

POLİSLERİN İŞ TATMİNİNDE TERFİ SİSTEMLERİ VE RÜTBENİN ROLÜ ÜZERİNE BİR META ANALİZ

Promotion Systems, Rank and Job Satisfaction of Police Officers: A Meta Analysis

Hüseyin AKDOĞAN*

Yasin KÖSE**

Özet

Terfi sistemleri, hiyerarşi ve disiplin odaklı mesleklerin temel yapı taşlarındandır. Aynı zamanda, polislerin iş tatmininde de önem arz etmektedir. Buna rağmen, terfi sistemleri ve rütbe-iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili literatürde zıt sonuçlar tespit eden çalışmalar da yok değildir. Bu çalışma, literatürdeki aynı konuda zıt sonuçlar bulan çalışmaların nedenini meta analizi yöntemi kullanarak tespit etmeye yönelik bir çalışmadır. Meta analizde kullanılacak olan iş tatmini, rütbe ve terfi sistemleri ile ilgili yeterli istatistiksel tabloları veya rakamları veren 44 çalışma olduğu tespit edilmiş ve bu çalışmalar analize dâhil edilmiştir. Meta analizi sonuçlarına göre yayınlanmış çalışmaların yayın yılı, ülkesi ve çalışmalardaki katılım oranı literatürdeki bu çalışmaların ortak noktalarını oluşturmaktadır. Bu sonuçlara göre, ulusal polis teşkilatlarındaki yöneticiler çalışanlarının iş tatminlerini yükseltmek, onları daha iyi motive etmek için yeni rütbeler veya yeni terfi sistemleri ihdas edebilirler veya var olanlar üzerinde iyileştirmeler yapabilirler.

Anahtar Kelimeler: Polis, İş Tatmini, Terfi sistemleri, Rütbe, Meta-Analiz.

* Dr., Tunceli Emniyet Müdürlüğü, hdakdogan@yahoo.com

** Dr., Tokat Emniyet Müdürlüğü, yasinkose91@yahoo.com

Abstract

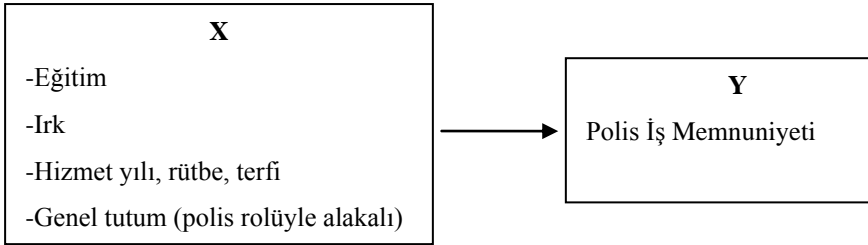
Promotion systems are the premises of the hierarchical and paramilitary organizations and police job satisfaction, as well. However, there are some contradictory studies in the literature in terms of the relationship between promotion systems, rank and job satisfaction. This manuscript employs meta-analysis to examine the reasons of the contradictory studies on police job satisfaction and promotion systems-rank and to identify systematic relationships among the studies. In order to use in meta-analysis, there were 44 studies which presented statistical data and number related to job satisfaction, promotion system and rank variables. Hence, only 44 studies were included in this meta-analysis. The significant commonalities according to the results of this meta-analysis are the year of the publications, the country and the response rate of the studies. These results show that to increase police officers' job satisfaction and better motivate them, administrators in police forces can establish new promotion system or make better the current system.

Key Words: Police, Job satisfaction, Promotion, Rank, Meta-Analysis.

Giriş

Örgütler konusunda çalışan psikologlar, iş memnuniyetini örgütteki istikrarı sağlayan, iş kaybı ve çalışanların devamsızlığını azaltan anahtar bir faktör olarak göstermişlerdir (Dantzker, 1992). Polis teşkilatlarının örgütsel yapısı, stres faktörleri ve çalışma şartları düşünüldüğünde, iş memnuniyetinin polis teşkilatları için önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Polisin iş memnuniyetini araştıran çalışmalar 1950'li yıllara dayanmaktadır. Yıllar boyunca akademisyenler, polis memurlarının hangi demografik özelliklerinin iş memnuniyeti üzerinde etkisi olduğunu araştırdılar. Bu demografik özellikler 5 ana kategori altında toplanabilir: (Şekil 1); 1-eğitim, 2- ırk, 3-hizmet yılı, rütbe ve terfi sistemi, 4- polis rolü hakkındaki genel tutumu ve en sonucusu, 5-toplum destekli polislik. Araştırmacılar iş memnuniyeti ile bu faktörler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Şekil 1: Polisin İş Memnuniyetine Etki Eden Demografik Faktörler.



Polis teşkilatlarındaki rütbe ve terfi sistemleri hiyerarşik ve askeri nitelik taşıyan örgütlerin temel taşları olduğundan dolayı, iki sistemde demografik faktör olarak yıllardır incelenmektedir. Zaten, polis teşkilatları rütbe ve terfi sistemini örgüt içerisindeki hiyerarşiyi ve hesap verilebilirliği sağlamak için kullanmaktadırlar. Ancak, rütbe ve terfi sistemi ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar arasında bir bütünlük bulunmamaktadır ve hatta aynı çalışmalar birbiriyle çelişkilidir. Bazı çalışmalar rütbe ve terfi sistemi ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki bulmasına rağmen, bazıları aradaki ilişkiyi negatif olarak değerlendirmiştir.

“Birbiriyle çelişen çalışmalardan genellenebilecek sonuçlar çıkarmak için kullanılacak en iyi yöntem meta-analizdir” (Ringquist, 2005:223). Ayrıca, bu yöntem bu akademik çalışmalar arasında sistematik bir ilişkinin olup olmadığını ortaya çıkartır. Bu çalışma, rütbe ve terfi sistemi ile polis iş memnuniyetini araştıran çalışmaların neden birbiriyle çeliştiğini inceleyecek ve bu çalışmalar arasında sistematik bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkaracaktır.

Özellikle, bazı çalışmaların neden rütbe ve terfi sistemi ile polis iş memnuniyeti arasında negatif bir ilişki bulunduğu ve bazı çalışmaların pozitif ilişki bulunduğu bu çalışmada irdelenecektir. Bu bağlamda araştırmamızın temel sorusu; polis memurlarının iş memnuniyeti ile rütbe ve terfi sistemi arasındaki ilişkiyi araştıran akademik çalışmalarının ortak yönleri nelerdir?

1. Polisin İş Tatmini

Polis teşkilatının örgütsel yapısı, stres faktörleri ve çalışma şartları düşünüldüğünde, iş memnuniyetinin polis teşkilatları için önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Polis iş memnuniyetini inceleyen araştırmalar 1950'li yıllara dayanmaktadır.

Kates (1950) işe olan ilgi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu yönündeki hipotezleri doğrulamak için bir çalışma yapmıştır. Ufak bir örneklem ile New York şehrindeki devriye polislerinden 25 kişilik bir grup ile yaptığı çalışmada iş tatmini ile mesleki pozisyon arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur.

1967 yılında Reiss tarafından yapılan bir çalışma, Amerika Birleşik Devletlerinin (ABD) 3 şehrinde görev yapan polislerin kariyer oryantasyonu ile onların iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Genel demografik değişkenler; örneğin terfi, para ve çalışma saatleri; polis iş memnuniyetine etki eden faktörler olarak tespit edilmiştir.

Miller ve Fry (1978) ise kişisel ödüllerle rütbe arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Ancak, bu çalışma rütbe ile iş memnuniyeti veya iş zorluğu arasında kuvvetli bir ilişki olmadığını göstermiştir. Diğer bir ifadeyle, polislerin işlerine karşı gösterdiği reaksiyon açısından komiser yardımcılarını diğer rütbedeki polislerden farklı değillerdi. Hatta komiser yardımcılarının iş memnuniyeti alt rütbedeki polislerle benzer değerlere sahipti.

1979 yılında Sheley ve Nock, Reiss'in 1967 yılında yapmış olduğu çalışmayı kısmen tekrarladılar. Reiss'in çalışmasına ek olarak, 2 önemli değişkeni de kullandılar: hizmet yılı ve rütbedeki yılı. Rütbedeki yılın iş memnuniyeti ile arasındaki kayda değer ilişkiye istinaden, bu araştırmacılar polis teşkilatındaki terfi fırsatlarının genişlemesini önermişlerdir.

Amerika Birleşik Devletlerindeki polislik anlayışında toplum destekli polislik anlayışının başlamasıyla, bu polislik anlayışının iş memnuniyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Greene (1989) yapmış olduğu çalışmada Pennsylvania eyaletinde Philadelphia şehrindeki toplum destekli polislik anlayışının iş memnuniyetine etkisini araştırmıştır. Toplum destekli polislik eğitim programına katılan polisler anket uygulanarak bahse konu araştırma gerçekleştirilmiştir. Polislerin motivasyonu ve iş arkadaşlarından memnuniyetinin polislerin toplum desteğine olan algısıyla arasında kayda değer bir ilişki olduğu görülmüştür.

Diğer çalışmalardan farklı olarak, Grant, Garrison ve McGormick (1990) bayan polislerin iş memnuniyetini incelemişlerdir. Ayrıca, iş memnuniyeti çalışmalarına yeni bir değişken daha eklemişlerdir: verimlilik. Araştırmacıların iddiasına göre, görevlerine kendi kabiliyetlerini yansıtmaları istendiğinde ve verilen görevler için verimli olduklarını hissettiklerinde bayanların iş memnuniyeti artmaktadır. Bu nedenle, yazarlar verimlilik derecesi ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Araştırmacılar verimlilik ve iş memnuniyeti arasında kuvvetli bir korelasyon bulmuşlardır. Ayrıca, bu çalışma görevlendirmelerin sayısı, taktik birimlerdeki görev sayısı ve rütbenin iş memnuniyetine etki ettiğini göstermiştir.

Dantzker (1992) üniversite mezunu polislerin önemine dikkat çekmiştir. Sonuç olarak, Dantzker eğitim ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Bu bulguya ek olarak, bu çalışma terfi, hizmet içi eğitim, teşkilat içinde tayin ve terfi gibi teşviklerin sağlanmasının teşkilat içinde eğitimli personelinin kalmasını sağlayacağını belirtmiştir.

Seltzer, Alone ve Howard (1996) temyiz mahkemesindeki mahkeme irtibat polislerinin iş memnuniyetini ölçmek için anket dağıtmışlardır. Yazarların iddiasına göre, mahkeme irtibat polislerinin maaş, iş arkadaşları, iş ve teşkilatlarından memnun olmasına rağmen, terfi sistemi, bürokrasi ve suç önleme gibi makro konuları düşündüğünde mahkeme polislerinin memnuniyetsiz olduklarını tespit etmişlerdir.

Bennett (1997) en az 1000 polis memuruna sahip olan İngiltere konuşan üç Karayipler şehrinde, polislerin iş memnuniyetinin belirleyici unsurlarını incelemiştir. Araştırma sonucunda, iş memnuniyeti ile terfi sisteminin kuvvetli bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Ayrıca, araştırmacı gelişmiş ve gelişen ülkelerdeki iş memnuniyeti farklılıklarını politik, ekonomik ve sosyal çevre açısından dile getirmiştir. Bu üç faktörün gelişen ülkelerde polislik açısından çok etkili olduğu görülmüştür. Örneğin, terfi sistemi gibi örgüt içi faktörlerin iş memnuniyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Zhao, Thurman ve He (1999) iş yeri ortamının polislerin iş memnuniyeti üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Cinsiyet, eğitim seviyesi, hizmet yılı ve rütbe bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Hizmet yılı ve rütbe değişkenlerinin iş memnuniyeti ile negatif bir korelasyon içinde olduğu görülmüştür. Metcalfe ve Dick (2001) örgüte bağlılık ve bu bağlılığın belirleyici faktörleri üzerine İngiltere Krallığı polis teşkilatında

bir araştırma yapmışlardır. Yapılan çalışma neticesinde rütbedeki kademle örgüte olan bağlılık arasında kayda değer bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Brunetto ve Wharton (2002) nitel (kalitatif) ve nicel (kantitatif) analiz yöntemi kullanarak Avustralya polisinin iş memnuniyetini etkileyen faktörleri incelemiştir. Polislik görevinden memnun olmalarına rağmen, Avustralya polisleri terfi sonuçlarının adaletsiz bir şekilde olduğunu düşünüyorlardı ve bu durumdan hoşnut değillerdi. Ayrıca, araştırma sonucu rütbe ile iş memnuniyeti arasında ters orantı olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, yazarlar teşkilat yönetim politikalarının ve uygulamalarının takdir ve terfi gibi sistemlerde adil olmaları gerektiğini vurgulamıştır.

Diğer iş memnuniyeti araştırmalarından farklı olarak, Friday ve Friday (2003) iş memnuniyeti ve iş özelliklerini etnik algılama açısından incelemiştir. Araştırmacılar Amerika Birleşik Devletlerinin güneydoğu kısmındaki metropol şehirlerindeki polis müdürlüklerinde bir anket düzenlemişlerdir. Bu metropol şehirlerinin yarısı Latin Amerikalı kişilerden, diğer kalan yarısı ise beyazlardan ve zencilerden (Afrika kökenli Amerikalılar) oluşmaktadır. Bu çalışmada, Afrika kökenli Amerikalı polis memurlarının beyazlar ve Latin kökenlilere nispeten terfi sisteminden daha hoşnut olduğu bulunmuştur.

Brunetto ve Wharton (2003) alt rütbedeki Avustralya polislerinin iş memnuniyetini ve örgüte bağlılığını değerlendirmişlerdir. Alt rütbedeki polislerin (polis memuru, kıdemli polis memuru, komiser yardımcısı) teşkilatına yüksek derecede bağlı olmasına rağmen, takdir süreci ile ilgili memnuniyetin aynı polislerde düşük olduğu görülmüştür. Aynı zamanda bu çalışmada terfi sistemi ile ilgili belirsizlik, sorumluluk dağılımı, üstlerle ilişkiler ve etik davranışların iş memnuniyeti ve teşkilata bağlılıkla kayda değer ölçüde korelasyon içinde olduğu görülmüştür. Yine aynı çalışma sonucuna göre, rütbenin takdir ve terfi sistemindeki hoşnutsuzluğu ile pozitif bir korelasyon içinde olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, rütbe arttıkça, takdir ve terfi sistemindeki hoşnutsuzluk da artmaktadır.

Polis teşkilatı değişkenlerini ve sosyal desteğin rolünü hesaba katarak, Brough ve Frame (2004) polisin iş memnuniyetini ve polislik mesleğinden ayrılma niyetlerini öngörmeye çalışmışlardır. Araştırma sonucunda, yazarlar iş memnuniyeti ile cinsiyet, rütbe veya medeni hal arasında bir ilişki olmadığını saptamışlardır. Jaramillo, Nixon ve Sams (2005) ise stresin teşkilata olan bağlılığa ve iş memnuniyetine olan etkisini araştırmıştır. İş memnuniyeti, rol karmaşası, yönetici desteği,

grup birlikteliği ve terfi fırsatları gibi kavramlar teşkilata bağlılık açısından araştırılmıştır. Stres elementlerinden olan rol karmaşası ve rol belirsizliği kavramlarının teşkilata olan bağlılık açısından bir etkisi olmadığı görülmüştür. Ancak, yönetici desteği, iş memnuniyeti ve terfi fırsatları gibi kavramların teşkilata olan bağlılık açısından kayda değer bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Ülkemizde yapılan araştırmalardan biri 2005 yılında Baycan tarafından yapılmıştır. Baycan (2005) Türk polis teşkilatında polis memurları için terfi fırsatının olmamasının onların motivasyonunu etkilediğini vurgulamıştır. Araştırmacı, terfi sisteminin polis memurları açısından en kuvvetli motivasyon kaynağı olduğunu tespit etmiştir. Üstelik Baycan hiyerarşik bir organizasyonda terfi sisteminin olmamasının teşkilata olan bağlılığı, polis memurlarının verimliliğini ve sundukları hizmetinin kalitesini de negatif olarak etkileyeceğini iddia etmiştir.

Diğer bir çalışmada, Deniz (2006) polis memurları ile yöneticiler arasındaki iş memnuniyeti farklılıklarını incelemiştir. İstanbul İl Emniyet Müdürlüğünde yapılan bu çalışma sonucuna göre, polis memurlarının iş memnuniyeti yönetici rütbesinde olanlara göre düşük seviyede idi. Aynı şekilde, polis memurlarının teşkilata olan bağlılığı yönetici rütbesinde olanlara kıyasla daha düşük seviyede bulunmuştur. Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011)'in Konya ili polis teşkilatında yapmış olduğu araştırma sonucunda ise yaş, eğitim, rütbe, hizmet yılı, çalıştığı birim ve yaşam doyumları değişkenleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Buna göre, Konya Emniyet Müdürlüğünde çalışan polisler arasında rütbelere arttıkça, eğitim seviyesi ve hizmet yılı arttıkça iş tatmini de artmaktadır. Aynı şekilde, şubelerde ve ilçelerde çalışan personelin iş tatmini polis merkezlerinde çalışanlardan daha fazla bulunmuştur.

Aksu (2012) ise emniyet müdürlüğünden farklı olarak bir eğitim kurumu olan Bursa Polis Kolejinde çalışan polislerin iş tatminini incelemiş ve farklı sonuçlar bulmuştur. Farklı bir iş ortamında çalışan polislerin öğrenim durumu ve statü değişkenleri ile iş tatminleri anlamlı bulunmuştur. Fakat cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, taltif ve çalıştığı şube gibi değişkenler ise iş tatmini ile anlamlı bulunmamıştır. Diğer çalışmalardan ayrılan bu sonuçların nedeni emniyet müdürlüğü ile polis okullarındaki yapısal farklılıklardan, personelin çalışma şartlarındaki farklılıklardan ve farklı iş tanımlarından kaynaklanıyor olabilir.

2. Araştırmanın Yöntemi

2.1. Meta-analiz ve Veri Toplama Süreci

“Üçleme metodunun mantıklı bir uzantısı da Meta-Analiz denilen bir araştırma sentezidir” (Singleton ve Straits, 2005:401). Lipsey ve Wilson’un (2001) değindikleri gibi meta analiz insanlar yerine araştırma sonuçlarının incelendiği bir ölçme araştırmasıdır. Başka bir tabirle, analiz birimi bireyler veya gruplar yerine araştırma raporlarıdır. Meta analizdeki anahtar nokta Etki Boyutu’dur (effect size). Etki boyutu (EB) bağımlı değişkendir. EB incelenen araştırma raporlarından çıkartılır ve ortak bir metrik birime dönüştürülür. Bağımsız değişkenler Etki Boyutunu etkileyebilecek olan analiz edilen araştırma raporlarının temel karakteristikleri, farklı özellikleridir (Durlak, 2000). Bu çalışmadaki EB, yani bağımlı değişken, polisin iş tatmini ile rütbe veya yükselme sistemleri arasındaki ilişkidir. Literatürdeki araştırmalardan bu ilişkiyi inceleyenlerin sonuçları, etki boyutu diye adlandırılan ortak bir metrik forma çevrilmiştir.

Bu meta-analiz için veri toplamada, üç temel yayın belirledik; bunlardan ilki hakemli dergilerde çıkan makaleler, ikincisi doktora ve mastır tezleri, üçüncüsü ise hükümet veya polis teşkilatlarının yaptırmış olduğu araştırmalardır. Belirlenen anahtar kelimeleri araştırmak için iki temel araştırma stratejisi uygulanmıştır. İlk olarak, kitaplar, tezler, polis teşkilatlarının araştırmaları ve makalelerde belirlediğimiz anahtar kelimeleri bulmak için bilgisayar taraması yaptık. Belirlediğimiz anahtar kelimeler; “polisin iş tatmini”, “rütbe”, “polis teşkilatında yükselme sistemleri” ve “güvenlik güçleri” kelimeleridir. İkinci olarak Türk Polis Teşkilatında iş tatmini ile ilgili yapılmış çalışma olup olmadığı ile ilgili araştırmalar yaptık. JSTOR, PsychInfo ve Academic Search Premiere gibi elektronik veri bankalarında yapılan araştırmalar, belirlenen anahtar kelimeleri içeren 228 sonuç verdi. Bu elektronik veri bankalarının yanında, PROQUEST doktora ve mastır tezleri veri bankasından iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar da araştırıldı. Bu araştırma da toplam 237 sonuç verdi. Bu sonuçlarda çıkan çalışmalar dikkatli bir şekilde tek tek incelenerek meta analize uygun olan çalışmalar tespit edilmeye çalışıldı.

Bu sonuçlar arasından, potansiyel olarak en uygun olanları seçmek için çalışmalar dikkatlice incelendi. Analitik olmayan, sayısal analiz içermeyen, tanımlayıcı çalışmalar ile bu çalışmada ele alınan bağımlı değişkenden farklı değişkenleri inceleyen çalışmalar elendi. Bu dikkatli inceleme 237 potansiyel çalışmayı, 51 hakemli dergide yayınlanmış ve 24

mastır ve doktora tezi olmak üzere 75'e düşürdü. Türkiye'de yapılmış ve bizim incelediğimiz şartlara uygun sadece 4 mastır tezi bulundu. Ayrıca, Google taraması ile yerel polis teşkilatlarının kendi teşkilatlarındaki iş tatmini ile ilgili araştırma yapıp yapmadıkları da araştırılmış ve sadece Dallas polis teşkilatının kendi içerisinde yapmış olduğu çalışmaya ulaşılmıştır. Sonuç olarak meta analiz kıstaslarına uyan 88 çalışma tespit edilmiştir. Kıstaslara uyan bu 88 çalışmanın hepsine sırasıyla bir kimlik numarası verilmiştir. Seçim sürecinin en son aşamasında meta analizde kullanılacak olan iş tatmini, rütbe ve terfi sistemleri ile ilgili yeterli istatistiksel tabloları veya rakamları vermeyen çalışmalar olduğu tespit edilmiş ve bunlarda meta analizden çıkarılmıştır. Bu en son seçim aşamasından sonra bu metot ile kullanabilecek 44 çalışma tespit edilmiştir. Bu çalışmalar Tablo 1'de gösterilmiştir. Tespit edilen 44 çalışmanın tamamının "etki boyutları"nın (effect size) hesaplanması için gerekli veriler çıkarılmıştır. Her bir çalışma için hesaplanan "Etki Boyutu", çalışmalarda analiz edilen iş tatmini ile rütbe ve terfi sistemleri değişkenleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Her bir çalışmada farklı bir birim olarak bulunan bu değişkenler arasındaki ilişkinin değerinin meta analizde ortak bir değere dönüştürülmesi lazımdır. Dolayısıyla etki boyutu her bir çalışmadan alınan yukarıda belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren istatistiksel değerlerinin ortak bir değere dönüştürülmüş halidir denilebilir. Etki boyutları korelasyon katsayısından, t-değerinden, beta katsayısından, veya ortalama farklılığı gibi diğer değerlerden hesaplanabilir¹.

Quintana ve Minami (2006) etki boyutunun iki temel kaynağını "r" ve "d" olarak tanımlamıştır. "r" Pearson katsayısı olarak bilinir (pearson product moment correlation) ve iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçer. Rosenthal ve Rosnow (2007:665) r-tipi göstergelerin daha geniş bir spektrumda "fayda, esneklik ve yorumlanabilirlik" özelliklerine vurgu yaparlar. Bu çalışmada yukarıda seçim aşaması açıklanan 44 çalışmanın t- değerlerini veya Pearson r değerlerini kullanarak her çalışma için etki boyutunu hesaplamak üzere Fischer Z'lerini hesapladık. Aynı zamanda Pearson r değerinin eşdeğeri olarak eski çalışmaların beta katsayılarını da kullandık. Peterson ve Brown (2005) 1700 yayınlanmış çalışmayı analiz ederek bu çalışmaların beta katsayıları ile korelasyon katsayılarını karşılaştırmışlar ve beta katsayısı ile Pearson r değeri arasında çok

¹ Çalışmalardaki farklı değişkenleri kullanarak etki boyutu hesaplaması için, bakınız; Lipsey ve Wilson (2001). Practical Meta-Analysis.

kuvvetli bir ilişki bulmuşlardır. Spesifik olarak, Pearson korelasyon katsayısı beta katsayısından çok az büyük bulunmuştur. Bu nedenle bu çalışmada beta katsayısı da kullanılmıştır. Fischer Z formülü aşağıda sunulmuştur:

$$\text{Fischer Z} = \frac{1}{2} \log \left[\frac{1+r}{1-r} \right]$$

$$r = \sqrt{\frac{t^2}{t^2 + df}}$$

Polislerin iş tatmini ile rütbe ve terfi sistemlerinin ilişkisini ölçen 12 çalışma bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki bulmuşken, sadece 4 çalışma negatif bir ilişki bulmuştur. Uygun verileri rapor etmeyip, ilişkinin yönünü rapor eden çalışmalar için ise, biz, Fischer Z değerini hesaplamadan ortalama etki boyutu değerini kullandık. Fischer Z değerini hesaplarken, t veya r değerlerindeki eksi değerler, katsayı değerlerini aldığımızdan dolayı artı değerlere dönüştü. Yalnız, bu eksi işaretler yön belirttiği için hesaplamadan sonra manüel olarak tekrar yön belirtmesi için eklendi. Bu değişkenlere ait istatistikler Tablo 1 ve 2 de gösterilmiştir.

Tablo1: Analiz Edilen Çalışmalar ve Özet İstatistikler

Sıra	Yıl	Yazar	N	EB
1	1979	Sheley & Nock	105	0.213
2	1997	Bennet, R.R. 1	143	0.276
3	1997	Bennet, R.R. 2	362	0.721
4	1997	Bennet, R.R. 3	257	0.101
5	1992	Dantzker, M.L.	535	0.108
6	1990	Grant, N.K., Garrison, C.G., & McCormick, K.	180	0.028
7	1999	Zhao, J., Thurman, Q., & He, N.	199	-0.592
8	2000	Halsted, A.J., Bromley, M.L. & Cochran, J.K.	87	0.829
9	2001	Davey, J.D., Obst, P.L., & Sheehan, M.C.	749	-0.09
10	2002	Brunetto, Y. & Wharton, R. F.	178	0.105
11	2003	Friday, S.S. & Friday, E.	291	0.485
12	2003	Brunetto, Y. & Wharton, R. F.	178	0.185
13	2004	Brough, P. & Frame, R	398	-0.198

			N	EB
14	1978	Miller & Fry	273	0.07
15	2004	Howard, Donofrio & Boles	119	0.388
16	1978	Griffin, Dunbar, & McGill	766	0.234
17	1978	Slovak	251	0.365
18	1974	Lefkowitz	312	0.13
19	1967	Reiss, A.	204	0.234
20	1996	Seltzer, Alone & Howard	322	0.255
21	1998	Hoath, Schneider & STarr	239	0.234
22	2006	Büker & Wiecko (TPT)	812	0.31
23	2004	Deniz, Mehmet (TPT)	247	0.234
24	2004	Dallas PD.	1065	0.234
25	2006	Doğru, Fatih (TPT)	1001	0.077
26	1997	Winfrey Jr., Guiterman & Mays	162	0.351
27	2005	Kaya, Türkan (TPT)	350	0.234
28	2006	Baştemur, Yakup (TPT)	361	0.234
29	1980	Holden, R. N.	150	0.234
30	2004	Chiou, Jiunn-cherng	680	0.455
31	2005	Mire, Scott M.	87	-0.246
32	1997	Dikas, Susan U.	215	0.234
33	1994	Lee, Lou-Jou	1631	0.05
34	2003	Rogers, Mary	52	0.234
35	1980	Benson, Bruce Lee	211	0.234
36	1996	Dantzker, M.L. & Surrette, M. A.	2611	0.234
37	1999	Hall, Philesha Renee	67	0.109
38	1997	Tsai, Ting-Jung	419	0.07
39	2005	Ricardo, Alarcon. R.	373	0.262
40	1989	Haigh, Charles	247	0.234
41	2003	Piper, Lynn. J.	101	0.678
42	1984	Rhodes, Richard Stewart	168	0.234
43	2008	Hwang, EuiGab -1 (Metropolitan şehirler)	665	-0.46
44	2008	Hwang, EuiGab -2 (küçük şehirler)	792	-0.141

Bu 44 çalışma arasından, beş tanesi Türk Polis Teşkilatındaki (TPT) iş tatminini incelemiştir. TPT ulusal bir polis teşkilatıdır ve ABD’deki polis teşkilatlarından farklı olarak merkezi bir yönetim sistemi vardır. Tüm politikalar, kararlar merkezde belirlenir ve il polis teşkilatları bu kararları ve politikaları uygular. 2005 yılı verilerine göre, Türk polis teşkilatında 171.000 emniyet hizmetleri sınıfı personel çalışmaktadır (Ülkemen, 2006). Bu meta analiz çalışması için kullanılan veriler hem ulusal hem de yerel polis teşkilatlarını içermektedir. ABD’deki polis teşkilatları yerel bir yapılanma sistemine sahiptirler. Diğer yanda Türkiye, Güney Kore, Karayipler ve Tayvan gibi ülkelerde ise ulusal ve merkezi sisteme sahip polis teşkilatları vardır. Verilerimizde yukarıda bahsedilen ülkelere ait çalışmalar olduğu için polis teşkilatının ulusal veya yerel olması ile etki boyutu arasında bir ilişki olup olmadığına bakmak için yapay (dummy) bir değişken oluşturduk. Terfi sistemleri ve rütbe Türk Polis Teşkilatı gibi ulusal teşkilatlar için önemli bir motivasyon aracıdır ve aynı zamanda ücrette artış, statü değişikliği ve daha fazla otorite gücü gibi artı faydalar da sağlar. Çalışmalardaki yıl aralığı, 1967 ile 2010 arası toplam 43 yıldır. Çalışmalar arasındaki en az örneklem 52 iken en fazla örneklem ise 2611’dir. Ortalama örneklem ise 423’tür.

2.2. Homojenlik Testi ve Etki Boyutu Hesaplamaları

Meta analitik çalışmalarda etki boyutu hesaplamalarının tek bir popülasyondan rastgele örneklem metoduyla belirlendiği farz edilmektedir. Bu faraziyenin değerlendirilmesi yayınlanmamış çalışmalar veya elektronik kaynaklarda bulunmayan çalışmalar gibi bazı nedenlerden dolayı çok zordur (Rosenthal, 1994). Yinede, etki boyutundaki varyasyon Q istatistik metodu uygulanarak belirlenebilir. Q istatistik, etki boyutundaki varyasyonun sadece örneklem hatasından kaynaklı beklenenden büyük olup olmadığını tespit eder. Q istatistik formülü aşağıdaki gibidir:

$$Q = \frac{\sum WESSQ - \frac{(\sum WES)^2}{\sum W}}{\sum W}$$

$$WESSQ = (W * ES^2)$$

$$WES = (W * ES)$$

W Etki boyutu hesaplamasının varyasyonunu temsil eder (Lipsey ve Wilson, 2001).

$$Q = 1368.494 - \frac{(2819.448)^2}{18483} = 938.408$$

Hesaplamaadan ortaya çıkan 43 serbestlik derecesi ile 938.408 lik Q değeri (df = k-1, k = çalışma sayısı) aynı serbestlik derecede 77.42 lik esik değeri olan 0.001 ki-kare değerinden büyüktür. Bu nedenle, homojenlik hipotezi $\alpha=0.001$ ' de reddedilmiştir. Bu etki boyutları arasındaki çeşitliliğin sadece beklenen örneklem hatasından daha büyük olduğu anlamına gelmektedir.

3. Araştırmanın Bulguları

Tablo 2, analizde kullanılan değişkenlerin tanımlayıcı bilgilerini içermektedir. Çalışmaların büyük çoğunluğu ceza-adalet sistemi disiplininde yapılmıştır (%56,8). 44 çalışma arasından, 25 tanesi ABD'de (%56,8), 19 tanesi (%43,2) ABD dışındaki bir ülkede gerçekleştirilmiştir. Burada ABD'de gerçekleştirilen çalışmaların hepsinin yerel polis teşkilatlarında gerçekleştirildiğini vurgulamak gerekir, çünkü ABD'deki tüm polis teşkilatları yerel bir yapılanmaya sahiptirler. Diğer tarafta, ABD dışında gerçekleştirilen tüm çalışmalar da Türkiye gibi ulusal polis teşkilatlarında gerçekleştirilmiştir. Polis teşkilatlarının büyüklüğü açısından yüzde 36,4'ü 500 kadar personeli olan yerel polis teşkilatlarıdır. Yüzde 20,5'i, 5000 veya Türk Polis Teşkilatı gibi daha fazla (200.000) personel sahip teşkilatlardır. Çalışmaların çoğunluğu iş tatminini ölçmek için çoklu skala (İş Tatmini İndeksi) kullanmışlardır (%79,5).

Tablo 2: Değişkenlerin Tanımlayıcı Bilgileri

Değişken		Frekans	Yüzde	
Ülke	ABD	25	56.8	
	Diğer	19	43.2	
Personel Sayısı	0-500	16	36.4	
	501-1000	8	18.2	
	1001-2000	5	11.4	
	2001-3000	3	6.8	
	3001-4000	3	6.8	
	5000- üzeri	9	20.5	
Disiplin	Sosyoloji	3	6.8	
	Kamu Yönetimi	8	18.2	
	Ceza Adalet	25	56.8	
	Psikoloji	4	9.1	
	Diğer	4	9.1	
İş Tatmini Ölçeği	1 soruluk	4	9.1	
	2 soruluk	5	11.4	
	Çoklu soru	25	56.8	
	İş Tatmini İndeksi	10	22.7	
	Ortalama	S.S.	Min	Maksimum
N	423.07	465.35	52	2611
Katılım Oranı	68.92	21.96	12	100
Yıl	1995	10.56	1967	2008

Bu Meta Analizde incelenen çalışmalar yayınlanma yılı olarak farklılıklar göstermektedir. En eski çalışma 1967 yılına aitken en yenisi ise 2008 yılında yayınlanmıştır. Ortalama örneklem sayısı 423'tür ve ortalama katılım oranı ise yüzde 68.92'dir. Meta Analitik çalışmalarda bağımlı değişken Etki Boyutudur. Bu çalışmada, tüm modeller için bağımlı değişken her bir çalışma için hesaplanan etki boyutunun doğal logaritmasıdır. Her bir çalışma için hesaplanan etki boyutu kürtotik bir dağılım gösterdiğinden dolayı bağımlı değişken değişime uğratılmış ve doğal logaritması alınmak suretiyle normal bir dağılıma dönüştürülmüştür. Artık değerlerin (residuals) kürtotik dağılımından başka artık değer grafiklerinden birisinde de değişken varyans (heteroscedasticity) problemi tespit edilmiştir. Çoklu regresyon analizinin normallik varsayımına uymak ve değişken varyans problemini de çözmek için etki boyutlarının log değerleri hesaplanmış ve bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bu nedenle, regresyon modellerinde LNES adıyla etki boyutunun log değeri bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.

Tablo 3 değişkenler arasındaki ikili korelasyonu göstermektedir. Bu çalışma, alfa değerini 0.10 olarak baz almaktadır. Başbüyük (2008) ve Köse (2010), örneklem küçük olduğunda alfa değerinin 0.10 olarak belirlenebileceğini belirtmektedirler ve bu çalışmada da örneklem Sı 44 tür. Personel sayısı ülke değişkeni ile anlamlı bir korelasyon göstermektedir ($r=0.518$, $p<0.05$). ABD'deki polis teşkilatları yerel teşkilatlardır ve diğer ülkelerdeki ulusal teşkilatların aksine daha az personel çalıştırmaktadırlar. ABD'de yapılan çalışmalardaki iş tatmini ölçekleri genelde çoklu ölçekler veya iş tatmini indeksidir. Diğer yandan, diğer ülkelerde yapılan çalışmaların iş tatmini indeksi genellikle bir veya iki soruluk ölçeklerdir ($r=-0.313$, $p<0.1$).

Tablo 3: Korelasyon Matrisi

		1	2	3	4	5	6	7	8
1-LNES	<i>r</i>	1							
	Sig.								
2-Ülke	<i>r</i>	-0.226	1						
	Sig.	0.140							
3- Personel	<i>r</i>	-0.113	.518(**)	1					
	Sig.	0.465	0.000						
4- Disiplin	<i>r</i>	0.163	-0.158	-0.227	1				
	Sig.	0.291	0.304	0.138					
5-İş tatmini ölçeği	<i>r</i>	0.247	-.313(*)	-0.127	0.041	1			
	Sig.	0.107	0.039	0.413	0.794				
6-N	<i>r</i>	-0.192	0.140	0.274*	0.051	-0.248	1		
	Sig.	0.212	0.366	0.072	0.744	0.104			
7- Katılım Oranı	<i>r</i>	0.287*	0.173	.387(*)	-0.167	-0.014	-0.008	1	
	Sig.	0.069	0.279	0.012	0.295	0.932	0.958		
8-Yıl	<i>r</i>	0.174	.466(**)	.318(*)	-0.033	-0.022	0.133	-0.045	1
	Sig.	0.259	0.001	0.035	0.832	0.887	0.389	0.780	

** . Korelasyon 0.05 seviyesinde (2-yönlü) anlamlı

* . Korelasyon 0.1 seviyesinde (2-yönlü) anlamlı

Bağımlı değişken LNES ile anlamlı bir korelasyona sahip olan tek bağımsız değişken katılım oranıdır ($r=0.287$, $p<0.1$). Bu katılım oranının arttıkça etki boyutunun da arttığını göstermektedir. Katılım oranı aynı zamanda personel sayısı ile de pozitif ve anlamlı bir ilişki göstermektedir ($r=0.387$, $p<0.1$). Bu sonuçlardan ABD'deki çalışmaların düşük katılım oranına sahipken, diğer ülkelerdeki çalışmaların yüksek katılım oranına sahip olduğu neticesini çıkarabiliriz.

3.1. Çoklu Analiz

Bu meta analiz için ortalama etki boyutu 0.234'tür. Tablo 4, etki boyutundaki varyasyonun nedenini tahmin etmek için üç ayrı modelin sonuçlarını göstermektedir. İlk modelde, sadece aralıklı oranlı (interval ratio) değişkenlerinin etki boyutu ile ilişkisi analiz edilmiştir. Bu model

bağımlı değişkendeki varyasyonun sadece yüzde 19.3'lük bir kısmını açıklayabilmektedir ($R^2 = .193$). Birinci modele göre katılım oranı ve yayın tarihi iki anlamlı değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan, LNES değişkenindeki varyasyonun yüzde 10.3'ü 2. Modelde kullanılan kategorik değişkenlerle açıklanabilmektedir ($R^2 = .103$). Ancak, 2 modelde herhangi bir istatistiksel anlamlı ilişki ortaya çıkmamaktadır. Model 3 ise tüm değişkenlerin kullanıldığı bir modeldir ve bağımlı değişkendeki varyasyonun yüzde 42.5'ini açıklayabilmektedir ($R^2 = .425$). Tüm değişkenleri kullandığımız model 3, R^2 değerini yükseltirken, katılım oranı, yayınlanma yılı ve ülke değişkenlerinin de istatistiksel anlamlı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu değişkenlerin ikisi model 1'de anlamlı çıkmıştı, fakat ülke değişkeni anlamlı değildi, ancak model 3'de bu değişkende anlamlı bir sonuç vermiş oldu.

Tablo 4: Model Sonuçları (Bağımlı Değişken LNES- Logaritması alınmış etki boyutu)

	Model-1 (Aralıklı-oranlı)	Model-2 (Kategorik)	Model-3 (Tüm değişkenler)
Değişken	B	B	B
Sabit	-45.804 (.23.767)	-2.201 (.546)	-74.203 (36.966)
N (örneklem)	.000 (.000)		.000 (.000)
Katılım Oranı	.010** (.005)		.016** (.005)
Yayın Yılı	.022* (.012)		.037** (.012)
Ülke		-.221 (.264)	-.445* (.256)
Personel		.007 (.055)	-.060 (.055)
Disiplin		.086 (.099)	.102 (.091)
İş tatmini ölçeği		.164 (.134)	.146 (.134)
R²	.193	.103	.425
N	44	44	44

Not: * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$. Parantez içindeki değerler standart hataları göstermektedir.

Birinci modelde üç aralıklı-oranlı değişken incelenmiştir. Buna göre örneklem sayısının bağımlı değişken ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Katılım oranı ve yayın yılı bu modeldeki iki anlamlı bağımsız değişkendir (B=.010, $p < .05$ ve B=-.022, $p < .10$ sırasıyla).

Çalışmaların katılım oranı arttıkça etki boyutları da artış göstermektedir. Aynı şekilde daha yeni çalışmaların etki boyutu daha fazla olmaktadır. Bu iki bağımsız değişken model 3’de de anlamlı çıkmıştır. Model 3’de bunlara ilaveten ülke değişkeni de anlamlı bulunmuştur. Ülke değişkeni yapay kodlu bir değişken (dummy coded variable) olarak yapılandırılmıştır ve 1 rakamı ABD’yi, 2 rakamı ise diğer ülkeleri temsil etmektedir. Bu sonuca göre, ABD’de yapılan çalışmaların etki boyutları düşük çıkarken, diğer ülkelerdeki çalışmaların etki boyutları ise yüksek çıkmaktadır. Modellerdeki diğer değişkenlerin bağımlı değişken ile anlamlı bir ilişkilerinin olmadığı görülmektedir.

4. Tartışma

Bu meta analiz çalışmasında iş tatmini ile rütbe ve terfi sistemleri arasındaki ilişki etki boyutu olarak alınmış ve bağımlı değişken olarak analiz edilmiştir. Bundan dolayı, bulgular iş tatmini ile rütbe-terfi sistemleri arasındaki varyasyonu açıklamaktadırlar. Katılım oranı hem model 1’de, hem de model 3’de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu anlamlı ilişki iş tatmini ile rütbe- promosyon sistemleri arasındaki ilişkiyi belirtmektedir. Katılım oranı yüksek çalışmaların etki boyutları da yüksek çıkmaktadır. Bu, iş tatminini ölçmek için yapılan anket çalışmalarında katılım oranı ne kadar yüksek olursa, iş tatmini ile rütbe ve terfi sistemleri arasındaki ilişkinin de anlamlı bulunma oranının da yüksek olacağı anlamına gelmektedir. İncelenen çalışmaların sadece 10 tanesinde katılım oranı yüzde 50’nin altında iken, geri kalan 34 çalışmada ise bu oran yüzde 50’nin üzerindedir. Diğer bir istatistiksel anlamlı değişken ise yayın yılıdır. Bu sonuca göre daha yeni çalışmaların etki boyutu daha yüksek çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle, daha yeni çalışmalar iş tatmini ile rütbe ve terfi sistemleri arasındaki ilişkiyi daha çok anlamlı buluyorlar. Polisin iş tatminine olan ilgi arttığı için, yeni dönemde polisin iş tatminine yönelik daha çok çalışmalar yapılmıştır ve yapılmaktadır. 1967 ile 1990 arasında sadece 10 çalışma tespit edilmişken, bu sayı 1990 ile 2008 arasında 34’e ulaşmıştır.

Üçüncü ve son anlamlı değişken ise ülke değişkenidir. Ülke değişkeninin anlamlılık yönü negatif olarak bulunmuştur. Ülke değişkeni ABD ve diğer ülkeler olmak üzere iki tercihten oluşan bir yapay değişkendir. Buna göre, ABD’de yapılan çalışmaların etki boyutunun daha düşük, fakat diğer ülkelerdeki çalışmaların ise etki boyutlarının ise daha büyük olduğu bulunmuştur. Bu sonuç bizi, rütbe ve terfi

sistemlerinin ABD'deki polis teşkilatlarında çok da önemli olmadığı; fakat diğer ülkelerdeki polis teşkilatları için ise çok önemli olduğu çıkarımına getirmektedir. Bu çalışmada, diğer ülkeler dendiğinde Türkiye gibi ulusal polis teşkilatları olan ülkeler yer aldığından ulusal polis teşkilatlarında rütbe ve terfi sistemlerinin yerel teşkilatlarındakinden daha fazla önemsendiği sonucu çıkarılabilir. Ulusal polis teşkilatları genellikle yarı askeri bir örgütlenme modeli ile örgütlenmişlerdir. Türk Polis Teşkilatı buna çok güzel bir örnektir. TPT merkezi bir yönetim uygulanan, yarı askeri bir teşkilattır ve bu teşkilatta da terfi, rütbe gibi statüler ile birlikte maaş, statü, otorite, makam gibi hususlarda arttığından, bu tip teşkilatlarda çalışanlar için bu değişkenler çok önemlidir.

Sonuç

Polisin iş tatmini üzerine yapılan çalışmalar farklı bağımlı ve bağımsız değişkenler kullanmışlardır. Bu farklı bağımsız değişkenler; rütbe ve terfi sistemi ile ilgili değişkenler eğitim ile ilgili değişkenler, ırk ile ilgili değişkenler, polislik rolü ile ilgili genel tutumlar ile ilgili değişkenler ve son olarak güncel olan toplum destekli polislik ile ilgili değişkenler olarak sıralanabilir. Terfi ve rütbe polis teşkilatları için en temel değerlerden birisidir ve polisin iş tatmini ile ilgili çalışmalarda çokça kullanılmıştır. Bu meta analizde bu temel iki değişkenin iş tatmini ile olan ilişkisini inceleyen çalışmaları inceleyerek ortak noktaları veya farklılıkları tespit etmeyi ve anlamayı amaçlamış bir çalışmadır.

Bu meta analitik çalışma iş tatmini ile rütbe ve terfi sistemleri ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalardaki ortak noktaları bulmak amacıyla yapılmıştır. Bu nedenle, analize giren çalışmalardaki sınırlılıkların hepsi bu çalışma için de söz konusudur. Buna ilaveten, bu meta analiz sadece elektronik olarak ulaşılabilen dergilerdeki makaleleri taramış ve ek olarak ulaşılabilen bazı basılı dergi veya tezleri de kapsamı içine almıştır. Yazar sadece Türkçe ve İngilizce okuyup anlayabildiğinden, diğer dillerde yazılmış ve yayınlanmış makaleler bu çalışmanın içine girememiştir.

Meta Analiz sonuçlarına göre çalışmalar arasındaki anlamlı benzerlikler çalışmaların yayınlanma yılı, ülke ve katılım oranı değişkenleridir. ABD'deki polis teşkilatlarında iş tatmini ile rütbe ve terfi arasındaki ilişkinin etki boyutu daha düşük çıkarken bu oran diğer ülkelerde daha yüksek çıkmaktadır. ABD'deki teşkilatlar yerel ve personel yönünden de daha küçük teşkilatlardır. Ulusal polis teşkilatları

daha çok ulusal devletlerde bulunmakta ve ulusal teşkilatlar personel yönünden de daha fazladır. Aynı zamanda ulusal polis teşkilatları merkeziyetçi bir yapıya sahip ve genellikle yarı askeri bir örgütlenme modeli sergilemektedirler.

Yayın yılı da diğer bir anlamlı ortak noktadır. Bu sonuç ülke değişkeni ile paralellik arz etmektedir, çünkü diğer ülkelerde yapılan çalışmaların geneli 2000 yılından sonra yapılan çalışmalardır. Daha erken yapılan çalışmalar genel olarak ABD'deki yerel polis teşkilatlarında yapılan çalışmalardır. Katılım oranı, bu meta analiz çalışmasında anlamlı olarak bulunan diğer bir değişkendir. Buradaki dikkat çeken nokta ise ABD'deki yerel polis teşkilatlarında yapılan çalışmalardaki katılım oranının genel olarak düşük olmasında karşın, diğer ülkelerdeki çalışmalardaki katılım oranının daha yüksek olmasıdır. Bu meta analizin sonuçları iş tatmini ile ilgili hem akademik hem de pratik çalışmalar açısından önemlidir, çünkü bu alandaki ilk meta analitik çalışmadır. Dahası, bu sonuçlara göre ulusal polis teşkilatlarındaki yöneticiler çalışanlarının iş tatminlerini yükseltmek, onları daha iyi motive etmek için yeni rütbelere veya yeni terfi sistemleri ihdas edebilirler veya var olanlar üzerinde iyileştirmeler yapabilirler. Diğer taraftan özellikle ABD'deki yerel polis teşkilatlarının yöneticileri rütbe veya terfi gibi farklı motive araçları düşünebilirler.

Kaynakça

- Aksu, Nedim, (2012), "İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi" *Polis Bilimleri Dergisi*, C.14, S.1, ss.59-79.
- Anderson, S. Gregory; Litzenberger, Robin and Places, Darryl, (2002), "Physical evidence of police officer stress", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, V.25, I.1, pp.399-420.
- Başbüyük, Oğuzhan, (2008), *Social (Dis)Organization and Terror Related Crimes in Turkey*, Yayınlanmamış doktora tezi, University of North Texas, TX.
- Baycan, Cihangir, (2005), "Polis Memurları Rütbe Yükselme Sistemi" *Polis Bilimleri Dergisi*, C.7, S.2, ss.51-68.
- Bennett, Richard, (1997), "Job Satisfaction among Police Constables: A Comparative Study in Three Developing Nations", *Justice Quarterly*, V.14, I.2, pp.295-323.

- Brough, Paula and Frame, Rachael, (2004), "Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organizational Variables", *New Zealand Journal of Psychology*, V.33, I.1, pp.8-16.
- Brunetto, Yvonne and Wharton, Rod Farr, (2002), "Using Identity Theory to Explain the Job Satisfaction of Public Sector Employees", *The International Journal of Public Management*, V.15, I.7, pp.534-551.
- Brunetto, Yvonne and Wharton, Rod Farr, (2003), "The Commitment and Satisfaction of Lower-ranked Police Officers: Lessons for Management", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, V. 26, I.1, pp.43-63.
- Dantzker, Mark L., (1992), "An Issue for Policing-Educational Level and Job Satisfaction: A Research Note", *American Journal of Police*, V.12, I.2, pp.101-118.
- Deniz, Mehmet, (2006), "Emniyet Mensuplarının iş Tatmini Araştırması", <http://www.dpud.org/emniyet-tekilat/3093-emniyet-mensuplarnn--tatmini-aratrmaz> (10.10.2011), (erişim tarihi: 28.2.2007).
- Durlak, A. Joseph, (2000), "Understanding Meta-Analysis", Grimm, Laurence G. -Yarnold. Paul R. (Ed), *Reading and Understanding Multivariate Statistics*. Washington D.C., American Psychological Association, pp.319-352.
- Friday, S. Shawnta and Friday, Earnest, (2003), "Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction", *Journal of Management Development*, V.22, I.5, pp.426-442.
- Grant, K. Nancy; Garrison, G. Carole, and McCormick, Kenneth, (1990), "Perceived Utilization, Job Satisfaction and Advancement of Police Women", *Public Personnel Management*, V.19, I.2, pp.147-154.
- Greene, R. Jack, (1989), "Police Officer Job Satisfaction and Community Perceptions: Implications for Community-Oriented Policing" *Journal of Research in Crime and Delinquency*, V.26, I.2, pp.168-183.
- Jaramillo, Fernando; Nixon, Robert and Sams, Doreen, (2005), "The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, V.28, I.2, pp.321-336.

- Kates, L. Solis, (1950), "Rorschach Responses, Strong Blank Scales, and Job Satisfaction among Policemen", *Journal of Applied Psychology*, V.34, I.4, pp.249-254.
- Köse, Yasin, (2010), *Social (Dis)organization and Organized Crimes in Turkey*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Texas at Dallas, TX.
- Lipsey, W. Mark and Wilson, B. Davod, (2001), *Practical Meta Analysis*, California, SAGE publications.
- Lurigio, A. Arthur J. and Skogan, G. Wesley, (1994), "Winning the Hearts and Minds of Police Officers: An Assessment of Staff Perceptions of Community Policing in Chicago", *Crime & Delinquency*, V.40, I.3, pp.315-330.
- Metcalf, Beverly and Dick, Gavin, (2001), "Exploring Organization Commitment in the Police: Implications for the Human Resource Strategy", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, V.24, I.3, pp.399-419.
- Miller, Jon ve Fry, J. Lincoln, (1978), "An Examination of the Subjective Rewards and Disadvantages of Rank in Law Enforcement Agencies", *The Pacific Sociological Review*, V.21, I.1, pp.103-116.
- Qunintana, M. Stephen and Minama, Takuya, (2006), "Guidelines for Meta-Analyses of Counseling Psychology Research", *The Counseling Psychologist*, V.34, I.6, pp.839-877.
- Peterson, A. Robert and Brown, P. Steven, (2005), "On the Use of Beta Coefficients in Meta- Analysis", *Journal of Applied Psychology*, V.90, I.1, pp.175-181.
- Reiss, J. Albert, (1967), "Career orientations, job satisfaction, and the assessment of law enforcement problems by police officers." Black, Donald P- Reiss Albert J. (Ed.), *Studies in Crime and Law Enforcement in Major Metropolitan Areas, Vol. 2, Field surveys III*, U.S. Government Printing Office, Washington, D.C., pp.1-123.
- Ringquist, J. Evan, (2005), "Assessing Evidence of Environmental Inequities: A Meta-Analysis", *Journal of Policy Analysis and Management*, V.24, I.2, pp.223-247.

- Rosenthal, Robert, (1994), "Parametric Measures of Effect Size", Cooper, Harris M. - Hedges, Larry V. (Ed.), *The handbook of research synthesis*, Russell Sage Foundation, New York, pp.231-244.
- Rosenthal, Robert and Rosnow, L. Ralph, (2007), *Essentials of Behavioral Research: Methods and Data Analysis (3rd Ed)*, New York, Mc Graw Hill.
- Seltzer, Richard; Alone, Sucre and Howard, Gwendolyn, (1996), "Police Satisfaction with Their Jobs: Arresting Officers in the District of Columbia", *Police Studies*, V.19, I.4, pp.25-37.
- Sheley, F. Joseph and Nock, L. Steven, (1979), "Determinants of Police Job Satisfaction", *Sociological Inquiry*, V.49, I.1, pp.49-55.
- Singleton Jr., R. A. and Straits B. C., (2005), *Approaches to Social Sciences*, New York, Oxford University Press.
- Ülkemen, Sinan, (2006), *Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye Cumhuriyeti Polis Teşkilatları Karşılaştırması*, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yiğit, Ruhi; Dilmaç, Bülent ve Deniz, M. Engin, (2011), "İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması", *Polis Bilimleri Dergisi*, C.13, S.3, ss.1-18.
- Zhao, Jihong; Thurman, Quint and He, Ni, (1999), "Sources of Job Satisfaction among Police Officers: A Test of Demographic and Work Environment Models", *Justice Quarterly*, V.16, I.1, pp.153-173.