

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

EGZERSİZ YAPAN VE YAPMAYAN EMNİYET
MENSUPLARININ YAŞAM DOYUMU İŞ TATMİNİ VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdullah POLAT

DANIŞMAN:

Doç. Dr. Fikret SOYER

MAYIS 2014

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ ANABİLİM DALI
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI

EGZERSİZ YAPAN VE YAPMAYAN EMNİYET
MENSUPLARININ YAŞAM DOYUMU İŞ TATMİNİ VE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdullah POLAT

DANIŞMAN:

Doç. Dr. Fikret SOYER

MAYIS 2014

BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.


Abdullah POLAT

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

“Egzersiz yapan ve yapmayan Emniyet mensuplarının Yaşam Doyumu, İş tatmini, Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi” isimli bu yüksek lisans tezi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalında jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. Ömer Faruk TUTKUN (imza)

Üye Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU (imza)

Üye Doç. Dr. Fikret SOYER (imza)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

14/05/2014

Akademik Ünvanı, Adı-Soyadı

Prof. Dr. İsmail GÜLEÇ
Enstitü Müdürü
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu çalıŐmayı hazırlamamda bŸyŸk yardımları bulunan ve tecrŸbelerinden faydalandığım danışman hocam Sayın Doç. Dr. Fikret SOYER ‘e araştırma sŸresince zaman ayırarak desteğini benden esirgemeyen araştırma sorularının giderilmesine ve yardımcı olan ŐĐr. GŸr. Dr. İhsan SARI,ve anketlerin uygulanmasına izin veren sportif faaliyetlerin her manada yŸrŸtŸlŸp incelenmesine her zaman olumlu katkı sunan Sayın İl Emniyet MŸdŸrŸmŸz Mustafa AKTAŞ’a ve İl Emniyet MŸdŸrlŸĐŸ EĞitim Şube MŸdŸrŸm Tamer TAŐLI’yaBu çalışma sŸresinde izinli gŸnlerimin çoğunu araŐtırmama ayırmama rağmen bunu hoş gŸrŸ ile karŐılayıp desteğini her zaman benden esirgemeyen sevgili eŐim Nermin POLAT ve biricik oğlum Ömer Mete POLAT’ a teŐekkŸr ederim

Abdullah POLAT

ÖZET

EGZERSİZ YAPAN VE YAPMAYAN EMNİYET MENSUPLARININ YAŞAM DOYUMU, İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

POLAT, Abdullah

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği
Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Fikret SOYER

Mayıs, 2014. XII+ 95 Sayfa.

Bu araştırma, Sakarya ilinde görevli, spor yapan ve yapmayan Emniyet mensuplarının, yaşam doyumu iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu 2013 yılında Sakarya ilinde görev yapan 2100 emniyet mensubu, örnekleme ise; bu evren içinden tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen düzenli olarak egzersiz yapan 62 Emniyet mensubu ve egzersiz yapmayan 62 Emniyet mensubu olmak üzere toplam 124 personelden oluşmaktadır.

Araştırmamızda veri toplama aracı olarak Türkiye için geçerlilik çalışması Ergin tarafından yapılmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ): (Ebrinç ve ark. 2002). Hackman ve Oldham'ın (1980) tarafından geliştirilen Gödelek (1988) ve Güler (1990) tarafından Türkçeye uyarlanan "İş Tatmini" ile Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilen, güvenilirlik çalışmasını Köker (1991) tarafından yapılan "Yaşam Tatmini" ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; Spor yapan Emniyet Mensuplarının spor yapmayan Emniyet mensuplarına göre; yaşam doyumu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri açısından düzenli spor yapanların lehine anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Egzersiz yapan ve yapmayan Personellerin yaşam tatmin, iş tatmin ve tükenmişlik düzeyleri çalışma yılına göre incelendiğinde aralarında istatistiksel bir manada farklılık tespit edilememiştir.

Anahtar Kelime: İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Tükenmişlik, Spor Yapan, Spor Yapmayan, Emniyet Mensupları.

SUMMARY

AND DO NOT EXERCISE OF THE MEMBERS OF THE SAFETY OF LIFE SATISFACTION, JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS (SAKARYA PROVINCE)

Post Graduate Thesis, Education Sciences Institution, Department of Physical Education
and Sport Teaching

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Fikret SOYER

May, 2014. XII+ 95 Pages.

This study, Officials in the province of Sakarya, doing sports, sports of the members of the Police, life satisfaction, job satisfaction and burnout levels was conducted to examine. The study population of 2013 Serving members of the police in the province of Sakarya in 2100, If the sample; within this universe, selected by random sampling method, 62 Police members who exercise regularly and who do not exercise consists of 62 personnel of security forces.

In our study, Ergin validity for Turkey as a means of data collection which is made by the Maslach Burnout Inventory (Ebrinç, 2002). adapted from "Job Satisfaction" and Diener et al. (1985) developed by the bosses Hackman and Oldham'in (1980) developed by the Gödelek (1988) and Friendly (1990) Turkish of reliability study (1991) was made by the "life satisfaction" scale.

Of the research; Sport makes sport of Police Officers by members of the Police; life satisfaction, in terms of job satisfaction and burnout levels in favor of regularly exercising has been found to vary significantly. The staff of life satisfaction, job satisfaction and burnout levels, according to year of study, no difference could be detected.

Keywords: Job Satisfaction, Life Satisfaction, Burnout, Playing Sports, Sports Halls, the Police Members.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM	iv
JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET.....	vii
SUMMARY	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLO LİSTESİ	xii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1 PROBLEM.....	1
1.2 ALT PROBLEMLER	2
1.3 ÇALIŞMANIN ÖNEMİ	2
1.4 SINIRLILIKLAR.....	3
BÖLÜM II	4
GENEL BİLGİLER.....	4
2.1 YAŞAM TATMİNİ TANIMI.....	4
2.1.1. Mutluluk ve Özne Esneklik Kavramları.....	8
2.1.1.1. Mutluluk kavramı	8
2.1.1.2. Özne esneklik (iyi olma) kavramı.....	9
2.1.2. Yaşam Tatmini Modelleri	10
2.1.2.1. Tepeşağı dip yukarı.....	10
2.1.3. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler	10
2.1.3.1. Kişisel ve demografik faktörler.....	12
2.1.3.2. Yaş	13
2.1.3.3. Cinsiyet.....	14
2.1.3.4. Eğitim seviyesi	14
2.1.3.5. Gelir durumu	15
2.1.3.6. Çalışma ve iş hayatı	16
2.1.3.7. Toplumsal faktörler	17
2.1.4. Yaşam Tatmininin Ölçülmesi	18
2.2 İŞ TATMİNİNİN TANIMI	19
2.2.1. İş Tatmininin Önemi	21
2.2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	22
2.2.2.1. Bireysel faktörler	23
2.2.2.1.1. Yaş	23
2.2.2.1.2. Cinsiyet.....	24
2.2.2.1.3. Eğitim durumu.....	25
2.2.2.1.4. Medeni durum	27
2.2.2.2. Çalışma koşulları ve işin yapısından kaynaklanan faktörler	27
2.2.2.2.1. Ücret.....	27
2.2.2.2.2. İşin niteliği	29
2.2.2.2.3. Çalışma koşulları ve iş güvenliği	29
2.2.2.2.4. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi.....	30
2.2.2.2.5. Terfi koşulları.....	31
2.2.2.3. Örgütsel faktörler	32
2.2.2.3.1. İşin genel görünümü ve zorluk derecesi	33

2.2.2.3.2. Arkadaşlık ortamı	34
2.2.2.3.3. Yönetim tarzı ve denetim	35
2.2.3. İş Tatmini Teorileri	36
2.2.3.1. Kapsam teorileri	37
2.2.3.1.1. Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisi	38
2.2.3.1.2. Çift-faktör teorisi	39
2.2.3.1.3. Ergteorisi	40
2.2.3.1.4. Başarma ihtiyacı teorisi	41
2.2.3.2. Süreç teorileri	42
2.2.3.2.1. Vroom'un bekleş teorisi	42
2.2.3.2.2. Lawler-porter teorisi	42
2.2.3.2.3. Adams'ın ödöl adaleti veya eşitlik teorisi	44
2.2.3.2.4. Amaç teorisi	45
2.2.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	46
2.2.4.1. Bireysel açıdan sonuçları	47
2.2.4.1.1.1. Psikolojik tatminsizlik	48
2.2.4.1.1.2. Saldırganlık	48
2.2.4.1.1.3. Çekilme	49
2.2.4.1.1.4. Direnme	49
2.2.4.1.1.5. Uzlaşma	50
2.2.4.1.1.6. Kişilik bozuklukları, nevroz ve psikozlar	51
2.3.4.2. Örgüt açısından sonuçlar	51
2.3.4.2.1. Devamsızlık	52
2.3.4.2.2. İşe ilgisizlik ve iş kazaları	53
2.3.4.2.3. Çatışmalar	53
2.3.4.2.4. İşgücü devri	53
2.3.4.2.5. Olumsuz işçi-işveren ilişkileri	54
2.3 TÜKENMİŞLİK TANIMI	54
2.3.1. Tükenmişliğin Boyutları	56
2.3.2. Tükenmişliğin Belirtileri	58
2.3.2.1. Fiziksel belirtiler	59
2.3.2.2. Davranışsal belirtiler	59
2.3.2.3. Psikolojik belirtiler	60
2.3.3. Tükenmişliğin Nedenleri	60
2.3.3.1. Tükenmişliğin kişisel nedenleri	60
2.3.3.2. Tükenmişliğin örgütsel nedenleri	61
2.3.4. Tükenmişliğin Sonuçları	61
2.3.4.1. Tükenmişliğin kişisel etkileri	62
2.3.4.2. Tükenmişliğin iş hayatına etkileri	62
2.3.4.3. Tükenmişliğin aile hayatına etkileri	63
2.4 EGZERSİZ TANIMI	64
2.4.1. Egzersizin Faydaları	64
2.5 EMNİYET TEŞKİLATI	65
2.5.1. Emniyet Teşkilatı Yapısı ve Çalışma Koşulları	65
BÖLÜM III YÖNTEM	69
3.1 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	69
3.2 ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU	69
3.3 VERİ TOPLAMA ARACI	69

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	69
3.3.2. Yaşam Tatmin Ölçeği	70
3.3.3. İş Tatmin Ölçeği	70
3.3.4. Tükenmişlik Ölçeği	70
3.4 VERİLERİN TOPLANMASI	71
3.5 VERİLERİN ANALİZİ	71
BÖLÜM IV	72
ARAŞTIRMA GRUBUNA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR	72
BÖLÜM V	77
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	77
5.1 TARTIŞMA VE SONUÇ	77
5.2 ÖNERİLER	80
KAYNAKÇA	82
EKLER	91
Ek-1 Anket Formu	91
Anket İzin Onayı	93
ÖZGEÇMİŞ	95

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Düzenli spor yapanların yaş grubuna göre yüzde frekans dağılımı.....	69
Tablo 2. Spor yapmayanların yaş gruplarına göre yüzde frekans dağılımları ..	69
Tablo 3. Spor yapanların eğitim durumuna göre yüzde frekans dağılımları.....	70
Tablo 4. Spor yapmayanların eğitim durumuna göre yüzde frekans dağılımları	70
Tablo 5. Spor yapanların çalışma yılına göre yüzde frekans dağılımları	70
Tablo 6. Spor yapmayanların çalışma yılına göre yüzde frekans dağılımları....	71
Tablo 7. Düzenli egzersiz yapanların tanımlayıcı istatistikleri.....	71
Tablo 8. Düzenli egzersiz yapmayanların tanımlayıcı istatistikleri.....	72
Tablo 9. Düzenli egzersiz yapan ve yapmayan katılımcıların t-testi sonuçları ..	72
Tablo 10. Çalışma yılına göre emniyet mensuplarınınAnova testi sonuçları	73

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, alt problemler, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları, sınırlılıkları, tanımları ve araştırmanın simge ve kısaltmaları yer almaktadır.

1.1 PROBLEM

İnsanın doğasında başarılı olma duygusunun yattığı bilinmektedir. Başarılı olmanın, kişinin kendini ifade edebildiği ortamda ve aidiyetlik kavramını kazandığı toplumsal ve sosyal değerler çerçevesinde kazanılan bir bütün olduğu ifade edilebilir. İş hayatında gerekli olan ait olma duygusu kimi zaman çeşitli nedenlerden iş yerinde ast-üst veya iş arkadaşı tarafından gerçekleştirilen yıldırma eylemleri) dolayı aidiyetlik duygusunun sonlanmasına sebep olabilmektedir.

Toplumsal hayatının gerekliliği olan birlikte yaşama durumu, insanlara çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Bu nedenle insanlar normal hayatlarında bu sorumluluklarının etkisi altında bazı psikolojik varsayımların etkisi altına girmektedir. Bu da özellikle kurum içinde çalışan personellerin yaşamını olumlu veya olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Özellikle emniyet personelinin ast-üst ilişkileri yoğun çalışma tempoları suça meyilli insanlar ile işlerinin olması emniyet mensuplarının bu durumlardan dolayı yaşadıkları yaşam doyumları, iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri araştırmamızın problem kısmını oluşturmaktadır

20. yüzyılın en önemli sorunları olan aşırı tükenmişlik az yaşam doyumunu az iş tatmini kamu kurumlarında ve özel sektörde sıkça rastlanan bir olgu haline gelmeye başlamıştır. Kamuda çalışan emniyet mensuplarının bu olumsuz durumları yaşamaları buldukları kuruma karşı iş hayatından zevk alamama ve mutsuzluk gibi negatif eylemlere itmektedir. Bu nedenle ülkemizin güvenlik ihtiyacını karşılayan emniyet mensuplarının yaşam doyumunu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin spor yapma durumuna göre incelenmesi çalışmamızın problemini oluşturmuştur.

1.2 ALT PROBLEMLER

Bu çalışmanın alt problemlerine ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır.

1.Egzersiz yapmayan Emniyet mensuplarının ;

1.1Yaşam doyumları nedir?

1.2İş tatminleri nedir?

1.3Tükenmişlik düzeyleri?

2.Egzersiz yapan emniyet mensuplarının ;

2.1. Yaşam doyumları nedir?

2.2İş tatminleri nedir?

2.3Tükenmişlik düzeyleri nedir?

2.4 Egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine göre farklılık var mıdır?

1.3 ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Bu araştırma, egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yöneliktir.

Teknoloji ve bilim çağını yaşadığımız bu zamanlarda iş yükünün getirdiği sorumluluklar kişilerde psikolojik olarak çeşitli eksikliklere ve rahatsızlıklara sebep olabilmektedir. Tüm bunların ışığında çağın getirdiği hareketsiz yaşam, obezite ve çeşitlik hastalıklar da iş yaşamında sosyal hayatta kişilerde olumsuz psikolojik durumlara, doyumsuzluğa, eksikliklere sebep olabilmektedir. Hareketiz yaşam tüm dünyadaki insanların başlıca sorunu haline gelmiştir, hareketsiz yaşamın insanlarda sağlık problemlerine sebep olması yanlış beslenme alışkanlıklarına yönlendirmesi kişilerin giderek kendilerine olan güvenlerini yitirmelerine ne yaparlarsa yapsınlar hayattan zevk almamalarına sebep olabilir.

Küreselleşen Dünyada bilim ve teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesine paralel olarak suç ve suçlularında sosyolojik değişimlere uğraması Emniyet mensuplarının daha da fazla kendilerini yenilemelerine sebep olması itibariyle Emniyet mensuplarının kendilerine zaman ayırmada sorunlar yaşadığı ve bu sorunların zamanla işten tatmin olmama, yaşam doyumu eksikliği ve tükenmişlik düzeylerinin olumsuz yönde etkilenmesine sebep olduğu söylenebilir.

Günlük iş yoğunluğu, stres, gerilim ancak kişinin gün içinde kendisi içinde bir şeyler yaparak üstünden atabileceği basit geçici farklılıklardır. Tüm dünyada kabul gören bir olgu vardır ki oda çağımızda yaşam boyu spor kavramı ile birlikte kişinin haftada en az 3 gün yarım saat egzersiz yapması hem kişinin kendisine olan güveninin artmasına hem de sağlık açısından yaşadığı problemlerin ortadan kalkmasına hem de işyerinde daha verimli daha istekli çalışmasına psikolojik olarak kendisini daha iyi hissetmesine sebep olacağı düşünülmektedir.

Kısacası egzersizin insanların hayatlarında ne kadar önemli yer kapladığına sayısız faydalarına ve kişide yaşatacağı olumlu duyguların iş yaşamında faydalarına daha çok verim alınmasına ve hayatın daha çok anlamlı kılınmasına sebep olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre egzersiz yapan ve yapmayan Emniyet mensuplarının yaşam doyumu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin farklılıkları belirlenerek egzersizin faydalarının daha da iyi kavranmasına ve ileriki çalışmalara da fayda sağlayabilecek şekilde düzenlenmiştir.

1.4 SINIRLILIKLAR

Araştırmanın sınırlılıklarını; 2013 yılında Sakarya ilinde, görev yapan ve araştırma çalışma problemine dahil edilen 62 egzersiz yapan emniyet mensubu ve 62 egzersiz yapmayan emniyet mensupları oluşturmaktadır.

BÖLÜM II

GENEL BİLGİLER

2.1 YAŞAM TATMİNİ TANIMI

İlk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam tatmini kavramını, Neugarten 1974 yılında yaptığı çalışmasında beş etkene bağlamıştır; İnsanların günlük yaşamdaki etkinliklerden zevk alması, Yaşamın kişi için bir anlam taşıması, yaşamıyla ilgili amaçlarının olması ve geçmiş yaşamının sorumluluğunu kabul etmesi, Yaşamı boyunca öngördüğü amaçlara ulaştığı inancına sahip olması, Olumlu bir 'ben' imgesine sahip olması ve yaşlılığında zayıflıkları ne olursa olsun, kendini değerli bir varlık olarak görebilmesi, Yaşama karşı genelde iyimser bir tutum içinde olması (Kaya, 2006, s.3).

Hayatın güzelliklerle ve olumlu duygularla renklenmesi, farklılaşması toplumdaki tüm bireylerin istediği bir durumdur. Diğer taraftan akıp giden hayatta, yoksulluk, keder, acı, ümitsizlik, gibi birçok olumsuzlukta hayatın normal akışı içerisinde karşımızda durur. İnsan yaşamındaki bu olumlu ve olumsuz koşullar kişilerde birçok farklılığın bir arada yaşanmasına sebep olur. İnsan bilimcileri daha çok iyinin iyi olmanın yapısını anlamaya çalışmışlardır. İnsanın iyilik durumunu karşılayan çok sayıda kavram bulunmaktadır. Doyum, refah, haz, mutluluk, toplumsal iyi olma, yaşam kalitesi, Öznel iyi olma bunlar içerisinde en öne çıkanlardır. Öznel iyi olma bireyin bakış açısından yaşamını değerlendirmesi anlamını içermektedir. Yaşamını değerlendiren bireyin; yargıları bireyin öznel iyi olma durumunu oluşturur. Bireyin kendi yaşamına ilişkin değerlendirmelerinin üç ayrı boyutu bulunmaktadır. Bunlar, olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam tatminidir. Olumlu duygu boyutunda yaşanan hazların, sevinçlerin, hoş duygulanımların çokluğunun; olumsuz duygu boyutunda hoş olmayan, kötü, acı verici duyguların azlığının iyi olma açısından önemli olduğu belirlenmiştir. Üçüncü boyut olan 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, s.72).

Yaşam tatmini kavramı; ihtiyaç ve yaşamsal beklentilerin hangilerinin hangi derecede karşılandığını yansıtan bilişsel sürecin ürünüdür. Yaşam tatminine, kişisel deneyimler dışındaki normların, yaşamla ilgili yargıların ve başarıların karşılaştırılması sonucunda ulaşılır. Yaşam tatmini kavramı öznel iyi olmanın bileşenini oluşturmaktadır (Yetim, 1991).

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, s. 72).

Yaşam tatmini; kişinin yaşam beklentileri ile bu beklentileri karşılama derecesi arasındaki pozitif fark olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımla, yaşam tatmini, kişinin iş ve iş dışı zamanlarından oluşan yaşamın bütününe gösterdiği duygusal tepkisi ya da tutumudur; 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,s.697).

Yaşam tatmini bir tutum olarak değerlendirilebilir. Kişinin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma (öznel gönenc) ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder (Dikmen, 1995,s.3-4).

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,s.3).

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 6nceden sosyal mutluluk ve huzurun bileşenlerinin ne olduğunu tanımlanmamakta, her bir deneğin tatmin olup olmadıkları kendi yargılarına bırakılmaktadır (Donovan ve Halpern, 2002,s.7).

Genel olarak yaşam tatmini 6c kategoride gruplanmıştır: Birinci grupta; yaşam tatmini iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir 6lc6te dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol ağtığı sorusu 6zerinde temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen fakt6rler incelenmiştir. 6c6nc6 grupta da yaşam tatmini, g6nl6k yaşamın akışı 6zerinde temellenmiştir. Bu da g6nl6k ilişkiler i6inde olumlu duygunun olumsuz duyguya egemen olması anlamına gelmektedir (6zer ve Karabulut, 2003,s.73).

Bir kişinin yaşamından tatmin duyması bizim o kişinin belirli tatmin ve tatminsizliklerinin tamamına indirgeyemeyeceğimiz evrensel bir davranıştır. 6rneğin; bir kişinin yediği herhangi bir yemekten tatmin olması, hayatının genelinden nasıl bir tatmin elde ettiği hakkında hi6bir Şey ifade etmez. Belki yediği bir yemekten tatmin olabilmesine karşın hayatının genelinden tatmin duymuyor olabilir (Haybron, 2004,s.3).Yaşam tatmini 6alışmalarında elde edilen veriler yaşamın b6t6n6 6zerindeki bir değerlendirmeden ibarettir. 6rneğin kişin yaşamını ‘heyecanlı’ olarak belirtmesi yaşamının her zaman tatmin edici olduğu anlamına gelmez. İnsan hayatı boyunca fazlasıyla heyecan verici durum ile karşılaşmasına kaşın, her zaman yeterince kaliteli yaşayamayabilir. Hayatın b6t6n6 6zerindeki değerlendirme kişinin zihnindeki hayatı ile ilgili b6t6n kıstasları kapsar. 6rneğin kişinin kendisini ne kadar iyi hissettiği, beklentilerinin ne kadarını karşılayabildiği gibi. Değerlendirmenin amacı iş tatmini gibi 6zellikli bir alanın değil hayatın b6t6n6n6n değerlendirilmesidir (Saris ve diğerleri, 1996,s.6).

Yaşam tatmininin yaşam kalitesinin g6stergelerinden birisi olduğu a6ıktır. Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte insanların nasıl bir gelişme g6sterdiğini ortaya koymaktadır. Bu konuda elde edilen veriler yaşam kalitesinin 6l66lmesi, sosyal gelişmenin izlenmesi, yapılan değerlendirmeler sonucunda politikaların oluşturulması ve iyi bir yaşam i6in gerekli Şartların belirlenmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır (Saris ve diğerleri, 1996,s.7). Yaşam tatmini ile ilgili ilk araştırmalar 1960’larda A.B.D.’de yapılmıştır. O d6nemdeki araştırmalarda vurgu zihinsel sağlık 6zerinedir. 1970’lerde yaşam tatmini bir6ok Amerikan toplumu sosyal

belirteçleri ile ilgili çalışmaların merkez konusu haline gelmiştir (Saris ve diğerleri, 1996,s.7).

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

Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam tatmini, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenledir ki, 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. Yaşam tatmini, bireyin iş yaşamı dışındaki duygusal tepkisidir. Yani hayata karşı genel tutumudur (Özdevecioğlu 2003,s.697).

Bir başka tanımda yaşam tatmini, genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Diğer bir yaklaşıma göre, yaşam tatmini, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma (öznel gönence) ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder. Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak, kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik söz konusudur. Bu nedenledir ki; çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır (Sung-Mook, 1994,s.547).

Tüm bu tanımlardan anlaşılacağı üzere yaşam tatmini, kişinin kendi hayatının tamamını göz önüne alıp değerlendirdiğinde elde edeceği olumlu ya da olumsuz bir yargısıdır ve kişinin sürdürmüş olduğu hayatı ne kadar severek yaşadığı ile ilgilidir. Yaşam tatmini ile yaşanmakta olan hayatın kişilerin hayattan ne kadar tatmin sağladığı öğrenilmeye çalışılır.

2.1.1. Mutluluk ve Öznel Esneklik Kavramları

Yaşam tatminini çoğu zaman mutluluk ve öznel gönenc (subjektivewell-being) kavramları ile karıştırılmaktadır. Yaşam tatmini ile yaşamakta 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,s.119).

Kişinin manevi dünyasının kuvvetli olması hayattaki bazı şeyleri önemsememesine ve hayatı daha yaşanır ve huzurlu kılmasına, buda kişinin yaşam tatmin düzeyinin yüksek olmasına olanak sağlar.

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 “öznel esenlik” kavramlarıdır (Saris ve diğerleri, 1996,s.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,s.73).

2.1.1.1. Mutluluk kavramı

Mutluluk kişiden kişiye değişen bir kavram olmakla birlikte toplumdan topluma da değişkenlik gösterir. En temel manasıyla mutluluk güzele estetiğe sahip olma her şeye güzel tarafından bakabilmektir.

Aristo'ya göre mutluluk, erdemlerle kazanılacak, iyi ve güzel bir hayatı öngörmektedir. Ona göre, etik mutlulukla, erdemle ilgili bir yapıyı içermektedir. Aristoteles, mutluluğun elde edilmesinde, ifrat ve tefritten uzak kalmayı temel

nosyon olarak sunmakta ve bu tutumu bir erdem olarak nitelendirmektedir (Durak,2009, s.12).

Farabiye göre mutluluk, kendisi için istenen, hiçbir zaman kendisinin ötesinde insanın elde edebileceği daha büyük başka bir şeyin bulunmadığı, iradi, erdemli eylemlerle ulaşılabacak bir yetkinlik halidir (Durak,2009, s.12).

2.1.1.2. Öznel esneklik (İyi olma) kavramı

Öznel esneklik kavramı fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan. İnsanın tüm hayatını içine alan evli olup olmaması, işinin olup olmaması vb. dışında kalan kişinin ruhsal olarak kendisini ne kadar iyi hissettiği ile ilgili bir kavramdır (Baştumur, 2006, s.64).

Öznel iyi olma, kişinin kendi yaşamını, hem bilişsel hem de duygusal olarak değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Deiner öznel iyi olmayı daha çok bireyin fiziksel ve ruhsal durumuna ait göstergelere bağlı olarak tanımlamaktadır(Tabuk,2009,s.30-31). Yani insanın bütün zenginliği, evli olup olmaması, işinin olup olmaması vb. dışında fiziksel ve ruhsal olarak kendisini ne kadar iyi hissettiğiyle ilgili bir kavramdır. Bu yönüyle sanki yaşam tatmininin nesnel zemininin yani yasama ilişkin koşulların(evlilik, iş, boş zaman faaliyetleri, arkadaş çevresi vb.) ortadan kaldırılmış halini işaret etmektedir. Öznel iyi olma yaşam tatmini, aile tatmini, depresyon ve sıkıntının yokluğu, olumlu duygulanım ve duygu durumları gibi çok sayıda değişkeni kapsamaktadır. Ryff ve Keyes'e göre öznel iyi olma altı farklı olguyu içermektedir. Bu olgular; bireyin kendini kabul etmesi(özgüven), çevresindeki kişilerle iyi ilişkiler içinde olması(özerklik), çevresine hakim olması, yaşamının anlamlı olması ve kişisel gelişimdir. Öznel iyi olması yüksek olan kişinin yaşam tatmini algısının yüksek olması çoğunlukla hoş duygular, haz duyguları içerisinde olması ve nadiren üzüntü, keder, öfke gibi olumsuz duyguları yaşamaması beklenir. Bunun aksine öznel iyi olması düşük olan kişinin haz yaşamaması daha sık öfke gerginlik tedirginlik gibi olumsuz duyguları yaşamaması beklenir (Tabuk, 2009,s.30-31). İyilik bilinçliliğin artması, sağlık durumundan memnun olma, iyi beslenme, olumlu ilişkiler, stres yönetimi, amaçlı bir yaşam, öz bakımını sürdürme ve çevresel duyarlılığın olması şeklinde tanımlanabilir (Tabuk, 2009,s.30-31).

Öznel iyi olma kendiyile barışık olan kişileri ifade eder bu durumdaki kişiler buldukları ortama değer katarlar, sorunlarla başa çıkmada daha etkindirler ve olumsuz durumlarla karşılaştıklarında bu olumsuz durumu aşabilecek kabiliyette bir düşünce yapısına sahiptirler.

2.1.2. Yaşam Tatmini Modelleri

2.1.2.1. Tepeaşağı 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,s.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, isinden, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha çok tatminsizlik duyacaktır (Diener ve diğerleri,2002,s.350–351).

2.1.3. 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,s.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 muhafazakâr olmak yerine sosyal ve moral değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak vb.

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

- Sosyo demografik değişkenler, yas, cinsiyet, is, etnik köken, yaşanan ev tipi, eviolup olmamak ve imtiyazlı bir sınıftan olup olmamak.
- Elde edilen gerçek gelir, harcama ve birikim yapma davranışı, kişileri 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.Yaşam tatmini kavramının kişiden kişiye farklı algılanma düzeyine bağlı olarak,kavramın tanımlanmasında ve kapsamının belirlenmesinde belirsizlik yaşanmaktadır. Bu nedendir ki; literatürde çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak,
- Yasamı anlamlı bulmak,
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum,
- Pozitif bireysel kimlik,
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkiler (Keser, 2004,s.4).

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 yaşanılan evin sağlıklı olup olmaması ve ulaşım imkânlarının durumu da yaşam tatminini etkilemektedir (Khakoo, 2004,s. 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 güçlkle karşılaşıldığı görülmektedir. Yapılan ilk çalışmalarda yaşam tatminine ait olduğu varsayılan yüzlerce hatta binlerce öge ölçülmüş bu ögeler ortalama olarak 15–30 arası ögeye kadar indirilmiştir. Bu ögeleri su şekilde sıralayabiliriz: (Dikmen, 1995,s.118).

Araçsal rahatlık, sağlık ve kişisel güven, aile ve akrabalar ile ilişkiler, eşler arasındaki yakınlık, bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme, bir iste çalışıyor olma, başkalarına yardım etme ve onları gözetme, kendini anlayabilme ve tanımlayabilme, toplumsallaşma vb. Yapılan çalışmalarda ve literatürde yaşam tatminini etkileyen faktörler genel olarak 4 alt kategoride değerlendirilmiştir.

•**Birinci kategoride işle ilgili faktörler bulunmaktadır.** Bu kategoride bireyin örgütünde yaptığı işin niteliği, dışarıdan görünümü, aldığı ücret, örgütteki rolü, iş yükü, yükselme imkânları, iş yerinde verilen eğitimler, işiyle ilgili tecrübeleri gibi faktörler bulunur.

•**İkinci kategoride kişisel faktörler bulunur.** Bu kategoride bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, kişilik özellikleri, negatif veya pozitif duygusallıkları, beklentileri gibi faktörler bulunmaktadır.

•**Üçüncü kategorideki faktörler çevresel faktörlerdir.** Bu grupta bireyin alternatif iş bulma imkânları bulunmaktadır.

•**Son kategoride ise toplumsal faktörler bulunmaktadır.** Bu kategoride bireyin sosyal ağları, üye olduğu sosyal organizasyonlar, aile ve akrabaları ile ilişkileri, aile izolasyonu, hemşerilik gibi faktörler bulunmaktadır (Tabuk,2009,s.31-32).

Yaşam tatminine etki eden faktörleri 4 ana başlık altında toplanmaktadır; Kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler. (Baştemur, 2006,s. 83).

2.1.3.1. Kişisel ve demografik faktörler

Bu değişken grubu, bireylerin olaylara veya durumlara pozitif veya negatif yaklaşım özelliklerini, is değerlerini ve is 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,s.697). Kısaca sosyal çevre kişiyi etkileyen ve hayata hazırlayan bir unsurdur. Bireyin hayatı anlaması yorumlaması bu yapıdan etkilenerek şekillenmektedir.

2.1.3.2. Yaş

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,s.90).

Yaşam tatmini araştırmalarında yaş faktörü ile ilgili birbirinden farklı görüşlerle karşılaşmaktadır. Bazı araştırmacılar yaşam tatmininin gençlerde daha fazla olduğunu ileri sürerken bazıları ise yaşlanma ile arttığını söylemektedirler. Bu durumu gençlikte gelecek yasama dair beklentilerin çokluğu, yaşama sevinci gibi nedenler ileri sürerler. Yaşlılıkta ise bireyin kendini gerçekleştirmiş olması, beklentilerin azalması ve kanıksama gibi nedenlerden dolayı yaşam tatmininin artacağını ileri sürmüşlerdir. Bunların da aksine Özdevecioğlu yaptığı çalışmada yaşam tatmininin belirli bir yaşa kadar arttığını, daha sonra ise azaldığını bulmuştur (Özdevecioğlu, 2003,s.703). Dolayısıyla yaşam tatmininin yaş ile ilişkisinde kesin bir yargıya varılamamaktadır. Buna neden olarak yapılan araştırmalardaki örneklem yapısının(kültür, ahlak, eğitim durumu vs.) farklı olduğu ileri sürülebilir.

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,s.15).Birçok araştırma yaş ile yaşam tatmini arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğunu göstermekte, genç ve yaşlıların orta yastaki 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,s.7).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından yaşın yaşam tatmini açısından farklılık göstermesi bu ülkelerde yaşayan yaşlıların kendilerini sosyal hayatta ne kadar var olarak hissettikleri ile alakalı bir durumdur. Kendilerini halen daha sosyal hayat içinde sayan ve bir uğraşı içerisinde olan yaşlıların yaşam tatmin seviyelerinin o toplumu yansıtan genç kuşağa ya yakın veya yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.3.3. Cinsiyet

Yaşam tatmininde cinsiyet faktörü erkek ve kadınlarda farklılıklar gösterebilir. Günümüzde kadını çalışma yaşamına dahil olmaya başlamakla kendi ekonomik özgürlüğünü kazanmış, sosyal güvence ve toplumsal statüsünde elde ettiği kazançlarla saygın bir birey olma yolunda ilerlemektedir. Ataerkil toplumlarda kadının daha çok ev işleriyle ilgilenmesi, çocukların bakımı, ev ve aile içi işlerle ilgilenmesi tabusu değişmektedir. Bu süreçte erkeğin ailedeki rolü de değişmektedir. Geçmişte özellikle çocuklarla ilgili meselelerde geride kalan erkek, günümüzde daha aktif olarak aile içi yaşamda aktif olmaya başlamıştır. Fakat yine de kadının ailedeki rolü yadsınamaz. Kadının yaşam tatmininin de bu gelişmelerle bağlantılı olarak değiştiği ve arttığı söylenilebilir. Özdevecioğlu yaptığı çalışmada kadınların iş ve yaşam tatmininin erkeklerden daha yüksek olduğunu ifade etmektedir(Özdevecioğlu, 2003,s. 701).

Araştırmalar genellikle kadınların yaşamlarından daha çok tatmin olduklarını göstermektedir. Ailede ve toplumdaki yerinin son zamanlarda daha belirginleşen kadının kendisini toplumun iş hayatının bir parçası saymasıyla birlikte yaşamdan aldığı haz onun yaşam tatmininin yüksek olmasına olanak sağladığı düşünülmektedir.

2.1.3.4. Eğitim seviyesi

Yaşam tatmini kavramının eğitim seviyesiyle ilişkili olduğuna dair bulgulara rastlanmaktadır. Bireyin eğitim seviyesinin sosyal statüsüne etki ettiği kaçınılmaz bir gerçektir. Eğitim seviyesi yüksek bireylerde genel yaşam kalitesinin arttığından söz edilebilir. Nitekim yapılan bir çalışmada da eğitim seviyesi ile yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuş, eğitim seviyesi arttıkça, yaşam tatmini düzeyinin de arttığı ifade edilmektedir (Doruk Çakmak, 2008,s.96).

Eğitim olanakları ve hizmetleri ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda akademik yaşantıyla ilgili tatmin arttıkça, yaşam tatmininin arttığı ifade edilmektedir. Nitekim ğrencilerin yaşam tatminini arttırmak, eğitimin en önemli hedeflerinden biri olarak ele alınmaktadır. Avrupa Birliği lkeleri Avro-barometre (Euro-barometer) programı ile öznel iyi olma göstergelerini yakından izlemektedirler. Pew Foundation ve World Value Survey gibi kuruluşlar pek çok ülkede yaşam tatmini ile ilgili verileri izlemektedir ve sosyal politikaların oluşturulmasında bu verilerden faydalanılmaktadır (Diener ve Seligman, 2004,s.1-31).

Eğitim seviyesinin yükselmesi kişinin hayatı sorgulamasını, nelerden daha çok haz alındığının bilinmesini yanında getirmektedir. Kısacası aynı gelir durumuna sahip fakat farklı eğitim seviyelerine sahip olan iki kişiden; eğitim seviyesi yüksek olanın sosyal hayatı anlaması yorumlaması ve hayata değer katma durumu farklı olacağından bu kişinin eğitim seviyesi düşük olana göre yaşam tatmininin daha yüksek olması gerektiği düşünülmektedir.

2.1.3.5. Gelir durumu

Bireylerin eğitim seviyesinin yükselmesi ile gelir durumlarında artış meydana gelmesi kaçınılmazdır. Gelir durumu yaşam tatminini etkileyen önemli nedenlerden biridir. Gelir durumu bireyin harcanabilir gelirinde artış, is dışı yaşamdaki hayatın sađladđı olanaklardan daha fazla yararlanma gibi kazanımlar sağlamaktadır. Bireyin artan gelir seviyesi ile birlikte kendi yaşam kalitesi artacağından yaşam tatminini de artacağı söylenilebilir.

51-61 yas arası 12.600 emekli ile yapılan emeklilik öncesi beklentileri ve emeklilik sonrası tatmini yıllık gelir durumuna göre belirlemeyi amaçlayan araştırma sonucunda, belli bir gelir düzeyinin üzerindeki emeklilerin tatmin düzeyi tüm durumlarda çok yüksek bulunmuştur. Özellikle emekliler sağlıkları daha iyi olduğunda ve daha fazla finansal kaynaklara sahip olduklarında ve yaşam boyu gelir garantisi elde ettiklerinde emeklilik yaşamlarından daha fazla tatmin olduklarını belirtmişlerdir (Tabuk,2009,s.35).

Kişisel ve demografik faktörlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisi konusunda bir genelleme yapılamayacağı görülmektedir. Yaşam tatmini kişinin yaşamının tümünü

değerlendirdiğinde elde edeceği kişisel duygu düşüncelerden meydana gelir. Yas, cinsiyet, eğitim durumu gibi demografik özelliklerin kişinin yaşam tatmini üzerinde tek başına yön vereceğini söylemek mümkün değildir. Bu faktörlerin kısmen yaşam tatmini üzerinde etkili olduğu kabul edilirse dahi kişinin içinde bulunduğu soysa kültürel çevre, yapmış olduğu iş, sahip olduğu inanç ve manevi değerlerin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin göz ardı edilmemesi gerekir. Bunun ışığında yaşam tatminine etki eden diğer faktörleri inceleyelim.

2.1.3.6. Çalışma ve iş hayatı

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,s.697).

Bireylerin yaşamında önemli bir yere sahip olan iş ve işyeri yaşamı, yaşam tatmininde de önemli bir yere sahiptir. İş yaşamının bu denli önemli olması nedeniyle yaşam tatmini üzerinde çok önemli etkilere sahiptir. İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazladır (Iverson, 2000,s. 807-810). Sonuç olarak çalışma hayatı, iş yaşamı, işyeri gibi özelliklerin bireyin genel yaşam tatminine etkisi kaçınılmazdır.

Toplumun parçası olan bireyler hayatlarını sürdürebilmek için çalışırlar, çalışma hayatında huzursuzluklar yaşayan bireyin yaşama olan bakışı değişecektir çünkü; birey günün büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte iş yerindeki olumsuzluklar var ise daha çok bununla meşgul olmaktadır. İster istemez bu durum kişinin aile yaşantısına yansır, kişinin içinden tek başına çıkamayacağı bu durumda ya iş yerindeki amiri veya iş arkadaşı, eşi tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Polislik mesleği; yapısı ve çalışma şartları itibarı ile sürekli teyakkuz halinde olmayı gerektiren iş olduğundan olayların bastırılması suçluların yakalanması ön planda tutulur. Bu durum personelin isteklerinin ötelenmesine sebebiyet verir. Tüm

toplumsal olaylarda polis en ön plandadır. Ortada bir olay varsa mutlaka iki tarafta var demektir, birbiriyle çatışan iki tarafın olduğu yerde de bir haklı bir haksız veya iki haklı iki haksız var demektir; işte bu noktada herkes polisin kendinden yana tavır almasını beklemekte ve bu yönde baskı grupları oluşturmaktadır. Oysaki evrensel hukuk kurallarına göre polis anayasa ve kanunların ona vermiş olduğu görevi ifa eder. İşte bu noktada çatışma başlar ve bir süre sonra çatışan iki grup birbirini bırakır ve polisi suçlayıcı ifadeler kullanırlar ve bir anda hedef tahtasına emniyet teşkilatı oturtulur. Buda emniyet personeline olumsuz düşüncelerin yaşanmasına sebep olur ve bununda yaşam tatminini iş tatminini etkilemesi kaçınılmazdır.

2.1.3.7. Toplumsal faktörler

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

Arkadaşlara sahip olmak, destekleyici akrabaların varlığı, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, engelli kişilerin iş tatmini ya da yaşam tatmini üzerinde etkilidir. Bu noktada karşımıza eşler arasındaki ilişki de ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, evli olan engelli kişilerin hiçbir zaman evlenmeyen, boşanmış, ayrı yaşayan ya da dul kalan engelli kişilere göre yaşamlarından daha çok tatmin elde ettiklerini göstermektedir (Donavan ve Halpern,2002, s.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 (Baştemur, 2006,s.88). Sosyal yaşamın güvenlik alanının dolduran polis toplumun gözünde önemli bir yere sahiptir öğleki vatandaş en ufak bir durumla bile karşılaştığında hemen 155 arar. Bu durum itfaiyeyi ilgilendiren bir orman yangını, belediyeyi ilgilendiren bir yol yapımı, kaldırım yapımı, kanalizasyon patlaması gibi durumlarda dahi ilk aranan yer polis merkezidir.

Toplumda bu kadar ön planda olan ve dara düşülünce aman beklenen polisler toplum tarafından sevilen saygı duyulan güven veren kişilerdir. Bu kadar toplumla iç içe olan bir meslek grubunda ister istemez olumsuz durumlar yaşanılır. Fakat bunu tüm personele yansıtmamak ve eleştirilerin dozunu kaçırmamak gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki yazılı ve görsel medyada sürekli eleştirilen polislerin toplumdaki saygınlığının azalması onların hem iş yaşamlarının hem de aile yaşamlarının olumsuz yönde etkilenmesine sebep olacaktır.

2.1.4. 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 konu olmuştur. Ölçüm, uzun zamandan beri ‘objektif’ bir değerlendirme olarak anlaşılmaktadır. Günümüzde yaşam tatmininin benzer yöntemle ölçülemeyeceği açıktır (Saris ve diğerleri, 1996, s.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,s.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, s.698).

2.2 İŞ TATMİNİNİN TANIMI

İş tatmini konusunun son yıllarda çok önem kazanmasının nedeni, işyerlerinde çalışan insanlardan kaynaklanan sorunların giderek artması insanları bu sorunun kaynağını bulmaya ve bu olmuş durumun ortadan kaldırması istenilmiştir.

Modern idarecilik anlayışı, çalışanların bütün gayretini ortaya koyacak biçimde motive edilmesi ve çalışanın yaptığı isten en yüksek maddi-manevi tatmini sağlayabilmesi, onun başarısının örgüte olan katkısının artmasının sağlanmasını istemiştir. Bir insanın isinden duyduğu tatminin çalışma yaşamı üzerinde büyük bir etkisi mevcuttur. Bu etki yaşamlarının üçte birini çalışarak geçiren insanların, sık sık yaptıkları işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki şikayetleri kendini açıkça hissettirmektedir. Böyle olumsuz bir durumu yaşayan birey dolayısıyla bulunduğu iş yeri çevre ve kısacası sosyal yaşamda yaşanan çoğu sorunun temel nedenini oluşturur. Bu sebeptendir ki profesyonel yöneticiler çalışanlarının mutlu olmalarını sağlayarak aslında insanlardan daha çok verim alınarak performanslarının artmasını hedefler. Aslında anlaşılır bir kavram olmasını rağmen iş tatmini ile ilgili çok tanım bulunmaktadır. Genel manada iş tatmini iş ortamındaki olumlu veya olumsuz duyguların tümü olarak ifade edilebilir.

Genel olarak tatmin bir etkinlikten, bir işten, olaydan, uyarımdan haz alma, doyum sağlama anlamına gelmektedir. İş tatmini ise kişinin yaptığı işin beklentilerine, isteklerine, değerlerine uygun olması ve ihtiyaçlarını gidermesi halinde yaptığı işten memnun olmasıdır. Çalışma yaşamında ihtiyaçların karşılanması, çalışan kişinin iş tatmini ile sonuçlanmaktadır (Silah,2001,s.92).

İş tatmini, iş görenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlıklarının aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İş tatmini denilince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir (Bingöl, 1996,s.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, s.112).Locke, iş tatminini “kişinin işini ya da iş deneyimlerini

Değerlendirmesi sonucu hissettiği zevkli ya da olumlu duygusal durum” olarak tanımlamıştır (Locke,1992, Budak, 2006,s.4).

İş tatmininin anlamına yönelik farklı birçok tanım söz konusudur. Genel anlamda iş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. 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, s.155).

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 iş görenin işinden elde ettiği tatminin bir ifadesi olarak değerlendirilebilir (Nangy,2004, s.2).

İş tatmini, iş görenin, 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, isteki yükselme olanakları, yöneticilerin iş görene karşı tutumu, işyerindeki arkadaşlık ilişkileri gibi etmenler tarafından belirlenmektedir (Gibson ve diğerleri,1997,s.106).

Genel bir kavram olarak iş tatmini, kişinin işine karşı olan tutumudur. Her hangi bir tutum gibi, iş tatmini de inançlar, his, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin karmaşık bir bileşimini yansıtır. Ancak diğer tüm tutumlar gibi gözlenebilir bir değişken değildir. Ancak, kişinin bu konudaki hislerini dile getirmesi ile anlaşılabilir.

İş tatmini aşağıdaki konular ile ilgilidir.

- Tatmin, iş görenin isten elde ettiği maddi çıkarlar ile ilgilidir.
- Tatmin, iş güvenliği ile ilgilidir.
- Tatmin, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.
- Tatmin, üretimde bulunmaktan doğan gururla ilgilidir.
- Tatmin, umut verici mesleki projeler ile ilgilidir.
- Tatmin işin akısını ve hızını denetleyen iş görenin yeteneği ile ilgilidir.
- Tatmin, iş yerinde olumlu beşeri ilişkiler ile ilgilidir.
- Tatmin, işletmenin genel durumu ile ilgilidir.

- Tatmin, amirin tutumu ile ilgilidir.
- Tatmin sendikal ilişkiler ile de ilgilidir (Şimşek ve diğerleri 2003,s.136-140).

2.2.1. İş Tatmininin Önemi

Sanayi devriminden sonra is yeri düzenleri ve is bölümü üzerine bazı çalışmalar yapıldı. Amaç verimliliği artırmaktı. Yalnız bu çalışmalar sonucu kurulan yeni düzenin insanlar üzerinde psikolojik olarak yapacağı kötü etkiler tahmin edilemedi; ta ki insanlarda psikolojik rahatsızlıklar belirgin bir şekilde ortaya çıkıncaya kadar. Bundan sonra endüstride yer alan insanların psikolojileri hakkında çalışmalar başladı ve endüstriyel psikoloji bilimi ortaya çıktı. Endüstriyel psikolojinin amacı; çalışanların is yerinde psikolojik açıdan kendilerini rahat ve güvende hissedecekleri, ise motive olacakları bir ortamın yaratılmasıdır. Bununla sağlanacak yarar işçi açısından sağlıklı bir is yasamı, işveren açısından ise verimlilik artışıdır. Çalışanın isinden, is arkadaşlarından yöneticilerinden, aldığı ücretten, ilerleme olanaklarından, çalışma koşullarından memnun olup olmaması doğrudan doğruya yaptığı ise etki etmektedir. Genelde söz konusu durumlardan memnun olan bir personel; yüksek düzeyde bir morale sahip olarak is tatmini de artacak, dolayısıyla daha üretken, daha yaratıcı olacaktır. Aksi durumda ise moral düzeyi ve is tatmini düşük personelin bir yandan yaptığı isin nicelik ve niteliği olumsuz yönde etkilenirken, diğer yandan is arkadaşlarının huzur ve çalışma tempoları olumsuz olarak etkilenecektir (Budak, 2006,s.4).

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 basında 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 (Erdil ve diğerleri, 2004,s.17–18).

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 ise zamanında gelir ve devamsızlık yapmaz. Ayrıca işten ayrılma isteği çok düşüktür. Bu olgu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Özkalp ve Kirel, 1997,s.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, 2002,s.2).

Görüldüğü gibi işletmeler rekabet edebilmek, verimliliklerini artırmak, yüksek nitelikli profesyonel iş görenlerin 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 iş görenler açısından bu derece öneme sahip iş tatminine etki eden faktörlerin neler olduğunun incelenmesi gerekmektedir (Baştamur, 2006,s.23).

İş yaşamı tecrübe ile ilerleyen dayanışma ile güçlenen bir olgudur. İşletmelerdeki verimliliğin artması işyerinde çalışan bireylerin kendilerini iş yerinin vazgeçilmez bir unsuru olarak görmeleri onların işlerine olan aidiyet duygularının yüksek olmasına bununda verimliliğin artmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

2.2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Yöneticiler, örgütlerinde çalışan iş görenlerinin 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. İş görenin

işin karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör iş gören iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz İş gören tatminini etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olarak ele alınabilir (Akıncı 2002,s.2).

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel faktörler, işin yapısından kaynaklanan faktörler örgütsel faktörler olarak üç ana başlık halinde işlenecektir.

2.2.2.1. Bireysel faktörler

İş tatmini, kişisel bir durum olduğu için, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum vb. faktörler iş tatmini-tatminsizliği oluşmasında etkili olduğundan dikkate alınmaları gerekmektedir. İş tatmini veya iş tatminsizliğine sebep olan bireysel faktörleri kısaca inceleyelim.

2.2.2.1.1. Yaş

İş tatmini açısından yaş grupları arasındaki farklılıklar birçok araştırmada gösterilmiştir. Bu çalışmaların sonuçları genel olarak yüksek yaş grubundaki işgörenlerin daha Nitelikli ve yüksek pozisyonlarda bulunmaları sebebiyle yaş ile iş tatmini seviyesinin Bir artış gösterdiği yönündedir. Bununla birlikte bazı araştırmalarda gerçekte iş tatmini seviyesinin yaklaşık 55 yaşında azaldığı belirtilmektedir (Öztekin,2008,s.31).

Araştırmalar genellikle yaş ile tatmin arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Engelli iş görenlerin yaşı ilerledikçe bilgi ve birikimleri arttıkça iş tatminleri de artmaktadır. Konuya ilişkin ortaya konan bulgularda genç işgörenlerin yaşlı iş görenlere oranla daha düşük iş tatmin düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar, iş tatminin yükselen düzeyini genel yaşam koşullarının düzelmesine bağlamaktadır. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi iş tatmini yaratılmasında önemli role sahiptir. Ayrıca yaş ilerledikçe deneyimin artması da iş tatmini artırılmasında etkili olmaktadır (Dennis ve Andreas, 1995,s.345).

İş 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 (Kırel, 1999,s.118).

Araştırmalar yaş ve iş tatmini arasında genellikle olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir. Buna göre yaş arttıkça, kişilerin işlerinden daha fazla tatmin olduğu söylenir. Bunun nedeni, deneyim nedeni ile uyumun artması olabilir. Yine “daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olmaları ise ilk girdiklerinde doyumsuz olma olasılıklarını arttırabilir (Davis,1988,s.100).

Kısaca özetlemek gerekirse genç iş görenlerin yaşlı iş görenlere göre iş tatmin düzeyleri düşüktür. Bunun nedenleri arasında iş beklentilerinin farklı olması yeni bir ortam farklı alışkanlıklar işe adapte olamama kendini işe ait hissedememe gibi durumların bunda etkili olduğu söylenebilir. Yine yaşlı bireylerin iş tatmin düzeylerinin gençlere göre yüksek olmasının sebepleri arasında kendini gerçekleştirme, tecrübe, alışkanlıklar, işin tüm detaylarına hakim olma vb. sebepler sayılabilir. Polislik mesleğinde norm kadro uygulamasının olmaması sebebiyle genç personel tüm işleri öğrenmeleri için yer değiştirerek çalışırlar bu durum personelde ne olacak kaygısına sebep vermekte bu tedirginliğinde iş tatminine etki edeceğinin kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir.

2.2.2.1.2. Cinsiyet

Endüstri toplumunu geçişle birlikte bayanların çeşitli iş kollarında çalıştıkları görülmektedir. Erkeklerin ve bayanların iş tatmin düzeylerindeki farklılığın daha çok beklentilerle alakalı olduğu düşünülebilir. Erkekler kariyer, ücret vb. durumları önemserken bayanlar daha çok sosyal durum, iş ortamını önemsemektedir buda bireylerin iş tatmin düzeylerinde farklılığa sebep olabilir. Aşağıda bu konu ile ilgili yapılmış çalışmalar bize bu konu hakkında bilgi vermektedir

Kadın ve erkekler arasında iş tatmini konusunda belirgin bir farklılığın olduğu söylenemez.Ancak kadın ve erkeğin sosyal rollerinin farklı olması, iş ile ilgili beklentilerinde farklı olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle ücret, iş saatleri, çalışma koşullarından duydukları tatminde farklı olmaktadır. Cinsiyetler arasındaki iştatmini farklı meslek gruplarına göre de değişebilir. Örneğin; İnşaat İşlerinde, Ağır Metal Sanayinde erkekler kadınlara nazaran daha az iş tatminsizliği yaşayacaktır.

Ancak, görsel kalite kontrolde ise bayanlar daha başarılı olup, erkeklere nazaran daha az iş tatminsizliği yaşarlar (Korman,1978, s.179).

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 olduğunun 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 eş olma ve annelik rolleri nedeni ile çalışma hayatında üst düzey ihtiyaçlarını gidermeyi amaçlamamakta, maddi/fiziksel unsurlar ile ödüller onlar için yeterli olmaktadır. Genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeni ile de ihtiyaçlarını gerçekleştiremediklerinden tatminsiz olmaktadırlar (Uyargil, 1988,s.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 işe kadınların ve erkeklerin niteliklerinin farklı olması gibi yaptıkları iş türleri de farklıdır (Gazioğlu ve Tansel, 2002,s.5).

Sonuçta iş tatminin, kadın ve erkek ayırımından 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,s.118). Emniyet teşkilatında bayanların daha çok büro hizmetlerinde çalışması ve sayısal olarak az olmaları nedeniyle bir karşılaştırmayı gidilmemiştir.

2.2.2.1.3. Eğitim durumu

Eğitim seviyesinin iş tatmini üzerinde belirleyici bir etken olacağı kesindir. İnsanların eğitim seviyesi arttıkça yaşam kalitesi artmakta, hayata bakış açısı değişmektedir. Bu beklentilerin karşılanamayacağı bir iş kolunda çalışan kişinin iş

tatmin düzeyinin negatif yönlü bir etki göstereceği kesindir. Aşağıda bu konu ile ilgili yapılmış çeşitli çalışmalardaki sonuçlar bize bu konu hakkında çeşitli bilgiler vermektedir.

Eğitim düzeyi, iş görenlerin, toplumun eğitim gereksinimini sağlayan eğitim kurumlarından ne dereceye kadar ve hangi türde yararlandığını ifade eden bir değişkendir. Eğitim düzeyi, iş görenlerin yalnızca bilgi ve uzmanlıklarını değil, aynı zamanda dünyayı algılayış biçimlerini de değiştirmektedir. Eğitim, iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, eğitim düzeyi, iş görenin 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 dengenin bulunmasıdır. Örneğin, bazı işlerde yüksek öğrenimli iş görenlerin, orta-lise ve ilkokul düzeyinde eğitim almış iş görenlerden daha az tatmin oldukları bilinmektedir (Öztürk, 2001, s. 334).

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 (Baştemur, 2006,s.30).

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, 2002,s.10).

Günümüz şartlarını göz önüne aldığımızda sanayileşme ile birlikte çeşitli iş kollarının gelişmesi farklılaşması ve bunun yanında toplumun genel itibari ile eğitim seviyesinin artması ve bunun yanında işsizlik oranlarının maalesef yüksek olması, belirli eğitim seviyelerini yakalamış bireylerin eğitim gördükleri alanın çok dışındaki iş kollarında çalışmaları bu bireylerin iş tatmin düzeylerinin farklılaşmasına sebep olacağı düşünülebilir.

2.2.2.1.4. 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. Eşinden ayrı yaşayan, boşanmış ve dul çalışanların tatmin düzeyi de evli çalışanlardan daha düşük olmaktadır (King ve diğerleri, 1982,s.125). Bununla birlikte bekâr, boşanmış ya da dul çalışanların evli çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin olduklarını gösteren sonuçlar da elde edilmiştir (Gazioğlu ve Tansel, 2002,s.7).

İstanbul Emniyetinde yapılan bir araştırmada ise iş tatmininin medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Deniz, 1999,s.124). Abant İzzet Baysal Üniversitesi ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmada, öğretim elemanlarının iş tatmini ile medeni durumları arasında “yönetim biçemi”, “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,s.116).

Medeni durum iş tatminini belirlemede kendi başına tam olarak açıklayıcı bir etken olamayabilir. Yapılan evlilikte sorunlar varsa evlilikten beklentilerini karşılayamıyorsa bunun iş ortamına da yansıtacağı kaçınılmazdır. Evlenip boşanmış olan, hiç evlenmemiş olan yalnız yaşayan yani kısacası düzensiz yaşam kişinin işinde de tatminsizlik yaratabilir.

2.2.2.2. Çalışma koşulları ve işin yapısından kaynaklanan faktörler

2.2.2.2.1. Ücret

İnsanlar hayatlarını devam ettirebilmeleri kendilerini gerçekleştirebilmeleri için çalışmaya ihtiyaç duyarlar tabi ki bu çalışmalar bir fayda sağlamaya yöneliktir. Bu faydaların en başında kişinin yaptığı iş karşılığında aldığı ücrettir. Bireyin yaptığı iş karşılığında aldığı ücret onun yaşamına yön veren en önemli belirleyicidir. Endüstri çağında artık insanların farklı ihtiyaçları, farklı beğenileri ve farklı yaşam dürtülerini besleyecek onları tatmin edecek farklılıklar bulunmaktadır. Kişilere sunulan bunca farklılıktan faydalanabilmek için tabi ki karşılığında bir ücret ödenmesi gerekmektedir. İşte bu durumda kişinin çalıştığı işten aldığı ücret kişiyi sosyal

yaşamda isteklerini karşılama bakımından tatmin ediyorsa kişi bu durumu devam ettirebilmek için işini daha iyi yapmaya ve daha çok verimli olmaya çalışacaktır. Aşağıda ücretin iş tatmini konusundaki etkilerini açıklayan çalışmalara göz atalım.

Bir çalışanın aldığı ücret onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşısında ödemedede bulunur. Yeterli ücretli bir iş çalışanın kendisini iste iyi hissetmesini sağlar. Yetersiz bir ücret ise çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açar (Günbayı, 2000, s. 5).

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

Çalışanların ücretleri konusundaki doyumlarını belirleyen en önemli faktörlerden biri de ücretlerinin adil olup olmadığına ilişkin algılarıdır. İnsanlar, örgüte verdikleri ile aldıklarını kendilerine göre kıyaslar. Bu oran beklentilerinin altında ise doyumсуuzluk yaşanır (Telman veÜnsal, 2004, s. 39).

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,s.139).

İş hayatına yeni atılan iş görenlerin işlerinden beklentileri arasında ilk sırada yer alan ücret, iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Fakat diğer faktörlerin eksikliği durumunda tek başına yeterli olmamaktadır (Alica, 2008, s.12).

Yapılan birçok çalışmada ücretin iş gören tatminindeki yeri ve önemi bireylere göre değişmektedir. Bireyin ihtiyaçlarının yapısı tatmini, ücrete ve diğer psiko-sosyal ihtiyaçlara yöneltilmektedir. Eğer iş gören 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,s.260).

Çalışanların ücretlerinde artış yapılması ve prim verilmesi gibi uygulamalar iş görenin iş tatminine olumlu etki etmektedir. Fakat işletmelerin bunu yaparken kaynaklarını doğru kullanmaları ve ücrete ayırabilecekleri ekonomik gücü aşmamaları gerekmektedir. Çünkü ekonomik ödüllendirilmeye alıştırmış olan iş görenlerin bundan vazgeçtirilmesi halinde tatminsizlik, isteksizlik ve moral bozukluğuna sürüklenmesi de kaçınılmaz olmaktadır (Yiğenoğlu, 2007, s.45).

Görüldüğü üzere ücret iş tatminini etkileyen en önemli etkenlerden biridir, fakat yönetici iş tatmininde sadece ücreti belirleyici olarak görmemeli çalışanları diğer sosyal durumları gözetenek de motive etmelidir.

2.2.2.2.2. İşin niteliği

Kişiyi örgüt içinde motive etmenin en önemli yollarından biri, yaptığı isin uygun şekilde düzenlenmesidir. Yönetim literatüründe ki iş tasarımı olarak adlandırılan kavram, örgütün ihtiyaçlarının karşılanması kadar, çalışanın da kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarının tatmini amacıyla işlerin, içerik, yöntem ve ilişkilerinin belirlenmesi anlamına gelir. İş tasarımına ihtiyaç duyulduğu zaman, tasarımcı, işin amacını, işi yapmada gerekli görevleri, görevlerin kapsamını, makineleri, araç ve gereçleri, görevi yaparken izlenecek yöntemleri ayrıca çalışanın işe katılımının derecesini belirler (Asan, 2001, s. 236).

Bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, iş görenin 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 basında monotonluk gelmektedir. Bu niteliği ile monotonluk iş görenler için başlıca şikayet ve tatminsizlik kaynağı olmaktadır (Eren, 2000,s.237).

2.2.2.2.3. Çalışma koşulları ve iş güvenliği

İş görenlerin tatminiyle ilgili değişkenlerden biri olan çalışma şartları faktörü fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları yansıtmakta olup sıcaklık, rutubet, havalandırma, ışıklandırma, gürültü, iş programları, iş yerinin temizliği ve yeterli alet-edevat ve iş yükü gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurları ifade etmektedir. Bu özelliklerin iş

tatminini etkilemesinin sebepleri öncelikle iş görenlerin iyi çalışma şartlarını büyük fiziksel rahatlık sağlaması nedeniyle arzulamalarıdır. İkincisi ise çalışma şartlarının, iş görenlerin iş dışındaki yaşamlarını da etkilemesidir. Ayrıca, insanların uzun çalışma saatlerine veya mesailere ihtiyaç duyması ailelerine, arkadaşlarına ve dinlenmeye daha az zaman ayırmalarına sebep olacaktır (Öztekin,2008,s.24). Emniyet teşkilatı toplumun güvenlik ihtiyacını karşılayan bir teşkilat olması dolayısıyla silahlı hizmet verirler. Dolayısıyla kendileri sürekli bir tehlike ile karşı karşıyadırlar. Bu durum personelde kendini rahat hissedememe ve tedirginlikler yaşanmasına yol açar. Gün içerisinde yaşanan bu olumsuz durumların unutulabileceği tek yer vardır o da boş zamanını geçirebileceği spor yapabileceği sosyal alanlardır. İşte bu alanlarda hizmet alan personelin iş hayatının olumsuzluklarından birkaç saat de olsa kurtulmaları onların iş yaşamına daha olumlu bakmalarına sebebiyet vereceği düşünülmektedir.

2.2.2.2.4. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi

Örgüt kültürünün, iş görenlerin işe ve örgüte karşı tutumları olarak kabul edilen iş tatmini ile örgütsel bağlılığı etkilediği söylenmektedir (Şişman, 2007, s.197).

Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan, bir grubun algı, düşünce ve davranışını belirleyen, iç bütünleşme ve dış çevreye uyumu sağlayan, kurucunun, liderin ve üst yönetimin felsefesini yansıtan ve örgüt üyelerince kabul edilip paylaşılan varsayımlar, değerler, semboller ve yorumlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Veranyurt, 2009, s.94-95).

Örgüt kültürü bir organizasyonun içindeki kişilerin ve grupların davranışını yönlendiren normlar, davranışlar, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir. Günümüzde örgüt kültürü kuruluşların rekabet avantajı kazanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü örgüt kültürü işletmelerin amaçlarının, stratejilerinin ve politikaların oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Örgütün doğmasında, gelişmesinde ve yaşamını devam ettirmesinde önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü ve iş tatmini birbiri ile yakından ilişkili iki kavramdır. İş görenlerin 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. (Eren, 2000,s.150).

Örgüt iklimi ise, örgüt üyeleri tarafından yaygın biçimde paylaşılan, örgüt özelliklerine ilişkin kalıcı algılar olarak tanımlanmaktadır. Örgüt ikliminin, örgüt kültürü ile yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Örgüt ikliminin pozitif olarak algılanması, artan iş tatmini ile de ilişkili bulunmaktadır. Bu durum, iş görenin örgüt hakkındaki bilişsel bir haritası olarak görülebilir ve harita iş görenin örgütle ilgili deneyimleri sonucunda şekillenmektedir. Bu harita sayesinde iş gören, davranışlarını örgüt taleplerine uygun hale getirmeye çalışmaktadır (Telman ve Nursel, 2004, s.52).

Polislik mesleği bir bütün halinde davranmayı gerektiren bir meslektir. Spor da kişilere bir takım olma birlikte hareket etme gibi davranışları kazandırması sebebiyle spor ile ilgilenen personelin bulunduğu birime ayak uydurma onlarla birlikte ahenk içinde hareket etmesinin daha kolay olmasına olanak sağlamadığı düşünülmektedir.

2.2.2.2.5. Terfi koşulları

Çalışanların çalıştıkları işte terfi alabilmeleri bir üst pozisyona yükselmeleri onların iş hayatında daha fazla verimli olmalarını sağlayacaktır. Aşağıda terfi koşullarının iş tatmin düzeyini nasıl etkilediğini açıklayan çeşitli çalışmalara yer verilmiştir.

Terfi, işteki sorumlulukların artması ve profesyonel kariyerdeki büyüme anlamına gelmektedir (Hançer, 2004, s.64).

İşletmenin terfi uygulamalarını adil bir şekilde yapması ve terfi etmeye yönelik fırsatların olması iş tatmini ile yakından ilişkilidir (Telman ve Nursel, 2004, s.42).

Victor Vroom'un Beklenti Teorisinde bireylerin bir görevi veya amacı başarma arzusunun terfi gibi ödüller için beklenti oluşturacağı belirtilmiş, ayrıca terfi gibi ödüllerin ne kadar cazip olursa başarma duygusunun da o kadar kuvvetli olacağı vurgulanmıştır (Öztekin,2008,s.22).

Ücret ve terfi, bu iki değişken iş tatmini ile doğru orantılıdır. Aynı zamanda bu iki değişken iş düzeyi ve sosyal prestij ile de ilişkilidir. Bu değişkenlerin her biri, artan ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir. Terfi, insanı çalışmaya sevk eden önemli faktörlerden biri olup aynı zamanda ihtirası tatmin eden bir araç olarak karsımıza

çıkılmaktadır. Terfi, iş görenin kendisini değerli hissetmesini sağlayacaktır (Budak,2006, s.39).

Günümüz modern yönetim anlayışında işletmelerin insan kaynaklarından etkin ve verimli bir şekilde yararlanabilmeleri için kariyer geliştirme programlarına yer vermeleri, gerek organizasyonel etkinlik, gerekse iş gören tatmini açısından büyük önem taşımaktadır (Uyargil, 2008, s.8).

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

Türk polis teşkilatı yapısı itibarı ile hiyerarşik düzeni olan bir kurumdur. Terfi olanakları açısından bazı olanakları sağlamaktadır. Fakat bu olanakların belirli şartlar dahilinde yapılması personel açısından sıkıntılara sebebiyet vermektedir. Örneğin mesleğe 29 yaşında başlamış bir kişinin en erken terfi sınavına girebilmesi için 6 yıl gerekmektedir ve bunun için 36 yaş sınırlaması vardır. Bu durumda olan kişilerin belki de ömürlerinde ilk ve son kez terfi sınavına girmesine sebep olacaktır. Bu sebeple terfi koşullarının yeniden gözden geçirilip dizayn edilmesi teşkilat açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında polislik mesleği tecrübe gerektiren ve deneyimin en ön planda olduğu bir meslektir. Teşkilat içerisinde yaşlı ilerlemiş çok başarılı gerçekten de çok başarılı personeller bulunmaktadır. Ama bu durumda olan personeller için herhangi bir terfi olanağı bulunmamaktadır. Bunlarında yaşlı ilerlemiş personelde olumsuz duygular yaratacağı göz önüne alınarak değerlendirilmesinin yapılması yarar sağlayacaktır.

2.2.2.3. Örgütsel faktörler

İş görenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında örgütün iş görene sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar. İş ortamına bağlı iş gören tatmini, örgütün iş görene sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı iş görenin tutumudur. İş tatminini etkileyen kişisel özelliklerde olduğu gibi, örgütsel özelliklerde de iş gören tatminini ayrı ayrı örgütsel özellikler değil, genel tüm değişkenlerin etkileşimi sonucunda oluşan bileşke etkiler (Davis, 1984,s.95).

İşe yönelik örgütsel düzenlemeler, iş görenlerin etkili ve verimli kullanımı için tasarlanacak programların geliştirilmesinde fayda sağlayabilir. Burada, ilgili işin gerektirdiği görevler, sorumluluklar ve bu işi en iyi şekilde yapacak i görenlerde 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 kaldırılabılır. Şeffaf ve standart düzenlemelerin iş gören tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002,s.5).

Örgütsel faktörler emniyet teşkilatı içerisinde önemli bir yere sahiptir. Birimlerde çalışacak personelin yeteneklerine, eğilimlerine göre seçilmesi personelin işine daha çok kendini ait hissetmesine olumlu bir örgüt iklimi kurulmasına bununda verimliliğin artmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

2.2.2.3.1. İşin genel görünümü ve zorluk derecesi

İş tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri de işin yapısal özelliğidir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, bir sorumluluk gerektirmesi ve içsel özellikleri birer tatmin nedenidir. İşin zorluk derecesi fiziksel yönünden çok fiziksel zorluğun iş tatmini açısından genellikle tatmin faktörü olmadığı kabul edildiğinden) zihinsel yönünü anlamak gerekir iş tatminini genellikle olumlu yönde etkileyen bir değişkendir. İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, hedeflerin güçlüğü iş görenin özel yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerektirir. Başarı noktasına kadar iş zorluğu tatmin doğururken başarısızlık belirtilerinden sonra iş zorluğu tatminsizlik yaratır. Ayrıca işin görünüş olarak açık olması ile kişiden ne beklendiğinin iş gören tarafından bilinmesi ise karşı tutumu olumlu yönde etkilemektedir. İşin toplum içindeki genel görünümü de doğrudan iş tatminini belirleyen faktörlerdendir (Öztekin,2008,s.22).

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 iş görene sağladığı ücret, statü ve diğer avantajlar yeterli olmasına rağmen işin genel yapısı iş görenin kişilik ve beklentilerine cevap verebilecek nitelikte olmadığından bu durum çoğu kez bir

tatminsizlik nedeni olmaktadır. Yine, bazı iş görenler 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,s.339).

2.2.2.3.2. 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,s. 242).

Bazı araştırmalar, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu ilişkilere sahip bireylerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Söz konusu uyumun sağlanmadığı işyerlerinde stres faktörü nedeniyle iş tatmini olumsuz yönde etkilenmektedir. Özellikle dostane ve destekleyici iş arkadaşlarının varlığı çalışmada yüksek iş tatminine neden olmaktadır (Robbins, 1998,s.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,s.24–25).

Polislik mesleği tek başına yapılan bir iş olmaması sürekli halk ile iç içe olunması ve çalışma koşulları açısından bazı birimlerde 8-24, bazı birimlerde 12-24, bazı birimlerde 12-36 saat çalışılması sebebiyle zor koşullar altında yürütülen bir meslektir. Emniyet mensupları halkın güvenliğini sağlamak için görev yapmaktadır. Bu çalışma süreleri içerisinde ikili ilişkiler arkadaşlık ortamı çok önem arz etmektedir. Çünkü yeri geldiğinde canını yanındaki arkadaşına emanet eden Emniyet mensuplarının arkadaş ortamlarının mümkün olduğunca uyumlu olması gerekmektedir. Arkadaş ortamındaki uyumsuzluk kişinin yaşam tatmini, iş tatmini,

tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde etkileyecek ve personelden yeterince verim alınamamasına sebep olacaktır.

2.2.2.3.3. Yönetim tarzı ve denetim

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

Çalışanların iş tatmini üzerinde yönetim tarzı iki şekilde etkili olmaktadır (Sapancalı, 1993,s. 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.

Günümüzde, çalışanın bir makine gibi mekanik bir varlık olarak görüldüğü zamanlar gerilerde kalmış ve insan unsuru giderek daha fazla ön plana çıkarak, daha demokratik, daha ılımlı daha insancıl yönetim biçimleri benimsenmeye başlanmıştır.Yönetim politikaları, çalışanların toplumsal örf, adet, inanç gibi değerlerine ters düşmemeli, aksi halde çalışanların örgüt hakkındaki duygu, düşünce ve tutumları olumsuz olacaktır. Bu durum diğer şartlar aynı olduğu takdirde ön plana çıkacak ve çalışanlar kendi değerleri ile uyumlu şirketler tercih etmelerine sebep olacaktır (Budak, 2006,s.39).

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 (Baştemur, 2006,s.53).

Yorumlarda da görüldüğü üzere çağımızdaki yönetim anlayışında en alt rütbedeki personelin bile bir emir eli değil de daha çok teşkilatın vazgeçilmez bir parçası gibi olduğunu hissettirerek hareket edilmesi personelin psikolojik olarak kendisini daha çok rahatlamış hissederek iş tatmininin, yaşam tatmininin ve tükenmişlik düzeylerinin olumlu yönde etkilenmesine ve doğal olarak ta çalışmasının verimliliğinin artmasına sebep olacaktır.

2.2.3. İş Tatmini Teorileri

İnsanlar yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İşte 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,s.473).

Gelişmiş ülkelerde, çalışanları doyum ve doyumsuzluğa iten örgütsel öğeleri bulmak, böylece yönetimin, örgütsel etkinliği arttırmak için, hangi değişkenler üzerinde duracağını ortaya çıkarmak amacıyla belirli aralıklarla örgüt çözümlenmeleri yapılmaktadır. Ülkemizde de çalışanın doyum olgusunu ve doyumsuzluk sorununun inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde gelişmiş ülke çalışanın doyum sorunuyla gelişmemiş ülke çalışanın doyum sorunuyla götürülen nedenlerin birbirinden ayrı olduğu görülür. Örneğin ücret öğesi, gelişmiş ülke çalışanı için doyum kaynağı olmaktan çıkmış olmakla beraber ülkemiz çalışanları için hala önemini korumakta olup, doyumsuzluğa neden olan örgütsel değişkenler içinde en baslarda yer almaktadır (İncir, 1990, s. 3).

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 iş görenleri güdülemek

oldukça zordur. Düşük iş tatmininde güdüleme söz konusu olsa dahi süreklilik göstermesi mümkün değildir. İş tatmini yüksek olan iş görenlerin örgütün amaçları doğrultusunda güdülenmesi ve davranış değişikliğinin sağlanması oldukça kolaydır (Akıncı, 2002,s.7).

Yapısal örgüt ve yönetim kuramlarına göre, örgütün fiziksel çalışma konuları, çalışana sağlanan ödeme ve fiziksel çalışma olanakları, çalışanın isten tatminine yetecek içeriği oluşturmaktadır (Başaran, 1991, s. 200).

Davranışsal örgüt ve yönetim kuramlarına göre, çalışanın isten tatmini için iyi düzenlenmiş yakın arkadaşlardan oluşan küme çalışması, üst yönetmenin önderliğine dayanan denetim ve ast ilişkilerinde dostça davranmak yeterlidir. Daha sonra, bunlara çalışanın beceri, yeterlilik ve sorumluluğunu geliştirecek olanakların sağlanması; ona isine ilişkin sorunlara karşı savaşım vereceği bir ortamın yaratılması da isten tatmin sağlayacak içerik olarak eklenmiştir.

İş tatminine değişik açılardan bakan kuramları “Kapsam Teorileri” ve “Süreç Teorileri” olmak üzere iki ana grupta toplamak mümkündür.

2.2.3.1. Kapsam teorileri

Kapsam Teorileri, kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa yönelten faktörleri anlamaya önem vermektedir. Bu teorilerin varsayımı şudur: Eğer yönetici, kişiyi belirli şekillerde davranmaya zorlayan faktörleri anlayabilirse bu faktörlere hitap etmek yoluyla kişiyi daha iyi yönetebilir. Yani onları örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilir (Koçel, 1999,s. 468).

Tüm kapsam teorileri belli varsayımlara dayanmaktadır. Hicks ve Gulet bunları üç noktada toplamaktadır;

- **Hiçbir ihtiyaç tamamen karşılanmaz.** Bu yüzden bir ihtiyacın varlığını doyurabilmesi için bir başka ihtiyacın kısmen karşılanması gerekir.
- **Bireyin ihtiyaçları sürekli olarak değişmektedir.** Bu nedenle, ihtiyaçlar sık sık bireylerin bilincinden gizlenmektedir.
- **İhtiyaçlar grup olarak görünürler ve karşılıklı bağımlılık içindedirler.** Örneğin, bir bireyin beslenme ihtiyacını karşılama biçimi, nasıl karşılayacağı, büyük ölçüde bireyin sosyo-ekonomik statüsü tarafından belirlenmektedir.

Sanayileşen toplumda ihtiyaçlarda gün geçtikçe değişmekte, kişiler bu duruma ayak uydurmada zorlanmakta ve ihtiyaçların karşılanma biçimi herkese göre farklılıklar göstermektedir.

Kapsam teorileri adı altında gruplanan dört adet kapsam teorisi bulunmaktadır. Bunlar; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Çift Faktör Teorisi, Başarı İhtiyacı Teorisi ve Erg Teorisi' dir (Günbayı, 2000, s. 26).

2.2.3.1.1. Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisi

Güdülenme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow'un geliştirdiği, günümüzde popülerliğini koruyan, bireysel gereksinimlerine kapsamlı biçimde incelendiği ve bunların bir hiyerarşi içinde olduğunu öne süre ihtiyaçlar hiyerarşisi Kuramı'dır (Çetinkanat, 2000,s.11).

Maslow, aşağıda görüldüğü gibi ihtiyaçların belirli bir sıra izlediğini, bu sıraya uygun biçimde aşağıdan yukarıya doğru bir ihtiyaç giderilmedikçe, bir üst gereksinmeye geçilmediğini ileri sürmüştür. Basamaksal yapı içinde yer alan ihtiyaçlar zinciri şöyle sıralanabilir(Sabuncuoğlu, 2001, s. 139):

- Fizyolojik İhtiyaçlar:** Yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme, uyku, seks.
- Güvenlik ihtiyaçları:** Can ve iş güvenliği, hastalık, yaşlılık vb. hallerde geleceği garantiye alma, tehlikelerden korunma.
- Sosyal ihtiyaçlar (Ait Olma ve Sevgi ihtiyaçları):** Gruba mensup olma, kendi kendini anlama, şefkat, kabul edilme, başkaları tarafından sevilme, dostluk ilişkiler geliştirme.
- Değer ihtiyaçları (Saygınlık ihtiyacı):** Prestij, başarı, saygı görme, kendine güven duyma, başkalarının takdirini kazanma.
- Kendini Tamamlama ihtiyaçları (Kişisel Bütünlük ihtiyaçları) :**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,s.510).

Maslow, giderilen ihtiyacın bir güdüleyici 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,s.98).

Görüldüğü üzere ihtiyaçlar hiyerarşisinin 2 basamağında yer alan güvenlik ihtiyacının toplumdaki karşılığı olan Emniyet teşkilatı toplumun güvenlik beklentileri ile şekillenmektedir. Toplum ve birey için çok önemli yere sahip olan güvenlik, kişilerin daha hassas olmaları emniyet personeline daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Bu konu ile ilgili yapılan en ufak bir hata bile toplumun gözünde çok büyük bir yanlışlık olarak değerlendirilmekte ve ona göre tepkiler verilmektedir. Güvenlik ihtiyacını karşılayan personel toplumdaki imajını sarsmayacak bir şekilde hareket etmeli görünüm, iletişim ve kabiliyeti ile topluma huzur vermelidir. Bu sebeple spor yapan görünümü ile karşısındaki halka güven veren personelin alacağı tepkilerin olumlu olması onun işini daha fazla severek yapmasına topluma daha çok faydalı olmasının önünün açacağı düşünülmektedir.

2.2.3.1.2. Çift-faktör 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 iş görenin kötümser olmasına yol açan, işten ayrılmasına ve tatminsizliğe sebep olan sağlıklı etmenler ile işyerinde iş göreni mutlu kılan, işyerine bağlayan özendirici (teşvik edici) ya da tatmini sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir (Eren, 2000,s.489).

Araştırmacıya göre motive edici faktörler doğrudan doğruya işle ilgili(içsel) olup, bunlar; başarı, tanınma, isin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmedir. Herzberg'e göre kişi işini sevdiğçe, işinde başarılı olup tanındıkça, sorumluluk üstlenip terfi ettikçe ve işinde kendini geliştirdikçe tatmin olacaktır. Aksi durumda ise tatminsiz olmayacak fakat tatmin olma durumu ortadan kalkacaktır (Özkalp ve Kirel, 1996, s. 253).

Hijyen faktörler ise, doğrudan doğruya işin içeriği ile ilgili olmayıp, isin çevresel(dışsal) şartlarıyla ilgilidirler. Bunlar; şirket politikası ve yönetim, gözetim, üstlerle ilişkiler, astlarla ilişkiler, iş koşulları, ücret, is arkadaşları ile ilişkiler, özel yaşantı, statü ve güvenlik faktörleridir. Herzberg'e göre; şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve gözetimin yetersiz oluşu, üstlerle-astlarla ve is arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olmaması, iş koşullarının elverişsiz oluşu, ücret düzeyinin yetersizliği, çalışan kişinin kabul edilebilir düzeyin altına indiğinde o kişi tatminsiz olur. Bunun yanında, kabul edilebilir düzeyde veya bu düzeyin üzerinde olduğu takdirde tatminsizlik ortadan kalkar. Bu tatminsizlik halinin ortadan kalkması herhangi bir tatmin yaratmaz, sadece "nötr" bir durum oluşturur (Eren, 2000, s. 505).

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,s.48).

Bu bilgiler ışığında hijyen faktörlerde yapılacak iyileştirmeler sadece çalışanların tatminsizliğini gidermeye yardımcı olur. Bireyin mutsuz olmasını önlemek veya onu mutlu etmek kişinin her zaman işinden tatmin olacağı anlamına gelmeyeceğini söyleyebiliriz.

2.2.3.1.3. Ergteorisi

Clayton Alderfer yaptığı araştırmalarla Maslow' un teorisinin gerçek hayata uygun olmadığı sonucuna ulaşmış ve Erg Teorisi'ni geliştirmiştir.

ERG teorisine göre ihtiyaçlar üç temel sınıfa ayrılırlar;

- **Varolma İhtiyaçları:** Fiziksel refaha yönelik ihtiyaçlar,

- **İlişki İhtiyaçları:** Kişiler arası ilişkiler geliştirmeye yönelik ihtiyaçlar,
- **Gelişme İhtiyaçları:** Kişisel gelişme ve ilerlemeye yönelik ihtiyaçlar.

Erg teorisinde ihtiyaçların tatmini her zaman Maslow'un teorisinde olduğu gibi yukarı doğru ilerlemez. Bu teoride "hayal kırıklığı-geri çekilme" prensibi vardır. Alderfer'de Maslow gibi alt düzeydeki ihtiyaçların tatmininin, kişiyi üst düzeydeki ihtiyaçlarının tatminine götürdüğünü söyler. Ancak ERG teorisinde, eğer kişi üst düzeydeki ihtiyacını bir türlü tatmin edemezse, bu konuda yaşadığı mutsuzluk ve hayal kırıklığı onu bir alt düzeydeki ihtiyacının tatminine geri döndürür ve kişi bu yolla motive olur (Aşan,2001,s.228).

2.2.3.1.4. Başarma ihtiyacı teorisi

Mc Clelland ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu teoriye göre kişilerin üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış göstereceği belirtilmektedir. Bunlar (Aşan, 2001, s. 231).

İlişki Kurma İhtiyacı: Başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı kuvvetli olan kişi, kişiler arası ilişkileri kurma ve geliştirmeye önem verecektir.

Güç Kazanma İhtiyacı: Bu ihtiyacı olan bir kişi, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir.

Başarı Gösterme İhtiyacı: Bu ihtiyacı olan bir kişi, kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren, anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışları gösterecektir. Sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olabileceği, rutin olmayan işleri sevecektir. Bu teorinin yöneticiler açısından anlamı sudur: Eğer iş görenin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse, iş gören seçim ve yerleştirme sistemleri geliştirebilir. Dolayısıyla, başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir iş gören, bunu sağlayabilecek bir işe yerleştirilebilir. Böylece iş gören güdülenmesi için gerekli ortamı bulacağından sahip olduğu bilgi ve yeteneği tam olarak işe koyacaktır (Onaran, 1981, s. 17).

2.2.3.2. Süreç teorileri

Süreç teorileri, insan davranışının nasıl başladığı, nasıl sürdürüldüğü ve nasıl durdurulduğu sürecini açıklamayı amaçlar.

Başlıca süreç teorileri; Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler-Porter teorisi, Eşitlik teorisi, Amaç Teorisidir.

2.2.3.2.1. Vroom'un bekleyiş teorisi

Vroom'un "Beklenti Teorisi"nin dayandığı varsayımlardan birisi: "bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörlerin, bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile" belirlendiği ve yönlendirildiğidir. İkinci varsayım, her insanın diğer insanlardan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahip olduğu ve arzuladığı ödül yapıları (maddi-manevi) bakımından da diğerlerinden farklı olduğudur. Üçüncü varsayım ise, "insanların, arzuladıkları ödüllere kendilerini ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yapmak" durumunda olduklarıdır (Eren, 2001, s.430).

Beklenti teorisine göre, güdülenme, kişinin aradığı ve arzuladığı değerlerle, belirli bir davranışın bu değerlere yol açma olasılığına ilişkin tahmininin çarpımına eşittir. Kısaca formülle göstermek gerekirse:

Arzulama derecesi x beklenti = güdülenme

2.2.3.2.2. 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,s.522: Koçel, 2001,s. 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,s.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 tatminlik verebilmesi için iş görenlerin bekleyişleri ile ödül arasında bir dengenin kurulması ve örgüt içinde dağıtılan ödüllerin adil olması gerekmektedir (Eren, 2000,s.521; Koçel, 2001,s. 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:

- Değer ifade eden ödüller teklif edin.
- Çabalarının ödüle ulaştıracağını hissettirin.
- İşleri, çabaların yüksek performans sağlayacağı şeklinde düzenleyin.

Nitelikli kişileri istihdam edin.

- İşgörenlerin 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 (Simsek, 1995,s.108–109).

Bekleyiş teorilerine yöneltilen en önemli eleştiri bu teorilerin çok kompleks oldukları dolayısıyla test edilmelerinin güçlükler arz ettiği hususudur. Diğer bir eleştiri de, bu

teorilerin iddia ettiği gibi, kişilerin belirli bir davranış göstermeden önce ayrıntılı mantıki aritmetik hesaplamalara giriştikleri konusundaki şüphedir.

2.2.3.2.3. Adams'ın ödül adaleti veya eşitlik teorisi

Adams tarafından geliştirilen “eşitlik teorisi”, çalışanların kendilerini benzer pozisyonlarda ve benzer şekilde ise katkıda bulunan (eşit çaba, eşit düzeyde eğitim vb.) diğer çalışanlarla isin karşılığında elde ettikleri ödüller (ücret, çalışma koşulları, terfi vb.) açısından karşılaştırdıklarını, bu karşılaştırmanın sonucunda, eğer diğer çalışanlarla eşit ödüller elde ettiklerine karar verirlerse islerinden doyum alacaklarını, eşit ödüller elde edemediklerine inanırlarsa is doyumsuzluğu yaşayacaklarını öne sürer (Telman ve Ünsal, 2004, s. 16).

Adams'ın teorisine göre bireyler, is için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktılarını, diğer insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, is için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim, isi için önemli girdilerdir. Çıktılar ise, ücret, statü ve isin düzeyini kapsar. Bu karşılaştırma aşağıdaki gibidir :

Kendi girdileri	Diğerlerinin Girdileri
-----	-----
----- Karşısında -----	

Kendi Çıktıları	Diğerlerinin çıktıları
-----------------	------------------------

Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse, teori bireyin isi 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 isi 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,s.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 ;

- 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 vb. davranışlar sergilenebilir (Koçel, 2001,s.525).

Emniyet teşkilatının çeşitli birimlerine görev yapan personeller işleri gereği kendilerine erilen görevi yerine getirirler. Emniyet teşkilatının üstün başarı gösteren personellere verdiği çeşitli ödüller bulunmaktadır. Bu ödüllerin adil dağıtılamaması veya personel arasında sıkıntıya sebep olacak şekilde dağıtılması Emniyet mensupları açısından çeşitli olumsuzlukların yaşanmasına sebep olacağı bununda kişilerin yaşam tatminlerini iş tatminlerini ve tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde etkileyeceği ve personelin verimliliğinin düşeceği göz önüne alınmalıdır.

2.2.3.2.4. 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, iş görenlerin amaçları ve niyetlerini etkileyerek iş başarımını üzerinde etkili olurlar (Onaran, 1981,s. 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,s.526).

Locke bireyler tarafından saptanan amaçların nitelikleri üzerinde durmuştur ve işyerinde başarıyı ve iş görenlerin güdülenmesini tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmıştır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir;

- Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını artırmaktadır.

- Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektireceğinden, iş başarısı da artacaktır.
- 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.
- Örgütsel amaçların belirlenmesine iş görenlerin katılma durumu, çatışmaları azaltacak ve iş görenleri güdüleyecektir.
- Örgüt yöneticilerinin iş görenlere, amaçlara ne ölçüde ulaşıldığına ilişkin bilgi (geri bildirim) vermesi ve bireysel amaçların farkında olarak elde edilen başarılar ölçüsünde onları ödüllendirmesi, güdüleyici bir etmen olacaktır (Eren, 2000,s. 505).

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 iş görenlerin uzun dönemde amaçlara ulaştıkça tatmin elde edecekleri söylenebilmektedir (Onaran, 1981,s.158).

Bireyler kendilerine uygun amaçlar belirlemesi hatta birazda seviyesinin üstünde gerçekleştirilebilirliği yüksek olan hedefler belirlemesi onun performansını tam anlamıyla zorlamasını sağlamasına ve daha verimli hale gelmesine yardımcı olacağı anlaşılmaktadır.

2.2.4. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

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 (Eroğlu, 1984, s.147).

İş tatminsizliği, daha gizli biçimlerde iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer alır. İş tatminsizliği, örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır ve hatta yok eder (Akıncı, 2002.s.2).

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,s.119).

İs tatmininin sonuçları, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece karlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir (Erdogan,1997, s. 378).

İş tatminsizliği kişileri sosyal hayatta ve kendi iç yaşantısında olumsuz etkileyerek kişiyi kendi açısından baş edemeyeceği problemlerle karşı karşıya bırakabilir. Aşağıda iş tatminsizliğinin birey açısından etkilendiği farklı boyutlar ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.4.1. Bireysel açıdan sonuçları

Çalışan, isinden ve is ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumsuzluğu, çalışanın işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, ise bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda çalışanın sağlık durumu da olumsuz etkilenmektedir. İş tatmini düşük çalışanlarda sinirsel (uykusuzluk, bas ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.) olduğu ve is doyumsuzluğu ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002, s.3).

Günlük zaman diliminin büyük bir bölümünü işyerinde geçiren çalışanların iş tatmin durumları kişinin hem özel yaşantısını hem sağlığını hem de kendi ruhsal durumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş tatmininin yüksek olması kişinin hem genel sağlığına hem sosyal yaşamına olumlu etki yaptığı, düşük olmasının ise kişinin işine yabancılaşmasına, ilgisizliğine ve verimliliğinin düşmesini sebep olur.

İş tatminsizliği bireylerde psikolojik tatminsizlik, saldırganlık, direnme, uzlaşma tepkilerinin gelişmesine sebep olur. Bunları kısaca inceleyerek iş tatminsizliğinin bireysel açıdan ne gibi sonuçlar doğurduğunu ele alalım.

2.2.4.1.1.1. Psikolojik tatminsizlik

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,s.233-234).

2.2.4.1.1.2. Saldırganlık

Çok yaygın bir savunma davranışıdır. Fiziksel ya da fiziksel olmayan saldırı şeklinde iki farklı türde kendini gösterir. Amaç saldırılan objeye zarar vermektir. Birey saldırıyı bazen hayal kırıklığının temeli olarak algıladığı kişiye yöneltirken, bazen de diğer kişi ya da objelere yöneltir(Gül,2010,s.12).

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,s.235).

Silahlı olarak görev yapan emniyet personeli iş tatminsizliği sonucu hem kendisine hem ailesine hem de çevresine zarar verebileceği ihtimali göz önüne alınarak değerlendirilmeli olumsuzluklar yaşayan personelin rehabilite edilmesi için olanaklar sağlanması gerekmektedir.

2.2.4.1.1.3. Çekilme

Engelleme 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 içine kapanık kimselerde görülür. Çocuksu davranışlar, başkalarının arkasından dedikodu yapmak, kadınların ağlaması, erkeklerin surat asması şeklinde kendini gösterir. Çalışma hayatında ise aşırı devamsızlık, işe geç kalma ya da yüksek işçi devri tatminsiz iş görenlerin gösterdiği tepkilerden bazılarıdır (Gül,2010,s.12).

Engel karşısında yılgınlığı, fiziksel çekilmeyi ya da içine kapanmayı ifade eden, saldırganlıktan sonra ikinci olumsuz savunma mekanizması görünümündedir. Çekilmenin, engelin şiddetine, süresine ve tehdit ediciliğine bağlı olarak bireyde bir takım kişilik bozukluklarına yol açması da söz konusudur (Şahal,2005,s.74).

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 içine kapanık kimselerde görülür. Çocuksu davranışlar, başkalarının arkasından dedikodu yapmak, başkalarıyla alay etmek, zoraki yaptırılan bir iş karşısında kadınların ağlaması ve erkeklerin surat asıp somurtmaları şeklinde kendini gösterir (Eren, 2000,s.235). Bunların yanı sıra bu tepki iş görende aşırı devamsızlık ve işe geç kalma şeklinde davranışlara dönüşebilmektedir (Kılınç, 2000,s.245).

Sürekli olayların içerisinde olan polisler iş ile ilgili olumsuzluk yaşıyorsa bir süre sonra bunun kişide işe adapte olamama kendini işe ait hissetmeme gibi olumsuz düşüncelere girmesine sebep olur. Birey kafasındaki bu olumsuzlukları silmek için mutlaka kendisini mutlu eden eğilimlere yönelmeli, ruhsal ve bedensel yorgunluğunu egzersiz yaparak rahatlatmalıdır. Bu kişinin işine daha bağlı olmasına ve verimliliğinin daha da artmasına olanak sağlayacaktır.

2.2.4.1.1.4. 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 iş gören, iyi yapabileceği bir işle ilgili hayal kırıklığına uğradığında engeli ortadan kaldırmak için daha çok çalışma yolunu seçebilir (Kılınç, 2000,s.245).

Engeli aşmak için ısrar etme ve çabaları bu yönde arttırma olarak düşünülür. İsteddiği bir sonuca ulaşması yöneticisi tarafından engellenen bir birey bu engeli aşmak için çabasını arttırıp, performansını yükselterek olumlu sonuçlar elde etmeyi isteyecektir(Şahal,2005,s.74).

Spor yapan bireyler önüne çıkan engelleri aşmak için daha da isteklilerdir. Çünkü spor sağlık, oyun, performans, rekor demektir. Rekor demek varılmış olan bir yeri daha ileri bir seviyeye getirme onu egale etmek demektir. İşte bu ruh spor yapan tüm bireylerde vardır. Sporun bu özelliği sebebiyle spor yapan personelin engelleri aşmak için kendini yenileyeceği uğraşacağı bununda verimliliğin artmasına sebep olacağı düşünülmektedir.

2.2.4.1.1.5. Uzlaşma

Engellenen hedefin yerine koyma ya da hedefe engelin çevresinden dolaşarak ulaşma şeklinde tanımlanabilir (Şahal,2005,s.74).

Uzlaşma Adams'ın Eşitlik Kuramında bahsettiği gibi tatminsizliğe uğrayan bireyin karşılaştırma yaparken daha mantıklı kıstaslar seçmesi davranışdır. Engellenme 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 mekanizmalar arasında yer alır (Gül,2010,s.12).

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,s.245).

Amacına ulaşması engellenen birey saldırganlık ve geri çekilme gibi olumsuz davranışları gösterirken, direnme ve uzlaşma gibi olumlu davranışları da göstererek sorunu ortadan kaldırma yolunu seçebilir.

2.2.4.1.1.6. Kişilik bozuklukları, nevroz ve psikozlar

İş tatminsizliği sonucu kendini güçsüz ve yeteneksiz hisseden birey bu durumdan normal savunma mekanizmaları yardımı ile kurtulamıyorsa, ikinci sırada yer alan nevrozu, daha ileri safhada ise üçüncü sıradaki psikozu seçer. Bu savunma mekanizmaları aslında bir takım kişilik bozukluklarıdır. Nevrozlu birey kendi hareketlerinin mantıksız olduğunu bilirken (sık sık el yıkamak gibi), psikozlu birey kendisinde bulunan hatalı durumun varlığından haberdar değildir (Gül,2010,s.12).

Heyecan, korku, devamlı endişe ve çöküntü genellikle nevrozlu kişilerde görülen hislerdir. Nevrozlu 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,s.300).

Görüldüğü üzere iş tatminsizliği durumunda birey farklı savunma mekanizmaları geliştirerek sorunu kendince ortadan kaldırmaya çalışır. Sorunu ortadan kaldıramayan bireyde bir süre sonra kişilik bozuklukları görülmeye başlanır. Bu sonucun hem birey hem de örgüt açısından olumsuzlukları vardır. Emniyet Teşkilatı bu konuya önem vermekte ve her ilin büyüklüğüne göre bir veya birkaç tane rehberlik ve psikolojik danışmanı görevlendirerek sorun yaşayan personellerin sorunlarını çözüp, onları tekrar sorunsuz bir şekilde teşkilata, topluma kazandırmak için uğraşırlar.

2.3.4.2. Örgüt açısından sonuçlar

İş tatminsizliği, çalışanlarda şikâyetlerle başlarken, performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve sonuçta işi bırakma ya da iş değiştirme gibi örgüt açısından önemli sonuçlarla son bulmaktadır. Örgütlerin bu istenmeyen durumlarla karşılaşmamları için çalışanlarının tatminine büyük önem vermeleri gerekmektedir.

2.3.4.2.1. Devamsızlık

İşe bağlılık, iş görenin işini benimseme derecesidir. İş tatmini ile işe ve örgüte bağlılık arasında anlamlı ve aynı yönde bir ilişki vardır. Yüksek iş tatminine sahip olan iş görenin örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı iş gören işgücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır. İşe bağlılığı yüksek olan bir iş göreni güdülemek, yönetmek ve örgütün amaçları doğrultusuna yöneltmek daha kolaydır. Buna karşılık, iş tatminsizliği sonucu işe bağlılığı düşük fakat çeşitli nedenlerden dolayı çalışmak zorunda olan iş görenler, örgüt içinde olumsuz davranışlar ortaya koymaya başlarlar. Bu tür iş görenlerde her konuyla ilgili sık şikâyetler,örgüt içinde ve dışında örgüt hakkında olumsuz eleştiriler, diğer iş görenlerin morallerini bozma çabaları, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve sonuçta da işten ayrılma gibi nihai davranışlar gözlemlenebilir (Akıncı, 2002,s.8).

Devamsızlık, çalışanın çalışma saatleri içinde işinde olmaması olarak tanımlanabilir. Devamsızlık işe geç kalmayı da kapsar ve işgücü devri gibi çok kolay ölçülebilen bir kavram değildir. Bunun en önemli nedeni işlerin doğasının farklılığıdır. Örneğin fabrikada çalışan bir işçi ile araştırmacı ya da gazeteci birinin işyerinde bulunma süreleri birbirleri ile kıyaslanamaz (Telman ve Ünsal, 2004, s.71).

Devamsızlıkla ilgili ikinci bir ayırım da mazeretli ve mazeretsiz devamsızlık arasında yapılmalıdır. İş doyumsuzluğu ve devamsızlık arasındaki ilişkiyi ele alırken, mazeretsiz devamsızlığın göz önüne alınması gerekir. Özellikle kişiler yorgunluk, can sıkıntısı, bıkkınlık, ara verme isteği gibi nedenlerle devamsızlık yapıyorlarsa devamsızlığın nedeninin iş doyumsuzluğu olabileceği düşünülebilir (Telman ve Ünsal, 2004, s.73).

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 isten 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 (Baştamur,2006,s.53).

Açıklamalar incelendiğinde devamsızlık yapan personellerin durumları incelenerek sorunun kaynağı bulunmalı sorunun kaynağında iş tatminsizliği yatıyorsa amirler tarafından bu durum değerlendirmeye alınarak çözüme kavuşturulmalıdır.

2.3.4.2.2. İşe ilgisizlik ve iş kazaları

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,s.399).

İşinde tatmine ulaşan iş görenin aksine işinde tatmine ulaşamayan iş gören büyük olasılıkla işletmede yapmakta olduğu işinden çok ilgisini işletme dışındaki dünyasına yöneltecektir. İşine yeterince ilgi duymayan iş görenlerde iş kazalarına uğrama olasılığı çok daha fazla görülmektedir. Çünkü kazaların, iş görenlerin 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,s.337).

2.3.4.2.3. Çatışmalar

Bir örgütte çatışma; bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar olarak tanımlanabilir. Örgütlerde tüm çabalara rağmen çatışmaların önüne geçmek kolay değildir. Herhangi bir örgütte bazı bireyler arası çatışmalar kaçınılmazdır. Çünkü, bireylerin bilgi ve tecrübeleri, ilgi alanları ve yetenekleri birbirinden oldukça farklıdır. Buna karşılık, çok ender de olsa, bazı örgütlerde bireyler arası çatışmalara rastlanmamaktadır. Bu, örgütlerde bireylerin birbirlerine çok benzer nitelikte, kişisel özellikleri tam bir uyum içinde olmalarından kaynaklanmaktadır (Eren, 2001, s.459).

2.3.4.2.4. İşgücü devri

Yapılan bir araştırmada yüksek düzeyde genel iş gören tatmini olan örgütlerde çalışan iş görenlerin 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 iş görenlerine sağladıkları örgütsel olanaklar arttıkça, işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin yükseldiği, işe ve örgüte bağlılıklarının arttığı ve işten ayrılma istemlerinin azaldığı anlaşılmaktadır (Akıncı, 2002,s.19).

2.3.4.2.5. Olumsuz işçi-işveren ilişkileri

İş doyumsuzluğuna karşı gösterilen tipik reaksiyonlardan biri, bir sendikaya üye olma ya da sendikaya karşı olumlu bir tavır geliştirme olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikalar iş doyumsuzluğundan kaynaklanan hayal kırıklığına karşı gücünü kullanma eğilimindedir. Özellikle ücretin düşüklüğü, iş güvencesinin eksikliği, sıkı bir disiplin anlayışı, kötü çalışma koşulları gibi faktör ve koşulların çoğalması ve örgütün bu konuda şikayet ve taleplerde eksik kalması, işçi-işveren ilişkilerini olumsuzlaştırıp bireyin işveren karşısında gücünü arttırabilmek için sendikalaşma yoluna sebep olacaktır (Şahal,2005.s.78).

Genel manada ülkemizdeki hemen hemen tüm kamu çalışanlarının sendikal haklarının bulunmasına rağmen emniyet teşkilatının bir türlü sendikalaşamaması personel için bazı durumlarda çaresizliğe sebep olmakta ve bu durumdan kaynaklanan birçok olumsuzluk personelin hem aile yaşantısına hem iş yaşantısına olumsuz yansımaktadır.

2.3 TÜKENMİŞLİK TANIMI

Tükenmişliğin sözlük anlamı; kaybetme, bitkinlik, aşırı enerji, güç ve kaynak kullanımından dolayı oluşan tükenmedir (Sılıg, 2003, s.9-10).

Tükenmişlik 1970’li yıllardan başlayarak üzerinde çalışılmakta olan ve 1980’ li yıllardan itibaren de çeşitli meslek gruplarına yapılan çalışmaların artmasıyla literatürde yer almaya başlamıştır. Tükenmişlik kavramı ile ilgili araştırma yapıldığında; genel olarak hizmet sektörü, insanlarla daha çok yüz yüze iletişimin kurularak yapılan meslek gruplarında çalışan insanlarda karşılaşılan bir durum olduğu görülmektedir.

Literatürde çalışma olarak ilk kez tükenmişlik kavramı Freudenberger'in (1974) stresle ilgili yaptığı ve "Journal of social Issues" de yayınladığı çalışmada yer almıştır. Freudenberger tarafından tanımlanan tükenmişlik (bornout); enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak olarak tanımlamıştır (Tümekaya, 1996,s.10).

Tükenmişlik, iş talepleri ile kişisel kapasite arasında, uzun bir zaman dilimi içerisinde dengesizlik olduğu zaman gelişen, işyerinde süregelen şiddetli bir stresin sonucu olarak tanımlanabilir. Enerji tükenmesi, işten zihinsel olarak uzaklaşmanın artışı, mesleki performansın düşmesi, göz önünde bulunan birçok tükenmişlik unsurunun en büyük özellikleri arasındadır (Kalimo, 2003, s.109).

Maslach ve Jackson tükenmişliği, bireylerin işleri gereği insanlarla yoğun ilişki içinde olanlarda görülen, farklı boyutlarda ortaya çıkan belirtileri içeren, karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş duyumsamaları ve kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması biçiminde görülen bir sendrom şeklinde tanımlanmıştır (Maslach ve Jackson, 1984,s.99).

Tükenmişlik sendromu, genellikle çok başarılı olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan ve iş ortamında üzerine düşenden fazlasını yapan, sınır tanımayan kişilerde görülmektedir (Girgin, 1995, s.7).

Tükenmişlik, tüm kapasitesi ile insanlarla çalışan bireyler arasında meydana gelebilen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı azalması olarak tanımlanabilir. Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamın anlamını yitirdiğini ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşları, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu insanlar garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görülürler. Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir (Dericioğulları, 2007,s.13-21).

Tükenmişlik, stresli iş ortamında çalışanların mücadele güçlerini aşarak, etkisini giderek artan bir şekilde göstermektedir. İş görenleri içe dönük bir duruma getiren bir durumdur. Tükenmişliğin oluşması durumunda, sadece bireylerin etkilenmesinin

dışında aynı zamanda tükenmişlik olgusu psikolojik ve sosyal bir duruma dönüşecektir (Çam, 2001, s.48).

İnsanların yaptıkları işin yararlı, önemli ve anlamlı olduğuna inanmaya ihtiyaçları vardır. İnsanlar yaptıkları işin zorlukları ile mücadele ederlerken, bu inanç onlara yardımcı olmaktadır. Yaşamsal önemde bir duygu ile işlerinden beklentileri olan insanlar, seçtikleri iş kariyerlerine girdikleri zaman, idealist bir şekilde motive olarak yüksek düzeylerde amaç ve beklentiye sahip olurlar. Ne zaman, bu işi seçerek hata yaptıklarını hissettiklerinde, yaptıkları işin önemsiz olduğunu, bu işi yaparak dünyada hiçbir şeyi değiştiremediğini düşündüklerinde, kendilerini savunmasız ve ümitsiz hissetmeye başlarlar ve sonunda tükenmişliğe uğrarlar (Pines and Keinan, 2005, s.2).

Halk ile iletişim içinde olan emniyet mensupları sürekli bir stres ve gerilim ortamı ile karşı karşıyadırlar. Halkın huzur ve güvenini sağlamak için çalışan emniyet mensupları doğal olarak normal insanlarla uğraşmamaktadır genellikle suç işlemiş veya suça meyilli kişilerle uğraşmaktadır. Bu tarz kişilerin normal insanlara oranla Emniyet mensuplarına farklı tutum ve davranış sergilemeleri poliste bir süre sonra genellemeye sebep olabilir ve normal halka farklı davranış sergilenmeye gerçeklerden uzaklaşmaya herkesi suçlu veya potansiyel suç işleyecek kişiler gibi görmeye başlamalarına, giderek yalnızlaşmalarına tükenmişlik sendromu yaşamalarına sebep olabilir.

2.3.1. Tükenmişliğin Boyutları

Maslach tükenmişliği açıklarken: İşi gereği insanlarda yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromudur (Maslach, 1982,s.12). Diye açıklamış ve tükenmişliğin üç boyutuna atıfta bulunmuştur.

Duygusal Tükenme: Çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri gibi duygularındaki artış olarak tanımlanmaktadır (Maslach, Jackson, 1981,s. 99).

Duygusal tükenme, daha çok insanlarla yüz yüze ilişkinin yoğun olduğu sektörlerde çalışanlar üzerinde görülür, kişideki aşırı psikolojik ve duygusal yüklenmeden kaynaklanır. İş görenin kendisini fiziksel olarak bitkin, yorgun ve duygusal yönden

aşırı yıpranmış hissetmesini, kısaca isinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar (Özer,1998,s.18).

Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı sayılır ağır çalışma şartları altında çalışan kişi duygusal yönden kendini zorlar ve diğer insanların istekleri karşısında ümitsizliğe düşer ve bu duruma tepki olarak duygusal tükenme ortaya çıkar. Bu durumdaki kişiler kendilerini hiçbir zaman zinde hissetmezler, kendilerini enerjiden yoksun hissederler. Kendilerini yenilemek için kaynak bulamazlar.

Duyarsızlaşma: Kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı onların kendilerine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun şekilde davranmasıdır (Maslach, Jackson, 1981,s. 99).

Duygusal tükenmeyi yasayan kişi, üzerindeki duygusal yükü hafifletmek için “kaçış” yolunu kullanmakta ve genellikle diğer insanlarla olan ilişkilerini sadece işin yürütülebilmesi için gerekli olan minimum düzeye indirmektedir. Bu tür kişiler, insanları kafasında kategorize ederek, karşılaştığı kişilere klişeleşmiş kalıplar çerçevesinde davranmakta ve bunun sonucunda katı kural ve prensiplere göre hareket eden bir bürokrata dönüşebilmektedirler (Maslach ve Jackson, 1984,s.189-212).

Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Sendroma yakalanmış kişi diğerleri ile arasında bir nevi duygusal tampon oluşturur. Fakat hem işi gereği insanlarla yoğun bağlantı içinde olup, hem de mesafe koymak kolay değildir. Bunlar arasında bir denge kurmaktansa çoğu insan iki zıt kutuptan birisine kayar. Genelde “ başı dertte “ olan kişi, insanlarla arasına mesafe koymayı tercih eder. Dolayısıyla başkalarının hislerine ve duygularına soğuk ve kayıtsız bir tarzda yaklaşır. Gelişen soğuk ilgisiz, katı hatta insani olmayan yapı tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranabilir onların rica ve taleplerini göz ardı edebilir veya gerekli yardımı sağlamada başarısız kalabilir. Duyarsızlaşma yasayan iş gören, etkileşimde bulunduğu kişilere ve çalıştığı kuruma karşı daha mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tutum içine girer (Torun, 1995,s.7).

Duyarsızlaşma kişinin diğer insanlarla kirli gözlükler arkasından bakmasına da benzetilebilir. Kişi insanlar hakkında yanlış düşünceler geliştirebilir. Onlardan nefret eder. Böylece işi gereği karşılaştığı insanlara karşı duyarsızlaşır. Onlar insan yerine

sanki birer nesneymiş gibi davranır. Maslach, tükenmişliğin bu boyutunu en problemli alt boyut olarak görmektedir (Seğmenli, 2001,s.9).

Hizmet verdiği insanlarla arasına mesafe koyması, kendini uzaklaştırması bireyin duygusal tükenmişliğe karşı bir tepkisi, başka bir anlamda kişinin kendini koruma stratejisidir. Ancak bu kadar olumsuz tutumlar sergilemek, kişinin iyi hali ve etkin çalışma kapasitesini yok edici sonuçlar doğurabilmektedir (Maslach ve ark.2001,s.397-422).

Sürekli suçlu veya suça meyilli kişilerle uğraşan polislerde bir süre sonra toplumdaki iletişim içinde olduğu herkesi sanki birer suçluymuş gibi görme ve ona göre davranma eğilimi başlayabilir. Böyle bir durumda hem kendi özel hayatında hem de hizmet verdiği toplumla sıkıntılar yaşaması normaldir. Bu gibi durumlardan kurtulabilmek için yapılması gereken en önemli şey polis memurlarına hayatın içerisinde sadece kötü olaylar ve kötü insanlar olmadığını bilinçaltına yerleştirilmesidir. Buda ancak sosyalleşerek spor yaparak mümkün olacaktır. Çünkü spor salonuna giden spor yapan bireyler toplumu yansıtacak tüm insanlarla bir şekilde tanışma imkanı bulacak ve bur da şunun ayrımını iyi yapabilecektir. Herkes suçlu veya suça meyilli değil öğretisinin kendisinde yer ettiğini görecektir ve bundan sonra bir olayla veya bir durumla karşılaştığında davranış şeklini bu öğretisi üzerine kuracağı düşünülmektedir.

Kişisel Başarısızlık: Kişisel başarı, kişinin isindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini isinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında da negatif düşünmesine yol açar. Kişi, bu düşünce ve yanlış davranışları nedeniyle kendini suçlu hisseder. Kendisi hakkında "başarısız" hükmünü verir. İşte bu noktada, tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar (Maslach ve Jackson, 1984,s.189-212).

2.3.2. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, verilen hizmetin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya yol açtığı gibi, hizmeti veren bireylerin de sağlığını olumsuz etkilemektedir. Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında, çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı görülmektedir. Bu

belirtilerden bazılarını Çam, bu alanda yapılan çalışmalara ve ilgili literatüre dayanarak, şu şekilde sıralamıştır (Izgar, 2003, s.46).

2.3.2.1. Fiziksel belirtiler

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Sık sık baş ağrısı,
- Uykusuzluk.
- Solunum güçlüğü
- Uyuşukluk,
- Kilo kaybı,
- Genel ağrı ve sızılar,
- Yüksek kolesterol,
- Koroner kalp rahatsızlığı insi dansının artışı,
- Çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler.

2.3.2.2. Davranışsal belirtiler

- İşe gitmek istemeyiş hatta nefret etme, birçok konuyu şüphe ve endişe ile karşılama,
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme,
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelmeler,
- İlaç (özellikle trankizilan), alkol ve tütün vs, alma eğilimi ya da alımında artma,
- Öz-saygısı ve öz-güvende azalma.
- Evlilik, aile çatışmaları ile aile ve arkadaşlardan uzaklaşma,
- İzolasyon, uzaklaşma, içe kapanma ve sıkıntı,
- Teslimiyet, güncellik, suçluluk, içerlemişlik,
- Hevesin kırılması, çaresizlik, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü,
- Unutkanlık, hareketli olmayış,

- Yansıtma,
- Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma,
- Örgütlemeye yetersizlik,
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık,
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma,
- Kuruma yönelik ilginin kaybı,
- Bazı şeyleri erteleme ya da sürüncemede bırakma,
- Başarısızlık hissi,
- Çalışmaya yönelmede direniş,
- Arkadaşlarla iş konusunda tartışmaktan kaçınma, alaycı olma ve suçlayıcı olma.

2.3.2.3. Psikolojik belirtiler

- Aile sorunları,
- Uyku düzensizliği,
- Depresyon,
- Psikolojik hastalıklar.

2.3.3. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğe etki eden faktörler incelendiğinde birçok sebepten söz edildiği görülmektedir. Bunlardan bir kısmı kişisel nedenlerden, bir kısmı ise kişinin yaşadığı ve çalıştığı çevreden kaynaklanmaktadır.

2.3.3.1. Tükenmişliğin kişisel nedenleri

Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamdaki stresler, mesleki doyum, informal destek, üstlerinden gördüğü destek gibi birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlikle ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir (Izgar, 2001, s.11).

Bir başka açıklamada ise Maslach ve Jackson bireyin yaşının, cinsiyetinin içinde çalışma süresinin ve deneyiminin tükenmişlikle ilgili değişkenler olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların meslekleri, çalıştıkları kurum ve kişisel yeterlikleri ile ilgili gerçekçi olmaya, dolayısıyla karşılanması güç olan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir (Izgar, 2001,s.13).

Kişinin çalıştığı iş ile beklentisi arasındaki olasılıksızlık kişide çaresizliğe ve bunun sonucunda da tükenmişliğe sebebiyet vereceği düşünülmektedir.

2.3.3.2. Tükenmişliğin örgütsel nedenleri

İşin niteliği, çalışılan kurumun tipi, haftalık çalışma süresi, kurumun özellikleri, kişinin eğitim durumu, hizmet verilen insanlarla ilişkiler, yetersiz personel, yetersiz araç, örgütün havası, örgüt ortamı, ekonomik ve toplumsal nedenler gibi birçok etken ise tükenmenin örgütsel nedenleri olarak kabul edilmiş ve araştırmalara konu olmuştur (Çam,1991, s.5, Izgar, 2001,s.11).

Emniyet mensupları yaptıkları iş dolayısıyla hiyerarşik bir kurum olup vardiya usulüne göre çalışması sebebiyle, personel azlığı, ek görevlerin fazlalığı gibi durumlar Emniyet mensuplarının tükenmişlik durumunu etkilediği düşünülmektedir.

2.3.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromuna yakalanan kişiler, sağlık sorunları, psikolojik sorunlar, kendilerine güvensizlik ve işlerine karşı gittikçe büyüyen bir hoşnutsuzlukla iç içedirler. Tükenmişliğin zarar verici etkileri, bu kadarla kalmaz, kişilerin kendilerini aşar düşük nitelikli hizmet Değerler dışı davranışlarla karşı karşıya olan muhataptır. Düşük performans ve yüksek maliyetlerle çalışan işletmeler. Sürekli çekişme ve tartışmaların yaşandığı aileler de tükenmişliğin olumsuz etkilerinden paylarını alırlar (Örmen, 1993,s.27).

Tükenmişliğin belirtileri olarak ifade edilen çeşitli faktörlerin, bazen tükenmişliğin sonuçları olarak ifade edildiği gözlenmektedir. Yapılan araştırmalar tükenmişliğin birçok olumsuz sonucu olduğunu ortaya koymuştur (Sılıg, 2003, s.30).

Tükenmişliğin gelişiminden sonra; işi boş verme, işi başkasına yükleme, işe gelmeme sayılarında artış, eş ve arkadaşlardan uzaklaşma, iş doyumsuzluğu, izin süresini uzatma vb. gelişmeler olabilmektedir (Girgin, 1995, s.21).

Bu bölümde tükenmişliğin Kişisel Etkileri, İş Hayatına Etkileri, Aile Hayatına Etkileri üzerinde durulacaktır.

2.3.4.1. Tükenmişliğin kişisel etkileri

Aşırı stres altında çalışan kişilerde, duygusal tükenme oluşabilmektedir. Duygusal anlamdaki yorgunluk, fiziksel yorgunluğu da beraberinde getirmekte, bu kişiler kendilerini yorgun, bitkin, boşlukta, yeni bir güne başlayacak enerjiden yoksun hissetmektedirler. Bu durumdaki kişilerin, uyku problemi çekmeye başladıkları sık olarak gözlenmektedir. Kronik yorgunluk ve gerginlik, kişiyi fiziksel ve psikolojik hastalıklara açık tutmakta, depresyon, bıkkınlık, dikkati toplayamama, karar vermede güçlük çekme, unutkanlık gibi tepkiler ortaya çıkmaktadır (Sılıg, 2003, s.30).

Tükenmişlik özellikle, işe olumlu beklentilerle, ihtiras ve kendini insanlara yardım etmeye adanarak giren profesyoneller için trajik bir sonudur. İş tükenmişliği istekle çalışmaya başlamış olan bir kişiyi bitmiş, alaycı ve etkisiz hale getirir (Maraşlı, 1999, s.22). Tükenmişlik yaşayan bireylerde gerilim stres ve yorgunluk durumları kendiliğinden ortaya çıkar. Böyle olumsuzluklarla baş etmenin en önemli yolu kendini yenilemek sağlam bir bünyeye sahip olmak ve sağlam bir ruha sahip olmaktan geçer buda ancak sporun bedeni yenileyici ruhu dinlendirici etkisini bilen ve ne olursa olsun haftada en az 3 gün düzenli spor yapan kişilerin yenebileceği bir durum olarak ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

2.3.4.2. Tükenmişliğin iş hayatına etkileri

Araştırmalar tükenmişliğin sonuçlarının çalışan ve çalışanın hizmet verdiği kişiler açısından çok ciddi olabileceğini göstermiştir.

Tükenmişliğin örgüt ortamındaki sonuçları, performans miktarında düşme, çalışanın hizmeti alanlara yetersiz ilgi göstermesi, hizmet verilen kişileri alaya alma, onları suçlamayla gelişmekte ve işe devamsızlık, iş değiştirme isteği şeklinde ortaya çıkmaktadır (Sılıg, 2003, s.31).

Tükenmişliğin, iş hayatına en önemli etkilerinden biri de; çalışanın iş doyumunda olmaktadır. İş doyumsuzluğu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında, yüksek düzeyde ilişki vardır. Araştırmalarda, üzerinde fikir birliğine varılamayan bir nokta bulunmaktadır. O da; iş doyumunun tükenmişliğin bir sonucu mu, yoksa nedeni mi, olduğudur. Maslach ve Schaufeli (1993)'e göre tükenmişlik ve iş doyumunu arasında bir ilişki vardır ancak bu ilişkinin doğası tartışmaya açıktır. Çünkü araştırma sonuçlarına dayanarak, iş doyumsuzluğunun tükenmişliğe neden olduğu ya da tükenmişliğin iş doyumsuzluğuna neden olduğunu söylemek güçtür (Yıldırım, 1996, s.31).

Tükenmişlik yaşayan bireyde, insanlara bakış açısı da farklılaşmakta ve insanı bir obje, nesne gibi görmeye başlayabilmektedir. Böylece çalışan, muhatabın ihtiyaçlarına önem vermeyen, düşüncesiz, saygısız, kaba ve muhatabın duygularına duyarsız bir yaklaşımla hizmet vermeye devam edebilmektedir (Örmen, 1993, s.30–31).

Emniyet mensuplarının tükenmişlik yaşayarak halkın ihtiyaçlarına karşı duyarsızlık, önem vermeme gibi davranış sergilemeleri toplumda huzursuzluğa emniyet personeline güvenmeme kendi işini kendilerinin halletmesine ve asayiş problemlerine sebep olabileceği bunun da Emniyet teşkilatına bakışı olumsuz yönde etkileyeceği bilinmelidir.

2.3.4.3. Tükenmişliğin aile hayatına etkileri

Tükenmişliğin etkileri, kişinin evinde de etkisini gösterir ve kişinin özel hayatına zarar verebilir. Duygusal açıdan yorgun kişi, evde de gergin, rahatsız ve fiziksel olarak yorgun olacaktır. Çoğu zaman iş hakkında söylenme ve şikâyetler zamanının çoğunu alacaktır. Artan kavga ve rahatsızlıklar aile krizlerine, ciddi evlilik sorunlarına neden olabilir. Evdeki bu huzursuzlukların, işteki stresten kaynaklandığı genelde fark edilmez. “Artık birbirimizi sevmiyoruz galiba! ” gibi sonuçlar çıkarılabilir. Bu gelişmeler, ayrılma ya da boşanma gibi ciddi sonuçlara kadar gidebilir (Örmen, 1993, s.31).

Aile içerisinde, sürekli tartışmaya neden olan konulardan birisi de çalışanın özel hayatında uygun olmayan zamanlarda telefonla aranması, hatta işine gitmek zorunda bırakılmasıdır. Bazı durumlarda, iş hayatındaki başarının aile hayatından ödünler

vererek, aile huzurunun bozulması pahasına gerçekleştiği gözlenir (Örmen, 1993, s.31).

Toplumun huzur ve güvenliğini sağlamak için 24 saat çalışan Emniyet teşkilatı bazı zamanlar normal insanın çalıştığından fazlasını çalışmak zorunda kalırlar, bu durum ister istemez aile yaşantısına etki edecektir. Aileye yeterince zaman ayıramama özel günlerde aile bireyleri ile yan yana gelememe ister istemez aile de çeşitli sorunlara sebebiyet verecektir. Eskiye nazaran çalışma şartları daha düzenli olan Emniyet teşkilatının çalışma şartlarının gelişmiş ülkelerdeki çalışma şartlarına uygun olarak geliştirilip düzenlenmesi bu ve bunun gibi birçok sorunun ortadan kalkmasını sağlayacaktır.

2.4 EGZERSİZ TANIMI

Spor: Ekonomik ve sosyo-kültürel çevrenin temel faktörü olan bireylerin, fizyolojik ve psikolojik yapısını geliştirmek; kişiliğin gelişimini sağlamak; bilgi, beceri ve yetenek kazandırarak topluma uyumunu kolaylaştırmak; kişiler, toplumlar ve uluslararası dayanışma, kaynaşma ve barışı sağlamak; bireyin mücadele gücünü artırmak; ayrıca belli kurallar ve rekabet ölçütleri içerisinde mücadele etmek, heyecan duymak, yarışmak ve yarışmada üstün gelmek amaçlı faaliyetler bütünüdür (Yetim, 2005,s.129-132).

Spor, Spor yapan açısından kazanmaya dönük teknik ve fiziki bir çaba, izleyen açısından yarışmaya dayalı estetik bir süreç, toplum açısından o toplumun çelişki ve özelliklerini yansıtan bir ayna, yönlendirilebilen etkili bir amaç olarak tanımlanabilir (Cihangir,2006, s. 973).Kısacası düzenli yapılan fiziksel aktiviteler egzersiz olarak adlandırılabilir.

2.4.1. Egzersizin Faydaları

Düzenli orta düzeyde egzersiz, depresyon ve kaygıyı azaltır, benlik imajı sosyal yetenekler ve sonucunda yaşam doyumunu arttırır. Bireyin akıl sağlığı ve genel olarak mutlu olma düzeyi (azalan stres, artan özsaygı ve özgüven), fiziksel aktivitelere katılım yolu ile arttırılabilir. Aerobik egzersiz ruh halini düzeltir, kontrol ve egemenlik duygusu

sağlar, depresyonu azaltır, benlik kavramı, atılganlık ve özsaygıyı artırır (Tekin ve Ark. 2009, s.152).

Egzersizin faydaları aşağıda sıralanmıştır. Bunlar kısaca;

- Yapan ve izleyenler açısından eğlencelidir,
- Kardiyovasküler yaşlanmayı yavaşlatır, yaşamı uzatır,
- Güçlülük hissi verir,
- Uykusuzluğu önler,
- Kalp kan dolaşım sistemini ve akciğer kapasitesini artırır, dolayısıyla, dinlenme sırasında kalp atım sayısı yavaşlar, kasların kandan alabilme kapasitesi artar,
- Kalp damar hastalığı riski azalır,
- Yaraların çabuk iyileşmesini sağlar,
- Soğuğa ve enfeksiyonlara karşı direnci artırır,
- Felç riskini azaltır,
- Sağlıklı ve güçlü kemik yapısının oluşumunu destekler,
- Kas kaybına neden olmaksızın yağların yanmasını ve sağlıklı bir kilo vermeyi gerçekleştirir,
- Yağsız doku oranını artırır,
- Hem gençlerde hem de yaşlılarda günlük aktivitelerin daha kolay devam ettirilmesine neden olur
- Düşünme yeteneğini artırır
- Ruhsal sorunlara karşı bireyin direncini artırır (Aracı, S. 2004,s.32).

Egzersizin ruhsal ve sosyal sağlığımız üzerine olan etkileri;

- Egzersiz zamanları bireyin kendine ayırdığı zaman dilimleridir ve yaşama karşı toleransı artırır,
- Kendini iyi hissetme ve mutluluk oluşturur,
- Fiziksel aktivite vücut ağırlığının korunması konusundaki etkileri nedeniyle bireylerin toplum içindeki konumu açısından etkilidir,

- Sağlıklı kas, kemik ve eklem yapısı üzerine olumlu etkileri nedeniyle vücut düzgünlüğü ve farkındalığını geliştirerek bedeni ile barışık, özgüvenli bireyler yaratır,
- Bireyler arası iletişim becerilerini geliştirir,
- Olumlu düşünebilme ve stresle başa çıkabilme yeteneğini geliştirir,
- Her yaştan bireyler için sosyal uyum ve kabul görme oranını arttırır (Bozhüyük, A ve diğ. 2012,s.17).

2.5 EMNİYET TEŞKİLATI

2.5.1. Emniyet Teşkilatı Yapısı ve Çalışma Koşulları

Emniyet Genel Müdürlüğü, rütbeleri polis memurluğundan başlayıp emniyet genel müdürlüğüne kadar uzanan, tüm il ve ilçelerde örgütlenmiş, kırsalda görevini askeri polis olan jandarmaya bırakmış, kentte ise görevi kendisi yöneten iç güvenlikten sorumlu devlet teşkilatıdır. 10 Nisan 1845 tarihinde temeli atılmıştır.

Merkez teşkilatı bünyesinde Ana Komuta Kontrol, Strateji Geliştirme, Arşiv, Asayiş, Bilgi İşlem, Dış İlişkiler, Eğitim, Güvenlik, Haberleşme, Havacılık, İdari ve Mali işler, İkmal-Bakım, İnşaat-Emlak, İnterpol, İstihbarat, Kaçakçılık ve Organize suçlarla mücadele, Koruma, Kriminal, Özel Harekat, Personel, Sağlık İşleri, Sivil Savunma, Sosyal Hizmetler, Teftiş Kurulu, Terörle Mücadele Harekat, Trafik Eğitim ve Araştırma, Trafik ve Denetleme, Yabancılar Hudut İltica Daireleri vardır. Taşra teşkilatını ise, il emniyet müdürlükleri ve ilçe emniyet amirlikleri oluşturur. Genel müdürlük, üst kurum ve yönetim bakımından İçişleri Bakanlığı'na bağlıdır. Kurumun yapılanması iki şekilde olmuştur. Birincisi Merkez Teşkilatı ve ikincisi ise Taşra Teşkilatı'dır. Merkez Teşkilatı, Daire Başkanlıkları şeklinde yapılanmıştır. Taşra Teşkilatı ise 81 ilde İl Emniyet Müdürlükleri olarak faaliyet yürütmektedir. Merkez Teşkilatı'ndaki daire başkanlıklarının bazıları direkt olarak emniyet genel müdürüne bağlı olmak ile birlikte diğerleri ise 5 adet emniyet genel müdür yardımcısına bağlı olarak hizmet vermektedir. Taşra teşkilatında ise illerin başında il emniyet müdürü bulunmakta ve ildeki bütün birimler il emniyet müdürüne bağlı olmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde, belediye teşkilatlanması tamamlanmış olan il, ilçe ve

beldelerde güvenlik, Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından sağlanmakta; daha küçük birimlerin ve yapılaşmaya açılmamış alanların güvenliği ise Jandarma Genel Komutanlığı tarafından sağlanmaktadır.

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez ve 81 ilde teşkilatlanmış olup konularına göre uzmanlaşmış alt birimlere ayrılmıştır. Suç türlerinin değişken olması neticesi polis teşkilatında da bu değişen suç ile mücadele edebilmek için her geçen gün yeni uzmanlık birimleri oluşturulmaktadır.

Türk Polisinin Hizmet içi Eğitimleri Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından, Hizmet öncesi eğitimi ise Polis Koleji, Polis Akademisi, Polis Meslek Eğitim Merkezleri (POMEM) ve Polis Meslek Yüksek Okulları tarafından verilmektedir. Polis Akademisinde eğitim lisans seviyesinde olup mezunlar komiser yardımcısı rütbesi ile göreve başlar. Polis Koleji ise lise seviyesinde bir eğitim kurumu olup, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesi'ne öğrenci yetiştirmekten mesuldür. Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde çeşitli alanlarda lisans eğitimi almış olanlar 6 aylık mesleki eğitim ile polis memuru olarak göreve başlarlar. Polis Meslek Yüksek Okullarında ise eğitim 2 yıllık ön lisans seviyesinde olup mezunlar polis memuru rütbesiyle göreve başlamaktadırlar.

İnsanların hak ve özgürlüklerinin güven altında bulundurulması gereklidir. Günümüzde devletler, toplumda huzuru ve düzeni sağlama, insanların can ve mal güvenliğini koruma, yasa hâkimiyetini sağlamak istemektedirler. Bunun için yasalara ve yasaları uygulayacak bir kuvvete gerek vardır. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde bu görevi yürüten teşkilatlardan biri, Polis Teşkilatıdır.

Türk Polis teşkilatı mensupları, çalışma şekli olarak ergonomik çalışma tipi olarak adlandırılan 8-24 veya 12-24 veya 12-36 saat çalışma ve dinlenme şeklinde çalışmaktadırlar. Ayrıca bürolarda normal devlet memurlarının çalışma şekli olan 8-5 mesai şeklide bulunmaktadır. Güvenlik sebebiyle emniyet teşkilatı mensupları çalışma şekillerinin yukarıda belirttiğimiz saatlerin dışında, olağan üstü durumlarda ek görevlendirme yapılarak çalışmaktadırlar, buda personelin dinlenme sürelerini kendilerine ve ailelerine zaman ayırma sürelerini kısıtlamaktadır. Dolayısıyla normal memur gibi emniyet teşkilatı mensubunun hafta sonu için plan yapması veya dinlenme süresi içerisinde plan yapması mümkün olmamakta sınav, maç, emniyet tedbiri, konser, festival gibi ekstra durumlarda da polisin dinlenmesi gerekirken

görev alması hiç şüphesiz ki iş tatminini, yaşam tatminini, tükenmişlik düzeyini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Araştırmamızdaki amaç egzersizin insan metabolizması ve insan psikolojisinin üzerindeki olumlu etkilerinin Emniyet Teşkilatı mensuplarında nasıl bir farklılık yarattığını saptamak ve bu sonuçların paylaşılmasını sağlayarak egzersizin, Emniyet Teşkilatı Mensuplarının arasında yaygınlaşmasını ve sporun bir yaşam biçimi haline getirilmesini sağlamaktır.

BÖLÜM III YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada egzersiz yapan ve egzersiz yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir çalışmadır. Yapılan bu çalışmada mevcut durumu saptamaya yönelik genel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2 ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU

Bu araştırmanın evrenini Sakarya ilinde çalışmakta olan 2300 emniyet mensubu personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evreni oluşturan 2300 emniyet personeli arasından, gönüllülük esası dikkate alınarak tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 62 egzersiz yapan emniyet personeli, 62 egzersiz yapmayan emniyet personeli oluşturmuştur. Araştırma kapsamında toplam 160 anket formu dağıtılmış bazı anket formlarının geri gelmemesi bazılarının hatalı doldurulmuş olması nedeniyle toplam 124 anket katılımcısına ulaşılmıştır.

3.3 VERİ TOPLAMA ARACI

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma için oluşturulan kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan emniyet mensuplarının yaş, eğitim düzeyi, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, ve düzenli egzersiz yapıp yapmadığı ile ilgili demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Yaşam Tatmin Ölçeği

Bireylerin yaşam doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçek; "yaşamım bir çok yönüyle ideallerime yakın, yaşam koşullarım çok iyi, yaşamımdan hoşnudum, şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim ve yeniden dünyaya gelseydim yaşamımdan hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmedim" ifadelerini içeren 5 maddeden oluşmaktadır (Ünal ve ark.2001,s.115). Bu çalışmada yaşam tatmini ölçeğinin Cronbach'salpa değeri 0,93 olarak bulunmuştur.

3.3.3. İş Tatmin Ölçeği

Bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Güler (1990) tarafından yapılmıştır. Yarım bırakılmış olumlu ifadelerden oluşan, 5 seçenekli, 14 maddelik bir öz bildirim ölçeğidir(Ünal ve ark.2001,s.115).Bu çalışmada iş tatmini ölçeğinin Cronbach'salpa değeri 0,93 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Ölçeği(MTÖ):Maslach tarafından geliştirilmiştir. Tükenmişlik sendromunun değerlendirilmesi için en yaygın kullanılan ölçektir. Yirmi iki madde içerir ve her maddeye 0-5 arasında puan verilir. Duygusal tükenme (DT), depersonalizasyon (DP) ve kişisel başarı (KB) olmak üzere tükenmişlik sendromunun Maslach tarafından tanımlanmış olan üç boyutunu ölçen üç alt ölçekten oluşur. Tükenmişliği olan bireylerde duygusal tükenme ve depersonalizasyon puanlarının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması beklenir. Ölçeğin ve alt ölçeklerinin kesme puanı yoktur. Türkiye için geçerlilik çalışması Ergin tarafından yapılmıştır (Ebrinç ve ark.2002,s.162-168). Bu çalışmada duygusal tükenmişlik alt boyutu için Cronbach'salpa değeri 0,94, duyarsızlaşma alt boyu için 0,84, bu değer kişisel başarı alt boyutu için ise 0,80 olarak bulunmuştur.

3.4 VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak,gerekli olan tüm verilerin toplanabilmesi için Yaşam Tatmin ölçeği, İş Tatmin Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmış olup gerekli olan veriler elde edilmiştir. Ölçekler çeşitli şubelerde çalışan emniyet mensuplarının Eğitim Şube Müdürlüğü ve Çevik Kuvvet Müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren spor salonlarını kullanan personellere ve Egzersiz yapmayan çeşitli Şubelerde çalışan personellere dağıtılarak elde edilmiştir.

3.5 VERİLERİN ANALİZİ

Anket formları ile toplanan veriler kodlama yöntemi kullanılarak bilgisayar ortamına yüklenmiştir. Bilgisayar ortamındaki veriler araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analiz edilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 17 (Statistical Packages for the Social Sciences) olarak adlandırılan bilgisayar programı kullanılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında T Testi, One Way Anova testi kullanılmıştır.Anlamlılık $p<0.05$ alınmıştır.

BÖLÜM IV

ARAŞTIRMA GRUBUNA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 1. Düzenli spor yapanların yaş grubuna göre yüzde frekans dağılımı

Yaş grupları	n	%
20 yaş altı	1	1,6
21-25 yaş	10	16,1
26-30 yaş	11	17,7
31-35 yaş	10	16,1
36-40 yaş	22	35,5
41 yaş üstü	8	12,9
Toplam	62	100,0

Yaş grubuna göre düzenli spor yapanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %1,6'sı 20 yaş altı, %16,1 21-25 yaş grubunda, %17,7 26-30 yaş grubunda, %16,1'i 31-35 yaş grubunda, %35,5'i 36-40 yaş grubunda ve %12,9'u 41 yaş üstü grupta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Spor yapmayanların yaş gruplarına göre yüzde frekans dağılımları

Yaş Grupları	n	%
21-25 yaş	7	11,3
26-30 yaş	6	9,7
31-35 yaş	21	33,9
36-40 yaş	18	29
41 yaş üstü	10	16,1
Toplam	62	100,0

Yaş grubuna göre düzenli spor yapmayanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %11,3'ü 21-25 yaş grubunda, %9,7'si 26-30 yaş grubunda, %33,9'u 31-35 yaş grubunda, %29'u 36-40 yaş grubunda ve %16,1'i 41 yaş üstü grupta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Spor yapanların eğitim durumuna göre yüzde frekans dağılımları

Eğitim durumu	n	%
Lise ve dengi okullar	8	12,9
Fakülte	51	82,3
Lisansüstü	3	4,8
Total	62	100,0

Eğitim durumuna göre düzenli spor yapanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %12,9'u lise ve dengi okullarda, %82,3'ü fakülte, %4,8'i lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Spor yapmayanların eğitim durumuna göre yüzde frekans dağılımları

Eğitim durumu	n	%
Lise ve dengi okullar	5	8,1
Fakülte/Yüksekokul	53	85,5
Lisansüstü	4	6,5
Toplam	62	100,0

Eğitim durumuna göre düzenli spor yapmayanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %8,1'i lise ve dengi okullarda, %85,5', fakülte, %6,5'inin ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Spor yapanların çalışma yılına göre yüzde frekans dağılımları

Çalışma yılı	n	%
1-5 yıl	15	24,2
6-10 yıl	9	14,5
11-15 yıl	24	38,7
16 ve üstü	14	22,6
Toplam	62	100,0

Çalışma yılına göre düzenli spor yapanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %24,2'sinin 1-5 yıl, %14,5'inin 6-10 yıl, %38,7'sinin 11-15 yıl, %22,6'sının ise 16 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Spor yapmayanların çalışma yılına göre yüzde frekans dağılımları

Çalışma yılı	n	%
1-5 yıl	10	16,1
6-10 yıl	6	9,7
11-15 yıl	26	41,9
16 ve üstü	20	32,3
Toplam	62	100,0

Çalışma yılına göre düzenli spor yapmayanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %16,1'inin 1-5 yıl, %9,7'sinin 6-10 yıl, %41,9'unun 11-15 yıl, %32,3'ünün ise 16 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Düzenli egzersiz yapanların tanımlayıcı istatistikleri

	N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	62	2,07	4,50	3,73	0,64
Yaşam Tatmini	62	1,60	4,80	3,80	0,87
Duygusal Tükenmişlik	62	2,00	22,00	6,37	5,52
Duyarsızlaşma	62	1,00	13,00	4,74	3,30
Kişisel Başarı	62	15,00	32,00	25,76	4,03

Düzenli spor yapanların iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde iş tatmini puanının $3,73\pm 0,64$, yaşam tatmini puanının $3,80\pm 0,87$, duygusal tükenmişlik puanının $6,37\pm 5,52$, duyarsızlaşma puanının $4,74\pm 3,30$ ve kişisel başarı puanının $25,76\pm 4,03$ olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Düzenli egzersiz yapmayanların tanımlayıcı istatistikleri

	N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini	62	1,57	4,29	2,67	0,73
Yaşam Tatmini	62	1,00	4,60	2,66	0,95
Duygusal Tükenmişlik	62	3,00	36,00	18,94	9,88
Duyarsızlaşma	62	1,00	19,00	9,84	5,11
Kişisel Başarı	62	9,00	30,00	19,08	5,98

Düzenli spor yapmayanların iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde iş tatmini puanının $2,67 \pm 0,73$, yaşam tatmini puanının $2,66 \pm 0,95$, duygusal tükenmişlik puanının $18,94 \pm 9,88$, duyarsızlaşma puanının $9,84 \pm 5,11$ ve kişisel başarı puanının $19,08 \pm 5,98$ olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Düzenli egzersiz yapan ve yapmayan katılımcıların t-testi sonuçları

	Düzenli Egzersiz Yapıyor musunuz?	n	Ortalama	Standart Sapma	p
İş Tatmini	Evet	62	3,73	0,64	,000
	Hayır	62	2,67	0,73	,000
Yaşam Tatmini	Evet	62	3,80	0,87	,000
	Hayır	62	2,66	0,95	,000
Duygusal Tükenmişlik	Evet	62	6,37	5,52	,000
	Hayır	62	18,94	9,88	,000
Duyarsızlaşma	Evet	62	4,74	3,30	,000
	Hayır	62	9,84	5,11	,000
Kişisel Başarı	Evet	62	25,76	4,03	,000
	Hayır	62	19,08	5,98	,000

Düzenli egzersiz yapan ve yapmayan emniyet personelinin t-testi sonuçları incelendiğinde iş tatmini, yaşam tatmini, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının düzenli spor yapanların lehine anlamlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 10. Çalışma yılına göre emniyet mensuplarının Anova testi sonuçları

	Çalışma Yılı	n	Ortalama	Standart Sapma	F	P
İş Tatmini	1-5 yıl	25	3,26	0,79	0,26	0,85
	6-10 yıl	15	3,11	1,08		
	11-15 yıl	50	3,25	0,92		
	16 ve üstü	34	3,11	0,77		
	Total	124	3,20	0,87		
Yaşam Tatmini	1-5 yıl	25	3,26	1,04	0,51	0,68
	6-10 yıl	15	3,52	1,06		
	11-15 yıl	50	3,20	1,10		
	16 ve üstü	34	3,12	1,08		
	Total	124	3,23	1,07		
Duygusal Tükenmişlik	1-5 yıl	25	9,92	6,83	1,01	0,39
	6-10 yıl	15	13,80	11,78		
	11-15 yıl	50	14,04	11,66		
	16 ve üstü	34	12,12	8,99		
	Total	124	12,65	10,16		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	25	5,80	3,38	2,21	0,09
	6-10 yıl	15	9,00	5,88		
	11-15 yıl	50	8,12	5,75		
	16 ve üstü	34	6,41	3,99		
	Total	124	7,29	4,99		
Kişisel Başarı	1-5 yıl	25	23,00	4,48	0,68	0,56
	6-10 yıl	15	22,00	7,26		
	11-15 yıl	50	21,60	6,69		
	16 ve üstü	34	23,38	5,66		
	Total	124	22,42	6,08		

Çalışma yılına göre yapılan Anova analizi sonuçları incelendiğinde iş tatmini, yaşam tatmini, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 TARTIŞMA VE SONUÇ

Tablo 1. incelendiğinde, yaş grubuna göre düzenli spor yapanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %1,6'sı 20 yaş altı, %16,1 21-25 yaş grubunda, %17,7 26-30 yaş grubunda, %16,1'i 31-35 yaş grubunda, %35,5'i 36-40 yaş grubunda ve %12,9'u 41 yaş üstü grupta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. incelendiğinde, yaş grubuna göre düzenli spor yapmayanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %11,3'ü 21-25 yaş grubunda, %9,7'si 26-30 yaş grubunda, %33,9'u 31-35 yaş grubunda, %29'u 36-40 yaş grubunda ve %16,1'i 41 yaş üstü grupta olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. incelendiğinde eğitim durumuna göre düzenli spor yapanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %12,9'u lise ve dengi okullarda, %82,3'ü fakülte, %4,8'i lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. incelendiğinde, eğitim durumuna göre düzenli spor yapmayanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %8,1'i lise ve dengi okullarda, %85,5', fakülte, %6,5'inin ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. incelendiğinde, çalışma yılına göre düzenli spor yapanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %24,2'sinin 1-5 yıl, %14,5'inin 6-10 yıl, %38,7'sinin 11-15 yıl, %22,6'sının ise 16 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. İncelendiğinde, çalışma yılına göre düzenli spor yapmayanların yüzde frekans analiz sonucu katılımcıların %16,1'inin 1-5 yıl, %9,7'sinin 6-10 yıl, %41,9'unun 11-15 yıl, %32,3'ünün ise 16 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, düzenli spor yapanların iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde iş tatmini puanının $3,73\pm 0,64$, yaşam tatmini puanının $3,80\pm 0,87$, duygusal tükenmişlik puanının $6,37\pm 5,52$, duyarsızlaşma puanının $4,74\pm 3,30$ ve kişisel başarı puanının $25,76\pm 4,03$ olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, düzenli spor yapmayanların iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde iş tatmini puanının $2,67\pm 0,73$, yaşam tatmini puanının $2,66\pm 0,95$, duygusal tükenmişlik puanının $18,94\pm 9,88$, duyarsızlaşma puanının $9,84\pm 5,11$ ve kişisel başarı puanının $19,08\pm 5,98$ olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde spor yapan emniyet mensuplarının spor yapmayan emniyet mensuplarına göre yaşam doyumu, iş tatmini, duygusal tükenmişlik, kişisel başarı ve duyarsızlaşma gibi konularda spor yapan personelin lehinde bir durum olduğu bunun istatistiki olarak spor yapmayan personele göre anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Şimdi bu farklılığa sebep olabilecek durumları birlikte inceleyelim. 2005 yılında Özen ve Uzun tarafından Muğla İl Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan kadın ve erkek polis memurları üzerinde iş ve aile çatışması ve sosyal destek araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, erkeklerin kadınlara göre kendilerini daha yorgun hissettikleri, bu durumlarının evdeki kişisel sorumluluklarını kadınlara göre daha çok engellediği ve zihinlerinin kadınlardan çok daha fazla işle meşgul olması nedeniyle işlerinin aile yaşamı sorumluluklarını olumsuz etkilediği ifade edilmiştir(Şişman,Y. Topgül,S.2013,s,103). Araştırmamızda Sakarya ilinde çalışan bayan personelin az olması sebebiyle sadece erkek personele anketler uygulanmıştır yukarıdaki araştırmadan da anlaşılacağı üzere çağımızda erkeklerin çalışma hayatında aktif rol alması ve özelliklede polislik gibi sürekli suçlu ve suça karışma ihtimali yüksek olan insanlarla muhatap olan mesleklerde personelin çok etkileyen unsurlar çalışma saatlerinin yüksek olması buna bağlı olarak yorgunluk, bitkinlik, sinirlilik gibi durumlar kişilerin yaşam doyumlarını iş tatminlerini ve tükenmişlik durumlarını olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır.

Tennur Y. ve arkadaşlarının yapmış oldukları yaşam tatmini, serbest zaman motivasyonu, serbest zaman katılımı: beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine bir araştırma isimli çalışmalarında: Yaşam tatmini, serbest zaman motivasyonu ve serbest zaman aktivitelerine katılım sıklığı arasında pozitif doğrusal ilişki

saptanmıştır (Tennur, Y. ve Diğ.2012,s.58).Serbest zaman aktiviteleri fiziksel ve psikolojik olarak bireylerin kendilerini hayatın olağan stres gerilim gibi durumlardan sıyrılmalarına ve kendileri için ayırdıkları bu vakitlerin hem kendi yaşam tatminlerini olumlu yönde etkilemekte hem de çalıştıkları kuruma daha fazla fayda sağlama açısından önemli olduğu görülmektedir.

Biol D. ve Süleyman M'ninYapmış oldukları Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi isimli çalışmada; öğretim elemanlarının ekonomik düzeyleri ile statüleri yaşam ve iş doyum düzeyleri arasında, anlamlı bir farklılaşma görülürken, spor yapma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Yaşam ve iş doyum düzeyleri yüksek olan öğretim elemanlarının spor yapma yüzdeleri de yüksek bulunmuştur. Spor yapan öğretim elamanlarının % 80.1' inin spor yaptığınd günlük sorunlardan uzaklaştığını ifade etmişlerdir. Spor yapanların % 90.4' ü spor yapmak psikolojik olarak rahatlamamı sağlıyor ifadesini kullanmışlardır (Biol,Süleyman, M, 2003,s.24-25). Bu çalışmadan da anlaşıldığı üzere bireylerin spor yapması onların yaşam doyumlarının iş tatmin düzeylerinin olumlu yönde etkilenmesine katkı sunmaktadır. Çalışmamızda 7. tablo incelendiğinde düzenli spor yapan personellerin yaşam ve iş doyumları spor yapmayan bireylere göre lehte ve istatistiki olarak anlamlı ve olumlu yönde farklılık göstermektedir.

Tablo 10. daÇalışma yılına göre yapılan Anova analizi sonuçları incelendiğinde iş tatmini, yaşam tatmini, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının anlamlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak son yıllarda polislik mesleğinin hemen hayata atılma ve iki yıllık bir eğitim süresinden sonra işe başlama yeni başlayan genç personellerin çalışma sürelerinin diğer personellere göre az olmasına rağmen istatistiki anlamda diğer yaşlardaki personellerle anlamlı bir farklılık içermediği tespit edilmiştir.

Sonuç olarak spor yapan personellerin spor yapmayan personellere göre yaşam doyumunu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin istatistiki manada anlamlı bir fark oluşturması sporun kişiye sağladığı fiziksel, psikolojik faydalarından kaynaklandığı bir kesinlik arz etmektedir. Unutulmamalıdır ki spor bir bütün olarak bireylerin tüm yaşamını olumlu yönde etkileyen onların topluma, ailesine, çevresine ve iş hayatına olumlu katkılar sunan bir olgudur. Teknoloji çağını yaşadığımız bu zamanda insanlar ihtiyaçlarını gayret sarf etmeden gidermekte buda insanda tembelliğe sebep

olmaktadır. İnsan doğası gereği hareket etme güdüsünü içinde taşır eğer bu hareket etme güdüsü engellenirse kişide bir süre sonra enerjinin atılmamasından dolayı fiziksel ve psikolojik sorunların yaşanmasına sebep olacaktır. İşte bu sorunlar yaşanmaya başladığında birey ne kendisine ne çevresine nede çalıştığı kuruma katkılar sağlayamayacaktır. Araştırmamızda spor yapan personellerin iş tatmin yaşam tatmin ve tükenmişlik durumlarının spor yapmayan personele göre istatistiki anlamda olumlu yönde farklılık göstermesi sporun doğal bir sonucu olarak yorumlanmalıdır.

5.2 ÖNERİLER

Yaptığımız araştırma sonucunda da görüldüğü üzere spor kaliteli bir iş ve aile yaşamı için vazgeçilmez bir unsurdur. Son zamanlarda en çok eleştiri alan ve medyada sürekli göz önünde olan toplumumuza güvenlik açısından hizmet sunan emniyet mensuplarının iş ve aile yaşantılarında sağlıklı ve huzurlu bir ortamda olmaları onların toplumla olan ilişkilerini daha sağlıklı bir zemin üzerine kurmalarının önünü açacaktır. Bu bağlamda emniyet mensuplarının yaşam doyumu, iş tatmin, tükenmişlik düzeylerinin olumlu şekilde değişmesi için aşağıdaki öneriler sıralanmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre öneriler:

- Mesai saatlerinin Emniyet mensuplarının sportif aktivitelere katılmasını kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesi.
- Mesai saatleri içerisinde sporun zorunlu hale getirilmesi.
- Spor salonlarının Emniyet Müdürlüğü binalarının veya eklentilerinin içinde olması.
- Spor yapan personelin teşvik edilmesi.
- Spor salonlarının ücretsiz olması.
- Personel sayısına göre spor salonlarının yeterli olması.
- Düzenli egzersiz yapanlar için ödüllendirme olmalı.
- Sporun hayatın vazgeçilmez bir unsuru olduğu çeşitli eğitim etkinlikleri ile personele bildirilmesi.

•Polisin haftalık ortalama 55-60 saat gibi bir süre çalışması normal sayılmamakta bu durum bir çöküntüye moralsizliğe sebep olduğu için çalışma saatlerinin normal memurlar gibi düzenlenerek fazla çalışmanın önlenmesi. Ayrıca bu sayede de spora katılım için uygun zaman elde edilecektir.

•Sporsal faaliyetleri kendine çok uzak gören personeller için serbest zaman aktiviteleri düzenlenmeli.

•Ekonomik şartların yeterli düzeye getirilerek personelin yaşam standartlarının yükseltilmesi ve bu sayede personelin sporsal faaliyetlere yönlendirecek satın alma gücüne sahip hale getirilmesi.

•Kurumdaki personelin spor kültürünün gelişmesi için eğitim programları ve seminerler hazırlanmalı.

Bu bulgular doğrultusunda bundan sonra yapılacak çalışmalara yönelik öneriler.

•Gelişmiş ülkelerde istihdam edilen emniyet personelinin çalışma şekilleri, çalışma saatleri incelenerek ülkemizdeki personelin de bu standartlardaki çalışma imkanlarına sahip olması için incelemeler yapılmalı.

•Çalışma saatlerindeki belirsizlik, personelin sürekli yer değiştirmesi, istem dışı tayinler ile yaşam tatmini, örgütsel bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik gibi yaşam kalitesini belirleyen unsurların ilişkisi belirlenebilir.

•Emniyet personelinin beslenme durumları ve kilo problemleri ile sağlık durumları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.

•Emniyetteki yöneticilerin yönetici davranışları, liderlik tarzları ve mobbing ile personelin kaygı, iş tatmini, yaşam tatmini, benlik saygısı, çalışma motivasyonu, tükenmişlik, iyimserlik, özyeterlik, özgüven ve atılganlık gibi değişkenler üzerine ilişki incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adal, Z. (1975). İş Kazalarına Yol Açan Etkenler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 4, 337.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 4, 1–25.
- Alıca, E. (2008). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aracı, H.(2004). *Öğretmeler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aşan, Ö. (2001). *Motivasyon*. Yönetim ve Organizasyon. Derleyen: Salih Güney. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini arasındaki İlişkiler, Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kayseri.
- Budak, E.(2006).*Kamu sektöründe çalışanların iş tatmin düzeyi milli savunma Bakanlığı akaryakıt İkmal ve NatoPol Tesisleri'nde bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir s,4.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi*. Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Birol, D. & Süleyman, M. (2003). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları İle Yaşam ve İş Doyum Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları İle İncelenmesi*. Ege Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu, Yüksek Lisans Tezi.

- Bozhüyük, A., Özcan, S., Kurdak, H., Akpınar, E., Saatçı, E. & Bozdemir, N. (2012). *Sağlıklı Yaşam Biçimi ve Aile Hekimliği. TJFMPC*, 4, 6-13-21.
- Cihangir, M. (2006). Sporcuların Sigortalanması. *9 uluslararası Spor Bilimleri kongresi Bildiri Kitabı*. Muğla s,973.
- Cribbin, J. J. (1972). Effecti ve Managerial Leadership. *American Management Association*, New York s,155.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Davis, K. (1984). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (Çeviren: Kemal Tosun ve Diğerleri). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E.Yayın.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*. 5. Baskı Arizona State University. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Dericioğulları., A. Konak., Ş. Arslan., E. & Öztürk, B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. Cilt: 2, 13-21.
- Dennis, W. O., & Andreas, L. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 339-350.
- Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward and Economy of Well-Being. *Psychological Sciencein the Public Interest*, 5, (1), 1-31.
- Diener, E. D., Ulrich S. and Shigehiro O. (2002). Life-Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The use of Chronically Accessible and Stable Sources. *Journal of Personality*, 70 (2), 345–384.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 3 (4),115-140.

- Durak, N. (2009). *Aristoteles ve Farabi'de Etik*. Isparta: Fakülte Kitabevi.
- Duffy, B. (2004). *Life Satisfaction and Trust in Other People*. Mori Social Research Institutes, 6-7.
- Donovan, N. & Halpern, D. (2002). Life Satisfaction. Cabinet Office Strategy Unit, London, İnternet, Adresi: www.wcfia.harvard.edu/conferences/socialcapital/papers.asp, Erişim tarihi: 10.03.2014
- Donovan, N. & David, H. (2002). Life Satisfaction. *The State of Knowledge and Implications For Governments*, 5, 7-15.
- Dockery, A. M. (2004). Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work Evidence From Two Australian Surveys. <http://www.melbourneinstitut.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf>(23.05.2004) .
- Doruk, Ç. N. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Ebrinç, S., Açikel, C., Başoğlu, C., Çetin, M. & Çeliköz, B. (2002). Yanık merkezi hemşirelerinde anksiyete, depresyon, iş doyumu, tükenme ve stresle başa çıkma. *Karşılaştırmalı bir çalışma Anadolu Psikiyatri dergisi*, 162-168.
- Erdil, O. & Serhat, E. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: İ.Ü.İşletme Fakültesi Yayınları,.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayım.
- Eren, E. (2004). *Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (1984). İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İşletme Dergisi*, Cilt 6, (3), 144-147.

- Gazioğlu, S. & Aysıt, T. (2002). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Erc Working Papers in Economics*, 3 (3), 2-5-7-10.
- Gazioğlu, S. Aysıt, T. (2002). Job Satisfaction, Work Environment and Relationswith Managers in Britain. *Erc Working Papers in Economics*, 3 (4), 2-5-7-10.
- Gibson, J. L., John M. I., & James H. D. (1997). *Organizations*, Ninth Edittion, Irwin Mc Graw-Hill.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi: İzmir ili Kırsal ve Kentsel Yöre Karşılaştırması*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu Ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayımcılık.
- Haybron, D. M. (2013). *Happiness and the Importance of Life Satisfaction*. <http://www.slu.edu/colleges/As/philos/HappinesAndTheImp.pdf>.
- Heller, D., David, W., Remus, I. (2001). *The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction Critical Examination*. http://www.psychology.uwaterloo.ca/people/faculty/dheller/LifeSatisfaction_Finalpaper.pdf.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Iverson, R. D. & Maguire, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction. *Human Relations*, 53 (6), 807-839.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: M.P.M.Y.
- Kaya, Ö. (2006). *Askeri Öğrencilerin Yaşam Doyumları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaynak, T. Zeki, A ve Diğerleri (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul.

- Kalimo, R. & Pahkin, W. (2003). Mutanen Pertti. Toppinen-Tanner Salla. Staying wellor burning out at work, Workc Haract eristics and Personal Resour Cesaslong-term Redictors. *Work&Stress*, 17 (2) s,109.
- Keser, A. Zerrin Y, Fırat. (2005). Çalışma Psikolojisi Yazınında Güncel Bir Konu: İş/Yasam Doyumu Tartışması Ve Celalabat'ta Üniversite'de Uygulama. *III. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi*. Kırgızistan.
- King, M. Michael, M. ve Tom, A. (1982). Background, Personality, Job Characteristics and Satisfaction With WorkIn a National Sample. *Human Relations*, 35 (2), 119-133.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
- Koçel, T. (1999). *İşletme Yöneticiliği*. Yedinci Basım. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Korman, A. (1978). *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*. (Çeviri: ilhan Akhun) Ankara: Milli Eğitim Basım Evi.
- Khakoo, I, G. (2004). *Quality Of Life: Satisfaction & Its Subjective Determinants*. http://saproject.psc.isr.umich.edu/workshop/spp_projects/project.imraan.khakoo.pdf, 13.
- Maraşlı, M. (1999). *Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, 22.
- Maslach, C. (1982). Burnout The Cost of Coring: Neus Jensey Prantich. *Healt Journal*, 12-99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984). Patterns of Burnout Among a National Sample of Public Contact Workers. *Journal of Health and Human Resource Administration*, 7, 189-212.

- Maslach, C. Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Behaviour*. 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli W. B. & Leiter M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Mehmet, S. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitapevi.
- Melin, R., Kertin, S., Fugl, M. & Axel, R. (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, 84-90.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. New Yorks: Mc Graw Hill Company.
- Nagy, M. 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) .
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Özer, M. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri*, 6 (2), 72-74.
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (1997). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi: ESB Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları, 11, 110-153.
- Öztekin, S, Z. (2008). *Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi Eskişehir, 20-50.

- Öztürk, A. Y. & Güzelsoydan, S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15 (2), 333-347.
- Pines, A. M. (2003). Occupational Burnout: A Cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and Its Implications for Career Counselling. *Carrer Development International*, 8 (2), 97-106.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sapançalı, F. (1993). Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar, MPM. *Merkezi Yayınları Verimlilik Dergisi*, 22 (4), 61-62.
- Saris, W., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A. C. & Bunting, B. (1996). *A Comparative Study of Europe*. Erasmus University Pres, 11-48.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Sılıg, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Şimsek, M. S., Tahir, A. & Adnan, Ç. (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Nobel Yayın Dağıtımı, 2. Baskı.
- Simsek, L. (1995). *İş Tatmini*. *Verimlilik Dergisi*. M.P.E. Yayınları. Sayı:2 s,98.
- Şişman, Y. & Topgül, S. (2013). Polislerin İş Ve Aile Yaşamı Arasında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Görüşleri: Eskişehir İl Merkezinde Görevli Polisler Üzerine Bir Araştırma. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2), 197.

- Sung, M. H. & Giannakopoulos, E. (1994). The Relationship Of Satisfaction With Life To Personality Characteristics. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 128 (5), 547.
- Tabuk, E. M. (2009). *Elit Sporcularda İş Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kayseri s,30-35.
- Tekin, G. M., Amman, T. and Tekin, A. (2009). Serbest zamanlarda yapılan fiziksel egzersizin üniversite öğrencilerinin depresyon ve atılganlık düzeylerine etkisi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 152.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tennur, Y. L., Ağyar, E. & Bahadır, Z. (2012). Yaşam Tatmini Serbest Zaman Motivasyonu, Serbest Zaman Katılımı: Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenleri Üzerine Bir İnceleme Kayseri, *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2, 53-59.
- Torun, A. (1995), *Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 7.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel Etkinlik*. Ankara: Todie Yayınları, No:196, 139.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları*. Doktor Tezi. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana, 10-14.
- Uyargil, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 23-24.
- Ünal, S. & Karlıdağ, R. Y. (2001). *Hekimlerde tükenmişlik ve iş Doyumu düzeylerinin yaşam doyumu Düzeyleri ile ilişkisi*, 115.
- Veranyurt, G. (2009). *Personel Güçlendirmenin; İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rol'ü*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 94-95.

- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu Açısından Yaşam Doyumu*, Doktora Tezi. Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Yetim, A, A. (2005). *Sosyoloji ve Spor*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, 129-132.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara, 31.
- Yiğenoğlu, E. (2007). *Orta Öğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Mesleki Etkinliklerindeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, 45.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

DEMOGRAFİK SORULAR

1) Yaş grubunuz:

a) 20 yaş ve altı b) 21-25 c) 26-30 d) 31-35 e) 36-40 f) 41 yaş ve üstü

2) Eğitim Durumunuz:

a) ilköğretim b) Lise ve dengi c) Fakülte/Yüksekokul d) Lisansüstü

3) İş hayatındaki toplam çalışma süreniz:

a) 1-5 yıl arası b) 6-10 yıl arası c) 11-15 yıl arası d) 16 yıl ve daha üstü

İŞ TATMİNİ ANKETİ

<u>Lütfen</u> bu ifade edilen durumlarla ilgili olarak beklentilerinizin hangi derecede karşılanıp karşılanmadığı ile ilgili olarak seçeneklerinden uygun değeri <u>işaretleyiniz.</u>	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Katılmıyorum	Oldukça katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi beni tatmin etmektedir.					
2. Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı beni tatmin etmektedir					
3. İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı beni tatmin etmektedir.					
4. İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile çalışmaktan memnunuz.					
5. Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi beni tatmin etmektedir.					
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu beni memnun etmektedir.					
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı vardır.					
8. Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik beni tatmin etmektedir.					
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesinden memnunuz.					
10. İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağına sahibim.					
11. İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesinden memnunuz.					
12. İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatlarına sahibim.					
13. İşyerimdeki yarışma fırsatı beni tatmin etmektedir.					
14. İşyerimdeki yönetimin tutumu beni tatmin etmektedir.					

YAŞAM TATMİNİ ANKETİ

Lütfen aşağıdaki soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olan kutucuğa "X" işareti koyunuz. Her soruya ilişkin sadece tek bir kutucuğa işaret koyunuz	Hiç katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Katılmıyorum	Oldukça katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Yaşamım birçok açıdan idealimdekine yakın					
2. Yaşam koşullarım mükemmel					
3. Yaşamımdan memnunuz					
4. Şu ana kadar, yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim					
5. Eğer yaşamımı yeni baştan yaşayabilsem, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim					

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. Kendimi işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalkıp yeni işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Vatandaşların olaylar karşısında neler hissettiklerini anlayabilirim.	1	2	3	4	5
5. Bazı insanlara onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	1	2	3	4	5
7. Vatandaşların sorunlarını en kısa sürede hallederim.	1	2	3	4	5
8. İşimin beni tükettiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	1	2	3	4	5
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
13. İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
15. Bazı vatandaşların başına gelenler gerçekten umurumda değil.	1	2	3	4	5
16. Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor.	1	2	3	4	5
17. Polise başvuran vatandaşlara rahat ortamı sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
18. Olaylar karşısında sorunları çözebiliyorsa kendimi ferahlamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bu meslekte pek çok değerli işler başardım.	1	2	3	4	5
20. Kendimi çok çaresiz hissediyorum.	1	2	3	4	5
21. İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim	1	2	3	4	5
22. Vatandaşların bazı durumlarda biz polisleri suçladıklarını hissediyorum.	1	2	3	4	5

Anket İzin Onayı



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Sayı : 67236739 041-141

21.02.2017.

Konu Anket Uygulama

İLGİLİ MAKAMA

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans 1170Y41008 numaralı öğrencisi Abdullah POLAT Sakarya İl Emniyet Müdürlüğü'nde uygulamak üzere; "Egzersiz Yapan ve Yapmayan Emniyet Mensuplarının Yaşam Doyumları, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" ile ilgili anket formları hazırlamıştır.

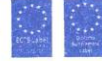
Anket formları Enstitümüzce incelenmiş olup, yasal gerekliliğin ilgili kurumda uygulanması ve kurumun işleyişini aksatılmaması kaydı ile yapılması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ve rica ederim.

Yrd. Doç. Dr. Mustafa BAYRAKÇI
Enstitü Müdür Yrd.

EKLER:

- 1-Anket Onay Formu (1 Sayfa)
- 2-Uygulanacak Anket Formu (6 Sayfa)



T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
İl Emniyet Müdürlüğü

Sayı : 13146120-57036/Ö.Kal.78

...../04/2013


Konu : Polis Memuru Abdullah POLAT'ın
Tez Konusu.

VALİLİK MAKAMINA

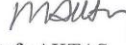
İlgi : Polis Memuru Abdullah POLAT'ın 16/04/2013 tarihli dilekçesi.

Eğitim Şube Müdürlüğü emrinde görevli 321975 sicil sayılı Polis Memuru Abdullah POLAT'ın Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim dalında tezli yüksek lisans yaptığından **“Egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi”** isimli tez konusu ile ilgili anketlerini kurumun işleyişini aksatmadan yapması hususunu;

Olurlarınıza arz ederim.


Habibullah ÖZAVAR
Emniyet Müdürü a.
Emniyet Müdür Yardımcısı
2.Sınıf Emniyet Müdürü

O L U R
18../04/2013



Mustafa AKTAŞ
Vali a.
İl Emniyet Müdürü
1.Sınıf Emniyet Müdürü

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı :Abdullah POLAT
Doğum Yeri :Hınıs/ Erzurum
Yabancı Dil : İngilizce
İletişim Adres : 8913 Sokak No: 13 Çiğli/İzmir
E-posta :Abdullah_polat80@hotmail.com

Eğitimi Durumu

İlkokul :Balatçık İlkokulu 1992
Ortaokul : Karşıyaka İmam Hatip Lisesi 1995
Lise :İzmir / Büyük Çiğli Lisesi 1999 Mezunu
Lisans : Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Mezunu 2004, Dumlupınar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Mezunu 2008, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalı Yüksek Lisans mezunu 2011.Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor anabilim dalı yüksek lisans mezunu.

İş Tecrübesi : 1. Kademe Yüzme antrenörü, 1.Kademe Güreş antrenörü, Uluslararası II. Kategori Güreş hakemi 2009 itibari ile Emniyet Teşkilatı mensubu.