



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi  
The Journal of International Social Research  
Cilt: 8 Sayı: 41 Volume: 8 Issue: 41  
Aralık 2015 December 2015  
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## ADLİYE PERSONELİNİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: "KONYA İLİ ÖRNEĞİ" A RESEARCH ON JOB SATISFACTION OF COURTHOUSE PERSONNEL: "AN EXAMPLE OF KONYA PROVINCE"

Levent SONGUR\*

### Öz

E-devlet hizmeti olan Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) adli yargı çalışanlarının vatandaşlara e-adalet hizmetini sunmasını sağlamaktadır. Bu çalışmayla vatandaşlarımıza e-adalet hizmeti sunan adliye personelinin iş tatmin düzeyinin ne durumda olduğu tespit edilerek bu durum ortaya konulmaya çalışılmıştır. Vatandaşlarımıza adalet hizmeti sunan adliye personelinin iş tatmininin yüksek düzeyde olması sunulan hizmetin kalitesini artırmaktadır. Bu kapsamda çalışma verileri Konya Adliyesi'nde bulunan Adalet Bakanlığı çalışanlarına uygulanan anketle elde edilmiştir.

Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; çalışanlar mesai saatleri içerisinde sürekli olarak işleriyle uğraşarak olmaktan memnuniyet duyduklarını, iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetine olumlu bir etkisi olacağını ifade etmiştir. Çalışanlar iş yerlerinde bağımsız çalışma imkânları sahip olmadıklarını ve iş yerinde tekdüze bir çalışma durumu olduğunu, bu durumdan da memnuniyetsizlik duyduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca çalışanların, yöneticilerin yönetim tarzı ve vermiş olduğu kararlar hakkında olumlu ya da olumsuz bir görüş bildirmedikleri saptanmış, çalışanların iş tatmini düzeyini geliştirici önerilere ise sonuç bölümünde yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Tatmini, e-devlet, UYAP, Konya Adliyesi.

### Abstract

E-government service of the National Judicial Network Project (UYAP) offers to judicial employees to provide the e-justice services to citizens. This study will be tried to expose the level of job satisfaction of courthouse personnel who offers e-justice service to citizens. Once the level of job satisfaction for judicial staff that provides justice services to our citizens is the high, the quality of the service provided increases. The research data has been collected via survey applied to the Ministry of Justice staff in the Konya Courthouse.

According to the results obtained from research, the personnel stated that they are happy to work consistently in dealing with working hours, and friendship relations in the workplace would have a positive impact on job satisfaction. On the other hand, they expressed their dissatisfaction in the situations which are that employees do not have an independent study opportunities in the workplace and working status is a uniform in the workplace. Furthermore, it was determined that the personnel has not reported a positive or negative opinion about the managers' management style and their decisions. In the result section, developer suggestions for the level of job satisfaction of employees will be included.

**Keywords:** Job Satisfaction, electronic state, National Judiciary Informatics System, Konya Courthouse.

## 1. GİRİŞ

İçerisinde bulunduğumuz 21. yüzyıl, bilginin hızlı bir şekilde değişime uğradığı, bu değişimin kamu kurum ve kuruluşlarını etkisi içerisine alarak vatandaşlara daha hızlı ve kaliteli hizmet sunumunun gerçekleştiği bir bilgi çağıdır. Bilginin giderek önem kazandığı çağımızda hizmet sektöründe yoğun rekabet yaşandığı görülmektedir. Rekabet ortamında bulunan işletme çalışanları göstermiş olduğu iyi performans ve yüksek verim ile sunmuş oldukları hizmetin kalitesini artırmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları vatandaşlarahizmet sunumunu e-devlet projesi kapsamında gerçekleştirmeye çalıştığı görülmektedir. Yeni bir kavram olan bu anlayış ile eskiden birçok bürokratik işleme maruz kalan vatandaşların bürokrasiden kurtulmaları ve işlerini devlet kurumlarında daha hızlı bir şekilde yerine getirmesi amaçlanmıştır.

Türkiye'de yer alan e-devlet projelerinin e-adalet kısmını Adalet Bakanlığı personelleri tarafından kullanılmakta olan UYAP projesi oluşturmaktadır. UYAP: Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatının, adli ve idari tüm yargı ve yargı destek birimlerinin donanım ve yazılım olarak iç otomasyonunu, diğer kamu kurum ve kuruluşlar ile dış uyumunu gerçekleştiren e-devletin e-adalet ayağını oluşturan bir bilişim sistemidir (www.uyap.gov.tr).

Hukuk kişilerin birbirleriyle, kişilerden oluşan topluluklarla ve bu toplulukların birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen yaptırımın devletten alan genel, soyut ve sürekli kurallar bütünü olarak

\*Öğr. Gör., Aksaray Üniversitesi Şereflikoçhisar Berat Cömertoğlu Meslek Yüksekokulu, leventsongur@aksaray.edu.tr.

tanımlanmaktadır. Hukuk devleti ise devletin bütün eylem ve işlemlerinin hukuki kurallarına dayandığı ve vatandaşların da hukuki güvenlik içinde bulunduğu bir sistemdir (Özbudun, 1998:89).

UYAP sistemiyle hukuk kuralları kapsamında yargı işlerini yürüten çalışanların iş yeri ortamındaki iş tatmini düzeyi ne durumdadır? sorusundan hareketle hazırlanan bu çalışma üzerine literatür taraması yapıldığında yargı çalışanlarının iş tatmininin ne düzeyde olduğu konusunun incelenmediği görülmüştür. Böylece bu çalışma ile literatür için yeni bir kaynak kazanımı da sağlanacaktır.

İş tatmini, bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali, iş tatminsizliği ise çalışanların işinde göstermiş olduğu olumsuz tutumu ifade etmektedir (Erdoğan, 1996: 231). Çalışanların işlerinden elde edeceği tatmin düzeyi ne kadar yüksek olursa çalışanların işlerinde göstereceği performans da o derece yüksek olacaktır. İş tatmini düzeyinin sağlanabilmesi iş yerinde çalışan personelin daha az iş değiştirmesine, iş yerinde huzura sahip olabilmesine, iş yerine olan bağlılığının artmasına yol açmaktadır.

Çalışanların hem iş hem de özel hayatlarındaki mutluluk ve mutsuzluk kaynağına etki eden iş tatmini, iş yerleri için de verimlilik ve kalite artışına etki eden bir unsur olmakta böylece iş tatmini, iş yerinde sağlıklı ve verimli bir ortamın olup olmadığını göstermektedir. Bu nedenle bireysel bir olgu şeklinde görülen iş tatmininin aslında örgütsel açıdan oldukça önemli olduğu ve incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Anayasanın 141. maddesinde adalet hizmetlerinin hızlı, güvenilir etkin ve ekonomik olarak yürütülmesi yargının görevidir ibaresi yer almaktadır. Bu görevi en az maliyet ve en hızlı bir şekilde sonuçlandırmasını sağlamak yargı çalışanlarına düşmektedir. Yargı çalışanlarının üzerinde böylesine önemli ve dikkat gerektiren bir görevin olması iş tatmin düzeylerinin yüksek tutulmasının sağlanması açısından önem arz ettiği görülmektedir.

Bu çalışma ile Türkiye'deki adli yargı teşkilatı çalışanlarını hukuk kuralları çerçevesinde yargı hizmetlerini vatandaşlara götürürken iş yerindeki iş tatminlerinin ne düzeyde olduğu Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) kullanılarak ölçülmüş ve iş tatminine ilişkin ifadelerin çalışanların gelir ve unvanları üzerindeki etkileri ele alınmıştır.

## **2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu bölümde adliye personelinin iş tatminini ölçmek üzere yapılan araştırmanın amacı ve önemi, evreni, örnekleme, sınırlılıkları ve yöntemi konusunda bilgilere yer verilmiştir.

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Devlet ve vatandaş arasındaki hizmet köprüsünü oluşturan yargı teşkilatı çalışanları e-devlet projesi kapsamında Türk Yargı Sisteminin e-adalet hizmetini sunmaktadır. Bu noktadan hareketle vatandaşlarımız için son derece önemli bir karar mercii konumunda çalışmakta olan bu personellerin iş ortamındaki memnuniyet düzeylerine olduğu tespit edilmiş, çalışanların verimliliğini ve iş tatminini artırmak için neler yapılması gerektiği hakkında önerilere yer verilmek üzere bu çalışma hazırlanmıştır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1= Çalışanların geliri ile yöneticilerin karar verme yetenekleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H2= Çalışanların geliri ile işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli bulması arasında anlamlı bir fark vardır.

H3= Çalışanların unvanları ile yaptığı işle ilgili ileride terfi şansı elde edeceğini düşünmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H4= Çalışanların unvanları ile iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetini etkileyeceğini düşünmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H5= Çalışanların unvanları ile yapılan işin karşılığında takdir edildiğini düşünmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Yapılan bu araştırma vatandaşlarımız için adalet işlerini hızlı, kolay, ekonomik, güncel ve güvenilir bir şekilde yürütülmesini sağlamaya çalışan adliye personelinin iş tatmini düzeyini ortaya konması açısından önem arz etmektedir.

### **2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem**

Araştırmanın evreni vatandaşlara e-adalet hizmeti sunan Türkiye'deki tüm adliye çalışanları oluşturmaktadır. Bu çalışanlar hâkim, savcı, yazı işleri müdürü, icra müdürü ve müdür yardımcısı, mübaşir ve kâtip kadrosu unvanında görev yapmaktadırlar. Bu kapsam içine giren çalışan sayısı tam olarak net bir rakamla ifade edilememekle birlikte, onbinlerin üzerinde olduğu bilinmektedir. Bu kadar çalışan personele ulaşabilmek için yeterli zamanın bulunmaması ve maddi imkânların kısıtlı olması sebebi ile araştırma Türkiye'nin en büyük adliyelerinden birisi olan Konya Adliyesi çalışanları ile sınırlandırılmıştır.

Çalışma yapıldığı dönem Konya Adliyesi'nde 391 kâtip, 72 hâkim, 62 yazı işleri müdürü, 59 savcı, 57 mübaşir, 41 icra müdür ve müdür yardımcısı olmak üzere toplam 682 adet çalışan bulunmaktadır. Çalışanlar

için hazırlanmış olan 250 adet anket formundan 3 tanesi eksik ve hatalı doldurulması nedeniyle kabul görmemiş ve 247 personelin vermiş olduğu yanıt değerlendirilmeye alınmıştır.

### 2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece Konya Adliyesi çalışanlarına yönelik yapılması ve çalışmanın personelin iş tatmini üzerine hazırlanmış anket soruları ile kalması araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

### 2.4. Yöntem

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koyan sorular yer almaktadır. İkinci bölüm ise, çalışanların iş tatminini değerlendirmek için 5'li Likert tipinde Minnesota İş Tatmin Ölçeği (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. İş tatmini ölçeğinin kısa hâli Dawis, Weis, England ve Lotquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel Faktörler; faaliyet, serbestlik, değişiklik, ahlaki değerler, başkalarına yardım, otorite, yetenekleri kullanma, sorumluluk, yaratıcılık, takdir edilme, başarı ve toplumda saygınlık ifadelerini içeren 12 maddeden oluşmaktadır. Dış faktörler ise; terfi imkânı, kurum politikası ve uygulamalar, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları, ücret, yöneticinin yönetim anlayışı, yöneticinin teknik desteği ve iş garantisi ifadelerini içeren 8 maddeden oluşmaktadır (Özdayı, 1991:23). İş tatmini düzeyini ölçmeye ilişkin önermelerin seçenekleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan istatistik programı SPSS 16.0 ve excell 2013 vasıtası ile analiz edilmiştir.

Çalışmanın ölçek güvenilirliği analizler sonucunda Cronbach Alpha değeri 0,80 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç anket testinin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha sayısının 0,40'dan küçük olması ölçeğin güvenilir olmadığını, 0,80-1,00 arası ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999: 522; Akgül ve Çevik, 2005: 435).

## 3. BULGULAR

Anket formunun birinci bölümünü oluşturan katılımcılara ait demografik özelliklerin verileri şöyledir: Katılımcıların 161'i (%65,2) erkek, 86'sı (%34,8) kadın çalışandan oluşmaktadır. Katılımcıların 123'ü (%49,8) 26-35 yaş aralığında, 58'i (%23,5) 18-25 yaş aralığında, 50'si (%20,2) 36-45 yaş aralığında, 15'i (%6,1) 46-55 yaş aralığında ve 1'i (%0,4) 56 yaş ve üstü yaş aralığındadır. Katılımcıların 136'sı evli, 111'i ise bekârdır. Katılımcıların 99'u (%40,1) lisans, 52'si (%34,4) önlisans, 46'sı (%18,6) lise, 16'sı (%6,5) yüksek lisans ve 1'i (%0,4) doktora düzeyinde eğitim görmüş olup katılımcıların 147'si (%59,5) zabıt kâtibi, 25'i (%10,1) cumhuriyet savcısı, 20'si (%8,1) hâkim, 20'si (%8,1) yazı işleri müdürü, 20'si (%8,1) mübaşir ve 15'i (%6,1) icra müdür ve müdür yardımcısı unvanına sahip çalışanlardan oluşmaktadır.

### 3.1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Sayısal ve Yüzdesele Dağılımına İlişkin Bulgular

Yaş Düzeyi	Frekans	Yüzde	Gelir Düzeyi	Frekans	Yüzde
18 - 25	58	23,5	500 - 1500		
26 - 35	123	49,8	1500 - 2500	155	62,8
36 - 45	50	20,2	2500 - 3500	17	6,9
46 - 55	15	6,1	3500 - 4500	56	22,7
56 ve üzeri	1	0,4	4500 ve üzeri	19	7,7
Toplam	247	100,0	Toplam	247	100,0
<b>Eğitim</b>			<b>Unvan</b>		
İlköğretim			C. Savcısı	25	10,1
Lise	46	18,6	Hâkim	20	8,1
Ön lisans	52	34,4	Y. İşleri. Müdürü	20	8,1
Lisans	99	40,1	İcra Müdürü	15	6,1
Yüksek Lisans	16	6,5	Z. Kâtibi	147	59,5
Doktora	1	0,4	Mübaşir	20	8,1

Toplam	247	100,0	Toplam	247	100
<b>İş Yerinde Çalışma Süresi</b>			<b>Toplam Çalışma Süresi</b>		
1 yıldan az	44	17,8	1 yıldan az	39	15,8
1 - 3 yıl	69	27,9	1 - 3 yıl	67	27,1
4 - 9 yıl	89	36,0	4 - 9 yıl	89	36,0
10 yıl ve üstü	45	18,2	10 yıl ve üstü	52	21,1
Toplam	247	100	Toplam	247	100,0
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Kadın	86	34,8	Evli	136	55,1
Erkek	161	65,2	Bekâr	111	44,9
Toplam	247	100,0	Toplam	247	100

Katılımcıların iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi ilişkin bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların 89'u (%36,0) 4-9 yıl aralığında, 69'u (%27,9) 1-3 yıl aralığında, 45'i (%18,2) 10 yıl ve üstü, 44'ü (%17,8) ise 1 yıldan az bir süredir adalet bakanlığı bünyesinde çalışmaktadır. Katılımcıların toplam çalışma süresine bakıldığında katılımcıların 89'u (%36,0) 4-9 yıl aralığında, 67'si (%27,1) 1-3 yıl aralığında, 52'si (%21,1) 10 yıl ve üstü, 39'u (%15,8) ise 1 yıldan az süredir iş hayatında çalışmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda anket katılımcıların büyük bir çoğunluğunun iş yaşamında uzun bir süredir çalışmakta olduğunu ve iş yaşamında tecrübeli konumda bulduklarını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların gelir düzeyine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların 155'i (%62,8) 1500-2500 aralığında, 56'sı (%22,7) 3500-4500 aralığında, 19'u (%7,7) 4500 ve üzeri, 17'si (%6,9) ise 2500-3500 aralığında gelir düzeyine sahip çalışandan oluşmaktadır. Söz konusu bu durum anket katılımcıların büyük bir çoğunluğunun zabıt kâatibi ve mübaşir unvanına sahip çalışanların oluşturmasından kaynaklanmaktadır.

### 3.2. İş Tatmini Düzeyine Ait Bulgular

Tablo 2. Katılımcıların Çalışma Saatlerine İlişkin Görüşleri



Katılımcıların çalışma saatlerinde sürekli işleriyle uğraşıyor olmasına ilişkin görüşleri incelendiğinde; çalışma saatlerinde sürekli işimle uğraşmak beni mutlu ediyor önermesine katılımcıların 169'unun (%68,4) katıldığı, 27'sinin (%10,9) katılmadığı, 25'inin (%10,1) kesinlikle katılmadığı, 23'ünün (%9,3) kararsız kaldığı, 3'ünün (%1,2) kesinlikle katılmadığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 3,75 olup katılıyorumu temsil etmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda adli yargı çalışanlarının çalışma saatlerinde işleriyle uğraşmaktan memnun olduğu görülmektedir. Adli yargının yoğun iş yükü düşünüldüğünde çalışanların sürekli işleri ile uğraşıyor olması ve işlerine iyi bir şekilde adapte olmasını beklenmektedir. Çalışanların çalışma saatlerinde işleri ile uğraşıyor olmaktan memnun olması ise adli yargı teşkilatında alınan kararların güvenilir olması açısından son derece önemli olmaktadır. Anket katılımcılarından böyle bir sonucun çıkması çalışanların işlerini memnuniyetle yerine getirdiğini böylece Konya adliyesinde verilen yargı kararların büyük bir çoğunluğunun güvenilir bir şekilde ortaya konulduğu düşünülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Çalışma İmkânlarına İlişkin Görüşleri



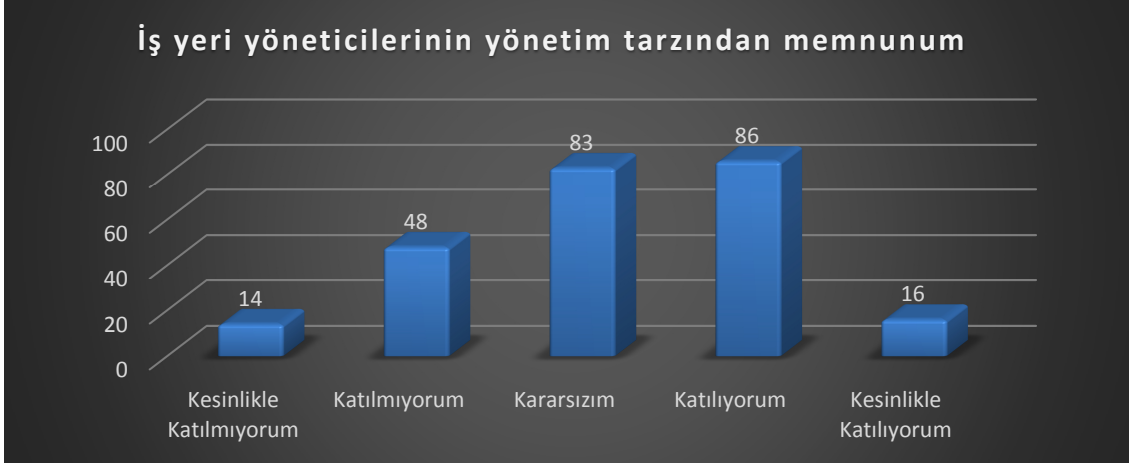
Katılımcıların iş yerinde bağımsız çalışma imkânlarına sahip olduklarına ilişkin görüşleri incelendiğinde; işimde bağımsız çalışma imkânları olduğunu düşünüyorum önermesine katılımcıların 150'sinin (%60,7) katılmadığı, 44'ünün (%17,8) kesinlikle katılmadığı, 30'unun (%12,1) kararsız kaldığı, 22'sinin (%8,9) katıldığı, 1'inin (%0,4) ise kesinlikle katıldığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 2,13 olup katılmıyorumu temsil etmektedir. Söz konusu bu sonucun adli yargı teşkilatı çalışanların işlenen suç ve verilecek hukuki yargı kararlarına göre belirli birimlere ayrılmasından, bu birimlerde yer alan çalışanların ise iş yerlerinde yoğun bir şekilde kendilerine gelen yargı işleriyle uğraşması nedeniyle bağımsız çalışma imkânlarına sahip olamadığı düşünülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların İş Yerinde Değişik Şeyler Yapabilme İmkânına İlişkin Görüşleri



İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor önermesine katılımcıların 142'sinin (%57,5) katılmadığı, 45'inin (%18,2) kesinlikle katılmadığı, 32'sinin (%13,0) kararsız kaldığı, 25'inin (%10,1) katıldığı, 3'ünün (%1,2) kesinlikle katıldığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 2,18 olup katılmıyorumu temsil etmektedir. Tablo 3 de yer alan önermenin sonucunda olduğu gibi bu önermeye de çalışanların büyük bir çoğunluğunun katılmadığı görülmektedir. Bu önermeden böyle bir sonucun ortaya çıkmasının adli yargı çalışanlarının iş yerlerinde yoğun bir şekilde kendilerine gelen yargı işleriyle uğraşmakta olmasından ve bu tempodan kurtulacak herhangi bir fırsatlarının olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

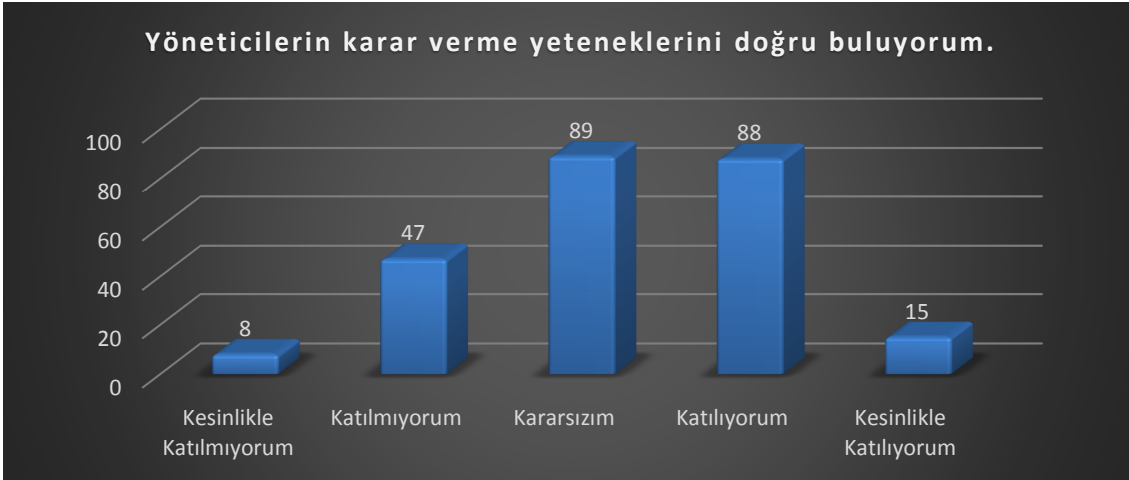
Tablo 5. Katılımcıların, İş Yeri Yöneticilerinin Yönetim Tarzına İlişkin Görüşleri



Katılımcıların, iş yeri yöneticilerinin yönetim tarzından memnuniyetine ilişkin görüşleri incelendiğinde; iş yeri yöneticilerinin yönetim tarzından memnunum önermesine katılımcıların 86'sının (%34,8) katıldığı, 83'ünün (%33,6) kararsız kaldığı, 48'inin (%19,4) katılmadığı, 16'sının (%6,5) kesinlikle katıldığı, 14'ünün (%5,7) ise kesinlikle katılmadığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 3,17 olup kararsızımı temsil etmektedir.

Bu önermeden çıkan sonuç; çalışanların yöneticilerin yönetim tarzına ilişkin düşüncelerinde görüş bildirmede kararsız kaldıklarını ortaya koymaktadır. Verilen yanıtlar incelendiğinde çalışanların yöneticilerin yönetim tarzından duydukları memnuniyet ve memnuniyetsizlik düzeylerine ilişkin görüş bildirenlerin hemen hemen aynı oranda olduğu görülmektedir. Anketten böylesine ilginç bir sonucun çıkmasının yöneticilerin çalışanlar üzerinde baskı unsuru olarak algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların, Yöneticilerin Karar Verme Yeteneklerine İlişkin Görüşleri



Katılımcıların, yöneticilerin karar verme yeteneklerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; yöneticilerin karar verme yeteneklerini doğru buluyorum önermesine katılımcıların 89'unun (%36,0) kararsız kaldığı, 88'inin (%35,6) katıldığı, 47'sinin (%19,0) katılmadığı, 15'inin (%6,1) kesinlikle katıldığı, 8'inin (%3,2) ise kesinlikle katılmadığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 3,22 olup kararsızımı temsil etmektedir.

Bu önermede Tablo 5'de yer alan önermeye benzer bir sonuç elde edilmiştir. Benzer bir sonucun çıkmasının yöneticilerin çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru gibi algılanmasından ve yine aynı şekilde çalışanların yöneticilerini değerlendirmede olumlu ya da olumsuz bir görüş bildirmede kararsız kalmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların İş Ortamındaki Arkadaşlık İlişkilerinin İş Memnuniyetine Etkisizliğinin Görüşleri



Katılımcıların, iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetini etkileyeceğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerini iş memnuniyetimi etkileyeceğini düşünüyorum önermesine katılımcıların 127'sinin (%51,4) katıldığı, 43'ünün (%17,4) kararsız kaldığı, 39'unun (%15,8) katılmadığı, 33'ünün (%13,4) kesinlikle katıldığı, 5'inin ise (%2,0) kesinlikle katılmadığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 3,58 olup katılıyorumu temsil etmektedir. Çalışanlar yargı sisteminin hız, şeffaflık, etkinlik kazanması için yoğun bir emek sarf etmektedirler. Adli yargı çalışanları tarafından gerçekleşen işlerin büyük bir kısmı çalışanlar tarafından iş birliğine gerektirmektedir. Çalışma ortamında işlerin daha iyi yürüyebilmesi ve iş birliğinin sağlanabilmesi için çalışanların arkadaşlık ilişkilerini önemsedikleri bu nedenle anket verilerinden bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Çalıştığı Kurum Hakkındaki Genel İş Tatminine İlişkin Görüşleri



Katılımcıların, bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum önermesine ilişkin görüşleri incelendiğinde; katılımcıların 66'sının (%26,7) katılmadığı, 65'inin (%26,3) katıldığı, 50'sinin (%20,2) kesinlikle katılmadığı, 40'ının (%16,2) kararsız kaldığı, 26'sının (%10,5) kesinlikle katıldığı görülmektedir. Bu önermeye ilişkin ortalama 2,80 olup kararsızımı temsil etmektedir. Bu önermeden elde edilen sonuçlar ışığında yargı çalışanlarının büyük bir kısmının işlerinden tatmin elde edemediği ve aynı işte tekrar çalışma konusunda tereddütleri bulunduğunu ortaya koymaktadır.

### 3.3. Hipotez Testlerine Ait Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir fark olup olmadığı 0.05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak incelenmiştir.

*H1: Çalışanların geliri ile yöneticilerin karar verme yetenekleri arasında anlamlı bir fark vardır.*

Katılımcıların gelirleri ve yöneticilerin karar verme yeteneklerine ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin anova testi sonucu Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9.Katılımcıların Gelirleri ve Yöneticilerin Karar Verme Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Dağılımı

İş Tatminine İlişkin İfadeler	Aylık Ortalama Gelir	n	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma (Ss)	F	Önem Düzeyi (P)
Katılımcıların yöneticilerin karar verme yeteneklerini doğru bulduklarına ilişkin düşünceleri	1500-2500 tl	155	3,01	0,95	8,66	0,000
	2500-3500 tl	17	3,23	1,09		
	3500-4500 tl	56	3,66	0,64		
	4500 tl ve üzeri	19	3,63	0,83		

Tablo 9'a göre katılımcıların, yöneticilerin karar verme yeteneklerini doğru bulduklarına ilişkin düşünceleri ve aylık ortalama gelirleri arasında  $p < 0.05$  önem derecesine göre bir farklılık tespit edilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde  $F=8,66$  ve  $P=0,000$  olarak bulunmuştur.  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Tukey HSD testi sonuçlarına göre aylık ortalama geliri 4500 tl ve üzerinde olanlar, aylık ortalama geliri 1500 – 2500 tl arasında olanlara göre bu görüşe daha çok katıldığı görülmektedir. Söz konusu böyle bir sonucun ortaya çıkması, gelir düzeyi yüksek olan çalışanların büyük bir çoğunluğunun aynı zamanda yönetici pozisyonunda bulunmasından kaynaklanmaktadır.

*H2: Çalışanların geliri ile işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli bulması arasında anlamlı bir fark vardır.*

Katılımcıların gelirleri ve işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli bulmaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin anova testi sonucu Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10.Katılımcıların Gelirleri ve İşlerinin Kendilerine Garantili Bir Gelecek Sağlaması Bakımından Yeterli Bulmaları Arasındaki İlişkinin Dağılımı

İş Tatminine İlişkin İfadeler	Aylık Ortalama Gelir	n	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma (Ss)	F	Önem Düzeyi (P)
Katılımcıların işimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli bulduklarına ilişkin düşünceleri	1500-2500 tl	155	2,94	1,00	11,68	0,000
	2500-3500 tl	17	3,47	0,94		
	3500-4500 tl	56	3,69	1,06		
	4500 tl ve üzeri	19	4,00	1,20		

Tablo 10'a göre katılımcıların işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli bulduklarına ilişkin düşünceleri ve gelirleri arasında  $p < 0.05$  önem derecesine göre bir farklılık tespit edilmiştir. Tablo 10 incelendiğinde  $F=11,68$  ve  $P=0,000$  olarak bulunmuştur.  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Tukey HSD testi sonuçlarına göre aylık ortalama geliri 4500 tl ve üzerinde olanlar, aylık ortalama geliri 1500 – 2500 tl arasında olanlara göre bu görüşe daha çok katıldığı görülmektedir. Anket verilerinden böyle bir sonucun ortaya çıkması; gelir düzeyi yüksek olan çalışanların büyük bir kısmının hâkim ve savcı unvanına sahip olan çalışanlardan oluşmasından, bu çalışanlar ise kendilerini bu meslek için yetiştirmesinden kaynaklanmaktadır.

*H3: Çalışanların ünvanları ile yaptığı işle ilgili ilerde terfi şansı elde edeceğini düşünmeleri arasında anlamlı bir fark vardır.*

Katılımcıların unvanları ile yapmış olduğu işle ilgili ilerde terfi şansı elde edeceğine ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin anova testi sonucu Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11.Katılımcıların Unvanları ile Yapmış Oldukları İşle İlgili İlerde Terfi Etmeleri Arasındaki İlişkinin Dağılımı

İş Tatminine İlişkin İfadeler	Unvan	n	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma (Ss)	F	Önem Düzeyi (P)
Katılımcıların yaptığım işle ilgili ilerde terfi şansı elde edeceğine ilişkin düşünceleri	C. Savcısı	25	3,00	1,11	2,75	0,019
	Hâkim	20	3,05	1,31		
	Y. İş. Müdürü	20	2,50	1,00		
	İcra Müdürü	15	2,80	1,26		
	Zabıt Kâtibi	147	3,08	1,03		
	Mübaşir	20	2,30	0,97		



Tablo 11'e göre katılımcıların yaptığı işle ilgili ilerde terfi şansı elde edeceğine ilişkin düşünceleri ve unvanları arasında  $p < 0.05$  önem derecesine göre bir farklılık tespit edilmiştir. Tablo 11 incelendiğinde  $F=2,75$  ve  $P=0,019$  olarak bulunmuştur. H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tukey HSD testi sonuçlarına göre zabıt kâtabi unvanına sahip olanlar, mübaşir unvanına sahip olanlara göre bu önermeye daha çok katıldığı görülmektedir. Unvanlara göre terfi durumu düşünüldüğünde zabıt kâtabi unvanına sahip olanlarının belirli bir iş tecrübesi ve sınavdan sonra yazı işleri müdürü unvanına geçebileceği düşünülmektedir.

H4: Çalışanların unvanları ile iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetini etkileyeceğini düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Katılımcıların unvanları ile iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetine etki edeceğine ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin anova testi sonucu Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Katılımcıların Unvanları İle İş Ortamındaki Arkadaşlık İlişkilerinin İş Memnuniyetini Etkilemeleri Arasındaki İlişkinin Dağılımı

İş Tatminine İlişkin İfadeler	Unvan	n	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma (Ss)	F	Önem Düzeyi (P)
Katılımcıların iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetini etkileyeceğine ilişkin düşünceleri	C. Savcısı	25	3,24	0,72	3,20	0,008
	Hâkim	20	3,10	0,91		
	Y. İş. Müdürü	20	3,55	1,09		
	İcra Müdürü	15	3,13	1,18		
	Zabıt Kâtabi	147	3,73	0,95		
	Mübaşir	20	3,75	0,91		

Tablo 12'ye göre katılımcıların iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetini etkileyeceğine ilişkin düşünceleri ve unvanları arasında  $p < 0.05$  önem derecesine göre bir farklılık tespit edilmiştir. Tablo 12 incelendiğinde  $F=3,20$  ve  $P=0,008$  olarak bulunmuştur. H4 hipotezi kabul edilmiştir. Ortalamalara bakıldığında bu önermeye en çok zabıt kâtabi ve mübaşir unvanına sahip olan çalışanların katıldığı görülmektedir. Zabıt kâtabi ve mübaşir unvanına sahip bu çalışanlar diğer çalışanlardan farklı olarak aynı yerde bir çok personel bir arada çalışmaktadır. Bu nedenle bu çalışanların iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetine etkisinin olduğundan diğer çalışanlara oranla daha çok katıldığı düşünülmektedir.

H5: Çalışanların unvanları ile yapılan işin karşılığında takdir edildiğini düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Katılımcıların unvanları ile yapılan işin karşılığında takdir edildiklerine ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin anova testi sonucu Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların Unvanları İle Yapmış Oldukları İş Karşılığı Takdir Edildiklerini Düşünceleri Arasındaki İlişkinin Dağılımı

İş Tatminine İlişkin İfadeler	Unvan	n	Ortalama ( $\bar{x}$ )	Standart Sapma (Ss)	F	Önem Düzeyi (P)
Katılımcıların yapmış oldukları iş karşılığı takdir edildiklerine ilişkin düşünceleri	C. Savcısı	25	3,12	1,09	4,46	0,001
	Hâkim	20	3,05	1,31		
	Y. İş. Müdürü	20	2,55	0,94		
	İcra Müdürü	15	2,06	1,03		
	Zabıt Kâtabi	147	2,31	0,97		
	Mübaşir	20	2,45	0,94		

Tablo 13'e göre katılımcıların yapmış oldukları iş karşılığı takdir edildiklerine ilişkin düşünceleri ve unvanları arasında  $p < 0.05$  önem derecesine göre bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde  $F=4,46$  ve  $P=0,001$  olarak bulunmuştur. H5 hipotezi kabul edilmiştir. Tukey HSD testi sonuçlarına göre bu önermeye en az icra müdürü unvanına sahip olanların katıldığı görülmektedir. İcra müdürü unvanına sahip olanların, diğer unvanlara sahip olanlara göre haciz işlemleri nedeniyle sürekli adliye dışında çalıştığı ve vatandaşlarla yüz yüze kalarak işlerini yürüttüğü düşünüldüğünde pozisyonları gereği bu önermeye diğer çalışanlara oranla daha az katıldığı düşünülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma ile vatandaşlarımıza bir e-devlet projesi olan Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) ile e-adalet hizmeti sunan adliye personelinin iş tatmin düzeyinin ne durumda olduğu tespit edilerek ortaya konması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmış ve öneriler geliştirilmiştir:

Katılımcıların 134'ü (%54,2) 4 yıldan daha fazla süredir Adalet Bakanlığı bünyesinde çalışmaktadır. Bu durum anket katılımcılarının büyük bir çoğunluğunun işlerinde tecrübeli olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca katılımcıların 171'i (%73,3) 18-35 yaş aralığında çalışanlardan oluşmaktadır. Bu durumda Konya Adliyesi çalışanlarının genç nüfustan oluştuğu ortaya çıkmaktadır.

Katılımcıların 151'i (%74,5) ön lisans ve lisans eğitimi mezunundan oluşmaktadır. Bu durum bize çalışanların belirli bir eğitim hizmeti aldıktan sonra adliye de çalışmaya başladıklarını göstermektedir.

Katılımcıların, çalışma saatleri içinde sürekli işleriyle uğraşarak olmaktan duydukları memnuniyet incelendiğinde; katılımcıların 169'u yani %68,4'ünün bu durumdan memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışanların yalnızca işlerine adapte olabilmemesinin iş tatmini sağladığını ayrıca yargı kararlarının güvenilir bir şekilde alınması açısından son derece önemli olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar, iş yerlerinde bağımsız bir çalışma imkânları olduğuna ve işlerinde ara sıra tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansı olduğuna katılmadıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların yaşamış olduğu bu memnuniyetsizlik durumu iş yeri yöneticilerinin düzenleyecekleri aktiviteler ve çalışanlarının başarılarını ödüllendirmeleriyle azaltılabileceği düşünülmektedir.

Katılımcılar, iş yeri yöneticilerinin yönetim tarzın ve yöneticilerin karar verme yeteneklerini doğru bulmasına ilişkin düşüncelerinde kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu durumunu çözmek için yönetim kadrosunda yer alan çalışanların rotasyona tabi tutulması ve bu çalışanlara kurum içiyönetim eğitimi verilmesi gerekmektedir.

Katılımcıların iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetine etkileyeceğine ilişkin düşünceleri incelendiğinde katılımcıların 160'ının (%64,8) bu görüşe katıldığı görülmüştür. Bu durum çalışanların aynı kalemde birçok personelin bir arada çalışmasından kaynaklandığı ve arkadaşlık ilişkilerini önemsediklerini göstermektedir.

Katılımcılardan bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum önermesine 66 çalışan (%26,7) katılmamış, 65 çalışan (%26,3) ise bu önermeye katılmıştır. Araştırma verilerine göre ankete katılan personellerden 45'inin hâkim ve cumhuriyet savcısı unvanında görev yaptığı, 15'inin ise icra müdürü unvanında görev yaptığı görülmektedir. Söz konusu bu çalışanların büyük bir çoğunluğu bu göreve gelmeyi üniversite yıllarında planlamış olup bilgi ve becerilerini bu doğrultuda geliştirmiştir. Çalışanların vermiş olduğu cevaplar ışığında bu önermeye ilişkin ortalama 2,80 olup kararsızım şikkını temsil etmektedir. Bu sonuç adli yargı teşkilatına eleman alınmasında alınacak personelin bilgi ve becerilerini hangi yönde geliştirdiğini dikkate almaları konusunda bizlere bazı ipuçları vermektedir.

Katılımcılar hakkında kurulan hipotezler yapılan anova varyans analizi testi sonucunda anlamlı bulunup kabul edilmiştir. Bu hipotezlere göre çalışanların gelirleri ile yöneticilerin karar verme yetenekleri arasında ve katılımcıların gelirleri ile işlerinin kendilerine garantili bir gelecek sağlaması bakımında yeterli bulmaları arasında anlamlı farklılıklar vardır. Bu hipotezler ise adli yargı teşkilatında yer alan savcı ve hâkim unvanına sahip çalışanlar ile zabıt kâtibi ve mübaşir unvanına sahip çalışanlar arasında yaklaşık iki kat gelir farkı olduğunu bu nedenle de zabıt kâtibi ve mübaşir unvanına sahip çalışanların maaşlarına ek ödemeler yapılarak bu çalışanların iş tatmininin artırılması gerektiğini göstermektedir.

Çalışanların unvanları ile işleriyle ilgili ilerde terfi etme durumları, arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetine etkisi ve yapmış oldukları iş karşılığı takdir edilme durumlarına ilişkin hipotezler anlamlı bulunarak kabul edilmiştir. Bu hipotezlerde zabıt kâtibi unvanına sahip çalışanlar işleriyle ilgili terfi durumlarında, arkadaşlık ilişkilerinin iş memnuniyetine etkisinde diğer unvanlardaki çalışanlara göre bu önermelere daha çok katılmışlardır. Bu durum bu unvana sahip olan personelin işleriyle ilgili bir an önce terfi etmeyi arzuladığını ve iş ortamında arkadaşlık ilişkilerini iyi tutarak rahat çalışma ortamına sahip olmak istemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak zabıt kâtibi unvanına sahip olan bu çalışanlar yapmış oldukları iş karşılığı takdir edildikleri önermesine 2,31 ortalama ile katılmamaktadır. Bu durumunda çalışanların yöneticilerin yönetim tarzını beğenmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Katılımcıların bu durumunu çözmek için daha öncede bahsettiğimiz gibi yönetim kadrosunda yer alan çalışanların iş yerlerinde rotasyona tabi tutulması ve bu çalışanlara kurum içi yönetim eğitimi verilmesinin gerektiği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

AKGÜL, Akgül ve Çevik, Osman (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Ankara: Emek Ofset.

ERDOĞAN, İlhan (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.

ÖZBUDUN, Ergun (1998). *Türk Anayasa Hukuku*, Ankara: Yetkin Basım ve Yayıncılık.

ÖZDAMAR, Kaan. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskisehir: Kaan Kitabevi.

ÖZDAYI, Nuri (1990). *"Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin, İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi"*. Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.

## İnternet Kaynakları

<http://www.uyap.gov.tr>, (11.07.2015).