

## ADANA İLİNDE ÇALIŞAN POLİSLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

### Examining the Job Satisfaction Levels of Police in Adana with Some Variables

Savaş ŞANLI\*  
Turan AKBAŞ\*\*

#### Özet

**B**u çalışmanın amacı, Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumunu düzeylerini belirleyerek bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılama) açısından farklılaşıp farklılaşmadığına bakmaktır. Çalışmaya 2004 yılında Adana Emniyet Müdürlüğü ve Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksek Okulu'nda çalışan, kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş 355 polis katılmıştır. İş doyumlarını belirlemek için "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" ve kişisel bilgiler için de "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Verilerin analizi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örnekleme giren polislerin iş doyumlarının görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, mesleki kıdem, alınan takdir ve taltife göre iş doyumları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Polis, İş Doyumu, İş Doyumu Ölçümü.

<sup>1</sup> Çukurova Üniversitesi Eğitim Bilimleri Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalında 2006 yılında kabul edilen " Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezinin bir bölümüdür.

\* Emniyet Amiri, Psikolojik Danışman, Adana Kemal Serhadlı PMYO

\*\* Prof.Dr., Çukurova Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D.

*PBD, 11 (2) 2009, ss. 73-86*

### Abstract

This study examines the relationships between age, gender, marital status, educational level, rank, department, seniority, daily work schedule, received appreciations, perception of economical level and job satisfaction of police officers in Adana Police Department. A survey of 355 police officers was conducted in Adana Police Department and Kemal Serhadlı Police Vocational High School. The information concerning the job satisfaction levels of police, which served as the dependent variable in this study, was collected by using Minnesota Job Satisfaction Scale. The information concerning the independent variables was collected through Personnel Information Form. One-way analysis of variance (ANOVA) was conducted for data analysis. In conclusion, this study found significant differences between job satisfaction of police officers and the department, daily work schedule and perception of economical level. On the other hand, significant differences were not found with age, gender, marital status, education level, rank, seniority and received appreciations.

**Key words:** Police, Job Satisfaction, Measuring Job Satisfaction.

### Giriş

Çağımızda bilimsel ve teknolojik gelişmenin getirdiği değişimleri yaşayan birey, bu gelişmelerin yarattığı evrensel çatışmaların, gelişmelerin olumsuz etkisiyle zorlanırken, yaşadığı çevrenin toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerini de yüklenmek zorunda kalmıştır. Bunun için, çalışanın beden ve ruh sağlığını korumak adına işyerinin fiziki yapısı, zararlı etkenlerin ortadan kaldırılması, önlenmesi, çalışana uygun iş ortamı oluşturulması çağdaş bilimin temel amacı olmuştur.

Kişilerin zamanı iyi kullanma, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, yeteneklerini tanıma ve geliştirme gibi kendini gerçekleştirilmeye yönelik özellikleri, iş hayatı için de geçerlidir. Bir toplumun daha sağlıklı, mutlu ve üretken olması, çalışanların üst düzeyde doyum sağlamalarıyla ilişkilidir. Çünkü çalışma hayatı, insan yaşamının üçte birini oluşturmaktadır. Çalışan insanların iş doyumlarının saptanması, bunları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin neler olduğunun bilinmesi büyük önem taşımaktadır (Ergenç, 1982:309-340).

Son yıllarda “nitelikli polis yetiştirme” çabalarının arttığı Emniyet Teşkilatı’nda, bu amaca ulaşabilmek, polislerde iş doyumunun ne gibi sonuçları olabileceğini belirlemek ve olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için öneriler sunmak amacıyla böyle bir konunun araştırılması gereksinimi duyulmuştur.

Bu araştırmada, polislerin iş doyumunu düzeylerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, rütbelere, görev yaptıkları şubelere, mesleki kıdemlerine, günlük çalışma sistemlerine, alınan takdir belgesi ve taltife ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Polislerin iş doyumlarının hangi değişkenlere göre farklılaştığı ve nedenlerinin (çalışma sürelerinin düzensizliği, ekonomik durumun iyi olmaması vb.) ortaya konularak yöneticilerin ve rehberlik birimlerinin polisleri, bilimsel sonuçlara uygun şekilde yönlendirmelerine katkı sağlayabilir.

## 1. Mesleki İş Doyumu

İş doyumunu; işgörenin, halen sahip olduğu iş rolüne dönük duygusal yönelimleri olarak tanımlanmaktadır (Vroom, 1964:99) Çalışanın istekleri, iş uyumu ile ne kadar örtüşürse iş doyumunu o kadar artar. İş doyumsuzluğu da çalışanın işine karşı olumsuz tutum ve davranışı ile açıklanabilir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanında yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenler de etkilemektedir (Pasmore, 1972:102-103).

Doyum ve doyumsuzluk, yeni alternatifler ortaya çıktığında ya da benzer işlerde çalışanlarla yapılan karşılaştırmalarda daha belirgin ortaya çıkar. Olumsuz çalışma koşulları altında çalışma, bireyi tüketerek ister istemez verdiği hizmetin, üretimin nitelik ve niceliğinde bozulmaya neden olabilmektedir (Çam, 1995:11).

İş doyumunu farklı açılardan değerlendiren araştırmacılar, farklı modeller ortaya koymuşlardır. Herzberg’in Çift Etmen Kuramı; bu faktörleri iki temel ihtiyaca bağlamaktadır. Bunlardan birincisi olan güdüleyiciler, gelişme ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşıladıkları için doyuma, sağlık etmenleri de hoş olmayan şeylerden kaçınma gereksinimi yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Birinci grupta, işin içsel özelliklerinden kaynaklanan, kişiye daha yüksek performans ve çabaya sevk eden tanınma, işi başarma, işin kendisi,

sorumluluk ve ilerleme imkânları olarak sıralanan etmenler, örgütün işverene sağladıklarından çok çalışanın kendi yaptıklarıyla ilgilidir. İkinci grubu oluşturan sağlık etmenlerinin yeterli olmadığı ya da bulunmadığı çalışma ortamında bir insan doyuma ulaşmamış olacak, ancak sağlık etmenleri (koruyucular) tam olduğu zaman doyuma ulaşmış olacaktır (Pasmore, 1972:102-103).

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında; Maslow, insan ihtiyaçlarını aşağıdan yukarıya doğru beşli basamak şeklinde belirleyerek, davranışlarında bu ihtiyaçları giderme yönünde ortaya çıktığını vurgulamıştır. Ona göre bu ihtiyaçlardan birinin ortamında sosyal ihtiyaçlar olarak tanımlamıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisinin bu basamağında, işgörenler arkadaşlarının sevmeyi ve kabul edilmeyi, statülerden dolayı değerli olduklarının düşünülmesini isterler. Tüm bunlar duygusal ve sosyal gereksinimlerdir.

Saygınlık ve statü ihtiyaçları; ihtiyaçlar hiyerarşisinin bu basamağında birey hem kendisine güven ve saygı duyar, hem de başkalarının beğeni ve saygısını arar. Bu grup içerisine güçlü olma, başarı elde etme, özgür olma ve statüden dolayı önem verilme gibi ihtiyaçlar da girmektedir. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı; kişisel bütünlük gereksinimi de denilebilecek ihtiyaçlardır (Coşkuner, 1994).

Maslow'a göre, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki bu ihtiyaçların tamamı karşılanmış olsa bile kişi, kendi yetenekleri ve gücüne uygun bir iş yapmıyorsa, sürekli olmasa da zaman zaman huzursuzluk ve memnuniyetsizlik yaşayacaktır. Bu ihtiyaçların en alt düzeyde olanları, genel olarak ekonomik davranış aracılığına dayanmaktadır. Çünkü insanlar fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını gidermek için para kazanmak zorundadır (Tosun, 1981:13-15). Maslow'un yaklaşımına göre, alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmedikçe (savaş vb. çok özel bir durum söz konusu olmadıkça) bir üst düzeydekine geçilemez. Diğer bir ifadeyle, insanlar hiyerarşik bir sıra içinde aşağıdan yukarıya doğru ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Ancak bazı durumlarda bu gereksinimler tümüyle doyurulmadan da (şiddeti azaldığında) bir üst basamaktaki ihtiyaç kendini hissettirebilir.

Denklik (Eşitlik) Modeli ise; iş doyumunu "bireyin algıladığı girdi-çıkı (katkı-ödül) dengesi" olarak tanımlamaktadır. Bu modele göre doyum ya da doyumsuzluk, çalışanın kendisine verilen (ücret, iyi çalışma şartları, iş güvencesi ve yükselme gibi) ödüllerle; bireyin örgüte katkıları (işgörenin eğitim düzeyi, deneyimi, işteki becerisi, çabası ve sorumluluk duygusu ile yaşı ve benzeri nitelikleri) arasındaki oran ile diğer

işgörenlere verilen ödüller ve onların örgüte katkılarının karşılaştırılmasıyla belirlenir. Çalışanın algılamalarındaki eşitlik doyuma, eşitsizlik ise gerginlik yaşamasına, gereğinden fazla ya da az ödüllendirme ise doyumsuzluk yaratmaktadır (Coşkuner, 1994).

Beklenti modeli de güdülemede bilişsel bir kuramdır. Wroom'a göre sadece ihtiyaçlar davranışı başlatmaya yetmez, bireyin davranışa güdülenebilmesi için aynı zamanda bir beklentisinin de olması gerekir. Hâlbuki Herzberg'in çift etmen kuramı ve diğer güdü kuramları, kişiyi motive eden iş rolleri üzerindeki etmenleri araştırmaya yönelikken beklenti kuramı, kişisel farklılıkların güdüdeki rolünü açıklamaya yönelik bir kuramdır. Bireysel farklılıkların güdüdeki rolünü de ortaya koyan Wroom bir eylemde bulunma gücünü, arzulama gücü ve güdüleme (motivasyon) olmak üzere iki faktöre bağlamaktadır. Bu iki faktör arasındaki ilişki "ValencexBekleyiş-Güdüleme-Eylem-Sonuçlar (Hedefe Ulaşma)- Doyum" şeklinde formüle edilmiştir. Beklenti kuramına göre, bir insanın güdülenmesi, amaca ulaşacağı beklentisiyle o kimsenin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir (Tosun, 1981:13-15).

Literatür incelendiğinde, iş doyumuyla ilgili yurt içi ve dışında yapılan araştırmaların daha çok sağlık ve eğitim sektörüyle ilgili olduğu görülmektedir. Polislerin iş doyumunu ile ilgili yurt içinde Sertçe (2002), yurt dışında Burke (1989:3-12) tarafından çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmalarda, pek çok kişiye hizmet sunan polislerin özellikleri, ihtiyaçları ve sorunları hakkında yeterli bir bilgi birikiminin bulunmaması ve Emniyet Teşkilatı'nda iş doyumunu ile ilgili yeterli araştırmaların olmaması, ne ölçüde yaşandığı konusunda bir yargıya varmayı zorlaştırmaktadır.

## 2. Yöntem

Polislerin iş doyumunu düzeylerinin yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, rütbelerine, görev yaptıkları şubelere, mesleki kıdemlerine, günlük çalışma sistemlerine, alınan takdir belgesi ve taltife ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılaşmış farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan *betimsel* bir çalışmadır.

Araştırmanın *bağımlı değişkenleri* polislerin iş doyumları düzeyleri; *bağımsız değişkenler* ise, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılamalarıdır.

### **2.1. Evren ve Örneklem:**

Araştırmanın *çalışma evreni*, Adana İlinde 2004 yılında görev yapan polis memurları ve amirlerden oluşmaktadır.

Araştırmanın *örneklemi*, İl Emniyet Müdürlüğü Terörle Mücadele, Güvenlik, Bölge Trafik, Asayiş ve Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde ve Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksek Okulu'nda çalışan polis memuru ve amirlerinden *kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi* kullanılarak ulaşılan 355 polisten oluşmaktadır.

### **2.2. Verileri Toplama Araçları**

Çalışmaya katılan polislerden veriler; Kişisel Bilgi Formu ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) uygulanarak toplanmıştır.

#### **2.2.1. Kişisel Bilgi Formu**

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, yaş, günlük çalışma sistemi, mesleki kıdem, ekonomik durumunu algılama, takdir belgesi, taltif, rütbe, görev yaptığı şube ile ilgili sorular yer almaktadır.

#### **2.2.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği**

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran (1989) tarafından Türkçe'ye çevrilen 20 sorudan oluşan ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş şık vardır. Bu şıklar; hiç hoşnut değilim, hoşnut değilim, kararsızım, hoşnudum ve çok hoşnudum şeklindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde, sırasıyla 1,2,3,4 ve 5 puan verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya

düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. MİDÖ'nin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır (Akt. Özyurt, 2004). Yurt içinde yapılan araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının .90 (Yıldırım, 1996), yurt dışında yapılan araştırmada ise, iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının .82 ile .92 arasında değiştiği bulunmuştur (Erdwins, Buffardi, Casper ve O'Brien, 2001:230-238).

İş doyumunu ölçeceği bu çalışma kapsamında 355 kişiye uygulanmış ve bu kişilerden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeğin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısının .91 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu örneklem için ölçekten alınan puanların ortalaması 64,39, standart sapması ise 14,36 olarak hesaplanmıştır.

### **2.3. Verilerin Analizi**

İş doyumunu ve tükenmişlik düzeyi anketi ile toplanan veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak ve "SPSS 11.5" programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

### **3. Bulgular**

Bu bölümde araştırmaya katılan polisler için kişisel bilgilerle, polislerin iş doyumunu puanlarının bazı değişkenlere göre tek yönlü varyans ile incelenmesine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılan Polislere Ait Kişisel Bilgiler

Değişkenler		N	%
Yaş	20-25	37	10.4
	26-30	75	21.1
	31-35	88	24.8
	36-40	59	16.6
	41-45	69	19.4
	46 ve üzeri	27	7.6
Cinsiyet	Erkek	330	93.0
	Kadın	25	7.0
Medeni Durum	Evli	304	85.6
	Bekâr	51	14.4
Öğrenim Durumu	Polis Okulu	186	52.4
	Polis Okulu + 2 ıllık yüksek okul	66	18.6
	Polis Okulu + Üniversite	24	6.8
	Polis Meslek Yüksek Okulu	32	9.0
	Polis Okulu + Komiser Yardımcılığı Kursu	11	3,1
	Polis Akademisi	36	10,1
Rütbe	Polis Memuru	304	85.6
	Komiser Yardımcısı	7	2.0
	Komiser	20	5.6
	Başkomiser	13	3.7
	Emniyet Amiri	6	1.7
	Emniyet Müdürü	5	1.4
Görev Yapılan Şubeler	Polis Meslek Yüksek Okulu	59	16.6
	Terörle Mücadele Şb. Md.	69	19.4
	Güvenlik Şb. Md.	24	6.8
	Çevik Kuvvet Şb. Md.	91	25.6
	Bölge Trafik Şb. Md.	36	10.1
	Asayiş Şb. Md.	76	21.4
Mesleki Kıdem	5 yıl veya daha az	85	23.9
	6-10 yıl	64	18.0
	11-15 yıl	90	25.4
	16-20 yıl	70	19.7
	21 yıl veya daha fazla	46	13.0
Günlük Çalışma Sistemi	12/12	22	6.2
	12/24	91	25.6
	12/36	28	7.9
	08.00-17.00	94	26.5
	Diğer	120	33.8



<b>Alınan Takdir</b>	Hayır	120	33.8
	Evet 3 keze kadar	144	40.6
	Evet 4 ve 7 kez arası	63	17.7
	Evet 8 ve 10 kez arası	14	3.9
	Evet 11 ve daha fazla	14	3.9
<b>Alınan Taltif</b>	Hayır	182	51.3
	Evet 3 keze kadar	108	30.4
	Evet 4-7 kez arası	29	8.2
	Evet 8-10 kez arası	17	4.8
	Evet 11 ve daha fazla	19	5.4
<b>Ekonomik Durumlarını Algılama</b>	Çok iyi	26	7.3
	Orta	207	58.3
	Az	64	18.0
	Tatmin etmiyor	58	16.3
	<b>Toplam</b>	355	100.0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan 355 polisin; *Yaş değişkenine göre* en büyük grubu 31-35 yaş grubundakiler, en küçük grubu ise, 46 ve üzeri yaş grubundakiler oluşturmaktadır. *Cinsiyet değişkenine göre*, örneklem grubunun büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. *Medeni durum değişkenine göre*, örneklem grubunun çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır. *Öğrenim durumu değişkenine göre*, en büyük grubu Polis Okulu mezunları, en küçük grubu ise Polis Okulu+Komiser Yardımcılığı Kursu mezunları oluşturmaktadır. *Rütbelere göre* en büyük grubu Polis Memurları, en küçük grubu ise Emniyet Müdürleri oluşturmaktadır. *Görev yapılan şube değişkenine göre* en büyük grubu Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü’nde çalışanlar, en küçük grubu ise Güvenlik Şube Müdürlüğü’nde çalışanlar oluşturmaktadır. *Mesleki kıdem değişkenine göre*, en büyük grubu 11-15 yıl, en küçük grubu 21 yıl ve daha fazla yıl kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır. *Günlük çalışma sistemi değişkenine göre*, en büyük grubu diğerleri (mesaiye başlama ve bitirme saatleri belirsiz olanlar), en küçük grubu ise 12/12 çalışanlar oluşturmaktadır. *Takdir belgesi alanlarda*, 3 keze kadar takdir belgesi alanlar en büyük grubu, 8-10 kez arası ile 11 ve daha fazla takdir belgesi alan grupta en küçük grubu oluşturmaktadır. *Taltif değişkenine göre* taltif almayan grup en büyük grubu, 8-10 kez arası alan grupta en küçük grubu oluşturmaktadır. *Ekonomik durumlarını algılama değişkenine göre* orta olarak algılayanlar en büyük grubu, çok iyi olarak algılayanlar en küçük grubu oluşturmaktadır.

**Tablo 2:** Araştırmaya Katılan Polislerin İş Doyumu Puanlarının Bazı Değişkenlere Göre Tek Yönlü Varyans İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SS	Kareler Ortalaması	F	p
Yaş	Gruplararası	474.815	5	94.963	.447	.815
	Grupiçi	74121.42	349	212.382		
	Toplam	74596.24	354			
Cinsiyet	Gruplararası	367.786	1	367.786	1.749	.187
	Grupiçi	74228.451	353	210.279		
	Toplam	74596.237	354			
Medeni Durum	Gruplararası	532.083	1	532.083	2.536	.382
	Grupiçi	74064.15	353	209.813		
	Toplam	74596.24	354			
Öğrenim Durum	Gruplararası	1450.221	5	290.044	1.384	.230
	Grupiçi	73146.02	349	209.587		
	Toplam	74596.237	354			
Rütbe	Gruplararası	1534.686	5	306.937	1.466	.200
	Grupiçi	73061.551	349	209.345		
	Toplam	74596.237	354			
Görev Yapılan Şube	Gruplararası	5507.496	5	1101.499	5.564	.000
	Grupiçi	69088.74	349	197.962		
	Toplam	74596.237	354			
Mesleki Kıdem	Gruplararası	1221.229	4	305.307	1.456	.215
	Grupiçi	73375.007	350	209.643		
	Toplam	74596.237	354			
Günlük Çalışma Sistemi	Gruplararası	2682.978	4	670.745	3.264	.012
	Grupiçi	71913.258	350	205.466		
	Toplam	74596.237	354			
Takdir	Gruplararası	1320.440	4	330.110	1.577	.180
	Grupiçi	73275.796	350	209.359		
	Toplam	74596.237	354			
Taltif	Gruplararası	309.292	4	77.323	.364	.834
	Grupiçi	74286.944	350	212.248		
	Toplam	74596.237	354			
Ekonomik Durumu Algılama	Gruplararası	10977.214	3	3659.071	20.88	.000
	Grupiçi	63619.023	351	181.251		
	Toplam	74596.237	354			

Tablo 2’de görüldüğü gibi, yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, rütbelerine, mesleki kıdemlerine, alınan takdir belgesine ve taltife göre polislerin iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa sahip olmadığını göstermiştir.

*Görev yaptıkları şubelere göre*, polislerin iş doymu [ $F_{(5-349)}=5.564$ ,  $p<0.01$ ] düzeyleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Şubeler arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla uygulanan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanların iş doymu düzeylerinin ( $X=68.88$ ) Bölge Trafik Şube Müdürlüğünde ( $X=56.16$ ) ve Güvenlik Şube Müdürlüğünde ( $X=57.08$ ) çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

*Günlük çalışma sistemlerine göre*, polislerin iş doymu [ $F_{(4-350)}=3.264$ ,  $p<0.01$ ] düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Günlük çalışma sistemi arasındaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre Günlük çalışma sistemi 08.00-17.00 ( $X=66.65$ ) olanların iş doymu düzeylerinin, 12/24 ( $X=56.16$ ) olanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

*Ekonomik durumlarını algılamalarına göre*, polislerin iş doymu [ $F_{(3-351)}=20.188$ ,  $p<0.01$ ] düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ekonomik durumlarını algılamalarına göre, farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, iş doymunu çok iyi ( $X=73,54$ ) ve orta ( $X=67.58$ ) olarak değerlendirenlerin, az ( $X=59.08$ ) ve tatmin etmiyor ( $55.21$ ) şeklinde değerlendirenlere göre daha fazla doym yaşadıkları saptanmıştır.

#### 4. Tartışma ve Yorum

Polislerin *görev yaptıkları şube açısından*, Polis Meslek Yüksek Okulu’nda çalışanların iş doym düzeyleri Bölge Trafik ve Güvenlik Şube Müdürlüğü’nde çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır. PMYO çalışanlarının görevlerinin tamamen eğitim ve idari işlemlerle sınırlı olması ve işi gereği sivil vatandaşla yüz yüze gelmesi söz konusu olmaması, diğer birimlerde çalışanlara göre daha fazla iş doymu yaşamaları beklenen bir sonuçtur. Bölge Trafik Şube Müdürlüğü’nde çalışanların daha az iş doymu yaşamalarına; mesai saatinin ağır olması, bu birimin teşkilatta, diğer çalışanlar tarafından ikinci planda görülmesinden kaynaklanan olumsuz anlam yüklemesi, toplum içerisinde

trafikçi olmalarından dolayı rüşvet alan olarak değerlendirilmesi, otoban ve şehirlerarası yollarda çalışmalarından dolayı iş yükünün fazla olması, sürekli olarak trafik kurallarına uymayan sürücülerle karşı karşıya kalması ve ceza yazması durumunda insanların tepkileri, daha çok ölümlü kazalarla karşılaşmaları gibi nedenler etkenler olabilir.

*Günlük çalışma sistemi açısından*, iş doyumu düzeylerinde 08.00-17.00 arası çalışanların 12/24 çalışanlara göre daha fazla doyum yaşadıkları belirlenmiştir. 08.00-17.00 arası günlük çalışma sisteminde çalışanların; günlük yaşamlarının düzenli olması, görevlerinin tamamen bürokratik işlemlerle sınırlı olması ve insanlarla işi gereği yüz yüze gelmesi söz konusu olmayan çalışanların oluşturması, iş doyumunun fazla olmasına ve iş doyumunda 12/24 olarak çalışanlarında bir gündüz bir gece gelmesinden dolayı günlük yaşamın düzensiz olması ve çalışma saati olarak fazla olması, vatandaşlarla daha fazla karşılaşmaları gibi nedenlerin doyumsuzluğa etken nedenler olabilir.

*Ekonomik durumlarını algılamalarına açısından ise*, iş doyumunu çok iyi ve orta olarak algılayanların az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha fazla doyum yaşadıkları belirlenmiştir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Bu araştırma sonucunda, polislerin iş doyumlarına göre farklılık gösterebilecek bağımsız değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yapılan şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, takdir, taltif, ekonomik durumlarını algılamaları) analiz edildiğinde görev yapılan şubenin, günlük çalışma sisteminin ve ekonomik durumlarını algılama değişkenlerinin anlamlı farklılığa sahip oldukları saptanmıştır.

Görev yapılan şube değişkenine göre Polis Meslek Yüksek Okulunda çalışanlar Bölge Trafik ve Güvenlik Şube Müdürlüklerinde çalışanlara, günlük çalışma sistemine göre 08.00-17.00 arası çalışanlar 12/24 olarak çalışanlara, ekonomik durumlarını çok iyi ve orta düzey algılayanlar az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha fazla doyuma sahip oldukları saptanmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ve incelenen literatür sonucuna göre çalışanların ekonomik durumlarının düzeltilmemesi, bireylerin sosyal-kültürel ve diğer faaliyetlerden uzak kalması, iş ortamı

harici dinlenmelerin olmaması ve geçim sıkıntısı çekmeleri gibi nedenler iş doyumsuzluğuna etken nedenler olabilir.

Araştırma bulguları sonucunda faydalı olabileceği düşünülen öneriler şunlardır:

1. Ülkemiz koşulları düşünülerek, polislik mesleğini seçenlere, bu mesleğin gerektirdiği yetenek ve beceriler ile taşıdığı risklerin tanıtılması daha sağlıklı bir seçim için etkili olabilir. Böylece bilinçli ve severek seçilen bir işten elde edilen doyum artabilir.
2. Polislerin personel sayısının yetersiz olması, görev yükünün daha fazla olmasına sebep olmaktadır. Böylece polislerin göreve yönelik tutumları olumsuzlaşmaktadır. Yeterli sayıda personelin istihdam edilmesi, iş doyumunu artırabilir.
3. Polislerin yapılan maaş artışları, fiyat artışlarıyla dengeli tutularak ekonomik durumları tatmin edici hale getirilebilir.
4. Polislerin meslekle ilgili beklentileri, sorunları ve çözüm yollarını tartışabilecekleri toplantıların düzenlenmesi, alandaki yeniliklerden haberdar edecek bilimsel çalışmalara katılımları artırılabilir.
5. Polislerin mesleki başarılarını önemli bir şekilde etkileyen sosyal ve ekonomik kayıplar azaltılabilir.
6. Polislerin mesai saati düzenlenerek meslek ve özel hayatlarına ayrı ayrı zaman ayırmaları sağlanabilir.

### **Kaynakça**

- Coşkuner, Ayşe, (1994), “İletişim Becerisini Geliştirme Eğitiminin İşgörenlerin İletişim Çatışmalarına Girme Eğilimlerine, Yalnızlık Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çam, Olca, (1995), *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Burke, Ronald. J., (1989), “Career Stages, Satisfaction and Well Being, Among Police Officers”, *Psychological Reports*, Vol 65 (1), ss: 3-12.

- Erdwins, Carol, J., Buffardi, Louis, C., Casper, Wendy, J. and O'Brien, Alison, S., (2001), "The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-efficacy", *Family Relations*, 50 (3), ss: 230-238.
- Ergenç, Alev, (1982), "İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti, Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri", Yönetim Psikolojisi Ulusal Sempozyumu (II, 16-19, 11-1991), Ankara: TODAİE Yayınları, ss: 309-340 (Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 201).
- Özyurt, Ali, (2004), "İstanbul Hekimlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Pasmore, William, (1974), "Turning People to Work", in *Organizational Psychology, A book of Readings*. Third edition. Ed: D. Kolb and others. New Jersey: Prentice – Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- Sertçe, Selahattin, (2002), "Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma" (İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği)", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Ekonomi ve Endüstri İlişkiler Ana Bilim Dalı.
- Tosun, Mustafa, (1981), "Örgütsel Etkililik", Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, Ankara: TODAİE yayınları 401, ss: 13-15.
- Vroom, Victor, (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Yıldırım, Fatma, (1996), "Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.