



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2011, Volume: 6, Number: 2, Article Number: 4C0099

HUMANITIES

Received: November 2010

Accepted: February 2011

Series : 4C

ISSN : 1308-7320

© 2010 www.newwsa.com

Hacı Duran

Mücahit Çelik

Adiyaman University

hduran@adiyaman.edu.tr

Adiyaman-Turkey

**DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ
ETKİLERİ: ADIYAMAN EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ**

ÖZET

Bu çalışmada, başta çalışanların demografik özellikleri olmak üzere, mesleğe giriş nedenleri, rütbeleri, kıdemleri ve çalıştıkları birimler ile örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada, veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Bu veriler SPSS 16.0 programı kullanılarak analiz edilmiş, yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre; personelin çalıştığı birim ve mesleğe giriş nedeni, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri üzerinde, gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ancak cinsiyet, medeni durum ve rütbenin ise gruplar arasında anlamlı fark oluşturmadığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini,
Demografik Özellikler, Adiyaman Emniyet
Müdürlüğü, Anova ve Regresyon Analizi

**EFFECTS OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND JOB SATISFACTION: ADIYAMAN POLICE DEPARTMENT SAMPLE**

ABSTRACT

In this study, it was particularly investigated the employees' demographic characteristics (such as age, gender, marital status, education level), the reasons for job application, rank, length of service, the relationship between their work unit and job satisfaction/organizational commitment level. Moreover, in the study, data were obtained using a questionnaire method. These data analyzed using the SPSS 16.0 program and according to the findings of the survey there was a significant difference among the groups on employees' working department, the reasons for job application and job satisfaction and organizational commitment levels. Gender, marital status and rank, however, revealed no significant difference among them.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction,
Demographic Characteristics, Adiyaman Police
Department, Anova and Regression Analysis

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

20. yüzyılın ortalarında başlayan ve son çeyrekte doruk noktasına ulaşan, kamu hizmetlerinde toplam kalite çalışmaları, bazı farklı ihtiyaçları gün ışığına çıkarmıştır. Bu ihtiyaçların başında, işgörenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatminlerini sağlamak gelmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık, kuruma ait hizmetin kalitesini ve verimliliğini doğrudan etkiler. Halkın taleplerini ve beklentilerini en iyi düzeyde karşılayabilmek için, çalışanlarda bu tutumların gelişmesi büyük önem arz eder. İşgörenlerde meydana gelen bu tutumları etkileyen birçok faktör vardır. İşgörenlerin demografik özellikleri, kıdemleri, mesleğe giriş nedenleri, rütbeleri bunlardan sadece bir kaçıdır. Bu çalışmada, yukarıda sayılan faktörlerin, Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nde görevli polislerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Araştırmada, Duran'ın (2001) Miles'in (Miles, 1969) örgüt sağlığı konusunda ileri sürdüğü faktörleri esas alarak geliştirdiği "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma kapsamında Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan 700 kişiye anket uygulanmıştır. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerini tanımlayan faktörler 10 farklı boyutta, amaçların ortaklığı, iletişim düzeyi, güç dağılımı, kaynakların verimli kullanımı, örgütsel bağlılık düzeyi, moral ve motivasyon, yeniliklere açık olma durumu, özerklik ve otonomi, uyumlu örgüt yapısı ve sorun çözme kapasitesi boyutlarında ele alınarak, polislerin bağlılık düzeyleri incelenmiş, polislerin söz konusu bu bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, unvanlarına, eğitim durumlarına, rütbelerine ve çalıştıkları birimlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Bu araştırmada, işgörenlerin demografik özelliklerinin, rütbelerinin, eğitim durumlarının, çalıştıkları birimlerin, mesleğe giriş nedenlerinin, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerini nasıl etkiledikleri araştırılmıştır. Bu çalışmadan elde edilecek bulgular çerçevesinde, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyini yükselten ve dolayısıyla hizmetin kalitesinin artmasına olanak sağlayacak değişkenlerin neler olduğu ortaya konacaktır. Hizmet üretimi yapan kamu veya özel sektör yöneticileri, özellikle mülakatlı işgücü alım süreçlerinde bu özellikleri göz önünde tutacak ve verimliliği arttırıcı bu özelliklere sahip işgörenleri tercih edeceklerdir.

3. GENEL OLARAK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ TATMİNİ (GENERAL ASPECT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION)

3.1. Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment)

Örgütsel bağlılık, işletmeler, kamu kurum ve kuruluşları için önemli konuların başında gelmektedir. Son zamanlarda bilgili, verimli, tecrübeli ve donanımlı çalışanları işletmede tutmanın en önemli yolu maddi koşulları iyileştirmek değildir. Çünkü bilindiği gibi, bazen nitelikli çalışanların işletmeden ayrıldığı ve düşük bir ücretle başka işletmelere geçtiği görülmektedir. Aksi durum da söz konusu olabilir. Yani başka bir firmanın daha iyi çalışma şartları ve yüksek maaş teklifi karşısında, işgören bu teklifi hiçe sayabilir. İşgörende bu tür bir tutumu oluşturan en önemli faktörlerden biri, şüphesiz ki işgörenin işletmeyle olan bağlıdır.

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı geliştirdiği duygusal tutumdur. Örgütsel bağlılık tutumunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine olan inanç her geçen gün güçlenmektedir. Bu pozitif katkı, personelin işe geç gelme, devamsızlık, tembellik ve

işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ürün veya hizmet kalitesini olumlu yönde etkilediği bilinmektedir.

Mowday ve arkadaşları (Mowday ve diğer, 1979:311) örgütsel bağlılığı, işgörenlerin, örgütün amaçlarına, değerlerine, başarısına ve geleceğine yüksek düzeyde inanmaları ve kabul etmeleri, örgütün hedefleri için yoğun çaba sarf etme istekleri, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için oluşturdukları güçlü bir arzu şeklinde tanımlanmaktadır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007:57).

Örgütsel bağlılık kısaca, işgörenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem, medeni durum, cinsiyet, eğitim seviyesi, çalıştığı birim, rütbe gibi bireysel değişkenler ile iş dizaynı, yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır.

Örgütsel bağlılık disiplinin olmadığı bir yerde oluşmaz. Ancak işlerin net ve açık bir şekilde belirlendiği, iş dağıtımının adil olduğu, işgörenler arasında dayanışma, sevgi ve saygının olduğu bir ortamda ortaya çıkar.

Bu bağlamda işletmelerin, kamu kurum ve kuruluşlarının toplam kalite çalışmaları önemlidir. Çünkü toplam kalite çalışmaları örgütsel bağlılığı, iş tatminini, işletmelerde, kamu kurum ve kuruluşlarında verimliliği arttırmayı, her işgörene eşit iş dağılımını, örgütsel adaleti, tüm çalışanların üretim ve karar verme süreçlerine katılımını, işlerin açık bir şekilde tanımlanmasını ve bu sayede de müşteri memnuniyetini sağlamayı hedefler.

3.2. İş Tatmini (Job Satisfaction)

İşletmelerde işgörenin etkinliğini artırıcı bir unsur olarak geliştirilen iş tatmini kavramı, Türkçeye teknik anlamıyla sonradan girmiştir. İş tatmini, İngilizcede bulunan "Job Satisfaction" kavramının Türkçe karşılığıdır. Kavram Türkçede sadece iş tatmini ile ifade edilmemekte, aynı zamanda "iş doyumu" terimi ile de karşılanmaktadır (İncir, 1989:51).

İş tatmini, işgörenlerin işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutumlardır. İşgörenler işlerinin çeşitli özellikleri, işleriyle ilgili olarak edindikleri çeşitli sosyal statü ve çalışma ortamındaki deneyimlerinin bir sonucu olarak, işleri hakkında bir tutum geliştirirler. Bu tutum işe karşı olumlu olduğu gibi olumsuz da olabilir. Sözü edilen bu tutumun olumlu veya olumsuz olması, Serinkan ve Bardakçı'ya göre beş faktöre bağlıdır. Bu faktörler; "ücret", "işin niteliği", "bireyin çalışma koşulları", "yönetim politikaları" ve "çalışma arkadaşları"dır (Serinkan ve Bardakçı, 2007:2). İş tatminini oluşturan bu beş faktör, iç içe geçmiş ayrılmaz bir bütünü oluşturur. Parçalardan birinin eksikliği bütünlüğün zedelenmesine ve dolayısıyla da iş tatminin ortadan kalkmasına sebep olabilir. Yönetim politikaları en önemli parçadır ve diğer boyutların da var olmasında veya şekillenmesinde büyük rol alır.

İş tatmini çalışanın mutluluğunu artırmakla beraber, çalışanın işine bağlanmasına, verimli çalışmasına, defolu ve hatalı ürün oranının azalmasına, işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır. Kamu kurumlarında ise, verimliliğin artmasına, güler yüzlü hizmet sunumuna, gereksiz izin veya rapor kullanımının azalmasına ve müşteri memnuniyetine olumlu katkı sağlamaktadır. Aksi durumda yani iş tatmininin olmadığı durumlarda yüksek iş gören devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık zayıflamakta, yabancılaşıma, stres, makine ve tesislere zarar verme, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlik artmaktadır. Kamu kurumlarında ise, çalıştığı birimi değiştirme arzusu ve yöneticilere yakın olma niyetiyle aracı kişiler kullanma ve yönetimden şikâyetçi olma şeklinde

gerçekleşmektedir. Aynı zamanda iş tatminsizliği rol belirsizliği, rol çatışması, rol stresi, aşırı iş yükü, profesyonel gelişim ve kariyer ilerlemesinden kaynaklanabilmektedir. İş tatminsizliği, düşük performans, devamsızlık ve işgücü devrinde artış gibi olumsuzluklara neden olmaktadır. Sonuçta düşük performans ve verimlilik düzeyi gösteren çalışan işi sabote edebilmekte, geciktirebilmekte ve nihayetinde işten ayrılabilir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008:2).

3.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyini Etkileyen Faktörler (Factors Affecting Level of Organizational Commitment and Job satisfaction)

Örgütsel bağlılık, çalışanın kuruma karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı kurumun başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel bağlılık tutumu, kişisel ve örgütsel değişkenler ile belirlenir. Kişisel değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, çalışma süresi, çalıştığı birim ve örgüt içi kıdem gibi değişkenlerden oluşurken, örgütsel değişkenleri ise; iş dizaynı, örgütsel eşitlik (adalet), güç dağılımı, yöneticinin liderlik vasıfları vb. değişkenler meydana getirir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk sahibi olma, olumlu örgüt iklimi çalışanın örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır (Özsoy, Ergül ve Bayık, 2004:2).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, içerik bakımından sosyal psikolojinin alanına girer. Sosyal psikoloji, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının başkalarının gerçek, hayali ya da örtük varlığı karşısında nasıl etkilendiğinin bilimsel olarak araştırılması şeklinde tanımlanır (Hogg ve Vaughan, 2007:24). Sosyal psikologlar, sonuçtan ziyade sonuca götüren davranışı incelerler. Davranış sadece yürüme veya oynama gibi motor faaliyetleri değil, aynı zaman da jestler, mimikler, sevinme, kızma, bağlanma ve tatmin olma gibi tutumları da kapsar. Buna inanç, ortak hedeflere ulaşma çabası, örgüt kültürü de eklenebilir. Tüm bu sayılanlar nicel olarak ölçülemeyen, fakat davranışlar sonucu gözlemlenebilen çıkarsamalardır. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini de davranışlarla anlaşılan ve ölçülebilen tutumlardır. Çalışma ortamında tutumlar, bireylerin işe, iş arkadaşlarına, örgüt yönetimine, iş ortamına karşı geliştirdikleri hisleri, duygu ve düşünceleri sonucu ortaya çıkar ve şekillenir. Bu tutumların şiddeti ise, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyinden başka bir şey değildir.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, bireyin kendisinden kaynaklanan ve dışarıdan dayatılan yaptırımlar sonucunda da oluşabilir. Birey aslında aktif olarak bir gruba ya da kuruma ait olmak için uğraşır. Bu uğraş, bireyin kendi kurumunda veya grubunda hüküm süren değerleri ve standartları, kendi değer ve standartları haline getirmek için aktif çaba sarf etmesidir (Şerif ve Şerif, 1996:6-7). Bu çaba gösterim, insanda var olan aidiyet duygusunun bir gereğidir. İnsan tanınmak ve ait olmak, saygı görmek ve olduğu gibi kabul edilmek, yani kendisi olmak, hür olmak ister. İşine veya grup üyeliğine devam etmek için başka bir benlik gereksinimi hissetmek istemez. Bunu sadece kendi sosyal çevresinden değil, aynı zamanda sosyal çevresinden daha çok vakit ve emek verdiği çalışma ortamından, yani çalıştığı kurumdaki da ister. Bundan dolayı, çevresel faktörler (iş arkadaşı, grup kültür vb.) ve kişisel faktörler, iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumu üzerinde etkilidir.

Örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkileyen başka faktörler de mevcuttur. Her faktör, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumlu etkilemez. Bazı faktörler olumsuz da etkileyebilir. Örgütsel bağlılığı ve iş tatminini olumsuz etkileyen faktörlerin başında "itaat" ve "grup etkisi" gelir. Çünkü işgören bazen kendi vicdani değerleriyle çatışsa

bile, otoriteye itaat etmek zorunda kalır veya grubun etkinliğini kıramaz ve kendisinin gruba uymak zorunda olduğunu hisseder. Bu konuya Stanley Milgram'ın 1961'te yaptığı "otoriteye itaat" ve gerçek apaçık ortada iken, yanlış olduğunu bile bile gruba uyma davranışını anlatan Solomon Asch'in (1953) deneyi örnek verilebilir.

Görüldüğü gibi grubun görüşü (grup etkisi) insanın tutumları üzerinde etkilidir. Yani insan katıldığı grubun sahip olduğu kültürü benimser. Bu çalışmada da, çevik kuvvet biriminin örgütsel bağlılığı ve iş tatmin düzeyi düşük; özel harekât biriminin ise yüksek olduğu bulgulanmıştır. 2001 yılında Hacı Duran'ın Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nde yaptığı, Yakup Baştemur'un 2006 yılında Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde yaptığı çalışmada ve diğer benzer çalışmalarda aynı durum bulgulanmıştır. Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nde yapılan bu çalışma (2010) aynı sonucu vermiştir. Buradan şu çıkartılabilir. Çevik kuvvet emniyet teşkilatında kendi grup kültürünü oluşturmuş ve gruba katılanlar üzerinde de otoriter bir etkinliğe sahiptir. Dolayısıyla gruba katılan yeni üyeler, kendi vicdanlarıyla örtüşmese dahi, grubun çalışma ve sosyal normlarına uymak durumunda kalmış olabilirler. Bundan dolayı da çevik kuvvet biriminin iş tatmin düzeyi ve örgütsel bağlılığı her zaman düşük bulgulanmıştır.

4. LİTERATUR ARAŞTIRMASI (LITERATURE RESEARCH)

Türkiye'de iş tatmini, örgütsel bağlılık ve toplam kalite alanında çok sayıda çalışma yapılmıştır. Çoğunluğu yüksek lisans tezi olan bu araştırmalar arasında doktora tezi olan araştırmalar da vardır. Bu çalışmanın konusu ile ilgili birkaç tane araştırma da mevcuttur. Örgütsel bağlılık alanında Onay Kaya'nın (Kaya, 2007) "Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Örgütsel Bağlılık", Yakup Baştemur'un (Baştemur, 2006) Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde yaptığı "İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler" ve Şule Yıldırım'ın (Yıldırım, 2006) İstanbul Emniyet Müdürlüğü'nde yaptığı "Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Değerlendirmesi" bu çalışmalara örnek gösterilebilir.

Kaya, Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan 260 polise anket uygulamış ve polislerin demografik değişkenlerinin örgütsel bağlılık tutumları üzerindeki etkilerini incelemeye çalışmıştır. Araştırmasının sonucunda; Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin rütbelerine göre örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; demografik özellikleri ile duygusallık, devamlılık boyutlarında anlamlı farklılar gösterdiğini, polislerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklar bulunduğunu, 36-45 yaş grubuna sahip polislerin diğer meslektaşlarına göre örgütsel bağlılıkları, duygusallık ve devamlılık boyutunda daha yüksek olduğunu, kıdem değişkeninin, örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir (Kaya, 2007).

Benzer bir çalışmada Baştemur, Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu kapsamda 361 kişiye anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda; işgörenlerin, cinsiyetlerinin, yaşlarının, çalıştıkları birimin, hizmet süresi ve rütbelerinin iş tatmini üzerinde her hangi bir etkisi olmadığını, eğitim seviyelerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturmadığını, ancak medeni durumları, mezuniyet yerleri ve çalışma sistemlerinin (12-12;12-24 vardiyalı sistem) iş tatmini tutumu oluşumunda anlamlı farklılıklar meydana getirdiğini kaydetmiştir (Baştemur, 2006).

Yıldırım ise, İstanbul Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik algılarını değerlendirmiş ve bu bağlamda 579 işgörene anket uygulamıştır. Araştırma sonuçları olarak; TKY'nin polis-halk ilişkilerini iyileştirici özelliğe sahip olduğunu,

kurum iç personele değer verildiğini, kurum kültürünün değişmesinde işgören direncinin oluşmadığını, yani kurumun yeniliklere açık olduğunu, TKY'nin; grup çalışmalarını arttırdığını, birlik ve beraberlik sağladığını, görev anlayışlarını olumlu yönde değiştirdiğini, çalışanların kendilerini geliştirme olanaklarını arttırdığını, iş'ten ve yasamdan memnunluk düzeyini olumlu etkilediğini saptanmıştır (Yıldırım, 2006).

5. ARAŞTIRMANIN AMACI, YÖNTEMİ VE ELDE EDİLEN BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ (RESEARCH AIM, METHODOLOGY, FINDINGS AND DISCUSSIONS)

5.1. Araştırmanın Amaçı (Research Aim)

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve düzeyleri, müşteri memnuniyetine giden yolda önemli bir dönüm noktasıdır. Bu çalışmanın amacı, bazı faktörlerin, hizmet üretiminde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. İşe alım süreçlerinde, seçilen bu değişkenlerin dikkate alınıp alınmaması gerektiğine karar vermek, bu değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi bilindiğinde, daha kolay olacaktır.

Bu çalışmada, Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin ve örgütsel bağlılık derecelerinin belirlenen değişkenlere göre nasıl bir değişiklik gösterdiği incelenmiştir. Seçilen değişkenler; çalışanların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, kıdemi, eğitim düzeyi, rütbesi, çalıştıkları birim ve mesleğe giriş nedenleridir.

5.2. Araştırmanın Yöntemi ve Elde Edilen Verilerin Değerlendirmesi (Researche Medhodoxy and Data Eveluation)

Bu çalışmada, literatür taraması ve alan araştırması olmak üzere iki temel araştırma yönteminden faydalanılmıştır. Teorik bilgiler literatür ve çeşitli bilimsel çalışmalardan elde edilen bulgulardan, ampirik araştırma ise Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nün Merkez ve değişik ilçelerinde görev yapan toplam 700 elemanına uygulanan anketin verileriyle derlenmiştir. Analiz sonuçlarının mümkün olduğunca gerçekleri yansıtması için tüm anket kâğıtları tek tek incelenmiş ve 575 anketin değerlendirilmesine karar verilmiştir. Eksik veya doğruluğundan şüphe edilen anketler ayıklanmıştır.

Bu çalışmada Likert ölçeği kullanılmıştır. Likert ölçeklerinde tutum ölçümleri 1-5 aralığına göre yapılır. En yüksek olumlu tutum bu çalışmanın skalasında 1, en düşük olumsuz tutum ise 5 kabul edilmiştir. Ancak Türkiye'de istatistikî yorumların 100'lük sistem üzerinden yapılması bir gelenek olmuştur. Biz de araştırmamızda bu durumu göz önünde bulundurduk. 1-5 aralığının 100'lük sistemdeki karşılıklarını da tabloda gösterdik. Bütün tablo yorumlarını da yüzlük sistemdeki değerlere göre yaptık.

Ankette 72 soru sorulmuştur. Soruların çözümlenmesine geçilmeden önce, anketin güvenilirlik çözümlemesi (reliability analysis) yapılmış ve güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,891$, olarak hesaplanmıştır.

Bir ölçeğin alfası $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve alfa, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilirliktedir (Atan, 2011). Bundan dolayı, çalışmada kullanılan ölçek yüksek güvenilirliktedir (Ata,...). Bundan dolayı, çalışmada kullanılan ölçek yüksek güvenilirliktedir ($\alpha=0,891$).

Ankette elde edilen veriler ışığında "Toplam Kalite Yönetimi, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini; Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Örneği" adlı çalışma tamamlanmıştır. Adı geçen çalışmada; 2001 yılı ile 2010 yılı verileri karşılaştırılmış, toplam kalite uygulamalarının geçen

zamana bağlı olarak örgütsel bağlılığı ve iş tatminini ne düzeyde etkilediği araştırılmıştır.

Bu çalışmada ise cinsiyetin, yaşın, medeni durumum, kıdem, eğitim düzeyinin, rütbenin, çalışılan birimin ve mesleğe giriş nedenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini anlamak ve gruplar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır. Güvenilir ve geçerli bulgular tespit etmek için "T-testi, Anova, Test Of Homogeneity, Tukey Testi" ve "Regresyon Testi" gibi testler kullanılmıştır. Anketten elde edilen veriler SPSS 16.0 (Statistical Package for Social Science) programı yardımıyla bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir.

5.3. Araştırmanın Varsayımı (Research Hypothesis)

Bu araştırmanın temel varsayımı, işgörenlerin demografik özellikleri, kıdemleri, çalıştıkları birimleri, rütbeleri ve mesleği seçme nedenleri gibi değişkenler, hizmet üreten firmaların ürün kalitesinde önemli rol oynayan, örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerini etkiler tezi oluşturmaktadır. Her işletme ürettiği hizmetin (ürünün) de özelliğini göz önünde bulundurarak, personel seçiminde işin gerektirdiği psikolojik, kültürel veya demografik faktörlere sahip olan işgörenleri tercih etmelidir. İşe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları ile kurum kültürüne uyum, takım çalışmasına istekli ve yaptığı işten haz duyan çalışanlar kazanılabilir.

5.4. Araştırmadan Elde Edilen Bulguların Analiz ve Yorumu (Analysis of Finding and Discussions)

5.4.1. Cinsiyetin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Gender Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 1. Cinsiyet x örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri
(Table 1. Gender x organizational commitment and job satisfaction level)

Cinsiyet X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayanı	Kadın			Erkek			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	\bar{X}	%	N	\bar{X}	%	N	\bar{X}	%		
Amaçların ortaklığı	47	2,37	66	527	2,47	63	574	2,42	65	,448	,503
İletişim Düzeyi	47	2,53	62	527	2,62	58	574	2,57	60	,232	,631
Güç Dağılımı	47	2,68	57	527	2,99	51	574	2,83	54	,045	,832
Kaynakların Verimli Kullanımı	47	2,74	56	527	2,93	52	574	2,83	54	,548	,459
Örgütsel Bağlılık	47	2,18	70	527	2,26	68	574	2,22	69	,090	,764
Moral ve Motivasyon	47	2,37	66	527	2,47	63	574	2,42	65	,448	,503
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	47	2,56	61	527	2,63	59	574	2,59	60	3,21	,073
Özerklik ve Otonomi	47	2,36	66	527	2,36	66	574	2,36	66	3,21	,073
Uyumlu Örgüt Yapısı	47	2,56	61	527	2,63	60	574	2,59	61	3,21	,073
Sorun Çözme Kapasitesi	47	2,93	52	527	3,05	49	574	2,99	50	,429	,513
Toplam Ortalama	47	2,52	62	527	2,64	59	574	2,58	60	1,18	,442

Tablo 1 de Cinsiyetin amaçların ortaklığına katılma düzeyi tutumu, üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo'da görüldüğü gibi örnekleme katılan kadınların sayısı, erkeklerin sayısına göre düşüktür. Kadınlarla erkekler arasında yapılan karşılaştırma tek yönlü varyans analizi, t testi ile ölçülmüştür. Yapılan ölçümde görüldüğü gibi iki grup arasında bir fark vardır. Ancak bu fark istatistikî olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). Buna rağmen şu söylenebilir, kadınların amaçların ortaklığına katılma düzeyi konusundaki tutumları %66 iken erkeklerde bu oran %63 olmuştur. Yani kadınlar erkeklere göre daha olumlu bir tutum taşımaktadırlar. Araştırmaya göre cinsiyetin

örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki değişkenlere etkisi genelde aynı olmuştur. Ancak bu durum Likert ölçeğine göre istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Tablo 1'deki güç dağılımından kasıt; personelin yaptığı işle uyumlu yetkilerle donatılıp donatılmadığının, sahip olunan yetkinin kullanım düzeyi ve karar verme sürecinde yönetimin sorumlu olduğu personelin beklentilerini ve önerilerini göz ardı edip etmediği gibi konular kastedilmiştir. Bu konuda kadınların (%57) erkeklere (%51) oranla daha olumlu düşündükleri tespit edilmiştir. Ancak Likert ölçeğine göre bu farkta yine anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Örgütsel bağlılık konusunda da bayan personelin daha olumlu bir tavır içinde olduğu görülmüştür. Ancak istatistiksel olarak sigma değeri göz önünde tutulduğunda bu farklılığın anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Yüzdeler dilimlere bakıldığında da aynı kanı oluşur. Çünkü kadınların örgütsel bağlılık düzeyi ile erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki fark sadece %2'dir.

Örgüt içerisinde uyumlu çalışma ve örgütün birimleri arasında ahengin varlığı hususunda kadınlar (%61) ve erkekler (%60) hemen hemen aynı düşünmektedirler. Her ne kadar kadınlar nispeten daha olumlu bir tutum içerisinde olsalar da yine Likert ölçeğine göre bu fark anlamlı değildir.

Cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri genel anlamda kadınların lehine olumlu bir sonuç vermektedir. Ancak tüm değişkenler göz önüne alındığında erkeklerle kadınlar arasında tutum düzeyinin ortalama olarak %1 gibi bir farklılık yarattığı, bu farklılığın en yüksek olduğu durumda ise %6'yı geçemediği görülmüştür. Likert ölçeğine göre farklılığın istatistiksel olarak anlam kazanabilmesi için sigma (p) değerinin 0,05'ten daha küçük olması gerekir. Bu durum cinsiyet söz konusu olduğunda hiçbir değişkende ortaya çıkmamıştır. Doğal olarak kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin aynı olduğu söylenebilir.

Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan polislerin cinsiyetlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini anlamak için kullanılan bir diğer analiz "regresyon" analizidir. Bu araştırmada regresyon analiz sonuçlarına göre; bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve iş tatmini, bağımsız değişken olan cinsiyetten etkilenmemiştir. Çünkü regresyon analizinde sigma (p) 0,086, f 2,96 ve t ise 1,72 olarak tespit edilmiştir. Bu da işgörenin kadın veya erkek olması örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyini etkilemez anlamına gelmektedir.

Benzer durum Kaya'nın Emniyet Genel Merkezinde ve Baştemur'un Kayseri Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmayla da ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada ve diğer sözü edilen çalışmalarda da kadınların erkeklere oranla daha olumlu bir tutum içerisinde oldukları ancak, kadın-erkek grupları arasındaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

5.4.2. Yaş'ın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Age Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 2. Yaş x örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri
(Table 2. Age x organizational commitment and job satisfaction level)

Yaş X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayanı	25'ten Küçük			25-30			30-40			40 ve Yukarı			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	X̄	%	N	X̄	%	N	X̄	%	N	X̄	%	N	X̄	%		
Amaçların ortaklığı	31	1,75	81	199	2,03	74	310	1,86	78	32	1,78	81	572	1,85	78	3,640	,013
İletişim Düzeyi	31	2,46	63	199	2,67	58	310	2,60	60	32	2,46	63	572	2,54	61	1,113	,343
Güç Dağılımı	31	2,69	58	199	2,99	50	310	2,97	51	32	2,81	54	572	2,86	53	1,140	,332
Kaynakların Verimli Kullanımı	31	2,78	55	199	2,96	51	310	2,90	53	32	2,89	53	572	2,88	53	,634	,593
Örgütsel Bağlılık	31	2,13	72	199	2,42	65	310	2,17	71	32	2,20	70	572	2,23	69	3,914	,009
Moral ve Motivasyon	31	2,32	67	199	2,55	61	310	2,45	64	32	2,23	69	572	2,38	65	1,847	,137
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	31	2,71	57	199	2,68	58	310	2,62	59	32	2,19	70	572	2,55	61	3,252	,021
Özerklik ve Otonomi	31	2,42	64	199	2,59	60	310	2,58	60	32	2,56	61	572	2,53	61	,561	,641
Uyumlu Örgüt Yapısı	31	2,14	71	199	2,21	70	310	2,08	73	32	2,00	75	572	2,10	72	1,596	,189
Sorun Çözme Kapasitesi	31	2,84	54	199	3,02	49	310	3,08	48	32	3,01	49	572	2,98	50	1,172	,320
Toplam Ortalama	31	2,42	64	199	2,61	60	310	2,53	62	32	2,41	65	572	2,49	62	1,886	,259

Tablo 2'de yaş değişkeninin amaçların ortaklığına katılma düzeyi tutumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo'da görüldüğü gibi örnekleme katılanların büyük çoğunluğu 30-40 yaş grubunda olanlardır. İkinci büyük yaş grubu ise 25-30 yaş grubunda bulunanlardır. Buradan yola çıkılarak, Adıyaman Emniyet Müdürlüğü personelinin genç olduğu söylenebilir. Yaş grupları arasında yapılan karşılaştırma "Anova", "Test of Homogeneity of Variances", "Regression Testi" ve "Post Hoc (Tukey) Testi" ile yapılmıştır. Yapılan ölçümlerde, tabloda görüleceği üzere, gruplar arasında farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılıkların kısmen de olsa, Likert ölçeğine göre anlamlı olduğu belirlenmiştir (kısmen $p < 0,05$).

Gruplar arasındaki farklılıklar; 25-30 ile 30-40 grupları arasında ortaya çıkmıştır. "Amaçların ortaklığı ve örgütsel bağlılık" değişkenlerinde bu farklılık görülmektedir. Yine 25-30 ile 40 ve yukarıya yaş grupları arasında "yeniliklere açık olma düzeyi" değişkenlerine bakış açıları da Likert ölçeğine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere, tüm yaş gruplarının iletişim düzeyleri bir birine çok yakındır. Bu da yaşın iletişim düzeyi üzerinde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Ancak 25'ten küçük yaş grubu ile 40 ve yukarıya yaş grubundaki çalışanların iletişim düzeylerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç, gençlerin medeni cesaretlerinin daha yüksek olmasına ve belli bir yaş üzeri personelin kurumsal kimliği benimsemiş yani sıcak ilişkiler kurma aşamasını tamamlamış olmasına bağlanabilir.

Yaş unsurunun güç dağılımı üzerindeki etkisi de iletişim düzeyi değişkeniyle aynı karakteristik yapıdadır. Ancak burada küçük yaşta grubun diğer gruplara oranla belirgin bir olumlu tutum içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Fakat yüzdelik dilimler baz alınır ise durum tatmin edici değildir. Çünkü sonuçlar, kurumda daha çok işlerin emir komuta zinciri içerisinde yürüdüğü sonucunu vermektedir. Böyle bir

sonucun çıkmasında emniyet kurumunun işlevselliğinin sadece yasalar, tüzük ve kararnamelemlerle belirlenmesinden kaynaklanmaktadır.

Çalışma koşulları ve kurum içi davranışların kanunlarla belirlendiği Emniyet Müdürlüğü için bu durum normaldir. Ankete katılanların büyük bir kısmı ileride görüleceği üzere üniversite mezunudur. Genç personeli temsil eden grubun üniversite mezunu olma oranının yüksekliği göz önüne alındığında, güç dağılımı değişkeninin düşük, ama diğer yaş gruplarına oranla yüksek çıkması gayet normaldir. Çünkü gençler daha fazla arzu ve beklenti içerisine girer ve daha çok yetkilendirilmek ister. Zamanla kurum içi çalışmaları ve yasalardan kaynaklanan kısıtlamaları yaşayan belli bir yaşın üzerindeki personelin, durumu daha çok kabul edici bir tutum içerisine girmeleri doğaldır.

Likert ölçeğine göre sigma değeri 0,05'ten küçük olmadıkça gruplar arasında meydana gelen farklılıklar anlamlı değildir. Tablo 2'ten de anlaşıldığı gibi yaş gruplarının kaynakların kullanımında aynı tutum içerisinde olduğu, ancak bu oranın yüksek olmamasından çokta olumlu bir tutum olmadığı belirlenmiştir. Tüm gruplar aynı fikre sahip olmakla beraber ortalama %53 gibi olumlu bir düşünce içerisinde dirler.

Tablo 2'de bazı gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu da tespit edilmiştir. Her yaş grubunun örgüte bağlılık düzeyi çok yüksektir. Bu durum kurum için çok sevindiricidir. Çalışmamızın geneline bakıldığında olumsuz tutumların fazla olmadığı ve bu olumsuz tutumların aslında pozitif yorumlanabileceği görülmektedir. Çünkü olumsuz tutumların sergilendiği değişkenlerde de ortalama değer, %50 civarındadır. Tabloya bakıldığında yine genç personelin örgütün amaçlarını paylaşmada ve bağlılık duygusu beslemede daha olumlu oldukları görülmüştür.

Tablo 2'de 40 yaş ve üzeri grubun yeniliklere açık olma düzeylerinin daha olumlu olduğu görülmektedir. Bu oran %70'tir. Uzun yıllar kurumda çalışan personelin kurumdaki değişikliklere tanık olmuş olması ve imkânsız denilen bazı değişikliklerin yapılışına şahitlik etmiş olmaları bu tutumu sergilemelerine sebep olabilir. Ancak kurumla bütünleşmiş çalışanların kurumun imajını korumak adına da böyle bir tutum göstermesi muhtemeldir. Burada sevindirici olan, hemen her yaş grubunun kendi kurumunu yeniliklere açık olarak algılamasıdır.

Genel anlamda yaş değişkeninin gruplar üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı söylenemez ($p>0,05$). Ancak yaş değişkeninin, üç farklı yerde gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturduğu da unutulmamalıdır. Bunlar; Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nün örgütsel yapısının yeniliklere açık olma düzeyinde 25-30 yaş grubu ile 40 yaş ve üzeri grup arasında; amaçların ortaklığı ve örgütsel bağlılık hususunda da 25-30 yaş grubu ile 30-40 yaş grubu arasında anlamlı bir fark olduğu gerçeğidir.

Yapılan regresyon analizine göre ise: bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve iş tatmini, bağımsız değişken olan yaştan etkilenmemiştir. Çünkü regresyon analizinde sigma (p) 0,379, f 0,776 ve t ise 34,24 olarak bulgulanmıştır. Bu da işgörenin yaşının örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyini etkilemediği anlamına gelmektedir.

Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde yapılmış olan çalışmada yaş değişkeninin etkisiz olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada ise, yaş belli konularda farklılıklar oluşturabilir ve bu farklılıklar da anlamlı olabilir, sonucuna varılmıştır. Kaya'nın, Emniyet Genel Müdürlüğünde yaptığı çalışma sonuçları da bu çalışma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

5.4.3. Medeni Durumun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Marital State Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 3. Medeni durum x örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri
(Table 3. Marital state x organizational commitment and job satisfaction level)

Medeni Durum X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayanı	Evli			Bekâr			Boşanmış			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	\bar{X}	%	N	\bar{X}	%	N	\bar{X}	%	N	\bar{X}	%		
Amaçların ortaklığı	500	1,89	78	67	2,03	74	4	2,00	75	571	1,97	76	1,434	,239
İletişim Düzeyi	500	2,61	59	67	2,58	60	4	2,88	53	571	2,69	57	,248	,781
Güç Dağılımı	500	2,97	51	67	2,90	52	4	2,45	64	571	2,77	56	,725	,485
Kaynakların Verimli Kullanımı	500	2,92	52	67	2,91	52	4	2,98	50	571	2,93	51	,017	,983
Örgütsel Bağlılık	500	2,23	69	67	2,48	63	4	2,10	72	571	2,27	68	2,640	,072
Moral ve Motivasyon	500	2,46	63	67	2,50	62	4	2,20	70	571	2,38	65	,251	,778
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	500	2,61	60	67	2,74	56	4	2,62	60	571	2,65	59	,650	,523
Özerklik ve Otonomi	500	2,58	60	67	2,60	60	4	2,37	66	571	2,51	62	,214	,807
Uyumlu Örgüt Yapısı	500	2,10	72	67	2,31	67	4	1,87	78	571	2,09	72	2,684	,069
Sorun Çözme Kapasitesi	500	3,06	48	67	2,94	51	4	2,95	51	571	2,98	50	,837	,434
Toplam Ortalama	500	2,54	61	67	2,60	60	4	2,44	64	571	2,52	62	0,97	,517

Tablo 3'te boşanmış çalışan grubun evli ve bekâr gruplarına karşın (genel ortalamaya bakıldığında) bariz bir üstünlüğü gözlenmektedir. Ancak boşanmış olanların sayısal azlığı gruplar arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmaya elverişli değildir. Evlilerle bekârlar arasında da örgütsel bağlılık ve iş tatmini konusunda bir fark bulunamamıştır. Her iki grupta yaklaşık olarak aynı düzeyde bir tutuma sahiptir. Yapılan regresyon analizine göre ise: bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve iş tatmini, bağımsız değişken olan medeni durumdan etkilenmemiştir. Çünkü regresyon analizinde sigma (p) 0,498, f 0,460 ve t ise 39,20 olarak ölçülmüştür. Bu da işgörenin medeni durumunun örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyini etkilemediği anlamına gelmektedir.

Bu çalışmada ve Emniyet Genel Müdürlüğünde yapılmış olan çalışmada medeni durumun iş tatmini ve örgütsel bağlılığa ilişkin tutumlar üzerinde anlamlı etkisi tespit edilmemiştir (p>0,05). Ancak Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde yapılan araştırma, medeni durum ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

5.4.4. Kıdemın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Length of Service Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 4. Kıdem x örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri
(Table 4. Length of service x organizational commitment and job satisfaction level)

Kıdem X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayıcı	1-5 Yıl			5-10 Yıl			10-15 Yıl			15 Yıl ve Üzeri			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	X̄	§	N	X̄	§	N	X̄	§	N	X̄	§	N	X̄	§		
Amaçların ortaklığı	161	1,98	75	161	1,90	77	177	1,86	78	60	1,88	79	559	1,89	77	1,32	,264
İletişim Düzeyi	161	2,63	59	161	2,63	59	177	2,59	60	60	2,55	61	559	2,60	60	,229	,876
Güç Dağılımı	161	2,91	52	161	3,04	49	177	2,97	51	60	2,88	53	559	2,95	51	,712	,545
Kaynakların Verimli Kullanımı	161	2,98	50	161	2,87	53	177	2,89	52	60	3,08	49	559	2,94	51	1,101	,348
Örgütsel Bağlılık	161	2,41	65	161	2,32	67	177	2,11	72	60	2,05	74	559	2,22	69	5,097	,002
Moral ve Motivasyon	161	2,51	61	161	2,48	63	177	2,39	65	60	2,54	61	559	2,48	62	,754	,520
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	161	2,75	56	161	2,69	58	177	2,50	63	60	2,52	62	559	2,61	60	3,043	,028
Özerklik ve Otonomi	161	2,61	59	161	2,60	60	177	2,53	62	60	2,56	61	559	2,57	60	,496	,685
Uyumlu Örgüt Yapısı	161	2,25	68	161	2,10	73	177	2,02	74	60	2,13	72	559	2,12	72	3,343	,019
Sorun Çözme Kapasitesi	161	3,01	50	161	3,02	50	177	3,10	47	60	3,10	47	559	3,05	48	,603	,614
Toplam Ortalama	161	2,60	59	161	2,56	61	177	2,50	62	60	2,51	62	559	2,54	61	1,66	0,39

Kıdem değişkeninin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi tablo 4'te görülmektedir. Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının kıdemlerindeki artış ile amaçların ortaklığı, iletişim ve örgütsel bağlılık düzeyi doğru orantılı olarak artmaktadır. Genel ortalamaya bakıldığında, bu doğru oranın varlığı görülmektedir.

Yapılan Post Hoc (Tukey) ve Anova testi sonuçlarına göre, tablodan da anlaşılacağı üzere, kıdem değişkeni (genel ortalama), Likert ölçeğine göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde gruplar arasında anlamlı fark oluşturmamıştır ($p>0,05$). Bu sonuç yapılan regresyon analiziyle de doğrulanmıştır. Çünkü regresyon analizinde, bağımsız kıdem değişkeni ile örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişki $p=0,149$, $f=2,09$ ve $t=55,20$ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu da Adıyaman Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan polislerin kıdemleri ile örgütsel bağlılık ve iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı anlamına gelir.

Ancak değişkenler bazında bakıldığında, örgütsel bağlılık noktasında Likert ölçeğine göre anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Bu anlamlılık; 1-5 yıl çalışan grup ile 10-15 yıl ve daha yukarı hizmet yılına sahip gruplar arasında kıdem arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Bu farklılık Likert ölçeğine göre anlamlıdır ($P=0,002$). Bu durum, yeniliklere açık olma ve uyumlu örgüt yapısı değişkenlerinde de aynıdır ($p<0,005$).

Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde de kıdem ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık kaydedilmemiştir ($p>0,05$). Ancak Emniyet Genel Müdürlüğü'nde bu sonuçla ters bir veri tespit edilmiş ve farkın anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılık daha çok 15 ve üzeri yıl çalışmış polislerle mesleğe yeni giren veya 10 yıl ve altı çalışan gruplara oranla anlamlı şekilde yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Kaya'ya göre 15 ve üzeri yıl çalışanlar mesleklerinin doruk noktasındadırlar ve mesleklerine yüksek düzeyde yatırım yapmışlardır (Kaya, 2007). Bu

yatırım manevidir ve maddi getirilerden çok, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi manevi getirileri vardır.

5.4.5. Eğitim Durumunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Education Level Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 5. Eğitim durumu x örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri
(Table 5. Education level x organizational commitment and job satisfaction level)

Eğitim Durumu X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayanı	İlköğretim			Lise ve Dengi			Polis Akademisi			Yüksekokul ve Üniversite			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§		
Amaçların ortaklığı	5	1,72	82	57	2,04	74	10	1,70	82	500	1,90	77	578	1,79	80	,984	,416
İletişim Düzeyi	5	2,53	62	57	2,68	58	10	2,02	74	500	2,62	59	578	2,57	60	1,465	,211
Güç Dağılımı	5	2,21	69	57	2,94	51	10	2,08	73	500	2,99	50	578	2,48	62	3,121	,015
Kaynakların Verimli Kullanımı	5	2,30	67	57	2,94	51	10	2,33	67	500	2,93	52	578	2,73	56	2,260	,062
Örgütsel Bağlılık	5	1,69	83	57	2,01	75	10	2,10	72	500	2,30	67	578	1,90	77	2,324	,055
Moral ve Motivasyon	5	2,06	73	57	2,38	66	10	2,20	70	500	2,48	63	578	2,35	66	,764	,549
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	5	1,65	84	57	2,50	63	10	2,52	63	500	2,65	58	578	2,36	66	2,148	,074
Özerklik ve Otonomi	5	2,03	74	57	2,67	58	10	2,28	68	500	2,58	60	578	2,44	64	1,505	,199
Uyumlu Örgüt Yapısı	5	1,66	83	57	2,20	70	10	1,96	76	500	2,12	72	578	2,12	72	,953	,493
Sorun Çözme Kapasitesi	5	2,24	69	57	3,02	49	10	2,81	55	500	3,06	48	578	2,98	50	2,020	,090
Toplam Ortalama	5	2,01	75	57	2,53	62	10	2,20	70	500	2,56	61	578	2,37	65	1,75	,210

Eğitim durumu göz önüne alındığında, tablo 5'te görüldüğü gibi, grupların aynı tutum içerisinde olduğunu belirten en yüksek değişken yine amaçların ortaklığı değişkenidir. İlköğretim mezunu çalışanlarla (Bunlar muhtemelen hizmetli ve benzeri işlerde çalışan sivil görevlidir) polis akademisi mezunu çalışanların (%82 düzeyinde) örgütün amaçlarına en çok sahip çıktıkları görülmektedir. %50'lik bir katılım düzeyiyle yine en düşük katılım oranını sorun çözme kapasitesi oluşturmaktadır.

Likert ölçeğine göre eğitim durumunun güç dağılımı değişkeni ile çaprazlanmasında; lise ve dengi okulları bitirenlerle polis akademisi mezunları arasında anlamlı bir ilişki vardır ($p < 0,05$), polis akademisi ile yüksek okul ve üniversite mezunları arasında, ilköğretimle yüksekokul ve üniversite mezunları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Genel ortalama ($p = 0,210$) dikkate alındığında Likert ölçeğine göre eğitim durumu da gruplar arasında anlamlı fark meydana getirmemiştir ($p > 0,05$). Regresyon analizi sonuçlarına göre, eğitim durumu ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki kaydedilmemiştir. Çünkü bu analiz sonuçlarına göre sigma 0,204, f 1,62 ve t 25,70 olarak bulgulanmıştır.

Kaya (2007), benzer çalışmasında eğitim durumuyla örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları arasında anlamlı bir farka ulaşamamıştır. Bu durum Baştemur'un (Baştemur, 2006) çalışmasında ($\text{sig.}(p) = 0,05$) tam sınırdadır. Yani her iki yöne de yorumlanabilir. Ancak Baştemur kendi çalışmasında bu bulguyu anlamlı farklılığın varlığı yönünde kabul etmiştir. Bu çalışmada ise eğitim durumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılık sağlayan bazı değişkenler göz önüne alındığında (tablo 5, güç dağılımı değişkeni) anlamlı farklılıklar çıkabileceği, ancak genel olarak eğitim durumunun gruplar arasında anlamlı fark oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

5.4.6. Rütbenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Rank Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 6. Rütbe x sorun çözme kapasitesi tutumu ilişkisi
(Table 6. Rank x organizational commitment and job satisfaction level)

Rütbe X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayanı	Müdür			Emniyet Amiri			Komiser			Polis Memuru			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	X̄	σ	N	X̄	σ	N	X̄	σ	N	X̄	σ	N	X̄	σ		
Amaçların ortaklığı	3	1,46	88	11	2,11	72	7	2,08	73	532	1,91	77	573	1,94	76	,721	,663
İletişim Düzeyi	3	2,39	65	11	2,64	60	7	2,17	70	532	2,62	60	573	2,53	62	,471	,830
Güç Dağılımı	3	2,73	57	11	2,90	52	7	2,62	59	532	2,98	50	573	2,78	55	1,246	,281
Kaynakların Verimli Kullanımı	3	2,50	63	11	3,10	47	7	2,81	55	532	2,93	52	573	2,77	56	,663	,679
Örgütsel Bağlılık	3	2,26	68	11	2,29	67	7	2,14	71	532	2,26	68	573	2,25	69	,165	,986
Moral ve Motivasyon	3	2,16	71	11	2,69	58	7	2,23	69	532	2,47	63	573	2,40	65	,379	,892
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	3	2,58	60	11	2,59	60	7	2,78	55	532	2,63	59	573	2,54	61	,514	,798
Özerklik ve Otonomi	3	2,05	74	11	2,63	59	7	2,57	61	532	2,58	61	573	2,41	65	,657	,655
Uyumlu Örgüt Yapısı	3	1,55	86	11	2,03	74	7	2,19	70	532	2,13	72	573	1,96	76	1,024	,408
Sorun Çözme Kapasitesi	3	2,93	52	11	3,12	47	7	3,20	45	532	3,06	48	573	2,92	52	,887	,504
Toplam Ortalama	3	2,26	68	11	2,61	60	7	2,47	63	532	2,55	61	573	2,45	64	,672	,672
		Bekçi			GİH Memuru			Hizmetli				Toplam Ortalama			F	Sig.	
İstatistiksel Veriler	N	X̄	σ	N	X̄	σ	N	X̄	σ		N	X̄	σ				
Amaçların ortaklığı	9	1,80	80	3	2,33	66	4	1,90	77		573	1,94	76		,663		
İletişim Düzeyi	9	2,59	60	3	2,89	53	4	2,42	64		573	2,53	62		,471	,830	
Güç Dağılımı	9	2,45	64	3	3,58	35	4	2,20	70		573	2,78	55		1,246	,281	
Kaynakların Verimli Kullanımı	9	2,78	55	3	2,94	51	4	2,36	66		573	2,77	56		,663	,679	
Örgütsel Bağlılık	9	2,08	73	3	2,20	70	4	2,56	61		573	2,25	69		,165	,986	
Moral ve Motivasyon	9	2,25	69	3	2,55	61	4	2,50	63		573	2,40	65		,379	,892	
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	9	2,16	71	3	2,58	60	4	2,50	63		573	2,54	61		,514	,798	
Özerklik ve Otonomi	9	2,29	68	3	2,44	64	4	2,33	67		573	2,41	65		,657	,655	
Uyumlu Örgüt Yapısı	9	1,72	82	3	2,33	67	4	1,83	79		573	1,96	76		1,024	,408	
Sorun Çözme Kapasitesi	9	2,74	56	3	3,07	48	4	2,38	65		573	2,92	52		,887	,504	
Toplam Ortalama	9	2,86	68	3	2,69	57	4	2,29	67		573	2,45	64		,672	,672	

İş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından rütbeler itibariyle bir farklılık olup olmadığını anlayabilmek için tek yönlü varyans (Anova) ve regresyon analizi yapılmıştır. Anova analizine göre:

Tablo 6'da görüldüğü gibi, bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi üzerinde ortak bir kanaate sahip oldukları anlaşılmaktadır. Yani, Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının rütbe durumları, onların amaçların ortaklığı, iletişim düzeyi, güç dağılımı, kaynakların verimli kullanımı, örgütsel bağlılığı etkilemediği benzer çalışmalarda da bulgulanmıştır. bağlılık, moral ve motivasyon, yeniliklere açık olma düzeyi, özerklik ve otonomi, uyumlu örgüt yapısı ve örgütün sorun çözme kapasitesi konusundaki tutumlarını etkilemiyor ($p>0,05$). Aynı durum regresyon testi ile de doğrulanmaktadır. Yani regresyon testinde $p=0,05$, $f=3,90$ ve $t=19,93$ olarak tespit edilmiştir.

Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde (Baştemur, 2006) yapılan çalışmada çıkan sonuçla bu çalışmada çıkan sonuç biri birini desteklemektedir. Ancak, normal şartlarda bir örgütte çalışan elemanlar arasında, yöneticilerle çalışanlar arasında bir farklılığın olması beklenir. Yani, yönetici konumunda olan müdür, emniyet amirleri ve komiserlerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olması gerekirken, böyle bir sonuca ulaşılmamıştır. Hatta tablo 6'ya bakıldığında yöneticilerin iş

tatminlerinin polislerle mukayese edildiğinde daha da düşük olduğu görülmektedir.

Gerek işletmelerde gerekse kamu kurumlarında, yönetici pozisyonunda çalışan idareciler, karar verirler, emir verirler, işletmeyi yönetirler. Bunlar onların örgütsel bağlılığını, iş tatmin düzeylerini arttırır. Kaya (Kaya, 2007), Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde yapmış olduğu örgütsel bağlılığı ölçme uygulamasında bu yönde bulgulara ulaşmıştır.

Bu çalışmada ve Baştemur'un çalışmasında beklentilerin aksine bir tutumun çıkmasında, muhtemelen Emniyet Müdürlüğü yöneticilerinin ve diğer çalışanların resmi emirler karşısında eşit sorumluluk sahibi olmalarından kaynaklanmaktadır.

5.4.7. Çalışılan Birimin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Work Unit Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 7. Çalıştığı birim x sorun çözme kapasitesi tutumu ilişkisi (Table 7. Work unit x organizational commitment and job satisfaction level)

Rütbe X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayıcı	Özel Harekât			Çevik Kuvvet			Asayiş			TEM			İstihbarat			Toplam Ortalama			F	Sig.	
	N	X	%	N	X	%	N	X	%	N	X	%	N	X	%	N	X	%			
Amaçların ortaklığı	34	1,47	88	51	2,03	74	35	1,80	80	48	1,74	81	10	1,60	85	573	1,82	79	4,302	,000	
İletişim Düzeyi	34	1,99	75	51	2,97	51	35	2,60	60	48	2,37	66	10	2,52	62	573	2,52	62	4,437	,000	
Güç Dağılımı	34	2,28	68	51	3,22	44	35	3,08	48	48	2,81	55	10	3,26	43	573	3,00	50	3,180	,001	
Kaynakların Verimli Kullanımı	34	2,34	66	51	3,36	41	35	2,93	52	48	2,65	59	10	3,02	50	573	2,92	52	5,644	,000	
Örgütsel Bağlılık	34	1,92	77	51	2,59	60	35	1,89	78	48	2,06	73	10	2,20	70	573	2,25	69	3,827	,000	
Moral ve Motivasyon	34	1,79	80	51	2,60	60	35	2,46	63	48	2,28	68	10	2,53	62	573	2,54	61	4,535	,000	
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	34	2,19	70	51	3,10	47	35	2,69	58	48	2,37	66	10	2,64	59	573	2,57	61	3,900	,000	
Özerklik ve Otonomi	34	2,41	65	51	2,69	58	35	2,67	58	48	2,30	67	10	2,41	65	573	2,66	58	2,672	,005	
Uyumlu Örgüt Yapısı	34	1,82	79	51	2,46	63	35	2,07	73	48	1,91	77	10	2,13	72	573	2,16	71	3,649	,000	
Sorun Çözme Kapasitesi	34	2,59	60	51	3,05	49	35	3,28	43	48	3,03	49	10	2,98	50	573	3,12	47	2,437	,010	
Toplam Ortalama	34	2,08	73	51	2,80	55	35	2,54	61	48	2,35	66	10	2,52	62	573	2,55	61	3,858	,001	
		Koruma			Trafik			Karakol			Büro Hizmetleri			Diğer Birimler			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	X	%	N	X	%	N	X	%	N	X	%	N	X	%	N	X	%			
Amaçların ortaklığı	2	1,80	80	87	1,92	77	121	2,13	72	47	1,92	77	135	1,88	78	573	1,82	79	4,302	,000	
İletişim Düzeyi	2	2,25	69	87	2,60	60	121	2,78	55	47	2,57	61	135	2,59	61	573	2,52	62	4,437	,000	
Güç Dağılımı	2	3,50	37	87	2,94	51	121	3,13	47	47	2,90	52	135	2,92	52	573	3,00	50	3,180	,001	
Kaynakların Verimli Kullanımı	2	3,33	42	87	2,90	52	121	3,05	49	47	2,76	56	135	2,91	52	573	2,92	52	5,644	,000	
Örgütsel Bağlılık	2	2,90	52	87	2,20	70	121	2,47	63	47	2,05	74	135	2,29	68	573	2,25	69	3,827	,000	
Moral ve Motivasyon	2	3,75	31	87	2,66	58	121	2,59	60	47	2,33	66	135	2,45	64	573	2,54	61	4,535	,000	
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	2	2,37	66	87	2,71	58	121	2,68	58	47	2,43	64	135	2,61	60	573	2,57	61	3,900	,000	
Özerklik ve Otonomi	2	3,75	31	87	2,54	61	121	2,71	57	47	2,58	60	135	2,54	61	573	2,66	58	2,672	,005	
Uyumlu Örgüt Yapısı	2	2,83	54	87	2,09	78	121	2,28	68	47	1,99	75	135	2,10	72	573	2,16	71	3,649	,000	
Sorun Çözme Kapasitesi	2	4,10	22	87	3,01	50	121	3,10	47	47	3,01	50	135	3,09	47	573	3,12	47	2,437	,010	
Toplam Ortalama	2	3,05	48	87	2,55	61	121	2,69	57	47	2,48	63	135	2,53	61	573	2,55	61	3,858	,001	

Tablo 7, Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının çalıştığı birimlerin onların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini vermektedir.

Buna göre: İşgörenlerin bağlı buldukları birimler incelendiğinde, en yüksek iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın elde edildiği birim, özel harekât birimidir (ortalama= 2,08; %73). En düşük iş tatmini ve örgütsel bağlılık ise 3,05'lik bir ortalama ile ve %49'luk bir oranla koruma birimi olmuştur. Ancak koruma biriminde çalışan ve bu çalışmaya katılan sadece iki kişidir. Bunların tutumunun istatistiki değeri diğerleriyle mukayese edilebilir değildir. Bundan dolayı, bu çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyinin en düşük olduğu grup %55'lik bir oranla çevik kuvvet birimi olmuştur.

Kaya (2007), Emniyet Müdürlüğü Genel Merkezinde birimlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini karşılaştırmamıştır. Baştemur (2006) ise Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde en yüksek iş tatminini kaçakçılık ve organize suçlarla mücadele biriminde, en düşük düzeyi ise çevik kuvvet biriminde ölçmüştür. Çevik kuvvet biriminin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyi bu çalışmada da düşük seviyede çıkmıştır.

Baştemur yapmış olduğu çalışmada işgörenin çalıştığı birimle iş tatmini arasında t-testi yapmamış ve birimler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymamıştır. Bu çalışmada ise; özel harekât birimi ile çevik kuvvet, trafik, karakol ve diğer birimler arasında; karakol birimi ile TEM' arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı fark bulunmuştur.

İlgili tabloda görüldüğü gibi, çevik kuvvet ve karakol çalışanlarının iş tatminleri bütün kalemlerde diğer birimlerde çalışanlara göre daha düşük çıkmıştır.

Çevik kuvvet biriminin, bu çalışmada ve benzer çalışmalarda, iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olmasının sebebi Kaya'nın da (2007) bahsettiği gibi şu olabilir; her türlü toplumsal olaylar, maçlar, konserler, toplantı ve gösteri yürüyüşlerinde öncelikle bu birimde çalışan polisler görev almaktadır. Sürekli toplumun ve medyanın gözü önünde bulunmaları, stres altında görev yapmaları, çalışma şartlarının zorluğu işlerinden elde ettikleri tatmin seviyesini düşürmektedir. Ayrıca grup etkisi faktörü kendi başına bir birim kültürü oluşturmuştur. Bu kültür çevik kuvvete katılan yeni elemanlara da aktarılmaktadır. Ayrıca çevik kuvvetle ilgili ayrıntılı bir bilimsel çalışmanın yapılması gerektiği de bu araştırmalarla ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Yapılan Regresyon analizi sonucunda ise, sigma 0,001, f 1,36 ve t değeri ise 52,07 olarak tespit edilmiştir. Bu da yapılan Anova analizi sonuçlarının doğru olduğunu yani gruplar arasında anlamlı fark olduğunu ifade etmektedir.

5.4.8. Mesleğe Giriş Nedeninin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (The Reason of Job Applying Affecting Organizational Commitment and Job Satisfaction)

Tablo 8. Mesleğe giriş nedeni x örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri
(Table 8. The reason of job applying x organizational commitment and job satisfaction level)

Mesleğe Giriş Nedenleri X İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tamlayıcı	Meslek Sevgisi			Aşka İş Bulamama			Bu Alanda Eğitim Almış Olması			Diğer Nedenler			Toplam Ortalama			F	Sig.
	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§	N	\bar{X}	§		
Amaçların ortaklığı	283	1,72	82	111	2,24	69	8	2,02	74	164	2,00	75	566	1,99	75	19,58	,000
İletişim Düzeyi	283	2,48	63	111	2,84	54	8	2,37	66	164	2,69	57	566	2,59	60	6,17	,000
Güç Dağılımı	283	2,81	55	111	3,27	43	8	2,79	55	164	3,01	50	566	2,97	51	6,37	,000
Kaynakların Verimli Kullanımı	283	2,82	54	111	3,15	46	8	2,85	54	164	2,92	52	566	2,93	52	4,68	,003
Örgütsel Bağlılık	283	1,89	78	111	2,74	56	8	2,43	64	164	2,55	61	566	2,40	65	42,21	,000
Moral ve Motivasyon	283	2,35	66	111	2,69	58	8	2,33	67	164	2,52	62	566	2,47	63	4,69	,003
Yeniliklere Açık Olma Düzeyi	283	2,55	61	111	2,75	56	8	2,25	69	164	2,67	58	566	2,55	61	2,30	,076
Özerklik ve Otonomi	283	2,50	63	111	2,77	56	8	2,23	69	164	2,60	60	566	2,52	62	5,02	,002
Uyumlu Örgüt Yapısı	283	2,03	74	111	2,35	66	8	1,85	79	164	2,14	71	566	2,09	73	5,69	,001
Sorun Çözme Kapasitesi	283	3,00	50	111	3,24	44	8	2,92	52	164	3,03	49	566	3,04	49	3,02	,029
Toplam Ortalama	283	2,41	65	111	2,80	55	8	2,40	65	164	2,61	60	566	2,55	61	9,97	,011

Tablo 8'de mesleğe giriş nedeni ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki karşılaştırılmıştır. Tabloda yer alan bütün verileri ayrı ayrı yorumlamaya gerek yoktur. Ancak toplam satırında yer alan verilere bakıldığında, Başka iş bulamadığından dolayı mesleğe girenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıklarının %55'le en düşük seviyede olduğu, buna karşılık, mesleğe severek girenlerin ve mesleki eğitim alanların bağlılık ve tatmin düzeylerinin %65'le daha yüksek çıktığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini değişkenleri bağlamında tabloya bakıldığında, bilhassa, amaçların ortaklığı, uyumlu örgüt yapısı, örgütsel bağlılık ve motivasyon değişkenlerinde diğer değişkenlere göre çok daha olumlu bir tutumun olduğu anlaşılmaktadır. Bu değişkenlerde olumlu tutum düzeyi sırasıyla %75, %73, %65, %63 olmuştur. Buna karşılık, sorun çözme, güç dağılımı ve yeniliklere açıklık düzeylerinde orta düzeyde bir tutum şekillenmesi ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlerde tutum oranları %49, %51 ve %52 olmuştur.

Gruplar arasındaki fark, "Tukey" testine göre, mesleği sevenlerin başka bir iş bulamayan ve diğer nedenlerden dolayı bu kurumda çalışanlara oranla, daha olumlu bir bağlılık sergiledikleri ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmıştır ($p < 0,05$). Ayrıca, mesleğe giriş nedeni ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki regresyon testine göre, $p < 0,05$ ($p = 0,03$) düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Bu sonucu olağan karşılamak gerekir. Çünkü her kurum ve kuruluşta veya işletmede işini severek yapanların iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılığı daha fazladır.

Tablo 8'deki gruplar Anova testine tabi tutulduklarında; polislik mesleğini sevdiği için polis olan grup ile başka iş bulamadığı için bu mesleği seçen ve diğer sebeplerden polis olan gruplar arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS)

Bütün işletmelerde özellikle hizmet üreten işletme, kamu kurum veya kuruluşlarında insan faktörü (beşeri sermaye), maddi sermaye unsurlarından çok daha önemlidir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve yaptıkları işten duydukları tatmin doğrudan hizmetin kalitesine etki etmektedir. Bu nedenle; çalışanların işletmeye bağlılıklarını arttıracak, iş tatmin düzeyini yükseltecek faktörlerin iyi bilinmesi gerekir. Bu faktörlerin bir kısmı işletme ile ilgili, bir kısmı da çalışanların kişisel özellikleriyle alakalıdır.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyini etkileyen demografik ve mesleki faktörler incelenmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; cinsiyet, yaş (genel toplamda), medeni durum, kıdem (genel toplamda), eğitim durumu (genel toplamda), rütbe gibi değişkenler iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır ($p > 0,05$).

Ancak; yaş (amaçların ortaklığı, örgütsel bağlılık, yeniliklere açık olma), kıdem (örgütsel bağlılık, yeniliklere açık olma, uyumlu örgüt yapısı), eğitim durumu (güç dağılımı) gibi bazı değişkenler gruplar arasında anlamlı fark oluştururken, çalışılan birim ve mesleğe giriş nedeni (yeniliklere açık olma hariç) değişkenleri ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde, gruplar arasında her alanda anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ($p < 0,05$).

Araştırma sonuçları göz önüne alındığında, demografik özelliklerden eğitim durumu değişkeni örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyine olumlu bir katkı sağlamaktadır. Bu nedenle işletmeler, kamu kurum ve kuruluşları personelinin eğitim seviyesini yükseltici

çalışmalarda bulunmalı ve eğitim seviyesini yükseltmek isteyen işgörenlerine kolaylıklar sağlamalıdır

Mesleğe giriş nedeni de örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyine, eğitim durumu gibi, olumlu bir katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda işletmeler, kamu kurum ve kuruluşları işe alım süreçlerinde, işgörenlerin mesleğe giriş nedenlerini veya mesleği tercih sebeplerini araştırmalı ve işi sevenlere öncelik vermelidir. Çünkü işini seven, işletmesini ve müşterisini de sevecek ve kuruma zarar verici herhangi bir tutum içerisine girmeyecektir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Atan, M., (2011). Alan Araştırmalarında Anket Formu Tasarımı, Veri Girişi ve Toplanan Verilerin Bilgiye Dönüştürümü. <http://www.google.com.tr/url?sa=t&source=web&cd=1&ved=0CBYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwebsitem.gazi.edu.tr%2Fatan%2FDosyaIndir%3FDosyaNo%3D996e637d0948bb485acc30073fc01dabe&ei=o2KMTceYM8n4sgbG9IWQCg&usq=AFQjCNH0SmT9kUyqmuVHdHUf33CidpOMkQ>, Erişim Tarihi: 25.03.2011
2. Baştemur, Y., (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri:Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
3. Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E., (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt:44, Sayı:511, ss:55-75.
4. Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A., (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1, ss:18-35.
5. Duran, H., (2001). Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmin Düzeyleri. Polis Dergisi, Sayı:29, ss:49-77.
6. Gönüllü, M., (2001). Grup ve Grup Yapıları. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, ss:191-201.
7. Güçlü, N., (2003). Örgüt Kültürü. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:6, ss:147-159.
8. Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H., (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Akademik Bakış Dergisi, Sayı:15, Makale:6.
9. Hogg, A.M. ve Vaughan M.G., (2007). Sosyal Psikoloji. Ankara: Ütopya Yayınları. Çevirenler: İbrahim Yıldız ve Aydın Gelmez.
10. İncir, G., (1989). Çalışanların Örgütsel Gereksinimleri ve İş Doyumu. 2.Ulusal Ergonomi Kongresi. Ankara: MPM. Yayınları.
11. Kaya, O., (2007). Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı.
12. Miles, M.B., (1969), Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground, in F. D. Carver & T. J. Sergiovanni (Eds.) Organizations and Human Behavior: Focus on Schools, New York: McGraw Hill, ss:375-391.
13. Milgram, S., (1974), Obedience to Authority; An Experimental View. New York: HarperCollins
14. Mowday, R., Steers, R., and Porter, L., (1979).The Measurement Of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior: Volum:14, ss:224-247.

15. Özsoy, S.A., Ergül, Ş. ve Bayık, A., (2004), Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Sayı:2, Makale:2.
16. Serinkan, C. ve Bardakçı, A., (2007). Pamukkale Üniversitesinde Çalışan Öğretim Elemanların İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı:12, ss:152-163.
17. Şerif, M. ve Şerif C.W., (1996). Sosyal Psikolojiye Giriş I. İstanbul: Sosyal Yayınlar. Çevirenler: Mustafa Atakay ve Aysun Yavuz.
18. T.C. Resmi Gazete, (2004). Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun. Ankara: Kanun No:5188, 26 Haziran 2004 Tarihli Resmi Gazete, Sayı:25504.
19. Yıldırım, Ş., (2006). Emniyet Teşkilatı Çalışanlarının Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Değerlendirmesi İstanbul Emniyet Müdürlüğü Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.