


Avukatlarda Mesleki İmaj Algısının Kronik Yorgunluk Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Rolü

The Effect of Professional Image Perception on Chronic Fatigue in Lawyers: The Role of Psychological Resilience

Ülke Hilal ÇELİK ^a Songül KARACA AYDIN ^b

^a Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Erzurum, Türkiye. ulke.celik@atauni.edu.tr

^b Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Erzurum, Türkiye. songulkaraca.aydin@atauni.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Mesleki İmaj
Kronik Yorgunluk
Psikolojik Dayanıklılık

Gönderilme Tarihi 1 Ekim 2023

Revizyon Tarihi 7 Ekim 2025

Kabul Tarihi 15 Ekim 2025

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışmanın amacı avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluk düzeylerini ne ölçüde etkilediğinin ve böyle bir etkide avukatların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin nasıl bir rolü olduğunu tespit edilmesidir.

Yöntem– Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin ilgili yazın taraması gerçekleştirilmiş ve değişkenlerin teorik temelleri ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise; Erzurum Barosu'na bağlı 261 avukattan anket yöntemi ile elde edilen veriler, SPSS 26.0 ve AMOS 24 programlarında istatistiki analizlere tabi tutulmuş ve ilgili yazın çerçevesinde tasarlanan araştırma modeli test edilmiştir.

Bulgular– Analiz sonuçları doğrultusunda yapısal modele ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir seviyede olduğu belirlenmiştir. Yapısal modele ilişkin aracılık etkisi ise Bootstrap yöntemi doğrultusunda ele alınmış ve avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluk düzeylerini azaltırken bu etkiye psikolojik dayanıklılığın aracılık ettiği ve bu aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma– Avukatların kronik yorgunluklarıyla başa çıkabilmesinde mesleki imaj algılarının psikolojik dayanıklılık aracılığıyla desteklenmesinin önemli olduğu tespit edilmiştir .

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Professional Image
Chronic Fatigue
Resilience

Received 1 October 2023

Revised 7 October 2025

Accepted 15 October 2025

Article Classification:

Research Article

Purpose – The aim of this study is to determine to what extent lawyers' perceptions of professional image affect their chronic fatigue levels and what role lawyers' psychological resilience levels play in such an effect.

Design/methodology/approach – In the first part of the study, the relevant literature on the variables subject to the research was reviewed and the theoretical foundations of the variables were discussed. In the second part of the study, the data obtained from 261 lawyers affiliated to Erzurum Bar Association through the questionnaire method were subjected to statistical analysis in SPSS 26.0 and AMOS 24 programs, and the research model designed within the framework of the relevant literature was tested.

Results – In line with the results of the analysis, it was determined that the fit values for the structural model were at an acceptable level. The mediation effect related to the structural model was examined in line with the Bootstrap method. It was concluded that while the perception of professional image of lawyers decreases the level of chronic fatigue, this effect was mediated by psychological resilience and was significant ($p<0.001$).

Discussion – It was found that it is important to support lawyers' perceptions of professional image through psychological resilience in coping with their chronic fatigue.

*Bu çalışma, Songül Karaca Aydın'ın Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında, Dr. Öğr. Üyesi Ülke Hilal Çelik'in Danışmanlığında hazırlanmış olduğu "Avukatlarda Mesleki İmaj Algısının Kronik Yorgunluk Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

ETİK ONAY: Çalışmanın etik onay izni Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu tarafından 30.12.2021 tarihli E-88656144-000-2100362215 sayılı karar ile alınmıştır.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Çelik, Ü.H., Karaca Aydın, S. (2025). Avukatlarda Mesleki İmaj Algısının Kronik Yorgunluk Üzerine Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (4), 2763-2777.

1. Giriş

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 karşılamaını 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. 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 yapmış oldukları meslekler, hayata bakış açılarını maddi ve manevi iyi oluşlarını etkilemektedir. Çünkü insanlar için, yaptığı mesleğin diğer insanlar tarafından nasıl algılandığı oldukça önemlidir. Nitekim mesleki başarının, çalışanların işlerine dair bilgi ve beceri düzeyleri kadar mesleki imajlarına da bağlı olduğu tespit edilmiştir (Bağçeci, Çetin ve Ünsal, 2013). Bu bakımdan çalışanların işlerinden ve iş ortamlarından ne kadar memnun oldukları, işlerine bağlılıkları, olumlu bir performans sergileyebilmeleri ve en önemlisi iş stresleri ile baş edebilmeleri açısından mesleki imajın önemli bir belirleyici olacağı ifade edilebilecektir. Mevcut araştırma mesleki imaj algısının, mesleğin olumsuz yanlarının bir sonucu olan kronik yorgunluğu ve söz konusu olumsuzluklar ile mücadele etmede önemli bir kaynak olan psikolojik dayanıklılığı ne ölçüde etkileyeceği üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temeli Kaynakları Koruma Teorisi'ne (Conservation of Resources – COR) dayandırılmaktadır (Hobfoll, 1989). Bu teoriye göre bireyler, sahip oldukları değerli kaynakları (statü, özsaygı, sosyal destek gibi) korumaya, arttırmaya ve kayıplardan kaçınmaya yönelik bir güdüye sahiptir. Kaynakların kaybedilmesi veya kaybedilme ihtimali birey üzerinde stres yaratılmaktadır. Bu nedenle bireyin kaynaklarının korunması ve artırılması, bireyin psikolojik iyilik halini destekleyecektir. Bu bağlamda, mesleki imaj algısı birey için önemli bir sosyal ve sembolik kaynağı temsil etmektedir. Avukatlık mesleğinin toplumdaki statüsünün düşük algılanması, bireyin bu kaynağı tehdit altında görmesine yol açabilir. COR teorisine göre, böyle bir kayıp ya da kayıp tehdidi, bireyin tükenmişlik yaşamasına ve kronik yorgunluğunun artmasına neden olabilecektir.. Diğer yandan, bireyin sahip olduğu psikolojik dayanıklılık gibi içsel kaynaklar, bu olumsuz süreci hafifletmeye yardımcı olabilecektir.

Araştırma evrenini ise yüksek ölçüde iş stresi içeren bir mesleği icra eden avukatlar oluşturmaktadır. Avukatlık, antik Yunan ve Roma İmparatorluğu'ndan bugüne kadar toplum tarafından saygın bir meslek olarak kabulmektedir (Yılmaz, 1995: 194). İnsanların hukuki sorunlarını yasalara uygun bir şekilde çözüme kavuşturmasını sağlayan ve onları temsil eden avukatlar bu görevi yerine getirirken elbette mesleğin gerekliliklerinden doğan bir iş stresi ile de başetmeye çalışmaktadır. Bu bakımdan insan iletişimin ve etkileşimin yüksek olduğu, duygusal ve bilişsel süreçleri içine alan avukatlığın araştırma bağlamında değerlendirilmesinin ilgili alan yazınına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

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.

Bu kapsamda mevcut araştırma; avukatlık gibi toplum nazarında önemli bir imaja sahip meslek gurubunu üyelerinin, mesleki zorluklar nedeni ile yaşayabilecekleri kronik yorgunlukla nasıl baş ettiklerini, bu süreci mesleklerine ilişkin imaj algılarının ne kadar etkilediği ve sahip oldukları psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ilgili süreci ne ölçüde desteklediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda söz konusu kavramların birbirleri ile ilişkileri ilgili alan yazını doğrultusunda öngörülmuş ve bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırma modelini test etmek için ise araştırma evrenini oluşturan Erzurum İli Barosu'na kayıtlı avukatlar ile yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma modeline ilişkin teorik alt yapı ve modelin testine ilişkin gerçekleştirilen analizler sırası ile sunulmaktadır.

2. Teorik Çerçeve

Bireylerin sahip oldukları meslekler toplumdaki statülerini, itibarları ve ekonomik refahlarını belirleyen önemli unsurlardır. Meslek, insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri için belli bir ücret karşılığı profesyonel seviyede yaptıkları iş veyahut eylem olarak tanımlanmaktadır (Dereli, 2015: 8). Ancak ekonomik getirisinin yanısıra bireyler aynı zamanda icra ettikleri mesleğin hem kendileri için hem de diğerleri için manevi bir değer yaratmasını da anlamlı bulmaktadırlar. Bu nedenle bireylerin tüm kaynakları ile kendilerini mesleklerine adayabilmeleri için temel motivasyonları takdir ve değer görme olabilmektedir. Bu bakımdan mesleki imajın bireylerin motivasyonu, tatmini ve iyi oluşları üzerinde önemli bir belirleyici olabileceği düşünülmektedir. Esasen 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 yaşanılan 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. Taşıdığı anlam ve önemle mesleki 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. Ancak toplum nazarında önemli olarak görülen ve çok eski bir meslek olan avukatlığın ilgili alan yazınında yeterli ölçüde ele alınmadığı gözlemlenmiştir. Bu bakımdan mevcut araştırma alan yazına katkı sağlamak amacı ile avukatlık mesleği odağında araştırma modelini ele alacaktır.

Uzun bir tarihi geçmişi olan avukatlık mesleğinin tarihsel süreç içinde birçok tanımı yapılmıştır. *“avukat”* kelimesi, Yunanca kökenli bir kelime olup, Antik Yunanca'da *“ayrıcılık, 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 (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). Avukatlık mesleği, toplumun her türden hukuksal anlaşmazlıklarına hukuk kuralları çerçevesinde adil bir şekilde çözüm bulmayı amaçlamaktadır. Yargı işlerinin doğru bir şekilde gerçekleşmesinde mesleği 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 mesleği büyük değer taşımaktadır. 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 bakımdan avukatlar meslekleri icra ederken manevi ve psikolojik kaynaklarını da kullanmaktadır. Ancak bu durum

zamanla fiziksel, duygusal, bilişsel ve psikolojik olarak yorgunluk yaşamalarına neden olabilmekte ve yoğun stresin de etkisiyle söz konusu yorgunluk kronikleşebilmektedir (Maslach ve Leiter, 2008).

Modern çağda ve özellikle iş yaşamında sıkça rastlanılan rahatsızlıklarından biri olan kronik yorgunluk yoğun strese maruz kalma ile yakından ilişkilidir (Özdemir ve Arık, 2009). 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 anlaşılammıştır (Çevik vd., 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: 262). 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). Yapılan tanımlamalar doğrultusunda kronik yorgunluğu; uyku ve dinlenme ile geçmeyen, uzun süreli yorgunluklar şeklinde açıklayabiliriz. Dolayısıyla kronik yorgunluğun bireylerin psikolojik süreçleri ile yakından ilişkili olduğunu ifade edebiliriz bu bakımdan mevcut araştırma kapsamında avukatların mesleki imajlarına ilişkin olumlu algılarının stres seviyelerini düşürebileceği düşünülerek kronik yorgunluk yaşam düzeylerini azaltabileceği öngörülmektedir. Söz konusu öngörüyü destekleyecek nitelikte araştırmalara ilgili alan yazınında rastlanmamıştır. Ancak kronik yorgunluk tükenmişlik sendromunun alt boyutlarından biri olması nedeni ile tükenmişliğe ilişkin bazı araştırmaların araştırmaya ilişkin mevcut öngörüyü destekleyebileceği düşünülmektedir. Örneğin Tümkaya ve Uştü, (2016) çalışmalarında öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının arttıkça tükenmişlik düzeylerinin ve dolayısıyla kronik yorgunluklarının azaldığını tespit etmişlerdir (Tümkaya ve Uştü, 2016). Mesleki imajın bir sonucu olabilecek mesleki bağlılığın kronik ile arasındaki ilişkinin benzer bir şekilde mesleki imajla da olabileceği ifade edilebilecektir. Yine Brown ve Roloff, 2011 yılında öğretmenler üzerine yaptıkları çalışma sonucunda da tükenmişlik ve mesleki bağlılık arasında güçlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymuşlardır. Çiftçioğlu (2011) da bir çalışmada mesleki bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen veriler sonucunda, tükenmişliğin bireylerin mesleki bağlılıkları ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır (Çiftçioğlu, 2011). Dolayısıyla mesleğe ilişkin imaj algısının da benzer bir şekilde tükenmişliğin bir boyutu olan kronik yorgunlukla arasında olumsuz yönlü bir ilişki olacağı öngörülmektedir. 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.

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. Bu yönleriyle avukatlık mesleğini icra edenlerin mesleklerinin toplum nazarındaki imajı, avukatların daha motive olmuş bir şekilde işlerini yapmalarına ve psikolojik açıdan daha dayanıklı bir şekilde sorunlarla mücadele etmelerini sağlayabilecektir. Yoğun strese neden olabilecek unsurlar ile mücadele eden avukatların ilgili süreçte psikolojik açıdan dayanıklı olması oldukça önemlidir. 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). Alan yazını incelendiği taktirde psikolojik dayanıklılık kavramının, olumlu 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 (Luthans, 2002).

Meslekler için iyi bir imaj oluşturmak ve bu imaja sahip olmak için en önemli husus meslekteki uzmanlık ve başarıdır. Kuruluşlara özgü bir kaynak olarak 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 çalışma arkadaşları (2004) tarafından öne sürülen psikolojik sermaye yapısının alt boyutlarından biri olarak da ele alınmıştır. Bu sebeple ilişkisel araştırmalarımızda psikolojik sermaye yapısının alt boyutlarından olan dayanıklılık kavramıyla mesleki imajla ilişkili kabul edilen mesleki bağlılık ve mesleki adanmışlıkla ilgili bağlantısal çalışmalar incelenmiştir (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 okulöncesi öğretmenleri üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermaye ve alt boyutlarının mesleki bağlılıkla olumlu yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Keleş, (2011) ise psikolojik sermayenin bileşenleri ve örgüt yönetimlerine olan etkilerini ortaya koymak amacıyla kuramsal bir çalışma ortaya koymuştur. Elde edilen araştırma sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılığın olumlu örgütsel davranış ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Kaya ve ekibinin (2014), yapmış oldukları çalışmalarında ise mesleki imajın olumlu psikolojik sermaye ve alt boyutlarıyla arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğunu belirlenmiştir. Söz konusu bu araştırmalar ışığında bireylerin mesleki imaj algılarının psikolojik dayanıklılık düzeylerini olumlu yönde etkileyebileceği öngörülmektedir.

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

İnsanların güçsüz olan yönlerinin aksine güçlü yönlerinin keşfedilmesi ve geliştirilmesini öne süren olumlu psikoloji ve alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık (Luthans, 2002) ilgili alan yazını açısından büyük önem taşımaktadır. Kobasa'nın 1979 yılında yapmış olduğu çalışmasında dayanıklılık düzeyi yüksek kişilerin hastalıklara daha az yakalandığı belirtmiştir. Psikolojik dayanıklılık olgusu insanları engelleyen ve belirsizliklere sürükleyen olumsuz durumlarla başa gelebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Basım, 2011). Psikolojik dayanıklılık hali kişinin stresli ve olumsuz olaylarla karşılaştığında kişinin direnç göstererek kendini toplama halinin en önemli unsurunu oluşturmaktadır. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek kişiler, stresli ortamlarda daha güçlü ve sağlam olabilmektedirler. Bununla birlikte dayanıklılıkları yüksek bireyler, olumluluklar karşısında 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 vd., 1996). Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyi artarsa, stresle, tükenmişlikle özellikle de tükenmişliğin alt boyutu olan kronik yorgunlukla baş edebilmesi kolaylaşacaktır ve iş yaşamlarının kalitesi de artacaktır. Benzer bir şekilde bireyin çalıştığı örgüte ve mesleğine bağlılık düzeyi artacaktır. Çünkü psikolojik dayanıklılığı düzeyi yüksek bireylerin stres faktörlerine karşı toleransı yüksektir (Sezgin ve Mor, 2015).

İlgili yazın taramaları neticesinde doğrudan kronik yorgunluk ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte tükenmişlik ve psikolojik dayanıklılığa yönelik araştırmalar değerlendirilmiştir. Örneğin Bitmiş ve ekibi (2013) yapmış oldukları çalışmalarında psikolojik dayanıklılığın tükenmişliği doğrudan etkilediği, psikolojik dayanıklılık arttıkça tükenmişliğin azaldığını belirtmişlerdir. Benzer bir şekilde Sevin ve Günüşen 2021 yılında yapmış oldukları çalışmalarında tükenmişlik ile psikolojik dayanıklılık arasında olumsuz yönlü yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yine Ang ve ekibi (2018) bireylerin tükenmişlik düzeylerinin psikolojik dayanıklılığı olumsuz yönde etkileyeceğini ortaya koymuşlardır. Karaoğlu (2014) ise bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının yorgunlukları üzerine etkisini incelemiş ve bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının yorgunluk düzeylerini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Winter (2013) da çalışma yaşamı içinde yaşanan değişimlere karşı oluşan yorgunluk ile psikolojik dayanıklılık

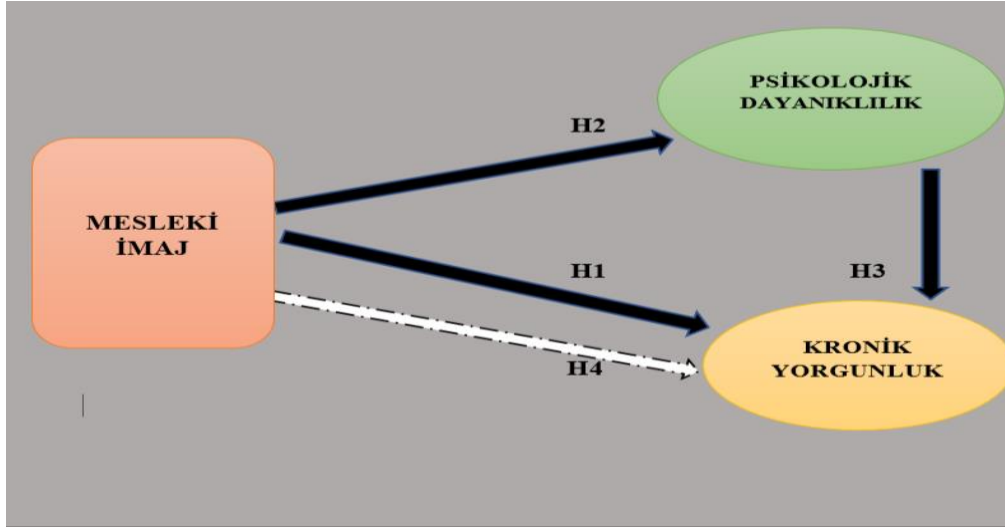
arasındaki olumsuz yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Benzer bir çalışma ise Brown ve çalışma ekibine (2018) aittir. Arştırmacılar çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının yorgunluk düzeylerini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalar ışığında psikolojik açıdan kendisini güçlü hissedenden bireylerin, kronik yorgunluğu yaşama olasılıklarının daha az olacağı öngörülmektedir.

H3: Avukatların psikolojik dayanıklılık düzeyleri kronik yorgunluklarını azaltmaktadır.

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 vd., 2018: 223). 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 mümkündür (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 yorgunluklarını azaltmasında psikolojik dayanıklılığın aracı bir rolü olacağı öngörülmektedir.

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

Avukatlık mesleği, toplum içinde belirli bir statüye sahip, kanun ve meslek birliğince belirlenmiş kurallar 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 yürütenlerin, mesleklerine ilişkin imaj algılarının psikolojik dayanıklılıklarını artırması aracılığı ile kronik yorgunluklarını azaltabileceği varsayılmaktadır. Söz konusu varsayım çerçevesinde aşağıdaki araştırma modeli tasarlanmıştır. Çalışmamızdaki bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasındaki ilişki Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3. Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırma Deseni

Çalışmada Psikolojik Dayanıklılık, Mesleki İmaj ve Kronik Yorgunluk Ölçeklerine yönelik ilk olarak iç tutarlılık analizi yapılarak Cronbach's Alpha katsayılarının 0,80'den yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ardından çok boyutlu olan mesleki imaj ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanak ölçeğin boyutların netleştirilmesi ve düşük işlevli veya gereksiz maddelerin elenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte çalışmada kullanılan ölçeklerin faktörlerinin arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile sınanmıştır. Sonrasında değişkenler arası ilişki tespit etmek amacı ile korelasyon analizine başvurulmuştur. Değişkenlere yönelik betimsel analiz sonuçları incelendikten sonra araştırma modeli, AMOS 24 programı kullanılarak test edilerek modele ilişkin 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. 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. Yeni yaklaşım; Baron ve Kenny yöntemindeki basamaklandırılarak yapılan şartlar aranmamaktadır ve bu şartlar gerçekleşmese dahi aracılık etkisinin olabileceğini savunulmaktadır. Özetle; son dönemlerde yapılan çalışmalarda Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny tekniğine ve Sobel testine oranla daha güvenli sonuçlar sunduğu belirtilmektedir. Bootstrap tekniğinin uygulandığı aracılık etkisi analizlerinde hipotezlerin desteklenebilmesi için analiz sonuçlarının %95 güven aralığı değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması gerekmektedir.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, 2021 yılında Erzurum Barosu'na kayıtlı avukatlar ile Erzurum ilinde bulunan kamu kurumuna bağlı olarak çalışan avukatlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın evreni, 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 olarak sunulmuştur. Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Başkanlığı'ndan (30.12.2021 tarih ve E-88656144-000-2100362215 sayılı) etik kurul izni alınmıştır.

Ankete katılım sayısı 261 ve toplamda katılım oranı %34 olarak hesaplanmıştır (Surveyssystem, 2023). Bilgisayar ortamına aktarılan veriler, eksik/yanlış değerler ve aykırı değerler açısından kontrol edilmiş ve araştırmanın örneklemini, evren içerisinden basit tesadüfî yöntemle seçilen 261 avukat oluşturmuştur. Katılımcıların %60,2'sini kadın avukatlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %51,9'u evli olup %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 üzeri gruplarda yer almaktadır. Katılımcıların %84,9'u lisans, %14,9'u yüksek lisans ve %1,3'ü doktora mezundur. Son olarak araştırmaya dahil olan avukatların %16,9'u 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 sürede mesleklerini icra etmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Mesleki İmaj Ölçeği

Katılımcıların mesleki imaj algılarını ölçmek amacı ile Ünsal, (2015) tarafından hazırlanan "Mesleki imaj ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek Beşli Likert ölçeği ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4- Kesinlikle Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0,936'dır. Mesleki imajı tanımlayan temel alt boyutları tanımlamak için öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi neticesinde 31 maddelik mesleki imaj ölçeğinin faktör analizi KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency) kat sayısı 0,926 ve anlamlı çıkmıştır. Yapılan analizde faktör yükü 0.40'dan düşük olan maddeler ve birden fazla faktöre yüklenen, yani iki ayrı faktör altındaki yükleri arasındaki fark 0.10'dan az olan maddeler analizden çıkarılmıştır. Analizden çıkarılan 10 madde sonrasında KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequency) kat sayısı 0,896 çıktığı görülmüştür. Mesleki imaj ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen 3 boyut, toplam varyansın %62,64' ünü açıklamaktadır. Üç boyutlu Mesleki imaj ölçeğinin (Sosyal İmaj, Kişisel İmaj, İletişim İmajı), faktör yapısının uygunluğunu ortaya koymak için ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indekslerinin de genel olarak iyi aralıkta oldukları tespit edilmiştir (CMIN/DF = 1.692, RMSEA = .052, SRMR = .057, IFI= .959, CFI = .957, GFI = .889, AGFI = .862, NFI = .905 ve 1.692).

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Araştırmada kullanılan psikolojik dayanıklılık ölçeği, Luthans ve çalışma arkadaşlarının (2007) geliştirdiği Psikolojik sermaye ölçeği'nde yer alan psikolojik dayanıklılık boyuta ilişkin maddelerden oluşmaktadır. . Ölçek Beşli Likert ölçeği ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4- Kesinlikle Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,908 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu analiz neticesinde mesleki imajı tanımlayan temel alt boyutları tanımlamak için herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmaması sebebiyle öncelikle psikolojik dayanıklılık ölçeğinin faktör yapısına uyumunu ortaya koymak

amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model test ve uyum indeks değerleri iyi ve kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır (CMIN/= 3,007, GFI = ,971, NFI = ,975 AGFI= ,925, IFI = ,983, TLI= ,968, CFI = ,983, RMSEA = ,055, SRMR = 0,023).

Kronik Yorgunluk Ölçeği

Kronik yorgunluk ölçeği ise Havlioğlu ve arkadaşlarının (2019) geliştirdikleri Tükenmişlik ölçeğinin, kronik yorgunluk boyutuna ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Ölçek Beşli Likert ölçeği ile (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4- Kesinlikle Katılıyorum ve 5- Tamamen Katılıyorum) derecelendirilmiştir. Ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha değeri 0,874 olarak tespit edilmiştir. Tek boyutlu kronik yorgunluk ölçeğinin faktör yapısına uyumunu ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Model test ve uyum indeks değerleri iyi uyum sınırları içinde yer aldığından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunun kullanılabilir olduğu anlaşılmıştır (CMIN/DF=1,072, GFI= ,996, NFI= ,996 AGFI = ,980, IFI = ,983, RMSEA = 0,017, SRMR = 0,016).

4. Bulgular

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. Tablo 1'de mesleki imaj boyutları (İletişim, Sosyal, Kişisel boyutları), psikolojik dayanıklılık ve kronik yorgunluk arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları verilmektedir.

Tablo 1. Korelasyon Analizi

Faktör	Ort.	SS	1	2	3	4	5
1- KY	3.40	.971	1				
2- PD	3.80	.722	-.283**	1			
3- Mİ	3.14	.615	-.104	.386**	1		
4- MİS	2.57	.866	-.164**	.291**	.718**	1	
5- MİK	3.35	.729	-.065	.320**	.852**	.404**	1
6- Mİİ	3.50	.739	-.002	.284**	.808**	.329**	.622**

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

Tablo 1 incelendiğinde kronik yorgunluğun psikolojik dayanıklılık ($r=-,283$) ve mesleki imajın sosyal boyutu arasındaki ilişki ($r=-,164$) ile arasında %99 önem düzeyinde olumsuz yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Kronik yorgunluk ile mesleki imajın kişisel boyutu ($r=-,065$), mesleki imajın iletişim boyutu ($r=,002$), ve toplam mesleki imajla ($r=-,104$) ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Psikolojik dayanıklılığın mesleki imajın sosyal boyutu ile ($r=,291$) mesleki imajın kişisel boyutu ile ($r=,320$) ve mesleki imajın iletişim boyutu ile ($r=,284$) arasındaki ilişkilerin olumlu yönlü ve %99 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Benzer şekilde psikolojik dayanıklılık ve mesleki imaj arasında ($r=,386$) da anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

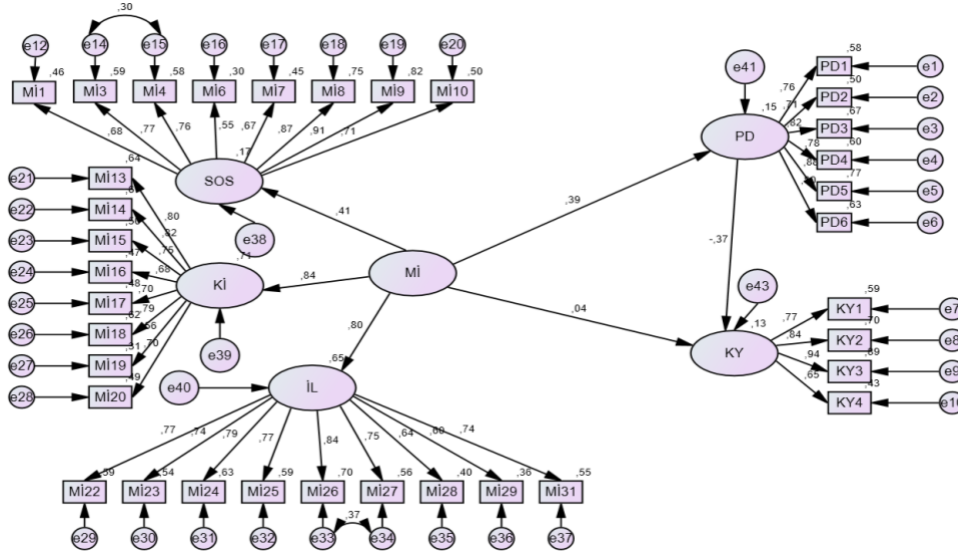
Çalışmamıza konu olan değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modelinden faydalanılmıştır. Bu sebeple teorik çerçevede önceden belirlenmiş araştırmanın yapısal modeli AMOS 24 programından faydalanılarak analiz edilmiştir. Yapısal modelin geçerliliğini belirleyebilmek için uyum indeksi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur. İlk olarak hipotezler doğrultusunda değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler ve anlamlılıkları araştırılmıştır. Araştırma hipotezlerinin standartlaştırılmış regresyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Yapısal Modele İlişkin Kestirim Sonuçları

Hipotezler	Değişkenler	Std. β	Std. Hata	X ² (C.R)	P	Sonuç
H ₁	KY <--- Mİ	.036	.122	.460	.646	Red
H ₂	PD <--- Mİ	.390	.094	4.796	***	Desteklendi
H ₃	KY <--- PD	-.369	.109	-4.825	***	Desteklendi

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05

Yapısal eşitlik analizi sonucunda araştırma değişkenlerine yönelik tasarlanan yolların anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 2'deki veriler doğrultusunda mesleki imajın katılımcıların kronik yorgunluk düzeyleri üzerinde doğrudan ve anlamlı bir ($\beta = .036$; $p = .646$) etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan mesleki imajın, katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerini doğrudan ve olumlu yönde ($\beta = .390$; $p < .001$) etkilediği görülmektedir. Katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ise kronik yorgunluklarını doğrudan ve olumsuz yönde ($\beta = -.369$; $p < .001$) etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan tasarlanan araştırma modeline uygun olarak araştırmaya katılan avukatların mesleki imajlarına ilişkin algılarının olumlu olması durumunda psikolojik dayanıklılıklarının arttığı ancak kronik yorgunluk düzeylerini doğrudan etkilemediği ifade edilebilecektir. Ancak avukatların psikolojik dayanıklılıklarının arttıkça kronik yorgunluklarının azaldığı yorumu yapılabilecektir. Dolayısıyla araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerden H₁ reddedilirken H₂ ve H₃ desteklenmektedir. Yapısal modelin test edilmesinden elde edilen uyum indeksi sonuçları: RMSEA = .052, SRMR = .065, IFI = .945, CFI = .944, GFI = .858, AGFI = .854 ve (χ^2/sd) 1,703 şeklindedir. Bu bakımdan elde edilen uyum indeksi sonuçlarının kabul edilebilir aralıklardadır. Araştırma modelinin analizi ile doğrulanan model Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Araştırma Modelinin Analizi İle Doğrulan Model

Değişkenler arasındaki doğrudan ilişkileri belirledikten sonra dolaylı ilişkilerin tespiti için öncelikle Baron ve Kenny'in (1986) dört aşamalı nedensel adımlar yaklaşımı doğrultusunda yapısal model ele alınmak istenmiştir. Ancak 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 birinci adım sonucunda elde edilen c yoluna ilişkin regresyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edildiğinden nedensel adımlar yaklaşımındaki ikinci adıma geçilememiştir. Nitekim Tablo 2.'de de görüldüğü üzere mesleki imajın kronik yorgunluğa olan doğrudan etkisinin ($\beta = .036$; $p = .646$) de anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak; araştırmaya konu olan araştırma modeli, Baron ve Kenny'nin nedensel adımlar yaklaşımı doğrultusunda incelenememiştir. Ancak yeni yaklaşıma göre bu durum iki değişken arasındaki dolaylı etkinin ölçülmesine mâni değildir (Gürbüz ve Bayık, 2021, s:6). Bu bakımdanyeni yaklaşım doğrultusunda Bootstrap analizine başvurulmuştur. Bootstrap analizi 1000 örneklem büyüklüğü üzerinden %95 güven aralığında gerçekleştirilmiş ve Tablo 3'te verilen sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3. Yapısal Modele İlişkin Aracılık Testi Sonuçları

Değişkenler	Bootstrap values			Bias %95 CI		Sonuç
	Dolaylı Etki	Std. Hata	P	Lower Limit	Upper Limit	
KY<--- Mİ	-.144	.052	.000***	-.276	-.063	Desteklendi
***p<0.001						

Tablo 3' e göre dolaylı yolların anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki imajın kronik yorgunluk üzerindeki dolaylı etkisi $p<0.001$ güven aralığında $-.144$ düzeyinde, alt sınırı $-.276$, üst sınırı ise $-.063$ 'dür. Elde edilen bootstrap değerinin ve alt-üst güven aralığı değerlerinin sıfırdan farklı olması gerekmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Bu bakımdan dolaylı etkinin anlamlı olduğu söylenebilecektir. Nitekim modern yaklaşıma göre aracı etki modelinde bootstrap testi sonucunda bağımsız değişkenin dolaylı etkisinin anlamlı çıkması durumunda aracılık modeli geçerli kabul edilmekte ve başka bir teste gerek duyulmamaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021). Elde edilen analiz sonuçları neticesinde avukatların mesleki imajlarına ilişkin olumlu algılarının, psikolojik dayanıklılıklarını artırarak kronik yorgunluklarını azalttığı düşünülebilir. Bu bağlamda H4 hipotezi desteklenmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı avukatların mesleki imaj algılarının kronik yorgunluk düzeylerini ne yönde etkileyeceği ve söz konusu etkide psikolojik dayanıklılığın nasıl bir rolü olacağına tespit edilmesidir. Elde edilen bulgular ışığında araştırmaya katılan avukatların, mesleki imaj algılarının psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirerek kronik yorgunluk düzeylerini azaltabileceği görülmektedir. Nitekim avukatlık, duygusal emeğin yüksek oranda sergilendiği ve stresli iş süreçlerini içinde barındıran bir meslektir. Mesleğin günlük iş rutinleri göz önünde bulundurulduğunda avukatların duygularını yönetmeleri ve stresle baş etmeleri için psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması gerektiği söylenebilir. Nitekim alan yazınında mesleğe yönelik gerçekleştirilen bir çok araştırma da bu görüşü destekler niteliktedir (Chlap ve Brown, 2022; Costa ve Ferreira, 2014; Geok-choo ve diğ., 2008). Ancak söz konusu iş koşullarında avukatların hangi duygusal, psikolojik ve bilişsel süreçlerle dayanıklılıklarını güçlendirdiklerine ilişkin alan yazınında yeterli çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu bakımdan ilgili araştırmanın özellikle mesleki imaj algısı ekseninde avukatların psikolojik dayanıklılıklarını güçlenebileceği ve böylelikle kronik yorgunlukla baş edebileceklerine ilişkin öngörüye dayandırılması, araştırmanın özgün yanını ortaya koymaktadır.

Avukatların işleri gereği baş etmek zorunda kaldıkları kronik yorgunluk, tükenmişliğin bir alt boyutu olarak kabul görmektedir (Maslach ve diğ., 2012). Bu bakımdan kronik yorgunluk bireyin tükenmişlik düzeyini belirleyen önemli bir unsurdur. Dolayısıyla kronik yorgunlukla baş edilememesi durumunda bireyler, tükenmişlik ve tükenmişliğe bağlı bir çok olumsuz sonuçla karşılaşacaktır. Alan yazınında birçok çalışma mesleki bağlılık (Tümkeya ve Uştu, 2016), örgütsel bağlılık (Albdour vd., 2014), örgütsel vatandaşlık (Vapur vd., 2023) gibi olumlu iş tutumlarının, bireylerin tükenmişlik düzeylerini azalttığını ortaya koymaktadır. Ancak mevcut çalışmaya ilişkin veriler araştırmaya dahil olan avukatların sahip oldukları olumlu mesleki imaj algılarının kronik yorgunluk düzeylerinde doğrudan anlamlı bir etki yaratmadığını göstermiştir. Bu bakımdan ilgili araştırma bulgusunun tahmin edilenin aksine bir sonuç verdiği ifade edilebilir. Buna karşın avukatların olumlu mesleki imaj algıları, psikolojik dayanıklılıklarını doğrudan ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu bakımdan avukatların mesleklerine olan olumlu imaj algıları kendilerini psikolojik anlamda daha güçlü hissetmelerine ve yaşadıkları sorunlara karşı daha dayanıklı bir duruş sergilemelerine yardımcı olabilecektir. İlgili alan yazınında bu sonucu destekleyecek benzer bir çalışmaya rastlanmasa da Park (2020) hemşirelerin mesleklerine yönelik imajın ego sağlamlılığa olumlu yönde etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Mevcut araştırma bulguları katılımcıların psikolojik dayanıklılıklarının artıkça kronik yorgunluklarının azaldığını ortaya koymaktadır. Psikolojik dayanıklılığın, psikolojik sermayenin bir boyutu olması ve yine kronik yorgunluğun da tükenmişliğin alt boyutu olması, elde edilen bu sonucu destekler niteliktedir. Nitekim alan yazınında çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin tükenmişlik düzeylerini azalttığına ilişkin bir çok araştırma bulunmaktadır (Demir, 2018; Li ve diğ., 2019; Luşşa ve Vîrgâ, 2020; ur-Rehman ve diğ., 2017; Yin ve diğ., 2021). Bu bakımdan psikolojik açıdan dayanıklı olan avukatların daha az kronik yorgunluk yaşadıkları

söyleyebilecektir. Söz konusu etki aynı zamanda mesleki imaj algısının dolaylı olarak kronik yorgunluğu azaltabileceği sonucunu ortaya koymaktadır. Nitekim gerçekleştirilen yapısal model testine göre mesleki imaj, psikolojik dayanıklılığı artırması aracılığı ile avukatların daha az kronik yorgunluk yaşamalarını sağlamaktadır. Bu açıdan araştırmaya katılan avukatların sahip oldukları olumlu mesleki imaj algılarının dolaylı olarak kronik yorgunluklarını azaltabileceği tespit edilmiştir. Bireylerin mensubu oldukları toplum ve kültürün üyeleri tarafından mesleklerine yönelik sergilenen saygı ve gösterilen değer, mesleklerini icra ederken bireylerin psikolojik açıdan daha dayanıklı olmasını sağlayarak daha az kronik yorgunluk yaşamalarına sağlanabilecektir.

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 bakımdan avukatların, 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 de ifade etmektedir (Luthans ve Ark., 2007). Bu sebeple avukatların mesleki sorumluluklarının her aşamasında psikolojik dayanıklılıklarının güçlendirilmesi olumlu yönde, güçlü bir özellik olarak karşılımlarına çıkmaktadır. Sonuç olarak avukatların mesleklerine ilişkin olumlu bir imaj algısına sahip olmalarının mesleklerine olan olumlu algı ve tutumları etkileyerek daha iyi hissetmelerine ve psikolojik açıdan daha dayanıklı olmalarını sağlayacağı görülmektedir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olması durumunda ise avukatların daha az tükenme ve yorgunluk yaşayacağı ifade edilebilecektir. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda; avukatlık mesleğini icra edenlerin çalışma ortamlarında karşılaştıkları çeşitli problemler ve stresörlerin giderilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması gerektiği görülmektedir. Bu bakımdan avukatların bağlı bulunduğu barolar veya mesleki dernekler tarafından çeşitli önlemlerin alınması faydalı olabilecektir. Ancak mesleki şartlar göz önüne alındığında kronik yorgunlukla mücadele edebilmek adına avukatların bireysel açıdan birtakım tedbirler almaları ve streslerini yönetebilmeleri daha etkili olacaktır. Örneğin, iş ve günlük yaşamlarında etkin zaman yönetiminin uygulanabilmesi önemli olumlu bir etki yaratacaktır. Bunların yansırı psikolojik dayanıklılığı destekleyecek kısa süreli molalar verilmesi, basit fiziki ve zihinsel egzersizlerin yapılması, spor, yürüyüş, vb. aktivitelere yer verilmesi kronik yorgunluğu engelleyebilecektir.

Mevcut araştırma Erzurum ili ile sınırlıdır. Bu bakımdan ileride gerçekleştirilecek araştırmaların farklı il ve bölgeleri kapsayarak genişletilmesi mümkündür. İçinde bulununan çağın gereklikleri göz önüne alındığında kronik yorgunluk tüm meslek grupları açısından kaçınılmazdır. Bu bakımdan ilgili araştırma modelinin farklı meslek grupları açısından ele alınması ilgili alan yazınına önemli bir katkı sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Albdour, A.A. and Altarawneh, I.I. (2014) Employee Engagement and Organizational Commitment; Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19, 192-212. DOI: [10.3329/dujbst.v42i1.59959](https://doi.org/10.3329/dujbst.v42i1.59959)
- Akman, Y. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre İş Motivasyonu Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 71-88.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte Meslek Ahlâkı ve Mesleki Değerler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3 (6): 3-18
- Ang S.,Y, Uthaman T, Ayre TC, Mordiffi SZ, Ang E, Lopez V. (2018). Association between demographics and resilience – a cross- sectional study among nurses in Singapore. *Int Nurs Rev.* 65(3): 459-466
- Aydın, Yeşim Serra. (2019). Fizyoterapistlerde Çalışma Postürünün Ağrı Ve Kronik Yorgunluk Prevelansı İle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- 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.
- 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.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- 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
- 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.
- Costa, M. F. A. A., & Ferreira, M. C. (2014). Sources and reactions to stress in Brazilian lawyers. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 24(57), 49-56. DOI:10.1590/1982-43272457201407
- Çelik, M. L. (2007). Meslek Kurallarında Avukatın Özen Yükümlülüğü. *TBB Dergisi*, Ankara, 72
- Çelik, Ü. H. (2018). Psikolojik Sermaye Bağlamında Olumlu Psikolojik İklim Algısının İşe Angaje Olma. Profesyonellik ve Yaşam Doyumuna Etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- 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.
- Çevik, R. Gür, A. Nas, K. Acar, S. Saraç, AJ. (2003). Kronik yorgunluk sendromlu hastaların klinik özellikleri. *Romatizma* 2003;18:18-22.
- Çiftçioğlu, 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.
- Demir, S. (2018). The Relationship between Psychological Capital and Stress Anxiety Burnout Job Satisfaction and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*. Retrieved from <https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=article&ID=sHjq4YoBQzmg-9NMD6JM>
- Dereli, S. (2015). Sanayi sonrası toplumda çalışma olgusu ve çalışma ilişkilerine etkileri (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Doğan, Ö. (2018). Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinin İmajı.
- Doğan T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1): 93-102.
- Durmuş, D., ve Bölükbaşı, N. (2007). Kronik Yorgunluk Sendromuna Güncel Bir Bakış. *Turkish Journal of Physical Medicine & Rehabilitation/Turkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 53(2).
- Fidaner, H. (1999). Kronik Yorgunluk Sendromu. *Klinik Psikiyatri* (s. 261-265). *İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi*.
- Geok-choo, L.; Yiu-chung, K.; Kwok-bun, C. Work stress and coping amongst lawyers in Singapore. *Asian J. Soc. Sci.* 2008, 36, 703–744 DOI: 10.1163/156853108X364208
- 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.
- 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.

- Havlıoğlu, S., Ortabağ, T., Winwood, PC (2019). Mesleki yorgunluk tükenme/iyileşme ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenilirliği. *Medicine Science Dergisi: Cilt, 8, s. 916-922.*
- Preacher, KJ ve Hayes, AF (2008). Çoklu aracı modellerde dolaylı etkilerin değerlendirilmesi ve karşılaştırılması için asimptotik ve yeniden örnekleme stratejileri. *Davranış Araştırma Yöntemleri, 40 (3), 879-891.*
- 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 araştırmaları ve davranış yönetimi, 12, 351-360.*
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44(3), 513-524.* DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- 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.*
- 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*
- 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. (2014) Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi Şanlıurfa örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 13(48), 47-68*
- Kayhan, A. F. (2010). Avukatlık Kimliği ve Avukatın Yargı Sistemi İçindeki Yeri. *Ankara Barosu Dergisi, (3), 275-287.*
- 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.*
- Kurç, D. (2021). Kronik kullanım ömrülü çocuklarda akupresür kullanımı kullanım üzerindeki etkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kobasa, S.,C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology. Jan: 37/1-11.*
- Li, Y., Wu, Q., Li, Y., Chen, L., & Wang, X. (2019). Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses. *Journal of advanced nursing, 75(12), 3495-3503.* <https://doi.org/10.1111/jan.14141>
- Luthans, F. (2002). "The need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior, 23: 695-706.*
- 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. Youssef, 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*
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2009). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology, 60(3), 541- 572.*
- Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high risk adolescents. *Child Development, 62, 3, 600-616.*

- Lupşa, D., & Vîrgă, D. (2020). Psychological capital health and performance: the mediating role of burnout. *Psihologia Resurselor Umane. Industrial and Organizational Psychology Association*. <https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.458>
- 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.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). “Early predictors of job burnout and engagement”. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 296–300. <https://doi.org/10.1002/job.784>
- Nora Chlap & Rhonda Brown (2022) Relationships between workplace characteristics, psychological stress, affective distress, burnout and empathy in lawyers. *International Journal of the Legal Profession*, 29:2, 159-180, DOI: 10.1080/09695958.2022.2032082
- Özdemir, G., & Arık, A. C. (2009). Kronik Yorgunluk Sendromu. *Journal of Experimental and Clinical Medicine*. <https://doi.org/10.5835/jecm.v13i1.648>
- 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
- Park, G. (2020). The Influencing Factors of Nurse image and Ego-Resilience on Nursing Professional Values of Nursing Students. *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange. Future Convergence Technology Research Society*. <https://doi.org/10.47116/apjcri.2020.10.19>
- Rehman, S., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management* 31(4):455-469 <https://doi.org/10.1108/ijem-01-2016-0011>
- 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*
- 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.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Kendini Toparlama Gücünün İçsel Koruyucu Faktörlerle İlişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(35), 297- 306.
- Tümkaya, S. & Uştu, H. (2016). Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1) , Retrieved from
- Ünsal, S. (2015). Öğretmenlerin Mesleki İmajlarına İlişkin Görüşleri ve Mesleki İmaja Etki Eden Faktörler. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Gaziantep, Türkiye
- Vapur, M., A. Demirel, M., & Yavuz, E. (2023). İşgörenlerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik İlişkisinde Etkileşimci Liderliğin Aracı Rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.23.03.1976>
- 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.

- Yin, X., Luo, L., & Chen, G. (2021). Research on the Relationship among Teachers' Psychological Capital Job Satisfaction and Job Burnout. *2021 16th International Conference on Computer Science & Education (ICCSE)*. <https://doi.org/10.1109/iccse51940.2021.9569323>
- Yılmaz, E. "Bir Meslek Olarak Dünden Yarına Doğru Avukatlık". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 44 (1995): 0-0*

İnternet Kaynakları

<https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 02.11.2021

<https://www.mevzuat.gov.tr/> Erişim Tarihi: 22.12.2021

<https://www.apa.org/topics/resilience> Erişim Tarihi: 02.12.2022

<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> Erişim Tarihi: 30.05.2023