



**T.C.**

**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME BİLİM DALI**

**EMNİYET TEŞKİLATINDA İŞ TATMİNİ:**  
**BOLU EMNİYET TEŞKİLATI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**

**Osman Kutlu BALAK**

**Danışman**




**Dr. Öğr. Üyesi Barış KAVCAR**

**BOLU 2019**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,**

**Osman Kutlu Balak'a ait " Emniyet Teşkilatında İş Tatmini: Bolu Emniyet Teşkilatı "**  
adlı çalışma, jürimiz tarafından **İşletme** Anabilim Dalında **Yüksek Lisans Tezi** olarak oy  
birliğiyle / oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

**27.11.2019**

	<b>Unvan, Adı, Soyadı</b>	<b>İmza</b>
<b>Üye (Tez Danışmanı) :</b>	Dr. Öğr. Üyesi Barış Kavcar	
<b>Üye :</b>	Dr. Öğr. Üyesi Hülya Erkanlı	
<b>Üye :</b>	Dr. Öğr. Üyesi Kerem Kaptangil	

---

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı**



**Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

## ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Emniyet Teşkilatında İş Tatmini: Bolu Emniyet Teşkilatı**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvurulan kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.



Osman Kutlu BALAK

27.11.2019

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu araştırmanın amacı; Bolu İl Emniyet Teşkilatı üyeleri üzerinde yapılan uygulama ile emniyet teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerini belirlemek ve iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere (Cinsiyet, Yaş, Eğitim Durumu, Medeni Durum, Çalışılan Birim, Rütbe ve Şark Görevi) göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Emniyet teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerinin ve iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi toplumun güvenliğini sağlayan bu üyelerin görevlerini daha etkin ve verimli yapabilmeleri için önemlidir.

Araştırma boyunca desteklerini benden esirgemeyen tez danışmanım Sn. Dr. Öğr. Üyesi Barış KAVCAR'a, Sn. Prof. Dr. Sadık ÇUKUR'a, Sevgili Babam Hasan Hüseyin BALAK'a, Sevgili Annem Nevin BALAK'a, Aileme ve tüm BOLU Emniyet Teşkilatı mensuplarına şükranlarımı bir borç bilirim.

**Osman Kutlu BALAK**

**27.11.2019**

## ÖZET

### EMNİYET TEŞKİLATINDA İŞ TATMİNİ: BOLU EMNİYET TEŞKİLATI

**Osman Kutlu BALAK**

**Yüksek Lisans Tezi**

**İşletme Anabilim Dalı**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Barış KAVCAR**

**Kasım 2019, 67 + xi Sayfa**

Güvenlik ihtiyacı insan ihtiyaçları içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Güvenlik ihtiyaçları can güvenliğini ve tehlikelerden korunmayı kapsamaktadır. İnsanların her koşulda kendi başlarına güvenlik ihtiyaçlarını tatmin edemeyecekleri göz önüne alındığında güvenlik ihtiyacının tatmininde emniyet teşkilatlarının varlığı bir gerekliliktir.

Bu çalışmanın kapsamını; yaptıkları göreve göre idari, siyasi ve adli polis olarak üçe ayrılan polis teşkilatı oluşturmaktadır. Ayrıca bu çalışma, bu polislerin, iş tatmini düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin çalıştıkları birimleri, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, rütbesi, şark görevi yapıp yapmadığı ve emniyet teşkilatındaki çalışma süresi gibi değişkenlere göre farklılığın olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda Bolu Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan polisler çalışmanın ana kitlesini oluşturmaktadır. Bu kapsamda da toplam 381 anket geri dönüşü sağlanmış, hatalı doldurulmuş olan anketler ayıklandıktan sonra 337 geçerli anket üzerinden t-testi ve ANOVA ile analizler yapılmıştır.

Sonuç olarak, araştırma konusu olan değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, rütbe, şark görevi olması, kıdem ve çalışılan birim) Bolu Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan emniyet teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeyinde bir farklılığın olmadığı gözlemlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** İş Tatmini, Polis Teşkilatı, Demografik Değişkenler, Bolu.



## **ABSTRACT**

### **WORK SATISFACTION IN SAFETY ORGANIZATION: BOLU SAFETY ORGANIZATION**

**Osman Kutlu BALAK**

**Master Thesis**

**Department of Business Administration**

**Advisor: Assist. Prof. Dr. Barış KAVCAR**

**November 2019, 67 + xi Pages**

The need for security has an important place in human needs. Safety needs include life safety and protection from hazards. Given the fact that people cannot satisfy their own security needs under any circumstances, the existence of security organizations is a necessity in satisfying the security need.

The scope of this study; they are divided into three groups as administrative, political and judicial police. In addition, this study reveals whether there are differences according to the variables such as job satisfaction levels, job satisfaction levels, gender, age, marital status, educational status, rank, status of orient service and working time in the security organization. In this respect, the police working in the Bolu Security Directorate constitute the main population of the study. In this context, a total of 381 questionnaires were returned. After completing the questionnaires which were filled out incorrectly, t-test and ANOVA analyzes were performed on 337 valid questionnaires.

As a result, according to the variables (age, gender, educational status, marital status, rank, status of orient, seniority and unit of study), it was observed that there is no difference in the job satisfaction level of the members of the Bolu Police Department.

**Key words:** Job Satisfaction, Police Organization, Demographic Variables, Bolu.





## İÇİNDEKİLER

<b>ONAY SAYFASI</b> .....	<b>ii</b>
<b>ETİK UYGUNLUK BEYANI</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>ix</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>I. BÖLÜM</b>	
<b>1. EMNİYET TEŞKİLATI</b> .....	<b>3</b>
1.1. Polis Kavramı .....	3
1.2. Tarihte Polis .....	4
1.2.1. Eski Türk Devletleri-1299 Dönemi .....	4
1.2.2. 1299-1826 Dönemi .....	5
1.2.3. 1826-1908 Dönemi .....	8
1.2.4. 1908 ve Sonrası .....	9
1.3. Polislerin Sınıflandırılması ve Görevleri .....	17
1.4. İş Tatmini Kavramı .....	18
1.5. İş Tatminin Önemi ve Etkileri .....	21
1.6. İş Tatmini Modelleri .....	26
1.6.1. İş Karakteristiği Modeli .....	27
1.6.2. Beklenti Teorisi .....	28
1.6.3. Cornell Modeli .....	30

**II. BÖLÜM**

<b>2. ÇALIŞMANIN AMACI, ÖNEMİ VE YÖNTEMİ .....</b>	<b>32</b>
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	32
2.2. Araştırmanın Yöntemi .....	33
2.3. Örneklem .....	33
2.4. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları .....	34
2.5. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları.....	37
2.6. Araştırmanın Hipotezleri .....	37

**III. BÖLÜM**

<b>BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER.....</b>	<b>39</b>
3.1. Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Demografik Özellikleri .....	39
3.2. İş Tatmini Ölçeği Analiz Bulguları .....	42

**IV. BÖLÜM**

<b>4. SONUÇ .....</b>	<b>49</b>
-----------------------	-----------

<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>55</b>
------------------------	-----------

**EKLER**

<b>Ek 1: Veri Toplama Araçları.....</b>	<b>64</b>
<b>Ek 2: İş Tatmini Ölçeği .....</b>	<b>65</b>

<b>ÖZ GEÇMİŞ .....</b>	<b>67</b>
------------------------	-----------

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 3.1:</b> Güvenilirlik Analizi.....	39
<b>Tablo 3.2:</b> Katılımcıların Yaş Aralıkları.....	39
<b>Tablo 3.3:</b> Katılımcıların Teşkilattaki Çalışma Süresi.....	40
<b>Tablo 3.4:</b> Katılımcıların Cinsiyetler .....	40
<b>Tablo 3.5:</b> Katılımcıların Eğitim Durumları .....	40
<b>Tablo 3.6:</b> Katılımcıların Medeni Durumları.....	41
<b>Tablo 3.7:</b> Katılımcıların Şark Görevleri .....	41
<b>Tablo 3.8:</b> Katılımcıların Rütbeleri.....	41
<b>Tablo 3.9:</b> Katılımcıların Çalıştıkları Birim.....	42
<b>Tablo 3.10:</b> Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri .....	42
<b>Tablo 3.11:</b> T Testi Cinsiyet .....	43
<b>Tablo 3.12:</b> T Testi Medeni Durum .....	44
<b>Tablo 3.13:</b> T Testi Şark Görevi .....	44
<b>Tablo 3.14:</b> T Testi Rütbe .....	44
<b>Tablo 3.15:</b> Anova Testi .....	45
<b>Tablo 3.16:</b> Hipotezlerin Kabul-Red Durumu .....	46
<b>Tablo 3.17:</b> Ölçek Maddeleri Ortalama Değerleri .....	47

## GİRİŞ

Güvenlik ihtiyaçları can güvenliğini ve tehlikelerden korunmayı kapsamaktadır. İnsanların her koşulda kendi başlarına güvenlik ihtiyaçlarını tatmin edemeyecekleri göz önüne alındığında güvenlik ihtiyacının tatmininde emniyet teşkilatlarının varlığı bir gerekliliktir.

İş tatmini konusunda yapılmış birçok araştırma olmakla birlikte emniyet teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerini belirlemeye yönelik araştırma sayısı sınırlıdır. Güvenlik ihtiyacının karşılanmasındaki baş aktör olan emniyet teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerinin belirlenmesinin hem bu ana kitle üzerinde yapılmış olan sınırlı sayıdaki araştırmaları zenginleştireceği hem de elde edilecek bulgular doğrultusunda emniyet teşkilatına katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada Bolu İl Emniyet Teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere (çalışılan birim, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, rütbe, şark görevi yapılıp yapılmadığı ve emniyet teşkilatındaki çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde polis kavramının tanımına, polisliğin tarihine, Emniyet Teşkilatı Kanunu çerçevesinde polislerin görev ve sorumluluklarına değinilecektir. Ardından iş tatmini kavramının tanımı, önemi, boyutları, etkileri üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde, Bolu İl Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapmakta olan polislerin iş tatmini düzeylerini ve iş tatmini düzeylerin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik bir uygulama yer alacaktır. Üçüncü bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni, verilerin nasıl toplandığı, veri toplama araçları, araştırmanın

varsayımları, sınırlılıkları ve hipotezleri belirtilecektir. Ayrıca bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilecek ve yorumlamalar yapılarak çeşitli öneriler getirilecektir.

Araştırmada, Bolu İl Emniyet Teşkilatı'nda görev yapan 712 kişiden 381 kişiye ulaşıp anket yöntemi uygulanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan 44 anket değerlendirmeye dâhil edilmediği için 337 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu sebeple araştırma verileri, Bolu İl Emniyet Teşkilatı'nda görev yapan 337 kişi ile sınırlıdır. Veriler bir istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların iş tatmininin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla cinsiyet, medeni durum, şark görevinin olması, rütbe, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve çalışılan birim değişkenlerine göre grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Grup karşılaştırmalarında, iki grup karşılaştırılırken bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılırken tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

# I. BÖLÜM

## 1. EMNİYET TEŞKİLATI

Güvenlik ihtiyacı insan ihtiyaçları içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Maslow'un geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinde insanın yaşamını sürdürebilmesi için tatmin etmesi gereken fizyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra güvenlik ihtiyaçları yer almaktadır. İkinci kademe de yer alan bu güvenlik ihtiyaçları can güvenliğini ve tehlikelerden korunmayı kapsamaktadır. İnsanların her koşulda kendi başlarına güvenlik ihtiyaçlarını tatmin edemeyecekleri göz önüne alındığında güvenlik ihtiyacının tatmininde emniyet teşkilatlarının varlığı bir gerekliliktir.

Devletin önemli bir kurumu olan polis teşkilatının, bireylerin temel hak ve özgürlüklerini, özel ve kamusal mülkleri savunma, suç önleme ve tespit etme ve son olarak da kamu hukuku ve düzenini sağlama gibi görevleri vardır (Udrea 2014: 599)

Kamu düzeninin sağlanması ve devamında polisin önemli rolü giderek artmaktadır. Toplumun huzur ve güven içinde yaşaması için emniyet ve asayişin sağlanması çok önemlidir (Kızılkaya 2005: 47-65).

### 1.1. Polis Kavramı

Polis kavramı kısaca suç işlenmesini önleyen, suç işlendikten sonra failleri yakalayıp adalete teslim eden ve yardıma muhtaç olanlara yardım etmekle görevli olan kişi ya da kuruluş olarak tanımlanabilir (Sönmez 2005: 25-35).

## 1.2. Tarihte Polis

İnsanın bir sosyal varlık olmasından dolayı tarihsel süreç içerisinde duyulan birlikte yaşama zorunluluğu güvenlik ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. İnsan toplulukları güven içinde yaşama isteği ve ihtiyacından dolayı ait oldukları dönemin şartlarına göre çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir. Bunun başlıca nedeni; insan topluluklarının tehditlere karşı kendilerini koruma düşüncesidir. Dolayısıyla; Devlet otoritesi de güvenlik amacıyla değişen şartlara göre tedbir metodları geliştirmiştir. Tarih boyunca Türk toplum düzeni ve güvenliği Cengiz Hanın Uluğ yasası, Oğuz Hanın Oğuz Töresi ve Timurun Tüzükatı gibi yazılı kanunlara bağlı kalarak ilgili hükümler doğrultusunda sağlanmıştır.

### 1.2.1. Eski Türk Devletleri-1299 Dönemi

Devletin yöneticisi konumundaki bey veya han, askeri ve toplumu yönetmekteydi. Askeri teşkilattaki komutanlar ve kadılar toplum güvenliğini sağlamakla görevlendirilmişlerdi. Türk devletlerinde şehirlerde iç güvenlik ya da kolluk hizmetlerinin yerine getirilmesi ile görevli “şahne”, eyaletlerde ise “sipehsâlâr” ile “subaşı” adı verilen kamu görevlileri bulunmaktaydı. Genel itibari ile bu görevliler Türk asıllı gulâmlar arasından seçiliyor olsa da bazen Türkmen kökenli beylerden de seçildiği ifade edilebilir. Öyle ki Türkmen beylerinden Artuk Beyin oğlu İlgazi buna örnek gösterilebilir. Doğrudan padişah tarafından atanan, şehrin ve eyaletlerin asayiş ve güvenliğinden sorumlu olan şahne ve sipehsâlârların günümüz idari yapısı içerisindeki karşılıklarının il emniyet müdürlükleri ile garnizon komutanlıkları olduğu ifade edilebilir. Müslüman Türk Devletleri’nde, kentin asayişini ve güvenliğini sağlamakla görevli şahnenin dışında parasal işler ile ilgilenen sorumlu olarak Müslüman yerel halktan arasından seçilen “amid” adlı görevli bulunmaktadır. Türkiye Selçuklu Devleti’ne bakıldığında, daha önceki şahne adı verilen görevlinin yerini Türkçe “subaşı” Farsça “serleşker” olarak adlandırılan başka birinin görevlendirildiği görülmektedir. Büyük Selçuklular’da amidle parasal yetkilerini paylaşan şahnenin yaptığı işleri Türkiye Selçuklu Devleti’nde idari, askeri ve parasal işleri bir arada yürüten sübaşı ünvanı verilen görevlidir. Asker devlet geleneğine örnek olarak

gösterebileceğimiz Memlûklü Devleti'ndeki uygulamaya bakıldığında, Memlûklülerde yukarıda bahsi geçen adlandırmalara farklılaşmaktadır. Memlûk kökenli yöneticiler kentleri yönetmekte ve vâli yerine nâibü's-saltana olarak adlandırılmaktaydı, selefleri devletlerde şurta olarak ifade edilen edilen polis teşkilatına vilâye, polis teşkilâtının başında yer alan görevliye de sâhibu'ş-şurta'yı da vâli denmekteydi. (Çevik 2000: 233-245).

### 1.2.2. 1299-1826 Dönemi

Emniyet ve asayiş yapılanmasında Osmanlı Devleti'nde de önceki Türk-İslam Devletleri esas alınmıştır. Osmanlı Devleti'nin asayiş ve güvenlik hizmetlerinin yapısı çok başlı bir yapıdan oluşmaktaydı (Çevik 2000: 233-245). Karahisar'ın fethedilmesiyle birlikte Osman Bey tarafından şehrin yönetiminde oğul Orhan Bey'e yardımcı olması için subaşı olarak Gündüz Alp atanmıştır ve bugünkü anlamıyla ilk polis amiri böylelikle Gündüz Alp olmuştur. Görevleri barış zamanında şehirlerin güvenliğini sağlamak ve askerleri eğitmek olan subaşılar, savaş zamanlarında ise askerlerini yönetmişlerdir. Emniyetin ve asayişin sağlanabilmesi için yerine getirilmesi gereken önemli görevler kapıkulu ile tımar ordularına verilmiştir.

Osmanlı Devleti'nde taşrada ilk zamanlarında subaşılık kurumu, şehirler ile kalelerin asayiş ve emniyetinden sorumlu görevlilerden oluşmaktaydı. 1453 yılında İstanbul'un fethedilmesi sonrası yeniçeri teşkilatının gelişerek askeri anlamda ön plana çıkmasıyla subaşılar artık şehirlerin güvenliğiyle ilgilenir hale gelmişlerdir. Subaşılarının görev ve yetkileri Kanunnâme ve Yasaknâmelerle belirlenmişti. Subaşılık; Ehl-i Örf taifesi içerisine alınarak icraî, idari ve askeri yetkililer sınıfından sayılmışlardır. Bu düzenleme ile subaşılar kentlerin emniyet ve asayişinden sorumlu olmak ile birlikte suçluları tespit ve takip ederek yakalayıp, adâlete teslim eden görevlilerdi. Ancak günün şartlarına göre görev ve yetkilerinde değişiklikler yaşandığı gibi yetkileri de genişletilmiştir. Bursa ve Edirne subaşılarının otoritesi ve saygınlığı diğer yerlere oranla daha fazla olup, İstanbul subaşısı tayin edilme ihtimalinin yüksek olduğu tekraren görülmektedir. Bu tayin insiyatif ve yetkisi tamamen sadrazamın elindeydi. Buna karşın taşrada yer alan subaşılar, beylerbeyi veya sancakbeyi tarafından tayin edilirdi. İstanbul



subaşlarının yardımcılarını Yeniçeri Ocağı mensubu asesbaşılardı. İstanbul'da görev yapan subaşı ve yardımcısı, asesbaşının emniyet ve asayişin dışında bir başka önemli görevi de hazineyi ve Sancak-ı Şerifi beklemektir (Sönmez 2005: 10-35).

Diğer taraftan bu görevliler, önemli günlerde Sancak-ı Şerifin önünde yürürlerdi. Kayıkcılık nizamı, tüfek ile gümrüklerin teftişi, hayvanlara kötü muamele, fazla yük yüklenmesi, narh uygulamaları, ayakkabıların kanunlara uygun üretimi, dilenciliğin men'i görevleri de subaşılara tevdi edilmişti. Subaşılar cülus ve kılıç kuşanma törenlerinde, padişahın bayram namazına katılışında, düğünlerde, elçi kabullerinde ve bayramlaşma törenlerinde protokol görevi ile muhafızlık görevini birlikte icra ederler, ayrıca elçilerin İstanbul'a gelmesinden dolayı hazırlanan törenlerde de görev yaparlardı. Keza bir elçinin itimatnâmesini sunmak için Paşakapısı'na geldiği zamanlarda subaşı, asesbaşı ve aseslerle muhafızlık ve protokol görevi verilmekteydi. Subaşılar suçluların suçu kanıtlandığında onları zindana atarlardı. Subaşılar, aynı zamanda Mimarbaşı ve İhtisab Ağası ile de birlikte görev yaparlardı. Sahte ilaç imali, tabip ve cerrahların teftişi, kalpazanların takibi, şehrin iâşesinin güvenliğinin sağlanması, kılık kıyafet, meyhâneler, tütün içme, de subaşılardan görevleri arasında bulunuyordu. Bu çerçevede; Osmanlı Devleti'nde kadı, kolluk kuvvetlerinin en üst düzeydeki âmiri olarak emniyet ve asayiş kurumları arasında iş birliğini sağlamaktaydı. Kırsal alanda tımarlı sipahilerin asayişten sorumlu olmaları nedeni ile ayrıca bir jandarma kuvvetinin kurulmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Merkezi idarenin, başka bir ifade ile başkent İstanbul'un önemli bir kısmının güvenliğinden başta Yeniçeriler olmak üzere kaptan paşaya bağlı kuvvetler, bostancılar, cebeciler ve topçular sorumlu olmuşlardır. Yeniçerilerin yasakların uygulanmasında kullanılmaları ise "Esas Nizam-ı Yeniçeri" adlı el yazması eserde: "Kolluk beklemeyi Fatih Kostantiniye'ye vaz eylemiştir. Yasaklılık bunlardan olup, ahirden olmamaya sebep olur ki, bunlar her veçhile emr-i padişahiyeyi muti ve munkad olduklarından bazı ehl-i karyeleri korkutmak için âdem-i talep eylediklerinden padişaha arz olundukça Yeniçeri ihtiyarlarından verilmesine ferman olunca evvel zamanda (Kethüda Bey) yoldaşlarından birisini tayin eylediler. Reaya ve berayayı himayet etti. Padişaha hayır dualar aldirdılar (Çevik 2000: 233-245).

Bade sipahilerden aciz olanlar Yeniçeri yoldaşlarından (yasakçı) alıp, köyleri korurlardı. Kethüda Bey odasında iptida yasakçılık verilmek ile vergilerini kethüda almaya kanun eylediler. Zira kethüda beyin arpalığı yoktur. Ona bu kolluk vergisini arpalık tayin ettiler” sözleriyle anlatılmaktadır. Yine, 17. yüzyılda yazılmış olan Kavanin-i Yeniçeriyân adlı çalışmada İstanbul’da Yeniçerilerin asayiş ve emniyet görevlerini ifa ettiklerinden bahsedilmekle birlikte Yeniçerilerin asayiş ve emniyet konularındaki sorumluluk ve görev alanlarının oldukça geniş olduğu ve günümüzde çeşitli kurumlar tarafından ifa edilen görevlerin Yeniçeri Ocağı’nın farklı birimleri tarafından yerine getirildiğini ortaya koymuştur. Yeniçerilerin İstanbul sınırları dışındaki asayiş ve inzibat işleri, şehir ve kale hizmetleri olmak üzere iki bölümde saymak mümkündür. Şehirlerde görevlendirilenler, yasakçılık yapmak suretiyle görev aldıkları bölgenin inzibat ve asayişinden sorumluydular. Yasakçıların ataması herhangi bir tehlikenin görülmesi veya fark edilmesi üzerine kasaba halkının talebiyle yapılmaktaydı. Yasakçıların atamaları 9 ay süre ile Yeniçeri Kethüdası tarafından yapılmaktaydı. Kasabalarda görev alan ve adlarına “yasakçı” denilen Yeniçerilerin maaşları görev yaptıkları yerdeki halk tarafından karşılanmaktaydı. İstanbul’un dışında yer alan şehir ve kasabalarda ise, mevcut karakollara benzeyen kolluklar tarafından yapılmaktaydı. Taşra kollukçularına ekseriyetle yasakçı denilir ve atamaları 9 aylık süre ile Yeniçeri Kol Kethüdası tarafından yapılmaktaydı. Değnek erleri adıyla anılan taşra yasakçılarının tayinleri ise, bölgenin kadısına, Sekbanbaşının veya Yeniçeri Ağasının veya mektubu ile iletildi. Bahsedilen atama yöntemi kimi zaman da Dersaadet kollukçuları için de uygulanmaktaydı. Ancak şehir ve kazaların bütününde yasakçı bulunmamaktaydı. Kazasında yasakçı bulunmayan yerlerde halkın kendilerini korumak için yasakçı talep etmesi durumunda kethüdanın mektubuyla talep edilen bölgeye yasakçı görevlendirilirdi. Yasakçı adı verilen kollukçular, İstanbul’daki Yeniçeri Kul kethüdası tarafından tayin edilerek dokuz aylık bir süre için görevlendirilmekteydi. Bazı durumlarda “değnek erleri” diye isimlendirilen taşra yasakçılarının atamaları o yerin kadısına, yeniçeri ağasının veya sekban başının mektubuyla iletilmekteydi. (Sönmez 2005: 10-35).

Ayrıca İstanbul’un farklı bölgelerinde “kulluk” adı verilen görevliler bulunur ve kolluklar Yeniçeriler ile münavebeli olarak bu merkezlerde nöbet görevini yürütürlerdi.

Yeniçeri Ocağı'nın ortadan kaldırılmasının akabinde tesis edilen "Asâkir-i Mansûre-i Muhammediyye" isimli ordu Kapıkulu Ocakları'nın güvenliğe yönelik yürüttükleri görevleri de devralmıştır. 1831 yılından sonra ise İstanbul'un farklı bölgelerinde kolluk kuvvetlerinin bağlı buldukları görev yerleri karakol veya karakolhane olarak anılmaya başlanmıştır. Nitekim Yeniçeri Ocağı'ndan seçilerek taşrada veya merkezde görevlendirilen yasakçılarda aranan şartlar, 40 yaşını doldurmuş, 60 yaşından gün almamış iyi huylu olma ve sert mizaçlı olmama şeklinde sayılabilir. Buradan hareketle, askeri işlerin görülmesinde görevlilerde aranan niteliklerin iç güvenliğin sağlanmasında önemli olmadığı söylenebilir. Çünkü görev yapanların askeri özelliklere sahip olmasına karşın, yaptıkları hizmetin askeri nitelikten oldukça uzak olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, asayiş hizmeti sağlayanlarda askeri nitelik arandığını söylemek mümkün görünmemektedir. İstanbul'un fethinden sonra Yeniçeri teşkilatının güçlenmesi ile birlikte özellikle İstanbul'un güvenliğinin sağlanması için Yeniçeri başta olmak üzere Topçu, Cebeci, Bostancı adıyla anılan askeri oluşumlar ile Kaptanıderya askerlerine intikal etmiştir. Bu kapsamda İstanbul farklı bölgelere ayrılarak anılan teşkilatlar arasında görev paylaşımı yapılmıştır. Kolluk teşkilatı o dönemlerde Yeniçeri ağası, Sadrazam, Kaptanpaşa, Topçubaşı, Kadılar ve Böcekçibaşılar, Topçular, Falakacı, Cebecibaşı ve Cebeciler, Bostancıbaşından teşkil etmekteydi (Sönmez 2005: 10-35).

### 1.2.3. 1826-1908 Dönemi

Başkentte Sadrazamın, illerde de valilerin mahiyetinde ve emrinde Baştebdil adıyla istihbarat şefleri görevliydi. Taşrada kapıkulu ve eyalet askerleri toplumun güvenliği sağlamakla görevlendirilmişti. Kent ve kasabalardabekçiler, kollukçular, yasakçılar, Halep ve çevresinde çöl beyleri, Edirne ve çevresinde ise Bostancı ocağı, iç güvenlik görevlerinin yürütülmesiyle görevliydi. Osmanlı imparatorluğunun gerilemeye başlaması ile birlikte iç güvenlik teşkilatlarında da farklı problemler görülmeye başlamış, vatandaşın can, mal ve ırzını korumakla görevli kolluk güçleri bu tip konularda sorun teşkil etmeye başlamışlardı. Devletin ve halk için sorun teşkil etmeye başlayan bu teşkilatlar 18 Haziran 1826 yılında Padişah 2. Mahmut tarafından kaldırılmıştır. Yeniçeri Ocağının kapatılmasıyla komutanı Serasker olarak adlandırılan polisiye hizmetleri yerine getirmek üzere Asakiri Muntazama-i Hassa adlı askeri bir

teşkilat İstanbul'da kurulmuştur. Belirtilen bu dönem içerisinde ülkenin her yerinde aynı yapıda faaliyet gösteren bir polis teşkilatı oluşturulamamış, farklı yerlerde farklı teşkilatlar güvenlik hizmetlerinden sorumlu olmuştur. Yeniçeri teşkilatının ortadan kaldırılması ile birlikte kurulan yeni iç güvenlik teşkilatı 10 Nisan 1845 yılına kadar görevde kalarak ve görevini tam olarak yerine getirmiştir (Çevik 2000: 233-245).

İç güvenliğin farklı teşkilatlarca değil belli bir teşkilatça sağlanması amacıyla 1845 yılında Polis adlı bir teşkilat İstanbul'da kurularak yeni kurulan bu polis teşkilatının görevlerinin neler olduğu Polis Nizamnamesinde açıklanmıştır. Bu oluşumla birlikte yayınlanan Polis Nizamnamesi, Polis örgütünün yetkilerini ve görevlerini düzenlemiştir. Nizamnamenin kaynağı 1 Temmuz 1800 yılında yayınlanan 'Paris Emniyet Müdürünün Görevlerini Düzenleyen Kararname'dir. Aynı zaman diliminde taşrada iç güvenlik hizmetini Asakir-i mansure alayları yürütmüştür. İç güvenlik hizmetlerinin Serasker tarafından yürütülmesinden dolayı askeri teşkilat içerisinde problemler yaşanmaya başlamasıyla birlikte 1846 yılında yayınlanan bir genelge ile Zaptiye müdürlüğü ve yardımcılığı tesis edilmiştir. Aynı zamanda zaptiye hizmetlerinin mevzuatını düzenlemek amacıyla da zaptiye meclisi oluşturulmuştur. Bir süre sonra zaptiye meclisi kaldırılarak onun yerine Divan-ı Zaptiye ve Meclis-i Tahkik kurulmuştur. Böylelikle Zaptiye Müşiriyeti İstanbul ve taşra illerinin güvenlik hizmetlerini yürütmeye başlamıştır. Bu durum 1879 yılına kadar sürmüştür (Çevik 2000: 233-245).

1879 yılında dönemin şartları ve ihtiyaçlarına göre Zaptiye Müşiriyeti kaldırılarak yerine Zaptiye Nezareti kurularak polis ile jandarmanın ayrılması sağlanmış ve böylece askeri teşkilat ile polis hizmetleri günümüze kadar olan süreçte birbirinden ayrılmıştır.

#### 1.2.4. 1908 ve Sonrası

Günümüz Emniyet Genel Müdürlüğü görevini yürüten Zaptiye Nezareti 1909 yılında kaldırılana kadar ülke genelinde iç güvenlik hizmetlerini yürütmüştür. Kolluk kuvveti özelinde ilk hukuksal metin ise 1896 senesinde yürürlüğe girmiştir. Kolluk

güçlerinin her bakımdan ihtiyacına cevap veren Polis Nizamnamesi ise 19 Aralık 1907 tarihinde Türk hukuk insanları tarafından hazırlanmış olup, en önemli özelliği ise yabancı metinlerden alıntı yapılmamış olmasıdır. Daha önce hazırlanan metinlerin büyük bir kısmı ise yabancı devletlerden alıntı yapılarak tamamlandığından dolayı daha çok yabancıların beklentilerini karşılamaktaydı. Bu nizamnameyi diğerlerinden ayıran önemli bir özelliğinin ise uzun bir süre başarılı bir şekilde uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Bu nizamname, polisin adli, idari ve siyasi görevlerini, merkez taşra ve kuruluş hiyerarşisini, polisin jandarma ile olan ilişkilerini, yetkilerini, izinli iken polisin görev ve yetkilerini, polis müfettişinin görevlerini, polis meclisinin görevlerini, cezalandırma ve ödenek gibi birçok konuyu kapsamı olmaktadır. Yine bu nizamnamede polisler;

- A) Serkomiser,
- B) İkinci Komiser,
- C) Üçüncü Komiser,
- D) Komiser Muavini ve
- e) Polis Memuru olmak üzere beş farklı sınıfa ayrılmıştır.

İkinci Meşrutiyetin ilanından sonra Polis Teşkilatının, Fransız Polis Teşkilatı ve Alman Polis Teşkilatı gözönünde tutularak yeniden düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. 22 Temmuz 1909'da çıkarılan "İstanbul Vilayeti ve Emniyeti Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun" ile 31 Mart olarak adlandırılan ayaklanma tarzı başkaldırıların tekrar yaşanmaması amacıyla Zaptiye Nezareti kaldırılmasından sonra yerine Dâhiliye Nezaretine bağlı polisiye işlerin yürütülmesi amacı ile "Emniyet Umumiye Müdürlüğü" ve İstanbul Vilayetine bağlı bir polis müdüriyeti kurulmuştur. Polisle ilgili iş ve işlemlerin 1907 senesinde çıkarılan nizamname hükümlerine göre 1913 yılına kadar yürütülmesi sağlanmıştır. Ayrıca İstanbul ve ülke genelinde bu hükümleri uygulamıştır. 9 Aralık 1913 yılında ise Dâhiliye Nezareti Nizamnamesi çıkarılmış ve görevleri bu nizamname ile belirlenen Emniyet Umumiye Müdürlüğü Dâhiliye nezaretine bağlı olarak faaliyetlerini yürütmüştür. 1913 tarihli nizamnamede başta sadece emniyetin, memurin ve levazım, muhasebe ve tahribat şubelerinden oluştuğu, sonraki dönemlerde ise mevcuda ek olarak Heyet-i İstihbariye, polis müfettişliği, siyasi ve idari kısımlarda sorumlu iki umum müdür muavini eklenmiş, siyasi kısım müdür yönetiminde 6 şube ile

umumi ve hususi kaleminden, her şubenin kadrosuna da bir müdür, iki yardımcı ve gerektiğinde memura yer verilmiştir (Çevik 2000: 233-245).

Polis Mecmua, memurin, muhasebe ve idari kısım müdürlükleri ile evrak ve levazım memurlukları, memurin ve hizmetli ve müteferrikadan teşkil ettirilmiştir. 1915 yılı başlarında görülen eksiklikler ve duyulan ihtiyaç nispetinde bu teşkilat tekrar genişletilerek seyrüsefer, ecanip, takibat-ı adliye müdürlükleri kurulmuş ve aynı sene içerisinde doğrudan Dâhiliye Nezaretine bağlı Emniyet Müdürlükleri tesis edilmiştir. Bu Müdürlükler hudut kapıları ile demir yolu duraklarında görev yapmış, yolcu trenlerinde görevlendirilen gezici polis ve komiser rütbesiyle Emniyet Müfettişlerine bağlı bir şekilde çalışmışlardır. 30 Ekim 1918 yılında imzalanan Mondros Mütarekesi ile Emniyet Umumiye Müdürlüğü Teşkilatı; Emniyeti Umumiye Müdürü, Kalem-i Hususi Müdüriyetleri, Emniyeti Umumiye Müdür Muavini, müdüriyetleri, Ecanip Şubeleriyle, Asayiş Seyrüsefer, Kalem-i Umumi, muhasebe, memurin, levazım, polis mecmuası, evrak memurin ve müstahdemini müteferrikadan oluşmaktaydı (Sönmez 2005: 45-53).

1911 senesinde çıkarılan kanunla 1909 yılında yürürlüğe giren İstanbul Vilayeti ve Emniyet Umumiye Müdüriyeti ile İstanbul Valiliği arasında yaşanan sorunlar nedeni ile başkentin polis hizmetlerine ilişkin işleri Emniyet Umumiye Müdürlüğünden alınarak doğrudan Dâhiliye Nezaretine bağlı oluşturulan İstanbul Polis Umum Müdürlüğüne verilmiş, ilin Polis Teşkilatları ve Polis Müdürlükleri ise eskiden olduğu gibi valilerin ve bağımsız mutasarrıfların hiyerarşisi altında Emniyet Umumiye Müdürlüklerine bağlı bırakılmıştır. Böylelikle mevcut İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi, 24 Şubat 1923'te kaldırılıp yerine İstanbul Polis Müdürlüğü'nün kurulmasına kadar geçen sürede yürürlükte kalmıştır (www.bartin.pol.tr).

Ateşkes döneminde İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi; Bir Umum Müdür ve Umum Müdür Muavini, Teftiş Heyeti Reisi, Tahrirat Müdürlüğü, Birinci Şube Müdürlüğü, İkinci Şube Müdürlüğü, Üçüncü Şube Müdürlüğü, Dördüncü Şube Müdürlüğü, Muhasebe Memurluğu, Heyet-i Sıhhiye, Polis Hastanesi'nden oluşmuş ve Milli Hükümetin kurulmasına kadar, ülkenin iç güvenliğini ilgilendiren işler, Umum

Jandarmanın Komutanlığı, Emniyeti Umumiye Müdüriyeti ve İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi olmak üzere üç teşkilat tarafından icra edilmiştir. Bu dönemde daha önce Selanik'te kapatılan polis okulu yerine İstanbul'da polis okulu açılmış, yine Adana, Trabzon, Erzurum, Bağdat ve Beyrut'ta da ihtiyaca doğrultusunda polis okulları açılmış ise de İstanbul dışındakiler birinci Dünya Savaşının çıkmasıyla kapatılarak faaliyetlerine son verilmiştir. 1913 tarihli Polis Nizamnamesi, ikinci Meşrutiyet döneminin şartlarına ve zamanın gerektirdiği ihtiyaçlara göre hazırlanarak, polis karakolları ve görevleri, polisin kıyafeti ve davranış biçimleri, polisin örgütlenmesi, levazım işleri, yükselme ve diğer tüm özlük işleri, görev ve yetkileri, personelin dereceleri, sınıfları, mesleğe giriş, soruşturma, yargılama, istifa, tayin, izin, cezalandırma işleri yeniden düzenlenmiştir (Sönmez 2005: 45-53).

Bu Nizamname ile polislik piyade, süvari ve sivil olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır. Meslek dereceleri, sıralaması, polis adaylığı, polis memurluğu, komiser muavinliği, komiserlik, merkez memurluğu, polis müdürlüğü kısmı, adli ve idari riyaset ve müdüriyetleri emniyet müdürlüğü, İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi Müdürlüğü, Emniyet Umumiye Müdürlüğü, İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi olarak sınıflandırılmıştır ([www.bartin.pol.tr](http://www.bartin.pol.tr)).

Başkent Polis Teşkilatı ise diğer illerden ayrı düşünülmüş, illerde polis müdürlüğünün kurulması sancak ve kazalarda birer amirin yönetiminde yeterli sayıda polis bulundurulması, polisliğe atanma ve yükselme koşulları belirtilerek polisin farklı hizmet yerlerinde görev ve yetkileri açık bir şekilde izah edilmiştir. 1918 tarihli Mondros Mütarekesinden 24 Haziran 1920 yılında kurulan Milli Polis Teşkilatına kadar Osmanlı Devleti'nin Polisi olarak hizmet etmiş ve bu durum İstanbul Polis Müdüriyetinin kaldırıldığı 1923 yılına kadar devam etmiştir. Mondros Mütarekesi ile Osmanlı Devleti'ne bırakılan topraklar üzerinde 15 il, 35 bağlı sancak ve 17 bağımsız sancak kalmış, merkezi yönetim ise Vilayet sancak, Vilayete bağlı sancak ve doğrudan Dahiliye Nezaretine bağlı bağımsız sancaklar, kaza, nahiye ve köylerde oluşmuştur. Yine bu yıllarda iller ve bağımsız sancakların nüfusunu kesin olarak tespit etmek mümkün olmamakla birlikte Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından 14 Nisan 1919

tarihli Hükümet tahminleri ve diğer veriler değerlendirilmek suretiyle yaşayan insan nüfusu tespit edilerek kayıt altına alınmıştır (www.bartın.pol.tr).

Kurtuluş Savaşı yıllarında işgal edilmiş bölgelerde İtilaf Devletleri kendi askeri ve polis teşkilatını görevlendirmiştir. Azınlık olarak görülen Ermeni ve Rumlar, mevcut Osmanlı Polis Teşkilatı içerisinde egemen kılınmışlardır. Maddi ve manevi baskı ve her türlü çıkar vaatlerine rağmen ecnebilerin amaçlarına ve isteklerine hizmet etmeyecek durumdaki az sayıdaki Türk Polislerini de çok kısa bir zaman zarfında azletmişler, ülkede kalmaları tehlikeli görülen polisleri de Malta'ya sürgün ederek, azledilen polislerin yerine kendi emellerine hizmet edecek olan kişilere görev tevdi etmişlerdir. Ancak İtilaf Devletleri görevden azledilen polislerin yerine yeteri kadar görevli temin edememelerinden dolayı bazı polisler görevlerine devam etmişlerdir. Görevde kalan polisler ulusal Kurtuluş Savaşının kazanılması için, işgal ile ilgili her türlü bilgi ve yardımlarının Ankara'ya ulaştırılması uğrunda cansiperane fedakârca vazife yürütmüşlerdir. Bu polisler, Anadolu'dan gelen emir ve talimatlar doğrultusunda talep edilen ve yerine getirilmesi gereken işleri başarıya ulaştırmak amacıyla milli ve gizli grupları oluşturmuşlardır (Sönmez 2005: 43-65).

Bazı kişilerin ve mütareke sonrasında esirlikten kurtulan Türk subaylarının Anadolu'ya kaçırılmasını, işgal altında bulunan depo ve ambarlardan silah ve cephanelerin gizli bir şekilde Anadolu'ya ulaştırılmasını sağlamışlardır. Bu dönemde düşman devletler casusluk faaliyeti yürüten örgütlerini Kurtuluş Savaşı'nı sabote etmek ve akamete uğratmak amacıyla topraklarımıza göndermişler. Türk Polis Teşkilatı gönderilen bu örgütlerin gizli amaçlarını hareketlerinden daha önce öğrenmişlerdir. Türk Polisi bu örgütler hakkında her türlü bilgiyi fotoğrafı ile birlikte Anadolu'ya ulaştırması ile Millî Mücadeleyi başarısızlığa uğratmak isteyen güçlerin emellerini gerçekleştirilmeden yakalanmalarına olanak sağlamıştır. Türk Polisi, işgal altındaki bölgelerde emniyet ve asayişin sağlanması ve işlenen suçların faillerinin deşifre edilmesinde de başarılı çalışmalar yapmıştır (www.bartın.pol.tr).

1919'da Mustafa Kemal ATATÜRK'ün Samsun iline gittiği günlerde Samsun'da işgalci İngiliz yüzbaşının emrinde ilin genelinde silahlı Pontuscu Rum



çeteleri yer almakta ve bu çetelere kimse müdahalede bulunamamaktaydı. 4 Eylül 1919 tarihli Sivas Kongresi'nde, işgal edilmiş bütün bölgelerin işgalden kurtarılması için birtakım tedbirler alınmıştır. Ayrıca Sivas Kongresi, Fransız ve İngilizlerin Diyarbakır, Halep ve Suriye'deki Ermenilerin bu bölgeye göç etmelerini sağlayarak müslüman halkı göçe zorlamak suretiyle Ermeni çoğunluğu söz sahibi yaparak Ermeni Devleti kurmak amaçlarının olduğunu tespit etmiş, Güneydoğu Anadolu'nun işgalden kurtarılması için özellikle Maraş ve Antep bölgesine "Göç yasaktır" emri verilmek suretiyle düşman kuvvetlerinin amacını akamete uğratmak için birtakım kararlar alınmıştır. Yine bu kongrede arazi, emlak gibi taşınmazların satışı sadece Türklere yapılabilecek, dolayısıyla yabancıların arazi sahibi olmasının önüne geçileceği yönünde kararlar alınmıştır. Milli amaçlar uğruna, herkes mal ve beden olarak yükümlü tutulacak, Jandarma ve polis teşkilatında Türk kökenli insanlara görev verilmesi sağlanacaktı (Çevik 2000: 238-240).

Görüldüğü üzere, işgal altında bulunan yerlerde dahi polis teşkilatının Türklere oluşturulmasına azami gayret gösterilecek, düşman işgalinden kurtarılmış olan bölgelerde ise sivil yönetimle birlikte polis teşkilatı da yeniden tesis edilmiş olacaktı. 23 Nisan 1920'de Türkiye Büyük Millet Meclisi kurularak meclisin 2 Mayıs tarihli oturumunda hükümet kurulmasına yönelik "Büyük Millet Meclisi İcra Vekillerinin Suret-i İntihabına Dair" 3 nolu Kanun'u kabul etmiş, anılan kanunun 1. maddesine göre "şerfiye ve evkaf, suhiye Muaveneti içtimaiye, iktisat (ticaret, sanayi, ziraat, orman, maden) maarif, adliye, mezahip, maliye ve rüsumat, defteri hakani, nafia, dâhiliye, (emniyeti umumiye posta ve telgraf) müdafaai milliye, hariciye, erkânı harbiye-i umumiye işlerinin yürütülmesi amacıyla 11 kişiden teşekkül eden mürekkep icra vekilleri heyeti kurulmuştur. Milli Hükümetin 9 Mayıs'ta deklare ettiği hükümet programında iç güvenlikle ilgili olarak şu ifadeye yer verilmiştir. "İç siyasetimizde bütün çalışmalarımızın hedefi, milletin birlik ve dayanışmasının korunması ile genel güvenliğin kurularak asayişin her yerde teminidir..." (Çevik 2000: 238-240).

24 Haziran 1920'de Milli Hükümetin Emniyeti Umumiye Müdürlüğü kurulmuş, 1 genel müdür, 1 genel müdür yardımcısı ile emniyet, seyri sefer, memurin şubelerinden ve 6 kişilik Teftiş Kurulundan oluşan çekirdek bir kadro ile faaliyetlerini yürütmeye

başlamıştır. Milli mücadele sırasında verilen kayıplardan dolayı polis teşkilatının personel sayısı gözle görülür bir şekilde düşmüş ve bu nedenle 1922 tarih ve 1379 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kadroda dizili üyelerin eksik olması sebebiyle polis divanının kurulması mümkün olmayan il ve müstakil sancaklardan, divan kurulmasına ihtiyaç duyuluncaya kadar polisler ile ilgili soruşturma ve cezaların polis teşkilatının amiri tarafından yerine getirilmesi ve o yerin en yüksek mülkiye memurunca onaylanması, en büyük polis amirinin cezalandırmasını gerektirecek bir durum vuku bulduğunda, soruşturmanın en büyük mülkiye memuru tarafından yaptırılarak onun vereceği kararın Emniyet Umumiye Müdürlüğüne onaylanmasının ardından uygulanması kararı alınmıştır. 29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in ilan edilmesinden sonra kurulan Türkiye Cumhuriyeti zayıf bir polis teşkilatı devralmıştır. Cumhuriyet yönetimi, İl polis teşkilatlarını da merkez teşkilatı gibi çok yetersiz olduğunu müşaade etmiştir. İstanbul, İzmir, Edirne, Bursa, Balıkesir ve Manisa gibi büyük iller 1922 yılına kadar işgal altında kalmasından dolayı kadroları oldukça kifayetsiz bir hal almıştır (www.bartın.pol.tr).

Değişen şartlar doğrultusunda görülen ihtiyaca yönelik olarak 1930 tarih ve 1580 sayılı Belediye Kanunu'na göre hazırlanan Seyrüsefer Talimatnamesi ile yönetilen trafik konusu 1953 tarihli Karayolları Trafik Kanunu ile düzenlenerek Trafik Zabıtasının hayata geçirilmesi sağlanmıştır. Bahsi geçen kanun 1983'de yeniden gözden geçirilerek günün ihtiyaçlarına göre 2918 sayılı yeni Karayolları Trafik Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Yine 1965'te 654 sayılı Toplum Zabıtası Kurulması Hakkında Kanunla Toplum Zabıtası kurulmuştur. 1982'de yapılan yasal düzenlemeyle Toplum Zabıtası isimli yapı Çevik Kuvvet adıyla faaliyetlerine başlamıştır. 1985'te yapılan yasal düzenlemeyle de Emniyet Teşkilatı bünyesinde Özel Harekât Birimleri oluşturulmuştur. Bu arada poliste eğitim-öğretim konusunda da önemli gelişmeler olmuş, Polis Enstitüsü 1984'te 3087 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu ile Polis Akademisi'ne dönüştürülmüş, bu kanun da 25 Nisan 2001'de kabul edilen 4652 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılarak polis yüksek Öğretim kurumları üniversite ünvanına sahip olmuştur. Anılan kanunla Polis Akademisine bağlı polis amiri yetiştiren Güvenlik Bilimleri Fakültesi (eski Polis Akademisi) kurulmuş ve polis memuru yetiştiren polis okullarının eğitim-öğretim süresi iki yıla çıkarılarak Polis Meslek Yüksekokulları adıyla

Polis Akademisine bağlanmıştır. Yukarıda gelişim sürecinden bahsettiğimiz polisin bu günkü teşkilat yapısı ile görev ve yetkilerini de şöyle özetleyebiliriz (Çevik 2000: 233-245).

Emniyet Teşkilatı, İçişleri Bakanlığına bağlı olarak çalışan bir genel müdürlüktür. Emniyet Genel Müdürlüğü merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatından teşekkül etmektedir. Merkez Teşkilatı; Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcıları, Teftiş Kurulu, Polis Akademisi, Daire Başkanlıkları, Hukuk Müşavirliği, Hukuki Yardım, Araştırma ve Danışma Merkezi, Polis Koleji, Trafik Araştırma Merkezi, Şube Müdürlükleri ile Sivil Savunma Uzmanlığından oluşmaktadır. Daire başkanlıkları ise Güvenlik, Yabancılar Hudut ve iltica, Terörle Mücadele ve Harekât, Ana Komuta Kontrol Merkezi, Dış İlişkiler, Koruma, İstihbarat, Asayiş, Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele, İnterpol, Kriminal Polis Laboratuvarları, Trafik Planlama ve Destek, Trafik Uygulama ve Denetleme, Trafik Eğitim ve Araştırma, Bilgi İşlem, Havacılık, Haberleşme, Arşiv ve Dokümantasyon, Personel, Eğitim, Sağlık işleri, Araştırma Planlama ve Koordinasyon, İdari ve Mali İşler, İkmal ve Bakım, İnşaat Emlak, Özel Harekât, Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı'ndan oluşmaktadır. Her daire en az üç şubeden oluşur. Bölge kuruluşları olan hizmet birimleri şunlardır: Polis Teftiş Kurulu, Kriminal Polis Laboratuvarları, Sağlık İşleri Dairesi, İkmal ve Bakım Dairesi, Emniyet Müdürü APK Uzmanı Çalışma Merkezleri ve Bilgi İşlem Dairesi. Taşra teşkilatı il, ilçe, bucak, hudut kapısı, serbest bölge ve karakol teşkilatlarından oluşmaktadır. Durum ve şartlara göre bu birimler TMK (Teşkilat, Malzeme, Kadro) standartlarına göre değişik statülere veya gruplara ayrılabilir. İl Emniyet Müdürlükleri, asayiş durumu, ilin büyüklüğüne suç işleme oranına göre TMK planlaması doğrultusunda dört gruba ayrılmıştır. Bunlar:

- Özel statü il emniyet müdürlükleri (10)
- A tipi il emniyet müdürlükleri (19)
- B tipi il emniyet müdürlükleri (21)
- C tipi il emniyet müdürlükleri (31)

2001 yılsonu itibarıyla 81 il emniyet müdürlükleri, 338 ilçe emniyet müdürlükleri 390 ilçe emniyet amirliği, 1 hudut kapısı şube müdürlüğü, 8 hudut kapısı

emniyet amirliği, 13 hudut kapısı emniyet komiserliği, 9 serbest bölge emniyet amirliği, 1 serbest bölge polis karakolu, 1 serbest bölge polis noktası, 12 bucak emniyet komiserliği ve 1380 karakol amirliği bulunmaktadır. Yurtdışı teşkilatı olarak Almanya (Frankfurt), Avusturya (Viyana), Danimarka (Kopenhag), Fransa (Paris, Lyon), Hollanda (Lahey), İtalya (Roma), ile Bosna-Hersek (Saraybosna) gibi birçok ülkede dış temsilcilik bulunmaktadır ([www.polismerkezi.org](http://www.polismerkezi.org)). Polis amirleri rütbe sırasına göre; komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri, dördüncü sınıf emniyet müdürü, üçüncü sınıf emniyet müdürü, ikinci sınıf emniyet müdürü, birinci sınıf emniyet müdürü ve sınıf üstü sınıf emniyet müdüründen teşekkül etmektedir ([www.kanunum.com](http://www.kanunum.com)).

### 1.3. Polislerin Sınıflandırılması ve Görevleri

Emniyet Teşkilat Kanunu (1937)'nin dördüncü maddesine göre üniformalı ve sivil olmak üzere iki kısma ayrılan polis, gene aynı kanunun Emniyet Teşkilatı Bölümleri başlığı altındaki sekizinci maddesine göre idari, siyasi ve adli olmak üzere üç kısma ayrılır.

Kanunun dokuzuncu maddesine göre; idari polis içtimai ve umumi intizamı temin etmekle mükellef olan, siyasi polis devletin umumi emniyetine taallük eden işlerle mükellef olan, adli polis ise asgari tam teşekküllü bir polis karakolu bulunan yerlerde, adli işlerle uğraşmak üzere Emniyet Umum Müdürlüğüne kadrodan ayrılan bir kısımdır.

Çalıştığı birime (hizmet türüne) göre üç kısma ayrılan polislerin görevleri birimlerine göre farklılık göstermektedir. Çalıştıkları birimlere göre polisin görevleri (Sönmez 2005: 10-35):

İdari polis, olay meydana gelmesi muhtemel yerlerde karakollar kurarak yaya ve motorize devriyeler gezdirerek, nokta kurarak asayiş ve emniyetin, kamu düzeni ve güvenliğinin devamını sağlar. Bu görevleri yaparken de; mıntıkları dahilinde umumi

ve umuma açık yerlerde arama ve kimlik kontrolleri yapar; kapalı yer toplantılarında, miting ve gösteri yürüyüşlerinde görev alarak intizamı sağlar ve olayları önler, sabıkalıları, suç işleme meylinde olanları göz altında tutar, hırsızlık, yankesicilik yapanları, uyuşturucu madde imal eden, pazarlayanları, satanları kontrol altında tutar, yakalar, yolda kalanlara, hastalara, kimsesizlere, acizlere yardım eder ve yol gösterir.

Siyasi polisin devlet güvenliğinin korunması, devlet kuvvetlerine karşı işlenen suçlar, hak ve hürriyetlerin korunması, yabancılara ait işlemler olmak üzere dört ana konuda görevlidir. Bu dört ana göreve ilişkin hizmetler ise; devletin birliğini bütünlüğünü korumak, anayasa düzenini korumak, anayasa ve rejimin zorla değiştirilmesini önlemek, iltica işlerini yürütmek, Atatürk ilke ve inkılâplarını korumak, azınlıklara ait iş ve işlemleri yapmak, grev ve lokavtları izlemek, dernek, sendika, siyasi partilerin faaliyetlerini takip etmek, denetlemek.

Adli polis önleyici zabıta tedbirleriyle engel olunamaması sonucu bir suçun işlenmesi durumunda kanunlarla polise tevdi olunan suç ve suç sanıkları ile bunlara ait delillerin tespiti, suç sanıklarının yakalanması ve adli mercilere teslimi safhalında yapılan çalışmalarla görevlidir. Polisin adli görevleri kanunlarda suç sayılan fiil ve hareketlerin ortaya çıkmasıyla başlar. Adli Polis bu bağlamda çalışma başlatır. Adli Polis görevlerini karakollardan ayrılmış bir bölüm yürütmektedir. Suçun meydana geldiği andan itibaren polisin adli görevi başlamış olur. Olayın başlaması ile olaya müdahale edip, suç yerinde gerekli inceleme yapma, iz ve delilleri araştırıp suçun faillerini tespit etme ve yakalama sonrasında ise adliyeye sevk etme adli polis hizmetlerindedir.

#### 1.4. İş Tatmini Kavramı

İş tatminine yönelik araştırmalar, yirminci yüzyılın ilk çeyreğinde başlamış ve bugüne dek bu konuya dair birçok akademik çalışma yürütülmüştür. Bu çalışmaların merkez noktasını, örgüt ya da bireylerin performansına ve verimliliğine bağlı olarak bir

gelişme göstereceği ve bunun sonucunda da güdülenmiş personel yapısı ile ilgili olarak kendini ortaya koyacağı oluşturmaktadır.

Yirminci yüzyılın ilk yarısından bugüne dek, yönetim alanına yönelik çalışmalar incelendiğinde, bu alanda üzerinde en fazla tartışmaların yürütüldüğü konulardan birini iş tatmini oluşturmaktadır. Bu konuya yönelik son yarım yüz yılda, dört bine yakın araştırmanın olduğunu altını, Mitchell ve Larson, çizmişlerdir (Glassman, McAfee ve Qarstein 1992: 858).

Esasında iş tatminine ait genel bir ifadenin birçok düşünürü göre farklı tanımları bulunmakla birlikte bu farklılıklar arasında birçok bakımdan ortak noktalar da bulunmaktadır. Öyle ki, bu ortak noktaları ortaya koyabilmek için öncelikle iş tanımına dair ortaya konmuş tanımlamalara değinmekte yarar vardır. Öncelikle Locke (1976) tarafından ortaya konan iş tatmini tanımı ele alırsak iş tatmini, çalışanların yaptıkları işi ya da yaptıkları işle ilgili deneyimlerini değerlendirmelerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu duygu durumudur. İş tatmini, çalışanların başlangıçta elde etmek istedikleri ile işin yapılmasıyla ulaştıklarının karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan farkı ifade etmektedir (Hassan, Vina ve Ithnin 2017: 481). İş tatmini “bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu o iş hakkında oluşan pozitif duygu” olarak tanımlanabilir (Robbins ve Judge 2012: 80). İş tatmini, işe karşı duygusal ve davranışsal tepkiyi ifade eder (Spector 1985: 694) ve çalışanların iş deneyimleri ile iş koşulları çerçevesinde ortaya çıkan duygusal bir durumdur (Parnell ve Crandall 2003: 51).

İş tatmini çalışanların yapmakta oldukları iş ile ilgili çalışana has ortaya çıkan duygusal değerlendirmelerdir (Hochwarter ve Ferris 1999). Bilişselden çok duygusal özellikler gösteren iş tatmini çalışanların performansını dolayısıyla da örgütsel verimliliği olumlu yönde etkileyebilmektedir (İşcan ve Timuroğlu 2007: 125).

Öte yandan iş tatmininin “bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu o iş hakkında oluşan pozitif duygu” şeklinde tanımlandığı görülür (Robbins ve Judge 2012: 80). İş tatmini, işe karşı duygusal ve davranışsal tepkiyi ifade eder. İşinden tatmin olma ya da olmama, çalışanların yaptıkları işe, çalışma koşullarına ya da çalışma

arkadaşlarına yönelik içsel değerlendirmeleridir. Çalışanların işlerine olan sevgileri aslında iş tatmininin bir başka açıklamasıdır. Öyle ki, çalışanların işlerine olan sevgisi ile bu işlerden alacağı tatmin arasında doğru orantı söz konusudur (Gençtürk 2011: 50). Sonuçta iş tatmininin içine aldığı bir diğer anlam da iş sahibinin ve işçilerin maddiyat ve maneviyat açısından kazandıkları, huzurun ve mutluluğun doğmasına vesile olan tutum ve davranışlarıdır (Karacaoğlu ve Güney 2010: 12).

Yani iş tatminine yönelik bir bakış açısı, çalışanlara ait yalnızca bedene ve zihne dair bir şey değil, ayrıca bu çalışanların duygusal anlamda ruhuna ve fizyolojisine yönelik belirtilerin kendini göstermesidir. Bir yanda maddi kazançlardan duyulan hazlar varken diğer yanda da bu maddi zevklerin sonucunda elde edilen gelire yönelik zihni ve ruhi mutluluklar da mevcuttur (Şimşek, Akgemci ve Çelik 2011: 202). Ayrıca iş tatmininin birçoğu için, işe yönelik bir beklentinin sonucunda ortaya çıkan tepkiler biçimde de ifade edildiği görülmektedir (Hasin ve Omar 2007: 23).

Çalışanların yapmakta oldukları işe ilişkin olarak hissettikleri tatmin düzeyi, yapmakta oldukları işin tamamı ile ilgili olabileceği gibi işin belirli parçalarına ilişkin olarak da oluşabilmektedir ve harcanan emeğin maddi karşılığı, işyerinin fiziki koşulları, çalışanlar arasındaki ilişkiler, kontrol, terfi imkânları gibi etkenlerden etkilenmektedir (Çetin ve Basım 2011: 84). Çalışanların yapmakta olan işe ilişkin ihtiyaçlarının dolayısıyla da beklentilerinin karşılanması ile çalışanlarda ortaya çıkan olumlu ruh durumu iş tatmini olarak değerlendirilir (Gul vd. 2018: 71, Troesch ve Bauer 2017: 390).

Önceki belirttiğimiz ifadelerden de yola çıkarak iş tatminine dair şöyle bir tanımda bulunabiliriz: Çalışanların işlerinden ne kazanmak etmek istediği ile sonucunda kazandıklarının onlara sağladığı kazançlardır.

Ne var ki, Luthans (1995: 170-72)'un iş tatminine yönelik üç mühim açıklaması konumuza farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Bunlar;

- (a) Bir işe yönelik duygusal bir cevap niteliğindeki iş tatminidir. Duygusal olduğundan dolayı görülmekten daha ziyade, aslında kendini ancak bir ifade biçiminde ortaya koyabilir.
- (b) İş tatmininin asıl tespiti, çoğunlukla kazançlardan ne kadar karşılanıldığı ya da gereksinimlerin ne kadar aşılandığıdır.
- (c) İş tatmininde dikkat çeken detay, kendileriyle alakalı farklı tutumların ifade ediliş biçimleridir.

### 1.5. İş Tatmininin Önemi ve Etkileri

İnsan kaynaklarının gelişim ve ilerlemesine katkı sağlayacak olan iş tatmini, günümüzün rekabetçi ortamlarında hem bireylere hem de örgütlere yarar sağladığından önemini korumaktadır. İş tatmininin önemine yönelik üç grup oluşturulabilir:

- Çalışanların üzerindeki etkileri bakımından değerlendirme
- Yöneticiler açısından verimliliğin ve performansın kazanılması için çalışanlara yönelik tutumlar bakımından değerlendirme
- Kurumlar bakımından değerlendirme

Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu üç guruba kısaca değinmek yerinde olacaktır. İlk olarak iş tatmininin çalışanların üzerindeki tesirleri bakımından şöyle ifade edilebilir. Bir iş yeri ya da işletmenin çalışanlarının hoşnut olup olmaması yalnızca çalışanların kendileriyle alakalı bir durumu göstermez. Bu çalışanları etkilediği gibi iş yerlerini ya da işletmelerin kendilerini de ciddi boyutlarda etkisi altına almaktadır. Ortaya konan araştırmaların neticesinde iş tatminleri ne kadar fazla olursa, bireylerin işlerinde olduğu gibi gündelik hayatlarına da kayda değer etkiler kendini göstermektedir (Mammadova 2013: 18-19; Türk 2007: 96):

- Memnuniyet duyduğu bir işte çalışan birey, işinde kayıtlar yapmaktan yerine, işini düzgünce yapar, işin giriş ve çıkış zamanlarını sabote etmeden işini severek işine gidip gelir.
- Çeşitli gerekçelerle işi bırakma ya da işinden olmalara fazla rastlanmaz. Böylece iş değiştirme durumu da azalmış olur.



- İşinden tatmin olan bireylerde ruhi, fiziki ya da eylemsel olarak bir anormallik görülme riski zayıflar. Aksi halde durum tam tersi olduğunda sonuç da onunla doğru orantılı olarak olumsuz dönüşecektir.
- İşinden tatmin olan bireyler olumsuz eylemlerden ziyade olumluca eylemlere yönelmektedirler. Bu pozitif yöndeki eylemleri onların sadece iş hayatı ya da sosyal hayatıyla sınırlı değil, ayrıca onların ailelerine yönelik eylemlerinde de etkisi kendini gösterecektir.
- Böylece iş sırasında kazaya da daha az rastlanmaktadır.
- Statik olmanın aksine bireyler daha dinamiğe evrildiklerinden, hayattan haz aldığı gibi, toplumsal gereksinimlerini giderir ve hayata pozitif pencereden bakmaktadırlar. Ayrıca bireyin mutluluğu yalnızca onunla alakalı bir netice değil, iş yerinde ya da işletmenin bünyesindeki tüm çalışanların mutluluğu olacağından, bu da iş yerindeki tüm örgüte ait bir amaç olmaktadır. Bundan dolayı, bir işletmenin işinden aldırıldığı tatminin artı yönde olması, o işletmenin kalitesini ve memnuniyet çizelgesini de ortaya koymaktadır.

İkinci olarak iş tatmininin yöneticiler açısından önemi ise şöyle ifade edilebilir: Toplumun diğer kurumlarında olduğu gibi, işletmelerin de idarecilerinin üzerinde titrediği konulardan birisi, kurumlarının devamını ve gelişimini gösterebilmektir. Fakat yöneticilerle birlikte, bir kurumun devamını ve gelişimini etkili bir şekilde ortaya koyan mühim unsurların başında çalışanları gösterebiliriz. Bu yüzden iş yerindeki çalışanın memnuniyeti işin ve kurumun gidişatını ciddi bir şekilde etkiler. Bundan dolayı, yöneticilerin tutumları iş tatminini pozitif yönde tutma gayretinde olmalıdır. Ve onlar bunun bilincinde olarak, aldıkları kararlarla işten duyulan tatmini önemsemektedirler.

Bu şekilde karşılaşılan birçok problem çözülecek ve örgütlerle bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri için, iş yerleriyle iş görenlerin ahenk içinde olmaları sağlanmış olacaktır. Modernitenin getirdiği yönetici bakış açısı, aslında tam da bu ahenk ve uygunluk üzerine inşa edilmeye çalışılmıştır. İş görenlerle yönetimdekilerin iş tatminine yönelik takındıkları değerler 3 sebepten meydana gelmektedir (Türk 2007: 96):

- Doymak bilmeyen bir tavra sahip iş görenler eline geçtiği her durumda işi bırakma ve başkaca yerlere meyletme seçeneklerine yönelirler. Böyle bir anda da işletmenin zarardan kurtulabilmesi oldukça zordur.
- İş tatmininin yüksekçe olması, bireylerin iş hayatlarının daha sıhhatli ve daha uzunca olmasını sağlayacaktır.
- İş tatmininin yüksekçe olduğu kişilerin memnuniyeti, o bireyin diğer ilişkilerinde de huzurlu olduğunu göstermektedir.

İdareciler bakımından tatmini sağlanmış iş görenler, işletmeye olduğundan fazla kar, sıhhatli ve huzurlu hayat getirmektedir.

Üçüncü olarak grupta değerlendirdiğimiz iş tatmininin kurumlar açısından önemini kısaca ele alacak olursak: Çalışanların mutluluğunu sağlayamaması ya da işletmeyle uyum sağlayamaması halinde, işin kalitesindeki düşüş de kendini gösterecektir. Pozitif enerjiye sahip çalışanlar, iş yerinin işine yönelik amaçlarına erişmesine ve kaliteyi koruyabilmesine olanak tanımaktadır.

Çalışanların örgütlere olan bağlılığı ya da inancı, karşılıklı ilişki ile mümkündür. Birbirlerine güven ortamı oluşmadığında örgütlenmenin başarıya ulaşması mümkün değildir. Aslında bireylerin kendi amaçlarına ulaşabilmeleri için her ne kadar örgütlerin varlığına ihtiyaçları varsa, aynı şekilde örgütlerin de kendi amaçlarına ulaşabilmeleri için bireylere o kadar ihtiyacı vardır. Yani örgütlenmeler temelinde faydalanma ya da çıkar üzerine inşa edilmiştir. Öyle ki, bireysel çıkarların mümkün olabilmesi için, örgütsel çıkarların da buna uygun olması ve buna uygun bir şekilde harekette bulunması gerekmektedir. Böyle olduğu sürece, iş yerleri, iş görenlerin kişisel çıkarlarını örgütün çıkarlarıyla bütünleştirebilmektedirler (Keskin 2009: 89).

Öyle ki, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi insan kaynağındaki kaliteyle ilgilidir. İnsan kaynağında kalite ve doyuma ulaşıldığında, örgütün hedeflerine erişmesi sağlanacaktır. Neticede bireylerin gereksinimleri giderildiği sürece, kalite ve verimin de arttığı ortadadır, aynı şekilde dolaylı olarak da örgütün de kalite ve veriminin arttığı

ortadadır. Bu açıdan, iş tatminine verilen önem, rekabetin gelişmesi ve birey çıkarlarının sağlanması bakımından önemli görülmektedir (Arslan 2010: 61).

Yüksek düzeydeki iş tatmininin iş yerinde yaratabileceği çeşitli olumlu sonuçlar vardır. Yaptıkları işten tatmin olan çalışanların yer aldığı kurumların, işlerinden tatmin olmayan çalışanların yer aldığı kurumlara göre daha etkin olma eğiliminde oldukları, iş tatminin örgütsel vatandaşlık ile ilişkili olduğu, tatmin olmuş çalışanların müşteri tatminini ve sadakatini arttırdığı, iş tatmini ile işe devamsızlık, işgücü devri ve işyerinde amaç karşıtı davranışlar arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge 2012: 85-87).

Öte yandan Judge ve diğerleri (2001), iş tatminiyle iş performansının arasında bağ olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak yapılmış olan 312 araştırmayı inceleyerek, iş tatminiyle iş performansı arasında olumlu yönde bir bağ olduğunu saptamışlardır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık (Lambert 2010), polis teşkilatı bünyesindeki projelerde gösterilen performans (Yang, Yen ve Chiang 2012), müşteri tatmin düzeyi (Ugboro ve Obeng 2000), emniyet personelinin iş tatminleriyle yaşam tatminleri arasında olumlu yönde kayda değer bir bağ bulunduğunu göstermiştir (Yiğit, Dilmaç ve Deniz 2011: 42-59).

Özellikle yeni iş bulma olanaklarının yüksek olduğu ve çalışanın işine bağlı olmadığı durumlarda iş tatmini düzeyinin düşüklüğü, iş değiştirmeye neden olabilir (Kanat 2000: 7). Lambert ve Hogan (2009), Leip ve Stinchcomb, (2013) iş tatmininin seviyesiyle işten ayrılmadan kaynaklı niyet arasında olumsuz bağ bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Öte yandan konumuz gereği iş tatmininin etkisi ve onu etkileyen temel faktörlere de açıklık getirmek yerinde olacaktır. Öyle ki, iş tatminine yönelik olarak yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde; iş tatmininin genellikle bireysel etkenler ve örgütsel etkenler çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Bireysel etkenler çerçevesinde yaş, medeni durumu, eğitim durumu, iş deneyimi, unvan, cinsiyet; örgütsel etkenler

çerçevesinde ise yönetim ve kontrol biçimi, maddi olanaklar, terfi ve gelişim olanakları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ağırlıklı olarak araştırma konusu yapılmıştır.

Çalışanların farklı kişilik özellikleri dolayısıyla da farklı ihtiyaç ve beklentileri olduğu için iş tatminine yönelik olarak yapılmış olan araştırma sonuçlarında farklılıklar göze çarpmaktadır.

Yaş değişkenini ele alan bazı araştırmalar incelendiğinde çalışanların yaş düzeylerinin iş tatmini düzeyini etkilemediğini belirleyen çalışmalar olmakla birlikte, çalışanların yaş düzeylerinin iş tatmini düzeyini etkilediğini belirleyen çalışmalar da (Clark vd. (1996), Djordjević vd. (2017), Lahoud (2006), DeSantis ve Durst (1996), Robinson (2002), Brush, Moch ve Pooyan (1987), Janson ve Martin (1982), Oshagbemi ve Hickson (2003), Melvin (1979), Luthans ve Thomas (1989) göze çarpmaktadır.

Yaş değişkenine ilişkin sonuçlardaki farklılıklar cinsiyet değişkeni için de sözkonusudur. Bazı araştırmalar cinsiyet değişkenine ilişkin olarak iş tatmini düzeyinin farklılaşmadığını ortaya koyarken, cinsiyet değişkenine ilişkin olarak iş tatmini düzeyinin farklılaştığını belirleyen çalışmalar da ise bazıları erkeklerin iş tatminlerinin kadınlara, bazıları ise kadınların iş tatminlerin erkeklere göre daha yüksek olduğunu (Clark ve Oswald (1996), Hersch ve Xiao (2016) ortaya koymuştur.

Unvan, rütbe ve statüyü değişken olarak ele alarak bu değişkenlerin iş tatmini üzerinde etkisi olup olmadığını inceleyen araştırmalarda statü değişkenin (Fournet, Distefano ve Pryer (1966), unvan değişkeninin (Oshagbemi (2003), Holden ve Black (1996), Eyupoğlu ve Saner (2009) çalışanların iş tatmini düzeyleri üzerinde etkileri olduğunu belirlemişlerdir.

Şüphesiz ki, iş tatmininin etkilediği ve etkilendiği faktörler arasında doğrudan bağlantısı olan olgulardan biri de eğitimidir. Eğitimin seviyesi, kişinin yalnızca bilgisini ve uzmanlığını değil, ayrıca etrafına yönelişini de etkilemektedir. Eğitimdeki seviye, iş yaşamına yönelişi ve çalışmanın beklentilerine tesiri olan bir etmendir. Bundan dolayı,

eğitimdeki seviyeleri yüksekçe olanların işe yönelik tutumları ve ilgileri, alt seviyedeki kişilere göre kendi içinde farklılığı barındırır.

Eğitim düzeyinin, iş tatmini düzeyi üzerinde etkisi olup olmadığını inceleyen araştırmalarda da yine farklı sonuçlar göze çarpmaktadır. Bu araştırmalar içerisinde eğitim düzeyinin iş tatmini düzeyini etkilediğini gösteren sonuçlar elde eden araştırmalar (Lahoud (2006), Bluedorn (1982), Price ve Mueller (1986), Meng (1990) yanında eğitim düzeyinin iş tatmini düzeyini etkilemediğini gösteren sonuçlar elde eden araştırmalar (Idson (1990)) da vardır. Ayrıca eğitim düzeyinin iş tatmini düzeyini etkilediğini gösteren sonuçlar elde eden araştırmalar da kendi içerisinde eğitim düzeyinin iş tatminini pozitif yönde etkilediğine ya da negatif yönde (Clark (1996) Hersch (1991), Keser (2006)) etkilediğine ilişkin farklılık göstermektedir.

Kısacası iş tatmini örgütsel ya da bireysel olarak birçok yönden etkilenmekte ve birçok alanı da etkilemektedir. Farklı durumlarla ele alınan bu süreçleri birçok noktada birleştirebilir ve birçok noktadan ele alabiliriz. Fakat tezin konusu gereği yapılan açıklamaları bu bölümde bu kadarla sınırlı tuttuk.

Özellikle yeni iş bulma olanaklarının yüksek olduğu ve çalışanın işine bağlı olmadığı durumlarda iş tatmini düzeyinin düşüklüğü, iş değiştirmeye neden olabilir (Kanat 2000:7). Lambert ve Hogan (2009), Leip ve Stinchcomb (2013) iş tatmini düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

## 1.6. İş Tatmini Modelleri

Motivasyon teorilerinin geliştirilmesiyle birlikte iş tatmini kavramının da önemi artmış ve iş tatmini kavramı daha çok incelenir hale gelmiştir. Öyle ki, motivasyona yönelik çalışmaların doğurduğu sonuçlar, birçok bakımdan iş tatmininin şekillenmesine de imkan tanımıştır. İş tatmininin kendi içerisinde birçok kuram ve model ortaya çıkmıştır.

### 1.6.1. İş Karakteristiği Modeli

Hackman ve Oldham tarafından 1980 yılında geliştirilen ölçektir. Bireysel faktörler, kontrol-özerklik, kişilerarası faktörler, işletmelere yönelik politikaların, fiziki koşulların ve ücrete dair bölümlerinin kapsamıdır. Elde edilen ileri düzey puanlamalar, işe yönelik tatminin seviyesini tespit etmektedir. 14 maddeden oluşan ve 5 seçenekli bir dereceleme örneğidir. Ölçeğin meydana geldiği bütün maddelerin pozitif yönde olduğundan dolayı sayılar bir'den beşe doğru sıralanmaktadır. En yüksek puan 70, en düşük puan 14'tür. Ölçekte alınan puanlar 14-32 civarında ise çalışan tatmininin düşük, 33-52 civarında olması çalışan tatmininin orta seviyelerde ve 53-70 olması durumunda da çalışan tatminin yüksekçe olduğunu ifade edilmesidir.

Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri modeli, temel iş özellikleri ile psikolojik durumlar arasındaki ilişkinin, bireyin gelişim ihtiyacının gücü tarafından yönetildiğini öne sürmektedir. Hackman ve Oldham'ın modeli üç bölüme ayrılmıştır (<https://hrmpractice.com/job-characteristics-model/>):

- Temel iş özellikleri
- Psikolojik durumlar
- Kişisel çıktılar ve iş çıktıları

Temel iş özellikleri beş, psikolojik durumlar ile kişisel çıktılar ve iş sonuçları ise dörder faktörden oluşur.

**Temel İş Özellikleri:** Bir organizasyonda beş temel iş özelliği vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- Görevin kimliği: İşin tamamını görmek. Çalışanlar, tanımlanabilir bir sonuçla baştan sona bir görevi tamamlayabilir.
- Görevin önemi, işin önemi: Bu özellik, çalışanın çalışmalarının kurum içinde veya dışında bir etkisinin olup olmamasıyla belirlenir.
- Beceri çeşitliliği: Çalışanların birçok farklı beceri ve yetenek kullanarak farklı görevleri yapma dereceleri tarafından belirlenir
- Özerklik: Çalışanların çalışmaları üzerinde kontrol sahibi olma derecesidir

- Geri bildirim: İşin, çalışanlara performans ve iş sonuçlarıyla ilgili bilgi sağlama derecesi.

#### Kritik psikolojik durumlar:

- Anlamlılık: Çalışanların çalışmayı anlamlı ve değerli olarak algılama dereceleri
- Sorumluluk: Çalışanların, çalışmalarının sonuçlarından sorumlu olma derecesi.
- Sonuç bilgisi: Çalışanların işlerini ne kadar iyi yaptıklarını bilme ve anlama derecesi.

#### Kişisel çıktılar ve iş çıktıları:

- Yüksek iç motivasyon: Çalışanlar daha çok ve neşeyle çalışırlar.
- Yüksek tatmin: Çalışanlar, ihtiyaçların karşılanmasının ardından işlerinden tatmin olurlar.
- Yüksek iş kalitesi: Çalışanlar kaliteli mal ve hizmet üretmek için görevlerini yerine getirirler.
- Düşük devamsızlık ve devir hızı: Temel iş özellikleri ve psikolojik durumlar olumlu bir şekilde gelişirse, çalışanlar düşük devamsızlık ve devir hızı gösterir.

#### 1.6.2. Beklenti Teorisi

Beklenti teorisi 1964 yılında V.Vroom tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre çalışanın yapmakta olduğu işe ilişkin motivasyonunun ve çabasının iki etkene bağlı olduğu ifade edilmiştir. Valens ve bekleyiş olarak adlandırılan bu iki etken çalışanların motivasyon düzeyini belirleyecektir ve  $\text{motivasyon} = \text{valens} \times \text{bekleyiş}$  eşitliği ile ifade edilmiştir (Koçel 2013: 632).

Kişilerin göstereceği çabalar sonucunda ulaşacağı ödüle karşı olan arzulama derecesi valens olarak adlandırılır. Kişiler arasında ulaşılabilir olan ödüle ilişkin arzulama dereceleri arasında farklılıklar olabileceğinden biri tarafından arzulama

derecesi yüksek olan bir ödül, bir başkası için bir anlam ifade etmeyebilir. Elde edilebilecek olan ödülün ihtiyaçları gidermedeki değeri arttıkça kişilerin ödüle verilen değer de artacaktır. Kişinin bir ödüle olan arzulama derecesi arttıkça da bu ödüle ulaşabilmek için harcayacağı çaba artacaktır. Bekleyiş ise kişilerin çabaları sonucunda arzu ettikleri ödüle ulaşıp ulaşamayacaklarına ilişkin olasılığı değerlendirmeleridir. Motivasyon düzeyinin yüksek olması valens ve bekleyiş etkenlerinin değerlerinin yüksek olmasına bağlıdır (Koçel 2013: 633; Anık 2007: 139).

Beklenti Teorisi iş tatmininin, bir işin işi yapan kişiye değer sağlayıp sağlamadığına bağlı olduğunu savunur. Tatmin olmayı, bir bireyin işinin çeşitli unsurlarından (ödeme, terfi, denetim, iş arkadaşları veya işin kendisi) toplamından oluşan tatmin düzeyli belirler. İş tatmini, bireyin iş hakkında ne düşündüğü ve nasıl hissettiği ile değerlendirilen bilişsel ve duyuşsal bileşenlere dayanır. Bilişsel değerlendirme, bir işin farklı yönlerini tartan deneyimlere dayanır. Memnuniyetsizlik düzeyi, birinin ne istediği ile ne elde ettiği arasındaki fark ve bu farka bireyin verdiği önem ile ölçülür. Yapılan araştırmalar, bireylere değer verdikleri şeyleri sağlamanın, bireyin örgütüne olan duygusal bağlılığı ile yüksek korelasyon gösterdiğini ve bunun da daha iyi performansı sağladığını vurgulamaktadır (<https://www.bartleby.com/essay/The-Value-Percept-Theory-Job-Satisfaction-PKLM7GKVGXYQ>).

Bu teori, iş tatmininin 5 farklı yönüyle değerlendirilmesini önerir ([https://jobsdynamics.com/blog/blog\\_detail/18/the-value-percept-theory-of-job-satisfaction](https://jobsdynamics.com/blog/blog_detail/18/the-value-percept-theory-of-job-satisfaction)):

- (1) Ödeme Tatmini: Ödeme tatmini, çalışanların ödeme sistemlerine yönelik algılarını, yani kendilerine yapılan ödemelerin güvenli ve yeterli bulup bulmadıklarını tanımlar. Bu yön genellikle çalışanların istedikleri ve aldıkları ücretlerin karşılaştırılmasına dayanır. Her ne kadar, çalışanlar her zaman daha iyi ödemeler isteselerde, işin önemine göre ödeme yapılır.
- (2) Terfi Tatmini: Terfi tatmini, çalışanların, terfinin sık, adil veya çalışanın yeteneğine/ performansına bağlı olup olmadığı da dahil olmak üzere, kuruluşun terfi politikaları ve yürütülmesi hakkındaki düşünceleridir. Çalışanların çoğu, terfinin kişisel gelişim, daha iyi maaş, pozisyon ve tanınma sağladığına inanırlar.



- (3) Yönetim Tatmini: Yönetim tatmini, çalışanların örgütlerinin patronunun yönelik yetkili, mütevazı veya iyi bir iletişimci olduğu gibi hislerini ifade eder.
- (4) İş Arkadaşı Tatmini: İş arkadaşı tatmini, çalışanların takım arkadaşlarına yönelik duygularını, yansıtır. Çalışanlar keyifli, eğlenceli, etkileşimli ve ilginç bir çalışma ortamı dilerler.
- (5) İşin Kendisinden Tatmin: Çalışanın işlerine yönelik bakış açılarını ve işin zorlu, ilginç, değerli, kişisel ve mesleki becerilerinin uygulanabilir olup olmadığını kapsar.

### 1.6.3. Cornell Modeli

Bu model iş tatminin görevin girdileri (deneyim, zaman, çaba vb.) ile görevin çıktıları (ödemeler, statü, çalışma koşulları) arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu olduğunu ileri sürer. Diğer şartların değişmediği varsayımı altında girdilere göre daha fazla çıktı elde edilmesi çalışanların daha yüksek iş tatmini düzeyine ulaşmalarını sağlar. İş tatmininin artması için örgütlenmelerin daha çok sonuç odaklı olduğu ve kar amacı güttüğü görülmüştür. Büyük kazançlar elde etmek bu modelde iş görenlerin iş tatminini arttıracak ve motivasyonunu yükselecektir. Aynı derecede kurumun da verimliliğine önemli bir katkı sağlayacaktır. Bunun yanında Cornell Modeline göre bireylerin alternatif maliyetleri bireylerin girdilere yükledikleri değeri etkiler. Yüksek işsizlik dönemlerinde bireyler az sayıdaki alternatif pozisyon için olan yüksek rekabet nedeniyle girdilerini daha az değerli olarak değerlendirirler (Eid ve Larsen 2008:402). Bu modelde bir yanda çevre etkileri değerlendirilirken diğer yandan da verimliliği arttıracak etmenler üzerinde durulur.

Cornell Modeli, iş tatmini üzerindeki etkilerini gösterebilmek için bir işteki çalışanların tecrübeleri, ne kadar süredir çalıştığı, ne kadar çaba sarf ettiği ve diğer konularla, bu çalışanın statüsü, çalışma koşulları ve benzer durumlar arasındaki ilişkinin ortaya konduğu, daha çok matematiksel işlemler üzerinden belli bir sonuca varıldığı, bilimsel bir yöntemdir. İş tatmini açısından önemli bir yere sahiptir. İş görenin ve

örgütlenmenin performans ve memnuniyetini en iyi şekilde ortaya koyabilmek için iş tatminini arttırmayı hedefler.



## II. BÖLÜM

### 2. ÇALIŞMANIN AMACI, ÖNEMİ VE YÖNTEMİ

Araştırmanın öneminin ve amacının açıklanacağı, örneklem ve verilerin nasıl elde edildiğinin belirtileceği bu bölümde araştırmanın hipotezleri ve toplanmış olan verilerin istatistikî yöntemlerle analizi yer alacaktır.

#### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yaptıkları göreve göre idari, siyasi ve adli polis olarak üçe ayrılan polislerin iş tatmini düzeylerini ve iş tatmini düzeylerinin çalıştıkları birime, cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitim durumuna, rütbeye, şark görevi yapılıp yapılmadığına ve emniyet teşkilatındaki çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

Toplumsal huzurun sağlanabilmesinde önemli bir görevi olan polis teşkilatı üyelerinin bu görevi yerine getirirken duyacakları yüksek iş tatmini hem bireysel açıdan hem de toplumsal açıdan yararlı olacaktır.

Polis teşkilatı üyeleri görevleri sırasında travmatik durumlar ve vahşet içeren olaylarla karşılaşabilmektedirler (Martinussen, Richardsen ve Burke 2007: 239) Bu gibi durumların olumsuz etkileri olmakla beraber kötü yönetim veya çalışma şartları (Storch ve Panzarella 1996: 3-12; Newman ve Rucker-Reed 2004: 80-92), personel ve kaynak yetersizliği (Biggam vd. 1997: 30-65) de polislerin duygu durumları üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Birçok araştırma çalışanların iş tatmini düzeyi ile paydaşların beklentileri ve tatmin düzeyleri arasında güçlü doğrusal bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Wade ve Recardo 2001: 37). Polislerin görevlerini yerine getirme şekilleri, hizmet verilen ve korunan toplum ile emniyet teşkilatı arasındaki güvenin oluşturulma ve sürdürülmesini etkiler (Udrea 2014:601). Emniyet teşkilatı üyelerinin davranışlarının beklentileri ne kadar yüksek düzeyde karşıladığı, toplumun emniyet teşkilatından olan genel memnuniyetini belirler (Coupe ve Griffiths 1999: 428). Toplumda güvenliği sağlama gibi çok önemli bir görevi olan emniyet teşkilatının üyelerinin, bu görevi toplumsal beklentileri de gözardı etmeden yerine getirmeleri istenmektedir. Toplumun emniyet teşkilatına ilişkin tutumlarında, emniyet teşkilatı üyelerinin ve hizmetlerinin nasıl algılandığının etkisi büyüktür. İş tatmininin, kişilerin işlerini yaparken sergiledikleri davranışları etkilediğinden hareketle emniyet teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerinin ve bu düzeyi etkileyen faktörlerin, iş tatminin artırılması gerekliliğinin olup olmadığının belirlenmesi ve böyle bir gereklilik var ise ne gibi düzenlemelerin yapılabileceğine ilişkin öneriler getirilmesi hem mikro bazda emniyet teşkilatı için hem de makro bazda daha sağlıklı toplum-emniyet teşkilatı ilişkisi için önemlidir.

## 2.2. Araştırmanın Yöntemi

Yapılmış olan bir alan araştırması ile Emniyet Teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerini ve iş tatmini düzeyinin çeşitli değişkenlere (çalışılan birim, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, rütbe, şark görevi yapıp yapılmadığı ve emniyet teşkilatındaki çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda kaynak taraması ile teorik kısım hazırlanmış, birincil veri toplamak ve nicel analizler yapabilmek için anket yönteminden yararlanılmıştır.

## 2.3. Örneklem

Bolu Emniyet Teşkilatı'nda görev yapmakta olan polisler çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Bolu Emniyet Teşkilatı'nda görev yapmakta

olan tüm polislere ulaşılmaya çalışılmış ve toplam 381 anket geri dönüşü sağlanmıştır. Hatalı doldurulmuş olan anketler ayıklandıktan sonra analizler 337 geçerli anket üzerinden yapılmıştır.

#### 2.4. Verilerin Toplanması ve Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için gerekli izinler alındıktan sonra Bolu İl Emniyet Teşkilatı bünyesinde görev yapmakta olan emniyet teşkilatı üyelerine anket uygulanmıştır.

İş tatminini düzeyini belirlemede uygulanan iki temel yöntem bulunmaktadır. Birinci yöntemde, “Her şeyi dikkate aldığımızda, işinizden ne kadar tatmin oluyorsunuz?” şeklinde bir soruya verilecek olan cevap ile iş tatmini düzeyi belirlenmeye çalışılır. Katılımcılar “çok memnun” ifadesinden “hiç memnun değilim” ifadesine kadar bir aralıkta cevaplarını işaretlerler. İkinci yöntemde ise işin çeşitli yönlerini (ücret, terfi, ilişkiler vb) dikkate alarak katılımcılara bu yönlerle ilişkin ifadeler verir ve bu ifadelerle ilişkin verdikleri cevapların değerleri toplanarak genel iş tatmini düzeyi belirlenmeye çalışılır (Robbins ve Judge 2012: 81).

Araştırmacıların ve yöneticilerin, polis memurlarının iş tatmini üzerinde etkili olan faktörleri belirlemeye yönelik çalışmaları 1990’lı yıllarda artış göstermiştir. Yapılmış olan çalışmalarda polis memurlarının iş tatmini düzeylerini etkileyen faktörler demografik değişkenler ve işle ilgili değişkenler olmak üzere iki bölüme ayrılmıştır (Jo, Shim, 2014: 2).

Yaş, cinsiyet, rütbe, hizmet süresi ve eğitim durumu polis memurlarının iş tatmini düzeylerinin belirlenmesinde daha sıklıkla kullanılan demografik değişkenlerdir (Jo ve Hoover 2012: 5-50; Miller, Mire ve Kim 2009: 7-15). Bunun yanında Kirkcaldy, Brown ve Cooper (1998) çalışılan birim itibariyle polis memurlarının iş tatmin düzeylerin farklılaştığını belirlemişlerdir.

Toplam 2 bölümden oluşan ve EK-1’de sunulan anketin birinci kısmında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan birim, çalışma süresi, şark görevinin olup olmaması ve rütbe ile ilgili 8 adet demografik soru, ikinci kısmında katılımcıların iş tatmini düzeylerine ilişkin 36 adet ifade altılı ölçek ile sorulmuştur. Araştırmada bağımlı değişken olan iş tatmini düzeyini ölçmek için Ergeneli ve Eryiğit tarafından 2001 yılındaki “Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması” başlıklı çalışmada uyarlaması yapılan 1994 yılında Spector tarafından geliştirilmiş olan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

Sözkonusu ölçek 1. Kesinlikle katılmıyorum, 2. Kısmen katılmıyorum, 3. Az katılmıyorum, 4. Az katılıyorum, 5. Kısmen katılıyorum, 6. Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Araştırmaya ilişkin bir bilgilendirme sunumunun yapılmasından sonra anketler araştırmacı tarafından katılımcılara teslim edilmiştir.

Analizde kullanılacak veriler, katılımcılara ilişkin demografik bilgilerinin elde edilmesi için hazırlanan yer 8 soruluk form ile 36 maddeden oluşan İş Tatmini Ölçeği ile toplanmıştır.

İş tatmini ölçeği, her biri 4 maddeden oluşan 9 iş boyutu çerçevesinde ve toplam olarak iş tatmini düzeyini ölçmektedir. İşe ilişkin bu dokuz iş boyutu şunlardır (Ergeneli ve Eryiğit 2001: 15-45):

- Ücret: Çalışılan örgütün faaliyetleri çerçevesinde harcanan emeğin karşılığı olan ücret gerek çalışanların ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığına gerekse örgüt içi ya da dışı diğer çalışanlarla kıyaslamalara bağlı olarak iş tatmini düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan kıyaslamalar sonucunda diğer çalışanların ama özellikle aynı işe yapan çalışanların ücretlerinin kendi ücretinden daha yüksek olduğunu gören bir çalışanın iş tatmini düzeyi düşük olabilecektir. Çalışan, harcadığı emeğin karşılığında elde etmekte olduğu ücretin emeğinin karşılığını verdiğini düşünüyorsa, çalışanın iş tatmini düzeyi yüksek olmaktadır. Ayrıca adaletli bir ücret dağıtımı örgüt içerisindeki çalışanların iş tatmini düzeylerinin yükeltilebilmesi için önemlidir (Bozkurt ve Bozkurt 2008: 5)

- Yükselme: Çalışanlar, örgüt içerisindeki başarıları doğrultusunda hiyerarşik yapı içerisinde daha üst kademelere geçebilmek isterler. Eğer örgüt içerisinde başarılı olan çalışanların bu beklentilerinin karşılanamaması sözkonusu olursa bu durum çalışanların iş tatmini düzeylerini olumsuz olarak etkileyecektir.

Kariyer sisteminin açıkça belirlenerek, yükselme olanaklarının çalışanlara adil bir şekilde sunulduğu örgütlerde çalışanların iş tatmini düzeyleri, işlerine olan bağlılığı artmaktadır (Bozkurt 2008: 21-35). Çalışanlar yükselmeyi farklı değerlendirebilmektedir. Bazıları yükselmeyi daha fazla maddi kazanç olarak değerlendirirken bazıları ise psikolojik olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla bu değerlendirme farklılıkları yükselmenin iş tatmini üzerindeki etkisini değiştirebilmektedir.

- Yöneticiler: Çalışanların bekledikleri yönetim tarzının örgüt yöneticileri tarafından sergilenememesi durumunda beklentileri karşılanmayan çalışanların iş tatmini düzeyleri olumsuz etkilenecektir.

Örgüt içerisinde çalışanların sorunlarıyla ilgilenilmemesi, fikirlerinin alınmaması, çalışanların yöneticilerin işe ilişkin bilgi ve becerilerinin düşük olduğunu düşünmesi çalışanların iş tatmini düzeyini düşürebilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt 2008: 4).

- Ek İmkânlar: Ücretten bağımsız olarak (ulaşım, yemek gibi) örgütün çalışanlarına sunduğu ek imkânların olması çalışanların tatmin düzeyini yükseltebilmektedir.

- Olası Ödüller: Örgüt amaçları doğrultusundaki bir işin iyi yapılması durumunda olası bir ödül bulunması, çalışanların iş tatminini düzeyini yükseltebilmektedir.

- İşleyiş Prosedürleri: Çalışanların, örgüt içerisindeki işlerin yapılabilmesi için belirlenmiş olan kural ve prosedürlerin faaliyetleri zorlaştırıcı olarak değerlendirmesi durumu, çalışanların iş tatmini düzeylerini düşürebilecektir.

- İş Arkadaşları: Örgüt içerisindeki diğer çalışanlarla kurulan sosyal ve teknik düzeydeki ilişkilerin iyi olması, çalışanların iş tatmini düzeylerini yükseltebilmektedir.

Sosyal ilişkilerin önemi özellikle takım çalışması sözkonusu olduğunda artmaktadır. Sosyal ilişkilerin iyi olmasıyla takım üyeleri birbiriyle kaynaşabilmekte ve bu da başarıya ulaşmayı kolaylaştırmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt 2008: 4-5).

- İşin Kendisi: Çalışanların işe ilişkin beklentilerinin gerçekleştiği, yapmaktan zevk aldıkları, ilgilerini çeken bir iş yapıyor olmaları iş tatmini düzeylerini yükseltebilecektir.

- İletişim: Çalışanlar neler yapmaları gerektiğini, yöneticilerin kendilerinden beklentilerini iletişim sayesinde öğrenirler. Kaliteli iletişimin sağlanamaması çalışanlar için belirsizliğe neden olur. Sadece emirlerin iletilmesi için iletişime ihtiyaç duyulmaması çalışanların istek ve ihtiyaçlarını yöneticilerine iletebilmeleri örgütler için yararlı olacaktır (Bozkurt ve Bozkurt 2008:3-4).

## 2.5. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları

Araştırma verileri Bolu İl Emniyet Teşkilatı'nda görevli olan olup doldurmuş olduğu anket değerlendirmeye alınan 437 kişinin görüşleri ile kısıtlıdır. Katılımcıların soruları dürüst bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

## 2.6. Araştırmanın Hipotezleri

Emniyet teşkilatı personelinin iş tatmini düzeyleri çeşitli demografik ve organizasyonel değişkenler doğrultusunda birçok araştırmaya konu olmuştur. Eğitim



düzeyi (Dantzker 1992; Sherman 1980; Nalla vd. 2011), cinsiyet (Belknap & Shelley 1992; Dantzker & Kubin 1998; Johnson 2012), kıdem (Dantzker 1994; Johnson 2012, Jo ve Hoover 2012), medeni durum (Johnson 2012), rütbe (Jo ve Hoover 2012) gibi değişkenler bu doğrultuda araştırılmıştır.

Bu araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1 = Cinsiyete göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

H2 = Medeni duruma göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

H3 = Şark görevi yapıp yapmamaya göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

H4 = Rütbeye göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

H5 = Eğitim durumuna göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

H6 = Çalışılan birime göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

H7 = Yaşa göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

H8 = Çalışma süresine göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.

## III. BÖLÜM

### 3. BULGULAR VE DEĞERLENDİRMELER

Emniyet Teşkilatı mensuplarının iş tatmini düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Bolu Emniyet Teşkilatı mensupları üzerinde anket uygulaması yapılmış, 337 anket değerlendirilmiştir.

Anket ve Spector tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeği 381 katılımcı üzerinde uygulanmış, hatalı doldurulan 44 anket değerlendirmeye alınmamıştır. 36 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda güvenilirlik katsayısı tablo 3.1’de görüleceği üzere %77.1 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3.1:** Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
0,771	36

Araştırma katılımcılarının iş tatmini düzeylerini belirlenek için yapılmış olan güvenilirlik analizi sonucunda İş tatmini Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı kabul edilir düzey aralığında yer alan 0,771 olarak bulunmuştur.

#### 3.1. Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Demografik Özellikleri

**Tablo 3.2:** Katılımcıların Yaş Aralıkları

	Frekans	Yüzde
21-30	156	46,3
31-40	95	28,2
41+	80	23,7
Toplam	331	98,2
Cevapsız	6	1,8
Toplam	337	100,0

Katılımcıların yaş aralığına ilişkin veriler tablo 3.2’de verilmiştir. Katılımcıların %46,3’ü (n=156) 21-30 yaş aralığında, %28,2’si (n=95) 31-40 yaş aralığında ve %23,7’si (n=80) 41 ve üzeri yaş aralığındadır. Altı katılımcı bu soruyu yanıtlamamıştır.

**Tablo 3.3:** Katılımcıların Teşkilattaki Çalışma Süresi

	Frekans	Yüzde
1-10	195	57,9
11-20	85	25,2
21+	34	10,1
Toplam	314	93,2
Cevapsız	23	6,8
Toplam	337	100,0

Katılımcıların emniyet teşkilatında çalışma sürelerine ilişkin veriler tablo 3.3’de verilmiştir. Katılımcıların %57,9’u (n=195) 1-10 yıl, %25,2’si (n=85) 11-20 yıl ve %10,1’i (n=34) 21 ve üzeri yıl aralığında emniyet teşkilatında çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların 23’ü bu soruyu yanıtlamamıştır.

**Tablo 3.4:** Katılımcıların Cinsiyetleri

	Frekans	Yüzde
Kadın	69	20,5
Erkek	268	79,5
Toplam	337	100,0

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin veriler tablo 3.4’te verilmiştir. Katılımcıların %20,5’i (n=69) kadın, %79,5’i (n=268) erkektir.

**Tablo 3.5:** Katılımcıların Eğitim Durumları

	Frekans	Yüzde
Lise	50	14,8
Yüksekokul	172	51,0
Lisans	100	29,7
Toplam	322	95,5
Cevapsız	15	4,5
Toplam	337	100,0

Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin veriler tablo 3.5’te verilmiştir. Eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların %51,0’ı (n=172) yüksekokul mezunu iken, %29,7’si (n=100) üniversite ya da lisansüstü ve %14,8’i (n=50) lise mezunu durumundadır. Bu soruyu 15 katılımcı yanıtlamamıştır.

**Tablo 3.6:** Katılımcıların Medeni Durumları

	Frekans	Yüzde
Bekar	103	30,6
Evli	205	60,8
Toplam	308	91,4
Cevapsız	29	8,6
Toplam	337	100,0

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin veriler tablo 3.6'da verilmiştir. Medeni durumlarına göre katılımcıların %60,8'i (n=205) evli iken, %30,6'sı (n=103) bekârdır. Bu soruyu 29 katılımcı yanıtlamamıştır.

**Tablo 3.7:** Katılımcıların Şark Görevleri

	Frekans	Yüzde
Evet	145	43,0
Hayır	170	50,4
Toplam	315	93,5
Cevapsız	22	6,5
Toplam	337	100,0

Katılımcıların şark görevlerini yerine getirip getirmediğine ilişkin veriler tablo 7'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %50,4'ünün (n=170) şark görevleri yokken, %43,0'nın (n=145) yerine getirmeleri gereken şark görevleri vardır. Bu soruyu 22 katılımcı yanıtlamamıştır.

**Tablo 3.8:** Katılımcıların Rütbeleri

	Frekans	Yüzde
Memur	303	89,9
Amir	15	4,5
Toplam	318	94,4
Cevapsız	19	5,6
Toplam	337	100,0

Katılımcıların rütbelere ilişkin veriler tablo 3.8'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %89,9'u (n=303) memur pozisyonunda görev yapmakta iken, %4,5'i (n=15) amir pozisyonunda görev yapmaktadır. Bu soruyu 19 katılımcı yanıtlamamıştır.

**Tablo 3.9:** Katılımcıların Çalıştıkları Birim

	Frekans	Yüzde
İdari	98	29,1
Siyasi	51	15,1
Adli	177	52,5
Toplam	326	96,7
Cevapsız	11	3,3
Toplam	337	100,0

Katılımcıların çalıştıkları birime ilişkin veriler tablo 3.9'da verilmiştir. Buna göre katılımcıların %52,5'i (n=177) adli polis, %29,1'i (n=98) idari polis ve %15,1'i (n=51) de siyasi polis olarak görev yapmaktadır. Bu soruyu 11 katılımcı yanıtlamamıştır.

### 3.2. İş Tatmini Ölçeği Analiz Bulguları

Toplam 36 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeği için 337 katılımcının verdiği yanıtların her bir madde için ve toplam ortalaması tablo 3.10'da verilmiştir.

**Tablo 3.10:** Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri

İfadeler	Ortalama
1. Yaptığım işe göre aldığım paranın adil olduğunu düşünüyorum.	2,2671
2. İşimde ilerleme olanakları gerçekten çok zor.	4,4481
3. Amirim gerçekten işinin ehli	3,6677
4. Aldığım ek ödemelerden memnun değilim	3,9614
5. İyi bir iş yapınca bu iş için almam gereken takdiri alırım	3,6231
6. Kural ve prosedürlerimizin çoğu, iyi bir iş yapmamızı zorlaştırıyor	4,0653
7. Birlikte çalıştığım arkadaşlarımı severim	4,3234
8. Bazen işimin anlamsız olduğunu hissediyorum	3,8160
9. Çalıştığım örgüt içerisindeki iletişim iyi gibi görünüyor	3,8783
10. Ücret artışları çok az ve çok seyrek yapılıyor	4,0861
11. İşini iyi yapanların yükselme şansları iyi görünüyor	3,6202
12. Amirim bana karşı adil değil	3,6024
13. Aldığım ek ödemeler diğer örgütlerin verdiği kadar iyi	3,5757
14. Yaptığım iş takdir ediliyormuş gibi geliyor	3,8546
15. İyi bir iş yapmak için olan çabalarımın kırtasiyecilik işleriyle kesildiğini düşünüyorum	4,0119
16. Birlikte çalıştığım kişilerin yetersizliği dolayısıyla işimde daha fazla çalışmak zorunda hissediyorum	3,9496
17. İşte yaptığım şeyleri yapmaktan hoşlanıyorum	4,2611
18. Bu örgütün amaçlarının ne olduğu bana pek açık gelmiyor.	3,8813
19. Bana verilen ücreti düşündüğümde bu örgüt tarafından takdir edilmiyormuşum gibi hissediyorum.	3,8516
20. İnsan burada diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselebiliyorlar	3,3472
21. Amirim astlarının duygularına çok az ilgi gösteriyor	3,8754
22. Ek ödeme bakımından çalışanlara sunulan imkanlar birbirine denktir	3,5282
23. Bu örgütte çalışanlar için çok az ödül imkanı var	4,2315

**Tablo 3.10 (devamı): Katılımcıların İş Tatmini Düzeyleri**

İfadeler	Ortalama
24. İşte yapmam gereken çok fazla şey var	4,2730
25. Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum	4,3947
26. Çoğunlukla, bu örgütte ne olup bittiğinden habirim olmadığını hissediyorum	4,2285
27. İşimi yapmaktan gurur duyuyorum	4,5994
28. Ücret artış şansımın iyi olduğunu düşünüyorum	3,6558
29. Olması gereken fakat yararlanmadığım bazı ek imkanlar (ödemeler, taşıma,vb.) olduğunu düşünüyorum	4,1187
30. Amirimi seviyorum	4,0593
31. Çok fazla kırtasiyecilik niteliğinde işim var	3,9466
32. Çabalarımın olması gerektiği gibi ödüllendirilmediğimi düşünüyorum	4,1009
33. İlerleme şansımın iyi olduğunu düşünüyorum	3,5134
34. İş arkadaşlarım arasında çok fazla çatışma ve kavga var	4,0415
35. Yaptığım iş zevklidir	4,1098
36. Bize verilen görevler tam olarak açıklanmıyor	4,1306
<b>İş tatmini Ölçeği Genel Ortalaması</b>	<b>3,913</b>

Tablo 3.10'da görüleceği gibi iş tatmini ölçeğinin genel ortalaması 3,913'tür. Ölçeği geliştirmiş olan Spector'a göre ortalamanın 3'ten az olması tatminsizlik, 4'ten fazla olması tatmin durumunu, 3 ile 4 arasında olması ise kararsızlık diğer bir ifadeyle duygu karmaşasını ifade etmektedir.

Katılımcıların iş tatmininin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla cinsiyet, medeni durum, şark görevinin olması, rütbe, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve çalışılan birim değişkenlerine göre grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Grup karşılaştırmalarında, iki grup karşılaştırılırken bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılırken tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, şark görevi yapıp yapmamaları ve sahip oldukları rübelere göre iş tatmin ölçeğini farklı değerlendirip değerlendirmedikleri bağımsız örneklem t-testi ile test edilmiştir.

**Tablo 3.11: t Testi Cinsiyet**

	Cinsiyet	N	Ortalama	t değeri	Anlamlılık
İş tatmini	Kadın	69	3,8833	-0,635	0,527
	Erkek	268	3,9217		

Cinsiyet bakımından yapılan inceleme sonucunda kadınların iş tatmini ortalama değeri 3,88 iken erkeklerin ortama değeri 3,92 olarak elde edilmiştir. Ancak yapılan t

testi sonucunda ( $t=-0,635$ ;  $p=0,527$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. H1 = Cinsiyete göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.12:** t Testi Medeni Durum

	Medeni durum	N	Ortalama	t değeri	Anlamlılık
İş tatmini	Bekar	103	3,8768	-0,799	0,425
	Evli	205	3,9272		

Medeni durum bakımından yapılan inceleme sonucunda bekarların iş tatmini düzeyi ortalama değeri 3,8768 iken evlilerin ortama değeri 3,9272 olarak elde edilmiştir. Ancak yapılan t testi sonucunda ( $t=-0,799$ ;  $p=0,425$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. H2 = Medeni duruma göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

Bir aileye sahip olmak polis memuru için toplam iş yükünü artırabilir, ancak aynı zamanda bir destek kaynağı olabilir (Martinussen, Richardsen, Burke, 2007:247).

**Tablo 3.13:** t Testi Şark Görevi

	Şark görevi	N	Ortalama	t değeri	Anlamlılık
İş tatmini	Evet	145	3,8567	-1,766	0,075
	Hayır	170	3,9611		

Şark görevinin yapılmış olup olmaması bakımından yapılan inceleme sonucunda şark görevi yapacak olanların iş tatmini ortalama değeri 3,8567 iken şark görevi yapmayacak olanların ise 3,92 olarak elde edilmiştir. Yapılan t testi sonucunda ( $t=-1,766$ ;  $p=0,075$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. H3 = Şark görevi yapıp yapmamaya göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 3.14:** t Testi Rütbe

	Rütbe	N	Ortalama	t değeri	Anlamlılık
İş tatmini	Memur	303	3,9091	-0,459	0,647
	Amir	15	3,9722		

Rütbe bakımından yapılan inceleme sonucunda memur pozisyonunda çalışanların iş tatmini ortalama değeri 3,9091 iken amir pozisyonunda çalışanların ise 3,9722 olarak elde edilmiştir. Yapılan t testi sonucunda ( $t=-0,459$ ;  $p=0,647$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür.  $H_4$  = Rütbeğe göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyine, çalıştıkları birime, yaşlarına ve hizmet sürelerine göre iş tatmin ölçeğini farklı değerlendirip değerlendirmedikleri ANOVA(varyans analizi) ile test edilmiş ve sonuçlar tablo 3.15’de verilmiştir.

**Tablo 3.15:** Anova testi

Değişken	Alt Grup	N	Ortalama	F testi	Anlamlılık
Yaş	21-30	156	3,9012	0,457	0,634
	31-40	95	3,9611		
	41+	80	3,8986		
Kıdem	1-10	195	3,9323	0,359	0,699
	11-20	85	3,9033		
	21+	34	3,9935		
Birim	İdari	98	3,9617	1,556	0,213
	Siyasi	51	3,8034		
	Adli	177	3,9212		
Eğitim	Lise ve Öncesi	50	3,9033	2,517	0,082
	Yüksekokul	172	3,9785		
	Lisans ve Lisansüstü	100	3,8325		

Eğitim durumu bakımından yapılan inceleme sonucunda lise ve öncesi mezunlarının iş tatmini düzeyi ortalama değeri 3,9033, yüksekokul mezunlarının 3,9785 ve lisans-lisansüstü mezunlarının 3,8325 olarak elde edilmiştir. Yapılan t testi sonucunda ( $t=0,457$ ;  $p=0,425$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür.  $H_5$  = Eğitim durumuna göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

Çalışılan birim bakımından yapılan inceleme sonucunda görevini idari polis olarak yerine getirenlerin iş tatmini düzeyi ortalama değeri 3,9617, görevini siyasi polis olarak yerine getirenlerin 3,8034 ve görevini adli polis olarak yerine getirenlerin ise 3,9212 olarak elde edilmiştir. Yapılan t testi sonucunda ( $t=1,556$ ;  $p=0,213$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür.  $H_6$  =



Çalışılan birime göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

Yaş bakımından yapılan inceleme sonucunda 21-30 yaş aralığındakilerin iş tatmini düzeyi ortalama değeri 3,9012, 31-40 yaş aralığındakilerin 3,9611 ve 41 yaş üstündekilerin 3,8986 olarak elde edilmiştir. Yapılan t testi sonucunda ( $t=0,457$ ;  $p=0,425$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. H7 = Yaşa göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

Kıdem durumu bakımından yapılan inceleme sonucunda 1-10 yıldır meslekte olanların iş tatmini düzeyi ortalama değeri 3,9323, 11-20 yıldır meslekte olanların 3,9033 ve 21 yıldan fazla meslekte olanların ise 3,9935 olarak elde edilmiştir. Yapılan t testi sonucunda ( $t=0,359$ ;  $p=0,699$ ) söz konusu farkın istatistiksel olarak %5 hata düzeyinde anlamlı olmadığı görülmüştür. H8 = Çalışma süresine göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

Test sonucunda hipotezlerin kabul-red durumu Tablo16’da gösterilmektedir.

**Tablo 3.16:** hipotezlerin kabul-red durumu

Hipotez	Kabul-Red
H1 = Cinsiyete göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red
H2 = Medeni duruma göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red
H3 = Şark görevi yapıp yapmamaya göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red
H4 = Rütbeye göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red
H5 = Eğitim durumuna göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red
H6 = Çalışılan birime göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red
H7 = Yaşa göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red
H8 = Çalışma süresine göre emniyet teşkilatı personelinin iş tatmin düzeyi farklılık göstermektedir.	Red

**Tablo 3.17: Ölçek maddeleri ortalama değerleri**

Madde numarası	Ortalama
27. İşimi yapmaktan gurur duyuyorum	4.5994
2. İşimde ilerleme olanakları gerçekten çok zor.	4.4481
25. Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum	4.3947
7. Birlikte çalıştığım arkadaşlarımı severim	4.3234
24. İşte yapmam gereken çok fazla şey var	4.273
17. İşte yaptığım şeyleri yapmaktan hoşlanıyorum	4.2611
23. Bu örgütte çalışanlar için çok az ödül imkanı var	4.2315
26. Çoğunlukla, bu örgütte ne olup bittiğinden haberim olmadığını hissediyorum	4.2285
36. Bize verilen görevler tam olarak açıklanmıyor	4.1306
29. Olması gereken fakat yararlanmadığım bazı ek imkanlar (ödemeler, taşıma vb.) olduğunu düşünüyorum	4.1187
35. Yaptığım iş zevklidir	4.1098
32. Çabalarımın olması gerektiği gibi ödüllendirilmediğimi düşünüyorum	4.1009
10. Ücret artışları çok az ve çok seyrek yapılıyor	4.0861
6. Kural ve prosedürlerimizin çoğu, iyi bir iş yapmamızı zorlaştırıyor	4.0653
30. Amirimi seviyorum	4.0593
34. İş arkadaşlarım arasında çok fazla çatışma ve kavga var	4.0415
15. İyi bir iş yapmak için olan çabalarımın kırtasiyecilik işleriyle kesildiğini düşünüyorum	4.0119
4. Aldığım ek ödemelerden memnun değilim	3.9614
16. Birlikte çalıştığım kişilerin yetersizliği dolayısıyla işimde daha fazla çalışmak zorunda hissediyorum	3.9496
31. Çok fazla kırtasiyecilik niteliğinde işim var	3.9466
18. Bu örgütün amaçlarının ne olduğu bana pek açık gelmiyor.	3.8813
9. Çalıştığım örgüt içerisindeki iletişim iyi gibi görünüyor	3.8783
21. Amirim astlarının duygularına çok az ilgi gösteriyor	3.8754
14. Yaptığım iş takdir ediliyormuş gibi geliyor	3.8546
19. Bana verilen ücreti düşündüğümde bu örgüt tarafından takdir edilmeyormuşum gibi hissediyorum.	3.8516
8. Bazen işimin anlamsız olduğunu hissediyorum	3.816
3. Amirim gerçekten işinin ehli	3.6677
28. Ücret artış şansımın iyi olduğunu düşünüyorum	3.6558
5. İyi bir iş yapınca bu iş için almam gereken takdiri alırım	3.6231
11. İşini iyi yapanların yükselme şansları iyi görünüyor	3.6202
12. Amirim bana karşı adil değil	3.6024
13. Aldığım ek ödemeler diğer örgütlerin verdiği kadar iyi	3.5757
22. Ek ödeme bakımından çalışanlara sunulan imkanlar birbirine denktir	3.5282
33. İlerleme şansımın iyi olduğunu düşünüyorum	3.5134
20. İnsan burada diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselebiliyorlar	3.3472
1. Yaptığım işe göre aldığım paranın adil olduğunu düşünüyorum.	2.2671

Tablo 3.17’den görülebileceği gibi katılımcıların madde başına en düşük iş tatmini puan ortalaması “Yaptığım işe göre aldığım paranın adil olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ilişkindir. Bu bulguya istinaden ücret düzeyindeki artışın iş tatmini düzeyini arttıracağı ileri sürülebilir. Ancak bazı görüşlere göre (Menken, 2009:222) ise ücretin iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi sanıldığı kadar çok değildir ve ücretten ziyade kişisel gelişim ve başarıların iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi daha yüksektir. Katılımcıların madde başına en yüksek iş tatmini puan ortalaması ise “İşimi yapmaktan gurur duyuyorum” ifadesine ilişkindir. Emniyet teşkilatı üyelerinin

yapmakta oldukları işten yüksek derece gurur duymalarının, yaptıkları işin bütün zorluk ve tehlikelerine göğüs germede onları motive ettiği düşünülebilir.



## IV. BÖLÜM

### 4. SONUÇ

Araştırmada Bolu İl Emniyet Teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca Emniyet Teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere (çalışılan birim, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, rütbe, şark görevi yapılıp yapılmadığı ve emniyet teşkilatındaki çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda kaynak taraması ile teorik kısım hazırlanmış, birincil veri toplamak ve nicel analizler yapabilmek için anket yönteminden yararlanılmıştır.

Araştırmada, Bolu İl Emniyet Teşkilatı'nda görev yapan 712 kişiden 381 kişiye ulaşıp anket yöntemi uygulanmıştır. Hatalı ve eksik doldurulan 44 anket değerlendirmeye dâhil edilmediği için 337 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu sebeple araştırma verileri, Bolu İl Emniyet Teşkilatı'nda görev yapan 337 kişi ile sınırlıdır. Veriler bir istatistik paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların iş tatmininin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla cinsiyet, medeni durum, şark görevinin olması, rütbe, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve çalışılan birim değişkenlerine göre grup karşılaştırmaları yapılmıştır. Grup karşılaştırmalarında, iki grup karşılaştırılırken bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup karşılaştırılırken tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma katılımcılarının iş tatmini düzeylerini belirlemek için yapılmış olan güvenilirlik analizi sonucunda İş tatmini Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı kabul edilir düzey aralığında yer alan 0,771 olarak bulunmuştur.

Hipotez testlerinden elde edilen sonuçlara göre, erkekler ve kadınların işlerinden duydukları tatmin düzeyini belirlemeye yönelik olarak yapılmış olan araştırmalarda tutarlı sonuçlar olmadığı görülmektedir. Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar Lambert, Zhao, Thurman, He, Talarico, Swanson, Bozkurt, Aşan ve Erenler gibi araştırmacıların sonuçlarını desteklemektedir. Emniyet Teşkilatı üyeleri halkın güvenliğini sağlamak için görevlendirilmiş ve bu yönde gayret göstermektedir. Kadın erkek ayrımı yapılmadan görevlendirilmeler yapıp, aynı imkânlar ve şartlar içerisinde hizmet üretilmektedir. Buradan yola çıkıldığında cinsiyete göre iş tatmini düzeyinde bir farklılığın olmamasının normal olduğu ifade edilebilir. Sonuçta her iki cinsiyetteki teşkilat üyeleri de halkın huzuru ve güvenliğini sağlama hedefi ile aynı şartlar altında görevlerini yerine getirmeye gayret göstermektedir.

Emniyet teşkilatındaki polis gücünün çeşitliliğini, toplumun demografik trendlerini yansıtacak şekilde arttırmanın polisin meşruiyetini arttıracığına ve bunun sonucunda toplum işbirliğini ve polis etkinliğinin artacağına inanılmaktadır (White vd. 2010: 520). Dolayısıyla kadınların emniyet teşkilatındaki sayısını arttırıcı çeşitli uygulamaların olumlu yansımaları olabilecektir.

Medeni duruma göre evli çalışanların bekâr çalışanlara göre genellikle daha yüksek düzeyde iş tatminine sahip oldukları yönünde sonuçlar olmakla birlikte araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar Lambert, Yun, Hwang ve Lynch'ın sonuçlarını desteklemektedir. Medeni duruma göre iş tatmini düzeyinin farklılık göstermemesinin nedeninin emniyet teşkilatı üyesi olmanın getireceği yükümlülüklerin önceden biliniyor olması olduğu söylenebilir. Bu ön kabul meslek içerisindeki kişileri medeni duruma bakmaksızın görev bilincine ulaştırmaktadır. Emniyet teşkilatı üyesinin evli olması yaşam yükünü arttırabilir, fakat ailesinin desteği bu yüke karşı kişinin direncini arttırabilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin şark görevi değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Her emniyet teşkilatı üyesi,

teşkilata dâhil olmadan önce mesleğin doğasında şark hizmeti olduğunu bilmektedir. Emniyet teşkilatı üyesi adil ve ayırım gözetmeksizin topluma eşit ve adil hizmet verecektir. Bu nedenle şark bölgesi veya batı bölgesinde çalışması personel üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye neden olmamış olabilir. Ayrıca “Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”nin 7. Maddesinde büyükşehir belediyeleri haricinde çalışan personel nüfusa kayıtlı olduğu illerde çalışamaz. Aynı yönetmeliğin 21. Maddesinde 1. Bölge ve 2. Bölge olarak hizmet yerleri ikiye ayrılmıştır, ikinci bölge yerler mahrumiyet yani şark bölgeleridir. Buradan anlaşılacağı gibi hizmet yerleri ve süreleri yönetmelikle açıkça belirlenmektedir. Emniyet teşkilatı üyesi bu durumu bilmektedir ve kabullenmektedir. Emniyet teşkilatına katılmadan önce şark görevi zorunluluğunun farkında olan çalışanların bu görevin gereklerini yerine getireceklerini bildiklerinden şark görevini yapanlar ve yapmayanlar arasında iş tatmini düzeyinin farklılaşmamasının olağan olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin rütbe değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar Lambert, Yun, Hwang, Lynch'in sonuçlarını desteklemekle birlikte, amir durumundaki emniyet personelinin iş tatmin düzeylerinin memur durumundaki emniyet personelinin iş tatmin düzeylerinden fazla olduğunu belirleyen Yiğit, Dilmaç ve Deniz'in üst rütbedeki personelin daha düşük iş tatmini düzeyine sahip olduğunu belirleyen Jo ve Hoover'ın araştırmalarından farklılık göstermektedir. Emniyet teşkilatı bünyesinde çalışanlar rütbe konusunda farklılık gözetmeksizin aynı gayretle çalışmak durumundadırlar. Rütbeler arası maaş farkının az olması ve diğer özlük haklarının yapılan göreve göre çok fazla farklılıklar taşımamasının, rütbeye göre iş tatmini düzeyinde bir farklılık olmayışının nedeni olduğu ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar Lambert, Zhao, Thurman, He, Talarico, Swanson, Yun, Hwang, Lynch gibi araştırmacıların sonuçlarını desteklemektedir. Verilen hizmetin muhatabı halk ve hizmet beklenen konu çerçevesi önceden belli olduğundan, verilen hizmetin kalitesinin eğitim seviyesi ile alakalı olmadığı söylenebilir. Ayrıca emniyet teşkilatı üyelerine verilen mesleki boyuttaki

hizmet içi eğitimin sürekli devam etmesi emniyet teşkilatı üyelerinin eğitim seviyesini ikinci plana bırakmaktadır. Ayrıca mesleğe girerken çalışanlar rütbeli veya rütbesiz tercihini kendileri yapmaktadır. Rütbesiz olarak mesleğe giren çalışan eğitimi ne olursa olsun rütbeli olarak mesleğe girenler gibi teşkilatta yükselme imkânına sahip değildir. Bu nedenlerle eğitim seviyesine göre iş tatmininin farklılaşmadığı söylenebilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin çalışılan birim değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Buradan hareketle polis teşkilatı içerisinde farklı birimlerde örgütsel adaleti bozabilecek farklı uygulamaların olmadığı, çalışanların yaptıkları görevler farklılaşmakla birlikte iş tatmini olarak eşit düzeyde oldukları ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuç Lambert'in sonucunun Lu gibi araştırmacıların sonuçlarından farklılık göstermekle birlikte yaşın iş tatmini üzerinde bir etkisi olmadığını belirleyen Talarico, Swanson'un, Yun, Hwang ve Lynch gibi araştırmacıların sonuçlarıyla tutarlıdır. Mesleğe yeni başlayan emniyet teşkilatı üyelerinin üniformanın, mesleğin çekiciliği ve hevesiyle, ilerlemiş yaşa sahip emniyet teşkilatı üyelerinin ise işin monoton olmaması ve sahip olunan tecrübe ile yılların onlara verdiği tecrübe ve yapılan işin rutin tekrarlanan bir iş olmamasından dolayı yaş açısından iş tatmininin farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Araştırma sonucunda katılımcıların iş tatmini düzeylerinin çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu sonuç çalışma süresi ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olmadığını belirlemiş olan Yun, Hwang ve Lynch'un sonuçları ile tutarlılık göstermekle birlikte emniyet teşkilatı personelinin çalışma süresi değişkenine göre iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılık belirleyen Yiğit, Dilmaç, Deniz ve Bozkurt'un çalışma süresi arttıkça iş tatmini düzeyinin düştüğünü belirleyen Jo ve Hoover'ın araştırma sonuçlarından farklılık göstermektedir.

Katılımcılara uygulanan iş tatmini ölçeğinin genel ortalaması 3,913'tür. Ölçeği geliştirmiş olan Spector'a göre ortalamanın 3'ten az olması tatminsizlik, 4'ten fazla

olması tatmin durumunu, 3 ile 4 arasında olması ise kararsızlık diğeri bir ifadeyle duygu karmaşasını ifade etmektedir. Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin yüksek olmaması (ele alınan örneklem boyutunda) yapılacak çeşitli düzenlemelerle bu düzeyin arttırılabileceğini göstermektedir.

Emniyet teşkilatlarının işleyişinden sorumlu olanların teşkilat üyelerinin iş tatmini düzeyleri ile ilgilenmeleri gerekliliğinin arkasında birkaç önemli ve birbiriyle ilişkili neden vardır. Birincisi, iş tatminsizliği iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. İkincisi, emniyet teşkilatı üyelerinin olumsuz tutumları, teşkilat hakkında toplumun geliştirdiği tutumları ve görüşleri olumsuz yönde etkileyerek teşkilat-toplum ilişkilerini baltalayabilir. Üçüncüsü, güvenliği sağlamak gibi çok önemli bir görevi olan emniyet teşkilatı üyelerinin işle ilgili olumlu tutumlarını geliştirmek ahlaki bir yükümlüktür. Dördüncüsü, iş tatmini stres seviyelerini düşürerek daha az stres belirtileri (örneğin, devamsızlık, tükenmişlik ve alkolizm) görülmesini sağlar (Hoath, Schneider ve Starr 1998: 338).

Emniyet teşkilatı üyelerinin iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasının birçok olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir. Yüksek iş tatmininin devamsızlık ve işten ayrılmaları azalttığı (Agho vd. 1993: 32-45), toplum odaklı stratejileri arttırdığı (Pelfrey 2007: 13-17), Roy tarafından bir fabrikadaki makine operatörleri üzerinde yapılmış olan bir araştırmada çalışanların katılabileceği oyunlar gibi gayri resmi etkileşimlerin iş tatminini arttırmaya yardımcı olduğu belirlenmiştir (Meisiek ve Yao 2005: 143). Ayrıca mizahın da çalışanların iş tatmini düzeyleri üzerinde olumlu etkileri vardır (Meisiek ve Yao 2005: 163).

Dolayısıyla polis teşkilatı içerisinde görev yapmakta olan çalışanların iş tatmini düzeylerini olumsuz olarak etkileyen faktörlerin belirlenebilmesi, bu çalışanların iş tatmini düzeylerinin arttırılabilmesi için ilk adım olacaktır. Bu konuda Türkiye genelinde yapılacak olan çalışmaların sonuçları doğrultusunda gerekli olan düzenlemelerin yapılması hem emniyet teşkilatı boyutunda hem de toplumsal boyutta fayda sağlayacaktır.



Toplumsal güvenlik ihtiyacının tatmininde önemli bir aktör olan emniyet teşkilatı üyelerinin de bir insan olarak gerek fizyolojik gerekse psikolojik ihtiyaçları olduğu gözardı edilmemelidir. Kaliteli hizmet ancak kaliteli kaynak ile sunulabilir. Güvenlik hizmetlerinin temel kaynağı da emniyet teşkilatı üyeleri olduğuna göre emniyet teşkilatı üyelerinin ihtiyaçlarının tatmini ile işlerine ilişkin olumlu duygularının oluşmasının sağlanması ya da artırılması, sunulan hizmetin kalitesini arttırabilecektir.

Birçok araştırma, çalışanların öncelikli olarak çalışmaları üzerinde kontrol sahibi olduğunda, daha iyi iletişim kurmak olanaklarına sahip olduğunda ve işlerini gerçekleştirmek için yeterli kaynağa sahip olduğunda iş tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir. Dolayısıyla iş tatmini düzeylerinin arttırılabilmesi için bazı faktörlere dikkat edilmelidir (Dave ve Recardo 2001: 7):

- Güvenilir iletişim
- Kaynakların mevcudiyeti
- Teknolojinin kullanılabilirliği
- Çalışanların becerilerinin doğru kullanımı
- Çalışanlara saygılı muamele
- Başarılı takım çalışması
- Stratejik hedeflerin paylaşılması
- Liderlik özellikleri

Organizasyonel çatışma araştırmaları genellikle grup içi çatışmaların bireysel tatmini ve grup verimliliğini düşürebileceğini göstermektedir (Jehn ve Bendersky 2003: 189). Bu problemlerin ortaya çıkmasının önlenmesinde iletişim önemli bir araçtır. Çalışanlar arasındaki iletişimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesinin sağlanması çalışanlar arasındaki çatışmaların çözümünde önemli faydalar sağlayabilir.

## KAYNAKLAR

- Agho, A.O.; Charles, W.M. ve James, L.P. (1993). "Determinants of employee job satisfaction: an empirical test of a causal model", *Human Relations*, 46, 1007-1027.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(28), 24-52.
- Anık, C. (2007). Eğiticinin performansını niteleyen faktörler. *bilig*(43), 133-168.
- Aşan, Öznur ve Erenler, Esra (2008), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* C.13, S.2 s.203-216.
- Bozkurt, Öznur ve Bozkurt, İlhan (2008). "İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 1-18.
- Clark, A.; Oswald, A. ve Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 57-81.
- Coupe, T. ve Griffiths, M. (1999), "The Influence of Police Actions on Victim Satisfaction in Burglary Investigations", *International Journal of the Sociology of Law*, 27, 413-431.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 9-18.

- Çetin, F. ve Basım, N. (2011, Temmuz). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), 79-94
- Çevik, H. Hüseyin (2000). "Polis Teşkilatında Performans Yönetimi", Polis Bilimleri Dergisi, c. 2, sy. 7 – 8, ss. 233 - 245
- Djordjević, B.; Ivanović-Djukić, M. ve Lepojević, V. (2017). Relationship of ages and gender of the employees in organisations in the Republic of Serbia and their job satisfaction. *Economic Themes*, 55(2), 263-280.
- Eid, Michael ve Larsen, Randy J., (2008). *The Science of Subjective Well-Being*, The Guilford Press, New York
- Emniyet Teşkilat Kanunu, Resmi Gazete, sayı:3629.
- Ghazzawi, I. (2011). Does age matter in job satisfaction?: The case of U.S. information technology professionals. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(1), 25-54
- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z., & Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4, 68-83.
- Gürbüz, A. (2007). An assesment on the effect of education level on the job satisfaction from the tourism sector point of view. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 36-46.
- Hasin, H.H. ve Omar, N.H. (2007). "An Empirical Study on Job Satisfaction, JobRelated Stress and Intention to Leave Among Audit Staff in Public Accounting Firms in Melaka", *Journal of Financial Reporting and Accounting*, Vol.5, Issue:1.

- Hassan, H.; Vina, T. ve Ithnin, N. (2017). Perceived organizational politics and job satisfaction: The role of personality as moderator. *LogForum*, 13(4), 479-493
- Hoath, D.; R., Schneider, F. W.; Star, M. W. (1998). Police Job Satisfaction as a Function of Career Orientation and Position Tenure: Implications for Selection and Community Policing, *Journal of Criminal Justice*, Vol. 26, No. 4, pp. 337–347.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Jehn, Karen, A. ve Bendersky, Corinne (2003). “Intragroup Conflict in Organizations”, *Research in Organizational Behavior*, Ed. Barry M. Staw, Roderick M. Kramer, Volume 25, 187-242, Elsevier.
- Jo, Youngoh ve Shim, Hee S. (2014). “Determinants of police job satisfaction: Does community matter?”, *International Journal of Law, Crime and Justice*, pp.1-17.
- Jo, Youngoh ve Hoover, Larry, T. (2012). “Source of job satisfaction among South Korean police officers”, *International Journal of Police Science and Managment*, Vol. 14, No.2, pp.136-153.
- Johnson, R.R. (2012). “Police officer job satisfaction: a multidimensional analysis”, *Police Q.* 15, 157-176.
- Judge, T., A.; Thoresen, C., J.; Bono, J., E. ve Patton, G., K. (2001). “The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A qualitative and Quantitative Review”, *Psychological Bulletin*, pp.376-407.
- Kanat, Canan (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık.

Karacaoğlu, K. ve Güney, S.Y. (2010, Temmuz). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. Nevşehir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 137-153.

Keskin, G. (2009). Otel İşletmeciliği ve İş Tatmini, Detay Yayıncılık, Ankara.

Kızılkaya, Adem, Sönmez, Nevzat, Geçmişten Günümüze Güvenlik İhtiyacı ve Türk Polis Teşkilatı, [www.cagipolisi.com.tr/eski\\_sitemiz/16/20-21-22-23.htm](http://www.cagipolisi.com.tr/eski_sitemiz/16/20-21-22-23.htm)., erişim tarihi:5/2/2016.

Kirkcaldy, Bruce; Brown, Jennifer ve Cooper, Cary L. (1998). “The demographics of occupational stress among police superintendents”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 13 No. 1/2, pp. 90-101.

Koçel, T. (2013). İşletme yöneticiliği (Cilt 14). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Kök, S. B. (2006, Nisan). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Lambert, Eric, G.; Qureshi, Hanif, Hogan; Nancy, L.; Klahm, Charles; Smith, Brad ve Frank, James (2016). “The Effects of Perceptions of Organizational Structure on Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Indian Police Officers”, *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, pp.1–20.

Lambert, Eric G.; Qureshi, Hanif; Hogan, Nancy, L.; Klahm, Charles; Smith, Brad ve Frank, James (2015). “The Association of Job Variables With Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Indian Police Officers”, *International Criminal Justice Review*, pp.1-20.

Lambert, Eric G. (2010). “The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff”, *Criminal Justice Studies*, Vol. 23, No. 4, December, pp.361–380.

- Lambert, Eric, Hogan, Nancy (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent, *Criminal Justice Review* Volume 34 Number 1 March, pp.96-118.
- Leip, Leslie, A.; Stinchcomb, Jeanne B. (2013). “Should I Stay or Should I go? Job Satisfaction and Turnover Intent of Jail Staff Throughout the United States”, *Criminal Justice Review*, 38(2) 226-241, pp.1-16.
- Lu, Lu; Liu, Li; Sui, Guoyuan ve Wang, Lie (2015). “The Associations of Job Stress and Organizational Identification with Job Satisfaction among Chinese Police Officers: The Mediating Role of Psychological Capital”, *International Journal Environmental Research and Public Health*, 12, pp.15088–15099.
- Mammadova, İ. (2013). *İş Tatmini, Sokak Kitapları Yayınevi*, 1.Basım, İstanbul
- Menken, Ivanka (2009). *Organizational Behavior and Leadership Management Essentials*, Emereo Publishing.
- Miller, Holly, A., Mire, Scott, Kim, Bitna (2009). “Predictors of job satisfaction among police officers: Does personality matter?”, *Journal of Criminal Justice* 37, pp.419–426.
- Oshagbemi, T., & Hickson, C. (2003). Some aspects of overall job satisfaction: A binomial logit model. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 357-367.
- Parnell, J. A. & Crandall, W. R. (2003). Propensity for participative decision-making, job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and intentions to leave among Egyptian managers. *The Multinational Business Review*, 11(1), 45-67.
- Pelfrey Jr., W.V.Jr. 2007. “Style of policing adopted by rural police and deputies: an analysis of job satisfaction and community policing”. *Policing* 30, 620-636.

- Quarstein, V.A.; McAfee, R.B. ve Glassman, M. (1992), "The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations*, Vol.45, No.8.
- Robbins, S.P.; Judge, T.A. ve Campbell, T.T. (2010). *Organization Behavior*, Prentice Hall, Pearson.
- Robbins, Stephen, P. ve Judge, Timothy, A. (2012). *Örgütsel Davranış*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Sharma, P. (2017). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of age and gender. *Management*, 22(1), 35-48.
- Sönmez, Nevzat (2005). *Emniyet Teşkilatı ve Polis Meslek Hukuku ile Polisin Görev ve Yetkileri*, Seçkin Yayınları, 4. Baskı, Ankara.
- Spector, Paul, E. (1985). "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey", *American Journal of Community Psychology*, Vol.13, No.6.
- Şişman, F. A. (2007). *İşletmelerde yeniden yapılanma süreci ve bunun çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi (Bir kamu kuruluşunda uygulama)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Talarico, Susette, M. ve Swanson, Charles, R. (1982). "Police Perceptions and Job Satisfaction, *Work and Occupations*", Vol. 9, No. 1, February, 59-78.
- Toker, Boran (2007). "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 92-107.

- Troesch, L. M. & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389-398.
- Türk, S.M. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Gazi Kitapevi Ankara*
- Udrea, Cristina, (2014). "Pedagogical strategies for continuous training in the police system", *Procedia -Social and Behavioral Sciences* 142 ( 2014 ) 597 – 602
- Ugboro, Isaiah, O., Obeng, Kofi (2000). "Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction in TQM organizations: an empirical study, *Journal of Quality Management*", Volume 5, Issue 2, 3rd Quarter, pp.247–272.
- Vila, L. E. ve García-Mora, B. (2005. December). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425
- Wade, David ve Recardo, Ronald (2001). *Corporate performance management: how to build a better organization through measurement-driven strategic alignment*, Butterworth-Heinemann, Woburn.
- Yang, Li-Ren; Yen, Hsiu-Feng ve Chiang, Yu-Fu (2012). "A framework for assessing impacts of leadership competency on police project performance", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 35 Iss 3, pp. 528 – 550.
- Yaşın, T. (2016). *Kişilik özellikleri ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş, akış deneyimi, iş tatmini ve çalışan performansına etkileri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Doktora Programı.
- Yiğit, R.; Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011). "İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması", *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3), 1-18.



Yun, Ilhong Hwang; EuiGab ve Lynch, James, (2015). "Police Stressors, Job Satisfaction, Burnout, and Turnover Intention Among South Korean Police Officers", *AsianCriminology*, 10: 23–41.

Zhao, Jihong; Thurman, Quint ve He, Ni, (1999). "Sources of Job satisfaction Among Police Officers: A Test of Demographic and Work Enviroment Models", *Justice Quarterly*, Vol.16, No.1, pp.153-173.

"Tarihte Polis Eski Türklerde Polis", (<https://www.egm.gov.tr/tarihce>), Erişim Tarihi: 07.11.2019.

"Job Characteristics Model", <https://hrmpractice.com/job-characteristics-model/>, Erişim Tarihi: 07.11.2019.

"The Value Percept Theory: Job Satisfaction", <https://www.bartleby.com/essay/The-Value-Percept-Theory-Job-Satisfaction-PKLM7GKVGXYQ>, Erişim Tarihi: 07.11.2019.

"The Value Percept Theory of Job Satisfaction", [https://jobsdynamics.com/blog/blog\\_detail/18/the-value-percept-theory-of-job-satisfaction](https://jobsdynamics.com/blog/blog_detail/18/the-value-percept-theory-of-job-satisfaction), Erişim Tarihi: 07.11.2019.

[www.bartin.pol.tr](http://www.bartin.pol.tr) , Erişim Tarihi: 05.12.2019

[www.polismerkezi.org](http://www.polismerkezi.org), Erişim Tarihi: 05.12.2019.

[www.kanunum.com](http://www.kanunum.com), Erişim Tarihi: 05.12.2019.



**EKLER**

## **Ek 1: Veri Toplama Araçları**

### **Çalışmada Kullanılan Anket Formu**

Bu anket Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında hazırlanmakta olan 'Polis Teşkilatında Çalışılan Birimin İş Tatminine Etkisi' adlı tez çalışmasında kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkürlerimizi sunarız.

### **Birinci Bölüm**

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız: .....
3. Eğitim durumunuz ( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Yüksek okul ( ) Üniversite ( ) Lisansüstü
4. Medeni durumunuz: ( ) Bekar ( ) Evli
5. Çalıştığınız birim: ( ) İdari polis ( ) Siyasi polis ( ) Adli polis
6. Polis teşkilatındaki çalışma süreniz: .....
7. Şark göreviniz var mı? ( ) Evet ( ) Hayır
8. Rütbeniz:.....

## Ek 2: İş Tatmini Ölçeği

Değerli katılımcı, hazırlanmakta olan yüksek lisans tezi doğrultusunda uygulanacak bu anket formunun amacı; iş tatmini düzeyinizi ve bu düzeyi etkileyen faktörleri belirlemektir. Her cümleyi değerlendirip, sizin düşüncenize en yakın ifadeyi X işareti ile belirleyiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Az katılmıyorum	Az katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Yaptığım işe göre aldığım paranın adil olduğunu düşünüyorum.						
2. İşimde ilerleme olanakları gerçekten çok zor.						
3. Amirim gerçekten işinin ehli						
4. Aldığım ek ödemelerden memnun değilim						
5. İyi bir iş yapınca bu iş için almam gereken takdiri alırım						
6. Kural ve prosedürlerimizin çoğu, iyi bir iş yapmamızı zorlaştırıyor						
7. Birlikte çalıştığım arkadaşlarımı severim						
8. Bazen işimin anlamsız olduğunu hissediyorum						
9. Çalıştığım örgüt içerisindeki iletişim iyi gibi görünüyor						
10. Ücret artışları çok az ve çok seyrek yapılıyor						
11. İşini iyi yapanların yükselme şansları iyi görünüyor						
12. Amirim bana karşı adil değil						
13. Aldığım ek ödemeler diğer örgütlerin verdiği kadar iyi						
14. Yaptığım iş takdir ediliyormuş gibi geliyor						
15. İyi bir iş yapmak için olan çabalarımın kırtasiyecilik işleriyle kesildiğini düşünüyorum						
16. Birlikte çalıştığım kişilerin yetersizliği dolayısıyla işimde daha fazla çalışmak zorunda hissediyorum						
17. İşte yaptığım şeyleri yapmaktan hoşlanıyorum						
18. Bu örgütün amaçlarının ne olduğu bana pek açık gelmiyor.						
19. Bana verilen ücreti düşündüğümde bu örgüt tarafından takdir edilmiyormuşum gibi hissediyorum.						
20. İnsan burada diğer kurumlarda olduğu kadar hızlı yükselebiliyorlar						
21. Amirim astlarının duygularına çok az ilgi gösteriyor						
22. Ek ödeme bakımından çalışanlara sunulan imkanlar birbirine denktir						
23. Bu örgütte çalışanlar için çok az ödül imkanı var						
24. İşte yapmam gereken çok fazla şey var						
25. Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum						
26. Çoğunlukla, bu örgütte ne olup bittiğinden haberim olmadığını hissediyorum						
27. İşimi yapmaktan gurur duyuyorum						

28. Ücret artış şansımın iyi olduğunu düşünüyorum						
29. Olması gereken fakat yararlanmadığım bazı ek imkanlar (ödemeler, taşıma vb.) olduğunu düşünüyorum						
30. Amirimi seviyorum						
31. Çok fazla kırtasiyecilik niteliğinde işim var						
32. Çabalarımın olması gerektiği gibi ödüllendirilmediğimi düşünüyorum						
33. İlerleme şansımın iyi olduğunu düşünüyorum						
34. İş arkadaşlarım arasında çok fazla çatışma ve kavga var						
35. Yaptığım iş zevklidir						
36. Bize verilen görevler tam olarak açıklanmıyor						



## ÖZ GEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** : Osman Kutlu BALAK  
**Doğum Tarihi** : 15.02.1972  
**Doğum Yeri** : İzmit  
**Lisans Öğrenimi** : Polis Akademisi  
**Yabancı Diller** : İngilizce  
**İş Deneyimi** : 1994 İstanbul Emniyet Müdürlüğü  
2001 Polis Akademisi Başkanlığı  
2001 TBMM Koruma Daire Başkanlığı  
2005 Diyarbakır Polis Meslek Yüksekokulu  
2009 Bolu Emniyet Müdürlüğü  
2017 Denizli Emniyet Müdürlüğü  
**İletişim** : 0 505 238 18 99  
**e-posta adresi** : okutlubalak@gmail.com