

Adaletin Terazisindeki Yük: İstanbul'daki Hâkim Ve Savcıların Tükenmişlik Ve İş Doyumu Deneyimleri

The Burden On The Scales Of Justice: Burnout And Job Satisfaction Experiences Of Judges And Prosecutors In Istanbul

Yazar / Author

Psikiyatri Uzmanı Nedim HAVLE

İstanbul Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi – İstanbul / Türkiye
Istanbul Physical Therapy and Rehabilitation Training and Research Hospital – Istanbul / Türkiye

nedimhavle@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0003-2841-8460>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü / Article Types	Araştırma / Research Article
Geliş Tarihi / Received	14 Temmuz / July 2025
Kabul Tarihi / Accepted	1 Eylül / September 2025
Yayın Tarihi / Published	31 Aralık / December 2025
Yayın Sezonu / Pub Date Season	Aralık / December 2025
Sayı / Issue	27
Sayfa / Pages	32-41

Atıf / Cite as

Havle, Nedim. “Adaletin Terazisindeki Yük: İstanbul'daki Hâkim Ve Savcıların Tükenmişlik Ve İş Doyumu Deneyimleri”. Çekmece Sosyal Bilimler Dergisi 27 (Aralık 2025), 32–41.

<https://doi.org/10.55483/cekmece.1742458>

Yayıncı / Published by

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi / İstanbul Sabahattin Zaim University

Telif Hakkı / Copyright

Dergide yayımlanan makalelerin telif hakkı yazarlara, ticari kullanım hakkı ise dergimize aittir. Çalışmalar CC-BY-NC-ND lisansı altında açık erişim olarak yayımlanır. *The copyright of the articles published in the journal belongs to the author(s), while the commercial usage rights belong to our journal. The works are published as open access under a CC-BY-NC-ND license.*

Etik Beyan / Ethical Statement

Bu çalışma, etik kurul izni gerektirmeyen nitelikte olup kullanılan veriler literatür taraması/yayınlanmış kaynaklar üzerinden elde edilmiştir. *This study is of a nature that does not require ethics committee approval, and the data utilized were derived from literature review and previously published sources*

Yapay Zeka Kullanımı / Use of Artificial Intelligence

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde yapay zeka tabanlı herhangi bir araç veya uygulama kullanılmamıştır. Çalışmanın tüm içeriği, yazar(lar) tarafından bilimsel araştırma yöntemleri ve akademik etik ilkelere uygun şekilde üretilmiştir. *No artificial intelligence-based tools or applications were used in the preparation of this study. The entire content was produced by the author(s) in accordance with scientific research methods and academic ethical principles.*

ADALETİN TERAZİSİNDEKİ YÜK: İSTANBUL'DAKİ HÂKİM VE SAVCILARIN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DENEYİMLERİ

ÖZ

Araştırmanın amacı, İstanbul Adliyesi'nde görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini saptamak ve bu düzeylerin çeşitli faktörlerle ilişkisini incelemektir. Çalışmaya, İstanbul Adliyesi'nden 47 hâkim ve savcı gönüllü olarak katılmıştır. Veriler, Veri Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bulgular, yaş ilerledikçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın azaldığını, kadınlarda ise duyarsızlaşmanın erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Mesleki beklentilerin karşılanması ve mesleği sevmenin daha yüksek iş doyumunu ve daha düşük duygusal tükenme ile ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş-aile çatışmasının ruh sağlığını olumsuz etkilediği görülmüştür. Mesleki beklentileri karşılanan ve işini seven katılımcıların "düşük kişisel başarı" puanlarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, hâkim ve savcılarının mesleki refahı için gerçekçi beklentiler, mesleki sevgi, tatmin ve iş-aile dengesinin kritik önem taşıdığını vurgulamaktadır. Düşük kişisel başarı boyutundaki beklenmedik bulgular, ileri araştırmalar için sorular ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: hâkim ve savcılar; mesleki tükenmişlik, iş doyumunu, mesleki beklentiler, iş-aile dengesi

THE BURDEN ON THE SCALES OF JUSTICE: BURNOUT AND JOB SATISFACTION EXPERIENCES OF JUDGES AND PROSECUTORS IN ISTANBUL

ABSTRACT

This study determined the levels of burnout and job satisfaction among 47 judges and prosecutors at the Istanbul Courthouse, using the Maslach Burnout Inventory and the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Findings indicated that emotional exhaustion and depersonalization decreased with age, and depersonalization was significantly higher in women. Factors such as meeting professional expectations and loving one's job correlated with higher job satisfaction and lower emotional exhaustion. Work-family conflict was also found to negatively impact mental health. An unexpected result was that those who met expectations and loved their job scored higher on the "low personal accomplishment" dimension. The study concludes that realistic expectations, professional love, satisfaction, and work-family balance are crucial for the professional well-being of judges and prosecutors. The low personal accomplishment findings warrant future investigation.

Keywords: judges and prosecutors, occupational burnout, job satisfaction, professional expectations, work-family balance

Giriş

Toplumların adalet beklentisinin karşılanmasında merkezi bir role sahip olan yargı sistemi, bu sistemin temel aktörleri olan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının omuzlarında yükselmektedir. Hâkim ve savcılar, hukukun üstünlüğünü tesis etme, bireylerin hak ve özgürlüklerini koruma ve toplumsal düzenin devamını sağlama gibi son derece kritik görevler üstlenirler. Bu görevlerin doğası gereği, meslek mensupları yoğun iş yükü, yüksek sorumluluk, karar verme süreçlerindeki zorluklar, zaman baskısı, duygusal yıpranma potansiyeli ve zaman zaman kamuoyu baskısı gibi pek çok stres faktörüyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Miller vd., 2018: 608).

Uluslararası literatür, yargı mensuplarındaki tükenmişliği etkileyen faktörlerin çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Casaleiro, Relvas ve Dias (2021) tarafından yapılan bir derleme, ağır dava yükü, karmaşık dosyaların yarattığı bilişsel yorgunluk, mağdurlar ve sanıklarla kurulan empatik bağın getirdiği duygusal yıpranma (ikincil travmatik stres) ve idari baskılar gibi faktörlerin tükenmişliğin temel tetikleyicileri arasında yer aldığını belirtmektedir. Bu zorlu çalışma koşulları, meslek profesyonellerinin psikolojik sağlıkları ve genel iyi oluş halleri üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir.

Yüksek stresli meslek gruplarında sıkça rastlanan ve bireyin hem kişisel hem de mesleki yaşamını olumsuz etkileyebilen iki önemli kavram, mesleki tükenmişlik ve iş doyumudur. Maslach ve Jackson (1981: 99-113) tarafından tanımlanan mesleki tükenmişlik, bireyin işine karşı geliştirdiği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi ile karakterize edilen psikolojik bir sendromdur. Duygusal tükenme, bireyin duygusal kaynaklarının tükenmiş ve aşırı yüklenmiş hissetmesini; duyarsızlaşma, hizmet verilen kişilere karşı alaycı, mesafeli ve duygusuz bir tutum geliştirmesini; kişisel başarıda azalma ise bireyin kendini işinde yetersiz ve başarısız hissetmesini ifade eder. İş doyumunu ise, bireyin işine ve iş deneyimlerine ilişkin genel olumlu tutum ve duygusal tepkileri olarak tanımlanır (Locke, 1976: 1305). Yüksek düzeyde tükenmişlik ve düşük iş doyumunu, bireylerde çeşitli sağlık sorunlarına, iş performansında düşüşe, işten ayrılma niyetinde artışa ve kurumların genel etkililiğinde azalmaya yol açabilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 404). Adalet sistemi gibi kritik bir alanda ise bu durum, verilen kararların kalitesini ve adaletin tecellisini dahi etkileyebilecek potansiyele sahiptir.

Hâkim ve Cumhuriyet savcılarının maruz kaldığı stres faktörleri ve bu faktörlerin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkileri, uluslararası literatürde çeşitli çalışmalara konu olmuşsa da Türkiye özelinde, özellikle İstanbul gibi metropol bir şehirde görev yapan adalet profesyonellerinin durumunu detaylı olarak inceleyen ve farklı değişkenlerle ilişkisini ortaya koyan araştırmalara halen ihtiyaç duyulmaktadır. Bu meslek grubunun psikolojik sağlığını etkileyen demografik, mesleki, bireysel ve örgütsel faktörlerin anlaşılması, hem bireysel refahlarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesi hem de yargı sisteminin etkinliğinin korunması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu bağlamda, mevcut araştırmanın temel amacı, İstanbul Adliyesinde görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini saptamak ve bu düzeylerin yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, çalışma koşulları, mesleki beklentiler, motivasyon kaynakları, iş-aile yaşamı etkileşimleri, sosyal destek algıları ve çeşitli kişisel tutumlar gibi değişkenlerle ilişkisini incelemektir. Bu değişkenlerin seçilmesinin altında yatan temel mantık, tükenmişlik ve iş doyumunun çok faktörlü doğasıdır. Yaş ve mesleki deneyim, stresle başa çıkma mekanizmalarının gelişimini yansıtabilirken; cinsiyet, toplumsal roller ve mesleki zorluklara verilen tepkiler açısından farklılıklar yaratabilir. Mesleki beklentiler ve motivasyon kaynakları, bireyin mesleğe yüklediği anlam ve meslekten aldığı psikolojik kazanımlarla doğrudan ilgilidir. İş-aile yaşamı dengesi ise, modern çalışma hayatının en önemli stres kaynaklarından biri olarak kabul edildiğinden ve yargı mensuplarının yoğun çalışma temposu

göz önüne alındığında, tükenmişlik ve iş doyumu üzerinde kilit bir faktör olabileceği varsayılmıştır.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. İstanbul Adliyesi'nde görev yapan hâkim ve savcılarının mesleki tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı) ve iş doyumu (içsel, dışsal, genel) düzeyleri nedir?
2. Katılımcıların tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri, yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki beklentilerin karşılanma durumu, mesleği sevme, maddi ve manevi tatmin algısı gibi mesleki tutumlar ile tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
4. İş-aile çatışması, işte inisiyatif kullanma ve olumsuz davranışlara maruz kalma gibi çalışma koşullarına ilişkin faktörler, tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri açısından bir farklılık yaratmakta mıdır?

Araştırmadan elde edilen bulguların, Türkiye'deki hâkim ve savcılarının çalışma yaşamlarına ışık tutması, mesleki risk faktörlerinin belirlenmesine katkı sağlaması ve bu doğrultuda koruyucu ve önleyici müdahale programlarının geliştirilmesi için bilimsel bir zemin oluşturması beklenmektedir.

1. Yöntem

Bu çalışma, İstanbul Adliyesinde görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini ve bu değişkenlerin çeşitli demografik ve mesleki faktörlerle ilişkisini incelemeyi amaçlayan kesitsel ve tanımlayıcı bir araştırma olarak tasarlanmıştır.

1.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, İstanbul Adliyesinde görev yapan ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden toplam 47 hâkim ve Cumhuriyet savcısı oluşturmaktadır. Bu özel meslek grubuna erişimdeki zorluklar, yargı mensuplarının yoğun çalışma temposu ve gizlilik konusundaki mesleki hassasiyetleri gibi nedenlerle katılım sınırlı kalmıştır. Bu nedenle, araştırma genelleme amacı güden bir çalışmadan ziyade, mevcut durumun betimlenmesine odaklanan ve gelecekteki daha kapsamlı çalışmalara zemin hazırlayan keşifsel bir nitelik taşımaktadır.

Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, en kalabalık grubu %38,3 (n=18) ile 36-45 yaş aralığındakiler oluşturmuştur. Bu grubu %36,2 (n=17) ile 46-55 yaş aralığındakiler ve %25,5 (n=12) ile 55 yaş ve üzerindeki izlemiştir. Cinsiyet açısından örneklemin %89,4'ü (n=42) erkek, %10,6'sı (n=5) ise kadındır. Medeni durumlarına bakıldığında, katılımcıların %93,6'sının (n=44) evli, %4,3'ünün (n=2) boşanmış ve %2,1'inin (n=1) bekâr olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılanların %78,7'si (n=37) Cumhuriyet savcısı, %21,3'ü (n=10) ise hâkim olarak görev yapmaktadır.

1.2. Veri Toplama Araçları

Sosyodemografik Veri Formu: Araştırmacılar tarafından geliştirilen bu form, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim süresi, mevcut görev (hâkim/savcı), çalıştıkları birim gibi genel demografik ve mesleki özelliklerini, ayrıca çalışma koşulları ve mesleki konularına ilişkin bazı bilgileri toplamak amacıyla kullanılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ): Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan bu ölçek, bireylerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için kullanılmaktadır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek; "Duygusal Tükenme" (9 madde), "Duyarsızlaşma" (5 madde) ve "Kişisel Başarı" (8 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyut için ayrı puanlar hesaplanmaktadır. Duygusal

Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutlarından alınan yüksek puanlar tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğuna, Kişisel Başarı alt boyutundan alınan yüksek puanlar ise tükenmişliğin düşük olduğuna (yani kişisel başarı hissinin yüksek olduğuna) işaret etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla Duygusal Tükenme için .88, Duyarsızlaşma için .79 ve Düşük Kişisel Başarı (ters kodlanmış) için .75 olarak bulunmuştur.

Minnesota İş Doymu Ölçeği (MİDÖ): Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Oran (1989) tarafından yapılan bu ölçek, bireylerin işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini ölçmektedir. Ölçek, 20 maddeden oluşmakta ve "İçsel Doym" (12 madde), "Dışsal Doym" (8 madde) ve "Genel İş Doymu" (20 maddenin tamamı) olmak üzere üç farklı doym puanı sunmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin alt boyutları için hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla İçsel Doym için .85, Dışsal Doym için .78 ve Genel İş Doymu için .91 olarak bulunmuştur.

1.3. Verilerin Analizi ve İstatistiksel Yöntem

Elde edilen verilerin istatistiksel analizi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) yazılımı kullanılarak yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde) hesaplanmıştır. Analizlere başlamadan önce, sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve verilerin parametrik test varsayımlarını karşıladığı görülmüştür ($p > .05$). İki bağımsız grup arasındaki niceliksel verilerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi; ikiden fazla bağımsız grup arasındaki niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farklılık saptanan durumlarda, farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Cinsiyet karşılaştırmalarında kadın katılımcı sayısının ($n=5$) düşük olması önemli bir kısıtlılıktır. Bu durum istatistiksel testin gücünü düşürmektedir. Bu nedenle, t-testi sonuçları, Levene testinin varyansların homojenliği varsayımını karşılaması koşuluyla, keşifsel nitelikte yorumlanmış ve bulguların genellenebilirliği konusunda ihtiyatlı olunmuştur. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

2. Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan 47 hâkim ve Cumhuriyet savcısının mesleki ve kişisel özelliklerine, stresle başa çıkma stratejilerine, iş doymu ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

2.1. Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcıların mesleki deneyimleri, iş yükleri ve işe ilişkin tutumlarına dair tanımlayıcı istatistikler ile stresle başa çıkma stratejilerinin algılanan etkinlik düzeyleri Tablo 1 ve Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 1	
<i>Katılımcıların Mesleki Deneyim, İş Yükü ve Tutumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler</i>	
Değişken	Ortalama \pm s.s. / Frekans (%)
Meslekteki Toplam Süre (Yıl)	23,5 \pm 8,1
Mevcut Kurumdaki Süre (Yıl)	6,8 \pm 4,5
Aylık Bakılan Dava/Soruşturma Sayısı	662 \pm 1603
İşe Gidiş-Geliş Süresi (Dakika)	69 \pm 43
Meslek Öncelikli Tercih Miydi? (Evet)	%76,6

Tercih Beklentiyi Karşıladı Mı? (Evet)	%51,1
Mesleği Yürütmedeki Esas Faktör (Mesleği Sevme)	%68,1
Maddi Tatmin (Evet)	%36,2
Manevi Tatmin (Evet)	%48,9
Yeterli Dinlenme (Evet)	%40,4
İşte İnisiyatif Kullanma (Evet)	%55,3
Emeklilik Öncesi Ayrılmayı Düşünme (Evet)	%31,9
Yeniden Aynı Mesleği Seçme (Evet)	%59,6
Meslekte Kendini Başarılı Bulma (Evet)	%95,7

Katılımcıların %70,2'si (n=33) iş ile ilgili sorunlarını en fazla meslektaşlarıyla paylaştığını, %48,9'u işteki sıkıntıların "bazen" aile yaşamını olumsuz etkilediğini ve %44,7'si meslek yaşamında "bazen" olumsuz davranışlarla karşılaştığını belirtmiştir.

Tablo 2

İş Stresiyle Başa Çıkma Stratejilerinin Algılanan Etkinlik Düzeyleri (%)

Strateji Etkisiz	Çok Etkili	Etkili	Ne Etkili	Ne Etkisiz
Hobiler	14,9	38,3	40,4	6,4
Kültürel Faaliyetler	14,9	36,2	42,6	6,4
Spor	19,1	36,2	36,2	8,5
Dini İnançlar	14,9	23,4	46,8	14,9
Siyasi-İdeolojik Yönelim	0,0	8,5	53,2	38,3
Meslektaşlarla Paylaşma	8,5	27,7	53,2	10,6

2.2. Demografik Değişkenlere Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik

Katılımcıların yaş grupları ve cinsiyetlerine göre iş doyumunu ve tükenmişlik alt boyut puanlarına ilişkin karşılaştırmalı analiz sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Yaş Grupları Açısından

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları, iş doyumunun alt boyutlarında yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($p > .05$). Ancak tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Duygusal Tükenme: Yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, $F(2, 44) = 3.56$, $p = .039$. Tukey post-hoc testi, 55 yaş ve üzeri grubun (Ort. = $10,1 \pm 7,6$) puanlarının 36-45 yaş grubundan (Ort. = $17,0 \pm 7,2$) anlamlı düzeyde daha düşük olduğunu ortaya koymuştur ($p < .05$).

Duyarsızlaşma: Yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur, $F(2, 44) = 6.31$, $p = .005$. Tukey testi, 55 yaş ve üzeri grubun (Ort. = $2,2 \pm 2,0$) hem 36-45 yaş grubundan (Ort. = $5,6 \pm 3,1$) hem de 46-55 yaş grubundan (Ort. = $3,8 \pm 2,5$) anlamlı düzeyde daha düşük puanlara sahip olduğunu göstermiştir ($p < .05$).

Düşük Kişisel Başarı: Yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p = .986$).

Cinsiyet Açısından: Bağımsız örneklem t-testi sonuçları, iş doyumunu alt boyutları ile duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($p > .05$).

Duyarsızlaşma: Cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir, $t(45) = 3.01$, $p = .005$. Kadın katılımcıların duyarsızlaşma puanı ortalamasının (Ort. = $7,4 \pm 3,4$), erkek katılımcıların puan ortalamasından (Ort. = $3,6 \pm 2,6$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 3

Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Puanları (Ortalama \pm Standart Sapma)

Kategori	Grup	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük Kişisel Başarı
Yaş	36-45 (n=18)	37,1 \pm 5,0	31,2 \pm 8,5	35,0 \pm 6,0	17,0 \pm 7,2	5,6 \pm 3,1	21,0 \pm 5,5
	46-55 (n=17)	37,0 \pm 7,8	30,1 \pm 8,5	34,4 \pm 7,4	15,5 \pm 6,9	3,8 \pm 2,5	20,7 \pm 7,0
	55< (n=12)	37,7 \pm 3,9	34,1 \pm 4,8	36,2 \pm 3,7	10,1 \pm 7,6	2,2 \pm 2,0	20,7 \pm 5,7
Cinsiyet	Kadın (n=5)	37,2 \pm 4,9	30,6 \pm 10,8	34,8 \pm 7,0	18,4 \pm 7,7	7,4 \pm 3,4	22,6 \pm 6,8
	Erkek (n=42)	37,2 \pm 6,0	31,7 \pm 7,4	35,1 \pm 6,0	14,3 \pm 7,5	3,6 \pm 2,6	20,6 \pm 6,0

2.3. Mesleki Tutum ve Deneyimlerin İş Doyumu ve Tükenmişlikle İlişkisi

Katılımcıların mesleki tutum ve deneyimlerine göre iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde önemli bulgulara ulaşılmıştır.

Mesleki Beklentilerin Karşılanması: Beklentilerinin karşılandığını belirten katılımcıların içsel, dışsal ve genel doyum puanları, karşılanmadığını belirtenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur (sırasıyla $p=.014$, $p=.001$, $p=.001$). Ayrıca, beklentileri karşılananların duygusal tükenme puanları anlamlı düzeyde daha düşüktür ($p=.009$). İlginç bir şekilde, beklentileri karşılananların **düşük kişisel başarı** puanları, karşılanmayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p=.029$).

Mesleği Yürütmedeki Motivasyon: Mesleğini "sevdiği için" yaptığını belirtenlerin tüm iş doyumunu alt boyutlarındaki puanları, diğer nedenlerle yapanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir (sırasıyla $p=.007$, $p=.008$, $p=.002$). Bu grubun da **düşük kişisel başarı** puanları, diğer gruba göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p=.027$).

İş-Aile Çatışması: İşteki sıkıntıların ev/aile yaşamını "Bazen+Sıklıkla" olumsuz etkilediğini belirten grubun içsel ve genel doyum puanları, "Hiç+Nadiren" etkilediğini belirten gruba göre anlamlı düzeyde düşüktür (sırasıyla $p=.007$, $p=.036$). Aynı grubun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları ise anlamlı düzeyde daha yüksektir (sırasıyla $p=.001$, $p=.002$). Bu grupta

da, iş-aile çatışmasını daha az yaşayanların **düşük kişisel başarı** puanları, çatışmayı daha sık yaşayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p=.011$).

İşte İnisiyatif Kullanma: İşinde yeterince inisiyatif kullandığını düşünenlerin genel doyum puanları daha yüksek ($p=.040$); duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanları ise anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur (sırasıyla $p=.005$ ve $p=.043$).

Maddi ve Manevi Tatmin: Mesleğinden hem maddi hem de manevi olarak tatmin olduğunu belirtenlerin iş doyumları, tatmin olmayanlara göre tüm alt boyutlarda anlamlı düzeyde daha yüksektir. Manevi tatmin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı da anlamlı düzeyde düşürmektedir ($p < .05$). Manevi olarak tatmin olanların **düşük kişisel başarı** puanları, olmayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek saptanmıştır ($p=.001$).

İşten Ayrılma Düşüncesi ve Mesleği Yeniden Seçme: Emekli olmadan işinden ayrılmayı düşünenlerin ve geçmişe dönse aynı mesleği seçmeyeceğini belirtenlerin iş doyumları, diğer gruba göre anlamlı düzeyde daha düşük; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri ise anlamlı düzeyde daha yüksektir (tüm p değerleri $< .05$).

3. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, İstanbul'da görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini çeşitli demografik, mesleki, bireysel ve örgütsel faktörler açısından incelemek amacıyla yürütülmüştür. Elde edilen bulgular, bu zorlu ve özveri gerektiren meslek grubunun çalışma yaşamına dair önemli ipuçları sunmaktadır.

Araştırmada, katılımcıların yaşları ilerledikçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı yönünde bulgular elde edilmiştir. Bu durum, literatürdeki bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Brewer ve Shapard, 2004: 115). Deneyimin artmasıyla birlikte mesleki zorluklarla başa çıkma becerilerinin gelişmesi, duygusal olgunluk ve stres yönetimi stratejilerinin daha etkin kullanılması bu azalmanın nedenleri arasında sayılabilir.

Cinsiyet açısından incelendiğinde, kadın katılımcıların duyarsızlaşma puanlarının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek saptanması dikkat çekicidir. Bu bulgu, hukuk gibi geleneksel olarak erkek egemen olarak görülebilen ve yüksek rekabet içeren bazı mesleklerde kadınların ek zorluklarla karşılaşabileceğine veya farklı başa çıkma mekanizmaları geliştirebileceğine işaret edebilir. Ancak, bu çalışmadaki kadın katılımcı sayısının ($n=5$) son derece düşük olması nedeniyle, bu bulgu genellenemez bir sonuç olarak değil, ileri araştırmalar için bir hipotez olarak değerlendirilmelidir.

Araştırmanın en tutarlı bulgularından biri, olumlu mesleki tutumların ve çalışma koşullarının daha iyi psikolojik sonuçlarla ilişkili olduğudur. Örneğin, mesleki beklentileri karşılanan ve mesleğini severek yapan katılımcıların, karşılanmayan ve sevmeyenlere kıyasla daha yüksek iş doyumuna ve daha düşük duygusal tükenmişliğe sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgular, bu faktörlerin bir "etkisi" olduğunu göstermese de, aralarında güçlü bir pozitif ilişki olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde, iş-aile çatışması yaşayanların yaşamayanlara göre daha düşük iş doyumuna ve daha yüksek tükenmişliğe sahip olması, bu iki değişken arasındaki olumsuz ilişkiyi ortaya koymaktadır ve iş-aile dengesinin önemini vurgulamaktadır (Greenhaus ve Allen, 2011). Maddi ve manevi tatminin de iş doyumuyla pozitif, tükenmişlikle negatif bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada dikkat çeken ve üzerinde özellikle durulması gereken bulgu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin "Düşük Kişisel Başarı" (DKB) alt boyutunun bazı değişkenlerle beklenmedik yönde ilişkili çıkmasıdır. Bulgular; mesleki beklentileri karşılanan, işini seven, iş-aile çatışmasını az yaşayan ve mesleğinden manevi tatmin duyan katılımcıların, DKB puanlarının diğer gruplara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu, yani kendilerini mesleki olarak daha az başarılı hissettiklerini göstermiştir. Bu durum ilk bakışta çelişkili görünse de, çeşitli şekillerde yorumlanabilir. Birincisi, mesleğine daha bağlı ve idealist olan bu

bireylerin, kendileri ve işleri için çok daha yüksek standartlar belirlemesi mümkündür. Bu mükemmeliyetçi beklentilere ulaşamadıklarında, kendilerini daha fazla eleştirerek düşük kişisel başarı hissi yaşayabilirler. İkinci bir olasılık, bu bireylerin başarılarını içselleştirmekte zorlandıkları ve yüksek sorumluluk gerektiren mesleklerde görülebilen "sahtekârlık (imposter) sendromu" yaşıyor olmalarıdır. Son olarak, iş-aile çatışması gibi dış stresörlerle daha az meşgul olan bireylerin, kendi performansları üzerine düşünmek için daha fazla zihinsel kaynağa sahip olmaları ve bu öz-yansıtma sürecinin, kendi eksikliklerini daha net görmelerine yol açması da muhtemel bir açıklamadır. Bu beklenmedik bulguların daha iyi anlaşılabilmesi için gelecekte yapılacak nitel araştırmalarla bu grupların deneyimlerinin ve algılarının daha yakından incelenmesi büyük önem taşımaktadır.

3.1. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Her araştırmada olduğu gibi, bu çalışmanın da bazı kısıtlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, örneklem büyüklüğünün (n=47) küçük olması, istatistiksel gücü sınırlamış ve sonuçların genellenebilirliğini etkilemiştir. Analiz sürecinde bu durum göz önünde bulundurulmuş olsa da, bulguların daha geniş bir popülasyona teşmil edilmesi mümkün değildir. Özellikle "mesleğinde kendini başarılı bulmayanlar" (n=2) ve "kadın" (n=5) gibi bazı alt grupların sayısının çok düşük olması, bu değişkenlere ilişkin karşılaştırmaların güvenilirliğini düşürmektedir. Bu nedenle cinsiyete ilişkin bulgular, yalnızca gelecekteki araştırmalar için bir işaret olarak görülmelidir. İkinci olarak, araştırmanın kesitsel desende olması, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensellik bağlamında yorumlanmasına olanak tanımamaktadır. Üçüncü olarak, verilerin kişilerin kendi bildirimlerine dayalı olması, sosyal istenirlik yanlılığı gibi potansiyel riskleri beraberinde getirebilir. Dördüncüsü, çalışma sadece İstanbul'da görev yapan hâkim ve savcılarla sınırlıdır. Tüm bu nedenlerle, makale sağlam sonuçlar üreten bir çalışmadan ziyade, gelecekte daha büyük ve metodolojik olarak daha güçlü çalışmalar için zemin hazırlayan 'keşifsel' bir araştırma olarak değerlendirilmelidir.

3.2. Uygulamaya ve Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu araştırmanın bulguları, hâkim ve Cumhuriyet savcılarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş doyumlarının artırılması ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasına yönelik bazı önemli pratik çıkarımlar sunmaktadır:

1. Mesleğe yeni başlayanlar için gerçekçi beklentiler oluşturulmasına yönelik oryantasyon ve mentorluk programları faydalı olabilir.
2. İş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik esnek çalışma düzenlemeleri (mümkün olduğu ölçüde), kreş imkanları veya aile destek programları gibi uygulamalar değerlendirilmelidir.
3. Yeterli dinlenme olanaklarının sağlanması, işte inisiyatif kullanma ve özerklik duygusunun desteklenmesi, adil bir maddi ve manevi tatmin sisteminin oluşturulması önemlidir.
4. Tükenmişlikle mücadele için stres yönetimi eğitimleri, psikolojik danışmanlık ve meslektaş destek grupları gibi hizmetlere erişim kolaylaştırılmalıdır.

Gelecekte yapılacak araştırmalar için şu önerilerde bulunulabilir:

- Daha büyük ve farklı coğrafi bölgelerden örneklerle benzer çalışmaların tekrarlanması, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır.
- Boylamsal çalışmalar, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olabilir.
- Nitel araştırma yöntemleriyle özellikle DKB alt boyutundaki beklenmedik bulguların ve kadınların duyarsızlaşma deneyimlerinin ardındaki dinamikler daha ayrıntılı incelenebilir.
- Örgütsel adalet, liderlik tarzları ve kurum iklimi gibi faktörlerin iş doyumunu ve tükenmişlik üzerindeki rolü araştırılabilir.

Sonuç olarak, bu araştırma İstanbul'daki hâkim ve Cumhuriyet savcılarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen karmaşık faktör ağını aydınlatmaya çalışmıştır. Adalet sisteminin etkinliği ve toplum sağlığı açısından kilit role sahip olan hâkim ve savcılarının mesleki sağlıklarının korunması ve geliştirilmesi, üzerinde titizlikle durulması gereken bir konudur.

Kaynaklar

- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102–123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Casaleiro, P., Relvas, A. P., & Dias, J. P. (2021). A critical review of judicial professionals working conditions' studies. *International Journal of Cultic Studies*, 12(1), Article 2. <https://doi.org/10.36745/ijca.334>
- Ergin, C. (1992, 22 Eylül). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması* [Kongre sunumu]. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara, Türkiye.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. J. C. Quick & L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (2. bs., ss. 165–183). American Psychological Association.
- Kapusuz, G. B. (2017). *Çalışma hayatında tükenmişlik ve iş-yaşam çatışması ilişkisinde cinsiyetin rolü üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Cilt 1, ss. 1297–1343). Rand McNally.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Miller, M. K., Reichert, J., Bornstein, B. H., & Shulman, G. (2018). Judicial stress: The roles of gender and social support. *Psychiatry, Psychology, and Law: An Interdisciplinary Journal of the Australian and New Zealand Association of Psychiatry, Psychology and Law*, 25(4), 602–618. <https://doi.org/10.1080/13218719.2018.1469436>
- Oran, B. N. (1989). *Job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University* [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Marmara Üniversitesi.
- Patil, R., Choudhary, B., & Vernekar, S. S. (2021). Employee expectation and its impact on employee motivation. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 9(6), 543–548.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Minnesota Satisfaction Questionnaire—Short Form*. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t08880-000>