

T.C
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLER:
KAYSERİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ'NDE BİR ARAŞTIRMA

Tezi Hazırlayan

Yakup BAŞTEMUR

Tezi Yöneten

Doç. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

İşletme Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Temmuz 2006

KAYSERİ

T.C
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ
İLİŞKİLER:
KAYSERİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ'NDE BİR
ARAŞTIRMA

Tezi Hazırlayan
Yakup BAŞTEMUR

Tezi Yöneten
Doç. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

İşletme Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Temmuz 2006
KAYSERİ

Doç. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU danışmanlığında **Yakup BAŞTEMUR** tarafından hazırlanan “**İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

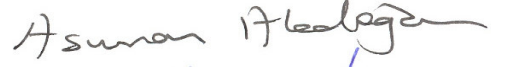
22/09/2006

JÜRİ:

Danışman : Doç. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU



Üye : Prof. Dr. Asuman AKDOĞAN



Üye : Yrd. Doç. Dr. Aytekin ALTIPARMAK



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 22.09.2006 tarih ve 21..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

22/09/2006



ÖNSÖZ

Her geçen gün etkisini daha da hissettiren 21. yüzyılda, organizasyonlar küresel rekabet ortamında ayakta kalmak ve başarılı olmak için bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmelere önem vermeli ve insan faktörünü öne çıkartan yönetim anlayışına sahip olmalıdırlar. Küreselleşmenin de etkisiyle insanların iş yapma biçimleri geleneksel yapıya göre farklılaşmakta, bireylerin çalışmaya yükledikleri anlam değişmekte ve bu durum organizasyonlarda bireyle ilgili sorunların öncelikli olarak çözümlenmesini gerektirmektedir. Bu noktada, iş tatmini ve yaşam tatmini ile bunların arasındaki ilişkiyi konu alan yeni araştırmalara olan ihtiyaç her geçen gün daha da artmaktadır.

Bu noktadan hareketle literatüre katkı sağlayabilmek adına hazırladığım tez çalışmam ve ulaştığım sonuçların, örgütsel davranış konusunda çalışma yapanlara ve özellikle emniyet teşkilatı yöneticilerine faydalı olacağını düşünüyorum. Ayrıca iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen Türkçe kaynak sıkıntısının, bu ve benzeri çalışmalar sonucunda elde edilecek bilgi birikimiyle aşılabileceğini düşünüyorum.

Yüksek lisans eğitimim süresince, çalışma hayatının gereği olarak bir taraftan Emniyet Müdürlüğü'ndeki görev ve sorumluluklarımı yerine getirirken diğer taraftan derslerin takibi, literatür taraması ve uygulama aşamasında bir çok sıkıntılarla karşı karşıya kaldım. Bütün bu sıkıntıların sonunda tez çalışmamı tamamlamış olmaktan mutluyum.

Tez çalışmam süresince araştırma konusu, yöntemi ve analizinde benden katkılarını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım ve hocam sayın Doç. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU'na şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca yüksek lisans öğrenimine başladığım günden şu ana kadar, desteklerini benden esirgemeyen sevgili eşim Asuman, oğlum Ahmet Yusuf ve kızım Ayşenur'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Temmuz 2006, Kayseri.

Yakup BAŞTEMUR

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan personelin iş tatmini (İT) ile yaşam tatmini (YT) arasındaki ilişkiyi belirlemek, iş tatmininin belirleyicileri ile yaşam tatmininin belirleyicileri arasındaki ilişkilerin varlığını ve yönlerini araştırmaktır. Bu çalışma kuramsal bilgilerin ve geçmiş araştırmaların gözden geçirildiği literatür taraması ve yaşam tatmini içerisinde iş tatmininin belirleyiciliği ile demografik özellikler ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıklarının belirlenmeye çalışıldığı saha araştırmasından oluşmaktadır.

Saha araştırmasında; Kayseri Emniyet Müdürlüğünde görev yapan 361 personelin iş tatminleri ile yaşam tatminleri iki farklı soru formu aracılığıyla tespit edilmeye çalışılmıştır. İT ölçeği olarak, Index of Job Satisfaction (IJS), YT olarak Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş soru formu kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin analizi; İT ile YT arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermiştir. Yani bireyin İT arttıkça YT artmaktadır. Bu sonuç, Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde İT ile YT arasındaki ilişkiyi açıklayan modellerden 'yayıma' modelinin geçerli olduğunu göstermektedir. YT'nin % 14,1'i İT değişkenleri ile açıklanmaktadır. YT değişkenleri ile İT değişkenlerinin bütünü arasında pozitif, İT değişkenleri ile YT değişkenlerinin bazıları arasında ise hem pozitif hem de negatif ilişkiler bulunmuştur. Yaş, eğitim durumu, şu anki birimdeki çalışma süresi, eşin çalışması ve çocuk sayısı değişkenleri ile ne YT ne de İT arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Ortalama hizmet süresi, rütbe, medeni durum ve polis akademisi mezuniyeti ile İT değişkenleri arasındaki farklılıklar anlamlı bulunmuş, YT değişkenleri ile aralarındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır. Çalışma sistemi ile hem iş tatmini hem de yaşam tatmini farklılıklarının anlamlı olduğu görülmüştür.

ANAHTAR KELİMELELER: İş tatmini, yaşam tatmini, emniyet müdürlüğü, polis.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the relationship between job satisfaction (JS) and life satisfaction (LS) of the Kayseri Police Department officers, to determine if there are relations between the JS and LS variables and find direction of this relation. This study is composed of literature review, examining the theories and the previous researches, the characteristics of the LS in JS and the effects of demographic variables on both JS and LS.

In the survey, JS and LS of the 361 Kayseri Police Department officers had been collected by two different questionnaires. The JS questionnaire was based on Index of Job Satisfaction Scale and the LS questionnaire was based on Diener and colleagues scale.

The results showed that, there is a positive relation between JS and LS. That means the increase at the individual's JS results with the increase of individual's LS. This result shows that at Kayseri Police Department the 'spillover' model is effective. The 14,1 % of JS variables can be explained with LS variables. There is a positive relation between all LS and JS variables but there is a negative and positive relation between some of the JS and LS variables. The differences between LS and JS variables with age, education, period in the current section, number of child and working of mate is not meaningful. The differences between JS variables with, average work period, rank, marital status and the police academy graduation is meaningful but the differences between the LS with these variables is not meaningful. In addition, the differences between both JS and LS variables with work system are meaningful.

KEY WORDS: Job satisfaction, life satisfaction, police department, police.

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ	4
1.1. İş Tatmininin Tanımı	4
1.2. İş Tatmininin Önemi	6
1.3. İş Tatminini Etki Eden Faktörler	9
1.3.1. Kişisel Faktörler	11
1.3.1.1. Yaş ve Hizmet Süresi	11
1.3.1.2. Cinsiyet	14
1.3.1.3. Eğitim	15
1.3.1.4. Kişilik	16
1.3.1.5. Medeni Durum	18
1.3.2. Örgütsel Faktörler	18
1.3.2.1. İşin Genel Görünümü ve Zorluk Derecesi	20
1.3.2.2. Arkadaşlık Ortamı	21
1.3.2.3. Çalışma Koşulları	22
1.3.2.4. Yönetim Tazı ve Denetim	23
1.3.2.5. İşin İçeriği	24
1.3.2.6. Ücret	25
1.3.2.7. Terfi ve İlerleme İmkânları	27
1.3.2.8. Liderlik Tarzı	28
1.3.2.9. Örgüt Kültürü	29
1.3.3. İş Tatmini ve Sosyo Kültürel Çevre	31
1.4. İş Tatmini Teorileri	31
1.4.1. Kapsam Teorileri	33
1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	34
1.4.1.2. Çift-Faktör Teorisi (Hijyen Motivasyon Teorisi)	33
1.4.1.3. ERG Teorisi	38

1.4.1.4. Başarma İhtiyacı Teorisi	40
1.4.2. Süreç Teorileri	42
1.4.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi	42
1.4.2.2. Lawler-Porter teorisi	43
1.4.2.3. Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitlik Teorisi	44
1.4.2.4. Amaç Teorisi	46
1.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	48
1.5.1. Birey Açısından Sonuçları	49
1.5.1.1. Psikolojik Tatminsizlik	49
1.5.1.1.1. Saldırganlık	50
1.5.1.1.2. Çekilme	50
1.5.1.1.3. Direnme	50
1.5.1.1.4. Uzlaşma	51
1.5.1.2. Kişilik Bozuklukları, Psikoz ve Nevrozlar	51
1.5.2. Örgüt Açısından Sonuçları	52
1.5.2.1. Performans Üzerine Etkisi	53
1.5.2.2. Devamsızlık Üzerine Etkisi	53
1.5.2.3. Personel Devri (İşten Ayrılma) Üzerine Etkisi	55
1.5.2.4. İş Kazaları Üzerine Etkisi	56
1.5.2.5. Grev ve Lokavt Üzerine Etkisi	56
1.6. İş Tatmini ve Polis	57
II. BÖLÜM BİRİNCİ KISIM: YAŞAM TATMİNİ	61
2.1. Yaşam Tatmininin Tanımı	61
2.2. Yaşam tatmini, Mutluluk ve Öznel Esenlik Kavramlarının Benzer ve Farklı Yönleri	64
2.3. Yaşam Tatmini Modelleri	65
2.3.1. Tepe Aşağı ve Dip Yukarı	65
2.4. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler	66
2.4.1. Kişisel ve Demografik Faktörler	69
2.4.2. İş İle İlgili Faktörler	71
2.4.3. Çevresel Değişkenler	73
2.4.4. Toplumsal Değişkenler	73
2.5. Yaşam Tatmininin Ölçülmesi	74

II. BÖLÜM İKİNCİ KISIM: İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ	
ARASINDAKİ İLİŞKİ	75
2.2.1. İş Tatmini Yaşam Tatmini İlişkisi	75
2.2.2. İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi	
Açıklayan Modeller	78
2.2.2.1. Yayılma Modeli	79
2.2.2.2. Dengeleme Modeli	81
2.2.2.3. Ayırıştırma Modeli	81
2.2.2.4. Dağılma Modeli	82
III. BÖLÜM: İŞ TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN	
BELİRLENMESİNE YÖNELİK KAYSERİ EMNİYET	
MÜDÜRLÜĞÜ'NDE BİR ARAŞTIRMA	84
3.1. Araştırmanın Konusu	84
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	84
3.3. Araştırmanın Yöntemi	85
3.3.1. Evren ve Örneklem	85
3.3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi	85
3.3.3. Ölçeklerin Güvenirliliği	86
3.4. Araştırmanın Bulguları	86
3.4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri	86
3.4.2. Yaşam Tatmini ve İş Tatmini ile İlgili Tespitler	92
3.4.3. Demografik Değişkenler İtibariyle İş ve Yaşam	
Tatmini Arasındaki Farklılıklara İlişkin Analizler	96
3.4.5. Yaşam Tatmini Değişkenlerinin İş Tatmini ile İlişkileri	107
3.4.6. İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Tatmini ile İlişkileri	107
3.4.7. Yaşam Tatmini Ortalaması ile İş Tatmini Ortalamasının	109
Arasındaki İlişki	
3.4.8. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişki	111
Regresyon Analizi Sonuçları	
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	112
KAYNAKÇA	122
EK (Araştırmada Kullanılan Soru Formu)	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1.	Katılımcıların Yaşlara Göre Dağılımı	86
Tablo 3.2.	Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı	87
Tablo 3.3.	Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	87
Tablo 3.4.	Katılımcıların Polis Akademisi Mezunu Olmalarına Göre Dağılımı	88
Tablo 3.5.	Katılımcıların Medeni Durumları	88
Tablo 3.6.	Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumları	88
Tablo 3.7.	Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Durumları	89
Tablo 3.8.	Katılımcıların Ortalama Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı	89
Tablo 3.9.	Katılımcıların Şu Anki Birimlerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı	90
Tablo 3.10.	Katılımcıların Rütbeyle Göre Dağılımı	90
Tablo 3.11.	Katılımcıların Çalıştığı Birime Göre Dağılımı	91
Tablo 3.12.	Katılımcıların Çalışma Sistemine Göre Dağılımı	92
Tablo 3.13.	Yaşam Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları	93
Tablo 3.14.	İş Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları	93
Tablo 3.15.	Yaşam Tatmini ile İş Tatmininin Ortalama Değerleri	95
Tablo 3.16.	Rütbeyle İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	96
Tablo 3.17.	Rütbeyle İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	96
Tablo 3.18.	Eğitim İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	97
Tablo 3.19.	Eğitim İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	97
Tablo 3.20.	Yaşam ve İş Tatmininin Çalışılan Birime Göre Dağılımı	98
Tablo 3.21.	Çalışma Sistemi İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	99

Tablo 3.22.	Çalışma Sistemi İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	99
Tablo 3.23.	Yaş İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	100
Tablo 3.24.	Yaş İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	100
Tablo 3.25.	Ortalama Hizmet Süresi İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	101
Tablo 3.26.	Ortalama Hizmet Süresi İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	101
Tablo 3.27.	Şu Anki Birimdeki Hizmet Süresi İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	102
Tablo 3.28.	Şu Anki Birimdeki Hizmet Süresi İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	102
Tablo 3.29.	Çocuk Sayısı İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	103
Tablo 3.30.	Çocuk Sayısı İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	103
Tablo 3.31.	Cinsiyet İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu	104
Tablo 3.32.	Cinsiyet İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu	104
Tablo.3.33.	Medeni Durum İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu	105
Tablo.3.34.	Medeni Durum İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu	105
Tablo 3.35.	Polis Akademisi Mezuniyeti İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu	105
Tablo 3.36.	Polis Akademisi Mezuniyeti İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu	106
Tablo.3.37.	Eşin Çalışması İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu	106
Tablo 3.38.	Eşin Çalışması İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup	106

İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Tablo 3.39.	Yaşam Tatmini Değişkenlerinin İş Tatmini ile İlişkileri	107
Tablo 3.40.	İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Tatmini ile İlişkileri	107
Tablo 3.41.	Yaşam Tatmini ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	109
Tablo 3.42.	İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	111
Tablo.3.43.	İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi	111

KISALTMALAR LİSTESİ

JS	Job Satisfaction
LS	Life Satisfaction
İT	İş Tatmini
YT	Yaşam Tatmini
İTYTİ	İş Tatmini Yaşam Tatmini İlişkisi
RBJSL	Relation Between Job Satisfaction and Life Satisfaction

GİRİŞ

Günümüz dünyasında, işletmelerin, kuruluşların ayakta durabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve en dinamik kaynaklarından birisi çalışanlarıdır. Çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır.

Günümüz bilgi toplumuna damgasını vuran değişme ve gelişmelerin en önemlisi, toplumsal ve siyasal yaşamla birlikte ekonomi ve yönetim alanında da insan faktörünün ön plana geçmesidir. Bilgi oluşumunun, elde etmenin ve kullanımının çok önem kazandığı günümüzde tüm çalışanların aynı amaca yöneltilmesi, temel hedefin, iç ve dış müşteri tatmini olması gerekliliği işletmeleri yeniden yapılanmaya zorlamaktadır.

Endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde organizasyonlar ayakta kalabilmek ve başarıya ulaşmak için çalışanları sadece üretim faktörlerinden birisi olarak görme anlayışını terk ederek, bireye ve onun temsil ettiği değerlere odaklanan yaklaşımları benimsemek zorundadırlar.

Araştırmacılar, çalışanların davranışlarının nedenlerini ve bunların insanların sağlık ve performanslarını nasıl etkilediğini, organizasyonların bu davranışları nasıl yöneteceklerini incelemektedirler. Yapılan çalışmalarda işgörenlerin sadece işlerinden tatmin elde etmesinin organizasyonların verimliliği açısından yeterli olmadığı, çalışanların iş dışındaki yaşamlarının ve yaşamlarından elde ettikleri tatminin de organizasyon için önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Günümüz toplumunda insanların iş yapma biçimleri geleneksel yapıya göre farklılaşmakta, bireylerin çalışmaya yükledikleri anlam değişmekte ve bu durum iş-yaşam tatmini konusunda yeni araştırmaları gerekli kılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan personelin iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada, iş tatmininin belirleyicileri ile yaşam tatmininin belirleyicileri arasındaki ilişkilerin varlığı ve yönleri belirlenmeye çalışılmıştır. İkincil olarak, demografik özellikler ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıkları çeşitli analizlerle belirlenecektir. Son olarak iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenerek, bireyin yaşam tatmininin ne kadarının iş tatmini ile açıklandığı yani yaşam tatmini içerisinde iş tatmininin belirleyiciliği saptanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş tatmini kavramı ele alınmıştır. Örgüt ve personel yönetimi konularında tartışılan ve araştırılan en önemli konuların başında gelen iş tatmininin tanımı, organizasyonlar açısından önemi, iş tatminine etki eden kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler açıklanmaya çalışılmıştır. Ardından iş tatmini ile ilgili ortaya konulan kapsam ve süreç teorileri ile iş tatminsizliğinin birey ve örgüt açısından sonuçları incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca, polis ve iş tatmini ile ilgili olarak yapılan çalışmalar ve sonuçları ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisi ve hayata karşı genel tutumu olarak değerlendirilen yaşam tatmini incelenmiştir. Bu çerçevede, yaşam tatmininin tanımı, yaşam tatmini, mutluluk ve öznel esenlik kavramlarının benzer ve farklı yönleri açıklanmış, yaşam tatminini açıl原因 modeller üzerinde durulmuştur. Ardından yaşam tatminine etki eden faktörler ve yaşam tatminini ölçmede kullanılan yöntemler ele alınmıştır. Ayrıca bu bölümde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi açıklayan modeller incelenmiştir.

Üçüncü bölümde; işletmelerde çalışan personelin iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan emniyet mensupları üzerinde yapılan saha araştırmasıyla incelenmiştir. Uygulama bölümünde, anketlerden elde edilen veriler yardımıyla katılımcıların demografik özellikleri ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklarının anlamlı olup olmadıkları, iş tatmininin belirleyicileri ile yaşam tatmininin belirleyicileri arasındaki ilişkiler ve yönleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca

bu bölümde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenerek, bireyin yaşam tatmininin ne kadarının iş tatmini ile açıklandığı yani yaşam tatmini içerisinde iş tatmininin belirleyiciliği saptanmaya çalışılmıştır. Veriler istatistiksel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiş ve ulaşılan sonuçlar yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMINİ

Bu bölümünde iş tatmini kavramı ele alınacaktır. Örgüt ve personel yönetimi konularında tartışılan ve araştırılan en önemli konuların başında gelen iş tatmininin tanımı, organizasyonlar açısından önemi, iş tatminine etki eden kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler açıklanacaktır. Ayrıca iş tatmini ile ilgili ortaya konulan kapsam ve süreç teorileri ile iş tatminsizliğinin birey ve örgüt açısından sonuçları incelenecektir. Bu bölümde son olarak, polis ve iş tatmini ile ilgili olarak yapılan çalışmalar ve sonuçları ele alınmıştır.

1.1. İş Tatmininin Tanımı

Cranny, Smith ve Stone, iş tatmini ile ilgili kitaplarında iş tatmini ile ilgili uzlaşa sağlanmış bir tanım vermektedirler. Bu tanıma göre iş tatmini, “bir bireyin beklediği veya arzuladığı çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepkisidir” (Cranny ve diğerleri, 1992: 1). Bu tanım esas itibarıyla, iş tatminine duygusal tepki olarak bakan bir tanımdır. Başka grup tanımlarda ise iş tatminine tutum olarak bakılmaktadır. Bununla ilgili en genel tanım ise Miner tarafından yapılmıştır. Miner tanımında iş tatminini “bireyin davranışlarını etkileyen bir tutum” olarak ele almıştır (Miner,1992:112). Benzer bir tanım da Brief tarafından yapılmıştır. Brief, iş tatminini “bir bireyin işine karşı tutumu” olarak tanımlamıştır (Brief, 1998:10). İşten tatmin olma kavramı, motivasyon, moral, bağlılık ve işini çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir, ancak, bunlardan değişik anlamdadır (Özdevecioğlu, 2003:605).

İş tatmini, bireyin kendi açısından değerlendirdiği bir kavramdır ve bu kavram içerisinde çalışanın his ve duyguları ile tecrübeleri bulunmaktadır (Lawler, 1987). Locke'a göre iş tatmini; çalışanların iş ve iş tecrübelerini değerlendirme sonuçlarına karşı kullandığı hoşça giden ve olumlu duygusal ifadelerdir (Testa, 1999:155). Diğer bir ifade ile bir çalışma ortamında çalışan bir bireyin beklediği maddi ve manevi ödüllerin, gerçekleşenle aynı olması durumunda iş tatmini mümkün olmaktadır (Erdil ve diğerleri, 2004:18)

Görüldüğü gibi iş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş tatmini, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle işgörenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve işgören işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur. Başka bir tanıma göre de iş tatmini, kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Cribbin, 1972:155).

İş tatmini, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1996:266).

Kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları yaptığı iş ile uyumlu ise iş tatmini söz konusudur. İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamı ve elde edilen sonuçların beklentileri ne kadar karşıladığı ile ilgilidir (Eren, 1996:112).

Örgüt içinde işgörenlerin tatminlerinin sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Tatmin, güveni, bağlılığı ve eninde sonunda elde edilen çıktıda iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat tatmin yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş tatmini yaratacak stratejilere odaklanmalıdırlar (Tietjen ve diğerleri, 1998:226).

İş tatmini hakkında kesin olan bir nokta, dinamik olduğudur. Yöneticiler bir kez iş tatmini sağlayıp sonra bu konuyu birkaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı bir şekilde iş tatminsizliğine dönüşebilir. Bir

örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatminsizliği, örgütün bağımsızlık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder (Akıncı, 2002:2).

İş tatmini, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin, “beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” akla gelmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2003:150).

İş tatmini “bir iş görenin işini ya da deneyimlerini değerlendirdiğinde duyduğu memnuniyet ya da olumlu duygularının ifadesi” olarak tanımlanabilir. Bu açıdan sahip olduğu şeyler ile sahip olmak istediği şeyler arasındaki fark, bir işgörenin işinden elde ettiği tatminin bir ifadesi olarak değerlendirilebilir (Nangy,2004).

İş tatmini, işgörenin, işini ve iş çevresini, örneğin, üstlerinin yönetim stilini, politikalarını, işyerindeki arkadaşlık ilişkilerini ve işinden elde ettiği ekonomik getirileri nasıl algıladığıdır. İş tatmini temelde, ücret ve ücretin dağıtılma şekli, iş ve işin ilginçlik düzeyi, işin öğrenme olanağı sağlama derecesi, işteki yükselme olanakları, yöneticilerin işgörene karşı tutumu, işyerindeki arkadaşlık ilişkileri gibi etmenler tarafından belirlenmektedir (Gibson ve diğerleri,1997:106).

Yapılan tanımlardan iş tatminini, bireyin kendi açısından değerlendirdiğinde işinden beklediği ile elde ettiklerinin fonksiyonu, işine karşı gösterdiği olumlu ya da olumsuz duygusal tepki ve hislerinin derecesi, bireyin genel olarak işinden duyduğu memnuniyet şeklinde tanımlayabiliriz. Bu noktada iş tatmininin örgütsel davranış açısından önemi ve örgütlerin neden iş tatmini üzerinde önemle durmalarının gerekliliğine değinilecektir.

1.2. İş Tatmininin Önemi

İnsanlar belirli bir yaştan itibaren günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından etkileyen işinden beklentilerini elde eden insan daha mutlu

olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini insan yaşamında hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemli bir role sahiptir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6).

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları, böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise, onların işlerinden tatmin olmalarına bağlıdır. Bu çerçevede, çalışanların tatminin ne olduğu ve çalışanların nasıl tatmin edilebileceği hususları gündeme gelmektedir. Özellikle 1930'lu yıllardan sonra işyerlerinde çalışanın değeri daha iyi anlaşılmaya başlanmış, çalışanın motivasyonu ve iş tatmini gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede, çalışanların memnuniyeti ve bu memnuniyetin çalışanın performansına ve verimliliğine etkisi hususu araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu alanda birçok çalışma yapılmıştır (Erdil ve diğerleri, 2004:17-18).

Günümüz bilgi toplumuna damgasını vuran değişme ve gelişmelerin en önemlisi, toplumsal ve siyasal yaşamda olduğu gibi, ekonomi ve yönetim alanında da insan faktörünün ön plana geçmesidir. Bilgi oluşumunun ve kullanımının çok önem kazandığı günümüzde tüm işgörenlerin aynı amaca yönelmesi, hedefin işgören (iç müşteri) ve müşteri (dış müşteri) tatmini olması gerekliliği işletmeleri yeniden yapılanmaya zorlamaktadır. İşgörenlerin ve müşterilerin tatmini üzerine kurulmuş misyonların ve buna bağlı geliştirilmiş stratejilerin işletmelerin yaşamını sürdürmesinde elzem olduğu artık anlaşılmakta ve bu nedenle tüm işgörenlerin yönetim süreçlerine katılmaları teşvik edilmektedir (Akıncı, 2002:2).

Çalışanların herhangi bir üretim faktörü olmadığı ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması, ayrıca son yıllarda ortaya çıkan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olmak fikri, daha nitelikli işgücü talebi yaratmıştır. Nitelikli işgücüyle çalışmak ise yeni sorunları ortaya çıkarmıştır ve sonuçta çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak zorlaşmaya başlamıştır. Daha önce çalıştıkları işyerini ekmek kapısı olarak gören ve işyerine bağlılığı yüksek olan çalışanlar, yerlerini profesyonellere bırakmaktadırlar.

Profesyonel kişiler ise çalıştıkları kurumdan çok yaptıkları işe bağlıdırlar. Onlar için işyerinde kalmak, isteklerinin karşılanması ve işlerinden tatmin olmalarıyla orantılıdır. Bu nedenlerle çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak ve onları güdülemek için birtakım iş tatmini faktörlerinin uygulanması gerekmektedir (Kirel, 1999:116).

İş tatmini en az iki nedenden ötürü iş ve örgütsel davranış alanlarında en iyi araştırma konularından birisidir. İş tatmini, sorumluluk, görev çeşitliliği ya da iletişim gerekleri gibi iş koşullarının nesnel değerlendirmesiyle ilgili konularla bağlantılıdır, çünkü iş tatminine büyük bir oranda belirtilen şartların neden olduğu düşünülmektedir. İş tatmini aynı zamanda işe devamsızlık, dalgalanma vb. örgütsel yetersizlik değişkenlerin sonuçları ile ilgili konularda temel alınmaktadır. Çünkü iş tatminsizliği benzer sorunların ana sebebi olarak görülmektedir. Bu iki sebepten ötürü iş tatmini, iş ve örgütsel davranış konularının merkezine yerleşmektedir (Dormann ve Zapf, 2001:481).

Personel araştırmalarındaki en çok incelenen davranış değişkenleri muhtemelen iş tatmini ve bağlılıktır. Locke 3000'den fazla çalışmanın iş tatminini bağımlı ya da bağımsız değişken olarak kullandığını tespit etmiştir. Tatmin ile ilgili diğer bağlantılar, tutum ölçekleri, davranış belirleyicileri ve gelecek performans ölçümlerini kapsamaktadır (Koslowksy ve diğerleri, 1990:153).

Sayılan nedenlerden dolayı bireyler ve örgütler açısından hayati derecede öneme sahip olan iş tatmini, örgütsel davranış alanında en dikkat çeken konularından birisi olmakta ve bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar gerek ülkemizde gerekse dünyada her geçen gün artmakta ve çeşitlenmektedir.

İş tatmini örgüt ve personel yönetimi konularında tartışılan ve araştırılan en önemli konuların başında gelmektedir ve bu konu ile ilgili 5000'den fazla basılı çalışma vardır. Bu alanda yapılan çalışmalarda geliştirilen bilgi, kişiler ve örgütler için pratik önermeler içermektedir. Örneğin, çalışanlar mümkün olan en iyi yaşam kalitesini elde etmek için uğraşırken, yöneticiler, sürekli artan işletme yeterliliğini sürdürmek için uygun işgücü ve teknolojik kaynakları kullanmak sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. İş tatmini örgütler ve bireyler için kritik bir konudur (Wilson, 2005:1).

Bazı yöneticiler iş tatmininiyle pratik birkaç nedenden dolayı ilgilenirler. Bunlardan birincisi, bazı yöneticilerin iş tatmininin verimlilik üzerinde doğrudan etkisinin olduğuna inanmalarındır. Bu yöneticiler tatmin olmuş çalışanların daha etkili, yenilikçi, dikkatli, duyarlı davranacaklarını ve tatmin olmayan çalışanlardan daha çok çaba sarf edeceklerini düşünürler. Bir diğer neden ise yöneticiler, iş tatmininin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalmanın bir anahtarı olduğunu düşünmeleridir (Çekinkanat, 2000:2).

İş tatminin yaşamımız üzerindeki etkileri son derece açıktır. Yöneticiler iş görenlerin iş tatminleri ile ilgili olarak üç nedenle konuya yaklaşırlar. Birincisi tatminsiz işçi işten kaçır ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka bir işe geçmenin yollarını arar. Bu hareket örgüte büyük zarar verir. İkincisi iş tatmini yüksek olan birey daha sağlıklıdır ve daha uzun yaşar. Üçüncüsü iş tatmini yüksek olan birey bu durumu iş dışına da taşır ve yansıtır. Tatmin olan işçi işe zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Özkalp ve Kirel, 1997: 110).

Birçok ekonomist iş tatminini büyüleyici öznel bir değişken olarak dikkate almaktadır. Bu çekim son zamanlarda esenliğin, özellikle iş tatmininin deneysel analizini yapan birçok çalışmayla sonuçlanmıştır. İş tatmini; psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve yönetim bilimleri gibi birçok bilim dalı içerisinde araştırılmaktadır. İşverenler, çalışanlarının tatmin olmasını isterler, çünkü çalışanların tatmini verimlilik, iş bırakma ve devamsızlık benzeri işgücü pazar davranışlarıyla çok yakından ilgilidir. Birçok araştırma iş tatmininin ücret ve iş bırakma konuları ile ilgili iyi bir belirleyici olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sebeplerden dolayı iş tatmini belirleyicilerinin araştırılması önem arz etmektedir (Gazioğlu ve Tansel, 2002a:2).

Görüldüğü gibi işletmeler rekabet edebilmek, verimliliklerini artırmak, yüksek nitelikli profesyonel işgörenlerin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarını azaltmak, çalışanlarının performanslarını artırmak, onları işe ve örgüte bağlamak için iş tatmini konusuna önem vermek zorundadırlar. Bu noktada işletmeler ve işgörenler açısından bu derece öneme sahip iş tatminine etki eden faktörlerin neler olduğunun incelenmesi gerekmektedir.

1.3. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan işgörenlerinin iş tatmininin yüksek olmasını isterler. Bundan dolayı iş tatminini sağlamak ve yükseltmek için de olanaklarına ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş tatmininin sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş tatminini etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır. İşgörenin işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör işgören iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz. İşgören tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınabilir (Akıncı, 2002:2).

İş tatminine etki eder faktörler bireysel ve işin kendisinden kaynaklanan faktörler olmak üzere ikiye ayrılır (Özgen ve diğerleri, 2002:327). İş tatminini oluşturan bireysel faktörler; personelin beklentileri, personelin kişiliği, personelin iş tecrübesi, personelin sosyal kişiliği, personelin hizmet süresi, personelin eğitim düzeyinden etkilenir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:7).

Flanagan ve arkadaşlarının gardiyanların iş tatminine yönelik gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, çalışanların yaş, cinsiyet, etnik köken ve eğitim düzeyi gibi demografik özelliklerinin; deneyimlerinin; mahkum ve tutukluların sayısının ve cinsiyetinin; çalışanların arasındaki ilişkilerinin ve yöneticilerinin kurum üzerindeki kontrol gücünün iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Flanagan ve diğerleri, 1996:385–397).

Bir başka açıdan iş tatminini etki eden faktörler iki grup altında incelenebilir (Erdoğan, 1996:236): Birinci grupta kişisel faktörler bulunmaktadır. Bu grupta bireyin kişilik özellikleri, yetenekleri, bilgi düzeyi ve tecrübeleri bulunmaktadır. İkinci grupta ise iş ve iş ortamına bağlı örgütsel faktörler bulunmaktadır. İşin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, işin içsel özellikleri uygun ödüllendirme sistemi, beşeri ilişkilerin düzeyi gibi faktörler bu grupta yer almaktadır.

Yapılan değerlendirmelere bakıldığında iş tatminine etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırabiliriz. Bireysel faktörleri; personelin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, hizmet süresi, etnik kökeni, beklentileri, kişiliği, iş tecrübesi, deneyimleri, yetenekleri, bilgi düzeyi oluşturmaktadır. Örgütsel faktörleri ise, işin zorluk derecesi, ücret, ilerleme olanakları, ödüllendirme sistemi,

işyerindeki beşeri ilişkilerin düzeyi, yöneticilerinin kurum üzerindeki kontrol gücü vb. faktörler oluşturmaktadır. Şimdi bu faktörleri tek tek ele alarak iş tatmini üzerindeki etkilerini inceleyelim.

1.3.1. Kişisel Faktörler

1.3.1.1. Yaş ve Hizmet Süresi

İş tatminini yaş ile bağlantılı olarak düşünmek iki nedenden dolayı anlamlıdır. Birincisi, yaş kıdemliliğe dolayısıyla büyük bir otonomiye yol açmaktadır. İkincisi, dünyevi konular ile ilgili iş tatmini çalışmalarını yaş ile bağlantılıdır. Burada yaş ile iş tatmini arasında j eğrisi şeklinde bir ilişki vardır. Genç insanların tatmin seviyeleri mesleklerinin ilk başlarında yüksek olmakta fakat zamanla bu seviye düşmekte ve rutin bir hal almaktadır. Daha ileri yaşlarda tatmin seviyesi tekrar yükselmekte ve kariyer başlangıcında en yüksek seviyesine ulaşmaktadır. Bir gurup İngiliz işçileri ile ilgili yapılan bir çalışmada en düşük iş tatmin düzeyi 31 yaş olarak bulunmuştur (Kay, 2000:87).

Bağımsız muhasebeciler üzerine yapılan bir araştırmada iş tatmini ile yaş ve deneyim süresi arasında doğrusal ancak negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız muhasebecilerin yaş düzeyi yükseldikçe iş tatmin düzeyinin düştüğü aynı şekilde mesleki deneyim süresi artıkça bazı değişkenler dışında (genel olarak ücret ve danışmanlık) iş tatmin düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir. Böyle bir sonucun çıkması, ülkemizde bu mesleği yürütenlerin yaptıkları işin büyük ölçüde rutin işlemlerden oluşması ve bunun bıkkınlığa yol açmasına bağlanmıştır (Marşap, 1999:280).

Yapılan birçok iş tatmini araştırmasında yaş ile iş tatmini arasında anlamlı bir U-tipi model tespit edilmiştir. Bu model şu şekilde açıklanabilir: Genç çalışanlar piyasa konusunda az tecrübelerinin olması sonucunda kendi işleri ile diğer işleri kıyaslama yapamamalarından dolayı tatmin olduklarını düşünmektedirler. Zamanla elde ettikleri tecrübeler sonucunda piyasa hakkında daha fazla bilgiye sahip olmakta ve kendi çalışma koşulları ile ilgili bir kıyaslama yapabilmektedirler. Kazandıkları tecrübe sonucunda orta yaşlara geldiklerinde tatmin seviyeleri düşmektedir. Bu durum yaşlanmayla birlikte insanın beklentilerinin azalmasıyla açıklanabilir. Yaşlı çalışanlar zamanla daha az

alternatiflerle karşılaştıklarını gördükçe beklentilerini düşürmekte ve mevcut işlerinden elde ettikleri tatmin seviyesi de tekrar artış göstermektedir (Gazioğlu ve Aysıt, 2002a:5).

Gençlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmaların tam tersine yaşlıların daha fazla iş tatmini elde ettiklerini öne süren görüşler ve çalışmalar da bulunmaktadır.

İş görenler yaşlandıkça, genç işgörenlere nazaran işlerinden elde ettikleri tatmin artmaktadır. Bunun nedenleri şöyle açıklanabilir; yaşlı işgörenlerin işlerinden elde ettikleri kazanım ve deneyim sonucunda işe karşı uyumları artabilir, bu nedenle işlerinden daha tatminkar olurlar. Buna karşılık genç işgörenlerin yükselme ve diğer iş şartlarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olabilirler. Bu yüzden işe ilk girdiklerinde tatminsiz olmaları normal sayılabilir. İş tatmininin yaşla ilişkisi konusundaki bulgular uluslararası geçerliğe sahiptir. Beş ayrı ulusta yürütülen çalışmalar sonucunda daha yaşlı işgörenlerin daha tatminkar oldukları belirlenmiştir (Davis, 1984:100).

Mesleki düzey, cinsiyet ve diğer kişisel değişkenler sabit tutulduğunda uzun yıllar aynı işi yaparak daha fazla deneyim kazanan ve adeta işiyle bütünleşen işgörenlerin işlerine karşı uyumları fazladır ve bu nedenle işlerinden daha fazla tatmin olabilirler (Korman, 1978:178). Buna karşılık daha fazla ücret ve yükselme beklentisi içerisinde bulunan genç iş görenler yaşlı işgörenlere göre daha az tatminkar olabilirler. (Davis, 1984: 99).

Yaş ile iş tatmini arasında doğrusal ve pozitif yönde ilişkiler bulunması yanında yapılan diğer bazı araştırmalarda ise eğrisel ilişkiler de saptanmıştır.

Denetçiler üzerine yapılan bir araştırmada 30–40 yaşlarında bulunan denetçilerin orta düzeyde, 40–50 yaşlarında ise yüksek düzeyde bir iş tatminine ulaştıkları halde 50 yaşından sonra iş tatmin düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir (Luthans ve Thomas, 1989:23–26). Araştırmacılar böyle bir sonucun çıkmasını; denetçilerin teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamasına, emekliliği düşünmelerine ve yaptıkları işlerin zaman ilerledikçe tekdüze hale gelmesine bağlamışlardır (Marşap, 1999: 280).

İş tatmini üzerinde yaş ile birlikte mesleki deneyimin de etkisinin olduğunu ortaya koyan çalışmalar yapılmıştır. Bu konudaki çalışmalar ve sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Kitapçı ve Sezen tarafından, Gebze Organize Sanayi Bölgesinde yapılan bir araştırmada, mesleki düzeyleri farklı olan çalışanların iş tatminlerinde de farklı değişkenlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. İş öncesi deneme aşamasında (18–24 yaş grubu) yer alan çalışanların iş tatminlerini çalışma koşulları, işletmenin vermiş olduğu eğitim ve ücret etkilemektedir. İşe başlama ve ilerleme aşamasında (26–44 yaş grubu) yer alan çalışanların iş tatminlerini, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olan ilişkiler etkilemektedir. Durağan dönemde (45+yaş grubu) yer alan çalışanların iş tatminlerini yöneticileriyle olan ilişkiler ve katılımcı yönetim etkilemektedir (Kitapçı ve Sezen, 2002:228).

Restoran çalışanlarına yönelik olarak yapılan bir araştırmada işgörenlerin hizmet süresinin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucu, işletmede 6 aydan az süredir çalışanların işlerinden ne tatmin nede tatminsizlik duyduklarını göstermiştir. 6 aydan sonraki 1 yıla kadar olan sürede işgörenlerin tatmin seviyelerinin belirgin bir şekilde düştüğü gözlenmiştir. 1 yılın sonunda tatmin seviyesi yükselmeye başlamakta ve 3. yılda yükselme durmaktadır (Feinstain, 2001:18).

Bu sonuçları şu şekilde yorumlamak mümkündür (Feinstain, 2001:18): İlk 6 aylık bölümde, yeni çalışanların işverenlerini tanıyacak kadar birlikte çalışmamalarının, işlerinden elde ettikleri tatmin seviyelerini belirleyememelerine neden olduğu düşünülebilir. Daha sonra çalışanlar, tatmin düzeylerinin belirgin bir şekilde düştüğü ve tecrübe kazandıkça tatmin seviyelerinin tekrar arttığı bir geçiş dönemine girerler. 3. yılda çalışanların büyük çoğunluğunun işletmedeki pozisyonları belirlenmiş, tecrübeleri artmış ve tatmin seviyeleri sabitlenmiş olur.

Yapılan çalışmalarda yaş ve mesleki deneyimin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu etkinin yönü ve pozitif mi negatif mi olduğu konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bir kısım çalışmalarda yaş ilerledikçe tatminin arttığı sonucuna ulaşılmasına karşın diğer bazı çalışmalarda yaş arttıkça tatmin seviyesinin düştüğü ortaya konmuştur. Aynı şekilde mesleki deneyim de iş tatmini üzerinde farklı şekillerde etkisinin olduğu açıktır.

1.3.1.2. Cinsiyet

Bazı araştırmacılar, çalışanların cinsiyetin işten tatmin elde etmede önemli bir rol oynadığını belirtirken, bazı araştırmacılar da bunun tam tersine cinsiyetin iş tatmininde her hangi bir etkisinin olmadığını söylemektedirler.

Kadınların iş tatminin erkeklerden daha düşük olduğunu belirlendiği çeşitli araştırmalarda, iş tatmini ve cinsiyet arasında saptanan ilişki kadınların erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde çalışmalarına ve düşük ücret almalarına bağlanmıştır. Kadının ve erkeğin sosyal rollerinin farklı oluşu da sonucu etkileyen bir diğer faktördür. Kadınlar toplumda üstlendikleri eř olma ve annelik rolleri nedeni ile çalışma hayatında üst düzey ihtiyaçlarını gidermeyi amalamamakta, maddi/fiziksel unsurlar ile ödüller onlar için yeterli olmaktadır. Genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeni ile de ihtiyaçlarını gerekleştirmediklerinden tatminsiz olmaktadır (Uyargil, 1988:23–24).

Bununla birlikte erkeklerin kadınlara göre işlerinden daha az tatmin olduğunu gösteren çalışmalarda bulunmaktadır. Bu durumun muhtemel açıklaması şöyle olabilir: Erkekler ve kadınlar işlerinden farklı beklentilere sahiptirler. Ayrıca karşılaştırma grupları farklı olabilir. Bunlar iş tatmini sorularına verilen cevaplara yansımış olabilir. Kadınların işlerinden daha fazla tatmin olmalarını açıklayan diğer bir sebep ise kadınların ve erkeklerin niteliklerinin farklı olması gibi yaptıkları iş türleri de farklıdır (Gazioğlu ve Tansel, 2002a:5).

Kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş tatmini düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu düşünölmektedir (Korman, 1978:179).

İstanbul Emniyet Müdürlüğü çalışanlarına yönelik olarak yapılan bir çalışmada, kadınların, erkeklere nazaran işlerinden daha az tatmin olduklarını ortaya koymuştur (Deniz, 1999:124). Buna karşın İzmir Emniyet Müdürlüğü'nde yöneticilerin iş tatminine yönelik olarak yapılan bir çalışmada ise, aynı koşullarda çalışan ve aynı ücreti alan kadın iş görenlerin ücret ve birlikte çalışılan iş gören faktörlerinde erkek

işgörenlere nazaran daha tatminkar oldukları gözlenmektedir (Sertçe, 2003:330). Bu durum çalışma koşullarından, görev yapılan şehrin suç oranından, görev yapılan birimden kaynaklanabileceği gibi Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin yönetim anlayışından da kaynaklanabilir.

Diğer faktörler sabit tutulmak kaydıyla, henüz kadının mı, yoksa erkeğin mi işinden daha fazla tatmin olduğunu gösteren tutarlı bir delil bulunmamaktadır (Korman, 1978:179). Örneğin üç farklı bankanın işgörenleri üzerinde, iş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bir araştırmada, iş tatmini bakımından kadın ve erkekler arasında kayda değer büyük bir farklılığın bulunmadığı ancak, kadınların erkeklere oranla çok nispi bir farkla daha az tatminsizlik duydukları tespit edilmiştir (Eroğlu, 1984:153). Benzer şekilde, iki farklı banka çalışanlarının, belirsizlik ortamında iş tatmini ve işe bağlılık oranlarının tespitine yönelik olarak yapılan bir çalışmada, cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir (Kömürcüoğlu, 2004:8).

Sonuçta iş tatminin, kadın ve erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir. Örneğin kadınlar işyerinde çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirlerken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar ederler (Kirel, 1999:118).

1.3.1.3. Eğitim

Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi işgörenin tatmin düzeyini de etkileyen bir yapıya sahiptir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında bir dengenin bulunmasıdır. Örneğin bazı işlerde, yüksek öğrenimli işgörenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış işgörenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001:338).

Gazioğlu ve Tansel, İngiltere’de iş ile ilgili faktörlerin belirlenmesine yönelik yaptıkları bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek çalışanların, çok az ya da hiç eğitime sahip olmayanlara göre nispi olarak daha az tatmin olduklarını belirlemişlerdir (Gazioğlu ve Tansel, 2002a:10).

İşgörenlerin eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek işgörenlerin genel iş tatminlerinin daha az eğitim görmüş işgörenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak, böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun bir iş bulma imkanıyla sınırlı olduğu da düşünülmektedir (Baysal,1985:31–33). Bu yüzden işgörenlerin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok tatmin olacaklarını söyleyebiliriz. Bu konuda yapılan diğer çalışmalarda ise meslek sabit tutulmak kaydıyla işgörenin eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin bulunduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Korman, 1978:179).

Restoran çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen bir çalışmada, işgörenlerin eğitim ve iş tatmin seviyeleri arasında belirgin bir negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yöneticilerin işgörenlerinin daha fazla eğitim elde ettikçe başarılarının düşeceğini varsayımları ile ilgilidir. Yiyecek işletmelerinde çalışanlar için bu durum sürpriz sayılmaz. Çünkü bu sektördeki birçok pozisyon için yüksek eğitim seviyesinin gerekli olmadığı düşünülmektedir (Feinstein, 2001:19).

Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde etkisinin olacağı açıktır. İnsanların eğitim seviyesi arttıkça bilgi ve kültür seviyeleri artmakta, hayata ve olaylara bakış açıları değişmekte bu durum insanların beklenti düzeyine etki etmektedir. Fakat bu etkinin pozitif ve doğrusal yönlü olduğunu iddia etmek her zaman mümkün olamamaktadır. Bu konu ile ilgili yapılacak çalışmalarla ilişkinin yönü daha iyi ortaya konulabilecektir.

1.3.1.4. Kişilik

Kişilik, bireyin kendi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir (Eren, 2000:67). Yapılan çalışmalarda işgörenlerin kişilikleri ile iş tatmini arasında bazı ilişkiler bulunmuştur. Buna göre normal dışı uyumsuz insanlar daha az iş tatmini elde etmektedir. Örneğin daha az arkadaşça, duygusal olarak daha dengesiz, daha sinirli ve daha hayalci bireyler, diğerlerine göre daha az iş tatmini sağlamaktadırlar. Bu tür insanların istek düzeyi yeteneklerinin çok üzerinde olduğundan tatmin olamamaktadırlar (Ilies ve Judge, 2002: 20).

Yapılan araştırmalar işlerinden tatmin olan işgörenlerin duygusal olarak daha istikrarlı olduklarını göstermiştir. Duygusal istikrarsızlık yaşamın her safhasında tatminsizlik algılanmasına neden olabilir. İş tatmini ile ilişkili faktörlerden ikisi, yabancılaşma ve denetim odağıdır. Az yabancılaşmış ve içsel denetim odağına sahip işgörenler yüksek iş tatmini, işe katılım ve örgütsel bağlılığa sahiptir. A tipi kişiliğin iki boyutunun iş tatmini ile ilişkili olduğu ileri sürülür. Buna göre, başarı arzusu yüksek olanlar (sıkı çalışıp işini ciddiye alanlar) iş tatminiyle pozitif ilişkili olup yüksek performans gösterirler. Sabırsızlık ve zaman baskısını üzerlerinde hisseden işgörenler ise düşük iş tatminine sahiptirler (Schultz ve Schultz, 1990:280).

İnsani ilişkileri zayıf, fazla sinirli belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler, genelde işlerinden en az tatmin olan kişilerdir. Fakat bu durum her meslekte tatmin olmamış kişilerin bu şekilde tepki vereceği şeklinde genellenemez (Ulusoy, 1993:21). Yapılan bir araştırma, dışa dönük kişiliğe sahip papazların işlerinden daha çok tatmin olduklarını ortaya koymuştur (Kay, 2000:94).

Kişilik özellikleriyle iş tatmini arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bunun en belirgin örneği nörotik kişilik yapısına sahip kişilerde görölmektedir. Nörotik kişilik yapısına sahip bireyler endişeli ve kötümser kişilerdir. Sürekli kötü bir şeylerin olacağı endişesiyle yaşarlar. Olaylar karşısında esnek değillerdir, sert tepkiler verirler. Böyle kişilik yapısına sahip kişilerin işlerine olan bakış açıların olumsuz olacağını söylemek mümkündür. İş, yaşamın bir bölümüdür ve bireyin kişiliğinde olaylara olumsuz yönden bakma eğilimi varsa, işinde yaşamış olduğu deneyimleri olumsuz bir açıdan değerlendirecek ve işinden duyduğu tatmin düşecektir (Tüzün, 2002:19).

Kişilik faktörlerinin yüksek iş tatmini elde etmede önemli role sahip olduğu varsayımı ile yapılan bir meta-analiz çalışmasında, kişiliğin iş tatmini elde etmede doğrudan etkisinin olmadığını, kişiliğin iş şartlarını etkilediğini, iş şartlarının da iş tatminini etkilediği belirlenmiştir (Dormann ve Zapf, 2001:498).

İşgörenlerin kişiliği ile işi arasındaki yüksek uyumun daha yüksek iş tatminine yol açtığı düşünölmektedir. Buna göre seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirlerine uyumlu çalışanlar, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı olmakta ve bu başarı tatmine yol açmaktadır (Robinn, 1998:77).

1.3.1.5. Medeni Durum

Medeni durumun iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan çeşitli çalışmalar evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir (Khaleque, 1987:408). Eşinden ayrı yaşayan, boşanmış ve dul çalışanların tatmin düzeyi de evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır (King ve diğerleri, 1982:125).

Bununla birlikte bekar, boşanmış ya da dul çalışanların evli çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olduklarını gösteren sonuçlar da elde edilmiştir (Gazioğlu ve Tansel, 2002b:7).

İstanbul Emniyetinde yapılan bir araştırmada ise iş tatmininin medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Deniz, 1999:124).

Abant İzzet Baysal Üniversitesi ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmada, öğretim elemanlarının iş tatmini ile medeni durumları arasında “yönetim biçimi”, “gelişme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur. “Ücret ve Personel” alt boyutunda evlilerin bekarlardan, diğer boyutlarında ise bekarların evlilerden daha çok tatminsizlik elde ettikleri tespit edilmiştir (Çetinkanat, 2000:116).

Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişki başka bazı değişkenlere bağımlı olabilir. Kişinin yaptığı evlilikte sorunlar yaşaması ve tatmin olamayışı işine de etki edebilecek dolayısıyla kişinin işinden de tatmin olamamasına yol açacaktır. Benzer şekilde bekar dul ya da boşanmış bir kişinin düzensiz bir hayat yaşaması işine etki edebilir. Kişi iş dışı yaşamındaki düzensizliklerden dolayı işinden de tatmin olamayabilir.

1.3.2. Örgütsel Faktörler

İşgörenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün işgörene sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar. İş ortamına bağlı

işgören tatmini, örgütün işgörene sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı işgörenin tutumudur. İş tatminini etkileyen kişisel özelliklerde olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de işgören tatminini ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan bileşke etkiler (Davis, 1984:95).

İşe yönelik örgütsel düzenlemeler, işgörenlerin etkili ve verimli kullanımı için tasarlanacak programların geliştirilmesinde fayda sağlayabilir. Burada, ilgili işin gerektirdiği görevler, sorumluluklar ve bu işi en iyi şekilde yapacak işgörenlerde aranması gereken nitelikler ortaya konulur. İş analizi, iş tanımı, iş gerekleri ve iş değerlemesi gibi örgütsel düzenlemelerle şeffaf bir örgüt ortamı yaratılabilir. Rasyonel bir iş dağılımına bağlı olarak görev dağılımının yapılması ve yetkiye göre sorumlulukların net bir şekilde saptanmasıyla örgüt yapısı içindeki belirsizlik ortadan kaldırılabilir. Şeffaf ve standart düzenlemelerin işgören tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002:5).

İşin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmenin sosyal görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi, iş tatminini etkileyen iş ortamına bağlı faktörlerdir. (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 7).

İş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; ücret, güvenlik, terfi, liderlik, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme ve işin kendisi gibi iş ile ilgili faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli etkileri olduğu ortaya çıkmıştır (Erdil ve diğerleri, 2004:19).

Antalya bölgesinde beş yıldızlı konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırmaya göre; yönetim tarzı ve örgütsel uygulamalar, iş-işgören uyumu, sosyalizasyon, kendini geliştirme, kişiler arası ilişkiler vb. psiko-sosyal faktörlerin, ekonomik faktörlere nazaran iş tatmini üzerindeki etkisinin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Örgütlerin işgörelere sağladığı örgütsel olanaklar arttıkça, işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yükseldiği saptanmıştır. Örgüt yapısının işleyiş boyutu ile iş tatminini etkileyen faktörler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Akıncı, 2002:1).

2005 yılında yapılan 18-50 yaş aralığında, farklı sektörlerden yaklaşık 5 bin kişinin katıldığı kapsamlı bir araştırmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilir

(<http://www.insankaynaklari.com>, 2006): Çalışanların iş yaşamında en çok şikayetçi oldukları konuların başında yapılan işten tatmin olmamak gelmektedir. Ücret artışlarının beklenen düzeyde olmaması ise çalışanların en çok şikayetçi oldukları ikinci konudur. Yöneticilerle yaşanan sorunlar, işle ilgili yapılan hatalar, iş arkadaşlarıyla yaşanan anlaşmazlıklar, fazla mesailer, beklenen terfinin gerçekleşmemesi de yine çalışanların profesyonel yaşamlarında rahatsızlık duyduğu konular olarak tespit edilmiştir.

Çalışanların büyük kısmı tarafından sorun olarak ortaya konulan konuların iş tatminine etki eden örgütsel faktörlerden olduğu görülmektedir. Kişinin günlük yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği iş ortamının ve buna bağlı olarak ortaya çıkan ücret, terfi olanakları, yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışları, ödüllendirme koşulları vb. faktörlerin iş tatmini üzerinde etkisinin olacağı açıktır. İşletmeler ve organizasyonlar maksimum verimlilik elde etmek için işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını artıracak iş ve iş ortamı ile ilgili faktörleri bilimsel esaslara göre belirleyip buna göre düzenlemeler yapmak zorundadırlar.

1.3.2.1. İşin Genel Görünümü ve Zorluk Derecesi

İşin kendisi ve genel görünümü iş tatmininin önemli bir kaynağıdır. Her şeyden önce bu faktörler çalışanların iş tatminini artırmak için, yöneticilerin üzerinde işlem yapabileceği bir değişkendir. Bazı durumlarda işin işgörene sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı işgörenin kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez bir tatminsizlik nedeni olmaktadır. Yine, bazı işgörenler açısından işin ilginç olması, heyecan verici olması, bireye yeni şeyler öğrenme fırsatı tanınması ve sorumluluk duygusu kazandırması da önemli tatmin faktörleridir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 339).

Bu noktada işin genel görünümünün toplum tarafından nasıl algılandığının da iş tatmini üzerinde etkisi olabilmektedir. Örneğin bir apartman görevlisinin yapmış olduğu işin apartman sakinlerince 'kapıcılık' olarak değerlendirilmesi, görevliye karşı olan tutum ve davranışlarda bu bakış açısı ile davranılması durumunda o görevlinin işinden elde edeceği tatmin düşecektir. Benzer şekilde temizlik işlerinde çalışanların yaptıkları işe toplum tarafından aşağılayıcı bir ifade ile 'çöpçülük' denmesi o işi yapan kişilerin

işlerinden nefret etmelerine ve böylelikle işlerinden elde edecekleri tatmin seviyelerinin düşmesine neden olabilecektir.

1.3.2.2. Arkadaşlık Ortamı

Kişinin içinde bulunduğu grup iş tatminini etkilemektedir. Her işletmede biçimsel olan ve biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Çalışanın başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması ve hayat görüşü kendisine uygun çalışanlarla birlikte olması, onun iş tatminini artıracaktır. Çalışanlar, yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklememektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını işyerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisinde. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan çalışanın iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1996: 242).

İngiltere’de akademisyenler üzerinde, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan bir çalışmada, çalışma arkadaşlarının davranışları ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Oshagbemi, 2000).

Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Çalışma grubunda uyum varsa, dünya görüşleri birbirine uyuyorsa, işten duyulan tatmin artmaktadır (Luthans, 1973: 114).

Araştırmamızın konusunu oluşturan emniyet müdürlüğü çalışanları açısından değerlendirdiğimizde arkadaşlık ortamının iş tatmini üzerindeki etkisi çok daha fazla olmaktadır. Emniyet müdürlüğü birimlerinin birçoğunda vardiya sisteminde çalışılmakta ve her bir vardiya gruplar ve ekiplerden oluşmaktadır. Bir vardiyanın ortalama çalışma süresi 12 saattir. Bu süre diğer birçok meslek grubu ve devlet memurlarının ortalama çalışma süresinden fazladır. 12 saat boyunca aynı grupta birlikte operasyona katılan ya da aynı ekip otosunda devriye görevi ifa eden polislerin birbirleriyle anlaşamayan, ortak duygu ve düşünceye sahip olmayan hatta birbirleri ile çatışan kişilerden oluşması durumunda ortaya çıkacak iş tatminsizliği güvenlik gibi çok kritik bir alanda yapılan görevde zafiyetler ortaya çıkaracaktır.

Bazı araştırmalar, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkilere sahip bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Söz konusu uyumun sağlanamadığı işyerlerinde stres faktörü nedeniyle iş tatmini olumsuz yönde etkilenmektedir. Özellikle dostane ve destekleyici iş arkadaşlarının varlığı çalışında yüksek iş tatminine neden olmaktadır (Robbins, 1998:79).

Erdil ve arkadaşları tarafından tekstil sektöründe yapılan bir uygulamada, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu ve iş tatminini en fazla arkadaşlık ortamının etkilediği tespit edilmiştir.(Erdil ve diğerleri, 2004:24–25).

Bu noktada birbirleriyle çok iyi uyum içerinde olan kişilerden oluşan polis ekiplerinin yolsuzluk, rüşvet, görevi kötüye kullanma gibi konularda birbirlerinin açıklarını örtbas ederek yasa dışı işlere bulaşabilecekleri de göz ardı edilmemelidir. Zaman zaman bu tür eğilimleri bulunan kişileri kontrol edebilmek amacıyla yanına ekip arkadaşı olarak dürüst ve mesleğin onuruna yakışan şekilde görev yapan kişilerin görevlendirilmesi gerekebilmektedir. Fakat bu durumda birbirleriyle tamamen zıt anlayışa sahip kişilerden oluşan ekibin performansı düşmekte ve ekip çalışanları yaptıkları işten tatmin olamamaktadırlar.

1.3.2.3. Çalışma Koşulları

Çalışanların yaptıkları işi kontrol ve işe etki etme fırsatının olması, güvenlikten emin olma, işte ve iş yoluyla sosyal ilişkiler geliştirme, fiziksel çalışma koşullarının iyi olması ve stressiz bir çalışma ortamı, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Edvardsson ve Gustavsson, 2003: 149).

İş yerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü düzeyi, çalışma saatleri ve dinlenme molaları, iş yerinin konumu, iş yerinin temizliği ve kalitesi, teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş tatminine etki etmektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999:60).

Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık, hem de işin yapılması açısından önemlidir. Çalışanlar daha fazla fiziksel rahatlık sağlayacak iş ortamı istemektedirler. Örneğin, çok fazla ısı veya az ışık fiziksel rahatsızlığa yol açmakta, kirli hava veya zayıf

havalandırma tehlikeli olabilmektedir. Çalışma koşulları personelin iş dışı yaşamını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir. Göreceli olarak çalışma saatleri veya çalışma günündeki kısalık, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlayacaktır (Luthans, 1973: 122).

Emniyet teşkilatı açısından değerlendirildiğinde polislerin en büyük sorununu çalışma koşullarının zorluğu, çalışma saatlerinde zaman zaman ortaya çıkan belirsizlikler, fazla mesai ücreti almaksızın uzun süre görev yapılması ve istirahatlı zamanlarda maç, konser vb. ek görevlere gelmek zorunda kalınması oluşturmaktadır. Ayrıca görev yapılan bazı birimlerin fiziki şartlarının yeterli olmaması, kullanılan araç ve gerecin eksik ve amaca uygun olmaması gibi durumları da değerlendirdiğimizde çalışma koşullarının iş tatminine etki eden en önemli örgütsel faktörlerin başında geldiği görülecektir.

1.3.2.4. Yönetim Tarzı ve Denetim

İş tatmini yöneticilerin işgörenler karşısındaki tutumuyla ilgili olup, yöneticinin iş görene karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi ve ikisi arasında oluşan olumlu ilişkiler işgörenin yaptığı işten tatmin olmasına neden olmaktadır (Bingöl, 1996:202).

Çalışanların iş tatmini üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır (Sapancalı, 1993: 61–62): Birincisi, karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlamaktır. Katılım, sonuçta kişinin kendisine saygı duymasını ve tanınma ihtiyacını karşılayacaktır. İşlerinde bu ihtiyaçlarını gideremeyecek olan çalışanlar, bunları başka yerlerde ve ortamlarda arayacaklardır. Bu durum ise, çalışanın iş tatminini etkileyecektir. İşletmelerde çalışanların kararlara katılımının sağlanması, personelin işine, iş arkadaşlarına ve yönetime karşı olumlu duygular geliştirmesine neden olacak ve bu durum çalışanların iş tatminlerini yükseltecektir. İkincisi, çalışan merkezli olmaktır. Yani, çalışanlara yönelik olma ve onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmektir. Yönetimin personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması, çalışanların iş tatminini artırmaktadır.

Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde yapılan bir iş tatmini araştırmasında, yönetim tarzı ve örgütsel uygulamalar faktörü; sorumluluğa göre yetki devredilmesi, iş ile ilgili alınacak kararlara katılma, emir alınan amir sayısı, görüş ve önerilere değer verme, performans ve yeteneğe göre terfi olanağı, bilgi akışı ve disiplin uygulamalarında haklılık oranı ile ilgili değişkenlerden oluşturulmuş ve yönetim tarzı/örgütsel uygulamalar faktörünün işgören iş tatmini üzerinde belirleyici bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Akıncı, 2003:12).

Yapılan araştırmalar, insana yönelik yönetici tipinin göreve/işe yönelik yönetici tipinden daha yüksek iş tatminine yol açtığını ortaya koymaktadır. Çalışmada göreve dönük yöneticilerin astları; yöneticilerini çalışma amacına ulaşmada yardım eden, yükselme, ücret artışı ve benzer performansa ilişkin ödüllere ulaşmaya yardımcı olan kişi olarak algılamaktadır. Öte yandan, insana dönük yöneticilerin astları ise yöneticilerini; samimi ilişkiler kuran, çalışanların kişisel sorunlarına eğilen, çalışanların kişisel ilgilerinin farkında olan kişi olarak algılamaktadır. Bu algılama çalışanların tatmin düzeyine etki ekmektedir (Bartola ve Furlonger, 2000:88).

Yöneticilerin uyguladıkları yönetim tarzının çalışanların iş tatminine etki ettiği açıktır. Özellikle hiyerarşik bir yapının egemen olduğu ve ast üst ilişkilerinin katı kurallara tabi olduğu emniyet teşkilatında, yöneticilerin çalışanlarına değer vermesi, imkanlar ölçüsünde onları aldığı kararlara ortak etmesi, görüş ve önerilerini dikkate alması, astlarına karşı adil ve eşit muamele etmesi polislerin iş tatminini ve mesleklerine olan bağlılığı artırmaktadır. Bu noktada teşkilatın, emniyet müdürlüğü üst yönetiminin yönetim anlayışına göre şekillendiği ve hiyerarşik yapıya uygun şekilde bu anlayışın en alt kademedeki çalışanlara kadar yansıdığı görülmektedir. Modern yönetim anlayışından uzak, çalışanlarına değer vermeyen, her işi disiplin ve emir komuta zinciri içerisinde yürütebileceğini düşünen bir yöneticinin tarzından yüzler hatta binlerce çalışan etkilenebilmekte ve ortaya iş tatminleri düşük mesleklerine bağlılıkları zayıf bir polis örgütü çıkabilmektedir.

1.3.2.5. İşin İçeriği

Bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, işgörenin duyduğu yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk adı verilmektedir. Sanayide

makineleşme sonucunda ortaya çıkan aşırı iş bölümü bazı üstünlükler taşımakla birlikte bir takım olumsuz etkilere ve sonuçlara yol açmakta ve bu sonuçların başında monotonluk gelmektedir. Bu niteliği ile monotonluk işgörenler için başlıca şikâyet ve tatminsizlik kaynağı olmaktadır (Eren, 2000: 237).

Tietjen ve Myers tarafından yapılan bir araştırma işin içeriğinde değişme imkânı arttıkça ve görevlerin yapımında tekrarlar azaldıkça çalışanların tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir. Bununla birlikte işte uzmanlaşma arttıkça tekdüzeliğin artacağı, bunun da can sıkıntısı ve tatminsizliğe neden olacağını gösteren kanıtlar bulunmaktadır. Öte yandan bazı çalışanlar yüksek düzeyde basitleştirilmiş işleri tek düze bulmayabilirler fakat bazıları içinse kısa devirli ve çok tekrarlı işler can sıkıcı olmak yerine motive edici olabilir. Bu yüzden işin tekdüzeliği ya da can sıkıcı olması çalışanların algılamasına ve gösterdikleri duygusal tepkilere bağlı olarak değişen özelliklerdir (Tietjen ve Myers, 1998:231).

İş yerinde yönetim tarafından, işgörenin tek bir işte uzmanlaşması yerine birkaç işi öğrenerek icra etmesi anlamına gelen iş genişletme yoluna gidilmesi, işgörenlerin değişik işlerde çalışmasını sağlayarak iş rotasyonuna gidilmesi, işin yapılma süresinin değiştirilmesi, çalışma saatlerinde işgörelere müzik dinletilerek onların işe karşı ilgilerinin artırılması, dinlenme sürelerin planlı bir şekilde ayarlanması, çalışma saatlerinin kısaltılması vb. önlemlerin alınmasıyla monotonluk giderilebilmekte ve işgörenlerin tatmin seviyeleri yükseltilebilmektedir (Eren, 2000:205–210).

Bu yaklaşımların yanında konuyu emniyet teşkilatı açısından ele aldığımızda personelin görev yaptığı birimin değiştirilmesi ile farklı bilgi, beceri ve uzmanlık gerektiren alanlarda çalışma imkanı ortaya çıkmakta ve böylece monotonluk ortadan kalkmaktadır. Bu uygulamanın belirli bir düzen içerisinde değişik birimlerde dönüşümlü olarak görev yapmayı sağlayan önceden belirlenmiş bir sistemle yürütülmesi gerekmektedir. Çalışanların görev yaptıkları birimlerin tamamen yöneticilerin inisiyatifi ile herhangi bir planlama olmaksızın değiştirilmesi durumunda ise ortaya tatmin yerine tatminsizlikler çıkabilmektedir.

1.3.2.6. Ücret

İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar, tatmin ve tatminsizliğin temel faktörlerinden birisinin de ücret olduğunu göstermektedir. İşgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir (Erdoğan,1996:238).

Motivasyon süreç kuramları grubunda yer alan Lawler Porter modeline göre, ücretin tatmin üzerindeki etkisi, algılanan ücretle, çalışanın inancına göre kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farka göre belirlenmektedir. Buna göre, algılanan ücretin ödenmesi gereken ücrete eşit olması, tatmin sağlamakta, az olması da tatminsizliğe yol açmaktadır. (Tosun, 1981:139).

Öztürk ve Güzelsoydan tarafından Çukurova bölgesindeki büyük mağazalarda yapılan bir araştırmada ücret düşüklüğünün çalışanlar açısından büyük bir tatminsizlik faktörü olduğu tespit edilmiştir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001:340).

Bununla birlikte, Öztürk ve Dünder tarafından kamu çalışanlarını motive eden faktörlerin belirlenmesine yönelik yapılan bir çalışmada ise kamu çalışanları tarafından bir kurumda huzursuzluk nedeni olarak ücret düşüklüğünden çok ücret adaletsizliğinin olduğu belirlenmiştir (Öztürk ve Dünder, 2003:65).

Bir kamu görevlisi olan polisler açısından bakıldığında, polislerin büyük kısmı aldıkları ücreti yeterli bulmamakta ve diğer kamu görevlilerinin aldıkları ücretle yaptıkları işi ve çalışma saatlerini karşıladıklarında, ortada büyük bir ücret adaletsizliğinin olduğunu düşünmektedirler. Bu düşünceden yola çıkan birçok polis açısından maaşlarına zam yapılmasından çok aradaki bu ücret adaletsizliğinin giderilmesi önem arz etmektedir. Ek görevler hariç haftada ortalama 60 saat görev yapan polislerin fazla mesai ücretlerinin adil bir şekilde yeniden düzenlenmesi durumunda iş tatminlerinin artabileceği düşünülmektedir.

Tütüncü tarafından kar amacı gütmeyen yiyecek ve içecek işletmelerinde yapılan bir araştırmada, çalışanlar, işlerinden memnun olmakla birlikte, aldıkları ücretleri yeterli bulmadıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçtan, ücretin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı sonucuna varılabilir. Bununla birlikte, çalışanlar kuvvetli bir şekilde ücretlerinin yeterli düzeyde bulmadıklarını belirtmişler, hak ettikleri ücret konusunda bu

kadar kuvvetli bir yanıt vermemişlerdir. Diğer bir ifade ile öncelikle ücret yetersizliği vurgulanmış, daha sonra hak edilen ücret üzerinde durulmuştur (Tütüncü, 2000:11).

Yapılan birçok çalışmada ücretin işgören tatminindeki yeri ve önemi bireylere göre değişmektedir. Bireyin ihtiyaçlarının yapısı tatmini, ücrete ve diğer psiko-sosyal ihtiyaçlara yönelmektedir. Eğer işgören için fizyolojik ihtiyaçlar ön plana çıkarsa ücret önem kazanmakta, buna karşılık psiko-sosyal ihtiyaçlar ön plana çıktığında ücretin önemi azalmakta, statü, unvan, başarı vb. faktörler ücretle birlikte değerlendirilmektedir. Diğer faktörlerde olumlu sonuçlar mevcutsa ücretin doğrudan doğruya tatminsizlik oluşturabilme gücü azalmaktadır. Bu durum, işletme yöneticilerinin sadece ücret odaklı bir politika uygulamasının hatalı olacağını ortaya çıkarmaktadır (Kaynak ve diğerleri, 2000:260).

1.3.2.7. Terfi ve İlerleme İmkanları

Terfi işgörenin örgüt içerisinde daha üst kademedeki bir göreve getirilmesidir. İşgören bulunduğu görevden daha geniş yetki ve hareket serbestisi tanıyan, daha az gözetimin söz konusu olduğu bir işe atanırsa terfi olanağı gerçekleşmiş olacaktır (Bingöl, 1996:134).

Terfi, insanı çalışmaya teşvik eden önemli faktörlerden biridir. Eğer yeni işe başlayan bir kimse, önünde ilerleme imkânının bulunmadığını düşünür ve ücretinin artmayacağı duygusuna kapılırsa, her türlü gayretin gereksiz olduğunu düşünerek işine karşı olumsuz tutumlar takınabilir. Bu durum işgörende tatminsizlik ve şikayetlere neden olur (Eren, 1996:193).

Öztürk ve Dündar tarafından kamu çalışmalarını motive eden faktörlerin belirlenmesine yönelik yapılan bir çalışmada, kamu çalışanlarının yaptıkları iş oranında yükselme olanaklarının kendilerine açık tutulmasının, yüksek bir motivasyon sağlayacağı ve işlerinden elde edecekleri tatmini artıracacağı belirlenmiştir (Öztürk ve Dündar, 2003:65).

İlerleme imkanlarının yüksekliği, sıklığı ve adil olması işgörende tatmin sağlar. Ancak yükselmenin anlamı işgörenden işgörene değişmektedir. Yükselme, kimi işgörene göre, psikolojik gelişme anlamı taşırken, kimine göre de daha çok para kazanma, onur elde etme, yarışı kazanma anlamlarına gelir. Her işgörenin ilerlemeye bakış açısı değişik

olunca, ilerlemenin yaratacağı tatmin ya da tatminsizlik duygusu da değişik olacaktır (Başaran, 1982:206).

Diğer birçok ülkelerdeki uygulamanın aksine ülkemizde polis amirlerinin yetiştirildiği Polis Akademisi isimli bir okul bulunmaktadır. Buradan mezun olan kişiler doğrudan mesleğe yönetici olarak başlamakta ve mevzuatla belirlenen esaslara göre terfi etmektedirler. Teşkilatın ana gövdesini oluşturan polis memurlarının komiser yardımcılığına terfi ederek yönetici sınıfına geçmeleri ise ortaya çıkan ihtiyaç doğrultusunda zaman zaman açılan sınavlarla mümkün olabilmektedir. Ortalama 180.000 polis memuruna sahip emniyet teşkilatında her yıl yönetici sınıfına terfi edebilen memur sayısı 500'ü geçmemektedir. Bu düzenleme içerisinde emekli oluncaya kadar sürekli polis memuru olarak kalacağını düşünen kişilerin işe karşı olan istekleri azabilmekte ve bu durum tatminsizliklere yol açabilmektedir.

1.3.2.8. Liderlik Tarzı

20. yy'da liderlik, yönetim alanında yoğun bilimsel çalışmaların yapıldığı başat konulardan birisi olmuştur. Hem teorisyenler hem de uygulamacılar liderliği çözümlmek için yoğun çaba sarf etmişler ve bu çabaların sonucu olarak liderlik literatürüne yaklaşık 5000'den fazla çalışma ve 350'den fazla da tanım kazandırmışlardır (Erçetin, 2000:3).

Liderlik bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır şeklinde tanımlanabilir (Eren, 2000:411).

Liderlik, amaç, kültür, strateji, temel kimlikler, kritik süreçler gibi örgütü var eden akılcı ve iyi düşünülmüş eylemleri yönetmek, geleceği yaratmak ve ekip kurmaktır (Erçetin, 2000:12).

Liderlikle ilgili birçok teorik çalışma yapılmış, bu çalışmalar üç grup altında toplanmıştır: Liderin özellikleri yaklaşımı, liderin davranışları yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımı. Çeşitli liderlik yaklaşımların ortaya koyduğu liderlik tarzının, işgörenlerin işlerinden elde ettikleri tatmin ile çok yakın ilişkisi bulunmaktadır. Örneğin otokratik

bir liderin altında çalışan işgörenin çalışma arzusu olumsuz bir şekilde etkilenir ve psikolojik açıdan tatminsizlikler ortaya çıkar (Eren, 2000: 411–442).

Liderlerin, yöneticilerin davranışlarının çalışanların tatmininde önemli bir rolü bulunmaktadır. Yöneticinin çalışanlarını tatmin etmesinde etkin faktör çalışanın algılarıdır. Yapılan araştırmalarda vasıfsız işçilerin kendilerine karışmayan yöneticilerden memnun oldukları, bununla birlikte belirli bir beceriyi kullanan beyaz yakalı işçilerin ise yöneticiler ile sıkı ilişkiye önem verdikleri görülmüştür (Baysal, 1985:46).

Karadal ve Ay tarafından yöneticilerin yaşam biçimleri ile yöneticilerin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan bir araştırmada; çekingen, güç kazanma eğilimli, rekabetçi ve aktif/savunmacı yöneticilerin iş tatmini düşük; kendini-gerçekleştirmiş ve yapısal yaşam biçimleri yüksek olan yöneticilerin iş tatmini ise yüksek olmaktadır. Sonuç olarak, inisiyatif kullanmayan, diğerlerini denetleme arzusu yüksek, diğerlerinin ilgisini çekmek amacıyla rekabetçi davranarak onların hatalarına veya eksikliklerine odaklanan ve bunları hoşgörüyü karşılamayan yöneticilerin iş tatmini düşük; buna karşılık, kendisini, diğerlerini ve olayları olduğu gibi kabul eden, kendisini ve diğerlerini geliştirmeye odaklanan ve diğerleriyle sağlıklı ilişkiler geliştiren yöneticilerin iş tatmini yüksek olmaktadır (Ay ve Karadal, 203:50).

İşletmelerde demokratik bir yönetim anlayışı oluşturan, işgörenlerin kişiliğine, yaptığı işe saygı gösteren ve değer veren, işgörenin işi ile ilgili konularda görüşünü alan ve alınacak kararlara katılımı sağlayan, yöneticiler ile işgörenler arasında açık kapı ve bilgi akışı sistemi uygulayan bir liderlik tarzının benimsendiği örgütlerde çalışanların iş tatminleri artmaktadır (Akıncı,2002:24).

Liderlik tarzının, çalışanların işlerinden elde edecekleri tatmin üzerindeki etkisi açıktır. Emniyet teşkilatı açısından değerlendirildiğinde, kendisini kamu yönetiminin dar kalıplarına hapsedmeyen, günlük meselelere takılıp kalmayan, geleceği düşleyebilen ve tasarlayan, vizyon sahibi, risk alabilen, kişilerden çok kurumsal kimliği öne çıkartan, yönetici olmanın ötesine geçerek teşkilata liderlik eden idareciler emniyet çalışanlarının mesleğe, teşkilata olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırmaktadırlar.

1.3.2.9. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü bir organizasyonun içindeki kişilerin ve grupların davranışını yönlendiren normlar, davranışlar, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir (Eren, 2000:150). Günümüzde örgüt kültürü kuruluşların rekabet avantajı kazanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü örgüt kültürü işletmelerin amaçlarının, stratejilerinin ve politikaların oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir (Eren, 2000:150).

Örgütün doğmasında, gelişmesinde ve yaşamını devam ettirmesinde önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü ve iş tatmini birbiri ile yakından ilişkili iki kavramdır. İşgörenlerin duygusal yaşantısının dikkate alınması birçok ülkede insan hayatının kalitesinin artırılması gayretleri içinde düşünülmektedir. Bu noktada, etkin bir örgüt kültürü yaratarak, çalışanların tatmininin sağlanması ve bu yolla örgüt amaçlarına ulaşılması, etkinliğin ve verimliliğin artırılması, günümüz örgütlerinin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir (Işıkhan 2002:119).

Örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olması ile işgören tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Örgüt kültürünün güçlü ya da zayıf olmasını, kişiler arası ilişkiler, örgütsel bilgi akışı, kararlara katılım, yetki devri ve güçlendirme, işgörene verilen değer, yönetim tarzı, terfi ve ödüllendirme gibi örgütsel yapının değişkenleri belirler (Akıncı, 2002: 5).

Örgüt kültürü, çalışanların belirli normları ve değerleri anlamalarına ve böylece kendilerinden beklenen başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarına, yöneticileri ile daha uyum içinde çalışmalarına yardımcı olur. Personel arasında birliktelik sağlar, biz duygusunu ve takım ruhunu geliştirir. Örgüt kültürü bireyleri birbirine ve işletmeye bağlar. Böylece işgörenlerin örgüte bağlılıkları ve işlerinden elde ettikleri tatmin düzeyleri artar (Eren, 2000:152–153).

Güçlü bir örgüt kültürü, örgütün başarısına ve örgütte çalışan işgörenlerin iş tatmini seviyelerinin yükselmesine olumlu etkide bulunmaktadır. Güçlü bir örgüt kültüründe örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir. Herkes örgütün amacını bilir ve onun için çalışır. Zayıf örgüt kültüründe ise, ortak bakış açısının yokluğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında kopukluklar, diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı bir sosyal iklim görülür. Bu tür örgütlerde çalışanlar işgörenler

değişime direnirler ve kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı içine girerler. Bu durumda işgörenlerin iş tatminleri azalır (Akıncı, 2002:5).

Bir örgütü güçlü yapan, o örgüte inanmış ve bağlanmış kişilerin örgütle özdeşleşme dereceleri. İşgörenler tatmin olduklarında, örgüte bağlılıkları artacak, kendilerini örgütün bir parçası olarak görüp motive olacaklardır. Bu durum işgörenlerin performansına ve verimliliklerine önemli katkılar sağlayacaktır (Tepeci, 2002:169).

Bu yüzden örgüt kültürünün çalışanlarca anlaşılması, benimsenmesi ve paylaşılması, bir başka deyişle örgüt kültürünün güçlü olması, iş tatminine önemli katkılar sağlar. Paylaşılan ortak değerler, normlar, davranış biçimleri işgörenlerin örgüte bağlılığını geliştirir ve işgörenlerin davranışlarının tutarlılığını artırır. Bu durum örgütte birliktelik duygusu sağlar ve 'biz' duygusunu geliştirir (Özdevecioğlu, 1995).

1.3.3. İş Tatmini ve Sosya Kültürel Çevre

İnsanlar işlerini sadece geçim ve gelir aracı olarak görmezler. İnsanlar yaptıkları işlerle toplum tarafından beğenilme, kabul görme ve takdir edilme duygularını da tatmin ederler. İnsanın yaptığı iş veya topluma verdiği hizmet kaçınılmaz olarak onun toplumdaki statüsü olarak algılanmaktadır. Toplumların değişik iş ve hizmetlere verdiği değerler vardır. İş ve hizmetler toplumda önem atfedilen işler olabileceği gibi, toplumun geleneklerine ters düşen ve süfli görülen işler de olabilir. İşlere atfedilen önem seviyesi zaman içerisinde toplumsal ve iktisadi durumlara göre değişiklik göstermektedir (Onaran, 1981:33).

Bundan dolayı işgörenlerin doğup büyüdüğü ve yaşamlarını devam ettirdiği sosyo kültürel çevrenin işgörene aşıladığı tutum ve değerler, onun işine karşı olan tutumunu da etkilemektedir. Bu durum doğal olarak işgörenin işten elde ettiği tatmin düzeyini etkileyebilmektedir (Bingöl, 1996:171).

Her ülkenin veya milletin kendine özgü kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı bulunduğundan, iş tatminini etkileyen faktörler ve bunların nispi önem seviyesi ülkeden ülkeye ve toplumdan topluma farklılıklar gösterebilmektedir (Bingöl, 1996:53).

1.4. İŞ TATMİNİ TEORİLERİ

İnsanlar gördükleri işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İşde ekonomik tatminin (ücret ve ikramiyelerin) gerekli bir koşul olduğunu düşünebilirsek de yeterli bir koşul olduğunu iddia edemeyiz. Bu yüzden, insanı çalışmaya sevk etmenin (güdülenmenin) yolları araştırılmış ve ortaya çok ilgi çekici sonuçlar çıkmıştır (Eren, 2000:473).

İş yaşamı içinde insan davranışlarını belirleyen etkenler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgüt içerisinde bireylerin iş tatminlerinin incelenmesinde güdülenme kavramından yararlanılmaktadır (Çetinkanat, 2000:9).

Güdülenme kavramının dilimizde tam karşılığını bulmak çok zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca “motive” kelimesinden türetilmiştir. “Motive” teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici olarak belirlenebilir. Kısaca güdülenme, bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir. Bu durumda, motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici üç temel özelliğe sahip bir güçtür. “Motive” temel kavramından türetilen güdülenme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne ya da hedefe doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2000:474).

Motivasyonun iki önemli özelliği vardır (Koçel, 1999:466): 1-Motivasyon kişisel bir olaydır. Birisini motive eden herhangi bir durum veya olay başkasını motive etmeyebilir. 2- Motivasyon ancak insanın davranışlarında görülebilir.

İşlerinde başarılı olmaları için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülenmeyi destekleyici nitelikte olması gerektiği söylenebilir. Bunun için, iş tatmininin kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında çeşitli güdülenme kuramları incelenmiştir (Çetinkanat, 2000:9).

Güdülenme konusunda yöneticilerin kullanabileceği çeşitli teori ve modeller geliştirilmiştir. Bu teori ve modeller, yöneticilere kişileri motive eden faktörleri belirlemek, motivasyonu sürdürmek konularında yardımcı olmak iddiasındadırlar (Koçel, 2001: 509).

Motivasyon teorilerini iki ana grupta toplamak mümkündür. Bir kısmı insanı sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılarından gelişen bir varlık olarak ele almakta ve kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, his, arzu ve düşüncelerine temel oluşturan rasyonel ve hissel yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye önem vermektedir. Bu gruptaki teorilere Kapsam Teorileri adı verilmektedir (Koçel, 2001:509).

Diğer bir kısım motivasyon teorileri de bireyin çevresinde bulunan dışsal faktörlere önem vermektedir. Bunlar, bireyin davranışlarının dış faktörlerin kontrolü altında olduğu varsayımından hareket etmektedirler. Dolayısıyla bu gruptaki teorilerin ağırlık noktası, bireyin çevresinde bulunan ve onun davranışlarını etkileyen faktörleri anlamak ve kullanmak şeklinde ortaya çıkar. Bu gruptaki teorilere Süreç Teorileri denilmektedir (Koçel, 2001: 510).

Süreç kuramları davranışın ortaya çıkışından durdurulmasına kadar olan faaliyetlerdeki değişkenleri açıklar. Kapsam Teorileri sadece kişileri motive eden etmenlerin neler olduğunu araştırmaya yönelmişlerdir. Davranışlar üzerindeki etkileri ve işleyişleri hakkında yeterli bilgi vermezler. Ayrıca, süreç teorileri, kişisel farklılıkların motivasyondaki önemini ele almışlardır. Bulara göre farklı kişiler değişik görüş ve değer yargılarına sahiptirler, ama hepsinde davranışı harekete geçiren güdüleme süreci aynıdır (Eren, 2000:511–512).

İş tatmini ile güdülenme arasında döngüsel bir sebep-sonuç ilişkisinin olduğu genel bir kanıdır. Genellikle iş tatmini, güdülemeye zemin hazırlayan ve onu etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş tatmini düşük olan işgörenleri güdülemek oldukça zordur. Düşük iş tatmininde güdüleme söz konusu olsa dahi süreklilik göstermesi mümkün değildir. İş tatmini yüksek olan işgörenlerin örgütün amaçları doğrultusunda güdülenmesi ve davranış değişikliğinin sağlanması oldukça kolaydır (Akıncı, 2002:7).

İş tatmini açısından değerlendirildiğinde kapsam teorilerini iş tatminine etki eden kişisel faktörler, süreç teorilerini ise iş tatminine etki eden örgütsel faktörler olarak değerlendirebiliriz. İşgörenlerin işlerinden elde edecekleri tatmin seviyesini artırmak için onları motive eden faktörler iyi belirlenmeli ve belirlenen faktörler doğrultusunda

düzenlemeler yapılmalıdır. İş tatmini konusuyla doğrudan ilgili olan bu bölümde literatürde zamanla ortaya çıkan ve kabul gören motivasyon teorileri ele alınacaktır.

1.4.1. Kapsam teorileri

1.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Güdülenme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow'un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan, bireysel gereksinimlerin en kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süren İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'dır (Çetinkanat, 2000:11).

Maslow'a göre bütün insan ihtiyaçları aşağıdan yukarıya doğru beşli bir kademe içinde incelenebilir. Bu kademelendirme şu şekildedir: (Eren, 2000:480, Koçel, 2001:512, Ertürk, 2000:145–146)

- 1) Fizyolojik İhtiyaçlar:** Yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme, uyku, seks.
- 2) Güvenlik İhtiyaçları:** Can ve iş güvenliği, hastalık, yaşlılık vb. hallerde geleceği garantiye alma, tehlikelerden korunma.
- 3) Sosyal İhtiyaçlar (Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları):** Gruba mensup olma, kendi kendini anlama, şefkat, kabul edilme, başkaları tarafından sevilme, dostluk ilişkileri geliştirme.
- 4) Değer İhtiyaçları (Saygınlık İhtiyacı):** Prestij, başarı, saygı görme, kendine güven duyma, başkalarının takdirini kazanma.
- 5) Kendini Tamamlama İhtiyaçları (Kişisel Bütünlük İhtiyaçları):** Yaratma ve tamamlama arzusu, kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar, sahip olunan potansiyeli geliştirme.

Bu teorinin iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi, kişinin gösterdiği her davranışın, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur, yani ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımı ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Bu varsayıma göre kişi belirli bir sıralanma (hiyerarşi)

gösteren ihtiyaçlara sahiptir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademedeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez. İhtiyaçların kişiyi davranışa sevk etme özelliği bunların tatmin edilme derecesine bağlıdır. Tatmin edilen bir ihtiyaç davranış nedeni olma özelliğini kaybeder ve daha üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışları etkilemeye başlar (Koçel, 2001:510).

Maslow'un geliştirdiği teorinin esasında, ihtiyaçların bir sıra takip ettiği ve tatmin edilen ihtiyaçların teşvik edici etkisini kaybedeceği varsayılmaktadır. Ancak ihtiyaçların kurallar ve sınırlamalar içinde bir sıra takip ettikleri fikrine her zaman katılmak mümkün değildir. Bazı durumlarda bir ihtiyaç bir üst düzeyde yer alan ihtiyaçtan önce hissedilebilir. İnsanın kişilik ve davranış yapısına göre ihtiyaçların önceliği değişebilir. Örneğin saygınlık ihtiyacını sosyal ihtiyaçtan önce duyan insanlar olabilir. Bazı durumlarda da böyle bir sıra takip etmek yerine, birkaç ihtiyaç aynı anda hissedilebilir. Nitekim bir insan, fizyolojik, güvenlik ve sosyal ihtiyaçları aynı zamanda hissedebilir (Sabancuoğlu ve Tüz, 1998:111–112).

İhtiyaçlar hiyerarşisi tam anlamıyla her toplumda geçerli değildir. Gelişmiş ülkelerde, sırasıyla fizyolojik, güvenlik ve ait olma ihtiyaçları kanıtlanmış olduğu için, şimdi sıralamada üst basamaklarda bulunan ihtiyaçlar tatmin edilmek istenmekte, bununla birlikte az gelişmiş ya da geri kalmış ülkelerde kişiler güvenlik ve ait olma ihtiyaçlarını hatta en temel fizyolojik ihtiyaçlarını dahi tatmin edememektedirler (Eren, 2000:485).

Ülkemiz açısından bakıldığında, temel ihtiyaçlarını bile karşılayamayacak düzeyde para kazanan ya da hiçbir işi olmayan kişiler her ne şekilde olursa olsun aç kalmayacak kadar para kazanmanın yollarını aramakta, dolayısıyla diğer ihtiyaçlara hiçbir zaman sıra gelememektedir.

Maslow'un geliştirmiş olduğu bu yaklaşımın gerçeğe uygunluk derecesini araştıran pek çok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların bir kısmı bu yaklaşımın varsayımlarını doğrulamış, bir kısmı ise doğrulamamıştır. Hatta bazı araştırmacılar, bu yaklaşımın sadece ortalama bir Amerikan işçisinin tutumunu esas aldığı iddia etmişlerdir. Ancak, basitliği, anlaşılabilirliği ve mantıklı olması gibi nedenlerle en çok bilinen motivasyon teorisi olmuştur (Koçel, 2001: 514).

Maslow'un teorisini genel çerçeve içinde değil, örgütsel açıdan incelemek amacımıza daha uygundur. Maslow, teorisini iş motivasyonuna doğrudan uygulamayı düşünmemiştir. Teorisini ileri sürdükten yirmi yıl sonrasına kadar örgüt içindeki insanın motive edilmesini araştırmamıştır. Maslow'un bu eksikliği Douglas Mc Gregor tarafından kapatılmıştır; The Human Side of Enterprise adlı kitabı, Maslow'un teorisine yönetim literatüründe popülerlik kazandırmıştır (Şimşek, 1995:97).

Maslow, giderilen ihtiyacın bir güdüleyeci olamayacağı belirtir. Her ne kadar ana hatlarıyla bu doğru olabilirse de, bireysel ihtiyaçların, tek bir eylem veya eylemler sonucunda tamamen veya sürekli olarak asla tatmin edilemeyeceği de bir gerçektir. Birey uygun şekilde davranırsa, ihtiyaçlar sürekli ve tekrarlı olarak karşılanır. Eğer çok sayıda ihtiyaç aynı anda ortaya çıkıyorsa, bu gerçek, ihtiyaçların giderilmesinin sabit bir hiyerarşik düzen içinde giderildiği fikriyle çelişir (Şimşek, 1995:98).

1.4.1.2. Çift-Faktör Teorisi (Hijyen Motivasyon Teorisi)

Frederick Herzberg ve arkadaşı Mausner, Snyderman üniversitesi öğrencilerinin yardımlarından da faydalanarak yaptıkları araştırmalarda güdülemede Herzberg modeli diye bilinen "çift faktör" kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramın varsayımlarına göre, işyerinde işgörenin kötümser olmasına yol açan, işten ayrılmasına ve tatminsizliğe sebep olan hijyenik etmenler ile işyerinde işgöreni mutlu kılan, işyerine bağlayan özendirici (teşvik edici) ya da tatmini sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir (Eren, 2000:489).

Bu araştırmada çok basit bir şekilde şu soru sorulmuştur : "İşinizde kendinizi ne zaman son derece iyi ne zaman son derece kötü hissettiğinizi ayrıntılı olarak açıklayınız". Araştırma verileri incelendiğinde katılımcıların, kendilerini en iyi ve tatmin olmuş hissettikleri durumları anlatırken iş ile doğrudan ilgili olan, işin kendisi, başarıma, sorumluluk vb. kavramları kullanmış oldukları görülmüştür. Aynı şekilde kendilerini en kötü ve en az tatmin olmuş hissettikleri durumları anlatırlarken de iş ile ilgili olmakla birlikte işin dışında bulunan ücret, çalışma koşulları, denetim vb. kavramları kullanmışlardır (Hampton, 1977:38).

Bunun üzerine Herzberg bu kavram ve terimleri iki grupta toplamıştır. Motive edici faktörler adı verilen birinci grupta; işin kendisi, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarıma ve tanınma gibi faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin varlığı, kişiye kişisel başarı hissi verdiği için, kişiyi motive edecektir. Bunların yokluğu ise kişinin motive olmaması ile sonuçlanacaktır (Koçel, 2001:514).

İkinci grup faktörler ise Hijyen Faktörleri adı altında toplanmıştır. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı gibi faktörler bu grubu oluşturmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Ancak eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olamayacaktır. Bunların mevcut olması işgörenin motive olabileceği minimum koşulları sağlayacaktır (Koçel, 2001:514).

Görüldüğü gibi çift-faktör teorisi ile ilgili çalışmalarda ortaya çıkan motive edici ve hijyen faktörlerinin hemen hemen hepsi iş tatminine etki eden bireysel ve örgütsel faktörleri oluşturmaktadır.

Burada vurgulamak istene husus hijyen etmenlerinde belirli bir sınırın altına düşmenin doğurduğu tatminsizlik sonuçlarının işgörenin işinde, amirlerinden, işletmeden soğuyup nefret duymasına yol açacağıdır. Hijyen etmenlerinde sağlanan artışlar işgöreni özendirmeyecektir yani bunlar teşvik edici değildir. Bu faktörler sağlandıktan sonra teşvik edici etmenler olan içsel faktörleri harekete geçirmek söz konusu olmaktadır. Sonuçta, hijyen koşulları sağlandıktan sonra özendirici ve tatmin sağlayan etmenlerde yapılan her türlü artış, işgöreni güdüleyici bir rol oynayacaktır (Eren, 2000:488).

Diğer çağdaş motivasyon teorileri arasında, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, davranış bilimcilerinin büyük ölçüde dikkatini çekmiştir. Bu teoriye hem destekleyen, hem de karşısında olan bulgular tespit edilmiştir. Çeşitli araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre; verilen bir faktör (ücret gibi) bir işgörende tatmine sebep olabilirken, başka bir işgörende tatminsizlik nedeni olabilir. Bir faktöre bağlı olarak tatmin veya tatminsizlik çalışanın işletme içerisindeki seviyelerine ve yaşına bağlı bir fonksiyon olabilir. Bireylerin algıları, tatmin veya tatminsizlik faktörleri olarak ortaya çıkabilecek şirket politikaları ve nezaret tarzına farklı bir anlam kazandırabilir. Örneğin demokratik bir amirle çalışan bir işgören otokratik bir amirle çalışması durumunda tatminsizliğe uğrayabilir (Şimşek, 1995:100).

Yapılan sayısız araştırmaların bazıları bu teoriye eleştirirken, bazıları da teoriye destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Sonuçta teoride bazı sapmalar olduğu ve güdüleyici faktörlerin yalnız tatmine, hijyen faktörlerin ise yalnız tatminsizliğe yol açtığı şeklinde kesin bir kural konmamıştır. Zaten Herzberg, güdüleyici faktörlerin ara sıra da olsa tatminsizliğe yol açabileceğini kabul etmektedir (Onaran, 1981:48).

Eleştirilere rağmen, Herzberg teorisi, işteki içsel faktörlerin üzerinde yoğunlaşmaya ve işgörenleri güdülemedeki etkileri ile ilgilenmeye yardım etmiştir. İş, yeniden düzenlenerek, güdüleyici etkenler maksimum düzeye çıkarılabilir. Herzberg teorisinden kaynaklanan çalışmalara iş zenginleştirme denmektedir. İş zenginleştirmenin amacı, bireysel gelişme ve ilerlemenin artması, sorumluluk, tanınma, diğer bir deyişle, güdüleyici etkenlerin tatminidir (Werther ve diğerleri, 1993:155).

1.4.1.3. ERG Teorisi

Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon teorisidir. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak Maslow sınıflandırması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır. İlke aynıdır; önce alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir (Koçel, 2001:516).

Bu teoride beş gereksinim yerine 3 temel gereksinimden söz edilmiştir: (şimşek, 1995:102; Çetinkanat, 2000:16–17; Koçel, 2001:516).

1) Varolma (Existance) Gereksinimleri: Bunlar en alt düzeyde ve fiziksel olarak yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimlerdir. Yiyecek, su, korunma, örgüt tarafından belirlenen ücret, yan ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlardır. Bu kategori Maslow'un temel ve kısmen de güvenlik ihtiyaçlarıyla kıyaslanabilir.

2) Aidiyet, İlişki Kurma, Beraber Olma (Relatedness) Gereksinimleri: Bu gereksinimler iş ortamında kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerini, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek tatminleri kapsar. Bu gereksinimler, işte iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler, iş dışında da arkadaşlar ve aile ile tatmin edilebilir. Bu ihtiyaç kategorisi, Maslow'un güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçlarına benzer.

3) Gelişme (Growth) Gereksinimleri: Bu gereksinimler, bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içermektedir. Bireyin üzerinde yoğunlaşır ve bireysel olgunlaşma ve gelişmeyi içerir. Bu gereksinimlerin tatmin edilmesi, bireysel kapasitesinin daha gelişmesine, yeni yeteneklerin ortaya çıkmasına neden olur. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları, gelişme ihtiyaçları ile kıyaslanabilir.

ERG teorisi üç temel önerme üzerine kurulmuştur. Buna göre (Şimşek, 1995:102) :

1) Her düzeydeki ihtiyacın bir kısmı tatmin edilince, daha fazlası arzu edilir (*ihtiyaç tatmini*). Örneğin, işe ilişkin varolma ihtiyaçlarından olan ücret tatmin edilince daha fazlası istenir.

2) Alt düzeydeki ihtiyaçlar daha fazla tatmin edilince, daha üst seviyedeki ihtiyaçlara istek artar (*istek güçlenmesi*). Örneğin, bireyin var olma ihtiyaçlarından ücret çok fazla tatmin edilince, daha üst düzeydeki ihtiyaçlardan beraber olma ihtiyaçlarına duyulan istek artar.

3) Üst düzeydeki ihtiyaçlar ne kadar az tatmin edilirse, alt düzeydeki ihtiyaçlara daha fazla istek duyulur (*ihtiyaç hüsranı*). Örneğin, gelişme ihtiyaçları az tatmin edildiğinde (örneğin işe hakimiyet), beraber olma ihtiyaçlarına (örneğin kişiler arası ilişkilerde tatmin) olan istek artacaktır.

Maslow'un teorisinden farklı olarak, Alderferin teorisini hiyerarşik değil sürekli olan bir teori olarak ortaya atmıştır. Buna göre bir üst düzeydeki ihtiyacın güdüleyici olması için bir alt düzeydeki ihtiyacın tatmin edilmiş olması gerekmemektedir. İşgören, varlık ve ilişki ihtiyaçlarını doydurmamış olması durumunda bile gelişme ihtiyaçları bu kişiyi güdüleyebilir. Bunun yanında üç düzey de aynı anda güdüleyici etkiye sahip olabilir (Robbins, 1998:175).

ERG teorisi ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi arasındaki farklılıklardan birincisi; ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, tatmin-ilerleme yaklaşımı üzerine oluşturulmuştur. Yani,

birey, alt sıradaki bir ihtiyacı bir kez giderilince, daha üst seviyedeki ihtiyaca doğru ilerleyecektir. ERG teorisi ise, sadece tatmin-ilerleme yaklaşımı değil, hüsrana-geriye dönme bileşenini de kapsar. Hüsrana-geriye dönüş, üst düzeydeki bir ihtiyacın tatmin edilemediği veya hüsrana uğranıldığı ve bir alt düzeydeki ihtiyaca daha fazla istek duyulduğu veya daha fazla önem verildiği durumu tanımlar. Örneğin, gelişme ihtiyaçlarında hüsrana, beraber olma ihtiyaçlarına daha fazla istek duyulmasını sonuçlar. Diğer önemli farklılık, birincisiyle çok yakın ilişkilidir. İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımından farklı olarak, ERG teorisi, aynı anda birden fazla ihtiyacın da etken olabileceğini gösterir (Şimşek, 1995:102–103).

İnsan ihtiyaçlarının kurallar ve sınırlamalar içinde bir sıra takip ettiğini varsayan Maslow'un teorisine nezeran, aynı anda birden fazla ihtiyacın güdüleyici etkiye sahip olabileceğini öne süren ERG teorisi daha uygulanabilir olarak değerlendirilebilir.

1.4.1.4. Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar başarma, güç kazanma ve bağlılık ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçların daha çok sosyo-psikolojik türden olduğu kadar toplumsal açıdan da önem taşıdığı vurgulanmaktadır. McClelland'a göre insanların kendi meslek alanlarında en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duyularının altında başarı ihtiyacı saklıdır (Eren, 2000:501).

Başarı İhtiyacı: Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan birey, kendisine ulaşılması güç ve alışma gerektiren anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterecektir (Koçel, 2001:516). McClelland bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Birey faaliyetlerinde başarılı olmayı arzuladığı halde başarısız olmaktan da büyük ölçüde korku ve çekingenlik duymaktadır. Bu korku onu başarıya götürecek faaliyetlerde bulunmaktan alıkoymak, bu korkunun yenilmesi halinde başarılı olma isteği bireyi faaliyette bulunmaya yönleltecektir (Eren, 2000:501–502).

Başarı ihtiyacına yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler, genellikle zor hedefler seçerler ve riski göze alabilirler. Ancak, bazen çok çok zor olan hedeflerden, başarılı olamamak endişesi ile kaçındıklarına inanılır. Sorunlardan hoşlandıkları için, yeni ve yaratıcı çözümler getirebilirler. Örgütlerde yüksek başarı güdüsü olan bireyler, yaratıcı ve yeni fikirlerin kaynağı olabilirler (Çetinkanat, 2000:21–22).

Güç Kazanma İhtiyacı: İnsanın çevresine egemen olma isteğinin bir sonucudur. Bu nedenle insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkinliklerini artıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler. Güç kazanma ihtiyacı fazla olan bir kişi, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir (Koçel, 2001:516; Eren, 2000: 501).

Bağlılık (İlişki Kurma) İhtiyacı: İnsanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal niteliğe sahip olduğundan hareketle, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağını vurgulamaktadır. Her bireyin belirli insanlara bağlılık ve onlarla çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresi vardır. Bu sosyal nitelik ve ihtiyaç kuşkusuz kişiden kişiye değişecektir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi, insanlar arası ilişkiler kurma ve geliştirmeye önem verecektir (Eren, 2000:501; Koçel, 200:516).

David McClelland'ın teorisinin yöneticiler açısından anlamı şu şekilde özetlenebilir: Eğer işgörenin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse bu doğrultuda personel seçim ve yerleştirme sistemleri geliştirilebilir. Örneğin, başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir işgören, bunu sağlayabilecek bir işe yerleştirilir. Böylece işgören motivasyon için gerekli ortamı bulacağından sahip olduğu bilgi ve yetenekleri işinde tam olarak kullanacak ve işinden tatmin olacaktır (Koçel, 2001:517).

İşgörenlerin ilişki kurma ihtiyaçları doğrultusunda bir iş ortamı oluşturmak onların iş tatmin seviyelerinin artmasına yol açacaktır. Tek başına çalışmaktan hoşlanmayan, sosyal yönü gelişmiş bireylerle, insanlar içerisinde bulunmaktan hoşlanmayan, tek başına daha yaratıcı işler ortaya koyan kişilerin değerlendirilerek uygun çalışma ortamı hazırlanması iş tatmini üzerinde olumlu etki yapacaktır.

1.4.2. Süreç Teorileri

1.4.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Victor Vroom'a göre bir kişinin belli bir iş için gayret sarf etmesi Valens (kişinin ödülü arzulama derecesi) ve beklenti faktörlerine bağlıdır. Bu nedenle **Motivasyon = Valens X Beklenti** olarak formüle edilebilir (Koçel, 2001:520).

Bu modelin üç temel kavramı bulunmaktadır:

1) Valens (valance): Valens bir kişinin belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği *ödülü arzulama derecesini* belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde algılanacaktır. Her ödülün veya cezanın her bireye göre bir ihtiyaç ya da istek şiddeti vardır. Örneğin, bazı bireyler çalışma arkadaşlarından memnun oldukları ve onlarla yakın ilişki kurmayı istedikleri için işlerinde yükselmeyi istemezler, terfi etmek onlar için cazip değildir. Başka bireyler başarıya ulaşmak, daha fazla yetki ve güç sahibi olmak istedikleri için terfi etme istek ve arzuları şiddetlidir. Bu sonuçlara göre Valens'i +1 ile -1 arasında değer alan bir değişken olarak göstermek mümkündür (Eren, 2000:512; Koçel, 2001: 520–521).

2) Bekleyiş: Bireyin bir işte göstereceği çaba iki hususa bağlıdır. Birincisi, bu çaba sonucunda elde etmeyi düşündüğü bazı beklentiler, ikincisi çaba sonucunda kendinden beklenen başarıya ulaşma olasılığıdır. Eğer birey çaba göstermekle belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyorsa yani biri bekliyorsa, daha fazla gayret sarf edecektir. Dolayısıyla bekleyiş 0 ile +1 arasında bir değer ile ifade etmek mümkündür. Eğer birey belirli bir gayret ile belirli bir ödül arasında bir ilişki görmezse, bekleyiş sıfır değerini alacaktır. (Eren, 2000:512; Koçel, 2001: 520–521)

Bir insanın güdülenmesi, Valens'lerle beklentilerinin çarpılması ile ede edilmektedir. Ancak, Valens ve beklentilerin de belirli bir oranda olması gerekmektedir. Bunlardan birinin sıfır olması durumunda eyleme geçme gücü de sıfır olacaktır. Örneğin, bir işgören işinde üstün başarı göstermek isteyebilir, ancak çalışmasının onu başarıya götüremeyeceğine inanırsa kendisinde başarıya ulaşma gücü bulamayacaktır. Hatta bu güç (-) değerinde de olabilir. O zaman bu amaçtan kaçınması söz konusu olacaktır (Onaran, 1981: 73).

3) Araçsallık: Kişi belirli bir gayret ile belirli bir düzeyde performans gösterebilir ve sonucunda ödüllendirilebilir. Bu ödüllendirme *birinci kademe sonuç* olarak

düşünülmelidir. Birinci kademe sonuçlar *ikinci kademe sonuç* olarak adlandırabileceğimiz amaçları gerçekleştirmede bir araçtır. Örneğin yüksek maaş bir kişinin daha yüksek bir statü elde etmek, ailesinin geçimini daha iyi sağlayabilmek için bir araçtan ibarettir. Yoksa tek başına yüksek maaşın bir anlamı yoktur. İşte araçsallık, birinci kademe sonuçların, ikinci kademe sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu subjektif olasılığı ifade etmektedir (Koçel, 2001:521).

Bu teoride başarı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur, ancak birey kendisine verilecek bu ödülü arzulamalıdır ve göstereceği çabanın da kendisinden beklenen başarıya ulaştıracağına inanmalıdır. Bir insanın ileriye ait ümitleri ile bir işten elde edeceği ödüllerin değeri onun güdülenmesinin temellerini oluşturmaktadır. Teori gerçekte olduğundan daha karmaşıktır. Çünkü insanların herhangi bir ödüle ihtiyaç şiddetleri, bekleyiş ve ümitleri zaman içerisinde değişmektedir (Eren, 2000: 514–521).

İşgörenlerin sadece ödüllendirme ile motive olabileceklerini ve dolayısıyla iş tatmini elde edebileceklerini öne sürmek, diğer birçok faktörü göz ardı etmemize yol açacaktır. Oysa bilindiği gibi insanları işlerine motive eden maddi ödüllendirmelerin dışında, aidiyet duygusu, örgütle olan gönül bağı, bir şeyler üretmenin insana verdiği haz vb. maddi olmayan faktörler de bulunmaktadır. Bu teori açısından bakıldığında bir işe motive olmanın ve o işten tatmin elde etmenin derecesi ne kadar ödül aldığınızla doğrudan ilgilidir. Oysa işgörenlerin motive olmaları ve işlerinden tatmin elde etmeleri bir önceki bölümde de açıklandığı üzere çok farklı etkenlerle ilişkilidir.

1.4.2.2. Lawler-Porter teorisi

Bu motivasyon teorisi Lawler ve Porter isimli düşünürler tarafından Vroom'un teorisini esas alarak, fakat bazı örgütsel koşullar ve gerçekler göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir (Eren, 2000:522; Koçel, 2001: 520–521).

Bu modelin ilk bölümü Vroom modelinin aynısıdır. Yani kişinin motive olma derecesi Valens ve bekleyiş tarafından belirlenmektedir. Ancak Lawler ve Porter'a göre kişinin yüksek bir gayret göstermesi otomatik olarak yüksek bir performansla sonuçlanmaz. Araya iki yeni değişken girmektedir. Birinci değişken, kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Gerekli bilgi ve yetenekten yoksun bir birey ne kadar çabalarsa çabasının başarılı olamayacaktır. İkinci ilave değişken, kişinin kendisi için algıladığı rol ile

ilgilidir. Her örgüt üyesi performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi durumda rol çatışmaları ortaya çıkacak ve kişinin ve bu durum kişinin performans göstermesini engelleyecektir (Koçel, 2001:523).

İkinci değişken, kişinin kendi başarısını değerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai tatminini etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir. Herkes kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır ve kendi performansının nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir anlayışa ulaşır. Yani bir nevi ödül algılaması oluşur. Eğer kişinin fiilen aldığı ödül bu algılanan eşit ödülde az ise kişi tatmin olmayacaktır. Bu durumda kişinin tatmin olma derecesine göre Valens ve bekleyişi etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir. Bu teoride yüksek başarının tatminlilik verebilmesi için işgörenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Eren, 2000:521; Koçel, 2001: 523).

Lawler-Porter modelinin, yöneticiler için önemi çok büyüktür. Model, motivasyon sürecinin çok çeşitli unsurlarına atıfta bulunur. Modelden yöneticiler için rehber olabilecek şu maddeler çıkarılabilir (Şimşek, 1995:108–109):

- Değer ifade eden ödüller teklif edin.
- Çabalarının ödüle ulaştıracağını hissettirin.
- İşleri, çabaların yüksek performans sağlayacağı şekilde düzenleyin.
- Nitelikli kişileri istihdam edin.
- İşgörenleri görevlerini doğru olarak yerine getirecek şekilde eğitin.
- Görevleri performansı ölçebilecek şekilde düzenleyin.
- Performansa bağlı olarak uygulanan ödül sistemleri geliştirin.
- Ödüllerin adil ve hakkaniyete uygun olmasını sağlayın ve ödül sisteminin işgörenlerin tarafından bu şekilde algılandığından emin olun.

Ödüllendirmenin iş tatmini sağlamada tek başına yeterli olamayacağı, özellikle adil ve hakkaniyete uygun şekilde eşit dağıtılmayan ödüllerin belirli bir zaman sonra

işgörenlerin motivasyonlarını kaybetmelerine ve iş tatminsizliğine yol açabileceği göz ardı dilmemelidir. Bu noktada Adams'ın ödül adaleti teorisi karşımıza çıkmaktadır.

1.4.2.3. Adams'ın Ödül Adaleti veya Eşitlik Teorisi

J. Stacy Adams A.B.D.'nin General Electric işletmelerinde motivasyon konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak ödül adaletinin işgörenleri sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımında çok önemli değeri olduğuna işaret etmiştir. Adams incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kişilerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir (Eren, 2000:522). Adams'ın teorisine göre bireyler, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, işi için önemli girdilerdir. Çıktılar ise, ücret, statü ve işin düzeyini kapsar. Bu karşılaştırma aşağıdaki gibidir (Çetinkanat, 2000:27) :

Kendi girdileri -----	Karşısında	Diğerlerinin Girdileri -----
Kendi Çıktıları		Diğerlerinin çıktıları

Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse, teori bireyin işi ve performansı için çaba sarf etmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa, burada haksızlık vardır. Adams'a göre, dengesizlik bireylerin karşılaştırma yapmasına neden olmakta, bu da işi için gösterecekleri çabaya yansımaktadır. Eşitlik teorisinde bireyin başkaları ile ilgilenmesi psikolojik bir kavramdır. İnsanların çoğu aynı düzeyde çalışanların aynı deneyim ve vasıflara sahip olduğunu düşünürler (Çetinkanat, 2000:27).

Yukarıdaki gibi bir karşılaştırma sonucu bir eşitsizlik algılayan kişi bu eşitsizliği giderici bir şekilde davranacaktır. Bu davranışın yönü algılanan eşitsizliğin derecesine, kişinin olanaklarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olacaktır. Eşitsizliği gidermek için kişinin gösterebileceği davranışları şu şekilde gruplamak mümkündür (Koçel, 2001:525):

- Sarf edilen gayretin değiştirilmesi: Ücretin artırılması veya azaltılması, daha az etkin çalışma.

- Sonucun değiştirilmesi: Daha yüksek ücret veya ödöl talebi.
- Gayret ve sonuç tanımlarının mantıksal anlamlarının değiştirilmesi, böylece eşitsizliğin azaltılması.
- İşi terk etme: İstifa, işyeri içinde değişiklik talebi, devamsızlık.
- Başkalarını, sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama.
- Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme.

Eşitlik Teorisi, Lawler-Porter modeli ile çok yakından ilgilidir. Esasında Lawler-Porter modeli, bir ölçüde, eşitlik teorisini de içermektedir. Çünkü performans ile algılanan eşit ödöl ve tatmin olma arasındaki ilişkiler, eşitlik teorisinin vermek istediği ile hemen hemen aynıdır. Eşitlik teorisi bu ilişkileri motivasyonun temeli kabul ederek, motivasyonu bunlar üzerine oturtmuştur (Koçel, 2001:525).

Eşitlik teorisinde bir denge aramanın esas olduğuna ilişkin görüşler örgütlerdeki, düşmanlık, kin, aşırı hırs ve ihtirasların ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılması açısından önemlidir. Ancak, bireylerin algı ve değerleme yönünden çok değişik oldukları ve sübjektif biçimde davrandıkları hatırlanacak olursa objektif bir denge kurmanın hayal olduğu sonucuna varılacaktır. Bu nedenle örgütlerdeki söz konusu olumsuz duygular ve bunların ortaya çıkardığı çatışmalar önlenememiştir (Eren, 2000:523).

Emniyet teşkilatı açısından da durum farklı değildir. Çalışanlarda takdir, teşekkür belgesi, maaş taltifi gibi ödüllerin adaletli ve eşit olarak dağıtılmadığı görüşü hakimdir. Özellikle operasyonel birimlerde çalışan personel yapıları çalışmalar sonucu aydınlattıkları suçlarda, ele geçirdikleri yasa dışı silah, uyuşturucu madde vb. olaylarla ilgili sık sık ödöl almakta, diğer taraftan büro hizmetlerinde çalışan personelin böyle bir imkanı olmadığından ya hiç ödöl alamamakta ya da genelde maddi bir değeri olmayan teşekkür belgesi gibi ödülleri almaktadırlar. Oysa her iki grubunda sadece kendilerine verilen görevi yaptıkları düşünöldüğünde, bu durum operasyonel birimlerde görev yapan personel ile diğerleri arasında bir takım olumsuzlukların yaşanmasına yol açabilmekte, iş tatminsizliği ortaya çıkmakta, sonuçta bütün teşkilatın performansı düşmektedir.

1.4.2.4. Amaç Teorisi

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu teori iki temel varsayıma dayamaktadır. Birincisi, kişinin kendisi için belirlediği amaçlar büyük ölçüde onun davranışlarını da yönlendirir. Birey mevcut enerjisini kendi tespit ettiği bu amaçlara yönelteceğinden, iş başarımını etkileyen önemli bir güdüsel faktörde, bireyin amaçları ve niyetleri olacaktır. İkincisi varsayım, örgüt tarafından verilen dışsal özendiriciler, işgörenlerin amaçları ve niyetlerini etkileyerek iş başarımını üzerinde etkili olurlar (Onaran, 1981: 138–139).

Bu teoriye göre kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Teorin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 2001:526).

Locke bireyler tarafından saptanan amaçların nitelikleri üzerinde durmuştur ve işyerinde başarıyı ve işgörenlerin güdülenmesini tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmıştır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir (Eren, 2000: 505):

- 1) Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını artırmaktadır.
- 2) Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektireceğinden, iş başarısı da artacaktır.
- 3) Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesi arttıkça, bireysel davranışların işyerinde başarı sağlama şansı azalacaktır. Çatışma azalıp uyum derecesi arttıkça da yükselecektir.
- 4) Örgütsel amaçların belirlenmesine işgörenlerin katılma durumu, çatışmaları azaltacak ve işgörenleri güdüleyecektir.
- 5) Örgüt yöneticilerinin işgörelere, amaçlara ne ölçüde ulaşıldığına ilişkin bilgi (geri bildirim) vermesi ve bireysel amaçların farkında olarak elde edilen başarılar ölçüsünde onları ödüllendirmesi, güdüleyici bir etmen olacaktır.

Ana hatlarıyla belirlediğimiz Locke'un bu teorisinde bulunmamakla birlikte, amaç belirlemesinin tatminle ilişkili olup olmadığını inceleyen bir takım araştırmalarda yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, amaç belirlemesiyle tatmin arasında doğrudan

bir ilişki bulunmadığı, ancak genel bir varsayım olarak işgörenlerin uzun dönemde amaçlara ulaştıkça tatmin elde edecekleri söylenebilmektedir (Onaran, 1981:158).

Bu teorinin temelini oluşturan, erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişinin, elde edilmesi gayet kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans göstereceği ve daha fazla motive olacağı varsayımı, özellikle kamu çalışanları açısından çok uygun düşmemektedir. Kendisine amaçlar belirleyip bu amaçlar doğrultusunda yüksek performans gösteren memur ile hiçbir amacı olmayan sadece mesaisini dolduran memur arasında çoğu zaman bir farkın olmaması, zamanla amaçları doğrultusunda daha fazla çalışan kişiyi de olumsuz yönde etkileyecek ve motivasyonu kaybetmesine yol açabilecektir.

1.5. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatminsizliği, işgörenin işinden memnun olmaması, işyerinde rahatsız ve mutsuz olmasını ifade etmektedir. Çalışanların beklentileri, özlem seviyeleri fiilen elde ettiklerinden daha yüksek olduğundan, çalışma hayatında esas olan iş tatmini değil, iş tatminsizliği olmaktadır (Eroğlu, 1984:147).

Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, bireylerde davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. İş tatminsizliği kişinin hayatında kısır döngüler yaratacak birçok belirtilere neden olabilir (Miner, 1992:119).

Bir örgütte işlerin bozulduğunu gösteren en iyi kanıt iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminsizliği gizli biçimlerde işin yavaşlamasına, iş başarısının, iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikâyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Davis, 1988:95).

İşgörenler, işlerinden onur duyma ve görevlerini yerine getirme duygusunu elde edemezlerse ya da bekledikleri çalışma ortamını bulamazlarsa, amaçlarını daraltarak, gerçekleri saptırarak, saldırgan veya pasif davranışlarda bulunarak tepki gösterirler. Söz konusu tepkiler birtakım psikomatik rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Ayrıca tatminsizlik, işgörenin ruh sağlığını bozmakta, çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin

bozulmasına ve huzursuzlulara neden olmaktadır. İşlerinden tatminsizlik duyan işgörenlerin sayıca çoğalmasa çalışma hayatında huzursuzluk ve çatışmalara neden olmakta ve sonuç olarak toplum barışı da bozulmaktadır (Bingöl, 1983: 180).

Genel olarak çalışanların işlerinden elde ettiklerinin, beklentilerinden daha az olmasından dolayı örgütsel davranış alanında iş tatmini ile ilgili olarak yapılan çalışmaların birçoğu iş tatminsizliğini belirlemek ve tatminsizliği azaltmak için alınacak tedbirleri ortaya koymak amacını gütmektedir. Çalışanların işlerinden tatmin elde edememeleri, bir takım fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara yakalanmalarına neden olmaktadır. Fiziksel ve ruhsal açıdan rahatsız işgörenlerden verim alınabileceğini, onların çalıştıkları işletmelere katkı sağlayabilecekleri düşünmek mümkün değildir. İş tatminsizliği hem birey hem de örgüt açısından bir takım olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

1.5.1. Birey Açısından Sonuçları

İş tatminini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişken olduğu gibi, iş tatmininin sonuçları da kişiden kişiye farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Farklı bireysel özelliklere sahip işgörenlerin, işten algıladıkları iş tatmini duygusu da farklı olmaktadır (Akıncı, 2002:7).

Yaşamının önemli bir kısmını çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir işgörenin tatmin düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir. İş tatminin yüksek olmasının işgören mutluluğuna katkıda bulunduğu, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002:7).

1.5.1.1. Psikolojik Tatminsizlik

Tatmin edilmemiş ihtiyaçlar bireyde gerilim yaratmaktadır. Birey ihtiyaçlarını tatmin edip gerilimini azaltmazsa, hayal kırıklığına uğrar. Bireyin hayal kırıklığına, arzuladığı bir hedefe ulaşma güdüsünün ya da yeteneğinin herhangi bir engel tarafından durdurulması neden olmaktadır. Söz konusu engeller fiziki ya da somut olabileceği gibi zihinsel ya da soyut da olabilir (Kılınç, 2000:243).

Ulaşılmak istenen bir amacın veya arzunun gerçekleştirilememesi sonucunda ortaya çıkan ruhsal durumlar, beşeri anlaşmazlıklara ve bunun sonucunda çalışma düzenini bozan çatışmalara yol açarlar. Sebebi ne olursa olsun psikolojik tatminsizliğe uğrayan bir kimse, bununla ilgili belli bir davranışsal bozukluk içine girer ve bu hareketini herkese karşı gösterir. Psikolojik tatminsizlik sonucu bireyin ortaya koyduğu tepkiler saldırganlık, çekilme, direnme ve uzlaşma olarak dört temel başlık altında toplanabilir (Eren, 2000:233–234).

1.5.1.1.1. Saldırganlık

Birey önünü tıkayan engelleri normal yollardan halli gereken bir sorun olarak değil, zor kullanma ile ortadan kaldırılacak bir engel olarak gördüğü durumlarda saldırgan davranışlara yönelir. Bu tür zor ve şiddet hareketleri bireyin önünü tıkayan nesnenin bizzat kendisine yapıldığı gibi, olaylarla hiç ilişkisi bulunmayan nesnelere de yöneldiği görülebilir (Eren, 2000:235).

İşgörenlerde psikolojik tatminsizlik nedeniyle en çok rastlanan saldırganlık olayları; yönetimin tutumundan devamlı olarak şikayet edilmesi, alet makine ve teçhizatların tahrip edilmesi, birlikte çalışılan iş arkadaşları ile geçimsizlik, işe devamsızlık mücadeleciler sendikalara üye olma gibi durumlardır.

1.5.1.1.2. Çekilme

Geriye dönüş davranışları, engellenme karşısında bireyin başvuracağı olumsuz savunma mekanizmalarından biridir. Bu reaksiyon, başkaları ile anlaşmazlığa düşmekten kaçınan ve bu yüzden herkese ve her şeye evet diyen, çekingen ve içene kapanık kimselerde görülür. Çocuksu davranışlar, başkaların arkasından dedikodu yapmak, başkalarıyla alay etmek, zoraki yaptırılan bir iş karşısında kadınların ağlaması ve erkeklerin surat asıp somurtmaları şeklinde kendini gösterir (Eren, 2000:235). Bunların yanı sıra bu tepki işgörende aşırı devamsızlık ve işe geç kalma şeklinde davranışlara dönüşebilmektedir (Kılınç, 2000: 245).

1.5.1.1.3. Direnme

Direnme, saldırganlık ve çekilme tepkilerine göre nispeten daha olumlu bir tepkidir. Kendi davranışlarının sonuçları ile tatmin olamayan birey, çabasını artırarak, daha fazla cesaret göstererek kendisini hayal kırıklığına uğratan unsura karşı direnir. Örneğin; başarı ihtiyacı yüksek bir işgören, iyi yapabileceği bir iş ile ilgili hayal kırıklığına uğradığında engeli ortadan kaldırmak için daha çok çalışma yolunu seçebilir (Kılınç, 2000:245).

1.5.1.1.4. Uzlaşma

Uzlaşma, tatminsizliğe uğrayan bireyin karşılaştırma yaparken daha mantıklı kıstaslar seçme davranışını ifade eder. Hayal kırıklığı sonucu belirlediği amacına ulaşamayan birey, amacını yeniden yorumlayarak daha alt düzeyde yeni amaçlar saptayabilir. Amaçların değiştirilmesi ile tatminsizlik ve hayal kırıklığı hafiflediğinden uzlaşma, yapıcı savunma mekanizmaları arasında yer alır (Kılınç, 2000:245).

1.5.1.2. Kişilik Bozuklukları, Nevroz ve Psikozlar

Heyecan, korku, devamlı endişe ve çöküntü genellikle nevrozlu kişilerde görülen hislerdir. Nevrozu kişiler, yüksek yerlerden, farelerden, yılanlardan, penceresiz binalardan karanlık gibi birçok sebepsiz şeylerden korku duyarlar. Bu huzursuzluk hali; mide bozukluğu, çarpıntı, soluk kesilmesi gibi fizyolojik rahatsızlıklara neden olur. Endişe, hastalık hastalığı, sinir yorgunluğu gibi mekanizmaların ortaya çıkmasına neden olur. Nevrozlu kişilerdeki endişe bireyin başarımını etkileyebilir, fakat kişi gerçek ile ilişkisini kesmez. Gerçekten uzaklaşma daha ileri safhada, akıl hastalığı olan psikoz durumunda görülür (Kolasa, 1979:300).

Psikozlu kişiler, hayaller gören kuruntulu kişilerdir. Kendileri ve başkaları için tehlikeli olma ihtimalinden dolayı tedavi görmeleri gerekmektedir. Psikozlar, organik ve işlevsel olmak üzere iki gruptur. Organik psikozlar organizmaya yabancı bir maddenin girmesi veya hastalık nedeni ile ortaya çıkar. Kişilerdeki bozuk davranışların yapısal bir nedeni vardır. Ancak nedenin saptanması tıbbi ve klinik testler gerektirir. İşlevsel psikozlarda ise, davranış bozukluğunun nedeni bilinmemektedir. Her yaşta görülebilir, hatta

gençlerde daha sık rastlanması nedeniyle hastalığın süresi uzundur. Hastalığın ciddiliği ve yakalanma sıklığı nedeni ile örgüt içerisinde bu duruma yol açacak sebeplerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Nevrozlu birey kendi hareketlerinin mantıksız olduğunu bilirken (sık sık el yıkamak gibi), psikozlu birey kendisinde bulunan rahatsızlığın farkında değildir (Kolasa, 1979:301).

İş tatminsizliği sonucu kendini güçsüz ve yeteneksiz hissedenen birey bu durumdan normal savunma mekanizmaları yardımı ile kurtulamıyorsa çeşitli kişilik bozuklukları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Nevroz ve psikoz söz konusu kişilik bozukluklarının başında gelmektedir. Elbette ki söz konusu kişilik bozukluklarına yalnızca iş tatminsizliğinin ya da diğer örgüt içi faktörlerin yol açtığını düşünmek hatalı olacaktır. Bu tür rahatsızlıklarda örgüt dışı faktörlerin, bireyin çevresinin ve ailesinin olumsuz etkilerini de göz ardı etmemek gerekmektedir (İnce, 2003:41).

Bireylerin çalıştıkları işyerinde tatmin elde edememeleri onların psikolojik tatminsizlik yaşamalarına yol açmakta bunun sonucu olarak birey saldırganlık, çekilme, direnme ve uzlaşma şeklinde tepkiler vermektedir. Bireyin tatminsizlik elde etmeye devam etmesi sonucu kendisini yeteneksiz ve güçsüz hissetmeye başlaması bir takım kişilik bozuklukları ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. İş tatminsizliğinin birey açısından sonuçlarının çoğu zaman bireye psikolojik ve ruhsal açıdan zarar verici olduğu görülmektedir.

1.5.2. Örgüt Açısından Sonuçları

İşe bağlılık, işgörenin işini benimseme derecesidir. İş tatmini ile işe ve örgüte bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki vardır. Yüksek iş tatminine sahip olan işgörenin örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgören işgücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır. İşe bağlılığı yüksek olan bir işgöreni güdülemek, yönetmek ve örgütün amaçları doğrultusuna yöneltmek daha kolaydır. Buna karşılık, iş tatminsizliği sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan işgörenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. Bu tür işgörenlerde her konuyla ilgili sık şikayetler, örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer işgörenlerin morallerini bozma çabaları, işi

yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Akıncı, 2002:8).

Örgütlerde yöneticiler, iş tatminsizliğinin bir göstergesi sayılabilecek işgücü devri, işe devamsızlık, performans ve motivasyondaki düşüş gibi belirtilere karşı dikkatli olmalı, sorunları zamanında tespit ederek örgüt politika ve uygulamalarında tatminsizliği giderici önlemler almalıdırlar.

1.5.2.1. Performans Üzerine Etkisi

İş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan öncü araştırmalarda üç farklı sonuca ulaşılmıştır. Bunlardan ilki, Hawthorne araştırmalarına dayanan ve klasik görüş olarak da adlandırılan, işinden tatmin duyan kişinin daha çok üreteceği ve performansının da yüksek olacağı şeklindedir. Ancak 1955 yılında Brayfield ve Crockett'in yaptıkları araştırmalar, iki değişken arasında güçsüz bir ilişki olduğu ya da hiçbir ilişki olmadığını ortaya çıkarmıştır. Bu sonuca göre işinden tatmin duyan bir işgörenin daha verimli çalışacağını varsaymak doğru olmamaktadır. Üçüncü görüş ise, tatmin ile performans arasındaki ilişkinin ödülleri gibi birçok değişkenden etkilendiğidir (Uyargil, 1988:9).

İş tatmini ile performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmesine karşın, birçok araştırma ikisi arasında pozitif bağlantı kuramamıştır. Busch ve arkadaşları tarafından, Norveç'teki kolejlerin çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada, iş tatmini ve performans arasında kuvvetli olmayan pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Busch ve diğerleri, 1998:2-3).

Yapılan bilimsel çalışmalar sonucunda, daha önceki "İş tatmini başarıyı artırır" görüşünün aksine, bugün "İş tatmini başarıya zemin hazırlar" görüşü daha fazla desteklenmektedir. İş tatmini ile başarı arasındaki ilişkinin anlamlı olabilmesi için işgörenin kişilik özelliklerinin yanı sıra, ödül beklentisi ve eşitlik duygusu gibi birçok destekleyici değişkenin de olması gerekmektedir. İş tatmini yüksek işgörenlerin, iş

tatmini düşük olan işgörenlere oranla daha fazla başarımla sağlama güdüsü olduğu yadsınamaz (Akıncı, 2002:7–8).

Görüldüğü gibi iş tatminsizliğinin tek başına çalışanların performansını düşüreceğini söylemek mümkün değildir. Diğer olumsuz faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde iş tatminsizliğinin de işgören performansı üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

1.5.2.2. Devamsızlık Üzerine Etkisi

Devamsızlık, işgörenin izin ya da normal yıllık tatiller dışında, çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Eren, 2000:251). Etkililik ve yeterlilikle ilgilenen her yönetici, işgörenlerin üretebilmeleri için var olmaları gerektiğinin farkındadır. İş tatmini elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı eğilimleri az olur ve sık sık işe geç gelir ve devamsızlık yaparlar (Çetinkanat, 2000:3).

Kuşkusuz, devamsızlığın tek nedeni iş tatminsizliği değildir, fakat devamsızlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma devamsızlıkla tatmin arasında negatif korelasyon olduğunu, bu nedenle devamsızlığın önemli ölçüde iş tatminsizliğinin sonucu olduğu yolundaki görüşleri doğrulamaktadır (Korman, 1978:181–184).

Yapılan araştırmalar devamsızlığa eğilimli kişilerin, yaptıkları işe karşı antipati duyan, kişisel ilişkilerinde fazla alıngan olan, iş grubu içerisinde kaynaşamayan ve yalnız kalan kimseler olduğunu tespit etmişlerdir. Bu tür kimseler işyeri tatminsizliği nedeniyle çeşitli bahanelerle işyerine gelmekten kaçınacaklar ve eğer daha iyi bir iş imkanı bulurlarsa işten ayrılacaklardır (Eren, 2000:258).

İşe devamsızlık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği, Avustralya, Kanada, Yeni Zellanda ve Amerika'da yapılan bir araştırmada, birbirleriyle uyum içerisinde çalışan bireylerin iş tatminleri yüksekse işe daha az devamsızlık yaptıkları, iş tatminleri düşükse daha fazla devamsızlık yaptıklarını göstermiştir (Çetinkanat, 2000:41).

İşe devamsızlık, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelendiği İsrail'deki belediye çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada, örgütüne kuvvetli şekilde bağlı ya da

işinden tatmin duyan işgörenlerin, örgütsel bağlılığı zayıf ve işinden tatmin olmayan çalışanlara göre daha az devamsızlık yaptıkları anlaşılmıştır (Sagie, 1998:167).

Emniyet teşkilatında çalışanların uyması gereken kuralları belirleyen, kural dışında davranan kişilere verilecek ceza ve yaptırımları açıklayan bir takım kanun, yönetmelik ve tüzükler bulunmaktadır. Çalışanların çeşitli sebeplerle göreve gelmemesi durumunda kişi hakkında idari soruşturma açılmakta ve soruşturma sonucunda 24 ay kıdem tenzili, maaş kesimi vb. ağır yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu yüzden çalıştıkları birimden ya da yaptıkları işten memnun olmayan polislerin bu durumları çoğu zaman işe devamsızlıkla sonuçlanmamakta, tatminsizlik, yapılan işin ve verilen hizmetin kalitesinde ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte tatminsizlik sonucunda göreve geç gelme davranışı daha fazla görülebilmektedir.

1.5.2.3. Personel Devri (İşten Ayrılma) Üzerine Etkisi

Personel devri işgörenlerin bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya kuruluştan uzaklaştırılmalarını ifade eder (Eren, 2000:259).

İş tatmini sürekli olarak işten ayrılma ile karşılıklı ilişki halindedir. İş tatmini düşük olan işgörenlerin, işlerini bırakmaları daha olasıdır (Davis, 1984:99).

Yapılan bir araştırmada yüksek düzeyde genel işgören tatmini olan örgütlerde çalışan işgörenlerin işten ayrılmayı düşünmedikleri, iş tatmini düşük düzeyde olan örgütlerde ise işten ayrılmak isteyenlerin olduğu tespit edilmiştir. Burada iş tatmini düzeyi ile isteğe bağlı işgücü devir hızı oranı arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Örgütlerin işgörenlerine sağladıkları örgütsel olanaklar arttıkça, işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin yükseldiği, işe ve örgüte bağlılıklarının arttığı ve işten ayrılma istemlerinin azaldığı anlaşılmaktadır (Akıncı, 2003:19).

Buna karşın işten ayrılma sadece iş tatminsizliğine bağlı değildir. Ayrıca tatminsizlik duyan bireylerin örgütte kalmalarının da çeşitli nedenleri bulunabilir. Birey örgüte girdikten sonra kişisel gelişme kaydeder ve örgüte karşı tutumları hala olumlu ise onunla bütünleşir ve örgütte kalır. Ancak bireyler değiştiği gibi örgütlerde değişebilir. Bu durumda birey, örgütün artık amacına ulaşmasında aracı olamayacağını düşünerek örgütü beğenmeyebilir. Bu noktada birey ya örgütten ayrılır ya da çalışmaya devam

eder. Birey tatminsizliğine karşı eğer yine örgütte kalmayı tercih etmiş ise bunun nedeni ya bireyin yüksek ücret, iyi mevki gibi ihtiyaçlarının karşılanması ya da piyasada bulabileceği daha iyi bir işin olmamasıdır (Baysal, 1985:75).

İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan işgörenlerin yerine yeni işgörenlerin bulunması ve yeni işgörenlerin tecrübeli olsalar dahi, yeni örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarımındaki düşüş, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, işgören iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002:9).

Ülkemizde işsizlik oranlarının yüksekliği bilinen bir gerçektir. Yapmış olduğu işten tatmin elde edemeyen ve çok zor şartlar altında çalışan birçok kişi işsiz kalacağı endişesiyle işinden ayrılmayı düşünmemektedir. Bazı işverenler çalışanlarının bu durumundan sonuna kadar istifade etmekte, onların haklı taleplerini dikkate almadan çok az ücretle ve işten çıkarma tehdidiyle çalıştırmaya devam etmektedirler. Ayrıca ülkemizde birçok işgörenin vasıfsız olması, kalifiye eleman sıkıntısının yaşanmasına yol açmakta, bu durumda da çalışanların tatmin olup olmadıkları çoğu zaman dikkate alınmamaktadır.

1.5.2.4. İş Kazaları Üzerine Etkisi

Her türlü iş ve endüstride istihdam sonucu doğan, bireysel veya maddi hasara veya üretim akışında aksamaya yol açan ve bireysel yaralanma yaratabilecek istenmeyen olaylara iş kazası denir (Kaynak ve diğerleri, 2000:399).

İşinde tatmine ulaşan işgörenin aksine işinde tatmine ulaşamayan işgören büyük olasılıkla işletmede yapmakta olduğu işinden çok ilgisini işletme dışındaki dünyasına yöneltecektir. İşine yeterince ilgi duymayan işgörenlerde iş kazalarına uğrama olasılığı çok daha fazla görülmektedir. Çünkü kazaların, işgörenlerin psikolojik ve fiziksel durumlarıyla doğrudan ilişkisi olduğu saptanmıştır. Tatminsizlik tek başına iş kazalarına yol açmasa da diğer faktörlerle (yorgunluk ve monotonluk, verilen işi beğenmeme, ücretin yetersizliği, iş arkadaşları ile iyi geçinememe vb.) bir araya geldiğinde iş kazalarına yol açabilmektedir (Adal, 1975:337).

1.5.2.5. Grev ve Lokavt Üzerine Etkisi

Günümüzde grevler çalışma hayatında işçi işveren ilişkilerindeki huzursuzlukların ve tatminsizliklerin bir belirtisi olarak görülmektedir.

Çalışma hayatındaki huzursuzluğun en açık, en etkileyici ve en yaygın şekli olan grev kavramı yasal tanımıyla “işçilerin topluca çalışmamak suretiyle, işlerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmamak amacıyla aralarında anlaşarak ya da bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak iş bırakmalarıdır (Bingöl, 1984:186). İşgörenler böyle bir eylemde bulunarak, çalışma şartlarını lehlerine değiştirebileceklerini ve daha iyi çalışma imkanlarına kavuşacaklarını düşünmektedirler.

Günümüzde, işçi işveren ilişkileri, siyasal, toplumsal ve ekonomik açıdan önemli işlevlere sahiptir. Bu nedenle grev ve lokavt ekonomik, sosyal etkileri nedeniyle toplumu yakından ilgilanmaktadır. Çünkü grev topluma belirli bir ekonomik maliyet yüklemektedir. Grev sonucunda faaliyetleri duran işyerinin üretime katkısı olmamakta, bu durum toplam üretimin azalmasına ve toplumda atıl kapasitenin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Kazanç, 1998: 53).

Görüldüğü gibi iş tatminsizliği örgütler açısından işe ve örgüte karşı ilgi duymama, devamsızlık, disiplin kurallarına uymama, iş ve işyerindeki şartlardan şikayet etme, işten ayrılma, verimliliğin düşmesi vb. birçok olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Örgütlerdeki iş tatminsizliğinin nedenleri iyi araştırılmalı ve bunları ortadan kaldıracı düzenlemeler yapılmalıdır.

1.6. İş Tatmini ve Polis

Bilim ve teknolojinin etkisiyle toplumlar hızla gelişmekte ve değişmekte, bu gelişmelere paralel olarak da yeni suç türleri ortaya çıkmaktadır. Yasalardan kaçanların bilim ve teknolojiyi kötü yönde kullanmak istemeleri, toplum düzeninin sağlanmasını güçleştirdiği için Emniyet Hizmetlerinin önemini bir kat daha arttırmaktadır (Sertçe, 2003:317).

Bütün kurumlar/işletmeler veya organizasyonlar belli bir hizmeti üretmek için kurulmuşlardır. Ancak üretilen hizmetin nitelikleri çok farklıdır. Emniyet Müdürlüğü bürokratik ve güvenlik hizmeti sunan bir kamu kuruluşudur. Güvenlik hizmeti halka doğrudan sunulan bir hizmettir. Hizmet sunanlarla hizmet alanlar arasında maddi bir ürün yoktur. Karşılıklı güven, hoşgörü, gönül rahatlığı, güler yüz, malından ve canından emin olmaya dayalı bir ürün söz konusudur. Bundan dolayı hizmet alanlarla hizmet verenlerin karşılıklı bağımlılıkları ve memnuniyetleri hizmetin kalite güvencesi için temel ilkelerin başında gelmektedir (Duran, 2001:49).

Emniyet Müdürlüğü'nün sunduğu kamusal hizmet arasında yer alan çeşitli bürokratik işlemler ve güvenlik hizmetlerinin değişkenleri toplumun ve çalışanların karşılıklı güvenleri ve doğrudan tatminleri ile yakından ilgilidir. Bu durumda hizmet kalitesi doğrudan müşterinin kendini güvenlikte hissetmesi, ihtiyaç duyduğu bürokratik işlemlerin zamanında çözümlenmesi ve kendisine sunulan güvenlik hizmetinin insan haklarına ve yasalara uygun olarak sunulması değişkenlerine bağlıdır. Bu değişkenlerden bürokratik işlemler hariç diğerleri doğrudan beşeri münasebetlere bağlı değişkenlerdir (Duran, 2001:49).

İnsan yaşamının önemli bir bölümü iş yerinde geçmektedir. Özellikle Emniyet Teşkilatı gibi çok geniş bir yelpazede ve yılın 365 günü 24 saat hizmet veren teşkilatlarda iş yerinde geçen süre çok daha fazladır. Bu nedenle, diğer mesleklerde de olduğu gibi polisin işinden elde ettiği tatmin düzeyi yaşamını büyük ölçüde etkilemekte, işinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de olumlu etkisini göstermekte, aile yaşamında mutluluk ve örgütte de verimliliği sağlamaktadır (Sertçe, 2003:317).

Toplumdaki sosyal değişme ve gelişmelere paralel olarak yasaları çiğneyenlerin sayısı ve suçların çeşitliliği her geçen gün daha da artmaktadır. Toplumların anarşiden uzak güvenli ve huzurlu bir hayat sürebilmeleri, polis örgütlerinin başarısıyla mümkündür. Bu da ancak mesleklerini seven ve ona gönülden bağlılık gösteren, yaptıkları işten tatmin duyan güvenlik personelinin varlığıyla mümkündür. Bu noktada polislerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının ayrıntılı bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Ülkemizde sosyal bilimler alanındaki birçok konuda olduğu gibi polis ve iş tatmini ile ilgili çalışmalar da yeterli değildir. Yapılan literatür taraması sonucu bu konu ile ilgili

Ülkemizde yapılan çalışmaların bir elin parmaklarını geçmediği görülmektedir. Bu çalışmaların birçoğu polis ve iş tatmini ilişkisini incelemiş, polislerin iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma ise yapılmamıştır.

Aşağıda iş tatmini ve polis ile ilgili ülkemizde ve yurtdışında yapılan bazı çalışmalara yer verilecektir.

İş tatmini ile ilgili olarak İstanbul Emniyet Müdürlüğü çalışanlarına yönelik 1999 yılında yapılan bir araştırmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilir (Deniz, 1999:122–132): Çalışanların tüm iş tatmini faktörlerinde tatminsizlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Örgütsel iş tatmini faktörlerindeki tatminsizlik, kişisel iş tatmini faktörlerindeki tatminsizliğe göre daha yüksektir. Örgütsel faktörler arasında parasal konulara ilişkin faktörlerde (cret, ek imkanlar) tatminsizliğin en yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Yaş, medeni durum ve eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Cinsiyet, rütbe, çalışılan birim, hizmet süresinin iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yine İstanbul Emniyet Müdürlüğü’nde çalışanların memnuniyeti ile ilgili 2001 yılında yapılan bir araştırmanın sonuçları ise şu şekildedir (Aydar, 2001:218–219):

Üst rtbelerdeki tatminin alt rütbelere göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Personelin genel olarak çalışma arkadaşları ile, i motivasyonlarıyla ve mesleğin genel yapısı ile ilgili konularda daha memnun; çalışma şartları, yapmakta oldukları görev ve eğitim imkanları ile ilgili olarak da daha az memnun olduğu tespit edilmiştir. Memnuniyetin en düşük olduğu konu ise fazla mesailer karşısında yeterli creti alamamak olarak belirlenmiştir. İkinci olarak yapılan iş karşılığında alınan ücretten memnuniyetsizlik gelmektedir. Çalışma saatlerinin dengeli olmaması, aşırı mesai yapmak zorunda olmaları, kendilerine ve ailelerine yeterince zaman ayıramamaları gibi konularda memnuniyetsizlik tespit edilmiştir.

Mesleği isteyerek ve severek yapıyor olmaları, kendilerinin yararlı olduklarını düşünmeleri, ekip halinde çalışmaktan mutluluk duymaları, iş arkadaşlarıyla bilgi paylaşımının aktif olması, mesleğin insanlarla iletişime açık olması ve kendi doğrularını uygulayabiliyor olmaları memnuniyeti yükselen unsurlar olarak belirlenmiştir (Aydar, 2001:218–219).

Avustralya polisinde önleyici hizmetlerde çalışan devriye görevlileri ile suç araştırması yapan dedektifleri kapsayan bir araştırmanın sonuçları ise şu şekildedir (Wilson, 1991:17): Polislerin genel olarak yüksek iş tatmini elde ettikleri belirlenmiştir. Polisler, özellikle iş aktivitelerinden, mevcut amirlerinden ve iş arkadaşlarından tatmin olduklarını söylemişlerdir. Elde edilen genel iş tatmininin yüksek olmasına rağmen ücretlerinden, yükselme olanaklarından ve bir bütün olarak organizasyonlarından oldukça az tatmin duydukları belirlenmiştir. Bu sonuç, polislerin teşkilatlarına, değerlerine ve politikalarına bağlılıklarında bir takım sıkıntılarının olduğunu göstermektedir.

İngiltere’de polisin iş tatminine yönelik olarak yapılan bir araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir (Fosam ve diğerleri, 1998:238): Polis teşkilatında çalışan sivil memurlara göre polis memurlarının, normal memurlara göre rütbeli olanların, meslekte 2 yıldan daha uzun süre polislik yapanlara göre 2 yıldan az süredir çalışanların daha fazla iş tatmini elde ettikleri belirlenmiştir. Çalışmada, polisin iş tatminine etki eden faktörler şu şekilde belirlenmiştir: Özellikle kıdemli ve rütbeli personel ile olan iletişim, yükselme olanakları ile ilgili seçim kriterlerinde ve seçim yöntemindeki adaletsizlik ve polisin toplumda algılanan görüntüsü ile topluma sunulan hizmetin algılanan kalitesi.

Amerika Birleşik Devletleri’nde yaya devriye ile motorize devriye görevlilerinin iş tatminlerinin araştırıldığı bir çalışmaya göre (Trojanowicz ve Banas, 1985:7): Yaş, cinsiyet, ırk ve meslek tecrübesinden çok, görev yapılan devriyenin yaya ya da motorize olmasının iş tatmini üzerine etkili olduğu belirlenmiştir. Yaya devriye görevlilerin motorize devriye görevlilerine göre daha fazla tatmin oldukları gözlenmiştir. Bu sonucun belirlenebilen nedenleri şu şekildedir: Yaya devriye, memurun özel kabiliyetlerini ve becerilerini kullanabildiği bir görevdir. Motivasyon kaybına yol açan can sıkıntısını ve iş tekrarlarını azaltmaktadır. Polis memurları görevleri sırasında karar verme sürecine dahil olmaktadır. Görevlerinin yapısı iş esnekliği sağlamakta, yöneticilerinden destek görmekte ve vatandaşlardan saygı görmektedirler.

İzmir Emniyet Müdürlüğü’nde yöneticilerin iş tatmini üzerine yapılan bir çalışmada, rütbelere açısından değerlendirildiğinde en çok tatmin elde eden grubun Emniyet Amiri en az tatmin elde eden grup ise komiser yardımcısı olduğu tespit edilmiştir. Birimler açısından değerlendirildiğinde ise karakolda çalışanların şubelerde çalışanlara göre

önemli ölçüde tatminsizlik elde ettikleri belirlenmiştir. Yaşa göre yapılan analizlerinde en az tatmin olan grubun 50 ve üstü yaş grubu olduğu görülmektedir. Takdir belgesi almanın çalışanın tatminine fiziksel özellikler, ast-üst ilişkileri, karara katılım ve iletişim konularında artış sağladığı belirtilmiştir (Sertçe, 2003:327–337).

Tezimizin konusunu teşkil eden Kayseri Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmini ve yaşam tatmini seviyelerinin tespiti ve bu iki tatmin arasındaki ilişki ile ilgili sonuçlar çalışmamızın araştırma bölümünde detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM BİRİNCİ KISIM

YAŞAM TATMİNİ

Çalışmanın ikinci bölümünün birinci kısmında, bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisi ve hayata karşı genel tutumu olarak değerlendirilen yaşam tatmini incelenecektir. Bu çerçevede, yaşam tatmininin tanımı; yaşam tatmini, mutluluk ve öznel esenlik kavramlarının benzer ve farklı yönleri açıklanacak, yaşam tatminini açıl原因 modeller üzerinde durulacaktır. Bu kısımda son olarak yaşam tatminine etki eden faktörler ve yaşam tatminini ölçmede kullanılan yöntemler ele alınacaktır.

2.1. Yaşam Tatmininin Tanımı

Yaşam tatmini, çağlar boyunca insanlığın ilgi odağı olmuş konulardan biridir. Yaşam tatminini tanımlamak için önce 'tatmin' kavramının açıklanması gerekmektedir. Tatmin, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam tatmini ise, bir insanın beklentileriyle (ne istediği), elinde olanların karşılaştırılmasıyla (neye sahip olduğu) elde edilen durum ya da sonuçtur (Özer ve Karabulut, 2003:72).

Yaşam tatmini kişinin beklentilerinin, gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Yaşam tatmini, genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam tatmini denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin tatmin değil, genel olarak tüm yaşantılardaki tatmin anlaşılır (Özer ve Karabulut, 2003:72).

Yaşam tatmini bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisidir. Hayata karşı genel tutumudur. Bu tanım görüldüğü üzere tutum üzerine kurulmuş bir tanımdır. Bu tanım yaşam tatminini bir tepkiden ziyade bir tutum olarak görmektedir (Özdevecioğlu, 2003:697).

Yaşam tatmini kişinin kendi yaşamının kavramsal bir değerlendirmesi ya da yargısını gösterir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yaşam tatmini bir tutum olarak görülebilir. Yaşam tatmini kişinin kendi hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesidir (Heller ve diğerleri, 2003:3).

Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam tatmini, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenledir ki, literatürde yaşam tatminine ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olması da tanımlama kısıtlılığını açıklar niteliktedir (Aşkın, 2005:4).

Yaşam tatmini, kişinin mutluluğunun ve refahının subjektif ve açık bir değerlendirmesidir. Subjektiftir çünkü araştırmalarda insanlara basit bir şekilde hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmaktadır. Açıktır çünkü araştırmacılara önceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına bırakılmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002:7).

Tanımlardan görüleceği üzere yaşam tatmini, kişinin yaşamının bütününe değerlendirdiğinde elde edeceği olumlu veya olumsuz bir yargısı, hayata karşı genel bir tutumudur şeklinde tanımlanabilir.

Genel olarak yaşam tatmini üç kategoride gruplanmıştır: Birinci grupta; yaşam tatmini iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı sorusu

üzerinde temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Üçüncü grupta da yaşam tatmini, günlük yaşamın akışı üzerinde temellenmiştir. Bu da günlük ilişkiler içinde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması anlamına gelmektedir (Özer ve Karabulut, 2003:73).

Bir kişinin yaşamından tatmin duyması bizim o kişinin belirli tatmin ve tatminsizliklerinin toplamına indirgeyemeyeceğimiz evrensel bir davranıştır. Örneğin bir kişinin yediği herhangi bir yemekten tatmin olması, hayatının genelinden nasıl bir tatmin elde ettiği hakkında hiçbir şey ifade etmez. Belki yediği bir yemekten tatmin olabilmesine karşın hayatının genelinden tatmin duymuyor olabilir (Haybron, 2004:3).

Yaşam tatmini çalışmalarında elde edilen veriler yaşamın bütünü üzerindeki bir değerlendirmeden ibarettir. Örneğin kişinin yaşamını 'heyecanlı' olarak belirtmesi yaşamının her zaman tatmin edici olduğu anlamına gelmez. İnsan hayatı boyunca fazlasıyla heyecan verici durum ile karşılaşmasına karşın, her zaman yeterince kaliteli yaşayamayabilir. Hayatın bütünü üzerindeki değerlendirme kişinin zihnindeki hayatı ile ilgili bütün kıstasları kapsar. Örneğin kişinin kendisini ne kadar iyi hissettiği, beklentilerinin ne kadarını karşılayabildiği gibi. Değerlendirmenin amacı iş tatmini gibi özellikli bir alanın değil hayatın bütününe değerlendirilmesidir (Saris ve diğerleri, 1996:6).

Yaşam tatmininin yaşam kalitesinin göstergelerinden birisi olduğu açıktır. Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte insanların nasıl bir gelişme gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu konuda elde edilen veriler yaşam kalitesinin ölçülmesi, sosyal gelişmenin izlenmesi, yapılan değerlendirmeler sonucunda politikaların oluşturulması ve iyi bir yaşam için gerekli şartların belirlenmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır (Saris ve diğerleri, 1996:7).

Yaşam tatmini ile ilgili ilk araştırmalar 1960'larda A.B.D.'de yapılmıştır. O dönemdeki araştırmalarda vurgu zihinsel sağlık üzerinedir. 1970'lerde yaşam tatmini birçok Amerikan toplumu sosyal belirteçleri ile ilgili çalışmaların merkez konusu haline gelmiştir (Saris ve diğerleri, 1996:7).

İnsanlar neden kendi hayatlarından tatmin olurlar. Bu soru uzun bir süre filozofları, yazarları, ekonomistleri ve insanları meşgul edegelmiştir. Son zamanlarda bu konu deneysel psikoloji tarafından daha çok ilgi görmeye başlamıştır (Heller, 2003:4).

Birçok insan yaşamından tatmin olmasına karşın bütün insanlar eşit şekilde tatmin olmazlar. Bir ülkedeki bireyler arasında yaşam tatmini açısından belirgin farklılıklar olmasının yanında, ülkeler arasındaki kişilerin tatmin seviyelerinde de farklılıklar olabilmektedir (Heller, 2003:4).

2.2. Yaşam Tatmini, Mutluluk ve Özel Esenlik Kavramlarının Benzer ve Farklı Yönleri

Yaşam tatmini kişinin yaşam kalitesini bir bütün olarak değerlendirdiğinde elde ettiği pozitif değerdir. Bir başka deyişle, kişinin sürdürmüş olduğu yaşamı ne kadar sevdiği ile ilgilidir. Yaşam tatmini ile eşanlamlı iki sözcük bulunmaktadır. Bunlar “mutluluk” ve “özel esenlik” kavramlarıdır (Saris ve diğerleri, 1996:1).

Günlük yaşamda oldukça sık kullanılan mutluluk kavramı, tanımlanması güç ve farklı anlamlara gelen bir kavramdır. Bu nedenle sosyal psikologlar, mutluluk yerine yaşam tatmini ya da sübjektif iyi oluş kavramlarını kullanmaktadırlar (Özer ve Karabulut, 2003:73).

Yaşam tatmini bireyin kendi hayatının bütününe değerlendiğinde elde ettiği kişisel yargısıdır. Kişinin sürdürdüğü hayatını ne kadar sevdiğini gösterir. Yaşam tatmini kavramına eşanlamlı olarak mutluluk ve esenlik kavramları kullanılmaktadır. Yaşam tatmini mutluluk kavramının aksine konunun nesnel yönünü ortaya koymaktadır. Yaşam tatmini esenlik kavramının aksine kişinin mevcut yaşamı ile ilgili bir değerlendirmeden çok hayatının bütününe hakkındaki değerlendirme ile ilgilidir (Saris ve diğerleri, 1996:1).

Yaşam tatminini çoğu zaman mutluluk ve özel gönenç (subjektive well-being) kavramları ile karıştırılmaktadır. Yaşam tatmini ile yaşanmakta olan hayatın ne kadar tatmin sağlayıcı olduğu saptanmaya çalışılır. Mutluluk ise yaşamın somut koşullarına

daha az dayanan ve bu anlamda ayakları yere daha az basan bir kavramdır. Hep belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen belli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Mutluluk, kişi bir amaca ulaştığında veya gereksinimleri sağlanırsa gerçekleşir. Amaç veya hedefine ulaşamaz veya gereksinimini doyuramazsa mutsuz olur. Mutluluk ve yaşam tatmini kavramları arasındaki farka iyi bir örnek olarak dindar insanlar verilebilir. Öbür dünyada karşılığını alacakları düşüncesi ile bugünkü yaşamlarını neredeyse sıfırlamalarına karşın öldükten sonra kavuşacakları hayat inancı onları mutlu etmeye yetmektedir (Dikmen, 1995:119).

Yaşam tatmini genelde önemli bir konu olarak ele alınmakta ve mutluluğun kendisi olarak değerlendirilmekte ya da mutluluğun merkezine yerleştirilmektedir. Bu değerlendirme üç yönden sıkıntılıdır. İlk olarak, yaşamımız ile ilgili değerlendirmelerimiz doğal olarak gelişigüze'dir. Dolayısıyla kişinin yaşamı ile ilgili karar vermede yaşam tatmininin önemi hakkında şüphe oluşmaktadır. İkinci olarak, birçok insanın iyi tanımlanmış yaşam tatmini ya da tatminsizliğine sahip olmadığı görülmekte ya da böyle bir tanımlamaya ihtiyaç duyulmamaktadır. Dahası insanların yaşamları ile ilgili olarak yaptıkları yargılar iyi bir bilgilenme sonucu yapılan değerlendirmelerden oluşmamaktadır. Yaşam tatmini gereğinden fazla önemsenmektedir ve mutlulukla açıklanmamalıdır (Haybron, 2001:1).

Öznel esenlik kavramı daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır. Yani insanın bütün zenginliği, evli olup olmaması, işinin olup olmaması vb. dışındaki fiziksel ve ruhsal olarak kendisini ne kadar iyi hissettiği ile ilgili bir kavramdır.

Görüldüğü gibi literatürde yaşam tatmini, mutluluk ve öznel esenlik kavramlarının aynı anlama geldiğini savunan görüşler olduğu gibi bu kavramların birbirlerinden farklı anlamlara geldiğini ileri süren yaklaşımlarda bulunmaktadır. Biz çalışmamızda bu kavramların birbirlerine yakın anlamlara sahip olduğunu, bu kavramları kullanırken kastedilenin kişinin yaşamından elde ettiği tatmin olduğunu değerlendirerek yaşam tatmini kavramını kullandık.

2.3. Yaşam Tatmini Modelleri

2.3.1. Tepe Aşağı ve Dip Yukarı

Tepe aşağı yaklaşımı tatmini oluşturan kişilikteki bireysel farklılıkların rolüne vurgu yapmakta iken dip yukarı teorisi bütün tatmin içerisindeki içerik, olaylar ve durumların rolüne odaklanmış durumdadır (Heller, 2003:4).

Dip yukarı teorileri yaşam tatminini kişinin yaşamının değişik yönlerinin özet bir değerlendirmesi olarak varsaymaktalar. Örneğin, bir kişi güzel sosyal ilişkilere, yeterince paraya ve ilginç bir işe sahip olduğunda kendi hayatından tatmin olmaktadır. Tepe aşağı teorileri ise yaşam tatmininin kişilik etkilerinin sonucu olarak oluştuğunu varsaymaktalar. Örneğin, nevrotik bir kimse genel olarak yaşamından, işinden, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha çok tatminsizlik duyacaktır (Diener ve diğerleri, 2002:350–351).

2.4. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler

Yaşam tatmini ile ilgili 32 ülkede yapılan 245 çalışmanın sonuçlarına göre yaşam tatminine etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Dockery, 2004:2):

- Özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü ekonomik yönden zengin bir ülkede yaşamak.
- Politik istikrar.
- Azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olmak.
- Toplumdaki sosyal katmanın üst grubunda yer almak.
- Evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmak.
- Fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak.
- Açık fikirli ve aktif olmak.
- Kendi hayatının kontrolünü elinde bulundurduğunu hissetmek.
- Para kazanma ve politik olarak muhafazakar olmak yerine sosyal ve moral değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak.

İngiltere hükümeti adına yapılan bir çalışmada yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde belirlenmiştir: Milletlerarası farklılık ve eğilimler, genetik kişilik ve demografik

faktörler, ekonomik ve iş ile ilgili faktörler, eğitim ve sağlık faktörleri, sosyal hayat ve toplum ilişkileri, yönetim ve politik faktörler (Donovan ve Halpern, 2002:9).

2001 yılında yine İngiltere’de yapılan çok geniş çaplı bir araştırmaya göre yaşam tatminini etkileyen faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Duffy, 2004:6–7):

- Sosyo demografik değişkenler, yaş, cinsiyet, iş, etnik köken, yaşanan ev tipi, evi olup olmamak ve imtiyazlı bir sınıftan olup olmamak.
- Elde edilen gerçek gelir, harcama ve birikim yapma davranışı, kişilerin istediklerini alabilmelerini sağlayan gelirin bir yansıması olan sahip olunan değerler.
- Bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı.
- Spor yapmak, sinema ya da tiyatroya gitmek, yerel gruplara katılmak vb. aktivitelerde rol almak.
- Yaşanılan bölgenin güvenli olup olmaması, komşular ve sosyal çevrenin durumu.

Birçok çalışmada yaşam tatmini sadece ekonomik değişkenlerin bir faktörü olarak görülmektedir. Sosyal ve kişisel deneyimler gibi diğer değişkenler birçok çalışmada göz ardı edilmiştir (Khakoo, 2004:2).

Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedendir ki; literatürde çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (Keser, 2004:4):

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
- Yaşamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler.

1994 yılında Kuzey Afrika’da yaşayan aileler üzerinde yapılan bir araştırmada ev halkının elde ettiği gelir, ev halkının çalışma saatleri, anne babaların ailelerini zengin

ya da fakir olarak değerlendirmeleri ve Afrikalı ırkından olmalarının yaşam tatmin seviyelerine belirgin bir şekilde etki ettiği tespit edilmiştir. Bunun yanında yaşanan evin sağlıklı olup olmaması ve ulaşım imkânlarının durumu da yaşam tatminini etkilemektedir (Khakoo, 2004: 13).

Yaşam tatmini, kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak tanımlanan yaşamın bütününe gösterdiği duygusal tepkisi ya da tutumudur. Çok açık ve basit gibi görünen yaşam tatmini aslında çok daha karmaşıktır. Literatürde yaşam tatmininin tanımlanmasına ve bu tanımların ölçülmesine yönelik birçok güçlükle karşılaşıldığı görülmektedir. Yapılan ilk çalışmalarda yaşam tatminine ait olduğu varsayılan yüzlerce hatta binlerce öğe ölçülmüş bu öğeler ortalama olarak 15–30 arası öğeye kadar indirilmiştir. Bu öğeleri şu şekilde sıralayabiliriz: (Dikmen, 1995:118).

Araçsal rahatlık, sağlık ve kişisel güven, aile ve akrabalar ile ilişkiler, eşler arasındaki yakınlık, bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme, bir işte çalışıyor olma, başkalarına yardım etme ve onları gözetme, kendini anlayabilme ve tanımlayabilme, toplumsallaşma vb.

Üniversite öğrencilerinin yaşam tatminine etki eden faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmaya göre, ilk olarak nevrozizm, sonra dışadönüklük, akademik başarıdan algılanan hoşnutluk, öğrenilmiş güçlülük, ebeveyni ve flörtü ile ilişkisinden algılanan hoşnutluk, sosyo-ekonomik statü, cinsiyet, algılanan sağlık durumu, dış kontrol odağı inancı, boş zaman etkinliklerinden algılanan hoşnutluk değişkenleri gibi faktörlerin üniversite öğrencilerinin yaşam tatmini üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Cenkseven, 2004).

İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinin belirlenmesine yönelik olarak otomotiv sektöründe yapılan bir araştırmada, cinsiyet ve işgücünün niteliği değişkenleri farklılık arz etmektedir. Cinsiyet değişkeni ele alındığında kadın çalışanların yaşam tatmininin, erkek çalışanların yaşam tatmininden yüksek çıktığı görülmektedir. Diğer yandan mavi yakalı çalışanların da beyaz yakalı çalışanlara oranla daha yüksek yaşam tatminine sahip oldukları saptanmıştır (Keser, 2005:92).

Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye, toplumdan topluma, ülkeden ülkeye farklı algılanma düzeylerine bağlı olarak, yaşam tatminine etki eden faktörlerde de

farklılıkların olduğu görülmektedir. Bütün bunların ışığında yaşam tatminine etki eden faktörleri 4 ana başlık altında toplayabiliriz: Kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler.

2.4.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Bu değişken grubu, bireylerin olaylara veya durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, iş değerlerini ve iş beklentilerini kapsamaktadır. Bireylerin kişilik özellikleri bireylerin yaşam tatmini algılamalarını etkileyecektir. Bireyin yetiştiği ortam gereği kazandığı kültür veya kazanamadığı bazı özellikler nedeniyle yaşam tatmini algılamaları farklı olacaktır (Özdevecioğlu, 2003:697).

Araştırmalar genellikle kadınların yaşamlarından daha çok tatmin olduklarını göstermektedir. Birçok araştırma yaş ile yaşam tatmini arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğunu göstermekte, genç ve yaşlıların orta yaştaki insanlara göre daha çok tatmin oldukları gözlenmektedir. Son otuz yılda İngiltere haricindeki birçok Avrupa toplumunda genç insanların yaşam tatminlerinin yükseldiği görülmektedir (Donovan ve Halpern, 2002:7).

Japon üniversitelerinden mezun olmuş bayanlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, Japon kadınlarının iş ve sosyal çevrelerinin etkisiyle özellikle kariyerleri, sağlıkları ve yaşlanmaları konularında geleceklerinden endişe duydukları ve bunun sonucu olarak da, genel yaşam tatminlerinin düştüğü belirlenmiştir (Sekiguchi ve Kato, 2003:1).

18–64 yaş arası İsveçliler üzerinde yapılan bir araştırmada birçok sosyo-demografik faktörün, sağlıklı olmanın, fiziksel aktivite öğelerinin yaşam tatmini üzerinde belirgin etkilerinin olduğunu ortaya konmuştur. Bununla birlikte, cinsiyet ve yaşın yaşam tatmini üzerinde göreceli olarak daha az etkili olduğu belirlenmiştir (Melin ve diğerleri, 2003:90).

Yaşam tatmini ile kişilik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan birçok çalışma, içedönük ve dışa dönük kişilik modelleri üzerine odaklanmışlardır. Bu araştırmaların sonucunda yaşam tatmininin dışa dönük kişilik yapısı ile pozitif olarak ve içe dönük kişilik yapısı ile de negatif olarak ilişkisi tespit edilmiştir. Bu ilişki,

yaşamlarından tatmin olan kişilerin tatmin olmayanlara göre daha çok dışa dönük olduğunu öne sürmektedir (Garretto, 2000:18).

Yaşam tatmini ile eğitim arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin yaşam tatmin düzeylerinin düşük olduğu, herhangi bir niteliği olmayan kişilerin yaşam tatmin seviyelerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Orta seviyede eğitim almış kişilerin yaşam tatminleri ile eğitim arasında açık bir ilişki tespit edilememiştir. Eğitimin yaşam tatmini üzerindeki bu negatif etkisi kadınlara göre erkeklerde daha yüksektir (Gardner and Oswald, 2002: 2).

Malatya ili merkezinde çalışan hekimlerde; tükenmişlik, iş tatmini düzeylerinin ve bazı sosyo demografik değişkenlerin yaşam tatmini düzeyleri ile ilişkisinin araştırılması yönelik bir çalışmada, yaşam tatmin seviyeleri, kadınların erkeklere göre, hekimlikle ilgili ek işi olanların olmayanlara göre, evlilerin bekârlara göre, aylık gelirlerini yeterli bulanların bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kırk yaş üzerinde olanların, 6 yıldan uzun süredir çalışanların ve öğretim üyesi olanların yaşam tatmini diğer gruplardan daha fazla saptanmıştır. İş tatmini yaşam tatmini üzerinde en fazla etkili değişken olarak belirlenmiştir (Ünal ve diğerleri, 2001:116).

Avustralya’da mutluluk, yaşam tatmini ve iş ile ilgili olarak yapılan iki araştırmanın değerlendirilmesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır (Dockery, 2004:19–21):

- Evli olanların, özellikle evli erkeklerin bekarlara göre yaşamlarından daha çok tatmin oldukları gözlenmiştir.
- Yaş ile yaşam tatmini arasında U şeklinde ilişki tespit edilmiştir. 35–44 yaş arasındaki insanların yaşam tatmini en alt seviyeye inmektedir. 55 yaşın üzerindeki insanların daha yüksek tatmin elde ettikleri belirlenmiştir.
- Birçok başka çalışmanın aksine zenginliğin yaşam tatmini üzerinde pozitif etkisi tespit edilmiştir.
- İşsizlikte geçen sürenin yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğu, işsizlerin yaşam tatmin seviyelerinin düşük olduğu belirlenmiştir. İş sahibi olanların yaşam tatmini seviyeleri ölçülürken, yapılan işin kalitesinin de göz önüne alınmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bununla birlikte yaş ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide farklı milletlerde belirgin farklılıklar bulunabilmektedir. Örneğin, yaşlıların büyük saygı gördüğü Japonya gibi bir toplulukta, 65 yaşın üzerindeki yaşlılarda yaşam tatmini daha yüksektir. Tam tersine Macaristan'da gençlerin yaşam tatminleri yüksekken yaşlıların tatmin seviyeleri daha düşüktür. Danimarka ve İngiltere gibi ülkelerde ise yaş grupları arasındaki farklılık daha azdır (Donovan ve Halpern, 2002:15).

Hemodiyaliz hastalarının yaşam tatmini ve umutsuzluk arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Erzurum'da yapılan bir araştırmada, hasta yaşı ve eğitim düzeyi ile yaşam tatmini arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunurken, cinsiyet, medeni durum ve hemodiyalize girme süresi ile yaşam tatmini arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Yaşam tatmini ile umutsuzluk arasında negatif yönde oldukça anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hastaların yaşam tatmini puan ortalamaları arttıkça, umutsuzluk puan ortalamalarının azaldığı tespit edilmiştir (Erdem ve diğerleri, 2004:10).

Kayseri'de çelik kapı sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde yapılan bir çalışmaya göre; iş tatmini ve yaşam tatmini açısından kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir tatmin düzeyine sahip oldukları belirlenmiş, medeni durum açısından bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yaş ile yaşam tatmini arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003: 707).

Yaşam tatmini ile ilgili Çin'de yapılan bir araştırmada, Çinli vatandaşların yaşam tatminlerinin oluşumu ve özelliklerinin dünyanın başka yerlerindeki insanlara göre biraz farklılıklar göstereceği varsayımı sınanmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır (Cheung ve Leung, 2003: 47-49): Gelir ve ekonomik koşullar Çinlilerin yaşam tatmini elde etmesine yardımcı olan temel faktörler olarak belirlenmesine karşın, eğitim ve mülk sahibi olmanın yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bütün bu değerlendirmelerin ışığında kişisel ve demografik faktörlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisi konusunda bir genelleme yapılamayacağı anlaşılmaktadır. Yaşam tatmini kişinin yaşamının tümünü değerlendirdiğinde elde edeceği kişisel duygu düşünce ve yargılarından oluşur. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özelliklerin kişinin yaşam tatmini üzerinde tek başına etkisinin olacağını söylemek

mümkün değildir. Bu faktörlerin bir şekilde yaşam tatmini üzerinde etkili olduğu kabul edilse bile kişinin içinde bulunduğu soysa kültürel çevre, yapmış olduğu iş, sahip olduğu inanç ve değerlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin göz ardı edilmemesi gerekir. Şimdi yaşam tatminine etki eden kişisel ve demografik faktörler dışındaki faktörleri inceleyelim.

2.4.2. İş İle İlgili Faktörler

Bu grupta otonomi, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, yüklenilen iş, işin rutinleşme derecesi, ücret, rol belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme imkanları bulunmaktadır. Yaşam tatmini, bireyin ve ailesinin hayatını devam ettirmede önemli olan işi ile yakından ilgilidir. Pek çok bireyin gündelik hayatının önemli bir kısmı işyerinde geçmektedir. Hatta bazı meslek gruplarında bireyler iş arkadaşlarını veya yöneticilerini aile bireylerinden daha uzun süre görmektedir (Özdevecioğlu, 2003:697).

Çalışmamızın konusunu oluşturan polislik mesleği bu duruma güzel bir örnektir. Özellikle ülkemizde polisin çalışma şartları gereği amir ve memurların büyük çoğunluğunun işte geçirdikleri süre aileleri ile geçirdikleri süreden daha fazla olmaktadır. Bu durumun polisin yaşam tatminine doğrudan etkisinin olacağı açıktır.

Yaşam tatmini kavramını iş yaşamından bağımsız ele almak mümkün olmayacaktır. Çünkü yaşam tatminine etki eden faktörlerin başında bireyin genel yaşamında oldukça önemli yer tutan iş yaşamı gelmektedir. Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen tatmin ile yaşam tatmini arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanıdır (Aşkın, 2005:4).

Yapılan çalışmalarda yaşam tatmini ile gelir arasında belirgin bir şekilde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Aynı şekilde işsizliğin de bireylerin yaşam tatmini üzerinde belirgin bir negatif etkisinin olduğu ortaya çıkmaktadır (Garcia ve diğerleri, 2006).

Yüksek gelire sahip olanlar düşük gelire sahip olanlara göre daha fazla tatmin olmakta, kişisel gelirden meydana gelen artışlar kişilerin yaşam tatmini artırmaktadır. İşsizliğin yaşam tatmini üzerinde çok büyük zarar verici etkisi bulunmaktadır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizliğin artması, bir işte çalışanların yaşam tatminini de düşürmektedir. İşlerini kaybedeceklerini düşünmeleri bu durum üzerinde etkili olmaktadır (Donavan ve Halpern, 2002:2).

Yaşam tatmini bir anlamda bireyin, belirlediği hedeflere ulaşma derecesidir. Bireysel hedeflere ulaşma düzeyinin artması, yaşam tatminini artırır. İş ya da çalışma zamanı bireyin yaşamı içinde önemli bir yer tutar. Bu yüzden yaşam tatmininin artırılmasında iş tatmini önemli bir faktördür. İş tatmininin sağlanması ise; bireyin kişilik, yetenek ve isteklerine uygun bir işte çalışmasına ve kişisel hedeflerine uygun kariyer hedefleri belirlemesine bağlıdır.

2.4.3. Çevresel Değişkenler

Bu grupta bireyin çalıştığı işletme dışında başka işletmelerde iş bulabilme imkânı ve yönetimin sendikalarla ilişkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:697).

Enflasyonun insanların yaşam tatminlerini etkilediği bir gerçektir. Özellikle enflasyon oranlarının yüksek seyrettiği ülkelerde halkın elde ettiği gelirin satın alma zamanla azalmakta ve bu durum insanların yaşamlarından tatmin duymamalarına neden olmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002:23). Yıllarca yüksek enflasyonun etkisi altında yaşamak zorunda kalan ülkemizde bu değişkenin yaşam tatmini üzerindeki olumsuz etkisi herkes tarafından hissedilmektedir.

2.4.4. Toplumsal Değişkenler

Kulüpler, dernekler gibi toplumsal olaylara katılım, ailenin yaşam tarzı, aileden uzak kalma, iş dışı sorumluluklar, akrabalık ilişkileri, bireyin toplumsal ve ailesel sorumlulukları insanların yaşam tatminlerine etki etmektedir. Ailesine, akrabalarına ve genel olarak çevresine karşı sorumlulukları az olan bireylerin yaşam tatminleri ile çok olan bireylerin yaşam tatminleri arasında fark olması doğaldır (Özdevecioğlu, 2003:697).

Günlük olarak fiziksel eksersiz yapan, herhangi bir sporla uğraşan ya da bahçede çalışan bireylerin bunları yapmayanlara göre yaşam tatminlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dindar insanların ortalamadan daha mutlu oldukları bilinmektedir. İnsanların yaşam tatminlerini artıran, boş zamanlarını değerlendirmenin ya da dinsel aktivitelerde

bulunmanın sosyal etkisinden kaynaklanmaktadır. Amerika’da her ay düzenli olarak kulüp toplantılarına katılmanın, gönüllü işlerde görevler üstlenmenin, aylık eğlencelere katılmanın ya da haftalık kiliseye gitmenin, kişilerin yaşam tatminleri üzerinde, elde ettikleri gelirin ikiye katlanmasının vermiş olduğu tatmine eşit bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Donavan ve Halpern, 2002:27).

Arkadaşlara sahip olmak, destekleyici akrabaların varlığı, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, kişilerin iş tatmini ya da yaşam tatmini üzerinde etkilidir. Bu noktada karşımıza eşler arasındaki ilişki çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, evli kişilerin hiçbir zaman evlenmeyen, boşanmış, ayrı yaşayan ya da dul kalan kişilere göre yaşamlarından daha çok tatmin elde ettiklerini göstermektedir (Donavan ve Halpern, 2002:28).

Toplumda sosyalleşme sürecini tamamlamış, insanlarla sıcak ve iyi ilişkiler kurabilen, sosyal hayata katılımı yüksek, kendisi, ailesi ve çevresiyle barışık insanların yaşamlarından daha çok tatmin elde edeceği açıktır. Bununla birlikte, kişilik özellikleri saydığımız özelliklerin tam tersi olan fakat hayatından memnun olan kişilere rastlamak da mümkündür.

2.5. Yaşam Tatmininin Ölçülmesi

1960’larda yaşam tatmini, anket araştırmalarında ortak konu olmaya başlamıştır. Bu gelişme yaşam tatmini ile ilgili sorulan anket sorularının geçerliliği ile ilgili tartışmayı beraberinde getirmiştir. Yaşam tatmininin standart anket soruları ile ölçülmesinin yeterli olup olmayacağı konusu her zaman için tartışılan bir konudur. Ölçüm, uzun zamandan beri ‘objektif’ ve ‘harici’ değerlendirme olarak anlaşılmaktadır. Doktorun kan basıncını ölçmesi gibi. Günümüzde yaşam tatmininin benzer yöntemle ölçülemeyeceği açıktır (Saris ve diğerleri, 1996:7).

Yaşam tatmini çalışmalarının sıkıntılarında biriside, birçok insanın yaşamları ile ilgili duydukları tatmin hakkında hiçbir fikirlerinin olmamasıdır. Anketlere cevap veren birçok kişi ne kadar tatmin olduklarından çok ne kadar tatmin olmaları gerektiğini düşünerek cevap vermektedirler. Bu durum araştırmaların amacının dışına çıkılmasına yol açmaktadır (Saris ve diğerleri, 1996:8).

Yaşam tatminini ölçülmesine ilişkin çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Bunlardan biri Diener tarafından geliştirilen ölçektir. Bir diğer ölçek yine Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş yaşam tatmini ölçeğidir. Diener ayrıca 1993 yılında Pavot'la birlikte 5 sorudan oluşan ve Likert ölçeğine göre oluşturulan bir ölçek geliştirmiştir. Bazı araştırmalarda da bu ölçek kullanılmıştır (Özdevecioğlu, 2003:698).

İKİNCİ BÖLÜM İKİNCİ KISIM

İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışmanın ikinci bölümünün ikinci kısmında iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi açıklayan literatürde kabul görmüş modeller incelenecektir.

2.2.1. İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Çalışma yaşamındaki tatminin, yaşam tatminini; diğer yandan da genel yaşamdaki tatminin, çalışma yaşamındaki tatminini etkileyeceği yani yaşam tatmini ile iş tatmininin karşılıklı olarak birbirlerini etkileyecekleri sıkça dile getirilmektedir. Çalışma yaşamından alınan tatminin, yaşam tatminini etkilemesi doğaldır; çünkü “iş”, bireyin yaşamının önemli öğelerinden birisidir. Yapılan araştırmalarda, yaşam tatmini iş alanının bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde kurgulanmıştır. Bireyin iş dışı başarılarının, işteki başarıları üzerine etkisinin de büyük olduğu düşünülmektedir (Uyguç ve diğerleri, 1998:193).

Kişinin işinin, yaşamının bölünmez bir parçası olduğu düşünülürse, zamanlarının önemli bir kısmını kapsayan işlerinin, bireylerin tüm yaşantıları üzerinde etkisinin

olması doğal karşılanacaktır. Çalışma yaşamındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; yaşamdan da tatmin olmamaya başlamasına neden olabilir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Çetinkanat, 2000:48).

Araştırmamızın birinci bölümünde iş tatmininin bireyin hayatında ne kadar önemli bir yere sahip olduğu, iş tatminsizliğinin bireysel sonuçlarının işgörenlerin yaşamları üzerinde ne kadar etkili olduğu incelenmiştir. Ayrıca ikinci bölümün birinci kısmında da yaşam tatmini ele alınmış, bireylerin yaşam tatminine etki eden faktörler incelenmiştir. Bu bilgiler ışığında iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişkinin olduğu, iş ve yaşam tatminlerin karşılıklı olarak birbirlerini etkileyeceği söylenebilir.

Organizasyonlar artan rekabet koşullarında hayatta kalabilmek, daha etkili olabilmek ve daha iyi ekonomik sonuçlar almak amacıyla iş-yaşam ilişkilerini kapsayan konulara olan ilgilerini her geçen gün daha da artırmaktadırlar. Araştırmacılar, insanların davranışlarının nedenlerini, davranışlarının insanların sağlık ve performanslarını nasıl etkilediğini ve organizasyonların bu davranışları nasıl yöneteceklerini incelemektedirler. Bu ilgi, çalışanların iş dışı yaşamının organizasyon için ne denli önemli olduğunu ortaya koymuştur (Shimon and Gosselin, 2000: 3).

Yaşam tatmini kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdaki tatmini ifade etmektedir. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi dikkate alındığında iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır. Pek çok insanın yaşamında işin, “*merkezi bir öneme*” sahip olması iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli bir unsurdur (Keser, 2005:81).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerine pek çok yaklaşım ortaya atılmıştır. Kimi yazarlara göre iş tatmini, yaşam tatminini etkilemektedir. Bu etki kimi zaman olumlu, kimi zamanda olumsuz olabilmektedir. Kimi yazarlara göre ise, yaşam tatmini, iş tatminini etkilemektedir. Kimi yazarlara göre de; iş tatmini ile yaşam tatmini arasında herhangi bir etkileşim bulunmamaktadır. İş tatmininin mi yaşam tatminini etkilediği, yoksa yaşam tatmininin mi iş tatminini etkilediği tartışılırken, kesin olan, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında güçlü bir ilişkinin varlığıdır (Keser ve Fırat, 2005:9).

Bu ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından araştırılmıştır. Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma, iş tatmininin, bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam tatminine yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Araştırmada, işten alınan tatminin ya da işten kazanılan tecrübelerin bireyin çalışma dışı yaşamını, diğer bir ifade ile yaşamının bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmaktadır. Bireyin iş dışı başarılarının da, işteki başarıları üzerine etkisinin büyük olduğu düşünülmektedir (Keser, 2005:8).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa yaşama ilişkin herhangi bir alandaki tatmin düzeyi başka yaşam alanlarına da belli etkilerde bulunacaktır (Dikmen, 1995:123).

Kırgızistan’da iki üniversitede yapılan bir çalışmada, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki değerlendirilmiş ve bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Keser ve Fırat, 2005:15).

Benzer şekilde yapılan bir başka çalışmada kamu çalışanlarının iş tatmini ile yaşam tatmini ilişkisi incelenmiş, bu iki değişken arasında ılımlı bir ilişki tespit edilmiştir (Dikmen, 1995:133–134).

Çalışma yaşamı yaşam tatmini etkileşimi daha önce belirtildiği üzere, pek çok araştırmacının ilgisini çekmiş ve konu hala pek çok araştırmacının ilgisini çekmeye devam etmektedir. Bu ilginin devamında, “çalışmanın anlamındaki”, “işgücünün yapısındaki” ve “teknolojik iş yapma şekillerindeki” yaşanan radikal değişimlerin payı büyüktür. Gerek iş yapma biçimlerinin geleneksel yapıya göre farklılaşması, gerekse bireylerin çalışmaya yükledikleri anlamdaki değişme, iş-yaşam tatmini konusunda yeni araştırmaları gerekli kılmaktadır (Keser ve Fırat, 2005:3).

İş tatmini iş yaşamının kalitesini belirleyen önemli bir göstergedir. Aynı şekilde yaşam tatmini de yaşam kalitesini gösteren önemli bir göstergedir. Bunun sonucu olarak iş tatmini yaşam tatmini ilişkisi iş yaşamı kalitesi ve genel yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin daha genel bir göstergesidir (Rice ve diğerleri, 1985:298).

Yapılan bütün değerlendirmelerin ortak notası, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişkinin olduğu yönündedir. İşin, bireyin hayatının önemi bir parçasını oluşturduğu göz önüne alındığında bu sonuca mantıken de ulaşmak mümkün olmaktadır. Literatürde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönü ve değerini tespit etmeye yönelik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Araştırmamızın konusunu teşkil eden polislerin diğer devlet memurlarından ayda ortalama 60 ila 80 saat daha fazla çalıştığı göz önüne alındığında iş tatmininin polislerin yaşam tatminlerine etkisinin çok daha fazla olacağı düşünölmektedir.

3.2. İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiyi Açıklayan Modeller

İş yaşamı ile iş dışı yaşama ilişkin konular, yöneticiler, şirket danışmanları ve sosyal meseleler ile ilgilenen yazarlar tarafından popüler olmasına karşın, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönü, gerçek nedenleri ve derecesini araştıran bilimsel çalışma sayısı azdır. Gerçekte iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki biraz karmaşıktır. Bununla birlikte diğer birçok yönetim ve organizasyon konusunda olduğu gibi ikisi arasındaki ilişkinin anlaşılması önem arz etmektedir (Shimon and Gosselin, 2000: 4).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından çeşitli açılardan incelenmiş bir konudur. Yapılan pek çok araştırmada iş tatmini ile yaşama tatmini arasında pozitif yönlü ilişkiler belirlendiği gibi, negatif yönlü sonuçların elde edildiği ya da ilişkinin belirlenemediği araştırmalar da bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:698).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin boyutlarına yönelik araştırmalarda genellikle iki farklı yol izlenmektedir. Birinci gruptaki araştırmalar ulusal temelde yapılan araştırmalardan elde edilen verilerden yararlanılarak iki değişken arasındaki iç ilişkinin basit şekilde incelenmesidir. İkinci tip araştırmalar ise iş tatmini yaşam tatmini ilişkisine yönelik belirli bazı varsayımların sınanmasıdır (Dikmen, 1995:122).

1980'e kadar olan literatürde kuramsal boyutlar çok gelişmiş bir çeşitlilikte tartışılmasına rağmen, kuramsal boyutların ölçülmesine çok az yer verilmiş, araştırmalar daha çok iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin derecesini ölçmüştür. 1980

öncesi dönemde kuramsal boyutlar dört temel varsayım yardımıyla özetlenebilmektedir. Bunlar: Taşma (spillover) ya da yayılma, dengeleme (compensation), ayrıştırma (segmentation) ve dağılma (disaggregation) varsayımlarıdır. 1980 sonrası literatürde ise bu dört varsayıma iki tane daha eklenmiştir. Bunlar, çatışma (conflict) ve araçsallık (instrumentality) varsayımlarıdır (Dikmen, 1995:124).

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamakta dört model kullanılmaktadır (Cramer, 1994:261): Taşma (spillover) ya da yayılma modeli, iki değişken arasında pozitif ilişki olduğunu varsaymaktadır. Kişinin yaşamının bir alanındaki tatmini diğer alanlardaki tatminine de etki etmektedir. Dengeleme (compensation) modeli, iki değişken arasındaki ilişkinin negatif olduğunu varsaymaktadır. İş yerinde tatmin olamayan bireyler iş dışı yaşamında tatmin olmanın yollarını aramaktadırlar. Ayrıştırma (segmentation) modeline göre bu iki değişken arasında herhangi bir ilişki yoktur. Dağılma (disaggregation) modeline göre, bir işin kişi için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulunabilme olasılığı artmaktadır ve işe daha çok önem verenler açısından iki değişken arasındaki ilişki daha pozitif olmaktadır.

Şimdide iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamaya yarayan ve literatürde genel kabul görmüş bu modeller aşağıda tek tek ele alınıp incelenecektir.

3.2.1. Yayılma Modeli

Bu modelde, bireyin herhangi bir tatmininin (iş ya da yaşam) bireyin diğer yaşamına da etki ettiği varsayılmaktadır. Yani, iş tatmininden yaşam tatminine veya yaşam tatmininden iş tatminine doğru bir yayılım söz konusudur. Bu modele göre iş yerinde tatmin olmuş bireyler, iş dışı yaşamlarında da tatmin olma eğilimine gireceklerdir. Veya tam tersi olarak işinden tatmin olamayan bireyler yaşamlarından da tatmin olamayacaklardır (Özdevecioğlu, 2003:698).

Yayılma modelini bazı araştırmacılar taşma modeli olarak adlandırmışlardır. Buna göre, iş tatmini veya yaşam tatmininden birisi diğerine taşmaktadır ve bu şekilde fazla olan durum diğerini etkilemektedir. Böylece, sosyal etkileşimi yasaklayan bir işte çalışan bir kişi, iş dışı yaşamında da çok az sosyal beceri gerektirecek etkinliklerde bulunmayı

tercih edecektir. Bu modele göre iş tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki vardır. Yaşamın bir aşamasında geliştirilen tutum ve alışkanlıklar diğer aşamalarına taşacak ve işte zaman öldürmeye alışmak evde zaman öldürmeye, işyerine ilgisiz olma, politikaya ilgisiz olmaya, birisine yabancılaşma diğerine de yabancılaşmaya yol açacaktır (Dikmen, 1995:124).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak literatürde yapılmış olan 23 çalışmanın değerlendirilmesinde; çalışmaların %90'ından fazlasında iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yönünün pozitif olduğu belirlenmiş ve ilişkinin negatif olduğunu iddia eden sonuçların hiçbirisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (Rice ve diğerleri, 1980:37-57).

Yayımla modeli, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişkinin bulunabileceğini, her iki tatmin düzeyinin birbirlerine etki edeceğini varsaymaktadır. Yapılan bir çok çalışmada bu sonuca ulaşılmakla birlikte iş tatmini ile yaşam tatmininin birbirleri üzerinde etkili olacağı sonucuna bu aşamaya kadar yapılan değerlendirmelerin ışığında mantıken ulaşmakta mümkündür.

Yayımla modelini destekleyen bir başka çalışmada ise, Kayseri'de faaliyet gösteren çelik kapı üreticisi firmalarda çalışan personelin iş tatminleri ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bu işletmelerde yayımla modelinin geçerli olduğu belirlenmiştir. Bu modele göre, bireylerin iş tatminleri ile yaşam tatminleri arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003:708).

Bireyin çalışma yaşamında gerçekleşen olumlu ya da olumsuz olayların, genel yaşam tatmininin önemli bir belirleyicisi olduğu düşünülmektedir. Hatta bireyin çalışma yaşamındaki iş yapma tarzının bireyin iş dışı yaşamındaki davranış ve yaşam biçimini etkilediği bilinmektedir. Bu konudaki genel kanı, kol gücüne dayalı olarak çalışan mavi yakalı işgücünün yoğun iş yaşamından sonraki zaman dilimlerini evde televizyon izleme vb. pasif serbest zaman aktiviteleri ile geçirdikleri sıkça dile getirilen bir örnektir. İş yaşamında geniş sosyal ağın içinde yer alan bireylerin iş dışındaki genel yaşamlarında da bu çevreleri ile sosyal yaşamlarını devam ettirdikleri gözlenmekte ya da sosyalliklerini iş dışı yaşamlarına taşıdıkları bilinmektedir. Bu durumda, bireylerin genel yaşam tatmininde iş yaşamlarında oluşturdukları yapının olumlu etkisi dikkati çekmektedir (Keser, 2005:93).

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak yapılan diğer bazı araştırmalar da yayılma modelini destekler niteliktedir: (Iverson ve Maguire, 1999; Dikmen, 1995; Cramer, 1994).

Yayılma modeli iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğunu ve iş tatmininden yaşam tatminine veya yaşam tatmininden iş tatminine doğru bir yayılımın bulunduğunu öne sürmektedir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin yapısı incelendiğinde bu yaklaşımın doğru olduğu görülecektir.

3.2.2. Dengeleme Modeli

Dengeleme modeline göre, yaşam tatmini veya iş tatmininden birisinin yüksek olması durumunda, düşük olanın diğeri tarafından dengeleneceği düşünölmektedir. Örneğin kişi işinde bir etkinlikten yoksun olduğu zaman, bu yoksun olma halini iş dışındaki yaşamı ile dengelemeye çalışacaktır. Sosyal etkinliklerde bulunmayı yasaklayan bir işte çalışan kişi, iş dışındaki yaşamında mümkün olduğunca çok sosyal etkinliklere girmeye çalışacaktır (Dikmen, 1995:124).

Telafi etme modeli olarak da tanımlanan bu modelde, yayılma modelinin tersine, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır. Bu modelde iş yerinden tatmin olamayan bireyler iş dışı yaşamlarında tatmin olmanın yollarını araştırmaktadır. Özellikle işlerini sıkıcı bulan veya rutin olarak gören çalışanlar, iş dışı yaşamlarında kendilerine heyecan verici aktiviteler yapmaktadırlar. Bu model bireyin savunma mekanizması sonucunda algıladığı veya algılamak istediği sonuçlara göre ortaya çıkmış bir modeldir (Özdevecioğlu, 2003:698).

3.2.3. Ayrıştırma Modeli

Ayrıştırma modeline göre iş tatmini ile yaşam tatmini işlevleri birbirinden bağımsız olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşımda iki tatmin düzeyi arasında herhangi bir ilişki söz konusu değildir (Dikmen, 1995; Steiner ve Truxillo, 1989; Cramer, 1994; Rice ve diğeri, 1980).

Bu modelde bireyin iş hayatı ile iş dışı hayatı birbirinden ayrı değerlendirilmektedir. Aslında zor gibi görünen bu durumun bazı bireylere açısından geçerli olduğu saptanmıştır (Özdevecioğlu, 2003:698).

Bu alanda literatürde yapılan çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yayılma modelinin en çok desteklenen model olduğu görülmektedir (Dikmen, 1995:124). Bununla birlikte bu üç modelin de geçerli olabileceği durumların mevcut olduğu unutulmamalıdır (Özdevecioğlu, 2003:698).

Polislik mesleği açısından değerlendirildiğinde iş yaşamındaki tatminin ya da tatminsizliğin polislerin iş dışı yaşamlarına etkisinin olduğunu ortaya koyan birçok örnek göstermek mümkündür. Özellikle personel eşleri, eşlerinin iş yaşamındaki stresi eve taşıdıklarını, iş yerinde karşı karşıya kaldıkları sıkıntılardan dolayı evde de huzursuz olduklarını, bunun sonucu olarak da hem kendilerinin hem de ev halkının yaşamlarından tam olarak tatmin olamadıklarını belirtmektedirler. İş hayatı ile iş dışı hayatının birbirinden ayrı değerlendirildiği 'Ayrıştırma' modelin emniyet çalışanları açısından geçerli bir model olamayacağı düşünülmektedir.

3.2.4. Dağılma Modeli

İş tatmini ile yaşam tatmini ilişkisini araştıran bazı çalışmalar çoklu bir iş tatmini yaşam tatmini ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini göstermiştir. Buradan yola çıkarak dağılma modeli önerilmiştir. Buna göre işin, kişi için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak iş tatmini ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulabilme olasılığı etkilenmektedir (Dikmen, 1995:125).

Bir grup araştırmacı yayılma, dengeleme ve ayrıştırma modellerinin çok sığ olduğunu ileri sürmüşlerdir. Gerçekten, insanlar iş ve iş dışı yaşamına çok çeşitli yönleriyle çok çeşitli bağlantılar içerisine girmekte ve herbir bağlantı çok çeşitli ilişki düzeylerini ortaya koymaktadır. Bu bakış açısıyla yaşam tatmini olarak adlandırılan bir kavramı çeşitli düzeydeki tutumların birbirleri ile toplanıp, çıkarılıp, ortalamasını alarak elde edilecek bir tek düzeye (rakama) indirgemek pek de doğru olmasa gerektir. Buradan yola çıkan bazı yazarlar iki farklı model daha ileri sürmüşlerdir. Bunlar, çatışma (conflict) ve araçsallık (instrumentality) modelleridir (Dikmen, 1995:125).

Bu iki varsayım 1980 öncesi ortaya konan üç varsayımın kısırlılığını gidermeyi amaçlamıştır. Çatışma varsayımına göre iş tatmini elde etme gereksinimi ile yaşam tatmini elde etme gereksinimi birleriyle rekabet içerisindedir ve bu iki gereksinim kolay kolay birbirleri ile uzlaştırılmaz. Her iki gereksinim de kişiye kendisini en yoğun şekilde hissettirmektedir (Dikmen, 1995:125).

Araçsallık ise, kişinin, örneğin özel yaşamında tatmin elde edebilmesi için, bilinçli bir kararlar içindeki becerilerini, başarı düzeyini vb. geliştirmesi olarak tanımlanabilir. Yani, bir alanda bir şeyin elde edilmesi için diğer alan araç olarak kullanılıyorsa, araçsallık ortaya çıkmaktadır (Dikmen, 1995:125).

İş tatmini ve yaşam tatmininin yapısı ve bunlara etki eden faktörler değerlendirildiğinde iş tatmini ile yaşam tatmini arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını öne sürmek mümkün görülmemektedir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak için geliştirilen bütün modeller değerlendirildiğinde 'yayıma' modelinin daha gerçekçi olduğu söylenebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ İLE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK KAYSERİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ'NDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu

Bu bölümde; işletmelerde çalışan personelin demografik özellikleri ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklarının anlamlı olup olmadıkları, iş tatmininin belirleyicileri ile yaşam tatmininin belirleyicileri arasındaki ilişkiler ve yönleri, iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki, yaşam tatmini içerisinde iş tatmininin belirleyiciliği Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan emniyet mensupları üzerinde yapılan saha araştırmasıyla incelenecektir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Emniyet Müdürlüğünde çalışan personelin iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada, iş tatmininin belirleyicileri ile

yaşam tatmininin belirleyicileri arasındaki ilişkinin varlığı ve yönleri belirlenmeye çalışılacaktır. İkincil olarak, demografik özellikler ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıkları çeşitli analizlerle belirlenecektir. Son olarak iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenerek, bireyin yaşam tatmininin ne kadarının iş tatmini ile açıklandığı yani yaşam tatmini içerisinde iş tatmininin belirleyiciliği saptanmaya çalışılacaktır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

3.3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini Kayseri İl Emniyet Müdürlüğü'nün merkez teşkilatının çeşitli birimlerinde görev yapan polis memuru ve rütbeli personel oluşturmaktadır. İl Emniyet Müdürlüğü'nden alınan bilgiye göre, ana kütlede merkez teşkilatında 2225 polis memuru, 145 amir ve yöneticisi görev yapmaktadır. Toplam olarak 2370 personelin yer aldığı ana kütle, mevcut araştırmada 361 katılımcının oluşturduğu örneklem ile temsil edilmektedir. 361 katılımcının 319'u polis memuru, 30'u orta kademe yöneticisi, 12'si üst kademe yöneticisidir.

3.3.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler, standart amacı açık soru formu aracılığıyla Ocak ve Şubat 2006'da toplanmıştır. Araştırma iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde, araştırma yapılacak kişilerin yaşam tatminleri, Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve 5 sorudan oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) kullanılarak belirlenmiştir. İkinci bölümde ise yine aynı kişilerin iş tatminleri 29 sorudan oluşan İş Tatmini İndeksi (Index of Job Satisfaction –IJS-) kullanılarak yapılmıştır. Bu maksatla hazırlanan ve Ek-1'de sunulan soru formu; demografik bilgiler, yaşam tatmini ve iş tatmini bölümlerinden oluşmaktadır. Dağıtılan 400 soru formununun 370'i geri dönmüştür. Geri dönen soru formlarından 9 adedi eksik doldurulduğundan değerlendirme dışında tutulmuş, istenilen özelliklere sahip 361 soru formu analize dahil edilmiştir. Her iki

soru formunda da Likert'in 5 noktalı soru formu kullanılmış olup, yaşam tatmini anketinde puanlar, 'Kesinlikle Katılmıyorum', 'Katılmıyorum', 'Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum', 'Katılıyorum' ve 'Kesinlikle Katılıyorum' şeklinde sıralanmıştır. İş tatmini anketinde ise puanlar; 'Hiçbir Zaman', 'Nadiren', 'Bazen', 'Genellikle' ve 'Her Zaman' şeklinde sıralanmıştır.

Demografik özellikler, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, polis akademisi mezunu olup olmama, medeni durum, eşin çalışması, çocuk sayısı, ortalama hizmet süresi, şu anki birimdeki çalışma süresi, rütbe, çalışılan birim ve çalışma sistemi değişkenleri aracılığıyla ölçülmüştür. Eğitim durumu; ilk-ortaokul, lise, meslek yüksekokulu, fakülte ve lisansüstü, medeni durum; evli, bekar, nişanlı ve diğer, rütbe; polis memuru, orta kademe yönetici ve üst kademe yönetici, çalışılan birim; polis merkezi, asayiş, terör, olay yeri inceleme, kriminal, çevik, trafik, güvenlik, kaçakçılık, çocuk, havalimanı, özel hareket ve diğer, çalışma sistemi; 12-12, 12-24, 12-36, 08.00-17.00 ve diğer olarak kodlanmıştır. Yaş, çocuk sayısı, ortalama hizmet süresi ve şu anki birimdeki çalışma süresi ise açık uçlu sorular vasıtasıyla belirlenmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 10.0 (Statistical Package for Social Science) programına yüklenmiş ve her türlü analiz bu program aracılığı ile yapılmıştır.

3.3.3. Ölçeklerin Güvenirliliği

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kullanılan anket formlarının güvenilirlikleri şu şekilde hesaplanmıştır:

İş Tatmini Ölçeği: 0,8024

Yaşam Tatmini Anketi: 0,7844

Her iki anket formunun güvenilirliği istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeydedir.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Katılımcıların yaşlara göre dağılımı Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1 Katılımcıların Yaşlara Göre Dağılımı

Yaş aralıkları	f	%
22–29	45	12,46
30–39	231	64,00
40–49	85	23,55
Toplam	361	100

Tablo 3.1’de katılımcıların, % 12,46’sının 22–29 yaş grubunda, % 64’ünün 30–39 yaş grubunda, % 23,48’inin 40–49 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Araştırma örnekleminin büyük kısmının genç ve yetişkin olduğu görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlere göre dağılımları Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2 Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Erkek	340	94,2
Bayan	21	5,8
Toplam	361	100

Tablo 3.2’de katılımcıların % 94,2’sinin erkeklerden, % 5,8’inin bayanlardan oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim duruma göre dağılımı Tablo 3.3’te sunulmuştur.

Tablo 3.3 Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
İlk-orta	4	1,1
Lise	149	41,3
Yüksekokul	73	19,9
Fakülte	130	35,7
Yüksek Lisans	5	1,4
Toplam	361	100

Tablo 3.3’te katılımcıların % 1,1’inin ilköğretim, % 41,3’ünün lise, % 19,9’unun yüksekokul, % 35,7’sinin fakülte, % 1,4’ünün yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Özellikle son yıllarda polis eğitimin düzeyinde belirgin bir şekilde artış gözlenmektedir. Bu durum, yapılan değişikliklerle 9 aylık eğitim veren polis okullarının iki yıllık meslek yüksek okuluna dönüştürülmeleri ve Emniyet Genel

Müdürlüğü'nün Açık Öğretim Fakültesi ile yaptığı anlaşma gereği, lise mezunu ya da 2 yıllık yüksek okul mezunu polislerin dışarıdan eğitim sayesinde iki yıllık ya da dört yıllık fakülte mezunu olmalarının sağlanmasıyla açıklanabilir.

Katılımcıların polis akademisi mezunu olup olmamalarına göre dağılımı Tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4 Katılımcıların Polis Akademisi Mezunu Olmalarına Göre Dağılımı

Polis Akademisi Mezuniyeti	f	%
Polis Akademisi Mezunu	33	9,1
Polis Akademisi Mezunu Değil	328	90,9
Toplam	361	100

Tablo 3.4'te katılımcıların % 9,1'inin Polis Akademisi mezunu, % 90,9'unun ise Polis Akademisi mezunu olmadıkları görülmektedir. Polis akademisi mezunları emniyet teşkilatının yönetici kademesini oluşturan gruplardan birisidir.

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5 Katılımcıların Medeni Durumları

Medeni Durum	f	%
Evli	342	94,7
Bekâr	18	5,00
Nişanlı	1	0,3
Toplam	361	100

Tablo 3.5.'de de görüldüğü gibi katılımcıların % 94,7'si evli, % 5'i bekâr, % 0,3'ü nişanlıdır.

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre dağılımı Tablo 3.6'te sunulmuştur.

Tablo 3.6 Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumları

Eşin Çalışması	f	%
-----------------------	----------	----------

Eşi Çalışan	70	20,9
Eşi Çalışmayan	265	79,1
Toplam	335	100

Tablo 3.6.'da görüldüğü gibi katılımcıların % 20,9'unun eşi çalışmakta, % 79,1'inin ise eşi çalışmamaktadır.

Katılımcıların çocuk sayılarına göre dağılımı Tablo 3.7'de sunulmuştur.

Tablo 3.7 Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Durumları

Çocuk Sayısı	f	%
1	72	23,4
2	150	48,9
3	75	24,4
4	10	3,3
Toplam	307	100

Tablo 3.7.'de görüldüğü gibi katılımcıların % 23,4'ünün 1 çocuğu, % 48,9'ünün 2 çocuğu, % 24,4'ünün 3 çocuğu, % 3,3'ünün ise 4 çocuğu bulunmaktadır.

Katılımcıların ortalama hizmet sürelerine göre dağılımları Tablo 3.8'de sunulmuştur.

Tablo 3.8 Katılımcıların Ortalama Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Ortalama Hizmet Süresi	f	%
1-5 yıl	45	12,4
6-10 yıl	74	20,5
11-15 yıl	155	43
16-20 yıl	64	17,7
21 yıl ve üzeri	23	6,4
Toplam	361	100

Tablo 3.8'de katılımcılar ortalama hizmet sürelerinin; % 12,4'ünün 1-5 yıl, % 20,5'inin 6-10 yıl, % 43'ünün 11-15 yıl, % 17,7'sinin 16-20 yıl ve % 6,4'ünün 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Araştırma örnekleminin büyük kısmının mesleki kademelerinin 11 senenin üzerinde olduğu görülmektedir.

Katılımcıların şu anki birimlerindeki çalışma süresine göre dağılımları Tablo 3.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.9 Katılımcıların Şu Anki Birimlerinde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Şuan ki Birimde Çalışma Süresi	f	%
1–3 yıl	169	48,5
4–7 yıl	103	29,6
8–11 yıl	58	16,6
12 yıl ve üzeri	18	5,3
Toplam	348	100

Tablo 3.9’da katılımcıların şu anki birimlerinde çalışma sürelerinin, % 48,5’inin 1–3 yıl, % 29,6’sının 4–7 yıl, % 16,6’sının 8–11 yıl, % 5,3’ünün ise 12 ve üzeri yıl olduğu görülmektedir. Emniyet teşkilatı, çalışanların sık sık birim değiştirdiği bir yapıya sahiptir. Tablodan da anlaşılacağı gibi çalışanların hemen hemen yarısı şu anki birimlerinde 1 ila 3 yıldır görev yapmakta, sadece % 22’si 8 ve daha çok yıldır aynı birimde görev yapmaktadır.

Katılımcıların rütbelere göre dağılımı Tablo 3.10’da sunulmuştur.

Tablo 3.10 Katılımcıların Rütbeye Göre Dağılımı

Rütbe	f	%
Polis memuru	319	88,4
Orta kademe yönetici	30	8,3
Üst kademe yönetici	12	3,3
Toplam	361	100

Tablo 3.10’da katılımcıların; % 88,4’ünün polis memuru, % 8,3’ünün orta kademe yönetici, % 3,3’ünün ise üst kademe yönetici olduğu görülmektedir. Orta kademe yöneticiler; Komiser yardımcısı, Komiser ve Başkomiser, üst kademe yöneticilerde; Emniyet Amiri, 2.Sınıf, 3.Sınıf ve 4.Sınıf Emniyet Müdürlüğü’dir.

Katılımcıların çalıştıkları birime göre dağılımı Tablo 3.11’de sunulmuştur.

Tablo 3.11 Katılımcıların Çalıştığı Birime Göre Dağılımı

Çalıştığı Birim	f	%
Polis Merkezi	52	14,4
Asayiş Şube Müdürlüğü	43	11,9
Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü	17	4,7
Olay Yeri İnceleme Şube Müdürlüğü	32	8,9
Kriminal Polis Laboratuvarı Bölge Müdürlüğü	15	4,2
Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü	31	8,6
Şehir İçi Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü	33	9,1
Güvenlik Şube Müdürlüğü	16	4,4
Kaçakçılıkla Mücadele Şube Müdürlüğü	22	6,1
Çocuk Şube Müdürlüğü	18	5,0
Havalimanı Şube Müdürlüğü	23	6,4
Özel Harekat Şube Müdürlüğü	13	3,6
Diğer	46	12,7
Toplam	361	100

Tablo 3.11’e göre katılımcıların çalıştıkları birimler şu şekildedir: % 14,4’ü Polis Merkezi, % 11,9’u Asayiş, % 4,7’si Terör, % 8,9’u Olay Yeri İnceleme, % 4,2’si Kriminal, % 8,6’sı Çevik, % 9,1’i Trafik, % 4,4’ü Güvenlik, % 6,1’i Kaçakçılık, % 5’i Çocuk, % 6,4’ü Havalimanı, % 3,6’sı Özel Harekat şubelerinde çalışmaktadır. Katılımcıların % 12,7’si ise diğer seçeneğini işaretlemiştir. Diğer seçeneği; Emniyet Müdürlüğünde 08.00–17.00 saatleri arasında mesai yapan Pasaport, Ruhsat, Personel, Disiplin, Hukuk İşleri ve Soruşturma, İkmal, Bütçe, Foto Film, Bilgi İşlem, Eğitim, E.K.K.M, Evrak Arşiv vb. şubelerden oluşmaktadır. Katılımcıların emniyet teşkilatının

büro hizmeti, aktif hizmet, teknik hizmet vb. hemen hemen bütün birimlerini kapsayacak şekilde olmaları sağlanmıştır.

Katılımcıların çalışma sistemine göre dağılımı Tablo 3.12’de sunulmuştur.

Tablo 3.12 Katılımcıların Çalışma Sistemine Göre Dağılımı

Çalışma Sistemi	f	%
12-12*	22	6,1
12-24**	105	29,1
12-36***	10	2,8
08.00-17.00****	112	31
Diğer*****	112	31
Toplam	361	100

(12-12, 12-24 v.b. sistemler Emniyet teşkilatında kullanılan vardiya usulündeki çalışma sistemleridir. *12-12 sistemi, 12 saat çalışıp 12 saat dinlenme esasına dayanır. **12-24 sistemi, 12 saat çalışıp 24 saat dinlenme şeklindedir. ***12-36 sistemi 12 saat çalışıp 36 saat dinlenme şeklindedir. ****08.00-17.00 sistemi normal devlet memurlarının gündüz mesai sistemidir. *****Teşkilatın değişik birimlerinde uygulanan 18-30, 24-24 çalışma sistemleri ile herhangi bir sisteme bağlı olmaksızın çalışılan görevler kastedilmektedirler.)

Tablo 3.12’de katılımcıların % 6,1’inin 12-12 sisteminde, % 29,1’inin 12-24 sisteminde, % 2,8’sinin 12-36 sisteminde, % 31’inin 08.00-17.00 sisteminde, % 31’inin ise diğer sistemlerde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların % 70’inin normal devlet memurlarının mesai sistemi dışında çalıştıkları görülmektedir. Emniyet teşkilatında görev gereği bahsedilen bütün sistemlerde çalışılmakla birlikte en yaygın olan 12-24 vardiya sistemidir.

3.4.2. Yaşam Tatmini ve İş Tatmini İle İlgili Tespitler

Bu bölümde Emniyet çalışanlarının iş tatmini ve yaşam tatminine ilişkin hazırlanan ankete verdikleri cevapların soru bazında frekans dağılımları ve yüzdeleri verilecektir.

Tablo 3.13 Yaşam Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Yaşam Tatmini İle İlgili İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	Std.Sap
1-Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır	f	50	114	93	93	10	2,7194	1,0799
	%	13,9	31,6	25,8	25,8	2,8		
2-Yaşam şartlarım mükemmeldir	f	79	156	63	40	22	2,3611	1,1234
	%	21,9	43,2	17,5	11,1	6,1		
3-Yaşamımdan tatmin oluyorum	f	33	102	82	120	19	2,9719	1,1002
	%	9,1	28,3	22,7	33,2	5,3		
4-Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim	f	21	125	94	99	19	2,9162	1,0337
	%	5,8	34,6	26,0	27,4	5,3		
5-Çok uzun süre yaşayabilecek olsaydım hayatımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	f	80	135	50	61	32	2,5251	1,2561
	%	22,2	37,4	13,9	16,9	8,9		

(1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılmıyorum)

Yaşam tatmini ölçeğine göre Emniyet çalışanlarının verdikleri cevaplara bakıldığında en yüksek ortalamanın 2.977 ile 'yaşamımdan tatmin oluyorum' ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.14 İş Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İş tatmini ile ilgili ifadeler	*	1	2	3	4	5	Ort.	Std.Sp
1.İşimi sıkıcı buluyorum	f	60	97	158	34	12	2,5596	0,9846
	%	16,6	26,9	43,8	9,4	3,3		
2.İşimden nefret ediyorum	f	178	84	88	6	5	1,8255	0,9487
	%	49,3	23,3	24,4	1,7	1,4		

3.Amirlerime katlanamıyorum	f	56	105	153	30	13	2,5490	0,9750
	%	15,5	29,1	42,4	8,3	3,6		
4.Amirlerimi yetersiz buluyorum	f	58	92	149	46	8	2,5864	0,9851
	%	16,1	25,5	41,3	12,7	2,2		
5.İşimi gerçekten severek yapıyorum	f	14	19	42	171	110	3,9663	0,9980
	%	3,9	5,3	11,6	47,4	30,5		
6.Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum	f	115	27	81	36	101	2,9472	1,6060
	%	31,9	7,5	22,4	10,0	28,0		
7.İşimi yaparken gereksiz molalar veriyorum	f	135	127	88	7	2	1,9248	0,8636
	%	37,4	35,2	24,4	1,9	0,6		
İş tatmini ile ilgili ifadeler	*	1	2	3	4	5	Ort.	Std.Sp
8.İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum	f	18	19	28	172	123	4,0083	1,0409
	%	5,0	5,3	7,8	47,6	34,1		
9.İş dışı zamanımda işimi düşünmek beni rahatsız etmiyor	f	60	56	110	89	40	2,9803	1,2406
	%	16,6	15,5	30,5	24,7	11,1		
10.Günümün en güzel bölümünün işte geçirdiğim zaman olduğunu düşünüyorum	f	75	73	112	70	31	2,7479	1,2293
	%	20,8	20,2	31,0	19,4	8,6		
11.Kişisel olarak yaptığım iş benim için önemlidir	f	16	19	33	126	166	4,1306	1,0724
	%	4,4	5,3	9,1	34,9	46,0		
12.İşimi para kazanma aracı olarak görüyorum	f	84	54	60	116	47	2,9668	1,3880
	%	23,3	15,0	16,6	32,1	13,0		
13.İşimde yeni sorumluluklar almayı seviyorum	f	29	29	89	123	90	3,6000	1,1783
	%	8,0	8,0	24,7	34,1	24,9		
14.İşimi para kazanma aracı olarak değil, bir yaşam tarzı olarak görüyorum	f	77	59	67	103	54	2,9944	1,3823
	%	21,3	16,3	18,6	28,5	15,0		
15.Yaptığım işi geliştirmenin yollarını arıyorum	f	19	30	74	127	111	3,7784	1,1283
	%	5,3	8,3	20,5	35,2	30,7		
16.Evde iken işimi düşünmekten hoşlanmam	f	47	49	63	110	90	3,4095	1,3441
	%	13,0	13,6	17,5	30,5	24,9		
17.Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum	f	89	120	101	37	12	2,3398	1,0630
	%	24,7	33,2	28,0	10,2	3,3		
18.Teknikal işimi yapmam için gereken yeterli kaynakları ve araç gereci sağlıyor	f	46	81	69	142	21	3,0306	1,1707
	%	12,7	22,4	19,1	39,3	5,8		
19.Gün içerisinde emekli olduğumda ne yapacağımı düşünüyorum	f	110	65	98	39	47	2,5766	1,3656
	%	30,5	18,0	27,1	10,8	13,0		
20.Amirim görevimi yaparken beni destekliyor	f	27	64	71	124	72	3,4190	1,2082
	%	7,5	17,7	19,7	34,3	19,9		
21.Yaptığım iş bana heyecan veriyor	f	27	48	125	111	49	3,2972	1,0960

	%	7,5	13,3	34,6	30,7	13,6		
22.Amirim yaptığım görevi takdir etmiyor	f	77	101	91	62	24	2,5915	1,1977
	%	21,3	28,0	25,2	17,2	6,6		
23.Teşkilatım görevimi yaparken beni desteklemiyor	f	77	87	87	78	28	2,7003	1,2463
	%	21,3	24,1	24,1	21,6	7,8		
24.İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum	f	76	44	56	106	73	3,1577	1,4430
	%	21,1	12,2	15,5	29,4	20,2		
25.İş değiştirmeyi düşünüyorum	f	162	62	77	24	35	2,1889	1,3322
	%	44,9	17,2	21,3	6,6	9,7		
İş tatmini ile ilgili ifadeler	*	1	2	3	4	5	Ort.	Std.Sp
26.Amirim, başkaları yanında işimi yaparken beni desteklemiyor	f	141	69	71	49	26	2,2978	1,3113
	%	39,1	19,1	19,7	13,6	7,2		
27.Teşkilatım işimin üstesinden gelmeme yardımcı oluyor	f	53	72	83	111	39	3,0307	1,2420
	%	14,7	19,9	23,0	30,7	10,8		
28.Teşkilatta ödüller (taltif, teşekkür, takdirname) adaletli olarak dağıtılıyor	f	188	71	41	47	11	1,9441	1,2009
	%	52,1	19,7	11,4	13,0	3,0		
29.Kayseri Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevim ile ilgili çalışmalarında benim yanımda olduğunu düşünüyorum	f	55	75	70	86	69	3,1099	1,3579
	%	15,2	20,8	19,4	23,8	19,1		

(1:Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Genellikle, 5. Her zaman)

İş tatmini sorularına verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 'Kişisel olarak yaptığım iş benim için önemlidir' olduğu görülmektedir. Bu ifadenin ortalaması 4,1306'dır. Bu ifadeyi sırasıyla; 'İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum, Ort=4,0083', 'İşimi gerçekten severek yapıyorum, Ort=3,9663', 'Yaptığım işi geliştirmenin yollarını arıyorum, Ort=3,7784' ve 'İşimde yeni sorumluluklar almayı seviyorum, Ort=3,6000' izlemektedir.

En düşük ortalamaya sahip ifadenin ise, 'İşimden nefret ediyorum' olduğu görülmektedir. Bu ifadenin ortalaması 1,8255'dir. Bu ifadeyi sırasıyla; 'İşimi yaparken gereksiz molalar veriyorum, Ort=1,9248', 'Teşkilatta ödüller (taltif, teşekkür, takdirname) adaletli olarak dağıtılıyor, Ort=1,9411', 'İş değiştirmeyi düşünüyorum, Ort=2,1889' ve 'Amirim, başkaları yanında işimi yaparken beni desteklemiyor, Ort=2,2978' izlemektedir.

Tablo 3.15 Yaşam Tatmini İle İş Tatmininin Ortalama Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
Yaşam Tatmini	2,6954	0,8177
İş Tatmini	3,3259	0,4884

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılanların yaşam tatmini ortalamaları 2,69 çıkmıştır. İş tatmini ortalamaları ise daha büyük bir değerle 3,32 bulunmuştur.

3.4.3. Demografik Değişkenler İtibariyle İş ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılıklara İlişkin Analizler

3.4.3.1. Rütbeye Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.16 Rütbelere İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Rütbe	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
Polis memuru	2,6910	0,8390		
Orta kademe yönetici	2,7800	0,6354		
Üst kademe yönetici	2,6000	0,6606		
			0,246	0,782

Tablo 3.17 Rütbelere İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Rütbe	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
Polis memuru	3,3068	0,4960		
Orta kademe yönetici	3,4361	0,3883		
Üst kademe yönetici	3,5594	0,4401		
			2,399	0,092

Yaşam tatmini ve iş tatmini açısından rütbelere itibariyle bir farklılık olup olmadığını anlayabilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizine göre yani anova analizine göre;

a) Rütbelere itibariyle yaşam tatmini farklılıkları: Tabloya 3.16'ya bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,782 olduğu görülmektedir. Bu değer kabul edilebilir bir

anamlılık düzeyini ifade etmediğinden rütbeler itibariyle yaşam tatmini farklılıkları istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

b) Rütbeler itibariyle iş tatmini farklılıkları: Tabloya 3.17'ye bakıldığında, $p < 0,10$ anlamlılık düzeyinde F değerinin 2,399 olduğu görülmektedir. Yani rütbeler itibariyle iş tatmini farklılıklarının anlamlı olduğu görülmektedir. İş tatmini en yüksek rütbe grubunun üst kademe yönetici grubu olduğu görülmektedir. Zira bu grubunu ortalaması 3,5594'dür.

3.4.3.2. Eğitime Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.18 Eğitim İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Eğitim	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
İlk-Orta	2,9000	0,5774		
Lise	2,6664	0,9108		
Meslek Yüksek Okulu	2,6380	0,7712		
Fakülte	2,7457	0,7457		
Lisans üstü	2,6000	0,5657		
			0,332	0,856

Tablo 3.19 Eğitim İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Eğitim	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
İlk-Orta	3,2069	0,4334		
Lise	3,3213	0,4978		
Meslek Yüksek Okulu	3,2523	0,4837		
Fakülte	3,3767	0,4766		
Lisans üstü	3,0677	0,5180		
			1,171	0,323

Yaşam tatmini ve iş tatmini açısından eğitim itibariyle bir farklılık olup olmadığını anlayabilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi göre;

a) Eğitim itibariyle yaşam tatmini farklılıkları: Tabloya 3.18'e bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,856 olduğu görülmektedir. Bu değer kabul edilebilir bir anlamlılık düzeyini ifade etmediğinden, eğitim itibariyle yaşam tatmininin anlamlı farklılıklara sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

b) Eğitim itibariyle iş tatmini farklılıkları: Tabloya 3.19'a bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,323 olduğu görülmektedir. Bu değer kabul edilebilir bir anlamlılık düzeyini ifade etmediğinden, yaşam tatmininde olduğu gibi eğitim itibariyle iş tatmini farklılıklarının da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir.

3.4.3.3. Çalışılan Birime Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.20 Yaşam ve İş Tatmininin Çalışılan Birime Göre Dağılımı

Çalışılan Birim	Yaşam Tatmini		İş Tatmini	
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
Polis Merkezi	2,6779	0,7767	3,2662	0,4230
Asayiş Şube Müdürlüğü	2,7302	0,9679	3,4940	0,5047
Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü	3,0618	0,8803	3,6397	0,6302
Olay Yeri İnceleme Şube Müdürlüğü	2,7000	0,7721	3,2543	0,4930
Kriminal Polis Laboratuvarı Bölge Müdürlüğü	2,6933	0,7285	3,4747	0,5376
Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü	2,5032	0,7238	3,1464	0,4975
Şehir İçi Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü	2,4848	0,9657	3,1702	0,4760
Güvenlik Şube Müdürlüğü	2,6375	0,7907	3,4984	0,4535
Kaçakçılıkla Mücadele Şube Müdürlüğü	2,6523	0,8356	3,6576	0,4410
Çocuk Şube Müdürlüğü	2,6444	0,9666	3,3868	0,4633
Havalimanı Şube Müdürlüğü	2,9109	0,7398	3,2339	0,3613
Özel Harekât Şube Müdürlüğü	2,4256	0,6529	3,1578	0,4510
Diğer	2,8543	0,6889	3,2054	0,4146

Çalışılan birim açısından değerlendirildiğinde en yüksek iş tatmini elde edilen birimin Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü olduğu görülmektedir. (Ortalama=3,6576). Bu birimi sırasıyla, Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü, Güvenlik Şube Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğü, Kriminal Polis Laboratuvarı Bölge

Müdürlüğü takip etmektedir. En az iş tatmini elde edilen birimin ise Çevik Kuvvet olduğu görülmektedir (Ortalama=3,1464). Bu birimi Özel Harekât Şube Müdürlüğü, Şehir İçi Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü, Olay Yeri İnceleme Şube Müdürlüğü, Havalimanı Şube Müdürlüğü ve Polis Merkezi takip etmektedir. Yaşam tatmini açısından bakıldığında ise en yüksek yaşam tatmini elde edilen birimin Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü (Ortalama=3,0618) ile Havalimanı Şube Müdürlüğü (Ortalama=2,9109) olduğu görülmektedir. En az yaşam tatmini elde edilen birim ise Özel Harekât Şube Müdürlüğü'dür (Ortalama=2,4256).

3.4.3.4. Çalışma Sistemine Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.21 Çalışma Sistemi İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışma Sistemi	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
12-12	2,3818	1,0196		
12-24	2,6692	0,8294		
12-36	3,3556	0,9098		
08.00-17.00	2,7221	0,7127		
Diğer	2,6775	0,8265		
			2,388	0,051

Tablo 3.22 Çalışma Sistemi İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Çalışma Sistemi	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
12-12	3,2136	0,5423		
12-24	3,2397	0,4771		
12-36	3,8873	0,5345		
08.00-17.00	3,3622	0,4472		
Diğer	3,3475	0,5005		
			4,413	0,002

Çalışma sistemi açısından bakıldığında 12 saat çalışıp 36 saat dinlenen vardiya sisteminde görev yapanların hem yaşam tatmini hem de iş tatmini seviyelerinin en yüksek düzeyde çıktığı görülmektedir. Bu sistem diğerlerine nazaran en rahat çalışma

sistemi olarak bilinmektedir. En az yaşam ve iş tatmini elde edilen sistemin ise 12 saat çalışılıp 12 saat dinlenen sistem olduğu görülmektedir.

Yaşam tatmini ve iş tatmini açısından çalışma sistemi itibariyle bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını anlayabilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi göre;

a) Çalışma sistemi itibariyle yaşam tatmini farklılıkları: Tabloya 3.21'e bakıldığında, $p < 0.10$ anlamlılık düzeyinde F değerinin 2,388 olduğu görülmektedir. Yani çalışma sistemi itibariyle yaşam tatmini farklılıklarının anlamlı olduğu görülmektedir. En çok yaşam tatmini elde edilen çalışmanın 12 saat çalışılıp 36 saat dinlenen sistem olduğu görülmektedir. Bu sistemin ortalaması 3,3556'dır.

b) Çalışma sistemi itibariyle iş tatmini farklılıkları: Tabloya 3.22'ye bakıldığında, $p < 0.01$ anlamlılık düzeyinde F değerinin 4,413 olduğu görülmektedir. Yaşam tatmininde olduğu gibi çalışma sistemi itibariyle iş tatmini farklılıklarının da istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. En çok iş tatmini elde edilen sistemin de 12-36 sistemi olduğu görülmektedir. Bu sistemin ortalaması 3,8873'dir.

3.4.3.5. Yaşa Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.23 Yaş İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaş	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
22-29	2,5590	0,7301		
30-39	2,7083	0,8450		
40 ve üzeri	2,7360	0,7818		
			0,699	0,513

Tablo 3.24 Yaş İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Yaş	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
22-29	3,1782	0,5213		
30-39	3,3426	0,4989		
40 ve üzeri	3,3538	0,4381		

			2,054	0,130
--	--	--	-------	-------

Yaşam tatmini ve iş tatmini açısından yaş itibariyle bir farklılık olup olmadığını anlayabilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi göre;

a) Yaş itibariyle yaşam tatmini farklılıkları: Tabloya 3.23'e bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,513 olduğu görülmektedir. Yaş itibariyle yaşam tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

b) Yaş itibariyle iş tatmini farklılıkları: Tabloya 3.24'e bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,130 olduğu görülmektedir. Bu değer yaş itibariyle iş tatmini farklılıklarının da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığını göstermektedir.

3.4.3.6. Ortalama Hizmet Süresi Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.25 Ortalama Hizmet Süresi İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ortalama Hizmet Süresi	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
1-5 yıl	2,5409	0,6890		
6-10 yıl	2,6849	0,7992		
11-15 yıl	2,7473	0,8965		
16-20 yıl	2,6825	0,7444		
21- yıl ve üzeri	2,7717	0,6810		
			0,6006	0,658

Tablo 3.26 Ortalama Hizmet Süresi İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Ortalama Hizmet Süresi	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
1-5 yıl	3,1620	0,4548		
6-10 yıl	3,3299	0,5209		
11-15 yıl	3,3092	0,4988		
16-20 yıl	3,4474	0,4494		
21- yıl ve üzeri	3,3546	0,4259		
			2,302	0,058

Yaşam tatmini ve iş tatmini açısından ortalama hizmet süresi itibariyle bir farklılık olup olmadığını anlayabilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi göre;

a) Ortalama hizmet süresi itibariyle yaşam tatmini farklılıkları: Tabloya 3.25'e bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,658 olduğu görülmektedir. Bu kabul edilebilir bir anlamlılık düzeyini ifade etmediğinden ortalama hizmet süresi itibariyle yaşam tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir.

b) Ortalama hizmet süresi itibariyle iş tatmini farklılıkları: Tabloya 3.26'ya bakıldığında, $p < 0.10$ anlamlılık düzeyinde F değerinin 2,302 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ortalama hizmet süresi itibariyle iş tatmini farklılıklarının anlamlı olduğunu göstermektedir. İş tatmini en yüksek çalışanların, ortalama 16–20 yıldır çalışan kişiler olduğu görülmektedir. Zira bu grubun ortalaması 3,4474'dür.

3.4.3.7. Şu Anki Birimdeki Hizmet Süresine Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.27 Şu Anki Birimdeki Hizmet Süresi İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Şu Anki Birimdeki Hizmet Süresi	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
1–3 yıl	2,7000	0,8145		
4–7 yıl	2,7265	0,7803		
8–11 yıl	2,6515	0,9209		
12 yıl ve üzeri	2,7889	0,8014		
			0,167	0,919

Tablo 3.28 Şu Anki Birimdeki Hizmet Süresi İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Şu Anki Birimdeki Hizmet Süresi	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
1–3 yıl	3,3041	0,4743		
4–7 yıl	3,2883	0,5455		
8–11 yıl	3,4317	0,4398		
12 yıl ve üzeri	3,3389	0,4980		
			1,168	0,322

Yaşam tatmini ve iş tatmini açısından şu anki birimdeki hizmet süresi itibariyle bir farklılık olup olmadığını anlayabilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi göre;

a) Şu anki birimdeki hizmet süresi itibariyle yaşam tatmini farklılıkları: Tabloya 3.27'ye bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,919 olduğu görülmektedir. Şu anki birimdeki hizmet süresi itibariyle yaşam tatmininin anlamlı farklılıklara sahip olmadığını anlaşılmaktadır.

b) Şu anki birimdeki hizmet süresi itibariyle iş tatmini farklılıkları: Tabloya 3.28'e bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,322 olduğu görülmektedir. Şu anki birimdeki hizmet süresi itibariyle iş tatmini farklılıklarının da anlamlı olmadığını görülmektedir.

3.4.3.8. Çocuk Sayısına Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.29 Çocuk Sayısı İtibariyle Yaşam Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Çocuk Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
1	2,6944	0,7829		
2	2,7083	0,8225		
3	2,6044	0,8504		
4	2,7800	0,6697		
			0,331	0,803

Tablo 3.30 Çocuk Sayısı İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Çocuk Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
1	3,3094	0,5469		
2	3,3049	0,4620		
3	3,4140	0,4618		
4	3,3862	0,6051		
			0,948	0,418

Yaşam tatmini ve iş tatmini açısından çocuk sayısı itibariyle bir farklılık olup olmadığını anlayabilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizine göre yani anova analizine göre;

a) Çocuk sayısı itibariyle yaşam tatmini farklılıkları: Tabloya 3.29'a bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,331 olduğu görülmektedir. Bu kabul edilebilir bir anlamlılık düzeyini ifade etmediğinden, çocuk sayısı itibariyle yaşam tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir.

b) Çocuk sayısı itibariyle iş tatmini farklılıkları: Tabloya 3.30'a bakıldığında, anlamlılık düzeyinin 0,948 olduğu görülmektedir. Yani çocuk sayısı itibariyle yaşam tatmini farklılıklarının da anlamlı olmadığı görülmektedir.

3.4.4.1. Cinsiyete Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.31 Cinsiyet İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Erkek	2,6889	0,8242		
Kadın	2,8000	0,7127		
			-0,604	0,546

Tablo 3.32 Cinsiyet İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Cinsiyet	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Erkek	3,3182	0,4899		
Kadın	3,4500	0,4570		
			-1,201	0,231

Tablo 3.31 ve 3.32 incelendiğinde bayanların iş ve yaşam tatmin seviyelerinin erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda cinsiyet itibariyle iş tatmini ve yaşam tatminleri arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir (Yaşam tatmini için $t=-0,604$; $p=0546$; iş tatmini için $t=-1,201$; $p=0231$).

3.4.4.2. Medeni Duruma Göre İş Tatmini ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.33 Medeni Durum İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Evli	2,7086	0,8160		
Bekar	2,5059	0,8097		
			1,000	0,318

Tablo 3.34 Medeni Durum İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Evli	3,3366	0,4880		
Bekar	3,0784	0,4433		
			2,138	0,033

Tablo 3.33 ve 3.34 incelendiğinde, evli olanların iş ve yaşam tatmin düzeylerinin bekar olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda yaşam tatmini açısından bu farklılık anlamlı çıkmamıştır ($t=1,000$; $p=0,318$). Medeni durum itibariyle iş tatmini arasındaki farklılıkların ise anlamlı olduğu görülmektedir ($t=2,128$; $p<0,05$).

3.4.4.3. Polis Akademisi Mezuniyetine Göre İş ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.35 Polis Akademisi Mezuniyeti İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Polis Akademisi Mezuniyeti	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Akademi Mezunu	2,6788	0,5978		

Akademi Mezunu Değil	2,6971	0,8373		
			-0,122	0,903

Tablo 3.36 Polis Akademisi Mezuniyeti İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Polis Akademisi Mezuniyeti	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Akademi Mezunu	3,4848	0,4138		
Akademi Mezunu Değil	3,3099	0,4930		
			1,969	0,050

Tablo 3.36 ve 3.37 incelendiğinde Polis Akademisi mezunlarının iş tatmin düzeylerinin polis akademisi mezunu olmayanlara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda iş tatmini açısından bu farklılık anlamlı çıkmıştır ($t=1,969$; $p<0,05$). Yaşam tatmini açısından ise durum tam tersidir. Polis akademisi mezunu olmayanların yaşam tatmin düzeyleri, polis akademisi mezunlarına göre çok az bir farkla da olsa yüksek düzeydedir, fakat yapılan t testi sonucunda yaşam tatmini açısından bu farklılık anlamlı çıkmamıştır ($t=-0,122$; $p=0,903$). Emniyet teşkilatında polis akademisi mezunlarının yönetici kademesini oluşturduğu dikkate alındığında, yöneticilerin işlerinden daha çok tatmin olmaları normal karşılanabilir.

3.4.4.4. Eşin Çalışmasına Göre İş ve Yaşam Tatmini

Tablo 3.37 Eşin Çalışması İtibariyle Yaşam Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Eşin Çalışması	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Eşi Çalışan	2,8393	0,8464		
Eşi Çalışmayan	2,6765	0,8131		
			1,477	0,141

Tablo 3.38 Eşin Çalışması İtibariyle İş Tatminine İlişkin Grup İstatistikleri ve t Testi Sonucu

Eşin Çalışması	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
Eşi Çalışan	3,3821	0,5181		
Eşi Çalışmayan	3,3225	0,4784		
			0,912	0,362

Eşin çalışması açısından Tablo 3.37 ve 3.38 incelendiğinde, eşi çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerinin eşi çalışmayanlara oranla yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda eşin çalışması itibariyle iş tatmini ve yaşam tatminleri arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir (Yaşam tatmini için $t=1,477$ $p=0,141$; iş tatmini için $t=0,912$ $p=0,362$).

3.4.5. Yaşam Tatmini Değişkenlerinin İş Tatmini İle İlişkileri

Tablo 3.39 Yaşam Tatmini Değişkenlerinin İş Tatmini İle İlişkileri

	Durum	İş Tatmini Korelasyon Katsayısı
1	Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır	0,194**
2	Yaşam şartlarım mükemmeldir	0,199**
3	Yaşamımdan tatmin oluyorum.	0,230**
4	Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,179**
5	Çok uzun süre yaşayabilecek olsaydım hayatımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,170**

** $p<0.001$

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, yaşam tatmini değişkenleri ile iş tatmini değişkenlerinin bütünü arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş tatmini ile yaşam tatmini değişkenleri arasındaki en yüksek korelasyon ‘yaşamımdan tatmin oluyorum’ değişkeninde görülmüştür.

3.4.6. İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Tatmini İle İlişkileri

Tablo 3.40 İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Tatmini İle İlişkileri

İş Tatmini Değişkenleri	Yaşam Tatmini Korelasyon Katsayısı
1.İşimi sıkıcı buluyorum.	-0,189**
2.İşimden nefret ediyorum.	-0,265**
3.Amirlerime katlanamıyorum.	-0,128*

4. Amirlerimi yetersiz buluyorum.	-0,124*
5. İşimi gerçekten severek yapıyorum.	0,099
6. Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum.	-0,240**
7. İşimi yaparken gereksiz molalar veriyorum.	-0,045
8. İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum.	-0,057
9. İş dışı zamanımda işimi düşünmek beni rahatsız etmiyor.	-0,068
10. Günümün en güzel bölümünün işte geçirdiğim zaman olduğunu düşünüyorum.	0,040
11. Kişisel olarak yaptığım iş benim için önemlidir.	0,015
12. İşimi para kazanma aracı olarak görüyorum.	-0,144**
13. İşimde yeni sorumluluklar almayı seviyorum.	0,093
14. İşimi para kazanma aracı olarak değil, bir yaşam tarzı olarak görüyorum.	0,119*
15. Yaptığım işi geliştirmenin yollarını arıyorum.	0,124*
16. Evde iken işimi düşünmekten hoşlanmam.	0,029
17. Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum.	0,163**
18. Teşkilatım işimi yapmam için gereken yeterli kaynakları ve araç gereci sağlıyor.	0,101
19. Gün içerisinde emekli olduğumda ne yapacağımı düşünüyorum.	-0,149**
20. Amirim görevimi yaparken beni destekliyor	0,136**
21. Yaptığım iş bana heyecan veriyor.	0,211**
22. Amirim yaptığım görevi takdir etmiyor.	-0,113*
23. Teşkilatım görevimi yaparken beni desteklemiyor.	-0,018
24. İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum.	0,179**
25. İş değiştirmeyi düşünüyorum.	-0,226**
26. Amirim, başkaları yanında işimi yaparken beni desteklemiyor.	-0,027
27. Teşkilatım işimin üstesinden gelmeme yardımcı oluyor.	0,089
28. Teşkilatta ödüller (taltif, teşekkür, takdirname) adaletli olarak dağıtılıyor.	0,071
29. Kayseri Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevim ile ilgili çalışmalarında benim yanımda olduğunu düşünüyorum	0,167**

* p<0,05 ** p<0,01

İşimden nefret ediyorum	-0,265
Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum	-0,240
İş değiştirmeyi düşünüyorum	-0,226
İşimi sıkıcı buluyorum	-0,189

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi yaşam tatmini ile iş tatmini değişkenleri arasında en yüksek negatif korelasyon “İşimden nefret ediyorum” seçeneğinde görülmektedir. Bu değişkenle ilgili korelasyon katsayısı 0.265 olarak hesaplanmıştır. İkinci sırada “Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum” seçeneği bulunmaktadır. Bunları “İş değiştirmeyi düşünüyorum” ve “İşimi sıkıcı buluyorum” seçenekleri izlemektedir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi Emniyet Müdürlüğü

personelinin yaşam tatminlerini artırmak için onların yaptıkları işi sevmelerini sağlayacak, motivasyonlarını artıracak uygulamalar dikkate alınmalı, çalışanların teşkilata olan bağlılıklarını artırmanın yolları araştırılmalı ve yaptıkları işin sıkıcı ve monoton olmasının önüne geçilmelidir.

Yaptığım iş bana heyecan veriyor	0,211
İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum	0,179
Kayseri Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevim ile ilgili çalışmalarında benim yanımda olduğunu düşünüyorum	0,167
Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum	0,163

Yaşam tatmini ile iş tatmini değişkenleri arasında en yüksek pozitif korelasyon ise “Yaptığım iş bana heyecan veriyor” seçeneğinde görülmektedir. Bu değişkenle ilgili korelasyon katsayısı 0.211 olarak hesaplanmıştır. İkinci sırada “İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum” seçeneği bulunmaktadır. Bunları “Kayseri Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevim ile ilgili çalışmalarında benim yanımda olduğunu düşünüyorum” ve “Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum” seçenekleri izlemektedir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının yaptıkları işi heyecanlı bulmaları ve devlet memuru olmalarından dolayı iş güvenliğine sahip olduklarını düşünmeleri yaşam tatmin seviyelerinin artmasına yol açmaktadır. Ayrıca, Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevlerini yaparken personele destek vermesinin ve çalışanların yaptıkları işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) almalarının yaşam tatmini üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Çalışanlar kanun çerçevesinde görev gereği yaptıkları bütün eylem ve işlemlerinde arkalarında Emniyet Müdürlüğü üst yönetimi görmek istemektedirler. Bu sağlanamadığı takdirde çalışanlar rutin işlemlerinde bile tereddütlü davranmakta, bu durum personel üzerinde yoğun bir stres oluşturmaktadır. Motivasyon unsurlarının başında gelen ödüllendirme de, Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının yaşamlarından elde ettikleri tatmin seviyesinin artmasına yol açabilecektir.

3.4.7. Yaşam Tatmini Ortalaması İle İş Tatmini Ortalaması Arasındaki İlişki

Tablo 3.41 Yaşam Tatmini İle İş Tatmini Arasındaki İlişki

	Yaşam tatmini
İş Tatmini	0,265**

**p<0.01

Yapılan ankette katılımcıların iş tatmin düzeylerinin ortalaması ile yaşam tatminleri ortalaması arasındaki ilişki de korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bu ilişki araştırma konumuzun temellerinden birini teşkil etmektedir. Yapılan literatür taramasında, iş tatmini ve yaşam tatmini ile ilgili araştırmaların büyük kısmında belirli kurum ve kuruluşlardaki çalışanların sadece iş tatmini ya da yaşam tatmini seviyeleri ölçülmekte ve bunların değişkenlerle olan ilişkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Oysa araştırmanın teorik kısmında da açıklandığı üzere, kişinin yaşamının bölünmez bir parçası olan işi, bireyin tüm yaşantıları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışma yaşamındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken, yaşamından da tatmin olmamaya başlamasına neden olabilir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir. Bu noktada araştırmanın konusunu oluşturan Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Bilindiği gibi polislik stresli, çalışma şartlarının diğer birçok meslek grubuna göre daha ağır olduğu bir meslektir. Diğer mesleklerde de olduğu gibi polisin işinden elde ettiği tatmin yaşamını büyük ölçüde etkilemekte, işinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de etkisini göstermektedir. Sonuçta aile yaşamında mutlu ve örgütte verimli çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Polislerin işlerinden tatmin olamamaları yaşamlarından da tatminsiz olmalarıyla sonuçlanmakta, bu durum birçok polisin psikomatik rahatsızlıklara yakalanmalarına neden olmakta ve hatta intihar gibi istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır.

Tabloda 3.41’de de görüldüğü gibi yaşam tatmini ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yani bireyin yaşam tatmini arttıkça iş tatmini artmaktadır. Bu sonuç iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklayan modellerden ‘yayıma’ modeline uygun bir sonuçtur. Araştırmanın teori kısmında da açıklandığı üzere yayılma modelinde, bireyin herhangi bir tatmininin (iş ya da yaşam) bireyin diğer yaşamına da etki ettiği varsayılmaktadır. Yani, iş tatmininden yaşam tatminine veya yaşam

tatmininden iş tatminine doğru bir yayılım söz konusudur. Araştırma yapılan Kayseri Emniyet Müdürlüğünde yayılma modelinin geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

3.4.8. İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesinde son analiz regresyon analizidir. Regresyon analizi ile bireyin yaşam tatmininin ne kadarının iş tatmini ile açıklandığı belirlenmiştir. Araştırmamızın amaçlarından biri de Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının yaşam tatminlerine etki eden iş tatmini değişkenlerinin bilimsel esaslarla belirlenmesidir. Bu noktadan hareketle yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 3.42 İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş Tatmini Değişkenleri	Beta	t	Sig.
Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum.	-0,176	-3,060	0,002
İşimden nefret ediyorum	-0,164	-2,826	0,005
Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum.	0,139	2,581	0,010
İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum.	0,128	2,349	0,019
İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum.	-0,119	-2,250	0,025
Evde iken işimi düşünmekten hoşlanmam.	0,113	2,103	0,036

Tablo 3.43 İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler	R	Rkare	Düzeltilmiş R kare	Tahminin Standart Hatası	F
İş Tatmini Değişkenleri	0,397	0,158	0,141	0,7469	9,538*

*p<0,01

Bu sonuçlara göre, yaşam tatmininin % 14,1'i iş tatmini değişkenleri ile açıklanmaktadır. İş Tatmini İndeksi ölçeğinde bulunan 29 değişkenden Tablo 3.42'de gösterilen 6 tanesi regresyon analizinde etkili değişken olarak bulunmuştur. Diğer değişkenlerin yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin kabul edilebilir düzeyde bulunmadığı

görülmektedir. Tablo incelendiğinde “Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum”, “İşimden nefret ediyorum” ve “İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum” değişkenlerinin yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmektedir. “Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum”, “İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum” ve “Evde iken işimi düşünmekten hoşlanmam” değişkenlerinin ise yaşam tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

“Bir iş görenin, işini ya da deneyimlerini değerlendirdiğinde duyduğu memnuniyet ya da olumlu duygularının ifadesi” olarak tanımlanan iş tatmini, işletmelerin rekabet edebilmek, verimliliklerini artırmak, yüksek nitelikli profesyonel işgörenlerinin işe devamsızlık ve işten ayrılmalarını azaltmak, çalışanlarının performanslarını artırmak, onları işe ve örgüte bağlamak için önem vermek zorunda oldukları örgütsel davranış konularının başında gelmektedir. İş tatminine etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırabiliriz. Bireysel faktörleri; personelin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve kişiliği oluşturmaktadır. Örgütsel faktörleri ise, işin genel görünümü ve zorluk derecesi, arkadaşlık ortamı, çalışma koşulları, yönetim tarzı ve denetim, işin içeriği, ücret, terfi ve ilerleme imkanları, liderlik tarzı, örgüt kültürü vb. faktörler oluşturmaktadır.

Yaşam tatminini ise “bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki duygusal tepkisi, hayata karşı genel tutumu, hayatının hoşlandığı ya da hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesi” olarak tanımlanmaktadır. Yaşam tatmini kavramı, kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve yaşam tatminine

etki eden faktörlerin belirlenmesinde farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam tatminine etki eden faktörleri 4 ana başlık altında toplayabiliriz: Kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel değişkenler ve toplumsal değişkenler.

Kişinin yaşamının bölünmez bir parçası olan işinin, bireyin tüm yaşamı üzerinde etkisinin olması doğaldır. Çalışma yaşamındaki tatminsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı

ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken; yaşamdan da tatmin olamamasına neden olabilir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir. Bu nedenlerle iş tatmini ile yaşam tatmini arasında ilişkiyi konu alan birçok araştırma yapılmış, bu ikisi arasında ilişkinin yönü, nedenleri, boyutları ve derecesi ile ilgili farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur.

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ortaya koyan görüşler olduğu gibi, negatif yönlü ya da hiç ilişkinin olmadığını kabul eden yaklaşımlar da bulunmaktadır.

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamakta üç temel model kullanılmaktadır. Taşma (spillover) ya da yayılma modeli, iki değişken arasında pozitif ilişki olduğunu varsaymaktadır. Kişinin yaşamının bir alanındaki tatmini diğer alanlardaki tatminine de etki etmektedir. Dengeleme (compensation) modeli, iki değişken arasındaki ilişkinin negatif olduğunu varsaymaktadır. İş yerinde tatmin olamayan bireyler iş dışı yaşamında tatmin olmanın yollarını aramaktadırlar. Ayrıştırma (segmentation) modeline göre ise bu iki değişken arasında herhangi bir ilişki yoktur.

Kuramsal çerçevesi yukarıda açıklanan bu araştırmada, Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan personelin iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada ayrıca iş tatmininin belirleyicileri ile yaşam tatmininin belirleyicileri arasındaki ilişkiler ve yönleri, demografik özellikler ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıkları ile yaşam tatmini içerisinde iş tatmininin belirleyiciliği de saptanmaya çalışılmıştır. Yapılan analizlerde çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

Analiz sonuçları sırasıyla; yaşam tatmini ve iş tatmini ile ilgili tespitler, iş tatmini ve yaşam tatmini sorularına verilen cevapların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları, yaşam tatmini ile iş tatmininin ortalama değerleri, demografik değişkenler itibarıyla iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklara ilişkin analizler, yaşam tatmini değişkenlerinin iş tatmini ile ilişkileri, iş tatmini değişkenlerinin yaşam tatmini ile ilişkileri, yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişki ve son olarak iş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizlerinden oluşmaktadır.

Yaşam tatmini ölçeğine göre Emniyet çalışanlarının verdikleri cevaplara bakıldığında en yüksek ortalamanın 2.977 ile 'yaşamımdan tatmin oluyorum' ifadesinin olduğu görülmektedir.

İş tatmini sorularına verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 'Kişisel olarak yaptığım iş benim için önemlidir' olduğu görülmektedir. Bu ifadenin ortalaması 4,1306'dır. Bu ifadeyi sırasıyla; 'İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum, Ort=4,0083', 'İşimi gerçekten severek yapıyorum, Ort=3,9663', 'Yaptığım işi geliştirmenin yollarını arıyorum, Ort=3,7784' ve 'İşimde yeni sorumluluklar almayı seviyorum, Ort=3,6000' izlemektedir.

En düşük ortalamaya sahip ifadenin ise, 'İşimden nefret ediyorum' olduğu görülmektedir. Bu ifadenin ortalaması 1,8255'dir. Bu ifadeyi sırasıyla; 'İşimi yaparken gereksiz molalar veriyorum, Ort=1,9248', 'Teşkilatta ödüller (taltif, teşekkür, takdirname) adaletli olarak dağıtılıyor, Ort=1,9411', 'İş değiştirmeyi düşünüyorum, Ort=2,1889' ve 'Amirim, başkaları yanında işimi yaparken beni desteklemiyor, Ort=2,2978' izlemektedir.

Elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılanların yaşam tatmini ortalamaları 2,69 çıkmıştır. İş tatmini ortalamaları ise daha büyük bir değerle 3,32 bulunmuştur.

Demografik değişkenler itibariyle iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklara ilişkin analizlerin sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Rütbelere itibariyle yaşam tatmini farklılıkları istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Rütbelere itibariyle iş tatmini farklılıkları $p < 0,10$ anlamlılık düzeyinde F değeri 2,399 olarak bulunmuştur. Yani rütbelere itibariyle iş tatmini farklılıklarının anlamlı olduğu görülmektedir. İş tatmini en yüksek rütbe grubunun üst kademe yönetici grubu olduğu görülmektedir. Zira bu grubun ortalaması 3,5594'dür.

Eğitim itibariyle ne yaşam tatmininin ne de iş tatmininin anlamlı farklılıklara sahip olmadığı görülmektedir.

Çalışma sistemi açısından bakıldığında 12 saat çalışıp 36 saat dinlenen vardiya sisteminde görev yapanların hem yaşam tatmini hem de iş tatmini seviyelerinin en

yüksek düzeyde çıktığı görülmektedir. Emniyet teşkilatında bu sistem diğerlerine nazaran en rahat çalışma sistemi olarak bilinmektedir. En az yaşam ve iş tatmini elde edilen sistemin ise 12 saat çalışılıp 12 saat dinlenen sistem olduğu görülmektedir.

Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını anlayabilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi göre; çalışma sistemi itibariyle hem yaşam tatmini farklılıklarının ($p<0.10$ $F=2,388$), hem de iş tatmini farklılıklarının ($p<0.01$, $F=4,413$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur. En çok yaşam tatmini ve iş tatmini elde edilen çalışma sisteminin 12 saat çalışılıp 36 saat dinlenen sistem olduğu görülmektedir. Bu sistemin yaşam tatmini ortalaması 3,3556; iş tatmini ortalaması 3,8873'dür.

Yaş itibariyle ne yaşam tatmini ne de iş tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir.

Ortalama hizmet süresi itibariyle yaşam tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir.

Ortalama hizmet süresi itibariyle iş tatmini farklılıklarının ise anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.10$, $F =2,302$). İş tatmini en yüksek çalışanların, ortalama 16–20 yıldır çalışan kişiler olduğu görülmektedir. Zira bu gurubun ortalaması 3,4474'dür.

Şu anki birimdeki hizmet süresi itibariyle ne yaşam tatmini ne de iş tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Çocuk sayısı itibariyle ne yaşam tatmini ne de iş tatmini farklılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmektedir.

Bayanların iş ve yaşam tatmin seviyelerinin erkeklere oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda cinsiyet itibariyle iş tatmini ve yaşam tatminleri arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir (Yaşam tatmini için $t=0,604$; $p=0546$; iş tatmini için $t=1,201$; $p=0231$).

Evli olanların iş ve yaşam tatmin düzeylerinin bekar olanlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda yaşam tatmini açısından bu farklılık anlamlı çıkmamıştır ($t=1,000$; $p=0,318$). Medeni durum itibariyle iş tatmini arasındaki farklılıkların ise anlamlı olduğu görülmektedir ($t=2,128$; $p<0,05$).

Polis Akademisi mezunlarının iş tatmin düzeylerinin polis akademisi mezunu olmayanlara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda iş tatmini açısından bu farklılık anlamlı çıkmıştır ($t=1,969$; $p<0,05$). Yaşam tatmini açısından ise durum tam tersidir. Polis akademisi mezunu olmayanların yaşam tatmin düzeyleri, polis akademisi mezunlarına göre çok az bir farkla da olsa yüksek düzeydedir, fakat yapılan t testi sonucunda yaşam tatmini açısından bu farklılık anlamlı çıkmamıştır ($t=-0,122$; $p=0,903$). Emniyet teşkilatında polis akademisi mezunlarının yönetici kademesini oluşturduğu dikkate alındığında, yöneticilerin işlerinden daha çok tatmin olmaları normal karşılanabilir.

Eşin çalışması açısından bakıldığında, eşi çalışanların iş tatmini ve yaşam tatmini düzeylerinin eşi çalışmayanlara oranla yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan t testi sonucunda eşin çalışması itibariyle iş tatmini ve yaşam tatminleri arasındaki farklılıkların anlamlı olmadığı görülmektedir (Yaşam tatmini için $t=1,477$ $p=0,141$; iş tatmini için $t=0,912$ $p=0,362$).

Çalışılan birim açısından değerlendirildiğinde en yüksek iş tatmini elde edilen birimin Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü olduğu görülmektedir. (Ortalama=3,6576). Bu birimi sırasıyla, Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü, Güvenlik Şube Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğü, Kriminal Polis Laboratuvarı Bölge Müdürlüğü takip etmektedir. En az iş tatmini elde edilen birimin ise Çevik Kuvvet olduğu görülmektedir (Ortalama=3,1464). Bu birimi Özel Harekât Şube Müdürlüğü, Şehir İçi Trafik Denetleme Şube Müdürlüğü, Olay Yeri İnceleme Şube Müdürlüğü, Havalimanı Şube Müdürlüğü ve Polis Merkezi takip etmektedir. Yaşam tatmini açısından bakıldığında ise en yüksek yaşam tatmini elde edilen birimin Terörle Mücadele Şube Müdürlüğü (Ortalama=3,0618) ile Havalimanı Şube Müdürlüğü (Ortalama=2,9109) olduğu görülmektedir. En az yaşam tatmini elde edilen birim ise Özel Harekât Şube Müdürlüğü'dür (Ortalama=2,4256).

En yüksek iş tatmini elde edilen birimin Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele Şube Müdürlüğü olması doğal karşılanmalıdır. Bu birim genelde örgütlü suçlar, kaçakçılık, yolsuzluk, mali suçlar, uyuşturucu ticareti vb. suçlara bakmaktadır. Bu suçların ispat edilmesi halinde kanunlardaki yaptırımları çok fazladır. Hakkında işlem yapılan birçok zanlı mahkemeler tarafından tutuklanmaktadır. Bu durum, bu birimlerde

çalışan personelin yaptıkları işlemin neticesini almalarını sağlamakta ve böylelikle personel işinden daha çok tatmin olabilmektedir. Ayrıca bu birimde çalışan personel yaptıkları işin sonucunda diğer birimlerdeki polislerden daha fazla ödül (takdir, teşekkür, maaş taltifi) almaktadır. Ödüllendirmenin yüksek iş tatmini elde etmede etkisinin olduğu bilinmektedir. En az iş tatmini elde edilen birimin Çevik Kuvvet olması da şu şekilde açıklanabilir: Bilindiği gibi her türlü toplumsal olaylar, maçlar, konserler, toplantı ve gösteri yürüyüşlerinde öncelikle bu birimde çalışan polisler görev almaktadır. Sürekli toplumun ve medyanın göz önünde bulunmaları, stres altında görev yapmaları, çalışma şartlarının zorluğu işlerinden elde ettikleri tatmin seviyesini düşürmektedir.

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 görülmüştür.

İş tatmini ile yaşam tatmini değişkenlerinin bazıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş tatmini ile yaşam tatmini değişkenleri arasında en yüksek negatif korelasyon 'İşimden nefret ediyorum' seçeneğinde görülmektedir. Bu değişkenle ilgili korelasyon katsayısı 0.265 olarak hesaplanmıştır. İkinci sırada "Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum" seçeneği bulunmaktadır. Bunları "İş değiştirmeyi düşünüyorum" ve "İşimi sıkıcı buluyorum" seçenekleri izlemektedir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi Emniyet Müdürlüğü personelinin yaşam tatminlerini artırmak için onların yaptıkları işi sevmelerini sağlayacak, motivasyonlarını artıracak uygulamalar dikkate alınmalı, çalışanların teşkilata olan bağlılıklarını artırmanın yolları araştırılmalı ve yaptıkları işin sıkıcı ve monoton olmasının önüne geçilmelidir.

İş tatmini ile yaşam tatmini değişkenleri arasındaki en yüksek pozitif korelasyon ise "Yaptığım iş bana heyecan veriyor" seçeneğinde görülmektedir. Bu değişkenle ilgili korelasyon katsayısı 0.211 olarak hesaplanmıştır. İkinci sırada "İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum" seçeneği bulunmaktadır. Bunları "Kayseri Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevim ile ilgili çalışmalarında benim yanımda olduğunu düşünüyorum" ve "Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum" seçenekleri izlemektedir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi Emniyet Müdürlüğü

çalışanlarının yaptıkları işi heyecanlı bulmaları ve devlet memuru olmalarından dolayı iş güvenliğine sahip olduklarını düşünmeleri yaşam tatmin seviyelerinin artmasına yol açmaktadır. Ayrıca, Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevlerini yaparken personele destek vermesinin ve çalışanların yaptıkları işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) almalarının yaşam tatmini üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Çalışanlar kanun çerçevesinde görev gereği yaptıkları bütün eylem ve işlemlerinde arkalarında Emniyet Müdürlüğü üst yönetimi görmek istemektedirler. Bu sağlanmadığı takdirde çalışanlar rutin işlemlerinde bile tereddütlü davranmakta, bu durum personel üzerinde yoğun bir stres oluşturmaktadır. Motivasyon unsurlarının başında gelen ödüllendirme de, Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının yaşamlarından elde ettikleri tatmin seviyesinin artmasına yol açabilecektir.

Yapılan ankette katılımcıların iş tatminleri ile yaşam tatminleri arasındaki ilişki de korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bu ilişki araştırma konumuzun temellerinden birini teşkil etmektedir. Yapılan literatür taramasında, iş tatmini ve yaşam tatmini ile ilgili araştırmaların büyük kısmında belirli kurum ve kuruluşlardaki çalışanların sadece iş tatmini ya da yaşam tatmini seviyeleri ölçülmekte ve bunların değişkenlerle olan ilişkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Oysa araştırmanın teorik kısmında da açıklandığı üzere, kişinin yaşamının bölünmez bir parçası olan işi, bireyin tüm yaşantıları üzerinde etkili olmaktadır. Çalışma yaşamındaki tatminsizlik mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik halleri, bireyin genel yaşamına etki ederken, yaşamından da tatmin olmamaya başlamasına neden olabilir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir. Bu noktada araştırmanın konusunu oluşturan Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Bilindiği gibi polislik stresli, çalışma şartlarının diğer birçok meslek grubuna göre daha ağır olduğu bir meslektir. Diğer mesleklerde de olduğu gibi polisin işinden elde ettiği tatmin yaşamını büyük ölçüde etkilemekte, işinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de etkisini göstermektedir. Sonuçta aile yaşamında mutlu ve örgütte verimli çalışanlar ortaya çıkmaktadır. Polislerin işlerinden tatmin olamamaları yaşamlarından da tatminsiz olmalarıyla sonuçlanmakta, bu durum birçok polisin psikomatik

rahatsızlıklara yakalanmalarına neden olmakta ve hatta intihar gibi istenmeyen sonuçlara yol açmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda yaşam tatmini ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yani bireyin yaşam tatmini arttıkça iş tatmini artmaktadır. Bu sonuç iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi açıklayan modellerden 'yayıma' modeline uygun bir sonuçtur. Araştırmanın teori kısmında da açıklandığı üzere yayılma modelinde, bireyin herhangi bir tatmininin (iş ya da yaşam) bireyin diğer yaşamına da etki ettiği varsayılmaktadır. Yani, iş tatmininden yaşam tatminine veya yaşam tatmininden iş tatminine doğru bir yayılım söz konusudur. Araştırma yapılan Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde yayılma modelinin geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

Yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesinde son analiz regresyon analizidir. Regresyon analizi ile bireyin yaşam tatmininin ne kadarının iş tatmini ile açıklandığı belirlenmiştir. Araştırmamızın amaçlarından biri de Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının yaşam tatminlerine etki eden iş tatmini değişkenlerinin bilimsel esaslarla belirlenmesidir. Bu noktadan hareketle yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, yaşam tatmininin % 14,1'i iş tatmini değişkenleri ile açıklanmaktadır. İş Tatmini İndeksi ölçeğinde bulunan 29 değişkenden 6 tanesi regresyon analizinde etkili değişken olarak bulunmuştur. Diğer değişkenlerin yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin kabul edilebilir düzeyde bulunmadığı görülmektedir. 'Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum', 'İşimden nefret ediyorum' ve 'İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum' değişkenlerinin yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğu görülmektedir. 'Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum', 'İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum' ve 'Evde iken işimi düşünmekten hoşlanmam' değişkenlerinin ise yaşam tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğu görülmektedir.

Elde edilen sonuçlara genel olarak bakıldığında, amacı; Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan personelin iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi, iş tatmininin belirleyicileri ile yaşam tatmininin belirleyicileri arasındaki ilişkiler ve yönlerini, demografik özellikler ile iş ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıkları ile yaşam tatmini içerisinde iş tatmininin belirleyiciliğini tespit etmek olan çalışmanın, amacına ulaştığı değerlendirilmektedir.

Bu araştırmanın Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde yapıldığı göz önüne alındığında araştırmada elde edilen sonuçların tüm emniyet teşkilatı için genellenemeyeceği açıktır.

Bununla birlikte elde edilen sonuçlardan yola çıkarak emniyet çalışanlarının iş tatmini ve yaşam tatminlerini artıracaklarını düşündüğümüz önerilerimizi şu şekilde sıralayabiliriz:

Polislerin çalışma saatlerinin fazla olduğu bilinen bir gerçektir. Fazla mesai ücreti almadan gece gündüz çalışan polislerimiz çoğu zaman istirahat vakitlerinde maç, konser ve toplumsal olaylarda görev almak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum personelin hem iş tatminlerini hem de yaşam tatminlerini düşürmektedir. Bu sorun günlük 8 saat üstünde yapılan çalışmanın fazla mesai ile ücretlendirilmesiyle çözülebilir. Fazla mesai uygulamasına geçilemese bile en azından gidilen ek görevler için ücret verilebilir. Bu sorun polislerin en temel meselelerinden birisi olarak en acil çözülmesi gereken konuların başında gelmektedir.

Değişik birimlerde çalışan personelin tatmin seviyeleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Genelde sivil olarak suç araştırma ve soruşturma birimlerinde görev yapan polislerin, önleyici hizmetler, çevik kuvvet ve polis karakollarında görev yapan polislerine göre daha fazla tatmin elde ettikleri anlaşılmaktadır. Buradaki farklılık birimler arası çalışma şartlarının farklılığından kaynaklandığı gibi takdir, teşekkür ve maaş taltiflerinin birimler arasında adaletli olarak dağıtılmamasından da kaynaklanmaktadır. Devlet memurları kanununa göre işinde üstün gayret ve çaba göstererek bir olayın aydınlatılmasında rolü olan çalışanlara ödül verilebilmektedir. Bu noktada görevi bir cinayeti aydınlatmak ya da bir organize suç şebekesini çökertmek olan polislerin çözdükleri hemen hemen her olayda ödül alması, diğer tarafta çevik kuvvette ya da polis karakolunda görev yapan polislerin yaptıkları işin rutin olarak görülerek ödül alamamaları elde edilen tatmin seviyesi konusunda farklılıklar oluşturmaktadır. Bu sorun bir önceki paragrafta dile getirilen fazla mesai ücreti uygulamasının hayata geçirilmesi ve ardından da bir suçun aydınlatılmasında ya da bir olayın önlenmesinde gerçekten olağanüstü gayret ve çaba gösteren personelin ödüllendirilmesi ile çözüme kavuşturulabilir.

Emniyet teşkilatı çalışanlarına sıralı amirler ve üst yönetim tarafından yaptıkları görevle ilgili destek olunmasının, herhangi bir sorunla karşılaşıldığında çalışanların yalnız bırakılmamasının iş tatmini üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Polisler, kanun çerçevesinde görev gereği yaptıkları bütün eylem ve işlemlerinde sıralı amirlerinin ve Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin kendilerine destek olmasını beklemektedirler. Bu sağlanamadığı takdirde çalışanlar rutin işlemlerde bile tereddütlü davranmakta, ortaya çıkan sorunlarla kendileri baş etmeye çalışmakta ve daha sonraki görevlerde motivasyonlarını kaybetmiş ve isteksiz olarak görev yapmaktadırlar. Bu noktada ilk etapta sıralı amirler çalışanların her zaman yanında olmalı, onlarla birlikte sorumluluğu paylaşmalı, üst yönetim ise tüm teşkilatı kucaklayacak şekilde ve adil davranmalıdır.

KAYNAKÇA

Adal, Zeki. (1975). "İş Kazalarına Yol Açan Etkenler", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 4, Sayı: 1-2.

Akıncı, Zeki. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Sayı:4, ss.1-25.

Ay, Ünal; Himmet Karadal. (2003). "Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticilerin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Tekstil, Çimento, Sigorta ve Gıda Sektöründe Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı:20, ss.39-55.

Aydar, Osman. (2000). Emniyet Örgütünde Çalışanların Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bakan, İsmail; Tuba Büyükbeşe. (2004). "Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Sayı:7, ss.1-30.

Banas, Dennis; Robert C. Trojanowicz. (1985). "Job Satisfaction: A Comparison of Patrol Versus Motor Patrol Officers", <http://www.cj.msu.edu/people/cp/jobsat.html> (05.01.2005).

Bartola, Kylie; Brett Furlonger. (2000). "Leadership and Job Satisfaction Among Aviation Fire Fighters in Avustralia", Journal of Managerial Psychology, Vol.15, No.1, s.88.

Başaran, İbrahim E. (1982). Örgütsel Davranış, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.

Baysal, A. Can. (1985). "Birey Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar", İstanbul Üniversitesi İşleme Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı:14, ss.30-36.

Bingöl, Dursun. (1996). Personel Yönetimi, Beta Basım Yayın, İstanbul.

Bozkurt, T., Turgut, T. (1999). “Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları ile ilgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler”, Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi, Cilt 2,

Brief, A. P. (1998), Attitudes in and Around Organizations, Thousand Oaks, CA: Sage.

Busch, Tor; Lars Falan; Arve Petterson. (1998). “Disciplinary Differences in Job Satisfaction, Self-Efficacy, Goal Commitment and Organizational Commitment among Faculty Employees in Norwegian Colleges: An Empirical Assessment of Indicators of Performance”, Quality of Higher Education, Vol. 4, No 2, s.137–157.

Cenkseven, Fulya. (2004). Üniversite Öğrencilerinde Öznel Ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Cramer, Duncan. (1994). “Life and Job Satisfaction. A Two-Wave Panel Study”, The Journal of Psychology, Vol 129, No 3, ss.261–267.

Cranny, C.L. Smith, P.& Stone, F.F. (1992), Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance, Lexington Boks, New York.

Çetinkanat, Canan. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Ankara.

Davis, Keith. (1984). İşletmelerde İnsan Davranışı, Çeviren Kemal Tosun ve Diğerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E.Yayın No:57.

Deniz, Mehmet. (1999). İş Tatmini ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı: İstanbul İli Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Diener, Ed; Ulrich Schimmack ve Shigehiro Oishi. (2002). “Life-Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources” Journal of Personality, Vol 70, No 3, ss.345–384.

Dikmen A.Alpay. (1995). “İş doyumu Yaşam Doyumu İlişkisi” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 50, Sayı 3–4, ss.115–140.

Dockery, Alfred M. “Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence From Two Australian Surveys”,
<http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf> (23.05.2004).

Dormann, Christian, Zapf Dieter. (2001). “Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities”, Journal of Organizational Behavior, Vol.22, ss.483–504.

Donovan, Nick; David Halpern. (2002). Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government.

Duffy, Bobby. (2004). “Life Satisfaction and Trust In Other People”, Mori Social Research Institute.

Duran, Hacı. (2001). “Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri”, Polis Dergisi, Sayı 29, ss.49–77.

Edvardson, B., Gustavsson, B.O. (2003). “Quality in The Work Environment: A Prerequisite For Success in New Service Development”, Managing service Quality, Vol.13, No.2, ss.148–163.

Erçetin, Ş. Şule. (2000). Lider Sarmalında Vizyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Erdil, Oya; Serhat Erat ve Diğerleri. (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, ss.17–26.

Erdem, Neşe ve Diğerleri. (2004). “Hemodiyaliz Hastalarında Umutsuzluk Ve Yaşam Doyumu”, Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi, ss.1–14.

Erdoğan, İlhan. (1996). Örgütsel Davranış, İ.Ü.İşletme Fakültesi yayınları, İstanbul.

Eren, Erol. (1996). Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayın, İstanbul.

Eren, Erol. (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Eroğlu, Feyzullah. (1984). “İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki”, Atatürk Üniversitesi İşletme Dergisi, Cilt 6, Sayı 3–4, ss.153.

Ertürk, Mümin. (2000). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Feinstain, A. Hale. (2001). “A Study of Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Restaurant Employees”, Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science.

Flanagan, Timothy J.; W. Wesley Johnson ve Katherine Bennett. (1996). “Job Satisfaction Among Correctional Executives: A Contemporary Portrait of Wardens of State Prisons For Adults”, The Prison Journal, Vol. 76, No.4, Philadelphia, ss.385–397.

Fosam, E.B., M.F. J Grimsley ve Diğerleri. (1998). “Exploring Models for Employee Satisfaction With Particular Reference to a Police Force”, Journal of Total Quality Management, Vol. 9, No.2–3, ss.235–248.

Garcia, Inmaculada; Jose Alberto Molina and Maria Navarro; “ Individual Satisfaction Within European Families: Determinants and Interrelations”,
http://www.iza.org/conference_files/SUMS2005/navarro_paniagua_m2095.pdf
(03.02.2006).

Garretto, Francie. (2000). “Life Satisfaction Homeostasis and the Role of Personality”,
<http://acqol.deakin.edu.au/thesis/honours%20Thesis.doc>. (12.02.2005).

Gazioğlu, Şaziye; Aysıt Tansel. (2002a). “Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors”, Erc Working Papers in Economics, 03/03.

Gazioğlu, Şaziye; Aysıt Tansel. (2002b). “Job Satisfaction, Work Environment and Relations with Managers in Britain”, Erc Working Papers in Economics, 03/04.

Gibson, James L.; John M. Ivancevich; Jr. James H. Donnelly. (1997). Organizations, Ninth Edition, Irwin McGraw-Hill.

Gardner, Jonathan ve Andrew Oswald. (2002). "How Does Education Affect Mental Well-Being and Job Satisfaction?" A summary of a paper presented to a National Institute of Economic and Social Research Conference, at the University of Birmingham, on Thursday June 6.

Cribbin, J.J.(1972).Effective Managerial Leadership, American Management Association, New York.

Hampton, David. (1977). "Contemporary Management", McGraw Hill.

Haybron Daniel M.; "Happiness and the Importance of Life Satisfaction",
<http://www.slu.edu/colleges/As/philos/HappinesAndTheImp.pdf> (18.04.2004).

Heller, Daniel; David Watson; Remus Ilies; "The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination" ,
http://www.psychology.uwaterloo.ca/people/faculty/dheller/LifeSatisfaction_Finalpaper.pdf. (05.10.2001).

Ilies, Remus; Timothy A. Judge. (2002). "Understanding the Dynamic Relationships Among Personality, Mood and Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study", Organizational Behavior and Human Decision Processes, s.89.

Iverson, Roderick D., Catherine Maguire. (1999). "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community", Department of Management Working Paper, no. 14.

İnce, Özlem. (2003). İş tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

"İş değişikliği arzusuyla yanıp tutuşuyoruz",
<http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=5745> (10.06.2006)

Khakoo, Imraan G. (2004). "Quality Of Life: Satisfaction & Its Subjective Determinants",

http://saproject.psc.isr.umich.edu/workshop/spp_projects/project.imraan.khakoo.pdf,
(22.01.2006).

Kay, William K. (2000). "Job Satisfaction of British Ministers", AJPS, Vol. 3, No. 1, ss.83-97.

Kaynak, Tuğray; Zeki Adal ve diğçerleri. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul.

Keser, Aşkın. (2005). "İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma ve Toplum, Sayı 4, ss.77-96.

Keser, Aşkın; Zerrin Yöney Fırat. (2005). "Çalışma Psikolojisi Yazınında Güncel Bir Konu: İş/Yaşam Doyumu Tartışması Ve Celalabat'ta (Kırgızistan) İki Üniversite'de Uygulama", III. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi.

Kılınç, Tanıl. (2000). "Çatışma" içinde Davranışın Sosyal Psikolojisi, Editör Erdal Tekarslan, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Kırel, Çiğdem. (1999). "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 28, Sayı 2, ss.115-136.

King, Michale; Michael Murray ve Tom Atkinson. (1982). "Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction With Work In a National Sample", Human Relations, 35/2, ss.119-133.

Kitapçı, Hakan; Bülent Sezen. (2002). "Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 12, Sayı 1, ss.219-230.

Kolasa, J.Blair. (1979). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş, Çeviren: K.Tosun ve Diğçerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E. Yayın No: 42.

Korman, Abraham K. (1978). Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji, Çeviren İlhan Akhun ve Cevat Aklan, Milli Eğitim Basımevi, Öğretmen Kitapları, No.141, Ankara.

Koslowksy, Meni; Tamir Caspy; Menachem Lazar. (1990). “Cause and Effect Explanations of Job Satisfaction and Commitment: The case of Exchange Commitment”, The Journal of Psychology, 125(2), ss.153–162.

Kömürcüoğlu, Hüseyin. (2004). “Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt5, Sayı 1, http://www.isguc.org/is_tatmini.php. (18.04.2004).

Koçel, Tamer. (2001). İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım, İstanbul.

Lawler, E.E. (1987). “Handbook of Organizational Behavior”, Prentice Hall, New York.

Luthans, Fred. (1973). Organizational Behavior, 7th Edition, NY: McGraw Hill.

Luthans, F., L.T.Thomas. (1989). “The Relationship Between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results From an Empirical Study –A Research Note”, Personel Review, Vol. 18, No. 1,

Marşap, Beyhan. (1999). “Muhasebe Çıkışlı Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Yaş ve Mesleki Deneyim Süresinin Etkisi”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 2, ss.277–291.

Melin, Roland; Kertsin S. Fugl-Meyer ve Axel R. Fugl-Meyer. (2003). “Life Satisfaction In 18- To 64-Year-Old Swedes: In Relation To Education, Employment Situation, Health And Physical Activity”, Journal of Rehabilitation Medicine, 35, ss. 84–90.

Miner, J.B. (1992). Industrial-Organizational Psychology, McGraw Hill Company, New York.

Myers, Robert M.; Mark A. Tietjen. (1998). “Motivation and Job Satisfaction”, Management Decision, No.36/4, MCB University Press, ss.226–231.

Nangy, Mark S. (2004). "What To Do When You Are Dissatisfied With Job Satisfaction Scales: A Better Way To Measure Job Satisfaction", <http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaff.html>. (16.08.2004).

Onaran, Oğuz. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No.470, Sevinç Matbaası, Ankara.

Oshagbemi, Titus. (2000). "Satisfaction With Co-Workers' Behavior", Employee Relations, Vo.22, No.1, ss.88–106.

zdevecioğlu, Mahmut. (2003). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, ss.693.

zdevecioğlu, Mahmut. (1995). "Organizasyon Kültürü", Stratejik Yönetim ve Liderlik içinde Editör Mustafa zel, İz Yayıncılık, İstanbul.

Özer, Melek; zlem zsoy Karabulut. (2003). "Yaşlılarda Yaşam Doyumu", Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri, Cilt 6, Sayı 2, ss.72–74.

zkalp, E.; Kirel, . (1997). Örgütsel Davranış Anadolu Üniversitesi ESB Araştırmaları alışma Vakfı Yayınları, No.11.

Öztürk, Azim; Y.Selim Güzelsoydan. (2001). "Büyük Mağazalarda alışan Personelin İş Doyumu zerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 15, Sayı 1–2, ss. 333–347.

Öztürk, Zekai; Hakan Dündar. (2003). "rgtsel Motivasyon ve Kamu alışanlarını Motive Eden Faktörler", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, ss.57–67.

Robbins, Stephan P. (1998). Organizational Behavior, New Jersey, Prentice Hall.

Rice, Robert W.; Dean B. McFarlin; Raymond G. Hunt; Janet P. Near. (1985). "Job Importance as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Life Satisfaction", Basic and Applied Social Psychology, Vol 6, No.4, ss.279–316.

Sabuncuoğlu, Zeyyat; Melek Tüz. (1998). Örgütsel Psikoloji, Bursa.

Sagie, Abraham. (1998). "Employee Absenteeism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: Another Look", Journal of Vocational Behavior; No. 56, ss.156–171.

Sapancalı, F. (1993). "Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar", MPM Merkezi Yayınları Verimlilik Dergisi, Cilt 22, Sayı 4.

Saris, W.E., Veenhoven, R.; Scherpenzeel, A.C.; Bunting B. (1996). "A Comparative Study of Europe", Erasmus University Press, ss.11–48.

Schultz, Duane P.; Sydney Ellen Schultz (1990). Psychology and the Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, Macmillan, New York.

Sekiguchi, Kazuyo, Kyoko Kato. (2003). "Satisfaction and Life Satisfaction Levels of Female Graduates of A Japanese University", Proceedings of the 47th Annual Meeting of The International Society For The Systems Sciences, Crete.

Sertçe, Selahattin. (2003). "Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği", Polis Dergisi, Sayı 34, ss.317–333.

Shimon L. Dolan; Eric Gosselin. (2000). "Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model with Social Demographic Moderators," Economics Working Papers 484, Department of Economics and Business, Universitat Pompeu Farba.

Steiner, Dirk D.; Donald M. Truxillo. (1989). "An Improved Test of The Disaggregation Hypothesis of Job and Life Satisfaction", Journal of Occupational Psychology, No 62, ss.33–39.

Şimşek, Levent. (1995). "İş Tatmini", Verimlilik Dergisi, Sayı 2, ss.91–108.

Şimşek, Ş.; Akgemci, T.; Çelik, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel yayıncılık, Ankara.

Tietjen, Mark A.; Robert A Myers. (1998). "Motivation and Job Satisfaction", Managment Decision, 36/4, ss.226–231.

Testa, M.R. (1999). "Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: An Empirical Investigation" Leadership & Organization Development Journal, Vol. 30. No.3, ss.154–161.

Tosun, Mustafa. (1981). Örgütsel Etkinlik, TODİE Yayınları, No:196, Ankara.

Tütüncü, Özkan. (2000). "Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İşletmelerinde İş Doyumu Analizi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 3.

Tüzün Mehmet B. (2002). Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri ve Bunun saptanması İçin Bir Ölçek Geliştirme, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ulusoy, Tülin. (1993). İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması, İ.Ü.İşletme Fakültesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Uyargil, Cavide. (1988). İş Tatmini ve Bireysel Özellikler, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Uyguç, Nermin; Yasemin Arbak; Ethem Duygulu; Nurcan Çıraklar. (1998). "İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi", DEÜ İİBF Dergisi, Cilt:13, Sayı:2.

Ünal, Süheyla; Rıfat Karlıdağ; Saim Yoloğlu. (2001). "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi", Klinik Psikiyatri, Sayı: 4, ss.113–118.

Werther, Jr., William B., Keith Davis. (1993). "The Satisfaction and Stress of Beiana Teachers", Human Resources and Personel Management, Vol.8. No.6, New York: McGraw Hill, Inc. Work Life Report.

Wilson, Carlene. (1991). "The Influence of Police Specialization on Job Satisfaction: A Comparison of General Duties Officers and Detectives", Australasian Centre for Policing Research, Report Series No.109.

Wilson, Patricia. (2005). "Job Satisfaction: A Review of the Literature",
<http://www.geocities.com/Paris/Cafe/5839/writings/satisfaction.html>. (15.02.2005).

KAYSERİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ İŞ TATMİNİ YAŞAM TATMİNİ ANKETİ

Sayın Emniyet mensupları, bu anket bir yüksek lisans tezinin araştırma bölümünde kullanılacaktır. Bu anket formu Kayseri Emniyet Müdürlüğü personelinin iş tatmini ile yaşam tatminini ölçmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda anket formu aracılığıyla iş tatmini ile yaşam tatmini arasında varsa ilişki tespit edilmeye çalışılacaktır. Araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle sizin katılıminıza bağlıdır. Araştırmada anketi dolduranın kimliği değil, verilen cevaplar önemlidir. Bu nedenle anket üzerine isminizi yazmayınız.

Yakup BAŞTEMUR

Başkomiser

Tel:05052218699

E-mail: yakupbastemurkos@yahoo.com

- 1- Yaşınız: _____
- 2- Cinsiyetiniz: Erkek () Bayan ()
- 3- Eğitim durumunuz: İlk-Orta () Lise () Meslek yüksek okulu ()
Fakülte () Lisansüstü ()
- 4- Polis Akademisi: Mezunuyum () Değilim ()
- 5- Medeni durumunuz: Evli () Bekâr () Nişanlı () Diğer ()
- 6- Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu? Evet () Hayır ()
- 7- Çocuğunuz var ise sayısı: _____
- 8- Toplam hizmet süreniz (yıl ve ay olarak): _____
- 9- Şu anki biriminizdeki çalışma yılınız: _____
- 10- Rütbeniz: Polis memuru ()
Orta kademe yönetici (Komiser Yardımcısı, Komiser, Başkomiser) ()
Üst kademe yönetici (Emniyet Amiri, 4.3.2. Sınıf Emniyet Müdürü) ()
- 11- Çalıştığınız birim:
Polis Merkezi () Asayiş Şb. () Terör Şb. ()
Olay Yeri İnc. Şb. () Kriminal Lab. () Çevik Kuvvet ()
Trafik Şb. () Güvenlik Şb. () Kaçakçılık Şb. ()
Diğer ()
- 12-Çalışma sisteminiz: 12-12 () 12-24 () 12-36 () 08.00-17.00 () Diğer ()

13-Sosyal hayata katılma derecesi:
(Sinema, tiyatro, konser, piknik v.b.)

Çok Yüksek	Yüksek	Normal	Az	Çok Az

14-Lütfen her bir önerme için bir seçenek işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Birçok yönden yaşamım idealimdekine yakındır					
2-Yaşam şartlarım mükemmeldir					
3-Yaşamımdan tatmin oluyorum.					
4-Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5-Çok uzun süre yaşabileceksem olsaydım hayatımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

15-Genel olarak işinizden duyduğunuz tatmin düzeyiniz:

Çok Yüksek	Yüksek	Normal	Düşük	Çok Düşük

16-Lütfen her bir soru için bir tek seçenek işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1.İşimi sıkıcı buluyorum.					
2.İşimden nefret ediyorum.					
3.Amirlerime katlanamıyorum.					
4.Amirlerimi yetersiz buluyorum.					
5.İşimi gerçekten severek yapıyorum.					
6.Elime çok yüklü miktarda para geçerse mesleğimi bırakmayı düşünüyorum.					
7.İşimi yaparken gereksiz molalar veriyorum.					
8.İşimi yaparken çok itinalı ve özenli olduğumu düşünüyorum.					
9.İş dışı zamanımda işimi düşünmek beni rahatsız etmiyor.					
10.Günümün en güzel bölümünün işte geçirdiğim zaman olduğunu düşünüyorum.					
11.Kişisel olarak yaptığım iş benim için önemlidir.					
12.İşimi para kazanma aracı olarak görüyorum.					
13.İşimde yeni sorumluluklar almayı seviyorum.					
14.İşimi para kazanma aracı olarak değil, bir yaşam tarzı olarak görüyorum.					
15.Yaptığım işi geliştirmenin yollarını arıyorum.					
16.Evde iken işimi düşünmekten hoşlanmam.					
17.Yaptığım işten ödül (taltif, teşekkür, takdirname) alıyorum.					
18.Teşkilatım işimi yapmam için gereken yeterli kaynakları ve araç gereci sağlıyor.					
19.Gün içerisinde emekli olduğumda ne yapacağımı düşünüyorum.					
20.Amirim görevimi yaparken beni destekliyor					
21.Yaptığım iş bana heyecan veriyor.					
22.Amirim yaptığım görevi takdir etmiyor.					
23.Teşkilatım görevimi yaparken beni desteklemiyor.					
24.İş güvenliğine sahip olduğuma inanıyorum.					
25.İş değiştirmeyi düşünüyorum.					
26.Amirim, başkaları yanında işimi yaparken beni desteklemiyor.					
27.Teşkilatım işimin üstesinden gelmeme yardımcı oluyor.					
28.Teşkilatta ödüller (taltif, teşekkür, takdirname) adaletli olarak dağıtılıyor.					
29.Kayseri Emniyet Müdürlüğü üst yönetiminin, görevim ile ilgili çalışmalarında benim yanımda olduğunu düşünüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Yakup BAŞTEMUR, 1973 yılında Ankara'da doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Ankara'da tamamlamıştır. Lise öğrenimini Kayseri Fen Lisesi'nde, lisans eğitimini ise Polis Akademisi'nde tamamlamıştır. Polis Akademisi'nden mezun olduktan sonra Temmuz 1997 tarihinde Kayseri Emniyet Müdürlüğü'ne atanmıştır. Buradaki görevini tamamladıktan sonra 2006 yılında Elazığ Emniyet Müdürlüğü'ne atanmıştır. Halen Elazığ Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır.

2000 yılında Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başlayan Yakup BAŞTEMUR, evli ve iki çocuk babasıdır. İngilizce bilmektedir.

Adres: Elazığ Emniyet Müdürlüğü

ELAZIĞ

Telefon : 0505 2218699

E-Posta: yakupbastemurkos@yahoo.com

