



**AVUKATLARDA MESLEKİ İMAJ ALGISININ
KRONİK YORGUNLUK ÜZERİNE ETKİSİNDE
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ**

Songül KARACA AYDIN

**Yüksek Lisans Tezi
İşletme Bölümü Ana Bilim Dalı
Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal ÇELİK
2023
Her Hakkı Saklıdır**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BÖLÜMÜ ANA BİLİM DALI

Songül KARACA AYDIN

AVUKATLARDA MESLEKİ İMAJ ALGISININ KRONİK
YORGUNLUK ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK
DAYANIKLILIĞIN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal ÇELİK

ERZURUM-2023



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum “**AVUKATLARDA MESLEKİ İMAJ ALGISININ KRONİK YORGUNLUK ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ**” adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

23/06/2023

Aslı Islak İmzalıdır

Songül KARACA AYDIN

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi **MADDE 6– (1)** Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal ÇELİK danışmanlığında, Songül KARACA AYDIN tarafından hazırlanan bu çalışma 22 /06 /2023 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından. İşletme Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK İmza: Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal ÇELİK İmza: Aslı Islak İmzalıdır
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Elif ALAR ERKAL İmza: Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ
Enstitü Müdürü

Aslı Islak İmzalıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	VII
TABLOLAR DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	X
ÖNSÖZ.....	XI
GİRİŞ	1
I. KURAMSAL AÇIKLAMALAR.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. MESLEKİ İMAJ.....	4
1.1.1. İmajın Tanımı	4
1.1.2. İmajın Oluşum Süreci ve İşlevleri.....	6
1.1.3. İmaj Çeşitleri ve Fonksiyonları	9
1.1.3.1. Kişisel İmaj.....	10
1.1.3.2. Mesleki İmaj	10
1.1.3.3. Marka İmajı	10
1.1.3.4. Ayna İmajı	11
1.1.3.5. Şemsiye İmaj	11
1.1.3.6. Mevcut İmaj.....	11
1.1.3.7. Olumlu İmaj.....	12
1.1.3.8. Olumsuz İmaj	12
1.1.4. Meslek ve Meslek İmajı	12
1.1.5. Avukatlık Mesleği ve İmajı.....	15
1.1.5.1. Avukatlık Mesleğinin Özellikleri ve Amacı.....	17
1.1.5.2. Avukatlık Mesleğinin Toplumumuzdaki Yeri ve Önemi	20
1.1.5.3. Avukatlık Mesleğine Kabul ve Avukatların Görev ve Sorumlulukları.....	21
1.2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK.....	25
1.2.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı.....	25
1.2.2. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları	28

1.2.2.1. Bağlanma	28
1.2.2.2. Kontrol.....	28
1.2.2.3. Meydan Okuma	29
1.2.3. Psikolojik Dayanıklılık Modeli	31
1.2.4. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler.....	31
1.2.4.1. Risk Faktörü	31
1.2.4.1.1. Bireysel Risk Faktörleri	32
1.2.4.1.2. Ailesel Risk Faktörleri	32
1.2.4.1.3. Çevresel Risk Faktörleri	33
1.2.4.2. Koruyucu Faktör.....	33
1.2.4.3. Olumlu Sonuç Faktörü.....	34
1.2.5. Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi Yüksek İnsanların Genel Özellikleri	36
1.2.5.1. Sosyal Özellikler	38
1.2.5.2. Duygusal Özellikler	39
1.2.5.3. Bilişsel Özellikler	39
1.2.6. Psikolojik Dayanıklılığın İş Ortamındaki Olumlu ve Olumsuz Çıktıları.....	40
1.2.6.1. Psikolojik Dayanıklılığın İş Ortamındaki Olumlu Sonuçları	40
1.2.6.2. Psikolojik Dayanıksızlığın İş Ortamındaki Olumsuz Sonuçları.....	43
1.3. KRONİK YORGUNLUK	44
1.3.1. Kronik Yorgunluk Kavramı	44
1.3.1.1. Kronik Yorgunluğun Nedenleri.....	45
1.3.1.2. Tanı.....	45
1.3.1.3. Tedavi	46
1.3.1.4. Hayat Kalitesi	47
1.3.1.5. Kronik Yorgunluğa Sebep Olan Durumlar.....	47
1.3.1.5.1. Fizyolojik Rahatsızlıklar.....	48
1.3.1.5.2. Psikolojik Rahatsızlıklar	48
1.3.1.5.3. İş hayatı	49
1.3.2. Kronik Yorgunluğun İş Ortamında Sebep Olduğu Olumsuz Sonuçlar.....	49
1.3.2.1. Tükenmişlik Sendromu	51
1.3.2.2. İşten Ayrılma ve İş Tatminsizliği	52
1.3.2.3. İşe Adapte Olamama ve Performans Düşüklüğü.....	53

1.3.3. Kronik Yorgunluğun İş Ortamındaki Nedenleri	53
1.3.3.1. Stres ve Depresyon	55

İKİNCİ BÖLÜM

AVUKATLARDA MESLEKİ İMAJ ALGISININ KRONİK YORGUNLUK ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	57
2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	58
2.2.1. Mesleki İmaj ve Kronik Yorgunluk Arasındaki İlişki	59
2.2.2. Mesleki İmaj ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki:.....	60
2.2.2.1. Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk Arasındaki İlişki.....	62
2.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ, ÖN KABUL VE SINIRLILIKLARI	65
2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	66
2.4.1. Araştırma Evreninin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi.....	66
2.4.2. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi.....	67
2.4.3. Analiz Yöntemleri	68
2.5. ANALİZ VE BULGULAR.....	71
2.5.1. Demografik ve Olgusal Özelliklere İlişkin Bulgular	71
2.5.2. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Bulgular	73
2.5.2.1. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	73
2.5.2.2. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	75
2.5.2.3. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi	77
2.5.2.4. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	81
2.5.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin Bulgular	84
2.5.3.1. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	84
2.5.3.2. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi	85
2.5.3.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	86
2.5.4. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	87
2.5.4.1. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	87
2.5.4.2. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör	88
2.5.4.3. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	89

2.6. HİPOTEZ TESTLERİ	90
2.6.1. Yapısal Denklik Modelinin Analizi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi	92
2.6.1.1. Yapısal Modelin Belirlenmesi	92
2.6.1.2. Yapısal Modelin Analizi.....	94
2.7. DEMOGRAFİK VE OLGUSAL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR	100
2.7.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk.....	100
2.7.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk	101
2.7.3. Eğitim Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk.....	102
2.7.4. Yaş Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk.....	103
2.7.5. Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk	106
SONUÇ.....	110
KAYNAKÇA	122
EKLER.....	141
EK-1: Anketler	141
EK-2: Etik Kurul	144
EK 3. Bootstrap Analizi: Standardize Edilmiş Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı	147
EK 4. Bootstrap Analizi: Standardize edilmiş Doğrudan Etkilerin Anlamlılığı	148
EK 5. Bootstrap Analizi: Standardize Edilmiş Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı	149
EK 6. Bootstrap Analizi: . Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı Alt Sınırları (BC).....	150
EK 7. Bootstrap Analizi: Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı Üst Sınırları (BC)	152
ÖZGEÇMİŞ.....	154

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****AVUKATLARDA MESLEKİ İMAJ ALGISININ KRONİK YORGUNLUK
ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ****Songül KARACA AYDIN****Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal ÇELİK****2023: 167 sayfa****Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal ÇELİK**

Bu çalışmanın amacı avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluk düzeylerine olan etkisinde psikolojik dayanıklılıklarının rolünün incelenmesidir. Bu amaçla ele alınan mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluk değişkenleri incelenmiş ve mesleki imajın kronik yorgunluğa olan etkisine bakılarak psikolojik dayanıklılığın herhangi bir rolü olup olmadığına bakılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde araştırma konusunu oluşturan kavramlara ilişkin ilgili yazın taramaları yapılarak teorik temelleri ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise; Erzurum ili Barosuna bağlı 261 avukattan anket tekniği ile elde edilen veriler doğrultusunda anket değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma verileri, elektronik ortamda avukatlara online olarak sunulmuştur. Araştırma verileri; ifade edilen amaç doğrultusunda oluşturulan yapısal model ve SPSS 26.0 ve AMOS 24 programlarında istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Yapısal model Bootstrap (Bias-corrected confidence intervals) yöntemi doğrultusunda ele alınmıştır. Araştırmada oluşturulan yapısal eşitlik modelinde kabul edilebilir seviyede uyum değerlerine ulaşılmıştır. Analiz sonuçları doğrultusunda; avukatların olumlu mesleki imaj algılarının psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırarak kronik yorgunluklarını azalttığını sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sonuçları daha önceden yapılan ilgili yazın çalışmalarıyla birlikte ilişkilendirilerek incelenmiş ve sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mesleki İmaj, Kronik Yorgunluk, Psikolojik Dayanıklılık, Avukatlık Mesleği

ABSTRACT**MASTER THESIS****THE EFFECT OF PROFESSIONAL IMAGE PERCEPTION ON CHRONIC FATIGUE IN LAWYERS: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE****Songül KARACA AYDIN****Advisor: Assist. Prof. Dr. Ülke Hilal ÇELİK****2023, 167 pages****Jury: Assist. Prof. Dr. Ülke Hilal ÇELİK**

The aim of this study is to examine the role of psychological resilience in the effect of lawyers' professional image perceptions on chronic fatigue levels. For this purpose, the variables of professional image, resilience, and chronic fatigue were investigated, and it was determined whether resilience played a role by examining the effect of professional image on chronic fatigue. In the first part of the study, the associated literature on the ideas that the research issue was evaluated and its theoretical underpinnings were discussed. The second section of the study attempted to identify the link between the survey variables using data collected using the survey approach from 261 attorneys affiliated with the Erzurum Bar Association. Lawyers received electronic presentations of research data. Research information; a structural model developed in accordance with the specified goal; and statistical analyses performed using the AMOS 24 and SPSS 26.0 programmes. The Bootstrap (Bias-corrected confidence intervals) approach was used to handle the structural model. The structural equation model developed in the study has acceptable fit values. According to the findings of the research, lawyers' favourable professional image views boost their psychological resilience and lessen chronic fatigue. The study's findings were compared to earlier literature studies, and the findings and recommendations were provided.

Keywords: Professional Image, Chronic Fatigue, Resilience, Lawyering

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AKT	: Aktaran
ANOVA	: Analysis Of Variance
APA	: American Psychology Association (Amerika Psikoloji Derneği)
BDT	: Bilişsel Davranışsal Tedaviler
CDC	: Centers for Disease Control /Hastalık Kontrol ve Korunma Merkezleri
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
KYS	: Kronik Yorgunluk Sendromu
PD	: Psikolojik Dayanıklılık
PDÖ	: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. 31.12.2021 İtibariyle Baroların Avukat Sayıları.....	66
Tablo 2.2. Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları	68
Tablo 2.3. Ölçeklere ve Alt Boyutlarına ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	69
Tablo 2.4. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler ve Yüzdelikler	72
Tablo 2.5. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi.....	74
Tablo 2.6. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi	76
Tablo 2.7. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Sonuçları.....	78
Tablo 2.8. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Sonuçları.....	81
Tablo 2.9. Mesleki İmaj İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	83
Tablo 2.10. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi.....	84
Tablo 2.11. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin Uyum İndeksi Sonuçları	85
Tablo 2.12. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	87
Tablo 2.13. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi	88
Tablo 2.14. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Modifikasyonu Uyum İndeksi Sonuçları.....	88
Tablo 2.15. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	90
Tablo 2.16. Korelasyon Analizi.....	91
Tablo 2.17. Bağımsız Değişkenin (Mesleki İmaj), Bağımlı Değişken (Kronik Yorgunluk) Üzerindeki Doğrudan Etkisi	96
Tablo 2.18. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	96
Tablo 2.19. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları	98
Tablo 2.20. Araştırmanın Yapısal Model Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 2.21. Araştırma Modeline İlişkin Bootstrap Değerleri	99
Tablo 2.22. Hipotezler	99
Tablo 2.23. Ölçek Ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	100
Tablo 2.24. Ölçek Ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	101
Tablo.2.25. Ölçek Ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumunun Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	102

Tablo 2.26. Ölçek Ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	104
Tablo 2.27. Avukatların Yaş Faktörüne ait Post Hoc (LSD Testi)	105
Tablo 2.28. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	107
Tablo 2.29. Avukatların Hizmet Yılı Faktörüne ait Post Hoc (LSD Testi).....	108



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İmajın Oluşumu	8
Şekil 2. Meslek İmajını Oluşturan Faktörler.....	14
Şekil 3. Psikolojik Dayanıklılığın Alt Boyutları.....	29
Şekil 4. Araştırmanın Modeli.....	58
Şekil 5. Aracı Değişken Etkisi	70
Şekil 6. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin I. Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	79
Şekil 7. Mesleki İmaj ölçeğine ilişkin II. Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	80
Şekil 8. Psikolojik Dayanıklılık ölçeğine ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	86
Şekil 9. Kronik Yorgunluk ölçeğine ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	89
Şekil 10. Araştırmanın Yapısal Modeli	93
Şekil 11. Bağımsız değişkenin (mesleki imaj), bağımlı değişken (kronik yorgunluk) üzerindeki doğrudan etkisi	95
Şekil 12. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları.....	97

ÖNSÖZ

Tez sürecimde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bana her zaman vakit ayırıp yol gösteren, bilgi ve deneyimlerini samimi bir şekilde paylaşan beni zorlandığım anlarda rahatlatan ve motive eden tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal ÇELİK'e ve değerli hocam Prof. Dr. Atılhan NAKTİYOK'a katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Anket çalışmamı uygulamam sırasında verdikleri destekten dolayı Erzurum Barosu Başkanı Av.Talat GÖĞEBAKAN ve Erzurum Barosunun değerli avukatlarına bu çalışmaya katkı sağladıkları için teşekkür ederim.

Çalışmalarımı yakından takip edip sürekli motivasyonumu artırıp destekleyen Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof.Dr. Hüseyin ÖZCAN'a, Hukuk Fakültesi öğretim üyesi Doç.Dr. Hatice Kübra ERCOŞKUN ŞENOL'a ve Hukuk Fakültesi çalışma arkadaşlarıma destekleri için teşekkürü borç bilirim.

Tüm hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini eksik etmeyen kocaman aileme emekleri ve duaları için teşekkür ederim. Beni her zaman cesaretlendiren sevgili abim Muharrem KARACA'ya ve anne yarısı ablam Hülya KARACA'ya teşekkür ederim. Yüksek lisans sürecimin her anında beni cesaretlendiren Atatürk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdari ve Akademik personeline minnettarlığımı belirtmek isterim.

Son olarak oğlum Saltuk Buğra, kızım Umay Belemir ve eşim Osman AYDIN'a bu süreçte yanımda olup bana hep güvendikleri ve destek oldukları için çok teşekkür ederim.

GİRİŞ

I. KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Meslek bireyin kendini ve dünyayı algılayışı açısından bir mihenk taşıdır. İnsanları sosyal hayatın bir parçası haline getiren meslek, bireylerin toplum içinde varlık göstermelerine ve tüm ihtiyaçlarını karşılamasını sağlayan en önemli araçtır. İnsanların icra edilen mesleklere karşı farklı bakış açıları olabildiği gibi toplumların da mesleklerle ilgili zamanla değişim gösterebilen algıları bulunabilmektedir. Bu algılayış biçimlerini açıklayan en genel kavram ise meslek imajıdır. Bir mesleğin gereklerini yerine getirilirken o mesleğin bir toplumda uyandırdığı düşünce o mesleğin muhatapları ve toplum gözündeki algısının olumlu ya da olumsuz yönde değerlendirilmesi yani o mesleğin geleceğe aktarılmasında ve sürdürebilmesinde mesleki imajın rolü önemli bir belirleyicidir. Kültürel, sosyal, mali açıdan bir mesleği icra edenlerin mesleki imajı, yapılan mesleğin kendine has özellikleri, ölçüsü, öğeleri, kuralları ve sosyal ilişkileri de yeniden şekillenmekte ve değişim göstermektedir. İnsanların hayata dair algılarında yapmış oldukları meslekler, hayata bakış açılarını maddi ve manevi iyi oluşlarını etkilemektedir. Çünkü insanlar için, yaptığı mesleğin karşıdan nasıl gözüktüğü ve diğer insanlar tarafından nasıl algılandığı çok önemlidir. Çalışma hayatında mesleklerin başarısının, çalışanların işlerine dair bilgi ve beceri düzeyleri kadar mesleki imajlarına da bağlı olduğu (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013) ifade edilmektedir.

Antik Yunan ve Roma İmparatorluğu'ndan bugüne kadar toplum tarafından saygın bir meslek olarak kabul gören Avukatlık Mesleğinin günümüzde de toplumsal yerini hala korumakta ve devam etmektedir. Toplum nazarında önemli bir meslek olan avukatlık mesleği de değişen koşullar doğrultusunda varlığını sürdürmektedir (Yılmaz, 2008: 194). İnsanların hukuki sorunlarını yasalara uygun bir şekilde çözüme kavuşturmasını sağlayan ve onları temsil eden avukatlar bu görevi yerine getirirken mesleki unvanlarının onlara yüklemiş olduğu sorumluluk bilinciyle toplum nezdindeki imajlarını korumak durumundadırlar.

Avukatlık mesleğini icra eden kişilerin kariyer anlayışlarıyla bağlantılı olarak yaşadıkları toplum içindeki mesleki imajlarını koruma çabası birçok psikolojik süreci de beraberinde yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Avukatlar mesleklerinin gereklerini

yerine getirirken aynı zamanda müvekkillerinin memnuniyeti için duygusal bir performans sergilemektedirler. Avukatlar mesleklerini icra ederken mesleğine yönelik bazen kişisel olarak bazen de toplumsal bakışın etkisiyle olumsuz algılar oluşturabilir ve psikolojik ve fizyolojik anlamda birçok faktörden etkilenebilirler. Dolayısıyla bireysel olarak mesleklerine genel anlamda ise topluma yönelik tutumlar geliştirebilirler. Toplumda son derece önemli olan avukatlık mesleğini icra edenlerin mesleklerine yönelik algıları yönetirken mesleki imaj algılarını şekillendirdiği bunu gerçekleştirirken hem ruhsal hem de bedensel anlamda emek gösterdiklerini söylemek mümkündür.

Avukatlık mesleği; hukuk sistemi içinde yer aldığı konumu, bireylerin çıkarlarının savunucusu olarak adaletin tesis edilmesindeki görevi, hukukun uygulanmasında yargı organlarına yardımcı olması ve demokratik hukuk devletinde, adil yargılanma hakkının gereği olan savunma hakkının korunmasındaki görevleri nedeniyle toplum açısından önemli bir konuma sahiptir (Kayhan, 2010). Bu sayılan özellikleri nedeniyle avukatlık mesleğinin iyileştirilmesi ve avukatın da özenle yetiştirilmesi gerekir. Toplum açısından ne kadar önemli bir görev yaptığı tartışmasız olan avukatlar, yüklendikleri görevleri, bu görevin önemine yakışır bir şekilde özen, doğruluk ve onur içinde yerine getirmek ve avukatlık unvanının gerektirdiği saygı ve güvene yakışır bir şekilde hareket etmekle yükümlüdürler (Çelik, 2007). Bu bakımdan; avukatlık mesleğinin bir gereği olarak mesleki imajlarına ilişkin algı onların psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluk gibi psikolojik ve duygusal birçok unsur üzerinde de belirleyici olması öngörülmektedir.

Avukatlar; meslekleri gereği bağlı bulundukları örgüte veya müvekkillerine faydalı olabilme, mesleğinin gereklerini yerine getirebilme, hızlı üretebilme ve problem çözebilme ihtiyacı gibi sebeplerden dolayı bazı olumsuz psikolojik etkiler altında kalabilir; fiziksel ve ruhsal açıdan olumsuz duygu ve davranışlar sergileyebilirler. Davranış bilimleri alanında son zamanlarda da psikolojik dayanıklılık kavramı, stresi minimum duruma düşüren ve olaylarla başa çıkma yeteneğini geliştiren bir özellik olarak yoğun ilgi çekmektedir (Kavi, Karakale, 2018). Bunun dışında stresli ve yoğun iş ortamları, psikolojik baskılar insanların ruh sağlığı ile beraber beden sağlığını da etkilemektedir. İnsanların kendini sürekli olarak bitkin, mutsuz ve tükenmiş hissetmesi, dinlense dahi iyi hissedememesi durumunu ifade eden kronik yorgunluk son zamanlarda sıkça duyulan bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır (Cerrahi hastanesi, 2021). Kronik yorgunluk; bireylerin yeterli miktarda dinlenmesine karşın kendilerini sürekli

olarak yorgun hissetmeleri, iş verimliliklerinin düşmesi, iş yapmaya isteksizlik ve sosyal hayattan uzaklaşma, mutsuzluk gibi belirtilerin görüldüğü psikolojik bir sorun olarak tanımlanmaktadır (Örki, 2015). Kronik yorgunluğun varlığı kişiyi günlük hayatta mesleki yönden ve sosyal açıdan olumsuz yönde etkiler (Eğin, 2015).

Stresli, yoğun iş yaşamı ve psikolojik baskılar insanların sağlığını hem fiziksel hem de ruhsal anlamda olumsuz yönde etkiler. Bundan dolayı son yıllarda çokça adını duyuran kronik yorgunluk sendromu bireyin kendisini sürekli bitkin ve mutsuz hissetmesi, dinlense dahi hala yorgun olması ve kendini iyi hissedememesi gibi belirtilerle ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum bazı insanlarda zamanla daha da artarak iş ve sosyal yaşamını kaliteli, sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmesini engellemektedir. Dolayısıyla şiddetli derecede kronik yorgunluk sorunu yaşayan kişilerin iş performansının düşmesi, iş yapmada isteksizlik ve sosyal yaşamdan uzaklaşma, mutsuzluk gibi olumsuz sonuçları olabilir. İlgili alan çalışmalarında mesleki imajla alakalı birçok çalışma bulunmaktadır. Fakat avukatlık mesleği ve meslek imaj algıları ile psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunlukları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Söz konusu alan yazınına ilişkin boşluğa katkı sağlamak amacı ile gerçekleştirilen mevcut çalışma; *“mesleklerinin gereklerini yerine getiren avukatların rutine bağlı olarak karşılaştıkları sorunlar neticesinde yaşamaları muhtemel kronik yorgunluk düzeylerine acaba mesleklerine ilişkin imaj algıları etki yaratıyor mu?”* ve *“söz konusu bu etkinin psikolojik dayanıklılık aracılığı ile sağlanıp sağlanamayacağı”* sorularına dayanmaktadır.

Bu kapsamda araştırmamızda öncelikle mesleki imaj ve avukatlık mesleğinin tanımı yapılmış, avukatlık mesleğinin önemine değinilmiş, psikolojik dayanıklılık kavramına ve kronik yorgunluk kavramına birinci bölümde yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Erzurum ili Barosu'na kayıtlı avukatlar ile yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analizlerine ve bu analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde ise alan çalışmalarındaki bilgiler ve yapılan analizlere bağlı olarak genel bir değerlendirme yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. MESLEKİ İMAJ

Çalışmanın bu kısmında imaj ve mesleki imaj kavramına değinilecektir. Sonrasında mesleki imajın boyutları ve türleri açıklanacaktır. En son aşamada ise Avukatlık mesleği hakkında bilgi verilecektir.

1.1.1. İmajın Tanımı

İmaj kavramının tanımı üzerine tam anlamı ile bir fikir birliği bulunmamaktadır. İmaj kavramına bazı hallerde olumlu bakılmakta, bazı hallerde ise imajın gerçeğin dışında bir anlam ihtiva etmesi nedeniyle olumsuz değerlendirilmektedir (Bal, 2009). İmaj kelimesi Latince “*imago*” (resim) kelimesinden türemiştir. Türk Dil Kurumunun yapmış olduğu tanımlamaya göre imaj kavramı “*imge*” olarak açıklanmaktadır. İmge kelimesinin sözlük karşılığına bakıldığında “*genel görünüş, izlenim*”, “*duyularla algılanan, bir uyaran söz konusu olmaksızın bilinçte beliren nesne, olaylar ve hayal*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). TDK’nin yapmış olduğu bu tanımlamaya göre imaj kavramı insanların zihninde oluşan imge ve psikolojik bir unsurdur. Kurumsal imajı açıklamak için 1955 yılında Sydney Levy tarafından ortaya atılan imaj kavramı ile alakalı olarak ilgili yazınında birçok tanımlama yapılmıştır. İmaj kavramını Sydney Levy; “*kişi ve grupların belli objeler hakkındaki inanç, tutum ve izlenimlerinin toplamı*” olarak tanımlamıştır (Kurtuldu ve Keskin, 2002). İlgili yazında imajın en yaygın tanımı; insanlarda imgelem yoluyla zihinde beliren nesneler, durumlar, kavramlar ve semboller olarak yapılmıştır. Örgütler ve bu örgütlerde çalışan meslek sahipleri haiz oldukları değer ve imajlar neticesinde öne çıkmaktadırlar.

Schuler (2004) imaj kavramını; “İnsanın herhangi bir nesneyi, bir kavramı, bir kişiyi veya bir kuruluşu düşündüğünde, aklında onunla ilgili bilgilerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan resim olarak tanımlamıştır. Ayrıca; insan gerçekte mevcut olan bir nesneyi düşündüğünde, o nesneyle ilgili hiçbir bilgisi yoksa bile nesnenin imajını aklında oluşturduğunu belirtir ve her insanın aynı kavram ile ilgili birbirinden farklı bir algılayış oluşturduğunu ifade eder. Söz konusu algı, konu veya nesneyle alakalı olarak bireyin sahip olduğu bilgi ve bunu anlamlandırma sürecine dayanmaktadır. Bu sebeple

bireyler o kavram veya nesne ile ilgili mevcut imaj algılarına göre seçim yapmakta ve bu doğrultuda hareket etmektedirler (Schuler, 2004).

İmaj kavramının oluşum sürecine gerçeklik ve sunilik tartışması şekil vermektedir ve konu hakkında farklı kişiler için farklı imajların oluşması imajın öznel yapısıyla bağlantılıdır. Kişinin konu ve olaylara dair algılarının bir sonucu olarak oluşan imaj, biriken tüm bilgilerin duygusal anlamlar eklenerek belirli kalıplar içinde ifade edilmesine dayanmaktadır. Dolayısıyla imaj bütün bilgilerin işlenerek bireylerin tutumlarını etkileyen bir algıdır (Özüpek, 2005). İmaj kavramı alan yazını çalışmalarına bakıldığında imajla ilgili mevcut tanımlamaların ortak unsuru insandır ve bu kavram için insan faktörünün çok önemli olduğunu görülmektedir. Dolayısıyla imaj kavramının dikkat çeken temel özelliği imaj kavramıyla ilgili değişimin kişiden kişiye farklılaşan bir durum olduğu ve insanların karakteristik özelliklerine göre bir algısı oluşturduğudur (Gemlik ve Sığırı, 2007). İmaj eğilimi, yeni bilgilerle, mesajlarla ve algılarla değişebilmektedir. Dolayısıyla imajın durağan değil etkin bir kavram olduğu söylenebilir. İmaj olgusu, kasıtlı olarak ya da bilinçsiz olarak alınan mesajların insanlarda oluşturduğu düşünce, inanç ve tutumların bütünüdür zihindeki özetidir (Polat ve Arslan, 2015).

Özetle imaj kavramı; insanların objelere, örgütlere, mesleklere, başka insan gruplarına gibi birçok durum ve olguya yönelik kişinin eriştiği bilgi, şahsi deneyim ve sosyal açıdan öğrenmeyle elde edilen yorumlar, değerlendirmeler olarak tanımlanabilir. Bireylerin imaj açısından yaptıkları yorumlar bütünüyle bilgiye dayalı olduğu gibi öznel değerlendirilmesine de sebep olabilir. Bu durum tamamen insanların algıları ile alakalıdır (Yonca, 2011).

İmaj kavramı, insan hayatına dair her konuya ait olabilir. İnsan aklında duygu, düşünce, inanç, bilgi ve normların bileşiminden oluşan imaj kavramı, başka bir boyutta somut ve soyut bilgilerle bağlantılıdır (Tran vd, 2015).

Yazın araştırmalarında çeşitli disiplinler için önemli bir konu olarak görülen imajın birçok tanımı bulunmaktadır. Siyaset bilimi açısından ön planda imajın bir strateji olarak kullanıldığı, işletme ve pazarlama bilimi açısından tüketicilerin zihinlerinde istenilen yönde etkinin, algının oluşturulması olarak görülmektedir. Bu bağlamda imaj; herhangi bir konu veyahut kavram hakkında o konuyla alakalı olarak toplumsal görüşü yansıtmaktadır (Balta Peltekoğlu, 2012).

Yine imaj kavramı psikoloji bilimi bakımından, kişilerin bilinen bir konu, olay veya olgulara karşı inanç, tutum ve düşüncelerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, bireylerin herhangi bir konu ya da nesneye ilişkin ilk algısından ve düşüncelerinden oluşan inançlar topluluğu olarak ifade edilebilir. İnsanların kafasında oluşan ilk intibainın genel bir değerlendirmesini ifade eden imaj kavramının oluşması gelişmesi ve taşıdığı anlamların değişmesi olası bir durumdur (Güneş, 2018).

Günümüz teknoloji ve kitle iletişim araçlarının hızlı gelişimiyle bir imaj oluşturma ve bu imajı yönetme durumu ortaya çıkmaktadır. Günlük hayata yansıyan olumlu yönlü imaj kavramı artık insanların hem kendileri hem de kurumları adına çok büyük önem arz ettiği görülmektedir. İmaj olgusu, anlamı kişiden kişiye farklılaşan ve günlük hayatımızda birçok alanı ilgilendiren bir kavram olarak görülmektedir (Aydınlioğlu, 2014). Kısacası imaj; bireylerin kendince manalar yükleyerek günlük yaşamının içinde kullandığı kavramlardan biridir. Kimi insanlar dış görünümün imajı olduğunu düşünürken, kimi insanlarda kişinin davranış çekiciliğinin imaj olduğunu görüşündedirler. İmaj kavramı sanatçılar, iş ve devlet adamları, markalar, kuruluşlar ve hatta ülkelerin oldukça önem verdikleri bir husus haline gelmektedir.

1.1.2. İmajın Oluşum Süreci ve İşlevleri

İnsanlar ve işletmeler için imaj oluşturma çabası hep var olmuştur. İmaj oluşum süreci; insanların hem kişisel hem de kurumsal imajı için karşı tarafta yaratmak istediği izlenim, davranış ve düşünce biçimini geliştirmeyi içeren süreçtir. Bu süreç insanların imajı oluşturmaya konu olan şeye ilişkin olarak bilgi edinmesiyle başlamaktadır. İmaj yaratma bireylerin zihinlerinde bir ürün, kişi veya organizasyon hakkında olumlu düşünceler yerleştirme şeklinde de tanımlanmaktadır (Erdoğan ve Ark., 2006). İmaj, tek yönlü bir kavram olmadığı gibi sadece biçim ya da dış görünüşle alakalı olduğunu öne sürmekte yanlış olacaktır. Bir imajın oluşmasında birden fazla faktör etkili olabilmektedir. Alan yazın taramalarında imaj oluşum şekilleriyle alakalı olarak dört başlığa rastlanılmıştır (Cansız,2019);

- **Kazara İmaj Oluşumu:** İnsan ya da kuruluşların bu hususta özel bir çaba sergilemeden kendiliğinden oluşmasıdır.

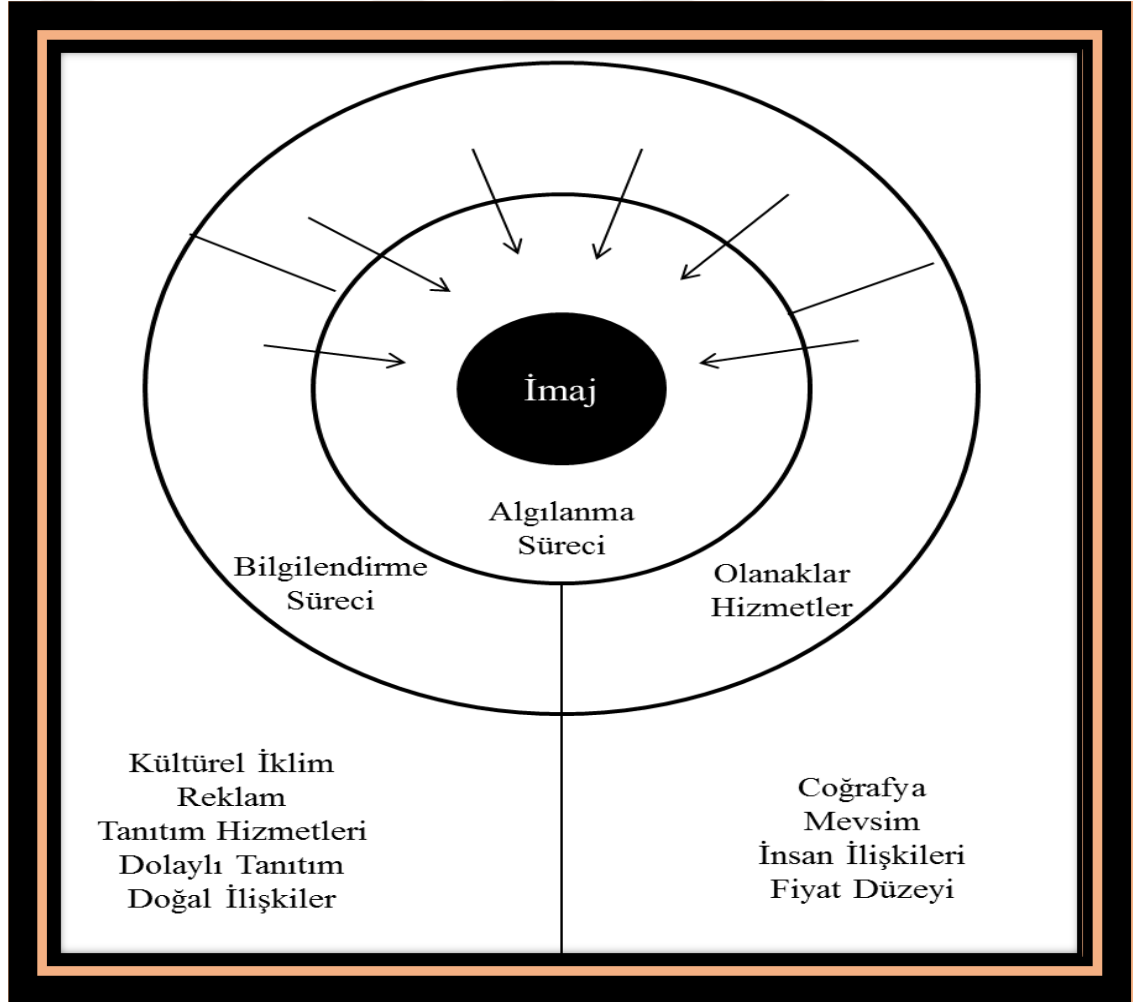
- **Ün Yoluyla İmaj Oluşumu:** İnsan ya da kuruluşların çok geniş kitlelerce tanınması, kendisine büyük ölçüde değer verilmesi ve onların nazarında itibar görmesiyle oluşan imajdır.
- **Şekil Yoluyla İmaj Oluşumu:** İnsanlar için dış görüş, giyim, hal ve hareketler bu imaj oluşumunda ilk unsur olarak göze çarpmaktadır. Bu durum kuruluşlar için ise yapılarının dizaynı, dekorasyonu, mimarisi ve benzeri özellikleri kapsamaktadır.
- **Deneyim Yoluyla İmaj Oluşumu:** İnsan ya da kuruluşlarla bağlantı halinde olan başka kitlelerce, yaşadıkları deneyim sonucunda elde ettikleri izlenimler yoluyla oluşan imajdır (Cansız, 2019).

İmajın oluşmasını yalnız bir etkene bağlamak doğru değildir. İnsanlar kişi ya da işletmelerle ilgili olarak kafalarında bir imaj oluştururken, onlarla ilgili görülen ve duyulandan etkilenecekler fakat bunların yanı sıra sahip oldukları bilgi ve deneyimleri de göz önünde bulundurarak bir sonuca ulaşacaklardır (Varol, 2019). İmajın oluşabilmesi için bireyin sahip olduğu ilk izlenimin önemi çok büyüktür. İlk izlenimde sahip olunan bilgiler, imajın temel yapısını oluşturmaktadır. Bunu dışında imajın oluşturulmasında iletişim şekli, insanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılama durumu, tutum ve davranışlardaki tutarlılık önemli unsurlardır. Genel olarak insanların zihinlerinde anlam oluşturabilmesi için imaja dair tutarlı bir bilgi akışı da olmalıdır (Tran vd. 2015).

Alan yazını çalışmalarında genel olarak; bireylerin bir olgu, olay ya da kavrama ait özelliklerin akılda canlandırmasıyla imajın oluştuğunu görülür. Yani imaj olgusu, insanların duygusal, bilişsel ve deneyimsel sonuçlarıyla oluştuğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla, imajın oluşum sürecinde doğru bilgiler yer alabildiği gibi doğru olmayan özellikler de tesir edebilir. Bunun dışında nasıl oluşursa oluşsun her imaj, kişilerin aklında oluşan izlenimler bütünü olarak etkileşim içinde olduğu sosyal ve kültürel tüm faktörlerle yavaş yavaş etkileşime girmesiyle oluşmakta ve gelişmektedir (Bal, 2014)

İmajın oluşumu sürecinde olumlu ya da olumsuz bir imaj algısının bulunması kişinin psikolojik halinden de kaynaklanabilmektedir. Örneğin, kişinin imaj oluşturma sürecinde geçmişe yönelik deneyimleri olumsuz ise imaj algısı da olumsuz olacaktır. Psikolojik etkinin yansırı toplumsal bir eğilimin kişi tarafından kabul görmesi de imajın olumlu ya da olumsuz yönde oluşturulmasını etkileyebilmektedir. Bu durum bize imajın

oluşum sürecinin içsel ve dışsal faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktadır (Gemlik ve Sığrı, 2007). Şekil 1’de imajın oluşum süreci sunulmaktadır. Şekil 1 incelendiği takdirde imajın oluşum sürecinde birçok faktörden etkilendiği görülmektedir. Çeşitli iletişim yollarından elde edilen bilgilerle konudan haberdar olma durumu, insanların o konuya ilişkin ilk intiba edinmesine ve ardından ekonomik, politik ve kültürel imkânları algılanma aşamasından geçerek imajı oluşturmaktadır.(Karpat, 1999, Akt. Ögüt, 2008). Kişi, farklı kültürel etkinlikler, tanıtım ve reklam faaliyetleri, iletişim araçlarının sunduğu bilgilerden seçerek bilgilenir ve bu bilgileri düzenleyip toparlayarak, zihninde anlamlandırır. Böylece algılama süreci, bilgi süreci, olanak ve hizmet olmak üzere üç süreçten geçerek imajı oluşturmaktadır. İmaj ise kişileri farklı tutumlara yönlendirmektedir (Ögüt, 2008).



Şekil 1. İmajın Oluşumu (Kaynak: Karpat, 1999, Akt.: Ögüt, 2008: 9)

İmajın en büyük işlevi davranışları şekillendiren tutumları oluşturmaktır. Bu bağlamda imaj; insanlar açısından algı ile gerçeklik arasındaki önemli bir bağlantıdır. Dolayısıyla imaj insanların düşüncelerini biçimlendirmekte ve insanlar üzerinde etki yaratmaktadır (Çetin ve Tekiner, 2015).

İmaj kavramını farklı açılardan değerlendiren beş işlevi bulunmaktadır (Okay, 2005: 242-243). Bunlar;

- **Karar Verme İşlevi:** İnsanların sahip olduğu imaj onların herhangi bir konudaki kararlarını etkilemektedir. Örnek olarak bir mağaza için olumlu bir imaj algısı olan kişi, alışverişlerini bu mağazadan yapmaya karar verecektir.
- **Basitleştirme İşlevi:** İnsanlara bilgilendirme yapıldıktan sonra kişi kendisi için gereksiz olan bilgileri dikkate almaz ve kişi sahip olduğu imaj sebebiyle, bilgileri basitleştirerek sadece kendisini ilgilendirenleri dikkate almaktadır.
- **Düzen İşlevi:** İnsanların basitleştirerek aldıkları bilgileri, kendilerinde mevcut olan bilgiyle harmanlayarak birleştirmesidir.
- **Oryantasyon İşlevi:** İmajı iletilen kişi karşı tarafa ilettiği bilgilerin eksik ya da tarafsız anlamada yetersiz olduğu durumlarda yine de değerlendirme yaparak yön vermesidir.
- **Genelleştirme İşlevi:** Oryantasyon işlevinde ortaya çıkan durum gerçekleştiğinde, kişi genelde bilgi aktarımıyla bildiği konuları bilmediklerine aktarır ve böylece bir genelleme yapar.

Günümüzde artık tüm mesleklerin başarısı, çalışanların teknik bilgisi ve becerileri kadar mesleki imajlarına da bağlıdır. Dolayısıyla kamu hizmeti veren mesleklerin iyi bir imaja sahip olması çok önemlidir. Avukatlık mesleğinin doğrudan halka hitap eden bir meslek olduğu düşünüldüğünde, bu mesleğin imajı fazlasıyla önem kazanmaktadır.

1.1.3. İmaj Çeşitleri ve Fonksiyonları

İmaj kavramına yönelik yapılan araştırmalarda birçok imaj çeşidinin tanımlandığı görülmektedir. Bu imaj çeşitlerine aşağıda yer verilmiştir.

1.1.3.1. Kişisel İmaj

Kişisel imaj; insanların, iletişimin tüm olanaklarından faydalanabilmek amacıyla, kendine ait tüm nitelikleri ve yetenekleri, elinden geldiğince doğru ve iyi bir şekilde ortaya koyabilmesi olarak açıklanmaktadır (Wright ve Fill, 2001). Kişisel imaj kavramı, istenilen ve algılanan imajı belirleyen iç ve dış unsurların harmanlanmış halidir. Kişisel imaj; Deneyimlerden etkilenir ve kişinin öz saygı düzeyinin bir yansımasıdır. Başka bir ifade ile kendimizi nasıl gördüğümüzdür. Bunun yansıra kişisel imajı *"biriyle ilk kez karşılaşıldığında hissedilenler"* şeklinde de tanımlanmaktadır. Kişisel imaj, örgütler ve insanlar tarafından önemli görülmekte, kariyer geliştirme ve çalışma hayatının önemli bir parçası olarak algılanmaktadır. Kariyer geliştirmede imaj önemli bir hale gelmiştir (Süceddinova, 2009). Kişisel imaj kavramı, *"öz imaj"* adıyla da alan çalışmalarında karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram bireylerin veya örgütlerin gerçekte var olan kişiliğinin yansıması olan imajdır (Fidan, 2013).

1.1.3.2. Mesleki İmaj

Mesleki imaj; bireyin meslek hayatına yönelik olarak bulunduğu konumu, gelecekte kişinin kendisini görmek istediği konumu ve yine kişinin kendisini çevresi tarafından algılamasını istediği konum olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Tekiner, 2015). Başka bir deyişle; mesleki imaj, herhangi bir mesleği icra edenlerin sergilediği, ulaşmak istediği sosyal statü, yetenek ve davranış şeklidir. Mesleki imaj olgusunda, mesleğin o toplumdaki genel algılanış hali, mesleğin toplumda bulunduğu konumla o meslek üyelerinin yaptıkları işin türü ve kalitesi önemli rol oynamaktadır (Ünsal, 2015: 23-25). Bu sebeptendir ki mesleki imaj kavramı, insanların kariyer gelişiminin alt yapısını oluşturmakta ve çalışma hayatına dair başarılarının önemli etkenleri arasında görülmektedir. Günümüzde özellikle mesleklerin başarısı, çalışanların bilgisi ve yeteneklerinin yansıra mesleki imajlarıyla da bağlantılıdır. Mesleki imaj kavramı bütün meslek grupları için önemli bir değerdir.

1.1.3.3. Marka İmajı

Marka imajı kavramı; benzer veya farklı özellikteki hizmet ya da malların birbirinden ayırt edilmesini sağlayan ve alıcıların bu hizmete göre algılarını

biçimlendirmesini sağlayan mal ya da hizmet planlarını içeren bir bütünlüğü ifade etmektedir. Marka imajı en genel tanımıyla, “*markaya ilişkin tüketicilerde oluşan genel intiba ve izlenimler bütünüdür*” olarak tanımlanmaktadır. Marka imajı kavramı, tüketicinin zihninde oluşan ve rağbet gören bir markanın etkisidir. Gerçek ya da duygusal olsun büyük ölçüde tüketicinin yorumlamasıyla oluşan öznel ve algısal bir kavramdır. Aslında markanın gerçeği değil tüketicinin algıladığı durum, marka imajını oluşturur. (Özüpek ve Diker, 2013: 101).

1.1.3.4. Ayna İmajı

Ayna imajı; bir örgütün, tüm yönleri ile çevre üzerinde bıraktığı izlenimleri ifade etmektedir. Dolayısıyla ayna imaj, bir kuruluşun herkesçe nasıl algılandığıdır. Bu sebeptendir ki bu imajla kuruluşun kendisine dair değerlendirmede bulunmasının da temeli oluşturulur (Çetin ve Tekiner, 2015). Süceddinova, (2009) ise ayna imajı; bir girişimcinin kendi kuruluşunu görmesi ve değerlendirmesi olarak tanımlamıştır. Ayrıca ayna imajın örgütü, diğer insanların nasıl gördüğünü düşünen girişimciler tarafından ifade edilen ve genellikle yanıltıcı ve hatalı olan imaj olduğunu belirtmiştir (Süceddinova, 2009: 41).

1.1.3.5. Şemsiye İmaj

Şemsiye imajı; bir kuruluşun asıl amacını ve vizyonunu ifade etmektedir. Bu sebepten ötürü şemsiye imajı, kuruluşun bütün özelliklerini içermesi bakımından, bu isimle adlandırılmaktadır. Ayrıca bu yönüyle de kuruma yönelik tüm imajları kapsayan ve içinde barındıran bir imaj üst grubu olarak değerlendirilmektedir (Çetin ve Tekiner, 2015: 420).

1.1.3.6. Mevcut İmaj

Mevcut imaj; sosyal çevrenin gerçekte kuruluş hakkındaki görüşlerinin fikir birliğidir. Yani kuruluşların mevcut dönemdeki genel imajını ifade etmektedir. Bu açıdan mevcut imaj, dış çevrenin kuruluşa yönelik tüm algılarını kapsamakta ve kuruluşa duyulan olumlu ya da olumsuz deneyimler doğrultusunda biçimlenmektedir (Özüpek ve Diker, 2013:101-105).

1.1.3.7. Olumlu İmaj

Bu imaj; alıcıların, işletmeye dair algıladıkları olumlu yönlü görüşleri ifade etmektedir. İyi ve etkili özelliklere sahip markaların, çevreye yansıyan ilgi duyma halidir. Etkili ve iyi bir görünüme sahip markaların, çevreye yansıyan ve ilgi uyandıran imajı olarak açıklanan pozitif imaj, genellikle muhataplarının deneyimleri neticesinde oluşurlar (Çetin ve Tekiner, 2015: 422).

1.1.3.8. Olumsuz İmaj

Olumlu imajın aksine olumsuz imaj bir kuruluş veya o kuruluşun iş kolunun tüm ürünlerine ya da hizmetlerine ait negatif yönlü olumsuz algıları ifade etmektedir (Çetin ve Tekiner, 2015: 422). Başka bir deyişle olumsuz imaj; kurum veya gruplara yönelik olumsuz yönde duygu ve düşünceleri kapsamaktadır (Özata ve Aslan, 2010). Dolayısıyla olumsuz imaj, bazı mesleklerin ya da kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri adına olumsuz algının varlığı negatif yönde etkilemektedir ve olumsuz algının değiştirilmesi için de belli başlı tedbirler alınması gerekmektedir.

Olumsuz imaj dışında ilgili yazında “*kendi imajı, kurumsal imaj, transfer imaj, şimdiki imaj, İstenilen imaj... vb*” birçok imaj çeşidine rastlanılmaktadır. Fakat tüm bu imaj türlerinin ortak noktası imajın, olumlu ve ehil düzeyde olması, kişi veya kurumlar tarafından istenilen bir durumu yansıtmasıdır.

1.1.4. Meslek ve Meslek İmajı

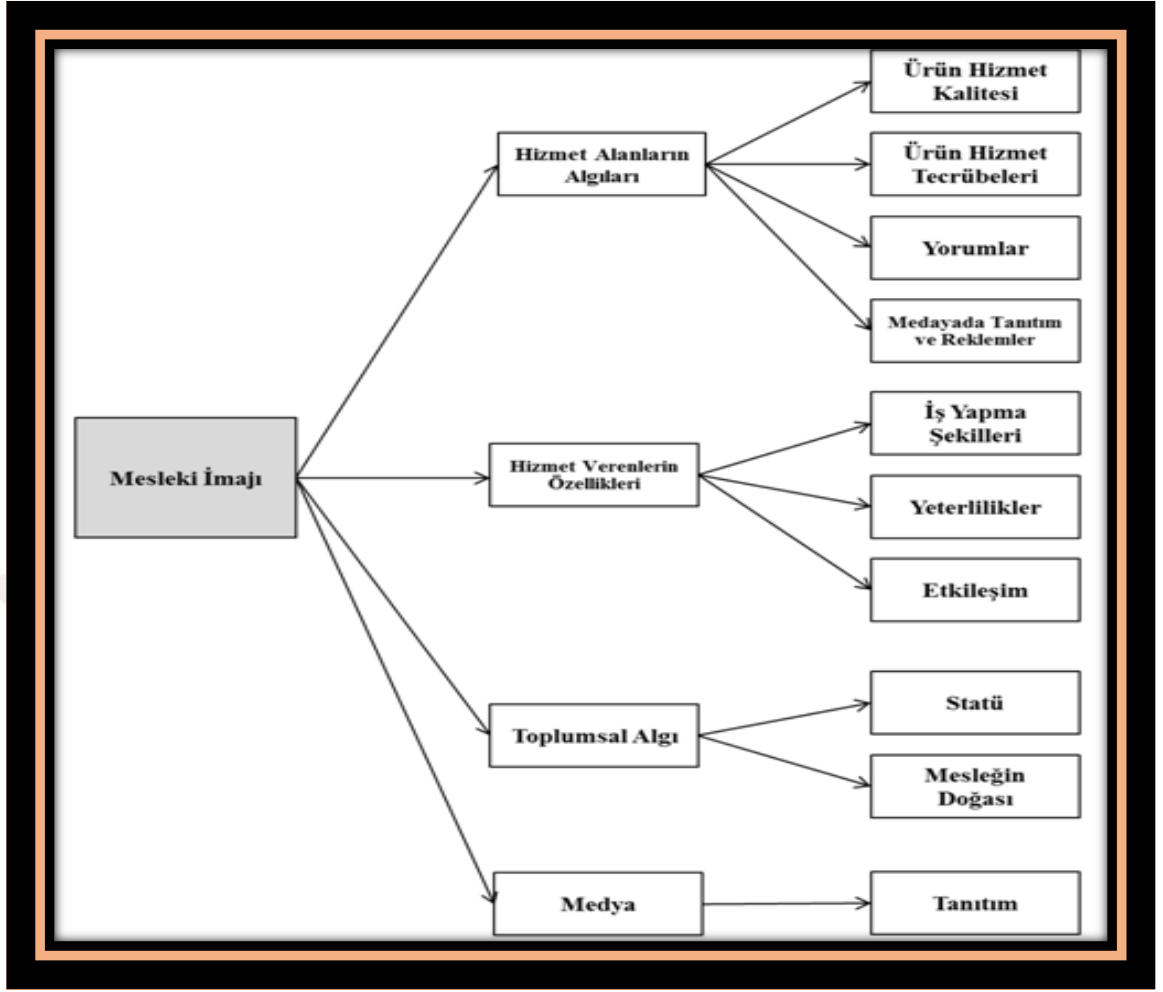
Mesleki imaj her meslek için önemli bir değerdir. Görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirme amacıyla olan kişilerin/kurumların toplumda olumlu bir imaja sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. İyi bir imaja sahip olan kişiler/kurumlar işlerini yapmakta daha başarılı olmaktadır.

Meslek kavramı, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “*bir kimsenin kendine temel çalışma alanı edindiği, geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş*” olarak tanımlanmıştır (<https://sozluk.gov.tr>). Başka bir ifade ile insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için belli bir ücret karşılığı profesyonel seviyede yaptıkları iş veya eylem olarak tanımlanmaktadır (Dereli, 2015: 8). Meslek kavramı; Latince kökenli arz etme, ifade

edebilme manasına gelen “*profession*” kelimesinin ülkemizdeki karşılığıdır. Meslek kavramı, özel beceri, bilgi ve tecrübe gerektiren organize, süreklilik gerektiren, bilinçli işleri ifade etmektedir. Meslek; planlı eğitim almış, toplumsal alanda belli bir sosyal statüye sahip insanlar tarafından icra edilen, belli bir uzmanlığı gerektiren iş ya da uğraştır. (Şahin, 2006:233-264). Seçer (2009:43), meslek kavramının başka uğraş alanlarından ayıran temel özellikleri için yüksek seviyede bilgi ve beceri gerektirmesi, bu bilgi ve becerilerin akademik eğitimlerle kazanılması, belli bir denetime sahip olması, toplum tarafından kabul görmesi, kabul görüp iyi bir kazanç getirmesi, öznel ve nesnel açılardan geçerliği kanıtlanması olarak belirtmiştir.

Bütün mesleklerin kendine has özellikleri, standartları, kriterleri, kuralları ve toplumla ilişkili yönleri bulunur. Toplumun yapılan mesleğe karşı olan algısı o mesleğin mesleki imajını oluşturur (Ateş, 2012:3-18). İnsanlar bir meslek mensubuyla karşılaştıklarında o kişinin mesleği yapan diğer kişilerin özelliklerini de taşıdığını düşünerek, mesleki genelleme yapma eğiliminde olmaktadır. Söz konusu genellemeler ise; meslek hakkında insanların aklında bir imaj oluşmaktadır. Bu sebeple meslek imajı; bir meslek hakkında bireylerin sahip olduğu inançlar ve düşünceler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2018:17-21). Meslek imajı hakkında bir başka tanım ise; *“bireyin içinde yaşanan kültürel ortam ve sahip olunan önyargılar gibi kanallar vasıtasıyla elde ettiği verilerle mesleği değerlendirmesi, yorumlaması sonucu, bireyin zihninde yavaş yavaş ve birikimsel olarak biçimlenen mesleğe yönelik imgeler, algılar bütünü”* olarak tanımlanmıştır (Gök ve Derin, 2014: 135). Bu tanımlamalar ışığında mesleki imajın şekillenmesinde, yapılan mesleğin toplumda bireylere sağladığı itibar ve mevki mesleği uygulayanların bireysel özellikleri ve davranışlarının da etkili olduğu görülmektedir.

Bir mesleğin, toplumsal olarak algılanmasının haricinde mesleği yapan kişiler tarafından şahsi değerlendirmeleri yoluyla da anlaşılabilmektedir. Bir başka deyişle, bir mesleğin imajının oluşmasında meslek çalışanlarının tutum ve davranışları, başarıları, iletişim tarzları önem taşımaktadır. Bunların yansira mesleki imajda çalışanların görev yaptığı kurumların etkisi de bulunmaktadır. Dolayısıyla mesleki imaj ile kurum imajı birbirini etkilemektedir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2011: 29-30). Meslek imajını oluşturan faktörler Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Meslek İmajını Oluşturan Faktörler (Doğan,2018: 29)

Bayrak ve Doğan (2019), hizmet alanların algıları, hizmet verenlerin özellikleri, toplumsal algı ve medya faktörlerinin mesleki imajı oluşturduğunu belirtmektedir. Hizmet alan kişiler, zamanla tecrübe ettikleri ve geçmiş tecrübelerine uygun olarak mesleğin kendileri için ürettiği hizmetin vasfı ile sürece yönelik değerlendirmeleri, mesleğe yönelik algıya etki ederler (Bayrak ve Doğan 2019:10-11). Mesleğin ortaya koyduğu ürünün tanıtımı ve medyada yer alması da hizmet alan kişilerin algılarını etki etmektedir. Hizmet veren kişilerin özellikleri arasında yapılan mesleğe özgü yöntem, mesleki beceri ve yetkinlik ve mesleki etkileşim bulunmaktadır. Toplumsal algı faktörü ise yapılan mesleğin toplum içindeki sosyal durumu/yeri ve yapılan mesleğin yapısına yönelik algıların toplamından oluşmaktadır. Mesleği tanıtmaya ve toplumun yapılan o meslekle alakalı algısının biçimlenmesinde medya faktörü de önemli rol oynamaktadır (Bağçeci ve Ark. 2013:37-39). Böylelikle mesleklerin toplum tarafından olumlu bir

şekilde algılanmasıyla oluşturulan mesleki imaj, toplumsal düzeyde büyük ölçüde faydalı olacaktır.

Bir mesleği icra eden kişilerin sahip olunan yeterlilikler ve mesleki gelişimine yönelik hedeflenen kariyer basamağı ve toplumsal statüsü, başka bireyler tarafından olumlu algılanmasıyla oluşabildiği gibi mesleği icra edenler açısından yani çalışanlarda da oluşabilmektedir (Cansız, 2019: 2). Bu durum çalışanların icra ettikleri mesleğe yönelik algıları olabildiği gibi psikolojik açıdan iyi olma durumları da önemli bir etken olarak görülebilmektedir. Örneğin; avukatlık mesleğini icra edenlerin mesleklerini icra ederken hissettikleri mutluluk veya mutsuzluk gibi duygular üzerinde hem toplumun mesleğe olan bakış açısı hem de avukatların içinde bulundukları koşulların etkili olduğu söylenebilecektir.

Taşıdığı anlam ve önemle imaj olgusu, günümüzde birçok araştırmacının ilgi odağı haline gelmiştir. İlgili yazın incelendiğinde ağırlıklı olarak kavramın kamusal alan çerçevesinde ele alındığı, örgüt yönetim stratejilerini belirlemede ve hizmet sektörü gibi birçok alanda da çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Avukatların, bireylerin ve toplumun hak ve adalet arayışları noktasındaki etkisi düşünüldüğünde avukatlık mesleğinin imajı manevi unsurlara dayandırılmaktadır. Dolayısıyla toplum nazarında kutsallık tartışması sebebiyle oldukça önemli bir meslektir. Bu sebeple Avukatlık mesleğinin imajı, bu mesleğin özellikleri, amacı ve Avukatlık mesleğinin toplumdaki statüsü başlıklarına aşağıda daha detaylı bir şekilde yer verilmektedir.

1.1.5. Avukatlık Mesleği ve İmajı

800 yıllık tarihi bir geçmişi olan Avukatlık mesleğinin tarihsel süreç içinde birçok tanımı yapılmıştır. “*Avukat*” kelimesi, Yunanca kökenli bir kelime olup, Antik Yunancada “*ayrıcalıklı, güzel konuşan*” anlamlarına gelmektedir. Türk Dil Kurumunun (TDK) yapmış olduğu tanımlamaya göre avukat; “*Hak ve yasa işlerinde isteyenlere yol göstermeyi, mahkemelerde, devlet dairelerinde başkalarının hakkını aramayı, korumayı meslek edinen ve bunun için yasanın gerektirdiği şartları taşıyan kimse*”dir (<https://sozluk.gov.tr>). 1136 sayılı Avukatlık kanununun 1. Maddesinde yapılan değişiklikle “*yargı erkinin kurucu unsuru*” olarak, 2. Maddesindeyse “*Her türlü hukukî sorun ve anlaşmazlıkların, adâlet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesi ve*

genellikle hukuk kurallarının tam olarak uygulanması hususunda, yargı organları ve hakemlerle resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlara yardım etmek amaçlarıyla, hukukî bilgi ve tecrübelerini, adâletin hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis ederek kamu hizmeti gören serbest meslek mensubu kişi” olarak tanımlanmaktadır (mevzuat.gov.tr). Türkiye İş Kurumu meslekler rehberinde avukatlık mesleği: “Bireylerin birbirleriyle ve devletle ilişkilerinde ortaya çıkan anlaşmazlıklarda hukuki bilgisine başvurulmuş ve bireyleri ilgili yerlerde, özellikle mahkemelerde temsil eden ve haklarını savunan kişi” olarak tanımlanmıştır (<https://iskur.gov.tr>).

1136. Sayılı kanunun söz konusu iki maddesi, avukatlık mesleğine ilişkin dört temel unsura işaret etmektedir. Bu unsurlardan ilki; avukatlık mesleğinin bir kamu hizmeti olması ikinci unsuru avukatlık mesleğinin serbest bir meslek olması, üçüncü unsurunun ise bir meslek tekeline yani Barolara bağlı olması ve sonuncu unsur ise bağımsız bir meslek olma özelliğine sahip olması şeklinde sıralanabilmektedir (Mevzuat, 2022). Sıralanan bu özellikler çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylandırılarak bilgi verilmiştir.

Türk Hukukçular Derneğinin 1934’te yayınladığı Türk Hukuk Lügatı adlı eserinde ise;

" Kanun işlerinde ve hukuki meselelerde mütalaa beyan etmek, mahkeme ve hakem veya kaza salahiyetini haiz diğer merciler huzurunda hakiki ve hükmi şahıslara ait hakları dava ve müdafaa eylemek ve bunlara ait bütün evrak tanzimi adli muameleleri ve resmi dairelerde nızalı ve ihtilaflı işleri takip etmek salahiyetini haiz ve hukuki bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine tahsis edip tarafların hukuki münasebetlerinden veya karşılıklı menfaatlerinden doğan ihtilafların hakka uygun olarak halline tavassut ve umumiyetler mahkemelerle diğer resmi mercilere kanunun tam olarak tatbiki hususunda yardım eyleyen ve Avukatlık Kanunun birinci maddesinde yazılı şartları haiz bulunan ve bu sıfatla amme hizmeti mahiyetinde bulunan bir mesleğe sahip olan kimse" olarak çok kapsamlı bir tanımlama yapmıştır (Başbakanlık, 1991).

Yılmaz ise avukatlığı; “bilgi ve tecrübelerini adâlet hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis eden kişi” olarak tanımlanmıştır (Yılmaz, 2008: 69). Daha genel bir ifadeyle Avukat, hukuki meselelerde bilgisine başvurulmuş, vekalet ettiği kişilerin çıkarını, hayatlarını, özgürlüğünü, şeref ve onurunu yazı veya sözlü bir şekilde adâlet huzurunda savunmayı kendisine meslek edinen kişidir. Yine Yılmaz, “Avukatlık mesleği, Dünyanın en önemli ve en prestijli mesleklerinden biridir. Avukatlık mesleği bugün geline noktasına, binlerce yıllık bir gelişmenin sonunda yerleşmiştir ve gelişimin, tarihsel süreç içerisinde devam ederek süreceği muhakkaktır. Avukatlık mesleğinin önemi,

devlet denilen varlığın üç temel işlevinden biri olan ve hukukun üstünlüğü ilkesi sebebiyle, diğer iki işlevin de üstünde bulunan yargı işlevinin bir parçası olmasından kaynaklanmaktadır” ifadesiyle avukatlık mesleğinin toplum nazarında itibar görmüş ve saygı duyulan bir meslek olduğunu belirtmiştir. (Yılmaz, 2008: 734).

Birçok kaynaktan yapılan tanımlamalara bakıldığında farklı zamanlarda yapılan tanımlamalar, aynı zamanda içinde bulunulan dönemin hukuksal anlayışının da bir işaretidir. Milattan önce yaşamış olan Caton, *“konuşmasını, inandırmasını bilen namuslu adam”* olarak tanımlamıştır. Rönesans döneminde ise, *“yumuşak, sakin, Tanrıdan korkan, hakikati ve adaleti seven kişi”* olarak ifade edilmiştir. (Erem, 2006: 35). 13. yüzyılın sonlarına doğru avukat; *“yumuşak, sakin, Tanrı’dan korkan, hakikati ve adaleti seven kimse”* olarak tanımlanmıştır (Güner, 2003: 409).

Avukatlık mesleği yapısı bakımından toplumların oluştuğu en eski dönemlerden bugüne kadar var olmuştur. Avukatlık mesleğinin yeri, avukatlık mesleğinin vasfı, mesleki bağımsızlık ve mesleki örgütlenme gibi konuların ilk çıkış yeri Eski Yunan ve Roma medeniyetleri olarak kabul edilmektedir (Ataman, 2014).

1.1.5.1. Avukatlık Mesleğinin Özellikleri ve Amacı

1136 sayılı Avukatlık Kanunun 2. Maddesinde avukatlık mesleğinin amacı; *hukuki münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamaktır. Avukat bu amaçla hukuki bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine ve kişilerin yararlanmasına tahsis eder”* şeklinde düzenlenmiştir (Mevzuat, 2022).

1136 sayılı Avukatlık Kanunu 1. Maddesi incelendiğinde avukatlık mesleğinin kendine özgü dört temel özellikleri bulunmaktadır. Avukatlık mesleğinin bu temel unsurları; mesleğin “kamu hizmeti niteliği” taşıması, mesleğin “serbest meslek” şeklinde icra edilmesi, mesleğin icrasının “tekel oluşturması” ve avukatın mesleğini yerine getirirken “bağımsız” olmasıdır (Mevzuat, 2022).

- **Avukatlık mesleği kamu hizmeti niteliğindedir**

Anayasa'nın 47. maddesinde “*Kamu hizmeti niteliği taşıyan özel teşebbüsler, kamu yararının zorunlu kıldığı hallerde devletleştirilebilir...*” hükmündeki kamu hizmeti ifadesi eylem ve girişim anlamında kullanıldığı aşikardır (Yasalar, 2022). Kamu hizmeti, Kamu hizmeti, “*önemli derecede kamu yararı içermesi ve bireylere özel faaliyet olarak gereği gibi sunulmasının mümkün olmaması nedeniyle, yasama organı tarafından özel faaliyetler için söz konusu olamayacak bir ayrıcalıklar ve yükümlülükler rejimine (spesifik hukuksal rejim) tâbi tutulan faaliyet kamu hizmetidir*” olarak tanımlanmaktadır (Ulusoy, 2004). Kamu hizmetini Korkusuz, (2014: 5), “*belli bir görevi yürütmek üzere kamu tüzel kişileri tarafından tahsis edilmiş olan ajan ve vasıtalar bütünü*”, Duran, (1982: 304) “*görülmesinde kamu yararı olan ve toplumsal bir gereksinmeyi karşılayan faaliyet*”, Güner, (2011: 103) ise “*siyasal organlar tarafından kamuya yararlı olarak kabul edilen, bir kamu kuruluşunun ya kendisi ya da yakın denetimi ve gözetimi altında özel kesim tarafından yürütülen faaliyetler*” olarak tanımlamaktadırlar. En yalın ifade ile kamu hizmeti, toplum yararına ve toplumsal ihtiyaçların karşılanması için yapılan hareket ve girişim olarak ifade edebilmektedir. Bu tanımlamalar ışığında; bir eylemin kamu hizmeti sayılabilmesi için kamu hizmetleri hukukî düzenine, yani idari anlamda kamusal yönetim usullerine tâbi olması gerekmektedir. Kamu hizmetiyle alakalı olmasından dolayı kişi ya da kişilerce ihtiyaç duyulduğunda kamu hizmetinin alınması sağlanmalıdır (Mevzuat, 2022). Kamu hizmetinin devlet elinde olması, artan ve değişen ihtiyaçların da etkisiyle bu hizmet özel kişiler (Avukat) ve kuruluşlarca da yerine getirilmektedir. Dolayısıyla anayasal hak arama özgürlüğünün yaşama geçebilmesi bakımından avukatlık hizmetleri kamu hizmeti olarak görülmektedir.

- ***Avukatlık mesleği serbest meslek niteliğindedir***

Avukatlık mesleğinin serbest meslek olduğuna dair Avukatlık Kanunu'nun 1'inci maddesinde, “*Avukatlık, kamu hizmeti ve serbest bir meslek*” olarak ifade edilmiştir (Mevzuat, 2022). Avukatlar görevlerini yaparken, meslekî faaliyetlerinin içeriğini belirlemede ya da türünü seçmede özgürdürler. Bunun dışında avukatların kendilerine verilen hukuki görevleri almaya zorlanamaması, ayrıca gerekli hallerde işini her aşamada bırakabilmesi, avukatlık mesleğinin serbest meslek olması niteliğinden kaynaklanmaktadır (Aday, 1994). Serbest meslek, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunun 65. maddesinde “*Sermayeden ziyade şahsi mesaiye, ilmi ve mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmayan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk*

altında kendi nam ve hesabına yapılması.” şeklinde tanımlamıştır (Mevzuat, 2022). Bu tanımlama bağlamında Avukatlık mesleği, sermayeden çok bireysel emeğe bağlı bir meslektir. Avukatlık Mesleğini yapmak için avukatlık ruhsatını alıp bir baroya kaydolmanın yanı sıra bir işyeri açıp, gerekli donanımına sahip olmak gereklidir (Korkusuz, 2014).

- ***Avukatlık meslek icrasının tekel oluşturmaya niteliği***

Avukatlık mesleği, tekelcilik vasfını yasadan almaktadır. Avukatlık tekeli Avukatlık Kanunu’nun 35. ve 63. maddesinde düzenlenmiştir. Avukatlık kanunun 35. Maddesinde “*Kanun işlerinde ve hukuki meselelerde mütalaa vermek, mahkeme, hakem veya yargı yetkisini haiz bulunan diğer organlar huzurunda gerçek ve tüzel kişilere ait hakları dava etmek ve savunmak, adli işlemleri takip etmek, bu işlere ait bütün evrakı düzenlemek, yalnız baroda yazılı avukatlara aittir*” Kanun’un 63. maddesinde ise, “*Baro levhasında yazılı bulunmayanlar ve işten yasaklanmış olan avukatlar, şahıslarına ait olmayan dava evrakını düzenleyemez, icra işlemlerini takip edemez ve avukatlara ait diğer yetkileri kullanamazlar* (Mevzuat, 2022). *Baro levhasında yazılı bulunmayanlar avukatlık unvanını da taşıyamazlar...*” ifadeleriyle açıklanmıştır (Mevzuat, 2022). Bu maddelere bağlı olarak avukatlar, vekâleten hukuki işleri takip etme konusunda tekelci niteliğe haiz olmaktadır. Avukatlık meslek icrasının asli ve kurucu unsuru olmasındaki amaç “*avukatı korumak ve ona hak bahşetmek gibi bir amaca yönelik değildir. Normun koruma amacı, avukatlık mesleğini, hukukun kendisini ve daha fazlası hukukî yardım görevini kapsamaktadır*” (Mevzuat, 2022). Bu bilgilere ek olarak; 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’nun 35/A Maddesinde “*Avukatlar dava açılmadan veya dava açılmış olup da henüz duruşma başlamadan önce kendilerine intikal eden iş ve davalarda, tarafların kendi iradeleriyle istem sonucu elde edebilecekleri konulara inhisar etmek kaydıyla, müvekkilleriyle birlikte karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilirler. Arşı taraf bu davete icabet eder ve uzlaşma sağlanırsa, uzlaşma konusunu, yerini, tarihini, karşılıklı yerine getirmeleri gereken hususları içeren tutanak, avukatlar ile müvekkilleri tarafından*

birlikte imza altına alınır.” ifadesiyle de “*uzlaşma sağlama hakkı*” da avukatlık tekeli içerisinde yer almakta ve bu faaliyet sadece avukatlara tanınmaktadır (TBB, 2022).

- ***Avukatlık mesleğinin bağımsızlık niteliği***

1136 sayılı Avukatlık Kanunun 1. Maddesinde (Değişik ikinci fıkra: 2/5/2001-4667/1 md.) “*Avukat, yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı serbestçe temsil eder*” Avukatlık mesleğinin bağımsızlık niteliği açıkça ifade edilmiştir (mevzuat.gov.tr). Bağımsızlık, avukatların mesleklerini icra ettikleri anda doğrudan veyahut dolaylı bir engelleme, zorlama ya da müdahale olmadan, bağımsızlığını güvenceye alan, eşitliğe dayalı, adli, idari, hukukî ölçütlerin belirlenmesi ve korunması anlamına gelmektedir (Gürseller, 2004). Avukatların mesleki bağımsızlığı, müdafaa bağımsızlığını da beraberinde getirmektedir. Başka bir ifade ile avukatlar bağımsız ve özgür ise müvekkillerinin çıkarlarını koruyabilirler.

Avukatlık mesleğinin amacı, hak ve hukuk işlerinin adli hükümler çerçevesinde tam ve yerinde uygulanmasını sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda avukatlar bilgi ve tecrübelerini kurum ve kişilerin yararlarına sunmaktadır (Mısır, 2016).

1.1.5.2. Avukatlık Mesleğinin Toplumumuzdaki Yeri ve Önemi

Avukatlık mesleğinin ülkemizdeki gelişimine bakıldığında; insanların hukuki işlerinde onlara vekillik etme ve onların işlerini takip etme ihtiyacı ile başlamış, hukuki vekâlet kavramının oluşması, nitelik ve yetkilerinin bugünkü anlamıyla oluşması çabaları ile devam etmiştir. Geçmiş tarih içerisinde bir dönem “*muhami*” (himaye eden) olarak ifade edilen avukatlık mesleğini icra edenler, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’nun 1’inci maddesinde yapılan değişiklikle de “*avukat, yargının kurucu unsurlarından biridir*” olarak tanımlanmıştır (mevzuat.gov.tr). Avukatlık Mesleği; Anayasanın 36. Maddesinde “*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir...*” hükmünde geçen hak arama hürriyetinin bir yansıması ve hakkın kullanılması noktasında güven veren bir meslektir (Gökcan, 2009/ Mevzuat, 2022).

Yargılama mantığında, bireyler yargılanma sürecinde iddia ve savunma hakkını doğrudan kullanabilecekleri gibi avukat marifetiyle de kullanabilir. Avukatlar, insanların hukuki işlerine vekalet etmenin dışında kamu namına görev yapan ve devletin yetkisini

temsil eden, insanların kanuni haklarının tam olarak kullanılmasını ve korunmasını sağlayan, adalet sistemini dengede tutan ve mahkemelerce verilen kararların adil olması için çaba gösterirler. Günlük yaşamın en yoğun gereksinimi olan adaletin gerçekleşmesi için avukatlık mesleği ve mensupları şarttır. Bu sebeple; Avukatlık mesleği toplumumuzda adalet sistemindeki rolü ve önemi büyük olan bir meslektir. Hukuk ölçütlerini ve hukukun üstünlüğü ilkesini benimsemiş bireyler olarak Avukatlar toplumumuzda saygın ve itibarlı bir konumda yer almaktadır (Yaylalı, 2018).

Avukatlar, hukuk sisteminin korunmasına hizmet eden, hak arama özgürlüğün peşinde koşan ve hukuk uğruna büyük çaba gösteren meslek mensuplarıdır. Hak ve menfaatlerinin ihlal edildiğini düşünen vatandaşların ilk başvurdukları kişiler avukatlar olmaktadır. Avukatlık mesleği hem müvekkilinin menfaatini koruma adına hem de hukukun işleyişinde yargı eylemlerinin yerine getirilmesinde görev alması, avukatlık mesleğinin hukuki niteliği açısından mesleğe büyük değer katmaktadır (Öztatar, 2011). Adalet sisteminin kuruluş ve belirli bir düzen içerisinde olması sürecinde avukatlara büyük sorumluluk ve görevler yüklenmiştir. Adalet sistemi açısından yargılama sürecinin üç önemli ögesi olan “*sav, savunma ve sentez*” kavramlarından savunmanın vekili olan avukatlar, insanların hukuki zorluk yaşadığı durumlarda ilk olarak başvurdukları ve bilgi aldıkları kişiler olmaktadır. Avukatlar, adalete olan güvenin korunabilmesinde etkin bir rol üstlenmektedirler. Avukatlar geçmişten beri daha çağdaş ve adil bir dünya adına, insanlık için hizmet etmiş ve tüm hakların korunabilmesi adına büyük emekler harcamışlardır. Dolayısıyla hak ve hukuk yolunda büyük fedakârlıklar yapan avukatların toplum katında saygın kişiler olmaları yaptıkları işin doğal bir karşılığı olmuştur. Avukatlık mesleği; sosyal hayatta her geçen gün önemi daha da artan bir meslek haline gelmiştir. Günlük hayatınızda meydana gelen değişimler özellikle de teknoloji alanında yaşanan ilerlemeler, yeni hukuki meseleleri de beraberinde getirebilmektedir. Geline bu aşamada adalet arama özgürlüğünün eyleme geçmesi, avukatlık mesleğinin varlığıyla olanaklıdır (Serçemeli, 2018: 24).

1.1.5.3. Avukatlık Mesleğine Kabul ve Avukatların Görev ve Sorumlulukları

Hak arama özgürlüğünün güvencesi olan avukatlar, yargılama sisteminin ana unsuru olarak hayatımızda yer almaktadır. Avukatlık mesleğine kabul şartları 1136 sayılı Avukatlık Kanunun 3. Maddesinde (mevzuat.gov.tr);

“Avukatlık mesleğine kabul edilebilmek için:

- a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- b) Türk hukuk fakültelerinden birinden mezun olmak veya yabancı memleket hukuk fakültesinden mezun olup da Türkiye hukuk fakülteleri programlarına göre noksan kalan derslerden başarılı sınav vermiş bulunmak,
- c) Avukatlık stajını tamamlayarak staj bitim belgesi almış bulunmak,
- d) (Ek: 2/5/2001 - 4667/3 md.; Mülga: 28/11/2006-5558/1 md.) (1) sınavı başarı ile bitirmek,
- e) Levhasına yazılmak istenen baro bölgesinde ikametgâhı bulunmak,
- f) Bu Kanuna göre avukatlığa engel bir hali olmamak gerekir” şeklinde düzenlenmiştir

Avukatlık mesleğine kabul için gerekli olan Kanunun 3. Maddesindeki birinci şart, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaktır. Mesleğe kabulde vatandaşlık şartının aranması farklı sebeplere dayanmaktadır. Bu gerekçeler (Özkan, 1999:161);

- Avukatlık mesleğinin bir kamu hizmeti olması,
- Tüm avukatlardan belirli ölçüde ülkesindeki toplumsal ve yönetsel yapıdan ve ilişkiler hakkında bilgi sahibi olmasının beklenmesi,
- Avukatlık mesleğinde disiplin ve düzenin oluşturabilme ve avukatları yabancı çekişmeden koruma adına yabancı etkenlerin hukuk alanında tehdit oluşturmasının önüne geçilmesi isteği olarak sıralanabilir.

Avukatlık mesleğine kabul için gerekli olan Kanunun 3. Maddesindeki ikinci şart ise hukuk fakültesi lisans mezuniyetine sahip olmak ya da yabancı bir ülkeden hukuk fakültesi mezuniyetine sahip olup denklik belgesine sahip olmaktır. Mesleğe kabul için gerekli olan bir diğer şart ise herhangi bir ilin barosuna başvuru yaparak avukatlık stajını tamamlamak ve staj bitim belgesini almaktır. 1136 sayılı yasanın (d) bendinde yer alan sınavı başarı ile bitirmek koşulu 5558 sayılı yasanın birinci maddesi gereğince 28/11/2006 tarihinde mülga edilmiştir. 02/05/2001 tarihinde 4667 sayılı yasa ile kurulan avukatlık sınavı şartının kaldırılması yerinde bir düzenlemedir (Mevzuat, 2022).

1136 sayılı yasanın (e) bendinde yer alan Levhasında yazılmak istenen baro bölgesinde ikametgâh şartı anlamına gelen bir düzenlemedir. Türk Medeni Kanunu’nun

19. Maddesinde ikametgahı, “*Yerleşim yeri bir kimsenin sürekli kalma niyetiyle oturduğu yerdir. Bir kimsenin aynı zamanda birden çok yerleşim yeri olamaz. Bu kural ticarî ve sınaî kuruluşlar hakkında uygulanmaz*” olarak tanımlanmıştır (Mevzuat, 2022). Yani bir kişinin yerleşmek niyeti ile oturduğu yer, ikametgahı olarak sayılır. Avukat olacak kişilerin baro levhasına yazılacağı yerde oturması gerekmektedir. Levhasına yazılmak istenen baro bölgesinde sürekli kalma niyeti ile oturuyor olmak, oturduğu yer muhtarlığına kayıt yaptırmak ve buradan alacağı yerleşim yeri belgesi ile baroya başvurmak yeterli olmaktadır.

Yukarıda sıralanan bu koşullar avukatlık mesleğine kabulün olumlu şartlarını oluşturmaktadır. Olumsuz şartlarda 1136 sayılı yasanın (f) bendinde avukatlık engellerinin bulunmaması şeklindedir. Yine bu düzenlemede Avukatlık Kanunu’nun 5. Maddesinde (Mevzuat, 2022);

“Aşağıda yazılı durumlardan birinin varlığı halinde, avukatlık mesleğine kabul istemi reddolunur:

- a) (Değişik : 23/1/2008-5728/326 md.) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı iki yıldan fazla süreyle hapis cezasına ya da Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...)(1) zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmak,*
- b) (Değişik: 22/1/1986 - 3256/2 md.) Kesinleşmiş bir disiplin kararı sonucunda hâkim, memur veya avukat olma niteliğini kaybetmiş olmak,*
- c) (İptal: Anayasa Mahkemesi’nin 28/2/2013 tarihli ve E.: 2012/116, K.: 2013/32 sayılı Kararı ile.)*
- d) Avukatlık mesleği ile birleşemeyen bir işle uğraşmak,*
- e) Mahkeme kararı ile kısıtlanmış olmak,*
- f) İflas etmiş olup da itibarı iade edilmemiş bulunmak (Taksiratlı ve hileli müflisler itibarları iade edilmiş olsa dahi kabul olunmazlar),*

g) *Hakkında aciz vesikası verilmiş olup da bunu kaldırmamış bulunmak,*

h) *Avukatlığı sürekli olarak gereği gibi yapmaya engel vücut veya akılca malul olmak*” şeklinde ifade edilmiştir (Mevzuat, 2022).

Avukatlık mesleğini icra edenler, üstlendikleri görevleri ve bu görevlerin onuruna yakışır bir biçimde özen göstererek ve şerefiyle yerine getirmek, avukatlık mesleğinin gerektirdiği saygı ve güvene uygun şekilde davranmak ve Türkiye Barolar Birliği tarafından belirlenen avukatlık meslek kurallarına uymakla sorumludurlar. Avukatlık meslek kuralları bu mesleği icra edenler tarafından görevlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu ifa yükümlülüğü avukatların hukuki sorumluluğunun tespitinde asli bir öneme sahiptir (Öztatar, 2011).

Avukatlık Kanunu’nun 95. Maddesinin birinci bendi gereğince Baro Yönetim Kurulunun “*avukatlık onurunun ve meslek düzeninin korunmasını, meslekin adalet amaçlarına uygun olarak bağlılık ve onurla yapılmasını sağlamak,*” yükümlülüğü vardır (mevzuat.gov.tr). Avukatlık meslek mensuplarının görev ve sorumluluklarını genel olarak aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Mevzuat, 2022);

- *Avukatlar, adaletin dağıtımında temel bir unsur olarak, her zaman mesleklerinin şeref ve itibarını korurlar.*
- *Avukatlar, müvekkillerine onların sahip oldukları hak ve yükümlülükler ile müvekkillerinin hak ve yükümlülüklerini ilgilendirdiği ölçüde hukuk sisteminin işleyişi konusunda bilgi vermek; müvekkillerine uygun yoldan her türlü yardımda bulunmak ve onların haklarını korumak için hukuki muamelede bulunmak; müvekkillerine mahkemeler, yargı yerleri ve eğer uygun ise idari makamlar önünde yardım etmekle yükümlüdürler.*
- *Avukatlar, müvekkillerinin haklarını korurken ve adaletin gerçekleşmesine çalışırken, ulusal ve uluslararası hukukun tanıdığı insan haklarını ve temel özgürlükleri yüceltmeye çalışırlar ve hukuka ve hukukçuluk mesleğinin kabul görmüş standartlarına ve ahlak kurallarına uygun biçimde, serbestçe ve özenle hareket ederler.*
- *Avukatlar, her zaman müvekkillerinin menfaatlerine saygı gösterirler.*

Avukatlık mesleği, toplumun her türden hukuksal anlaşmazlıklarına hukuk kuralları çerçevesinde adil bir şekilde çözüm bulan adalet hizmeti açısından çok önemli görevler yerine getiren bir meslektir. Yargı işlerinin doğru bir şekilde gerçekleşmesinde avukatlık mesleğini icra edenler, adalet hizmetlerinin tam ve doğru bir şekilde yürütülmesine yardım ederek asli vazifelerini yerine getirerek hukuk sisteminin gelişmesine ve işlevlerinin yerine getirilmesinde önemli katkılar sağlamaktadırlar. Tüm uygar toplumlarda olduğu gibi ülkemizde de adalet ilkesinin giderek önem kazanması ve hukuka uygun adilane yargılamanın yapılabilmesi için avukatlık mesleğinin önemini gözler önüne sermiştir. Sonuç olarak avukatlık mesleği, savunma hakkının gerçekleştirilmesinde insanlara hukuki yardım yaparak bireylerin haklarını elde edebilmelerine yardımcı olan, hukuki konularda bilgilerine danışılan, hukuk konusunda uzmanlık gerektiren etkin bir meslek dalıdır.

1.2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Çalışmanın bu kısmında psikolojik dayanıklılık kavramına değinilecektir. Sonrasında psikolojik dayanıklılığın boyutları ve çalışma hayatındaki olumlu ve olumsuz etkileri hakkında bilgiler sunulacaktır.

1.2.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Sosyal bir varlık olan insan çevresine uyum için bazen olumlu bazen olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmekte ve yeni deneyimler edinebilmektedir. Bazı insanlar karşılaştıkları kötü durumlarla daha kolay başa çıkarken bazılarıysa bu olumsuz durumlara karşı daha dayanıksız olabilmektedirler. Psikolojik dayanıklılık kavramını Amerikan Psikoloji Derneği (APA) “*sıkıntılı, trajik olan, travmatik, tehdit içeren durumlar veya aile içi sorunlar, önemli sağlık sorunları veya iş stresi gibi önemli olan birçok stres faktörü karşısında mevcut duruma uyum sağlama süreci*” olarak tanımlamaktadır (APA, 2021). Türk Dil Kurumu’nun yapmış olduğu tanımlamaya göre “*Dayanıklı*” kelimesi “*metanetli, metin, mütehammil, dayanabilen, sağlam, güçlü, mukavim, zorlu, stabil*” kavramlarla ifade edilmiştir (TDK, 2021). İngilizce karşılığı ise “*resilience*” olan kavram Latince “*resiliens*” kelimesinden türetilmiştir. Bu kavram bir öğenin, cismin esnekliğine, bu sebepten ötürü uygulanan kuvvet sonrasında kolaylıkla

eski haline dönebilmesine karşılık kullanılmaktadır (Doğan, 2015). Alan yazın çalışmalarına bakıldığında psikolojik dayanıklılık kavramının, pozitif psikoloji alanında ele alınan, değerlendirilen ve incelenen bir kavram olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık kavramı ise en genel anlamıyla; sıkıntılı ve tehdit edici koşullara rağmen olumlu sonuçlara ulaşma olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte bu kavramın tanımı genel olarak varoluşçuluğa dayandırılmış ve Kobasa (1979) ve Maddi (2002) gibi varoluşçu psikologlar tarafından ortaya atılmıştır.

İlk olarak 1979 yılında Kobasa, tarafından doktora tezinde kullanılan bu kavramı Kobasa, gergin ve stresli durumlarda güçlü kalabilen bireylerin kişilik özelliği olarak tanımlanmıştır. Hunter, ise başarı ve uyum sağlama süreci olarak ifade etmiştir (Kobasa, 1979, Hunter, 2001). Maddi (2002: 175) psikolojik dayanıklılığı; stresli olaylarla karşılaşıldığında kişileri olumsuz sonuçlardan korumak için tampon etkisine sahip bir kişilik özelliği olarak ifade etmiştir (Maddi, 2002). İlgili yazın çalışmalarında birçok farklı tanımı bulunan psikolojik dayanıklılık kavramını Luthans ve çalışma arkadaşları (2007) ise bireyin karşılaştığı engeller, olumsuz bir durum karşısındaki zorlanma hali, belirsizlik gibi birçok olumsuzlukla baş edebilme ve başarılı olma yeteneği olarak tanımlamışlardır. (Luthans ve ark. 2007). Psikolojik dayanıklılık; kişinin hayatı boyunca karşılaştığı istenmedik durumlara, beklenmedik değişimlere uyum sağlayıp ve bu durumun üstesinden gelebilmesini sağlayan bir kişilik özelliğidir (Masten,1994). Psikolojik dayanıklılığı, stresli ortamların etkisini aşağı çeken, bilinç dışı gerilimi engelleyen bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Klad ve Bradley, 2004). Çetin ve Basım (2011: 4), psikolojik dayanıklılık kavramını bireyin hayattaki sıkıntılarla başa çıkmak için kişinin gücünü geliştirme kapasitesi, zorlu durumlara karşı uyum sağlamadaki tutum ve becerileri olarak ifade etmektedirler. Birçok insan zor durumlar karşısında duygusal geçişler yaşamakta ya da daha değişik tepkiler verebilmektedir. İnsanlar sadece bu olumsuz duygu durumlarını yaşamakla kalmaz bu tür stres yaratan olaylara zaman içerisinde genellikle uyum sağlayabilmektedirler. Bu uyumun en belirgin kaynağı, bireylerin birtakım adımlar atmasını gerekli kılan çaba ve süreç olan psikolojik dayanıklılık düzeyleridir. Kavi ve Karakale (2018: 60), psikolojik dayanıklılık kavramını; yaşanan kötü olaylar sonunda hemen toparlanma, ağır buhran ve bunalımlardan kurtulma, hastalıklardan çabucak iyileşme, olumsuz durumlardan sonra eski durumuna daha çabuk dönme olarak tanımlamışlardır. Kişinin olumsuz düşüncelerden kurtularak olumlu

düşünceler ve davranışlar sergileyen yaklaşıma psikolojik dayanıklılık olarak tarif edilmektedir (Yöndem ve Bahtiyar, 2016: 54). Bir diğer deyişle psikolojik dayanıklılık, negatif olaylar sonrasında kişinin daha güçlü ve daha işlevsel bir şekilde kendine gelmesi durumu olarak nitelendirilmektedir.

Kobasa ve çalışma arkadaşları (1982), stres karşısında dayanıklı durabilen insanların kendine özgü bazı tutumları bulunduğunu bunların ise değişime uyum ve açık olma, yaptıkları iş ne olursa olsun kendini o işe adapte edebilme, denetimi kendi elinde tutabilmesi olarak açıklamış ayrıca psikolojik dayanıklılığa sahip olan bireylerin daha az hastalandığını ve stresli durumları fırsata çevirebildiklerini belirtmiştir.

Psikolojik dayanıklılık kavramı üzerine, ilgili yazında henüz görüş birliği olan bir tanımlama bulunmamaktadır. Ancak, alan yazını araştırmalarında psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgili tanımların ortak görüşler şöyledir (Çelenk, 2019: 7);

- İnsanların güçlüklerle başa çıkma ustalığıyla bu güçlükler arasındaki dengeden psikolojik dayanıklılığın oluşması hali,
- İnsanların kişisel özellikleriyle bağlantılı, karakteristik bir durum olması.
- İnsanların yaşamında bulunan ve iyi oluş halini tehdit eden olumsuz güce karşı olumlu tepki verebilmesi ve üstesinden gelebilmesi,
- Çoklu stres yaşatan olaylar neticesinde artan sıkıntılı durumlara karşı bireyi koruyucu bir özellik olması veya olmaması
- Psikolojik dayanıklılık sıkıntılı olaylardan sonra gelişen bir süreç olup devamlılık arz eden bir özellik olmamasıdır.

Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı; insanların aile, iş ve sosyal çevresinde karşılaştığı olumlu ya da olumsuz olaylara karşı zamansal uyumu, yeteneği veya direnci olarak ifade edebiliriz. Yapılan bu tanımlar çerçevesinde uluslararası alan yazınında “psikolojik dayanıklılık” olarak karşımıza çıkan kavramın ülkemizdeki literatür karşılığı olarak da Gizir, (2004) “*Psikolojik Sağlamlık*”, Eminağaoğlu, (2006) “*Psikolojik Dayanıklılık*”, Terzi, (2008) “*Kendini Toparlama Gücü*”, Öğülmüş, (2011) “*Yılmazlık*”, Bölükbaşı, (2018) ise “*Dirençlilik*” gibi kavramlarla aynı kavramı tanımlamışlardır.

1.2.2. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları

Psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgi bilimsel çalışmalar incelediğinde psikolojik dayanıklılığın oluşmasında rol oynayan birçok etken olmasına karşın üç temel boyutta incelendiği görülmektedir. Kobasa (1979) ve Hunter (2001), yapmış olduğu çalışmalarda psikolojik dayanıklılığı bağlanma, denetim ve meydan okuma olmak üzere üç başlıkta toplamış ve değerlendirmiştir. Psikolojik dayanıklılığa ait bileşenler Şekil: 3’de gösterilmektedir. Psikolojik dayanıklılığı güçlü olan bir bireyi tanımlarken, bu boyutların her birinin ayrı etki ve sonucuna bakılabileceği gibi boyutların birbirleri ile gösterecekleri uyumun etkileri de önem arz etmektedir.

1.2.2.1. Bağlanma

Bu kavram, bireylerin yaşamlarının tüm yönleriyle içinde olma isteklerini ifade etmektedir. Bağlanma olgusu; tüm aksiliklere rağmen hayatı anlamlı kılma ve hayata olumlu bakabilme, hedeflerine ulaşabilmede gereken kararlılığı gösterebilme, yaşama bağlanmak için her daim elinden gelenin en iyisini yapma şeklinde tanımlanmaktadır (Kobasa, 1979). Bir başka ifadeyle; kişinin hayatın çeşitli alanlarıyla ilgilenme eğilimi olarak tanımlamıştır. Örneğin: Bireyin mücadeleci ve kendini yenileyici bir tutuma sahiptir. Motan ve Gençöz arkadaşları (2009) bu hususta psikolojik dayanıklılık ve bireyin şahsi kurallarına olan algısının güçlü olmasıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Akbaş, bağlanma boyutunun; bireyi sıkıntılı olaylar karşısında güçlü kalmasını sağladığını, ayrıca bireyin herhangi bir sıkıntılı durumdan kurtulmak için özgün çareler bulmada kendine güvenmeyi ve duruma müdahale edebilmesi olarak açıklamıştır (Akbaş, 2015). Gönülaçık (2017); insanların sosyal çevresine, işine, ailesine, inanç ve değerlerine bağlılığının stresli durumlarla baş edebilmesini kolaylaştırıcı bir etken olarak görüldüğünü belirtmiştir. Bağlanma boyutunda güçlü insanlar, kendilerine ve sosyal çevrelerine zaman ayırmaya özen gösterirken yaptıkları her işte kendileri için anlamlı bir şeyler bulabilmektedirler.

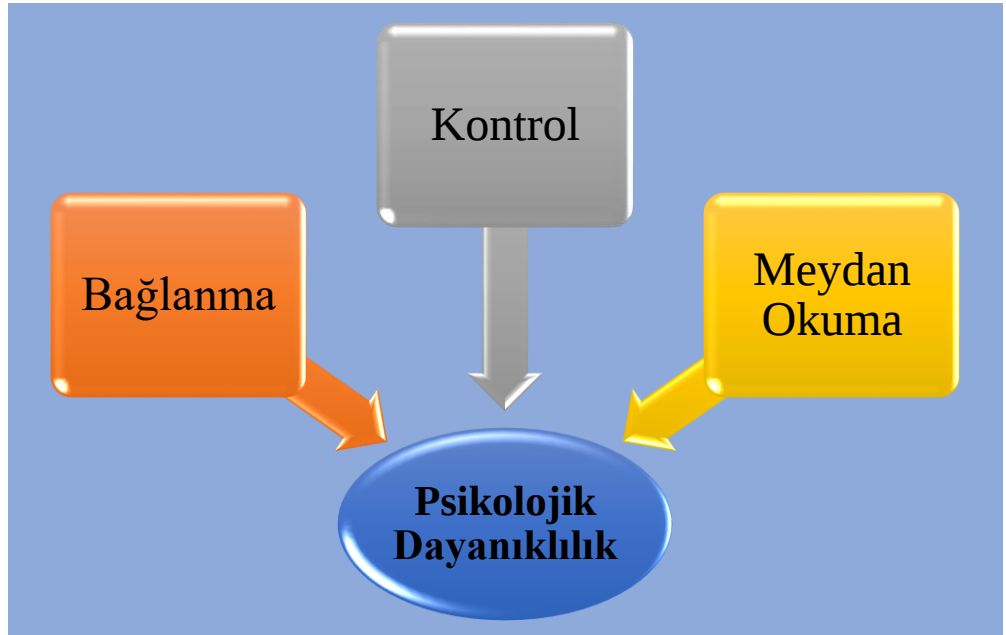
1.2.2.2. Kontrol

Kişinin hayatta karşılaştığı durumlara karşı söz sahibi olma ve bu durumları etkileyebileceğine olan inancını ifade etmektedir (Kobasa, 1979). Örneğin: Bireyin öz

disiplin, başarılı ve pozitif, içsel güdülenme, karar verme becerisi, kişisel özgürlük ve seçim yapabilme becerisine sahip olması. Farklı bir ifadeyle; dayanıklılığın kontrol boyutu insanların karşılaştıkları olaylar karşısında çekingen kalmayı kabul etmemesi durumudur (İnfal, 2021). Kontrol niteliğine sahip olan insanlar, endişe yaratan durumun şartlarını lehine değiştirip, kendisi için uygun bir hale gelebileceğini düşünmektedirler (Motan ve Gençöz, 2009). Yani insanın çevresini etkileme, yaşamını değiştirebilme gücü ve inancı ne kadar fazlaysa, zor durumlarda başarılı bir yönetim sergileme, çözümler bulma becerisi de o kadar yüksek olacaktır.

1.2.2.3. Meydan Okuma

Kişinin hareketsiz, pasif olmaktan çok değişime olan inancını ifade etmektedir. Örneğin: Bireyler özgüven sahibi, iyimser, sosyal, zorluklara karşı mücadeleci, olumsuz yaşantılardan ders çıkaran gibi özelliklere sahiptir şeklinde açıklamıştır (Kobasa, 1979, Nernekli, 2017). İnsanların güç durumlar ve yanlış olduğunu düşündüğü şeylere karşı meydan okuması veya kendi hatalarının psikolojik dayanıklılıklarını azaltmak yerine hatalarını olduğu gibi kabul ederek onları düzeltecek cesareti ve gücü kendilerinde bulmalarına imkân vermektedir (İnfal, 2021). Terzi (2005), meydan okuma boyutuyla ilgili olarak bireyin gelişimi için yaşamın normal bir yanı olarak görmüş ve beraberinde iyimserliği, yeni şeyler tecrübe edinmeyi ve kendine güveni içerdiğini belirtmiştir.



Şekil 3. Psikolojik Dayanıklılığın Alt Boyutları (Macit, 2021:4)

Psikolojik dayanıklılığı oluşturan bu üç ilke, insanların stres altında ve zor durumlarla karşılaşmaları durumunda olası tehlike ve olumsuzlukları fırsata dönüştürmesinde kişiye cesaret ve motivasyon sağlamaktadır (İnfal, 2021). Zira bireyin psikolojik dayanıklılığı yüksek olduğunda yaşamını ve işini anlamlı bulabilmekte ve böylelikle karşılaştığı olayları kontrol altında tutabilmektedir.

Friborg ve arkadaşları ise 2003 yılında yapmış oldukları çalışmada psikolojik dayanıklılığın alt boyutlarını 5 boyutta (kişisel güç, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar) incelemiş, 2006 yılında yapmış oldukları başka bir çalışmada ise “kişisel güç” boyutunun kendi içinde “kendilik algısı” ve “gelecek algısı” olarak ikiye ayrıldığını belirtmişlerdir. Bundan dolayı Friborg ve çalışma arkadaşları geliştirdikleri ölçekte psikolojik dayanıklılığın beş değil altı boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. Friborg ve çalışma ekibinin psikolojik dayanıklılığın bu boyutlarını kısaca açıklayacak olursak (2006:30);

- **Kendilik Algısı: Bireyin** kendi farkındalığına varması ve aslında kim olduğuna yönelik düşünceleri ifade etmektedir. Örneğin: Kişi ne olduğunu bilir, Ben Kimim? sorusunu sorar, kim olduğuna dair yorumlarda bulunup tehlike anlarında kendini nasıl korunacağına dair fikir yürütme yeteneğine sahiptir.
- **Gelecek Algısı:** Kişinin kendi geleceğine yönelik olumlu bakış açısına işaret etmenin yanı sıra, olumlu bir gelecek algısına sahip olmak psikolojik dayanıklılığı destekleyen niteliklerdendir. Örneğin: ileriye dönük öngörü ve fikirlerdir.
- **Sosyal Yeterlilik: Kişinin** sosyal uyumunu, dışa dönüklüğünü ve sosyal etkinliklerde bulunma halini ifade eder. Örneğin: Bireylerin çevresinden gördüğü destek ve çevreye adaptasyon.
- **Yapısal Stil:** Kişinin karakteristik bireysel özellikleridir. Örneğin: günlük işlerini devam ettirebilme, planlama yapma ve organize edebilme, özgüven, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması gibi kişisel özellikler.
- **Aile Uyumu:** Kişinin birinci dereceden yakını olan yani ailesinden gördüğü desteği ve onlarla arasında bulunan ilişkiyi ifade etmektedir. Örneğin: bireyin anne, baba ve kardeşler arasındaki duygusal bağ ve ilişki şekli.
- **Sosyal Kaynaklar:** Kişinin iş ve sosyal çevresi ve arkadaşları ile olan ilişkilerini ifade eder (Friborg ve ark. 2003, Friborg ve ark. 2006, Akt. Çetin, 2019)

Psikolojik dayanıklılık kavramına ilişkin alan çalışmalarına bakıldığında çeşitli tanımlamalar yapılmasının yanında bu kavram tanımlamalarının bazı ortak yönleri dikkat çekmektedir. Dikkat çeken bu özellikler psikolojik dayanıklılık olgusunun dinamik bir yapıya sahip olduğu, travma ve birtakım risk durumlarıyla başa çıkabilme, sağlam bir uzlaşma davranışı gösterebilmenin önemi yer almaktadır (Akar, 2018).

1.2.3. Psikolojik Dayanıklılık Modeli

Bu alanda yapılan birçok teorik çalışmalarının amacı; psikolojik dayanıklılık faktörleri ve aralarındaki bağlantının varlığını, temel sistemlerini, süreç ve sonuçlarını aydınlatmak olmuştur (Çelenk, 2019). Genel olarak bu teoriler, fizyolojik, kişilik ve bilişsel yönelimlerden ortaya çıkmıştır. Teorilerin çoğunluğu, psikolojik dayanıklılığın zamanla değişen dinamik bir süreç olduğu yönündedir. Kısacası, araştırmacılar tarafından genel kabul görmüş tek bir teori veya modeli bulunmamaktadır. Kimi teoriler psikolojik dayanıklılığın bir süreç olduğunu ileri sürerken kimi teoriler ise dayanıklılığın bireylerin yaşam isteklerinin bir sonucu olarak görmektedir. Yapılan araştırmalarda genellikle stresli işlerde çalışan kişilerin psikolojik dayanıklılık gücüne yönelik modellere ya da teorilere değinilmiştir. Bu modellerin çoğunluğu psikolojik dayanıklılığın dış çevre etkisiyle daha da güçleneceğini, olumlu sonuçları olduğunu ve içsel etkenlerden sonra ortaya çıkmakta olduğunu belirtmişlerdir (Çelenk, 2019).

1.2.4. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Bu bölümde psikolojik dayanıklılığın ortaya çıkmasında etkili olan ve psikolojik dayanıklılığın temel faktörleri ele alınacaktır. Psikolojik dayanıklılığın ortaya çıkması için, stresli durumlar veya baskılarla karşılaşılması gerekmektedir. Psikolojik dayanıklılık çalışmalarında psikolojik dayanıklılığı etkilediği düşünülen üç özellik bulunmaktadır. Bunlar, risk faktörü, olumlu sonuç gösterme ve koruyucu faktörlerdir (Çam ve Büyükbayram, 2017).

1.2.4.1. Risk Faktörü

Risk olası olumsuz yaşam şartlarıdır. Muhtemel olumsuz sonuçları tahmin eden bir değişken olarak, olumsuz yaşam şartlarını ifade etmek için kullanılmaktadır (Tümlü ve

Recepoğlu, 2013). Risk faktörlerinin niceliği ve ağırlığı psikolojik dayanıklılık açısından önemlidir. Kişinin yaşadığı sıkıntılar zorlaşıp çoğalırken, kişinin bu sıkıntının üstesinden gelmesi için gereken bireysel özelliklerin de gelişiyor olması gerekmektedir (Gizir, 2004). Psikolojik dayanıklılık, bireydeki sadece olumlu gelişmeleri ve sonuçları içerirken; risk faktörü bireyin henüz karşılaşmadığı her türlü olumsuz sonuçları ifade etmektedir. Başka bir deyişle risk, muhtemel olumsuz sonuçları öngörerek, olumsuz yaşam koşullarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bakımdan; yoksulluk, doğal afetler, psikolojik problemleri olan ebeveynler, cinsel taciz, genetik bozukluklar ve terör gibi birçok faktörün etkisi örnek olarak verilebilmektedir (Gönlüaçık, 2017). Kişinin psikolojik açıdan güçlü olması durumu, günlük yaşamda karşılaştığı olumsuz ve kötü olayların sonucunda risk faktörünün etkisi olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların dayanıklılık gelişimi, onların yaşamlarında karşı karşıya kaldığı stres anlarının yoğunluğu ve etki derecesi dikkate alındığında değeri artmaktadır (Gizir, 2004).

Risk faktörleri; kişiyle ilgili risk faktörleri, aile ile ilgili risk faktörleri ve toplumsal risk faktörleri olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir (Tümlü,2012). Bu faktörleri kısaca şöyle açıklayabiliriz;

1.2.4.1.1. Bireysel Risk Faktörleri

Bu faktörün teması özellikle *“kişinin engellilik algısı/yaşantısı/ diğer bireysel özellikleri”* alt başlıklarıyla değerlendirilmektedir. Kişinin sosyal alanda kendine yer edindiği, kendi engellilik tecrübesini nasıl değerlendirip nasıl algıladığı ve nasıl yaşadığıyla ilgilidir. (Uygunkara, 2019). Örneğin; zekâ düzeyi, endişeli/ agresif bir mizaç, sağlık problemlerinin varlığı, bireyin kendine olan güveninin ve öz saygısının düşük olması, problemlerle başa çıkma becerisinin olmaması, öz denetiminin olmaması, kendini ifade edememesi ve uyumsuz davranışlar sergilenmesi şeklinde sıralanabilecektir.

1.2.4.1.2. Ailesel Risk Faktörleri

Kişinin doğup büyüdüğü ailesiyle ilgili olumsuz durumlar, anlar ve yaşantıları içermektedir. Örneğin: ailevi problemler ve hastalıklar, ebeveynlerin boşanması, tek ebeveyne sahip olma, ebeveyn-çocuk arasında sağlıklı ilişkilerin kurulamaması, sert ya

da tutarsız disiplin anlayışı, kardeşler arası olumsuz ilişkiler, aile içi şiddet, ihmal ve istismarı içermektedir (Flores ve ark. 2004; Lansford ve ark. 2006).

1.2.4.1.3. Çevresel Risk Faktörleri

Kişinin içinde bulunduğu sosyal çevredeki olumsuz koşullardan kaynaklanan olumsuz haller ve şartları içermektedir. Örneğin; ev okul veyahut diğer hizmetlerin yeterli olmaması, göç, terör, düşük sosyo-ekonomik düzey, taciz, istismar, yetersiz beslenme, olumsuz akran desteği, toplumsal şiddet ve sarsıntıları içermektedir (Hetherington ve ark. 1999).

Psikolojik Dayanıklılık Araştırmalarında Ele Alınan Risk Faktörleri (Gizir, 2004:116)

- **Bireysel Risk Faktörleri**

Erken doğum
Olumsuz yaşam olayları
Kronik hastalıklar

- **Ailesel Risk Faktörleri**

Ebeveynlerin hastalığı ya da psikopatolojisi
Ebeveynlerin boşanması, ölümü ya da tek ebeveyn ile yaşamak
Ergenlik döneminde anne olma

- **Çevresel Risk Faktörleri**

Ekonomik zorluklar ve yoksulluk
Çocuk ihmali ve istismarı
Savaş ve doğal afetler gibi toplumsal travmalar
Toplumsal şiddet ve ailevi felaketler
Evsizlik

1.2.4.2. Koruyucu Faktör

Risk faktörünün karşıtı olarak görebileceğimiz koruyucu faktör; risk durumunun etkisini ortadan kaldırıp ya da azaltıp, psikolojik dayanıklılığı artırmakta ve stres durumlarını en alt düzeyde indirerek kişinin uyum becerisini geliştirmektedir (Greenberg,

2006). Kişinin karakteristik ya da içeriksel şartlarda travma karşısında direnmesine yardımcı olan etkin sistemdir. Olumsuz durumların etkisini ortadan kaldıran veya azaltan faktörler olarak açıklanabilmektedir. Koruyucu faktörler kendi içerisinde bireysel ve çevresel etmenler olmak üzere iki grupta incelenmiştir. Bu bağlamda; kişi için önemli olan husus, bu faktörlerin herhangi birinin varlığından ziyade bu faktörlerin mevcut veya olası riski ne ölçüde azalttıkları ya da engellediğidir. Örneğin; öz saygı, öz yeterlilik, öz güven, yaratıcılık, bağlama uyum, tahammül gücü, aile desteği, değer görme, kişilerarası olumlu iletişim (Arslan 2015, Uygunkara,2019).

1.2.4.3. Olumlu Sonuç Faktörü

Kişinin, haiz olduğu koruyucu faktörler ile risk faktörlerinin yarattıkları toplam etkilerinin ortaya çıkardığı yeterliliklerdir. Bireyin kişisel gelişim sürecini sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmesi için kişinin o duruma karşı güçlü ve sağlıklı bir uyum göstermesi biçiminde ifade edilmektedir. Örneğin; bireyin gelişim görevlerini yerine getirmesi, akademik başarı sağlayıcı, olumlu sosyal ilişkiler kurması, sosyal yeterliğe sahip olması, olumsuz davranışlardan uzak durması, duygusal problemler veya davranışlarının az olması, sosyal yardım çalışmalarında etkin olması, sosyal etkinliklerin içinde olması, kurallara uygun davranış sergileme eğiliminde olması, aile/arkadaş/sosyal çevre tarafından kabul görmesi ve çevresi ile uyum halinde olması, kendini kabul etmesi, yaşamından tatmin olması gibi olumlu sonuçlardır (Tümlü, Receptoğlu, 2013). Psikolojik dayanıklılığa etki eden faktörlerin bilinmesi, sıkıntılı ve stresli durumlarla karşılaşmadan önce risk grubundaki kişilere yönelik yapılacak önleyici çalışmalara yön vermesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Yukarıda psikolojik dayanıklılık kavramı ile ilgili verilen bilgiler ışığında birçok insan için hayata karşı güçlü olmak, stres ve sıkıntıların üstesinden gelmek, yaşanan her durumda işine kaldığı yerden devam edebilmek, kişinin becerilerini güçlendirme noktasında çok önemlidir. Bu sebeple kişi hem özel hayatı hem de çalışma hayatı açısından yaşadığı sıkıntılardan kurtulma ve bu durumdan daha kolay toparlanma fırsatı bularak ruhsal açıdan sağlıklı kalma olanağı bulmaktadır. Böylelikle kişiler, stres ve benzeri olumsuzluklarla kolayca mücadele edebilmekte ve işine adaptasyon noktasında sorun yaşamamaktadır. Psikolojik açıdan dayanıklı bir birey, sorunlar karşısında mücadeleden vazgeçmez ve sonuç alıncaya kadar çaba gösterir. Karşı karşıya kaldığı

sıkıntılı durumları kendi lehine fırsata çevirebilir. Psikolojik dayanıklılığı güçlü bireyler, kısa zamanda tüm işleri düzene koyup, eski haline getirmeye ve yaşamına kaldığı yerden devam etmeye yönelmektedirler. Çatışma ve kriz anlarında daha sakin ve doğru davranışlar sergiler, stresi yaratan durumların onları yıpratmasına ve örgütüne olan bağlılığını azaltmasına müsaade etmezler. (Kavi, Karakale, 2018). Stresli ortamlarda çalışan ve olumsuz olaylara maruz kalan bireylerin hastalıklara yakalanma riski daha yüksek iken benzer olay ya da durumları yaşayıp daha sağlıklı olan kişilerde bulunmaktadır. Söz konusu durumun asıl sebebi; bu kişilerin psikolojik anlamda dayanıklı olmalarıdır. Stresli anların fiziksel rahatsızlıklara sebebiyet vermiş olması aslında sadece biyolojik bir durum değildir. Söz konusu olan psikolojik dayanıklılık ise, kişi çokça strese maruz kalsa dahi hastalanmayabilir. Psikolojik olarak dayanıklı olanlar değişime, gelişime açık, yaptığı işe kendini verip odaklanabilen, olayların kontrolünü elinde tutan ve öz güveni yüksek olan bireylerdir. Psikolojik olarak dayanıklı olan bireyler, yaşadıkları stresli olayları bir tehlike olarak algılamak yerine bu durumlarda kontrolün kendi elinde olduğuna inanır ve diğer bireylere nazaran daha güçlü ve sağlıklı kalabilirler (Genç, 2019). Dayanıklılığı yüksek bireyler çaresizliği, güçsüzlüğü kabul etmez, yaşamında kontrolü elinde tutar, özgürce seçimini yapar, disiplinli, cesur ve motive bir şekilde yaşamlarına devam ederler. (Kayacı ve Özbay, 2016). Tüm bu durumlar iş hayatı için de geçerli olmaktadır. Psikolojik dayanıklılığı güçlü kişiler iş ortamında yaşadığı olumsuz ve sıkıntılı anlarda kolaylıkla savaşıp, yerinde davranışlar sergiler ve kendini fazla yıpratmadan olayları yoluna koyar. Psikolojik dayanıklılık, insan yaşamının kalitesini belirleyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik dayanıklılığın ruhsal ve davranışsal bakımdan etkisi muhakeme edildiğinde başka biçimlerde ortaya çıkan faydalarının da olduğu söylenebilir. Tutum ve tavır açısından hem çalıştığı alanda hem de başka alanlarda (aile ve sosyal çevre) etkili olmasında, amaçlarına ulaşmada kolaylık sağlamasında ve çalıştığı alanla ilgili görevleri başarıyla yerine getirmesinde destek sağlayabilmektedir (Robertson ve Cooper, 2013). Ayrıca psikolojik dayanıklılık insanların yeni bilgiler, tecrübeler edinmesinde ve yeni deneyimlerin peşinden endişe etmeden gidebilmelerine, insan ilişkilerinde daha başarılı olabilmelerine yardımcı olmaktadır (Luthans, Youseff ve Avolio, 2007). Kurt (2011), ise dayanıklılık düzeyi yüksek ve değişime açık kişilerin, endişeli ve sıkıntılı durumlarla mücadele edebilir olduğunu ve sosyal yaşamda etkin rol oynayabildiklerini ifade etmektedir.

Pek çok durumda yetişkinler karşısına çıkan problemlerle baş etmekte zorlanırken, bu yeni durumlara uyum sağlayabilmeleri hiçte kolay değildir. Psikolojik dayanıklılık, insan yaşamının kalitesini belirleyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden sosyal hayatta ve daha önemlisi iş hayatında psikolojik dayanıklılığa sahip kişilerin psikolojik dayanıklılığı düşük kişilere kıyasla hem işlerinde daha başarılı olduklarını hem de günlük yaşamlarında daha mutlu ve huzurlu olduklarını söylenebilecektir (Diener, 2000).

1.2.5. Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi Yüksek İnsanların Genel Özellikleri

Bütün insanlar, hayatlarının bazı dönemlerinde kendisini zorlayan ve çıkmaza sokan olaylarla karşılaşmaktadır. Bu güç durumlarla baş edebilmek ve hayatına kaldığı yerden devam edebilme, kişilerin yaşamında önemlidir. Yapılan araştırmalarda psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek insanlar genellikle; karşılaşılan güçlüklerle yüksek direnç gösterebilen ve kendisini zorlayan sıkıntıların çeşidi zorluğu fark etmeksizin bu zorluklarla savaşılabilen, çözüm bulabilen kişilerdir. Kişi karşılaştığı olumsuz olaylarıyla baş ederek psikolojik dayanıklılığını geliştirmektedir. Psikolojik dayanıklılık bireysel özelliklerden, yaşantıların farklılığından ve birçok faktörden etkilendiği için farklılıklar olsa bile psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin ortak özellikleri olduğu görülmektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi düşük düzeyde olan insanlar ise; zorluklar ve ters giden durumlar karşısında direnç gösteremeyen, bu güçlükler karşısında daha çabuk pes eden ve sorunlara takılıp kalan kişilerdir (Kenneth ve Keefer, 2006).

Kobasa (1979)'nın yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre fiziksel ve ruhsal hastalıklar arasındaki bağlantıda bireyin kişilik özelliklerinin önemli bir belirleyicidir. Ayrıca Kobasa (1979), strese karşı yüksek psikolojik dayanıklılık düzeyine sahip insanların beş özelliğinden bahsetmiştir. Kobasa'ya (1979:4) göre psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin bu nitelikleri;

1. Bireyin kendine özgü nitelik ve özellikleriyle, bilgi ve amaçları hakkında kendinden emin olan; her bir özelliğinin değerli ve anlamlı bir amaca hizmet ettiğini düşünen bireylerdir. Kişilik özelliklerine yabancılaşma yerine, kişilik özelliklerine güvenmektedirler.

2. Bulundukları ortamda etkindirler ve katılımcı davranışlar sergiler, yüksek etkileşime yatkındırlar. Sosyal anlamda dinamik bireylerdir.
3. Hayatlarında iyi ya da kötü tecrübe ettikleri olayları ve bu olayların etkilerini kabullenirler, söz konusu olumsuz olayların “*yaşamın doğasına özgü*”, ve “*yaşamın akışında gerçekleşen durumlar*” olduğunu düşünürler.
4. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, iç kontrol odaklıdırlar ve duygularını kontrol edebilme özelliğine sahiptirler.
5. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler; iş ve özel hayatlarında dengeyi koruma becerisine sahiptirler ve hayatlarının bazı dönemlerindeki stresli durumların, tüm hayatlarını etkilemesine izin vermezler.

Psikolojik dayanıklılığı düzeyleri yüksek kişiler, stresli durumları herkesten farklı bir şekilde ele alarak, farklı bir yaklaşım sergilerler. Bu bireyler için stres olgusu; normal ve baş edilebilir bir durum olarak görülmektedir. Stresli dönemler dayanıklı bireyler için “*anlamlı ve yönetilmesi mümkün durumlar*” olarak görülmekte; böylece bireyler stres faktörlerine dair olumlu ve yapıcı tavır ve davranışlar oluşturarak bu davranışları sergileyerek stresle baş edebilmektedirler (Büyükbodur, 2018). Bu özelliğe sahip bireyler çoğunlukla bedensel ve ruhsal açıdan daha bilinçli ve farkındalıkları yüksektir. Hayatta ulaşmak istedikleri hedefler nettir ve bu amaca ulaşmada “*anlamlı bir yaşama*” hizmet edebilen bu bireyler için önemlidir (Terzi, 2008).

Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler genellikle, yaşamla olan mücadelelerini kolayca bırakmazlar; psikolojik dirençlerini yenileyerek amacına ulaşmaya kadar çaba göstermeye devam ederler. Karşılaşılan zorluk ve sıkıntılar birer ilerleme ve gelişim durumu olarak algırlarlar. Kişi, zor dönemlerini en az zararla atlatabilmek için gereken olgunluğa ve güce sahip olduğuna inanır. Bu inanç onlara birçok işi hızlıca çözebilmek ve yaşamlarına kaldığı yerden devam edebilmek adına gereken içsel güdülenmeyi sağlamaktadır (Kavi ve Karakale, 2018). Öyle ki bu durum, çalışma hayatında da fonksiyonel etkisini göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek kişilerin, iş yerinde sekteye uğrayan durumlar, yaşanan çatışmalar ve başarısızlık gibi olumsuz etkilerle mücadelesinde daha rahat bir şekilde üstesinden gelebilme davranışını gösterebilmesi beklenir. Bu özellikteki bireyin; çalışma hayatı ve sosyal yaşamında doğru ve etkili kararlar alarak sakin ve akılcı bir davranış sergilemesi, en az zararlı işleri yoluna koyması muhtemel bir durumdur.

Bütün meslekler kendine özgü farklı türde güçlükler barındırır. Birçok insan, icra ettiği meslekte başarıya ulaşabilmek adına çoğu zaman zorlayıcı şartlarda çalışmak durumunda kalmaktadır. Bundan dolayı insanların psikolojik anlamda dayanıklılık özellikleri büyük önem kazanmaktadır. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, mesleki gelişim ve performans iyileştirme planlarına önem veren kişilerdir. Psikolojik direnç kapasitelerini sürekli canlı tutma arzusu duyan bu bireylerin çalışmaktan aldıkları doyum ve zevk düzeyi onların iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir (Kanbur ve Ark., 2017). Youssef ve Luthans (2007), çalışmalarında, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık davranışlarının da yüksek olduğunu sonucuna varmışlardır (Luthans ve Youseff, 2007).

Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek kişiler, mevcut problemleri daha iyi çözebilmektedirler. Korku, telaş ve kontrolsüz davranışlardan kaçınıp bu olumsuz durumları istedikleri şekilde yönlendirmektedirler. Bu özellik hem yönetici hem de çalışan açısından olumlu ve güven verici bir deneyim olarak görülmektedir. Sürekli değişen durum ve olaylara uyum kabiliyeti, kişinin hem iş ile özel yaşamda daha aktif ve verimli olmasını sağlamaktadır (Sıgır ve Gürbüz, 2017).

Bu bilgiler dışında alan yazını çalışmalarına bakıldığında Haynes (2005, aktaran Gürkan, 2006: 52), psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan kişilerin özelliklerini üç grupta (Sosyal, Duygusal ve Bilişsel Özellikler) incelemiştir;

1.2.5.1. Sosyal Özellikler

Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler sosyal becerileri ve yetenekleri ileri düzeyde olması sebebiyle daha kolay arkadaş edinebilmektedirler. Bu kişiler iyi bir iletişim becerisine sahip olmaları sebebiyle insanlarla iletişim kurma noktasında ve bu iletişimi devam ettirebilme gerektiği yerde sonlandırma noktasında rahatlıkla kendilerini ifade edebilmektedir. Psikolojik dayanıklılığı üst seviyede olan bireyler yakın ilişkilerinde güveni yüksek, iletişim kurduğu kişilerin duygularına göre ve bulunduğu sosyal ortama uygun tepkiler verebilmektedir. Pozitif bir gelecek algısı ve sağlıklı iletişim becerileri sayesinde kişilerarası problemlerde daha etkili çözümler bulabilmektedirler. İnsanlarla bir araya gelmekten plan ve organizasyonlarda yer almaktan zevk alırlar. Sosyal ortamlarda

kişilerle sohbet etmek, onların fikrini almak ve kendi fikrini beyan etmekte, sorumluluk sahibi anlayışlı kişilerdir (Haynes, 2005).

1.2.5.2. Duygusal Özellikler

Psikolojik Dayanıklılık düzeyi üst seviyede olan bireyler; özgüvenleri ve özsaygıları güçlü bireylerdir. Bu kişiler duygularını kontrol edebilme becerisine sahiptirler. Hayatlarında karşılaştığı yeni durumlara kolayca uyum sağlayıp adapte olmakta ve kriz yönetiminde etkindirler (Haynes, 2005). Psikolojik açıdan dayanıklı kişiler problemleri davranışlar sergileme noktasında daha az bu davranışlara yönelmektedirler. Bu kişiler yeni deneyimlere açıktır, dışadönük, duygu, düşünce ve davranışlarını kontrol ettikleri gibi yaşamdan daha yüksek düzeyde doyum alırlar (Kararmak, 2006).

1.2.5.3. Bilişsel Özellikler

Psikolojik dayanıklılığın üst seviyede olması kişinin bilişsel özelliklerini etkilemektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler, akademik başarıları yüksek, sosyal becerileri yüksek ve duygusal problemleri düşük düzeydedir (Kararmak, 2010). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin gelecek beklentileri ve yaşam arzuları bulunmaktadır. Psikolojisi dayanıklı birey bulunduğu ortama uyum sağlamada, olumsuz yaşam olaylarında mantıklı, doğru kararlar verebilme yetisine sahiptir. Odak noktaları dışsal motivasyon unsurları yerine içsel motivasyon unsurlarına göre şekil almaktadır (Haynes, 2005). Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler, hayatlarındaki problemlerin oluşunu engelleyebilmekte, problem çözebilme yetileri sayesinde karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmektedirler. Psikolojik dayanıklılığın plan yapabilme, problem çözebilmeyle olumlu yönde, sorunlardan kaçma yüzleşmeme yönüyle de olumsuz yönde ilişkisi vardır (Masten, 2001). Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler çevresi tarafından mutlu kişiler olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik açıdan olumlu duygu durumu olan kişiler hayatlarındaki olay ve durumlara bilişsel açıdan daha esnek olabilmektedirler (Kararmak ve Siviş Çetinkaya, 2011).

1.2.6. Psikolojik Dayanıklılığın İş Ortamındaki Olumlu ve Olumsuz Çıktıları

Etkileşimli bir süreç olarak açıklanan psikolojik dayanıklılık; kişinin yaşamını olumsuz etkileyen risk ve koruyucu faktörler arasındaki etkin ilişkinin ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin karakter özellikleri ve içinde bulunduğu sosyal çevre arasındaki etkileşim psikolojik dayanıklılığını iş ortamında da olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir.

1.2.6.1. Psikolojik Dayanıklılığın İş Ortamındaki Olumlu Sonuçları

Birçok insan için hayata karşı güçlü olmak, stres ve sıkıntıların üstesinden gelmek, yaşanan her durumda işine kaldığı yerden yeniden devam edebilmek çok önemlidir. Psikolojik dayanıklılık sadece olumsuzluklarda değil olumlu durumlar karşısında da uyumu sağlayabilmektir. Luthans ve arkadaşları psikolojik sermaye kavramının alt boyutu olan psikolojik dayanıklılığın sadece olumsuz durumlar karşısında değil, pozitif olaylarda psikolojik açıdan güç gösterip mücadele edilmesi olduğunu belirtir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu nedenle ki sadece olumsuz olaylar değil aynı zamanda işte yükselme ya da örgütteki rolün artması gibi olumlu etkenler de kişinin mücadele kapasitesini etkileyebilir. Pozitif psikolojiden yola çıkarak işletme ve işletme çalışanlarının dayanıklılık gücünü araştıran uzmanlar ve bu alanda yapılan çalışmalar dikkate alındığında psikolojik dayanıklılığın çalışma hayatında birçok olumlu sonuçları olduğunu göstermektedir (Luthans ve Ark., 2007). Araştırmacılara göre; çalışma hayatında psikolojik dayanıklılığa sahip çalışanların belirgin kişisel özellikleri farklılıklar göstermektedir sağlamaktadır (Kavi ve Karakale, 2018). Rutter (1985), psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların; iyi mizaçlı, öz disiplinli ve öz yeterlilik sahibi, plan yapabilen, akranlarıyla sıcak, samimi, dostça ilişkiler kurabilen kişiler olarak nitelendirmiştir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar, genellikle olumlu duygular yaşamakta ve olumsuz düşünceleri olumlu yönde şekillendirmektedirler. Ayrıca karşı karşıya kaldıkları sorunlara dair olumlu duygular yükleyebilmekte ve böylece bilişsel anlamda zihinlerini zinde tutup, yıkıcı etkilere karşı kendilerini korumuş olurlar. Böylece yüksek seviyede dayanıklılık gösteren çalışanlar, daha az stres belirtisi ve iş kazası, daha yüksek iş doyumunu, daha iyi iş-yaşam dengesi seviyesine sahip olabilirler (Sünkür, 2014). Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler, dayanıklılığı daha

düşük olan kişilerle kıyaslandığında, stres durumlarının olumsuz etkilerini kabul ederler. Fakat bu türden durumların daha az tehdit edici olduğunu düşünür ve sıkıntılarla karşı karşıya kaldıklarında değişime uyum sağlayabilirler. Aksi haller ve engeller karşısında da daha mücadeleci olur ve yüksek çabayla çalışma konularında daha başarılı olabileceği söylenebilmektedir (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013).

Kobasa (1979), yapmış olduğu araştırmada insanların strese fazlaca maruz kaldığı halde hastalık puanı düşük olan bireylerin; kendini işe adama, mücadeleci olma/meydan okuma, kontrol yeteneği yüksek olma gibi psikolojik dayanıklılığı artıran özelliklere diğer bireylerden daha fazla sahip olduklarını fark etmiştir. Psikolojik dayanıklılığın birçok olumlu sonucu olduğunu ortaya koyan başka güncel çalışmalar da bulunmaktadır;

Büyükbayram ve ekibi 2016 yılında yapmış oldukları “*Öğrenci Hemşirelerin Duygusal Zekâ ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki*” başlıklı çalışmalarında; öğrenci olan hemşirelerde özerk kişilik özelliğinin ve duygusal zekânın kişisel farkındalık, şartlara ve çevreye uyum, stres yönetimi gibi becerileri geliştikçe psikolojik dayanıklılıklarının da arttığını belirtmişlerdir. Özellikle duygusal zekâ becerilerinden esneklik ve kendini gerçekleştirme yetilerinin psikolojik dayanıklılık üzerine yardımcı etkisi olduğunu saptanmışlardır (Büyükbayram ve Ark. 2016).

Yöndem ve Bahtiyar 2016 yılında yapmış oldukları çalışmada 328 lise öğrencisine psikolojik Dayanıklılık ölçeği uygulamış ve verilerin sonucunda gençlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile planlı problem çözme ve sosyal destek arayışı gibi stresle baş etme stratejileri arasında olumlu ve güçlü ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmıştır (Yöndem ve Bahtiyar, 2016). Yine 2016 yılında Kaba ve Keklik başka bir çalışmalarında; psikolojik bakımdan dayanıklı olan kişilerin kendilerini zora, sıkıntıya sokan durumlarda gösterdiği psikolojik tepkilerin düşük olduğu ve ruhsal açıdan da daha iyi olduğu belirtilmiştir (Kaba ve Keklik, 2016).

Malkoç ve Yalçın (2015), “Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Dayanıklılık, Sosyal Destek, Başa Çıkma ve İyi-Oluş Arasındaki İlişkiler” konulu çalışmalarında Psikolojik dayanıklılığın sosyal destek ve baş etme becerilerinin psikolojik iyi oluşun belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kanbur ve çalışma arkadaşları 2017 yılında “*Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü*” başlıklı çalışmalarından psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş doyumunu arasında pozitif ve anlamlı yönde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Psikolojik dayanıklılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisinde ise iş doyumunun kısmi aracılık etkisi olduğuna ulaşılmıştır.

Çelik ve çalışma ekibi 2017 yılında yapmış oldukları “*Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumlarının Yordayıcısı Olarak Psikolojik Dayanıklılık ve Umutsuzluk*” başlıklı araştırmalarında; yaşam doyumunun psikolojik dayanıklılık ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisinin bulunduğunu, umutsuzluk ile de negatif yönde bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

2017 yılında Ghandi, Hejazi ve Ghandi, okullarda çalışan psikolojik danışmanlarla yürüttükleri araştırmada, psikolojik dayanıklılıkla iş doyumunu ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonuç olarak; psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir.

Elif Yaşayanlar, 2018 yılında yaptığı “*Evli ve Boşanmış Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarının Karşılaştırılması*” başlıklı tez çalışmasında; evli ve boşanmış insanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin cinsiyete göre kendilik algısı, gelecek algısı ve yapısal stil alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğunu saptamıştır. Sonuca göre evli kadınların aile uyumu ve sosyal yeterlilik düzeylerinin boşanmış kadın bireylere göre daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Yaşayanlar, 2018).

Başka bir çalışmada ise psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek çalışanların örgütlerine bağlılıklarının yüksek olduğudur. Öz güveni tam kendine karşı pozitif olabilen, aile ve sosyal çevreden destek alan destek alan psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek kişilerin, örgütte pozitif sonuçlar ve örgütsel başarı için ayakta kalma ve çabaları yüksektir (Basım ve Çetin, 2011).

Aydın ve Egemberdiyeva 2018 yılında yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik sağlamlığın mutluluk ve arkadaş desteği ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Aydın, Egemberdiyeva, 2018)

İnfal, yüksek lisans tez çalışmasında ebeveynlerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile çocukların sosyal uyum ve becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve Ebeveynlerin

psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yüksek olması durumunda çocukların gelişim düzeylerini olumlu yönde etkilemekte ve buna bağlı olarak çocukların sosyal uyum seviyelerini arttırdığını belirtmiştir (İnfal, 2021). Tümlü ve çalışma arkadaşı 2013 yılındaki çalışmalarında; psikolojik dayanıklılık ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Alkan 2014 yılındaki araştırmasında, yaşam doyumunun artıkça psikolojik dayanıklılığın artacağını vurgulamıştır. Asarkaya ve çalışma arkadaşı 2014 yılında çalışmalarında; psikolojik güçlendirmenin iş yaşam dengesini etkilediğini ortaya koyduğunu ve iş yaşam dengesini etkilediğini ortaya koymuştur.

Görüldüğü gibi psikolojik dayanıklılığa ilişkin yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın temelini kendini toparlama, olumlu kişisel özellik, başarıya odaklanma, stresle başa çıkma, inanç, risklere karşı adapte olma gibi olumlu çıktılarını oluşturmaktadır. Bu olumlu çıktılarının yanı sıra psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerin yani psikolojik dayanıksızlığın da iş ortamında neden olacağı olumsuzluklarda bulunmaktadır.

1.2.6.2. Psikolojik Dayanıksızlığın İş Ortamındaki Olumsuz Sonuçları

Dünyadaki değişimlerle teknolojik gelişmelere yetişmeye çalışan işletmeler sadece kazanç elde etme hedefine odaklandıklarında, çalışanlarında psikolojik açıdan değişimlerine karşı tepkisiz kalabilmektedirler. Psikolojik dayanıklılık sadece karakteristik bir özellik değil; insanı başarıya götüren, çevreden gelen tehlikelerden koruyan davranış, tutum ve becerilere sahip olma ve psiko-sosyal kaynaklar gibi koruyucu faktörlerin tümüdür (Caffo ve Belaise, 2003). Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık kişisel özellik gibi düşünülse de son zamanlarda yapılan araştırmalarda öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir durum olduğu görülmüştür. Bu nedenle yaşadığı olumsuz olaylardan dolayı, rahatsızlanan ve psikolojik dayanıklılığını yitiren bireylerin tedavi edilmesi, yeniden eski sağlıklı hallerine dönmelerine yardımcı olabilecektir. Psikolojideki olumsuz bakış açısı yerini olumlu bir düşünceye bırakmıştır. Bu yönelim özellikle psikolojik dayanıklılık çalışmalarında olmuş ve psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyleri “hangi özellikleri onları dayanıklı kılıyor” araştırmalarına yöneltmiştir (Topaloğlu, 2013). Bu sebeple psikolojik dayanıksızlık olgusu üzerine yapılan çalışmalara son yıllarda daha fazla yer verilmeye başlanmıştır.

Touksadi ve arkadaşları, 2017 yılında yapmış oldukları çalışmalarında; düşük psikolojik direncin, özellikle umutsuzluk gibi duygusal belirtilerde ve depresyonla ilişkili olduğunu göstermektedir. Kurtoğlu, 2017 yılında yapmış olduğu çalışmada; psikolojik dayanıklılık ile iş aile çatışmasının işten ayrılma niyetine olan etkisi pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur.

Çelik, 2016 yılında yapmış olduğu çalışmada psikolojik dayanıklılığın düzeyinin düşüklüğü psikolojik iyi oluşu etkilediğini belirterek psikolojik iyi oluşla anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Görüldüğü üzere psikolojik dayanıksızlığın neden olduğu ve farklı değişkenlerle ilişkili yapılmış birçok araştırma bulunmaktadır. Araştırmaların geneli, çalışma hayatında psikolojik dayanıksızlığın sebebiyet verdiği stres, tükenmişlik ve de tükenmişlikle beraber baş gösteren kronik yorgunluk yaşamımızı olumsuz açıdan etki ettiği yönündedir.

1.3. KRONİK YORGUNLUK

Çalışmanın bu kısmında kronik yorgunluk kavramına değinilecektir. Sonrasında kronik yorgunluğun çalışma hayatındaki sebeplerine ve olumsuz etkilerine yer verilecektir.

1.3.1. Kronik Yorgunluk Kavramı

Modern çağda ve özellikle iş yaşamında sıkça rastlanılan rahatsızlıklarından en önemlisi strese bağlı olarak ortaya çıkan kronik yorgunluktur. Stresli durumlar hem fiziksel rahatsızlıkların hem de psikolojik hastalıkların sebeplerinden biri olarak kabul edilmektedir. Kronik yorgunluk kavramı, toplumun yaygın şikâyeti haline gelmiş ve ortaya çıkma sebepleri net olarak henüz anlaşılamamıştır (Çevik ve Ark., 2003:19)

Yorgunluk belirtileri insanlık tarihinin en başından beri görülse de kronik yorgunluk 1950’li yıllarda ilk olarak ortaya atılan bir terim olmuştur. 1961 yılında ilk tanımlama yapılmış ve sonrasında devam eden çalışmalarla 1980 yılında “*Kronik Yorgunluk Sendromu*” ismini almıştır (Kurç, 2021:6). 1869 yılında nörolog George Beard tarafından; sinir sisteminin zorlanması sonucu ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal yorgunluk olduğu rahatsızlık olarak tanımlanmış ve “*Neuroastenia*” terimi kullanmıştır. Baş ve bedende sebepsiz ağrıların varlığı, uykusuzluk, hazımsızlık, çarpıntı ve ateşlenme gibi

belirtilerin olduğu rahatsızlık o dönemde "*Amerikan Sinirliliği*" olarak adlandırılmış ve zamanla psikanalitik bakış açısının etkisiyle daha çok ruhsal kökenli bir hastalık olabileceği düşünülmüş, çalışmalar bu yönde devam etmiştir (Fidaner, 1999). Kronik yorgunluk, sebebi açıklanamayan ve en az 6 ay süren yorgunlukla birlikte, uyku bozukluğu ve ruhsal bozuklukların da eşlik ettiği, kronik, sakatlayıcı ve tedavisi zor bir kas-iskelet sistemi hastalığı olup günlük hayatı etkileyen bir sendromdur (Aydın, 2019: 12). Benzer başka bir tanımla; asıl belirtileri tıbbi sebepler ile açıklanamayan ve minimum 6 ay süreyle devam eden, kişinin bireysel, sosyal, mesleki, eğitsel ve ruhsal işlevlerini kısıtlayan yorgunluk olup, beraberinde uyku bozukluğu, işe yoğunlaşamama, kısa süreli bellek sorunu, psikolojik sıkıntı ve daha birçok belirtinin bir araya geldiği kronik bir hastalık olarak tanımlanmaktadır (Duman, 2014: 3). Yapılan tanımlamalar doğrultusunda kronik yorgunluğu; uyku ve dinlenme ile geçmeyen, uzun süreli yorgunluklar şeklinde açıklayabiliriz.

1.3.1.1. Kronik Yorgunluğun Nedenleri

Kronik yorgunluğun nedenleri tam olarak bilinmemekle beraber, kronik yorgunluk yaşayan kişilerin çoğunun sosyal hayatlarında, çalışma hayatlarında veya özel hayatlarında problemler yaşadıkları görülmektedir. Yorgunluğun nedenini belirlemek için birçok görüş ortaya atılmış, fakat kronik yorgunluğu test edebilecek ölçekler yeterli görülmemiştir (Doğan ve Ark., 2020: 68). Fakat kronik yorgunluğun nedenleri sadece tek bir faktöre bağlanmamakla birlikte birden fazla nedenin uzun süreli etkilerinin birleşimi sonucu olabileceği düşünülmektedir (Duman, 2014: 3-4). Ayrıca kronik yorgunluk sendromunun bulaşıcı olduğuna ve kronik yorgunluk sendromu hastalarının izole edilmesi gerektiğine dair bulgu bulunmamaktadır. Kronik yorgunluk sendromunun genetiksel mi yoksa psikiyatrik bir hastalık mı olduğu hala tartışılmaktadır (Fidaner, :1999: 262).

1.3.1.2. Tanı

Kronik Yorgunluk Sendromu (KYS) farklı türden birçok belirtisinin görülmesi sebebiyle bu rahatsızlığın kesin bir tanımlamasının yapılmasını güçleştirmiştir. Bundan dolayı Amerika'da Centers for Disease Control (CDC) tarafından 1987 yılında hastalık

“Kronik Yorgunluk Sendromu” (Chronic Fatigue Syndrome) olarak adlandırılmıştır. 1994 yılında tanı kriterlerinde standartizasyonu sağlamak amacıyla bazı değişiklikler yapılmış ve son haline getirilmiştir (Holmes 1988, Fukuda 1994, Akt. Duman, 2014:4).

Kronik Yorgunluk Sendromu tanısına ilişkin kriterler;

Major Kriterler;

1. 6 aydan uzun süren herhangi tıbbi bir açıklaması olmayan yorgunluk
2. Aktivitelerin azalması

Minör Kriterler;

1. Baş ağrısı
2. Boğaz ağrısı
3. Hassas lenf doku kitleleri
4. Kas ve Eklem Ağrısı (artralji ve miyalji)
5. Dinlendirmeyen uyku veya uyumaya karşın enerji toplayamama
6. Bilişsel bozukluk (dikkati toplama, kavrama, anlama ve değerlendirme gibi tüm bu işlevlerde bozukluk)
7. Egzersiz sonrası semptomlarda artış
8. Çevreye karşı ilgisizlik, sosyal etkinlikleri yerine getirememe

Bir kişiye kronik yorgunluk sendromu tanısının konulabilmesi için bu belirtilerden iki majör kriterlerden ikisine ve minör kriterden ise en az dördüne sahip olunması gerekmektedir. Kriterlere uymayan durumlar kronik yorgunluk sendromu olarak değerlendirilmemektedir (Fukuda ve ark., 1994).

1.3.1.3. Tedavi

Kronik yorgunluk sendromu tedavisi; bireyin yaşadığı olumsuz ruhsal ve fiziksel belirtileri rahatlatmaya ve yaşam kalitesini artırmaya yöneliktir. Yaşam biçimindeki değişikliklerle halsizlik, çalışma sonrası yorgunluk, uyku problemleri ve zihin bulanıklığı gibi belirtilerin şiddeti azalmakta ve günlük yaşamımızı düşük düzeyde etkilemesi sağlanmaktadır. Sendromun şiddetine göre bazı durumlarda ilaç tedavisi bazı durumlarda ise fiziksel ve ruhsal rahatlamayı sağlayacak uygulamalar yapılmaktadır (Durmuş, Bölükbaşı, 2007) .

Araştırmacılar tarafından henüz tam ortaya çıkış sebepleri anlaşılamamış olan bu sendromun, tanısı ve tedavi yöntemleri ile önem kazanan bir rahatsızlık durumundadır. Tanı koyma çalışmalarının devam etmesiyle beraber kronik yorgunluk sendromunun kaynağı açığa çıkmakta ve daha tamamlayıcı tedavi yaklaşımları denenmektedir. Tanı tedavinin birincil aşamasını oluştursa da hastalığın nedenlerindeki bilinmezlik sebebiyle hala dünya çapında onaylanmış bir medikal tedavi bulunmamakta ve bu tedaviler genellikle doktorlar tarafından belirtilere yönelik olarak yapılmaktadır. Kronik yorgunluk sendromunun hazır bir tedavisinin olmaması ve uzmanlar arasında ortak görüşün sağlanamaması sendromun tedavi edilebilmesi yerine sadece hasta yaşamını en az etkileyecek seviyeye indirilmesini ve genel olarak kontrol altında tutulmasını amaçlayan tedavilerin uygulanmasına yol açmaktadır. Medikal tedavilerin yanı sıra tedaviler genel olarak; danışmanlık hizmetleri, davranışsal tedaviler, rehabilitasyon hizmetleri ve tamamlayıcı tıp tekniklerini de içine almaktadır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki çoğu tedavi yönteminde hedef alınan sendrom belirtilerine yönelik olumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. Son dönemlerde özellikle Bilişsel Davranışsal Tedaviler (BDT) ve aerobik egzersizler umut vaat etmektedir (Kurç, 2021: 10).

1.3.1.4. Hayat Kalitesi

Kronik yorgunluk sendromu kişinin hayat kalitesi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kronik yorgunluk sendromlu bireylerinde sosyal alanda uzaklaşmaya yol açar. Kronik yorgunluk sendromlu bireylerin hayat kalitesi fiziksel ve eğlence aktiviteleri, kendine yetme, bağımsızlık hissi, kendine güven ve güvenlik hissi, pozitif düşünce, yeni bilgi ve beceriler edinme, hayattan tatmin olmadır. Kronik yorgunluk sendromlu bireylerin yaşam kalitesindeki bozulma diğer birçok kronik hastalıktan (depresyon, diyabet, hipertansiyon, kalp yetmezliği, geçirilmiş akut hastalıklar... vs) kaynaklanan yaşam kalitesinden daha ağırdır (Duman, 2014: 8).

1.3.1.5. Kronik Yorgunluğa Sebep Olan Durumlar

Kronik yorgunluk üzerine yapılmış birçok çalışma olmasına karşın ortaya çıkma nedenlerinin fiziksel mi yoksa psikolojik mi olduğuna dair henüz kesin bir görüş bulunmamaktadır (Cerrahi Hastanesi, 2023). Kronik yorgunluğun patofizyolojik

sebepleri olabileceği gibi psikolojik, stres ve benzeri birçok durumsal sebebi de bulunmaktadır (Çayakar, 2019: 171). Kronik yorgunluk sendromunun birçok faktörün bir araya gelerek tetiklenebileceğine yönelik görüşler de bulunmaktadır. Net olmamasına karşın kronik yorgunluğa sebep olduğu düşünülen unsurlar genellikle fizyolojik ve psikolojik olmak üzere iki şekilde gruplandırılmaktadır (Durmaz, 1999: 170-174)

1.3.1.5.1. Fizyolojik Rahatsızlıklar

Kronik yorgunluk sendromuna sebep olabilecek biyolojik sebepler;

- Hepatit, gripal enfeksiyon ve kalp rahatsızlıkları
- Kronik akciğer hastalığı (KOAH), anemi
- Metabolik hastalıklar: diyabet tiroid...vs,
- Nörolojik hastalıklar: epilepsi, parkinson hastalığı... vs
- Obezite, AIDS
- Beslenme bozuklukları

1.3.1.5.2. Psikolojik Rahatsızlıklar

Kronik yorgunluk sendromuna sebep olabilecek psikolojik kaynaklı sebepler ise;

- Anksiyete, aşırı stres, depresyon, sosyal izolasyon
- Ateş, diyare, ağrı, bulantı-kusma
- Çocukluk çağı travmaları, kişisel, gelişimsel, mesleki, ailevi, maddi v.b. durumlarda geçirilen krizler
- Duyusal ağırlık (ses, ışık, kalabalık, v.b.)
- Uyku bozuklukları, strese yatkınlığa, psikosomatik ve depresif bozukluklara neden olabilir (Eğlence, 2011: 11-14).

Bunların dışında tedaviye bağlı sebeplerde mevcuttur. Bunlar;

- Antidepresan kullanımı, kemoterapi
- Radyoterapi
- Uzun süreli yatıştırıcı, kalp ilaçları ve hormonal ilaçların kullanımı
- Ateş, diyare, ağrı, bulantı-kusma

- Çocukluk çağı travmaları, kişisel, gelişimsel, mesleki, ailevi, maddi v.b. durumlarda geçirilen krizler
- Duyusal ağırlık (ses, ışık, kalabalık, v.b.)
- Uyku bozuklukları, strese yatkınlığa, psikosomatik ve depresif bozukluklara neden olabilir (Eğlence, 2011:11-14).

1.3.1.5.3. İş hayatı

Kronik yorgunluk sendromuna sebep olabilecek iş hayatından kaynaklı sebepler ise;

- Resmî kurumlarında çalışma,
- Sosyal desteğin eksikliği,
- Örgütteki organizasyon bozuklukları,
- Gerçek dışı ulaşılamayan hedefler,
- Gözlemcilerin tavrı,
- Ekip ilişkilerindeki bozukluklar,
- İş tatminsizlikleri.

1.3.2. Kronik Yorgunluğun İş Ortamında Sebep Olduğu Olumsuz Sonuçlar

İş dünyasında küreselleşmenin ve rekabet duygusunun etkisiyle çalışma koşulları, çalışanların yoğun, etkin ve verimli bir şekilde çalışmalarını gerektirmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatının sıkıntılı etkileri söz konusu olduğunda birçok kişinin kronik yorgunluk yaşıyor olması normaldir. Çalışan bireylerin tükenmeye, iş ve yaşam doyumsuzluğuna neden olan faktörler incelendiğinde, iş ortamında etkinlik ve verimliliği azaltan stres kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Kişinin iş becerilerindeki yetersizliklerine, biyolojik veyahut psikolojik sebeplere bağlı olarak ortaya çıkan ve kişide gerilim yaratan durumlar olarak tanımlanan iş stresi güdüsel, duygusal, tutumsal ve davranışsal değişiklikleri de beraberinde getirmektedir. İş stresine bağlı olarak tükenen bireylerde kronik yorgunluk beraberinde fiziksel ve duygusal tükenmeyi, kişiler arası

ilişkileri, duyarsızlaşmayı, insanlara ve iş arkadaşlarına karşı tepkisizleşmeye ya da olumsuz tutumlar sergileme eğiliminde olacaktır (Güner ve Ark, 2014). Kişinin yaşadığı yorgunluk hissinin temel kaynağı, iş ortamı ve çalışırken yüz yüze insani ilişkilerde yaşadığı gergin ortamın varlığı ve strestir. Stresi yönetmenin zorluğu, kronik yorgunluk sendromunun gelişimine neden olabilir. Bu adımda tükenmişliğin stres aşamasını yaşayan kişi kendisini fiziksel ve duygusal bakımdan aşırı yorgun ve yıpranmış hisseder, işine odaklanamaz ve işine karşı kendisini eskisi kadar sorumlu hissedemez. Akabinde kendini yorgun hisseden kişi, savunma mekanizmasının bir sonucu olarak iş ve aile çevresindeki insanlarla olan ilişkisini sınırlar ve psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır (Ardıç, 2009). Alpaslan ve Orhan 2016 yılındaki çalışmalarında yorgunluğun çalışanlarda dikkat ve adaptasyon sorunlarına sebebiyet vereceğini ve bunun sonucunda, iş kazaları ve hastalanma riskinin artacağını belirtmişlerdir. Coetzee ve ekibi 2019 yılında yapmış olduğu çalışmada, kronik yorgunluk ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen bulgular sonucunda; masa başı çalışanlarda ve özellikle de akademisyenlerde kronik yorgunluk sendromunun sıklıkla görüldüğünü ve bu durumun iş yeri memnuniyetsizliğiyle birlikte iş gücü kaybına da sebebiyet verdiği bulgusuna rastlamışlardır (Coetzee ve ark. 2019).

Yorulmaz ve çalışma arkadaşları 2018 yılında yapmış oldukları araştırmada 120 sağlık çalışanına anket uygulamış ve bu veriler sonucunda; iş yükünün yorgunluğu olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla çalışanların yorgunluk düzeyleri; çalışanlarda performansın düşmesi, iş tatminsizliği, iş gücü devir hızında artış ve iş yükü, çalışanlar arası çatışma, işe yabancılaşma gibi sebeplere bağlı olarak örgütler için oldukça önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Toplumun her alanında giderek daha sık rastlanan kronik yorgunluk sendromu insanların çalışma hayatında ciddi boyutlarda başarısızlığa yol açmaktadır. İş yaşamındaki başarısızlığın yanı sıra bireyin çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile çalışanlar arasında çeşitli sorunlara yol açmaktadır. İnsanlarda baş gösteren enerji kaybı ve beraberinde gelen fiziksel ağrılar ve diğer şikâyetler çalışanların işlerini yürütmesinde güçlükler çıkarmakta ve bu da iş ortamında çok önemli olan iş başarısını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışma ortamındaki huzursuzluk bireyleri önemli ölçüde etkilediğinden bu durum kronik yorgunluğun sendromunun şiddetinin artmasına yol açmaktadır. İş yaşamında oluşan bu sorunlar kronik yorgunluk sendromunun temelindeki stresi daha da

artırmakla kalmıyor beraberinde tükenmişliği, işe adapte olamamayı, işten ayrılmayı ve tatminsizlik gibi birçok olumsuz iş durumuna da sebep olmaktadır (Alkan, 2020: 13).

1.3.2.1. Tükenmişlik Sendromu

Günümüzün en önemli kavramlarından olan tükenmişlik sendromu; yoğun iş temposu ve bununla birlikte çalışma hayatının olumsuz çıktılarıyla ortaya çıkmıştır. Tükenmişlik sendromu ilk kez 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Herbert Freudenberger (1974) tükenmişlik kavramını; yorgunluk, yıpranma ve güç kaybına bağlı olarak, bireyin iç kaynaklarında tükenme hissi olarak tanımlanmıştır. Maslach (1976) ise tükenmişlik kavramını; iş yerindeki stresörlere verilen uzun süreli bir tepki türü olarak ifade etmiştir. Tükenmişlik kavramı; duyarsızlaşma, bitkinlik, bıkkınlık, isteksizlik ile işe duyulan ilginin ve başarının azalması gibi durumlarla açıklanabilmektedir. İnsanların mesleklerini icra ederken yaşadıkları olaylar ve bu olaylar sonucunda çalışma ortamlarında olumsuz durumlarla karşı karşıya kalınması ile gelişen tükenmişlik sendromu modern çağın önemli bir sosyal problemi olmuştur (Doğan, 2020: 48). İş yaşamından yorgunluk, stres, tükenmişlik, işten duyulan tatminin ve kariyer yapma isteğinin azalması birbirini izleyen, genellikle biri diğerinin sonucu olarak ortaya çıkan ve iş yaşamı kalitesinin azalmasına neden olan bir dizi sorundur (Sertöz ve Ark, 2008). Çalışma ortamı kaynaklanan tükenmişlik sendromu, kişilerin mesleğin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet götürdüğü insanlarla ilgilenemiyor oluşu ya da aşırı stres ve mesleki doyumsuzluğa tepki olarak kişinin kendini psikolojik olarak işinden geri çekmesi olarak tanımlanmaktadır. Temel belirtilerini; enerji kaybı, motivasyon eksikliği, negatif tutum ve hizmet verdiklerinden geri çekilme oluşturmaktadır. Tükenmişliğin kronik yorgunluk sendromuna neden olduğu genel kabul görmektedir. Tükenmişlik bireyde depresyon, anksiyete, çaresizlik duyguları gibi ruhsal etkilere; baş ağrısı, kaslarda gerginlik, uykusuzluk gibi fizyolojik etkilere yol açmaktadır. Bununla birlikte iş kaynaklı gerginliğin işte verimi ve üretimi düşürme, iş tatminsizliği, iş doyumunun da azalma, bahaneler bularak hiç gelmeme ya da işi tamamen bırakma, sonuçta deneyimli personelin elde tutulamaması gibi kurumsal sonuçlara neden olmaktadır (Atasoy, Yorgun, 2013). Kronik yorgunluk bağlamında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracı etkisi yapılan birçok araştırmada gözler önüne serilmiştir.

1.3.2.2. İşten Ayrılma ve İş Tatminsizliği

İnsanların yaşamlarında ortaya çıkan stresin ve bağlantılı olarak sebebiyet verdiği kronik yorgunluğun diğer yaşam alanlarını da olumsuz yönde etkilediği varsayılmaktadır. Buna göre aile yaşamında stres, gerginlik, huzursuzluk, sıkıntı, yorgunluk gibi hususlar bireyin iş yaşamında da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İş ortamındaki olumsuz durumlara örnek olarak işten ayrılma, iş tatminsizliği, adaptasyon sorunları ve performans düşüklüğü verilebilir (Büyükbodur, 2018: 15).

Farklı kişiler için farklı anlamlar ifade eden, karmaşık ve çok yönlü bir kavram olan iş tatmini kavramı, insanların işleri hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade eder. Farklı bir ifadeyle çalışanların işlerine karşı hissettikleri olumlu veya olumsuz duyguların bir kombinasyonu olarak açıklanabilir. İş tatminsizliği hem çalışanlar hem de örgüt açısından pek çok olumsuz sonuç doğurmaktadır. İş tatmininden yoksun çalışanlarda şikâyetler artar, bu performans düşüklüğü, işe devamsızlık, hatta iş değişikliği ve işi bırakma şeklindeki örgüt açısından olumsuz sonuçların doğmasına sebep olacaktır (Şimşir, Seyran, 2020: 31-32).

Bilişsel, bedensel ve kronikleşen yorgunluk, isteksizlik, basit hastalıklar, mide ve kalp rahatsızlıkları gibi sorunlar iş tatminsizliğinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı bireysel şikâyet ve işten yakınmaların artması, işe devamsızlık oranında yükselme, işten ayrılma, işe gecikme oranında artış gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. İş tatminsizliği işletmelerde genel işleyişi olumsuz yönde etkilerken örgütün genel psikolojik yapısını bozmakta, motivasyonu düşürmekte, çalışanların devam oranına olumsuz etki ederken işletme içindeki düzeni bozabilmektedir. Çalışanlar, yaptıkları işten düşük seviyede tatmin olmaları durumunda mevcut işletmeden ayrılmayı düşünebilirler. Çalışanın işinden memnun olmayışı daha çok kendini işinden ayrılma gösterecektir. Yetişmiş, iş bilen, insan gücü kaybı artık işletmeler için başka bir boyutta sorun olacaktır (Özpehlivan, 2018). İşletme yöneticilerinin çalışanları işten ayrılma niyetine sevk eden durumların farkında olmaları ve gerekli iyileştirmeleri yapmaları gerekir. Aksi takdirde en büyük rekabet aracı olan nitelikli insan gücünü kaybederler. İşten ayrılma niyeti olan çalışan, yaptığı işte düşük performans gösterecek ve sonuçta işletmeye istenildiği kadar katkı sağlayamayacaktır (Yücel ve Koçak, 2018).

1.3.2.3. İşe Adapte Olamama ve Performans Düşüklüğü

Kronik yorgunluğun iş ortamında sebep olduğu bir diğer olumsuz durum işe adapte olamama ve iş performansındaki düşüklüktür. Performans kavramı, bireyin yeteneği ve motivasyonu arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ifade edilmektedir. Kronik yorgunluğu olan bireylerde iş doyumunu düşüklüğü ve yaptığı işten zevk almama durumları bu bireylerin gerçekleştirdikleri iş ve eylemlerde daha düşük performans göstermeleri söz konusudur. Ayrıca örgütlerde örgütsel amaçlar çalışan kişiler açısından önemsiz bir unsur olarak görülebilmektedir. Kronik yorgunluk sendromu olan çalışanlar işe odaklanmakta ve işi sürdürmede sorunlar yaşamaktadır. İnsanları çalışma hayatının şartlarına daha kolay adapte olması ve stresle başa çıkmada daha çok deneyim kazanmasının, tükenmenin ve kronik yorgunluğun etkilerinin azaltılabileceği düşünülmektedir (Bağcı, 2014).

Kronik yorgunluk insanların hem iş hem de sosyal yaşamlarındaki verimini düşüren, yaptıklarından tat ve keyif almasını engelleyen ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Çalışanlarda enerji kaybı, fiziksel ve davranışsal tepkilerinin yavaşlaması, muhakeme edebilme becerisinin yavaşlaması, adaptasyonda zorlanma, halsizlik, eklem ve kas ağrıları gibi yorgunluğa bağlı çeşitli belirtiler kişinin yaşam kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir (Şimşir, Seyran, 2020: 34). Bunun dışında kronik yorgunluk, iş hayatında kazalara ve hatalara da ortam oluşturmaktadır. Kronik yorgunluğa sebebiyet veren bütün fizyolojik ve psikolojik öncüller arasında psikolojik faktörlerin ağırlığı uzmanlar tarafından daha fazla olduğu belirtilmektedir.

1.3.3. Kronik Yorgunluğun İş Ortamındaki Nedenleri

Kronik yorgunluk ilk önce bireysel düzeyde etkisini gösteren bir durumdur. Fakat bu durum zamanla kişisel boyut aşarak özelden genele iş ve sosyal hayata yayılmaktadır. Kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını kaybetmesine ve moralinin bozulmasına neden olan kronik yorgunluk, iş hayatı üzerinde bazı olumsuz etkilere sahiptir (Ardıç, 2009: 30-33). Kronik yorgunluğun kişi üzerinde hem biyolojik hem psikolojik hem de sosyo-ekonomik açıdan birçok tahrip edici etkileri vardır. İnsanların günlük performansını, etkinliğini, iş ve meslek yaşamını, aile ve arkadaşlık ilişkilerini, cinsel hayatını ve tedavi süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bunun yanında bireylerin fiziksel yeterliliklerini

azaltarak, bağımlılık düzeylerini arttırmakta, birey ve aileyi ekonomik olarak yıpratmakta ve yaşam kalitesini düşürmektedir. Geçmiş yıllarda hayatın getirdiği normal bir durum olarak görülen ve üzerinde durulmayan kronik yorgunluk sendromu günümüzde bakış açısının gelişmesiyle hem iş hem de duygusal hayat üzerine olan etkileriyle önem kazanmıştır (Polatçı, 2009: 86). Kronik yorgunluğun iş ortamındaki nedenleri çatışma yönetim tarzı, iş yükü rol belirsizliği kariyer engelleri gibi unsurlardır. Çatışma; çalışma ortamında yaşanan şiddet ve kaba davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Çukur, 2012:36). Hayatımızın tüm alanında çatışma çıkabilmektedir ve çalışma ortamlarında da bu durum kaçınılmazdır. Statü, güç, kaynaklar, çıkarlar ve daha birçok isteğe sahip olmak için ortaya çıkan çekişme olarak görülen çatışma kavramı toplumsal bir süreçtir. Çatışmanın olduğu çalışma ortamlarında kişi kendini kronik yorgunluğun sebeplerinden olan gergin ve depresif bir durumda hisseder. Çalışanın fiziksel olarak sağlığı etkilenir ve kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı bozulmaya başlar. Ortaya çıkan bu durum verimli çalışmayı etkiler (Göymen, 2020: 35). Kronik yorgunluğun iş ortamındaki nedenleri arasında görülen çatışma, örgütün etkililiğini artırmada ve sürekliliğini sağlamada etkili bir araçtır. Dolayısıyla çatışmanın etkilerinin ne olacağı örgütün yönetilmesindeki başarısına bağlıdır. Bütün yöneticilerin kendine özgü bir yönetim tarzı bulunmaktadır. Karar vermeden zamanın kullanılmasına kadar bütün yöneticiler farklı strateji ve taktikler deneyebilirler ve değişik öncelikleri olabilir. Ne durumda olursa olsun yönetici, çatışma durumlarını anlamak ve örgüt amaçları doğrultusunda kullanmak zorundadır. Bunun aksi durumlarında çatışmalar çalışanların psikolojik ve fizyolojik anlamda etkileyerek çalışamaz ve iş göremez haline getirecektir (Koçel, 2007: 518). Çalışma ortamında yaşanan çatışmaların ve örgüt yönetim tarzlarının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçları olabilmektedir. Bunun dışında iş yerlerindeki rol belirsizliği ve aşırı iş yükü de bir örgütteki çalışanları etkileyen önemli stres faktörleri arasından gösterilmekte ve sık karşılaşılan bir unsur olarak ifade edilmektedir (Altan, 2021: 488). Çalışma alanlarında çalışanlara yüklenen aşırı iş yükünün kabul edilebilir seviyenin üzerine çıkmasının hem çalışanlar açısından hem de örgüt açısından zararlı sonuçlar olmaktadır (Doğan, 2020: 43). Aşırı iş yükü sonucunda çalışanlarda; iş stresi, iş-aile ve sosyal ortamlarda çatışma ortamlarının oluşması (Gürbüz ve Ark, 2013) ayrıca ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarının (Gryna, 2004:8) ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Tüm bu sonuçlar

kronik yorgunluğun ortaya çıkmasındaki sebepler arasındadır ve stres ve depresyon bunların sonucu olarak ortaya çıkar.

1.3.3.1. Stres ve Depresyon

İnsanların fiziksel ve ruhsal dengesini etkileyen en önemli unsurların başında hiç şüphesiz ki stres gelir. Stres kısaca; “*kişiye özgü ve biricik olan bireysel bütünlüğü zorlayıcı ve bozucu etkenlerdir*” (Baltaş ve ark, 2008: 23). Kısaca stres kavramı, bireyin çevresinde algıladığı olumlu ya da olumsuz olaylara ruhsal ve bedensel anlamda karşılık vermesi olarak tanımlanabilmektedir. Kişi stres karşısında psikolojik ve sosyal bütünlüğünü korumak amacı içindedir. Hatta stres, insanlarda gerilime neden olan, kaygıya ve çöküntüye yol açan bir güçtür. Kronik yorgunluk konusunda stres faktörü önemli bir öncül olup toplumda da stres düzeyinin arttığı gözlemlenmektedir. Stres, insanı bunaltan, zorlayan, fazla heyecanlandıran, korkutan, huzursuz eden, birçok olumsuz olguyu içinde barındırmaktadır. Bu sebeple stres; iş hayatında çalışanlar ve yöneticiler üzerinde fizyolojik ve psikolojik olumsuz etkiler yaratarak, onların sağlığını ve örgüt başarısını olumsuz yönde gelişmesine etkilemektedir. İş yaşamı içerisinde karşımıza çıkan stres faktörleri arasında; rol çatışmaları, rol belirsizliği, organizasyon içerisindeki olumsuz etkileşim, düşük ücret, aşırı iş yükü gibi faktörlerden bahsedebilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 16-17). Strese çok fazla maruz kalındığında; aşırı tedirginlik, korku, kaygı, çabuk öfkelenme, yaşamdan zevk almama, panik, durgunluk, unutkanlık, dikkat dağınıklığı, depresyon, anksiyete bozukluğu, kilo kaybı ya da aşırı yeme, sık görülen baş ağrıları, uyku ile ilgili sorunlar, ağrı ve kramplar, mide ve sindirim sistemi hastalıklarıyla ilgili olumsuz sonuçlar karşımıza çıkmaktadır (Bilkent Üniversitesi, 2022). Stres sonucunda bireylerde ortaya çıkan en belirgin fizyolojik sonuç yorgunluktur. Aşırı strese maruz kalan bireyler gergin olur ve zihinsel anlamda kendilerini çok yorgun hissederler. Bu durum bireylerin yaşamlarının her alanını olumsuz yönde etkiler (İlker, 2019: 63).

Çağımızın en önemli sorunlarından olan stres ve stresin iş hayatındaki sonuçları çalışanlar üzerinde ciddi problemlere yol açmaktadır. Bu rahatsız edici, baskıcı durumun nedenleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekte ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler ve çalışmalar devam etmektedir (Çam, 2006).

Stres sadece yorgunluk değil birçok hastalığın nedeni olup mevcut hastalıkları da şiddetlendirmektedir. Depresyon; “üzüntünün yanı sıra kaygı, yorgunluk ve umutsuzluk durumların belirginlik kazandığı sayrılı durumdur” olarak tanımlanmıştır (Gürün, 2000). Depresyon, görölme yoğunluğu oldukça yüksek olan ve karışık belirtilerle kendini gösteren, işlevselliği olumsuz etkileyen bir sorundur. Kronik yorgunluğa sebep olan başlıca durumların başında depresyon gelmektedir ve depresyon kronik yorgunluğın şiddetini tetiklemektedir (Ateş, 2015).



İKİNCİ BÖLÜM

AVUKATLARDA MESLEKİ İMAJ ALGISININ KRONİK YORGUNLUK ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

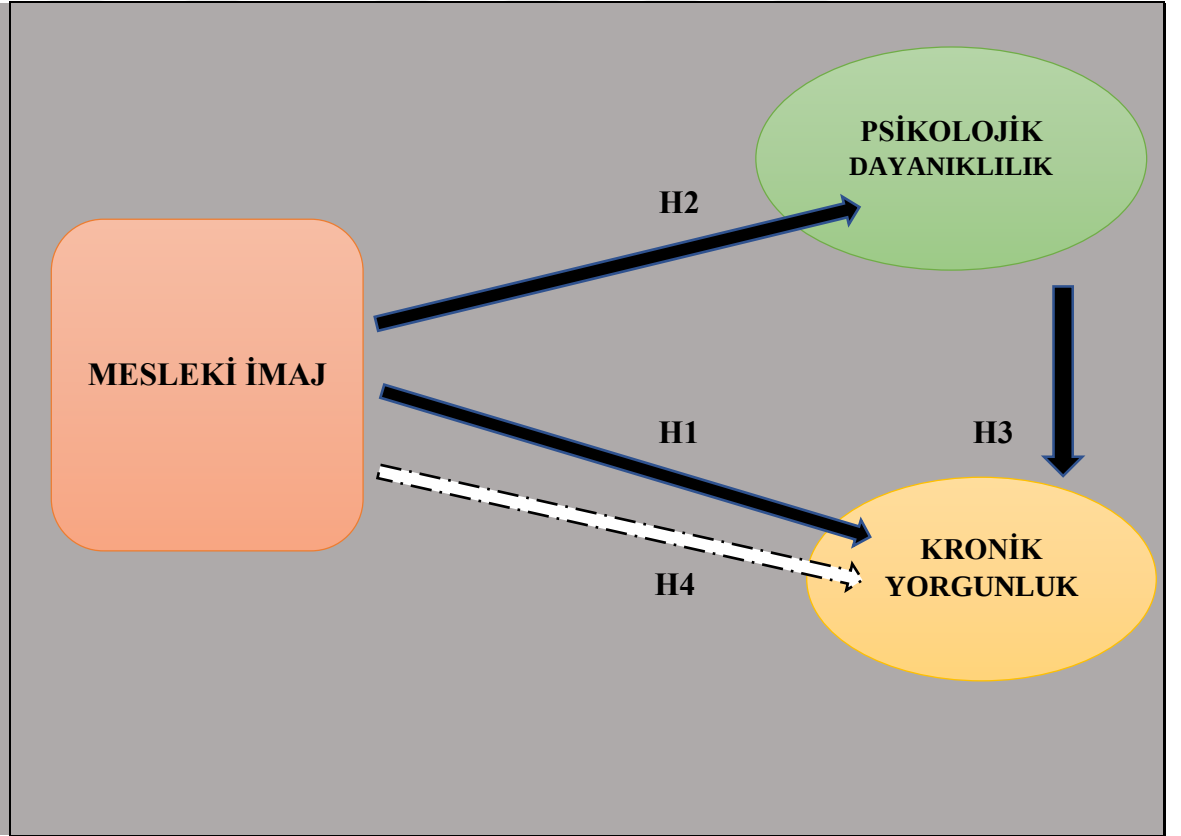
İlk çağlardan bugüne insanlar yaşamını sürdürmek amacıyla çalışmışlardır. İnsanlar haliyle çalıştıkları süre içerisinde hem psikolojik hem de biyolojik anlamda birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır. İnsanoğlunun hayatta kalma çabasında çoğu zaman yapılan mesleğin önemi büyük rol oynamıştır. Meslek olgusu; bireyin toplum huzurunda kendisini gerçekleştirip belli bir statüye sahip olmasına imkân veren ve kişinin geçimini sağlayan, kişinin sosyal yeri ve statüsünü belirleyen sürekli bir faaliyet gösterme hali olarak tanımlanmaktadır (Arı, 2021: 407). Avukatlık mesleği de bu mesleklerden bir tanesidir. Mesleki imaj belirli bir mesleği icra eden ile yapılan mesleğin hizmet sunduğu kesimin mesleğe yönelik bilgi, görgü, düşünce ve duygusal aksidir (Bağçeci ve Ark. 2013:38). Mesleki imaj; mesleği yapan ve o meslekten hizmet alanların meslek hakkındaki görüşüdür. Dolayısıyla meslek mensuplarının ve meslek dışı unsurların oluşturduğu olumlu bir mesleki imaj, icra edilen mesleğe güvenirlilik ve yeterlilik kazandırırken meslek mensuplarına da özgüven ve mesleki doyum sağlar (Karaköse, 2007). Avukatlık mesleği de toplum tarafından hak ve adalet işlerinin yürütülmesi noktasında önemli bir meslek olup toplum nazarında olumlu bir imaja sahiptir.

Avukatlık mesleği, toplum içinde belirli bir statüye sahip, kanun ve Barolar Birliğince belirlenmiş Meslek Kuralları çerçevesinde icra edilen, süreklilik arz eden bir meslektir. Avukatlar icra ettikleri mesleğe yönelik kişisel ve toplumsal bakış açısından etkilenmekte ve mesleklerine yönelik tutumlar geliştirebilmektedirler. Toplum nezdinde son derece önemli olan avukatlık mesleğini yapanların mesleki imaj algılarına yönelik mesleğini icra ederken karşı karşıya kaldığı durumlar ve hissettiklerinin onların psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluklarını etkileyebileceği varsayılmaktadır.

Buradan hareketle avukatların mesleki imajlarının kronik yorgunluğa olan etkisinde psikolojik dayanıklılığın rolünün araştırıldığı bu çalışmada “Avukatların

mesleki imaj algısının kronik yorgunluklarına etkisi var mıdır ve bu ilişkide psikolojik dayanıklılıklarının rolü nedir?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Avukatların pozitif yönlü meslek algıları, psikolojik dayanıklılıkları ile doğru orantılı olduğu varsayılarak avukatların mesleki imaj algısının olumlu yönde olması bu çalışmanın anlamlı kısmını oluşturmuştur. Avukatların olumlu mesleki imaj algıları; onların mesleklerini icra ederken karşılaştıkları olay ya da durumlar karşısındaki psikolojik dayanıklılık düzeyi ve bu mesleği yaparken hissettikleri kronik yorgunluk seviyelerini etkiler. Gerçekleştirilen yazın taraması sonucunda mesleki imajın kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılığı etkileyeceği varsayılarak aşağıdaki araştırma modeli tasarlanmıştır. Çalışmamızdaki bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki ilişki Şekil 4’de gösterilmiştir.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

2.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın bu kısmında mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluk değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik yazın taramalarına yer verilmiştir. Bu ilişkiler

sunulmadan önce ilgili yazında dayanıklılık kavramının pozitif psikolojik sermaye kavramının bir alt boyutu olarak değerlendirildiği (Luthans, 2002) yine benzer şekilde kronik yorgunluk kavramında tükenmişliğin alt boyutu (Maslach, 1981) olarak değerlendirildiğini belirtmek gerekir. Böylece kavramların ilişki düzeyini belirlemede kullanılan kaynakların neden kullanıldığı daha net anlaşılabilecektir. Çalışmanın hipotezleri, alan yazın çalışmalarında yer alan doğrultusunda hazırlanmıştır.

Mesleki imaj, bir mesleği yapan ile hizmeti alan tarafın, yapılan mesleğe yönelik görüş ve algılarını ifade etmektedir. İnsanların mesleklerini yaparken hissettikleri duygular onların iş ve sosyal hayatlarında birçok olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu bakımdan araştırma doğrultusunda mesleki imaj algısının kronik yorgunluğa ve psikolojik dayanıklılığa olan etkisi araştırılırken diğer taraftan psikolojik dayanıklılığın kronik yorgunluk ve mesleki imaj üzerindeki rolü araştırılmıştır.

2.2.1. Mesleki İmaj ve Kronik Yorgunluk Arasındaki İlişki

İnsanların icra ettiği mesleğe olan bakış açısı o mesleği yapanların mesleklerine karşı nasıl bir algı ve tutum içerisinde oldukları önemlidir. Çünkü insanlarla birebir iletişim içerisinde olmaları çalışma ortamlarının getirmiş olduğu sıkıntı ve stresten dolayı tükenme yaşayabilir fiziksel ve ruhsal anlamda olumsuz bir şekilde etkilenmelerine sebep olabilir. Başka bir deyişle bir meslek kolunun faaliyet gösterdiği ve hizmet ettiği insan grubu ile kurduğu iletişim, ilk izlenimi hizmet alan grubun gözünde imajını oluşturmaktadır. Benzer bir şekilde belirli bir mesleği icra eden kişilerin mesleki imajlarının oluşumu sürecinde ruhsal bedensel anlamda etkilenmeler de olabilmektedir. Özeç, 2019 yılındaki çalışmasında muhasebe mesleğini icra eden kişilere ölçek uygulamış ve elde edinilen veriler sonucunda insanlarla sürekli diyalog halinde olan meslek gruplarında tükenmişlik sendromunun ve alt boyutu olan yorgunluğun daha fazla olduğunu tespit etmiştir (Özeç, 2019). Huang ve arkadaşları, (2019), insanların mesleki stresleri ile kronik yorgunluk arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (Hao Huang ve ark. 2019). Türkiye’de ve yabancı kaynaklarda mesleki imaj ile kronik yorgunlukla ilişkisini ortaya koyan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Mesleki bağlılık, mesleki adanmışlık ve tükenmişliğin alt boyu olan tükenmişlik olguları arasındaki ilişkilere de bakılmıştır.

Yine yapılan literatür çalışmalarında mesleki imaj ve mesleki bağlılık arasındaki bağlantı dikkate alınarak;

Tümkiye ve Uştı, (2016) da yapmış oldukları çalışmalarında öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile tükenmişliklerinin tüm boyutları arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişkili olduğunu tespit etmiştir (Tümkiye, Uştı, 2016).

Fırat, (2015) de yapmış olduğu “*Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*” başlıklı doktora çalışmasında tükenmişlik ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye genelinden 628 banka çalışanına ölçek uygulamış ve elde edilen veriler sonucunda çalışanların bütün boyutlarıyla tükenmişlikleri mesleki bağlılıkları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Fırat, 2015). Brown ve Roloff, 2011 yılında “*Ekstra Rol Süresi, Tükenmişlik ve Bağlılık: Tutulan Sözlerin Gücü*” konulu çalışmalarında Columbia’da 461 öğretmene 9 ay arayla ölçek uygulamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin tükenmişlikleri ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkide tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu buna bağlı olarak da mesleğine bağlılıklarının azaldığını tespit etmişlerdir. Çiftçioğlu (2011) da bir çalışmada mesleki bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İstanbul Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odasına kayıtlı 162 muhasebeciye ölçek uygulamıştır. Elde edilen veriler sonucunda, tükenmişliğin bireylerin mesleki bağlılıkları ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır (Çiftçioğlu, 2011).

İlgili yazın taraması doğrultusunda mesleki imaj ile kronik yorgunluk arasındaki ilişkinin çok belirgin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda çalışanların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluklarında belirleyici bir faktör olduğu ön görülerek aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Avukatların olumlu mesleki imaj algıları kronik yorgunluklarını azaltmaktadır.

2.2.2. Mesleki İmaj ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişki:

Meslekler için iyi bir imaj oluşturmak ve bu imaja sahip olmak için en önemli husus meslekteki uzmanlık ve başarıdır. Luthans’ın (2004) da üzerinde durduğu nokta insanın en önemli unsur olmasıdır. Kuruluşlara özgü bir kaynak görülen beşeri sermayenin

(Luthans ve diğ., 2004), giderek artan rekabet şartlarıyla birlikte mesleki ve örgütsel anlamda başarının elde edilmesi sürecinde önemi artmaktadır (Çetin ve Basım, 2011). Alanında uzmanlaşmış ve yetiştirilmiş çalışanların ruhsal açıdan sağlam olması önemli bir konu olarak görülmelidir. Bu bağlamda mesleki imaj algısı yüksek kişilerin psikolojik dayanıklılığının da yüksek olması ve birbirini etkiliyor olması da önemlidir. İlgili alan yazınında farklı şekillerde ele alınan psikolojik dayanıklılık, Luthans ve arkadaşları (2004) tarafından öne sürülen psikolojik sermaye yapısının alt boyutlarından biri olarak da ele alınmıştır. Bu sebeple ilişkisel araştırmalarımız da psikolojik sermaye yapısının alt boyutlarından olan dayanıklılık kavramıyla mesleki bağlılık, mesleki adanmışlıkla da bağlantısal çalışmalar incelenmiştir. Mesleki imajı etkilediği düşünülen bir diğer unsur da psikolojik dayanıklılıktır (Çetin ve Basım, 2011; Luthans ve Jensen, 2005; Youssef ve Luthans, 2007). Olumlu psikoloji bünyesinde değerlendirilen psikolojik dayanıklılığın, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları strese karşı koymalarını ve yeniden toparlanıp normale dönmelerini sağladığı belirtilmektedir (Luthar, 1991; Masten ve Reed, 2002). Hsing Ming ve arkadaşları 2017 yılında “*Okul Öncesi Öğretmenlerinin Psikolojik Sermayesi ile Mesleki Bağlılığı Arasındaki İlişki: Çalışma Yıllarının Düzenleyici Rolü*” başlıklı çalışmalarında okulöncesi öğretmenlerine ölçek uygulamış ve araştırmada psikolojik sermaye ve alt boyutlarının mesleki bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Hsing-Ming, 2017). Yine Keleş, (2011) da çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri ve örgüt yönetimlerine olan etkilerini ortaya koymak amacıyla kuramsal bir çalışma ortaya koymuştur. Elde edilen veriler sonucunda ise psikolojik dayanıklılığın örgütsel davranışa ve özelde örgütsel bağlılığa olan etkisi olduğu belirlenmiştir. Kaya ve çalışma ekibi (2014), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada mesleki imaj ile olumlu psikolojik sermayenin alt boyutlarıyla arasında anlamlı yönde ilişki olduğunu belirlenmiştir (Kaya ve Ark, 20014). Güler, (2016) da benzer şekilde çalışmasında, olumlu psikolojik sermaye boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemiş ve olumlu pozitif psikolojik sermaye alt boyutu olan dayanıklılık boyutu ile örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yıldırım ve Tösten, (2019) öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye boyutları ile mesleğe adanmışlıkları arasındaki ilişkiye bakıldığında olumlu ve anlamlı yönde bir ilişkinin olduğu belirlemişlerdir (Yıldırım ve Tösten, 2019). Lifeng’in 2007 yılında yapmış olduğu çalışmasında olumlu psikolojik sermaye ve

boyutlarının örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişkide, olumlu psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır.

Başka bir çalışmada ise Genç (2014) de yapmış olduğu Ankara’da kamu kurumlarında 309 çalışandan elde ettiği veri analizleri ile psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir. Kaya, (2012) yapmış olduğu doktora çalışmasında Konya’daki kamu üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerden veri elde etmiştir. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ile mesleki bağlılık ilişkisi incelenmiş; psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu ile mesleki bağlılık arasında olumlu yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Alan yazın çalışmalarına ilişkin bu veriler ışığında insanların mesleki imaj algısının çalışanların psikolojik dayanıklılıklarına olan etkisine bağlı olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: Avukatların olumlu mesleki imaj algıları psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırmaktadır.

2.2.2.1. Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk Arasındaki İlişki

İnsanların güçsüz olan yönlerinin aksine güçlü yönlerinin keşfedilmesi ve geliştirilmesini öne süren olumlu psikoloji ve alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık (Luthans, 2002) son dönemlerin ilgi çekici araştırma konularına temel oluşturmaktadır. Bu konulardan biri de psikolojik sermayenin alt boyutunu oluşturan psikolojik dayanıklılık kavramıdır. İlk olarak Kobasa, (1979) tarafından “*Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness*” çalışmasında ele alınmış ve dayanıklılık düzeyi yüksek kişilerin hastalıklara daha az yakalandığı belirtilmiştir. Psikolojik dayanıklılık olgusu insanları engelleyen ve belirsizliklere sürükleyen olumsuz durumlarla başa gelebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Çetin ve Basım, 2011). Psikolojik dayanıklılık hali kişinin stresli ve olumsuz olaylarla karşılaştığında kişinin direnç göstererek kendini toparlama halinin en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek kişiler, stresli ortamlarda daha güçlü ve sağlam olabilmektedirler. Bununla birlikte karşılaşılan olumsuz olaylarda değişmek zorunda kaldıklarında da; fiziksel, duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak direnç gösterip kendilerini gerçekleştirmeye çalışırlar (Terzi, 2008). Psikolojik dayanıklılığın aksine

kişiler, iş ve özel yaşamlarında karşılaşılan yoğun stres sonucu ortaya çıkan ve uzun süreli bedensel ve ruhsal problemlerle savaşıma durumuna yani tükenmişliğin alt boyutu olan yorgunlukla (kronik yorgunluk) mücadele etmektedirler. Çalışanların iş ve özel yaşamlarındaki çatışmalar ve kişisel yetersizlik durumları sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik hissi, kronik yorgunluk olarak kendini göstermektedir. Kronik yorgunluğu olan kişilerin, çalışma hayatında düşük performans sergilemesi durumu, çalışırken işine gereken özeni gösterememesi ve sorumluluklarını yerine getirememesi toplumda sosyal bir sorun olarak kabul görmektedir (Sucuoğlu ve Ark, 1996). Psikolojik sermayenin alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık ile tükenmişliğin alt boyutu olan kronik yorgunluğun nedenleri arasında görülen stres ve bunun sonucu olan işten ayrılma hali arasında anlamlı ve ters yönlü ilişki bulanmakta (Sun ve Ark., 2011), çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de maruz kaldıkları stresle üstesinden gelmek için kullanabileceklerine işaret etmektedir (Avey ve Ark., 2009). İş hayatında kişinin psikolojik dayanıklılık düzeyi artarsa, stresle, tükenmişlikle özellikle de tükenmişliğin alt boyutu olan yorgunlukla baş edebilmesi diğer kişilere oranla daha kolay olur ve iş yaşamının kalitesi artar. Kişinin çalıştığı örgüte bir başka boyutuyla mesleğine bağlılık düzeyi artar. Psikolojik dayanıklılığı düzeyi yüksek kişilerin stres faktörlerine karşı dayanıklılığı da yüksektir (Sezgin Nartgün ve Mor, 2015).

İlgili yazın taramaları neticesinde doğrudan kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte yorgunluğun birleşeni olduğu kavram olan tükenmişlikle ve değişim yorgunluğu ile ilişkili çalışmalar ile karşılaşmıştır. Bu bakımdan söz konusu çalışmalar doğrultusunda kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılık kavramları arasındaki ilişki tahmin edilmeye çalışılacaktır.

Bitmiş ve arkadaşları (2013) yılında yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik dayanıklılığın tükenmişliği doğrudan etkilediği, psikolojik dayanıklılık arttıkça tükenmişliğin azaldığını belirtmişlerdir. Sevin ve Günüşen 2021 yılında yapmış oldukları çalışmalarında tükenmişlik ile psikolojik dayanıklılık arasında ise negatif yönde zayıf düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (Sevin ve Günüşen, 2021). Benzer bir çalışmayla Ang ve arkadaşları 2018 yılında yapmış oldukları çalışmada tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılık arasında olumsuz yönde ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir (Ang ve Ark., 2018). Karaoğlu 2014 yılında yapmış olduğu çalışmada bireylerin psikolojik

dayanıklılıklarının yorgunlukları üzerine etkisini incelemiş ve kişinin psikolojik dayanıklılık düzeyi ile yorgunluk arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Winter (2013) ise doktora tezinde çalışma yaşamı içinde yaşanan değişimlere karşı oluşan yorgunluğu ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkide olumsuz yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Winter, (2013) çalışmasında psikolojik dayanıklılık düzeyinin artmasıyla yorgunluğun azaldığını tespit etmiştir. Benzer bir çalışma ile Brown ve çalışma ekibi, 2018 yılında yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik dayanıklılıkla yorgunluk arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlemiştir. Yine Brown (2016) da aynı başlıklı doktora çalışmasında psikolojik açıdan dayanıklı olan kişilerin değişimin getirdiği olumsuz etkiden (yorgunluktan) daha az etkilendiklerini ve böylelikle bu çalışanlarda daha az değişime bağlı yorgunluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Yapılan bu çalışmalar ışığında psikolojik açıdan kendisini güçlü hisseden kişilerin karşılaşılabileceği olumsuzlukların üstesinden gelme konusunda kendilerine güvenmeleri neticesinde kronik yorgunluğu yaşama olasılıklarının azalacağı düşünüldükçe aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H3: Avukatların psikolojik dayanıklılık düzeyleri kronik yorgunluklarını azaltmaktadır.

Mesleki imajı etkileyen unsurlar yapılan mesleği icra edenlerin kronik yorgunluğunu da etkilemektedir. İş hayatında sürdürülebilir bir başarının sağlanması için bir mesleği mesleğini icra edenlerin yaptığı mesleği sevmesi ve mesleklerinin gerektirdiği davranışları göstermesi gerekmektedir. Bu durum, çalışanların mesleklerine yönelik mesleki imaj algılarının olumlu olmasına bağlıdır (Bakan ve Ark., 2018: 223). Bir mesleği icra eden ya da örgüt içerisinde çalışanların, iş yerlerinde huzurlu olmaları, yaptıkları işten mutlu olmaları ve mesleklerine karşı olumlu duygular beslemeleri meslekleri ile bir bütün haline gelmeleri onların mesleki imaj algılarının olumlu yönde olmasıyla gerçekleşebilir (Akman, 2017: 72). Mesleki imaj algısının olumlu yönde olması ve iş başarısını etkileyebilmesi için olumlu psikoloji bünyesinde değerlendirilen psikolojik dayanıklılığın, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları strese karşı koymalarını ve yeniden toparlanıp normale dönmelerini sağladığı belirtilmektedir (Luthar, 1991; Masten ve Reed, 2002). Dolayısıyla bu ilişkiden hareketle çalışanların mesleki imaj

algılarının kronik yorgunluklarına olan etkisinde psikolojik dayanıklılığın olumlu yönde rolü olduğu düşünülmektedir. Hsing Ming ve arkadaşları 2017 yılındaki çalışmalarında psikolojik sermaye ve alt boyutlarının mesleki bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Hsing-Ming, 2017). Psikolojik dayanıklılık, örgütsel davranış alan yazınında çeşitli değişkenlerle olan ilişkisi sebebiyle son zamanlarda ilgi çeken bir kavram olmuştur.

Yapılan bu ilişkisel alan yazın çalışmalarının genel etkileri düşünülerek aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4: Avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluğa olan etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.

2.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ, ÖN KABUL VE SINIRLILIKLARI

Yapılan bu çalışmada; avukatların avukatlık mesleğini icra ederken onların mesleki imajlarının psikolojik dayanıklılık düzeyinde ve kronik yorgunluklarına ne yönde etki edeceğini ölçmek amaçlanmaktadır. Dolayısıyla söz konusu çalışma avukatların mesleki imajlarının algılarının olumlu yönde değiştirilmesi ve meslek problemlerinin iyileştirilmesi noktasında büyük önem taşımaktadır.

Anket formlarının değerlendirilmesi, araştırmaya katılanların ifadeleri algılama derecesi ve ifadeleri değerlendirmedeki samimiyetleri ölçüsünde sınırlıdır. Araştırma yöntemi bakımından bazı kısıtlamalar bulunmaktadır. Araştırmanın örnekleme uygulanan analizler bakımından yeterli olmasına rağmen, zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle araştırma yalnızca Erzurum ili ile sınırlı kalmaktadır. Ayrıca toplanan verilerin geçerliliği ve güvenilirliği, veri toplamada kullanılan tekniğin geçerliliği ile sınırlıdır.

Bu araştırmayı ölçeklendirebilmek için oluşturulan anketler Atatürk Üniversitesi Etik Kurulu tarafından değerlendirmeye alınmış ve çalışmanın gerçekleştirilmesinde bilim etiği yönünden sakınca bulunmadığına dair etik kurul izin belgesi verilmiştir (EK-2). Gönüllülük esasına dayanarak avukatlara online olarak sunulan anket sorularına avukatların doğru bir şekilde algılayıp samimi cevaplar verdiği varsayılmaktadır.

2.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümünde araştırmanın hedef çalışma grubu, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, araştırma verilerinin toplanması ve araştırma verilerinin istatistiki analizi yer almaktadır.

2.4.1. Araştırma Evreninin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi

Bu araştırmanın evrenini, 2021 yılında Erzurum ili barosuna kayıtlı avukatlar ile Erzurum ilinde bulunan kamu kurumuna bağlı olarak çalışan avukatlar oluşturmaktadır. Söz konusu araştırmanın evrenini 2021 yılında Erzurum barosuna kayıtlı 458 erkek 311 kadın toplamda 769 avukattan oluşmaktadır (TBB, 2022). Kasım ayı 2021- Mart ayı 2023 tarihleri arasındaki beş aylık süreçte, belirlenen örneklem grubuna anketler araştırmacı tarafından online sunularak sunulmuştur.

Ankete katılım sayısı 261 ve toplamda katılım oranı %34 olarak hesaplanmıştır (Surveysystem, 2023). Bilgisayar ortamına aktarılan veriler, eksik/yanlış değerler ve aykırı değerler açısından kontrol edilmiş ve araştırmanın örneklemini, evren içerisinde basit tesadüfî yöntemle seçilen 261 avukat oluşmuştur. Araştırmanın verileri Psikolojik Dayanıklılık, Mesleki İmaj ve Kronik Yorgunluk Ölçekleri ve alt boyutlarında yer alan ifadelerle birlikte kişisel bilgi formunun uygulanması ile elde edilmiş olup verilerin analizi bu bölümde yapılmıştır. 2021 yılına ait Erzurum ili barosuna ait avukat sayıları aşağıdaki gibidir.

Tablo 2.1. 31.12.2021 İtibariyle Baroların Avukat Sayıları

BARO ADI	ERKEK	KADIN	TOPLAM
ERZURUM BAROSU	458	311	769
TÜRKİYE GENELİ TOPLAM	85.262	73.687	160.651

Kaynak: <https://www.barobirlik.org.tr>

Araştırma anket sorularının tarafsız samimi ve amacına uygun bir şekilde cevaplandırılabilmesi için anket katılımcılarına ankette yer alan sorular hakkında bilgi

verilerek çalışmanın amacı, anketin nasıl değerlendirileceği ve elde edilen bulguların amacı dışında kullanılamayacağı katılımcılara belirtilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör analizleri SPSS 26.0 paket program ile yapılmıştır. Yapılan bu analizin ardından AMOS 24.0 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

2.4.2. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Araştırma yönteminin nicel bilgilere dayandırılması sebebiyle çalışmaya ilişkin veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Dolayısıyla araştırma modelimizde bulunan değişkenleri ölçmek için en uygun ölçeğin kullanılması amacıyla değişkenlere ilişkin yurtiçi ve yurtdışı, teorik ve araştırmaya dayalı alan yazın taraması yapılmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde hazırlanan anket soruları daha önceden geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden seçilmiştir. Anket sorularının doğru ve amacına uygun bir şekilde cevaplandırılabilmesi için anket katılımcılarına ankette yer alan sorular hakkında bilgi verilerek çalışmanın amacı, anketin nasıl değerlendirileceği ve elde edilen bulguların amacı dışında kullanılamayacağı belirtilmiştir.

Anket formunun ilk kısmında bulunan demografik verilere yönelik sorular *cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve hizmet yılı* olmak üzere 5 olgusal sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan Mesleki İmaj Ölçeği Ünsal, (2015) tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Mesleki İmajlarına İlişkin Görüşleri ve Mesleki İmaja Etki Eden Faktörler” isimli doktora tezinden uyarlanmıştır. Ünsal yapmış olduğu çalışmada (2015) 31 soruluk ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını 0.93 olarak bulmuştur (Ünsal, 2015).

Kronik yorgunluk ölçeği ise Havlioğlu ve arkadaşlarının 2019 yılında yayınlamış oldukları “Mesleki Yorgunluk Tükenme / İyileşme Ölçeği Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik” başlıklı çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeğinin kronik yorgunluk boyutuna ait soruları araştırmamız için uyarlanarak kullanılmıştır. Havlioğlu ve arkadaşları ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını 0.85 olarak bulmuştur (Havlioğlu ve Ark, 2019).

Bir diğer ölçeğimiz olan psikolojik dayanıklılık ölçeğini de Luthans ve çalışma arkadaşlarının (2007) geliştirdiği psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin Türkçeye çevrilmiş halini de 2018 yılında Çelik, tarafından hazırlanan “*Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının İşe Angaje Olma, Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna Etkisi*” isimli doktora tezinden alınmıştır. Çelik, çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısını 0.93 olarak bulmuştur (Çelik 2018).

2.4.3. Analiz Yöntemleri

Tüm istatistiksel analizler IBM SPSS 25.0 programı ve doğrulayıcı faktör analizi içinse AMOS 24 programlarından faydalanılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler belirtilmiştir. İlk olarak Psikolojik Dayanıklılık, Mesleki İmaj ve Kronik Yorgunluk Ölçeklerine yönelik açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile ölçek yapısı oluşturulmuş ve iç tutarlılık analizi yapılarak da ölçeklerin çalışmada kullanılmasında bir sakıncanın bulunup bulunmadığı ele alınmıştır. Bununla birlikte faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizleri ve yapısal modelin testinde modelin uygunluğunun belirlenmesinde birkaç tane önemli uyum indeksi bulunmaktadır. Bunlar “*Ki-Kare uyum testi (CMIN/DF), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGIF), Standart Artık Temelli Uyum İndeksi (SRMR), Yaklaşık Hatalar Ortalama Karekökü (RMSEA), Normalleştirilmiş uyum indeksi (NFI), Tucker-Lewis Uyum İndeksi (TLI), Artan Uyum İndeksi (IFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI)*” indeksleridir. Araştırmamızda bu uyum indeks değerleri dikkate alınarak değerlendirme yapılmıştır (Bayram, 2016: 78, Meydan ve Şeşen, 2011: 32-36, Kline, 2000: 49-70). Söz konusu uyum indekslerine ilişkin referans değer aralıkları Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2. Uyum İndekslerine İlişkin Değer Aralıkları

İndeksler	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
CMIN/DF	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	$2 \leq x^2/sd \leq 5$
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$
IFI	$,95 \leq$	$,90 \leq IFI \leq ,94$
TLI	$,95 \leq$	$,90 \leq TFI \leq ,94$

Tablo 2.2. (Devamı)

CFI	$,95 \leq$	$,90 \leq CFI \leq ,95$
RMSEA	$\leq 0,5$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$
SRMR	$\leq 0,5$	$,05 \leq RMSEA \leq ,10$

Kaynak: Bayram, 2016: 78, Meydan ve Şeşen, 2011: 32-36, Kline, 2000: 49-70

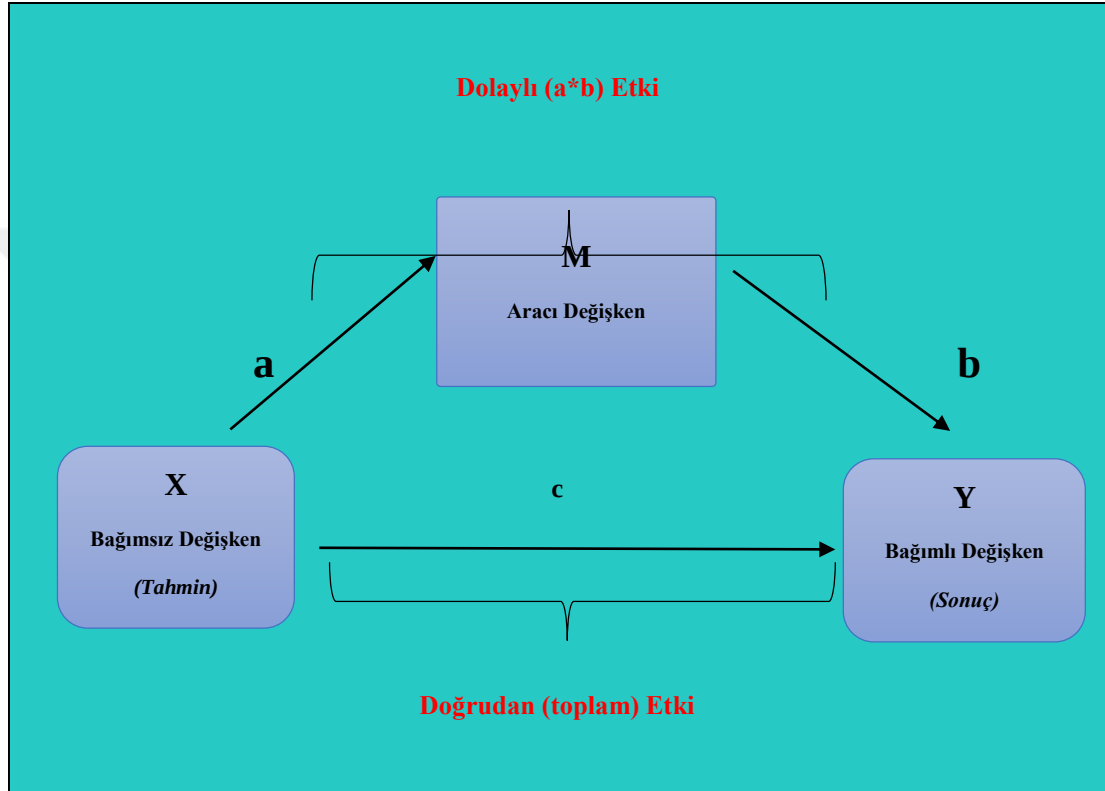
Psikolojik Dayanıklılık, Mesleki İmaj ve Kronik Yorgunluk Ölçeklerinin normal dağılım hipotezine uyup uymadığı çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmak suretiyle tespit edilmiş ve parametrik test yöntemleri tercih edilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin tekil normalliklerine Skewness ve Kurtosis değerleri Tablo 2.3 verilmiştir. Seçer (2015:28) normal dağılım varsayımının; “çarpıklık ve basıklık” değerlerine bakılarak değerlendirmenin daha doğru bir yaklaşım olduğunu değerlendirmiştir. Alan (2009) ise, küçük örneklemelerde verilerin normal dağıldığını ifade eden çarpıklık ve basıklık değerlerinin $+1,96$ ile $-1,96$ arasında olmasını yeterli görürken; daha büyük örneklemelerde ($200 \leq n$) ise $+2,58$ ile $-2,58$ arasında olmasını yeterli değer olarak görmüştür (Ghasemi ve Zahediasl, 2012: 489). Tabachnick and Fidell ise bu değerlerin $-1,5$ ile $1,5$ aralığında bir değere sahip olması gerektiğini belirtmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Gerçekleştirilen analizler sonucunda değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 2.3. Ölçeklere ve Alt Boyutlarına ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	N	Çarpıklık Skewness	Basıklık Kurtosis
Mesleki İmaj	261	-	-
Sosyal	261	-,155	,596
İletişim	261	-,606	1,226
Kişisel İmaj	261	-,786	,465
Psikolojik Dayanıklılık	261	-1,038	2,211
Kronik Yorgunluk	261	-,203	-,855

Sonrasında değişkenler arası ilişki parametrik test yöntemlerinden “Pearson Korelasyon” analizi değerlendirilmiştir. Değişkenlere yönelik betimsel analiz sonuçları

incelendikten sonra araştırmanın modeli Yapısal Eşitlik Modeli için AMOS 24 programı kullanılarak doğrudan ve dolaylı ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Dolaylı ilişkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen aracılık testleri için iki farklı yaklaşımdan faydalanılmıştır. İlk yaklaşım Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen dört adımlı geleneksel yöntemdir. Baron ve Kenny'nin (1986) önerdikleri yaklaşıma göre aracılık testi için şu şartların sağlanması gerekmektedir;



Şekil 5. Aracı Değişken Etkisi

Şekil 5’de bakıldığında, c yolu doğrudan etkiyi, $a*b$ yolu ise dolaylı etkiyi göstermektedir. Fakat son dönemlerde nedensel adımlar yaklaşımına önemli ölçüde eleştiriler yapılmış ve aracılık modellerinin analizinde daha geçerli ve güvenilir neticeler elde edilmesini sağlayan yeni bir yaklaşım ileri sürülmüştür. İleri sürülen bu yeni yaklaşımda, aracılık modeli analizlerinde öncelikle hedef dolaylı etki değerinin hesaplanması ve sonrasında hesaplanan değerden çıkarımlar yapılmasıdır. Şöyle ki; dolaylı etki, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisiyle aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin $(a.b)$ çarpımıdır. Aracılık modelindeki yeni yaklaşıma göre; aracı etki modelinde, bootstrap testi sonucunda a’nın b üzerindeki M (aracı değişken) aracılığıyla yarattığı etki olan dolaylı etkisinin $(a.b)$ anlamlı olması

halinde aracılık modeli doğrulanmış olarak kabul edilmektedir. Bunun dışında başka bir teste ihtiyaç duyulmamaktadır (Hayes ve Ark, 2017; Fritz ve Ark, 2007; Hayes, 2009, 2018; Hayes ve Ark., 2017; MacKinnon, ve Ark, 2002; Preacher ve Hayes, 2004, 2008, 2008; Preacher ve Selig, 2012; Rucker ve ark., 2011; Williams ve MacKinnon, 2008; Akt. Gündüz ve Ark, 2021). Yeni yaklaşımda, özellikle a.b'nin yani dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığı çok önemli bir konu olarak görülmektedir. Yeni yaklaşım modelinde; Baron ve Kenny yöntemindeki basamaklandırılarak yapılan şartlar aranmamaktadır ve bu şartlar gerçekleşmese dahi aracılık etkisinin yani a.b'nin olabileceğini savunulmaktadır. Özetle; son dönemlerde yapılan çalışmalarda Bootsrap yönteminin, Baron ve Kenny tekniğine ve Sobel testine oranla daha güvenli sonuçlar sunduğu belirtilmektedir. Bootsrap tekniğinin uygulandığı aracılık etkisi analizlerinde hipotezlerin desteklenebilmesi için analiz sonuçlarının %95 güven aralığı değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekir (Preacher ve Hayes, 2008).

Model testi sonrasında katılımcıların demografik özelliklerinin araştırma değişkenlerine ilişkin ve araştırma verilerine uygulanan analiz yöntemleri ve elde edilen sonuçlar araştırmanın ilerleyen kısmında ayrıntıları ile gösterilmektedir.

2.5. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümünde olgusal ve demografik özelliklerine ilişkin sonuçlara, Psikolojik dayanıklılık, Kronik Yorgunluk ve Mesleki İmaj ölçeklerine ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçlarına, faktör analizlerine ve değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

2.5.1. Demografik ve Olgusal Özelliklere İlişkin Bulgular

Çalışma dâhilinde geliştirilen kişisel bilgi kısmında kontrol değişkeni olarak kullanılan cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Avukatların demografik bilgilerini tanımlayıcı şekilde ortaya koyan Tablo 2.4 incelendiğinde, toplamda 261 avukattan %60,2'sini kadın avukat, %39,8'ini ise erkek avukat oluşturmaktadır. Katılımcı avukatların %51,9'u evli, %48.1'i nin bekâr olduğu tespit edilmiştir.

Ankete katılan avukatlardan %61.3'ü 20-30 yaş, %27,8'i 31-40 yaş, %7,6'ı 41-50 yaş, % 3.8'i ise 51 yaş ve üzerindedir.

Araştırma anketine katılan avukatların, %84.9'u lisans, %14.9'u yüksek lisans ve %1.3'ü doktora mezunudur.

Avukatların %16.9'u avukatlık mesleğini 1 yıldan az, %37.5'i 1-5 yıl arası, %24.5'i 5-10 yıl arası, %15.3'ü 11-20 yıl arası, %5.3'ü 21 yıldan fazla bir zaman bu mesleği icra etmektedir.

Tablo 2.4. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler ve Yüzdelikler

ÖZELLİK		Sıklık (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	104	%39,8
	Kadın	157	%60,2
Toplam		261	
Medeni Durum	Evli	135	%51,9
	Bekâr	126	%48,1
Toplam		261	
Yaş	20-30	160	%61,3
	31-40	72	%27,6
	41-50	19	%7,2
	51 ve üzeri	10	%3,8
Toplam		261	
Eğitim	Lisans	219	%84,9
	Yüksek Lisans	39	%14,9
	Doktora	3	%1,3
Toplam		261	
Çalışma Yılı	1 yıldan az	44	%16,9
	1-4 yıl	98	%37,5
	5-10 yıl	65	%24,5
	11-20 yıl	40	%15,3
	21 yıldan fazla	14	%5,3
Toplam		261	

2.5.2. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde Mesleki İmaj ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve ölçekteki kullanılan maddelere yönelik tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

2.5.2.1. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Güvenirliği araştırmak amacıyla 31 maddeden oluşan mesleki imaj ölçeğinin güvenilirliğini araştırmak amacıyla öncelikle içsel tutarlılığı araştırılmıştır. Mesleki imaj ölçeğine ilişkin ifadeler Mİ kodu ile belirtilmiştir. Aşağıdaki Tablo 2.5'te Mesleki imaj ölçeğine ait maddelerin iç tutarlılıklarını ve homojenliğini gösteren cronbach alpha katsayısının tespitine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Ölçekteki maddelerin diğer maddelerle olan ilişkisinin 0,30 değerinin altında bir değer almaması beklenmektedir (Büyüköztürk, 2009).

Cronbach's's Alpha değerlerinin kriterleri aşağıdaki gibidir;

α değeri, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise	Güvenilir değil
$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise	Düşük güvenilirlikte
$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise	Oldukça güvenilir
$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise	Yüksek güvenilirdir.

Çalışmadaki sunulan Tablo 2.5 incelendiğinde Mesleki İmaj ölçeğinde yer alan bütün maddelerin madde toplam test korelasyonu genel olarak; 30'dan büyük değere sahip olduğu görülmektedir. Bu sebeple ölçekten madde çıkarılmamıştır. Analiz sonuçları doğrultusunda Mesleki İmaj Ölçeğinin cronbach alpha güvenilirlik katsayısı, ,936 olarak tespit edilmiştir. Bu durum, Mesleki İmaj ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin kabul edilebilir sınırdan olduğunu ve mesleki imaj ölçeğinde bulunan 31 maddenin birbiriyle uyumlu yeterliliğe sahip olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 2.5. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Kare Çoklu Korelasyon	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
Mİ1	94,4789	326,504	,508	,566	,934
Mİ2	95,6360	340,286	,333	,422	,936
Mİ3	95,0230	327,584	,554	,686	,934
Mİ4	94,7433	327,953	,531	,661	,934
Mİ5	95,1954	332,750	,432	,476	,935
Mİ6	94,1533	331,630	,407	,391	,936
Mİ7	93,9349	329,261	,503	,498	,934
Mİ8	94,4751	327,381	,528	,727	,934
Mİ9	94,5479	323,679	,615	,781	,933
Mİ10	95,1686	332,218	,506	,550	,934
Mİ11	94,4981	324,059	,724	,655	,932
Mİ12	94,1839	325,074	,645	,653	,933
Mİ13	93,8736	325,488	,654	,719	,932
Mİ14	93,9502	325,848	,692	,690	,932
Mİ15	93,7586	330,730	,546	,611	,934
Mİ16	94,1341	330,193	,550	,521	,934
Mİ17	93,6552	333,096	,550	,606	,934
Mİ18	93,7816	328,148	,672	,684	,932
Mİ19	94,4483	333,671	,448	,451	,935
Mİ20	93,6092	331,962	,501	,575	,934
Mİ21	93,3525	336,468	,496	,545	,934
Mİ22	93,5747	331,130	,566	,657	,933
Mİ23	93,9042	329,179	,602	,580	,933
Mİ24	93,5900	331,643	,557	,723	,934
Mİ25	93,4981	332,851	,556	,670	,934
Mİ26	93,6820	330,379	,601	,769	,933
Mİ27	93,8697	331,591	,535	,667	,934
Mİ28	94,0843	327,962	,640	,539	,933
Mİ29	93,9540	329,036	,602	,493	,933
Mİ30	93,2529	338,613	,416	,435	,935
Mİ31	93,5747	331,684	,613	,575	,933
ÖLÇEK GENELİ	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
	97,2529	351,890	18,75872	31	,936

2.5.2.2. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Mesleki imaj ölçeğine ilişkin olarak geçerlilik ve güvenirlik analizi yapıldıktan sonra Mesleki İmajı tanımlayan temel alt boyutları tanımlamak için temel bileşenler yöntemi kullanılarak varimax rotasyonlu açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Tablo 2.6’da sunulmuştur.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi neticesinde 31 maddelik ölçeğin faktör analizi KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) kat sayısı 0,926 ve anlamlı çıkmıştır. Analizde toplamda dört boyut çıkmıştır. İlk analizde 31 maddeden oluşan mesleki imaj ölçeğinin 2 maddesi “Avukatlık mesleğinin imajı geçmişe kıyasla daha iyi bir seviyededir.” 11. Maddesi “Avukatlar sosyal konumlarına uygun davranışlarda bulunmaktadır”, 14. Maddesi “Avukatların diksiyonları düzgündür”, 18. Maddesi “Avukatlar beden dilini etkili bir şekilde kullanmaktadırlar”, 21. Maddesi “Avukatlar iletişimde yönlendiricidirler”, 28. Maddesi “Avukatların güven veren samimi görünüşleri vardır”, 30. Madde “Avukatların özgüvenleri yüksektir” ve 31 maddesi “Avukatlar temizlik ve düzene özen göstermektedirler” maddeleri birbirine yakın oranlarda yüklendiği görülmüştür. Bu sebeple 31 maddelik mesleki imaj sorularından 2,11,14,18,21,28,30 ve 31. maddeler ölçekten çıkarılarak 23 madde tekrar analiz edilmiştir. Tekrar edilen analiz sonunda bu defada 29. Madde “Avukatların enerjik bir görünüşleri vardır.” ve 17. Madde “Avukatların ifadeleri anlaşılırdır” iki farklı boyutta görüldüğünden 17. ve 29 maddelerde sorudan düşülerek 21 madde yeniden analiz edilmiş ve toplamda 21 madde ile istenilen sonuca ulaşılmıştır.

Üçüncü bir defa yeniden yapılan faktör analizi Tablo 2.5’de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) kat sayısı 0,896 çıktığı görülmüştür. Mesleki İmaj ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 3 boyut, toplam varyansın %62,639’unu açıklamaktadır. Araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett’s Test of Sphericity= 4242,162; p=,000) yeterli düzeydedir. Analiz sonucunda elde edilen Mesleki İmaj ile ilgili maddelerin faktör yükleri 0,871 ile 0,593 arasında değişmektedir. Bu sonuç da maddelerin elde edilen üç faktörü nitelediğini ortaya koymaktadır.

Analiz sonuçlarına göre elde edilen ilk faktörü oluşturan maddeler orijinal anketteki sosyal imaj ile ilgili maddelerdir. Toplam 9 maddenin faktör yükleri 0,944 ile 0,084

arasında değişmektedir. Söz konusu faktörün öz değeri 7,332 iken toplam varyansın %34,916'sını açıklamaktadır.

Analizde ikinci faktör İletişim İmaj boyutunu belirten 6 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin faktör yükleri 0,884 ile 0,694 arasında değişmektedir. İletişim İmajı faktörü toplam varyansın %18,217'sini açıklarken 3,825'lik bir öz değere sahiptir.

Elde edilen üçüncü faktör ise ölçekteki kişisel imaj boyutunu niteleyen 6 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,783 ile 0,655 arasında değişmekte ve kişisel imaj faktörü toplam varyansın %62,636'sını açıklarken 1,997'lik bir öz değere sahiptir.

Tablo 2.6. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Maddeler	Faktör Yönleri	Öz Değer	Açıklayıcı Varyans	Toplam Varyans %	Cronbach's Alpha
1. Faktör: Sosyal İmaj		7.332	34,916	34,916	,896
Avukatlık mesleğinin toplumda saygın bir yeri vardır	,871				
Avukatlık mesleği toplum tarafından takdir edilen bir meslektir.	,849				
Avukatlık mesleği toplumda olumlu bir imaja sahiptir.	,826				
Avukatlık mesleğinin imajı toplum tarafından onaylanmaktadır.	,818				
Avukatlık mesleği, toplumda en güvenilen meslekler arasındadır.	,748				
Avukatlık mesleğinin imajı diğer hizmet grubunda yer alan mesleklerle göre daha iyi seviyededir.	,728				
Avukatlık mesleği, meslekler arasında statüsü yüksek bir meslektir.	,671				
Toplumsal şartlar avukatlık mesleğinin imajını olumlu şekilde etkilemektedir.	,653				

Tablo 2.6. (Devamı)

Avukatlık mesleği toplum tarafından bir uzmanlık mesleği olarak algılanmaktadır	,593				
2.Faktör: Kişisel İmaj		3,825	18,217	53,132	
Avukatların kıyafetleri diğer insanlarda saygınlık uyandıracak düzeydedir.	,884				
Avukatlar kıyafet seçiminde uyuma önem vermektedirler.	,864				
Avukatlar modayı (en azından asgari düzeyde) takip etmektedirler.	,819				
Avukatlar kişisel bakımlarına (diş fırçalama, makyaj, tıraş vs.) özen göstermektedirler.	,780				
Avukatlar fiziki görünümleriyle diğer insanlar üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadırlar.	,764				
Avukatların sağlıklı bir görünümeleri vardır.	,694				
3.Faktör: İletişim İmaj		1.997	9,507	62,639	
Avukatlar başkalarıyla sağlıklı iletişim kurmaktadırlar.	,783				
Avukatlar iyi bir dinleyicidirler.	,774				
Avukatlar iletişim kurarken sabırlıdır.	,751				
Avukatlar İletişim kurarken önyargılardan uzaktırlar.	,745				
Avukatların empati becerileri yeterli düzeydedir.	,699				
Avukatlar eleştiriye açıktırlar.	,655				

2.5.2.3. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

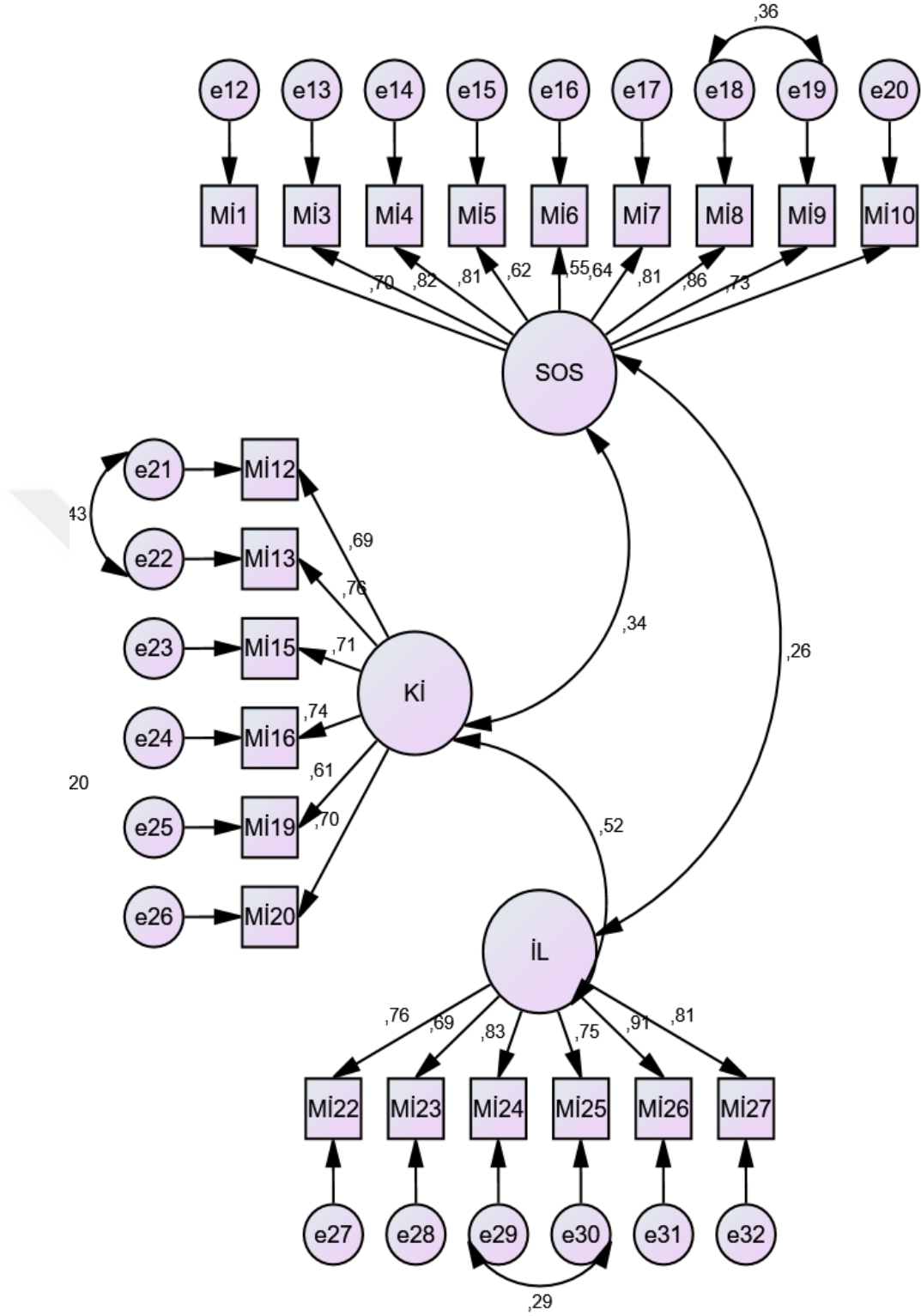
Üç boyutlu Mesleki İmaj ölçeğinin (Sosyal İmaj, Kisisel İmaj, İletişim İmajı) faktör yapısının uygunluğunu ortaya koymak için ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İlk olarak mesleki imaj ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenerek

modelden elde edilen regresyon yüklerinin (parametre tahminleri), maddelerin standardize edilmiş regresyon yüklerinin 0,50'den düşük olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçları doğrultusunda Tablo 2.7'da Mesleki İmaj ölçeğini oluşturan maddelere ilişkin uyum değerleri sonuçları verilmiştir.

Tablo 2.7. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Sonuçları

Uyum İndeksleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Ölçüm	Sonuç
CMIN/DF	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	$2 \leq x^2/sd \leq 5$	1.692	İyi Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,889	Kabul edilebilir uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,905	İyi uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,862	Kabul edilebilir uyum
IFI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	,959	İyi uyum
TLI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	,953	İyi uyum
CFI	$,95 \leq$	$,90 \leq CFI \leq ,95$	,957	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,5$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	0,052	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$\leq 0,5$	$,05 \leq SRMR \leq ,10$	0,057	Kabul edilebilir uyum

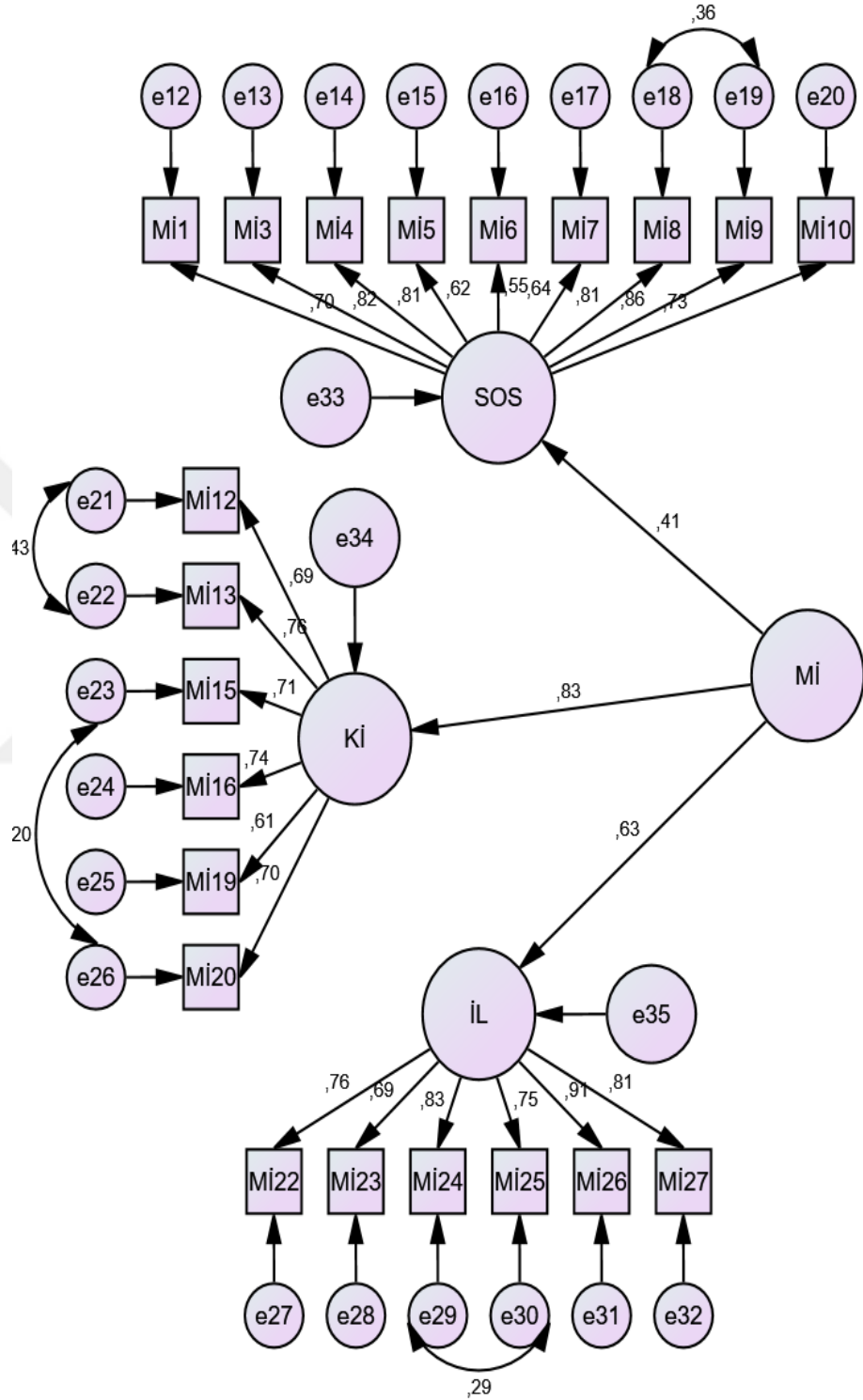
Model test ve uyum indeks değerleri iyi ve kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır. Bu araştırmada kullanılan Mesleki İmaj ölçeğine ilişkin faktör yapısını ifade eden maddelerin faktör yükleri ise Şekil 6'de gösterilmiştir.



Şekil 6. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin I. Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Mesleki İmaj ölçeğine ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak Sosyal İmaj, Kişisel İmajve İletişim İmajı faktörleri daha üst düzeyde bir yapı olarak varsayılan “Mesleki İmaj” örtük değişkeninin birer bileşeni olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model test Şekil 7’te ve uyum indeksleri Tablo 2.78’de sunulmuştur.



Şekil 7. Mesleki İmaj ölçeğine ilişkin II. Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 2.8. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Uyum İndeks Sonuçları

Uyum İndeksleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Ölçüm	Sonuç
CMIN/DF	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	$2 \leq x^2/sd \leq 5$	1.692	İyi Uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,889	Kabul edilebilir uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,905	İyi uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,862	Kabul edilebilir uyum
IFI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	,959	İyi uyum
TLI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	,953	İyi uyum
CFI	$,95 \leq$	$,90 \leq CFI \leq ,95$	,957	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,5$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	0,052	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$\leq 0,5$	$,05 \leq SRMR \leq ,10$	0,057	Kabul edilebilir uyum

2.5.2.4. Mesleki İmaj Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Avukatlara sunulan mesleki imaj ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin maddelere ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans değerleri Tablo 2.9’da gösterilmiştir.

Tablo 2.9 incelendiğinde katılımcıların Mesleki imajın alt boyutu olan sosyal imaj boyutunda yer alan soruların ortalamaları birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tablo 2.8’ e göre Mİ7 “*Avukatlık mesleği, meslekler arasında statüsü yüksek bir meslektir*” maddesi diğer sosyal imaj alt boyutu maddelerine oranla daha fazla ortalamaya (3.3180) sahip olduğu görülmektedir. Mİ7 maddesine katılımcı avukatların %50,6’sı “Katılıyorum” cevabını verirken %9.2’si “Kesinlikle katılıyorum cevabını vererek en düşük orana sahip olmuştur. Bunun dışında sosyal imaj boyutunun Mİ5 “*Toplumsal şartlar avukatlık mesleğinin imajını olumlu şekilde etkilemektedir*” maddesi ise diğer maddelere oranla (2.0575) daha düşük ortalamaya sahiptir. Katılımcı avukatların Mİ5 maddesine %38.3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını, %3.1’i ise “Kesinlikle

Katılıyorum” cevabını vermiştir. Tablo 2.9’de Sosyal imaj faktörünün genel ortalamasının 2.6173 olduğu görülmektedir. Bu sonuçtan hareketle anket sorularımızı cevaplayan avukatların sosyal imaj algılarının düşük olduğunu göstermektedir.

Mesleki imaj ölçeğinin ikinci boyutu olan iletişim imaj faktörüne ilişkin maddeler incelendiğinde oranlar birbirine yakın gözükmemektedir. Tablo 2.9’ de Mİ15 “*Avukatlar iletişim kurarken sabırlıdırlar*” ile Mİ20 “*Avukatlar iyi bir dinleyicidirler*” maddelerinin oranları (3.4943-3.6437) birbirine yakın ve en yüksek, Mİ19 maddesine “*Avukatlar eleştiriye açıktırlar*” en düşük (2.8046) ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Mİ15 maddesine avukatların %53,3’ü ve Mİ20 Maddesine %52,5’i “Katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Ayrıca Mİ15 maddesine avukatların %6,1’i ve Mİ20 Maddesine %5,4’ü ise “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermişlerdir. Kişisel imaj faktörünün genel ortalamasının 3.2516 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcı avukatların kişisel imaj algılarının düşük olmadığını söyleyebiliriz.

Ölçeğin üçüncü boyutu olan kişisel imajı boyutuna ilişkin maddeler incelendiğinde ortalamaların bu boyutta da birbirine yakın olduğu görülmektedir. Tablo 2.9’de Mİ25 maddesi “*Avukatlar kişisel bakımlarına (diş fırçalama, makyaj, tıraş vs.) özen göstermektedirler*” en yüksek (3.7548) ortalamaya sahiptir. Yine Mİ23 Madde “*Avukatların sağlıklı bir görünümeleri vardır*” ise en düşük oranda (3.3487) ortalamaya sahiptir. Mİ25 Maddesine %57,5’i “Katılıyorum” cevabını verirken %3,1’i ise “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir. Mİ23 maddesinde ise %42.1 ile “Katılıyorum” cevabını verir iken % 3.1’ “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir. Mesleki imaj ölçeğine ilişkin genel ortalamanın 3.1451 olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarının geneline bakıldığında avukatların mesleki imaj algıları genel olarak düşük olmadığı görülmektedir.

Tablo 2.9. Mesleki İmaj İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Mesleki İmaj Ölçeği	X	Ss	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum	
				F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sosyal İmaj	Mİ1	2.7739	1.29149	52	19.9	71	27.2	48	18.4	64	10.0	26	10.0
	Mİ3	2.2299	1.14725	88	33.7	81	31.0	40	15.3	48	18.4	4	1.5
	Mİ4	2.5096	1.17215	65	24.9	70	26.8	63	24.1	54	20.7	9	3.4
	Mİ5	2.0575	1.13364	100	38.3	98	37.5	19	7.3	36	13.8	8	3.1
	Mİ6	3.0996	1.26097	42	16.1	48	18.4	34	13.0	116	44.4	21	8.0
	Mİ7	3.3180	1.16455	27	10.3	43	16.5	35	13.4	132	50.6	24	9.2
	Mİ8	2.7774	1.20939	49	18.8	65	24.9	55	21.1	79	30.3	13	5.0
	Mİ9	2.7050	1.20939	56	21.5	61	23.4	59	22.6	74	28.4	11	4.2
	Mİ10	2.0849	1.01175	89	34.1	90	34.5	58	22.2	19	7.3	5	1.9
	Toplam	2.6173	1.17784	568	24.18	627	26.69	411	17.49	622	24.88	121	5.14
İletişim İmajı	Mİ12	3.0690	1.10028	25	9.6	57	21.8	71	27.2	91	34.9	17	6.5
	Mİ13	3.3793	1.06959	19	7.3	38	14.6	52	19.9	129	49.4	23	8.8
	Mİ15	3.4943	1.01383	16	6.1	28	10.7	53	20.3	139	53.3	25	9.6
	Mİ16	3.1188	1.03277	19	7.3	58	22.2	67	25.7	107	41.0	10	3.8
	Mİ19	2.8046	1.04704	31	11.9	76	29.1	71	27.2	79	30.3	4	1.5
	Mİ20	3.6437	1.03378	14	5.4	25	9.6	43	16.5	137	52.5	42	16.1
	Toplam	3.2516	1.04955	124	7.93	282	13.1	357	22.8	682	43.5	121	7.72
Kişisel İmajı	Mİ22	3.6782	0.96270	11	4.2	22	8.4	44	16.9	147	56.3	37	14.2
	Mİ23	3.3487	0.99474	14	5.4	35	13.4	80	30.7	110	42.1	22	8.4
	Mİ24	3.6628	0.95339	9	3.4	22	8.4	57	21.8	133	51.0	40	15.3
	Mİ25	3.7548	0.89937	8	3.1	17	6.5	46	17.6	150	57.5	40	15.3
	Mİ26	3.5709	0.94450	8	3.1	27	10.3	67	25.7	126	48.3	33	12.6
	Mİ27	3.3831	0.99167	10	3.8	37	14.2	87	33.3	97	37.2	30	11.5
	Toplam	3.5664	0.96	60	3.32	160	10.2	381	24.3	763	48.7	202	10.3
Genel Toplam		3.1451	1.11370	752	11.8	1069	16.6	1149	21.5	2067	39.0	444	5.72

2.5.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısımda psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve Psikolojik Dayanıklılık ölçeğindeki ifadelerle ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

2.5.3.1. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirliğini test etmek amacıyla 6 maddelik ölçeğin öncelikli olarak içsel tutarlılığı araştırılmıştır. Psikolojik Dayanıklılık ölçeğine ait maddelerin iç tutarlılıkları ve homojenliğini ifade eden Cronbach alpha katsayısına yönelik bulgular Tablo 2.10'de yer almaktadır. Tabloda Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin ifadeleri belirtmek amacıyla PD kodu kullanılmıştır. Psikolojik Dayanıklılık ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan analizin güvenilirlik sonuçları, analiz yöntemleri kısmında açıklanan ve kabul edilen esaslar doğrultusunda Tablo 2.10.'da sunulmuştur.

Tablo 2.10'da Psikolojik Dayanıklılık ölçeğine ait değerlere bakıldığında hiçbir maddeye ilişkin toplam puan korelasyonun 0,30'dan düşük olmadığı görülmüştür. Bu sebeple psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmamıştır. Bunun dışında tabloda verilen değerler doğrultusunda herhangi bir maddenin çıkarılması durumunda ölçeğe ilişkin Cronbach alpha katsayısında büyük oranlı bir değişiklik yaşanmayacağı tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinin güvenilirliği 0,908 bulunmuştur. Bu durumda ölçekte yer alan 6 maddenin birbiri ile uyumlu olduğu ve psikolojik dayanıklılık ölçeği güvenilirliği sağlama açısından yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 2.10. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Kare Çoklu Korelasyon	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
PD1	18,8582	13,884	,722	,554	,890
PD2	19,3640	12,694	,682	,506	,899
PD3	18,8429	13,779	,766	,612	,884

Tablo 2.10. (Devamı)

PD4	18,8544	13,894	,729	,563	,889
PD5	18,9042	12,872	,813	,689	,876
PD6	19,1418	12,661	,754	,596	,885
ÖLÇEK GENELİ	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
	22,7931	18,788	4,33449	6	0,908

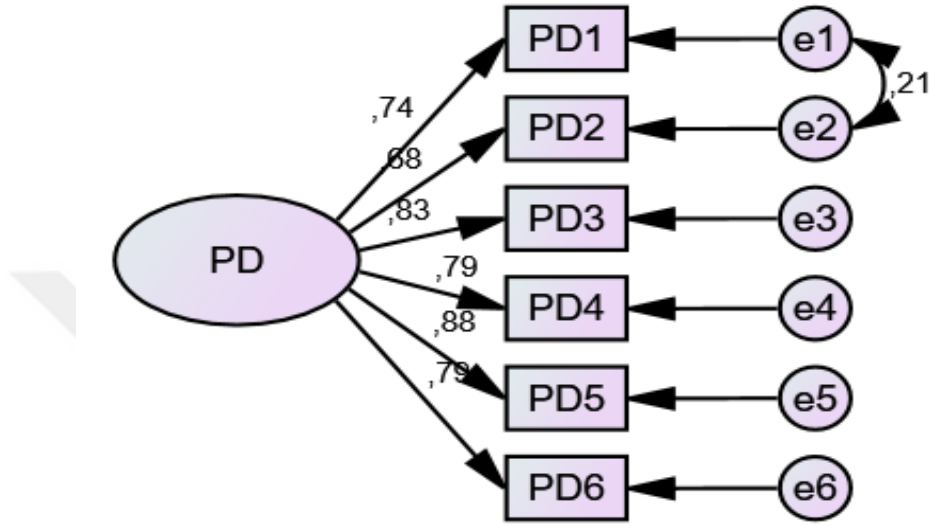
2.5.3.2. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda herhangi bir madde ölçekten çıkarılmaması sebebiyle öncelikle psikolojik dayanıklılık ölçeğinin faktör yapısına uyumunu ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle psikolojik dayanıklılık ölçeğinin ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenmiştir. Modelden elde edilen regresyon yükleri (parametre tahminleri) Tablo 2.11 incelendiğinde maddelerin standardize edilmiş regresyon yükünün 0,50'den düşük olmadığı görülmüştür.

Tablo 2.11. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum İndeksleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Ölçüm	Sonuç
CMIN/DF	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	$2 \leq x^2/sd \leq 5$	3,007	Kabul edilebilir uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,971	İyi uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,975	İyi uyum
AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	,925	İyi uyum
IFI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	,983	İyi uyum
TLI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	,968	İyi uyum
CFI	$,95 \leq$	$,90 \leq CFI \leq ,95$	,983	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,5$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	0,055	İyi uyum
SRMR	$\leq 0,5$	$,05 \leq SRMR \leq ,10$	0,023	Kabul edilebilir uyum

Model test ve uyum indeks değerleri iyi ve kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığından Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır. Bu araştırmada kullanılan psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin faktör yapısını ifade eden maddelerin faktör yükleri ise Şekil 8’de gösterilmiştir.



Şekil 8. Psikolojik Dayanıklılık ölçeğine ilişkin Doğrulamalı Faktör Analizi

2.5.3.3. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ankete katılan avukatlara sunulan Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinde yer alan maddelere ilişkin maddelere ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans değerleri Tablo 2.12’de gösterilmiştir. Tablo 2.12 incelendiğinde katılımcıların psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin genel ortalamanın 3,7989 olduğu görülmektedir. Ölçek maddelerinden PD3 maddesi “*İşimde başarısızlığa uğrasam bile başarmak için yeniden denerim*” en yüksek ortalamaya (3.9502) sahip iken PD2 maddesi “*İşimde karşılaştığım stresli durumları hızlı bir şekilde aşarım*” ise en düşük ortalamaya (3.4291) sahiptir. Ayrıca katılımcı avukatların PD3 maddesine %64,8’i “Katılıyorum” cevabını verir iken %2,7’si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Yine avukatlar PD2 maddesinde de %43,3’ü “Katılıyorum” cevabını verir iken %2,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir. Çalışmamızdaki bu sonuç bize avukatların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin düşük olmadığını göstermektedir.

Tablo 2.12. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

PD Ölçeği	X	Ss	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PD1	3.9349	0.79395	5	1.9	6	2.3	43	16.5	154	59.0	53	20.3
PD2	3.4291	1.03392	10	3.8	45	17.2	61	23.4	113	43.3	32	12.3
PD3	3.9502	0.77547	7	2.7	3	1.1	34	13.0	169	64.8	48	18.4
PD4	3.9387	0.78696	6	2.3	8	3.1	28	11.1	171	65.5	47	18.0
PD5	3.8889	0.88095	7	2.7	12	4.6	39	14.9	148	56.7	55	21.1
PD6	3.6513	0.96730	11	4.2	23	8.8	48	18.4	143	54.8	36	13.8
Genel Toplam	3.7989	1.03392	46	2.9	97	6.1	253	10.7	898	57.3	271	17.6

2.5.4. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında Kronik yorgunluk ölçeğine ilişkin madde ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ve ölçekteki ifadelerle yönelik tanımlayıcı istatistiklere yer verilecektir.

2.5.4.1. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada ölçeğin güvenilirliğini araştırmak amacıyla 5 maddeden oluşan Kronik Yorgunluk ölçeğinin ilk olarak içsel tutarlılığına bakılmıştır. Tablo 2.13’de kronik yorgunluk ölçeğine ait maddelerin iç tutarlılıklarını ve homojenliğini gösteren cronbach alpha katsayısına ilişkin sonuçlar verilmiştir. Tablo 2.13’de kronik yorgunluk ölçeğine ilişkin ifadeleri belirtmek amacıyla KY kodu kullanılmıştır. Tablodaki maddeler incelendiğinde 5.maddeye “İşyerinde benden çok fazla şey bekleniyor” toplam puan korelasyonunun kesim noktası olarak alınan, 30’dan düşük olduğu görülmektedir. Bu sebepten dolayı 5. Madde analizden çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır. Tekrarlanan analiz neticesinde ölçekten 5. madde çıkarıldığında ölçeğin cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,857’den 0,874’ e yükselmiştir. Elde edilen sonuç ölçeğin güvenilirlik

düzeyinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir. Bu yüzden 5 maddelik ölçekte yer alan 4 maddenin birbirleri ile uyumlu olduğu ve ölçeğin güvenilirliğini sağlama açısından yeterliliğe sahip olduğu görülmüştür. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 2.13’de sunulmuştur.

Tablo 2.13. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Madde No	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Kare Çoklu Korelasyon	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı
KY1	9,7510	11,172	,718	,541	,845
KY2	10,3870	10,138	,760	,637	,826
KY3	10,2299	9,278	,845	,727	,789
KY4	10,0575	11,154	,610	,397	,885
ÖLÇEK GENELİ	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
	13,4751	17,804	4,21950	5	,874

2.5.4.2. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör

Kronik yorgunluk ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda herhangi bir madde ölçekten çıkarılmaması sebebiyle öncelikle kronik yorgunluk ölçeğinin faktör yapısına uyumunu ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle kronik yorgunluk ölçeğinin ölçüm modelinin kestirim sonuçları incelenmiştir. Modelden elde edilen regresyon yükleri (parametre tahminleri) incelendiğinde maddelerin standardize edilmiş regresyon yükünün 0,50’den düşük olmadığı Tablo 2.14’te görülmüştür.

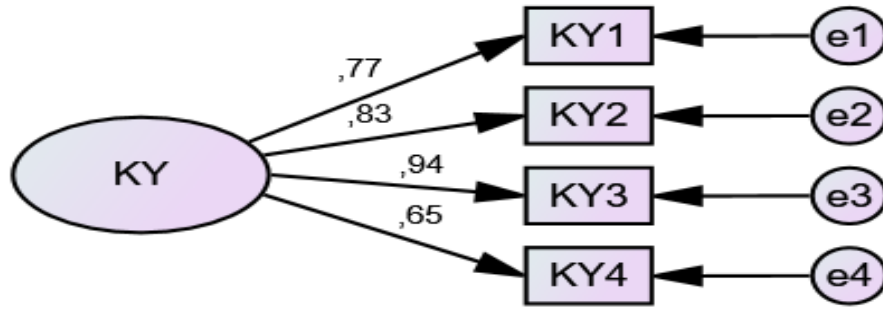
Tablo 2.14. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Modifikasyonu Uyum İndeksi Sonuçları

Uyum İndeksleri	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Ölçüm	Sonuç
CMIN/DF	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	1,072	İyi uyum
GFI	$,90 \leq$	$,85 \leq GFI \leq ,89$	,996	İyi uyum
NFI	$,95 \leq$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,996	İyi uyum

Tablo 2.14. (Devamı)

AGFI	$,90 \leq$	$,85 \leq \text{AGFI} \leq ,89$	,980	İyi uyum
IFI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	1,000	İyi uyum
TLI	$,95 \leq$	$,95 \leq$	,999	İyi uyum
CFI	$,95 \leq$	$,90 \leq \text{CFI} \leq ,95$	,983	İyi uyum
RMSEA	$\leq 0,5$	$,06 \leq \text{RMSEA} \leq ,08$	0,017	Kabul edilebilir uyum
SRMR	$\leq 0,5$	$,05 \leq \text{SRMR} \leq ,10$	0,016	Kabul edilebilir uyum

Model test ve uyum indeks değerleri iyi uyum sınırları içinde yer aldığından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır. Bu araştırmada kullanılan Kronik yorgunluk ölçeğine ilişkin faktör yapısını ifade eden maddelerin faktör yükleri ise Şekil 9’de gösterilmiştir.

**Şekil 9.** Kronik Yorgunluk ölçeğine ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

2.5.4.3. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Avukatların kronik yorgunluklarının ne ölçüde olduğunun tespit etmek amacıyla faktör analizi sonucunda elde edilen her bir faktöre ait değişkenlerin ortalamaları ve frekans dağılımları incelenmiştir. Araştırmaya katılan toplamda 261 katılımcının tamamı kronik yorgunluk ölçeğine ait 4 soruyu cevaplamıştır. Oluşturulan kronik yorgunluk ölçeğine ilişkin maddelere ait ortalamalar, standart sapmalar ve frekans değerleri Tablo 2.15’de sunulmaktadır.

Tablo 2.15 incelendiğinde ortalamalar birbirine yakın oranda olduğu görülmüştür. Ölçeğin genel ortalaması 3.3688’dir. Kronik yorgunluk ölçeğinde KY1 Maddesi “Çoğu

zaman “işimde tahammülüm tükeniyor” gibi hissediyorum” en yüksek orana (3.7241) sahip iken KY2 Maddesi “Çoğu zaman, başka bir iş günü için uyanmaktan korkuyorum” ise en düşük ortalama (3.0881) sahiptir. Bunun dışında KY1 Maddesine avukatların %36.8’i “Katılıyorum cevabını verir iken %1.9’u da “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir. Avukatlar KY2 Maddesine ise %24.5’i “Katılıyorum cevabını verir iken %7.3’ü de “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabını vermiştir. Bu veriler çerçevesinde avukatların kronik yorgunluk düzeylerinin nispeten yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 2.15. Kronik Yorgunluk Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

KY Ölçeği	X	Ss	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
KY1	3.7241	1.11999	5	1.9	47	18.0	38	14.6	96	36.8	75	28.7
KY2	3.0881	1.25725	19	7.3	93	35.6	40	15.3	64	24.5	45	17.2
KY3	3.2452	1.31895	24	9.2	73	28.0	36	13.8	71	27.2	57	21.8
KY4	3.4176	1.24881	16	6.1	65	24.9	32	12.3	90	34.5	58	22.2
Genel Toplam	3.3688	1.23625	71	5.44	332	26.6	194	14.0	421	30.7	235	22.4

2.6. HİPOTEZ TESTLERİ

Araştırmamıza temel oluşturan hipotezleri test etmek ve mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluk arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek için öncelikle korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ya da düzeyini ölçmek için kullanılan bir yöntemdir. Değişkenler arasında bir ilişki bulunuyorsa “r” harfi ile gösterilen korelasyon katsayısı (–1) ile (+ 1) arasında bir değer alır. Burada ilişkinin derecesini katsayının büyüklüğü, ilişkinin yönünü ise “r”nin harfi belirler. Eksi değerler bir değişken artarken diğerinin azaldığının, artı değerler ise her iki değişkenin aldığı değerlerin birlikte artış ve azalışını gösterir (Köksal, 1994: 377).

Köklü ve Arkadaşları (2006), korelasyon katsayısının değerlendirme ölçütleri şöyledir;

- ✓ “ $0.00 = r_p$ ise ilişki yoktur.”
- ✓ “ $0.00 < r_p < 0.29$ ise düşük düzeyde ilişki vardır.”
- ✓ “ $0.30 < r_p < 0.69$ ise orta düzeyde ilişki vardır.”
- ✓ “ $0.70 < r_p < 0.99$ ise yüksek düzeyde ilişki vardır.”
- ✓ “ $1.00 = r_p$ ise mükemmel ilişki vardır” (Köklü ve Ark, 2006)

Tablo 2.16’de mesleki imaj boyutları (İletişim, Sosyal, Kişisel boyutları), psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluk arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları verilmektedir.

Tablo 2.16. Korelasyon Analizi

	KYT	PDT	MİST	MİKT	MİİT	MİT	
KYT	1						
PDT	-,283**	1					
MİST	-,164**	,291**	1				
MİKT	-,065	,320**	,404**	1			
MİİT	,002	,284**	,329**	,622**	1		
MİT	-,104	,386**	,718**	,852**	,808**	1	

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 2.16 incelendiğinde kronik yorgunluğun psikolojik dayanıklılık ($r = -,283$) ve mesleki imajın sosyal boyutu arasındaki ilişki ($r = -,164$) ile arasında %99 önem düzeyinde negatif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu sonuç, kronik yorgunluk düzeyinin avukatların psikolojik dayanıklılığını etkilediği yönündedir.

Kronik yorgunluk ile mesleki imajın sosyal boyutu ($r = -,164$), mesleki imajın kişisel boyutu ($r = -,065$), mesleki imajın iletişim boyutu ($r = ,002$), ve mesleki imajla arasındaki ilişki de ($r = -,104$) olumsuz yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmemektedir. Bu durum bize avukatların kronik yorgunluklarının onların mesleki imaj ve psikolojik dayanıklılık düzeyini olumsuz yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik dayanıklılığın mesleki imajın sosyal boyutu ile arasındaki ilişki ise ($r=.291$) mesleki imajın kişisel boyutu ile arasındaki ilişki ($r=.320$) ve mesleki imajın iletişim boyutu ile arasındaki ilişki ($r=.284$) olumlu yönlü olup ilişkinin gücü ise %99 düzeyinde anlamlı ve güçlüdür.

Korelasyon tablosu genel olarak değerlendirildiğinde; Avukatların mesleki imaj algılarının olumlu yönde olması onların psikolojik dayanıklılıklarına ve kronik yorgunluklarına etki ettiği görülmektedir.

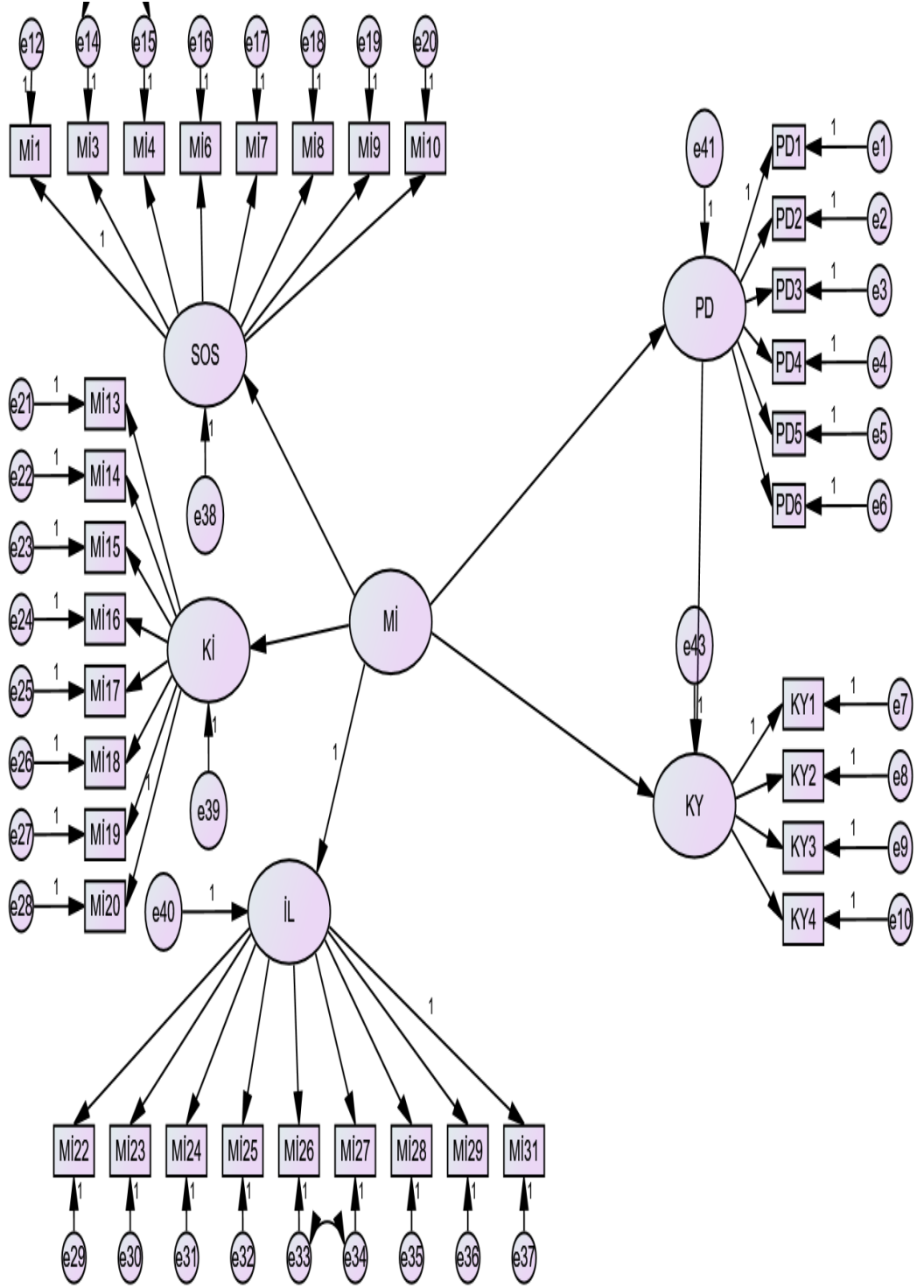
2.6.1. Yapısal Denklik Modelinin Analizi ve Örtük Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi

Yapısal denklik modelinin analizi değişkenlerin istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilere sahip olup olmadığını belirlemek için yapısal denklik modeli testinden yararlanılmıştır. Bu sebeple daha önceden belirlenmiş olan araştırmanın yapısal modeli AMOS 24 programı yardımıyla analiz edilmiştir. Çalışma modelinin geçerliliğini test edebilmek için hipotezler ve uyum iyiliği istatistikleri ışığında değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve geçerliliği test edilerek değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler belirlenmiştir.

2.6.1.1. Yapısal Modelin Belirlenmesi

Çalışmamıza konu olan değişkenlere yönelik kuramsal alt yapı doğrultusunda oluşturulan araştırmanın hipotezleri, geçerliliği ölçekler aracılığıyla da çalışmamızın modeline uygulanarak test edilmiştir. Modelde mesleki imajın tek dışsal (egzojen) değişken olarak psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluk ise modelin içsel (endojen) değişkenleri olarak yer almaktadır.

İlgili yazına uygun şekilde mesleki imajın üç alt boyuttan, kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılığın ise tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmaya yönelik yapısal model Şekil 10'de verilmektedir.



Şekil 10. Araştırmanın Yapısal Modeli

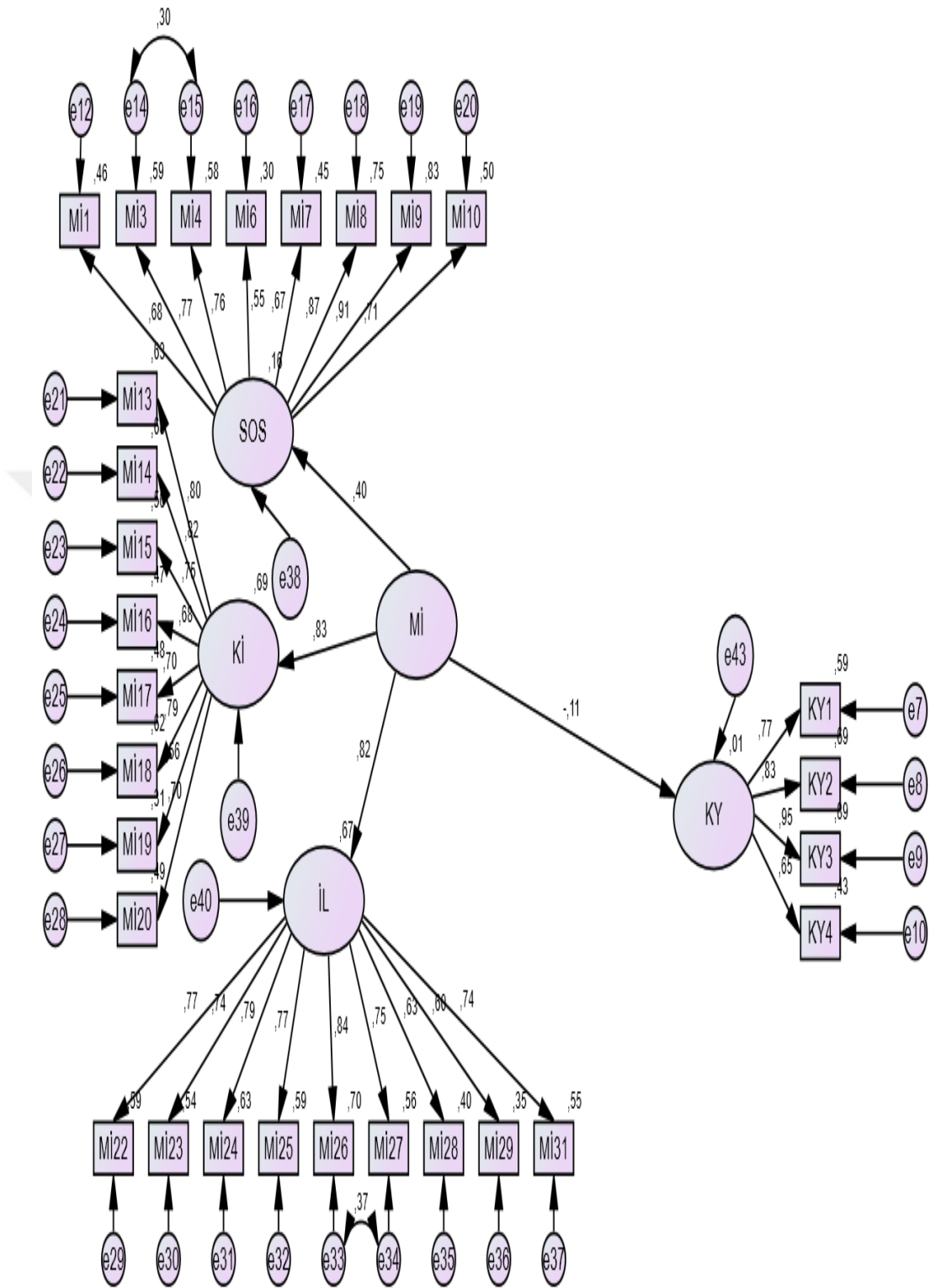
Modelimizde Mİ: Mesleki İmaj, PD: Psikolojik Dayanıklılık ve KY: Kronik Yorgunluğu temsil etmektedir.

Şekil 10'daki elips simgeler örtük değişkenleri (araştırmadaki faktörleri); dikdörtgen simgeler gözlenen değişkenleri (faktörleri oluşturan ifadeleri); tek yönlü oklar bir faktörün diğer faktöre etkisini göstermektedir.

2.6.1.2. Yapısal Modelin Analizi

Çalışmamıza konu olan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modelinden faydalanılmıştır. Bu sebeple teorik çerçevede önceden belirlenmiş araştırmanın yapısal modeli AMOS 24 programından faydalanılarak analiz edilmiştir. Yapısal modelin geçerliliğini belirleyebilmek için uyum indeksi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur.

Daha sonrasında hipotezlerimiz doğrultusunda değişkenler arasındaki doğrudan ilişki ve dolaylı ilişkilerin anlamlılıkları araştırılmıştır. Değişkenler arasındaki dolaylı ilişkileri belirleyebilmek için öncelikle Baron ve Kenny'in (1994) dört aşamalı nedensel adımlar yaklaşımı doğrultusunda yapısal model ele alınmak istenmiştir. Nedensel adımlar yaklaşımına göre araştırmaya ilişkin veri setinin basit aracılık analizine tabi tutulması halinde; birinci adım gereği öncelikle toplam etki değerinin (c), yani bağımsız değişkenin (mesleki imaj), bağımlı değişken (kronik yorgunluk) üzerindeki etkisinin anlamlı olması gerekmektedir. Ancak Şekil 11 ve Tablo 2.17'de de görüldüğü üzere birinci adım sonucunda elde edilen c yoluna ilişkin regresyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($B = -.107, p > 0.05$) tespit edildiğinden nedensel adımlar yaklaşımındaki ikinci adıma geçilememiştir. Sonuç olarak; araştırmaya konu olan araştırma modeli, Baron ve Kenny'nin nedensel adımlar yaklaşımı doğrultusunda incelenememiştir.



Şekil 11. Bağımsız değişkenin (mesleki imaj), bağımlı değişken (kronik yorgunluk) üzerindeki doğrudan etkisi

Tablo 2.17. Bağımsız Değişkenin (Mesleki İmaj), Bağımlı Değişken (Kronik Yorgunluk) Üzerindeki Doğrudan Etkisi

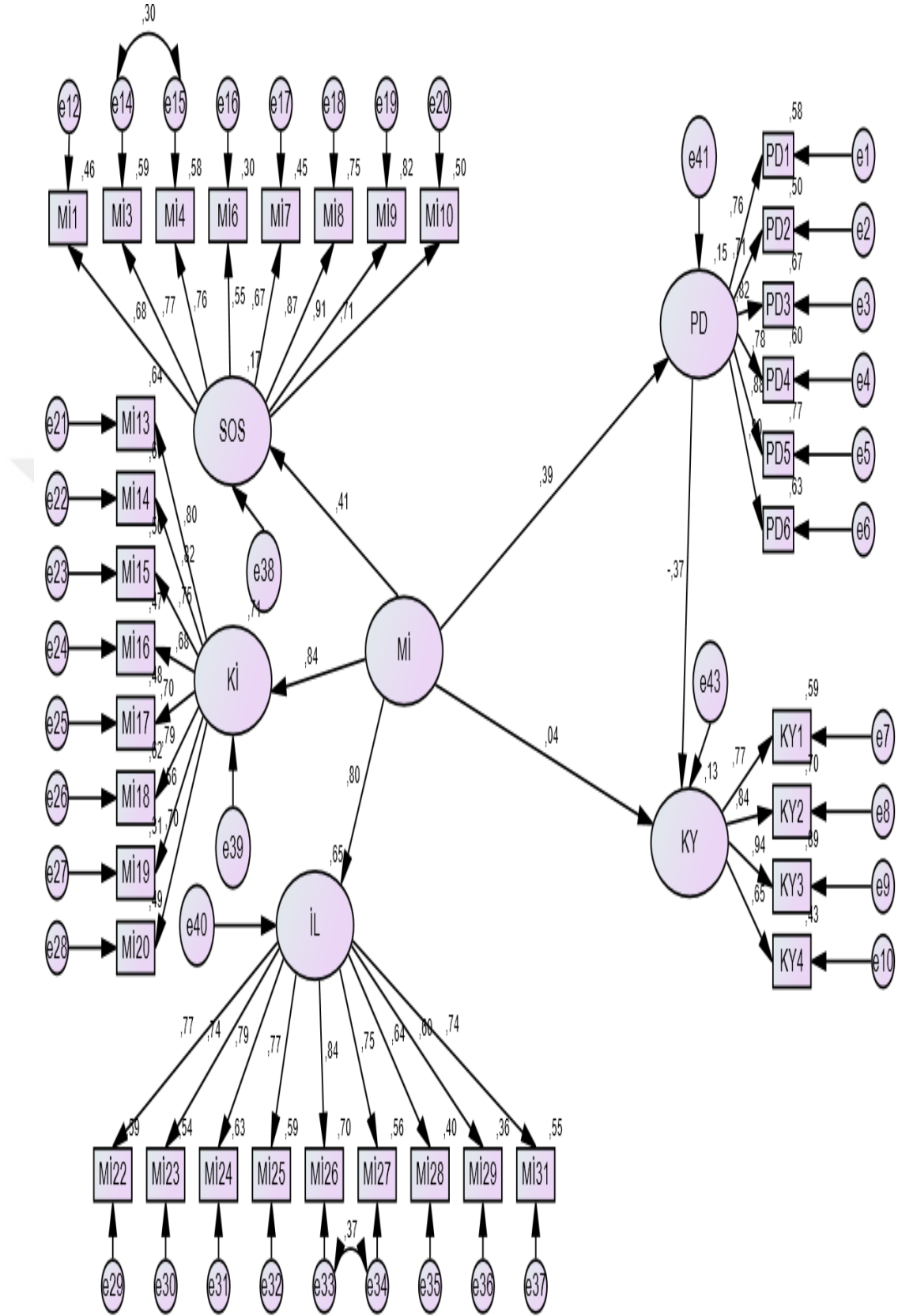
İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	1,703	İyi uyum
GIF	,858	Kabul edilebilir
IFI	,945	Kabul edilebilir
TLI	,938	Kabul edilebilir
CIF	,944	Kabul edilebilir
RMSEA	,052	Kabul edilebilir
SRMR	,065	Kabul edilebilir

Tablo 2.18. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

Hipotez No	Endojen		Eksojen	Std. β	Std. Hata	X ² (CR)	p
H1	KY	<---	Mİ	-,107	,123	-1,404	,160

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

Analiz verileri doğrultusunda mesleki imajın, kronik yorgunluk üzerinde doğrudan etkisinin anlamlı olmadığı tespit edildiğinden H₁ reddedilmiştir. Ancak yeni yaklaşıma göre bu durum iki değişken arasındaki dolaylı etkinin ölçülmesine mâni değildir. (Gürbüz ve Bayık, 2021, s;6). Avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluklarını etkilemede tek başına yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan yeni yöntem doğrultusunda aracı değişken (psikolojik dayanıklılık) modele dâhil edilerek yapısal model test edilmiştir. Araştırma modeline ilişkin analiz sonuçları Şekil 12’de ve Tablo 2.19’de görülmektedir.



Şekil 12. Araştırmanın Yapısal Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Regresyon Katsayıları

Tablo 2.19. Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi Sonuçları

İndeks	Değer	Uyum
CMIN/DF	1,667	İyi uyum
GIF	,834	Kabul edilebilir
IFI	,936	Kabul edilebilir
TLI	,930	Kabul edilebilir
CIF	,936	Kabul edilebilir
RMSEA	,051	Kabul edilebilir
SRMR	,067	Kabul edilebilir

Araştırmaya ilişkin yapısal eşitlik modeli Şekil 12’de yer almaktadır. Analiz neticesinde Tablo 2.19’de görüldüğü üzere araştırma modeline ilişkin uyum değerleri modeli doğrulamış ve kabul edilebilir uyum aralığında olduğunu göstermiştir.

Tablo 2.20. Araştırmanın Yapısal Model Analizi Sonuçları

Hipotez No	Endojen		Eksojen	Std. β	Std. Hata	X ² (CR)	p
H2	PD	<---	Mİ	,390	,096	4,699	***
H3	KY	<---	PD	-,369	,110	-4,801	***

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

Gerçekleştirilen analiz neticesinde mesleki imajın, psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği; psikolojik dayanıklılığın ise kronik yorgunluğu olumsuz yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan H₂ ve H₃ hipotezleri kabul edilmektedir. Buradan hareketle araştırmaya katılan avukatların Psikolojik dayanıklılıklarında, mesleki imaj algılarının olumlu etkisinin olduğu söylenebilecektir.

Mesleki bağlılığın kronik yorgunluğa olan dolaylı etkisi ise bootstrap güven aralığı ile tespit edilmiştir. Bootstrap tekniğinin, Baron ve Kenny yöntemine ve Sobel testine nazaran daha güvenli sonuçlar verdiği belirtilmektedir. Bootstrap yönteminin kullanıldığı

aracılık etkisi analizlerinde hipotezlerin desteklenebilmesi amacıyla analiz sonuçlarının %95 güven aralığı (GA) değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekir (Gürbüz, 2019,120). Bu bakımdan aracılık testi için bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem seçeneği kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2.21’de verilmiştir.

Tablo 2.21. Araştırma Modeline İlişkin Bootstrap Değerleri

Hipotez No	Endojen		Eksojen	Dolaylı etki	Std. Hata	p	Bias %95 CI	
							Lower Limit	Upper Limit
H4	KY	<---	Mİ	-,144	,128	,000***	-,276	-.063

***p<0.001

Bootsrap sonuçlarına göre, mesleki imajın psikolojik dayanıklılık aracılığı ile kronik yorgunluk üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β =-.144; GA [-.276, -.063]). Analiz sonucunda yüzdeler yöntemi ile elde edilen Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır (analiz sonuçları için bakınız; EK-3, EK-4, EK-5, EK-6, EK-7). Bu sonuçlar, mesleki imaj ile kronik yorgunluk arasında psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmektedir. Hipotezlerin kabul/red durumu Tablo 2.22’de sunulmuştur.

Tablo 2.22. Hipotezler

HİPOTEZLER	DURUM
H ₁ : Avukatların olumlu mesleki imaj algıları kronik yorgunluklarını azaltır.	RED
H ₂ : Avukatların olumlu mesleki imaj algıları psikolojik dayanıklılıklarını artırır.	KABUL
H ₃ : Avukatların psikolojik dayanıklılık düzeyleri kronik yorgunluklarını azaltır.	KABUL
H ₄ : Avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluğa olan etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.	KABUL

2.7. DEMOGRAFİK VE OLGUSAL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmamızın bu bölümünde demografik ve olgusal değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve görev süreleri) tek yönlü varyans analizi yapılarak araştırma değişkenleri üzerinde bir farklılığa sebep olup olmadığına bakılmıştır. Bağımız iki grup arası karşılaştırmalarında gruplar arasındaki farkın istatistiksel önem düzeyinde anlamlı olması durumunda söz konusu farklılığın nedenini tespit edebilmek için LSD testi yapılmıştır.

2.7.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk

Araştırmaya katılan avukatların cinsiyetlerinin; mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.23’de sunulmuştur.

Tablo 2.23 incelendiğinde araştırmadaki bütün faktörler açısından kadın katılımcılara ilişkin ortalamalar erkek katılımcılara ilişkin ortalamalara oranla daha yüksektir. Fakat ortalamalar arasındaki bu fark ilgili istatistiksel önem düzeylerinde anlamlı bulunmamaktadır. Erkek avukatların mesleki imaj ve psikolojik dayanıklılık ortalamaları genel olarak daha fazla olduğu kadın avukatların ise kronik yorgunluk ortalamasının fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 2.23. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Faktör		N	Ortalama	Standart Sapma	F	Önem Düz. (Sig)	P
Mesleki İmaj	Kadın	157	3,08	,565	2,878	,091	,055
	Erkek	104	3,23	,679			,064
İletişim İmajı	Kadın	157	3,49	,732	,005	,942	,829
	Erkek	104	3,51	,752			,830
Kişisel İmaj	Kadın	157	3,33	,727	,006	,941	,752
	Erkek	104	3,36	,734			,753

Tablo 2.23. (Devamı)

Sosyal İmaj	Kadın	157	2,38	,823	,142	,707	,000
	Erkek	104	2,83	,861			
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	157	3,78	,758	1,251	,264	,694
	Erkek	104	3,82	,666			
Kronik Yorgunluk	Kadın	157	3,45	,979	,005	,945	,268
	Erkek	104	3,31	,956			

(*p<0,05)

2.7.2. Medeni Durum Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk

Araştırmaya katılan avukatların medeni durumlarının; mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.24’de sunulmuştur.

Tablo 2.24 incelendiğinde sosyal, iletişim, kişisel, mesleki imaj puanları, psikolojik dayanıklılık ölçeği ve kronik yorgunluk ölçek puanları kişilerin medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir. Bekâr avukatların mesleki imaj ve dayanıklılık ortalamaları evli avukatlara oranla daha fazla olduğu görülürken evli avukatların kronik yorgunluk ortalamalarının bekâr olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 2.24. Ölçek Ve Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Faktör		N	Ortalama	Standart Sapma	F	Önem Düz. (Sig)	P
Mesleki İmaj	Bekâr	125	3,18	,608	,389	,533	,338
	Evli	136	3,10	,624			,337
İletişim İmajı	Bekâr	125	3,52	,764	1,558	,213	,683
	Evli	136	3,48	,716			,684

Tablo 2.24. (Devamı)

Kişisel İmaj	Bekâr	125	3,37	,709	,019	,890	,602
	Evli	136	3,32	,749			,601
Sosyal İmaj	Bekâr	125	2,64	,869	,150	,699	,159
	Evli	136	2,49	,859			,159
Psikolojik Dayanıklılık	Bekâr	125	3,87	,653	2,952	,087	,087
	Evli	136	3,72	,775			,085
Kronik Yorgunluk	Bekâr	125	3,30	1,013	1,284	,258	,117
	Evli	136	3,48	,924			,118

(*p<0,05)

2.7.3. Eğitim Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk

Araştırmaya katılan avukatların eğitim düzeylerinin; mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.25’de sunulmuştur.

Tablo 2.25 incelendiğinde sosyal imaj puanları kişilerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Diğer ölçek puanları kişilerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Doktora yapan avukatların mesleki imaj ve psikolojik dayanıklılık ortalamalarının diğer eğitim durumuna sahip avukatlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo.2.25. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Eğitim Durumunun Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Faktör		N	Ortalama	Standart Sapma	F	Önem Düz. (Sig)
Mesleki İmaj	Lisans	219	3,12	,608	2,057	,130
	Yüksek Lisans	39	3,22	,660		

Tablo 2.25. (Devamı)

	Doktora	3	3,77	,086		
	Lisans	219	3,49	,732	,362	,697
İletişim İmajı	Yüksek Lisans	39	3,52	,801		
	Doktora	3	3,85	,256		
Kişisel İmaj	Lisans	219	3,33	,726	,729	,483
	Yüksek Lisans	39	3,35	,767		
	Doktora	3	3,85	,064		
Sosyal İmaj	Lisans	219	2,51	,855	4,012	,019
	Yüksek Lisans	39	2,80	,883		
	Doktora	3	3,55	,192		
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	219	3,78	,719	,459	,633
	Yüksek Lisans	39	3,89	,766		
	Doktora	3	3,88	,096		
Kronik Yorgunluk	Lisans	219	3,43	,977	,774	,462
	Yüksek Lisans	39	3,22	,931		
	Doktora	3	3,26	1,101		

(*p<0,05)

2.7.4. Yaş Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk

Araştırmaya katılan avukatların yaşlarının; mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.26’de sunulmuştur.

Mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark incelendiğinde sosyal imaj ve kronik yorgunluk ölçek puanları kişilerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Yaş değişkeni açısından kronik yorgunluk ve sosyal imaj faktörüne ilişkin ortalamalar arasındaki fark anlamlı sonuç verdiğinden bu değişkeni oluşturan gruplar açısından faktör ortalamaları incelenmiş, farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için LSD analizinden yararlanılmıştır. Avukatların yaş faktörüne ait Post Hoc LSD Testi Tablo 2.25’de

sunulmuştur. Tablo 2.27 incelendiğinde sosyal imaj puanları kişilerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($F=2.94$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan LSD testinden elde edilen sonuca göre 21-30 yaş grubu kişilerin sosyal imaj puanlarının 41+ yaş ve üzeri kişilere göre anlamlı fark olduğu görülmüştü.

Kronik yorgunluk ölçek puanları kişilerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($F=3.20$ $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan LSD testinden elde edilen sonuca göre 21-30 yaş grubu kişilerin kronik yorgunluk puanlarının 41+ yaş ve üzeri kişilere göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Diğer ölçek puanları kişilerin hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 2.26. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Faktör		N	Ortalama	Standart Sapma	F	Önem Düz. (Sig)
Mesleki İmaj	21-30	160	3,15	,621	,467	,706
	31-40	71	3,13	,587		
	41-51	20	3,21	,716		
	51 ve üstü	10	2,94	,575		
İletişim İmajı	21-30	160	3,56	,709	2,117	,098
	31-40	71	3,48	,773		
	41-51	20	3,35	,865		
	51 ve üstü	10	3,01	,509		
Kişisel İmaj	21-30	160	3,38	,740	,534	,659
	31-40	71	3,30	,727		
	41-51	20	3,32	,733		

Tablo 2.26. (Devamı)

	51 ve üstü	10	3,11	,585		
Sosyal İmaj	21-30	160	2,47	,891	2,949	,033
	31-40	71	2,63	,753		
	41-51	20	3,03	,907		
	51 ve üstü	10	2,72	,857		
Psikolojik Dayanıklılık	21-30	160	3,73	,786	1,196	,312
	31-40	71	3,89	,596		
	41-51	20	3,96	,718		
	51 ve üstü	10	3,73	,306		
Kronik Yorgunluk	21-30	160	3,50	,985	3,209	,024
	31-40	71	3,37	,927		
	41-51	20	2,90	,961		
	51 ve üstü	10	2,94	,667		

(*p<0,05)

Tablo 2.27. Avukatların Yaş Faktörüne ait Post Hoc (LSD Testi)

Karşılaştırma			Ortalama Arası Fark	Anlam
Kronik Yorgunluk	21-30	31-40	,13067	,340
		41-51	,60250*	,009
		51 ve üstü	,56250	,073
	31-40	21-30	-,13067	,340
		41-51	,47183	,053
		51 ve üstü	,43183	,184
	41-51	21-30	-,60250*	,009
		31-40	-,47183	,053
		51 ve üstü	-,04000	,914
	51 ve üstü	21-30	-,56250	,073
		31-40	-,43183	,184
		41-51	,04000	,914
S	21-30	31-40	-,16297	,183

Tablo 2.27. (Devamı)

		41-51	-,56806*	,006
		51 ve üstü	-,25139	,369
	31-40	21-30	,16297	,183
		41-51	-,40509	,063
		51 ve üstü	-,08842	,760
	41-51	21-30	,56806*	,006
		31-40	,40509	,063
		51 ve üstü	,31667	,341
	51 ve üstü	21-30	,25139	,369
		31-40	,08842	,760
		41-51	-,31667	,341

2.7.5. Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Mesleki İmaj, Psikolojik Dayanıklılık ve Kronik Yorgunluk

Araştırmaya katılan avukatların hizmet sürelerinin; mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 2.28’de sunulmuştur.

Mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark incelendiğinde ölçek puanları kişilerin hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Hizmet süresi değişkeni açısından psikolojik dayanıklılık faktörüne ilişkin ortalamalar arasındaki fark anlamlı sonuç verdiğinden bu değişkeni oluşturan gruplar açısından faktör ortalamaları incelenmiş, farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için LSD analizinden yararlanılmıştır. Avukatların hizmet yılı faktörüne ait Post Hoc LSD Testi Tablo 2.28’de sunulmuştur.

Psikolojik dayanıklılık değişkeni açısından çoklu karşılaştırma sonuçları incelendiğinde 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip gruba ilişkin ortalama, 6-10 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip gruplara ilişkin ortalama farklılaşmaktadır. Bu veriler 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip çalışanların 6-10 yıl ve 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip gruplara göre daha düşük düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Diğer ölçek puanları kişilerin hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 2.28. Ölçek ve Alt Boyut Puanlarının Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Faktör		N	Ortalama	Standart Sapma	F	Önem Düz. (Sig)
Mesleki İmaj	1 yıldan az	44	3,09	,733	1,458	,766
	1-5 yıl	98	3,15	,585		
	6-10 yıl	65	3,20	,560		
	11-20 yıl	40	3,13	,661		
	20 yıl ve üzeri	14	2,99	,591		
İletişim İmajı	1 yıldan az	44	3,45	,852	1,519	,197
	1-5 yıl	98	3,59	,621		
	6-10 yıl	65	3,55	,775		
	11-20 yıl	40	3,37	,771		
	20 yıl ve üzeri	14	3,16	,788		
Kişisel İmaj	1 yıldan az	44	3,36	,814	,662	,619
	1-5 yıl	98	3,34	,752		
	6-10 yıl	65	3,42	,658		
	11-20 yıl	40	3,31	,754		
	20 yıl ve üzeri	14	3,07	,520		
Sosyal İmaj	1 yıldan az	44	2,39	,974	1,434	,223
	1-5 yıl	98	2,51	,882		
	6-10 yıl	65	2,59	,784		
	11-20 yıl	40	2,80	,758		
	20 yıl ve üzeri	14	2,73	,980		
Psikolojik Dayanıklılık	1 yıldan az	44	3,77	,758	2,513	,042
	1-5 yıl	98	3,65	,828		

Tablo 2.28. (Devamı)

Kronik Yorgunluk	6-10 yıl	65	3,95	,602	1,635	,166
	11-20 yıl	40	3,80	,537		
	20 yıl ve üzeri	14	4,13	,606		
	1 yıldan az	44	3,50	,943		
	1-5yıl	98	3,53	,923		
	6-10 yıl	65	3,29	1,012		
	11-20 yıl	40	3,25	1,029		
	20 yıl ve üzeri	14	3,00	,921		

(*p<0,05)

Tablo 2.29. Avukatların Hizmet Yılı Faktörüne ait Post Hoc (LSD Testi)

Karşılaştırma			Ortalama Arası Fark	Anlam
Psikolojik Dayanıklılık	1 yıldan az	1-5yıl	,11626	,370
		6-10 yıl	-,18112	,195
		11-20 yıl	-,03561	,820
		20 yıl ve üzeri	-,35823	,103
	1-5yıl	1 yıldan az	-,11626	,370
		6-10 yıl	-,29738*	,010
		11-20 yıl	-,15187	,258
		20 yıl ve üzeri	-,47449*	,021
	6-10 yıl	1 yıldan az	,18112	,195
		1-5yıl	,29738*	,010
		11-20 yıl	,14551	,312
		20 yıl ve üzeri	-,17711	,401
	11-20 yıl	1 yıldan az	,03561	,820
		1-5yıl	,15187	,258
		6-10 yıl	-,14551	,312

Tablo 2.29. (Devamı)

		20 yıl ve üzeri	-,32262	,147
	20 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,35823	,103
		1-5yıl	,47449*	,021
		6-10 yıl	,17711	,401
		11-20 yıl	,32262	,147

SONUÇ

Bu araştırma, avukatların olumlu mesleki imaj algılarının, kronik yorgunları üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın rolünü belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda yapılan bu çalışma ile Erzurum Barosu'na bağlı avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluklarına olan etkisini ve psikolojik dayanıklılığın buradaki rolünü belirlemek ve bununla birlikte mesleki imajlarının, kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılık ile arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Erzurum Barosuna bağlı 261 avukattan elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Öncelikli olarak ilgili literatür doğrultusunda değerlendirilen değişkenlere dair yaklaşım ve görüşler araştırmanın kuramsal açıklamalar kısmında ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Gerçekleştirilen yazın taraması neticesinde söz konusu değişkenlere yönelik kavramsal sonuçlar kısaca şu şekilde açıklanabilir:

Modern dünyanın değişen hayat koşulları ve yükselen hayat standartları, insanların örgütlere ve yapılan mesleklere dair beklentilerini artırmış ve mesleki imaj kavramını ortaya çıkarmıştır. Mesleki imaj; yapılan mesleğin sosyal statüsü, mesleği icra edenin yetenek ve davranışlarının simgesidir. Mesleki imaj algısı ise toplum tarafından yapılan mesleği icra edenlere karşı varılan yargı, düşünce ve duyulan saygıdır. Mesleki imaj kavramı üzerine çok durulan bir konu olmasının yanı sıra, aslında iş ve sosyal hayatta insanların davranışlarını etkilemesi nedeniyle büyük bir önem taşımaktadır (Jasovsky, 2001). Yani mensubu olduğun kültür ve toplum üyeleri tarafından saygı görememe ya da değersiz hissetme halinin belirli bir mesleği icra edenler üzerinde olumsuz bir etki oluşturarak iş memnuniyetinde azalma, mesleki ve örgütsel bağlılığın zayıflaması, çalışma hayatında fiziksel anlamda tükenmeye, yorgunluğa veya psikolojik açıdan dayanıksızlığa yol açabileceğini söyleyebiliriz.

Mesleki imaj algısı toplumsal algının dışında mesleği icra edenler açısından da olumlu olması gerekmektedir. Mesleki imajın algısının olumlu yönlü olması mesleği icra edenlerin fizyolojik ve psikolojik durumlarını da artırarak olumlu etkilemektedir. Bu sebeple insanlar olumlu bir meslek imajı oluşturmak ve bu olumlu imaj algısının devamlılığını sağlamak durumundadır. Meslek mensupları tarafından oluşturulan mesleki imajın olumlu olması halinde kişiyi mesleğine bağlılığını artırmakta ve başka

insanlarında bu mesleği tercih etmelerine katkı sağlamaktadır. Olumsuz mesleki imaja sahip meslekler ise başka insanlar tarafından tercih edilmemekte ve o yapılan mesleği icra edenlerin toplum nezdindeki imajını da olumsuz etkileyecektir (Özdemir ve Orhan, 2019: 826).

Türk hukuk sisteminde çok önemli bir konumu olan avukatlık mesleği; hak savunusu niteliğinde müvekkillerinin haklarını aramak amacıyla faaliyet gösteren bir meslektir (Serçemeli, 2018: 25). Bu sebeple avukatların, mesleki etkinliği bakımından diğer meslek kollarından farklılaşan bir meslek olması sebebiyle mesleki imajı toplumsal beklentilere, kültürlere, çağın devinimine göre ve meslek çalışanlarının tutumlarına göre değişebilmektedir. Bunun dışında hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını sağlamak gibi oldukça ağır bir sorumluluk yüklenen avukatların, mesleklerini icra ederken söz konusu mesleki sorumluluklarının sonucu olarak tükenmişliğe, yorgunluğa maruz kalmaları kaçınılmazdır. İnsanlarla doğrudan iletişim halinde olan ve hizmet vererek yardımı amaçlayan avukatlık mesleğinde, yapılan işin stresine bağlı olarak fizyolojik ve psikolojik açıdan olumsuz sonucu olarak ortaya çıkan kronik yorgunluk kendini göstermektedir. Yorgunluk kavramı; enerji eksikliği anlamına gelir ve herkesçe hissedilen geçici şikâyetlerdir (Güner ve Ark, 2014). Fakat kronik yorgunluk sendromu (KYS) normal yorgunluktan farklı olarak; en az 6 ay süren ve doğal ya da ciddi psikiyatrik hastalık gibi bir sebebe dayanmaksızın gelişen yorgunlukla beraber uyku bozukluğu, dikkat dayanıklılığı ve kas iskelet, baş ağrısının eşlik ettiği kronik, sakatlayıcı ve tedavisi zor bir hastalık olarak tanımlanmaktadır (Durmuş ve Ark., 2007). Bu rahatsızlık kişinin kişisel, sosyal, mesleki, eğitim ve psikolojik birçok fonksiyonunu sınırlandıran bir durumdur. Dolayısıyla kronik yorgunluğuna sahip avukatlarda da bu tarz sınırlamalar söz konusu olacaktır. Avukatlık mesleği mesai kavramı olmayan bir meslek olması sebebiyle; çalışma düzenleri günlük hayatlarını olumsuz yönde etkilemekte, fizyolojik düzeni bozmakta ve uyku problemlerine sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla kronik yorgunluk sendromu (KYS) mesleğe bakış açısında olumsuzluklara sebebiyet veren ve iş gücü kaybı yapabilen hastalıklar kategorisinde yer alır (Terzi ve Ark., 2015). Depresyon, uyku bozuklukları ve stres bireylerde yorgunluk hissinin oluşmasına sebep olabilir. Avukatlar özellikle strese maruz kalma bakımından risk altında olan kişilerdir.

Hukuk kurallarının bütünüyle doğru bir şekilde uygulamak gibi oldukça stresli bir meslek grubu olan avukatların, mesleklerini icra ederken bu sorumlulukların gereği

olarak mesleki anlamda tükenmişliğe maruz kalmaları dolaylı olarak da kronik yorgunluğa yakalanmaları kaçınılmazdır. Ekonomik durumlar, ağır ceza gerektiren can ve namusa yönelik davalarda yaşanan olayların insani boyutuyla ilişkili tarafları mesleki tükenmişliği çok daha fazla artıran durumlardır. Hak ve adalet işlerinin kusursuz işleminde önemli bir role sahip olan avukatlık mesleği, mesleği icra edenlerin mesleği gereği vicdani boyutu ilgilendiren olay ve davaların işleyiş sürecindeki yıpranmışlığından çok daha yoğun bir stres ve yorgunluğa maruz kaldıkları bir gerçektir (Gürses, 2006).

İnsanlarla yüz yüze iletişim halinde olan avukatlar, duygusal ve fiziksel olarak yoğun bir iş temposu içinde olduklarından dolayı onların taleplerini karşılayabilmek için kendini zorlayarak bu taleplerin altında ezilmeye başlarlar (Gürses, 2006:12). Dolayısıyla tükenmişlik sendromuna beraberinde kronik yorgunluğa yakalanmak kaçınılmaz bir son olmaktadır.

Avukatların topluma hizmet sunan önemli kişiler olması sebebiyle, bu kişilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olması hem kendileri hem de müvekkilleri açısından büyük önem taşımaktadır. Avukatların genelde sıkıntılı ve stresli işlerle karşılaşmaları nedeniyle psikolojik anlamda güçlü olmaları çok önemlidir. Psikolojik dayanıklılık insanların yaşamı boyunca karşılaştığı bütün zor durumlar karşısında güçlü kalabilmesi, maruz kaldıkları her türlü olaylara karşı kolayca kendisini duruma adapte etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Basım ve Çetin, 2011). Bu tanımlamaya bakarak avukatlar aldıkları dava dosyalarındaki olaylar ve müvekkillerinin psikolojik durumu karşısında psikolojik anlamda dayanıklı olmaları gerekmektedir. Zor ve sıkıntılı olayların üstesinden gelme ve bu süreçte olumlu davranışlar sergileyebilmeyi içeren psikolojik dayanıklılık (Masten ve Reed, 2002), sadece güç ve karmaşık durumlardaki toparlanmayı değil bununla birlikte olumlu ve güçlü olaylardan sonra normale dönebilme yetkinliğini ifade etmektedir (Luthans ve Ark., 2007). Bu sebeple avukatların mesleki sorumluluklarının her aşamasında psikolojik dayanıklılıklarının güçlendirilmesi olumlu yönde, güçlü bir özellik olarak karşılarına çıkmaktadır. Psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde daha çok yapılan meslekle ve çalışılan konumla arasında ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Avukatlık mesleğinde de avukatların aldıkları dosyalar ve dava çeşitliliği onların psikolojik dayanıklılık düzeylerini etkilemektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin

mesleklerinin olumlu yönlerine odaklanarak (Srivastava ve Ark., 2010) daha az tükenme ve yorgunluk yaşadığı söylenebilir.

Araştırmamızın ikinci kısmında Erzurum Barosuna Kayıtlı 261 katılımcı avukatla gerçekleştirilen anketin sonuçları hipotezler doğrultusunda değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Avukatlara uygulanan anket verilerini değerlendirme sürecinde ilk olarak veri toplama amacıyla kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini, doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizlerini oluşturulmuştur. Sonrasında ölçeklere ilişkin her bir boyut ve maddelerine ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Daha sonra araştırma modelini oluşturan değişkenlerin aralarındaki korelasyon değerleri incelenmiş ve araştırma modeli test edilerek hipotezlere ilişkin analiz sonuçları değerlendirilmiştir. Son olarak araştırma örneklemine ait demografik ve olgusal özelliklerin araştırma değişkenleri üzerinde bir farklılığa sebep olup olmadığı tek yönlü varyans analizi aracılığıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Böylece araştırmaya ilişkin soruların cevaplandırılması sağlanmıştır. Araştırma sorularına ilişkin sonuçlar şu şekilde özetlenmiştir:

Cevaplanması hedeflenen ilk araştırma sorusu “*Avukatların mesleki imaj algılarının ne yönde olduğudur?*” Söz konusu soruya cevap verebilmek amacıyla mesleki imaj ölçeğine ilişkin ifadelerin ortalamaları ve frekans dağılımları incelenmiş ve mesleki imaj algısını ölçen 21 ifadenin genel ortalamasının 3.1451 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının geneline bakıldığında araştırmaya katılan avukatların mesleki imaj algılarının genel olarak düşük olmadığı görülmektedir. Mesleki imaj alt boyutları açısından değerlendirildiğinde ise; sosyal imaj faktörünün genel ortalamasının 2.6173 olduğu, kişisel imaj faktörünün genel ortalamasının 3.2516 olduğu, iletişim imaj faktörünün ilişkin genel ortalamasının ise 3.2516 olduğu görülmektedir. Alt boyutlara ilişkin en yüksek ortalama iletişim imajına aittir. Bu durum avukatların mesleki imaj algılarının kişisel anlamda yüksek olma sebebinin onların kendilerini iş ve sosyal ortamlarda kolayca ifade edebilmeleri olarak gösterilebilir. Bunun dışında en düşük ortalamanın da sosyal imaj alt boyutuna ait olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmaya katılan avukatların sosyal ortamdaki mesleki imaj algılarının yüksek olmadığı ya da gözlemlenmediği ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci sorusu “*Avukatların psikolojik dayanıklılıkları hangi düzeydedir?*” şeklinde belirlenmiştir. İlgili soruya cevap verilebilmesi amacıyla araştırmaya katılan avukatların psikolojik dayanıklılıklarına ilişkin ifadelerine ait ortalamalar ile frekans dağılımları incelenmiş ve psikolojik dayanıklılıklarını ölçen 6 ifadenin genel ortalamasının 3,7989 olduğu görülmektedir. Çalışmamızdaki bu sonuç bize avukatların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerinden PD3 “*İşimde başarısızlığa uğrasam bile başarmak için yeniden denerim.*” maddesi en yüksek ortalamaya (3.9502) sahip iken PD2 “*İşimde karşılaştığım stresli durumları hızlı bir şekilde aşarım.*” maddesi ise en düşük ortalamaya (3.4291) sahiptir. Bu sonuç avukatların başarısızlık durumlarında yılmadıklarını tekrar deneme çalışmalarına başladıklarını fakat karşılaştıkları stresli durumları kolayca aşamadıkları şeklinde ifade edilebilir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler görevlerini yerine getirirken karşılarına çıkan sorunları normal karşılayıp işlerine kaldığı yerden devam etmeleri ve tüm süreç boyunca kendi kendilerini motive etmeleri beklenecektir (Luthans ve Ark., 2007). Dolayısıyla meslekleri gereği birçok stresli durumla karşılaşan avukatların psikolojik açıdan dayanıklılık düzeyi yüksek olacaktırlar. Çünkü dayanıklılık insanların değişen şartlara değişip uyum gösterebilmesi ile tecrübe edindiği olumsuz durumlar sonucunda kendini toparlayabilme yeteneğidir (Tugade ve Ark., 2004). Stresli olunan durumlarda psikolojik dayanıklılık hali insanları olumsuz etkilerden koruyarak yanlış davranışlar sergilemesinin önüne geçmektedir. Kişilerin stres ile karşı karşıya kaldığı durumlar belirlenerek onu ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. İnsanlar icra ettikleri işin amacını ve sorumluluklarını biliyorsa, herhangi bir problemle karşılaştıklarında psikolojik dayanıklılık düzeyleri onların bu sorunu daha kolay çözmelerini sağlayacak ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri daha yüksek olacaktır.

Araştırmanın üçüncü sorusu ise “*Avukatların kronik yorgunluk düzeylerinin ne ölçüde olduğuna*” ilişkindir. Bu soruya cevap vermek amacıyla kronik yorgunluk ölçeğindeki ifadelere ilişkin ortalamalar ve frekans dağılımları incelenmiş ve avukatların kronik yorgunluk düzeylerini ölçen 5 ifadenin genel ortalaması 3.3688 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca bakılarak avukatların kronik yorgunluk düzeylerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanı sıra kronik yorgunluk ölçeğinde KY1 “*Çoğu zaman işimde tahammülüm tükeniyor*” gibi hissediyorum.” Maddesi en yüksek orana (3.7241) sahip iken KY2 “*Çoğu zaman, başka bir iş günü için uyanmaktan korkuyorum.*” Maddesi

ise en düşük ortalamaya (3.0881) sahiptir. Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde (*hekimler, hemşireler, avukat, hâkim, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar... vs*) çalışanlarda görülen bir durumdur. Hak ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını sağlamak adına oldukça ağır bir sorumluluk alan avukatların, mesleklerini icra ederken söz konusu sorumluluklarının gereği olarak mesleki tükenmişliğe maruz kalmaları kaçınılmaz bir durumdur (Gürses, 2006). Kronik yorgunluk düzeyi yüksek olan avukatlar kendilerini aşırı yorgun ve yıpranmış hissedeceklerdir. Haliyle bu durum avukatların mesleklerini her zaman olumsuz değerlendirmelerine sebep olacak ve mesleki imaj algılarını olumsuz etkileyerek mesleki bağlılığını da etkileyecektir.

Araştırma modelini oluşturan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik soruları cevaplayabilmek amacıyla öncelikle, değişkenlerin birbirleri ile ilişki düzeyleri korelasyon analiziyle belirlenmeye çalışılmıştır. Analiz sonucunda mesleki imaj ve alt boyutlarının, psikolojik dayanıklılığın, kronik yorgunluğun birbirleri ile olumlu yönlü bir ilişkiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Kronik yorgunluğun psikolojik dayanıklılık ($r=-,283$) ve mesleki imajın sosyal boyutu arasındaki ilişki ($r=-,164$) ile arasında %99 önem düzeyinde negatif yönlü, güçlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu sonuç, kronik yorgunluk düzeyinin avukatların psikolojik dayanıklılığını etkilediği yönündedir.

Kronik yorgunluk ile mesleki imajın sosyal boyutu ($r=-,164$), mesleki imajın kişisel boyutu ($r=-,065$), mesleki imajın iletişim boyutu ($r=,002$), ve mesleki imajla arasındaki ilişki de ($r=-,104$) olumsuz yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu durum bize avukatların kronik yorgunluklarının onların mesleki imaj ve psikolojik dayanıklılık düzeyini olumsuz yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik dayanıklılığın mesleki imajın sosyal boyutu ile arasındaki ilişki ise ($r=,291$) mesleki imajın kişisel boyutu ile arasındaki ilişki ($r=,320$) ve mesleki imajın iletişim boyutu ile arasındaki ilişki ($r=,284$) olumlu yönlü olup ilişkinin gücü ise %99 düzeyinde anlamlı ve güçlüdür.

Korelasyon tablosu genel olarak değerlendirildiğinde; Avukatların mesleki imaj algılarının olumlu yönde olması onların psikolojik dayanıklılıklarına ve kronik yorgunluklarına etki ettiği görülmektedir.

Avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluk düzeylerini azaltmada psikolojik dayanıklılığın nasıl bir yol üstlendiğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen yapısal testin sonuçları şu şekildedir;

Yapısal modelin testi için öncelikle Baron ve Kenny (1986) yaklaşımı kullanılmak istenmiş ancak yaklaşımın ilkeleri doğrultusunda mesleki imaj ve kronik yorgunluk arasında doğrudan anlamlı bir ilişki olmaması nedeni ile söz konusu yaklaşım yerine yeni yaklaşım tercih edilmiştir. Aracılık model analizinde, nedensel adımlar yaklaşımını benimseyen Baron ve Kenny (1986) yöntemi bilimsel çalışmalarda yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Fakat son dönemlerde nedensel adımlar yaklaşımına ağır eleştiriler yapılmış ve aracılık modellerinin analizi için daha geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edilmesi için yapılan yeni yaklaşım ileri sürülmüştür. Yeni yaklaşımda, özellikle a.b'nin yani dolaylı etkinin anlamlı olup olmadığı çok önemli bir konu olarak görülmektedir. Yeni yaklaşım; Baron ve Kenny yöntemindeki basamaklandırılarak yapılan şartlar aranmamaktadır ve bu şartlar gerçekleşmese dahi aracılık etkisinin yani a.b'nin olabileceğini savunulmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021:6-7). Son yıllarda aracılık modeli testlerinde kabul gören yaklaşım bootstrap tekniğine dayanan daha geçerli ve güvenilir sonuçlar veren yeni yaklaşımdır.

Araştırmamızdaki değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modelinden faydalanılmış ve araştırmanın yapısal modeli AMOS 24 programından faydalanılarak analiz edilmiştir. Daha sonrasında hipotezlerimiz doğrultusunda değişkenler arasındaki doğrudan ilişki ve dolaylı ilişkilerin anlamlı olup olmadıklarına bakılmıştır. Değişkenler arasındaki dolaylı ilişkileri belirleyebilmek için ilk önce Baron ve Kenny'in dört aşamalı nedensel adımlar yaklaşımı doğrultusunda yapısal model ele alınmıştır. Birinci adım sonucunda mesleki imaj ve kronik yorgunluk değişkenlerinden elde edilen regresyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($B = -.107$, $p > 0.05$) tespit edilmiştir. Analiz verileri doğrultusunda mesleki imajın, kronik yorgunluk üzerinde doğrudan etkisin anlamlı olmadığı tespit edildiğinden H_1 reddedilmiştir. Araştırmamıza katılan avukatların mesleklerine ilişkin imaj algılarının kronik yorgunluklarını tek başına azaltmada çok fazla etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle, avukatlar günlük rutinleri içerisinde yorgunluklarıyla baş etme süreçlerinde mesleki imajlarını etkili görmemektedirler.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda mesleki imajın, psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde ve anlamlı şekilde etkilediği; psikolojik dayanıklılığın ise kronik yorgunluğu olumsuz yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan H₂ “*Avukatların olumlu mesleki imaj algıları psikolojik dayanıklılıklarını artırır.*” ve H₃ “*Avukatların psikolojik dayanıklılık düzeyleri kronik yorgunluklarını azaltır.*” hipotezleri kabul edilmektedir. Buradan hareketle araştırmaya katılan avukatların psikolojik dayanıklılıklarında, mesleki imaj algılarının olumlu etkisinin olduğu söylenebilecektir. Avukatlık mesleği özellikle insanlarla iletişimin önemli olduğu, bu iletişim etkileşimlerinde bazı psikolojik süreçlerin yaşandığı, yeteneklerinin ve iletişim becerilerinin ustaca kullanıldığı bir meslek olarak yansımaktadır. Bu mesleki özellikleri açısından bakıldığında psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek avukatların avukatlık mesleğinde önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca bu çalışma bize avukatların psikolojik dayanıklılık düzeyinin onların yaşamış olduğu kronik yorgunluklarını azalttığını göstermektedir.

Bootsrap analiz sonuçlarına göre; mesleki imajın psikolojik dayanıklılık aracılığı ile kronik yorgunluk üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = -.144$; GA [-.276, -.063]). Analiz sonucunda yüzdeler yöntemi ile elde edilen Bootsrap alt ve üst güven aralığı değerleri 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlar, mesleki imaj ile kronik yorgunluk arasında psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sebeple H₄ “*Avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluğa olan etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü vardır.*” Hipotezi de kabul edilmektedir. Bu bakımdan avukatların kronik yorgunlukları üzerinde tek başına önemli bir etkiye sahip olmayan mesleki imajın, avukatların psikolojik dayanıklılıklarını artırarak kronik yorgunluğunu azalttığını ifade edebiliriz.

Bu sonuçtan hareketle avukatların olumlu yönlü mesleki imaj algıları onların kronik yorgunluklarını psikolojik dayanıklılıkları aracılığıyla etkilediği ve azalttığını söyleyebiliriz. Avukatlık mesleği mesai kavramının olmadığı bir meslek dalıdır. Avukatlar günlük hayatlarında olmadık bir saatte müvekkilden gelen bir telefon ile işlerine kaldığı yerden devam ederler bu sebeple avukatlar için mesai kavramı yoktur. Avukatların iş tanımı belirsizdir. Birçok iş kolunun ve birçok insanın adli işlemlerinde onları vekâleten temsil ederler. Bu kadar çeşitlilikle karşı karşıya kalan avukatlar birçok konuda bilgi birikimine sahip olmaları ve o konuya hâkim olmaları gerekmektedir. Bunun

dışında günün farklı saatlerinde farklı işlere yoğunlaşmalarını gerektiren bir meslektir. Bu nedenle avukatlar içinde oldukları iş yoğunluğunda; işlerini yetiştirme kaygısı ve kendilerine zaman ayıramaması durumları onlarda strese neden olmaktadır. Bu stresli durumlar haliyle kronik yorgunluğu da beraberinde getirmektedir. Avukatların olumlu mesleki imaj algısı onların stres yönetiminde ve kronik yorgunluklarında belirleyici olacaktır.

Analiz sonuçları araştırmada yer alan 4 hipotezin 3 desteklenmiş 1 hipotezimiz ise reddedilmiştir. Söz konusu hipotezlere bakıldığında avukatların olumlu mesleki imaj algıları kronik yorgunluklarını tek başına etkilemediği ancak avukatların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin kronik yorgunluklarını azalttığı görülmüştür. Yine avukatların olumlu mesleki imaj algıları psikolojik dayanıklılıklarını artırdığı ve avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluğa olan etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü olduğu belirlenmiştir. İlgili hipotezler ışığında avukatların olumlu meslek imajlarının psikolojik dayanıklılıklarına ve kronik yorgunluklarına etki ettiğini söylemek mümkündür.

Son olarak demografik ve olgusal değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi ve görev süreleri) tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılarak araştırma değişkenleri üzerinde bir farklılığa sebep olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırmaya katılan avukatların cinsiyetlerinin; mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları incelendiğinde araştırmadaki bütün faktörler açısından kadın avukatlara ilişkin ortalamalar erkek avukatlara ilişkin ortalamalara oranla daha yüksektir. Fakat ortalamalar arasındaki bu fark ilgili istatistiksel önem düzeylerinde anlamlı bulunmamaktadır. Erkek avukatların mesleki imaj ve psikolojik dayanıklılık ortalamaları genel olarak daha fazla olduğu kadın avukatların ise kronik yorgunluk ortalamasının fazla olduğu görülmektedir. Avukatların medeni durumlarının mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarına bakıldığında; sosyal, iletişim, kişisel, mesleki imaj puanları, psikolojik dayanıklılık ölçeği ve kronik yorgunluk ölçek puanları kişilerin medeni durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir. Bekâr avukatların

mesleki imaj ve dayanıklılık ortalamaları evli avukatlara oranla daha fazla olduğu görülürken evli avukatların kronik yorgunluk ortalamalarının bekâr olanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Yine avukatların eğitim düzeylerinin mesleki imaj ve yaşlarının, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları gözlemlendiğinde; sosyal imaj puanları kişilerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir ($p<0,05$). Sadece doktora yapan avukatların mesleki imaj ve psikolojik dayanıklılık ortalamalarının diğer eğitim durumuna sahip avukatlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan avukatların mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında ki fark incelendiğinde sosyal imaj ve kronik yorgunluk ölçek puanları kişilerin yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir.

Araştırmaya katılan avukatların hizmet sürelerinin; mesleki imaj, psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluğa ait ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını tespit etmek yapılan analiz sonuçları incelendiğinde; ölçek puanları kişilerin hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermektedir. Hizmet süresi değişkeni açısından psikolojik dayanıklılık faktörüne ilişkin ortalamalar arasındaki fark anlamlı sonuç verdiğinden bu değişkeni oluşturan gruplar açısından faktör ortalamaları incelenmiş, farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek için LSD analizinden yararlanılmıştır. Diğer ölçek puanları kişilerin hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Bunun dışında psikolojik dayanıklılık değişkeni açısından çoklu karşılaştırma sonuçları incelendiğinde 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip gruba ilişkin ortalama, 6-10 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip gruplara ilişkin ortalamadan farklılaşmaktadır. Bu veriler 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip çalışanların 6-10 yıl ve 20 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip gruplara göre daha düşük düzeyde psikolojik dayanıklılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışma özellikle örgütsel davranış yazınına katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu doğrultuda yapılan çalışma avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluk düzeylerine olan etkisinde psikolojik dayanıklılıklarının rolünün belirlemektir. Söz konusu mesleki imaj kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılık değişkenleri farklı

çalışmalarda farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek incelenmiştir. Fakat bu tez çalışmasında yukarıda belirtilen (mesleki imaj kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılık) değişkenler, ilk defa oluşturulan bir ilişkisel sistem ile değerlendirilmekte ve bu da çalışmaya özgün bir nitelik kazandırmaktadır. Değişkenlerin araştırma modeli doğrultusunda birbirleriyle olan ilişkilerini tespit edip ortaya koyan analiz sonuçlarıyla ilgili alan yazınına katkı sağlayabilecektir. Yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere dünyada ve ülkemizdeki ilgili alan yazınında avukatlar ve avukatlık mesleği üzerine yapılan çalışma yok denecek kadar azdır. Bu sebeple yaptığımız bölgesel çalışmanın sonuçlarını bilimsel anlamda karşılaştırma şansımız çok fazla bulunmamaktadır. Dolayısıyla farklı bölgelerde avukatlar ve avukatlık mesleğine dair yapılan çalışmaların sayısının arttırılması büyük önem arz etmektedir. Ayrıca araştırma modelinin başka meslek gruplarına uygulanabilmesi, mesleki farklılıkların araştırma modeli açısından yorumlanabilmesine imkân sunacaktır.

Avukatlık mesleği, tarihi çok eskilere dayanan önemli bir meslektir. Bu mesleği icra edenler, hukuk işlerinin sorunsuz işlemesinde, birçok hukuki problemin hak ve hukuka uygun olacak bir şekilde çözümlenmesinde etkin bir şekilde görev yapan ve müvekkillerinin lehine onlara yardımcı olan bireylerdir. Avukatlık mesleğinin özellikleri ve yapısı gereği, bu mesleği icra edenler iş yaptığı kurumlar ve insanlarla sürekli iletişim halindedirler. Bu insanlarla sürekli iletişimde bulunma hali avukatlık mesleğini icra edenleri birçok zor durum ve stresli olaylarla karşı karşıya bırakmakta ayrıca bu durumlar karşısındaki psikolojik dayanıklılık düzeyini etkilemektedir. Bunun bir sonucu olarak da tükenme ve bileşeni olarak da kronik yorgunluk yaşamalarına sebep olmaktadır.

Çalışmamızdan elde edilen bulgulara ve ilgili alan yazını çalışmalarına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilebilir.

Toplumlarda oluşan adalet inancının sarsılmaması adına “*Hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını sağlamak*” gibi oldukça ağır bir sorumluluk yüklenen avukatların öncelikli olarak ekonomik sebeplerden dolayı yoğun çalışma durumları düzenlenmeli, sosyal destekleri ve yaşamları daha olumlu anlamda desteklenmelidir.

Avukatlık mesleğini icra edenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları çeşitli problemler ve stresörler iş ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemesine neden olduğundan, bu olumsuzlukların giderilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması

gerekmektedir. Bu konuda avukatların bağılı bulunduğu Barolar veya farklı kuruluşlar tarafından çeşitli faaliyetlerinde bulunulması faydalı olabilir. Çalışmamıza konu olan değişkenlerden kronik yorgunlukla mücadele için avukatların bireysel açıdan birtakım tedbirler almaları ve streslerini yönetebilmeleri gerekmektedir. Bunun için iş ve günlük yaşamlarında etkin zaman yönetiminin uygulayabilmesi önemlidir. Bunların yansırı mesleklerini icra ederken kısa süreli molalar verilmesi, basit fiziki ve zihinsel egzersizlerin yapılması, spor, yürüyüş, vb. aktivitelerde bulunması yorgunluğu azaltıcı etkide bulunabilmektedir.

Araştırmamızda avukatlık mesleğini icra edenler için mesleki imajın önemli olduğu görülmektedir. Bu sebeple mesleki başarıyı ve olumlu meslek imajı için çalışmaların yapılması ve gelişimi hususunda bireysel ve yetkili kurumlarca çalışmalarda bulunmaları gerekmektedir.

Avukatlar mesleklerini yaparken birçok problemli durumla karşılaşılması halinde, psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek olması, çalışma esnasında olumlu sonuçlar doğuracağından, psikolojik dayanıklılık gelişim faaliyetlerinde bulunulması olumlu sonuçlar getirebilir. Bunun dışında avukatların sıklıkla empati ve iletişim becerilerini kullanmaları, özellikle bu becerilerini geliştirmeleri noktasında önemli bir husustur.

Örnekleme olarak sadece avukatlık mesleğini kapsayan bu tez çalışması yargılamanın bu hukuk ve yargılama alanda hâkim ve savcılar da kapsayacak şekilde yapılacak çalışmalar adalet mekanizmasındaki toplam mesleki imaj kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin farklı boyutlarıyla çalışılması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aday, N. Avukatlık Hukukunun Genel Esasları, İstanbul, Beta Yayınları, Ocak 1994. (Avukatlık Hukuku)
- Akar, A. (2018). Psikolojik dayanıklılık programının ergenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyine etkisi. (Yayınlanmamış doktora tezi). Maltepe Üniversitesi.
- Akbaş, S. (2015). Özel Eğitim Gereksinimli Çocuğa Sahip Ebeveynlerin Empati Eğilimleri İle Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkan, A,E. (2020) Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Araştırma Görevlilerinde Kronik Yorgunluk Sendromu Sıklığı Ve Etkileyen Faktörler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı
- Alkan, E. (2014) Farklı Cinsel Yönelime Sahip Bireylerin Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altan, S. (2021). Yöneticilerin Çatışma Yönetim Yaklaşımlarının Lider-İzleyici Etkileşimine Etkisinde Rol Belirsizliği ve İş Yükünün Rolü . Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD) , 13 (25) , 484-502 .
- Alpaslan, E. Orhan, K. (2016). İşgücü Kaybının Nedenleri, Etkileri ve Alınabilecek Önlemler: Denizli Kablo ve Tel Üreticisi Bir Firmada Araştırma.Çalışma ilişkileri Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, S: 41-64
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(1), 71-88.
- Arı, Samet, (2021). Birey veya Meslek Grupları İçin Toplumsal Statü Bağlamında Amaç Yönelimli Mesleki Farkındalık Eğitiminin Önemi. 21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10.29: 405-427.

- Ardıç, K. Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 32, Ocak-Haziran 2009, S:21-46
- Asarkaya, C. ve Erdogan, I. (2014) Psikolojik Güçlendime ve İşe Bağlılığın İş Yaşam Dengesine Etkileri, Research Journal of Business and Management 1(1): 130-138.
- Ang S.,Y, Uthaman T, Ayre TC, Mordiffi SZ, ANG E, LOPEZ V. Association between demographics and resilience – a cross- sectional study among nurses in Singapore. Int Nurs Rev. 2018; 65(3): 459-466
- Avey, J. , Luthans F. ve Jensen, S. (2009). “Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover”. *Human Resource Management*, 48 (5), 677-693.
- Aydınlıoğlu, Ö. (2014). Kent İmajı ve Kent İmajının Ölçümü, Kahramanmaraş Kenti İmajı Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Aydın, M. Egemberdiyeva, A .(2018). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sağlık Düzeylerinin İncelenmesi. Türkiye Eğitim Dergisi. 3 (1) , S:37-53
- Aydın, Yeşim Serra. (2019). Fizyoterapistlerde Çalışma Postürünün Ağrı Ve Kronik Yorgunluk Prevelansı İle İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Atasoy, A. Yorgun, S. (2013). Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi ve İş Stres Düzeyinin Değerlendirilmesi. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi,6(2),71-88.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte Meslek Ahlâkı ve Mesleki Değerler. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 3 (6): 3-18.
- Bal, M. (2009). İmaj ve Önyargı Faktörünün Gazete Haberlerine Etkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bal, M. (2014). Çalışan Personelin Kurumsal İmaj Oluşumuna Etkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2019-241.

- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008). Stres Ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul. Remzi Kitabevi.
- Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi – Sayı:24 (2014)
- Bağçeci, B., Çetin, B. ve Ünsal, S. (2013). Öğretmenlerin mesleki imaj ölçeği. University of Gaziantep Journal of Social Sciences, 12 (1), 34-48.
- Bakan, İ. Doğan, N. F. Koçdemir, M. ve OĞUZ, M. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Kurumsal İmaj ve İş Tatmini İlişkisi, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 5 (12): 205-226.
- Balta P. (2012). KURUMSAL İLETİŞİM SÜRECİNDE İMAJIN YERİ. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal, 0(4), Retrieved from BAYRAK, C., ve DOĞAN, Ö. (2018). Öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin imajı.
- Bitmiş, M., Sökmen, A. ve Turgut, H. (2013). Psikolojik Dayanıklılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2) , 27-40 . Retrieved from
- Bölükbaş, S. (2018). Türkiye'de Yoksul Çocukların Akademik Dirençliliğinde Sosyal Politikaların ve Seçicilik Uygulamasının Rolü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyükbayram, A. Baysan, A.L. Taş, G. ve Varol. D. (2016). Öğrenci Hemşirelerin Duygusal Zekâ ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi 1(3) 29-37
- Büyükbodur, A. (2018). Sosyal Hizmet Uzmanlarında Psikolojik Dayanıklılık ve İkincil Travmatik Stresin İncelenmesi. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Doktora Tezi.
- Brown, A. L. and Roloff, M. E. (2011). Extra-role time, burnout, and commitment: The power of promises kept. Business Communication Quarterly. 74 (4), 450-474.

- Brown, R. (2016). Determining the relationship among change fatigue, resilience and job satisfaction of hospital staff nurses. (PhD Thesis). South Dakota State University, Dakota.
- Brown, R., Wey, H., ve Foland, K. (2018). The relationship among change fatigue, resilience and job satisfaction of hospital nurses.
- Cansız, H. Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, 2019:
- Coetzee, N, Maree, D, Smit, B. (2019). The Relationship Between Chronic Fatigue Syndrome, Burnout, Job Satisfaction, Social Support And Age Among Academics At A Tertiary Institution. *Int J Occup Med Environ Health* 2019;32(3):417–9.
- Caffo, E. ve Belaise, C. (2003). Psychological Aspects Of Traumatic Injury In Children And Adolescents. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 12, 493-535.
- Çam, E. (2006). Çalışma Yaşamında Stres Ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *İnsan Bilimleri Dergisi* , 1 (1).
- Çam, O. ve Büyükbayram, A. (2017). Hemşirelerde Psikolojik Dayanıklılık ve Etkileyen Faktörler, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2017;8(2):118–126
- Çayakar, A. Halsizlik ve yorgunluğa klinik yaklaşım. *Ege Tıp Bilimleri Dergisi*, 2019, 2.3: 168-178.
- Çelik, O. (2016). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Algılanan Sosyal Yetkinlik ve Güvengenliğin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Üniversitesi,
- Çelik, M. Sanberk, İ. ve Deveci, F. (2017). Öğretmen Adaylarının Yaşam Doyumlarının Yordayıcısı Olarak Psikolojik Dayanıklılık ve Umutsuzluk, *İlköğretim Online* 16(2) 654-662.
- Çelik, M. L. (2007). Meslek Kurallarında Avukatın Özen Yükümlülüğü. *TBB Dergisi*, Ankara, 72.

- Çetin, F. ve Basım, N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), 79-94.
- Çetin, E. (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılığı İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı
- Çetin, S. ve Tekiner, M. A. (2015). Kurumsal İmajın Temel Belirleyicileri: Emniyet Teşkilatı Örnekleme İç Paydaş Anketi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13 (1): 418-440
- Çetin F, Şeşen, H. ve Basım, N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 13(3): 95-108
- Çevik, R. Gür, A. Nas, K. Acar, S. Saraç, A.J. Kronik yorgunluk sendromlu hastaların klinik özellikleri. Romatizma 2003;18:18-22.
- Çiftçiöğlu, A. (2011). Mesleki bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisinin tükenmişlik sendromu bağlamında incelenmesine yönelik bir araştırma. İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 2 (3), 109-119.
- Çukur, C. (2012). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Ankara, ss: 36.
- Çokyiğit, M. ve Güçlü, N. (2022). Bürokratik Yapı, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Arasındaki İlişki . Milli Eğitim Dergisi , 51 (236) , 3209-3240 .
- Dereli, S. (2015). Sanayi sonrası toplumda çalışma olgusu ve çalışma ilişkilerine etkileri (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American psychologist, 55(1), 34-43
- Doğan, A. G. , Doğan, M. ve Karahan, İ. (2020). Kronik yorgunluk sendromuna genel yaklaşım ve adölesanlarda görülme sıklığı . Journal of Health Sciences and Medicine , 3 (1) , 67-70 .

- Doğan, Ö. (2018). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin İmajı.
- Doğan T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1): 93-102.
- Doğan, A. (2020). Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığının aracı rolü.
- Duran, L. (1982). İdare Hukuku Ders Notları, İstanbul, s. 304.
- Durmuş, D., ve Bölükbaşı, N. (2007). Kronik Yorgunluk Sendromuna Güncel Bir Bakış. *Turkish Journal of Physical Medicine & Rehabilitation/Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 53(2).
- Duman, Ç. (2014). Konya İl Merkezi Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında Kronik Yorgunluk Sendromu Sıklığının Bazı Olası Faktörlerle İlişkisi. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı
- Durmaz Akyol, A. (1999). Kronik Yorgunluk Sendromu. *Ege Hemşire Üniversiteleri Fakültesi Dergisi* , 15 (3) , 164-186 .
- EğİN, A. (2015). Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Eğİnce, R. (2011). Hemodiyaliz Hastalarına Uygulanan Akupresörün Yorgunluk Düzeyine Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı.
- Erem, F. (2006). Meslek Kuralları (Şerh) Ankara: Ankara Barosu Yayınları:7
- Eminağaoğlu, N. (2006). Güç koşullarda yaşayan sokak çocuklarında dayanıklılık (Sağlamlık). Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, B. Develioğlu., Z ve Özkaya, H. (2006). Kurumsal imajın Şirketin farklı paydaşları tarafından algılanışı üzerine bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi SB Dergisi*, S.15, ss.55-76.

- Fırat, M. Z. (2015). Tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Haliç Okay Üniversitesi.
- Fidan, A. (2013). Kişisel ve kurumsal açıdan imaj oluşturma, imaj yaratma ve imaj yenileme süreçlerine ilişkin tespitler ve bireysel/kurumsal imaj oluşturma ve imaj koruma modeli önerisi. *Kent Akademisi*, 6(15), 63-73.
- Fidaner, H. (1999). Kronik Yorgunluk Sendromu. *Klinik Psikiyatri* (s. 261-265). İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Fukuda K, Straus SE, Hickie I, Sharpe MC, Dobbins JG, Komaroff A. The Chronic Fatigue Syndrome: A Comprehensive Approach To Its Definition And Study. International Chronic Fatigue Syndrome Study Group. *Ann Intern Med* 1994;121:953-9.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. and Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment?. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., and Martinussen, M. (2006). A New Rating Scale For Adult Resilience: What Are The Central Protective Resources Behind Healthy Adjustment? *International Journal Of Methods In Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30: 159-165.
- Gemlik, N., Sığır, Ü. (2007). Kurum İmajı Analizi ve Bir Belediye Üzerindeki Uygulamanın Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Yıl.6 Sayı.11(2). 267-282.
- Genç, A. (2014). Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma. *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara
- Genç, B. (2019). Çocuk Refahı Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Psikolojik Dayanıklılıkları Ve Baş Etme Tarzları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

- Ghandi, P. Hejazi, E., and Ghandi, N. (2017). A Study On The Relationship Between Resilience And Turnover İntention: With An Emphasis On The Mediating Roles Of Job Satisfaction And Job Stress. *Bull. Soc. R. Sci. Liege*. 86, 189–200.
- Gizir, C. A. (2004). Akademik sağlamlık: Yoksulluk içindeki 8. sınıf öğrencilerinin akademik başarılarına katkıda bulunan koruyucu faktörlerin incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. (2019). AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi. Seckin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1-14.
- Gürbüz, S., Turunç, O., ve Çelik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work–family conflict: does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34(1): 145-160.
- Gürkan, U. (2006). Yılmazlık Ölçeği (Yö): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 32 (2), 45-74.
- Gürses, İ. (2006). *Avukatların mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Sakarya örneği* (Order No. 29156171). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2648086753). Retrieved from
- Güneş Ergin, M. (2018). Halkla İlişkilerde İmaj Oluşturma, GÜNER, Semih. Avukatlık Hukuku, Ankara, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, 2011, s. 103.
- Güner, O., S. (2003), Avukatlık mesleğinin tarihçesi. Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Dergisi, 1, 487-509.
- Güner, F. Çiçek, H. Can, A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. Yıl:2014, C:6, S:3, s. 59-76
- Güler, G. (2016), “Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Mersin.

- Gürsellers, Güneş. (2004). “Baroların Bağımsızlığı”, Hukuk Kurultayı 2004, Bildiriler Kitabı, Ankara, Ankara Barosu Yayınları, [4-14], s. 5.
- Gürün, O., A. (2000). Psikoloji sözlüğü. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Gök, A, A. ve Derin, N. (2014). Pazarlama bölümü öğrencilerinin meslek imajı algıları ve meslek imajını oluşturan faktörlerin belirlenmesine dair bir araştırma. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28 (2), 133-156.
- Gökcan, Hasan Tahsin (2009), Yeni Türk Ceza Kanunu Hükümleri Karşısında Avukatlık Mesleği
- Gönlüaçık, N. (2017). İş Yerinde Psikolojik Yıldırmayı(Mobbing) Yordayıcı Değişkenler: Psikolojik Dayanıklılığın Etkisi (Ankara İlinde Hemşireler Üzerine Bir Araştırma). Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gryna, F. M. (2004). Work Overload!: Redesigning Jobs to Minimize Stress and Burnout. ASQ Quality Press.
- Göymen, Y. (2020). İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları . Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi , 7 (13) , 31-60 .
- Jasovsky, D. A., (2001), “The Effect Of Occupational Image On The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Among Hospital Staff Nurses”, Unpublished Doctoral Dissertation, Newark, New Jersey.
- Haynes, N., M. (2005). Personalized Leadership for Effective Schooling.
- Havlıoğlu, S., Ortabağ, T., Winwood, PC (2019). Mesleki yorgunluk tükenme/iyileşme ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirliği. *Medicine Science Dergisi*: Cilt, 8, s. 916-922.
- Huang, H., Liu, L., Yang, S., Cui, X., Zhang, J., & Wu, H. (2019). Çinli hemşireler arasında iş koşullarının, mesleki stresin ve duygusal zekanın kronik yorgunluk üzerindeki etkileri: kesitsel bir çalışma. *Psikoloji araştırması ve davranış yönetimi*, 12, 351–360.

- Hetherington E.,M. Stanley-Hagan M. (1999). The Adjustment Of Children With Divorced Parents:A Risk And Resiliency Perspective. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*,1999;40(1): 129-140.
- Hunter, A. J. (2001). A Cross-Cultural Comparison of Resilience in Adolescents, *Journal of PediatricNursing*, 16, 172-179.
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C. & Chia-Hui,C. & Ho-Tang, W. (2017). The relationship between psychological capital and professional commitment of preschool teachers: the moderating role of working years. *Universal Journal of Educational Research*, 5, 891- 900.
- İlker, kaba. (2019). Stres, Ruh Sağlığı ve Stres Yönetimi: Güncel Bir Gözden Geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (73), 63-81.
- İnfal, N.S. (2021). Ebeveynlerin psikolojik dayanıklılık düzeyi ile çocukların sosyal uyum ve becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi-üç ilçe örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Kaba, İ. Keklik, İ. (2016). Öğrencilerin Üniversite Yaşamına Uyumlarında Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Belirtiler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi* Aralık-2016, Cilt 2, Sayı 2 S:99-113
- Kararımak, Ö. ve S. Çetinkaya, R. (2011). Benlik saygısının ve denetim odağının psikolojik sağlamlık üzerine etkisi: duyguların aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(35), 30-43.
- Kararımak, Ö. (2006). Psikolojik sağlamlık, risk faktörleri ve koruyucu faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 26(3), 129-142.
- Karaköse, T. (2007). Örgütlerde İtibar Yönetimi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergi*, 11, Issn: 1694-528x
- Karaoğlu, L., & Çankaya, Ü., (2014). *Çay Paketleme Fabrikasında Çalışan İşçilerde İş Stresi, Kişisel Dayanıklılık Ve Etkileyen Faktörler*. 17.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi (pp.1007-1008). Edirne, Turkey

- Kanbur, E. Özdemir, B. Kanbur, A. (2017). Psikolojik Dayanıklılık İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, Yıl: 2017 Cilt-Sayı: 4 (2), ss : 127-141
- Kaya, D. (2012). Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kaya, A., Balay, R., & Demirci, Z. Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi şanlıurfa örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Kayacı, Ü. ve Özbay, Y. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Travmatik Yaşantı, Psikolojik Doğum Sıraları Ve Sosyal İlgilerinin Psikolojik Dayanıklılıklarını Yordaması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), 128- 142.
- Kayhan, A. F. (2010). Avukatlık Kimliği ve Avukatın Yargı Sistemi İçindeki Yeri. *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 275-287.
- Kavi, E , Karakale, B . (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7 (17) , 55-77 .
- Keleş, H.,N. (2011). “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri.” *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt 3, Sayı 2, 2011 Issn: 1309 -8039.
- Kenneth, D. J., ve Keefer, K. (2006). Impact of Learned Resourcefulness and Theories of Intelligence on Academic Achievement of University Students: An Integrated Approach. *Educational Psychology*, 26(3), 441-457.
- Klad, S. Bradley, G. (2004).The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. *British Journal of Health Psychology* 9(Pt 2):137-61 DOI:10.1348/135910704773891014
- Kurç, D. (2021). Kronik kullanım ömrülü çocuklarda akupresür kullanımı kullanım üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kurtuldu, H. ve Keskin, H. D. (2002). Değişen Sosyo-Kültürel Faktörlerin Kurum İmajına Etkileri, 7. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildirileri, Afyon, 334.
- Kurtoğlu, H. (2017.) Psikolojik Dayanıklılığın İş Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bahçeşehir Üniversitesi
- Korkusuz, R. ve Korkusuz, H. (2014). Avukatlık Hukukuna Giriş, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 3. Baskı.
- Kobasa, S.,C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. Jan: 37/1–11.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study, *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış-Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar, İstanbul.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., ve Bökeoğlu, Ö. Ç. (2006). Sosyal Bilimler İçin İstatistik. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Köksal, Bilge A. (1994). *İstatistik Analiz Metotları*. İstanbul: Çağlayan Kitapevi.
- Kurt, N. (2011). Çevik Kuvvet Personelinin Stresle Başa Çıkma Tutumları, Psikolojik Dayanıklılıkları ve İş Doyumu Düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lansford, JE. Patrick SM. Kristopher IS. Dodge KA. Bates JE. Pettit GS. (2006). Developmental Trajectories Of Externalizing Behaviors: Factors Underlying Resilience In Physically Abused Children. *Development and Psychopathology*, 2006;18:35-55
- Lifeng, Z. (2007). Effects of Psychological Capital on Employees' Job Performance, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior [J]. *Acta Psychologica Sinica*, 2, 18.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 2, 143-160.

- Luthans, K. W. & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission. *Journal of Nursing Administration*, 35,6, 304-310.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60(3), 541– 572.
- Luthans, F. Norman, S. M. Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital İn The Supportive Capital İn The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behaviour*, 29, S:219-238.
- Luthans, F. Yousseff, C. N. ve Avolio, B. J. (2007). Positive Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. D. Nelson ve C. L. Cooper (Ed.), *Positive Organizational Behaviour: Accentuating the Postitive at Work*
- Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high risk adolescents. *Child Development*, 62, 3, 600-616.
- Macit, Ü. Aslı, (2021). İş hayatında Psikolojik Dayanıklılık, Nhuman danışmanlık
- Maddi, S. R. (2002). The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, Research, and Practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3): 173-185.
- Malkoç, A. Yalçın, İ. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Dayanıklılık, Sosyal Destek, Başa Çıkma ve İyi Oluş Arasındaki İlişkiler, *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal* 5(43) 35-43.
- Masten, A. S. (1994). *Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity*. In M. C. Wang & E. W. Gordon (Eds.), *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects* (p. 3–25). Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Masten, A. S. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J.Lopez (Editors). *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford University Press.

- Mısır, M. H. (2016). Avukatlık Disiplin Hukuku. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Motan, İ. ve Gençöz, F. (2009). Psikolojik Dayanıklılığı Nasıl Ölçebiliriz? Bir Türk Örnekleminde Kişisel Görüş Ölçeği II'nin Geçerlik-Güvenirlik Çalışması. *Kriz Dergisi*, 17(1): 1-13
- Nernekli, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Dayanıklılık, Beden İmajı Ve Emosyonel Yeme Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Öğülmüş, S. (2011). Bir kişilik özelliği olarak yılmazlık. I. Ulusal Çocuk ve Suç Sempozyumu: Nedenler ve Önleme Çalışmaları'nda sunulan bildiri, Ankara.
- Öğüt, N. (2020). Kurum İmajının Oluşum Sürecinde Halkla İlişkilerin Rolü Üzerine Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Robertson, I. Cooper, C. L. (2013). Resilience. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 29(3), 175-176. TERZİ, R.,
- Altın, F. (2015). Hastane İstihdamda Bel Ağrısı Yüğü, Bel Ağrısının Kronik Yorgunluk Sendromu Ve Dış Etkenler İle İlişkisi. *Ağrı*, 27 (3), 149-154.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinde kendini toparlama gücünün içsel koruyucu faktörlerle ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 297-306.
- Terzi, Ş. (2005). Öznel İyi Olmaya İlişkin Psikolojik Dayanıklılık Modeli (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Toukhsati, S R. Jovanovic, A. Dehghani, S. Tran, T. Tran, T. Hare, DL. (2017). Low Psychological Resilience Is Associated With Depression In Patients With Cardiovascular Disease. *European Journal of Cardiovascular Nursing*. Volume 16, Issue 1, 1 January 2017, Pages 64–69,

- Tugade, M. M., Fredrickson, B. and Barrett, L. F. (2004). “*Psychological resilience and positive emotional granularity: examining the benefits of positive emotions on coping and health*”. Journal of Personality, 72, 1161-1190.
- Tümlü, G. Ü. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3(3), 205-213.
- Türk Hukuk Lügatı. Ankara Başbakanlık Basımevi 1991 S: 26
- Tümlü, G. Ü. (2012). Psikolojik dayanıklılık düzeyleri farklı üniversite öğrencilerinin temas engellerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Tümekaya, S. & Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12 (1) , Retrieved from
- Ulusoy, A. (2004) “Anayasa Mahkemesi’nin Kamu Hizmetlerinin Özel Kişilere Gördürülmesine ve Bunlara İlişkin Uyuşmazlıkların Çözüm Yollarına Yaklaşımı Hakkında Bir Değerlendirme”, BTHAE, Özel Hukuk ve Anayasa Mahkemesi Kararları Sempozyumu, Bildiriler, Tartışmalar, II, Ankara, 26 Mart 2004 (Akt. Orak, 2007: 169).
- Uygunkara, B. (2019). Ampüte Futbolcuların Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerini Etkileyen Faktörler. Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- Okay, A. (2005). Kurum Kimliği, İstanbul-Mediacat Yayınları.
- Okutan, M. Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2002, 4.3: 15-42.
- Örki, N. (2015). Tükenmişlik sendromu, birey ve örgütsel yapılar (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özata, M., & Aslan, Ş. (2010). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Meslekî İmaj Algılamalarının Araştırılması. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10(19), 251-268.

- Özdemir, T. Y., & Orhan, M. (2019). Öğretmenlerin “öğretmenlik mesleğinin imajı” hakkındaki görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 824-846.
- Özeç, M., (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Meslek Algısı Ve Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Çalışma: Sivas İli Örneği, Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü
- Özkan, S. Meral (1999), Avukatlık Mesleği, Avukatın Hak ve Yükümlülükleri, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- Öztatar, H. (2011). Türkiye'de Avukatlık Mesleği ve Sorunları, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özüpek, N., (2005). Kurum İmajı Ve Sosyal Sorumluluk, Konya: Tablet Yayınları.
- Özüpek, M. N., & Diker, E. (2013). İletişim fakültesi öğrencilerinin cep telefonu markalarına yönelik imaj algısı: Nokia ve Samsung örneği. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 8(1), 100-120.
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Ve Örgütsel Etkileri, Yararları Ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Aralık S: 2(2)
- Polat, S. ve Arslan, Y., (2015). Örgütsel Yaşamda İmaj: İmaj Geliştirme ve Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınevi
- Polatçı, S. (2007). Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L. ve Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-371
- Schuler, M. (2004). Management of the organizational image: a method for organizational image configuration. *Corporate Reputation Review*, 7 (1), 37-53.
- Sabancıoğulları S., Doğan S. (2012). Profesyonel Kimlik Gelişimi ve Hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2012; 15(4): 275-282.

- Seçer, H., Ş. (2009) Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması Ve Mesleki Analizlerde Kullanımı, Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler Dergisi Cilt : 7 Sayı :1, 2009
- Sertöz, Ö. Binbay, T. Mete, H. (2008). Tükenmişliğin Nörobiyolojisi: Hipotalamus-Pituitar-Adrenal Ekseni ve Diğer Bulgular. Türk Psikiyatri Dergisi. S: 19(3): 318-328
- Sevin, B. ve Günüşen, N. (2021). Hemşirelerin Psikolojik Dayanıklılığının Merhamet Yorgunluğu, Tükenmişlik ve Merhamet Memnuniyetini Yordayıcı Rolü . Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi , 14 (4) , 379-386 .
- Sezgin N., Ş. ve Mor, K. D. (2015). Öğretmenlerin görüşlerine göre etik liderlik ve psikolojik dayanıklılık ilişkisi. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2015, 15(2), 269-290.
- Sucuoğlu, B, Kuloğlu, N. (1996). “Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi”,Türk Psikoloji Dergisi, S.10(36), s. 44–60.
- Sun, T., Zhao, W. Z., Yang, L., B. ve Fan, L., H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. Journal of Advanced Nursing, 68, 1, 69-79.
- Süceddinov, Ş. (2009). Kurumsal kimlik, kurumsal imaj oluşturma süreci ve bir araştırma.
- Sünkür, M. (2014). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Olumlu Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Şahin, A. E. (2006). Eğitim bilimine giriş. Meslek ve Öğretmenlik, Sönmez, V. (Ed.) Anı Yayıncılık, Ankara. ss.265-285.
- Şimşir, İ., Seyran, F. (2020). İş Tatmininin Önemi Ve Etkileri. Meyad Akademi, Cilt:1 Sayı:1 Yıl:2020 Sayfa:25-42
- Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğinin Düzenleyici Etkisi, Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- Tran, Mai An vd., (2015). “Exploring The Corporate Image Formation Process”, *Qualitative Market Research: An International Journal*, 18 (1), ss. 86-114.
- Varol, A. (2019). Sinemada İmaj Üretimi: Türk Ve Amerikan Polisinin 2000 Yılı Sonrası Filmlerdeki İmajları Üzerine Bir Karşılaştırma, Yüksek lisans tezi,
- Winter, A. J. (2013). *The human cost of change: Tales from the campus about personal change fatigue, resistance, and resilience*. (Master’s Thesis). Queensland University of Technology, Brisbane City.
- Wright, H. ve Fill, C. (2001). “Corporate Images: Attributes and the U.K. Pharmaceutical Industry”, *Corporate Reputation Review*, 4(2): 99 – 110.
- Yaşayanlar, E. (2018). Evli ve Boşanmış Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarının Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Enstitüsü Anabilim Dalı, Psikoloji Enstitüsü Bilim Dalı, İstanbul.
- Yaylalı, M. (2018). Hukuk Devleti ve Hukukun Üstünlüğü Kavramları: Albert Venn Dicey ve Hans Kelsen. *Liberal Düşünce Dergisi*, 23(91-92), 95-111.
- Yıldırım, İ. ve Tösten, R. (2020). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Mesleki Adanmışlıklarının İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* , (36) , 10-17
- Yonca, O. (2011). Doğu Ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde Polis İmajı Ve Bu İmaja Etki Eden Faktörler: Uygulamalı Bir Çalışma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yorulmaz, M. Kırac, R. Kara, F. (2018). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Yorgunluğa Olan Etkisi. 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi
- Yöndem, ZD. Bahtiyar, M. (2016). Ergenlerde Psikolojik Dayanıklılık Ve Stresle Baş Etme. 13.Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildirisi, Sayı 45, ss.53-62.
- Yücel, İ. Koçak, D. (2018). İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt: 7 Sayı: 2

İNTERNET KAYNAKLARI

<https://kelimeler.gen.tr/dayaniklilik-nedir-ne-demek-82650>

Erişim Tarihi: 29.05.2021

<https://sozluk.gov.tr/>

Erişim Tarihi: 02.11.2021

<https://sertifikaliegitimler.barobirlik.org.tr/OtuzBesA/>

Erişim Tarihi: 02.11.2023

<https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/MeslekleriTaniyalim.aspx>

Erişim Tarihi: 02.11.2023

<https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/2021-avukat-sayilari-31122021-82273>

Erişim Tarihi: 02.11.2022

<https://www.apa.org/topics/resilience>

Erişim Tarihi: 02.12.2022

<http://bilheal.bilkent.edu.tr/aykonu/ay2012/anxiete/anxiete.htm>

Erişim Tarihi: 21.06.2022

<https://www.cerrahi.com.tr/tukenmislik-sendromu-nedir-evreleri-belirtileri-ve-tedavisi/99/1082/>

Erişim Tarihi: 21.04.2023

<https://www.cerrahi.com.tr/kronik-yorgunluk-sendromu-nedir-belirtileri-nelerdir>

Erişim Tarihi: 30.05.2023

<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>

Erişim Tarihi: 30.05.2023

EKLER

EK-1: Anketler

Mesleki İmaj Ölçeği

Erzurum Barosunun Değerli Avukatları,

Bu çalışma avukatların mesleki gereklerini yerine getirirken mesleki imajlarını, psikolojik dayanıklılıklarını ve kronik yoğunluklarını ne ölçüde etkilediğini belirlemek amacıyla yapılacaktır. Çalışmanın başarıya ulaşması, her şeyden önce vereceğiniz bilgilerin doğruluğuna bağlıdır. Her soru için tek seçenek işaretlenecektir. Soruları cevaplamada gösterdiğiniz sabır ve samimiyet için teşekkür ederim.

1	Cinsiyetiniz	☐ Kadın	☐ Erkek			
2	Medeni Durumunuz	☐ Evli	☐ Bekar			
3	Yaşınız	☐ 20 - 30	☐ 31 - 40	☐ 41 - 50	☐ 51 ve üzeri	
4	Avukatlık Mesleğindeki Hizmet Yılıınız	☐ 1 yıldan az	☐ 1 - 4 yıl	☐ 5 - 10 yıl	☐ 11-20 yıl	☐ 21 yıldan fazla
5	Eğitim Durumu	☐ Lisans	☐ Yüksek Lisans	☐ Doktora		
Aşağıdaki sorular psikolojik iklimle ilgilidir. Lütfen soruları iş yerinizi ve yöneticinizi düşünerek cevaplayınız ve sadece bir kutucuğa çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.				MEMNUNİYET DÜZEYİ		
				Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım
1.	27	Avukatlık mesleğinin imajı diğer hizmet grubunda yer alan mesleklerle göre daha iyi seviyededir.				
2.	28	Avukatlık mesleğinin imajı geçmişe kıyasla daha iyi bir seviyededir.				
3.	29	Avukatlık mesleği toplumda olumlu bir imaja sahiptir.				
4.	30	Avukatlık mesleğinin imajı toplum tarafından onaylanmaktadır.				
5.	31	Toplumsal şartlar avukatlık mesleğinin imajını olumlu şekilde etkilemektedir.				
6.	32	Avukatlık mesleği toplum tarafından bir uzmanlık mesleği olarak algılanmaktadır.				
7.	33	Avukatlık mesleği, meslekler arasında statüsü yüksek bir meslektir.				

8. 34	Avukatlık mesleği toplum tarafından takdir edilen bir meslektir.					
9. 35	Avukatlık mesleğinin toplumda saygın bir yeri vardır					
10. 36	Avukatlık mesleği, toplumda en güvenilen meslekler arasındadır.					
11. 37	Avukatlar sosyal konumlarına uygun davranışlarda bulunmaktadırlar.					
12. 38	Avukatların empati becerileri yeterli düzeydedir.					
13. 39	Avukatlar başkalarıyla sağlıklı iletişim kurmaktadırlar.					
14. 40	Avukatların diksiyonları düzgündür.					
15. 41	Avukatlar iletişim kurarken sabırlıdır.					
16. 42	Avukatlar İletişim kurarken önyargılardan uzaktırlar.					
17. 43	Avukatların ifadeleri anlaşılırdır.					
18. 44	Avukatlar beden dilini etkili bir şekilde kullanmaktadırlar.					
19. 45	Avukatlar eleştiriye açıktırlar.					
20. 46	Avukatlar iyi bir dinleyicidirler.					
21. 47	Avukatlar iletişimde yönlendiricidirler.					
22. 48	Avukatlar fiziki görünümüleriyle diğer insanlar üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır.					
23. 49	Avukatların sağlıklı bir görünümüleri vardır.					
24. 50	Avukatlar kıyafet seçiminde uyuma önem vermektedirler.					
25. 51	Avukatlar kişisel bakımlarına (diş fırçalama, makyaj, tıraş vs.) özen göstermektedirler.					
26. 52	Avukatların kıyafetleri diğer insanlarda saygınlık uyandıracak düzeydedir.					
27. 53	Avukatlar modayı (en azından asgari düzeyde) takip etmektedirler.					
28. 54	Avukatların güven veren samimi görünümüleri vardır.					
29. 55	Avukatların enerjik bir görünümüleri vardır.					
30. 56	Avukatların özgüvenleri yüksektir.					
31. 57	Avukatlar temizlik ve düzene özen göstermektedirler.					

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
32. 58	Mesleğimde karşılaştığım zorlukların üstesinden gelirim.					
33. 59	İşimde karşılaştığım stresli durumları hızlı bir şekilde aşarım.					
34. 60	İşimde başarısızlığa uğrasam bile başarmak için yeniden denerim.					
35. 61	İşimde bana çok fazla sorumluluk verilmesi beni korkutsa da başarılı bir şekilde bu durumu yönetebilirim.					
36. 62	İşimde karşı karşıya kalabileceğim zorluklara hazırım ve bu zorluklar karşısında cesaretliyim.					
37. 63	İşimde hayal kırıklığına uğradığım zaman hızlı bir şekilde toparlanır ve bu durumun üstesinden gelirim					

Kronik Yorgunluk Ölçeği

Aşağıdaki sorular psikolojik iklimle ilgilidir. Lütfen soruları iş yerinizi ve yöneticinizi düşünerek cevaplayınız ve sadece bir kutucuğa çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.		MEMNUNİYET DÜZEYİ				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. 64	Çoğu zaman “işimde tahammülüm tükeniyor” gibi hissediyorum.					
2. 65	Çoğu zaman, başka bir iş günü için uyanmaktan korkuyorum.					
3. 66	İşime ne kadar süre daha dayanabileceğimi sık sık düşünürüm.					
4. 67	Çoğu zaman, “Çalışmak için yaşıyorum” gibi hissediyorum.					
5. 68	İşyerinde benden çok fazla şey bekleniyor.					

EK-2: Etik Kurul

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hukuk Müşavirliği



Sayı : E-77040475-000-2100363434
Konu : Etik Kurul Onay Talebi Başvuru
Sonucu (Dr.Öğr.Üyesi Ülke Hilal
ÇELİK)

30.12.2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 16.12.2021 tarihli ve E-48553601-000-2100346338 sayılı belge.

İlgide kayıtlı yazınız ile; Enstitünüz İşletme Bölümü öğretim üyesi **Dr.Öğr.Üyesi Ülke Hilal ÇELİK** danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi **Songül KARACA AYDIN**'ın yürütücülüğünde "**Duygusal Emek Bağlamında Avukatların Mesleki İmajlarının Psikolojik Dayanıklılıkları ve Kronik Yorgunlukları Üzerine Etkisi**" konulu tez çalışması kapsamında yapılacak anket çalışması Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebine ilişkin Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığından alınan cevabi yazı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Ömer ÇOMAKLI
Rektör

Ek : 30.12.2021 tarihli E-88656144-000-2100362215 sayılı belge

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 65193BAB147

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ata Turk-universitesi-ebys>

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Hukuk Müşavirliği 25170

Erzurum

Tel: +90 442 2311009

Elektronik Ağ: [http://www.atauni.edu.tr/#birim=hukuk-](http://www.atauni.edu.tr/#birim=hukuk-musavirligi)

musavirligi
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Muhammet Emin ALAN

Faks: +90 442 2313773

E-Posta: hukukmsv@atauni.edu.tr





T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı



Sayı : E-88656144-000-2100362215
Konu : Etik Kurul Onay Talebi Başvuru
Sonucu (Dr.Öğr.Üyesi Ülke Hilal
ÇELİK)

30.12.2021

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİNE

İlgi : 20.12.2021 tarihli ve E-77040475-000-2100352097 sayılı belge.

İlgide kayıtlı yazınız ile; Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgide kayıtlı yazısı ile; İşletme Bölümü öğretim üyesi **Dr.Öğr.Üyesi Ülke Hilal ÇELİK** danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi **Songül KARACA AYDIN**'ın yürütücülüğünde "**Duygusal Emek Bağlamında Avukatların Mesleki İmajlarının Psikolojik Dayanıklılıkları ve Kronik Yorgunlukları Üzerine Etkisi**" konulu tez çalışması kapsamında yapılacak anket çalışmasının Etik Kurul uygunluk-onay belgesi talebine ilişkin Kurulumuzun 28.12.2021 tarihli oturumunda alınan 20/250 sayılı kararı gereği düzenlenen onay belgesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Sait UYLAŞ
Kurul Başkanı

Ek : 28.12.2021 tarihli E-88656144-000-2100361229 sayılı belge

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 60D513E1290
Atatürk Üniversitesi Merkez Kampüsü 25240
Yakutiye/ERZURUM
Elektronik Ağ: <http://www.atauni.edu.tr>
Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataurk-universitesi-ebys>

Bilgi: Muhammet Emin ALAN





T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı

Sayı : E.88656144-000-2100361229

ETİK KURUL ONAY BELGESİ

KARAR BİLGİLERİ	Oturum Sayısı : 20 Karar No : 250	Toplantı Tarihi: 28.12.2021
	Aşağıda bilgileri verilen proje ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü. Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu projeyle alakalı yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde <i>bilim etiği yönünden sakınca bulunmadığına</i>, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
PROJE - TEZ BİLGİLERİ	Proje -Tez Danışmanı : Dr.Öğr.Üyesi Ülke Hilal ÇELİK Proje- Tez Yürütücüsü: Yüksek Lisans Öğrencisi Songül KARACA AYDIN Proje -Tez Konusu : "Duygusal Emek Bağlamında Avukatların Mesleki İmajlarının Psikolojik Dayanıklılıkları ve Kronik Yorgunlukları Üzerine Etkisi"	
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU		
Unvanı/Adı Soyadı	Görevi	İmza
<i>Prof.Dr. Sait UYLAŞ</i>	<i>Etik Kurul Başkanı</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Vedat KAYA</i>	<i>Etik Kurul Başkan Yardımcısı</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Adem YILMAZ</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr. Gökalg Nuri SELÇUK</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Ufuk ŞİMŞEK</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Musa BİLGİZ</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>
<i>Prof.Dr.Dilaver DÜZGÜN</i>	<i>Etik Kurul Üyesi</i>	<i>(e-imza)</i>

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: A62CB751CA9 Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/ataturk-universitesi-ebys>



EK 3. Bootstrap Analizi: Standardize Edilmiş Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı

	Mİ	PD	KY	İL	Kİ	SOS
PD	,001	...	...	...	...	...
KY	,190	,001	...	...	...	...
İL	,000	...	...	...	...	...
Kİ	,001	...	...	...	...	...
SOS	,000	...	...	...	...	...
KY4	,183	,001	,001	...	...	...
KY3	,188	,001	,000	...	...	...
KY2	,192	,001	,001	...	...	...
KY1	,190	,001	,001	...	...	...
PD6	,001	,001	...	...	...	...
PD5	,001	,001	...	...	...	...
PD4	,001	,001	...	...	...	...
PD3	,001	,001	...	...	...	...
PD2	,001	,000	...	...	...	...
PD1	,001	,001	...	...	...	...
Mİ22	,000	...	...	,001	...	...
Mİ23	,001	...	...	,001	...	...
Mİ24	,000	...	...	,000	...	...
Mİ25	,000	...	...	,001	...	...
Mİ26	,000	...	...	,000	...	...
Mİ27	,000	...	...	,000	...	...
Mİ28	,000	...	...	,000	...	...
Mİ29	,000	...	...	,001	...	...
Mİ31	,000	...	...	,000	...	...
Mİ13	,001	...	...	...	,001	...
Mİ14	,001	...	...	...	,001	...
Mİ15	,000	...	...	...	,001	...
Mİ16	,000	...	...	...	,000	...
Mİ17	,000	...	...	...	,001	...
Mİ18	,000	...	...	...	,000	...
Mİ19	,000	...	...	...	,000	...
Mİ20	,000	...	...	...	,001	...
Mİ10	,000	...	...	...	...	,000
Mİ9	,000	...	...	...	...	,001
Mİ8	,000	...	...	...	...	,001
Mİ7	,000	...	...	...	...	,000
Mİ6	,000	...	...	...	...	,000
Mİ4	,000	...	...	...	...	,001
Mİ3	,000	...	...	...	...	,001
Mİ1	,000	...	...	...	...	,000

EK 4. Bootstrap Analizi: Standardize edilmiş Doğrudan Etkilerin Anlamlılığı

	Mİ	PD	KY	İL	Kİ	SOS
PD	,001	...	...	...	...	...
KY	,754	,001	...	...	...	...
İL	,000	...	...	...	...	...
Kİ	,001	...	...	...	...	...
SOS	,000	...	...	...	...	...
KY4	...	...	,001	...	...	...
KY3	...	...	,000	...	...	...
KY2	...	...	,001	...	...	...
KY1	...	...	,001	...	...	...
PD6	...	,001	...	...	...	...
PD5	...	,001	...	...	...	...
PD4	...	,001	...	...	...	...
PD3	...	,001	...	...	...	...
PD2	...	,000	...	...	...	...
PD1	...	,001	...	...	...	...
Mİ22	...	...	...	,001	...	...
Mİ23	...	...	...	,001	...	...
Mİ24	...	...	...	,000	...	...
Mİ25	...	...	...	,001	...	...
Mİ26	...	...	...	,000	...	...
Mİ27	...	...	...	,000	...	...
Mİ28	...	...	...	,000	...	...
Mİ29	...	...	...	,001	...	...
Mİ31	...	...	...	,000	...	...
Mİ13	...	...	...	...	,001	...
Mİ14	...	...	...	...	,001	...
Mİ15	...	...	...	...	,001	...
Mİ16	...	...	...	...	,000	...
Mİ17	...	...	...	...	,001	...
Mİ18	...	...	...	...	,000	...
Mİ19	...	...	...	...	,000	...
Mİ20	...	...	...	...	,001	...
Mİ10	...	...	...	...	...	,000
Mİ9	...	...	...	...	...	,001
Mİ8	...	...	...	...	...	,001
Mİ7	...	...	...	...	...	,000
Mİ6	...	...	...	...	...	,000
Mİ4	...	...	...	...	...	,001
Mİ3	...	...	...	...	...	,001
Mİ1	...	...	...	...	...	,000

EK 5. Bootstrap Analizi: Standardize Edilmiş Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı

	Mİ	PD	KY	İL	Kİ	SOS
PD	...	...	...	...	...	...
KY	,000	...	...	...	...	...
İL	...	...	...	...	...	...
Kİ	...	...	...	...	...	...
SOS	...	...	...	...	...	...
KY4	,183	,001	...	...	...	...
KY3	,188	,001	...	...	...	...
KY2	,192	,001	...	...	...	...
KY1	,190	,001	...	...	...	...
PD6	,001	...	...	...	...	...
PD5	,001	...	...	...	...	...
PD4	,001	...	...	...	...	...
PD3	,001	...	...	...	...	...
PD2	,001	...	...	...	...	...
PD1	,001	...	...	...	...	...
Mİ22	,000	...	...	...	...	...
Mİ23	,001	...	...	...	...	...
Mİ24	,000	...	...	...	...	...
Mİ25	,000	...	...	...	...	...
Mİ26	,000	...	...	...	...	...
Mİ27	,000	...	...	...	...	...
Mİ28	,000	...	...	...	...	...
Mİ29	,000	...	...	...	...	...
Mİ31	,000	...	...	...	...	...
Mİ13	,001	...	...	...	...	...
Mİ14	,001	...	...	...	...	...
Mİ15	,000	...	...	...	...	...
Mİ16	,000	...	...	...	...	...
Mİ17	,000	...	...	...	...	...
Mİ18	,000	...	...	...	...	...
Mİ19	,000	...	...	...	...	...
Mİ20	,000	...	...	...	...	...
Mİ10	,000	...	...	...	...	...
Mİ9	,000	...	...	...	...	...
Mİ8	,000	...	...	...	...	...
Mİ7	,000	...	...	...	...	...
Mİ6	,000	...	...	...	...	...
Mİ4	,000	...	...	...	...	...
Mİ3	,000	...	...	...	...	...
Mİ1	,000	...	...	...	...	...

**EK 6. Bootstrap Analizi: . Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı
Alt Sınırları (BC)**

Doğrudan

	Mİ	PD	KY	İL	Kİ	SOS
PD	,187	,000	,000	,000	,000	,000
KY	-,157	-,521	,000	,000	,000	,000
İL	,674	,000	,000	,000	,000	,000
Kİ	,707	,000	,000	,000	,000	,000
SOS	,262	,000	,000	,000	,000	,000
KY4	,000	,000	,543	,000	,000	,000
KY3	,000	,000	,905	,000	,000	,000
KY2	,000	,000	,778	,000	,000	,000
KY1	,000	,000	,693	,000	,000	,000
PD6	,000	,726	,000	,000	,000	,000
PD5	,000	,806	,000	,000	,000	,000
PD4	,000	,658	,000	,000	,000	,000
PD3	,000	,739	,000	,000	,000	,000
PD2	,000	,621	,000	,000	,000	,000
PD1	,000	,640	,000	,000	,000	,000
Mİ22	,000	,000	,000	,674	,000	,000
Mİ23	,000	,000	,000	,644	,000	,000
Mİ24	,000	,000	,000	,710	,000	,000
Mİ25	,000	,000	,000	,681	,000	,000
Mİ26	,000	,000	,000	,772	,000	,000
Mİ27	,000	,000	,000	,673	,000	,000
Mİ28	,000	,000	,000	,526	,000	,000
Mİ29	,000	,000	,000	,448	,000	,000
Mİ31	,000	,000	,000	,656	,000	,000
Mİ13	,000	,000	,000	,000	,731	,000
Mİ14	,000	,000	,000	,000	,752	,000
Mİ15	,000	,000	,000	,000	,649	,000
Mİ16	,000	,000	,000	,000	,581	,000
Mİ17	,000	,000	,000	,000	,576	,000
Mİ18	,000	,000	,000	,000	,708	,000
Mİ19	,000	,000	,000	,000	,438	,000
Mİ20	,000	,000	,000	,000	,590	,000
Mİ10	,000	,000	,000	,000	,000	,621
Mİ9	,000	,000	,000	,000	,000	,868
Mİ8	,000	,000	,000	,000	,000	,812
Mİ7	,000	,000	,000	,000	,000	,581
Mİ6	,000	,000	,000	,000	,000	,438
Mİ4	,000	,000	,000	,000	,000	,673
Mİ3	,000	,000	,000	,000	,000	,696

Dolaylı

	Mİ	PD	KY	İL	Kİ	SOS
PD	,000	,000	,000	,000	,000	,000
KY	-,276	,000	,000	,000	,000	,000
İL	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Kİ	,000	,000	,000	,000	,000	,000
SOS	,000	,000	,000	,000	,000	,000
KY4	-,181	-,362	,000	,000	,000	,000
KY3	-,260	-,490	,000	,000	,000	,000
KY2	-,226	-,441	,000	,000	,000	,000
KY1	-,207	-,407	,000	,000	,000	,000
PD6	,146	,000	,000	,000	,000	,000
PD5	,161	,000	,000	,000	,000	,000
PD4	,147	,000	,000	,000	,000	,000
PD3	,151	,000	,000	,000	,000	,000
PD2	,136	,000	,000	,000	,000	,000
PD1	,144	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ22	,493	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ23	,462	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ24	,529	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ25	,498	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ26	,559	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ27	,489	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ28	,378	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ29	,335	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ31	,476	,000	,000	<u>,000</u>	,000	,000
Mİ13	,552	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ14	,564	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ15	,508	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ16	,448	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ17	,453	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ18	,536	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ19	,345	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ20	,456	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ10	,185	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ9	,236	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ8	,229	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ7	,172	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ6	,136	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ4	,196	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ3	,199	,000	,000	,000	,000	,000

**EK 7. Bootstrap Analizi: Standardize Doğrudan ve Dolaylı Etkilerin Güven Aralığı
Üst Sınırları (BC)**

Doğrudan

	Mİ	PD	KY	İL	Kİ	SOS
PD	,563	,000	,000	,000	,000	,000
KY	,225	-,190	,000	,000	,000	,000
İL	,920	,000	,000	,000	,000	,000
Kİ	,971	,000	,000	,000	,000	,000
SOS	,545	,000	,000	,000	,000	,000
KY4	,000	,000	,742	,000	,000	,000
KY3	,000	,000	,977	,000	,000	,000
KY2	,000	,000	,883	,000	,000	,000
KY1	,000	,000	,822	,000	,000	,000
PD6	,000	,852	,000	,000	,000	,000
PD5	,000	,917	,000	,000	,000	,000
PD4	,000	,861	,000	,000	,000	,000
PD3	,000	,878	,000	,000	,000	,000
PD2	,000	,783	,000	,000	,000	,000
PD1	,000	,832	,000	,000	,000	,000
Mİ22	,000	,000	,000	,835	,000	,000
Mİ23	,000	,000	,000	,804	,000	,000
Mİ24	,000	,000	,000	,858	,000	,000
Mİ25	,000	,000	,000	,835	,000	,000
Mİ26	,000	,000	,000	,885	,000	,000
Mİ27	,000	,000	,000	,808	,000	,000
Mİ28	,000	,000	,000	,721	,000	,000
Mİ29	,000	,000	,000	,707	,000	,000
Mİ31	,000	,000	,000	,811	,000	,000
Mİ13	,000	,000	,000	,000	,851	,000
Mİ14	,000	,000	,000	,000	,872	,000
Mİ15	,000	,000	,000	,000	,821	,000
Mİ16	,000	,000	,000	,000	,769	,000
Mİ17	,000	,000	,000	,000	,784	,000
Mİ18	,000	,000	,000	,000	,849	,000
Mİ19	,000	,000	,000	,000	,661	,000
Mİ20	,000	,000	,000	,000	,779	,000
Mİ10	,000	,000	,000	,000	,000	,777
Mİ9	,000	,000	,000	,000	,000	,937
Mİ8	,000	,000	,000	,000	,000	,909
Mİ7	,000	,000	,000	,000	,000	,744
Mİ6	,000	,000	,000	,000	,000	,642
Mİ4	,000	,000	,000	,000	,000	,831
Mİ3	,000	,000	,000	,000	,000	,825

Dolaylı

	Mİ	PD	KY	İL	Kİ	SOS
PD	,000	,000	,000	,000	,000	,000
KY	-,063	,000	,000	,000	,000	,000
İL	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Kİ	,000	,000	,000	,000	,000	,000
SOS	,000	,000	,000	,000	,000	,000
KY4	,034	-,118	,000	,000	,000	,000
KY3	,050	-,179	,000	,000	,000	,000
KY2	,045	-,154	,000	,000	,000	,000
KY1	,041	-,145	,000	,000	,000	,000
PD6	,458	,000	,000	,000	,000	,000
PD5	,497	,000	,000	,000	,000	,000
PD4	,457	,000	,000	,000	,000	,000
PD3	,475	,000	,000	,000	,000	,000
PD2	,405	,000	,000	,000	,000	,000
PD1	,439	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ22	,731	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ23	,697	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ24	,744	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ25	,731	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ26	,775	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ27	,700	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ28	,628	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ29	,616	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ31	,714	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ13	,780	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ14	,809	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ15	,748	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ16	,703	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ17	,712	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ18	,787	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ19	,594	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ20	,717	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ10	,398	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ9	,498	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ8	,476	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ7	,380	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ6	,321	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ4	,435	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ3	,432	,000	,000	,000	,000	,000
Mİ1	,383	,000	,000	,000	,000	,000

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Songül KARACA AYDIN
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	
Yüksek Lisans Öğrenimi	
Bildiği Yabancı Diller	
İş Deneyimi	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-Posta Adresi	
Tarih	2023