

Bahar 2020, Yıl: 5, Sayı: 9, ss. 199-219

Doi Number: 10.32579/mecmua.628407

*Araştırma Makalesi / Research Article*

Yayın Süreci / Publication Process

Yükleme Tarihi: 02.10.2019 / Kabul Tarihi: 27.11.2019

**Mehmet DENİZ \***


**Mehmet YILDIRIM \*\***


## **İŞ YÜKÜ FAZLALIĞI ALGISININ İŞLE BÜTÜNLEŞME DÜZEYİNE ETKİSİ: AVUKATLAR ÜZERİNDEN BİR ARAŞTIRMA**

### **ÖZ**

Bu çalışmanın temel amacı katılımcıların işle bütünleşme düzeylerini ve iş yükü fazlalığı algılarını belirlemek, demografik değişkenler ile bazı değişkenler açısından işle bütünleşme ve iş yükü düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak ve iş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşme düzeyi üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Yapılan literatür çalışmasında konunun özellikle avukatlık mesleği ile ilgili işle bütünleşme ve iş yükü kavramı üzerinden yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın ilgili alanda yapılacak benzer çalışmalara rehberlik edeceği düşünülmektedir. İş yükünün fazla olduğunu düşünen katılımcıların işle bütünleşme düzeylerinin düşük olacağı varsayılmıştır. Çalışmaya Adıyaman Barosuna kayıtlı ve fiilen avukatlık mesleğini icra eden 114 Avukat katılmıştır. İş Yükü Fazlalığı algısı ve İşle Bütünleşme Düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular İş Yükü ile İşle Bütünleşme Düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçların kuramsal ve uygulamaya dönük sonuçları ele alınmıştır. Çalışmanın

---

\*  Prof. Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [mehmet.deniz@inonu.edu.tr](mailto:mehmet.deniz@inonu.edu.tr).

\*\*  Dr., İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, [mehmet.yildirimm@hotmail.com](mailto:mehmet.yildirimm@hotmail.com).

güçlü yönleri ve sınırlılıkları ile birlikte gelecekte yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** İş Yükü, İşle Bütünleşme, Avukatlar.

## THE EFFECT OF OVER WORKLOAD PERCEPTION ON WORK ENGAGEMENT LEVEL: A RESEARCH ON LAWYERS

### ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine the levels of work engagement and participants' perception of over workload, to determine whether the work engagement and workload levels differ in terms of demographic variables and some variables, and to determine whether the over workload perception has any effect on the work engagement level. It is assumed that the participants who think that has over workload will have low level of work engagement. 114 lawyers participated in the study. Lawyers were asked to evaluate the scale related to Work Engagement and Over Workload Perception. The results showed that there was no relationship between Over Workload and Work Engagement Level, contrary to expectations. Theoretical and practical results of the obtained results are discussed. In addition to the strengths and limitations of the study, suggestions were made for future studies.

**Keywords:** Perceived Over Workloads, Work Engagement, Lawyers

### Giriş

İster hizmet sektöründe ister üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmeler olsun aynı pazarda bir biri ile rekabet eden işletmelerin kullanılan üretim teknikleri, üretim süreçleri, bilişim teknolojileri, üretim kapasiteleri gibi kriterlerde bir birlerinden farklılaşması oldukça güç görünmektedir. Özellikle birçok finansman kaynağının bulunması işletmelerin bilgi ve teknolojilere kolaylıkla ulaşmasını sağlamak ve rekabette üstünlük sağlayacak bu tür farklılaşmaların taklit edilmesini giderek kolaylaştırmaktadır. Dolayısı ile işletmelerin rekabet avantajı elde etmek için kendilerine yeni farklılaşma alanları oluşturması kaçınılmaz hale gelmektedir. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler için hedef kitle tarafından tercih edilebilirlik oranının artırılması işletmenin yaşamının devam etmesi açısından bu farklılaşma daha büyük bir önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında işletme çalışanlarının sahip oldukları fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynaklarını işlerine yansıtma düzeyleri hedef kitlenin işletmeden beklentilerinin karşılanmasına etki ederek tercih edilme oranını yükseltecek ve sadık müşteri kazanımlarına katkıda bulunarak bir farklılaşma alanı olarak işletmelere veya organizasyonlara rekabette üstünlük sağlayacaktır. Çalışanların sahip oldukları bilgi, tecrübe, yetenek ve enerjilerini tamamıyla işlerine yansıtılmaları kuşkusuz bütün sektörlerdeki işletmeler için en büyük kazanımlardan birisi olacaktır. Ancak, iş görenler çalışma hayatında bu kaynaklarını işlerine yansıtmasına engel olan birçok problem ile karşı karşıya kalmaktadır. Yöneticinin davranışları, çalışanların kişilik özellikleri, işletmenin



yapısı, işletmenin büyüklüğü, çalışanın iş yükü vb. birçok sorun çalışanların işleri ile bütünleşmesine olumlu veya olumsuz bir takım etkilerde bulunmaktadır. İşle bütünleşme olarak literatüre giren ve bireyin işi ile olan fiziksel, zihinsel, duygusal ilişkisini ifade eden bu kavram aynı zamanda birçok iş çıktısını da etkilemektedir (Aşık, 2016). İş ile bütünleşen çalışanların verimliliği artmakta, duygusal olarak daha sağlıklı bireyler haline gelmektedirler.

Hizmet sektöründe özellikle de hukuk alanında faaliyet göstermek beraberinde birçok zorluğu getirmektedir. Bu zorluklardan en önemlisi sürekli olarak anlaşmazlık temelli isteklerin karşılanmasıdır. Dolayısı ile hukuk alanında faaliyet gösteren organizasyonların anlaşmazlıkları çözmede gösterdikleri etkinlik ve verimlilik onların rekabette avantajlı hale gelmesini sağlayacaktır. Toplumsal düzenin devam etmesi ve anlaşmazlıkların hukuk kuralları çerçevesinde çözüme kavuşturulması için hizmet sektöründe faaliyet gösteren hukuk bürolarının sahip oldukları fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynaklarını işlerine yansıtma oranları onların iş çıktılarında etki ederek rekabet halinde oldukları diğer hukuk büroları arasında daha fazla tercih edilmesine katkı sağlayacaktır.

Ancak insan nüfusunun giderek artması aynı toplumda yaşayan bireyler arasındaki anlaşmazlıkların sayısında da artışa neden olmaktadır. Bu bağlamda, hukuki anlaşmazlıkların sayısında da giderek artışlar meydana gelmekte ve hukuk bürolarının çözmesi gereken uyuşmazlıkların sayısı giderek artmaktadır. Bu iş yükü fazlalığı özellikle daha az çalışan ile daha fazla iş yapma olgusu ile hareket eden hukuk bürolarında birçok uyuşmazlığın çözümünü geciktirmekte ve hedef kitlenin memnuniyetsizliğine neden olabilmektedir. İş yükünün fazla olması elbette ki ilk olarak konunun muhatabı olan hedef kitleyi etkilemektedir. Ancak, hukuk bürosunda görevli avukatların da aşırı iş yüküne maruz kalması onlarda tükenmişlik, düşük iş tatmini, verimsizlik, iş performansı düşüklüğü, yaşam kalitesinde düşüklük, stres, iş aile çatışması, sosyal yaşantıda dengesizlik, sağlık sorunları gibi bir takım problemlerin yaşanmasına neden olabilmektedir. İş yükünün giderek artması özellikle zaman temelli bir baskı oluşturarak bireylerde strese neden olmakta ve bireylerin işleri ile olan fiziksel, zihinsel ve duygusal ilişkisini de olumsuz etkilemektedir. Böylelikle birey sahip olduğu tecrübe, bilgi, fiziksel kapasitesini yeterince kullanamaz hale gelmekte ve bu kaynaklarını işine yeterince yansıtamamaktadır. İş yükünün fazlalaşması ve işe yönelik fiziksel, zihinsel ve duygusal yönelimlerde meydana gelen düşüşler iş çıktılarının yanında, bireyin sosyal hayatını da etkileyerek genel bir mutsuzluğa neden olabilmektedir. Alan yazında, iş yükünün iş aile çatışmasını arttırdığı ve bu iş aile çatışmasının da çalışanın işle bütünleşme seviyesinde bir düşüklüğe neden olduğunu ortaya koyan bir takım araştırmalar olsa da bunun tersine iş yükü fazlalığı gibi bazı stres yapıcıların işle bütünleşmenin benimseme boyutunda artışa etki ettiğini gösteren çalışmalara da rastlanmaktadır. Ancak, yine de genel bir yargı olarak iş yerindeki stres yapıcıların çalışanın işi ile bütünleşmesini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Kapasitesinin çok üzerinde bir çalışma temposuna sahip olan çalışanlar zamanla işe karşı motivasyonlarını kaybetmekte, bazı sağlık problemleri ile karşı karşıya kalmakta ve sosyal yaşantısında bir takım olumsuzluklar yaşamaya başlamaktadır. Bütün bunlar üst üste geldiğinde zamanla iş hayatı çekilmez bir hal almakta ve tükenmişlik baş göstermektedir.



Dolayısı ile iş yaşamı başta olmak üzere bireyin hemen hemen bütün yaşantısını etkileyebilecek olan iş yükü fazlalığı ve bireyin sahip olduğu fiziksel, zihinsel, duygusal kaynaklarını ne derece işine yansıttığı bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada, hukuk bürolarında çalışan avukatların iş yükü fazlalığı algılarının ve işle bütünleşme düzeylerinin tespit edilmesi yolu ile hukuk sektöründeki durumun ortaya çıkarılması ve iş yükü fazlalığı algısının avukatların sahip olduğu fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynakları ne derece etkilediğini istatistiksel bir takım analizler kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak, bu ana amaca ek olarak ayrıca avukatların cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerinin işle bütünleşme düzeyi ve iş yükü fazlalığı algısı düzleminde herhangi bir farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

### 1. İŞ YÜKÜ

İş yükü, işgören performansına etki eden faktörler arasında üzerinde en çok durulan kavramlardan birisi olarak değerlendirilmektedir (Töngür, 2016). İş yükü, belirli bir çalışma zamanı içerisinde bir kazanım elde edebilmek için yerine getirilen görevlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Kanbur, 2018). Bazı tanımlarda ise iş yükü, yapılması gereken görevler ve görevler için verilen zaman çerçevesinde ele alınmış ve kişi başına düşen görevlerin çokluğunun bireyde oluşturduğu zaman baskısı şeklinde tanımlanmıştır (Keser, 2006 ve Keleş, 2010). Dolayısı ile iş yükü tanımlarının çoğunda iş yükü kavramı algısal bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmamızda da iş yükü işgörenlerin yapılması gereken işe yönelik niteliksel ve niceliksel algıları çerçevesinde ele alınmıştır.

İşgörenin görev ve performansındaki durumun değişmemesi halinde bile işgörenin çok çaba harcadığına yönelik düşüncesi işgörenin iş yükünün artmasına neden olmakta (Çakıcı, Özkan, & Akyüz, 2013) ve işgörenin performansına etki etme ihtimali ortaya çıkmaktadır.

İşgörenin sahip olduğu yeteneklerin yapılacak işi ne derece karşıladığı niteliksel iş yükü, yapılması gereken iş ile işgörene ilgili işi yapması için tanınan zamanın ne derece yeterli olduğu ise niceliksel iş yükü olarak tanımlanabilir. Hem niteliksel hem niceliksel açıdan iş yükünün fazla olması veya iş yükünün az olması iş yapış şekillerini ayrı ayrı etkilemektedir. Niceliksel aşırı iş yükü bireyde zaman baskısını yaratırken niceliksel az iş yükü çalışanın zamanının boşa geçmesine ve iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Aynı şekilde niteliksel aşırı iş yükü bireyin yapılan işi zor olarak algılamasına neden olurken, niteliksel az iş yükü monotonlaşmaya ve can sıkıntısına neden olabilmektedir (Töngür, 2016, Karacaoğlu & Çetin, 2015).

İş yükünün artması ile birlikte çalışanın tükenmişlik düzeyinin artması ve motivasyonun düşmesi ve sonuçta iş tatmininin düşmesi beklenebilir bir durum olarak karşımızda durmaktadır (Keser, 2006). Ayrıca, Maslach ve Leiter'e göre sadece aşırı iş yükü tükenmişliğe neden olmamaktadır. Paralel olarak az iş yükü de tükenmişliğe neden olan faktörler arasında yer almaktadır (Karacaoğlu & Çetin, 2015). Çalışanın sistemi güvenli ve etkin bir şekilde yönetmesine engel olamayacak seviyedeki iş yükü kabul edilebilir iş yükü olarak belirlenebilir. Ancak iş yükü ile performans arasında sürekli olarak olumsuz bir ilişki yoktur. Performans ve iş yükü arasında hiçbir ilişkinin olmadığı veya olumlu bir stres kaynağı olarak değerlendirilen iş yükü ile performans arasında olumlu bir ilişkinin olduğu şeklinde verilerin elde edildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Töngür, 2016).



İş yükü ölçülebilir performans kriterleri çerçevesinde dağıtılsa bile, çalışanların performans ölçülerinin fazlalığına dair algısı, kişisel özellikleri, geçmiş tecrübeleri gibi faktörler iş yükünün fazla olmasına yönelik algının ortaya çıkmasına neden olacaktır (Turhan, 2001, Çakıcı, Özkan, & Akyüz, 2013). Dolayısıyla nicel olarak matematiksel hesaplamalar yapılarak iş yükünün doğru dağıtılması tek başına yeterli değildir. Bunun yanında görevlerin bir araya getiriliş şekli, işin yapılması için sunulan bilginin oranı, verilen görevlerin süresi gibi (Turhan, 2001) işgörenlerin algısının değiştirilmesine yönelik bir takım adımların atılması gerekebilir.

İster özel hayatta ister iş hayatında olsun bireylerin yetenekleri, bireylerden beklenen işi yapmaları için her zaman yeterli olmamaktadır. Bu nedenle özellikle iş hayatında başarılı olabilmenin ön koşulu yetenek ve iş gerekliliklerinin bir biri ile uyumlu olmasıdır. Dolayısıyla belirli bir niteliğe sahip çalışanın belirli sürede yapılması gereken iş miktarı olan iş yükü ile çalışanın yetenekleri arasında bir dengesizlik oluşması Maslach ve Leiter'e göre tükenmişliğe neden olan bitkinlik ile sonuçlanabilecektir (Karacaoğlu & Çetin, 2015).

İşletme yönetimi açısından bakıldığında, çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda sahip oldukları özellikleri kullanabilmesi için işin kendisinden kaynaklı bazı durumların işletme tarafından düzeltilmesi gerekmektedir. Bunlardan birisi de iş yükü olarak ifade edilmektedir.

Çalışanların işine yönelik bilgi, beceri, yetenek ve bunları kullanabilme olanağı ile işi ile ilgili sahip olduğu yetki düzeyi kişinin iş yükü ile etkileşime girerek işle bütünleşmenin zıt kutbunda yer alan tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olmaktadır. Bu etkileşim üç durumu ortaya çıkararak tükenmişliğe etki eder. Bunlar: İş kontrolü yüksek olur ve iş yükü az olursa tükenmişlik azalır. İş kontrolü az ve iş yükü fazla olursa tükenmişlik artar. İş kontrolü ve iş yükü dengeli olursa tükenmişlik azalır. (Bolat, 2011). Dolayısıyla bu açıdan bakıldığında, tükenmişliğin zıttı olan işle bütünleşme ile iş yükü arasında da negatif bir ilişkinin olduğu kanısına ulaşılabılır.

Piyasa koşulları daha az çalışan ile daha fazla iş yapılmasını bir olgu haline getirmiştir (Çakıcı, Özkan, & Akyüz, 2013). Bu nedenle günümüz iş dünyasında özellikle iş taleplerini yeterince karşılayacak nitelikleri kazanamayan çalışanların iş yükü algısı giderek artmakta ve sonuçta bir tükenmişlik hissi ortaya çıkmaktadır.

## 2. İŞLE BÜTÜNLEŞME

Pozitif psikoloji kavramının ön plana çıkmaya başlaması ile birlikte yapılan çalışmalarda çalışanların yaşadıkları olumsuz durumlardan çok olumlu tutum ve davranışlar üzerinde durulmaya başlanmıştır. İşle bütünleşme kavramı da bu kapsamda gelişen bir kavram olarak görülebilir.

Çalışanların sahip olduğu fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynakları iş rolüne ne kadar aktardığı ile ilgili olduğu için (Kahn, 1990) işle bütünleşme kavramı motivasyonel bir kavram olarak tanımlanabilir. Bireyin işine yönelik olarak bilişsel, duygusal ve psikolojik ilişkisi performans başta olmak üzere birçok iş çıktısını etkilediği için işle bütünleşme önemle üzerinde durulması gereken bir kavramdır (Aşık, 2016).

Maslach ve Leiter işle bütünleşme kavramını tükenmişliğin zıt kutbu olarak ele almış ve tükenmişlik düzeyi düştükçe işle bütünleşme düzeyinin yükseleceğini varsayımlardır. Ancak Schaufeli ve Bakker, işle bütünleşme kavramını tükenmişlik ile negatif ilişkili ancak tamamen bağımsız bir kavram olarak ele almış ve enerji



(canlılık), adama ve bütünleşme ile karakterize edilen tatmin edici işle ilgili zihinsel bir durum olarak tanımlamışlardır (Schaufeli & Bakker, 2010).

Hakanen, Bakker & Demerouti (2005) tarafından yapılan bir araştırmada yüksek iş taleplerine maruz kalan çalışanların yüksek iş kaynaklarına sahip olmaları işle bütünleşmeyi sağlayan en yararlı yol olduğu ortaya çıkmıştır. Mesleki becerisi yüksek olan çalışanların iş yükünün fazla olduğu durumlarda işle bütünleşme üzerindeki olumsuz etkilerine daha az maruz kaldığı aynı çalışmada ortaya konmuştur. (Leiter ve Bakker, 2010)

Üretkenlik, örgütsel bağlılık, motivasyon ile yakından ilişkili olan işle bütünleşme kavramı (Kavgacı, 2017) çalışanların işlerini, (a) Enerjik, uyarıcı, ve gerçekten zaman ayırmak ve çaba sarf etmek istedikleri bir şey olarak, (b) Anlamlı ve önemli bir iş olarak ve (c) Tam olarak konsantre oldukları ve üzerinde kafa yordukları bir şey olarak nasıl deneyimledikleri üzerinde durmaktadır (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Dolayısıyla işle bütünleşme kavramı canlılık, adanma ve bütünleşme olmak üzere üç boyut altında incelenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Azim:** Erdil ve Yakın, Azim boyutu işle ilgili yüksek düzeyde enerji ve çalışanın işe yönelik çaba sarf etmek için istekli olması ile ilgili bir duruma atıfta bulunmaktadır (Yakın & Erdil, 2012). Baker vd. göre işle bütünleşmenin canlılık boyutu, işle ilgili zorluklar karşısında kararlı kalma eğilimini yansıtmaktadır (Bakker, Demerouti & Lieke, 2012).

**Adanma:** İşle bütünleşmenin Adanma boyutu yalnızca bilişsel bir durumdan ziyade, duygusal bir durumu ifade etmekte (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002) ve adanma seviyesi yüksek olan bireyler işlerini nispeten daha anlamlı bulmakta ve işlerinin kendilerine ilham verdiğini düşünmektedir. Dolayısıyla işe adanmışlık seviyesi yüksek olan bireyler işleri ile daha yüksek seviyede bütünleşmektedir (Schaufeli & Bakker, 2004).

**Benimseme:** Bu boyut kısa vadeli bir deneyimden ziyade uzun vadeli bir zihinsel durumu ifade eder ve bireyin işine tamamen konsantre olması ve işine derinden sarılması ile karakterize edilmektedir (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Bütünleşme boyutu yüksek olan bireyler çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar ve işlerinden keyif aldıkları için işlerinden kopmakta zorluk çekmektedirler (Turgut, 2011, Özkalp & Meydan, 2015).

## 4. YÖNTEM

### 4.1. Araştırmanın Amacı

Avukatlar, hukuki anlaşmazlıkların çözülmesinde hukuka ve adalete uygun şekilde sonuç alınması sürecinde sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübelerini toplum yararına tahsis eden kişiler oldukları için bu yönleri ile hem serbest meslek sahibi hem de kamu görevlisi sayılmaktadırlar. Dolayısı ile avukatların mesleklerini icra ederken özenli bir şekilde davranması gerekmektedir (Akil, 2012). Bu çalışmanın ana amacı, hukuki uyuşmazlıkların adalet ve hukuk dairesi içerisinde çözüme kavuşturulması sürecinde önemli bir yere sahip olan avukatların sahip oldukları fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynaklarını işlerine hangi oranda yansıttığını ortaya koymak ve avukatların iş yükü fazlalığı algısı düzeyini tespit etmektir. Bu çalışmada ayrıca iş





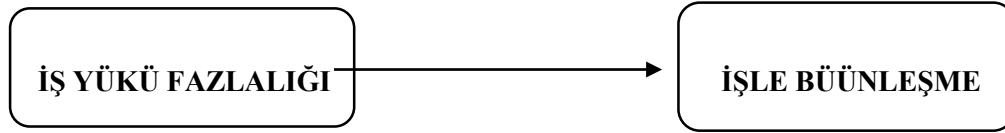
yükü fazlalığı algısının işle bütünleşme düzeyine etkisi, demografik değişkenlerin işle bütünleşme düzeyi ve iş yükü fazlalığı algısına etkisi de incelenmiştir.

Araştırmanın evreni, Adıyaman Barosu'na kayıtlı bulunan ve il merkezinde aktif olarak avukatlık mesleğini icra eden 215 avukattan oluşmaktadır. Bu çalışma kapsamında il merkezinde bulunan bütün avukatlık büroları tek tek ziyaret edilmiş ve ulaşılabilen bütün bürolara araştırma kapsamında düzenlenen anket formu dağıtılmıştır. Ayrıca bürolarda ulaşılamayan avukatlara anket formunun uygulanması için Adıyaman Barosu iki hafta boyunca belirli aralıklarla ziyaret edilmiştir. Dağıtılan anket formlarından 128'i doldurulmuş ancak 14 form, demografik bilgilerin eksik olmasından, bir soruya iki cevap verilmesinden veya birkaç sorunun cevaplanmamasından dolayı değerlendirme dışı bırakılmış ve toplamda 114 anket formu değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Dolayısı ile araştırmanın örneklemini Adıyaman Barosuna kayıtlı ve aktif olarak görev yapan 114 avukat oluşturmaktadır.

### 4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

#### 4.3.1 Araştırma Modeli

İş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşmeye etkisi için oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

#### 4.3.2 Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma kapsamında test edilecek hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

**H<sub>1</sub>:** Avukatların işle bütünleşme düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>2</sub>:** Avukatların işle bütünleşme düzeyleri eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:** Avukatların işle bütünleşme düzeyleri medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>4</sub>:** Avukatların işle bütünleşme düzeyleri çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>5</sub>:** Avukatların iş yükü fazlalığı algısı cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>6</sub>:** Avukatların iş yükü fazlalığı algısı eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>7</sub>:** Avukatların iş yükü fazlalığı algısı medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>8</sub>:** Avukatların iş yükü fazlalığı algısı çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir.

**H<sub>9</sub>:** Avukatların iş yükü fazlalığı algısı ile işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.

#### 4.4. Ölçme Araçları

##### 4.4.1 İş Yükü Fazlalığı Ölçeği

Çalışanların iş yükü fazlalığı seviyelerini ölçmek amacıyla Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından uyarlanan 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek bir boyuttan oluşmakta ve 5’li Likert şeklinde verileri toplamaktadır. Alam (2016) tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,78 olarak hesaplanmış, doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirtilmiştir.

##### 4.4.2 İşle Bütünleşme Ölçeği

Avukatların Bütünleşme Düzeyinin ölçülmesi amacı ile 2002 yılında Schaufeli tarafından geliştirilen Utrecht İşle Bütünleşme Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlanması Dalay (2007) tarafından yapılmıştır. Ölçek Azim, Adanma ve Benimseme olmak üzere 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki toplam madde sayısı 17’dir. Ölçeğin Türkçeleştirilmesi sürecinde uzman bir profesör tarafından anlamsal ve söz dizimsel eşdeğerlilik kontrolü yapılmıştır.

#### 5. VERİ ANALİZİ

Avukatların İş yükü fazlalığı algısı ve İşle bütünleşme düzeyleri arasındaki ilişki 114 kişiden toplanan verilerin istatistik analizi SPSS 22 programı kullanılarak yapılmıştır. Avukatların İşle Bütünleşme düzeyleri ve İş Yükü Fazlalığı algısının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile “Bağımsız Gruplar T Testi ve Anova Testi”, İş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşme ile istatistiksel olarak bir ilişkisinin olup olmadığını incelemek ve açıklamak amacıyla “Korelasyon Analizi” gerçekleştirilmiştir.

##### 5.1. Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

###### 5.1.1 Keşfedici Faktör Analizi

###### 5.1.1.1 İşle Bütünleşme Ölçeğine İlişkin Keşfedici Faktör Analizi

Bilimsel bir araştırmada bir yada daha fazla faktörün birden çok değişkeni temsil edip etmediğini ortaya koymak, faktör sayısını ve hangi faktörün hangi değişkenlerden oluştuğunu tanımlayabilmek için Keşfedici Faktör Analizi yapılmaktadır (Brace ve ark., 2003).

Bu çalışmada da KFA için SPSS 22 kullanılmıştır. Yapılan KFA neticesinde, Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin .854 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değer örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Maddeler arası korelasyon ilişkisinin faktör analizi için yeterli olup olmadığını ortaya çıkarmak için ise Bartlett küresellik testi gerçekleştirilmiş ve  $[X^2(114)=899,640, p<0.001]$  değerleri elde edilmiştir. Elde edilen değerler maddeler arası korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

17 maddeden oluşan İşle Bütünleşme Ölçeğinin faktör yapısını test etmek üzere yapılan KFA işleminde faktörleşme tekniği olarak temel bileşenler (principal





component) analizi ve “viramax” eksen döndürmesi tekniği kullanımıdır. Analiz sonucunda Ölçeğin kaç faktörden oluştuğuna karar verirken öz değeri (eigen value) 1 ve 1’den büyük faktörler ele alınmıştır. Ayrıca faktörlere ait çizgi grafiğine de incelenmiştir. Maddelerin ortak varyansı (communalities) açıklama oranının .419 ile .795 arasında değiştiği görülmüştür. Açıklanan toplam varyans incelendiğinde öz değeri 1’den büyük olan 3 faktör bulunmuştur. Bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans % 61.227’dir. Birinci faktör toplam varyansın % 21,901’ını, ikinci faktör % 21,568’sını, üçüncü faktör % 17.758 sını açıklaması ölçeğin 3 faktörlü olarak kullanılabilceğini göstermiştir.

Yapılan KFA neticesinde Adanma boyutu altında yer alan AdanmaS3 adlı madde çapraz yüklenme eğilimi gösterdiğinden ilgili maddenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Yeniden yapılan KFA neticesinde 16 maddelik ve 3 boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansın %61.092 sini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.5 in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. 16 maddelik ölçeğe, maddeler ve maddelerin faktörlerdeki yüklerine ilişkin KFA sonuçları Tablo 1’de gösterilmiştir. Faktör yükü 0.5 in altında olan değerler tabloda gösterilmemiştir.

**Tablo 1:** İşle Bütünleşme Ölçeğinin KFA sonuçları

Maddeler	İşle Bütünleşme Ölçeğinin KFA Sonuçları		
	Benimseme	Adanma	Azim
BenimsemeS3	,885		
BenimsemeS1	,832		
BenimsemeS5	,797		
BenimsemeS2	,662		
BenimsemeS4	,645		
BenimsemeS6	,529		
AzimS6		,752	
AzimS5		,745	
AzimS1		,743	
AzimS2		,651	
AzimS3		,640	
AzimS4		,580	
AdanmaS4			,836
AdanmaS5			,835
AdanmaS1			,665
AdanmaS2			,563
Özdeğerler( Eigenvalues)	6.372	2.030	1.372

Açıklanan Varyans Yüzdesi %	22.390	21.246	17.456
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %	61.092		

Not: 0,5 den küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 1’de görüleceği üzere, döndürme işleminden sonra birinci faktör %22,390, ikinci faktör %21,246 ve üçüncü faktör %17,456 oranında varyansı açıklamaktadır. Faktör altında toplanan maddeler incelenmiş ve bu faktörlerin orijinal ölçekteki gibi isimlendirilmesine karar verilmiştir. Keşfedici faktör analizi sonucunda araştırmamızda kullanılan ölçek yapısının, özgün ölçek yapısı ile uyumluluk göstermesi nedeniyle üç faktörlü yapının korunmasına karar verilmiştir.

### 5.1.1.2 İş Yükü Fazlalığı Algısı Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi

İş yükü fazlalığı ölçeğinin yapı geçerliliği keşfedici faktör analizi yapılmış olup, yapılan KFA neticesinde, Kaiser –Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin .778 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değer, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Maddeler arası korelasyon ilişkisinin faktör analizi için yeterli olup olmadığını ortaya çıkarmak için ise Bartlett küresellik testi gerçekleştirilmiş ve  $[X^2(114)=240,775, p<0.001]$  değerleri elde edilmiştir. Elde edilen değerler maddeler arası korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Çalışanların iş yükü fazlalığı seviyelerini ölçmek maksadıyla Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe Uyarlaması Alam (2016) tarafından yapılmıştır. 5 maddelik ölçeğin faktör yapısını test etmek üzere yapılan KFA işleminde faktörleşme tekniği olarak temel bileşenler (principal component) analizi ve “viramax” eksen döndürmesi tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucunda Ölçeğin kaç faktörden oluştuğuna karar verirken öz değeri (eigen value) 1 ve 1’den büyük faktörler ele alınmıştır. Ayrıca faktörlere ait çizgi grafiğine de incelenmiştir. Maddelerin ortak varyansı (communalities) açıklama oranının. 720 ile .851 arasında değiştiği görülmüştür. Açıklanan toplam varyans incelendiğinde bütün maddelerin tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu nedenle döndürme işlemi yapılmamıştır. Tek faktörün açıkladığı toplam varyans % 61.170’dir. 5 maddelik ölçeğe, maddeler ve maddelerin faktörlerdeki yüklerine ilişkin KFA sonuçları Tablo 2 de gösterilmiştir.

**Tablo 2:** İş Yükü Fazlalığı Algısı Ölçeğinin KFA Sonuçları

İş Yükü Fazlalığı Algısı Ölçeğinin KFA Sonuçları	
Maddeler	Faktör Yükleri
İşyüküS1	,885
İşyüküS2	,832



İşyüküS3	,797
İşyüküS4	,662
İşyüküS5	,645
<b>Özdeğerler( Eigenvalues)</b>	3.059
<b>Açıklanan Varyans Yüzdesi %</b>	61.170
<b>Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %</b>	61.170

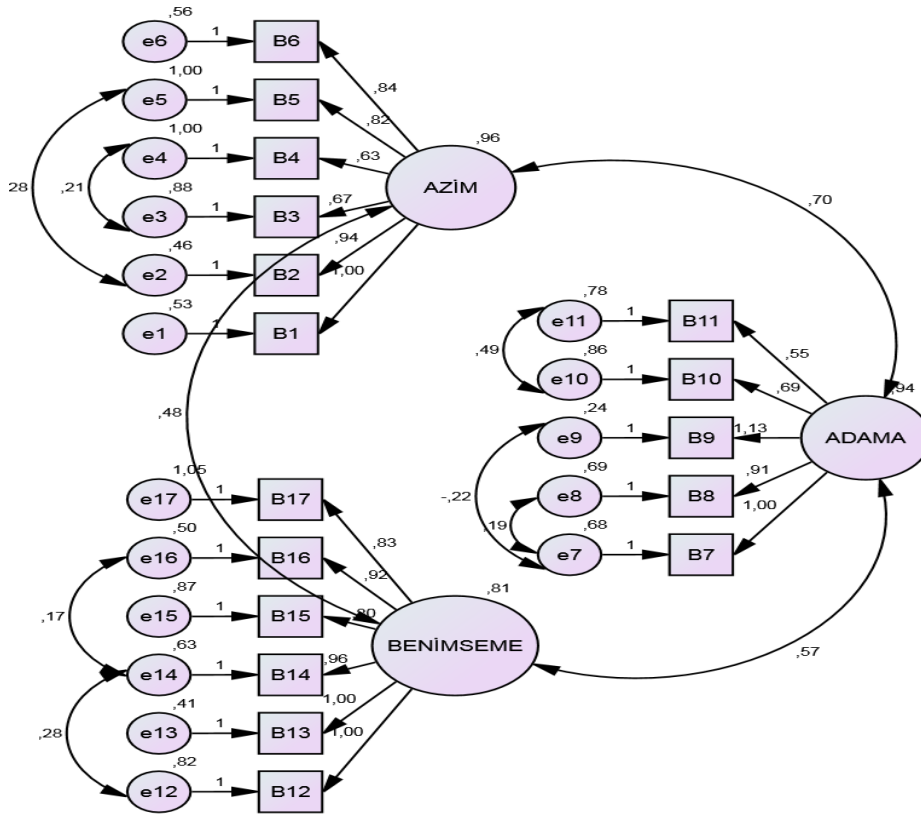
Tablo 2’de görüleceği üzere, bütün maddeler orijinal ölçekte olduğu gibi tek faktör altında toplanmış ve tek faktör %61.170 oranında toplam varyansı açıklamaktadır. Keşfedici faktör analizi sonucunda Türkçeleştirmiş ölçek yapısının, özgün ölçek yapısı ile tutarlılık göstermesi nedeniyle orijinal hali ile kullanılmasına karar verilmiştir.

### 5.1.2 Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini sınamak amacıyla Amos 20.0 programı ile DFA modellenmesi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, işle bütünleşme ölçeğinin faktör yapısına ait uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Meydan ve Şeşen, 2011) olduğu görüldüğünden ölçeğin yapısal olarak geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. İş yükü fazlalığı algısı ölçeği tek faktörlü bir yapı olduğu için doğrulayıcı faktör analizi yapılmamıştır. DFA uyum indekslerinin ayrıntısı Tablo-3’de sunulmuştur.

**Tablo 3: İşle bütünleşme Ölçeğinin DFA sonuçları**

Ölçek	Uyum İyiliği Kriterleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum İstatistikleri
İşe Bütünleşme Ölçeği	CFI	0.97<CFI<1	0.95<CFI<0.97	.97
	NFI	0.95<NFI<1	0.90<NFI<0.95	.87
	GFI	0.95<GFI<1	0.90<GFI<0.95	.87
	RMSEA	0<RMSEA<0.5	0.5<RMSEA<0.10	.48



Şekil 2: İşle Bütünleşme Ölçeği Path Diagramı.

### 5.1.3 Güvenirlilik Analizi

Ölçeklerin tutarlı bir şekilde ölçüm yapıp yapmadığı veya ölçeği oluşturan maddeler arasında bir tutarlılığın olup olmadığını belirlemek için güvenilirlik analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). İç tutarlılık güvenilirliği için birçok analiz yöntemi bulunmakla beraber bu çalışmamızda kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alfa değeri ile hesaplanmıştır. Bu çalışmada yer verilen ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri SPSS İstatistik Programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Değişkenlere Ait Güvenirlilik Sonuçları

Ölçek	Soru Sayısı	N	Cronbach Alfa Değeri
İşle Bütünleşme	16	114	,897
İş Yüğü	5	114	,838

Tablo 4’de görüldüğü üzere, İşle bütünleşme ölçeğinin güvenilirlik alfa değeri 0,897, İş yükü ölçeğinin güvenilirlik alfa değeri ise 0,838 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar her iki ölçeğin de kabul edilen Cronbach Alfa değeri olan 0,70 i aştığı için güvenilirlikleri doğrulanmıştır (Nunnally, 1978).

## 6. BULGULAR

### 6.1. Demografik Bulgular

Çalışmada yer verilen Demografik bilgiler Cinsiyet, Medeni Durum, Eğitim Durumu ve Çalışma süresi olmak üzere 4 kategorik değişkenden oluşmaktadır. Demografik bulgulara ilişkin sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 5:** Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	38	33,3
Erkek	76	66,7

Tablo 5’de görüleceği üzere, araştırmaya katılan Avukatların önemli bir bölümü (%66,7) Erkeklerden oluşmaktadır.

**Tablo 6:** Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	72	63,2
Bekar	42	36,8

Tablo 6’da görüleceği üzere araştırmaya katılan Avukatların önemli bir bölümü (%63,2) Evlidir.

**Tablo 7:** Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde
Lisans	98	86
Lisans Üstü	16	14

Tablo 7’de görüleceği üzere araştırmaya katılan Avukatların önemli bir bölümü (%86) Lisans düzeyinde bir eğitime sahip iken sadece %14 lük bir bölümü Lisans Üstü bir eğitim almıştır.

**Tablo 8:** Araştırmaya Katılanların Çalışma Süresine Göre Dağılımları

Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
3 Yılda Az	32	28,1
3-5 Yıl Arası	18	15,8
6-9 Yıl Arası	22	19,3
10-14 Yıl Arası	16	14

15 Yıldan Fazla	26	22,8
-----------------	----	------

Tablo 8’de görüleceği üzere, meslek hayatının başında olan Avukatların çalışmaya katılan avukatlar içindeki oranı %28,1 ile birinci sıradadır. Onları, sırası ile %22,8 lik oranla 15 yıldan fazla tecrübeye sahip olanlar, % 19,3 lük oran ile 6-9 yıl arası çalışma tecrübesine sahip olanlar, %15,08 lik bir oranla 3-5 yıl arası çalışma tecrübesine sahip olanlar ve %14 lük bir oranla 10-14 yıllık çalışma tecrübesine sahip avukatlar takip etmektedir.

## 6.2. Değişkenlere Ait Bağımsız Gruplar T Testi

Değişkenler arasında herhangi bir karşılaştırma yapmadan önce öncelikle normallik varsayımının doğrulanması gerekmektedir. Değişkenlerin normallik varsayımına uyduğunu ölçmek amacı ile Skewness ve Kurtosis değerleri kontrol edilmiş ve +2 arasında değerlere sahip olduğundan bütün değişkenlerin normal dağılıma uyduğu varsayılmıştır (Gerorge ve Mallery, 2010). Normallik testlerine ilişkin veriler Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9:** *Değişkenlerin Skewness ve Kurtosis Değerleri Tablosu*

Değişken	Skewness	Kurtosis
Cinsiyetiniz	,717	-1,513
Eğitim Durumunuz	2,099	2,446
Medeni Durumunuz	,553	-1,725
Çalışma Süreniz	,120	-1,441
İşle Bütünleşme Düzeyi	-,509	,000
İş Yükü Algısı	,007	-,660

Tablo 9’da görüleceği üzere değişkenlerin Skewnes ve Kurtosis değerleri +2 aralığında kaldığından verilerin normal dağılıma uyduğu varsayılmıştır.

### 6.2.1 İşle Bütünleşme ve İş Yükü Fazlalığı Algısı Değişkenlerine İlişkin Analizler

Tablo 10’da Avukatların genel işle bütünleşme düzeyi ve İş yükü fazlalığı algısı ortalama puanları gösterilmektedir.

**Tablo 10:** *İşle Bütünleşme Düzeyi ve İş Yükü Fazlalığı Algısı Ortalamaları*

Değişken	N	Ortalama	Std. Sapma
İş Yükü	114	3,2263	,96432
İşle Bütünleşme	114	3,4479	,74235

Tablo 10’daki veriler incelendiğinde, Avukatların İşle Bütünleşme Düzeyi ortalamasının 3,44479 olduğu görülmektedir. Bu oran, Avukatların Orta düzeyde bir İşle Bütünleşme Düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle,





Avukatlar sahip oldukları fiziksel, zihinsel ve Duygusal kaynakları orta düzeyde işlerine yansıtılmaktadır.

Tablo 10'daki iş yükü fazlalığı değişkenine ait veriler incelendiğinde ise, Avukatların işle yükü fazlalığı algılamaları ortalamasının 3,2263 olduğu görülmektedir. Bu oran Avukatların orta düzeyde bir iş yükü fazlalığı algısına sahip olduğunu göstermektedir.

### 6.2.2 Cinsiyete İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Avukatların işle bütünleşme düzeyleri ve iş yükü fazlalığı algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 114 kişiden elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

**Tablo 11: Cinsiyete İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	SD	t	P
İş Yükü	Erkek	76	3,3158	1,00519	85,051	1,407	,142
	Kadın	38	3,0474	,86172			
İşle Bütünleşme	Erkek	76	3,4628	,74774	71,643	-0,10	,992
	Kadın	38	3,4644	,77675			

Elde edilen bulgulara göre Kadın ve Erkek Avukatların iş yükü fazlalığı algısı ve işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ((İş Yükü=  $t_{114}=1,407$ ;  $p>0,05$ ), (İşle Bütünleşme=  $t_{114}= -0,10$ ;  $p>0,05$ )). Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmemiştir.

### 6.2.3 Medeni Durumuna İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ve iş yükü fazlalığı algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 114 kişiden elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

**Tablo 12: Medeni Durumuna İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları**

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	SD	t	P
İş Yükü	Evli	72	3,3389	,95807	112	1,644	,103
	Bekâr	42	3,0333	,95551			
İşle Bütünleşme	Evli	72	3,4943	,71273	112	571	,569
	Bekâr	42	3,4104	,82644			



Elde edilen bulgulara göre Evli ve Bekâr Avukatların iş yükü fazlalığı algıları ve işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ((İş Yükü=  $t_{114}=1,644$ ;  $p>0,05$ ), (İşle Bütünleşme=  $t_{114}=571$ ;  $p>0,05$ )). Bu nedenle H2 hipotezi kabul edilmemiştir.

#### 6.2.4 Eğitim Durumuna İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Katılımcıların işle bütünleşme düzeyleri ve iş yükü fazlalığı algılarının eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 114 kişiden elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları Tablo 13'de yer almaktadır.

**Tablo 13:** Eğitim Durumuna İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Eğitim Durumu		N	Ortalama	Standart Sapma	SD	t	P
İş Yükü	Lisans	98	3,1776	,95113	112	-1,341	,183
	Lisans Üstü	16	3,5250	1,02209			
İşle Bütünleşme	Lisans	98	3,4268	,77282	112	-1,286	,201
	Lisans Üstü	16	3,6875	,59939			

Elde edilen bulgulara göre Lisans ve Lisans Üstü Eğitim Durumuna sahip olan Avukatların iş yükü fazlalığı algıları ve işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ((İş Yükü=  $t_{114}= -1,341$ ;  $p>0,05$ ), (İşle Bütünleşme=  $t_{114}= -1,286$ ;  $p>0,05$ )). Bu nedenle H3 hipotezi kabul edilmemiştir.

#### 6.2.5 Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Avukatların işle bütünleşme düzeyleri ve iş yükü fazlalığı algılarının çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 114 kişiden elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Örneklem ilişkili bazı istatistikler, tek faktörlü varyans analizi sonuçları ile çoklu karşılaştırma sonuçları Tablo 14, Tablo 15 ve Tablo 16 da yer almaktadır.

**Tablo 14:** Çalışma Süresine İlişkin Bazı İstatistikler

Değişken	Çalışma Süreleri	N	Ortalama	S.S
İş Yükü	3 Yıldan Az	32	2,9625	,88052
	3-5 Yıl Arası	18	2,8000	,78516
	6-9 Yıl Arası	22	3,3545	,78542
	10-14 Yıl Arası	16	3,4250	1,36797
	15 Yıldan Fazla	26	3,6154	,87439
İşle Bütünleşme	3 Yıldan Az	32	3,4706	,81426



3-5 Yıl Arası	18	3,4346	,80810
6-9 Yıl Arası	22	3,4759	,68597
10-14 Yıl Arası	16	3,2353	,76847
15 Yıldan Fazla	26	3,6041	,70697

**Tablo 15:** Tek Faktörlü Varyans Analizi Tablosu

Varyans Kaynağı		Kareler toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	P
İş Yükü	Gruplar Arası	10,428	4	2,607	3,002	,022
	Grup İçi	94,653	109	,868		
	Toplam	105,081	113			
İşle Bütünleşme	Gruplar Arası	1,367	4	,342	,592	,669
	Grup İçi	62,890	109	,577		
	Toplam	64,257	113			

**Tablo 16:** İş Yükü Fazlalığı Algısına İlişkin Çoklu Karşılaştırmalı Tukey Testi Sonuçları

Çalışma Süreleri	3 Yıldan Az	3-5 Yıl Arası	6-10 Yıl Arası	11-15 Yıl Arası	15 Yıldan Fazla
3 Yıldan Az					*
3-5 Yıl Arası					
6-9 Yıl Arası					
10-14 Yıl Arası					
15 Yıldan Fazla	*				

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarına göre, farklı çalışma sürelerine sahip olan avukatların işle bütünleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, iş yükü fazlalığı algılarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık

bulunmaktadır ( $F(4,109)=3,002$ ,  $p<0,05$ ). Başka bir ifadeyle, Avukatların iş yükü fazlalığı algıları çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bu sonuçlara göre, H8 hipotezi kabul edilmiştir. Farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçlarına bakıldığında, 3 yıldan az çalışma süresine sahip olanlar (Ort.= 2,9625; S.S=,88052) ve 3-5 yıl arası çalışma süresine sahip olan avukatlar (Ort.= 2,8000; S.S=,78516) arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak 15 yıldan fazla çalışma süresine sahip olan avukatların (Ort.= 3,6154; S.S=,87439) iş yükü fazlalığı algıları ile 3-5 yıl arasında çalışma deneyimine sahip olan Avukatların (Ort.= 2,8000; S.S=,78516) iş yükü fazlalığı algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu nedenle H4 hipotezi kabul edilmemiş ancak H8 hipotezi kabul edilmiştir.

### 6.3 DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYON ANALİZİ

İki değişken arasında bir ilişkinin var olması neden-sonuç ilişkisi anlamına gelmemekle birlikte Korelasyon iki değişken arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Korelasyon bize iki değişken arasında var olan ilişkinin yönü ve bu ilişkinin derecesi hakkında bilgi verir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Çalışmamızda Avukatların işle bütünleşme düzeyleri ile iş yükü fazlalığı algıları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı, bu ilişkinin kuvvetli mi yoksa zayıf mı olduğu ya da biri değişirken diğerinin artıp artmadığı Basit Korelasyon Analizi ile test edilmiştir. Korelasyon Analizi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 17: Basit Korelasyon Analizi Sonuçları**

Correlations			
		İşle Bütünleşme	İş Yükü
İşle Bütünleşme	Pearson Correlation	1	,046
	Sig. (2-tailed)		,627
	N	114	114
İş Yükü	Pearson Correlation	,046	1
	Sig. (2-tailed)	,627	
	N	114	114

Analiz sonuçları Avukatların işle bütünleşme düzeyleri ile iş yükü fazlalığı algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını göstermiştir. ( $r(114)=.041$ ,  $p>0.05$ ). Bu sonuçlara göre H9 hipotezi kabul edilmemiştir.

## 7. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER



İşle bütünleşme, örgütsel anlamdaki performansı önemli ölçüde etkileyen, üretkenliğe ve takım çalışmasına katkıda bulunan bir değişken olmasının yanında, iş doyumunu ve çalışan sadakati ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu yönünde bulgular da söz konusudur. (Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015). Bu araştırma, toplumda meydana gelen anlaşmazlıkların hukuk ve adalet temelinde çözüme kavuşturulmasında önemli bir yere sahip olan, bu anlamda kamu görevlisi statüsündeki avukatların işle bütünleşme düzeyleri ile iş yükü fazlalığına ilişkin algılarının belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, avukatların medeni durumu, eğitim durumları, cinsiyetleri ve meslekte çalıştıkları süreler ile işle bütünleşme düzeylerinin ve iş yükü fazlalığı algılarının istatistiksel olarak farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak bu araştırmanın alt amacını oluşturmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda çalışmaya katılan avukatların işle bütünleşme düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ve çalışmasına göre göre farklılaşmadığı ancak avukatların iş yükü fazlalığı algısının çalışma süresine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Avukatların çalışma süreleri ile iş yükü fazlalığı algısı değerlendirildiğinde Meslekte 15 yıldan daha fazla tecrübeye sahip olan avukatların mesleğe yeni başlamış olan avukatlara göre daha yüksek bir iş yükü fazlalığı algısına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Literatürde işle bütünleşme düzeyinin cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, çalışma süresi gibi faktörlere göre farklılaştığını ortaya koyan çalışmaların yanında tam tersi sonuçların ortaya çıktığı çalışmalar da mevcuttur (Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2015). Bu çalışmada da işle bütünleşme düzeyinin cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve eğitim seviyesine göre farklılaşmadığı yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

İş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşme düzeyi ile herhangi bir ilişkisinin olup olmadığının tespiti için yapılan korelasyon analizinde istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Her ne kadar literatürde iş yükü fazlalığı algısı ile işle bütünleşme düzeyi arasında ilişki olduğunu ortaya koyan çalışmalar olsa da (Turgut, 2011) bu çalışmada, bu hipotezi ortaya doğrulayacak bir sonuca ulaşılamamıştır. Bu nedenle iş yükü fazlalığı algısının işle bütünleşmeyi doğrudan etkileyip etkilemediğini tespit etmek için farklı evrenlerde yapılacak başka çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı ise çalışmada tek bir bağımsız değişkenin kullanılmış olması ve araştırma evreninin sadece Adıyaman Barosuna kayıtlı Avukatların oluşturması olarak değerlendirilebilir. Gelecekte yürütülecek olan çalışmalarda işle bütünleşmeyi etkileyebileceği düşünülen işkoliklik, işe yabancılaşma gibi bir takım değişkenler farklı evrenlerde test edilerek de incelenebilir.

### Kaynakça

Akil, C. (2012). Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu Kararları Işığında Avukatın Görevini Öenle Yerine Getirme Yükümlülüğü, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi.



- Aşık, N. (2016). Örgütsel Adaletin İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *The Journal Of Academic Social Science Studies*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work Engagement, Performance, And Active Learning: The Role Of Conscientiousness. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bolat, O. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü Ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Çakıcı, A., Özkan, C., & Akyüz, B. H. (2013). İş Yükü Yoğunluğunun, İş Ve Yaşam Doyumuna Etkisi Üzerine Otomotiv İşletmelerinde Bir Araştırma. *Cag University Journal Of Social Sciences*, 10(2).
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How Dentists Cope With Their Job Demands And Stay Engaged: The Moderating Role Of Job Resources. *European Journal Of Oral Sciences*, 113(6), 479-487.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *The Academy Of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş Ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. . (2015). İş Yükü Ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi: Afad Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Kavgacı, H. &. (2017). Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Örgütsel Ve Bireysel Değişkenlerle İlişkisi: Bir Çoklu Aracılık Modeli. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 23(2), 223-248.
- Keleş, F. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerindeki İş Yükü Algısı Ve İş-Adle Çatışması, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.
- Leiter, M. P., Ve Bakker, A. B. (2010). *Work Engagement: Introduction. Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*, 1-9.
- Özer, Ö., Saygılı, M. Ve Uğurluoğlu, M. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Academic Platform*.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 17(3), 1-19.





- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. . (2010). *Defining And Measuring Work Engagement: Bringing Clarity To The Concept. Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual [Version 1.1, December 2004]*. Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit. Retrieved January, 17, 2013.
- Töngür, A. (2016). İş Yükü, Kişilerarası Çatışma Ve Performans: Bankacılık Sektörünün Karşılaştırmalı Analizi. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(13), 547-565.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turhan, U. (2001). Hava Trafik Kontrolörlerinin Performansında İş Yükünün Etkileri Ve Hava Trafik Kontrolörleri Üzerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ss:121.
- Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy And Work Engagement And The Effects On Job Satisfaction: A Survey On Certified Public Accountants. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 58, 370-378.

