

AVUKATLIK MESLEĞİNDE DUYGUSAL ZEKÂNIN ÖNEMİ VE HUKUKİ SÜREÇ İÇERİSİNDE İŞ STRESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ERZURUM BAROSU ÖRNEĐİ¹

Doç. Dr. M. Kürşad TİMURÖĐLU²

Arş. Gör. Ceyhun SERÇEMELİ³

ÖZET

Bu çalışmanın amacı avukatlık mesleğinde duygusal zekânın öneminin araştırılması ve hukuki süreç içerisinde iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada avukatlık mesleği, duygusal zekâ ve iş stresi kavramları incelenmiştir. Çalışmada öncelikle, avukatlık mesleğinin tanımı, Türk hukuk sistemi içerisinde avukatlık mesleği ve avukatlık mesleğinin günümüz toplumsal yaşamındaki önemi konularına değinilmiştir. Ardından, duygusal zekâ kavramı, duygusal zekâ modelleri ve duygusal zekânın önemine yer verilmiş; stres, iş stresi ve avukatlık mesleğinde iş stresi konularına değinilmiştir. Çalışmanın araştırma bölümünde ise duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla Erzurum Barosu'na kayıtlı avukatlık meslek mensupları ile anket çalışması yapılmış ve elde edilen verilerle regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, duygusal zekâ ile iş stresi arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu görülmüş ve duygusal zekânın iş stresini pozitif yönde etkilediği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Avukatlık, Hukuk, Duygusal Zekâ, Stres, İş Stresi.

THE IMPACT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON JOB STRESS IN LAWYERS PROFESSION: ERZURUM BAR ASSOCIATION SAMPLE

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the prejudice of emotional intelligence in the attorney profession and to determine the effect on job stress in the legal process. The concepts of lawyer profession, emotional intelligence and work stress were examined in the research. In the study, firstly, the definition of the lawyer profession, the attorney profession in the Turkish legal system and the importance of the attorney profession in today's social life are discussed. Then, the concept of emotional intelligence, emotional intelligence models and the importance of emotional intelligence are mentioned; stress, job stress and work stress in the lawyer's profession are discussed. In the research part of the study, in order to determine the effect of emotional intelligence on job stress, a questionnaire study was conducted with Erzurum Bar Association's lawyers and the obtained regression analysis was performed. According to the results obtained from the research, it was found that there was a positive relationship between emotional intelligence and work stress, and it was understood that emotional intelligence affected job stress positively.

Keywords: Attorney, Law, Emotional Intelligence, Stress, Work Stress.

¹ Bu çalışma, Ceyhun SERÇEMELİ'nin Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Kürşad TİMURÖĞLU'nun Danışmanlığında hazırlamış olduğu "Avukatlık Mesleğinde Duygusal Zekânın Önemi ve Hukuki Süreç İçerisinde İş Stresi Üzerindeki Etkisi: Erzurum Barosu Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Atatürk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, timuroglu@atauni.edu.tr

³ Atatürk Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ceyhun.sercemeli@atauni.edu.tr

GİRİŞ

Avukatlık mesleği, geçmişi tarihin çok eski dönemlerine kadar gidebilen bir meslek olarak bilinmektedir. Hak arama özgürlüğünün teminatı konumunda bulunan avukatlık meslek mensupları, yargılamanın asli unsurları arasında yer almaktadırlar.

Adaletin tesisi süreci içerisinde avukatlık mesleğinin büyük önemi bulunmaktadır. Hak ve menfaatlerinin ihlal edildiğini düşünen vatandaşların ilk başvurdukları kişiler avukatlar olmaktadır. Küreselleşen dünyada sosyal ve ekonomik alanlarda yaşanan gelişmelere bağlı olarak yaşanabilen hukuki uyuşmazlıklar da karmaşık hale gelebilmektedir. Bu noktada hak ve menfaatlerinin korunmasına ihtiyaç duyan vatandaşların söz konusu uyuşmazlıkları sahip oldukları hukuk bilgisiyle çözüme ulaştırmaları çoğu zaman zor olmaktadır. Bu açıdan avukatlık meslek mensupları önem arz eden bir görevi icra etmektedirler.

Küreselleşen dünyanın günümüz şartlarında, sosyal, siyasal, kültürel, ekonomik birçok alanda büyük gelişmeler görülmektedir. Söz konusu gelişmeler beraberinde yeni keşifleri ve kavramları da getirmektedir. Duygusal zekâ ve iş stresi terimleri de bu kavramlar arasında yer almakla birlikte son dönemlerde önemli araştırmalara konu olmaktadır. Duygusal zekânın önem arz ettiği mesleklerden birisi de avukatlık mesleğidir. Avukatlık mesleğinin doğası gereği özellikle insan ilişkilerinin ön plana çıktığı, yoğun psikolojik süreçlerin yaşandığı, empati yeteneklerinin ve iletişim becerilerinin sıklıkla kullanıldığı bir meslek olarak görülmektedir. Bu özellikleri açısından bakıldığında duygusal zekânın avukatlık mesleğinde önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma hayatını ilgilendiren ve günümüzde hemen her alanda etkilerinin hissedilebildiği bir diğer kavramsa iş stresidir. Günümüz dünyasının en büyük problemlerinden birisi olarak nitelendirilebilen stres kavramına ilişkin araştırmaların da özellikle son dönemlerde yoğunluk kazandığı görülmektedir. Avukatlık meslek mensuplarının da iş stresinden yoğun şekilde etkilenebildikleri araştırmalarda sıklıkla vurgulanmaktadır.

Avukatlık meslek mensuplarında, duygusal zekânın önemi ve hukuki süreç içerisinde yaşanabilen iş stresi üzerindeki etkisi, araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda öncelikle avukatlık mesleği kısaca açıklanmış, ardından duygusal zekâ kavramına yer verilmiş ve son olarak iş stresi kavramı açıklanmıştır. Araştırma bölümünde ise Erzurum Barosu'na kayıtlı avukatlık meslek mensupları ile yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analizlerine ve bu analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın sonuç ve öneriler bölümünde ise literatürdeki bilgiler ve yapılan analizlere bağlı olarak elde edilen sonuçlar ışığında genel bir değerlendirme yapılmış ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. AVUKATLIK MESLEĞİ

Avukatlık ve avukatlık mesleği kavramları, uzun bir tarihsel geçmişe sahip olan ve çok çeşitli tanımlamaları yapılmış olan kavramlardır. Bu noktada avukatlık mesleğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı, 1868-1876 dönemi içerisinde hazırlanıp yürürlüğe giren ve İslam dünyasının ilk Medeni Kanunu ve Borçlar Kanunu olan Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye'de avukatın, mahkeme huzurunda taraflardan birini müdafaa eden kişi olduğu ifade edilmiştir (Esirgen, 2013: 170-176).

Avukatlar toplumsal yaşam içerisinde hak ve menfaat uyumsuzluklarının adil bir biçimde çözümlenmesi için hukuki kuralların hayata geçirilmesi noktasında önemli roller üstlenen uzman, serbest meslek mensupları olarak ifade edilmektedir (Cenk, 2012: 11).

1.1.1. Avukatlık Mesleğinin Özellikleri

Avukatlık mesleğine ilişkin düzenlemeler, Avukatlık Kanunu'nda yer almaktadır. Mısır (2016), Avukatlık Kanunu 1. maddesi ışığında avukatlık mesleğinin 4 temel ögesi bulunduğunu belirtmiştir. Bunlardan birincisi, avukatlık mesleğinin niteliği itibariyle kamu hizmeti olmasıdır. İkinci olarak avukatlık mesleği, serbest bir meslektir. Üçüncüsü, avukatlar görevlerini yerine getirirken bağımsızdırlar. Dördüncüsü ise avukatlık meslek mensupları yargının kurucu unsuru olarak nitelendirilmektedirler.

•**Avukatlık mesleğinin dört önemli unsurundan biri kamu hizmeti niteliğidir.** Kamu hizmeti, kavram olarak kamu hukuku açısından temel bir kavram olmasına rağmen Anayasa'da ve yasalarda açıkça tanımlanmamıştır; ancak, değişik bilimsel yapıtlarda tanımlanmaya çalışılmıştır. Kamu hizmeti kavramı, iktisadi nesnellik açısından kamu hizmeti, devletin işlevleri/görevleri açısından kamu hizmeti ve devletin ortaya çıkardığı işlevler olarak kamu hizmeti şeklinde üç yaklaşımla açıklanmaya çalışılmaktadır (Yılmaz, 2008: 1217).

•**Avukatlık mesleğinin serbest meslek niteliği bulunmaktadır.** Serbest meslek faaliyeti, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nda tanımlanmıştır. Kanunun 65/2. maddesine göre serbest meslek; “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.” olarak tanımlanmıştır. Buradan anlaşıldığı üzere avukatlık, sermayeden ziyade kişisel emeğe bağlı bir meslektir (Korkusuz ve Korkusuz, 2008: 6).

•**Avukatlar, yargının asli unsurlarından birisi olan bağımsız savunmayı serbest olarak temsil etmektedirler.** Avukatlık meslek mensuplarının bağımsızlığı, savunma bağımsızlığını da beraberinde getirmektedir. Bağımsızlık, avukatlık meslek mensuplarına görevleri sırasında doğrudan doğruya veya dolaylı olarak bir kısıtlama, tahakküm veya müdahalede bulunulmamasının, bağımsızlığının garanti edilmesinin ifadesi olarak görülmektedir (Kocaoğlu, 2012: 48).

•**Avukatlık meslek mensuplarının yargının kurucu unsuru oldukları ifade edilmektedir.** Yargılama süreci içerisinde avukatın yeri ve rolüne ilişkin ifadeler sadece doktrindeki açıklamalardan ibaret olmayıp, ilgili mevzuatta da avukatlık mesleğinin konumu ve işlevi net ve kesin olarak ortaya konulmuştur. Bu duruma örnek olması açısından, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda avukatların bir yönüyle kamu görevlisi oldukları düzenlenmişken, diğer bir yönüyle de avukatların hâkimler ve savcılar gibi “yargı görevi yapan” kimseler olduğu ifade edilmiştir (Gökcan, 2009: 151-152).

1.1.2. Avukatlık Mesleğinin Günümüz Toplumsal Yaşamındaki Önemi

Hak arama özgürlüğünün teminatı konumunda bulunan avukatlar, hukuki yardıma ihtiyaç duyan vatandaşların, haklarının korunabilmesi ve hukuki problemlerinin çözülebilmesi için mesleki bilgilerini en iyi şekilde kullanarak vatandaşlara hukuki yardıma bulunmaktadır. Günümüz dünyasının sosyoekonomik şartları göz önüne alındığında avukatlara duyulan ihtiyacın gün geçtikçe daha da arttığı gözlemlenmektedir. Öyle ki teknoloji alanında meydana gelen hızlı değişim dahi beraberinde birçok hukuki problemi getirmekte, birçok hukuki uyuşmazlık ortaya çıkabilmektedir.

Avukatlık mesleği, Anayasa'nın 36'ncı maddesi hükmünde yer alan hak arama hürriyetinin yansıması ve söz konusu hakkın kullanılması noktasında güven veren bir meslektir. Avukatlık meslek mensupları, bir yandan haklarını arayan veya savunma ihtiyacı içerisinde bulunan müvekkillerini sahip oldukları hukuk bilgileri ile temsil ederek onlara yardımcı olmakta, diğer yandan ise vekili buldukları kişilerin iddia ve müdafaalarını hukuki yöntemlere uygun şekilde yargı makamlarına sunarak, yargı mercilerinin doğru karara kısa zamanda ulaşmasına katkı sunmaktadırlar (Gökcan, 2009: 51).

Avukatlık mesleği, değişimin hız kazandığı günümüz toplumsal yaşamında her geçen gün önemi artan bir meslektir. Günümüzde özellikle teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, yeni hukuki problemleri de beraberinde getirebilmekte, bu noktada avukatlara duyulan ihtiyaç artmaktadır. Günümüzde hukuki ihtilaflar, karmaşık bir hal alabilmekte, avukatların yükledikleri sorumluluk seviyesi de bu oranda yükselmektedir.

1.2. DUYGUSAL ZEKÂ

Duygusal zekâ kavramı, bilişsel zekâdan farklı olarak son dönemlerde insan davranışlarının açıklanması açısından bilim insanlarının yoğunlukla üzerinde çalıştıkları bir kavram olarak araştırmalara konu olmaktadır. Duygusal zekâ kavramı İngilizcede "Emotional Intelligence (EI)" kelimelerine karşılık gelmekle birlikte literatürde "Emotional Quotient (EQ)" kavramının da kullanıldığı görülmektedir (Çakar ve Arbak, 2004: 27).

Duygusal zekâ genel anlamıyla bireylerin kendi duygularının farkında olmaları ve doğru anlamaları, başkalarının duygularının farkında olmaları ve doğru anlamaları, bu algılamalara bağlı olarak meydana gelen bilgileri hayatlarına (özel hayatları, iş hayatları) değer katacak şekilde kullanabilmeleri yeteneğidir. Ayrıca duygusal ve entelektüel gelişim hedefiyle düşünceleri destekleme, duyguları anlamları ile fark edebilme ve gözleme becerisi olarak da nitelendirilmektedir (Çetinkaya ve Alparslan, 2011: 365).

Reuven Bar-On, duygusal zekâyı, kişilerin çevrelerinden gelen baskı ve taleplerle başarılı bir şekilde başa çıkabilmeleri için kişilere yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlik beceriler bütünü şeklinde nitelendirmektedir. EQ ve IQ kavramları etkileşim halinde olup birbirini desteklemektedir (Acar, 2002: 55).

1.2.1. Duygusal Zekânın Boyutları

1.2.1.1. Kişisel Beceriler Boyutu

Kişisel beceriler, kişilerin hem çevrelerine hem de çalışma hayatlarındaki rollerine uygun, yapıcı davranışlarda bulunabilmeleri için gerekli olan becerilerdir. Söz konusu özellikler, bireyin kendisini tanıması ve yönetmesine ilişkin yetenek ve becerilerinden oluşur. Bunlar da bireyin güçlü olduğu yönlerini artırmasını, zayıf yönlerini en aza indirmesini, yaşamı için etkin kararlar almasını, hedefler belirlemesini ve onları başarmasını sağlar (Acar, 2001: 36).

Kişisel beceriler boyutunun alt boyutları, duygusal benlik bilinci, kendini gerçekleştirme, kendine saygı, kendine güven ve bağımsızlıktan oluşmaktadır. Kişisel becerileri yüksek olan kişiler, duygularının farkında olan özgüvenleri yüksek ve hayatlarında yaptıkları çeşitli şeyler hakkında olumlu düşünebilen kişilerdir. Bu kişiler duygularını rahatça ifade edebilir ve inançlarını, düşüncelerini ifade etmede güçlü, bağımsız ve kendilerine güvenlidirler (Kağıtçıbaşı, 1999: 204).

1.2.1.2. Kişiler arası İlişkiler Boyutu

Kişiler arası beceriler, kişinin, diğerlerini anlaması üzerine odaklanmış bir kavramdır. Söylenmeyen ya da bir kısmı anlaşılabilen düşünceler, hisler ve endişelerin fark edilmesi ve anlaşılmasıdır. Kişiler arası becerilere sahip kişiler, sürekli duygusal ipuçları yakalarlar. Bununla birlikte kişilerin ruh hallerini ve sözlü olmayan ipuçlarını algılayabilir, farklı geçmişlerden kimselere saygı gösterip onlarla iyi anlaşılır ve dikkatli dinleyicilerdir (Topuz, 2005: 23).

Kişiler arası ilişkiler boyutu, bireyin kişiler arası ilişkilerdeki kapasitesi ve etkinliklerini kapsamaktadır. Bireyin olaylara empatiyle yaklaşabilme, bir başka deyişle başkalarının duygu ve düşüncelerinin ve bunların olası anlamlarının tarafsız bir biçimde farkında olması; karşısındakinin düşüncelerini anlama ve duygularını temsili olarak yaşama, sosyal sorumluluk sahibi olabilme ve bireyler arası iyi ilişkilerde bulunabilme kabiliyeti bu boyutu meydana getirmektedir (Mumcuoğlu, 2002: 48).

1.2.1.3. Stresle Başa Çıkma Boyutu

Bilişsel zekâ, belirli bazı durumlar için önemini yitirmektedir. Özellikle stresli durumlarda bilişsel kaynaklar veya kuram prensipleri, bazı durumları tanımlamada yetersiz kalmaktadır. Kişi, yüksek stres altında kaldığında, bilişsel kaynaklara erişimi zorlaşır, idraki olmayan yetenekleri kullanmak zorunda kalır. Bu durum ve şartlar altında, duygusal zekâ, stresli durumlarla başa çıkmak için devreye girer (Topuz, 2005: 23).

Stresle başa çıkabilme, stresli durumların etkilerini en aza indirme ve/veya onu yönlendirebilme becerisidir. Çalışma hayatında bireyin stresi kontrol altına alabilme ve stresli durumlar karşısında sakin kalabilme becerilerini kapsamaktadır. İki alt boyutu bulunmaktadır. Bunlardan birisi olan strese dayanıklılık, strese sebep olan ortam ve durumlar karşısında uzun süreli dayanabilme becerisidir. Bir diğer boyut olan dürtü kontrolü ise, duyguları düzenleme yeteneği ve belirli bir baskıya karşı koyabilme yeteneğidir (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 178).

1.2.1.4. Uyumluluk Boyutu

Uyumluluk boyutu; kişinin çevresel etkilerle başa çıkma becerileri ile ilgili bir kavram olmakla birlikte problem çözme, gerçekçilik ölçüsü ve esneklik alt boyutlarını içermektedir (Mumcuoğlu, 2002: 49). Uyumluluk derecesi, kişinin çevresinden gelen taleplerle doğru şekilde baş edebilmesi ve problemleri durumlarla karşılaşması durumunda ne kadar başarılı olacağını göstermektedir. Bu boyut açısından etkili kişiler, sorunlu durumları anlamada ve uygun çözümlere ulaşmada zorluk çekmezler ve genel olarak gerçekçi, esnek ve etkindirler. Bu boyut açısından başarılı kişiler, gündelik hayatlarında karşılarına çıkan güçlüklerle karşı genellikle uygun çözümler üretebilirler (Can, 2002: 69).

Uyumluluk boyutu duyguların etkili ve yapıcı şekilde kontrol edilmesi, bireylerin çevrelerinde bulunan kişilerin duygularını ve düşüncesini, dış dünyanın gerçekliği çerçevesine göre tarafsız bir şekilde gerekçelendirmesi, esnekliğe sahip olması, hisleri ve düşünceleri yeni durumlara uydurabilmesi, kişisel ve kişilerarası problemleri etkili bir şekilde çözebilmesini gerektirmektedir (Çırpan, 2016: 26).

1.2.1.5. Genel Ruh Hali Boyutu

Genel ruh hali boyutu, iyimserlik ve mutluluk alt boyutlarını içermektedir. Bu boyut, kişilerin yaşama bakış açısını, yaşamdan aldıkları zevki ve yaşamla ilgili duygularını ölçer. Bu boyut açısından etkili kişiler, yaşamdan zevk almasını bilen neşeli, olumlu, umutlu ve iyimser kişiler olarak tanımlanırlar. İnsan ilişkilerinde birleştirici bir etken olmasının yanı sıra, problem çözme ve stres toleransında da etkili, motivasyon verici yönleri bulunan bir boyutu ifade etmektedir (Acar, 2001: 48).

Genel ruh durumu, bireyin hayattan zevk alabilmesini tanımlamakta ve kişinin hayatından memnun olmasıyla ilgili bir durumdur. Kişinin beklentileri ve içinde bulunduğu durumun birbirine yakın olması kişinin hayata bakışını belirlemektedir. İyimserlik ve hayata mutlulukla bakabilme bu boyutun parametreleri arasındadır (Çakar, 2002).

1.2.2. Duygusal Zekânın Önemi

Duygusal zekâ, kişinin kendi duygularını tanıması ve yönetebilmesinin haricinde başkalarının da duygularını tanıması ve yönetebilmesidir (Arslan vd., 2013). Duygusal zekâ için en açık şekilde şunun söylenmesi mümkündür; duygusal zekâ, duyguların akıllıca kullanılması ve duyguların temele alınmasıyla sonuç çıkarma ve problem çözme becerisini ifade etmektedir (Özdemir, 2015).

Duygusal zekâsı yüksek düzeyde bulunan kişiler duygularını daha iyi kontrol edebilmekte ve çalışma hayatlarında daha doğru kararlar alabilmektedirler. Bu bireyler stresle daha kolay baş edebilirken her zaman motivasyonları yüksek, umutlu ve iyimser olabilmektedirler. Hisleri güçlü olan duygusal zekâsı yüksek kişiler, çevrelerindeki insanlarla empati kurabilmekte ve onların duygularını anlayabilmektedirler. Tüm bu özellikler onların, hayatlarında daha başarılı bireyler olmasına katkı sağlamaktadır (Büyüközer, 2008: 6).

Duygusal zekânın çalışma ve sosyal hayat içerisindeki önemine değinen en önemli ve kapsamlı eserlerin başında gelen ve Daniel Goleman tarafından kaleme alınan “İşbaşında Duygusal Zekâ” adı verilerek Türkçeye çevrilmiş olan eserde, günümüz dünyasında yalnızca ne kadar akıllı olduğumuza ya da uzmanlığımıza değil, aynı zamanda kendimizi ve çevremizi yönetme konusunda da ne kadar yetenekli olduğumuza bakıldığı hususunun önem kazandığına değinilerek, Duygusal zekânın önemi anlatılmaktadır (Goleman, 2015: 9).

1.3. İŞ STRESİ

Günümüz dünyasının en önemli problemlerinden birisi olan stres, hayatın birçok alanında olumsuz etkilerinin görüldüğü bir kavramdır. Stres kavramı, günümüzde hemen her alanda olduğu gibi örgütsel yaşam içerisinde de önemli etki mekanizmalarına sahip bulunmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde stresin doğal bir olgu olarak kabul edildiği kolaylıkla görülmektedir. Bu noktada stres insanın içerisinde bulunduğu her yaşam alanında olduğu gibi örgütsel alanda da doğal olarak görülen ve öyle ele alınması gereken bir olgudur (Bayat, 2008: 226).

İş stresi ya da çalışma stresi terimi ise literatürde, kişileri normal fonksiyonlarından saptıran, psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını değiştirebilen (dağıtabilen veya artırabilen) işle ilgili çeşitli etmenlere bağlı olarak oluşan psikolojik bir durum olarak nitelendirilebilmektedir. Stres ve çalışma ortamında bulunan çeşitli eksiklikler çalışanların işteki memnuniyet düzeylerini azaltmakta ve bunun bir sonucu olarak da çalışanların verimlilikleri düşmektedir (Kaya vd., 2011: 54).

Belirli bir iş yeri içerisinde yer alan bireyler zamanlarının büyük bölümünü çalışma ortamında geçirmekte, görev ve sorumluluklarının gereği olarak belirli amaçları gerçekleştirmeye, sahip oldukları rolleri yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Çalışma hayatının bir parçası olan birey, söz konusu süreçte örgütsel stres ya da iş stresi olarak da adlandırılan çeşitli stres durumları ile karşı karşıya kalabilmektedir. İş ortamında kişilerin maruz kaldıkları stres literatürde iş stresi olarak adlandırılmakta ve bu duruma ilişkin araştırmalar gündeme gelmektedir (Biçki, 2016).

1.3.1. İş Stresinin Boyutları

İş stresinin boyutlarının ölçüldüğü araştırmalar incelendiğinde genel olarak stresin üç boyutu üzerinde durulduğu gözlemlenmiştir. Hay tarafından yapılan bir araştırmadan da elde edilen veriler ışığında stresin üç aşaması ile ilgili olarak; Hafif Derecede Stres, Orta Derecede Stres ve Ağır Stres olmak üzere üç aşamanın yanı sıra panik aşamasından da bahsedildiği görülmekteyse de çalışmada stresin üç aşaması incelenmiştir. Stresin üç aşamasında ortaya çıkan ya da gözlenen duygusal ve davranışsal tepkiler karakterize edilirken öncelikle stresin her düzeyinde kişilerin çevrelerine karşı son derece duyarlı oldukları gözlemlenmiştir (Bayat, 2008: 234-235).

1.3.1.1. Hafif Derecede Stres

Bu düzeyde yaşanan stresin temel belirtisi uyanıklık halidir. Kişi, önceki duygusal durumuna göre bir kavrama güçlüğü yaşamaktadır. Yani çevresinde gerçekleşen olayları daha güç kavrar (Bayat, 2008: 235).

Stres seviyesinin düşükten orta dereceye kadar olan düzeyi, vücudu uyarabilir ve harekete geçme kabiliyetini artırabilir. İş görenler, görev ve sorumluluklarının gereklerini daha iyi, daha çalışkan bir şekilde ve daha hızlı olarak yerine getirebilirler. Ancak çok fazla düzeydeki stres, bireye yetiştiremeyeceği sorumluluklar yüklemeye başlar ki bu durumda performans düşmeye başlar (Robbins ve Judge, 2015: 613).

1.3.1.2. Orta Derecede Stres

Orta derecede stresin görülmekte olduğu bireylerde iletişim ve kavrama becerileri azalabilmekte, bir başkası tarafından dikkati çekilmedikçe çevresinde olup bitenleri fark etmeyebilmektedir (Bayat, 2008: 235). Bununla birlikte, stresin orta seviyede tutulması verimlilik açısından olumlu katkılar sağlayabilmektedir (Ertekin, 1993: 91).

Robbins ve Judge (2015) ise stresin orta seviyesinin bile uzun dönemde performans üzerinde olumsuz etkilere sahip olabileceği gibi stresin devam eden yoğunluğunun kişiyi yıpratarak ve enerjisini azaltabileceğini ifade etmektedir. Bununla birlikte düşükten orta seviyeye kadar olan stres seviyesinde olumlu sonuçlar alınabileceği de ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2015: 613-614).

1.3.1.3. Ağır Stres

Bu aşamada ruhsal ve bedensel gerginlik, kalp çarpıntısı, mide şikâyetleri ve terleme ortaya çıkar. Bu belirtilere kavrama becerilerindeki ağır gerileme eklenir. Sadece çok özel ayrıntıların farkına varılır ancak ayrıntılar arasındaki ilişkiler kopuktur (Bayat, 2008:235). Çok yüksek seviyedeki stres, iş görenlerin görev ve sorumluluklarını etkin şekilde yerine getirememelerine ve performans seviyelerinin de düşmesine sebep olabilir (Robbins ve Judge, 2015: 613).

Stresin çok fazla veya çok az olması durumunda, verimlilik açısından kayıplar gözlemlenebilmektedir. Örnek verilecek olursa; aşırı bir şekilde iş yüküne sahip olan bir yönetici veya tam tersine o iş açısından hazır durumda bulunmayan yönetici, tersine dönmüş şekildeki U eğrisinin çıkış veya inişinde bulunmakta bu da verimlilik kaybına neden olabilmektedir. Çok yüksek seviyedeki stres, hata yapma, kararsızlık gösterme, alıngan tutum sergileme ve uyku düzensizlikleri gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir (Ertekin, 1993: 91).

1.3.2. Avukatlık Mesleğinde İş Stresi

Avukatlık meslek mensuplarının Türk Hukuk Sistemi içerisinde önemli bir yeri bulunmaktadır. Ülkemizde dava veya takibe ilişkin iş ve işlemlerin avukatla yürütülmesine ilişkin herhangi bir zorunluluk bulunmamakla birlikte söz konusu iş ve işlemlerin belirli bir avukata başvurulmadan yürütülmesi, bazı durumlarda oldukça zor olabilmektedir (Pekcanitez vd., 2014: 152). Konunun önemi göz önüne alındığında çeşitli hukuki süreçler içerisinde son derece kritik bir rolü bulunan avukatlık meslek mensuplarının yoğun iş stresi yaşayabildikleri gözlemlenmektedir.

Avukatlık meslek mensupları, sosyal statü, sahip olunan çeşitli olanaklar vb. açılardan iyi konumda görünmekle birlikte, mesleğin içerdiği çeşitli zorluklar sebebiyle, iş tatminsizliği, psikolojik açıdan yıpranmışlık, yorgunluk, vb. durumların da avukatlarda görüldüğü bilinmektedir. Mesleğin sosyal açıdan iyi görüntüsü dikkat çekmekle birlikte, özellikle psikolojik açıdan mesleğin zorluk oluşturan yönü üzerinde durulması gereken önemli bir konu olmaktadır (Daicoff, 2004).

Son yıllarda, avukatların içerisinde buldukları baskı durumu hakkındaki yorumların önemli ölçüde artış gösterdiği ifade edilmektedir. Bir konferans raporunda da bu durumla ilgili araştırmalara yer verilmiş, gittikçe artan sayıdaki hukuk bürolarının ve avukatlar arasındaki rekabet düzeyinin de söz konusu baskı durumunu artırıcı etkisine dikkat çekilmektedir. Öte yandan, avukatlık meslek mensuplarının yoğun çalışma saatleri sebebiyle sosyal hayatlarına ve özellikle ailelerine yeterince vakit ayıramamaları da dikkat çeken problemler arasında yer almaktadır (Alfini ve Vooren, 1995: 62-64).

1.4. DUYGUSAL ZEKÂ İLE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Duygusal zekâ ve iş stresi kavramlarına ilişkin literatürde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalarda duygusal zekâ ve iş stresi arasında ilişki bulunduğu ve duygusal zekânın iş stresini etkilediği ifade edilmektedir. Araştırmalarda bilişsel zeka, duygusal zeka ve iş stresi kavramlarına yer verildiği, farklı alanlarda yapılan uygulama çalışmalarının sonuçlarına değinildiği görülmektedir.

Bilişsel zekânın stresle ilişkisinin nispeten karmaşık ve yeterli düzeyde açıklanmamış bir konu olma niteliğini sürdürmekte olduğu ifade edilmektedir. Travmatik olaylara maruz kalmış deneklerde, stres belirtileri ve zekâ ilişkisinin açıklanmaya çalışıldığı araştırmaların sonucunda, düşük zekâ düzeylerinin yüksek stres belirtilerini yordamada etkili olduğuna dair bulgulara ulaşıldığı belirtilmiştir. Ancak kronik stresin, hipokampüste küçülmeye neden olması ve bunun hafıza ile ilgili bozulmalara neden olduğunun görülmesi sonucunda, düşük zekânın mı daha fazla strese neden olduğu, yoksa kronik stresin mi zekâ üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğu hakkında kesin bir kaniye varılmasının zorlaşmakta olduğu ve stresle ilişkisi nispeten tutarlı görünen diğer bir zihinsel özellik ya da yeteneğin ise duygusal zekâ olduğu ifade edilmiştir (Şahin vd., 2009: 244).

Öğretmen adayları üzerine yapılmış olan araştırmada öğretmen adaylarının stresli durumların etkili bir şekilde üstesinden gelme sürecinde duyguları ve yapmaları gerekenler arasında uyumluluk sağlayabilmeleri durumunda, stresle doğru bir şekilde başa çıkabilecekleri belirtilmiştir. Öğretmen adaylarının stresli durumlarla baş etmede sahip oldukları duygusal zekâ düzeyleri ve kimlik özelliklerinin onların karmaşık çalışma ortamlarına motive olmalarını ve mesleklerini etkili bir şekilde icra etmelerine katkı sağlayacağı belirtilerek, duygusal zekâları ve gelişmiş kimlik özellikleriyle toplumun değer yargılarının yeni jenerasyonlara aktarımında başarılı bir performans sergilenebileceği ifade edilmiştir (Önen, 2012:312).

Bireyler günlük yaşantılarında ekonomik, aileden kaynaklanan, çevresel pek çok stres durumlarıyla karşılaşmaktadırlar. Bireyin kendisinin duygularını anlayabilme, çevresindeki insanları motive edebilme ve ilişkilerini başarılı bir şekilde yönetebilme yeteneği şeklinde de tanımlanabilen duygusal zekâ, stresle başa çıkmada etkili olabilmektedir.

Deniz ve Yılmaz (2016: 19-20), bu bilgiler ışığında eğitim ve öğretim alanında yaşanan stresle mücadele konusunda yaptıkları araştırmada, günlük yaşamlarında ve fakültelerinde eğitim ve öğretim etkinliklerinde pek çok sorunla karşılaşan öğrencilerin, strese sebebiyet veren durumlar göz önünde bulundurulduğunda, bunlarla baş edebilmeleri açısından, duygusal zekâ yeteneklerine sahip olmalarının çok önemli olduğunu, bu minvalde öğrencilere duygusal zekâ yeteneklerini geliştirici etkinliklere yer verildiğinde, aynı zamanda, stresle baş etme becerilerinin de gelişebileceğini belirtmişlerdir.

Duygusal zekânın, iş stresi üzerinde etkili olduğu düşüncesinden hareketle otel işletmesi çalışanları ile yapılan bir araştırmada, otel işletmesi çalışanlarının duygusal zekâ düzeyleri, iş stresi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Buradan çıkan sonuca göre, çalışanların duygusal zekâlarının iş stresi üzerinde kısmen etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Genç vd., 2016: 109).

Duygusal zekâ, problem odaklı stresle başa çıkma, iyileşme ve duygusal tükenme kavramlarının araştırıldığı bir çalışmada duygusal zekânın, problem odaklı stresle başa çıkmayı pozitif yönde etkilemekte olduğu ve problem odaklı stresle başa çıkma davranışının da duygusal tükenmeyi azaltırken iyileşmeyi artırmakta olduğu gözlemlenmiştir. Duygusal zekâ ile problem odaklı stresle başa çıkma ilişkisine bakıldığında da pozitif yönde bir ilişki bulunduğu ifade edilmiştir (Aslan ve Güzel, 2018: 76-77).

Yukarıdaki araştırmalar ışığında, duygusal zekâ ile iş stresi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Öyle ki araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin iş stresiyle mücadelede daha başarılı olabilecekleri, duygusal zekâ düzeyi düşük olan bireylerin ise iş stresiyle mücadelede nispi olarak daha az başarılı olabilecekleri anlaşılmaktadır.

2. ARAŞTIRMA

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI

Çalışmanın amacı, avukatlık meslek mensuplarının mesleki başarıları açısından önemli bir kavram olan duygusal zekânın, iş stresi üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Avukatlık mesleğinin doğası gereği, insan ilişkileri mesleğin icrası sırasında büyük önem arz etmektedir. Bu açıdan avukatlık mesleğinin bir vekâlet ilişkisini gerektirmesi, müvekkillerin çeşitli iş ve işlemlerinin, davalarının, icra takiplerinin avukatlar tarafından üstlenilmesi vb. hususlarda, insan ile devamlı iç içe olan avukatlık mesleğindeki duygusal zekânın önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Özellikle bazı dava türlerinde, avukatların müvekkilleriyle yüksek düzeyde empati kurduklarının gözlemlenmesi, duygusal zekânın büyük önem arz ettiği meslekler arasında avukatlık mesleğinin de bulunduğunu ifade etmek mümkündür.

Duygusal zekânın etkileyebileceği en önemli unsurlardan birisi de iş stresi olgusudur. Bu açıdan avukatlık mesleğinin icrası sırasında, çeşitli faktörlere bağlı olarak yüksek düzeyde iş stresinin yaşandığı da gözlemlenebilmektedir. Söz konusu hukuki süreç içerisinde avukatların duygusal zekâ seviyelerinin yaşanan iş stresi düzeyine etkisi, araştırmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, avukatlık meslek mensuplarında duygusal zekânın öneminin ortaya konulması, mesleğin icra edildiği hukuki süreç içerisinde yaşanan iş stresi üzerindeki etkisinin belirtilmesi yoluyla, duygusal zekânın önemine ve geliştirilmesi hususuna dikkat çekilmesi ile iş stresinin önlenmesi ya da azaltılması hususunda yapılabileceklerin ve alınabilecek tedbirlerin incelenmesi hedeflenmektedir.

Araştırmanın kapsamını, Erzurum Barosu'na kayıtlı avukatlık meslek mensupları oluşturmaktadır. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle yalnızca Erzurum Barosu'na kayıtlı avukatların duygusal zekâ düzeylerinin iş stresi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Öte yandan farklı şehirlerin barolarına kayıtlı bulunan avukatlara ulaşmanın zorluğu da araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmuştur.

2.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

2.2.1. Örneklem Aşaması

Araştırmanın evrenini, Erzurum Barosu'na kayıtlı bulunan, toplam 419 avukat oluşturmaktadır. Barolara kayıtlı olan avukat sayıları, yıllar itibariyle aralık aylarında Türkiye Barolar Birliği tarafından yayımlanmaktadır. Buna göre 31.12.2017 tarihi itibariyle Erzurum Barosu'na kayıtlı avukat sayısı 419 olarak görülmektedir. Tablo 1'de Erzurum Barosu'na kayıtlı bulunan avukatların kadın, erkek avukat sayıları ve toplam avukat sayısı yer almaktadır.

Tablo 1: Erzurum Barosu'na Kayıtlı Avukat Sayısı

BARO ADI	KADIN	ERKEK	TOPLAM
ERZURUM BAROSU	122	297	419

Kaynak: Türkiye Barolar Birliği, 22.01.2018 Tarihli Duyuru

Tablo 4.1 incelendiğinde, Erzurum Barosu'na kayıtlı bulunan toplam 419 avukatın 122'sinin kadın, 297'sinin ise erkek avukatlar olduğu görülmektedir. 419 avukat çalışmanın anakütlesini oluşturmaktadır. Söz konusu anakütle %95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde, %5 hata payı ile hesaplandığında 201 örneklemin yeterli olduğu anlaşılmıştır. Dağıtılan anketlerden bir kısmının doldurulmayabileceği veya eksik doldurulabileceği düşüncesinden hareketle, Erzurum Barosu'na kayıtlı avukatların oluşturduğu evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan, toplam 250 avukata anket formları dağıtılmış, bunlardan 215'i doldurulmuştur. 215 anketten ise 8 tanesi eksik doldurulmuş olması gerekçesiyle araştırmaya dâhil edilmemiş, sonuç olarak 207 anket araştırma analizinde kullanılmıştır.

2.2.2. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Avukatlık meslek mensuplarının duygusal zekâ düzeylerinin, iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmanın verileri, birincil elden dağıtılan anketler aracılığıyla elde edilmiştir. Verileri elde etmek amacıyla dağıtılan anket formunda toplam 103 soruya yer verilmiştir. Bu soruların, 88'i duygusal zekâ, 10'u iş stresi, 5'i ise, demografik özelliklere ilişkin sorulardır.

Çalışmada kullanılan “Duygusal Zekâ Ölçeği”, duygusal zekâyâ ilişkin önemli araştırmalarıyla tanınan, Bar-On tarafından geliştirilmiştir.

Sosyal ve duygusal zekâ alanında araştırma yapan bir kuramcı olan Bar-On, modelini hem kişisel hem de kişiler arası yetenekleri ifade etmekte kullanmaktadır. Bar-On, 1980 yılından itibaren duygusal zekâ konusu üzerine yoğunlaşmış ve Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeğini geliştirmiştir. Bar-On'un teorisi duygusal zekâ ve sosyal zekâ modellerini kapsayan bir modeldir. Bar-On duygusal katsayı envanteri ile kişinin başarı potansiyelinin ölçülmesi ve IQ ölçümünün eksik yanlarının hesaplanması hedeflenmiştir (Bar-On, 1997:3).

Çalışmada kullanılan Bar-On EQ-i (Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeği), Bar-On tarafından geliştirilmiş olup, kişilerin duygusal zekâ düzeyini ölçmektedir. Bar-On EQ anketi, şimdiye kadar birçok akademik çalışmada kullanılmıştır. Üç İngilizce okutmanı tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilen anket, dördüncü kişi tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Anketin orijinali ve yapılan çeviri karşılaştırılmış, yanlış anlaşılma olasılığı olan ifadeler yeniden gözden geçirilmiştir. Mumcuoğlu ve Acar yaptıkları çalışmada İngilizce ve Türkçe form arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemektedirler. Yapılan güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları sonucunda İngilizce ve Türkçe formunun bilimsel araştırmalarda kullanılmasının bir sakıncası olmadığı belirtilmektedir (Mumcuoğlu, 2002: 50; Acar, 2002: 58).

Değerlendirmeler “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğine “5” ve “Kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine “1” puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Buna göre ölçekten alınan yüksek puan, çalışanın duygusal zekâ düzeyinin yüksek, düşük puan ise tam tersi bir durumu göstermektedir. Bar-On EQ-I ölçeğinde yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5’li Likert ölçeğinde düzenlenmiştir.

Çalışmada kullanılan duygusal zekâ ölçme aracının boyutları ile ilgili maddeler, Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Bar-On EQ Anketinin Boyutlarına İlişkin Maddeler

BOYUTLAR	MADDELER
Kişisel Beceriler	D1 - D29
Kişilerarası Beceriler	D30 - D47
Stresle Başa Çıkma	D48 - D62
Uyumluluk	D63 - D75
Genel Ruh Durumu	D76 - D87

Çalışmada kullanılan “İş Stresi Ölçeği” ise, Dr. Suzanne Haynes tarafından Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi’nde çalışan kadınlar ve erkekler üzerinde uygulanmış, aynı ölçek Aktaş (2001) tarafından Türkçeye uyarlanarak, güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin uyarlama çalışmasında uzman grubundan yararlanılmıştır.

İş Stresi ölçeğinde de değerlendirmeler, “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğine “5” ve “Kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine “1” puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Söz konusu ifadeler verilen cevaplara ilişkin toplam puanlar şöyle yorumlanmaktadır.

Sorulara verilen cevaplar (Aktaş, 2001: 34):

- **12'den küçük ise** (düşük stres), bireyin işteki baskı ve sıkıntılarla etkili bir şekilde baş edebildiği,
- **12-30 arasında ise** (orta stres), bireyde fiziksel ve ruhsal stres belirtilerinin mevcut olduğu,
- **30'dan yüksek ise** (yüksek stres), bireyde iş stresinin tehlikeli bir boyutta olduğu şeklinde yorumlamaktadır.

Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Duygusal zekânın alt boyutlarına ilişkin olarak elde edilen sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Duygusal Zekânın Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Düzeyleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha
Duygusal Zekâ	Kişisel Beceriler	0,858
	Kişiler arası Beceriler	0,880
	Stresle Başa Çıkma	0,720
	Uyumluluk	0,815
	Genel Ruh Durumu	0,869

Tablo 3'ten anlaşılacağı üzere, duygusal zekânın alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. İş stresine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar ise Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Sorular Çıkarılmadan Önce İş Stresi Güvenilirlik Düzeyi

Ölçek	Cronbach's Alpha
İş Stresi	0,503

Tablo 4'te görüldüğü üzere, iş stresine ilişkin güvenilirlik düzeyi, 0,503 olarak düşük düzeyde kalmıştır. Bu durum nedeniyle iş stresi ölçeği ile ilgili tekrar güvenilirlik analizi yapılarak hangi soruların değeri düşürdüğüne bakılmıştır. Bunun ardından sırasıyla, "İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır." sorusu anketten çıkarılmış ve güvenilirlik düzeyi 0.526'ya yükselmiş, ardından, "İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimindeyim." sorusu çıkarılmış, güvenilirlik 0.543'e yükselmiştir. Bu işlemin ardından "İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum." sorusu çıkarılmış, güvenilirlik 0.579'a yükselmiş olup, son olarak "Bazı iş arkadaşlarımla, astlarımla çalışmak güçtür." sorusu çıkarılmış ve güvenilirlik 0.616'ya yükselmiştir. Söz konusu ifadelerin güvenilirliği düşürmesinin çeşitli nedenleri olabilir. Bu açıdan söz konusu ifadelerin katılımcılar tarafından ne ifade ettiği tam olarak anlaşılmamış olabilir. Güvenilirlik düzeyinin düşük olduğu ifadelerin çıkarılmasının ardından elde edilen iş stresine ilişkin güvenilirlik düzeyi, Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Sorular Çıkarıldıktan Sonra İş Stresi Güvenilirlik Düzeyi

Ölçek	Cronbach's Alpha
İş Stresi	0,616

İş stresine ilişkin ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yükselmesinin ardından ölçeğin genel olarak güvenilirlik düzeyi Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri

Ölçek	Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha
Duygusal Zekâ	Kişisel Beceriler	0,858
	Kişiler arası Beceriler	0,880
	Stresle Başa Çıkma	0,720
	Uyumluluk	0,815
	Genel Ruh Durumu	0,869
İş Stresi		0,616
Ölçeğin Genel Güvenilirliği		0,940

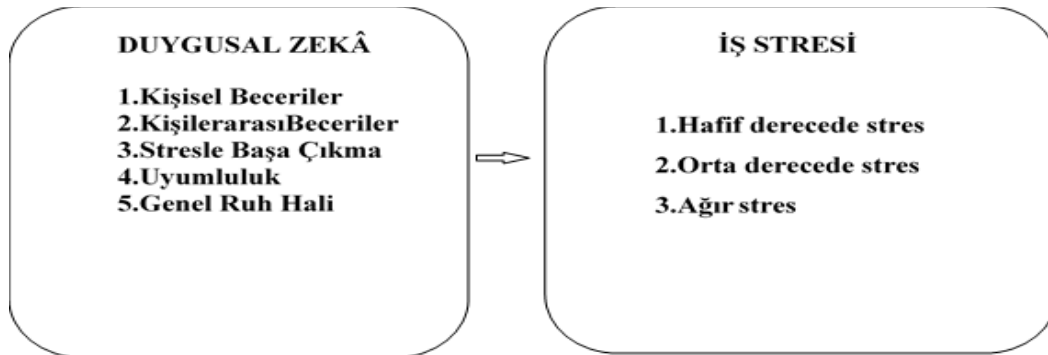
Tablo 6'da görüldüğü üzere, Cronbach's Alpha değeri, ölçeğin tamamında "0.940" olarak oldukça yüksek bir seviyededir. İş stresine ilişkin değer, "0,616" olmakla birlikte söz konusu seviye kabul edilebilir düzey olarak kabul edilmektedir.

Alfa güvenilirlik katsayılarının yüksekliği, ölçeğin iç tutarlılığı açısından geçerli olduğu konusunda fikir verir. Bar-On EQ-i güvenilirlik testi için her bir boyutun ve anketin toplam Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır. Özdamar'ın alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme kriterleri esas alınmıştır (Özdamar, 2004: 500). Bu kriterler şu şekildedir:

- 0.00 ile 0.40 aralığında ise ölçek güvenilir değildir.
- 0.40 ile 0.60 aralığında ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- 0.60 ile 0.80 aralığında ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- 0.80 ile 1.00 aralığında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

2.2.3. Araştırmanın Modeli

Çalışmanın temelini oluşturan araştırma modeli Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Modelden de anlaşılacağı üzere, çalışmanın temelinde duygusal zekânın iş stresine olan etkisi araştırılmaktadır. Araştırmada duygusal zekâ becerisi bağımsız değişken, iş stresi ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bu noktada çalışma kapsamında duygusal zekânın iş stresine olan etkisi ve duygusal zekânın alt boyutları olan, kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, stresle başa çıkma, uyumluluk ve genel ruh halinin iş stresi üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

2.2.4. Araştırmanın Hipotezleri

- H₁:** Duygusal zekâ, iş stresini olumlu yönde etkiler.
H₂: Kişisel beceriler, iş stresini olumlu yönde etkiler.
H₃: Kişiler arası beceriler, iş stresini olumlu yönde etkiler.
H₄: Stresle başa çıkma düzeyi, iş stresini olumlu yönde etkiler.
H₅: Uyumluluk, iş stresini olumlu yönde etkiler.
H₆: Genel ruh hali, iş stresini olumlu yönde etkiler.

2.3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere bağlı olarak elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular, araştırmada öne sürülen hipotezlerin sınanması amacıyla incelenmektedir. Elde edilen araştırma bulguları, öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ve eğitime ilişkin özellikleri açısından ele alınmaktadır. İkinci olarak, katılımcıların duygusal zekâsı ve alt boyutlarına (kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, stresle başa çıkma, uyumluluk ve genel ruh hali) ilişkin algılarının ve iş stresi seviyelerinin ortalamasına yer verilmektedir. Sonrasında ise farklılıklar, ana değişkinlerin ilişkisi ve etkisine ilişkin inceleme yapılmaktadır. Söz konusu tanımlayıcı istatistik testleri, farklılık ve ilişki analizleri, SPSS 16.0 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Ankete katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla, cinsiyetleri, yaşları, eğitim durumları, medeni durumları ve deneyimleri araştırılmıştır. Bu doğrultuda elde edilen bilgiler Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Örneklem Karakteristikleri

Demografik Özellik		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	92	44,4
	Erkek	115	55,6
	Toplam	207	100
Yaş	30 yaş ve altı	158	76,3
	31-40	34	16,4
	41-50	11	5,3
	51 ve üstü	4	1,9
	Toplam	207	100
Eğitim Durumu	Lisans	193	93,2
	Lisansüstü	14	6,8
	Toplam	207	100
Medeni Hal	Evli	51	24,6
	Bekâr	156	75,4
	Toplam	207	100
Deneyim	0-5 yıl	163	78,7

	6-11 yıl arası	22	10,6
	12 yıl ve üstü	22	10,6
	Toplam	207	100

Araştırmaya katılan avukatlar, cinsiyetleri açısından incelendiğinde, 207 katılımcının %44,4'ünün kadın, %55,6'sının da erkek olduğu anlaşılmaktadır. Bu açıdan Tablo 1'de görüleceği üzere, baroya kayıtlı avukatların, toplam sayıları göz önüne alındığında da kadınların sayısının erkeklerin sayısından daha az olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında; lisans mezunu kişilerin oranının %93,2 olduğu ve sadece %6,8'inin lisansüstü eğitim almış olduğu görülmektedir. Lisansüstü seviyesinin az olmasının, avukatların oldukça zor bir üniversite eğitiminin hemen ardından avukatlık stajına başlamalarından ve çok yoğun bir iş hayatına sahip olmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Araştırmaya katılanların, %75,4'ünün, bekâr, %76,3'ünün, 30 yaş ve altında ve %78,7'sinin, 5 yıldan az mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Bu noktada katılımcıların yaş, mesleki tecrübe gibi özelliklerinin, fakülteden yeni mezun olanların sayısında meydana gelen artış ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

2.3.1. Araştırmaya Katılan Avukatların Duygusal Zekâ ve İş Stresi Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Bu çalışma, duygusal zekâ, duygusal zekânın alt boyutları ve iş stresi ele alınarak oluşturulmuştur. Duygusal zekânın alt boyutları; kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, stresle başa çıkma, uyumluluk ve genel ruh durumu olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu değişkenler itibariyle, Tablo 8'de katılımcıların kişisel becerilere yönelik algılarının aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Kişisel Becerilere Yönelik Algıları

Kişisel Beceriler	N	Ortalama	Standart Sapma
Başkalarının bana ihtiyaç duymalarından çok ben başkalarına ihtiyaç duyarım.	207	4,1014	0,89462
Başkaları ile çalışırken kendi fikirlerimden çok onlarınkine güvenirim.	207	4,0966	0,82458
Kendi başıma karar veremem.	207	4,3623	0,82974
Yapacaklarımın bana sık sık söylendiği bir işte çalışmayı tercih ederim.	207	4,2705	0,88912
Bir liderden çok takipçiyimdir.	207	4,0048	1,02160
Son birkaç yılda çok az başarı elde ettim.	207	3,9710	1,16132
İlgimi çeken şeyleri yapmaktan hoşlanırım.	207	4,1932	1,00550
Yaşamımı elimden geldiğince anlamlı hale getirmeye çalışırım.	207	3,9903	1,03338
Tam olarak hangi konularda iyi olduğumu bilmiyorum.	207	3,8357	0,91486
Hoşuma giden şeyleri elimden geldiğince sonuna kadar öğrenmeye çalışırım.	207	4,1546	0,89511
Hayatta neler yapmak istediğime dair kesin bir fikrim yok.	207	3,9710	1,02357

Kendimi takdir ederim.	207	3,8116	0,94420
Sahip olduğum kişilik tarzından memnunum.	207	4,0048	0,93215
Kendimi olduğum gibi kabul etmek bana zor geliyor.	207	4,1401	0,87283
Fiziksel görüntümden memnunum.	207	3,9227	0,88340
İyi ve kötü yanlarıma baktığım zaman kendimi iyi hissedirim.	207	3,9179	0,80533
Çoğu durumda kendimden eminimdir.	207	3,9082	0,77977
Biriyle aynı fikirde olmadığımında bunu ona söyleyebilirim.	207	3,9565	0,95177
Başkaları benim iddiasız biri olduğumu düşünürler.	207	3,9614	0,92351
Başkalarına kızdığımında bunu onlara söyleyebilirim.	207	3,6377	1,09240
İnsanlara ne düşündüğümü kolayca söyleyebilirim.	207	3,6715	0,96959
Haklarımı savunamam.	207	4,3816	0,79699
İstedğim zaman “hayır” demek benim için zordur.	207	3,5217	1,16513
Neler hissettiğimi bilirim.	207	4,0048	0,83316
Duygularımı göstermek benim için oldukça kolaydır.	207	3,4976	1,06066
Derin duygularımı başkaları ile kolayca paylaşamam.	207	2,7585	1,24230
Kendimi kötü hissettiğimde beni neyin üzdüğünü bilirim.	207	3,8889	0,88253
Duygularımı tanımlamak benim için zordur.	207	3,7005	0,98885
Uygun bir zamanda negatif duygularıyla yüzleşir, onları gözden geçiririm.	207	3,7971	0,93341
Kişisel Beceriler Alt Boyutu	207	3,9115	0,42930

Kişisel beceriler alt boyutuna ilişkin Tablo 8’de görüldüğü üzere, bu boyutun ortalaması, $\bar{X}=3,9115$ olarak oldukça yüksek bir düzeydedir. Bu durum, avukatların kişisel beceriler alt boyutu açısından, yüksek olarak nitelendirilebilecek bir düzeyde duygusal zekâya sahip olduklarını göstermektedir. İfadelere bakıldığında ise, en yüksek ortalamanın “Haklarımı savunamam.” ters sorusuyla verilen ifadede olduğu görülmektedir. Hakların savunulmasını meslek edinen avukatların, bu öncülü en yüksek ortalama ile cevaplandırmaları beklenen bir durum olmakla birlikte, anketin güvenilirliği açısından da olumlu bir durum olduğu ifade edilebilir.

Tablo 9’da, katılımcıların, Kişiler arası Beceriler alt boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Kişiler arası Becerilere Yönelik Algıları

Kişiler arası Beceriler	N	Ortalama	Standart Sapma
Acı çeken insanların farkına varamam.	207	4,1401	0,88388
Başkalarının duygusal gereksinmelerine duyarlıyım.	207	3,9662	0,96734
Başkalarına neler olduğunu önemserim.	207	4,1014	0,83279
Diğer insanların duygularını incitmemeye özen gösteririm.	207	4,1401	0,94236

Doğrudan ifade etmeseler de başkalarının duygularını çok iyi anlarım.	207	3,9855	0,83885
Çevremdekilerle iyi geçinemem.	207	4,2947	0,80358
Kolayca arkadaş edinebilirim.	207	3,9275	1,01425
Yakın ilişkilerim benim ve arkadaşlarım için çok önemlidir.	207	4,2029	0,85183
Arkadaşlarım bana özel şeylerini anlatabilirler.	207	4,2512	0,79726
İnsanlar benim sosyal olduğumu düşünürler.	207	3,9469	1,01066
Başkalarıyla iyi ilişkilerim vardır.	207	4,0918	0,89023
Sevgimi belli edemem.	207	3,6329	1,16606
İnsanlara yardım etmekten hoşlanırım.	207	4,2415	0,83586
Başkalarına göre bana güvenmek zordur.	207	4,2367	0,89606
Kurallara uyan bir vatandaş olmak çok önemlidir.	207	4,1256	1,03515
Aynı anda başka bir yerde bulunmak zorunda olsam da ağlayan bir çocuğun anne ve babasını bulmasına yardım ederim.	207	4,2319	0,87819
Başka insanlara saygı duyarım.	207	4,3575	0,81117
Eğer yasaları çiğnemem gerekirse, bunu yaparım.	207	3,7778	1,24592
Kişiler arası Beceriler Alt Boyutu	207	4,0918	0,53675

Kişiler arası beceriler alt boyutuna ilişkin, Tablo 9’da görüldüğü üzere, bu boyutun ortalaması, $\bar{X}=4,0918$ olarak oldukça yüksek bir düzeydedir. Bu durum, avukatların kişiler arası beceriler alt boyutu açısından, yüksek olarak nitelendirilebilecek bir düzeyde duygusal zekâyâ sahip olduklarını göstermektedir. İfadelere bakıldığında ise, en yüksek ortalamanın “Başka insanlara saygı duyarım.” sorusuyla verilen ifade olduğu görülmektedir. Bu açıdan, saygın bir meslek olarak ifade edilen avukatlık mesleğine mensup kişilerin başka insanlara saygı duyma noktasında hassas oldukları ifade edilebilir.

Tablo 10’da, katılımcıların Stresle Başa Çıkma alt boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yönelik Algıları

Stresle Başa Çıkma	N	Ortalama	Standart Sapma
Tarzımı değiştirmem zordur.	207	2,8792	1,19867
Yeni şartlara ayak uydurmak benim için kolaydır.	207	3,5411	0,96894
Yeni şeylere başlamak benim için zordur.	207	3,5024	0,98471
Bazı şeyler hakkında fikrimi değiştirmem zordur.	207	3,2464	1,09375
Eski alışkanlıklarımı değiştirebilirim.	207	3,2657	0,92534
Problemlerin çözümüne ilişkin farklı çözüm yolları düşünmeye çalışınca genellikle tıkanır kalırım.	207	3,8213	0,94094
Güç bir durumla karşılaştığımda konuyla ilgili olabildiğince çok bilgi toplamayı isterim.	207	4,0000	0,86462

Bir problemi çözerken her olasılığı inceler, daha sonra en iyisine karar veririm.	207	4,0725	0,74362
Zorluklarla baş edebilme yaklaşımım adım adım ilerlemektir.	207	3,8841	0,85678
Bir problemle karşılaştığımda önce durur ve düşünürüm.	207	4,0193	0,73048
Abartmayı severim.	207	3,5700	1,21626
Hayal ve fantezilerime kendimi kaptırırım.	207	3,4976	1,26520
Fanteziler ya da hayaller kurmadan her şeyi gerçekte olduğu gibi görmeye çalışırım.	207	3,2802	1,06522
Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.	207	4,2271	0,84855
Hayallerimden çok çabuk sıyrılabilir ve o anki durumun gerçekliğine kolayca dönebilirim.	207	3,5604	1,00724
Stresle Başa Çıkma	207	3,6245	0,44775

Stresle başa çıkma alt boyutuna ilişkin Tablo 10'da görüldüğü üzere, bu boyutun ortalaması, $\bar{X}=3,6245$ olarak yüksek düzeye yakın orta seviyede görülmektedir. Bu durum, avukatların stresle başa çıkma alt boyutu açısından, yüksek düzeye yakın orta seviye olarak nitelendirilebilecek bir düzeyde duygusal zekâya sahip olduklarını göstermektedir. İfadelere bakıldığında ise, en yüksek ortalamanın “Çevremde olup bitenlerin farkında değilimdir.” ters sorusuyla verilen ifade olduğu görülmektedir. Bu ifadenin ortalamasının yüksek olmasının, avukatların çevrelerindeki gelişmelere karşı algılarının yüksek olduğunu gösterdiği düşünülebilir.

Tablo 11'de, katılımcıların Uyumluluk alt boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Uyumluluk Alt Boyutuna Yönelik Algıları

Uyumluluk	N	Ortalama	Standart Sapma
Can sıkıcı problemlerle nasıl baş edebileceğimi bilirim.	207	3,7874	0,77787
Çok sinirlenmeden stresle baş edebilirim.	207	3,3043	1,05625
Çok fazla strese dayanamam.	207	3,2705	1,10350
Endişemi kontrol etmemin zor olduğunu biliyorum.	207	3,1208	1,14481
Zor şartlarda serinkanlılığımı nasıl koruyacağımı bilirim.	207	3,6522	0,95774
Üzücü olaylarla yüz yüze gelmek benim için zordur.	207	2,9614	1,14843
Endişeliyimdir.	207	3,2174	1,08658
İnsanlarla tartışırken, bana sesimi alçaltmamı söylerler.	207	3,8019	1,09029
Konuşmaya başlayınca zor susarım.	207	3,5894	1,10624
Düşünmeden hareket edişim problemlere sebep olur.	207	3,6329	1,10184
Öfkemi kontrol etmem zordur.	207	3,5990	1,14425
Sabırsız bir insanım.	207	3,1691	1,22886

Huysuz bir insanımdır.	207	3,8744	1,12071
Uyumluluk	207	3,4601	0,60545

Uyumluluk alt boyutuna ilişkin Tablo 11’de görüldüğü üzere, bu boyutun ortalaması, $\bar{X}=3,4601$ olarak yüksek düzeye yakın orta seviyede görülmektedir. Bu durum, avukatların uyumluluk alt boyutu açısından, yüksek düzeye yakın, orta seviye olarak nitelendirilebilecek bir düzeyde duygusal zekâya sahip olduklarını göstermektedir. İfadelere bakıldığında ise, en yüksek ortalamanın “Huysuz bir insanımdır.” ters sorusuyla verilen ifadede olduğu görülmektedir. Bu ifadenin ortalamasının yüksek olmasının, avukatların çevrelerine uyumlu bireyler olmaya özen gösterdiklerinin ifadesi olduğu düşünülebilir.

Tablo 12’de, katılımcıların Genel Ruh Durumu alt boyutuna yönelik algılarının aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların Genel Ruh Durumu Alt Boyutuna Yönelik Algıları

Genel Ruh Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
Hayattan zevk almıyorum.	207	3,9275	1,14890
Gülümsemek benim için zordur.	207	4,2126	0,96705
Hayatımdan memnunum.	207	3,8744	1,01143
Hafta sonlarını ve tatilleri severim.	207	4,2029	0,96411
Kendimi çok sık kötü hissederim.	207	3,5604	1,09499
Benimle birlikte olmak eğlencelidir.	207	3,9130	0,93069
Oldukça neşeli bir insanımdır.	207	3,8986	0,90540
Zaman zaman ortaya çıkan tersliklere rağmen, genellikle işlerin düzeleceğine inanırım.	207	3,9565	0,91537
Genellikle en iyisini ümit ederim.	207	3,9275	0,97022
Yeni bir şeylere başlamadan önce genellikle başarısız olacağım hissine kapılırım.	207	3,8841	1,02213
Çok zor durumların üstesinden geleceğime inanıyorum.	207	3,9227	0,91578
İşler gittikçe zorlaşsa da genellikle devam etmek için motivasyonum vardır.	207	3,9469	0,86579
Genel Ruh Durumu	207	3,9356	0,62696

Genel Ruh Durumu alt boyutuna ilişkin Tablo 12’de görüldüğü üzere, bu boyutun ortalaması, $\bar{X}=3,9356$ olarak yüksek bir düzeydedir. Bu durum, avukatların genel ruh durumu alt boyutu açısından, yüksek olarak nitelendirilebilecek bir düzeyde duygusal zekâya sahip olduklarını göstermektedir. İfadelere bakıldığında ise, en yüksek ortalamanın “Hafta sonlarını ve tatilleri severim.” sorusuyla verilen ifadede olduğu görülmektedir. Bu ifadenin ortalamasının yüksek olmasının, avukatların oldukça yoğun bir çalışma temposu içerisinde bulunmalarına bağlı olarak hafta sonlarına ve tatillere verdikleri önemin bir neticesi olduğu ifade edilebilir.

Tablo 13'te, katılımcıların Duygusal Zekâya Yönelik Algılarının aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların Duygusal Zekâya Yönelik Algıları

	N	Ortalama	Standart Sapma
DUYGUSAL ZEKÂ	207	3,8047	1,14890

Katılımcıların duygusal zekâya yönelik algılarına ilişkin Tablo 13'te görüldüğü üzere, katılımcıların duygusal zekâya yönelik algılarının ortalaması, 3,8047 olarak yüksek bir düzeydedir. Bu durum, araştırmaya katılan avukatların, duygusal zekâya yönelik algılarının yüksek olarak nitelendirilebilecek seviyede olduğunu göstermektedir. Duygusal zekânın alt boyutlarına ilişkin tablolarda da görüldüğü üzere, katılımcıların kişilerarası beceriler alt boyutunda "4,0918" seviyesi ile en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların en düşük ortalamaya sahip oldukları alt boyut ise, "3,4601" ortalama ile uyumluluk alt boyutunda görülmektedir. Söz konusu ortalama dahi, orta seviyenin üstünde bir ortalama olarak dikkat çekmektedir. Neticede araştırmaya katılan avukatların duygusal zekâya yönelik algılarının genel olarak yüksek olarak nitelendirilebilecek seviyede olduğu görülmektedir.

Duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutlarına yönelik katılımcıların algılarının gösterildiği tablolardan hareketle, bazı değerlendirmelerde bulunulması mümkündür. Katılımcıların duygusal zekânın alt boyutlarına yönelik algılarının ortalamaları şu şekildedir;

- Kişisel Beceriler: 3,9115
- Kişiler arası Beceriler: 4,0918
- Stresle Başa Çıkma: 3,6245
- Uyumluluk: 3,4601
- Genel Ruh Durumu: 3,9356

Katılımcıların duygusal zekâya yönelik algılarının ortalamaları şu şekildedir;

- Duygusal Zekâ: 3,8047**

Duygusal zekâya ilişkin ortalamaların, alt boyutlar açısından nispeten yüksek olduğu ifade edilebilir. Ancak bu noktada stresle başa çıkma ve uyumluluk alt boyutlarının orta seviye olmasına rağmen, yüksek seviyeye çok yakın düzeyde olduğu da ifade edilebilir. Bu açıdan söz konusu ortalamaların, düşük, orta ve yüksek olmak üzere üçe ayrılması mümkündür. Ortalamaların üç ayrı düzeye hangi aralıklarla sınıflandırılacağı, Tablo 14'te görülmektedir.

Tablo 14: Duygusal Zekâ Algı Ortalamalarının Sınıflandırılması

Ortalama	Seviye
1,00-2,33	Düşük
2,34-3,66	Orta
3,67-5,00	Yüksek

Tablo 14'te görüldüğü üzere, ortalamanın (1,00-2,33) aralığında olması durumunda, düşük duygusal zekâ, ortalamanın (2,34-3,66) aralığında olması durumunda, orta duygusal zekâ ve ortalamanın (3,67-5,00) aralığında olması durumunda ise yüksek seviyede duygusal zekâ görüldüğünün ifade edilmesi mümkündür. Katılımcıların, duygusal zekâ seviyelerinin (3,67-5,00) yüksek olduğu, duygusal zekânın alt boyutlarına bakıldığında ise kişisel beceriler, kişiler arası beceriler ve genel ruh durumu alt boyutlarının (3,67-5,00) yüksek seviyede oldukları, stresle başa çıkma ve uyumluluk alt boyutlarının ise (2,34-3,66) orta seviyede olduğu, ancak yüksek seviyeye (3,67-5,00) çok yakın olduğu ifade edilebilir.

Tablo 15'te, katılımcıların sorulara samimiyetle cevap verip vermediklerini ölçen 88. ifadeye yer verilmiştir.

Tablo 15: Katılımcıların Cevaplarına İlişkin Samimiyet Beyanları

	N	Ortalama	Standart Sapma
Yukarıdaki ifadelere samimi bir şekilde cevap verdim.	207	4,4783	0,92865

Tablo 15'te görüldüğü üzere, katılımcılar ilgili ifadeye, $\bar{X}=4,4783$ ortalaması ile cevap vermişlerdir. Bu ortalamanın, araştırmanın güvenilirliğini artıran bir husus olduğu ifade edilebilir. Tablo 16'da ise katılımcıların "İş Stresine" yönelik algılarının aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına yer verilmiştir.

Tablo 16: Katılımcıların İş Stresine Yönelik Algıları

	N	Ortalama	Standart Sapma
İŞ STRESİ	207	3,5097	0,55000

Tablo 16'da, katılımcıların iş stresine yönelik algılarının ortalaması, 3,5097 olarak görülmektedir. Aktaş (2001: 34) iş stresi seviyesinin ölçülmesinde, araştırmada kullanılan iş stresi ölçeğinde bulunan ifadeler verilen cevapların toplam puanının, 12'den küçük olması durumunda düşük stres, 12-30 aralığında olması durumunda orta stres ve 30'dan yüksek olması durumunda ise yüksek stres bulunduğu ifade edilebileceği belirtilmiştir. Araştırmaya katılan avukatların iş stresine ilişkin ortalamalarının 5 üzerinden 3,5097 olduğu ve 5'li Likert ölçeğinde 10 sorudan toplam 50 puan alınabileceği göz önüne alındığında, $10 \times 3,5097 = 35,097$ hesaplamasının yapılması mümkündür. Bu durumda araştırmaya katılan avukatlarda yüksek seviyede iş stresinin görüldüğü ifade edilebilir.

2.3.2. Duygusal Zekâ ve İş Stresi İlişkinine Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, duygusal zekâ ve duygusal zekânın alt boyutları olan kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, stresle başa çıkma, uyumluluk ve genel ruh durumu ile iş stresi arasındaki ilişki araştırılacaktır.

Kavramlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi noktasında, uygun analiz türünün belirlenmesi önem arz etmektedir. Uygun analiz türünün belirlenebilmesi için verilerin türü belirlenmelidir. Bu açıdan analiz yöntemleri, verilerin özellikleri açısından iki temel gruba ayrılmaktadır.

Söz konusu gruplarda yer alan temel analiz yöntemleri ise aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Eymen, 2007: 87):

•Parametrik veriler için kullanılan analiz yöntemleri; Varyans Analizi, T-Testi, Pearson Korelasyonu.

•Parametrik olmayan veriler için kullanılan analiz yöntemleri; Ki-Kare Testleri, Spearman Korelasyonu.

Bu aşamada verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı ve verilerin normal dağılıp dağılmadığı belirlenmelidir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu, Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi kullanılarak belirlenmektedir. Yapılan analiz sonuçlarında verilerin normal dağıldığı görülmüş, bu açıdan çalışmadaki verilerin parametrik olduğu anlaşılmıştır.

Parametrik verilerle, iki farklı değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında bilgi edinebilmek için Korelasyon analizi kullanılmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan, Pearson Correlation ifadesinin karşısındaki değer “r” ile ifade edilmekte ve “- 1 ile + 1” arasında bir değer almaktadır. Bu noktada ilişkinin yönünü “r” nin işareti ve derecesini de katsayının büyüklüğü belirlemektedir. Burada yer alan eksi değerler bir değişken artmaktayken diğerinin azaldığını, artı değerler ise her iki değişkenin aldığı değerlerin birlikte artış ve azalış gösterdiğini ifade etmektedir (Eymen, 2007: 99-100).

Söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17: Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1. Duygusal Zekâ	3,8047	1,14890	1						
2. Kişisel Beceriler	3,9115	0,42930	0,778**	1					
3. Kişiler arası Beceriler	4,0918	0,53675	0,823**	0,673**	1				
4. Stresle Başa Çıkma	3,6245	0,44775	0,744**	0,484**	0,558**	1			
5. Uyumluluk	3,4601	0,60545	0,693**	0,348**	0,460**	0,460**	1		
6. Genel Ruh Durumu	3,9356	0,62696	0,841**	0,609**	0,472**	0,454**	,434**	1	
7. İş Stresi	3,5097	0,55000	0,356**	0,262**	0,455**	0,257**	0,119**	0,300**	1

(2-Tailed) p<0.01

Çalışmada duygusal zekâ ile iş stresi arasında ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş stresi arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını anlayabilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 17’de gösterilen korelasyon analizi incelendiğinde, duygusal zekâ ile iş stresi arasında, ayrıca duygusal zekânın alt boyutları ile iş stresi arasında 0,99 önem düzeyinde bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Tablodaki “r” değerlerinin tümü pozitif yönlüdür. Burada yer alan değerlerin pozitif yönlü olması, her iki değişkenin aldığı değerlerin birlikte artış ve azalış gösterdiğini ifade etmektedir. Buradaki değerlerin “1”e yakın değerler alması, ilişkinin o derecede güçlü olduğunu göstermektedir. Bu noktada söz konusu değerlerin “zayıf (0,000-0,333)”, “orta (0,334-0,666)” ve “yüksek (0,667-1,000)” olmak üzere üç sınıf içerisinde incelenmesi mümkündür.

Tablo 17’de görüldüğü üzere, duygusal zekâ ile iş stresi arasında ($p<0,01$, $r=356$) orta derecede ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur. Buradan çıkan sonuca göre, bireylerin duygusal zekâ seviyelerinde meydana gelen artışın, iş stresi seviyesinde de orta seviyede bir ilişki içerisinde artışa neden olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın alt boyutlarından olan kişisel beceriler boyutu ile iş stresi arasındaki ilişki incelendiğinde, ($p<0,01$, $r=262$) zayıf derecede pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın bir diğer alt boyutu olan kişiler arası beceriler ile iş stresi arasındaki ilişkiye bakıldığında ($p<0,01$, $r=455$) adı geçen alt boyut ile değişken arasında orta derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın alt boyutlarından olan stresle başa çıkma boyutu ile iş stresi arasında ($p<0,01$, $r=257$), uyumluluk boyutu ile iş stresi arasında ($p<0,01$, $r=119$) ve genel ruh durumu ile iş stresi arasında ($p<0,01$, $r=300$), zayıf derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sonuç olarak duygusal zekâ ile iş stresi arasındaki anlamlı ilişki ve duygusal zekânın alt boyutları ile iş stresi arasındaki anlamlı ilişki, ölçeğin güvenilirliğini desteklemektedir. Öte yandan kişilerin duygusal zekâ düzeylerinde görülen farklılığın, iş stresi düzeylerinde farklılığa neden olduğu görülmekte ve yine duygusal zekânın alt boyutlarına bakıldığında, bu boyutlarla iş stresi arasında aynı ilişki gözlemlenmektedir.

2.3.3. Demografik Özelliklere Göre Duygusal Zekâ ve İş Stresi Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki tecrübe gibi demografik özelliklere göre avukatlık meslek mensuplarının duygusal zekâ ve iş stresi düzeylerinin istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenecektir.

Verilerin normal dağılıma uygun olması durumunda iki değişken arasında istatistiki açıdan farklılık olup olmadığı, t-testi uygulaması vasıtasıyla tespit edilebilmektedir (Eymen, 2007: 109). Araştırma kapsamında elde edilen verilerle yapılan normallik testi sonucunda verilerin normal dağılıma uygun olduğu anlaşılmış ve t-testi uygulaması vasıtasıyla istatistiki farklılık bulunup bulunmadığı tespit edilmiştir. Tablo 18’de cinsiyete göre duygusal zekâ ve iş stresi açısından farklılık bulunup bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 18: Cinsiyete Göre Duygusal Zekâ ve İş Stresi Farklılıkları

	Cinsiyet	N	Ortalama	P
İş Stresi	Erkek	115	3,4580	0,131
	Kadın	92	3,5743	
Duygusal Zekâ	Erkek	115	3,8796	0,003
	Kadın	92	3,7110	

Tablo incelenecek olursa P (Anlamlılık) sütunundaki değerin, iş stresi açısından 0,131, duygusal zekâ açısından ise 0,003 olduğu görülmektedir. Söz konusu değere iş stresi açısından bakıldığında 0,131 değerinin, 0,05'ten büyük olması sebebiyle cinsiyet ile iş stresi arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Duygusal zekâ açısından bakıldığında ise 0,003 değerinin, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, cinsiyet ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Cinsiyete göre duygusal zekâ ve iş stresi farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları ve ortalama değerler birlikte değerlendirilecek olursa, iş stresi açısından erkeklerde iş stresi ortalamasının nispeten kadınlardan daha düşük seviyede olduğu, bununla birlikte duygusal zekâ ortalamasının ise nispeten kadınlardan yüksek seviyede olduğu görülmekte ancak nitelendirme açısından her iki cinsiyet açısından yüksek iş stresi ve yüksek seviyede duygusal zekâ anlaşılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yalnızca duygusal zekâ açısından erkeklerde ortalamasının nispeten yüksek olması nedeniyle anlamlı bir farklılık gözlemlendiğinin ifade edilmesi mümkündür.

Tablo 19'da katılımcıların yaşlarına göre duygusal zekâ ve iş stresi açısından farklılık bulunup bulunmadığı görülmektedir. Bu noktada araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu, 30 yaşın altındaki kişiler oluşturduğundan, 30 yaşın altındakiler ve 30 yaşın üzerindeki olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmek suretiyle analizde bulunulmuştur.

Tablo 19: Yaş Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Stresi Farklılıkları

	Yaş	N	Ortalama	P
İş Stresi	31 yaş ve üstü	49	3,5340	0,724
	30 yaş ve altı	158	3,5021	
Duygusal Zekâ	31 yaş ve üstü	49	3,9263	0,017
	30 yaş ve altı	158	3,7670	

Tablo incelenecek olursa P (Anlamlılık) sütunundaki değerin, iş stresi açısından 0,724, duygusal zekâ açısından ise 0,017 olduğu görülmektedir. Söz konusu değere iş stresi açısından bakıldığında 0,724 değerinin, 0,05'ten büyük olması sebebiyle yaş değişkeni ile iş stresi arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Duygusal zekâ açısından bakıldığında ise 0,017 değerinin, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, yaş değişkeni ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Yaş değişkenine göre duygusal zekâ ve iş stresi farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları ve ortalama değerler birlikte değerlendirilecek olursa, iş stresi açısından 31 yaş ve üzerindeki kişilerde iş stresi ortalamasının nispeten 30 yaş ve altındaki kişilerden daha yüksek seviyede olduğu, bununla birlikte duygusal zekâ ortalamasının ise nispeten 31 yaş ve altındaki kişilerden yüksek seviyede olduğu görülmekte ancak nitelendirme açısından her iki yaş grubu açısından yüksek iş stresi ve yüksek seviyede duygusal zekâ görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yalnızca duygusal zekâ açısından 31 yaş ve üzerindeki kişilerde ortalamasının nispeten yüksek olması nedeniyle anlamlı bir farklılık gözlemlendiğinin ifade edilmesi mümkündür. Bu durumun da yaşla birlikte duygusal zekânın da gelişim gösterebileceği şeklinde yorumlanması ve duygusal zekânın gelişebilmesi noktasında fikir veren bir ölçüt olduğu düşünülebilir.

Tablo 20’de katılımcıların medeni haline göre duygusal zekâ ve iş stresi açısından farklılık bulunup bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 20: Medeni Hal Değişkenine Göre Duygusal Zekâ ve İş Stresi Farklılıkları

	Medeni Hal	N	Ortalama	P
İş Stresi	Evli	51	3,4739	0,593
	Bekâr	156	3,5214	
Duygusal Zekâ	Evli	51	3,8732	0,171
	Bekâr	156	3,7823	

Tablo 20 incelenecek olursa P (Anlamlılık) sütunundaki değer, iş stresi açısından 0,593, duygusal zekâ açısından ise 0,171 olduğu görülmektedir. Söz konusu değere iş stresi açısından bakıldığında 0,593 değerinin, 0,05’ten büyük olması sebebiyle medeni hal değişkeni ile iş stresi arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Duygusal zekâ açısından bakıldığında da 0,171 değerinin, 0,05’ten büyük olması sebebiyle, medeni hal değişkeni ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin de $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Medeni hal değişkenine göre duygusal zekâ ve iş stresi farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları ve ortalama değerler birlikte değerlendirilecek olursa, iş stresi açısından evli kişilerde iş stresi ortalamasının nispeten bekâr kişilerden daha düşük seviyede olduğu, bununla birlikte duygusal zekâ ortalamasının ise nispeten bekâr kişilerden yüksek seviyede olduğu görülmekte ancak nitelendirme açısından her iki yaş grubu açısından yüksek iş stresi ve yüksek seviyede duygusal zekâ görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, duygusal zekâ açısından evli bireylerde, bekâr bireylerden daha yüksek ortalama görülmesinin, bununla birlikte iş stresi seviyesinin de bekâr bireylerden daha düşük olmasının, ortalama bağlamında medeni hal açısından küçük bir farklılığa sebep olduğunu gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 21’de katılımcıların mesleki tecrübelerine göre duygusal zekâ ve iş stresi açısından farklılık bulunup bulunmadığı görülmektedir. Bu noktada araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu, 0-5 yıl aralığında tecrübeye sahip kişiler oluşturduğundan, 0-5 yıl ve 6 yıl ve üzerindeki olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmek suretiyle analizde bulunulmuştur.

Tablo 21: Mesleki Tecrübeye Göre Duygusal Zekâ ve İş Stresi Farklılıkları

	Mesleki Tecrübe	N	Ortalama	P
İş Stresi	0-5 Yıl	44	3,5379	0,702
	6 Yıl ve Üzeri	163	3,5020	
Duygusal Zekâ	0-5 Yıl	44	3,9397	0,028
	6 Yıl ve Üzeri	163	3,7682	

Tablo incelenecek olursa P (Anlamlılık) sütunundaki değer, iş stresi açısından 0,702, duygusal zekâ açısından ise 0,028 olduğu görülmektedir. Söz konusu değere iş stresi açısından bakıldığında 0,702 değerinin, 0,05'ten büyük olması sebebiyle mesleki tecrübe değişkeni ile iş stresi arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Duygusal zekâ açısından bakıldığında ise 0,028 değerinin, 0,05'ten küçük olması sebebiyle, mesleki tecrübe değişkeni ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Mesleki tecrübe değişkenine göre duygusal zekâ ve iş stresi farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları ve ortalama değerler birlikte değerlendirilecek olursa, iş stresi açısından 6 yıl ve üzeri tecrübesi bulunan kişilerde iş stresi ortalamasının nispeten 0-5 yıl tecrübesi bulunan kişilerden daha yüksek seviyede olduğu, bununla birlikte duygusal zekâ ortalamasının ise nispeten 0-5 yıl tecrübesi bulunan kişilerden yüksek seviyede olduğu görülmekte ancak nitelendirme açısından her iki yaş grubu açısından yüksek seviyede iş stresi ve duygusal zekâ görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, yalnızca duygusal zekâ açısından 6 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip kişilerde ortalamasının nispeten yüksek olması nedeniyle anlamlı bir farklılık gözlemlendiğinin ifade edilmesi mümkündür. Bu durumun da mesleki tecrübe kazanıldıktan sonra duygusal zekânın da gelişim gösterebileceği şeklinde yorumlanması ve duygusal zekânın gelişebilmesi noktasında fikir veren bir ölçüt olduğu düşünülebilir.

Tablo 22'de katılımcıların eğitim durumuna göre duygusal zekâ ve iş stresi açısından farklılık bulunup bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 22: Eğitim Durumuna Göre Duygusal Zekâ ve İş Stresi Farklılıkları

	Cinsiyet	N	Ortalama	P
İş Stresi	Lisans	193	3,5225	0,215
	Lisansüstü	14	3,3333	
Duygusal Zekâ	Lisans	193	3,8117	0,360
	Lisansüstü	14	3,7074	

Tablo incelenecek olursa P (Anlamlılık) sütunundaki değer, iş stresi açısından 0,215, duygusal zekâ açısından ise 0,360 olduğu görülmektedir. Söz konusu değere iş stresi açısından bakıldığında 0,215 değerinin, 0,05'ten büyük olması sebebiyle eğitim durumu değişkeni ile iş stresi arasındaki ilişkinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Duygusal zekâ açısından bakıldığında da 0,360 değerinin, 0,05'ten büyük olması sebebiyle, eğitim durumu değişkeni ile duygusal zekâ arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Eğitim durumu değişkenine göre duygusal zekâ ve iş stresi farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları ve ortalama değerler birlikte değerlendirilecek olursa, iş stresi açısından lisansüstü eğitim mezunu kişilerde iş stresi ortalamasının nispeten lisans eğitim mezunu kişilerden daha düşük seviyede olduğu, bununla birlikte duygusal zekâ ortalamasının ise nispeten lisans mezunu kişilerde yüksek seviyede olduğu görülmekte ancak nitelendirme açısından her iki eğitim düzeyi açısından yüksek iş stresi ve yüksek seviyede duygusal zekâ görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, lisans eğitim düzeyinde mezun olan kişilerin ortalama duygusal zekâ seviyelerinin lisansüstü eğitim mezunu kişilerden nispeten yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum beklenin aksine bir durum olarak ifade edilebilir. Öyle ki eğitim seviyesi yükseldikçe duygusal zekâ ortalamasının da yükselmesi beklenebilen bir durumdur. Öte yandan lisansüstü eğitim mezunu kişilerde görülen iş stresi ortalama seviyesinin lisans eğitim mezunlarında görülen ortalama iş stresi düzeyinden nispi olarak düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bu duruma bağlı olarak lisansüstü eğitim mezunu kişilerin stresle mücadele konusunda daha başarılı bireyler olabileceği ifade edilebilir.

2.3.4. Duygusal Zekânın İş Stresi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bulgular

Korelasyon analizi ile duygusal zekâ yeteneği ve iş stresi arasındaki ilişkinin varlığı ve kuvveti tespit edildikten sonra, bu ilişkinin yönünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizine ihtiyaç duyulmaktadır. Regresyon analizinde iş stresi bağımlı değişken ve duygusal zekânın “kişisel beceriler”, “kişiler arası beceriler”, “uyumluluk”, “stresle başa çıkma”, “genel ruh durumu” alt boyutları ve “duygusal zekâ toplamı” bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır. Regresyon analizi uygulanırken, bağımsız değişken olan duygusal zekânın hem 5 boyutunu kapsayacak şekilde hem de her bir boyut için ayrı regresyon analizi uygulanacaktır. Böylece, bağımsız değişkenlerin her boyuttaki etkisi karşılaştırılacaktır.

H₂ hipotezinin test edildiği Tablo 23’te iş stresinin bağımlı değişken, duygusal zekânın alt boyutlarından olan kişisel beceriler alt boyutunun ise bağımsız değişken olarak belirlendiği regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 23: Kişisel Beceriler Alt Boyutunun İş Stresine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken		
İş Stresi	Kişisel Beceriler		
	B	t	P
	0,262	3,882	0,000
R ²	0,068		
Düzeltilmiş R ²	0,064		
F	15,071		

İş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve aynı doğrultuda kişisel beceriler alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği Tablo 23’te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin toplam varyansının %7’sini (R²=,068) kişisel beceriler alt boyutu açıklamaktadır.

P değerine bakıldığında da söz konusu değer (P=0,000) $p < 0,01$ olması nedeni ile **H₂** hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Kişisel beceriler alt boyutunun iş stresini düşük seviyede etkilediği anlaşılmaktadır.

H₃ hipotezinin test edildiği Tablo 24'te iş stresinin bağımlı değişken, duygusal zekânın alt boyutlarından olan kişiler arası beceriler alt boyutunun ise bağımsız değişken olarak belirlendiği regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 24: Kişiler arası Beceriler Alt Boyutu ile İş Stresine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken		
	Kişiler arası Beceriler		
İş Stresi	B	t	P
		0,455	7,321
R ²	0,207		
Düzeltilmiş R ²	0,203		
F	53,602		

İş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve aynı doğrultuda kişiler arası beceriler alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği Tablo 24'te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin toplam varyansının %21'ini ($R^2=,207$) kişiler arası beceriler alt boyutu açıklamaktadır. P değerine bakıldığında da söz konusu değer (P=0,000) $p < 0,01$ olması nedeni ile **H₃** hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Kişilerarası beceriler alt boyutunun iş stresini düşük seviyede etkilediği anlaşılmaktadır.

H₄ hipotezinin test edildiği Tablo 25'te iş stresinin bağımlı değişken, duygusal zekânın alt boyutlarından olan stresle başa çıkma alt boyutunun ise bağımsız değişken olarak görüldüğü regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 25: Stresle Başa Çıkma Alt Boyutu ile İş Stresine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken		
	Stresle Başa Çıkma		
İş Stresi	B	t	P
		0,257	3,801
R ²	0,066		
Düzeltilmiş R ²	0,061		
F	14,451		

İş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve aynı doğrultuda stresle başa çıkma alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği Tablo 25'te gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin toplam varyansının %7'sini ($R^2=,066$) stresle başa çıkma alt boyutu açıklamaktadır. P değerine bakıldığında da söz konusu değer (P=0,000) $p < 0,01$ olması nedeni ile **H₄** hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Stresle başa çıkma alt boyutunun iş stresini düşük seviyede etkilediği anlaşılmaktadır.

H₅ hipotezinin test edildiği Tablo 26’da iş stresinin bağımlı değişken, duygusal zekânın alt boyutlarından olan uyumluluk alt boyutunun ise bağımsız değişken olarak görüldüğü regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 26: Uyumluluk Alt Boyutu ile İş Stresine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken		
İş Stresi	Uyumluluk		
	B	t	P
	0,119	1,712	0,000
R ²	0,014		
Düzeltilmiş R ²	0,009		
F	2,931		

İş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve aynı doğrultuda uyumluluk alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği Tablo 26’da gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin toplam varyansının %1.4’ünü ($R^2=,014$) uyumluluk alt boyutu açıklamaktadır. P değerine bakıldığında da söz konusu değer ($P=0,000$) $p < 0,01$ olması nedeni ile **H₅** hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Uyumluluk alt boyutunun iş stresini düşük seviyede etkilediği anlaşılmaktadır.

H₆ hipotezinin test edildiği Tablo 27’de ise iş stresinin bağımlı değişken, duygusal zekânın alt boyutlarından olan genel ruh durumu alt boyutunun ise bağımsız değişken olarak görüldüğü regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 27: Genel Ruh Durumu Alt Boyutu ile İş Stresine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken		
İş Stresi	Genel Ruh Durumu		
	B	t	P
	0,300	4,496	0,000
R ²	0,090		
Düzeltilmiş R ²	0,085		
F	20,215		

İş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve aynı doğrultuda genel ruh durumu alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği Tablo 27’de gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin toplam varyansının %9’ünü ($R^2=,090$) genel ruh durumu alt boyutu açıklamaktadır. P değerine bakıldığında da söz konusu değer ($P=0,000$) $p < 0,01$ olması nedeni ile **H₆** hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Genel ruh durumu alt boyutunun iş stresini düşük seviyede etkilediği anlaşılmaktadır.

Duygusal zekânın alt boyutlarının iş stresine etkisine ilişkin tablolardan hareketle, duygusal zekânın alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini genel olarak özetleyecek olursak; Kişisel Beceriler: ($R^2=,068$) %7, Kişiler arası Beceriler: ($R^2=,207$) %21, Stresle Başa Çıkma: ($R^2=,066$) %7, Uyumluluk: ($R^2=,014$) %1.5 ve Genel Ruh Durumu: ($R^2=,090$) %9 oranları ile iş stresi üzerinde etkili olmaktadır. Bu noktadan hareketle H_1 hipotezinin test edildiği, iş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve bununla birlikte duygusal zekânın tüm alt boyutlarıyla birlikte bağımsız değişken olarak kabul edildiği, duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinin araştırıldığı analiz sonuçları ise Tablo 28’de görülmektedir.

Tablo 28: Duygusal Zekâ Boyutu ile İş Stresine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken		
İş Stresi	Duygusal Zekâ		
	B	t	P
	0,356	5,449	0,000
R^2	0,127		
Düzeltilmiş R^2	0,122		
F	29,696		

İş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve aynı doğrultuda duygusal zekânın bağımsız değişken olarak kabul edildiği Tablo 28’de gösterilen regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin toplam varyansının %13’ünü ($R^2=,127$) duygusal zekâ açıklamaktadır. P değerine bakıldığında da söz konusu değer ($P=0,000$) $p < 0,01$ olması nedeni ile H_1 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Duygusal zekânın iş stresini etkilediği anlaşılmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Avukatlık mesleği, tarihi kökenleri çok eski dönemlere kadar gidebilen, adaletin tesisi sürecinde büyük önem arz eden bir meslek olarak görülmektedir. Avukatlık meslek mensupları, hukuki ilişkilerin düzenlenmesinde, çeşitli hukuki problem ve uyuşmazlıkların hak ve adalete uygun olacak şekilde çözümlenmesi noktasında aktif görev ve sorumluluklar alan, hak ve menfaatlerinin korunması noktasında vatandaşlara yardımcı olan bireylerdir.

Avukatlar görevlerini icra ederken, karşılaştıkları hukuki ihtilaflar çok geniş kapsamlı alanlara ilişkin uyuşmazlıklar içerebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında örneğin ceza hukuku, aile hukuku, iş hukuku gibi alanlara ilişkin olarak üstlenilen görevler, avukatlık meslek mensuplarının yoğun bir duygusal sürecin içerisinden geçmelerine sebep olabilmektedir. Bu durumlara örnek olması açısından, ceza hukuku alanında mağdur durumda bulunan bir çocuğun savunulması sırasında, aile hukukuna ilişkin boşanma davalarında veya iş hukuku alanında ücret vb. alacakları ödenmediğinden mağdur işçilerin savunulması sırasında yaşanan duygusal yoğunluk artabilmekte ve aynı şekilde yaşanan iş stres seviyesi de yükselebilmektedir. Ayrıca icra hukuku alanında icraya ilişkin işlemler sırasında, taşınırın haczi vb. durumlarda yaşanan duygusal yoğunluk artabilmektedir.

Duygusal zekâ kavramı, bilişsel zekâdan farklı bir kavram olarak özellikle son dönemlerde araştırmalara sıklıkla konu olan bir kavramdır. Araştırmalarda duygusal zekânın önem arz eden yönleri ve çeşitli kavramlarla duygusal zekânın ne derecede ilişkili olduğu veya duygusal zekânın hangi kavramlar üzerinde ne gibi etkilerinin olabileceği hususunda araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir.

Günümüzde araştırmalara sıklıkla konu olan bir diğer kavramsa, “iş stresi” kavramıdır. Günümüz dünyasının en önemli problemlerinden birisi olarak görülen stres, bireylerin hayatlarında birçok olumsuz etkiye neden olabilmektedir. Stres kavramı, günümüzde hemen her alanda olduğu gibi iş hayatı içerisinde de önemli etki mekanizmalarına sahip bulunmaktadır.

Literatürdeki araştırmalara bakıldığında, duygusal zekâ ile iş stresi arasında ilişki bulunduğu yönelik çeşitli çalışmaların bulunduğu, duygusal zekânın iş stresi üzerinde etkili olan önemli faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir. Bu kapsamda stresle mücadelenin önemine değinildiği gözlemlenmektedir. Öyle ki araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin iş stresiyle mücadelede daha başarılı olabilecekleri, duygusal zekâ düzeyi düşük olan bireylerin ise iş stresiyle mücadelede nispi olarak daha az başarılı olabilecekleri anlaşılmaktadır.

Çalışma kapsamında avukatlık meslek mensuplarının mesleki başarıları açısından önemli bir kavram olan duygusal zekânın, iş stresi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın kapsamını, Erzurum Barosu’na kayıtlı avukatlık meslek mensupları oluşturmuştur. Literatürdeki çeşitli çalışmalar da göz önüne alınmak suretiyle altı hipotez geliştirilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, duygusal zekâ ile iş stresi arasında ($p<0,01$, $r=356$) orta derecede ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin mevcut olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, bireylerin duygusal zekâ seviyelerinde meydana gelen artışın, iş stresi seviyesinde de orta seviyede bir ilişki içerisinde artışa neden olduğu ifade edilebilir. Duygusal zekânın alt boyutlarından olan kişisel beceriler boyutu ile iş stresi arasındaki ilişki incelendiğinde, ($p<0,01$, $r=262$) zayıf derecede pozitif yönlü bir ilişki olduğu, kişiler arası beceriler ile iş stresi arasındaki ilişkiye bakıldığında ($p<0,01$, $r=455$) adı geçen alt boyut ile değişken arasında orta derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Duygusal zekânın alt boyutlarından bir diğeri de stresle başa çıkma boyutu olup, bu iki boyut arasında incelenen ilişki düzeyi ($p<0,01$, $r=257$) zayıf derecede olmakla birlikte pozitif yönlü anlamlı bir ilişki mevcuttur. Duygusal zekânın alt boyutlarından olan uyumluluk boyutu ile iş stresi arasında ($p<0,01$, $r=119$) ve genel ruh durumu ile iş stresi arasında ($p<0,01$, $r=300$), zayıf derecede pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisine yönelik bulgular incelendiğinde, iş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği; kişisel beceriler alt boyutunun ise bağımsız değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçlarına göre kişisel beceriler alt boyutunun iş stresini olumlu yönde etkilediği (%7) ortaya çıkmıştır. Kişiler arası beceriler alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçlarına göre kişiler arası beceriler alt boyutunun iş stresini olumlu yönde etkilediği (%21) görülmüştür.

Stresle başa çıkma alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçlarına göre stresle başa çıkma alt boyutunun iş stresini olumlu yönde etkilediği (%7), uyumluluk alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçlarına göre uyumluluk alt boyutunun iş stresini olumlu yönde etkilediği (%1.4) anlaşılmıştır. Genel ruh durumu alt boyutunun bağımsız değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçlarına göre de genel ruh durumu alt boyutunun iş stresini olumlu yönde etkilediği (%9) görülmüştür.

Duygusal zekânın alt boyutlarının iş stresine etkisine ilişkin sonuçlardan anlaşıldığı üzere duygusal zekânın alt boyutlarının tümünün iş stresi üzerinde etkisinin bulunduğu görülmektedir. Son olarak, iş stresinin bağımlı değişken olarak kabul edildiği ve bununla birlikte duygusal zekânın tüm alt boyutlarıyla birlikte bağımsız değişken olarak kabul edildiği, duygusal zekânın iş stresi üzerindeki etkisinin araştırıldığı regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin toplam varyansının %13'ünü ($R^2=,127$) duygusal zekâ açıklamakta olduğu, P değerine bakıldığında da söz konusu değerin ($P=0,000$) $p < 0,01$ olması nedeni ile duygusal zekânın iş stresini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Analiz sonuçları araştırmada yer alan altı hipotezin tamamını desteklemiştir. Söz konusu hipotezlere bakıldığında duygusal zekânın iş stresini olumlu yönde etkilediği, aynı şekilde duygusal zekânın alt boyutlarının da iş stresini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. İlgili hipotezler ışığında kişilerin duygusal zekâ düzeylerinin iş stresi düzeylerini etkilediğinin ifade edilmesi mümkündür. Söz konusu sonuçlar ve literatürdeki bilgiler göz önüne alınarak birtakım önerilerde bulunulması mümkündür:

- Avukatlık mesleğinde duygusal zekânın önemli olduğu görülmektedir. Bu noktada Bar-On tarafından öne sürülen duygusal zekâ tanımının iyi anlaşılması ve alt boyutları açısından çeşitli tedbirlerin alınması, mesleki başarıyı artırıcı bir faktör olabilir.

- Avukatların bireysel stres faktörlerinden kaynaklanan problemlerini tespit etmeleri ve bu sorunları gidermek için tedbirler almaları gerekmektedir. Bu sorunlara örnek olarak, çalışma ofisi içerisinde ergonomik birtakım problemlerin bulunması, ofis düzenindeki eksiklikler, dosyalama sistemi hataları, teknolojik imkânların değerlendirilememesi, çalışma saatlerindeki düzensizlikler, etkin zaman yönetiminin bulunmaması vb. örnekler verilebilir.

- Avukatların görevlerinin icrası sırasında empati ve iletişim becerilerini sıklıkla kullanmaları nedeniyle, özellikle bu becerilerini geliştirmeleri önem arz etmektedir. Bununla birlikte aşırı derecede empati kurmanın zararlı sonuçlarının olabileceği de ihmal edilmemelidir.

- İş stresine ilişkin literatürdeki bilgiler dikkate alındığında, iş stresi seviyesinin kontrol altında tutulması kaydıyla orta seviyeye yakın bir noktada olmasının verimlilik açısından faydalı olabileceği düşünülmektedir.

- İş stresiyle mücadele edilebilmesi için bireysel açıdan çeşitli tedbirler alınabilir. Bunlar arasında etkin zaman yönetiminin uygulanması önemli bir faktördür. Bununla birlikte, işlerin durumuna göre kısa süreli molalar verilmesi, basit egzersizlerin yapılması, spor, yürüyüş, vb. aktivitelerde bulunması iş stresini azaltıcı etkide bulunabilmektedir. Ayrıca sosyal aktiviteler ve hafta sonu tatilleri iş stresini azaltabilmektedir.

Nitekim araştırma kapsamında avukatlara yöneltilen “hafta sonlarını ve tatilleri severim” ifadesine verilen yanıtların ortalamasının da çok yüksek olduğu görülmüştür. Bu açıdan da baroların avukatlara yönelik sosyal aktiviteler düzenlemeleri faydalı olabilir.

•Çalışmada duygusal zeka ve iş stresi kavramlarına yer verilmiş olmakla birlikte, avukatlık mesleği açısından iş tatmini, iş performansı, işe bağlılık, motivasyon gibi kavramların araştırılması da faydalı olabilecektir.

•Çalışma kapsamında avukatlık meslek mensuplarında duygusal zekânın önemi ve iş stresi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında zaman ve maliyet kısıtı vb. nedenlerle yalnızca Erzurum Barosu avukatlarıyla anket çalışması yapılabilmektedir. Bununla birlikte başka illerdeki baro mensubu avukatlarla söz konusu çalışmanın yapılması faydalı olabilir. Böylece coğrafi şartlar, kültürel farklılıklar, fiziki ve ekonomik koşullar vb. değişkenler açısından farklılık bulunup bulunmadığı gözlemlenebilir. Ayrıca hukuk alanında veya başka alanlarda görev yapan diğer meslek mensupları açısından da araştırmalarda bulunulması faydalı olabilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, F. (2001). Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve Yönelik ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- ACAR, F. (2002). Duygusal Zekâ ve Liderlik, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(12), 53-68.
- AKTAŞ A. M. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 56(4). 25-42.
- ALFİNİ, J. J., Van Vooren, J. N. (1995). Is There a Solution to the Problem of Lawyer Stress-The Law School Perspective, JL & Health, 10(61). 61-68.
- ASLAN, Ş., Güzel, Ş. (2018). Duygusal Zekâ, Problem Odaklı Stresle Başa Çıkma, İyileşme ve Duygusal Tükenme İlişkileri, Yönetim Bilimleri Dergisi, 16(31). 59-82.
- BAR-ON, R. (1997). Development of the Bar-on EQ-i: A Measure of Emotional and Social Intelligence, The 105th Annual Conventions of the American Psychological Association, August. 1-13.
- BAYAT, B. (2008). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Ankara: Alter Yayıncılık.
- BİÇKİ, S. (2016). Hizmet Sektörü Çalışanlarının İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: İstanbul Örneği, Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- BÜYÜKÖZER, G. (2008). The Relationship Between Emotional Intelligence And Personality Factors, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- CAN, H. (2002). Organizasyon ve Yönetim. (6. Baskı), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- CENK, A. (2012). Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu Kararları Işığında Avukatın Görevini Özenle Yerine Getirme Yükümlülüğü, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 2(1). 11-26.
- ÇAKAR, U., Arbak Y. (2004). Modern Yaklaşımlar Işığında Değişen Duygu-Zekâ İlişkisi ve Duygusal Zekâ, D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(3). 23-48.

- ÇETİNKAYA, Ö., Alparslan, A. M. (2011). Duygusal Zekânın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1). 363-377.
- ÇIRPAN. E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Öz-Anlayış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- DAICOFF, S. S. (2004). Lawyer, Know Thyself: A Psychological Analysis of Personality Strengths and Weaknesses. American Psychological Association.
- DENİZ, M. E., Yılmaz E. (2005). Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Stresle Başa Çıkma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(25). 17-26.
- ERTEKİN, Y. (1993). Stres ve Yönetim. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- ESİRGEN, S. Ö. (2013). Mecelle ve Fransız Medeni Kanunu Çerçevesinde Vekalet Sözleşmesi, Ankara Barosu Dergisi, (1), 167-184.
- EYMEK, U. E. (2007). SPSS 15.0 Veri Analiz Yöntemleri. İstatistik Merkezi Yayın, (1), 167.
- GENÇ, S., Genç, V., Gümüş, M. (2016). Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 6(2/1).
- GOLEMAN, D. (2015). İşbaşında Duygusal Zekâ, İstanbul: Varlık Yayınları.
- GÖKCAN, H. T. (2009). Açıklamalı Avukatlık Yasası, Avukatların Görev Suçları, Özel Soruşturma Usulü, Hukuki Sorumluluk, Vekalet Ücreti. Ankara: Seçkin.
- GÖKCAN, H. T. (2009). Yeni Türk Ceza Kanunu Hükümleri Karşısında Avukatlık Mesleği, Ankara Barosu Dergisi (2), 67(2). 151-156.
- GÜRBÜZ, S., Yüksel, M. (2011). Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(2), 174-190.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (1999). Yeni İnsan ve İnsanlar, (10 Basım), İstanbul: Evrim Yayınevi.
- KAYA, M., Güzel, D., Çubukçu, B. (2011). Ilıca Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (25/2), 51-60.
- KOCAOĞLU, S. (2012). Üst ve Büro Araması, Postada Elkoyma, İletişimin Denetlenmesi Gibi Çeşitli Koruma Tedbirlerinin Pasif Öznesi Olarak Kuram ve Uygulamada Avukatın Bağımsızlığı, Ankara Barosu Dergisi, (1), 43-69.
- KORKUSUZ, R., Korkusuz, H. (2008). Avukatlık Hukukuna Giriş. Bursa: Ekin Yayın Dağıtım.
- MISIR, M. H. (2016). Avukatlık Disiplin Hukuku. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- MUMCUOĞLU, Ö. (2002). Bar-On Duygusal Zekâ Testi'nin Türkçe Dilsel Eşdeğerlik, Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- ÖNEN, A. S. (2012). Öğretmen Adaylarının Kişilik Özellikleri ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine Etkileri, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, (42). 310-320.
- ÖZDEMİR, M. (2015). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Duygusal Zekâları ile Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- PEKCANITEZ, H., Atalay, O., Özekes, M. (2014). Medeni Usûl Hukuku. Ankara: Yetkin.
- ROBBİNS, S. P., Judge, T. (2015). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel.
- ŞAHİN, N. H., Güler, M., Basım, H. N. (2009). A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekânın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri ile İlişkisi. Türk Psikiyatri Dergisi, 20(3), 243-254.
- TOPUZ, H. (2005). The Relationship Between Leadership and Emotional Intelligence: A Proposed Development Model for Enhancing Leadership Qualities Among the Officers in the Turkish Navy, Deniz Harp Okulu, Deniz Harp Bilimi ve Mühendisliği Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Türkiye Barolar Birliği, <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/2017-avukat-sayilari-31122017-79803>.
- YILMAZ, D. (2008). Türk Hukukunda Kamu Hizmeti Kavramı ve Kriterleri, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12(1-2). 1215-1234.