürdürmesi gereken insan bazen bu dengeyi sağlamakta zorlanabilmektedir. Dengenin kurulması gereken alanlardan başında da iş yaşamı ile iş dışı yaşam alanları gelmektedir. İş ve özel yaşamını dengeli bir şekilde sürdürebilen bireylerin hem bireysel anlamda gönenc içerisinde olacakları hem topluma hem de çalıştıkları kurumlara daha faydalı olacakları söylenebilir. Fakat bazen bu denge iş hayatı lehine bozulmakta ve karşımıza işkoliklik olarak adlandırılan konu çıkmaktadır.

Medyada yaygın bir şekilde kullanılmasına, araştırmalara konu olmasına rağmen üzerinde uzlaşılan bir işkoliklik tanımı yoktur. Farklı yazarlar işkolikliği farklı şekillerde tanımlamaktadırlar. Çalışma hayatındaki hızlı değişim yanında hem bireye hem de aileye etkileri açısından işkoliklik konusunun anlaşılmasına ihtiyaç vardır. Çünkü günümüzde iş hayatında, iş tanımları açık

ve net olmadığı gibi, kişisel hayat ile iş hayatı neredeyse iç içe geçmiştir. Teknolojinin ilerlemesi ile artan sayıda çalışan, geleneksel ofis ve çalışma saatleri dışında da çalışabilmektedir. Bu durum özellikle işe daha fazla zaman ayırmaları için teşvik edilen ve de fırsatlar sunulan tüm çalışanlar için söz konusudur.¹ Özellikle mesai kavramının neredeyse söz konusu olmadığı avukatlık mesleği açısından da konu özel bir önem arz etmektedir. Çünkü avukatlar özellikle proje bazlı çalışmalarda bazen 24 saati de geçen çalışma süreleriyle sıklıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.² Asıl önemli olan ilk bakışta iş yaşamı açısından arzulanan bir davranış olarak düşünülebilecek çalışanların işte fazla zaman harcamaları, iş dışında da işlerini düşünmeleri uzun vadede hem çalıştıkları kurum hem çalışanlar hem de çevreleri için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.³

Örgütsel yazında bu ifadeyi ilk defa kullanan Oates (1971) işkolikliği işe olan bağımlılık, kontrol edilemeyen sürekli çalışma ihtiyacı şeklinde tanımlayarak, işkolikliği “bireylerin çalışma ihtiyaçlarının, onların sağlık, mutluluk, bireyler arası ilişkiler ve sosyal uyumlarına fark edilecek derecede zarar verecek aşırı bir hale gelmesi” olarak nitelendirmektedir.⁴ Bir yaklaşıma göre işkoliklik çalışma saatleri açısından ele alınmakta ve haftada en az 50 saat çalışanlar işkolik olarak nitelendirilmektedir.⁵ İşe takıntılarının yanında işkolikler görev odaklı, işe bağımlı, mükemmeliyetçi, nörotik, katı, üst düzeyde motive olmuş, becerikli, sabırsız ve ben merkezli olarak betimlenmektedirler. Fazla çalışmayı ussallaştırır, kendilerini işleriyle bütünleştirir ve dinlenme becerisinden yoksundurlar.⁶

Scott vd. işkolikliğin üç davranış boyutundan oluştuğunu belirten bir tanım yapmışlardır; işe önemli ölçüde vakit harcama, işte olmadıkları zaman dahi işi düşünme, ekonomik ve örgütsel gereklerin üzerinde çalışmak.⁷ İşkolikler bütün durumlarda, işe iş şartlarının gerektirdiğinden daha fazla zaman ve enerji ada-

¹ Thomas W.H. Ng/ Kelly L. Sorensen/ Daniel. C. Feldman, Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension, *Journal of Organizational Behavior*, 2007, C. 28, S. 1, s. 111-112.

² Anıl Emre, Türkiye’de Avukatlık: 80 bin Avukatın Dünyası, 2015, 27 Nisan, HaberTürk Gazetesi (<https://www.haberturk.com/yazi-dizisi/haber/1070820-turkiyede-avukatlik.22.12.2018>).

³ Ng/ Sorensen/Feldman, a.g.e., s.128.

⁴ Evan J. Douglas/ Robyn J. Morris, Workaholic, or just hard worker?, *Career Development International*, 2006, C. 11, S. 5, s. 395.

⁵ Cecilie Schou Andreassen, Workaholism: An overview and current status of the research, *Journal of Behavioral Addictions*, 2014, C. 3, S. 1, s.1.

⁶ Cecilie. S. Andreassen/ Holger Ursin/ Hege R. Eriksen, The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health, *Psychology and Health*, 2007, C. 22, S. 5, s.616.

⁷ Peter E. Mudrack/ Thomas. J. Naughton, The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing, *International Journal of Stress Management*, 2001, C. 8, S. 2, s.94.

yan bireyler olarak tanımlamaktadır.⁸ Hatta işkoliklik bir hastalık olarak tanımlanmakta ve bireyin çalışma sürecine bağımlı hale geldiği, ilerleyen ve ciddi sonuçları olan bir hastalık olduğu iddiası dile getirilmektedir. Bağımlılık dolayısıyla bireyin özel yaşamı idare edilemez bir hale gelmektedir.⁹

Spence ve Robbins işkoliklerin çalışmaya önemli ölçüde kararlı oldukları (azimli), zaman ayırdıklarını belirterek, işkolikliğin açıkça veya örtülü de olsa alkolizm vb. gibi bir bağımlılığa benzediğini, işkoliklerin dışsal baskılar veya işin zevkli olmasından daha çok çalışmadıkları zaman kendilerini suçlu ve stres içinde hissetmelerine sebep olan içsel baskılardan dolayı çalışmak zorunluluğu hissettiklerini belirtmektedir. Özetle işkolik bir çalışan diğerleri ile karşılaştırıldığında şu üç özelliği göstermektedir: iş ile önemli ölçüde ilgili olmak (katılım), içsel baskılardan dolayı çalışma güdüsü ve işten alınan zevkin düşük olması. Bununla birlikte bu üç boyut birbirinden bağımsızdır, yani iş ile aşırı derecede ilgili olan bir şahıs çalışma güdüsüne sahip olmayabilir veya işten zevk alma düzeyi düşük olmayabilir.¹⁰

B. İş-Aile Çatışması

İnsan sosyal bir varlık olarak ilişki içerisinde bulunduğu alanlarla ilgili belli sorumluluk ve haklara sahiptir. Hayatın her alanı bizden sahip olduğumuz statülere ilişkin roller bekler. İçinde bulunduğumuz statü sınırlarında neyi yapabileceğimiz veya neyi yapamayacağımız şeklinde önceden belirlenmiş davranışların toplamı olarak tanımlanan rol, hayatın her alanına göre farklılıklar arz etmektedir. Mesela iş hayatında avukat, hâkim, savcı, yönetici, işçi, iş arkadaşı rollerine karşı ailede baba, eş, evlat, akraba gibi farklı rollerin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekebilir. Bu rollere uygun davranışlar sergilememiz hem kendimiz hem de çevremizdekiler için saadet ve mutluluk kaynağı olacaktır. Özellikle yaşadığımız son dönemlerde ortaya çıkan değişiklikler bireylere iş ve aile ile ilgili farklı sorumluluklar yüklemiştir; tek başına kalan ebeveynler, çalışan kadınlar, her iki eşin de kariyer yaptığı aileler, çocuk yetiştirme konusunda daha çok sorumluluk alan babalar. Bu değişiklikler iş ile aile arasındaki ilişkileri anlamının önemini daha bir artırmıştır. İş ile ailenin karşılıklı olarak nasıl bir ilişki içerisinde oldukları ve birbirlerini nasıl etkiledikleri araştırmacıların ilgisini çeken bir araştırma sahası olarak önem arz eden bir konudur.¹¹

⁸ Marilyn Machlowitz, Workaholism: What is it? The Saturday Evening Post. Haziran /Ağustos, 1980, 79.

⁹ Ng/ Sorensen/Feldman, a.g.e., s.112.

¹⁰ Janet T. Spence / Ann N. Robbins, Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. Journal of Personality Assessment, 1992, C. 58, S. 1, s. 161-162.

¹¹ Marie Pilar De Luis Carnicer/ Angel Martinez Sanchez/ Manuela Perez Perez/ Maria Jose Vela Jimenez, Work-family Conflict in a Southern European Country The influence of job-related and non-related Factors, Journal of Managerial Psychology, 2004, C. 19, S. 5, s. 466.

En büyük sorumluluklarımızın aile ve iş alanlarına ait olduğunu düşünürsek bu alanların bizlerden beklediği çok sayıda ve değişik roller olduğu gibi bu roller arasında da karşılıklı etkileşimler olduğu da göz ardı edilemez bir gerçektir.¹² Bu etkileşimlerin her iki alan için olumlu olması elbette istenilen bir durumdur. İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengenin bireylerin hem aile hayatlarında huzurlu hem de iş hayatlarında başarılı olmaları için önemli bir unsur olduğu kabul edilmektedir.¹³ Bununla birlikte bu iki alan arasındaki çatışmalar daha fazla gündeme gelmekte ve araştırmacıların ilgisini çeken bir alanı oluşturmaktadır. Son dönemlerde çalışma yaşamının ve aile ile ilgili sorumlulukların doğasında ortaya çıkan gelişmeler örgütsel davranış alanında iş-aile çatışması konusuna olan ilgiyi artırmıştır.¹⁴ Günümüzde ortaya çıkan küreselleşme, teknolojik, politik, kültürel ve ekonomik gelişmeler bireylerin rolleri konusundaki algılarını da değiştirmiştir. Özellikle önemli bir kadın nüfusunun çalışma hayatında yer almaya başlaması, iki eşin de kariyer yaptığı ailelerin sayısının çoğalması, iş ve aile ile ilgili roller konusunda farklı algılamaların ortaya çıkmasına sebep olmakta, dolayısıyla iş ve aile rollerinin tüm sorumluluklarını yerine getirebilmek için bu ikisi arasında bir dengenin sağlanması özel bir önem arz etmektedir.¹⁵

İş ile ailenin karşılıklı olarak nasıl bir ilişki ve etkileşim içerisinde olduğu konusu uzunca bir süredir incelenen bir konudur.¹⁶ İş, insanın hayatı için gerekli olan unsurları sağlamak için mal ve hizmet üretimine katılma faaliyeti olarak tanımlanırken, insanlar için bir takım içsel ödüller yanında asıl amaç olarak belli dışsal sonuçlar kazandıran faaliyettir. Aile ise, biyolojik, evlilik, gelenek ve (evlat) edinme sonucu gibi bağlarla birbirine bağlanan bireyler olarak tanımlanmaktadır. İş ile aile bireylerin üyeliğinin ve katkılarının vurgulandığı sosyal birimlerdir. Bununla birlikte bu katkı sadece mal ve hizmet elde etmek için değil aynı zamanda ailenin huzur ve saadetini temin gayesine dönüktür.¹⁷

¹² Jeffrey H. Greenhaus/ Nicholas J. Beutell, Sources of Conflict between Work and Family Roles, 1985, The Academy of Management Review, C. 10, S.1, s.77.

¹³ İbrahim Efe Efeoğlu, İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, 2006, s.1.

¹⁴ Azize Ergeneli/ Arzu İlsev/ Pınar Bayhan Karapınar, Work-family conflict and job satisfaction relationship: the roles of gender and interpretive habits, Gender, Work and Organization, 2010, C. 17, S. 6, s. 679.

¹⁵ İlker Hüseyin Çarıkçı/ Özlem Çelikkol, İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2009, C.9, s. 154.

¹⁶ Jeffrey R. Edwards / Nancy P. Rothbard, Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs, The Academy of Management Review, 2000, C. 25, S. 1, s. 178.

¹⁷ Edwards ve Rothbard, a.g.e., s.179-180.

İş-aile çatışması ile ilgili en çok kabul edilen tanım “aile ve iş ile ilgili alanların bazı yönleriyle karşılıklı olarak birbirlerinden farklı olmalarından kaynaklanan roller arası çatışma” şeklindedir.¹⁸ Tanım, iş ile aile hayatı arasındaki çatışmanın karşılıklı olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile iş-aile çatışmasından olduğu kadar aile-iş çatışmasından da söz edebiliriz. Bununla birlikte yazında iş-aile arasındaki çatışmanın aile-iş arasındaki çatışmadan daha fazla bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir.¹⁹ İş ile aile arasındaki çatışmanın roller arası bir çatışma şeklinde ifadesi Kahn vd.’nin rol çatışması ile ilgili çalışmalarına dayanmaktadır. Kahn, vd. iş-aile çatışmasını roller arası çatışma şeklinde tanımlamaktadır. Buna göre iş-aile çatışması bazı yönleriyle birbirinden farklı olan iş ve aile alanları arasındaki rol baskısından kaynaklanan roller arası çatışmadır.²⁰ Her iki alanın talepleri, sorumlulukları, gerekleri, görevleri, gayretleri arasındaki uzlaşmazlıklar bireyin kabiliyetlerini etkin bir şekilde kullanmasını engelleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.²¹ Yapılan araştırmalar iş-aile çatışmasının bireysel, sosyal ilişki ve örgüt bağlamında istenmeyen sonuçlar verdiğini göstermektedir. Bireyle ilgili olarak yaşamdan tatmin alamama, endişe, depresyon ve sağlık durumunun kötüleşmesi, ilişki bağlamında bireylerarası artan çatışmalar, boşanmalar, örgüt düzeyinde ise devamsızlık, işi ağırından alma, yetenekli çalışanların kaybedilmesi gibi sonuçları görülmektedir.²² Bunlara ilave olarak artan işten ayrılma isteği, işten tatmin duymama, evlilikteki uyumun azalması, tükenmişlik, fiziki sağlığın ve yaşam tatmininin kötüleşmesi sayılabilir.²³

C. Tükenmişlik

Yirminci yüzyılın özellikle insanlarla muhatap olarak çalışmak zorunda olan işgörenlere getirdiği problemlerden birisi de tükenmişliktir. Aslında çalışanlar iş ortamının olumsuz yönleri ile sanayi devriminden hemen sonra karşılaşmışlardır. Bununla birlikte özellikle öğretmenler, hemşireler, avukatlar, sosyal hizmet çalı-

¹⁸ Greenhaus ve Beutell, a.g.e., s. 77.

¹⁹ Michael R. Frone/ Marcia Russell/ Mary Lynne Cooper, Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, 1992, C. 77, S.1, s.65.

²⁰ Edwards ve Rothbard, a.g.e., s.184.

²¹ Abigail. R. Gaffey/ Patrick J. Rottinghaus, The factor structure of the work-family conflict multidimensional scale: Exploring the expectations of college students, *Journal of Career Assessment*, 2009, C. 17, S. 4, s.496.

²² Yueng-Hsiang Huang/ Leslie B. Hammer/ Margaret B. Neal/ Nancy A. Perrin, The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study, *Journal of Family and Economic Issues*, 2004, C. 25, S.1, s.80.

²³ Arla L. Day, Conceptualizing work and family conflict using an inter-role perspective: The Importance of Time, Strain and Behaviour, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Waterloo Üniversitesi, Kanada, 1996, s.3.

şanları gibi meslekleri etkileyen tükenmişliğin akademik yazına bugünkü anlamda taşınması 1973 yılında H. J. Freudenberger tarafından yapılmış, bu tarihten sonra ise özellikle günlük yaşamda oldukça sık kullanılan kavramlardan birisi haline gelmiştir.²⁴ Kavramın kaynaklarda ilk defa kullanılışı Shakespeare'a kadar uzanmakta, 20. Yüzyılda ise ilk kez H.B. Bradley (1969) tarafından genç suçlulara gözetmenlik yapan (probation officer) çalışanlar hakkında yazılan bir makalede kullanılmıştır.²⁵ Türkçeye tükenmişlik olarak tercüme edilen "burnout" kelimesi ilk defa 1960'lı yıllarda kronik ilaç kullanımının kötü sonuçlarını ifade etmek için kullanılmaktaydı.²⁶ H. J. Freudenberger New York'ta zihinsel problemlerle ilgilenen bir toplum kliniğinde çalışan bir psikiyatrist olarak, kliniklerine başvuran bazı hastaların hastalık belirtilerinin aşırı iş stresi ile ilgili olduğunu gördüğünde tükenmişlik konusunu araştırmaya başlamıştır. Freudenberger aynı zamanda kendisinde ve çalışma arkadaşlarında da duygusal tükenmişlik, motivasyon ve yaptıkları işe (iş ortamına) ilişkin çabaları konusunda azalma gözlemlemiştir.²⁷ Freudenberger, bu duyguları yaşayan çalışma arkadaşlarının aslında görevlerinin ilk zamanlarında son derece idealist, kendilerini işlerine adanmış, hizmet verdikleri insanların ihtiyaçlarını karşılamaya son derece azimli olduklarını tespit etmiştir. Bununla birlikte kısa bir sürede aynı bireyler artan bir duygusal tükenmişlik düzeyi, depresyon belirtileri ve hizmet verdikleri insanlara karşı daha az özen göstermeye başlıyorlardı²⁸ ve bu belirtileri yukarıda değinildiği gibi mesleki jargonda kullanılan bir kelime olan "burnout" ile ifade etmiştir.²⁹

Tükenmişlik Kuzey Amerika'daki çalışanlar arasında adeta bir salgın haline almış, her geçen gün artan sayıda çalışan iş hayatları ve aile hayatlarından kaynaklanan talepler sonucu duygusal, fiziksel ve ruhsal anlamda tükenmekte, enerji ve şevkleri adeta eriyip, bitmektedir.³⁰ Konu hem akademik yazında hem de medyada artan bir ilgi çekmeye devam etmektedir. Bir yazın incelemesi ça-

²⁴ Herbert. J. Freudenberger, An Overview of Burnout: Past, Present and Future Concerns, İçinde Professional Burnout in Medicine and Helping Professions, Eds. D.T. Wessells, A. H. Kutscher, I. B. Seeland, F. E. Selder, D. J. Cherico ve E. J. Clark, 1-10, New York, Routledge, 1989, s.5.

²⁵ Wilmar B. Schaufeli/ Bram P. Buunk, Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research and Theorizing. İçinde The Handbook Of Work & Health Psychology, Eds. M. Schabracq, J.A.M. Winnubst ve C.L. Cooper, 382-424. Wiley, Chichester, 2002, s.383.

²⁶ Dorothy Smith Carolina, Correlates Of Job-Related Burnout In Nurse Managers Working in Hospitals, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The State University of New Jersey, ABD, 2010, s.15.

²⁷ Kenneth W. Hazell, Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Lynn University. ABD, 2010, s.15-16.

²⁸ Carolina, a.g.e., s.15-16.

²⁹ Christina Maslach/ Wilmar B. Schaufeli/ Michael. P. Leiter, Job Burnout, Annual Rev.of Psychlogy, 2001, C. 52, s.399.

³⁰ Hazell, a.g.e., s.17.

lışmasında 2008 yılına kadar tükenmişlik hakkında 6000 civarında kitap, kitap bölümü, tez ve makale çalışması yapıldığı belirlenmiştir. Tükenmişlik konusu hala ilgi çekmeye devam etmekte, ülkemizde de konu hakkında yapılan çalışmalar her geçen gün artmaktadır.³¹

İnsanların işleriyle ilişkileri ve bu ilişkilerin arzulandığı şekilde gitmemesi insanların hayatlarında hep önem verilen bir konu olmuştur. Bu ve benzeri sıkıntılar konuyu ele alan yazılı eserlerde aşırı yorgunluk, kişinin işine karşı idealizm ve coşkusunu kaybetmesiyle ifade edilmiştir. Bunun en güzel örneği Green'in "A Burnt Out Case" adlı romanıdır. Bu romanda yazar, ruhen ızdırap çeken ve gerçeklerin inandığından çok farklı olduğunu anlayan bir mimarın işini terk edip, Afrika ormanlarına çekilmesini anlatmaktadır. Tükenmişlik adı verilirse de muhtemelen sosyal konularda çalışan insanlar çok önceleri böyle bir problemin varlığını tespit etmişlerdi. Araştırmacılar konu üzerinde sistematik olarak araştırma yapmaktaydılar.³²

Tükenmişlik konusunda ilk çalışmaları yapmış olan Freudenberger (1974) tükenmişliği, duygusal anlamda tükenmeyi, kişisel başarının azalmasını ve hizmet verdiklerinin insan olarak değerlendirilmemesi eğilimini içinde barındıran, özel bir psikolojik durum olarak tanımlamıştır.³³ Pines ve Aronson (1988) tükenmişliği, duygusal anlamda yoğun beklentilerle uzun süreli karşı karşıya kalınması sonucu ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlamaktadır. Fiziksel tükenme belirtileri düşük enerji, kronik yorgunluk, zafiyet ve çok farklı fiziksel ve psikosomatik şikayetlerdir. Duygusal tükenmenin göstergeleri çaresizlik hissi, ümitsizlik ve kapana kısıldığını düşünmektir. Zihinsel tükenme ise kişinin kendisine, işine ve hayatın kendisine karşı olumsuz tutumlar geliştirmesidir. Duygusal talepler sadece insanlara hitap eden çalışanlarla sınırlanmayacağı için, tükenmişlik yöneticilerde, evlilik, hatta politika gibi çok farklı alanlarda da görülebilir.³⁴

Tükenmişlik "enerji, güç ve kaynaklarla ilgili aşırı taleplerin sonucu gelişen başarısız olma, yıpranma ya da tükenme olarak da tanımlanmaktadır.³⁵ Tükenmişliğin ölçülebilmesi amacıyla ilk ölçeklerden birisini geliştirmiş ve yazını

³¹ Wilmar B. Schaufeli/ Michael P. Leiter/ Christina Maslach, Burnout: 35 Years of Research and Practice. Career Development International, 2008, C. 14, S. 3, S.204-205.

³² Christina Maslach/ Michael. P. Leiter/ Wilmar B. Schaufeli, Measuring burnout. İçinde C.L. Cooper / S. Cartwright (Ed.). The Oxford handbook of organizational well-being, 2008, Oxford: Oxford University Press, s.87.

³³ R. Lance Hogan/ Mark A. McNight. Exploring Burnout among University Online Instructors: An Initial Investigation, The Internet and Higher Education, 2007, C. 10, S. 2, s.118.

³⁴ Schaufeli / Buunk a.g.e., s.386-387.

³⁵ Hazel a.g.e., s.19.

önemli ölçüde etkilemiş ve yönlendirmiş olan Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği bir şekilde insanlarla muhatap olarak çalışanlar arasında sıklıkla görülen ve duygusal tükenme ve sinizm belirtileriyle kendisini gösteren bir sendrom olarak tanımlamışlardır. Tükenmişlik sendromunun temel bileşeni artan duygusal tükenme hissidir. Duygusal kaynakları tükenen çalışanlar artık psikolojik anlamda verecek bir şeyleri kalmadığını hissetmektedirler. İkinci bileşen, çalışanlarda hitap ettikleri kitle hakkında şüpheci ve olumsuz duygular gelişmesidir. Hizmet alanlar hakkında bu olumsuz duyguların ortaya çıkması duygusal tükenme ile ilişkilendirilebilir. Bu acımasız ve hatta insanî olmayan algılama çalışanları hizmet verdikleri insanların bu sıkıntıları öyle ya da böyle hak ettikleri düşüncesine sürüklemektedir. Tükenmişlik sendromunun üçüncü boyutu kişinin, özellikle müşterileriyle ilişkisi bağlamında, kendisini olumsuz olarak değerlendirmesidir. Çalışanlar kendilerini mutsuz ve yaptıkları iş hakkında başarısız hissederler.³⁶

Tükenmişlik hakkında yapılan bir inceleme çalışmasında kavramla ilgili kırkın üzerinde tanım olduğu belirlenerek, bu tanımlardan hareketle şu birleştirici tanım yapılmıştır; “Tükenmişlik, kronik hale gelen duygusal strese karşı: (a) duygusal ve fiziksel tükenme, (b) azalan iş verimliliği ve (c) aşırı duyarsızlaşma bileşenlerinden oluşan bir cevaptır.”³⁷

Avukatlık, müvekkillerle sık teması ve hukuki konuların dikkatlice analiz edilmesini gerektiren bir meslektir. Geleneksel olarak avukatlar, müvekkillerinin uğradıkları haksızlıkların ortadan kaldırılmasını sağlayarak adaletin tecellisine aracılık eden saygın hukuk koruyucuları olarak nitelendirilmektedirler. Avukatlar uzmanlık alanlarına göre farklı sorumluluklarla, farklı güçlüklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Mesela dava avukatları mahkeme salonlarında karşı tarafın düşmanca bakışlarına, tavırlarına hedef olabilmektedirler. Globalleşen iş dünyasındaki gelişmeler artık avukatların birden fazla lisanı kullanmalarını, işletmecilik, finans ve teknoloji bilgisine sahip olmalarını, aynı zamanda hukuki alanda bilgi birikimlerini artırmalarını gerekli kılmaktadır.³⁸ Ayrıca avukatlar arasında artan rekabet ve hukuki olayların giderek karmaşıklaşması mesleklerinin avukatlardan beklentilerini her geçen gün ağırlaştırmaktadır. Avukatlık mesleği ayrıca zaman baskısının üst düzeyde olduğu bir alandır ve avukatlar çoğunlukla travma yaşayan insanlarla muhatap olmakta, müvekkilliklerini üs-

³⁶ Christina Maslach / Susan E. Jackson, The Measurement of Experienced Burnout, Journal of Occupational Behaviour, 1981, C. 2, s. 99.

³⁷ Baron Perlmán/ E. Alan Hartman, Burnout: Summary and Future Research, 1982, Human Relations, C. 35, S. 4, (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED205840.pdf-11.08.2011>), s.5-6.

³⁸ Feng-Jen Tsai/ Wie Lun Huang/ Chang Chuan Chan, Occupational Stress and Burnout of Lawyers. Journal of Occupational Health, 2009, C. 51, S. 5, ss. 443-444.

tenmektedirler.³⁹ Bu ve benzeri şartların yoğun bir şekilde bir araya gelmesi avukatlık mesleğini tükenmişliğe en açık mesleklerden biri haline getirmektedir ve bu konuda yapılacak çalışmaların alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. İŞKOLİKLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLERİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırma metodu ve analiz yöntemiyle ilgili bilgiler verilmektedir. Bu kapsamda öncelikle araştırmanın amacı, önemi, yöntemi ve modeli açıklanmaktadır. Bunu takiben, verilerin toplanması ve örneklem seçimi konusunun açıklanması, veri toplama aracı olarak uygulanan anket formunda yer alan sorular ve ölçeklerin nitelikleri, anketlerin uygulanması, verilerin analiz yöntemi ve analiz sonucu ortaya çıkan bulgular hakkında bilgiler verilmektedir.

A. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada temel olarak;

1. Katılımcıların işkoliklik, iş-aile /aile-iş çatışması ve tükenmişlik düzeyleri?
2. İşkoliklik, iş-aile/ aile-iş çatışması ve tükenmişlikle demografik değişkenler arasındaki ilişki?
3. İşkolikliğin bir bütün olarak iş-aile/aile iş çatışması üzerindeki etkisi?
4. İş-aile/aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi?
5. İşkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımın iş-aile/aile iş çatışması üzerine etkileri?
6. İş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi?
7. İşkolikliğin ve alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımın tükenmişlik üzerine etkileri?

soruları cevaplanmaya çalışılmıştır.

B. Araştırmanın Evreni, Örneklem Seçimi ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın ana kütlesi Türkiye’de çalışan avukatlar olarak belirlenmiştir. Türkiye Barolar Birliği verilerine göre tüm barolardaki avukat sayısı 31.12.2012 itibarıyla 48072’si erkek, 30107’si kadın olmak üzere toplam 78.179’dur (<http://www.ubap.org.tr/plazma/avukatsayilari.aspx> erişim tarihi

³⁹ Emre a.g.e., s.1.

05.03.2013). Bu sayıdan oluşan evreni temsilen %5 güven aralığı dikkate alındığında 385 örneklem sayısı yeterli olmaktadır. Buna karşılık, cevaplanan ve değerlendirilmesi uygun bulunan anket sayısı dört yüz elli bir (451) olmuştur. Anketin çok büyük bir kısmı internet ortamında gerçekleştirilmiş (399), kalan kısım ise anketlerin yazılı olarak bizzat avukatlara ulaştırılmasıyla, cevaplanmaları sağlanmıştır. Veriler 19/09/2013 ile 16/01/2014 tarihleri arasında toplanmıştır.

İşkolikliğin ölçümünde Spence ve Robbins (1992)⁴⁰ tarafından geliştirilen ve Burke, Koyuncu ve Fiksenbaum (2008)⁴¹ tarafından Türkçe'ye kazandırılan İşkoliklik Ölçeği (WorkBAT) kullanılmıştır. İş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996)⁴² tarafından geliştirilen İş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek daha önce yapılan bir doktora çalışmasından alınmıştır.⁴³

Tükenmişliğin ölçümünde Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Scale) kullanılmıştır. Maslach ve Jackson'un (1981) geliştirdiği ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve o tarihten bu yana farklı araştırmalarda kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan bu ölçek, tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç farklı boyut üzerinden ölçmektedir.⁴⁴

Araştırmada tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Her ne kadar Türkiye'de ne kadar avukat bulunduğu yönünde sayısal veriler mevcut ise de örneklem çerçevesine tam olarak ulaşabilmek mümkün olamamaktadır. Çünkü avukatlara Baro Levhalarındaki iletişim bilgilerinden faydalanılarak ulaşılarak, çalışmaya katılımları istenmiştir. Özellikle küçük şehirlerdeki Baro Levhalarında çok sayıda avukatın iletişim bilgileri bulunmamaktadır. Ayrıca Baro Levhaları avukatların sicil numaralarına göre düzenlenmiştir. Geçmişte eskiye dayanan barolarda küçük sicil numaralı avukatların vefat etmiş olmaları veya emeklilik gibi nedenlerle mesleği bırakmış olmalarına

⁴⁰ Spence / Robbins, a.g.e., s.160.

⁴¹ Ronald J. Burke/ Mustafa Koyuncu/ Lisa Fiksenbaum, Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey, Cross Cultural Management: An International Journal, 2008, C. 15, S. 4, SS. 356-357.

⁴² Richard G. Netemeyer/ James S. Boles / Robert McMurrian, Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, Journal of Applied Psychology, 1996, C. 81, S. 4, s.410.

⁴³ Efeoğlu a.g.e., s.150.

⁴⁴ Canan Ergin, Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması, İçinde 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ed. R. Bayraktar ve İ. Dağ, 143-154. Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1992. s.143.

rağmen Baro Levhasında isimleri yine de yer almaktadır. Bu nedenle Baro Levhasında yer alan tüm avukatların mesleğe devam ettikleri söylenemez. Ayrıca zaman ve maliyet gibi kısıtlar bu yöntemin tercih edilmesine sebep olmuştur.

Araştırmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işkoliklik, iş-aile / aile-iş çatışması ve tükenmişlik ölçekleri, ikinci bölümde ise katılımcıların demografik özellikleri ile çalışma biçim ve alışkanlıkları konusunda bilgi elde etmeye yönelik sorular bulunmaktadır. İnternet ortamında cevaplandırılan anketlerde bütün soruların cevaplanması istendiği için kullanıma uygun olmayan anket olmamıştır. Cevaplanan ve değerlendirilmesi uygun bulunan anket sayısı dört yüz elli bir (451) olmuştur. Anketin %88,5 gibi çok büyük bir kısmı internet ortamında gerçekleştirilmiş (399 adet), cevaplanan diğer anketler %11,5 (52 adet) avukatlara yazılı olarak bizzat ulaştırılarak, cevaplanmaları sağlanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Cevaplanan Anket Sayıları

	Frekans	Yüzde
İnternet ortamında cevaplanan anketlerin sayısı	399	88,5
Kâğıt üzerinde cevaplanan anketlerin sayısı	52	11,5
Toplam	451	100,0

Anketin uygulanması daha önce belirtildiği gibi büyük oranda internet ortamında gerçekleştirilmiştir. Anket <https://docs.google.com/forms/d/1VIsV47i-sXQ9hawcV-6DXBWXVhajtS3GQ-ITad1g8VU/viewform> adresine yüklenmiş ve internet ortamında avukatların eposta adresleri bulunarak, anketin bulunduğu link adresi bir üst yazı ile olası katılımcıların eposta adreslerine gönderilerek, ankete katılımları istenmiştir. Anketin uygulanmasına Eylül 2013'te başlanmış ilk dönüş 19.09.2013 tarihinde olmuş ve son olarak 16.01.2014 tarihinde en son katılım gerçekleşmiştir.

C. Verilerin İstatistiksel Analizi

İnternet ortamında ve yazılı anket formları ile elde edilen veriler anket formlarının numaralandırılmasından sonra SPSS ortamına aktarılmış ve IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada işkoliklik, iş-aile/aile-iş yaşam alanları çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi için verilerin normallik dağılımı incelenmiş, güvenilirlik değerleri hesaplanmış ve parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir. Araştırma modelinde belirlenen değişkenler arasındaki etkinin test edilmesi amacıyla çoklu regresyon, gruplar arasındaki farkların tespiti için t testleri ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır.

a. Güvenirlilik Analizi

Bu çalışmada işkolikliği ölçmek için kullanılan Work-Bat; İş-aile / aile-iş yaşam alanları çatışması ölçeği ve tükenmişlik için Maslach Tükenmişlik Envanteri ölçeklerinin güvenirlilik analizleri yapılmıştır.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlilik Değerleri

Ölçeğin Adı	Soru Sayısı	Standart Alfa Skorları α
WorkBAT (İşkoliklik Genel)	25	0,854
İşten Zevk Alma	10	0,870
Güdü	7	0,756
İşe Katılım	8	0,677
İş-Aile Yaşam Çatışması	10	0,877
İş-Aile Çatışması	5	0,921
Aile-İş Çatışması	5	0,859
Maslach Tükenmişlik Envanteri	22	0,785
Duygusal Tükenme	9	0,857
Duyarsızlaşma	8	0,643
Kişisel Başarı	5	0,806

Güvenirlilik, cevaplayıcıların test maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır. Güvenirlilik test ile ölçülmek istenen özelliğin ne derece doğru ölçüldüğünün göstergesidir.⁴⁵ Bu çalışmada bir bütün olarak ölçeklerin ve ölçeklerin alt boyutlarının güvenirliliği Cronbach Alfa (α) ile belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili güvenirlilik istatistikleri yukarıda Tablo 2’de verilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Skewness ve Kurtosis testi uygulanmış, değerler -1 ve +1 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla ölçekler normal dağılım göstermektedir.⁴⁶

b. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Araştırmanın katılımcıları Türkiye’nin değişik illerinde serbest veya ücretli olarak çalışan avukatlardır. Katılımcılarla ilgili demografik bulgular Tablo 3’te verilmiştir. Araştırmaya katılanların %25,3’ü (114’ü) kadın, %74,7’si (337’si) ise

⁴⁵ Fatma Yeşim Karakoç/ Levent Dönmez, L., Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi, 2014, C. 40, s.44.

⁴⁶ Barbara G. Tabachnick/ Linda S. Fidell, Using Multivariate Statistics (6. Ed.). Pearson, Boston, 2013. s.79.

erkektir. Katılımcıların %33'ünün (149 kişinin) yaşları 21 ile 30 arasında değişmektedir. Katılımcıların %39,5'u (178 kişi) ise 31-40 yaşları arasındadır. Katılımcıların %19,7'sinin yaşları 41 ile 50 arasında değişmektedir. Bunların sayısı 89'dur. Katılımcıların kalan %7,8'lik kısmı ise (35 kişi) 51 yaş ve üzerindedir.

Katılımcıların %65,4'ü (295 kişi) evli, buna karşılık %34,6'sı (156 kişi) ise bekârdır. Katılımcıların %44,3'ünün (200 kişi) eşi çalışmakta iken, %50,6'sının (228 kişi) ise eşi çalışmamaktadır. Buna karşılık %5,1 (23 kişi) ise bu soruyu cevap vermediği için durumları tanımsız olarak belirtilmiştir.

Tablo 3. Demografik Bulgular

Değişken		F	%	Değişken		F	%
Cinsiyet	Erkek	337	74,7	Eğitim Durumu	Lisans	314	69,6
	Kadın	114	25,3		Yüksek Lisans	120	26,6
Yaş	21-30	149	33,0		Doktora	17	3,8
	31-40	178	39,5	Kıdem	0-5 yıl	132	29,3
	41-50	89	19,7		6-10 yıl	93	20,6
	51+	35	7,8		11-15 yıl	95	21,1
Medeni Durum	Evli	295	65,4		16-20 yıl	50	11,1
	Bekâr	156	34,6		21-25 yıl	42	9,3
Eşlerin Çalışma Durumu	Çalışan	200	44,3		26 yıl ve üzeri	39	8,6
	Çalışmayan	228	50,6	Çalışma Statüsü	Kendi işi	269	59,6
	Kayıp veri	23	5,1		Ücretli	182	40,4
Çocuk Sayısı	Çocuksuz	207	45,9				
	Tek çocuk	92	20,4				
	İki ve daha fazla çocuk	149	33,0				
	Tanımsız	3	0,7				

Katılımcıların %45,9'unun (207 kişi) çocuğu bulunmamaktadır. Tek çocuk sahibi katılımcı %20,4 (sayısı 92), iki veya daha fazla çocuk sahibi katılımcıların oranı %33'tür (149 kişi). Üç katılımcı ise bu soruya cevap vermemiştir (%0,7). Katılımcıların %69,6'sı (314 kişi) lisans mezunu, %26,6'sı (120 kişi) yüksek lisans mezunu ve %3,8'i (17 kişi) doktora eğitimi almışlardır. Katılımcı-

ların %29,3'ü (132 kişi) henüz mesleklerinde 0-5 yıl arası bir süredir bulunmaktadır. Yüzde %20,6 (93 kişi) oranındaki katılımcı ise 6 ile 10 yıl arasındaki bir zaman süresinde meslekte bulunmaktadır. %21,1 (sayısı 95) 11-15 yıl, %9,3 (sayısı 42) 21-25 yıl arası ve %8,6'lık bir kesim ise 26 yıl ve daha üzeri bir süreden beri avukatlık mesleğini ifa etmektedirler. Katılımcıların çalışma statüleri incelendiğinde %59,6'sı (269 kişi) kendi işi olarak avukatlık mesleğini icra ederken, %40,4'lük bir kesim (sayısı 182) ücretli olarak çalışmaktadır.

Katılımcıların çalıştıkları illere göre dağılımı Tablo 4'te verilmiştir. Türkiye'nin farklı bölgelerinden 30 ilden avukatlar araştırmaya katkıda bulunmuşlardır. Bununla birlikte en çok katılımcının çalıştığı ilk beş şehir ve katılımcı sayıları şöyledir; İstanbul %56,5 (255 kişi), Ankara %14,4 (sayısı 65), İzmir %4,7 (21 kişi), Bursa %4,9 (sayısı 22) ve Tokat %3,14 (14 kişi)'dir. Katılımcıların yarıdan fazlasının İstanbul'dan olması dikkat çekmektedir. Bununla birlikte yine 31.12.2012 itibarıyla İstanbul'da çalışan avukat sayısı 29.754'tür ve oran olarak Türkiye'deki avukatların yaklaşık %40'ını oluşturmaktadırlar.

Tablo 4. Katılımcıların İllere Göre Dağılımı

Şehirler	Frekans	Yüzde	Şehirler	Frekans	Yüzde
İstanbul	255	56,5	Nevşehir	1	0,2
Ankara	65	14,4	Düzce	1	0,2
İzmir	21	4,7	Sakarya	1	0,2
Bursa	22	4,9	Afyonkarahisar	2	0,4
Tokat	14	3,1	Isparta	2	0,4
Sivas	13	2,9	Siirt	1	0,2
Kayseri	9	2,0	Antalya	1	0,2
Adana	8	1,8	Malatya	2	0,4
Muğla	6	1,3	Uşak	2	0,4
Şanlıurfa	4	0,9	Trabzon	1	0,2
Konya	4	0,9	Erzurum	1	0,2
Mersin	3	0,7	Kocaeli	2	0,4
Bolu	3	0,7	Batman	1	0,2
Gaziantep	2	0,4	Şırnak	1	0,2
Denizli	1	0,2	Eskişehir	2	0,4
Toplam	430	95,4	Toplam	21	4,6

Son olarak katılımcıların haftalık çalışma saatlerine ilişkin bulgular verilmiştir (Tablo 5). Bu bilgiler 50 saatten az ve 50 saat ve üzeri çalışanlar şeklinde gruplandırılmıştır. Böyle bir ayırıma gidilmesinin sebebi literatürde haftada 50 saatin üzerinde çalışanların işkolik olarak tanımlanmasıdır.⁴⁷ Verilere göre katılımcıların %55,9'u (252 katılımcı) haftada 50 saat ve üzerinde çalışırken, %44,1'i (199 katılımcı) ise haftada 49 saat ve altında çalışmaktadır. Bu veriler doğrultusunda çalışmaya katılan avukatların yarısından biraz fazlasının (%55,9-252 kişi) işkolik olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Katılımcıların Haftalık Çalışma Saatleri

	Frekans	Yüzde
0-49 saat	199	44,1
50 saat ve fazla	252	55,9
Toplam	451	100,0

c. Katılımcıların Değişkenlerle İlgili Genel Puan Ortalamaları

Bu bölümde katılımcıların çalışma değişkenlerinden aldıkları ortalamalar verilecektir. İlk olarak işkoliklik ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanlar verilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Katılımcıların İşkoliklik ve Alt Boyutları Ortalama Puanları

	İşten Zevk Alma	İşe güdülenme	İşe Katılım	İşkoliklik Ortalaması
Ortalama	3,2998	3,2129	3,3145	3,0363
S. Sapma	0,72402	0,62850	0,61503	0,34185

Tablo 6'dan görülebileceği gibi katılımcıların işkoliklik ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları ($\bar{X} = 3,0363$)'dir. Buna göre, katılımcıların işkoliklik puanlarının orta noktanın biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte her bir madde için "Kesinlikle Katılmıyorum"dan "Kesinlikle Katılıyorum"a kadar 5'li Likert tipinde cevap seçeneği olduğunu düşündüğümüzde, katılımcı avukatların işkolik olmadıkları söylenebilmesine karşın işkolik diyebileceğimiz 3,40 ortalamasına yakın oldukları da dikkat çekmektedir. Katılımcıların işe katılım ortalamaları ($\bar{X} = 3,3145$), işten zevk alma ($\bar{X} = 3,2998$) ve işe güdülenme ise ($\bar{X} = 3,2129$)'dur. Katılımcıların işkoliklik ölçeği alt boyutlarında en yüksek puanı işe katılım boyutundan, daha sonra işten zevk alma ve işe güdülenme boyutundan aldıkları görülmektedir. Bununla birlikte ortalamaları dikkate aldı-

⁴⁷ Andreassen a.g.e., s. 1.

ğımızda katılımcıları işkolik olarak niteleyebilecek yeterli veri olmadığı söylenebilir. Ülkemizde değişik meslek gruplarında (sağlık çalışanları,⁴⁸ bankacılar,⁴⁹ muhasebe meslek mensupları,⁵⁰ iş adamları⁵¹) yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Değişik meslek gruplarında işkolikliğe rastlanmaması üzerine değişik yorumlar yapılabilir. İşkoliklerin, işkolik olduklarını inkâr etme eğilimi bunda rol oynamış olabilir.⁵² Çalışmanın (hatta çok çalışmanın) erdem sayılması, avukatlık mesleğinin zaten uzun çalışma sürelerini gerektirmesi gibi farklı unsurlar bunda etkili olmuş olabilir. Türkiye’de konu hakkında yapılmış nitel çalışma bulunmaması da ilginçtir. Konu hakkında yapılacak nitel çalışmalarla daha farklı sonuçlara ulaşılabilir.

Tablo 7 katılımcıların iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarını göstermektedir. Çalışmaya katılan avukatların aile-iş çatışmasına göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları görülmektedir. İş-aile çatışmasının daha fazla yaşandığı bulgusu literatür ile uyum göstermektedir.^{53,54} Avukatlık mesleğinin sosyal çevre edinme, davalara hazırlık gibi normal mesai saatleri dışına taşabilecek iş ile ilgili faaliyetleri düşünüldüğünde katılımcıların iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 7. Katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği Ortalama Puanları

	İş-aile çatışması	Aile-iş çatışması
Ortalama	2,9038	2,2111
Std. Sapma	1,02366	0,74724

⁴⁸ Esin Durmaz, Sağlık Çalışanlarında İşkolikliğin Stres Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi, İstanbul, 2017, s. 41.

⁴⁹ Serkan Bayraktaroğlu/ Rana Özen Kutanis/ Dzhemilya Dosaliyeva, İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 2009, s.554.

⁵⁰ Mustafa Zincirkiran/ Hidayet Tiftik, Muhasebe Meslek Mensuplarında İş-Aile Çatışması: Diyarbakır Örneği. Sosyoekonomi. 2014, C. 21, s.125.

⁵¹ Ferit Ölçer, “İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2005, s. 123.

⁵² Gayle Porter, Workaholic Tendencies and Use of Smart Phones, İçinde Northeastern Association Of Business, Economics, and Technology (NABET), Eds. Jerry D. Belloit, J. D., Johns, T. R. ve Myers, C. 261-272. State College, Pennsylvania, ABD, 2009.

⁵³ Mahmut Özdevecioğlu/ Nihal Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009, 33; s.74.

⁵⁴ Jesse. S., Michel/ Lindsey. M. Kotrba/ Jacqueline. K. Mitchelson/ Malissa A. Clark/ Boris. B. Baltes, Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review, Journal of Organizational Behavior, 2010, C. 32, S. 5, s.1.

Katılımcıların tükenmişlik ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların kişisel başarı düzeyinin yüksek olduğu ($\bar{X}= 3,7550$), duygusal tükenme ($\bar{X}= 2,6208$) ve duyarsızlık ($\bar{X}= 2,5712$) puanlarının orta noktaya yakın olduğu görülmektedir. Buna göre avukatların yaşadıkları duygusal tükenme ve duyarsızlık düzeyleri düşük iken, kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları Ortalama Puanları

	Duy. Tükenme	Kişisel Başarı	Duyarsızlaşma	Tükenmişlik
Ortalama	2,6208	3,7550	2,5712	2,4729
Std. Sapma	0,77423	0,59258	0,74962	0,51218

Bu ortalamalar bağlamında katılımcı avukatların duygusal tükenmişlik yaşadıkları ve duyarsızlaştıkları söylenemez. Buna karşın kişisel başarı düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmelidir.

4. BULGULARIN ÖZET SONUÇLARI

Bu çalışmada işkoliklik, iş-aile/aile-iş çatışması ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca bu değişkenlerle ilişkisi olan demografik özellikler belirlenmeye çalışılmıştır. İlk olarak tanımlayıcı istatistikler verilecek, daha sonra demografik değişkenlerle ilişkisi olan çalışma değişkenleri belirtilecek ve son olarak araştırmada geliştirilen sorular bulgular doğrultusunda cevaplanacaktır. Okuyucuları rakamlar arasında boğmamak için bu bölümde yapılan analizlerle ilgili tablolar verilmeden ulaşılan sonuçlar belirtilerek, sonuçlar üzerinden değerlendirme yapılacaktır.

İşkoliklik ile ilişkisi belirlenen demografik değişkenler medeni durum, eğitim düzeyi olarak belirlenmiştir. Evli katılımcılar bekâr katılımcılara göre daha yüksek işkoliklik puan ortalamalarına sahip iken, eğitim düzeyi açısından, işkoliklik ortalaması en yüksek grup sırasıyla lisans, yüksek lisans mezunları ve doktoralı katılımcılar olarak belirlenmiştir.

İşkolikliğin alt boyutlarından işten zevk alma ile ilişkisi belirlenen demografik değişkenler yaş, eğitim düzeyi, çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve çalışma statüsüdür. Çalışmaya katılan avukatların yaşlarının artmasıyla birlikte işten aldıkları zevk düzeyi artmaktadır. 51 yaş ve üzeri grup işten en fazla zevk alan grup olarak belirirken, bu grubu sırasıyla 41-50 yaş, 31-40 yaş ve 21-30 yaş grupları takip etmektedir. Eğitim düzeyinin artışı ile işten alınan zevkteki artış da dikkat çekmektedir. İşinden en fazla zevk alanlar doktoralı katılımcılar iken, bunları yüksek lisans ve lisans mezunları izlemektedir. Çalışma yılı açısından işten zevk

alma düzeyini incelediğimizde, en yüksek grup 26 yıl ve üzeri çalışanlar, bu gruba sırasıyla 21-25 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 0-5 yıl arası çalışan gruplar takip etmektedir. Haftalık çalışma saati arttıkça işten alınan zevk de artmaktadır. Buna göre 50 saat ve üzeri çalışanlar 0-49 saat arası çalışanlara göre işlerinden daha fazla zevk almaktadırlar. Kendi işi olarak avukatlık yapanlar yine ücretli olarak çalışanlara göre işlerinden daha fazla zevk almaktadırlar.

İşkolikliğin alt boyutlarından işe güdülenme ile sadece haftalık çalışma saati arasında anlamlı ilişki belirlenmiştir. Buna göre 50 saat ve üzeri çalışanlar, 0-49 saat arası çalışanlara göre daha yüksek işe güdülenme puanları almışlardır.

İşe katılım puanları ile anlamlı ilişki gösteren demografik değişkenler yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma yılı, haftalık çalışma saati ve çalışma statüsü olmuştur. Buna göre yaş ile işe katılım doğru orantılı bir seyir göstermektedir. Diğer bir ifade ile işe katılım puanları en yüksek olan katılımcılar 51 yaş ve üzeri grup olurken, bunları sırasıyla 41-50, 31-40 ve 21-30 yaş grupları izlemektedir. Evli olan katılımcılar, bekârlara kıyasla, işe katılım ölçeceğinden daha yüksek puanlar almışlardır. İşe katılım davranışı ile çocuk sayısı arasındaki doğrusal ilişki de dikkat çekmektedir. Çocuk sayısının artışı ile işe katılım puanının ortalaması da artmaktadır. Çalışma yılı ile işe katılım davranışı arasında da 16-20 yıl grubunu hariç tuttuğumuzda, artan çalışma yılı ile işe katılım davranışında da yükseliş gözlenmektedir. İşe katılım ilişkisi belirlenen bir diğer değişken haftalık çalışma saatleri olmuştur. 50 saat ve üzeri çalışan grubun işe katılım ortalamaları daha az çalışan (0-49 saat) gruba göre daha fazladır. Yine kendi işi olarak avukatlık yapan katılımcılar, ücretli çalışanlara göre işe daha fazla katılım göstermektedirler.

İş-aile çatışması ile ilişkisi olan tek demografik değişken olarak haftalık çalışma saati tespit edilmiştir. Haftada 50 saat ve üzeri çalışan grup diğer gruba kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Aile-iş çatışması ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Buna göre, erkek katılımcılar daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Evli olan katılımcılar bekâr katılımcılara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşadıklarını belirtmişlerdir. Eğitim düzeyi dikkate alındığında en fazla aile-iş çatışması yaşayan grup lisans mezunları iken, bunları doktora mezunları takip etmekte, en az aile-iş çatışması yaşayan grup ise yüksek lisans mezunları katılımcılar olarak tespit edilmiştir. Kendi işi olarak çalışan katılımcılar ücretli çalışanlara göre daha fazla aile-iş çatışması yaşamaktadırlar.

Tükenmişlik ile yaş grupları arasında ilginç bir ilişki söz konusudur. Buna göre, yaş ilerledikçe yaşanan tükenmişlik azalmaktadır. En fazla tükenmişlik yaşayan grup 21-30 yaş grubu iken, bunları 31-40 ve 41-50 yaş grubu takip etmekte, 51 yaş ve üzeri grup en az tükenmişlik yaşayan grup olarak dikkati çekmektedir.

Bu bulguya benzer bir sonuç daha öncede belirlenmiştir. Tükenmişlik ABD’de özellikle meslekte yeni olan 30 yaş altı grupta görülmektedir.⁵⁵ Bu çalışmada ilerlemiş yaş gruplarında tükenmişliğin azalması yönündeki bulguda aşırı tükenmişlik yaşayan grupların meslekten ayrılmış olma ve işinden zevk alan katılımcıların da çalışmayı sürdürdükleri ihtimalini düşündürmektedir. Çocuk sayısına göre belirtilen tükenmişlik düzeyi farklılık göstermektedir. Beş ve daha fazla çocuğu olanlar en az tükenmişlik belirtirken, bunları iki çocuklu olanlar, bir çocuğu olanlar, çocuksuzlar, üç çocuklular ve dört çocuklular takip etmektedirler.

Çalışma yılı bağlamında en az tükenmişlik yaşayan grup 26 yıl ve üzeri çalışanlar iken, bunları 6-10 yıl, 21-25 yıl, 16-20 yıl ve 11-15 yıl çalışanlar takip etmekte, en fazla tükenmişlik yaşayan grup olarak 0-5 yıl arası çalışanlar olarak dikkati çekmektedir. Kariyerinin henüz ilk dönemlerinde belki de bir arayış içerisinde olmaları mesleğe yeni başlayan avukatların daha fazla tükenmişlik yaşamalarına sebebiyet veriyor denilebilir.

İşkoliklik düzeyinin iş-aile çatışmasını pozitif yönlü etkilediği konusunda yapılan analiz sonucu algılanan işkoliklik düzeyinin iş-aile çatışmasını orta düzeyde pozitif ve doğru yönlü etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre işkolikliğin artışı yaşanan iş-aile çatışmasını artırıcı bir işlev göstermektedir. İşkoliklik düzeyinin aile-iş çatışmasına pozitif yönde etkisini ortaya çıkarmaya yönelik yapılan analiz sonucu ise işkoliklik ile aile-iş çatışması arasında düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki belirlenmiştir. Bununla birlikte işkolikle iş-aile arasındaki çatışma aile-iş çatışmasına göre istatistiksel olarak daha yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Diğer bir ifade ile iş hayatının aileyi etkilemesi aile hayatının iş hayatını etkilemesine göre daha belirgin kendisini göstermektedir.

Çalışmanın diğer önemli bir inceleme alanı işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımın iş-aile /aile-iş yaşamı üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. İşten zevk alma ile iş-aile /aile-iş çatışması arasında beklendiği gibi negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre işten zevk alma düzeyi yükseldikçe yaşanan iş-aile çatışması azalacaktır. İşini zevk alarak yapan çalışanların bu memnuniyet durumlarının aile hayatını olumlu etkilemesi beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Buna karşın, işkolikliğin diğer bir alt boyutu olan işe güdülenme ile iş-aile / aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu durumda işe güdülenme artarsa yaşanabilecek iş-aile çatışması da artabilecektir. İşe katılım boyutu ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki beklenmesine rağmen araştırma bulguları bu ilişkiyi desteklememiştir.

⁵⁵ Schaufeli / Buunk a.g.e., s.394.

Çalışmanın cevaplamaya çalıştığı diğer bir soru iş-aile/aile-iş çatışmasının tükenmişliğe etkisidir. Bu değişkenler arasında da anlamlı ilişkiler belirlenmiş, iş-aile /aile-iş çatışmasının tükenmişliği pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre yaşanan iş-aile /aile-iş çatışması katılımcıların yaşadığı tükenmişlik düzeyini artırmakta, çatışma arttıkça tükenmişlik düzeyi de yükselmektedir.

Yapılan analizler sonucu işkoliklik düzeyinin tükenmişlik üzerine pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, işkoliklik yaşanan tükenmişliği artırıcı bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte işkoliklik yaşanan tükenmişliğin sadece %10'luk bir kısmını açıklarken, iş-aile / aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkilerinin daha açıklayıcı olduğu görülmüştür. Bu değişkenler tükenmişliğin %22'lik bir kısmını açıklamaktadır. Bu bulgular ışığında iş-aile çatışması tükenmişliği, işkolikliğe göre daha fazla etkileyen bir unsur olarak belirlemektedir.

Çalışmanın bir diğer önemli inceleme alanı işkolikliğin alt boyutları olan işten zevk alma, işe güdülenme ve işe katılımın tükenmişlik üzerine olan etkileridir. İşe güdülenme alt boyutunun tükenmişlik üzerinde pozitif yönde bir etkisi varken, işten zevk alma ve işe katılım alt boyutlarının ise tükenmişlik üzerinde negatif yönde etkisi vardır. Diğer bir ifade ile işten zevk alma ve işe katılım yaşanabilecek tükenmişliği azaltırken, işe güdülenme ise artırmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde işkoliklik ve alt boyutları yaşanan iş-aile / aile-iş çatışması üzerinde etkide bulunmaktadırlar. Bu ilişkiler işten zevk alma boyutu dışında pozitif yönlü olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla bu değişkenler yaşanan iş-aile /aile-iş çatışmasını doğru yönde etkilerken, işten zevk alma boyutu negatif bir etkiye sahiptir ve iş-aile /aile-iş çatışmasını azaltmaktadır.

5. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu çalışmanın amacı işkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Çağımız bir değişim dönemi olarak ifade edilmektedir. Bu değişimin en çok etkilediği alanların başında aile ve iş hayatı gelmektedir. Özellikle iletişim alanında yaşanan gelişmeler klasik mesai anlayışını değiştirmiş, artık çalışanlar her an her yerden çalışabilir hale gelmiştir. Dolayısıyla çalışmak konusunda arzulu bireyler için çalışmanın önündeki engeller kalkarken, insanlar işkoliklik gibi yeni bir kavramla karşı karşıya kalmışlardır. Avukatlık gibi klasik mesai zamanının olmadığı bir mesleği düşündüğümüzde işkoliklik özellikle bu meslek mensupları için özel önem arz eden bir konudur denilebilir. İşkoliklik uzun çalışma sürelerini içermesinden dolayı kurumlar açısından ilk bakışta olumlu görünmektedir. Buna karşın bu durumun bazı olumsuz sonuçlarının da olacağı dikkatten kaçmamıştır. Kısa vadede bireyin kendisi, aile ve iş yaşamı için olumlu sonuçları görülen işkolikliğin aslında uzun vadede hiç te düşünüldüğü gibi olumlu

etkileri olmadığı araştırmalar sonucu ortaya konulmuştur.⁵⁶ İşkoliklik 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkan ve üzerinde yapılan artan sayıda çalışmalarla ilgi çeken bir alan olarak kendini göstermektedir. İşkoliklik doğası gereği zıtlıkları bünyesinde barındıran bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Çalışmanın insanların toplumun saygıdeğer birer üyesi olmanın gereği olduğunun kabulü kadar, çalışmanın bireyin kendisi, ailesi ve çalıştığı örgüt için olumsuz sonuçlar doğuracak mahiyete ve niteliğe varması konu üzerinde yapılan araştırmaları önemli kılmaktadır. Aile ve iş insan hayatının iki temel alanıdır ve bu alanlardan birisinde yaşananlar diğerini olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu çalışma ile de yapılmak istenen iş ve aile hayatının daha iyi anlaşılmasına bir ölçüde katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu çalışmada avukatlar gibi aile-iş çatışması ve tükenmişlik konularında pek fazla çalışma yapılmayan bir meslek grubunun seçilmesi de yazına katkı olarak değerlendirilebilir.

Çalışmanın öncelikle tespit ettiği bulguların başında işkoliklik ve alt boyutlarının iş-aile çatışması üzerine anlamlı ilişkilerinin olduğudur. İşkoliklik ile iş-aile/ aile-iş arasında çatışma yaşanması aslında beklenen bir sonuçtur denilebilir. Özellikle işin bireyin yaşamında merkezi bir rol alması bu durumu tetikleyecektir. Bununla birlikte bir kez daha asıl çatışmanın işten aile yaşamına diğer bir ifade ile iş-aile çatışması olduğu belirtilmelidir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile işkoliklik arasında ilişkiyi doğuran üç sebepten bahsedebiliriz. Birincisi, işkoliklik ve iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması bir ara değişken olan işte harcanan zaman açısından birbirleriyle ilişkilidir. İşkolik bir bireyin gerek kendi içinden gelerek gerekse dışsal unsurlar tarafından işinde uzun zaman harcamasının teşvik edilmesi muhtemeldir ki iş-aile (aile-iş) çatışmasına sebebiyet verecektir. İkincisi, işkoliklik ve iş-aile çatışması / aile-iş çatışması aynı kalıtsal etkiler sonucu ortaya çıkıyor olabilir. Mesela A tipi kişilik ile işkoliklik ve iş-aile çatışması arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur. Üçüncüsü, işkoliklik ve iş-aile çatışması / aile-iş çatışması ortak çevresel etkenlerden besleniyor olabilirler. İşkolikler çalışma ortamlarını çaba gerektiren, stresli ve iş-aile yaşamının dengesine pek fazla katkı sağlayan bir ortam olmadığı algısına sahiptirler. Yine bireylerden duygusal ve zaman itibarıyla üst düzey katılım bekleyen örgüt kültürünün de iş-aile çatışmasına sebep olduğu yönünde araştırmalar mevcuttur.⁵⁷ Özellikle çalışma şartları açısından avukatların iş ortamlarının incelenmesi faydalı olabilir.

⁵⁶ Ng vd. a.g.e., s.128.

⁵⁷ James A. Russo/ Lea E. Waters, Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, The Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling. Career Development International, 2006, C. 11, S. 5, s.424.

İşkolikle aile hayatı arasında ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır.⁵⁸ Bu çalışmalar genellikle bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, işkoliklik arttıkça aile yaşamının bundan olumsuz yönde etkilendiğini belirtmektedirler. İşkolikler (işe güdülenme ve katılım puanları yüksek, işten zevk alma puanı düşük) diğer çalışanlarla karşılaştırıldığında iş-aile çatışması, aile ve çalışma arkadaşlarından tatminsizlik, stres ve sağlık şikâyetleri konusunda savunmasızdır.⁵⁹ Bununla birlikte bu çalışmada da ortaya konulduğu gibi, işkolikliğin tüm alt boyutlarının iş-aile çatışması üzerinde etkilerinin aynı olmadığı belirtilmelidir. Mesela işten zevk alma boyutu diğer boyutların aksine iş-aile çatışması üzerinde negatif, diğer bir ifade ile azaltıcı bir etkiye sahiptir ve literatürle benzerlik göstermektedir.⁶⁰ Bu durumda iş veya aile hayatının birisinde yaşanan tatmin ve başarı diğer alana olumlu bir yayılmayı netice veriyor denilebilir.⁶¹ Bu durumda, olumlu bir yayılmadan söz edilebilir. Çalışanların işten aldıkları zevk düzeyi arttıkça bu hayatın diğer önemli alanı olan aile hayatını olumlu etkileyerek, yaşanabilecek iş-aile çatışmalarına bir ölçüde engel olabilecektir.

İşten zevk almanın aksine, işkolikliğin diğer bir alt boyutu olan işe güdülenme ile iş-aile / aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. İşe güdülenme, bireyin çevresel gereklerden ve beklentilerden ziyade kendi içerisinde gelen baskı ve zorlamalarla çalışması, boş kaldığı zaman suçluluk hissetmesi veya stres duygusu yaşayabileceği düşüncesiyle kendisini önemli ölçüde işe vermesi anlamında düşünüldüğünde tabii bir sonucu olarak aile hayatının ihmal edilmesine yol açacaktır. Bu durumda işe güdülenmenin artması aileye ayrılacak olan zamanı azaltacağı için yaşanabilecek iş-aile çatışmasını artırması beklenmeyen bir durum olmayacaktır.

İş-aile çatışmasına etki eden unsurlar arasında işkolikliğin olduğu, bununla birlikte asıl çatışmanın işten aileye doğru olduğu, aileden işe doğru olan çatışmanın etkisinin ikinci derecede kaldığı bu araştırmanın sonuçlarıyla da tespit edilmiştir.

⁵⁸ Audrey Babic/ Florence Stinglhamber/Marie Barbier/Isabelle Hansez, Work environment and work-to-family conflict: examining the mediating role of heavy work investment, *Journal of Management & Organization*, 2019., s.9.

⁵⁹ Marc Buelens/ Steven A. Y. Poelmans, Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 2004, C. 17, S. 5, s.450.

⁶⁰ Becca R Brady/ Stephen J. Vodanovich/ Robert Rotunda, The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 2008, C. 11, s.253.

⁶¹ Evangelia Demerouti/Arnold B. Bakker/ Wilmar B. Schaufeli, Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, C.67, s. 278.

Bu bulgu doğrultusunda işkoliklik veya alt boyutları aile-iş çatışmasına etki eden ana unsurlar olarak görünmemektedir ki, bunda Türk aile yapısının da katkısı olduğu düşünülebilir. Türkiye Hofstede'nin kültür boyutları tasnifine göre yüksek toplulukçuluk grubunda olan bir ülkedir. Bu kültür boyutunun hâkim olduğu ülkelerde ben duygusundan ziyade biz duygusu hakimdir ve aile, örgüt bireylerin kendi çıkarlarının üstünde tuttukları yapılar olarak değerlendirilmektedir.⁶² Buna göre hem bireylerin hem de diğer aile üyelerinin ailenin iş hayatını olumsuz etkilememesi için bir ölçüde yardımcı olmaya çalıştıkları ve gayret içerisinde olduğu düşünülebilir. Son zamanlarda belli ölçüde azalmış olsa da kültürümüzde aile ile ilgili rollere bireycilik kültür anlayışının hâkim olduğu toplumlara göre daha fazla önem atfedildiği söylenebilir. Her durumda ailenin kutsal olduğuna, hayatın her alanıyla ona hizmet edilmesi, yaşanan her türlü olumsuzluklara karşı ailenin korunması gerektiğine yapılan vurgu kültürümüzde benimsenen önemli değer unsurlarındandır. Çalışmanın ailenin faydasına olduğu inancı, işe katılımın davranışının aile-iş çatışması sebebi olarak değerlendirilmemesini sağlıyor olabilir. Burada işin mi yoksa ailenin mi bireyin inancında merkezde olması da önem arz etmektedir. Nitekim bu değerlendirmenin bireyin yaşadığı iş-aile / aile iş çatışmasını önemli ölçüde etkilediği ortaya konulmuştur.⁶³ Birey aile hayatına daha çok zaman ayırıp, ailevi sorumluluklarını yerine getirdikçe yaşanılacak iş-aile çatışması önemli ölçüde azalacak, buna karşın işe önemli ölçüde vakit ayırıp, işine yatırım yapan çalışanların ise yaşayacakları iş-aile çatışması artacaktır.⁶⁴ Yaşanan aile-iş çatışmasının düşük olmasına bu değerlerin sebebiyet verdiği düşünülebilir.

Çalışma ile katkıda bulunulmak istenen diğer bir konu iş-aile/aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkileridir. Tükenmişlik özellikle sosyal hizmet alanlarında çalışan günümüz insanın en önemli problemlerinden biri olarak değerlendirilebilir. 1970'li yıllardan beri üzerinde ilginin yoğunlaştığı bu kavram, bireyin enerjisini ve işine verdiği değeri yitirmesine yol açmakta, özellikle diğer insanlara hizmet verilen alanlarda kendisini göstermektedir. İlk olarak ABD'de fark edilen bir olgu olmasına rağmen tüm ülkeleri kapsar bir durum almıştır.⁶⁵ Tükenmişlik "enerjinin bitkinliğe, katılımın şüphecilığe ve etkinliğin sonuçsuzluğa" dönüşümü⁶⁶ olarak düşünüldüğünde sadece birey değil bütün topluma etkisi söz konusudur. Özellikle bu etkiyi ilk önce hissedenler tükenmişlik yaşayan bireyin ailesi

⁶² İbrahim Taha Dursun, Örgüt Kültürü ve Strateji ilişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2013, C. 1, S.4, s. 52.

⁶³ Dawn S. Carlson/ K. Michele Kacmar, Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference, Journal of Management, 2000 C. 26, S. 5, s.1049-1050.

⁶⁴ Michel vd., a.g.e., s.1.

⁶⁵ Schaufeli/ Leiter/ Maslach a.g.e. s.210.

⁶⁶ Maslach/ Schaufeli/ Leiter, a.g.e., s.416.

olmaktadır. Tükenmişlik endişe, depresyon, özgüven kaybı, madde bağımlılığı, düşen performans ve artan sağlık problemlerine sebep olabilmekte, ayrıca diğer bireylere sirayet ederek, özellikle aile üzerine olumsuz yansımaktadır.⁶⁷ Bu değişkenler arasında da anlamlı ilişkiler belirlenmiş, yaşanan iş-aile / aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Tükenmişliği ortaya çıkaran farklı sebepler olmasına rağmen konumuzla ilgisi bakımından rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yükünü özellikle saymak gerekir.⁶⁸ Avukatlık mesleğinde bu durumların oldukça fazla yaşandığını söylemek abartı olmayacaktır.⁶⁹ Aile ve iş hayatıyla ilgili roller arası çatışma, rollerin belirsizliği hem aileden hem de iş hayatından gelen beklentiler sonucu oluşan aşırı iş yükü tükenmişlik yaşanmasına sebebiyet verebilir. Çalışma hayatındaki bireylerin hem aile ile ilgili hem de iş ile ilgili beklentileri karşılama gerektirmektedir. Bu beklentiler iş yükü şeklinde, zihinsel veya duygusal nitelikte olabilir. İş ya da aile ile ilgili bu beklentiler doğrudan veya dolaylı yollarla tükenmişlik üzerine etki etmektedir. Dolayısıyla iş ile aile hayatının birbirine müdahalesi de tükenmişliğe neden olmaktadır.⁷⁰ Bu çalışmada da yaşanan iş-aile /aile-iş çatışması tükenmişlik üzerine anlamlı etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Çalışmanın son bölümünde işkolikliğin tek bir değişken olarak tükenmişlik üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. İşkoliklik tükenmişlik üzerine pozitif bir etkide bulunmaktadır. İşkoliklik davranışının nihai sonucu, kontrolden çıkması ve fonksiyonelliğini kaybetmesi olup, işkoliklik bir sendrom olarak bütün özellikleriyle ortaya çıktığında ise bireyleri, ailelerini ve çalışma arkadaşlarını fiziksel ve psikolojik gönenç konusunda olumsuz bir şekilde etkilemekte ve tükenmişlikle sonuçlanmaktadır.⁷¹ Öte yandan, işkoliklik tükenmişliğin kökeninde yatan ana unsur olarak değerlendirilmektedir. İşe harcamış oldukları çok fazla enerjiyi dengeli ve düzenli bir biçimde geri kazanmakta zorlanan işkolikler, bunun sonucu olarak tükenmişlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. İşkoliklerin kendi içlerinde yaşadıkları içsel çelişkiler de onların enerjilerini tüketerek tükenmişliği netice vermektedir. Nitekim işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki yakın ilişkiyi tespit eden araştırmalar mevcuttur. İşkolikliğin tükenmişlik üzerinde etkili olması bek-

⁶⁷ Gene M. Alarcon, A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes, *Journal of vocational behaviour*, 2011, C. 79, S. 2, s.549.

⁶⁸ Cynthia L. Cordes / Thomas W. Dougherty, A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *The Academy of Management Review*, 1993, C. 18, S. 4, s.628.

⁶⁹ Emre a.g.e., s.1.

⁷⁰ Maria. C. W. Peeters/ Anthony J., Montgomery/ Arnold B. Bakker/ Wilmar. B. Schaufeli, Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout, *International Journal of Stress Management*, 2005, C. 12, S. 1, s.52.

⁷¹ Kathleen M. Matuska, Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis, *Journal of Occupational Science*, 2010, C. 17, S. 2, s.105.

lenebilir, çünkü aşırı şekilde çalışma işkoliklerin bütün enerjilerini tüketerek onları zihinsel anlamda bitik bir hale getirmektedir⁷²

6. GELECEĞE YÖNELİK ÖNERİLER

Bütün mesleklerde olduğu gibi ilk yıllar çalışanların kariyer geleceklerini önemli ölçüde belirleyen, etkileyen tecrübelerin olduğu dönemlerdir. Bu avukatlık mesleği için de özel bir önem arz eden dönemdir hatta mesleğe devam ya da terk kararlarını dahi etkileyecek tecrübelerin yaşandığı zamanlar olarak bu dönemler gerek bilgi gerekse psikolojik anlamda avukatların kendilerini iyi hazırlamaları gereken zorlukları bünyesinde barındırmaktadır.⁷³ Bu araştırmada da meslekte ilk yıllarını yaşayan avukatların bazı noktalarda dezavantajlı olduğu, mesela işlerinden aldıkları zevkin daha düşük olduğu, daha fazla tükenmişlik yaşadıkları gibi, ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda yeni avukatların mesleğin ilk yıllarında daha kolay uyum sağlamasını sağlayacak çözümler geliştirilebilir.

- İş insan hayatında olması gerektiğinden daha fazla yer, zaman ve değer almaya başladığı andan itibaren bazı sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Diğer bir ifade ile iş belli bir noktadan sonra hayatın, kişinin yakın çevresinin yerini alır bir hale gelince hem kendisi hem başta aile olmak üzere yakın çevresi hem de buldukları örgütler için olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Hayatta her alanda olduğu gibi aile ve iş yaşamı arasındaki dengenin gözetilmesi ihmal edilmemelidir. Burada en önemli görev çalışanların kendisine düşmektedir. Çalışanlar, işin ve ailenin hayatlarının neresinde olduğu konusunda kendilerini sorgulamalıdır. İş hayatın merkezinde yer almaya başlarsa aile ile ilgili bazı problemlerin yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla çalışanlar aile ile ilgili sorumluluklarının bilinci içerisinde, iş ile aile arasındaki dengeyi dikkate alarak, hareket etmeleri önerilebilir.
- Çalışanların aile fertleri de işkolik davranışlar ve sonuçları konusunda duyarlı olarak, çalışanlara yardımcı olmalıdırlar.
- Çalışanlar, iş veya aile ilgili alanlardan birisinde yaşanan olumlu veya olumsuz sonuçların diğerini etkilediğini öne süren Yayılma Teorisi kapsamında her bir alanda yaşanabilecek olumlu deneyimlerin bir diğerine yansıtılması yönünde duyarlı davranışlar geliştirebilirler.

⁷² Wilmar B. Schaufeli/ Arnold B. Bakker/ Frank M. M. A. van der Heijden/ Jelle T. Prins. Workaholism among medical residents: Is it a combination of working excessively and working compulsively that counts. International Journal of Stress Management, 2009, 16, s. 254.

⁷³ İdil Tavşancıl/ Duygu Demirel/ Emel Koç, Genç Avukatların Sorunları Hakkında Raporaj. Ankara Barosu Hukuk Gündemi Dergisi, (<http://www.ankrabarosu.org.tr/siteler/ankrabarosu/hgdmakale/2008-1/29.pdf>, 2008-09, (14.02.2015)., s.193-194.

- Çalışanlar işten zevk almanın iş-aile çatışmasını azalttığını dikkate alarak işlerinden zevk alma yönünde tutum ve davranışlar geliştirebilirler.
- Yine çalışanlar işten zevk alma yönünde tutum ve davranışlar geliştirerek yaşayabilecekleri tükenmişliğin önüne geçip, azaltabilirler.
- Yöneticiler, çalışanların örgüt dışında bir aileleri olduğu, iş ile ilgili yaşanabilecek bir olumsuzluğun uzun dönemde bireyin her iki alanda problemler yaşamasını netice vereceği, tükenmişliğe yol açabileceği bilinciyle çalışanların işe yönelik tutumlarını olumlu etkilemek için sadece örgütle ilgili iyileştirmelerle yetinmemeli, çalışanların aile yaşamlarını iyileştirme yönünde de politikalar geliştirip, uygulama konularında duyarlı olabilmelidirler.
- İş ile aile yaşamı arasında denge sağlayıcı, pozitif yayılmayı netice veren uygulamalara, programlara önem verilebilir.
- Kişinin sıkı veya uzun süreler çalışması değil, asıl önemli olan verimli şekilde sıkı çalışmasıdır. Örgütler uzun süreli çalışanların verimliliklerinin de beklenen düzeyde olmasını takip etmelidirler.
- Çalışanların işlerinden zevk alabilecekleri uygulamalar geliştirip, uygulamaya koyabilirler. Böylece örgütler en değerli varlıkları olan insan kaynaklarından daha etkin ve verimli faydalanabilirler.
- Mesleğin ilk yıllarında bilgi ve tecrübe eksikliği avukatların çalışma şartlarını zorlaştırmaktadır. Bunun genç avukatları daha uzun süreler çalışmaya zorlayabileceği, bunun sonucunda ise yaşanabilecek iş-aile çatışmalarını artırabileceği, bunun da tükenmişliği etkileyebileceği dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla bu bilgi ve tecrübe eksikliğini gidermek bağlamında uyum eğitimleri düşünülebilir.

Bu çalışma ile doğası gereği kişilerin kolaylıkla işkolik olabilecekleri bir alan olan avukatlık mesleğinde yaşanabilecek bu durumun iş-aile yaşamını nasıl etkileyebileceği, bireyler açısından ise tükenmişlik konusunda ne gibi sonuçlarının olabileceği açılarından yazına katkı sağlanmaktadır. Ayrıca avukatların çalışma koşulları, bu çalışma koşullarının hem birey hem de aile yaşamına ne gibi etkileri olduğu konusunda ülkemizde hemen hemen hiç araştırma yok gibidir. Bu çalışma ile araştırma değişkenleri bağlamında avukatlar veya benzeri meslekleri yapanlarda oluşabilecek bir farkındalık dahi önemli bir katkı olarak değerlendirilebilir. Yapılacak benzer çalışmalarla avukatların veya hâkim, savcı gibi hukuk alanlarında çalışanların çalışma koşullarının ve bunun hem bireysel hem de sosyal anlamda etkilerinin neler olduğunun daha ayrıntılı ortaya konulması için bu araştırmanın bir başlangıç olması temenni edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alarcon, Gene M., A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes, *Journal of vocational behaviour*, 2011, C. 79, S. 2, SS. 549-562.
- Andreassen, Cecilie Schou, Workaholism: An overview and current status of the research, *Journal of Behavioral Addictions*, 2014, C. 3, S. 1, SS, 1-11.
- Andreassen, Cecilie. S. / Holger Ursin/ Hege R. Eriksen, The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health, *Psychology and Health*, 2007, C. 22, S. 5, SS. 615- 629.
- Babic, Audrey / Florence Stinglhamber/Marie Barbier/Isabelle Hansez, Work environment and work-to-family conflict: examining the mediating role of heavy work investment, *Journal of Management & Organization*, 2019., ss. 1-24.
- Bayraktaroğlu, Serkan / Rana Özen Kutanis/ Dzhemilya Dosaliyeva, İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 2009, SS. 553-558.
- Brady, Becca R. / Stephen J. Vodanovich/ Robert Rotunda, The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction, and Perception of Leisure Activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 2008, C. 11, SS. 241-263.
- Buelens, Marc / Steven A. Y. Poelmans, Enriching the Spence and Robbins’ typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates, *Journal of Organizational Change Management*, 2004, C. 17, S. 5, SS, 440-458.
- Burke, Ronald J. / Mustafa Koyuncu/ Lisa Fiksenbaum, Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 2008, C. 15, S. 4, SS. 353-366.
- Carlson, Dawn S. / K. Michele Kacmar, Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference., *Journal of Management*, 2000 C. 26, S. 5, SS. 1031-1054.
- Carnicer, Marie Pilar De Luis / Angel Martinez Sanchez/ Manuela Perez Perez/ Maria Jose Vela Jimenez, Work-family Conflict in a Southern European Country the influence of job-related and non-related Factors, *Journal of Managerial Psychology*, 2004, C. 19, S. 5, SS. 466-489.
- Carolina, Dorothy Smith, Correlates of Job-Related Burnout In Nurse Managers Working in Hospitals, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The State University of New Jersey, ABD, 2010.
- Cordes, Cynthia L. / Thomas W. Dougherty, A Review and an Integration of Research on Job Burnout, *The Academy of Management Review*, 1993, C. 18, S. 4, SS. 621-656.
- Çarıklı, İlker Hüseyin / Özlem Çelikkol, İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2009, C. 9, SS. 153-170.

- Day, Arla L., Conceptualizing work and family conflict using an inter-role perspective: The Importance of Time, Strain and Behaviour, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Waterloo Üniversitesi, Kanada, 1996.
- Demerouti, Evangelia /Arnold B. Bakker/ Wilmar B. Schaufeli, Spill over and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, C. 67, ss. 266-289.
- Douglas, Evan J. / Robyn J. Morris, Workaholic, or just hard worker?, *Career Development International*, 2006, C. 11, S. 5, SS. 394-417.
- Durmaz, Esin, Sağlık Çalışanlarında İşkolikliğin Stres Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Hastane Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi, İstanbul, 2017.
- Dursun, İbrahim Taha, Örgüt Kültürü ve Strateji ilişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2013, C. 1, S. 4, ss. 43-56.
- Edwards, Jeffrey R. / Nancy P. Rothbard, Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs, *The Academy of Management Review*, 2000, C. 25, S. 1, SS. 178-199.
- Efeoğlu, İbrahim Efe, İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, 2006.
- Emre, Anıl, Türkiye'de Avukatlık: 80 bin Avukatın Dünyası, 2015, 27 Nisan, HaberTürk Gazetesi (<https://www.haberturk.com/yazi-dizisi/haber/1070820-turkiyede-avukatlik-erisim-22/12/2018>)
- Ergeneli, Azize / Arzu İlsev/ Pınar Bayhan Karapınar, Work-family conflict and job satisfaction relationship: the roles of gender and interpretive habits, *Gender, Work and Organization*, 2010, C. 17, S. 6, SS. 679-95.
- Ergin, Canan, Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması, İçinde 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ed. R. Bayraktar ve İ. Dağ, 143-154. Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1992.
- Freudenberger, Herbert. J., An Overview of Burnout: Past, Present and Future Concerns, İçinde *Professional Burnout in Medicine and Helping Professions*, Ed. D.T. Wessells/ A. H. Kutscher/ I. B. Seeland/ F. E. Selder,/D. J. Cherico / E. J. Clark, 1-10, New York, Routledge, 1989.
- Frone, Michael R. / Marcia Russell/ Mary Lynne Cooper, Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of Applied Psychology*, 1992, C. 77, S. 1, SS. 65-78.
- Gaffey, Abigail R. / Patrick J. Rottinghaus, The factor structure of the work-family conflict multidimensional scale: Exploring the expectations of college students, *Journal of Career Assessment*, 2009, C. 17, S. 4, 495-506.

- Greenhaus, Jeffrey H. / Nicholas J. Beutell, Sources of Conflict between Work and Family Roles, 1985, *The Academy of Management Review*, C. 10, S. 1, 76-88.
- Hazell, Kenneth W., Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in the State of Florida, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Lynn University. ABD, 2010.
- Hogan, R. Lance / Mark A. McNight. Exploring Burnout among University Online Instructors: An Initial Investigation, *The Internet and Higher Education*, 2007, C. 10, S. 2, SS. 117-124.
- Huang, Yueng-Hsiang / Leslie B. Hammer/ Margaret B. Neal/ Nancy A. Perrin, The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study, *Journal of Family and Economic Issues*, 2004, C. 25, S. 1, SS. 79-100.
- Karakoç, Fatma Yeşim / Levent Dönmez, Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi*, 2014, c. 40, ss. 39-49.
- Machlowitz, Marilyn, Workaholism: What is it? *The Saturday Evening Post*. Haziran /Ağustos, 1980, 78-87.
- Maslach, Christina / Susan E. Jackson, The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 1981, C. 2, 99-113.
- Maslach, Christina / Wilmar B. Schaufeli/ Michael. P. Leiter, Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 2001, C. 52, 397-422.
- Maslach, Christina / Michael. P. Leiter/ Wilmar B. Schaufeli, Measuring burnout. İçinde C.L. Cooper / S. Cartwright (Ed.). *The Oxford handbook of organizational well-being*, 2008, Oxford: Oxford University Press, SS. 86-108.
- Matuska, Kathleen. M., Workaholism, life balance, and well-being: A comparative analysis, *Journal of Occupational Science*, 2010, C. 17, S. 2, 104-111.
- Michel, Jesse S. / Lindsey. M. Kotrba/ Jacqueline. K. Mitchelson/ Malissa A. Clark/ Boris. B. Baltes, Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review, *Journal of Organizational Behavior*, 2010, C. 32, S. 5, 689-725.
- Mudrack, Peter E. / Thomas. J. Naughton, The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing, *International Journal of Stress Management*, 2001, C. 8, S. 2, 93-111.
- Netemeyer, Richard G. / James S. Boles / Robert McMurrian, Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 1996, C. 81, S. 4, 400-410.
- Ng, Thomas W.H / Kelly L. Sorensen/ Daniel. C. Feldman, Dimensions, Antecedents and Consequences of Workaholism: A Conceptual Integration and Extension', *Journal of Organizational Behaviour*, 2007, C. 28, S. 1, SS. 111-136.
- Ölçer, Ferit, "İşkoliklik Üzerine Bir Araştırma", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2005, ss. 123-144.

- Özdevecioğlu, Mahmut / Nihal Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2009, 33; ss. 69-99.
- Peeters, Maria. C. W. / Anthony J., Montgomery/ Arnold B. Bakker/ Wilmar. B. Schaufeli, Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout, *International Journal of Stress Management*, 2005, C. 12, S. 1, SS. 43-61.
- Perlman, Baron / E. Alan Hartman. Burnout: Summary and Future Research, 1982, *Human Relations*, C. 35, S. 4, SS. 1-45. (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED205840.pdf>-11.08.2011)
- Porter, Gayle, Workaholic Tendencies and Use of Smart Phones, İçinde *Northeastern Association Of Business, Economics, and Technology (NABET)*, Eds. Jerry D. Belloit, J. D., Johns, T. R. ve Myers, C. 261-272. State College, Pennsylvania, ABD, 2009.
- Russo, James A. / Lea E. Waters, Workaholic Worker Type Differences in Work-Family Conflict, The Moderating Role of Supervisor Support and Flexible Work Scheduling. *Career Development International*, 2006, C. 11, S. 5, SS. 418-439.
- Schaufeli, Wilmar B. / Arnold B. Bakker/ Frank M. M. A. van der Heijden/ Jelle T. Prins. Workaholism among medical residents: Is it a combination of working excessively and working compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 2009, 16, 249-272.
- Schaufeli, Wilmar B. / Bram P. Buunk, Burnout: An Overview Of 25 Years Of Research and Theorizing. İçinde *The Handbook Of Work & Health Psychology*, Eds. M. Schabracq, J.A.M. Winnubst ve C.L. Cooper, 2002, Wiley, Chichester, 2002, ss. 382-424.
- Schaufeli, Wilmar B. / Michael P. Leiter/ Christina Maslach, Burnout: 35 years of research and Practice. *Career Development International*, 2008, C. 14, S. 3, SS. 204-220.
- Spence, Janet T. / Ann N. Robbins, Workaholism: Definition, Measurement and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 1992, C. 58, S. 1, SS. 160-178.
- Tabachnick, Barbara G. / Linda S. Fidell, *Using Multivariate Statistics* (6. Ed.). Pearson, Boston, 2013.
- Tavşancıl, İdil / Duygu Demirel/ Emel Koç, Genç Avukatların Sorunları Hakkında Rapor-taj. *Ankara Barosu Hukuk Gündemi Dergisi*, (<http://www.ankrabarusu.org.tr/site-ler/ankrabarusu/hgdmakale/2008-1/29.pdf>), 2008-09, (İnternet erişim 14 Şubat 2015).
- Tsai, Feng-Jen / Wie Lun Huang/ Chang Chuan Chan, Occupational Stress and Burnout of Lawyers. *Journal of Occupational Health*, 2009, C. 51, S. 5, SS. 443-450.
- Zincirkiran, Mustafa / Hidayet Tiftik, Muhasebe Meslek Mensuplarında İş-Aile Çatışması: Diyarbakır Örneği. *Sosyoekonomi*. 2014, C. 21, SS. 123-138.