

**PERSONEL GÜÇLENDİRME İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ:  
BALIKESİR ADALET SARAYI'NDA BİR UYGULAMA**

**Öğr. Gör. Yılmaz ESKİBİNA<sup>1</sup>**

**ÖZET**

Bu çalışmanın amacı, Adalet Bakanlığı bünyesinde görev yapan yardımcı yargı personelinin güçlendirme algıları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmaya 2023 yılında Balıkesir Adalet Sarayı'nda görev yapan 312 yardımcı yargı personelinden rastgele seçilen 224 katılımcı dâhil edilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcıların personel güçlendirme algılarını ölçmek için "Personel Güçlendirme Ölçeği" ile yaşam memnuniyeti tutumlarını ölçmek için "Yaşam Memnuniyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Analizler, cinsiyete bağlı olarak yaşam memnuniyeti algılarında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuş, ancak personel güçlendirme algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte, çalışmada personel güçlendirme ile yaşam memnuniyeti tutumları arasında güçlü bir pozitif korelasyon bulunmuştur. Bu bulgular, işyerinde güçlendirilmiş hissetmenin yardımcı yargı personeli arasında daha yüksek yaşam memnuniyeti düzeylerine katkıda bulunabileceğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yardımcı Yargı Personeli, Adalet Bakanlığı, Personel Güçlendirme, Yaşam Tatmini

**THE RELATIONSHIP BETWEEN STAFF EMPOWERMENT AND LIFE  
SATISFACTION: AN APPLICATION IN BALIKESIR PALACE OF JUSTICE**

**Lecturer Yılmaz ESKİBİNA**

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to examine the relationship between empowerment perceptions and life satisfaction of assistant judicial personnel working within the Ministry of Justice. The study included 224 participants randomly selected from 312 auxiliary judicial personnel working in Balıkesir Palace of Justice in 2023. Relational screening model was used in the study. "Staff Empowerment Scale" was used to measure the participants' perceptions of staff empowerment and "Life Satisfaction Scale" was used to measure their life satisfaction attitudes. The analyses revealed that there was a significant difference in life satisfaction perceptions depending on gender, but no significant difference was found in staff empowerment perceptions. However, the study found a strong positive correlation between staff empowerment and life satisfaction attitudes. These findings suggest that feeling empowered at work may contribute to higher levels of life satisfaction among auxiliary judicial staff.

**Keywords:** Assistant Judicial Personnel, Ministry of Justice, Personnel Empowerment, Life Satisfaction

---

<sup>1</sup> Adalet Bakanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, ORCID ID: 0000-0002-3386-3203, yilmazeskibina@gmail.com  
Etik Kurul İzni: Balıkesir İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu Başkanlığı'nın 27/02/2023 tarihli ve 2023/150 sayılı kararı ile uygulama izni alınmıştır.

Araştırma Makalesi/Research Article, Geliş Tarihi/Received: 28/08/2023–Kabul Tarihi/Accepted: 17/10/2023

## GİRİŞ

Eğitim seviyesi yüksek bireylerin iş yaşamına girmesiyle artık işletmeler daha “güçlü” personele ihtiyaç duymaktadır. Vatandaş da artık memurlardan; "Ben bilmiyorum ilgili arkadaşına gidin" ya da "Amirime sormadan cevap veremem, amirim de bu gün izinli" ve "Bugün gidin yarın gelin." şeklindeki sözleri duymak istememektedirler. Bir amir imzası için elinde memur tarafından hazırlanmış evrakla saatlerce beklemek istemeyen vatandaşlar, haklı olarak devlet dairesinde işlerinin hızlı bir şekilde görülmesi beklentisi içindedirler. Personel güçlendirme çalışmaları ile hem kurumdan hizmet alan müşterilerin memnuniyeti sağlanabilirken hem de çalışanların yaşam tatmini seviyelerinin yükselmesi sağlanabilir. Çünkü her ne kadar yaşam tatminini etkileyen birçok unsur olsa da “iş hayatı” bunlar arasında önemli bir yere sahiptir.

Personele daha fazla sorumluluk ve karar verme yetkisi verilmesi gibi uygulamalarla personelin güçlendirilmesi, adalet saraylarının hizmet kalitesini artırabilir ve daha iyi sonuçlar alınmasını sağlayabilir. Ayrıca, bu kurumlardaki personel memnuniyeti kamu güvenini artırarak vatandaşların hukuk sistemine olan inancını ve adaletin sağlanmasına olan güvenini pekiştirir. Ülkemizde kamu personeli az sayıda akademik araştırmaların konusu içerisinde yer alırlar. Özellikle Adalet Bakanlığı’nda görevli yardımcı yargı personeli üzerine hazırlanan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu nedenle yaptıkları işin niteliği ve niceliği itibari ile stres altında olmaları muhtemel bu kamu personel grubunun yaşam tatminlerini araştırmak önemlidir. Çalışmamızın ana amacı personel güçlendirme uygulamaları ile bireylerin yaşam tatmini arasında bir ilişki olup olmadığını anlamaktır.

## 1. PERSONEL GÜÇLENDİRME

Personel güçlendirme, uygun bir örgütsel ortamda, çalışanın işine dair konularda başarı sağlayacağı gücü kontrol etmesi, işiyle ilgili kararları tam bir özgürlük içinde kendi kendine alabilmesi ve uygulamaya geçirebilmesi, bu yönde motive edilmesi olarak tanımlanabilir. Bir diğer anlatımla, personel güçlendirme çalışanın işine dair sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyacağı otorite ve esneklikle donatılması, işin ve yetkinin asıl sahibi yapılması sürecidir (Demirbilek ve Türkan, 2008:10).

Güçlendirme Uygulamalarını Ortaya Çıkaran Nedenler (Koçel, 2014: 476):

- a) Eğitim düzeyi ve beklentileri yükselen personel yapısı,
- b) Genel olarak toplumsal düzeyde, özel olarak organizasyonlarda demokratikleşme eğilimlerinin artması,
- c) Organizasyonlarda hiyerarşiye dayanan komuta – kontrol felsefesinin zayıflaması.

Örgütsel etkinliği geliştirmek için kullanılan; öğrenen örgüt, toplam kalite yönetimi ve yeniden yapılanmanın önemli bir parçası da personel güçlendirmedir (Bowen and Lawler, 1995: 81). Güçlendirme yoluyla sonuca etki yapacak kontrol gücü kendisine verildiğinden, çalışanlar iyileştirme ya da gelişmeye karşı daha arzulu olabilmektedir. Bu bağlamda, kontrolün kendisinde olduğunu hisseden çalışanın verimliliğinde bir artış gerçekleşebilmektedir (Vink vd., 2006: 543-545).

Personel güçlendirme, çalışma yaşamı kalitesinin yükseltilmesini sağlayacak önemli bir yönetim yaklaşımıdır. Çalışanların işyerlerinde daha motive olmuş biçimde çalışmalarının ve iş doyumlarının sağlanması, kendileriyle ve işletmeyle ilgili kararların alınmasında söz sahibi olmaları, kendilerini güven içinde hissetmeleri, işlerine ve işletmelerine bağlılık düzeylerinin artırılması güçlendirme ile gerçekleştirilebilmektedir (Demirbilek ve Türkan,2008:62).

## 2. YAŞAM TATMİNİ

Yaşam tatmini ile ilgili birçok tanım vardır (Özyer, Irk ve Anaç, 2015:263). Yaşam tatmini, bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Diener vd., 1985:71). Bir başka tanıma göre yaşam tatmini “kişinin genel hayatını pozitif değerlendirmesinin bir derecesidir” (Aşan ve Erenler, 2008:206).

Yaşam tatmini, bireyin iş ve iş dışı zamanlarından oluşan yaşamın bütününe gösterdiği duygusal tepkisi ya da tutumudur (Özdevecioğlu, 2003: 91). Yaşam tatmini duygusal bir boyuta dayanır ve bireyin kendi hayatından hoşnutluğu veya hoşnutsuzluğu olarak tanımlanabilen bir kavramdır. Bir başka deyişle yaşam tatmini bireyin ne istediği, neye sahip olduğu ve ne olmak istediğiyle daha çok bağlantılıdır. Bireyin sahip oldukları ile istekleri aynı ya da benzer ise yaşam tatmini artacaktır, ters yönde ise bireyin yaşam tatmini azalacaktır (Çınar ve Özyılmaz, 2019:540).

Tüm bu tanımlardan anladığımız, yaşam tatmininin bir bütün olduğu ve bireyin hayatının en önemli amacı olduğudur. Filozoflar asırlar öncesinde yaşamın amacını sorgulamışlardır. Özgür olmak ve beden sağlığı yaşam tatmini için ilk ve en önemli iki unsur olarak kabul edilebilir. Ancak yaşam tatmini o derece öznel bir duygudur ki cezaevinde kişi yaşamından mutluluk duyargan sözde özgür olup sokaklarda amaçsız gezen birinin yaşam tatmini çok düşük olabilir. Benzer şekilde beden sağlığı yerinde olan bir kişi yaşamından tat alamadığını öne sürerek intihar girişimde bulunabilirken tekerlekli sandalyedeki bir birey ülkesini yönetebilmektedir.

Bireyin çevresi ile uyumlu iyi ilişkiler yaşadığı maddi olarak isteklerini karşılayabildiği bir işte çalışıyor olması da yaşam tatminini önemli ölçüde etkileyecek unsurlardır.

## 3. YÖNTEM

Geçmişte ya da halen var olan bir durumun var olduğu şekli ile tanımlanması amacıyla ilişki var mı yok mu bir konu araştırılır. Bu tür araştırmalara ‘tarama modeli’ denilmektedir. (Karasar,2022:122). Yapılan bu çalışmada tarama modellerinden “ilişkisel tarama modeli” tercih edilmiştir. Bilindiği gibi bu modelde belirlenen ilişkiler neden-sonuç ilişkileri değildir. Ancak neden-sonuç ilişkisi için bir ipucu oluşturur.

Personel güçlendirme ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek için “korelasyon analizi” yapılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlerin personelin güçlendirme algıları ve yaşam tatmini algıları da karşılaştırılacaktır.

Balıkesir İlk Derece Mahkemesi Adalet Komisyonu Başkanlığı’nın 27/02/203 tarihli ve 2023/150 sayılı kararı ile uygulama izni alınarak araştırma ve yayın etiğine uygun olarak çalışılmıştır.

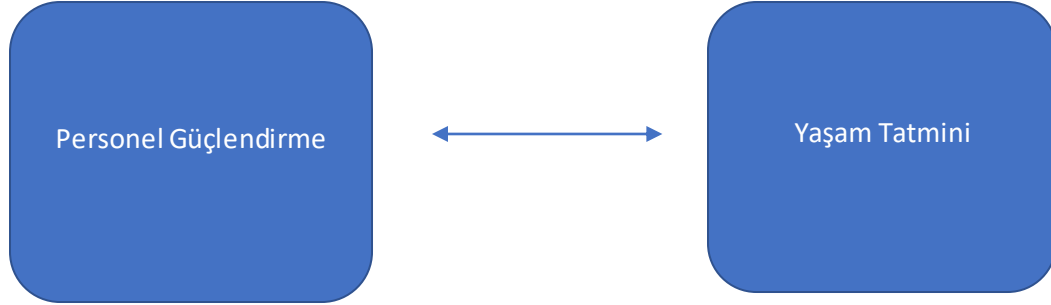
### 3.1. Araştırmanın Cevap Aradığı Sorular ve Araştırma Modeli

1.Yaşam tatmini algısı ile güçlendirme algısı arasında bir ilişki var mıdır? İlişki varsa, hangi yönde ve hangi şiddettedir?

2.Araştırmanın alt amacı olarak yardımcı yargı personelindeki demografik değişkenlerin (yaş, statü, kıdem vd.) güçlendirme ve yaşam tatmini algılarında bir farklılık var mıdır?

3.Personel Güçlendirme çalışmalarının yardımcı yargı personelinin yaşam tatminine bir etkisi var mı?

**Şekil 1: Araştırma Modeli**



Çalışmamızda Balıkesir merkez adliyelerinde görev yapan yardımcı yargı personelinin güçlendirme algıları ile yaşam tatmini algıları arasında bir ilişki olup olmadığının araştırılacaktır. Araştırmanın alt amacı olarak da yardımcı yargı personelinin demografik farklılıklarının güçlendirme ve yaşam tatmin algılarında bir farklılık olup olmadığı yönünden karşılaştırılacaktır.

### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmacının ilgilendiği özelliklerin sahibi, hakkında sonuçlar çıkaracak bütün varlıkların kümesine evren (anakütle) denir. Örneklem ise, belli kurallara göre evrenden seçilen, evrenin özelliklerini taşıyan ve evreni temsil ettiği kabul edilen küçük guruplardır (Can, 2022:24). Genel evren ülkemizde görev yapan tüm yardımcı yargı personelidir. Araştırma evreni kapsamına Balıkesir ili merkez adliyesinde çalışmakta olan hizmetli, mübaşir, zabıt/icra kâtabi ve tüm müdürler (yazı işleri, komisyon, idari işler ve icra dairesi) girmektedir. Örneklem ise araştırmamıza katın yardımcı yargı personelidir.

### 3.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Gizlilik ve güvenlik önlemleri, araştırma sürecinin etik açıdan güvende olmasını sağlamak ve katılımcıların kişisel bilgilerinin korunmasını temin etmek için kritik öneme sahiptir. Bu bakımdan çalışmaya başlamada önce bir dizi önlem alınmıştır:

1. **Katılımcıların Tanıtılmasının Önlenmesi:** Katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutularak, verilerin incelenirken katılımcıların kimliklerinin korunması sağlanmıştır. Katılımcıların isimleri ya da diğer tanımlayıcı bilgileri araştırma sonuçlarına dahil edilmemiştir.

2. **Güvenilir Araştırma Ortamı:** Veri toplama süreci, güvenilir bir araştırma ortamında gerçekleştirilmiş ve katılımcılara bu süreçte rahat ve güvende hissetmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Araştırma alanı ve veri toplama ortamı, katılımcıların açık iletişim kurmalarına ve soruları cevaplamalarına yardımcı olacak şekilde düzenlenmiştir.
3. **Bilgi Paylaşımının İstenen Düzeyde Olması:** Katılımcılara, kişisel bilgilerini istedikleri düzeyde paylaşabilecekleri ve gizliliğin korunacağı garanti edilmiştir. Bu, katılımcıların rahatça ve açık bir şekilde yanıtlarını vermelerine olanak tanımıştır.
4. **Bilgiye Erişim Kontrolleri:** Toplanan verilere sadece araştırmacılar tarafından erişilebilirlik kontrolü uygulanmıştır. Verilere yetkisiz kişilerin erişimini engellemek amacıyla güvenli depolama yöntemleri kullanılmış ve bu verilere sadece araştırmada görev alan yetkililerin erişmesine izin verilmiştir.
5. **Gizlilik Beyanı:** Katılımcılara, verilerinin gizliliği ve güvenliği konusunda bir gizlilik beyanı sunulmuş ve bu beyanın kabul edilmesi gerekmektedir. Bu beyan, katılımcıların haklarını ve gizliliklerinin korunmasını açıkça anladıklarını ve kabul ettiklerini belirten bir taahhüdü içerir.

Çalışmamızda 2 farklı ölçek kullanılmıştır;

Personel güçlendirme anketi; Spreitzer (1995), tarafından geliştirilen ve Dönmez (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan 12 sorudan oluşan beşli Likert tipinde hazırlanan ölçek kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan yardımcı yargı personelinin yaşam tatmini tutumlarını ölçmek için; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilen, (Bekmezci ve Mert, 2018:170-175) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Yaşam Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır.

#### 4.BULGULAR VE YORUMLAR

Yapılan betimleyici analiz sonucunda demografik değişkenlere ait elde edilen buğular tablo halinde verilmiştir.

**Tablo 1: Demografik Bulgular**

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER		SAYI	YÜZDE
<b>YAŞ</b>	18-25 yaş arası	12	5,4
	26-35 yaş arası	63	28,1
	36-45 yaş arası	106	47,3
	46-55 yaş arası	37	16,5
	56-65 yaş arası	6	2,7
<b>CİNSİYET</b>	Kadın	117	52,2
	Erkek	107	47,8
<b>MEDENİ DURUM</b>	Evli	164	73,2
	Bekâr	60	26,8
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	Lise Mezunu	37	16,5
	Ön Lisans Mezunu	46	20,5
	Fakülte Mezunu	126	56,3
	Lisansüstü Mezunu	15	6,7
<b>STATÜ</b>	Mübaşir	32	14,3
	Zabıt/İcra Kâtibi	160	71,4
	Yazı İşleri Müdürü	24	10,7
	İcra Müdr./Müd. Yard.	8	3,6
<b>BAĞLI OLUNAN BİRİM</b>	Cumhuriyet Başsavcılığı	63	28,1
	Ceza Mahkemeleri	81	36,2
	Hukuk Mahkemeleri	57	25,4
	İcra Mahkemeleri	23	10,3
<b>KIDEM</b>	3 yıla kadar	14	6,3
	4-9 yıl arası	61	27,2
	10-16 yıl arası	80	35,7
	17-24 yıl arası	50	22,3
	25 yıl ve üzeri	19	8,5

Demografik değişkenlerin tespiti için yapılan istatistiksel analiz sonucunda; yaş ortalamasının 36-45 kümesinde yoğunlaştığı, cinsiyet oranlarının birbirine yakın olduğu, evlilerin bekârlardan yaklaşık olarak üç kat daha fazla oldukları, fakülte mezunlarının oranının diğer mezuniyetlere göre en yüksek seviyede olduğu ancak sadece 15 yardımcı yargı personelinin lisansüstü eğitim alma şansının olduğu, adliyelerde en çok zabıt/icra kâtibi kadrosunda görevli personelin bulunduğu, birimlerde çalışan personel sayısının birbirine yakın olduğu ve son olarak da kıdemin 10-16 yıl arasında biriktiği görülmektedir.

### 3.1 Verilerin Dağılımında Normallik Testi

Öncelikle verilen normal dağılıp dağılmadığını anlamak için SPSS aracılığı ile Kormogorov – Smirnov ve Shapiro – Wilk analizleri yapılmıştır.

**Tablo 2: Normallik Analizi**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	f	Sig.	Statistic	f	Sig.
Güçlendirme Algısı	,151	24	<b>,000</b>	,841	24	<b>,000</b>
Yaşam Tatmini Algısı	,080	24	<b>,001</b>	,978	24	<b>,002</b>

a.Lilliefors Significance Correction

Yukarıdaki tablodan anlaşıldığı gibi değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadıkları görülmüştür. Bu nedenle bundan sonraki analizlere non-parametrik testler kullanılacaktır. Demografik değişkenlerden ikili değişkenlerin (cinsiyet ve medeni durum) için Mann-Whitney U testi; ikiden fazla değişkenler için (yaş aralığı, eğitim durumu, işyerindeki statü, bağlı olunan birim ve kıdem aralığı) Kruskal Wallis testi uygulanacaktır.

### 3.2 İkili Değişkenler İçin Uygulanan “Mann-Whitney U” Testleri

İkili değişkenlerden cinsiyetin yardımcı yargı personelinin güçlendirme ve yaşam tatmini algılarında bir farklılık olup olmadığına yönelik analiz yapılmıştır.

**Tablo 3: Cinsiyet Değişkeninin İçin “Mann-Whitney U” Testi**

	Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Mann-Whitney U	5913,500	4864,000
Wilcoxon W	12816,500	10642,000
Z	-,715	-,2889
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,475</b>	<b>,004</b>

a.Grouping Variable: CİNSİYET

İkili değişkenlerden medeni durumun yardımcı yargı personelinin güçlendirme ve yaşam tatminini algılarında bir farklılık olup olmadığına yönelik analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kadın ve erkek yardımcı yargı personelinin güçlendirme algılarında bir farklılık yokken yaşam tatmini algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: Medeni Durum Değişkeni İçin “Manny-Whitney U” Testi**

	Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Mann-Whitney U	4909,500	4902,500
Wilcoxon W	18439,500	18432,500
Z	-,024	-,041
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>,980</b>	<b>,967</b>

a.Grouping Variable: MEDENİ\_HAL

Normal dağılımın sağlanmadığı anket sonuçlarında medeni durum iki değişkeni (evli/bekâr) için Manny-Whitney U testi uygulanmıştır. Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere yardımcı yargı personelinin güçlendirme ve yaşam tatmini algılarında medeni durum yönünden bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

### 3.3 İki'den Fazla Değişkenler İçin “Kruskal Wallis” Testleri

İki'den fazla değişkenlerden “yaş aralığı” değişkeninin yardımcı yargı personelinin güçlendirme ve yaşam tatmini algılarında bir farklılık olup olmadığına yönelik “Kruskal Wallis” testi uygulanacaktır.

**Tablo 5: Yaş Aralığı Değişkeni İçin “Kruskal Wallis” Testi**

	Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Ki-Kare	5,585	10,074
Sf	4	4
Asymp. Sig.	<b>,232</b>	<b>,039</b>

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grouping Variable: YAŞ

Yapılan test sonucunda yardımcı yargı personelinin yaş aralığının güçlendirme ve yaşam tatmini algıları arasında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 6: Eğitim Durumu Değişkeni İçin “Kruskal Wallis” Testi**

	Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Ki-Kare	10,618	4,330
Sf	3	3
Asymp. Sig.	<b>,014</b>	<b>,228</b>

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grouping Variable: EĞİTİM

Test sonucunda yardımcı yargı personelinin eğitim durumlarındaki farklılığın güçlendirme ve yaşam tatmini algılarında bir farklılığa neden olmadığı anlaşılmıştır.

**Tablo 7: Statü Değişkeni İçin “Kruskal Wallis” Testi**

	Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Ki-Kare	6,799	1,702
Sf	2	2
Asymp. Sig.	<b>,033</b>	<b>,427</b>

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grouping Variable: STATÜ



Yardımcı yargı personelinin statülerinin (işyerindeki unvanlarının) personel güçlendirme ve yaşam tatmin algılarında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

**Tablo 8: Bağlı Olunan Birim Değişkeni İçin “Kruskal Wallis” Testi**

	Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Ki-Kare	2,022	5,522
df	3	3
Asymp. Sig.	<b>,568</b>	<b>,137</b>

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grouping Variable: BİRİM

İkiden fazla değişkenlerden “bağlı olunan birim” değişkeninin yardımcı yargı personelinin güçlendirme ve yaşam tatmini algılarında bir farklılık olup olmadığına yönelik “Kruskal Wallis” testi uygulanmıştır. Test sonucunda bağlı olunan birimin yardımcı yargı personelinin personel güçlendirme ve yaşam tatmini algılarında anlamlı bir değişikliğe neden olmadığı yukarıdaki tablodan anlaşılmaktadır.

**Tablo 9: Kıdem Değişkeni İçin “Kruskal Wallis” Testi**

	Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı
Ki-Kare	5,987	7,210
Sf	4	4
Asymp. Sig.	<b>,200</b>	<b>,125</b>

a. Kruskal Wallis Test  
b. Grouping Variable: KIDEM

Yardımcı yargı personelinin kıdem farklılıklarının personel güçlendirme ve yaşam tatmin algılarında anlamlı bir değişikliğe neden olmadığı yapılan test sonucunda tespit edilmiştir.

### 3.4. Personel Güçlendirme ile Yaşam Tatmini Algıları Arasındaki İlişki

Yardımcı yargı personelinin personel güçlendirme algıları ile yaşam tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik test uygulanmıştır.

**Tablo 10: Spearman Korelasyon Analizi**

		Güçlendirme Algısı	Yaşam Tatmini Algısı	
Spearman's rho	Güçlendirme Algısı	Korelasyon Katsayısı	1,000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		Sayı	224	
	Yaşam Tatmini Algısı	Korelasyon Katsayısı	,239**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	.
		Sayı	224	224

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon testinde personel güçlendirme algısı ile yaşam tatmini algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun anlamı yardımcı yargı personeli işyerinde güçlendirildikçe yaşam tatmini yükselmektedir. Benzer şekilde çeşitli sebeplerle (ekonomik ya da sosyal) yaşam tatmininde bir düşüş yaşayan personel üzerine yapılacak güçlendirme çalışmaları yeterince karşılık bulamayacaktır. Birey işyerinde güçlendirildikçe yaşam tatmini artacak, yaşam tatmini arttıkça da güçlendirilmeye daha yatkın olacaktır.

### 3.5. Personel Güçlendirmenin Yaşam Tatminine Etkisi

Yardımcı yargı personelini üzerinde yapılacak güçlendirme çalışmalarının onların yaşam tatminine etkileri tespit etmeye yönelik araştırma verileri regresyon analizine tabi tutulmuştur.

**Tablo 11: Basit Doğrusal Regresyon Analizi**

	Standartlaştırılmamış Katsayı		Standartlaştırılmış Katsayı	t	Sig.
	B	Standart Hata	Beta		
Sabit	2,795	,180		15,489	,000
Yaşam Tatmini Algısı	<b>,348</b>	,061	,359	<b>5,738</b>	<b>,000</b>

a. Bağımlı Değişken: Personel Güçlendirme Algısı

Yardımcı yargı personelinin güçlendirme algısının yaşam tatmini algısı düzeyine etkisini yordamaya yönelik yapılan “regresyon analizi” sonucunda; güçlendirme algısının yaşam tatmini algısı düzeyine istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir. Katılımcıların güçlendirme algısı puanları arttıkça yaşam tatmini düzeylerinin de arttığı anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile yardımcı yargı personeli işyerinde kendisini daha güçlü hissettikçe yaşam tatmininde de bir artış yaşanmaktadır.

**Tablo 12. Yaşam Tatmini ve Personel Güçlendirme Ölçeklerine İlişkin Açıklayıcı İstatistikler**

	N	Min.	Max.	Ortalama	Std.
Yaşam Tatmini	224	1	5	2,8348	,89785
Personel Güçlendirme	224	1	5	3,7820	,87003

Katılımcıların yaşam tatmini düzeyleri, 1 ile 5 arasında değişmektedir. Ortalama yaşam tatmini puanı 2,8348 ve standart sapma 0,89785. Ortalama puanın altında olması, katılımcıların yaşam tatmininin genel olarak düşük olduğunu göstermektedir.

Personel güçlendirme ölçeğinde ise katılımcıların puanları yine 1 ile 5 arasında değişiyor. Ortalama personel güçlendirme puanı 3,7820 ve standart sapma 0,87003. Ortalama puanın daha yüksek olması, katılımcıların iş yerindeki güçlendirme düzeyinin yaşam tatmininden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 13: Ölçeklere Ait Güvenirlilik Analizleri**

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
<b>Yaşam Tatmini</b>	
,877	5
<b>Personel Güçlendirme</b>	
,933	12

Yaşam Tatmini Ölçeği'nin Cronbach'ın Alpha güvenilirlik katsayısı 0,877'dir. Bu değer, ölçeğin içsel tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Yani, ölçekteki soruların birbirleriyle uyumlu bir şekilde ölçtüğü ve katılımcıların yaşam tatmini hakkında güvenilir sonuçlar verdiği söylenebilir. Personel Güçlendirme Ölçeği'nin Cronbach'ın Alpha güvenilirlik katsayısı 0,933'tür. Bu son derece yüksek bir güvenilirlik değeridir. Bu, ölçeğin personelin güçlendirme düzeyini güvenilir bir şekilde ölçtüğünü ve sonuçların istikrarlı olduğunu göstermektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın asıl amacı yardımcı yargı personelinin güçlendirme algıları ile yaşam tatmini algıları arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaçla yapılan testler sonucunda Adalet Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan yardımcı yargı personelinin güçlendirme algıları ile yaşam tatmini algıları arasında pozitif yönlü yüksek seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç mübaşirler, zabıt ve icra kâtipleri, yazı işleri müdürleri ile birlikte icra müdür ve müdür yardımcılarının personel güçlendirme faaliyetlerinden olumlu etkilendikleri anlamına gelmektedir. Personel kendisini daha güçlü hissettikçe yaşam tatmin seviyesi yükselmektedir. Benzer şekilde işyerinde sadece söyleneni yapan, en büyük hüneri amirinin emrine itaat etmek olan devlet memurlarının yaşam tatminlerinde bir düşük görülmektedir. Benzer şekilde yaşam tatminindeki bir artış -ki bunun sebebi sosyal ve ekonomik nedenler ağırlıktadır- yardımcı yargı personelinin işyerinde kendini daha güçlü hissetmesine neden olabilmektedir.

Araştırmanın alt amacı olarak demografik değişkenlerin personel güçlendirme ve yaşam tatmin algılarında anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığını anlamaktır. Bu soruya yanıt aranırken demografik değişkenler SPSS aracılığı ile birçok teste tabi tutulmuştur. Yapılan testler sonucunda sadece cinsiyet farklılığının yaşam tatmini algısında bir farklılığa neden olduğu anlaşılmıştır. Bu durumun sebebini araştırmak makalemizin konusu dışındadır ve birazda psikoloji biliminin görev alanına girmektedir.

Araştırma sonuçları ve ilgili literatür tarandığından yardımcı yargı personelinin güçlendirilerek yaşam tatmininin artırmak için yapılması gerekenler kişisel tecrübelerimiz ve görüşlerimiz eşliğinde aşağıdaki şekilde sunulmuştur.

✓ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda değişiklik yapılarak “Adalet Hizmetleri Sınıfı” kurulmalıdır. Bu sınıfa yardımcı yargı hizmetlerini gören personel bağlanmalıdır. Böylece kendilerini daha güçlü hissedecek olan çalışanların yaşam tatmininde bir artış sağlanabilir.

✓ Tüm memurlar hakkında soruşturma açılmadan önce ilgili kurumlardan izin talep edilmekte iken yardımcı yargı personeli için soruşturma izni alınmadan haklarında soruşturma başlatılmaktadır. Buna derhal son verilmeli, yardımcı yargı personeli için de bir suç isnat edildiğinde öncelikle kendisi hakkında Bakanlıktan soruşturma izni talep edilmelidir. Aksi halde çalışanlar kendilerini güvende hissetmeyeceklerdir, bu durum yapılan tüm güçlendirme çalışmalarını etkisizleştirecektir. Soruşturma izni olmada ifadeye çağrılan yardımcı yargı personelinin yaşam tatmininde düşüş yaşanması normaldir.

✓ Adalet Bakanlığı bünyesinde “Mobbing Mücadele Şube Müdürlüğü” kurulmalıdır. Bunun yanında Adalet Komisyonlarının yapısı değiştirilerek birer İnsan Kaynakları birimi olarak merkezde kurulacak Mobbing Mücadele Şube Müdürlüğü’nün sekreterlik hizmetlerini yürütmeleri gerekmektedir. Mobbing altında çalışan bir personelin güçlenmesi ve yaşam tatmininin yüksek olması beklenemez.

✓ Güçlendirmenin ilk şartı güçlendirmeye yatkın personelin kuruma kabul edilmesidir. Bu nedenle yardımcı yargı personelinin seçiminde “ez az ön lisans mezunu ve tercihen fakülte mezunu” şartı getirilmelidir. Lise mezunları ancak hizmeti ya da şoför kadrolarında istihdam edilmelidir.

✓ İşyerinde kariyer hedefi personeli güçlü olmaya iter. Bunun yanında yüksek bireyde yaşam tatminini artırır. Bu nedenle “uzman zabıt kâtibî” ve “uzman yaşlı işleri müdürü” unvanları getirilerek personelin kariyer hedefleri sürekli diri tutulmalıdır.

✓ Personel güçlendirmeye katkı sağlaması ve çalışanların yaşam tatminlerinin artması ayrıca hukukun üstünlüğü için Cumhuriyet savcısı olmak için en az otuz, yargıç olmak için de en az kırk yaş şartı getirilmelidir.

### **Çalışmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışma dikkate alınması gereken çeşitli kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak, çalışmada kullanılan korelasyonel tarama modeli neden-sonuç ilişkileri kuramamakta, ancak bu ilişkilere dair göstergeler sunabilmektedir. İkinci olarak, araştırma örneklemini Balıkesir'deki yardımcı yargı personeli ile sınırlıdır ve bu da bulguların diğer bölgelere veya sektörlere genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Üçüncü olarak, çalışma nesnel verilerden ziyade katılımcıların öznel algılarına dayanmaktadır ve bu da sonuçlarda yanlılık yaratabilir. Buna ek olarak, çalışmada kullanılan örneklemin büyüklüğü, popülasyonu temsil edip etmediğinin ve güvenilir sonuçlar verip vermediğinin belirlenmesi için değerlendirilmelidir. Son olarak, çalışmanın kesitsel tasarımı, belirli bir zaman diliminde değişkenler arasındaki ilişkilerin anlık bir görüntüsünü sunmakta ve zaman içindeki değişiklikleri yakalayamamaktadır. Çalışmanın sonuçları yorumlanırken bu sınırlamalar göz önünde bulundurulmalıdır.

### **KAYNAKÇA**

- Ağan, Ö. ve Erenler, E. (2008), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2),203-216
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 13(2),203-216
- Bekmezci, M., ve Mert, İ. S. (2018), Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, 5(8),166-177
- Bowen, D.E., and Lawyer, E.E. (1995), Empowering Service Employees, Sloan Management Review, 36(4),73-84
- Can, A. (2022), SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, Pagem Yayınları: Ankara
- Çınar, Ö., ve Özyılmaz, F. Z. (2019), İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (17),533-556

- Demirbilek, S. ve Türkan, Ö.U. (2008), Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirilmenin Rolü, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(1),47-67
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen R.J. and Griffin, S. (1985), The Satisfaction With Life Scale, Journal of Personality Assessment, 49(1),71-75
- Karasar, N. (2022), Bilimsel Araştırma Yöntemi, (37.Baskı), Nobel Yayınları: Ankara.
- Koçel, T. (2014), İşletme Yöneticiliği (15. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, (1),90-97
- Özyer, K., Ersin, I., ve Serhat, A. (2015), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 16(1),261-278
- Wilkinson, A. (1998), Empowerment: Theory and Practice, Personnel Review, 27(1), 40-56