

İŞ VE YAŞAM DOYUMU: KONYA EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ ALAN ARAŞTIRMASI

Job and Life Satisfaction: A Survey of Konya Police Department

Ruhi YİĞİT*
Bülent DİLMAÇ**
M. Engin DENİZ***

Özet

Bu araştırmanın amacı, emniyet personelinin iş ve yaşam doyumu puan ortalamalarının yaş, eğitim düzeyi, rütbe, hizmet yılı ve çalıştığı birim değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyerek, aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma verileri Yaşam Doyumu Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma genel tarama modeline uygun olarak desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini Konya ili merkez ve ilçelerinde görev yapan emniyet personeli oluşturmaktadır. Bu evrenden tesadüf küme örnekleme yöntemiyle seçilen 680 emniyet personeli bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında; Emniyet personelinin yaş değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlenirken, yaşam doyum puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlenmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre iş ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Diğer bir bulgu ise, rütbe değişkenine göre iş doyumları ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığıdır. Emniyet personelinin hizmet yılı değişkenine göre ise iş doyum puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenirken, yaşam doyum puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenmemiştir. Personelinin çalıştığı birim değişkenine göre iş ve yaşam doyumlarının anlamlı dü-

* Dr., Konya Emniyet Müdürlüğü, dr.ruhi-yigit@hotmail.com.

** Dr., Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi.

*** Doç., Dr. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi.

zeyde farklılaştığı görülmektedir. Araştırmanın son bulgusu ise, Emniyet personelinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Emniyet personeli, İş doyumunu, Yaşam doyumunu.

Abstract

The aim of this study is to determine whether job satisfaction and life satisfaction mean scores of police personnel differs significantly in terms of age, education level, rank, service length and the department they work in and to reveal the relationship between them. The data in this study is obtained by using Life Satisfaction Scale and Job Satisfaction Scale. The study is designed in accordance with general survey model. The population of the research consists of police officers working at the city center and districts of Konya. 680 police officers are chosen from the population via random sampling to generate the sample of this research. The results of the study indicates that while job satisfaction mean scores of police personnel differed significantly in terms of age variable, life satisfaction mean scores did not show any significant difference. It was also determined that job and life satisfaction scores differed significantly in terms of education level. Another finding was that job and life satisfaction levels of the police personnel differed significantly in terms of rank of the personnel. While it was found out that job satisfaction mean scores of police personnel varied significantly in terms of service length, life satisfaction mean scores did not differ significantly. It was also found out that job satisfaction and life satisfaction of police personnel differed significantly in terms of the departments they serve in. Finally, it was determined that there was a positive significant relation between job satisfaction and life satisfaction of police personnel.

Key Words: Police personnel, Job satisfaction, Life satisfaction.

Giriş

Bireylerin yaşam doyumlarını çalışma ortamı, kişiler arası ilişkileri ve iş doyumunu gibi pek çok değişken etkileyebilir. Bunlara bağlı olarak iş doyumları da farklılık gösterebilir. Hem yaşam doyumunu hem de iş doyumunu bireylerin çalışma yaşamı üzerinde etkili olabilmektedir. Özellikle emni-

yet personelinin çalışma koşulları dikkate alındığında yaşam doyumu ve iş doyumunun yüksek olması önemli olmaktadır. Dolayısıyla, bu sürece etki eden bazı değişkenlerin belirlenmesi emniyet personelinin yaşam doyumu ve iş doyumunun artırılmasına yönelik çalışmalara ışık tutması açısından önemlidir.

Bireylerin, örgütlerin ve toplumların hızla değişen dünya koşullarına uyum sağlayabilmesi için gösterdikleri çabalara yön verecek temel etkenlerden biri insandır. Günümüzde özellikle büyük yerleşim birimlerinde teknolojik değişimlerin getirmiş olduğu yenilikleri yaşayan insanlar, bu değişimlerin getirmiş olduğu olumsuz etkiler karşısında zorlanmaktadır. Bu zorlanma sürecinde, toplumsal kaynaklı etkenleri de yüklenmek zorunda kalmaktadırlar. İnsanın ruh ve beden sağlığını korumak ve onu iş yerindeki olumsuz etkenlerden uzak tutmak çağdaş bilimsel anlayışın temel amaçlarından biri olmuştur. Bu doğrultuda, bireyin gerek ruh sağlığını gerekse beden sağlığını bozacak etkenlerin ortadan kaldırılması ve oluşan olumsuzlukların önlenmesi temel unsurlar arasında yer almaktadır (Köknel, 1997; Şanlı, 2006). Bu sürecin sağlıklı olarak işlemesi insanların mutluluklarını doğrudan etkilemektedir. İnsanlarda mutluluğun ve mutluluğunu sağlayan koşulların neler olduğu çok eski zamanlardan beri dikkati çeken bir konu olmuştur. Son zamanlarda insanın mutluluğu konusu, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doyumu ve olumlu duygulanım gibi kavramlar çerçevesinde incelenmektedir (Tuzgöl-Dost, 2007). İnsanların sürdürdükleri yaşamda mutlu olabilmeleri ve hayatlarının bir anlam kazanabilmesi için temel unsurların başında yaşam doyumu ve iş doyum kavramları gelmektedir. Bu araştırma, emniyet personelinin iş ve yaşam doyumlarının bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

1. Yaşam ve İş Doyumu

Yaşam doyumu, ilk kez 1961 yılında Neugarten, tarafından ortaya atılmıştır. Bu kavram daha sonraki yıllarda araştırmacılara yol göstermiştir. Yaşam doyumu kavramını tanımlamak için doyum kavramı üzerinde durulması gerekmektedir. Doyumun, insanların beklenti, gereksinim, istek ve arzularının karşılanması olarak tanımlamak mümkündür. Başka bir ifade ile bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde tüm

yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Diener vd., 1985). Yaşam doyumu ise, insanların beklentilerini gerçek durumla kıyaslamasıyla ortaya çıkan bir sonucu ifade eder (Özer vd., 2003). Yaşam doyumu bireylerin yaşamlarını ve yaşamlarının her boyutunu içerir. Bireylerin belirli bir duruma, belirli bir sürece ilişkin doyumlarını değil, genel anlamda tüm yaşantılarının doyumu anlamına gelmektedir (Vara, 1999; Avşaroğlu vd., 2005). Bu süreç, insanların ruh sağlıklarının bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Milgram ve Atzil, 1988). Yaşam doyumu insanların yaşamlarının bir bölümünü değil, bütün yaşamından aldığı doyumun göstergesidir (Özdevecioğlu, 2003). Aynı zamanda, kişinin mutluluğunun ve refahının sübjektif ve açık bir değerlendirmesi olarak da ifade edilmektedir. Sübjektiftir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır.

İnsanların yaşamlarında mutlu olmaları ve doyum sağlamaları için gerekli olan diğer önemli bir unsur da, işlerinden almış oldukları doyumdur. İnsanların yaşamlarından doyum almaları için işlerinden de aynı oranda mutlu ve tatmin olmaları gerekir. Bu bağlamda da karşımıza, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki çıkmaktadır. İş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa, yaşama ilişkin herhangi bir alandaki doyum düzeyi, başka yaşam alanlarında da belli etkilerde bulunacaktır. Belki de, bu sezgisel kavrayış, bazı araştırmalar yapmak için temel bir başlangıç noktası olmuştur (Dikmen, 1995). İş yaşamları bireylerin yaşamlarının çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışanların yaşamlarının bu çok önemli parçasına ilişkin tutumlarının çalıştıkları örgütlerin yanı sıra kendileri için de doğurgularının olması beklenir. Normal koşullarda yaptığı işe ilişkin tutumu olumlu olan bir çalışan, daha mutlu ve kendinden daha memnundur. Diğer taraftan, işine karşı olumsuz bir tutuma sahip çalışan duygusal, ruhsal ve fiziksel anlamda pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir (Maslach ve Leiter 1997; Okyay, 2009). İş doyumu kavramı, dünyada gerek endüstriyel psikoloji alanında gerekse eğitim alanında etkisi araştırılan araştırma konuları arasında yer almaktadır. İş doyumu, bir bireyin işinden mutlu olmasının ve haz almasının sağladığı bir duygu halidir. İşinde doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygular yaşar. Bu olumsuz duygular ise onun bedensel, ruhsal ve sosyal uyumunu bozar. Bunun sonucunda bireyde işten uzaklaşma, işi terk etme, işe karşı kayıtsızlık sürekli işten yakınma, mesleğin geleceğine

ilişkin umutsuzluk düşünceleri gibi doymsuzluk belirtileri görülebilir (Izgar, 2000; 2008).

İş tatmini olarak da nitelendirdiğimiz iş doymu “bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum” ve bir bireyin işine karşı tutumu olarak tanımlanmaktadır (Miner,1992; Brief, 1998; Akt. Baştemur, 2006). İş doymu kavramı bireylerin motivasyonu, işine karşı bağlılıkla doğrudan ilişkili olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003; Baştemur, 2006). Görüldüğü gibi, iş doymu anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş doymu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş doymu, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgörenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. İş doymu, kişinin toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş örgütünden elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak da karşımıza çıkmaktadır (Öcal, 2008). Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş cinsiyet, eğitim düzeyi, bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder (Ergin, 1997). İş doymu, çalışanın yaptığı işe karşı genel tutumdur (Greenberg ve Baron, 2000).

İş doymunu bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak tanımlamak mümkündür (Locke, 1983). İş doymu bir boyutuyla, duygusal yönü ifade eder. Bu daha çok bireylerin hisleriyle açıklanabilir. Diğer boyutu, işle ilgili beklentilerin karşılama düzeyi ile ilişkilidir. En son boyutu ise, iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarını kapsar (Luthans, 1995; Akt. Sevimli ve İşcan, 2005). İş doymu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk ve işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve istekleri kesiştiği zaman gerçekleşir. Dolayısıyla iş doymu düzeyinin “işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı” geliştiği kabul edilmektedir. Çalışanların bu düzeyleri, ihtiyaçlarından en önemlilerinin, yaptıkları iş tarafından, ne kadarının doyurulduğu ile değişmektedir (Silah, 2000; Keser, 2005). İş doymu,

çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğmaktadır. İş yaşantılarına karşı duygusal bir tepkidir. Genel anlamdaki doyumdan farklı bir kavram olmayıp gereksinimlerin giderilmesine ilişkindir. Burada önemli olan, insanların yaşamlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarının, bireyin iş doyumunu ve yaşam kalitesi üzerinde baskın bir etkisi olduğu söylenebilir (Avşaroğlu vd., 2005).

İş doyumunu oluşturan faktörlerin temelinde iş görenin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları bulunmaktadır. Bunlar; işin kendisi, fiziki koşulları, türü, gerektirdiği bilgi ve yetenek düzeyi, amacı, ücreti, iş seçimi, iletişim, güvenlik, bağlılık gibi birçok etkenden oluşmaktadır. Her bireyin bu etkenlere vereceği değer değişebilir. Bir çalışan için en önemli etken ücret iken, bir diğeri için terfi imkânları olabilir. Herhangi bir bireyin tatmin olduğu koşullardan bir diğeri tatmin olmayabilir. Bunun nedeni bireylerin algılamalarındaki farklılıktır. İş doyumunu bir tutum olduğuna göre algılamalardaki farklılıklar tutumlarda da farklılık yaratacağı için, algılamaları farklı olan bireylerin iş doyumları da farklı olabilecektir (Karadal, 2001; Çakmak-Doruk, 2008). Bir başka ifade ile, bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. Aynı zamanda iş doyumunu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir (Keser, 2005). İş doyumunu, psikolojik sağlığın bir göstergesi olarak görülmektedir. Bu çerçevede, iş doyumunu kavramı psikologların ilgisini çekmiş ve yapılan araştırmalarda (Maslow, 1954; Vroom, 1964; Korman, 1967) bireyin ihtiyaçları ve değerleri, dolayısıyla beklentileri esas alınmıştır. Topluluk içinde oluşması ve toplulukları etkilemesi nedeniyle sosyal psikolojinin, birey davranışlarının örgütleri etkiliyor olması nedeniyle de örgüt bilimcilerin konusu olmuştur (Izgar, 2008)

Bu araştırmada, çalışma grubunu oluşturan ve insanlarla sürekli etkileşim içinde hizmet veren polislerin iş yaşamlarındaki yoğunluk ve çalışma şartları nedeniyle tükenmişlik yasayabilecekleri, bununla bağlantılı olarak; iş doyumunu ve yaşam doyumlarında azalmalar olabileceği düşünülmektedir (Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009). Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı emniyet personelinin iş ve yaşam doyumunu puan ortalamalarının yaş, eğitim düzeyi, rütbe, hizmet yılı ve çalıştığı birim değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyerek, aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya ili merkez ve ilçelerde görev yapan emniyet personeli oluşturmaktadır. Bu evrenden tesadüfi küme örnekleme yöntemiyle seçilen 680 emniyet personeli bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemi oluşturan emniyet personelinin 97'si (%14.4) rütbeli, 583'ü (%85.6) ise polis memurudur, 33'ü (%4.9) kadın ve 647'si (%95.1) ise erkektir. Araştırma verileri 2011 yılı Ocak-Mart aylarında toplanmıştır.

3. Veri Toplama Araçları

3.1. Hackman ve Oldman İş Doyumu Ölçeği

Hackman ve Oldman (1980) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 14, en yüksek puan ise 70'dir. Ölçeğin güvenirlik çalışması Hackman ve Oldham tarafından, test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34. 27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34. 71 olarak bulunmuştur. İki uygulamanın puan ortalamalarının birbirine çok yakın olması güvenirliğin göstergesi olarak kabul edilmiştir (akt. Izgar, 2003). Ölçeğin Türkçe formuna ilişkin çalışmalar Gödelek (1988) ve Güler (1990) tarafından yapılmış ve ölçeğin güvenirliği kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Yüksel (2005) tarafından yapılan çalışmada ise, iş doyumu ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

3.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener vd. (1985), tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Global yaşam doyumunu ölçen ölçek beş maddeden oluşmakta ve her madde yedi seçeneğe göre değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları sonucunda; test-tekrar test güvenirliği $r=.85$, madde-test korelasyonları ise .71 ile .80 arasında hesaplanmıştır.

4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde bağımsız değişkenlere bağlı olarak t testi, tek yönlü varyans analizi ve LSD testi kullanılmıştır. Bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin analizi ise pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı tekniği uygulanarak hesaplanmıştır.

5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın amacına bağlı olarak elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Emniyet Personelinin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Varyans Analizi ve LSD Testi Sonuçları

	Yaş Aralığı	N	\bar{X}	Ss	F	LSD Testi Sonuçları
İş Doyumu	20-30	126	45.58	11.86	7.739***	1-2, 1-3
	31-40	343	40.50	13.50		
	41-üzeri	211	40.52	13.03		
Yaşam Doyumu	20-30	126	22.00	7.62	2.811	-
	31-40	343	20.10	8.41		
	41-üzeri	211	20.04	8.27		

*** $p < .001$

Emniyet personelinin yaş değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenirken, yaşam doyumları puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlenmiştir. 20-30 yaş aralığındaki emniyet personelinin iş doyumunu 31-40 ve 41 ve üzeri yaş aralığında olanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 2: Emniyet Personelinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doymu ve Yaşam Doymu Varyans Analizi ve LSD Testi Sonuçları

	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	Ss	F	LSD Testi Sonuçları
İş Doymu	Lise	89	37.51	12.96	4.866**	2-1, 3-1
	Lisans	549	41.93	13.12		
	Lisansüstü	42	43.45	13.48		
Yaşam Doymu	Lise	89	18.10	8.19	5.143**	2-1, 3-1
	Lisans	549	20.66	8.20		
	Lisansüstü	42	22.50	8.13		

** $p < .01$

Tablo 2 incelendiğinde emniyet personelinin eğitim düzeyi değişkenine göre iş doymuları ve yaşam doymularının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip personelin iş ve yaşam doymu puan ortalamaları lise mezunu personelden anlamlı düzeyde yüksektir ($p < .01$).

Tablo 3: Emniyet Personelinin Rütbe Değişkenine Göre İş Doymu ve Yaşam Doymu t Testi Sonuçları

	Rütbe	N	\bar{X}	Ss	t Değeri
İş Doymu	Polis Memuru	583	39.35	12.50	-12.996***
	Amir	97	54.04	9.88	
Yaşam Doymu	Polis Memuru	583	19.31	8.09	-11.957***
	Amir	97	27.17	5.56	

*** $p < .001$

Tablo 3 incelendiğinde emniyet personelinin rütbe değişkenine göre iş doyumları ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Amir sınıfındaki personelin iş ve yaşam doyumunu puan ortalamaları polis memurlarından anlamlı düzeyde yüksektir ($p < .001$).

Tablo 4: Emniyet Personelinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Varyans Analizi ve LSD Testi Sonuçları

	Hizmet Yılı	N	\bar{X}	Ss	F	LSD Testi Sonuçları
İş Doyumu	1-5	105	45.88	11.24	4.362**	1-3, 1-4, 1-5
	6-10	34	42.23	12.68		
	11-15	186	39.30	13.55		
	16-20	262	41.30	13.52		
	21 ve üstü	93	40.89	12.80		
Yaşam Doyumu	1-5	105	21.83	7.65	1.130	-
	6-10	34	20.52	8.13		
	11-15	186	19.83	8.58		
	16-20	262	20.50	8.30		
	21 ve üstü	93	19.84	8.07		

** $p < .01$

Tablo 4'e bakıldığında emniyet personelinin hizmet yılı değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenirken, yaşam doyumları puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenmemiştir. Ayrıca, 1-5 yıl hizmete sahip personelin iş doyumunu 11-15, 16-20 ve 21 ve üzeri yıl hizmete sahip olanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 5: Emniyet Personelinin Çalıştığı Birim Değişkenine Göre İş Doymu ve Yaşam Doymu Varyans Analizi ve LSD Testi Sonuçları

	Çalıştığı Birim	N	\bar{X}	Ss	F	LSD Testi Sonuçları
İş Doymu	Polis Merkezleri	323	35.95	13.20	67.561***	2-1, 3-1, 2-3
	Şubeler	218	47.81	10.97		
	İlçeler	139	44.25	10.87		
Yaşam Doymu	Polis Merkezleri	323	17.73	8.78	37.616***	2-1, 3-1
	Şubeler	218	23.34	6.48		
	İlçeler	139	22.16	7.42		

*** $p < .001$

Tablo 5 incelendiğinde emniyet personelinin çalıştığı birim değişkenine göre iş doymuları ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. İl merkezinde değişik şubelerde çalışanlarla ilçelerde çalışan emniyet personelinin iş doymu Polis merkezlerinde çalışanlardan; İl merkezindeki değişik şubelerde çalışan personelin iş doymu ise ilçelerde çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksektir. İl merkezinde değişik şubelerde ve ilçelerde çalışan personelin yaşam doymu polis merkezlerinde çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür ($p < .001$).

Tablo 6: Emniyet Personelinin İş Doymu ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişki

		Yaşam Doymu
İş Doymu	R	.66***

*** $p < .001$

Emniyet personelinin iş doymuları ile yaşam doymuları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = .66$, $p < .001$).

Tartışma ve Sonuç

Araştırmadan elde edilen birinci bulguya bakıldığında, emniyet personelinin yaş değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenirken, yaşam doyumları puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı gözlenmiştir. 20-30 yaş aralığındaki emniyet personelinin iş doyumunu 31-40 ve 41 ve üzeri yaş aralığında olanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Baştemur (2006) tarafından emniyet personeline yönelik yapılan benzeri araştırma sonucunda elde edilen bulguda ise, yaş itibariyle ne yaşam tatmini ne de iş tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür. Şeker ve Zırhloğlu (2009) tarafından tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulguya bakıldığında, yaşam doyumunun katılımcıların yaşına ve meslekte çalışma sürelerine göre farklılaştığı görülmektedir. Elde edilen bulgu bu araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise, iş doyumunun farklı demografik değişkenler ile ilişkisi incelendiğinde; yaş ve meslekte çalışma süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığı belirlenmiştir. Yaş ve çalışma süresi ile birlikte bireyler mesleğin gereklerini öğrenirler bu da bireylerin iş doyumunu arttırmaktadır. İlgün (2010) infaz koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesine yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular bu araştırmadan elde edilen bulgularla paralellik göstermemektedir.

Literatüre bakıldığında, iş doyumunda yaşla birlikte artış meydana geldiği görülmektedir. (Hulin ve Smith, 1965; Gibson ve Klein, 1970; akt. İlgün, 2010). Aslan-Eren (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise, onkoloji hemşirelerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunun incelenmesinde, yaş arttıkça iş ve yaşam doyumunun yaşı genç olanlara göre artması, bu bulgunun genç yaşta olan çalışanların mesleklerinden ve yaşamdan beklentilerinin fazla olması, bu beklentilerinin yeteri kadar karşılanmaması nedeniyle olabileceğini düşündürmektedir. Yaş ilerledikçe iş doyumunun da artıyor olması, bireyin kişisel gelişimini tamamlayıp iş alanında da profesyonel gelişim sağlaması ve kendine olan güvenin artması ile iş yaşamında rahat bir durumda bulunması ile açıklandığı Aslan-Eren (2008), tarafından ifade edilmektedir.

Araştırmadan elde edilen ikinci bir bulguya bakıldığında, emniyet personelinin eğitim düzeyi değişkenine göre iş doyumları ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip personelin iş ve yaşam doymu puan ortalamaları lise mezunu personelden anlamlı düzeyde yüksektir ($p < .01$). Fakat Baştemur (2006), tarafından emniyet personeline yönelik yapılan araştırma sonucunda ise, eğitim düzeyleri ile iş ve yaşam tatminleri arasında bir farklılaşma tespit edilmemiştir. İlgün (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise, infaz koruma memurlarının iş doymu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesine yönelik araştırma bulgusunda infaz koruma memurlarının öğrenim durumlarına göre iş doymu düzeyleri incelendiğinde; öğrenim durumu arttıkça iş doyumlarında da artış görülmektedir. Bu tespit, bu çalışmadan elde edilen bulguyla paralellik göstermektedir. Çakmak-Doruk (2008), tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışmada, bu araştırmanın çalışma grubundan farklı bir çalışma grubu olmasına rağmen eğitim seviyesi arttıkça, yaşam tatmini artmaktadır. Eğitim seviyesinin düşmesi yaşam tatmininin de düştüğünü ifade etmektedir. Bu sonuç, eğitim seviyesi arttıkça yaşam tatmininin de arttığını gösteren çalışma ile benzerlik göstermektedir (Çakmak-Doruk, 2008).

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu da, emniyet personelinin rütbe değişkenine göre iş doyumları ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığıdır. Amir sınıfındaki personelin iş ve yaşam doymu puan ortalamaları polis memurlarından anlamlı düzeyde yüksektir. Baştemur (2006) tarafından gerçekleştirilen polislerin iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler araştırma bulgusuna bakıldığında, rütbelere itibariyle yaşam tatmini farklılıkları istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. İş tatmini en yüksek rütbe grubunun üst kademe yönetici grubu olduğu görülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen personelin rütbeli olup olmamasına göre iş ve yaşam doymu bulgusunda rütbeli personelin iş ve yaşam doymu oranları yüksektir. Bu demektir ki, polislerde rütbe arttıkça yaşam ve iş doyumunda da artış görülmektedir. Bununda personel rütbe aldıkça, mesleki algının iyileştiği, sahip olduğu statü ve imkânların daha olumlu hale gelmesinden kaynaklandığı ifade edilebilir.

Emniyet personelinin hizmet yılı değişkenine göre iş doymu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenirken, yaşam doyumları puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma gözlenmemiştir. 1-5 yıl hizmete sahip personelin iş doymu 11-15, 16-20 ile 21 ve üzeri yıl

hizmete sahip olanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Baştemur (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgusunda, iş tatmini ile hizmet yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Okyay (2009), tarafından gerçekleştirilen emniyet teşkilatına bağlı okullardan mezun olup çevik kuvvet şube müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik hizmet algıları, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi başlıklı araştırmadan elde edilen bulguya baktığımızda, meslekte hizmet sürelerine göre polislerin iş doyumu düzeyleri arasında ise anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Söz konusu araştırma bulgusu da, bu araştırma bulgusunu destekler niteliktedir. İngiltere polisi üzerinde yapılan bir araştırmada meslekte iki yıldan az süre çalışanların, iki yıldan fazla çalışanlara göre iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Fosam vd., 1998; akt. Okyay, 2009). Avşaroğlu vd. (2005), tarafından öğretmenlerin iş doyumu ve yaşam doyumlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulguya bakıldığında, öğretmenlerin hizmet süresine göre yaşam doyumu, tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur.

Elde edilen bir diğer bulgu ise, emniyet personelinin çalıştığı birim değişkenine göre iş doyumları ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Şubelerde ve ilçelerde çalışan emniyet personelinin iş doyumu polis merkezlerinde çalışanlardan, şubelerde çalışan personelin iş doyumu ise ilçede çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksektir. Şubeler ve ilçelerde çalışan personelin yaşam doyumu polis merkezlerinde çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür ($p < .001$). Polis merkezlerinde çalışan personelin mesai yoğunluğunun fazla olması, muhatap olduğu vatandaş kitlesinin suç olgusuyla daha fazla içli-dışlı olması ve gerçekleştirilen iş ve faaliyetler yönünden diğer birimlere nazaran daha az teşvik edici takdir ve taltifle karşılaştıkları değerlendirilmektedir.

Araştırmadan elde edilen son bulgu ise, Emniyet personelinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Baştemur (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmada elde edilen araştırma bulgusu da, bu araştırmadan elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Araştırma bulgusuna baktığımızda, yaşam tatmini değişkenleri ile iş tatmini değişkenlerinin bütünü arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yaşam tatmini ile iş tatmini değişkenleri arasındaki en yüksek korelasyon 'yaşamımdan tatmin oluyorum' değişkeninde görülmüş-

tür. Şeker ve Zırhloğlu (2009), tarafından Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doymu ve yaşam doymaları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi başlıklı araştırmada yaşam doymu ve iş doymu arasındaki ilişki ortaya konmuştur.

Çalışmalarda görüldüğü gibi iş doymu arttıkça polislerdeki yaşam doymaları da artmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen bulguyu destekler nitelikte olan araştırma bulguları da (Keser, 2005; Sevimli ve İşcan, 2005; Karlıdağ vd., 2005) mevcuttur. Keser (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgular, bu araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Araştırma bulgusuna göre, iş doymu ile yaşam doymu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, “İş doymu ile yaşam doymu arasında pozitif bir ilişki vardır” ifadesine yer verilebilir. Bu iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki olması, yaşam doymu içerisinde iş doymunun önemli bir yeri olduğunu göstermektedir. Öcal (2008), tarafından gerçekleştirilen araştırmada, tekstil işletmelerinde çalışanların iş ve yaşam tatminlerinin ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmada, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça yaşam tatmin düzeyleri de artmaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma bulgusu da, çalışma grubu bu araştırma çalışma grubundan farklı olmakla birlikte, paralellik göstermektedir. Maden-Turgut (2010), tarafından gerçekleştirilen hemşirelerin yaşam doymu ve iş doymu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında da yaşam doymu ile iş doymu arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani bireyin yaşam doymu arttıkça iş doymu da artmaktadır. Bu bulguda bu araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir.

Kaynakça

- Aslan- Eren. T., (2008), *Onkoloji Hemşirelerinin İş Doymu ve Yaşam Doymununun İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Avşaroğlu, Selahattin Deniz; M. Engin ve Kahraman, Ali, (2005), “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doymu İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, ss.115-129.

- Baştemur, Yakup, (2006), *İş Tatminiyle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Çakmak-Doruk, Nihal, (2008), *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatminin rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciye Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Diener, E, Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S., (1985), "The satisfaction with Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, V.49, N.1, pp.71-75.
- Dikmen, A. Alpay, (1995), *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergin, C., (1997), "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak 'İş Betimlemesi Ölçeği': Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Dergisi*, C.12, N.39, ss.25-36.
- Gödelek, Ertuğrul, (1988), *Üç Farklı iş kolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko- Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenberg, Jerald.; Baron, Robert A., (2000), *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Güler, M., (1990), *Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hackman, J. Richard and Oldham, Greg R., (1980), *Work redesign*, Addison-Wesley Publishing Company Reading, Massachusetts, California.
- Izgar, Hüseyin, (2000), *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, Hüseyin, (2008), "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.25, ss.317-334.
- Izgar, Hüseyin, (2003), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, (Edt: Hüseyin Izgar). Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.

- İlgün, Esra, (2010), *İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadal, Himmet, (2001), “İş Stresi Düzeyi ile İş Tatmini ilişkisinin Analizi: Bolu Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.2, S.3, ss.82-97.
- Karlıdağ Rıfat., Ünal Süheyla., Yoloğlu Saim, (2000), “Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, C.11, S.1, ss.49-57.
- Keser, Akşın, (2005), “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Çalışma ve Toplum*, C.4, ss.77-96.
- Korman, Abraham, (1967), “Relevance of personal need satisfaction for overall satisfaction as a function of self- esteem”, *Journal of Applied Psychology*, V.51, pp.533-538.
- Köker, Süreyya, (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köknel, Özcan, (1997), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Locke, Edwin, (1983), “Nature and cause of job satisfaction”, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, USA.
- Maden-Turgut, Esengül, (2010), *İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi ve İstanbul’daki devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyat hastane hemşirelerine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Maslow, Abraham H., (1954), *Motivation and personality*, New York: Harper & Row.
- Milgram, Norman A. and Atzil, Mira, (1988), “Parenting Stress in Raising Autistic Children”, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, V.18, N.3, pp.415-424
- Maslach, Christina ve Leiter, Michael. P., (1997), *The Truth About Burnout*, San Fransisco: Josseyass Inc.
- Okyay, Nuriye, (2009), *Emniyet teşkilatına bağlı okullardan mezun olup çevik kuvvet şube müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik hizmet algıları, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öcal, Özge, (2008), *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, Mahmut, (2003), “İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, II. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Sevimli, Figen ve İşcan, Ö. Faruk, (2005), “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış – Ekonomi, İşletme, Uluslar arası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, C.5, ss.55-64.
- Silah, Mehmet, (2000), *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitapevi, Ankara.
- Şanlı, Savaş, (2006), *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şeker, B. Dilera ve Zırhlıoğlu, Gürol, (2009), “Van emniyet müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.11, S.4,ss.1-26.
- Tuzgöl-Dost, Meliha, (2007), “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.2, N.22.
- Yüksel, İlhan, (2005), “İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.6, S.2, ss.291-306.
- Vara, Şenay, (1999), *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyum ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Vroom, Victor, (1964), *Work and motivation*, New York: Wiley.