Kayseri 2018
USBIK

I.
ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
INTERNATIONAL SOCIAL SCIENCES CONGRESS

TAM METİN KİTABI
논문 발표모음집
BOOK OF FULL TEXT

ERCIYES UNIVERSITY
KAYSERI-TURKEY
2018

(ISBN 978-605-68298-1-9)

USBİK 2018
I.ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
TAM METİN KİTABI

USBIK 2018
I.INTERNATIONAL SOCIAL SCIENCES CONGRESS
BOOK OF FULL TEXT
논문 발표모음집

Editör
Dr. Ayhan KUŞÇULU

Çevirmen Editör
Elshan GURBANOV

Çevirmen Editör
Dr. Öğretim Üyesi Hatice KÖROĞLU TÜRKÖZÜ

(ISBN 978-605-68298-1-9)
Erişime Açıldığı Tarih 01.11.2018

© 2018, USBIK 2018 Düzenleme Kurulu

Kongre Tarihleri - Congress Dates
31 Ocak /January - 1, 2 Şubat / February
2018

Kongre Yeri / Congress Venue
Erciyes Üniversitesi 15 Temmuz Yerleşkesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

www.usbik.com – usbik2018@gmail.com

Bu kitap Elektronik Kitap (Çevrimiçi /Web Tabanlı) olarak yayımlanmıştır

Kitabın Yayın Hakları USBIK 2018 Kongre Düzenleme Kuruluna aittir.
İzin alınmadan kısmen ya da tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopyalanamaz, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz.

Bildiri tam metin içeriğiyle ilgili bütün sorumluluk yazara aittir. Bildiri tam metinlerinde yer alan görüş ve düşünceler USBIK 2018 Kongre Bilim Kurulunun, Düzenleme Kurulunun veya Editörlerin düşüncelerini yansıtmaz.

2018 – KAYSERI - TÜRKİYE

Onur Başkanları / Honorary Presidents
Prof. Dr. Muhammet GÜVEN
Prof. Dr. Murat DOĞAN

Kongre Başkanı/ President of Congress
Prof. Dr. Beyhan ASMA

Davetli Konuşmacı / Invited speaker
Doç. Dr. Teyfur ERDOĞDU

Kongre Düzenleme Kurulu Başkanı/ President of Organizing Committee
Dr. Ayhan KUŞÇULU

Bilim Kurulu / Scientific Board

Prof.Dr. Abdulvahap Taştan	Erciyes University
Prof.Dr. Ahmet Yatkın	Fırat University
Prof.Dr. Ali Aktan	Erciyes University
Prof.Dr. Aslan Topakkaya	Erciyes University
Prof.Dr. Atabey Kılıç	Erciyes University
Prof.Dr. Ayşe Nur Tekmen	Ankara University
Prof.Dr. Burhan Ghalioun	Paris Sorbonne University
Prof.Dr. Celalettin Çelik	Erciyes University
Prof.Dr. Coşkun Karaca	Cumhuriyet University
Prof.Dr. Erdoğan Bada	Hakkari University
Prof.Dr. Oh Eunkyung	Dongkuk University
Prof.Dr. Göksel Türközü	Erciyes University
Prof.Dr. Hakkı Büyükbaş	Erciyes University
Prof.Dr. Halim Öznurhan	Erciyes University
Prof.Dr. Hurşit bİsayev	Kafkas University
Prof.Dr. Hüseyin Mersinlik	Ankara University
Prof.Dr. Jung Suk Yoo	Erciyes University
Prof.Dr. Kenan Has	Erciyes University
Prof.Dr.KerimTürkmen	Erciyes University
Prof.Dr.Kim Seoung JU	Dongkuk University
Prof. Dr. Kim Soyoung	Sofia University
Prof.Dr. Makbule Sabziyeva	Anadolu University
Prof.Dr. M. Şevki Aydın	Erciyes University
Prof.Dr. Melahat Pars	Ankara University
Prof. Dr. Mahmut Tekin	Selçuk University
Prof.Dr. Masazumi Araki	Shirayyuri Women's College University
Prof.Dr. Mehmet Aydın	Kırgısiztan-Türkiye Manas University
Prof.Dr. Meral Demiryürek	Hitit University

Prof.Dr. Musatafa Apaydın	Çukurova University
Prof.Dr.Mustafa Çelikten	Erciyes University
Prof.Dr. Nevzat Özkan	Erciyes University
Prof.Dr. Nilay Çorağan	Erciyes University
Prof.Dr.Nurullah Çetin	Ankara University
Prof.Dr. Ousama Ekhtiar	Bingöl University
Prof.Dr. Oh Chong Jin	Hankuk Üniversity
Prof.Dr. Remzi Kılıç	Erciyes University
Prof.Dr. Robert Tierney	Illinois Üniveristesi
Prof.Dr. Sebahattin Samur	Erciyes University
Prof.Dr. Seda Köylü	Ankara University
Prof.Dr. Selahattin Polat	Erciyes University
Prof. Dr. Şaban HAKLI	Hitit University
Prof.Dr. Şadi Eren	Iğdır University
Prof.Dr. Şefaettin Severcan	Erciyes University
Prof. Takashi Sashima	Osaka Uluslararası University
Prof.Dr.Temel Yeşilyurt	Erciyes University
Prof.Dr.Yunus Apaydın	Erciyes University
Prof.Dr.Turan Koç	İstanbul Sabahattin Zaim University
Prof.Dr.Ümit Tokatlı	Erciyes University
Prof.Dr. Zilola Narbayevna Khudaybergenova	Taşkent University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Ali Küçükler	Erciyes University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Ali Kuşat	Erciyes University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Alparslan Kuzucu	İstanbul Yeni Yüzyıl University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Bahar Demir	Atatürk University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Elhan Azizov	Bakü Devlet University
Doç.Dr. (Assoc.Prof.) Hasan Baktır	Erciyes University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Kadir Kiner	Erciyes University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Max Maquito	Filipinler SOLAIR
Doç.Dr. (Assoc. Prof.)Mehmet Bilgin	Çukurova University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Mehmet Demirci	Erciyes University
Doç. Dr.(Assoc. Prof.) Muhittin Kapanşahin	Erciyes University
Doç. Dr. (Assoc. Prof.) Mümtaz Sarıçiçek	Erciyes University
Doç. Dr. (Assoc. Prof.) Noriko Hiraishi	Tsukuba University
Doç. Dr. (Assoc. Prof.)Özlem Parlak Biçer	Erciyes University
Doç. Dr. (Assoc. Prof.) Sultan Murat Topçu	Erciyes University
Doç. Dr. (Assoc. Prof.) Şahin Güven	Kayseri Müftüsü
Doç. Dr. (Assoc. Prof.) Taalaybek Abdiyev	Kırgısiztan-Türkiye Manas University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Wu Chunhui	National Taiwan University
Doç.Dr. (Assoc. Prof.) Yukari Yoshihara	Tsukuba Universitesi
Dr. Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Ayşegül Atay	Erciyes University
Dr. Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Erhan Yoska	Erciyes University

Dr. Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Eun Kyung Jeong	İstanbul University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Fatmanur Özen	Giresun University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Filiz Sönmez	Erciyes University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Funda Acar	Erciyes University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Gonca Varoğlu	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Hatice Köroğlu Türközü	Erciyes University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) İ.Banu Akçeşme	Erciyes University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Mustafa Güleç	Ankara University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Özden Taşğın	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Nurcan Kalkır	Erciyes University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Mesut Balıbey	Munzur University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) S. İmge Azertürk	Erciyes University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Rae Shalala Ramazanova	Ağrı İbrahim Çeçen University
Dr.Öğr.Üyesi, (Asst.Prof.) Soner İşimtekin	Yüzüncü Yıl University
Dr. (Ph.d.)Esin Esen	Boğaziçi University
Dr. (Ph.d.)Seyfettin Buntürk	Uludağ University
Dr. (Ph.d.)Zeynep Gencer	Pamukkale University

Düzenleme Kurulu / Organizing Committee

Dr. Öğr. Üyesi, (Asst.Prof.) Melek Kaba	Nevşehir Hacıbektaş Veli University
Öğr. Gör. (Lecturer) Elshan Gurbanov	Erciyes University
Öğr. Gör. (Lecturer) Ahmed Al Hassoun (Arapça Oturumlar Genel Sorumlusu)	Erciyes University
Öğr. Gör. (Lecturer) Memet Saldıran	Manas University
Arş.Gör. (Res.Asst) Serdar Yılmaz	Erciyes University
Arş.Gör. (Res.Asst) Nihan Karakuş Harmancı	Erciyes University
Arş.Gör. (Res.Asst) Candan Kadriye Giray	Erciyes University
Arş.Gör. (Res.Asst) Mehmet Ölçer	Erciyes University
Arş.Gör. (Res.Asst) Şehriban Karacan	Erciyes University
Ayşe Nur Yılmaz (Master Öğrencisi)	Ankara Polis Akademisi

İÇİNDEKİLER- CONTENTS

ASLIHAN NUR KANDEMİR
Türk Masallarında Kitonyen Uzamlar Ve Kurguya Etkileri
1
****
AYBALA DİKBAŞ
Dede Korkut Hikâyelerinde "Sınama" Motifi
19
****
REZAN KARAKAŞ&MİRAY ÇETİN
İki azar İki Eser: Mungan Ve Livaneli'de Y/Ezidilik
32
****
CANSU DURSUN
Edebiyat Sosyolojisi Bağlamında Türkiye'de Popüler Romanlara Bakış
61
****
DİLEK IŞIKHAN
18.Yüzyıldan Muamma Bir İsim: Rağmî
91
****
ESRA ÇAM
Türk Dünyası Masallarındaki "Çocuksuzluk" Üzerine
101
****
GAMZE AYDIN
Azerbaycan Milli İlimler Akademisi'nde Bulunan Bosnalı Sâbit Külliyatının Müellif Nüshası Hakkında
122
****
HASAN İLKAY AL
Geri Gelen Mektup 'ta Ateşin Tin Çözümlemesi
137
****
RAMAZAN ÇİFTLİKÇİ
Yaşar Kemal ve Halk Kültürü
149
****
İLHAN KAROĞLU
John Steinbeck'in Gazap Üzümleri İle Orhan Kemal'in Bereketli Topraklar Üzerinde Romanlarında İnsan Emeği ve Sömürüsü
168
****
MEHMET EMİN BARS
Türk Şamanizm'inde Ruhlar Dünyası
176
****
MUSTAFA EREN
Kutadgu Bilig'de Türk Halk İnançları
192
****
NÜKTE SEVİM DERDİÇOK
10 Şehir 10 Efsane: Kent, İmge Ve Efsane İlişkisi Üzerine Bir İnceleme
205

SEDA UYSAL BOZASLAN
Cezîre-İ Mesnevî'nin Türkçe Şerhlerinde Bir Anlatım Tekniği: Somutlaştırma
222
****
SİHAM ZENGİ
Irak Türkmenleri Ağzında İkilemelerden Oluşan Atasözleri
242
****
KÜBRA MORKOÇ
Âşık Ali Rıza Ezgi'nin Şiirlerinde Toprak Terimi Üzerine Bir İnceleme
266
****
DİLEK ÜNLÜ
18. Yüzyılda Osmanlı Balkan Şehirlerindeki Resmî Yazışmaları İhtivâ Eden Bir Münşe'ât Mecmû'ası Üzerine Notlar
279
****
KULİYEVA KÜBRA
Dedem Korkut Kitabi"nda Geçen Bir Kısım Fiillerin Köken, Budun Ve Anlam Bilim Açısından Kıyaslamalı Şekilde Açiklanması
299
****
FATİH AYNACI
Jean-Philippe Toussaint'in *Fotoğraf Makinası* ve Milan Kundera'nın *Yavaşlık* Adlı Romanlarında Modern Zaman Kavramları: Hız ve Durağanlık
310
****
PEİ-LİN Lİ
Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğrenen Tayvanlı Öğrencilerin Edebiyat Derslerinde Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri
327
****
ŞEYMA NUR ZARARSIZ
Kırkambardan Yansımalar Metin Tenkîdinde Mecmûaların Te'siri Üzerine
344
****
SEMİNE İMGE AZERTÜRK
Çince İmlerde Saklı Olan Kadın Kültürü
362
****
ASLI ALİYEVA HALİLKIZI
Ermeni Dilindeki Birleşik ve Üçlü Seslerin Öğretilme Yöntemleri
380
****
ABDULLAH ERDOĞAN
Mustafa Kemal Paşa'nın 9. Ordu Müfettişliğine Tayini
401
****
AYTEN BALKANOĞLU
Milli Mücadele Döneminde Sinop
416
****
ÇAĞDAŞ BEŞOĞUL
Malta Kuşatması ve Kuşatmanın Başarısızlıkla Sonuçlanmasının Nedenleri
430

ERHAN YOSKA
Altınorda ve İlhanlı Devletlerinin Anadolu Üzerindeki Hâkimiyet Mücadelesi
444
****
HURİYE ŞEN
Rusya Türklerinin Milli Mücadelesinde Abdürreşid İbrahim
466
****
İMREN AYDIN
Lozan'ın Gizli Maddeleri ve Gizli Gündemi İddiası Üzerine Bir Değerlendirme
479
****
SEVGİ BAYAT
Medya Savaş İlişkisi Bağlamında Savaşın Seyri Üzerinde Basının Etkisi Örnek Olarak Milli Mücadele'nin Başarıya Ulaşmasında Anadolu Basınının Rolü
499
****
HİKMET ZEKİ KAPÇI
İstanbul Valisi ve Belediye Başkanı Doktor Lütfi Kırdar'ın İstanbul'a Hizmetleri (1938-1949)
514
****
NESLİHAN ALTUNCUOĞLU
Türkiye'nin Yakın Gelecekteki Konumunun Tarihi Arka Planı Hakkında (Ortadoğu Örneği)
526
****
DİLARA TAŞKIN
Nüfus Mübadelesi ve Bursa
542
****
SULTAN GÜRSOY
Pavlikanlar
553
****
HİKMET ZEKİ KAPCI
Birleşmiş Milletlerin Türkiye'de Sosyal Hizmetlerin Gelişimine Katkısı ve William Bacon Raporu
576
****
ARİFE CİBİL YILDIRIM
II. Meşrutiyet'in Kadın Eğitimine Getirdikleri: Emine Semiye Hanım Örneği
588
****
GİZEM SALDIRGAN
Cizre İç Kale Kazısı Lüle Buluntuları
607
****
ALİ MURAT MIRÇIK & EMRE KIRLI
Kişilerarası İletişimde Medyanın Modern ve Gelenek Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Konumlandırması: 1 Kadın 1 Erkek Dizisi Örneği
622
****
ÇAĞDAŞ BEŞOĞUL & HARUN DEMİRKAYA
Tükenmişlik İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Avukatlara Yönelik Bir Araştırma
649
****
HÜLYA ÇAKIR
Suç ve Ceza: Kadın Ve Suç
665

İBRAHİM NACAK
İdeal ve Realite Geriliminde Günümüz Aydını
****
685
KEMAL DENİZ
Hekimhan Yöresinde Bereket İnanışına Bir Örnek:Eşe-Fatma Taşı Ve Böceği
703
****
HÜSEYİN ŞAHİN
Malatya-Arguvan Yöresinde Zakirlik Kurumu: Gelenekte Dün ve Bugün
720
SEVDA ÖZÜTÜRKER
Erzincan Üniversitesi Öğrencilerinin Vücut Kompozisyonu Parametrelerinin Cinsiyetlere Göre Analizi
745
****
RECEP ÖZER
Antalya Müzesindeki Helenistik Dönem Heykellerinde Kumaş Anatomi İlişkisi
761
****
AHMET ÖZDEMİR
Kur'an'da Toplumsal Bir Varlık Olarak İnsan
777
****
AYŞE KARAKÖSE
Toplumun Din Algısı
797
****
DERYA ERSÖZ
Kur'an-ı Kerim'de Kitap Kavramı ve Türk Halk İnancına Etkileri
811
****
DR. OSMAN ORAL
Ahmet Yesevî'nin Şiirlerinde Nebiler ve Erenler
828
****
MUHAMMED BAHAEDDİN YÜKSEL
Zenâdika'nın Kur'ân'da Tenâkuz İddiaları Bağlamında Ebu'l-Hüseyin El-Malatî'nin Müşkilu'l-Kur'ân Yorumları
874
****
OSMAN ORAL
Mâtüridi'de Din-Siyâset İlişkileri ve Yönetim İlkeleri
926
****
RECEP DİKİCİ
Osmanlı Dönemi Kayserili Âlimler
961
****
MUHAMMED BAHAEDDİN YÜKSEL
Meşruiyet Kaygısı Bağlamında Mübhem Ayetler Üzerinden Kendini ve Ötekini Okumak
987
****
TUĞBA NURLU
Kendine Ve Topluma Yabancılaşan İnsana Bir Çözüm Olarak Tasavvuf
1027

AHMET UYAR
Nebevi Tavsiyeler Işığında Bir İnsanı İnsanların En Hayırlısı Yapan Erdemler
1047
****
MEHMET ALTUNMERAL
Mehmed Emîn Yümnî Efendi ve Terkîb-İ Bendi
1059
****
YÜKSEL ÇELİK
Seyyid Şerif Cürcani ve Belagat İlmindeki Yeri
1078
****
VAHIDE CAFERZADE
Mustafa Darir'in "Fütuhuş-Şam" Eserinde DiniTerim Ve İfadeler
1102
****
İSMAİL ÇELİK
İslam Finansında Yeni Açılımlar: Sanki Yedim Örneği
1113
****
ZEYNEP ALİMOĞLU SÜRMELİ
Hadis Taraftarları'nın Kerrâmiyye Eleştirisi
1134
****
SEDA TOPGÜL
Sosyal Güvenliğe Yönelik Öğrenci Algısının Değerlendirilmesi
1156
****
ÖZCAN DEMİR, ERAY EKİN SEZGİN
Motivasyon ve İş Tatmininin Özel Hastane İşletmeciliği Açısından İncelenmesi: Elazığ-Malatya Örneği
1172
****
TUĞBA DEMİR
Reklamda Teknoloji Teması Ve Yapı Kredi Örneği
1193
****
AHMET YAVUZ GÜRLER & ÇİÇEK CİHANGİR
Eski Yugoslavya'dan Ayrılan Devletlerin Avrupa Birliğine Uyum Süreçleri
1202
****
ÖZDEN ZEYNEP OKTAV
Suriye Krizi Ve Devlet Dışı Silahlı Aktörlerin Rolü
1216
****
Elif ATICI, Mehmet İNCEOĞLU
Eskişehir Kurşunlu Külliyesi'nin Göstergebilimsel Yaklaşımla Yorumlanması
1226
****
FATMA ERTEN
Osmanlı Çini vVe Duvar Resimlerinde Kâbe Tasviri
1241
****
HANDAN NARİN
Efland ve Eisner'in Görüşleri Bağlamında Sanat Eğitiminin Bilişsel Boyutu
1269

ŞERİFE KARAMAN
Osmanlı Devletinin Son Dönem Halıları: Kumkapı
1281
****
ÜLKEM YAZ & NEFİSE YÜKSEL
Yozgat Mezar Taşlarının Türk Kültüründe Ki Yeri
1297
****
SÜLEYMAN BALCI
Aday Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği İle İlgili Tutumlarının Analizi
1310
****
SÜLEYMAN BALCI
Fen Bilgisi Öğretmeni Adaylarının Okuldaki Rehberlik Hizmetlerinin Öğrencilere Katkısına İlişkin Metaforik Algılarının İncelenmesi
1326
****
BAHADIR GÜLBAHAR & GÜLŞAH ERTUĞRUL
Öğretim Elemanlarının Olumlu Sınıf İklimi Sağlama Yeterliliklerine İlişkin Türkçe Öğretmeni Adaylarının Görüşleri
1336
****
PEYYAMİ SEFA GÜLAY
Ludwig Wittgenstein'dan Gazzâlî'nin Nedensellik Tartışmasına Şerh
1361
****
Z. ÖZLEM PARLAK BİÇER, HÜRMET ÇOPUROĞLU, MERVE HASÖZHAN, ZEHRA AKSOY
Anıtsal Yapılarda Karşılaştırmalı Yapı Analizi
1374
****
NEFİSE YÜKSEL& ÜLKEM YAZ
Türk Evi Plan Tipolojisinde Geleneksel Yozgat Konutlarından İki Örnek
1401
****
SERHAT SABRİ YILMAZ
Türk Sinemasında Geleneksel Türk Tiyatrosu İzleri
1411
****
TOLGA TELLAN& DR. ÖZLEM ÖZDEMİR
Sosyal Bilimlerde Disiplinlerüstü, Disiplinlerarası ve Altdisiplin Olarak İletişim Çalışmaları
1432
****
VOLKAN DARMAZ & BİLAL GENÇ
Student-Teachers' Views Regarding English Language Teacher Education in Turkey
1445
****
ENGİN AVCI, MEHMET KURUM
Radicalisation Process of Terrorist Organisations: Path From Violent Extremism to Terrorism
1469
****
HÜLYA TAFLI DÜZGÜN
From Eleanor of Aquitane to Josiane: Re-Writing Women in The Romances of Medieval England
1487
****
YEGANA ORUJOVA
Manipulative Strategies Used in the Political Discourses in the French Language
1498

HÜLYA TAFLI DÜZGÜN
Representations of Oriental Identitiles in The Middle English Romances
1512
****
AKIRA ASADA
Folk Islam in Contemporary East Africa
1525
****
TAKAHIRO SUZUKI
The Way to/from Palestinian Authority and Bantustan: Demands for Indigenous Labour, Economic Reforms and Indirect Rule in Critical Junctures in South Africa and Israel
1545
****
SOYOUNG YOO
Analysis on The Use of Korean Particles 'İ/Ga(이/가)' and 'Eun/Neun(은/는)' By Turkish Learners
1587
****
EUNJUNG LEE
A Study On Analyzing Korean E-Mail Discourse Structures And Discourse Markers - Focusing On Business Request Email Discourse -
1604
****
YUSUF AYDOĞDU
Kemal Özer'in Şiirlerinde Toplumcu Temalar ve Öğeler
1629
****
LALE ALIQULIYEVA
Ortaçlarin Grammatikal Statüsü
1644

TÜKENMİŞLİK İLE İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: AVUKATLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Çağdaş BEŞOĞUL*

Prof.Dr.Harun DEMİRKAYA**

ÖZET

Bu araştırmada; avukatların demografik özellikleri açısından iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve tükenmişlik düzeyleri ile iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma, 2017 yılının Mayıs ayında İstanbul Barosuna kayıtlı 165 avukatın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, avukatların orta düzeyde bir iş tatminine sahip oldukları, orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ve orta seviyenin biraz üstünde işten ayrılma niyetine sahip oldukları belirlenmiştir. Avukatların tükenmişlikleri ile iş tatmininin dış kaynaklı ve iç kaynaklı tatmin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki, tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ise negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Avukat, iş tatmini, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti.

Jel Kodu: M12

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT, JOB SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE: A RESEARCH ON THE LAWYERS

ABSTRACT

In this study; it has been researched whether there is a significant difference between the levels of job satisfaction, burnout and intent to leave in terms of demographic characteristics of lawyers and whether there is a relationship between burnout levels and job satisfaction and intention to leave. The research was conducted with the participation of 165 lawyers registered in the Istanbul Bar Association in May 2017. Research findings indicate that lawyers have moderate job satisfaction, moderate burnout and slightly more than moderate intention to leave the job. There is a positive and moderate relationship between burnout of lawyers and outsourced and internal satisfaction subscales of job satisfaction, and a negative and moderate relationship between burnout of lawyers and intention to leave.

Keywords: Lawyer, job satisfaction, burnout, the intention to leave.

Jel Code: M12

* Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi İİB Fakültesi, İşletme Bölümü, cagdasbesogul@gmail.com.

** Kocaeli Üniversitesi İİB Fakültesi, İşletme Bölümü, harundemirkaya@hotmail.com.

1. GİRİŞ

Tükenmişlik, hem işgörenler hem de örgütler açısından zararlı sonuçlar ortaya çıkardığı için iş yaşamında önlem alınması gereken bir durumdur. Tükenmişliğin işgörenlerin iş tatminini azaltması ve iş tatmininin azalmasının da işgörenlerde işten ayrılma niyeti oluşturması beklenen bir sonuçtur. Tükenmişlik, iş yaşamında her sektörde görülebilmekle birlikte, özellikle ücret seviyesinin düşük olduğu, insanlarla yoğun iletişim kurulan, stresli mesleklerde çalışan işgörenlerde daha çok görülebilmektedir. Avukatlık da insanlarla yoğun iletişimin kurulduğu, mesleğin başlarında ücretlerin genellikle işgörenlerin eğitim seviyesine nazaran düşük olduğu mesleklerden biridir. Yerli literatürde tükenmişlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bir çok araştırma olmasına rağmen avukatlarla ilgili araştırma yok denecek kadar azdır. Bu nedenle, bu araştırmanın amacı; avukatların demografik özellikleri açısından iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek, tükenmişlik düzeyleri ile iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı, ilk kez 1920'li yıllarda ortaya çıkmış ve 1930-40'lı yıllarda önemi anlaşılmaya başlanmıştır. İşgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemesi, verimliliği ve performansı ile ilişkili olması iş tatmini kavramını örgütler açısından önemli kılmaktadır. Bir örgütte işgörenlerin iş tatmininin düşük olması, istihdam koşullarının bozulduğunu gösteren önemli bir işarettir. Örgütteki düşük iş tatmin düzeyi, işgörenlerin işlerini gizlice yavaşlatmaları, performanslarının düşmesi, disiplin sorunlarının ortaya çıkması gibi çeşitli örgütsel sorunlara yol açmaktadır. Peter ve Steers (1973)'a göre iş tatmini, karşılanmış işgören beklentilerinin kümülatif değeridir (Hwang ve Kuo, 2006:255). İş tatmini, bireylerin yaptıkları işler sonucu performanslarının değerlendirilmesinin ardından ortaya çıkan olumlu duygulardır (Locke, 1983, akt. Şahal, 2005:50) İş tatmininin önemli bireysel ve örgütsel sonuçları vardır. Örneğin, literatürde iş tatmininin stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, örgütsel bağlılık gibi tutum ve davranışlarla doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir (Tuten ve Neidermeyer, 2004). Yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bulgular; işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, iş güvencesi, istihdam koşulları, iş arkadaşları, örgüt kültürü, örgüt iklimi, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği, yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi pek çok bireysel ve örgütsel faktörün iş tatminini etkilediğini göstermektedir (Üngüren ve Yıldız, 2009:38).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Bir işgörenin işten ayrılması işletmeler için sorun teşkil etmeyebilir. Ancak, işgücü devir oranı artmaya başladığında yaşanacak işe alım süreci, yeni işe başlatılan işgörenlerin eğitimi, yeni işgörenlerin adaptasyon sürecinde

yaşanacak verimsizlik gibi ilave kaynak, zaman ve emek kayıpları işletmeler için kaçınılmaz olmaktadır. Bu nedenle, işgörenlerin işten ayrılması işletmeler için bir maliyet unsurudur. Rusbelt vd. (1988)'ne göre işten ayrılma niyeti, işgörenlerin istihdam koşullarından tatmin olmadıkları zaman sergilemiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir (Çekmecelioğlu, 2005: 3). Mobley'e göre ise, bir işgörenin yakın bir gelecekte işi bırakması ile ilgili düşüncesi veya niyetidir (Mobley, 1982:111). İşgörenlerin çeşitli nedenlerle işten ayrılmak isteyebilir. Kinnie vd. (1998)'ne göre, işgörenlerin işten çıkarılma korkusuna sahip olması nedeniyle yaşadığı stres, işten ayrılma sebebini oluşturabilir. İşten çıkarılma korkusunun neden olduğu stres yüzünden işgörenler işe gelmekte isteksiz davranışlar sergilemekte, işlerini kalitesiz bir şekilde yapmakta, mümkün olduğunca az çalışmakta ve iş aramaktadır. Bununla birlikte, Armstrong ve Stassen'e (1998) göre, işgörenlerin istihdam koşullarıyla ilgili beklentileri gerçekleşmediği takdirde iş tatminleri azalarak iş performansları düşer ve işgörenler işten ayrılma niyeti taşımaya başlar (Biçer, 2005:57). Kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler işgörenlerde işten ayrılma niyetinin oluşmasına etki etmektedir. Kişisel faktörlerden biri olan eğitim seviyesi arttıkça, işgörenin işten ayrılma niyeti de artar. Çünkü, eğitim seviyesi yüksek olan işgörenin iş bulma olanağı daha fazladır. Diğer kişisel faktörlerden olan yaş ve çalışma süresi ise işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki içerisindedir. Çünkü, yaşlı bir işgören için dışarıda iş bulma olanağı nispeten daha azdır. Ayrıca, işgörenler kazanacakları haklarını kaybetmemek adına mevcut işlerinde çalışmaya devam etmek ister (Yanık, 2014:124-125). Kişilerin karakteristik özellikleri de işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. Örneğin; sorumluluk sahibi olmayan, özgürlüğüne düşkün, planlı yaşamayı sevmeyen bireyler için işten ayrılma kararı vermek zor bir karar değildir. İş güvencesinin olması, örgüt kültürü, örgüt iklimi, iş arkadaşları ve yöneticiler ile ilişkiler, iş şartlarının ağırlığı, örgüt içindeki adaletsizlikler, kariyer geliştirme olanakları, otonomi, ödüllendirme yapıları, ücret ve sosyal hakların azlığı gibi etmenler, örgütsel faktörlere örnek verilebilir. Ülkenin ekonomik durumundaki değişiklikler, dışarıdaki iş olanakları, eşlerin çalışma şartlarında meydana gelen değişiklik, çocukların eğitimi gibi bir takım nedenler de işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini etkiler. Ancak, bu tür çevresel faktörlerden kaynaklanan işten ayrılmaları engellemek çoğu zaman işletmeler için mümkün değildir

2.3. Tükenmişlik Kavramı

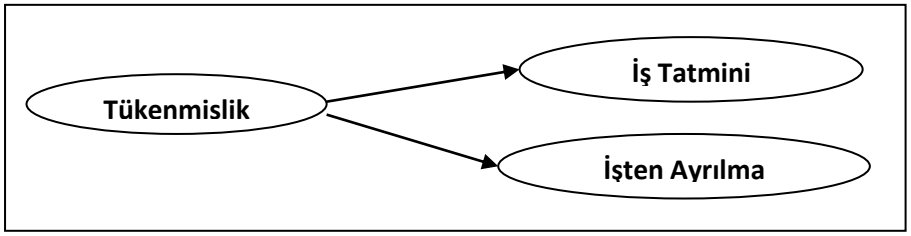
Yaşamın her alanında karşılaşılabilecek olan tükenmişlik kavramı, 1974 yılında Freudenberger tarafından yazılmış bir makale ile literatüre girmiştir. Freudenberger tarafından; bireyin başarısız olması, fazla yüklenilmesi ve yıpranması neticesinde ortaya çıkan enerji ve güç kaybı, bununla birlikte bireyin karşılanamamış talepleri doğrultusunda iç kaynaklarındaki tükenme olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974:159). Tükenmişliği; işi gereği yoğun duygusal taleplerle karşı karşıya kalan ve sürekli insanlarla iletişim halinde olması gereken kişilerde gözlemlenen çaresizlik, umutsuzluk, bitkinlik durumları ve buna bağlı

olarak çevreye karşı takınılan olumsuz tutumların bireyde oluşturduğu sendrom olarak tanımlamak mümkündür (Maslach ve Jackson, 1981:99). Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması, işgörenlerin fiziksel ve ruhsal açıdan bazı sorunlar yaşamasına yol açmakta ve dolayısıyla örgütler açısından bazı olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Yorgunluk, uyku bozuklukları, baş ağrısı, solunum güçlüğü, deri şikâyetleri, sindirim güçlükleri gibi hususlar tükenmişliğin işgörende yarattığı bazı fiziksel sorunlara örnek olarak verilebilir. Aşırı sinirlilik hali, çabuk öfkelenme, içe kapanma, alınganlık gibi duygu durumları ise tükenmişliğin duygusal açıdan yarattığı sorunlardır. İşgörenlerdeki işe gelmeme isteği, işten ayrılma niyeti, verimlilikte azalma, yaşanan iş kazalarında artış olması gibi hususlar ise tükenmişliğin örgütler açısından neden olduğu sorunlar arasındadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı; avukatların demografik özellikleri açısından iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek, tükenmişlik düzeyleri ile iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olup olmadığını incelemektir. Bu kapsamda, araştırmanın modeli Şekil 1'de olduğu gibidir.



Amaca ulaşabilmek adına aşağıda belirtilen sorulara cevap aranmıştır:

1. Avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri nedir?

2. Avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, bulunduğu kurumdaki çalışma süresi ve çalıştığı kurumun yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Tükenmişlik ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2017 yılının Mayıs ayında İstanbul Barosuna kayıtlı

avukatlar oluşturmaktadır. Avukat sayıları her yıl Aralık ayı içerisinde Türkiye Barolar Birliği tarafından yayımlanmaktadır. 31 Aralık 2016 tarihinde yayımlanmış olan listeye göre İstanbul Barosuna kayıtlı 37985 avukat bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini; İstanbul Barosuna kayıtlı, "Baronet" isimli online işlemler sitesinde e-posta adresi bulunan 165 avukat oluşturmaktadır. Anket, araştırmacı tarafından 165 avukata e-posta vasıtasıyla gönderilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kapsamında dört bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracının "Kişisel Bilgi Formu" isimli birinci bölümü avukatların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlamaktadır. İkinci bölümde, avukatların iş tatmini düzeylerini ölçmek maksadıyla "Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MİTÖ)" kullanılmıştır. MİTÖ; "Hiç memnun değilim", "Memnun değilim"," Kararsızım", "Memnunum" ve "Çok memnunum" seçeneklerinin olduğu, toplam 20 ifadeden oluşan, 1-5 arasında puanlanan 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçekte olumsuz tutum ifadesi bulunmadığından ölçekten alınan yüksek puan çalışanların iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Değerlendirme yaparken 25 ve altı puan düşük, 26 ile 74 puan arası orta, 75 puan ve üstü ise yüksek düzeyde iş tatminini ifade etmektedir (Telman,1998;35). MİTÖ'nün iç kaynaklı tatmini (anket formundaki 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10,11, 15, 16, 20 numaralı sorular) ve dış kaynaklı tatmini (anket formundaki 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı sorular) ölçen iki alt boyutu bulunmaktadır. Avukatların tükenmişlik düzeyini ölçmek için üçüncü bölümde, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)" kullanılmıştır. MTÖ; "Her zaman", "Çoğu zaman","Bazen", "Çok az" ve "Hiçbir zaman" seçeneklerinin bulunduğu, toplam 22 sorudan oluşan, 1-5 arasında puanlanan 5'li likert tipi bir ölçektir. Tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı isimli üç alt boyutu mevcuttur. Dördüncü bölümde işten ayrılma niyetini ölçmek için; Wayne, Shore ve Liden (1997) ile Lum, Kervin, Clark, Reid ve Sirola (1998) tarafından geliştirilen sorulardan oluşmuş "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)" kullanılmıştır. İANÖ; toplam 7 sorudan oluşan, "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Fikrim Yok", " Katılıyorum" ve " Kesinlikle Katılıyorum" seçeneklerinin bulunduğu 5'li likert tipi bir ölçektir.

3.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini hesaplamak için, faktör analizi ve Cronbach's Alpha analizi kullanılmıştır. MİTÖ ve MTÖ için geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 : MİTÖ İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

MİTÖ İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları				
Faktörün Adı	Madde	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha Değeri	KMO Örnekleme Yeterliliği
Dış Kaynaklı Tatmin	5	22,653	0,771	0,795
	6			
İç Kaynaklı Tatmin	9	45,122	0,878	
	10			
	11			
	15			
	16			
	19			
MTÖ İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları				
Faktörün Adı	Madde	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha Değeri	KMO Örnekleme Yeterliliği
Duygusal Tükenme	1	38,991	0,922	0,888
	2			
	3			
	8			
	13			
	20			
Duyarsızlaşma	5	26,582	0,800	
	10			
	11			
	15			
	22			

İANÖ'ne ilişkin yapılan faktör analizi sonucu ölçeği oluşturan yedi maddenin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Faktör analizi sonucuna göre KMO değeri 0,853 olup, Cronbach's Alpha değeri 0,890 ve kümülatif varyans % 100'dür.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmaya katılan avukatlara ait demografik özellikler Tablo 2'de sergilenmektedir. Araştırmaya katılan avukatların % 47,9'u kadın, % 52,1'i erkektir. Medeni durumları bakımından % 36,4'ü evli, % 63,6'sı bekârdır. Büyük çoğunluğunun 26-35 yaş arasında olduğu, bulunduğu kurumdaki

çalışma sürelerinin çoğunlukla 1-3 yıl arasında olduğu, ağırlıklı olarak lisans eğitim düzeyinde oldukları , çalıştıkları kurumun yaşının ise 16 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Avukatlara Ait Demografik Özellikler

ÖZELLİK		F	%	ÖZELLİK		F	%
GENEL		165	100	GENEL		165	100
Medeni Durum	Evli	60	36,4	Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	45	27,3
	Bekâr	105	63,6		1-3 Yıl	64	38,8
Yaş	25 Yaş ve Altı	50	30,3		4-6 Yıl	21	12,7
	26-35 Yaş	83	50,3		7-9 Yıl	7	4,2
	36-45 Yaş	17	10,3		10 Yıl ve Üzeri	28	17,0
	46-55 Yaş	13	7,9	Çalıştığı Kurumun Yaşı	3 Yıldan Az	21	12,7
	56 Yaş ve Üzeri	2	1,2		3-5 Yıl	19	11,5
Eğitim Düzeyi	Lisans	128	77,6		6-10 Yıl	33	20,0
	Lisansüstü	34	20,6		11-15 Yıl	42	25,5
	Doktora	3	1,8		16 Yıl ve Üzeri	50	30,3
				Cinsiyet	Kadın	79	47,9
					Erkek	86	52,1

4.1. Avukatların İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki

Tablo 3 incelendiğinde; avukatların orta düzeyde bir iş tatminine sahip oldukları, dış kaynaklı tatmin alt boyutunda ortanın biraz üstünde, iç kaynaklı tatminde ise ortanın biraz altında iş tatminine sahip oldukları görülmektedir. Orta düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar, duygusal tükenme alt boyutunda ise tükenmişlikleri orta seviyenin biraz üstündedir. Avukatlar orta seviyenin biraz üstünde işten ayrılma niyetine sahiptir.

Tablo 3 : Avukatların İş Tatmini, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapma Değerleri

İş Tatmini, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve Alt Boyutlar	$\bar{X}$	*SS*
Dış Kaynaklı Tatmin	3,31	1,00
İç Kaynaklı Tatmin	2,18	0,80
İş Tatmini	2,46	0,73
Duygusal Tükenme	2,77	1,03
Duyarsızlaşma	2,47	0,87
Tükenmişlik	2,63	0,82
İşten Ayrılma Niyeti	3,38	1,04

Cinsiyet değişkenine göre avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla T-testi yapılmıştır. Tablo 4'teki verilere göre, avukatların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, işten ayrılma niyeti düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek avukatlar kadın avukatlara nazaran daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahiptir.

Tablo 4 : Cinsiyetlerine Göre Avukatların İş Tatmini, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları

Kavram	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	p
İş Tatmini	Kadın	79	2,55	0,85	1,386	0,16
	Erkek	86	2,38	0,60		
Tükenmişlik	Kadın	79	2,71	0,91	1,112	0,26
	Erkek	86	2,57	0,71		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	79	3,13	1,12	-2,992	0,00
	Erkek	86	3,61	0,92		

$p<0,05$

Medeni durum değişkenine göre avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için T-testi yapılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde, avukatların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte, tükenmişlik düzeylerine göre ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bekâr avukatlar evli avukatlara nazaran daha yüksek düzeyde iş tatminine sahiptir. İş tatmini ile ilgili bulguyla uyumlu bir biçimde, evli avukatların bekâr avukatlara göre daha çok işten ayrılma niyetine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5 : Medeni Durumlarına Göre Avukatların İş Tatmini, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin T-Testi Sonuçları

Kavram	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	t	p
İş Tatmini	Evli	60	2,28	0,61	-2,480	0,01
	Bekâr	105	2,57	0,77		
Tüken mişlik	Evli	60	2,56	0,73	-0,880	0,38
	Bekâr	105	2,68	0,86		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	60	3,60	0,95	2,045	0,04
	Bekâr	105	3,26	1,08		

$p<0,05$

Yaş değişkenine göre avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Tablo 6'da anılan testin sonucu verilmekte olup, bu araştırma sonucuna göre avukatların iş tatmini düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ise anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, avukatların yaşları arttıkça daha çok işten ayrılma niyetine sahip oldukları görülmektedir. 26-35 yaş aralığındaki avukatlar, diğer yaş gruplarında yer alan avukatlara göre daha çok tükenmişlik yaşamaktadır.

Tablo 6: Yaşlarına Göre Avukatların İş Tatmini, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kavram	Yaş	N	Sıra Ortalamaları	Ki-kare	p	df
İş Tatmini	25 Yaş ve Altı	50	91,21	5,624	0,22	4
	26-35 Yaş	83	84,35			
	36-45 Yaş	17	66,24			
	46-55 Yaş	13	64,46			
	56 Yaş ve Üzeri	2	84,75			
Tükenmişlik	25 Yaş ve Altı	50	79,13	10,667	0,03	4
	26-35 Yaş	83	93,30			
	36-45 Yaş	17	56,82			
	46-55 Yaş	13	68,85			
	56 Yaş ve Üzeri	2	67,00			
İşten Ayrılma Niyeti	25 Yaş ve Altı	50	75,48	10,667	0,03	4
	26-35 Yaş	83	80,13			
	36-45 Yaş	17	99,91			
	46-55 Yaş	13	100,08			
	56 Yaş ve Üzeri	2	135,25			

$p<0,05$

Eğitim düzeyi değişkenine göre avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonucu Tablo 7'de sergilenmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 7: Eğitim Düzeylerine Göre Avukatların İş Tatmini, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kavram	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalamaları	Ki-kare	p	df
İş Tatmini	Üniversite	128	83,35	0,031	0,98	2
	Yük.Lisans	34	81,74			
	Doktora	3	82,33			
Tükenmişlik	Üniversite	128	80,97	1,073	0,58	2
	Yük. Lisans	34	89,53			
	Doktora	3	95,50			
İşten Ayrılma Niyeti	Üniversite	128	82,82	0,360	0,83	2
	Yük. Lisans	34	85,01			
	Doktora	3	68,00			

p<0,05

Bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Tablo 7'de sergilenen sonuçlara göre, avukatların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri bulunduğu kurumdaki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, işten ayrılma niyeti düzeyleri ise anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aynı kurumda 4-6 yıl aralığında çalışan avukatlar diğerlerine göre daha fazla işten ayrılma niyetine sahiptir.

Tablo 8: Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Avukatların İş Tatmini, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kavram	Bulunduğu Kurumdaki Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalamaları	Ki-kare	p	df
İş Tatmini	1 Yıldan Az	45	98,92	8,862	0,06	4
	1-3 Yıl	64	81,55			
	4-6 Yıl	21	71,74			
	7-9 Yıl	7	85,64			
	10 Yıl ve Üzeri	28	68,52			
Tükenmişlik	1 Yıldan Az	45	84,91	5,332	0,25	4
	1-3 Yıl	64	83,95			
	4-6 Yıl	21	79,88			
	7-9 Yıl	7	117,00			
	10 Yıl ve Üzeri	28	71,61			
İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan Az	45	68,51	9,599	0,04	4
	1-3 Yıl	64	82,00			
	4-6 Yıl	21	100,83			
	7-9 Yıl	7	76,57			
	10 Yıl ve Üzeri	28	96,80			

p<0,05

Çalıştığı kurumun yaşı değişkenine göre avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis testi yapılarak sonuçları Tablo 9'da verilmiştir. Tablodan elde edilen verilere göre, avukatların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri çalıştığı kurumun yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte, işten ayrılma niyeti düzeyleri ise anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sıra ortalamaları incelendiğinde, çalıştığı kurumun yaşı 6-10 yıl aralığında olan avukatların daha yüksek düzeyde işlerinden tatmin oldukları, çalıştığı kurumun yaşı 11-15 yıl aralığında olanların ise daha çok tükenmişlik yaşadıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 9: Çalıştığı Kurumun Yaşına Göre Avukatların İş Tatmini, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Kavram	Çalıştığı Kurumun Yaşı	N	Sıra Ortalamaları	Ki-kare	p	df
İş Tatmini	3 Yıldan Az	21	91,24	11,684	0,02	4
	3-5 Yıl	19	61,47			
	6-10 Yıl	33	102,94			
	11-15 Yıl	42	82,44			
	16 Yıl ve Üzeri	50	75,03			
Tükenmişlik	3 Yıldan Az	21	89,02	10,407	0,03	4
	3-5 Yıl	19	72,00			
	6-10 Yıl	33	88,76			
	11-15 Yıl	42	97,69			
	16 Yıl ve Üzeri	50	68,51			
İşten Ayrılma Niyeti	3 Yıldan Az	21	87,10	4,509	0,34	4
	3-5 Yıl	19	92,26			
	6-10 Yıl	33	69,58			
	11-15 Yıl	42	79,93			
	16 Yıl ve Üzeri	50	89,20			

p<0,05

4.2. Tükenmişlik ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Avukatların tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri ve iş tatminlerinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığına ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 10'da sergilenmiştir.

Tablo 10 : Avukatların Tükenmişlikleri ile İşten Ayrılma Niyetleri ve İş Tatminlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

İş Tatmini Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti	Tükenmişlik	
	r	p
Dış Kaynaklı Tatmin	0,406	0,00
İç Kaynaklı Tatmin	0,539	0,00
İşten Ayrılma Niyeti	-0,470	0,00

p<0,01

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, avukatların tükenmişlikleri ile iş tatmininin dış kaynaklı ve iç kaynaklı tatmin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki, tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ise negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Literatüre göre, tükenmişlik düzeyi artan bir işgörenin iş tatmininin azalması, buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetinin artması beklenmektedir. Ancak, bu araştırma bulgularına göre avukatların tükenmişlik düzeyi arttıkça iş tatminleri artmakta ve işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

5. SONUÇ

Bu araştırma sonucunda, meslekleri gereği sürekli insanlarla iletişim halinde olan, yaşam koşullarının diğer şehirlere göre nispeten daha zor olduğu İstanbul ilinde çalışan avukatların orta düzeyde bir iş tatminine sahip oldukları, orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları ve orta seviyenin biraz üstünde işten ayrılma niyetine sahip oldukları belirlenmiştir. Demografik değişkenler açısından bakıldığında; cinsiyet değişkenine göre, avukatların işten ayrılma niyeti düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek avukatlar kadın avukatlara nazaran daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahiptir. Medeni durum değişkenine göre, avukatların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bekâr avukatlar, evli avukatlara nazaran daha yüksek düzeyde iş tatminine sahiptir ve evli avukatların bekâr avukatlara göre daha çok işten ayrılma niyetine sahip olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre, avukatların tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Avukatların yaşları arttıkça daha çok işten ayrılma niyetine sahip oldukları görülmektedir. 26-35 yaş aralığındaki avukatlar, diğer yaş gruplarında yer alan avukatlara göre daha çok tükenmişlik yaşamaktadır. Eğitim düzeyi değişkenine göre, avukatların iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkenine göre, avukatların işten ayrılma niyeti düzeyleri ise anlamlı bir farklılık göstermektedir. Aynı kurumda 4-6 yıl aralığında çalışan avukatlar diğerlerine göre daha fazla işten ayrılma niyetine sahiptir. Çalıştığı

kurumun yaşı değişkenine göre, avukatların iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalıştığı kurumun yaşı 6-10 yıl aralığında olan avukatların daha yüksek düzeyde işlerinden tatmin oldukları, çalıştığı kurumun yaşı 11-15 yıl aralığında olanların ise daha çok tükenmişlik yaşadıklarını söylemek mümkündür. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, avukatların tükenmişlikleri ile iş tatmininin dış kaynaklı ve iç kaynaklı tatmin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki, tükenmişlikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ise negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Bu araştırma sonuçları, tükenmişlik ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki bakımından literatürü desteklememektedir.

Kaynakça

Biçer, Mehmet (2005), Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çekmecelioğlu, Hülya Gündüz (2005), "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisi: Bir Araştırma", ***C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi***, Cilt 6, Sayı:2, 23-39.

Freudenberger, H. (1974), "Staff –burnout", ***Journal of Social Issues****, 30*(1), 159-165.

Hwang I. S., Kuo, J-H. (2006), "Effects of Job Satisfaction and Percevied Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention-An Examination of Public Sector Organizations", ***Journal of American Academy of Business, Cambridge***, Vol. 8, No. 2: 254-259.

Lum L, Kervin J, Clark K, Reid F, Sirola W, (1998), "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?", ***Journal of Organizational Behavior***, 19, 305-320.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981), "The measurement of experienced burnout". ***Journal of Occupational Behavior****, 2*, 99-113.

Mobley, H. W. (1982), Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research, ***Academy of Management Review***, 7 (1), 111-116.

Şahal, E. (2005), Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Telman, Nursel, (1988), ***Endüstride Görülen İş Tatminsizliği Ve Bunun Yabancılaşma Duygusu İle Olan İlişkisi***, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuten, T., Neidermeyer P. (2004), ‘‘Performance, Satisfaction and Turnover in Call Centers the Effects of Stress and Optimism”, ***Journal of Business Research***, Vol:57, s. 26-34.

Üngüren, E., Yıldız, S. (2009), “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Demografik Değişkenlerinin İş Tatminine Etkilerinin Saptanması Yönelik Bir Araştırma”, ***Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (DÜSBED)***, 1(1): 37-47.

Wayne, S.J., Shore, L.M. ve Liden R.C., (1997), “Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective”, ***Academy of Management Journal,*** Vol. 40, No. 1, s. 82-111.

Yanık, O. (2014), Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi.

I.
ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
INTERNATIONAL SOCIAL SCIENCES CONGRESS

TAM METİN KİTABI
논문 발표모음집
BOOK OF FULL TEXT

ERCIYES UNIVERSITY
KAYSERI-TURKEY
2018

(ISBN 978-605-68298-1-9)

USBİK 2018
I.ULUSLARARASI SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
TAM METİN KİTABI

USBIK 2018
I.INTERNATIONAL SOCIAL SCIENCES CONGRESS
BOOK OF FULL TEXT
논문 발표모음집

Editör
Dr. Ayhan KUŞÇULU

Çevirmen Editör
Elshan GURBANOV

Çevirmen Editör
Dr. Öğretim Üyesi Hatice KÖROĞLU TÜRKÖZÜ

(ISBN 978-605-68298-1-9)
Erişime Açıldığı Tarih 01.11.2018

© 2018, USBIK 2018 Düzenleme Kurulu

Kongre Tarihleri - Congress Dates
31 Ocak /January - 1, 2 Şubat / February
2018

Kongre Yeri / Congress Venue
Erciyes Üniversitesi 15 Temmuz Yerleşkesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

www.usbik.com – usbik2018@gmail.com

Bu kitap Elektronik Kitap (Çevrimiçi /Web Tabanlı) olarak yayımlanmıştır

Kitabın Yayın Hakları USBIK 2018 Kongre Düzenleme Kuruluna aittir.
İzin alınmadan kısmen ya da tamamen alıntı yapılamaz, hiçbir şekilde kopyalanamaz, çoğaltılamaz ve yayımlanamaz.

Bildiri tam metin içeriğiyle ilgili bütün sorumluluk yazara aittir. Bildiri tam metinlerinde yer alan görüş ve düşünceler USBIK 2018 Kongre Bilim Kurulunun, Düzenleme Kurulunun veya Editörlerin düşüncelerini yansıtmaz.

2018 – KAYSERI - TÜRKİYE

ERHAN YOSKA
Altınorda ve İlhanlı Devletlerinin Anadolu Üzerindeki Hâkimiyet Mücadelesi
444
****
HURİYE ŞEN
Rusya Türklerinin Milli Mücadelesinde Abdürreşid İbrahim
466
****
İMREN AYDIN
Lozan'ın Gizli Maddeleri ve Gizli Gündemi İddiası Üzerine Bir Değerlendirme
479
****
SEVGİ BAYAT
Medya Savaş İlişkisi Bağlamında Savaşın Seyri Üzerinde Basının Etkisi Örnek Olarak Milli Mücadele'nin Başarıya Ulaşmasında Anadolu Basınının Rolü
499
****
HİKMET ZEKİ KAPÇI
İstanbul Valisi ve Belediye Başkanı Doktor Lütfi Kırdar'ın İstanbul'a Hizmetleri (1938-1949)
514
****
NESLİHAN ALTUNCUOĞLU
Türkiye'nin Yakın Gelecekteki Konumunun Tarihi Arka Planı Hakkında (Ortadoğu Örneği)
526
****
DİLARA TAŞKIN
Nüfus Mübadelesi ve Bursa
542
****
SULTAN GÜRSOY
Pavlikanlar
553
****
HİKMET ZEKİ KAPCI
Birleşmiş Milletlerin Türkiye'de Sosyal Hizmetlerin Gelişimine Katkısı ve William Bacon Raporu
576
****
ARİFE CİBİL YILDIRIM
II. Meşrutiyet'in Kadın Eğitimine Getirdikleri: Emine Semiye Hanım Örneği
588
****
GİZEM SALDIRGAN
Cizre İç Kale Kazısı Lüle Buluntuları
607
****
ALİ MURAT MIRÇIK & EMRE KIRLI
Kişilerarası İletişimde Medyanın Modern ve Gelenek Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Konumlandırması: 1 Kadın 1 Erkek Dizisi Örneği
622
****
ÇAĞDAŞ BEŞOĞUL & HARUN DEMİRKAYA
Tükenmişlik İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Avukatlara Yönelik Bir Araştırma
649
****
HÜLYA ÇAKIR
Suç ve Ceza: Kadın Ve Suç
665