**KIRIKKALE BELEDİYESİ’NDE GÖREV YAPAN ZABITA PERSONELLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

**Alper GÜRER[[1]](#footnote-1)**

**Yunus Bahadır GÜLER[[2]](#footnote-2)**

***ÖZET***

*Bu çalışmada, Kırıkkale Belediyesi’nde görev yapan zabıta personellerinin iş doyum düzeylerini ortaya koymak ve aynı grup için, iş doyum düzeyleri açısından farklılığa sebep olan özellikleri belirlemek amaçlanmıştır.*

*Bu çalışmaya konu olan araştırma Kırıkkale Belediyesi’nde görevli 70 zabıta personeline anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. İş doyum düzeylerinin değerlendirilmesinde Kuzgun, Sevim ve Hamamcının 1998 yılında Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 11. Ciltte yayınladıkları Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.*

*Araştırmanın sonuçlarına göre; Belediye zabıtalarının iş doyum düzeylerini etkileyen; Mesleği önemli bulma ve önerme, Mesleki iletişim ve işbirliği, Mesleki bilgi gelişimi, Engeller ve çalışma isteği, Engellere rağmen mesleki gelişim olmak üzere beş faktör grubu bulunmuştur. Bulunan bu faktörler açısından belediye zabıtalarının yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim, memleket, gelir ve başka işte çalışıp çalışmama değişkenlerinin iş doyum düzeylerine etkisi incelenmiştir.*

*Bu araştırmada, iş doyumu alt faktör gruplarında doyum düzeyinin demografik faktörlere ve iş ile ilgili faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Buna göre demografik değişkenlerden cinsiyet değişkeni sadece mesleği önemli bulma alt faktör grubunda anlamlı farklılık gösterirken diğer alt faktör gruplarının hiçbirisinde anlamlı farklılık göstermemiştir. Yaş demografik değişkeni ise mesleki doyum alt faktör gruplarından mesleği önemli bulma ve engellere rağmen mesleki gelişim faktör alt gruplarında anlamlı farklılık gösterirken diğer faktörlerin hiçbirisinde anlamlı farklılık göstermemiştir. Çalışma yılı değişkeni de sadece mesleği önemli bulma alt faktör grubunda anlamlı farklılık yaratmıştır. Bunun dışında gelir, eğitim, memleket ve daha önce başka bir işte çalışıp çalışmama değişkenleri iş doyumu üzerinde anlamlı farklılık yaratmamıştır.*

***Anahtar Kelimeler:*** *Belediye Zabıtası, İş Doyumu.*

**A** **RESEARCH FOR STATING THE JOB SATISFACTION LEVEL OF MUNICIPAL POLICE WORKING IN KIRIKKALE MUNICIPALITY**

***ABSTRACT***

*The aim of this study is to reveal the job satisfaction level of municipal police personnel working in Kırıkkale Municipality and to state the characteristics of leading differences in job satisfaction level among the same group.*

*The research subjected to the study is performed by applying questionnaires to 70 municipal police personnel, working in Kırıkkale Municipality. The Job Satisfaction Criterion published by Kuzgun, Sevim and Hamamcı, in 1998, in the 11th volume of the journal of “Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi” is used in the assessment of job satisfaction level.*

*According to the results of the study, five factor groups affecting job satisfaction level of municipal police are found as “Perceiving the Profession as Important and Recommending the Job”, “Professional Contact and Cooperation”, “Development in Professional Knowledge”, “The Difficulties and Professional Will to Work” and “Professional Development despite Difficulties”. The influence of the variables of age, sex, period of service, education, hometown, income and having worked at another job before or not on job satisfaction level are examined in terms of these five factor groups.*

*In this research, satisfaction level in job satisfaction sub- factor groups is examined whether it shows meaningful difference or not in terms of demographic and work related factors. According to the research results, while the demographic factor, sex, shows meaningful difference in sub-factor group of “Perceiving the Profession as Important and Recommending the Job”, it doesn’t show any meaningful difference in any other sub-factor group. While, the demographic factor, age, shows meaningful difference in sub-factor groups, “Perceiving the Profession as Important and Recommending the Job”, and “Professional Development despite Difficulties”, it doesn’t show any meaningful difference in any other sub-factor group. The variable, period of service, yields a meaningful difference only in sub-factor group, “Perceiving the Profession as Important and Recommending the Job”. Other than these demographic factors, the variables of income, education, hometown and having worked at another job before or not doesn’t create any meaningful difference in job satisfaction.*

***Keywords:*** *Municipal Police, Job Satisfaction.*

**1. GİRİŞ**

Geleneksel kamu yönetiminde yerel hizmetler, genel olarak yerel yönetimler tarafından yürütülen hizmetler olarak nitelendirilmiştir. Buna karşın son yıllarda oldukça tartışılan yeni kamu yönetimi yaklaşımı ise yerel hizmet kavramının değişmesine ve gelişmesine sebep olmuştur. Buna göre de yerel hizmet, yerel yönetimlerin, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör kuruluşlarının belli bir bölgede yerel ortak ihtiyaçların karşılanabilmesi için, aynı zamanda da kamu yararını sağlamak amacı da güderek gerçekleştirdikleri faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (2). Bu şekilde ele alındığında son yıllarda Türkiye’de yerel kamu hizmetlerinin sunulması noktasında önemli değişimler olduğu görülmektedir ve gözlemlenmektedir. Özellikle 1980 sonrasında başlayan yerel yönetimlerde reform tartışmaları neticesinde gelinen noktada 2004 yılında yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu, yerel kamu hizmetlerinin sunulmasını piyasa şartlarında değerlendirmesi ve vatandaşın yerine müşteri odaklı bir hizmet anlayışını koyması ile dikkat çekmektedir.

Bu kapsamda kaliteli yerel hizmet üretme ve piyasada şartlarında rekabet gücü elde etmeyi amaçlayan belediye yönetimlerinin, çalışanlarının iş doyumlarını önemsemeleri ve iş doyum düzeylerini artırıcı çalışmalar yapmaları, belediye hizmetlerinin verimliliği açısından önem kazanmaktadır.

Belediye teşkilatı içerinde oldukça zor ve stresli bir görevi yerine getiren zabıta personellerinin iş doyumunun sağlanması, belediyelerden beklenen hizmetlerin kalitesi açısından ayrıca üzerinde durulması gereken bir konudur. Fiziksel ve ruhsal olarak diğer belediye mensuplarına oranla daha zor şartlarda çalışan zabıta personellerinin iş doyumlarına diğer belediye çalışanlarına oranla daha ciddiyetle yaklaşılmalıdır.

Bahsi geçen ihtiyaç doğrultusunda gerçekleştirilen literatür taramasında belediye zabıtalarının iş doyumlarına yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu konudaki çalışmaların daha çok eğitim ve sağlık alanlarında çalışan personellerin iş doyumunu ölçmeye yönelik yapıldığı görülmüştür.

Bu nedenle çalışmanın amacı bir örnek olarak Kırıkkale Belediyesi’nde görevli zabıta personellerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak olarak belirlenmiştir. Önce iş doyumu ile ilgili kavramsal çerçeve çizilmiş daha sonra da Kırıkkale Belediyesi zabıta personelleri üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları değerlendirilmiştir.

**2. İŞ DOYUMU KAVRAMI**

Günümüz modern toplumlarında iş bölümü ve uzmanlaşma örgütlenmenin temel prensipleri olarak kabul görmekte ve işgörenler, örgütlerin devamlılığını sağlayacak temel unsur olarak öne çıkmaktadırlar. İşine bağlı, iş değerlerini edinmiş, işe karşı olumlu tutumlar besleyen bireyler yetiştirmek kapitalist sistemin devamlılığı açısından çok önemli bir olgu haline gelmiştir (8). Bu bakış açılarını besleyen teorilerde insanın sürekli bir şekilde fizyolojik ve psikolojik açılardan gelişen bir varlık olduğu üzerinde durulmuştur. Bu durum nedeniyle de kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi ile kişiyi kişi yapan tutum, algı, his, arzu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel ve hissel yönlerinin önemi sürekli vurgulanmıştır. Bu durum mesleki motivasyonla yakından ilgili olup, bir bireyin sistemin devamı adına ne kadar önemli olduğu noktasında sürekli işlenen konular olarak dikkat çekmektedir (3).

Sanayi toplumunun getirmiş olduğu yeni üretim biçimi ile birlikte rekabet gücünü artırmak zorunda kalan örgütler, “çalışanın bir bütün olarak işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygusal durumu ifade eden “iş doyumu kavramı”(1) üzerinde başarı sağlayarak verimliliklerini artırarak rakiplerinin önüne geçmeyi amaçlamaktadırlar.

Örgütlerin verim düzeyi ile işgörenlerinin iş ortamında beklentileri karşılanmış mutlu çalışanlar olarak iş üretmesi arasındaki ilişki yadsınamaz boyuttadır. Çalışanların işten doyumunun sağlanması, örgütün amaçlarından biri sayılmaktadır(5); Bir örgüt yönetimi, bir yandan üretim veya hizmet kalitesini yükseltmeye çalışmalı, diğer yandan buna koşut olarak işgörenlerin iş doyumlarını yükseltmelidir.

İş doyumunu etkileyen faktörler; bireye, işe ve çevreye ilişkin faktörler olarak incelenebilir (6):

***Bireysel faktörler;*** kişinin demografik özellikleri ile işine ait demografik özelliklerin toplamını ifade eder. Bu tür değişkenler mesleki doyuma daha çok dolaylı olarak etki etmektedir. Bireysel faktörler şunlardır;

*“Yaş”* ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçlarına göre üç görüşten söz edilebilir. Birinci görüşe göre, iş doyumu erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda yüksektir. İkinci görüşe göre, iş doyumu yaş ilerledikçe artış göstermektedir. Son görüşe göre ise, yaş ve iş doyumu belli bir yaşa kadar doğrusal artış göstermekte ve bundan sonra düşüşe geçmektedir.

*“Cinsiyet”* ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörünün iş doyumuna etkisi ile ilgili kesin sonuçlara ulaşılamamış olmakla beraber; kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılığa sahip oldukları yönündeki çalışmalar daha fazla ağırlık kazanmaktadır.

*“Kişilik özellikleri”* ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan araştırmalar; kontrol odağı dışarıda olan, kendini beğenen ve yarışmacı insanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşılık “acelecilik” ve “öfkeli kişilik” ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki, “başarı güdüsü yüksek olma” ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

*“Hizmet süresi”*nin iş doyumuna etkisi zaman içerisinde işe verilen emek ile bu emek karşılığında işgörenin örgütten sağladığı faydayı içeren doğru orantılı ilişki ile açıklanabilir. İşgören, seçtiği örgüte kendi isteği ile dahil olduğu için mesleğin ilk yıllarında iş doyumu yüksek olurken daha sonraki yıllarda değişen ve çeşitlenen beklentilerinin örgüt tarafından karşılanma durumuna göre iş doyumu da değişebilecektir.

*“Eğitim”* ile iş doyumu arasında da güçlü bir ilişki gözlemlenmektedir. Eğitim seviyesindeki ve yeteneklerdeki artışın karşılığını örgütten alamadığını düşünen işgörenin iş doyum düzeyinde azalma meydana gelecektir.

*“Toplumsal sınıf farklılıkları”* ile ilgili yapılan araştırmalarda, iş doyumu ile yüksek toplumsal sınıf arasında anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.

***İşe ilişkin faktörler;*** başlığı altında toplanan değişkenler işgörenlerin iş doyumunda önemli bir role sahiptir. İşe ilişkin faktörler aşağıdaki şekilde sayılabilir;

*“Örgütsel adalet”*, işgörenlerin örgüt ortamındaki adalet algılarını ifade eder. Bu kapsamda işgörenler, örgütten elde edilen çıktıların dağıtımındaki adalet, örgütlerde karar vermede kullanılan prosedür ve politikaların eşitliği ile yöneticilerin örgütsel işlemleri uygularken sergilediği tutumları doğrultusunda iş doyumu sağlayabileceklerdir.

“*Örgütsel destek”*, işgörenlere örgüt tarafından gösterilen saygı, destek ve yardımları ifade eder. Güçlü bir örgütsel destek algısı, işgörenlerde örgütün başarısının önemsenmesi ve örgütün hedeflerine ulaşması için yardım etme isteği oluşturur.

*“Gözetim”,* yöneticinin işgörene işe yönelik olarak teknik ve psikolojik yönden yardımcı olmasıdır. Gözetimin sıkı tutulması iş doyumunu olumsuz etkilerken, esnek bir gözetim ile işgörenlere yönetime katılma imkanlarının tanınmasının iş doyumu üzerinde olumlu etkileri görülmektedir.

*“Ücret”,* iş doyumunu etkileyen işe ilişkin faktörlerin başında gelmektedir. Hayatını devam ettirecek yeterli ücreti kazanamayan veya örgüt çıktılarına göre emeği ile orantılı ücreti alamadığını düşünen işgörenlerin örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır.

*“Çalışma koşulları”*, olumsuz olduğunda işgören fiziksel ve psikolojik olarak etkilenmekte ve bu durum da iş doyumu üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

***Çevresel faktörler;*** örgütü çevreleyen ve dolaylı olarak işi ve işgöreni etkileyen faktörlerdir. Çevresel faktörleri aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkündür;

*“Alternatif iş imkanları”* çok olduğunda iş doyumunda düşüş görülmektedir.

*“Sosyal destek”* arttığı zaman işgören, yöneticilerinden, iş arkadaşlarından ve aile çevresinden işi ile ilgili onay gördüğünde bu durum iş doyumuna olumlu olarak yansımaktadır.

*“İş arkadaşları ile ilişkiler”,* iş doyumunu etkilemekte, iş arkadaşlarının işgörene yardımcı olmaları, onunla pozitif yönde ilişki kurmaları ve onu ihtiyacı olduğu zamanlarda korumaları işinden tatmin olmasında etkili olmaktadır.

Örgütler, işgörenlerin iş doyumlarını yüksek tutabilmek amacıyla kontrol edilebilir faktörleri geliştirmeye çalışmaktadırlar. Aksi takdirde iş doyumsuzluğunun sonucu olarak işgörenin yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesi, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu oluşturması şeklinde örgüt için istenmeyecek durumlarla karşılaşılabilir (7). Her ne kadar yapılan araştırmalarda iş doyumu ile performans arasındaki ilişkinin varlığı ve etki yönünü tutarlı bir biçimde destekleyen bulgulara ulaşılamasa da iş doyumu ile işe devamsızlık ve personel devir hızı gibi örgüt açısından olumsuz davranışlar arasında negatif yönde ilişki olduğunu destekleyici bulgular görülmüştür (9).

Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi ile örgüt içindeki işgörenin beklentilerinin karşılanması arasında da karşılıklı bir bağımlılık vardır. Örgütün hedeflerine iş doyumu sağlanamamış işgörenler ile ulaşması zorlaşacakken, örgütten beklentilerinin karşılığını alamamış işgörenler örgüt hedeflerini içselleştirmekte, iş motivasyonu sağlamakta ve örgütte devamlılık göstermekte istekli olamayacaklardır.

Mahalli müşterek ihtiyaçların karşılanması noktasında yerel nitelikli kamu hizmetlerinin sunulmasında belediyelerin bünyesinde çalışan zabıta personellerinin iş doyumu hizmet sunumunda önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Belediyeler kendilerine yasa ile verilen görevleri yerine getirebilmek için; yasak koyma ve kanunda verilen cezaları verme yetkisine sahiptirler. Beldenin düzenini muhafaza eden, belde halkının esenlik, sağlık ve huzurunu korumakla görevli belediye zabıtası da, belediye yasasına göre verilen bu cezaların uygulanmasından yükümlü özel kolluk kuvvetini ifade etmektedir (10).

Belediye kanun, nizam ve yasaklarına aykırı davranan her türlü vatandaşla karşı karşıya olmaları, çoğu kez sözlü ve fiili saldırılara muhatap olmaları, belediye zabıtalarını fiziksel ve ruhsal olarak diğer belediye çalışanlarına oranla çok daha fazla yıpratmaktadır (4). Bu nedenle belediye zabıtalarının iş doyumları ve belediye yönetimlerinin bu konuda yapacakları çalışmalar, yerel kamu hizmetlerinin kalitesi bakımından önem arz etmektedir.

**3. ARAŞTIRMA**

**3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı Kırıkkale Belediyesi’nde çalışan zabıta personelinin iş doyumunun ne düzeyde olduğunu ve bunun hangi değişkenlerden etkilendiğini tespit etmektir. Buna göre verimlilikte etkisi olduğu düşünülen ve insani değişkenler açısından da son derece önemli olan iş doyumu faktörünün son derece zor bir görevi yerine getiren zabıta personellerinde ne düzeyde olduğu ve nelerden hangi düzeyde etkilendiğinin belirlenmesi işin yerine getirilmesi bakımından önemlidir. Bu çalışma ile hangi demografik ve iş ile ilgili değişkenlerin görevin yerine getirilmesi noktasında verimlilik ve etkinlik unsurlarını ne ölçüde etkilediği değerlendirilmeye çalışılacaktır.

**3.2. Araştırma Yöntemi ve Hipotezleri**

Araştırmamızda birincil veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Anket iki ayrı bölümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki demografik değişkenlerin ve iş ile ilgili değişkenlerin yer aldığı bölüm diğeri ise iş doyumunun ölçüldüğü bölümdür. Araştırmada demografik ve iş ile ilgili değişkenlerin iş doyumu üzerinde etkili olup olmadığı ve anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Bunun dışında başarılı bir zabıta personelinde iş doyumu, yaş ve eğitimin etkisi Diskriminant Analizi ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna bağlı olarak oluşturulan 7 hipotez ve başarıya ilişkin ayrıştırma modeli şu şekildedir;

H1:Zabıta personelinin iş doyumu cinsiyet alt değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermektedir.

H2:Zabıta personelinin iş doyumu yaş demografik alt değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermektedir.

H3:Zabıta personelinin iş doyumu gelir alt değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermektedir.

H4:Zabıta personelinin iş doyumu eğitim düzeyi alt değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermektedir.

H5:Zabıta personelinin iş doyumu memleket alt değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermektedir.

H6:Zabıta personelinin iş doyumu çalışma yılı alt değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermektedir.

H7:Zabıta personelinin iş doyumu başka bir işte çalışma ya da ilk baştan beri zabıta olma alt değişkenlerinde anlamlı farklılık göstermektedir.

Model(d)= Z: + x + y + z

Z: Başarı z skor değeri

: Sabit değer

: Yaş

: Eğitim düzeyi

: İş tatmini

Araştırmada kullanılan mesleki doyum ölçeği 1998 yılında Kuzgun ve diğerleri tarafından hazırlanan ve iki faktör kuramını esas alarak oluşturdukları ölçektir. Ölçek likert bir ölçek türü olup; 1.her zaman 2.sık sık 3.ara sıra 4.nadiren ve 5.hiçbir zaman şeklinde oluşturulmuş düşük ortalamalarda daha yüksek doyum tanımlaması yapılmıştır. Aynı zamanda ölçekte ters şıklı maddeler olup araştırmamızda bu maddeler yeniden kodlanmıştır.

Araştırmamızın en önemli kısıtlılığı bu çalışmanın sadece Kırıkkale Belediyesi’nde çalışan zabıta personeline yönelik olarak gerçekleştirilmesidir. Araştırmamızda örneklem kullanılmamış olup tam sayım yapılmış ve yaklaşık 70 zabıta personeline anket uygulanmıştır. Bu anketlerden 7 tanesi geçersiz kabul edilmiş ve 63 anketle araştırma tamamlanmıştır. Araştırmada öncelikle iş doyumuna ilişkin faktör analizi yapılmış ve zabıta personelinin iş doyumuna ilişkin alt faktör grupları ortaya çıkarılmıştır. Daha sonra bu faktör grupları puanlamaya tabi tutulmuş ve demografik ve iş ile ilgili değişkenlerde bu faktör gruplarının farklılık gösterip göstermediği parametrik testler olan tek yönlü varyans analizi ve bağımsız t testleri ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan varimaxrotationlu faktör analizi sonucunda ortaya çıkan 5 faktör grubu ayrı ayrı hem anlamlılık açısından hem de istatistiki ortalama değerler açısından karşılaştırılmıştır. Araştırmanın ikinci kısmında görev yapan zabıtaların başarı düzeyleri zabıta amirlerince doldurulmuştur. Disiplin, yönetmeliklere hakimiyet, enerjik olarak çalışabilme ve iletişim becerileri gibi kriterlere göre zabıta personeli amirleri tarafından puanlanmıştır. Bu puanlama sonrasında 50 ve üzeri yukarı puan alanlar başarılı kabul edilmiş ve ayrıştırma analizi ile başarılı bir zabıtanın z değeri ortaya konmaya çalışılmıştır. Anketler yüz yüze uygulanmış ve sonuçlar SPSS 17 programında analize tabi tutulmuştur.

**3.3. Araştırma Bulguları**

**3.3.1.Temel İstatistiki Analizler**

**Çizelge 1. Demografik Değişkenler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** |  | **N** | **%** |
| **Cinsiyet** |  |  |  |
| Erkek | 56 | 93,3 |
| Kadın | 4 | 6,7 |
| Toplam | 60 | 100 |
| **Yaş** |  |  |  |
| 26-33 | 1 | 1,6 |
| 34-41 | 11 | 17,5 |
| 42-49 | 39 | 61,9 |
| 50+ | 12 | 19,0 |
| Toplam | 63 | 100 |
| **Medeni Durum** |  |  |  |
| Evli | 61 | 98,4 |
| Bekar | 1 | 1,6 |
| Toplam | 62 | 100 |
| **Aylık Gelir** |  |  |  |
| 750-1500 | 7 | 11,3 |
| 1501-2250 | 48 | 77,4 |
| 2251-3000 | 6 | 9,7 |
| 3000+ | 1 | 1,6 |
| Toplam | 62 | 100 |
| **Eğitim** |  |  |  |
| İlkokul | 1 | 1,6 |
| Ortaokul | 6 | 9,5 |
| Lise | 49 | 77,8 |
| Önlisans | 6 | 9,5 |
| Lisans | 1 | 1,6 |
| Toplam | 63 | 100 |
| **Memleket** |  |  |  |
| Kırıkkale | 40 | 65,6 |
| Kırıkkale dışı | 21 | 34,4 |
| Toplam | 61 | 100 |
| **Çalışma Yılı** |  |  |  |
| 0-5 | 2 | 3,2 |
| 6-11 | 11 | 17,5 |
| 12-17 | 2 | 3,2 |
| 18-25 | 41 | 65,1 |
| 25+ | 7 | 11,1 |
| Toplam | 63 | 100 |
| **Daha Önce Yapılan İş** |  |  |  |
| Daha önce başka işte çalışanlar | 42 | 68,9 |
| İlk baştan beri zabıta | 19 | 31,1 |
| Toplam | 61 | 100 |

Araştırma sonuçlarına göre, erkeklerin meslek içerisindeki oranı kadınlara göre ciddi anlamda yüksektir, araştırmaya katılanların % 93,3’ü erkek iken, geriye kalanı kadınlardan oluşmaktadır. Meslekteki çalışma şartlarının zor ve sürekli olarak dışarıda icra ediliyor olması bunun en önemli etkenlerinden biridir.

Yaş grupları itibariyle incelendiğinde meslek mensuplarının % 98,4’ü, 34 yaşın üzerindedir. Bunun en önemli nedeni, son yıllarda Kırıkkale belediyesine yeni zabıta personeli alınmaması ve personel ihtiyacının karşılanmasında başka kurumlardan personel geçişlerinin yoğunluk kazanması şeklinde açıklanabilir. Bu durumda aslında kalifiye personel istihdamının sağlanması açısından değerlendirildiğinde son derece olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Farklı kurumlardan geçişler bu mesleği tam olarak bilmeyen ve farklı kurum kültürleri içinde yetişmiş personellerin bu işi yapmasına ve istenen iş kalitesinin oluşamamasına neden olmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre ankete katılanların % 98,4’ü evlidir. Bu durum yaş olarak yüksek yaş grubunun meslekte yer alması ile açıklanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre gelir düzeyi çoğunlukla 1500-2250 gelir gurubunda yer almaktadır. Benzer görevi yapan personellerin maaşları, eğitim düzeyleri ve meslek içerisinde geçirdikleri yıl arttıkça artış göstermektedir.

Eğitim seviyesi ise % 77,8 oranında lise mezunundan oluşurken, önlisans ve lisans mezunlarının toplamının oranı % 11,1 olarak görülmektedir. Meslek personelinin eğitim düzeyinin düşük olması, zabıtalık mesleğinin özellikle bire bir insan ilişkilerinin yoğun yaşandığı bir meslek olduğu düşünülürse olumsuz sonuçlarla karşılaşılmasına neden olabilir. Bu meslekte özellikle meslek yüksekokullarının yerel yönetimler ön lisans programlarından mezun olan belediye hizmetleri ile ilgili teorik ve uygulamalı eğitim almış kişilerin istihdam edilmesi mesleğin icrası noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracakken, meslek personelinin yüksek düzeyde lise ve ortaokul mezunlarından oluştuğu görülmektedir.

Bunun dışında Kırıkkale’de bu mesleği yerine getirenlerin % 65,6’sı Kırıkkaleli iken geri kalan kesimin memleketi farklı yerlerdir. Araştırma sonuçlarına göre zabıta personellerinin çalışma yılı % 65,1 ile 18 yıl üzerinde iken, 6-11 yıl arası çalışma süresinin % 17’lerde olduğu görülmektedir. Yine araştırma sonuçlarına göre bu mesleği mevcut durumda yerine getirenlerin % 68,9’u daha önceden başka bir işte çalışırken daha sonradan bu işe yönlendirilmişlerdir.

**3.3.2. Faktör Analizi**

**Çizelge 2. Faktör Analizi Tablosu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | **Faktör Yükleri** | **Öz Değer** | **Açıklanan Varyans**  **%** | **Toplam Varyans %** |
| **Faktör 1: Mesleği Önemli Bulma ve Önerme** |  | 3,789 | 25,26 | 25,26 |
| Fırsat olursa başka işe geçmek | ,859 |  |  |  |
| İş günü sonunda bıkkınlık | ,780 |  |  |  |
| Bir daha dünyaya gelse aynı mesleği seçmek | ,688 |  |  |  |
| Yaptığım işi önemli ve anlamlı bulmak | ,654 |  |  |  |
| Mesleği değiştirmeyi düşünmek | ,606 |  |  |  |
| Mesleği önermek | ,482 |  |  |  |
|  |  | | | |
| **Faktör 2: Mesleki İletişim ve İşbirliği** |  | 2,583 | 17,221 | 42,484 |
| Meslektaşlara işin yapılışını sormak | ,848 |  |  |  |
| Meslekle ilgili yayınları izlemek | ,670 |  |  |  |
| İş ile ilgili öğrenme isteği | ,648 |  |  |  |
|  | | | |  |
| **Faktör 3: Mesleki Bilgi Gelişimi** |  | 1,483 | 9,889 | 52,373 |
| Mesleki bilgi artırma girişimi | ,855 |  |  |  |
| İşin ilgiye uygun olması | ,653 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | | | |  |
| **Faktör 4: Engeller ve Çalışma İsteği** |  | 1,188 | 7,922 | 60,295 |
| Engellerin çalışma isteğini engellemesi | ,767 |  |  |  |
| Başka bir iş yapma isteği | ,679 |  |  |  |
|  | | | |  |
| **Faktör 5: Engellere Rağmen Mesleki Gelişim** |  | 1,110 | 7,403 | 67,698 |
| Engellerle mücadele etme isteği | ,759 |  |  |  |
| Mesleğin gelişime olanak sağlaması | ,590 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  | | | |  |
| **Tüm Alfa** | | | | **0,690** |
| **KMO=,** | | | | **0,644** |

Araştırma sonucunda yapılan varimaxrotationlu faktör analizi sonuçlarına göre, zabıta mesleğinde iş doyumu kavramı 5 ayrı alt faktör grubuyla açıklanmaktadır. Bu faktör grupları sırasıyla Mesleği önemli bulma ve önerme, mesleki iletişim ve işbirliği, mesleki bilgi gelişimi, engeller ve çalışma isteği, engellere rağmen mesleki gelişim olarak ortaya konmuştur. Buna göre iş doyumu bu temel 5 alt grup ile oluşmaktadır ve bu faktör grupları toplam mesleki doyum varyansının % 67’sini açıklayabilmektedir. En yüksek düzeyde açıklayan faktör grubu mesleği önemli bulma ve önerme iken en düşük düzeyde açıklayan faktör grubu engellere rağmen mesleki gelişimdir. Faktör gruplarının tamamına ilişkin alfa değeri 0,69 dur ve bu değer faktör analizi uygulayabileceğimizi gösteren değerdir.

**Çizelge 3. Faktör Grupları Ortalamaları**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **N** | **Ortalama** |
| **x1** | 58 | 3,7500 |
| **x2** | 59 | 1,6949 |
| **x3** | 62 | 2,1774 |
| **x4** | 60 | 3,7750 |
| **x5** | 60 | 2,3500 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

*1.Her zaman, 2.Sık sık, 3.Ara sıra, 4.Nadiren, 5.Hiçbir zaman*

Araştırma sonuçlarına göre, faktör gruplar boyutunda iş doyumu ortalamaları Çizelge 3’te gösterilmektedir. Buna göre en fazla mesleki doyum sağlanan faktör grubu 1,69 ortalama ile mesleki iletişim ve işbirliğidir daha sonra 2,17 ortalama ile mesleki bilgi gelişimi, daha sonra ise 2,35 ile engellere rağmen mesleki gelişim gelmektedir. En düşük mesleki doyum sağlayan alt faktör grubu ise 3,77 ile engeller ve çalışma isteği olarak bulunmuştur.

**3.3.3. Hipotez Testleri**

**Çizelge 4. Cinsiyet ve Alt İş Doyum Değişkenleri İstatistiki Değerler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Cinsiyetiniz** | **N** | **Ortalama** |
| **x1** | Erkek | 51 | 3,8007 |
|  | Kadın | 4 | 2,4583 |
| **x2** | Erkek | 52 | 1,6987 |
|  | Kadın | 4 | 1,3333 |
| **x3** | Erkek | 55 | 2,2273 |
|  | Kadın | 4 | 1,7500 |
| **x4** | Erkek | 54 | 3,8704 |
|  | Kadın | 3 | 3,6667 |
| **x5** | Erkek | 53 | 2,3679 |
|  | Kadın | 4 | 2,0000 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

**Çizelge 5. Cinsiyet ve Alt İş Doyum Değişkenleri Bağımsız T Testi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **t** | **df** | **p** |
| **x1** | 3,155 | 3,155 | ,003 |
| **x2** | 53 | 53 | ,441 |
| **x3** | ,776 | ,776 | ,418 |
| **x4** | 54 | 54 | ,688 |
| **x5** | ,816 | ,816 | ,367 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet alt değişkeni sadece mesleği önemli bulma ve önerme faktör alt grubunda anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Buna göre erkeklerin bu alt faktör grubundaki iş doyumu kadınlara göre daha düşüktür. Bunun dışında anlamlı farklılık olmasa da diğer faktör gruplarının cinsiyet değişkeni ile farklılıkları istatistiki değerler açısından incelendiğinde anlamlı olmamakla birlikte, erkeklerin tüm alt faktör gruplarındaki iş doyum ortalamaları kadınlara göre daha düşük çıkmıştır. Buna göre H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Çizelge 6. Yaş Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri**

**İstatistiki Değerler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **N** | **Ortalama** |
| **x1** | 34-41 | 12 | 4,3333 |
| 42-49 | 36 | 3,6481 |
| 50+ | 10 | 3,4167 |
| Total | 58 | 3,7500 |
| **x2** | 34-41 | 10 | 1,7000 |
| 42-49 | 37 | 1,7477 |
| 50+ | 12 | 1,5278 |
| Total | 59 | 1,6949 |
| **x3** | 34-41 | 12 | 1,8750 |
| 42-49 | 38 | 2,2632 |
| 50+ | 12 | 2,2083 |
| Total | 62 | 2,1774 |
| **x4** | 34-41 | 11 | 4,0000 |
| 42-49 | 37 | 3,7838 |
| 50+ | 12 | 3,5417 |
| Total | 60 | 3,7750 |
| **x5** | 34-41 | 11 | 2,7273 |
| 42-49 | 37 | 2,4324 |
| 50+ | 12 | 1,7500 |
| Total | 60 | 2,3500 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

**Çizelge 7. Yaş Alt Grupları ve Alt İş Doyumu Değişkenleri Tek Yönlü**

**Varyans Analizi Testi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **F** | **p** |
| **x1** | Gruplar arası | 3,865 | ,027 |
| **x2** | Gruplar arası | ,267 | ,767 |
| **x3** | Gruplar arası | ,698 | ,502 |
| **x4** | Gruplar arası | ,720 | ,491 |
| **x5** | Gruplar arası | 4,427 | ,016 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

Araştırma sonuçlarına göre, iş doyum faktör alt gruplarından mesleği önemli bulma ve engellere rağmen mesleki gelişim değişkenleri yaş alt gruplarında anlamlı farklılık göstermiştir (p<0,05). Farklılığın hangi alt yaş değişkenlerinde olduğuna çoklu karşılaştırma ile bakılmıştır buna göre yaş arttıkça mesleği önemli bulma ve önerme ile engellere rağmen mesleki gelişim doyumu artmıştır ve bu yukarıdaki istatistiki değer tablosunda da görülmektedir. Anlamlı olmamakla birlikte ileri yaşlarda mesleki iletişim ve işbirliği, engeller ve çalışma isteğine ilişkin doyum artmaktadır. Buna göre H2 kısmen kabul edilmiştir.

**Çizelge 8. Gelir Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri İstatistiki Değerler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **N** | **Ort.** |
| **x1** | 750-1500 | 6 | 3,8056 |
|  | 1501-2250 | 45 | 3,8037 |
|  | 2251-3000 | 6 | 3,3333 |
|  | Toplam | 57 | 3,7544 |
| **x2** | 750-1500 | 6 | 2,3333 |
|  | 1501-2250 | 45 | 1,6519 |
|  | 2251-3000 | 7 | 1,4762 |
|  | Toplam | 58 | 1,7011 |
| **x3** | 750-1500 | 7 | 2,6429 |
|  | 1501-2250 | 47 | 2,1596 |
|  | 2251-3000 | 7 | 2,0000 |
|  | Toplam | 61 | 2,1967 |
| **x4** | 750-1500 | 6 | 3,5000 |
|  | 1501-2250 | 46 | 3,8261 |
|  | 2251-3000 | 7 | 3,6429 |
|  | Toplam | 59 | 3,7712 |
| **x5** | 750-1500 | 7 | 2,3571 |
|  | 1501-2250 | 45 | 2,3778 |
|  | 2251-3000 | 7 | 1,9286 |
|  | Toplam | 59 | 2,3220 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

**Çizelge 9. Gelir Alt Grupları ve Alt Mesleki Doyum Değişkenleri Tek Yönlü**

**Varyans Analizi Testi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **F** | **p** |
| **x1** | Gruplar arası | ,731 | ,486 |
| **x2** | Gruplar arası | 1,808 | ,174 |
| **x3** | Gruplar arası | ,881 | ,420 |
| **x4** | Gruplar arası | ,402 | ,671 |
| **x5** | Gruplar arası | ,828 | ,442 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

Araştırma sonuçlarına göre, gelir değişkeni hiçbir faktör alt gruplarında anlamlı farklılık göstermemiştir (p>0,05). Anlamlı olmamakla birlikte gelir düzeyi düşük olan çalışanlarda neredeyse tüm alt faktör gruplarına ilişkin doyum daha yüksek ortalamalara sahiptir yani ortalamanın yüksek olması iş doyumunun az olması demektir. Buna göre, gelir düzeyi arttıkça anlamlı olmamakla birlikte iş doyumu alt boyutlarıyla genel olarak artmaktadır. Buna göre H3 reddedilmiştir.

**Çizelge 10. Eğitim Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri İstatistiki Değerler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **N** | **Ort.** |
| **x1** | Ortaokul | 6 | 3,6111 |
|  | Lise | 45 | 3,8593 |
|  | Önlisans | 7 | 3,1667 |
|  | Toplam | 58 | 3,7500 |
| **x2** | Ortaokul | 5 | 1,4667 |
|  | Lise | 47 | 1,7943 |
|  | Önlisans | 7 | 1,1905 |
|  | Toplam | 59 | 1,6949 |
| **x3** | Ortaokul | 6 | 2,4167 |
|  | Lise | 49 | 2,1735 |
|  | Önlisans | 7 | 2,0000 |
|  | Toplam | 62 | 2,1774 |
| **x4** | Ortaokul | 6 | 3,6667 |
|  | Lise | 48 | 3,8438 |
|  | Önlisans | 6 | 3,3333 |
|  | Toplam | 60 | 3,7750 |
| **x5** | Ortaokul | 6 | 2,0833 |
|  | Lise | 48 | 2,3958 |
|  | Önlisans | 6 | 2,2500 |
|  | Toplam | 60 | 2,3500 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

**Çizelge 11. Eğitim Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri Tek Yönlü**

**Varyans Analizi Testi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **f** | **p** |
| **x1** | Gruplar arası | 1,980 | ,148 |
| **x2** | Gruplar arası | 1,595 | ,212 |
| **x3** | Gruplar arası | ,280 | ,757 |
| **x4** | Gruplar arası | ,876 | ,422 |
| **x5** | Gruplar arası | ,372 | ,691 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

Araştırma sonuçlarına göre, eğitim alt grupları, faktör alt gruplarının hiçbirinde anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05). Anlamlı olmasa da özellikle mesleki bilgi gelişim isteğine ilişkin doyum ileri eğitim düzeyinde artmıştır. Bu durum özellikle düşük eğitim düzeyine sahip olan meslek mensuplarının mesleki konuda gelişim isteğinin daha az olduğunu göstermektedir. Buna göre H4 reddedilmiştir.

**Çizelge 12. Memleket Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri İstatistiki Değerler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Memleketiniz** | **N** | **Ort.** |
| **x1** | Kırıkkale | 38 | 3,8772 |
|  | Diğer | 18 | 3,6019 |
| **x2** | Kırıkkale | 38 | 1,6930 |
|  | Diğer | 18 | 1,7222 |
| **x3** | Kırıkkale | 39 | 2,1667 |
|  | Diğer | 20 | 2,2750 |
| **x4** | Kırıkkale | 39 | 3,7436 |
|  | Diğer | 18 | 3,7500 |
| **x5** | Kırıkkale | 37 | 2,4595 |
|  | Diğer | 20 | 2,3000 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

**Çizelge 13. Memleket Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri Bağımsız T Testi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **t** | **df** | **p** |
| **x1** | Varyans eşitliği | 1,121 | 54 | ,267 |
| **x2** | Varyans eşitliği | -,110 | 54 | ,913 |
| **x3** | Varyans eşitliği | -,396 | 57 | ,694 |
| **x4** | Varyans eşitliği | -,025 | 55 | ,980 |
| **x5** | Varyans eşitliği | ,662 | 55 | ,511 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

Araştırma sonuçlarına göre, Kırıkkaleli olmak ya da başka bir memleketli olmak iş doyumu ve alt değişkenlerini etkilememektedir (p>0,05). Anlamlılık olmasa da istatistiki ortalama değerler incelendiğinde, mesleği önemli bulma ve engellere rağmen mesleki gelişim isteğine ilişkin doyum diğer şehirlilerde yüksektir. Diğer faktör alt grupları ise Kırıkkalelilerde daha yüksek diğer şehirlilerde daha azdır. Buna göre H5 reddedilmiştir.

**Çizelge 14. Çalışma Yılı Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri**

**İstatistiki Değerler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **N** | **Ort.** |
| **x1** | 6-11 | 13 | 4,3333 |
|  | 12-17 | 2 | 4,3333 |
|  | 18-25 | 37 | 3,5045 |
|  | 25+ | 6 | 3,8056 |
|  | Total | 58 | 3,7500 |
| **x2** | 6-11 | 11 | 1,7273 |
|  | 12-17 | 2 | 1,5000 |
|  | 18-25 | 39 | 1,7179 |
|  | 25+ | 7 | 1,5714 |
|  | Total | 59 | 1,6949 |
| **x3** | 6-11 | 13 | 1,9231 |
|  | 12-17 | 2 | 2,2500 |
|  | 18-25 | 40 | 2,2375 |
|  | 25+ | 7 | 2,2857 |
|  | Total | 62 | 2,1774 |
| **x4** | 6-11 | 12 | 3,7083 |
|  | 12-17 | 2 | 4,0000 |
|  | 18-25 | 39 | 3,7051 |
|  | 25+ | 7 | 4,2143 |
|  | Total | 60 | 3,7750 |
| **x5** | 6-11 | 12 | 2,7917 |
|  | 12-17 | 2 | 2,0000 |
|  | 18-25 | 39 | 2,3077 |
|  | 25+ | 7 | 1,9286 |
|  | Total | 60 | 2,3500 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

**Çizelge 15. Çalışma Yılı Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri**

**Tek Yönlü Varyans Analizi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **F** | **p** |
| **x1** | Gruplar arası | 3,499 | ,022 |
| **x2** | Gruplar arası | ,085 | ,968 |
| **x3** | Gruplar arası | ,353 | ,787 |
| **x4** | Gruplar arası | ,666 | ,576 |
| **x5** | Gruplar arası | 1,743 | ,169 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

Araştırma sonuçlarına göre, çalışma yılı alt grupları iş doyumu faktör alt gruplarının sadece mesleği önemli bulma ve önerme alt grubunda anlamlı farklılık göstermiştir (p<0,05). Anlamlı olmasa da istatistiki değer tablosundaki mesleki doyum ortalama değerleri incelendiğinde, mesleği önemli bulma ve önerme ile engellere rağmen mesleki gelişim isteği ileri çalışma yıllarında artmıştır. H6 kısmen kabul edilmiştir.

**Çizelge 16. Başka Bir İşte Çalışanlar veya İlk Baştan Beri Zabıta Olan Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri İstatistiki Değerler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Daha Önceden Başka İş Yapıp Yapmadığı** | **N** | **Ort.** |
| **x1** | Daha önce başka bir iş yaptı | 39 | 3,8462 |
|  | İlk baştan beri zabıta | 16 | 3,4375 |
| **x2** | Daha önce başka bir iş yaptı | 38 | 1,6140 |
|  | İlk baştan beri zabıta | 18 | 1,8333 |
| **x3** | Daha önce başka bir iş yaptı | 41 | 2,0610 |
|  | İlk baştan beri zabıta | 18 | 2,3333 |
| **x4** | Daha önce başka bir iş yaptı | 40 | 3,7625 |
|  | İlk baştan beri zabıta | 17 | 3,9118 |
| **x5** | Daha önce başka bir iş yaptı | 40 | 2,4625 |
|  | İlk baştan beri zabıta | 17 | 2,0588 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

**Çizelge 17. Başka Bir İşte Çalışanlar veya İlk Baştan Beri Zabıta Olan Alt Grupları ve Alt İş Doyum Değişkenleri Bağımsız T Testi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **t** | **df** | **p** |
| **x1** | Varyans eşitliği | 1,546 | 53 | ,128 |
| **x2** | Varyans eşitliği | -,841 | 54 | ,404 |
| **x3** | Varyans eşitliği | -,967 | 57 | ,338 |
| **x4** | Varyans eşitliği | -,593 | 55 | ,556 |
| **x5** | Varyans eşitliği | 1,593 | 55 | ,117 |

*x1:Mesleği önemli bulma ve önerme, x2:Mesleki iletişim ve işbirliği, x3:Mesleki bilgi gelişimi,*

*x4: Engeller ve çalışma isteği, x5:Engellere rağmen mesleki gelişim.*

Araştırma sonuçlarına göre, başka bir işte çalışanlar veya ilk baştan beri zabıta olanlarda iş doyum alt faktör gruplarının hiç birisinde anlamlı farklılık görülmemiştir (p>0,05). Ancak anlamlı olmasa da mesleği önemli bulma ve engellere rağmen mesleki gelişim isteği ilk baştan beri zabıta olanlarda daha yüksek doyum gösterirken diğer faktör alt gruplarına ilişkin doyum daha önce başka işi yapan meslek çalışanlarında daha az çıkmıştır. H7 reddedilmiştir.

**Çizelge 18. Diskriminant Analizi ve Başarılı Zabıta Personelinde Yaş-Eğitim ve İş Doyumu Ayrıştırması**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Diskriminant Analiz Sonuçları** | | | | | | |
| Başarılı/Başarısız | N | Wilk’s Lamda Test | Değer | Kanonikal  Diskriminant Katsayısı | değer | |
| 1 Başarısız | 15 | Function | 1 | Yaş | 2,360 | |
| 2 Başarılı | 48 | Wilks lamda | ,348 | Eğitim | 1,564 | |
| sig | ,000 | Constant | -9,410 | |
| BOX’m Test |  | Ayırma Fonksiyon Katsayları | Değer | Function at Grup | değer | |
| Box m | 4,645 | Yaş | 1,020 | 1 | -2,409 | |
| sig | ,223 | Eğitim | ,688 | 2 | ,753 | |
| Stepwise İstatistiği | Değerler | Yapı matrisi |  | Sınıflandırma | 1 | 2 |
| Function | 1 | Yaş | ,768 | 1 | 100 | 0 |
| Eigenvalue | 1,873 | Eğitim | ,314 | 2 | 2,1 | 97,9 |
| Varyans | 100 |  | | |
| Cumulative | 100 | İş Doyumu | ,055 | Doğru Sınıflandırma Oranı | 98,4 | |
| CanonicKoralasyon | ,807 |  | | |

Araştırma sonuçlarına göre, fonksiyonların ne kadar önemli olduğuna ilişkin özdeğer istatistiği yapılmıştır (Stepwise). Buna göre çıkan sonuçlar, ayrıştırma analizi için uygun bulunmuştur (1,873). Bunun dışında uygulanan Wilk’s Lambda istatistiğine göre ayırma skorlarındaki toplam varyansın % 34’ü (,348) gruplar arasındaki farklar tarafından açıklanamamaktadır. Araştırmada ayırma fonksiyon katsayıları analizine göre, ayırma fonksiyonu ile en yüksek korelasyona yaş ve eğitim bağımsız değişkenleri sahiptir ve yapı matrisine bakıldığında da iş tatmini bağımsız değişkeninin dışarıda kaldığı görülmektedir. Kanonikal diskriminant katsayılarına ilişkin analize göre ise sabit değer -9,410, yaş katsayısı 2,360, eğitim katsayısı ise 1,564 olarak ortaya çıkmıştır. Bu verilere göre modelimiz;

Z= -9,410 + 2,360 (Yaş) + 1,564 (Eğitim) şeklinde oluşmuştur.

Buna göre yaş değişkenin başarıda etkisi eğitime göre yüksek düzeyde çıkmış iken, iş tatmini başarıda önemli bir değişken oluşturmamıştır. Araştırmada başarılı zabıta personeli sayısı 48 iken başarısız zabıta personeli sayısı 14’dür. Bu verilere göre, nısbi şans kriteri hesaplanmış ve doğru sınıflandırma oranı tespit edilmiştir. Doğru sınıflandırma oranı %98,4’tür ve bu durum araştırma için son derece olumludur.

**4. SONUÇ**

İş doyumu, gerek işgörenler gerekse örgütler için iş ile ilgili en önemli konuların başında gelmektedir. İşgörenler, en yüksek iş doyum düzeyine ulaşabilecekleri işlerde çalışarak mutlu, başarılı bir iş hayatı geçirmeyi amaçlarken örgütlerde işini seven, çalışma hayatında mutlu işgörenlerin ortaya koyacağı çalışma ortamı sayesinde verimliliklerini artırmak istemektedirler.

Bu çalışmada, Kırıkkale Belediyesi’nde görev yapan zabıta personellerinin iş doyum düzeylerini ortaya koymak ve aynı grup için, iş doyum düzeyleri açısından farklılığa sebep olan özelliklerini belirlemek amaçlanmıştır. Zabıta personellerinin iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler; Mesleği önemli bulma ve önerme, Mesleki iletişim ve işbirliği, Mesleki bilgi gelişimi, Engeller ve çalışma isteği, Engellere rağmen mesleki gelişim olarak bulunmuştur. Bulunan bu faktörler açısından belediye zabıtalarının yaş, cinsiyet, hizmet süresi, eğitim, memleket, gelir ve başka işte çalışıp çalışmama değişkenlerinin iş doyum düzeylerine etkisi incelenmiştir.

Kırıkkale Belediyesi’nde görevli zabıta personellerinin kendilerine uygulanan anketlere verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde genel olarak ortalama bir iş doyum düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Belirlenen faktörlerin demografik faktörler açısından değerlendirilmesi neticesinde ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

“Cinsiyet alt değişkeni”, sadece mesleği önemli bulma ve önerme faktör alt grubunda anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre erkeklerin bu alt faktör grubundaki iş doyumu kadınlara göre daha düşüktür. Bunun dışında anlamlı farklılık olmasa da diğer faktör gruplarının cinsiyet değişkeni ile farklılıkları istatistiki değerler açısından incelendiğinde anlamlı olmamakla birlikte, erkeklerin tüm alt faktör gruplarındaki iş doyum ortalamaları kadınlara göre daha düşük çıkmıştır. Kadın personellerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, iş hayatına erkeklere nazaran daha geç dâhil olmuş olan kadın işgörenlerin, iş hayatındaki beklenti seviyelerinin erkeklerden daha az olması ile açıklanabilir.

“Yaş alt değişkeni”, mesleği önemli bulma ve engellere rağmen mesleki gelişim faktör alt gruplarında anlamlı farklılık göstermiştir. Farklılığın hangi alt yaş değişkenlerinde olduğu ise çoklu karşılaştırma ile tespit edilmiştir. Buna göre yaş arttıkça mesleği önemli bulma ve önerme ile engellere rağmen mesleki gelişim doyumu artmıştır. Anlamlı olmamakla birlikte ileri yaşlarda mesleki iletişim ve işbirliği, engeller ve çalışma isteğine ilişkin doyum artmaktadır. Yaş arttıkça iş doyum düzeyinin artıyor olmasının nedeni; genç yaşlarda fazla olan kariyer beklentilerinin ilerleyen yaşlarda azalması, iş ve iş ortamına zaman içinde alışılması olabilir.

“Gelir alt değişkeni”, hiçbir faktör alt gruplarında anlamlı farklılık göstermemiştir. Anlamlı olmamakla birlikte gelir düzeyi düşük olan çalışanlarda neredeyse tüm alt faktör gruplarına ilişkin doyum daha yüksek ortalamalara sahiptir, yani ortalamanın yüksek olması iş doyumunun az olması demektir. Buna göre, gelir düzeyi arttıkça anlamlı olmamakla birlikte iş doyumu alt boyutlarıyla genel olarak artmaktadır. Bu gösterge, gelir seviyesi yüksek olan işgörenlerin mevcut durumlarından tatmin olduklarını ifade etmektedir. Maddi beklentilerin karşılanması iş doyum düzeyini artıran faktörlerin başında gelmektedir.

“Eğitim alt değişkeni”, faktör alt gruplarının hiç birinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Anlamlı olmasa da özellikle mesleki bilgi gelişim isteğine ilişkin doyum ileri eğitim düzeyinde artmıştır. Özellikle düşük eğitim düzeyine sahip olan meslek mensuplarının mesleki konuda gelişim isteğinin daha az olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin yerine getirdikleri görevi ve görevin önemini daha yüksek bir bilinçle kavrayarak işlerini anlamlandırmakta daha başarılı oldukları, mevcut eğitimlerinin üzerine iş süreçlerinde edinecekleri tecrübeyi de ekleyerek kariyer hedeflerine ulaşabilecekleri düşüncesinin sağladığı motivasyon ile açıklanabilir.

“Kırıkkaleli olmak ya da başka bir memleketli olmak alt değişkeni”, iş doyumu ve alt değişkenlerini etkilememektedir. Anlamlılık olmasa da istatistiki ortalama değerler incelendiğinde, mesleği önemli bulma ve engellere rağmen mesleki gelişim isteğine ilişkin doyum diğer şehirlilerde yüksektir. Diğer faktör alt grupları ise Kırıkkalelilerde daha yüksek diğer şehirlilerde daha azdır. Kırıkkaleli olmanın ya da başka bir memleketten gelmiş olmanın genel olarak iş doyum seviyesi üzerinde etkisi görülmemektedir.

“Çalışma yılı alt değişkeni”, iş doyumu faktör alt gruplarının sadece mesleği önemli bulma ve önerme alt faktör grubunda anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı olmasa da mesleki doyum ortalama değerleri incelendiğinde, mesleği önemli bulma ve önerme ile engellere rağmen mesleki gelişim isteği ileri çalışma yıllarında artmıştır. Bu gösterge zaman içinde edinilen tecrübe ile ileri çalışma yıllarında mesleğin öneminin daha iyi kavranabildiğini ve engellerle mücadele etmenin kolaylaştığını ifade edebilir.

“Daha önce başka bir işte çalışanlar veya ilk baştan beri zabıta olanlarda”, iş doyum alt faktör gruplarının hiçbirisinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Ancak anlamlı olmasa da mesleği önemli bulma ve engellere rağmen mesleki gelişim isteği ilk baştan beri zabıta olanlarda daha yüksek doyum gösterirken diğer faktör alt gruplarına ilişkin doyum daha önce başka işi yapan meslek çalışanlarında daha az çıkmıştır. Bu durum meslek hayatına zabıta personeli olarak başlayanların mesleki algılarının daha olumlu olduğu ve başka iş bilmedikleri için mesleğe daha bağlı olabilecekleri şeklinde açıklanabilir niteliktedir.

Araştırma içerisinde gerçekleştirilen ayrıştırma (Diskriminant) analizine göre ise, iş tatmini, eğitim ve yaş değişkenlerinin iş başarısı üzerinde ayrışması tespit edilmiştir. Buna göre iş tatmini ayrıştırma fonksiyonunda yer bulamaz iken yaş en önemli değişken olmuş daha sonra ise eğitim bağımsız değişkeni ön plana çıkmıştır. Buna göre düşük yaş gruplarının bu meslekte başarılı olduğu açık ve net bir şekilde görülebilmekte iken, eğitim yaşın arkasından gelmekte ancak aynı düzeyde oluşmamaktadır. İş tatmini ise fonksiyonda yer alamamıştır. Mesleğin aktif olarak yoğun bir enerji temposunda gerçekleştirilme zorunluluğu nedeniyle yaşın iş başarısında önemli bir değişken olarak öne çıktığı sonucuna varılabilir. Yine mesleğin icrasında özellikle yerel yönetimlere ilişkin mevzuatın bilinmesi ve zaman içinde değişen mevzuata yönelik bilginin güncellenmesi ihtiyacı dolayısıyla da eğitim seviyesinin iş başarısını etkileyen faktörler arasında yer bulduğu düşünülebilir. Daha önce yapılmış pek çok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da iş doyumu ile iş başarısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

**KAYNAKÇA**

1.AKSU, G. ve Diğerleri, (2002), **“Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma(Ankara Örneği)”**, Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi Mecmuası, c. 55, s. 4, ss. 271-282.

2.BOZLAĞAN, R., (2008), **“Geleneksel Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Yerel Yönetimlere Etkileri”**, (Edit. Recep Bozlağan-Yüksel Demirkaya), Türkiye’de Yerel Yönetimler, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 1-28.

3. KOÇEL, T., (2005), **İşletme Yöneticiliği**, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, s. 636.

4.PEKTAŞ, E. K., (2003), **“Belediye Yönetiminde Zabıta Hizmetleri ve 21. Yüzyıl Kentinde Zabıtanın Yeri (Afyon Belediyesi Örneği)”**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

5.PİŞKİN, A., (2010), **“Örgütlerde İş Doyumu ve İş Doyumuyla İlgili Etmenler”**, İnönü Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, s.1, ss. 20-23.

6.SIĞRI, Ü. ve BASIM, N., (2006), **“İşgörenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırılmalı Bir Araştırma”**, Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, c.6, s.12, ss. 131-154.

7.TENGİLİMOĞLU, D ve YİĞİT, A., (2005), “**Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”**, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, c.8, s.3, ss. 374-400.

8. YETİM,Ü., **“Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği”**, MMO, (Çevrimiçi) [*http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya\_ekler/9d4d708c713aecb\_ek.pdf*](http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/9d4d708c713aecb_ek.pdf)*, 06 Haziran 2012.*

9.YÜKSEL, İ., (2002), **“Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, c.3, s.1, ss. 67-78.

10. 26490 Sayı ve 11.04.2007 Tarihli Belediye Zabıta Yönetmeliği.

1. ***Alper GÜRER****, Öğr. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Keskin MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü.* [↑](#footnote-ref-1)
2. ***Yunus Bahadır GÜLER****, Yrd. Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, Keskin MYO, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü.* [↑](#footnote-ref-2)