



## İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN AVUKATLARIN SOSYAL YAŞAMI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İSTATİSTİKSEL BİR BAKIŞ\*

A Statistical Outlook to the Impact of Work Engagement on the Social Life of Lawyers

Meltem Nilüfer ÖNEN\*

Nurcan TEMİZ\*\*

### ÖZ

İlk kez Kahn tarafından bireyin rol performansı sırasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe katılımı olarak tanımlanan işle bütünleşme, Kahn'a göre bulaşıcı yani örgüt üyeleri arasında yayılabilen ve bireyin iş yaşamından aile veya sosyal yaşamına ya da aile veya sosyal yaşamından iş yaşamına yansiyarak olumlu ya da olumsuz şekillerde etki edebilen bir kavramdır. Bireyin iş ve aile yaşamı sosyal yaşam ile sürekli etkileşim içinde olduğundan birinde yaşanan değişikliğin diğeri de etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle, bireyin sosyal yaşamı ile bütünleşmesi her iki alanda da denge sağlayabilmesi ile gerçekleşecektir, çünkü bir alanda yaşanan dengesizlik diğeri bir alana etki ettiğinde bireyin dengeyi sağlamak ya da talepleri karşılamak adına ilk feragat edeceği alan sosyal yaşamı olacaktır. Bu çalışma ile avukatların işle bütünleşme kavramına yönelik bilgi ve farkındalık düzeylerinin ölçülmesi ve işle bütünleşmenin avukatların sosyal yaşamı üzerindeki etkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Çalışmanın teorik kısmında işle bütünleşme kavramı detaylı biçimde incelenmiş olup, uygulama kısmında ise Adana, Antalya, Mersin ve Hatay Barosuna kayıtlı avukatlıklar ile anket çalışması yapılmıştır. Bu anketler avukatlara bağlı oldukları Barolar ve araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. Anketleri 312 avukat gönüllü olarak cevaplamış, ancak 15 avukat anketi eksik doldurulduğu için bu anketler değerlendirme dışında tutulmuştur. Bu bağlamda 297 anket analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan 297 avukattan 127 (%42,8) avukatın işle bütünleşme kavramını duyduğu, 170 (%57,2) avukatın ise bu kavramı duymadığı tespit edilmiştir. Avukatların işlerine çok fazla odaklanmalarının aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini düşünen avukatların sayısı 162 (%54,5), sosyal yaşamını olumsuz

• **Gönderi:** 02.10.2025 - **Kabul:** 03.12.2025 | **Received:** 02.10.2025 - **Accepted:** 03.12.2025.

Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Nurcan TEMİZ'in danışmanlığında Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Meltem Nilüfer ÖNEN tarafından hazırlanan "İşle Bütünleşmenin Çalışanların Sosyal Yaşamı Üzerindeki Etkisi: Avukatlar Üzerine Bir İnceleme" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\* Bağımsız Araştırmacı, Mersin, Türkiye ✉ mmeltemnilufer@outlook.com • ORCID 0000-0003-1791-9331.

\*\* Dr. Öğr. Üyesi., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Mersin, Türkiye ✉ nurcantemiz@mersin.edu.tr • ORCID 0000-0001-9143-3845.

**Atıf Şekli / Cite As:** ÖNEN, Meltem Nilüfer, TEMİZ, Nurcan (2025). İşle Bütünleşmenin Avukatların Sosyal Yaşamı Üzerindeki Etkisine İstatistiksel Bir Bakış. ÇÜHAD, (8), 542-567.

**İntihal / Plagiarism:** Bu makale bir intihal engelleme yazılımı aracılığıyla denetlenmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been checked via a plagiarism prevention software and reviewed by at least two referees.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

yönde etkilediğini düşünen avukatların sayısı ise 181 (%60,9), olarak tespit edilmiştir. İşle bütünleşme kavramını en çok duyan avukatlar arasında meslekte çalışma süresi 1-5 yıl olan avukatlar bulunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşle Bütünleşme, Sosyal Yaşam, Azim, Adanma, Benimseme, Avukatlar.

## **ABSTRACT**

The concept of work engagement, which was introduced firstly by Kahn, is defined as the individual's physical, cognitive and emotional participation in work during role performance, and, it is a contagious concept that can spread among organizational members according to the Kahn. Work engagement is a concept that can affect an individual positively or negatively by reflecting from her work life to her family or social life, or from her family or social life to her work life. Accordingly, an individual's work and family lives are interact with social life constantly, and since it is thought that a change in one will affect the other. For this reason, the integration of the individual with her social life will be achieved by maintaining balance in both areas, because imbalance in one area affects another area, the first area the individual will give up in order to maintain balance or meet the demands will be his/her social life. It is aimed to measure the knowledge and awareness levels of lawyers regarding the concept of work engagement and to reveal the effect of work engagement on the social life of lawyers. In the theoretical part of the study, the concept of work engagement was examined in a detailed way and in the application part, a questionnaire was conducted with lawyers registered to the Adana, Antalya, Mersin and Hatay Bar Association. These questionnaires were delivered to the lawyers by the Bar Associations they are affiliated with and the researcher. 312 lawyers answered questionnaires voluntarily and 15 questionnaires were excluded from the evaluation because they were filled out incompletely. In this context, 297 questionnaires were analyzed. As a result of the analyses conducted, it was determined that out of the 297 lawyers who participated in the study, 127 had heard of the concept of work engagement, while 170 had not. The number of lawyers who thought that being overly focused on their work negatively affected their family relationships was found to be 162, and the number of those who believed it negatively affected their social life was 181. Among the lawyers who were most familiar with the concept of work engagement were those with 1–5 years of professional experience.

**Keywords:** Work Engagement, Social Life, Vigor, Dedication, Absorption, Lawyers.

## **GİRİŞ**

Örgütsel başarının sağlanmasındaki en önemli unsur insan olduğundan örgütsel başarının yakalanmasındaki kritik nokta da birey ile örgüt arasındaki uyumdur. Birey ile örgüt arasında yaşanan uyum eksikliği, bireyin çalışma yaşamındaki tutumunu ve iş performansını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle birey ve örgüt arasındaki uyumluluk düzeyi örgütsel başarının sağlanmasında önemli bir kriter olarak kabul edilmekte ve birey-örgüt uyumunun önemi modern örgütlerde giderek artmaktadır. Örgütsel başarının sağlanmasında önemli olan bir diğer kavram ise işle bütünleşme kavramıdır.

İngilizce ve Türkçe literatüre bakıldığında “engagement” yani “angajman” kelimesine dayanan bütünleşme kavramı temelde bireyin bir şeyi özümsemesi sonucu sözlü veya yazılı taahhütte bulunarak ona tümüyle katılımını yani adapte olmasını ifade etmektedir. Akademik literatüre bakıldığında işle

bütünleşme kavramı en basit ifade ile bireyin bilişsel, fiziksel ve psikolojik olarak kendini işe kaptırması olarak ifade edilmektedir. Kimi araştırmacı tarafından yeni bir kavram olarak kabul edilen işle bütünleşme, kimi araştırmacı tarafından hep var olan bir kavramın yeniden gündeme getirilmesi veya güncellenmesi olarak yorumlanmaktadır. Hem akademik hem de örgütsel bağlamda birçok araştırmacı ve kuruluş tarafından farklı şekillerde yorumlanan bu kavram genel itibariyle birey üzerinde olumlu etkileri bulunan ve bireyin iş yaşamına pozitif şekilde yansıyan bir yapı olarak edilmektedir. Son yılların en çok araştırılan konularından biri olan bu yapı, iş psikolojisi alanında öne çıkan tükenmişlik, iş tatmini, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve işkoliklik gibi birçok yapıyı kapsayan ve bu bağlamda diğer kavramlarla ilişkisi bulunan bir kavram olarak kabul edilmektedir.

İşle bütünleşmeyi diğer kavramlardan ayıran, işle bütünleşmiş çalışanların diğerlerine kıyasla işine karşı daha hevesli, daha enerjik, daha esnek ve işinde zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak kadar daha odaklanmış olmalarıdır. Buna göre tükenmişliğin olumsuzluğu olarak kabul edilen işle bütünleşme, bireyin işinde daha aktif olması ve daha az zorlanmış hissetmesinden dolayı iş tatmini kavramından, bireyin içten gelen bir motivasyonu iş performansına yansıtması sonucu gerçekleşmesinden dolayı işe bağlılık kavramından, bireyin örgütü içsel olarak benimsemesi sonucu gerçekleşmesinden dolayı örgütsel bağlılık kavramından ve bireyin içten gelen bir tutkuyla işine çekilmesinden dolayı işkoliklik kavramından ayrılmaktadır. Bu bağlamda işle bütünleşme birçok yönden diğer kavramlarla benzerlik gösterse de temelde bireyin içinden gelen tutku, heves, enerji, bağlılık, işini özümseyerek yapma ve işine tümüyle kendini adama halinden dolayı diğer tüm kavramlardan ayrılmaktadır.

Literatür incelendiğinde işle bütünleşmenin bireyleri olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönde etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda literatürde işle bütünleşmenin bir yönüyle bireyin işine karşı hevesli, coşkulu, enerjik ve zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak kadar odaklanmış bir şekilde çalışmasını sağlarken, diğer bir yönüyle de aile ve/veya sosyal yaşamını ihmal etmesine neden olabileceği ifade edilmektedir.

Çalışmanın teorik kısmında işle bütünleşme kavramı, işle bütünleşme kavramının diğer kavramlarla benzerlikleri ve farklılıkları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında Adana, Antalya, Mersin ve Hatay Barosu'na kayıtlı avukatların işle bütünleşme kavramına yönelik bilgi ve farkındalık düzeylerinin ölçülmesi ve işle bütünleşmenin avukatların sosyal yaşamı üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Konu ile ilgili olarak yapılan ulusal ve uluslararası literatür taramasında işle bütünleşmenin avukatların sosyal yaşamı üzerindeki etkilerinin incelendiği benzer bir araştırmaya rastlanmamış olması, çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

## I. İŞLE BÜTÜNLEŞME KAVRAMI

İlk kez Kahn tarafından bireyin rol performansı sırasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe katılımı olarak tanımlanan işle bütünleşme kavramı<sup>1</sup>, Maslach ve Leiter tarafından ‘‘tükenmişliğin antitezi’’ olarak ifade edilen bir kavramdır<sup>2</sup>. Buna göre tükenmişliğin üç boyutu olan tükenme, sinizm ve etkisizlik bireyin işle bütünleşmesi sonucu enerji, katılım ve etkililiğe dönüşerek tükenmişliğin karşıt 3 boyutu ortaya çıkmıştır<sup>3</sup>. Bu bağlamda işle bütünleşme, tükenmişliğin tam tersi ya da tükenmişlikten bağımsız olumlu bir durum olarak tanımlanmaktadır<sup>4</sup>.

İşle bütünleşmenin en çok atıfta bulunulan tanımını yapan Schaufeli ve diğerleri de Kahn’ın bütünleşme tanımını referans almışlardır<sup>5</sup>. Schaufeli ve diğerlerine göre işle bütünleşme; azim, adanma ve benimseme ile ifade edilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu olarak tanımlanmıştır<sup>6</sup>. Bakker ve Leiter işle bütünleşmeyi, ilgili, tatmin edici duygusal ve motivasyonel bir iyilik hali olarak tanımlamıştır<sup>7</sup>. Bu iyilik hali, çalışanların işlerinin bir parçası olarak yapmak zorunda oldukları görevlere ne kadar dahil olduklarını yansıtan ve bu bağlamda iş performansı ile yakından ilişkili olan bir kavramdır<sup>8</sup>. Benzer şekilde Dunn ve Schweitzer işle bütünleşmeyi, mutluluk, şükran gibi pozitif duygular içeren olumlu bir durum olarak tanımlarken, Park ve Seligman da anlam ve zevkle birlikte mutluluğa yönelik bir durum olarak tanımlamıştır<sup>9</sup>.

İşle bütünleşmeye dair tanımlamaların birçoğu Macey ve Schneider tarafından ‘‘eski şarabın yeni şişelere doldurularak çoğaltılması’’ olarak yorumlanmıştır. Buna göre işle bütünleşme, farklı bağlılık türlerini içeren şemsiye bir kavramdır. Tüm bu türlerin bir şemsiye altında toplanmaya çalışılmasının nedeni, kavram içerisindeki olası bir karşılıklı çözüme çabasıdır. Bu bağlamda özüne bakıldığında işle bütünleşme, işle ilgili, olumlu ve motivasyonel kavramdır. Bu yüzden işle bütünleşmiş çalışanlar, yüksek düzeyde enerjiye sahip olan, işine şevkle katılan, kişisel enerjilerini işine yansıtan, işte karşılaştıkları her zorluk karşısında esnek olan, zorluklara rağmen hedeflerini yerine getirmek için çabalayan ve bunun sonucunda işine yoğun bir şekilde katılım sağlayarak, zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak düzeyde kendini işine kaptıran çalışanlardır<sup>10</sup>. İşle bütünleşme kavramı örgütsel açıdan ‘‘employee engagement’’ yani ‘‘çalışan bağlılığı’’ olarak da tanımlanmaktadır<sup>11</sup>. Buna göre çalışan

<sup>1</sup> KAHN, s. 694.

<sup>2</sup> MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, s. 416.

<sup>3</sup> MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, s. 416, BAKKER, DEMEROUTI, SCHAUFELI, s. 664; MASLACH, 2011b, s. 48.

<sup>4</sup> MASLACH, 2011a, s. 48.

<sup>5</sup> RICH, LEPINE, CRAWFORD, s. 631.

<sup>6</sup> SCHAUFELI, MARTÍNEZ, PINTO, SALANOVA, BAKKER, s. 465; SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMÁ, BAKKER, s. 87; SCHAUFELI, BAKKER, SALANOVA, s. 702; SCHAUFELI, 2015, s. 1.

<sup>7</sup> BAKKER, LEITER, s. 1-2-11-42; BAKKER, XANTHOPOULOU, s. 2761; BAKKE, SCHAUFELI, s. 2.

<sup>8</sup> LAGUNA, RAZMUS, ŻALIŃSKI, s. 248; PRIETO-DÍEZ, POSTIGO, CUESTA, MUÑIZ, s. 85.

<sup>9</sup> CHUGHTAI, BUCKLEY, s. 60.

<sup>10</sup> BAKKER, LEITER, s. 1-2.

<sup>11</sup> ROBERTSON-SMITH, MARKWICK, s. 8-16; BAKKER, LEITER, s. 10.

bağlılığı, çalışanların işlerinde daha dikkatli, daha odaklı ve daha bütünleşmiş olmalarını sağlarken liderlerin ise çalışanların sorunlarını çözmekte daha istekli, diğer çalışanlar ile bağlantı kurma konusunda daha başarılı ve diğer liderlere göre daha istikrarlı, daha tutarlı ve daha yenilikçi bir tutum içerisinde olmalarını sağlamaktadır. Bu bağlamda işle bütünleşme, çalışanların performansında olduğu kadar yönetimde de fark yaratan bir kavramdır<sup>12</sup>.

## II. İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN UNSURLARI

Schaufeli ve diğerlerine göre işle bütünleşme, azim, adanma ve benimseme ile ifade edilen işle ilgili bir zihin durumudur. Bir diğer ifade ile herhangi bir olay, nesne, birey ya da davranışa odaklanmaktansa daha yaygın ve kalıcı olan duygusal veya bilişsel bir durumu ifade etmektedir. Bu bağlamda azim, adanma ve benimseme işle bütünleşmenin unsurlarını oluşturur. Bu unsurlardan, azim; bireyin çalışırken sahip olduğu yüksek enerjiyi, adanmışlık; bireyin işini yaparken coşku, gurur, ilham ve meydan okuma duygusunu, benimseme ise bireyin mutlu bir şekilde işi ile meşgul olma ve işine tamamen konsantre olma durumunu ifade etmektedir<sup>13</sup>.

İşle bütünleşmenin unsurlarından biri olan azim bir diğer ifade ile canlılık, bireyin çalışırken yüksek enerji ve zihinsel dayanıklılığa sahip olması ve aynı zamanda işinde çaba harcamaya istekli olması, zor işler karşısında esnek ve sabırlı olmasıdır. Buna göre azim, bireyin işte zihinsel esnekliğe, işyerinde ise aktif, hırslı ve güdülenmiş bir tutuma sahip olmasını gerektirir. Böylece birey işine karşı daha fazla çaba harcama isteği içerisindedir ve bu durum zorluklar karşısında dahi devam etmektedir. İşle bütünleşmenin unsurlarından bir diğeri olan adanma, bireyin işyerinde güçlü bir anlam yaratma, işi hakkında gururlu ve hevesli olma, işine güçlü bir şekilde bağlanma ve işinden ilham alma duygusudur. İşe tam anlamıyla dahil olmayı içeren bu kavram, bireyin işini yaparken coşku, gurur, ilham ve meydan okuma duygularını yaşaması olarak da ifade edilmektedir<sup>14</sup>.

İşle bütünleşmenin unsurlarından sonuncusu olan benimseme, bireyin çalışma sırasında zamanın nasıl geçtiğini anlamayacak kadar yüksek düzeylerde işine konsantre olması ve çalışmayı bırakmakta zorlanmasıdır. Bir diğer ifade ile benimseme, bireyin mutlu bir şekilde, fiziksel ve bilişsel bütünlük içinde tamamen işine konsantre olmasıdır<sup>15</sup>.

<sup>12</sup> BAKKER, LEITER, s. 1-2.

<sup>13</sup> SCHAUFELI, MARTINEZ, PINTO, SALANOVA, BAKKER, s. 465; SCHAUFELI, BAKKER, SALANOVA, s. 702; BAKKER, DEMEROUTI, s. 210; XANTHOPOULOU, BAKKER, DEMEROUTI, SCHAUFELI, s. 235.

<sup>14</sup> BAKKER, DEMEROUTI, SCHAUFELI, s. 664; BAKKER, DEMEROUTI, s. 188; SHIMAZU, SCHAUFELI, KOSUGI, SUZUKI, NASHIWA, KATO, KITAOKA-HIGASHIGUCHI, s. 512; MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, s. 417; SCHAUFELI, MARTINEZ, PINTO, SALANOVA, BAKKER, s. 465; SCHAUFELI, BAKKER, SALANOVA, s. 702; BAKKER, DEMEROUTI, SANZ-VERGEL, s. 391; SCHAUFELI, s. 1; HUPKES VE KODDEN, s. 55., MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, s. 417.

<sup>15</sup> SALANOVA, LLORENS, CIFRE, MARTINEZ, SCHAUFELI, s. 48; BAKKER, DEMEROUTI, SCHAUFELI, s. 664; BAKKER, DEMEROUTI, s. 188; MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, s. 417; SCHAUFELI, MARTINEZ, PINTO, SALANOVA, BAKKER, s. 465; SCHAUFELI, BAKKER, SALANOVA, s. 702; BAKKER, DEMEROUTI, SANZ-VERGEL, s. 391; SCHAUFELI, s. 1.

### III. İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN DİĞER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Maslach ve diğerlerine göre tükenmişlik işle bütünleşme ile ilişkili olduğu kadar iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla da ilişkilidir. Buna göre tükenmişlik bireyin iş tatmininin azalmasına neden olabilir ya da bireyin işteki tatminin azalması tükenmişliğin göstergesi sayılabilir. Bu bağlamda, bireyin tükenmişliği mi iş tatminini azaltıyor yoksa bireyin azalan iş tatmini mi tükenmişliğe neden oluyor tam olarak bilinmese de bu iki kavram negatif bağlamda birbiri ile ilişkilendirilmiştir. İki kavram arasındaki negatif durumun nedenleri ise kötü çalışma koşulları gibi bireyin işteki performansına, üretkenliğine ve kişisel başarısına etki eden olumsuz birçok faktörden kaynaklanmakta ve tüm bunlar bireyin iş tatmininin, işe veya örgüte olan bağlılığının azalmasına yol açmaktadır<sup>16</sup>.

Maslach ve Leiter'in analizine göre ise işle bütünleşme; iş tatmini, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel psikoloji alanında yerleşmiş olan yapılardan farklıdır. Buna göre işe bağlılık işle bütünleşmenin katılım boyutunu içeren fakat enerji ve etkililik boyutunu içermeyen bir kavramdır. İş tatmini ise bireyin işe dair güçlüklerden ve memnuniyetsizliklerden kurtulmasında aracı bir rol oynamaktadır fakat bireyin işle olan ilişkisini kapsamamaktadır. Benzer şekilde kişinin kendisine istihdam sağlayan kuruluşa olan bağlılığını ifade eden örgütsel bağlılık da işin kendisine değil örgüte odaklanmaktadır. Bu bağlamda işle bütünleşme, bireyin işle olan ilişkisini içeren daha kapsamlı ve daha karmaşık bir kavramdır<sup>17</sup>. Schaufeli'nin analizine göre işle bütünleşme işle ilişkili bir kavram iken işe bağlılık ve örgütsel bağlılık iş performansı ile ilişkili bir kavramdır<sup>18</sup>.

Harter ve diğerlerine göre ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar bireyin iş ortamında yaşadığı günlük deneyimlerinden daha uzak olmasına karşın, işle bütünleşme bireyin duygusal ve bilişsel olarak işe dahil olması sonucu gerçekleştiğinden günlük deneyimlerine daha yakındır. Bu bağlamda işle bütünleşme, bireyin işe ve örgüte olan bağlılığı ve iş tatminin yanı sıra işe olan tutkusunu da içeren bir kavramdır. Bu yönüyle işle bütünleşme işkoliklik kavramından da ayrılmaktadır<sup>19</sup>.

Bakker ve Xanthopoulou (2013), Macey ve Schneider (2008) tarafından yapılan birçok çalışmada işle bütünleşmenin; işkoliklik, işe bağlılık ve örgütsel bağlılık yapılarından farklı olarak uygun bir şekilde işlevselleştirilmiş bir psikolojik yapı olduğunu doğrulamıştır<sup>20</sup>. Rich ve diğerlerine göre ise işle bütünleşme iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi diğer yapılarla karşılaştırıldığında bireyin görev ya da rol performansına tüm benliği ile katılımını içerdiği için diğerlerine göre daha geniş bir yapıdır<sup>21</sup>.

<sup>16</sup> MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, s. 404-406; MASLACH VE LEITER, s. 498.

<sup>17</sup> MASLACH, SCHAUFELI, LEITER, s. 416.

<sup>18</sup> SCHAUFELI, 2013, s. 10.

<sup>19</sup> HARTER, SCHMIDT, HAYES, s. 268, 269.

<sup>20</sup> MACEY, SCHNEIDER, s. 9-15; BAKKER, XANTHOPOULOU, s. 2761.

<sup>21</sup> SAKS, s. 2.

Macey ve Schenider'in görüşünü destekleyen Christian ve diğerlerine göre işle bütünleşme "eski şarapların bir karışımı olmaktan ziyade yeni bir şaraptır" yani benzer tüm yapıları içeren bir kavram olmaktan ziyade yeni özelliklere sahip farklı bir yapıdır. Bu bağlamda işle bütünleşmeyi ayrı, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve iş tatminini ise iş tutumları adı altında ayrı bir başlık içerisinde ele almaktadır. Buna göre işle bütünleşme, iş tutumlarıyla kavramsal olarak aynı alanı paylaşsa da benzersiz bir yapıdır<sup>22</sup>.

İşle bütünleşmenin en çok karıştırıldığı yapılardan biri de işe bağlılıktır. Aralarında pozitif bir ilişki bulunan benzer bu iki yapı çalışanların işine karşı duyduğu coşku, heyecan ve tutku sonucu işine odaklanması ile birbirinden ayrılmaktadır. Buna göre işle bütünleşmeyi işle bağlılıktan ayıran şey bireyin işine karşı duyduğu coşku, heyecan ve tutku sonucu işine odaklanmasıdır. Bu bağlamda işe bağlılık bireyin işinde motive olmasını sağlayan bir yapı iken işle bütünleşme bireyin var olan motivasyonunu iş performansına yansıtmasıdır<sup>23</sup>.

İşkoliklik her ne kadar işle bütünleşme ile benzer bir kavram gibi düşünülse de aslında işle bütünleşmeden farklı bir yapıdır. Buna göre işkolikler, işiyle gereğinden fazla meşgul olan ve içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur hisseden ya da çalışmakta zorlanan, iş tatmini düşük kimseler olarak tanımlanmaktadır<sup>24</sup>. Buna göre, işkoliklik, bireyin zorunluluk hissi ile aşırı derecede sıkı çalışmasını ve işe takıntılı olma eğilimini ifade ederken işle bütünleşme, bireyin olumlu ve tatmin edici bir şekilde işe katılımını ifade etmektedir<sup>25</sup>.

#### IV. İŞLE BÜTÜNLEŞMENİN SOSYAL YAŞAM İLE İLİŞKİSİ

Bir iş yerindeki zorlayıcı görevler ve talepler gün boyunca bireyin duygusal durumuna olumsuz yansiyabilir ve bu yansımalar sonucu birey iş günü sonunda dinlenmeye ve sosyalleşmeye ihtiyaç duyabilir. Bireyin geçici bir süreliğine fiziksel, bilişsel ve psikolojik olarak iş taleplerinden uzaklaştığı bu molalar işle ilgili görevlere katılmamayı ve işle ilgili düşünmemeyi içerir. Bireyin kendini yeniden şarj etmesi olarak düşünülen bu süreç, birey açısından ne kadar dinlendirici ve keyif verici olursa iş motivasyonuna ve performansına o kadar olumlu yansımaları muhtemeldir. Bu bağlamda bireyin iş yaşamının sosyal yaşamı, sosyal yaşamının da iş yaşamı üzerinde etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür<sup>26</sup>.

Kahn'nın rol teorisine dayandırılan bu etkileşim "yayıma ve çaprazlama modeli" ile ifade edilmekte, bireyin iş yaşamından aile yaşamına ya da aile yaşamından iş yaşamına yansıyan olumlu ya

<sup>22</sup> CHRISTIAN, GARZA, SLAUGHTER, s. 120.

<sup>23</sup> BROWN, s. 235; BAKKER, LEITER, s. 2.

<sup>24</sup> SPENCE, ROBBINS, s. 162; BURCE, Ng, s. 313; BURKE, s. 639; PEIPERL, JONES, s. 371; MCMILLAN, O'DRISCOLL, BURKE, s. 168; ANDREASSEN, GRIFFITHS, HETLAND, KRAVINA, JENSEN, PALLESEN, s. 1.

<sup>25</sup> SCOTT, MOORE, MICELI, s. 290; PEIPERL, JONES, s. 388-389; FLOWERS VE ROBINSON, s. 517; BURKE, s. 30; GORGIEVSKI, BAKKER, SCHAUFELI, s. 83-86.

<sup>26</sup> BAKKER, WESTMAN, HETTY VAN EMMERIK, s. 207.

da olumsuz kişilerarası ve kişisel faktörleri içermektedir. Rol teorisine göre bireyin iş-aile yaşamı sosyal yaşam ile sürekli etkileşim içerisindedir<sup>27</sup>. Buna göre sosyal sistem içerisindeki her birey diğeriyle bağlantılıdır. Bu nedenle birinde yaşanan değişikliğin diğeri de etkileyeceği düşünülmektedir. Bu bağlamda yayılma, bir alanındaki gerilimin diğer alanlara yansımaları içerirken, çaprazlama bir kişinin yaşadığı iş stresi ya da psikolojik gerilimin aynı sosyal çevre içerisinde bulunan kişiler arasındaki aktarımını içermektedir<sup>28</sup>.

Bu aktarım bilinçsiz duygusal bulaşma olarak da ifade edilmektedir. Duygusal bulaşma ile ifade edilmek istenen insanların başkalarının seslerini, jest ve mimiklerini, davranış ve tutumlarını bilinçdışı yani otomatik olarak taklit etmeleridir. Dolayısıyla birinin yaşadığı stres, gerginlik ve tükenmişlik gibi olumsuz duygu ve tutumlar bir diğeri gibi birinin yaşadığı coşku, heyecan, iş tatmini ve işle bütünleşme gibi olumlu duygu ve tutumlar da bir diğeri etki etmektedir. Bakker ve diğerlerine göre sosyal baltalama olarak da ifade edilen bu durum, bireyin işte yaşadığı stresi ev yaşamına yansıtması sonucu eşler arasında olumsuz etkileşimlere ya da bireyin işte yaşadığı bıkkınlığı iş yaşamına yansıtması sonucu örgüt üyeleri arasında yayılan bir tükenmişliğe neden olabilir<sup>29</sup>.

Rothbard'a göre bireyin işle bütünleşmesi ailesi ile bütünleşmesine veya ailesi ile bütünleşmesi işle bütünleşmesine neden olabilir<sup>30</sup>. Bireyin sosyal yaşamı ile bütünleşmesi ise her iki alanda da denge sağlanması ile gerçekleşecektir; çünkü bir alanda yaşanan dengesizlik diğer bir alana etki ettiğinde bireyin dengeyi sağlamak ya da talepleri karşılamak adına ilk feragat edeceği alan sosyal yaşamı olacaktır. Örneğin; 2012 yılında Tayvanlı uçuş görevlileri arasında yapılan, 305 kabin memurunun katılımı ile gerçekleşen bir çalışmada anormal çalışma saatlerinden dolayı çalışanların ailevi ya da sosyal faaliyetlere katılamayacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda çalışanlara yeterli iş kaynağı ve sosyal desteğin sağlanması durumunda hem iş, aile ve sosyal yaşamlarında refahın sağlanacağına hem de kendilerini geliştirmelerinde ve sosyal faaliyetleri içeren insani ihtiyaçlarını karşılanmalarında destekleyici ve teşvik edici olunacağı düşünülmektedir<sup>31</sup>. Bu çalışma kapsamında çalışanların sosyal yaşamlarının ve gelişimlerinin desteklenmesinin işle bütünleşmenin öncülleri arasında olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışmada kabin memurlarının işle bütünleşmesini sağlamak için yeterli iş kaynağının sağlanması gerektiği düşünülmektedir<sup>32</sup>.

Elbette bireyin yaşam alanları arasında dengeyi sağlamak için gerekli olan öncüller iş alanlarına göre de değişiklik göstermektedir. Örneğin; 1991 yılında hemşireler ve mühendisler arasında yapılan iş-aile çatışmasını inceleyen bir çalışmanın ölçeği uçuş görevlilerinin de hemşireler ile benzer sorumluluklar yüklendiği varsayılarak kullanılmak istenmiştir. Fakat hosteslerin daha iyi uyuması

<sup>27</sup> WESTMAN, s. 718-719.

<sup>28</sup> BAKKER, s. 344; BAKKER, WESTMAN, HETTY VAN EMMERIK, s. 209.

<sup>29</sup> BAKKER, WESTMAN, HETTY VAN EMMERIK, s. 209, 214.

<sup>30</sup> ROTHBARD, s. 656; MAY, GILSON, HARTER, s. 18.

<sup>31</sup> CHEN, CHEN, s. 45.

<sup>32</sup> BACHARACH, BAMBERGER, CONLEY, s. 43-44; CHEN, CHEN, s. 45, 54-55.

gerektiği düşünülerek düzenleme yapılması gerekmiş ve “İş yerinde geçirdiğim zaman beni aile ve sosyal yaşamımdan uzaklaştırıyor” maddesi eklenmiştir. Bu da iş talepleri ve kaynakların bireyin iş yaşamına olduğu kadar aile ve sosyal yaşamına olan etkisini açıklar niteliktedir.

Kiema ve diğerleri tarafından 2020 yılında yapılan bir çalışmada iş kaynaklarının bireyin adanmışlığını teşvik ederek işle bütünleşmesini desteklediği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda iş kaynaklarından biri olan sosyal destek bireyin işle bütünleşmesi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bireyin işle bütünleşmesi ise sosyal yaşamını pozitif yönde etkilemektedir. Buna göre bireyin işle bütünleşmesi birçok yönden günlük yaşamını iyileştirme özelliğine sahiptir. Nitekim 2012 yılında Hakanen ve Schaufeli tarafından Finli dış hekimleri üzerinde yapılan tükenmişlik ve işle bütünleşmenin yaşam doyumu ve depresyon belirtileri ile ilişkisinin incelendiği bir çalışmada işle bütünleşmenin bir taraftan bireyin yaşam doyumunu artırırken diğer tarafından tükenmişlik riskini azalttığı gözlemlenmiştir<sup>33</sup>.

Rodríguez-Muñoz ve diğerler 2013 yılında yaptıkları bir çalışmada işle bütünleşmenin partnerlerin esnekliği üzerinde bir etkisi olup olmadığını incelemişlerdir. Çift gelirli 50 İspanyol çift üzerinde yapılan bu çalışmada, işle bütünleşmenin bireylerin sosyal yaşamlarındaki mutluluklarını arttırdığı ifade edilmiştir<sup>34</sup>. Hakanen ve Schaufeli tarafından 2012 yılında yapılan çalışmanın sonuçlarının da Rodríguez-Muñoz ve diğerlerinin yaptığı çalışmayı desteklediği görülmektedir. Buna göre bireyin iş hayatında sahip olduğu sosyal destek kadar özel hayatında sahip olduğu sosyal destek de işle bütünleşmesi açısından önemlidir. Tüm bu bilgiler ışığında işle bütünleşmenin çalışanların sosyal yaşamı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür<sup>35</sup>.

## V. YÖNTEM

### A. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, çalışmanın hedef kitlesi olan avukatların işle bütünleşme kavramı ile ilgili bilinç düzeylerini tespit etmek ve konu ile ilgili farkındalık yaratmaya çalışmaktır. Araştırmanın kitlesi Adana, Antalya, Hatay ve Mersin Barosu'na kayıtlı Avukatlardan oluşmaktadır. Araştırmada cevaplanmaya çalışılan sorular aşağıdaki gibidir:

Adana, Antalya, Hatay ve Mersin Barosu'na kayıtlı Avukatların

1. İşle bütünleşme kavramıyla ilgili bilgi düzeyleri ne durumdadır?

<sup>33</sup> HAKANEN, SCHAUFELI, s. 415,422; KIEMA-JUNES, SAARINEN, MUUKKONEN, VÄYRYNEN, ALA-MURSULA, HINTSANEN, s. 8.

<sup>34</sup> RODRIGUEZ-MUÑOZ, SANZ-VERGEL, DEMEROUTI, BAKKER, s. 271,279; KIEMA-JUNES, SAARINEN, MUUKKONEN, VÄYRYNEN, ALA-MURSULA, HINTSANEN, s. 679.

<sup>35</sup> RODRIGUEZ-MUÑOZ, SANZ-VERGEL, DEMEROUTI, BAKKER, s. 279; KIEMA-JUNES, SAARINEN, MUUKKONEN, VÄYRYNEN, ALA-MURSULA, HINTSANEN, s. 679.

2. İşle bütünleşme kavramının sosyal yaşamları üzerindeki etkilerine yönelik farkındalıkları ne durumdadır?

Avukatların İşle bütünleşme kavramının sosyal yaşamları üzerindeki etkileri ile ilgili bilinç düzeyleri ve farkındalıkları hakkındaki sorulara verdikleri cevaplar

3. Cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

4. İşle bütünleşme kavramını duyup duymama durumuna göre farklılık göstermekte midir?

5. Kayıtlı oldukları baroya göre farklılık göstermekte midir?

6. Meslekte çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?

## **B. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler Google Form uygulaması üzerinden online olarak barolara gönderilmiş, anketlerin doldurulması ise barolar tarafından sağlanmıştır. Anketlerin bir kısmı ise araştırmacı tarafından e-posta ve sosyal medya aracılığı ile avukatlara ulaşarak doldurulmuştur. Ankete Barolara kayıtlı 312 avukat katılmış olup, bu anketlerden 15 tanesi eksik doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamış ve 297 anket analize tabi tutulmuştur.

Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 4 adet demografik soru, 5 adet mesleki faaliyet ile ilgili sorular yer alırken ikinci bölümde 9 adet farkındalık ve bilgi sorusu yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise avukatlık mesleğinin sosyal yaşama etkisi ile ilgili 22 adet ve avukatların işini yaparken nasıl hissettiği konusunda 28 adet soru olmak üzere toplam 50 adet 5'li likert ölçekli tutum soruları bulunmaktadır. 5'li likert ölçekli soruların cevapları, 5: Kesinlikle Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Kesinlikle Katılmıyorum şeklindedir.

## **C. VERİLERİN ANALİZİ**

Cevaplanan 297 anketin analizinde SPSS 26 programı kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce çalışmada kullanılan 50 maddeden oluşan ölçekli soruların güvenilirliğini test etmek için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Normallikten sapmaları belirlemek için Shapiro-Wilk testi ve Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Normallikten sapmaları belirlemek için ilk ortaya atılan testlerden biri olan Shapiro-Wilk testi sonucuna göre anlamlılık değeri (Sig.) her bir ölçekli soru için 0,000 bulunmuştur. Kolmogorov-Smirnov test sonucuna göre anlamlılık değeri (Sig.) incelenen her bir ölçekli soru için 0,000 bulunmuştur. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test sonucuna göre değişkenlerin anlamlılık değerinin 0,05'ten küçük çıkması durumunda  $H_0$  hipotezi reddedilmektedir. Bu bağlamda, uygulanan bu testler sonucunda verilerin normal dağılıma uygun olmadığı tespit edilmiştir<sup>36</sup>.

Değişkenlerin normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek amacıyla ise her bir değişkene ait Çarpıklık ve Basıklık değerleri hesaplanmıştır. Literatüre bakıldığında Çarpıklık ve Basıklık

<sup>36</sup> SÖNMEZ ÇAKIR, s. 2663, 2669-2670.

değerlerinin bazı çalışmalarda -1 ve +1 aralığında ya da -2 ve +2 aralığında, bazı çalışmalarda ise -3 ve +3 aralığında olması normal dağılıma uygun olarak kabul edilmektedir. Buna göre Çarpıklık ve Basıklık değerleri incelendiğinde elde edilen verilerin (çarpıklık ve basıklık) değerlerinin -1 ve +1 aralığında ve -3 ve +3 aralığında değiştiği görülmektedir. Bu bağlamda verilerin normal dağılıma uygun olduğunu söylemek mümkündür<sup>37</sup>. Verilerin dağılımı normal dağılıma uyduğu için çalışmada parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi ve varyans analizi yapılmıştır.

#### D. BULGULAR

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya Katılan Avukatların Kayıtlı Olduğu Barolar	N	%
Mersin Barosu	108	36,4
AdanaBarosu	75	25,3
HatayBarosu	59	19,9
AntalyaBarosu	55	18,5
Toplam	297	100,0
Cinsiyet		
Kadın	150	50,5
Erkek	147	49,5
Toplam	297	100,0
Medeni Durum	N	%
Bekar	144	48,5
Evli	144	48,5
Diğer	9	3,0
Total	297	100,0
Eğitim Düzeyi		
Lisans	258	86,9
Yüksek Lisans	38	12,8
Doktora	1	0,3
Toplam	297	100,0
Meslekte Çalışma Süresi	N	%
1-5	114	38,4
6-10	76	25,6
11-15	63	21,2
15 ve üstü	44	14,8
Toplam	297	100,0
Araştırmaya Katılan Avukatların İşle Bütünleşme Kavramını Duyup/Duymama Durumu		
Evet	127	42,8
Hayır	170	57,2
Toplam	297	100,0
İşime çok fazla odaklanmam aile ilişkilerimi olumsuz yönde etkiliyor	N	%
Evet	162	54,5
Hayır	135	45,5
Toplam	297	100,0
İşime çok fazla odaklanmam sosyal yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor		
Evet	181	60,9
Hayır	116	39,1
Toplam	297	100,0
Toplam	297	100

<sup>37</sup> SÖNMEZ ÇAKIR, s. 2669.

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan avukatların %36,4’ü Adana Barosu, %25,3’ü Antalya Barosu, %19,9’u Hatay Barosu, %18,5’i ise Mersin Barosu’na kayıtlı avukatlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan avukatların %50’si kadın, %49’u ise erkek avukatlardan oluşurken, %48,5’i bekar, %48,5’i evli, %3’ü ise diğer seçeneğini işaretleyen avukatlardan oluşmaktadır. Eğitim düzeyi açısından avukatların %86,9’u lisans, %12,8’i yüksek lisans, %3’ü ise doktora mezundur. Meslekte çalışma süreleri açısından veriler incelendiğinde avukatlardan %38,4’ü 1-5 yıl arası, %25,6’sı 6-10 yıl arası, %21,2’si 11-15 yıl arası, %14,8’i 15 yıldan fazla çalışma süresine sahiptir. İşle bütünleşme kavramını duyup/duymama durumuna bakıldığında avukatlardan %42,8’i işle bütünleşme kavramını daha önce duyduklarını, %57,2’si ise işle bütünleşme kavramını daha önce duymadıklarını ifade etmiştir. “İşime çok fazla odaklanmam aile ilişkilerimi olumsuz yönde etkiliyor” ifadesine avukatların %54,5’i evet, %45,5’i ise hayır cevabını vermiştir “İşime çok fazla odaklanmam sosyal yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor” ifadesine avukatların %60,9’u evet, %39,1’i ise hayır cevabını vermiştir.

**Tablo 2. Avukatların İşle Bütünleşme Kavramını Duyup Duymama Durumlarına Göre Bağlı Oldukları Baroları ve Cinsiyetleri Gösteren Çapraz Tablo**

İşle bütünleşme kavramını duyup duymama	Barolar	Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Evet	Adana Barosu	18	18	36
	Antalya Barosu	10	11	21
	Hatay Barosu	11	17	28
	Mersin Barosu	23	19	42
	Toplam	62	65	127
Hayır	Adana Barosu	23	16	39
	Antalya Barosu	15	19	34
	Hatay Barosu	16	15	31
	Mersin Barosu	34	32	66
	Toplam	88	82	170
Toplam	Adana Barosu	41	34	75
	Antalya Barosu	25	30	55
	Hatay Barosu	27	32	59
	Mersin Barosu	57	51	108
	Toplam	150	147	297

Tablo 2’de işle bütünleşme kavramını duyan 127 avukattan 62’sinin kadın, 65’inin erkek; işle bütünleşme kavramını duymayan 170 avukattan 88’inin kadın, 82’sinin erkek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Avukatların İşle Bütünleşme Kavramını Duyup Duymama Durumlarına Göre Avukatların Bağlı Oldukları Baroları ve Meslekte Çalışma Sürelerini Gösteren Çapraz Tablo**

İşle bütünleşme kavramını duyup duymama	Barolar	Meslekte Çalışma Süresi (yıl)				Toplam
		1-5	6-10	11-15	15 ve üstü	
Evet	Adana Barosu	12	10	4	10	36
	Antalya Barosu	10	3	2	6	21
	Hatay Barosu	12	1	5	10	28
	Mersin Barosu	12	11	6	13	42
	Toplam	46	25	17	39	127
Hayır	Adana Barosu	13	9	5	12	39
	Antalya Barosu	12	11	5	6	34

	Hatay Barosu	10	8	5	8	31
	Mersin Barosu	33	10	12	11	66
	Toplam	68	38	27	37	170
Toplam	Adana Barosu	25	19	9	22	75
	Antalya Barosu	22	14	7	12	55
	Hatay Barosu	22	9	10	18	59
	Mersin Barosu	45	21	18	24	108
	Toplam	114	63	44	76	297

Tablo 3'te görüldüğü gibi işle bütünleşme kavramını en çok duyan avukatlar, meslekte çalışmasüreleri 1-5 yıl olan (46 kişi) ve 15 yıl ve üstü olan avukatlardır. İşle bütünleşme kavramını duymayan avukatların büyük çoğunluğu ise, meslekte çalışma süreleri 1-5 yıl (68 kişi) ve 6-10 yıl (38 kişi) olan avukatlardır.

**Tablo 4. “İşe Çok Fazla Odaklanmam Aile İlişkilerimi Olumsuz Etkiliyor” Sorusuna Verilen Cevapları, Avukatların Bağlı Oldukları Barolara ve Medeni Durumlarına Göre Gösteren Çapraz Tablo**

İşe çok fazla odaklanmam aile ilişkilerimi olumsuz etkiliyor	Barolar	Medeni Durum			Toplam
		Bekar	Evli	Diğer	
Evet	Adana Barosu	17	18	1	36
	Antalya Barosu	13	11	1	25
	Hatay Barosu	14	18	1	33
	Mersin Barosu	23	17	1	41
	Toplam	67	64	4	135
Hayır	Adana Barosu	16	20	3	39
	Antalya Barosu	17	13	0	30
	Hatay Barosu	13	13	0	26
	Mersin Barosu	31	34	2	67
	Toplam	77	80	5	162
Toplam	Adana Barosu	33	38	4	75
	Antalya Barosu	30	24	1	55
	Hatay Barosu	27	31	1	59
	Mersin Barosu	54	51	3	108
	Toplam	144	144	9	297

Tablo 4 incelendiğinde “İşe çok fazla odaklanmam aile ilişkilerimi olumsuz etkiliyor” ifadesine evet cevabını veren 135 avukatın 64’ü evli, 67’si bekar, 4’ü diğer kategorisinde; hayır cevabı veren 162 avukatın 80’i evli, 77’si bekar, 5’i diğer kategorisinde bulunmaktadır. Özetle, “İşe çok fazla odaklanmam aile ilişkilerimi olumsuz etkiliyor” sorusuna evli, bekar ve diğer kategorisinde evet ve hayır cevabını verenlerin sayısının birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 5. İşe Çok Fazla Odaklanmam Sosyal Yaşamımı Olumsuz Etkiliyor Sorusuna Verilen Cevapları, Avukatların Bağlı Oldukları Barolara ve Medeni Durumlarına Göre Gösteren Çapraz Tablo**

İşe çok fazla odaklanmam sosyal yaşamımı olumsuz etkiliyor	Barolar	Medeni Durum			Toplam
		Bekar	Evli	Diğer	
Evet	Adana Barosu	22	20	1	43
	Antalya Barosu	20	12	1	33
	Hatay Barosu	19	21	1	41
	Mersin Barosu	36	27	1	64
	Toplam	97	80	4	181
Hayır	Adana Barosu	11	18	3	32
	Antalya Barosu	10	12	0	22
	Hatay Barosu	8	10	0	18

	Mersin Barosu	18	24	2	44
	Toplam	47	64	5	116
Toplam	Adana Barosu	33	38	4	75
	Antalya Barosu	30	24	1	55
	Hatay Barosu	27	31	1	59
	Mersin Barosu	54	51	3	108
	Toplam	144	144	9	297

Tablo 5'e göre "İşe çok fazla odaklanmam aile ilişkilerimi olumsuz etkiliyor" ifadesine evet cevabını veren 181 avukatın 80'i evli, 97'si bekar, 4'ü diğer kategorisinde; hayır cevabı veren 116 avukatın 64'ü evli, 47'si bekar, 5'i diğer kategorisinde bulunmaktadır. Bu soruya evet cevabını veren avukatlardan Antalya Barosuna (Bekar: 20, Evli: 12) ve Mersin Barosuna kayıtlı olanların (Bekar: 36, Evli: 27) medeni durumlarına göre verdiği cevaplar arasında farklılık bulunurken, diğer barolara kayıtlı avukatların cevaplarının medeni durumlarına göre birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu soruya hayır cevabını veren avukatlardan Adana Barosuna (Bekar: 11, Evli: 18) ve Mersin Barosuna (Bekar: 18, Evli: 24) kayıtlı olanların medeni durumlarına göre verdiği cevaplar arasında farklılık bulunurken, diğer barolara kayıtlı avukatların cevaplarının medeni durumlarına göre birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Çalışmada 5'li likert ölçekli tutum sorularının Cronbach Alpha (Cronbach $\alpha$ ) katsayısı 0,843 bulunmuş olup, ölçek güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir<sup>38</sup>.

### 1. İki Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup/Olmadığının İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde avukatların cinsiyetine ve işle bütünleşme kavramını daha önce duyup/duymama durumlarına göre verilen cevaplar arasında bir farklılık olup/olmadığını incelemek amacıyla bağımsız T testi kullanılmıştır. İki bağımsız grup olarak cinsiyet ve işle bütünleşme kavramını daha önce duyup/duymama durumları ele alınmıştır. Bu amaçla kurulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

$H_0$ = Verilen cevaplar cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

$H_1$ = Verilen cevaplar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

$H_0$ : Verilen cevaplar işle bütünleşme kavramını duyup duymama durumuna göre farklılık göstermemektedir.

$H_1$ : Verilen cevaplar işle bütünleşme kavramını duyup duymama durumuna göre farklılık göstermektedir.

İki bağımsız grubun anlamlılık (Sig.) değeri 0,05'ten büyük ise varyansların homojen olduğu kabul edilir. Eğer (Sig.) değeri 0,05'ten küçük ise varyansların homojen olmadığı kabul edilir. Varyanslar homojen olup olmadığını tespit etmek içinse iki yönlü anlamlılık değerine (Sig.2-tailed)

<sup>38</sup> İSLAMOĞLU, ALNİAÇIK, s. 278.

bakılmaktadır. Buna göre iki yönlü anlamlılık değeri (Sig.2-tailed) 0.05'ten küçük ise  $H_0$  hipotezi reddedilir ve verilen cevapların cinsiyete göre farklılık gösterdiği sonucuna varılır. Bu bağlamda, iki yönlü anlamlılık değeri (Sig.2-tailed), 0.05'ten büyük ise  $H_0$  hipotezi reddedilemez ve verilen cevapların cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna varılır<sup>39</sup>.

İki bağımsız grubun cinsiyet olması durumunda bağımsız T testinin sonuçlarına bakıldığında “İş sonrası aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanmıyorum” sorusuna, “Mesleğimden elde ettiğim kazancı yeterli buluyorum” sorusuna ve “Davaların vekili olduğum kişinin lehine sonuçlanması işimle bütünleşmemde beni daha çok motive ediyor” sorusuna verilen cevaplar cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Diğer tüm sorularda  $H_0$  hipotezi reddedilememiş olup, avukatların bu sorulara verdikleri cevaplar cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Bu farklılıkların neden kaynaklandığının ortaya konması çalışmanın amaçları içerisinde yer almadığından, farklılık nedenlerinin ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınması mümkündür.

Avukatların işle bütünleşme kavramını daha önce duymama durumlarına göre sorulara verdikleri cevaplar arasında farklılık olup olmadığı incelendiğinde ise tüm sorular için  $H_0$  hipotezi reddedilememektedir. Buna göre tüm sorularda  $H_0$  hipotezi reddedilememiş olup, avukatların bu sorulara verdikleri cevaplar işle bütünleşme kavramını duymama durumuna göre farklılık göstermemiştir.

## **2. İkiden Fazla Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup/Olmadığının İncelenmesi**

Çalışmanın bu bölümünde ikiden fazla bağımsız grup arasında ilgilenilen değişken bakımından farklılık olup olmadığı incelenmiştir. İkiden fazla bağımsız grup olarak barolar ve meslekte çalışma süreleri ele alınmıştır. Bu amaçla verilen cevaplar arasında barolara göre bir farklılık olup/olmadığını incelemek amacıyla kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_0$ : Avukatların vermiş oldukları cevaplar barolara göre farklılık göstermemektedir.

$H_1$ : Avukatların vermiş oldukları cevaplar barolara göre farklılık göstermektedir.

İkiden fazla grubun varyans analizinde homojenlik şartının sağlanıp sağlanmadığı bir diğer ifade ile grupların varyansının birbirine eşit olup olmadığına bakılmak için varyans analizi yapılır. Test sonucunda hesaplanan F değeri varyansı en büyük olan grubun en küçük olan gruba bölünmesi ile elde edilmektedir. Buna göre hesaplanan F değeri anlamlı değilse, gruplar arasındaki tüm ortalamaların aynı olduğunu, anlamlı ise gruplardan en az birinin değerinin diğerlerinden farklı olduğunu göstermektedir.

<sup>39</sup> BÜYÜKÖZTÜRK, ÇOKLUK-BÖKEOĞLU, KÖKLÜ, s. 164; COŞKUN, ALTUNIŞIK, BAYRAKTAROĞLU, YILDIRIM, s. 199.

Bu bağlamda gruplar arasındaki farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu görebilmek için Post-Hoc olarak da bilinen çoklu karşılaştırma testinin yapılması gerekmektedir<sup>40</sup>.

İkiden fazla bağımsız grup arasında ilgilenilen değişken bakımından farklılık olup olmadığını incelemeye önce varyansların homojen olup/olmadığının incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle Levene Testi değerlerine bakılır. Levene testi sonucunda, anlamlılık değeri (Sig.) 0,05'ten küçük ise  $H_0$  hipotezi reddedilerek hesaplanan F değerinin anlamlı olduğu bir diğer ifade ile elde edilen grup ortalamalarından en az birinin diğerlerinden anlamlı bir şekilde farklı olduğu yorumu yapılmaktadır<sup>41</sup>.

Varyansların homojenliğini test etmek için kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_0$ : Varyanslar homojendir.

$H_1$ : Varyanslar homojen değildir.

Barolara göre varyansların homojenliği test sonuçlarına bakıldığında “İş dışında mesleğime ilişkin sorulan sorular yüzünden sosyal yaşamıma odaklanamıyorum” sorusuna, “Mesleğim nedeni ile çok meraklı olmam insanlarla ilişkilerimi olumsuz yönde etkiliyor” sorusuna, “İş sonrası aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanmıyorum” sorusuna, “İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissedirim” sorusuna, “İşimi yaparken tüm enerjimi işime harcarım” sorusuna, “İşimde iyi performans göstermek için tüm fiziksel gücümü işime harcarım” sorusuna, “İşimde iyi performans göstermek için tüm zihinsel gücümü işime harcarım” sorusuna, “İşimi yaparken tüm dikkatimle işime odaklanırım” sorusuna, “İşime karşı hevesliyim” sorusuna, “Kendimi işimle bütünleşmiş hissedirim” sorusuna, “Mesleğimin beni toplumsal olaylara karşı duyarsızlaştırdığını hissediyorum” sorusuna ve “Kariyerim 1. planda, sosyal yaşamımın 2. plandadır” sorusuna verilen cevaplarda  $H_0$  hipotezi reddedilirken, diğer sorular için  $H_0$  hipotezi reddedilememektedir.  $H_0$  hipotezinin reddedilmesi varyansların homojen olmadığı anlamına gelmektedir. Varyanslar homojen olmadığında F testi yapılamayacağından Welch ve Brown-Forsythe testlerinin yapılması gerekmektedir. Yapılan testler ile grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup/olmadığı değerlendirilirken F değeri yerine Welch ve Brown-Forsythe istatistikleri kullanılmaktadır. Buna göre anlamlılık değeri (Sig.) 0,05'ten küçük ise karşılaştırılan grup ortalamaları arasında en az bir tanesinin diğerlerinden anlamlı bir şekilde farklı olduğu sonucuna varılır<sup>42</sup>.

Karşılaştırılan gruplar arasında hangi grup ya da grupların diğerlerinden farklı olduğunu görebilmeye olanak sağlayan Post-hoc testi yapılmaktadır<sup>43</sup>. Gruplar arasında varyanslar homojen olmadığından Post-hoc testlerden “Tamhane's T2” testine göre değerlendirme yapılmıştır. Buna göre anlamlılık (Sig.) değeri 0,05'ten küçük ise o değerinin bulunduğu gruplar arasında anlamlı bir farklılığın

<sup>40</sup> İSLAMOĞLU, ALNIAÇIK, s. 311.

<sup>41</sup> İSLAMOĞLU, ALNIAÇIK, s. 311.

<sup>42</sup> İSLAMOĞLU, ALNIAÇIK, s. 311.

<sup>43</sup> İSLAMOĞLU, ALNIAÇIK, s. 311.

bulunduğu ifade edilmektedir. Ayrıca karşılaştırılan gruplar arasındaki fark anlamlı ise ortalama farklılık sütununda(I-J) yer alan \* işareti ile farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek mümkündür<sup>44</sup>.

**Tablo 6. Barolara göre İlave Testler (Post-Hoc) Tablosu**

Bağımlı Değişken	(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Farklılık (I-J)	Anlamlılık (Sig)
23. İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissedirim.	Adana Barosu	Antalya Barosu	-0,01939	1,000
		Hatay Barosu	0,11096	0,969
		Mersin Barosu	0,34778	0,055
	Antalya Barosu	Adana Barosu	0,01939	1,000
		Hatay Barosu	0,13035	0,935
		Mersin Barosu	0,36717*	0,037
	Hatay Barosu	Adana Barosu	-0,11096	0,969
		Antalya Barosu	-0,13035	0,935
		Mersin Barosu	0,23682	0,509
	Mersin Barosu	Adana Barosu	-0,34778	0,055
		Antalya Barosu	-0,36717*	0,037
	32. Kendimi işimle bütünleşmiş hissedirim.	Adana Barosu	Antalya Barosu	0,11273
Hatay Barosu			0,21288	0,790
Mersin Barosu			0,41407*	0,038
Antalya Barosu		Adana Barosu	-0,11273	0,982
		Hatay Barosu	0,10015	0,995
		Mersin Barosu	0,30135	0,336
Hatay Barosu		Adana Barosu	-0,21288	0,790
		Antalya Barosu	-0,10015	0,995
		Mersin Barosu	0,20119	0,831
Mersin Barosu		Adana Barosu	-0,41407*	0,038
		Antalya Barosu	-0,30135	0,336
		Hatay Barosu	-0,20119	0,831
40. Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işime odaklanmamı engelliyor.	Adana Barosu	Antalya Barosu	-0,31636	0,166
		Hatay Barosu	0,18780	0,871
		Mersin Barosu	-0,14852	0,816
	Antalya Barosu	Adana Barosu	0,31636	0,166
		Hatay Barosu	0,50416*	0,032
		Mersin Barosu	0,16785	0,733
	Hatay Barosu	Adana Barosu	-0,18780	0,871
		Antalya Barosu	-0,50416*	0,032
		Mersin Barosu	-0,33632	0,237
	Mersin Barosu	Adana Barosu	0,14852	0,816
		Antalya Barosu	-0,16785	0,733
		Hatay Barosu	0,33632	0,237
41. Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işimden soğumama neden oluyor.	Adana Barosu	Antalya Barosu	-0,50909*	0,032
		Hatay Barosu	0,03729	1,000
		Mersin Barosu	-0,27407	0,438
	Antalya Barosu	Adana Barosu	0,50909*	0,032
		Hatay Barosu	0,54638*	0,021
		Mersin Barosu	0,23502	0,584
	Hatay Barosu	Adana Barosu	-0,03729	1,000
		Antalya Barosu	-0,54638*	0,021
		Mersin Barosu	-0,31136	0,322
	Mersin Barosu	Adana Barosu	0,27407	0,438
		Antalya Barosu	-0,23502	0,584
		Hatay Barosu	0,31136	0,322

<sup>44</sup> YAZICIOĞLU, ERDOĞAN, s. 281-284.

Tablo 6’da görüldüğü üzere, \* ile işaretlenmiş sorulara avukatların vermiş oldukları cevaplar barolara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, 23 rakamı ile ifade edilen “İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissederim” sorusuna verilen cevaplar Antalya ve Mersin Barosu avukatları arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bir diğer ifadeyle Antalya ve Mersin Barosu avukatlarının bu soruya verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 32 rakamı ile ifade edilen “Kendimi işimle bütünleşmiş hissederim” sorusuna verilen cevaplar Adana ve Mersin Barosu avukatları arasında anlamlı farklılık göstermekte olup, Adana ve Mersin Barosu avukatlarının bu soruya verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 40 rakamı ile ifade edilen “Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işime odaklanmamı engelliyor” sorusuna Antalya ve Hatay Barosu avukatlarının verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 41 rakamı ile ifade edilen “Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işimden soğumama neden oluyor” sorusuna verilen cevaplar Adana Barosu ile Antalya Barosu ve Hatay Barosu ile Antalya Barosu arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bir diğer ifadeyle 41 rakamı ile ifade edilen soruya Adana Barosu ile Antalya Barosuna kayıtlı avukatların ve Hatay Barosu ile Antalya Barosuna kayıtlı avukatların verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılıkların neden kaynaklandığının ortaya konması çalışmanın amaçları içerisinde yer almadığından, farklılık nedenlerinin ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınması mümkündür.

İkiden fazla bağımsız grup olarak meslekte çalışma süreleri ele alındığında verilen cevaplar arasında meslekte çalışma sürelerine göre bir farklılık olup/olmadığını incelemek amacıyla kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

$H_0$ : Avukatların vermiş oldukları cevaplar meslekte çalışma sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

$H_1$ : Avukatların vermiş oldukları cevaplar meslekte çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Meslekte çalışma süresine göre varyansların homojenliği testinin sonuçlarına bakıldığında, “İş gününün sonunda kendimi fiziksel olarak yorgun hissettiğim için sosyal hayatımı erteliyorum” sorusuna, “İş gününün sonunda kendimi zihinsel olarak yorgun hissettiğim için sosyal yaşamımda iletişim kurmak istemiyorum” sorusuna, “Kendimi işime çok kaptırdığım için (işimle bütünleştiğim için) günlük hayatta da çok şüpheliyim” sorusuna, “Mesleğim nedeni ile başkalarının eksik yönlerini bulmaya çalışmam insanlarla olan ilişkilerimi olumsuz yönde etkiliyor” sorusuna, “İşimi yaparken tüm dikkatimle işime odaklanırım” sorusuna, “Mesleğimden elde ettiğim kazanç işimle bütünleşmemi (işime kendimi kaptırmamı) olumlu yönde etkiliyor” sorusuna, “Mesleğimin beni toplumsal olaylara karşı duyarsızlaştırdığını hissediyorum” sorusuna, “Kariyerim 2. planda, sosyal yaşamım 1. plandadır” sorusuna ve “Kariyerim 1. planda, ailem 2. plandadır” sorusuna, “Kariyerim 2. planda ailem 1. Plandadır” sorusuna verilen cevaplarda  $H_0$  hipotezi reddedilirken, diğer sorular için  $H_0$  hipotezi

reddedilememektedir.  $H_0$  hipotezinin reddedilmesi varyansların homojen olmadığı anlamına gelmektedir. Varyanslar homojen olmadığından F testi yapılamayacağından Welch ve Brown-Forsythe testlerinin yapılması gerekmektedir. Yapılan testler ile grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup/olmadığı değerlendirilirken F değeri yerine Welch ve Brown-Forsythe istatistikleri kullanılmaktadır. Buna göre anlamlılık değeri (Sig.) 0,05'ten küçük ise karşılaştırılan grup ortalamaları arasında en az bir tanesinin diğerlerinden anlamlı bir şekilde farklı olduğu sonucuna varılır<sup>45</sup>.

**Tablo 7. Meslekte Çalışma Süresine Göre İlave Testler (Post-Hoc) Tablosu**

Bağımlı Değişken	(I) Sınıf	(J) Sınıf	Ortalama Farklılık (I-J)	Anlamlılık (Sig)
5. İşimden dolayı kendimi fazlasıyla sorumluluk altında hissettiğim için sosyal yaşamımda sorumluluk almak istemiyorum.	1-5	6-10	0,15664	0,952
		11-15	-0,35526	0,386
		15 ve üstü	0,28947	0,487
	6-10	1-5	-0,15664	0,952
		11-15	-0,51190	0,118
		15 ve üstü	0,13283	0,985
	11-15	1-5	0,35526	0,386
		6-10	0,51190	0,118
		15 ve üstü	0,64474*	0,018
	15 ve üstü	1-5	-0,28947	0,487
		6-10	-0,13283	0,985
		11-15	-0,64474*	0,018
33. Danışmanlık ücretini peşin alamadığım davalar işimden uzaklaşmama neden oluyor.	1-5	6-10	0,07143	0,999
		11-15	0,21970	0,798
		15 ve üstü	0,89912*	0,000
	6-10	1-5	-0,07143	0,999
		11-15	0,14827	0,978
		15 ve üstü	0,82769*	0,000
	11-15	1-5	-0,21970	0,798
		6-10	-0,14827	0,978
		15 ve üstü	-0,67943*	0,007
	15 ve üstü	1-5	-0,89912*	0,000
		6-10	-0,82769*	0,000
		11-15	-0,67943*	0,007
40. Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işime odaklanmamı engelliyor.	1-5	6-10	0,17084	0,749
		11-15	0,08174	0,987
		15 ve üstü	0,52193*	0,002
	6-10	1-5	-0,17084	0,749
		11-15	-0,08911	0,992
		15 ve üstü	0,35109	0,195
	11-15	1-5	-0,08174	0,987
		6-10	0,08911	0,992
		15 ve üstü	0,44019	0,038
	15 ve üstü	1-5	-0,52193*	0,002
		6-10	-0,35109	0,195
		11-15	-0,44019	0,038
41. Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işimden soğumama neden oluyor.	1-5	6-10	0,10485	0,985
		11-15	0,16148	0,908
		15 ve üstü	0,59211*	0,002
	6-10	1-5	-0,10485	0,985
		11-15	0,05664	1,000
		15 ve üstü	0,48726*	0,048

<sup>45</sup> İSLAMOĞLU, ALNİAÇIK, s. 311.

11-15	1-5	-0,16148	0,908
	6-10	-0,05664	1,000
	15 ve üstü	0,43062	0,136
15 ve üstü	1-5	-0,59211*	0,002
	6-10	-0,48726*	0,048
	11-15	-0,43062	0,136

Gruplar arasındaki varyansların homojen olmamasından dolayı Tablo 7 için “Tamhane’s T2” testine bakılarak değerlendirme yapılmıştır. Bu bağlamda meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıkların olup olmadığını görebilmek amaçlanmıştır. Tablo 7’de görüldüğü üzere, \* ile işaretlenmiş sorulara avukatların vermiş oldukları cevaplar meslekte çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre, 5 rakamı ile ifade edilen “İşimden dolayı kendimi fazlasıyla sorumluluk altında hissettiğim için sosyal yaşamımda sorumluluk almak istemiyorum” sorusuna verilen cevaplar meslekte çalışma süresi 11-15 ve 15 ve üstü olan avukatlar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bir diğer ifadeyle meslekte çalışma süresi 11-15 ve 15 ve üstü olan avukatların bu soruya verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 33 rakamı ile ifade edilen “Danışmanlık ücretini peşin alamadığım davalar işimden uzaklaşmama neden oluyor” sorusuna verilen cevaplar meslekte çalışma süresi 1-5, 6-10, 11-15 ve 15 ve üstü olan avukatlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bir diğer ifadeyle meslekte çalışma süresi 1-5, 6-10, 11-15 ve 15 ve üstü olan avukatların bu soruya verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 40 rakamı ile ifade edilen “Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işime odaklanmamı engelliyor” sorusuna verilen cevaplar meslekte çalışma süresi 1-5 ve 15 ve üstü olan avukatlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. 41 rakamı ile ifade edilen “Duruşma öncesi bekleme sürelerinin çok uzun olması işimden soğumama neden oluyor” sorusuna verilen cevaplar meslekte çalışma süresi 1-5, 6-10 ve 15 ve üstü olan avukatlar arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların neden kaynaklandığının ortaya konması çalışmanın amaçları içerisinde yer almadığından, farklılık nedenlerinin ayrı bir araştırma konusu olarak ele alınması mümkündür.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu çalışmada, işle bütünleşme kavramı, işle bütünleşme kavramının diğer kavramlarla benzerlikleri ve farklılıkları detaylı bir şekilde incelenmiş olup, işle bütünleşmenin avukatların sosyal yaşamı üzerinde etkisinin olup olmadığına dikkat çekilmeye ve bu konuda farkındalık yaratılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bulgular kısmında analiz sonuçları ayrıntılı biçimde ele alındığından bu kısımda analiz sonuçları tekrar irdelenmemiştir. Çalışmanın dikkat çeken diğer detayları aşağıdaki gibidir:

Araştırmaya katılan 297 avukat içerisinde neredeyse hepsinin tükenmişlik kavramını (evet - %98,7) duyduğu fakat birçoğunun işle bütünleşme kavramını daha önce (hayır - %57,2) duymadığı gözlemlenmiştir. Avukatların işle bütünleşme kavramına ilişkin tutumlarına bakıldığında ise çoğunluğun “İşle bütünleşmenin, bireyin kendini tümüyle işine kaptırması olduğunu düşünüyorum.”

ifadesine (evet - %74,4) ve “Kendimi işimle bütünleşmiş hissedirim” ifadesine (% 64,3) katıldığı gözlemlenmiştir. İşle bütünleşmenin birey üzerindeki etkileri olarak kabul edilen, kendini işinde enerjik hissetme (%59,6), işine karşı hevesli olma (%72,0), tüm enerjisini (%73,2) ve gücünü işine harcama (%71,0), işinde elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışma (%91,9) ve tümüyle işine odaklanma (%74,8) durumlarına verilen cevaplara bakıldığında ise tüm bu sorular için çoğunluğun katılıyorum cevabını verdiği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda araştırmaya katılan avukatların işle bütünleşme kavramını daha önce duyup/duymamasından bağımsız olarak birçoğunun işiyle bütünleşmiş olduklarını ifade etmek mümkündür.

İşle bütünleşmenin avukatların işine nasıl yansıdığına bakıldığında, işle bütünleşmiş avukatların işlerine karşı daha hevesli, daha enerjik, daha odaklanmış ve elinden gelenin en iyisini yapma konusunda daha istekli oldukları gözlemlenmiştir. Bu bağlamda işle bütünleşmenin özünde yatan heves ve tutkunun, bireyin işiyle bütünleşmiş hissetmesinde ve işine karşı bağlılık geliştirmesinde etkili olduğunu ifade etmek mümkündür. Buna göre işle bütünleşme, avukatların iş yaşamına olumlu yansıyan bir diğer ifade ile avukatların iş yaşamı üzerinde olumlu etkileri bulunan bir kavramdır.

İşle bütünleşmenin avukatların sosyal yaşamı üzerindeki etkileri açısından çalışmanın dikkat çeken diğer detayları özetlenecek olursa; “Avukatlık mesleği dışında faaliyet gösterdiğim alanlara da zaman ayırabilecek kadar enerjik hissediyorum (%41,1)”, “İş sonrası sosyal faaliyetlere olan ilgimi kaybetmiyorum (%49,2)” ve “Mesleğim nedeni ile enerji dolu olmam insanlarla ilişkilerimi olumlu yönde etkiliyor (%58,2)” ifadelerine katılıyorum cevabını verdikleri gözlemlenmiştir. Bu bağlamda işle bütünleşmenin avukatların sosyal yaşamı üzerinde bazı olumlu etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Fakat katılıyorum cevabı verilen “Sosyal yaşamımda çevremdeki insanlarla zaman geçirirken aklım hep iştedir (%44,8)”, “İş dışında mesleğime ilişkin sorular yüzünden sosyal yaşamıma odaklanamıyorum (%54,2)”, “İşimden dolayı kendimi fazlasıyla sorumluluk altında hissettiğim için sosyal yaşamımda sorumluluk almak istemiyorum. (%55,6)” ifadelerine bakıldığında, birey işi işte bırakmayıp, işi sosyal yaşamına taşıdığına ya da sosyal yaşamında da işine dair sorulara maruz kaldığında işle bütünleşmenin, bireyin sosyal yaşamı üzerinde bazı olumsuz etkilerinin de olabileceğini ifade etmek mümkündür.

İşle bütünleşmenin avukatların aile yaşamı üzerindeki etkilerine bakıldığında ise çoğunluğun “İş sonrası aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanmıyorum” ifadesine katılıyorum (%56,3) cevabını verdiği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, araştırmaya katılan avukatların ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmeye özen gösterdiklerini ancak yine de bu oranın düşük olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca araştırmaya katılan avukatların “Kariyerim 1. planda, ailem 2. Plandadır” ifadesine katılmıyorum (%61,9), “Kariyerim 2. planda ailem 1. Plandadır” ifadesine ise katılıyorum (%55,9) cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Sonuç olarak bireyin kendini tümüyle işine kaptırmasını ifade eden işle bütünleşme kavramı gerek fiziksel gerekse bilişsel açıdan bireyi ve bireyin iş yaşamını büyük ölçüde olumlu yönde etkileyen bir kavramdır. Buna göre, işle bütünleşmenin sadece bireyin işine olan tutkusunu devam ettirmekle kalmayıp aynı zamanda işteki hedef ve performansını arttırabilmesi için de destekleyici rolü bulunmaktadır. İşle bütünleşme kavramının en kritik noktası, çalışanların işleriyle bütünleştiklerinin bilincinde ve farkında olmamaları durumunda bireyin iş yaşamının aile ve sosyal yaşamından daha ağır basması ve böylece iş, aile ve sosyal yaşam arasındaki dengenin bozulması olasılığıdır. Bu noktada önemli olan, bireyin işiyle bütünleştiğinin farkında olup iş, aile ve sosyal yaşamı arasındaki dengeyi koruyabilmek için önlemler almasıdır.

Çalışmada ayrıca baroların avukatların sosyal faaliyetlerini destekleyici etkinlikleri de incelenmiştir. Bu bağlamda Barolar tarafından sosyal tesisler kurulduğu ve avukatları bir araya getirmeye yönelik birçok spor dalında ve çeşitli sanat dallarında etkinlikler ve eğlenceler düzenlendiği gözlemlenmiştir. Düzenlenen bu etkinliklerin avukatlar açısından yeterli olup olmadığının ve avukatların konu ile ilgili talep ve isteklerinin tespit edilmesinin başka bir çalışma kapsamında faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- ANDREASSEN, C. S., GRIFFITHS, M. D., HETLAND, J., KRAVINA, L., JENSEN, F., PALLESEN, S. (2014). The Prevalence of Workaholism: A Survey Study in a Nationally Representative Sample of Norwegian Employees. *PLOS ONE*, 9(8), 1–10.
- AYDIN, G. G. (2019). Örgütsel Aile Desteğinin İş-Aile Çatışması ve İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisini Açığa Çıkarmaya Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- BACHARACH, S. B., BAMBERGER, P., CONLEY, S. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39–53.
- BAKKER, A., DEMEROUTI, E., VERBEKE, W. (2004). Using the Job Demands–Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43, 83–104.
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., SCHAUFELI, W. B. (2005). The Crossover of Burnout and Work Engagement Among Working Couples. *Human Relations*, 58(5), 661–689.
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- BAKKER, A. B. (2009). The Crossover of Burnout and Its Relation to Partner Health. *Stress and Health*, 25(4), 343–353.
- BAKKER, A. B., WESTMAN, M., VAN EMMERIK, I. J. H. (2009). Advancements in Crossover Theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 206–219.
- BAKKER, A. B., LEITER, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. London: Psychology Press.
- BAKKER, A. B., XANTHOPOULOU, D. (2013). Creativity and Charisma Among Female Leaders: The Role of Resources and Work Engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2760–2779.
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., SANZ-VERGEL, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411.
- BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B. (2015). Work Engagement. In *Wiley Encyclopedia of Management* (pp. 1–5).
- BROWN, S. P. (1996). A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255.
- BURKE, R. J., NG, E. S. W. (2007). Workaholic Behaviors: Do Colleagues Agree? *International Journal of Stress Management*, 14(3), 312–320.
- BURKE, R. J. (2001). Workaholism in Organizations: The Role of Organizational Values. *Personnel Review*, 30(6), 637–645.

- BURKE, R. J., KOYUNCU, M., FIKSENBAUM, L. (2007). Workaholism: Work and Extra-Work Satisfaction and Psychological Well-Being Among Professors in Turkey. *İŞGÜÇ: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(1), 1–25.
- BURKE, R. (2008). Workaholism Types, Perfectionism and Work Outcomes. *İŞGÜÇ: The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(4), 30–40.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇOKLUK-BÖKEOĞLU, Ö., KÖKLÜ, N. (2011). *Sosyal Bilimler için İstatistik*. Ankara: Pegem Akademi.
- CHEN, C.-F., HEN, S.-C. (2012). Burnout and Work Engagement Among Cabin Crew: Antecedents and Consequences. *The International Journal of Aviation Psychology*, 22(1), 41–58.
- CHRISTIAN, M. S., GARZA, A. S., SLAUGHTER, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136.
- CHUGHTAI, A. A., BUCKLEY, F. (2008). Work Engagement and Its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(1), 47–71.
- COŞKUN, R., ALTUNIŞIK, R., BAYRAKTAROĞLU, S., YILDIRIM, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- FLOWERS, C. P., ROBINSON, B. (2002). A Structural and Discriminant Analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62(3), 517–526.
- GORGIEVSKI, M. J., BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B. (2010). Work Engagement and Workaholism: Comparing the Self-Employed and Salaried Employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83–96.
- HAKANEN, J. J., SCHAUFELI, W. B. (2012). Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven-Year Prospective Study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 415–424.
- HARTER, J. K., SCHMIDT, F. L., HAYES, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- HUPKES, L., KODDEN, B. (2019). Organizational Environment, Personal Resources and Work Engagement as Predictors of Coaching Performance. *Journal of Management Policy and Practice*, 20(3), 53–71.
- İSLAMOĞLU, A. H., ALNIAÇIK, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (3.b)*. İstanbul: Beta.
- KAHN, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- KIEMA-JUNES, H., SAARINEN, A., MUUKKONEN, H., VÄYRYNEN, S., ALA-MURSULA, L., HINTSANEN, M. (2020). Dimensions of Social Support in the Experience of Work

- Engagement in Middle Age: A Northern Finland Birth Cohort 1966 Study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 61(5), 679–689.
- LAGUNA, M., RAZMUS, W., ZALINSKI, A. (2017). Dynamic Relationships Between Personal Resources and Work Engagement in Entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 248–269.
- MACEY, W. H., SCHNEIDER, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(01), 3–30.
- MASLACH, C., LEITER, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- MASLACH, C., LEITER, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- MASLACH, C. (2011a). Burnout and Engagement in the Workplace: New Perspectives. *European Health Psychologist*, 13, 44–47.
- MASLACH, C. (2011b). Engagement Research: Some Thoughts from a Burnout Perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 47–52.
- MASLACH, C., LEITER, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. Cambridge: Academic Press.
- MAY, D. R., GILSON, R. L., HARTER, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37.
- MCMILLAN, L. H. W., O'DRISCOLL, M. P., BURKE, R. J. (2003). Workaholicism: A Review of Theory, Research and Future Directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 167–190.
- PEIPERL, M. A., JONES, B. C. (2001). Workaholics and Overworkers. *Group & Organization Management*, 26, 369–393.
- PRIETO-DÍEZ, F., POSTIGO, Á., CUESTA, M., MUÑIZ, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85–92.
- RICH, B. L., LEPINE, J. A., CRAWFORD, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- ROBERTSON-SMITH, G., MARKWICK, C. (2009). *Employee Engagement: A Review of Current Thinking*. Brighton, UK: Institute for Employment Studies.
- RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A., SANZ-VERGEL, A. I., DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B. (2014). Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover-Crossover Model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271–283.

- ROTHBARD, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- SAKS, A. M. (2022). Caring Human Resources Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 1–15.
- SALANOVA, M., LLORENS, S., CIFRE, E., MARTÍNEZ, I. M., SCHAUFELI, W. B. (2003). Perceived Collective Efficacy, Subjective Well-Being and Task Performance Among Electronic Work Groups. *Small Group Research*, 34(1), 43–73.
- SCHAUFELI, W. B., MARTÍNEZ, I. M., PINTO, A. M., SALANOVA, M., BAKKER, A. B. (2002a). Burnout and Engagement in University Students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., SALANOVA, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- SCHAUFELI, W. B. (2013). What Is Engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, R. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- SCHAUFELI, W. B. (2015). Employee Engagement. In *Wiley Encyclopedia of Management*.
- SÖNMEZ ÇAKIR, F. (2022). Normal Dağılım ve Normal Dağılıma Veri Dönüştürme. In *Ege Zirvesi 7. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi* (pp. 2657–2672). Bartın Üniversitesi, Bartın.
- SPENCE, J. T., ROBBINS, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178.
- WESTMAN, M. (2001). Stress and Strain Crossover. *Human Relations*, 54(6), 717–751.
- XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., SCHAUFELI, W. B. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.
- YAZICIOĞLU, Y., ERDOĞAN, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri (3.b)*. Ankara: Detay Yayıncılık.