
EMNİYET PERSONELİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ¹

Onur ERDEM*
Uğur ABAKAY**

ÖZET

Bu çalışmanın amacı emniyet personelinin iş doyum düzeylerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda Gaziantep İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan, farklı unvanlarda (polis memuru: 272; baş polis memuru: 6; komiser yardımcısı: 17; komiser: 11) emniyet görevlisine Minnesota iş doyum ölçeği uygulanmıştır. Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Burada katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, görev unvanı, meslekte çalışma yılı, hanede çalışan ve yaşayan sayısı gibi tanımlayıcı bilgiler yer almaktadır. Ölçek kısmında ise Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967'de geliştirilen ve Oran (1989) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 20 sorudan oluşan Minnesota İş Doyum ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için SPSS 20.0 programı kullanılmış olup, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildikten sonra cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için Independent Sample t Testi ve diğer değişkenler için One Way Anova analizleri kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda katılımcıların cinsiyet değişkeni ve öğrenim durumu değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı derecede etkisinin olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$). Katılımcıların iş doyumları; medeni durum, yaş, hanede yaşayan ve çalışan sayısı, Gaziantep ilinde yaşama süresi görev unvanı ve görev süresi üzerinde anlamlı olarak farklılaşmamaktadır ($p > 0.05$). Sonuç olarak emniyet personellerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyete ve öğrenim durumlarına göre etkilendiği söylenebilir. Bireylerin cinsiyeti ve aldıkları eğitimin meslek yaşantılarındaki iş doyum algılarına anlamlı etki ettiği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: iş doyumunu, emniyet, tatmin

INVESTIGATION OF JOB SATISFACTION LEVELS OF POLICE DEPARTMENT PERSONNEL
Abstract

The aim of this study was to examine the job satisfaction levels of police department personnel. For this purpose, the Minnesota job satisfaction scale was applied to police officers with different titles (police officer: 272; chief police officer: 6; assistant commissioner: 17;

¹ Bu çalışma, Onur Erdem'in aynı başlıklı tez çalışmasından türetilmiştir.

* Gaziantep Üniversitesi, Güvenlik stratejileri ve Yönetimi, Yüksek Lisans Öğrencisi, onr.erdem92@gmail.com

** Doç.Dr., Gaziantep Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, uabakay@gmail.com

inspector: 11) working in Gaziantep Provincial Police Department. A personal information form developed by the researcher was used to collect information about the independent variables. There were descriptive information such as age, gender, marital status, job title, years of work in the profession, and the number of people working and living in the city. The Minnesota Job Satisfaction Scale, which consists of 20 questions developed by Weiss, Dawis, England, and Lofquist in 1967 and adapted into Turkish by Oran (1989), was used as a scale. SPSS 20.0 program was used for the analysis of the data obtained, and the significance was examined at the $p < 0.05$ level. After it was determined that the data showed normal distribution, Independent Sample t-Test for gender and marital status variables and One Way Anova analyzes for other variables were used. As a result of the analysis of the data obtained, it was determined that the variables of gender and educational status of the participants had a significant effect on job satisfaction ($p < 0.05$). Job satisfaction of the participants; marital status, age, number of people living and working in the household, duration of life in Gaziantep do not differ significantly on the title and duration of duty ($p > 0.05$). As a result, it can be said that job satisfaction levels of law enforcement personnel are affected by gender and educational status. It can be said that the gender of the individuals and the education they receive have a significant effect on their job satisfaction perceptions in their professional life.

Keywords: job satisfaction, police department, satisfaction

GİRİŞ

Günümüz Dünyasında iş verimliliği, yapılan işin kalitesi, bireyin işe bakışı gibi pek çok konu yapılan işin kalitesini etkilemektedir. Pek çok işletme, kurum ve kuruluş bünyesinde barındırdığı personelin iş verimliliğini artırma konusunda çalışmalar destek vermektedir. İş doyumunu kavramı bu araştırmalar neticesinde günümüz iş dünyasında oldukça sık karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda bireyin iş doyumunu düzeyi bireyin yaptığı işin kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir.

İş doyumunu sadece mal üreten işletmelerde değil, güvenlik, sağlık, temizlik gibi hizmet üretiminde bulunan işletme, kurum ve kuruluşlarda da ön plana çıkmaktadır. Özellikle güvenlik ve sağlık gibi iş kollarında görev yapan bireyin dikkat, özveri, disiplin, motivasyon gibi özelliklerin yüksek olması beklenen durumlarda personelin iş doyumunu yükseltme amaçlı çalışmaların yapılması gerekmektedir (Baysal, 1993).

Güvenlik sektöründe görev yapan polisler doğrudan insana hizmet vermektedir. Özellikle suç ve suçlularla mücadele eden, uzun vardiyalarda katı bir hiyerarşik yapıya sahip, yüksek sorumluluk ve risk oranına sahip silahlı görevin verdiği stres düzeyi yüksek bir meslek grubudur polislik. Dolayısı ile polislerin üzerindeki bu aşırı stres iş doyum oranını da daha önemli kılmaktadır (PVSK, 1934).

Günümüzde pek çok sektörde olduğu gibi polislik mesleğinde de iş doyumunu üzerine çalışma yapılması bir zorunluluk olmaya başlamıştır. Emniyet Genel Müdürlüğü Gaziantep ili Emniyet Personeli üzerine yapılan bu çalışma, polisler arasında iş doyumunu etkileyen olumlu ve olumsuz faktörler, olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılabilmesi için gereken uygulamalar, iş doyumunu arttırmaya yönelik hangi çalışmaların yapılması gerektiği gibi konular üzerinde durulmuştur.

Güvenlik hizmetleri, sivil toplumun inşasında ve toplumsal güvenliğin tesisinde oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle yapılan işin ciddiyeti, ağırlığı ve zaman ya da mesai saatleri dikkate alındığında, emniyet birimlerinde çalışan personelin günlük yaşamının büyükçe bir bölümünün görevde geçtiği söylenebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında güvenlik hizmetlerinde görev yapan personelin iş tatmin düzeyleri yaşam memnuniyetinin de bir göstergesi olarak düşünülebilir. Bu bakımdan yapılacak olan çalışmada elde edilecek sonuçların, idarecilere yönetim pozisyonlarında uygulayacakları yönetim stratejilerine ışık tutacağı düşünüldüğünde oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışma, emniyet personelinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılacaktır. Bu amaçla, emniyet personellerinin bazı kişisel değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin de karşılaştırması amaç edinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

Emniyet personelinin iş doyum düzeyleri;

1. Cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
2. Yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
3. Eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
4. Medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
5. Hanede yaşayan birey sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
6. Hanede çalışan fert sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
7. Gaziantep'te yaşama yılına göre farklılaşmakta mıdır?
8. Görev unvanına göre farklılaşmakta mıdır?
9. Meslekte çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?
10. Hayat standartlarına bakış açısına göre farklılaşmakta mıdır?

Materyal ve Metot

Bu araştırmada bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan Nicel Araştırma ve Tarama modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2016). Emniyet görevlilerin görüşlerine göre verilerin tanımlanması yapılmıştır. Verilerin toplanması için demografik bilgilerin de yer aldığı Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma için **etik kurul onayı** Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulundan 06.08.2021 tarih ve 10 Nolu Toplantısında alınmıştır. Araştırmamızda bağımlı değişken emniyet personelinin iş doyum düzeyleridir. Bağımsız değişkenler ise yaş, cinsiyet, medeni durum, görev süresi, eğitim durumu, görev unvanı ve şehirde yaşama süreleri olarak belirlenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini emniyet müdürlüğünde görev yapan farklı unvandaki polis memurları oluşturmaktadır. Gaziantep emniyet müdürlüğünde görev yapan tüm polis memurlarından ise örnekleme tekniği ile araştırmanın örnekleme (306 katılımcı) oluşturulmuştur. Görevlilerin görev unvanlarına göre dağılımları ise polis memuru: 272; baş polis memuru: 6; komiser yardımcısı: 17; komiser: 11 olarak belirlenmiştir. Araştırma grubuna ait kişisel özellikler tablo 1'de verilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada iki bölümden meydana gelen bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde çalışmanın içeriği ve amacına yönelik bilgilendirmeye ek olarak, yaş, cinsiyet, medeni durum, görev süresi, eğitim durumu, görev unvanı ve şehirde yaşama sürelerine yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise emniyet personellerinin iş doyum düzeyini ölçmek için kullanılan 20 sorudan oluşan “Minsessota İş Doyum Ölçeği” bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği 20 maddelik likert tipi ölçek şeklindedir. Sorulara verilen cevaplar 1(HMD=Hiç Memnun Değilim)’den 5 (ÇM=Çok Memnunum)’a kadar 5 seçenekten oluşmaktadır. Ankette uygulanan dereceleme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelenmesi ve yorumlanması için 5.00 - 4.20 ‘‘Çok memnunum’’, 4.19 - 3.40 ‘‘Oldukça memnunum’’, 3.39 – 2.60 ‘‘Biraz memnunum’’, 2.59 – 1.80 ‘‘Memnun değilim’’ ve 1.79 – 1.00 ‘‘Hiç memnun değilim’’ puan aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 1. Araştırma grubunun kişisel özellikleri

Değişkenler	Gruplar	n	(%)	Değişkenler	Gruplar	n	(%)
Cinsiyet	Erkek	258	84,3	Medeni Durum	Evli	237	77,5
	Kadın	48	15,7		Bekâr	69	22,5
Yaş	21-25	11	3,6	Hanede Yaşayan Sayısı	1	36	11,8
	26-30	95	31,0		2	43	14,1
	31-35	85	27,8		3	68	22,2
	36-41	61	19,9		4	87	28,4
	42 ve üstü	54	17,6		5 ve daha fazla	72	23,5
Eğitim Durumu	Lise	23	7,5	Hanede Çalışan Sayısı	1	175	57,2
	Üniversite	264	86,3		2	121	39,5
	Lisansüstü	19	6,2		3 ve daha fazla	10	3,3
Şehirde Yaşama Süresi	5 yıl ve altı	136	44,4	Görev Unvanı	Polis memuru	272	88,9
	6-15 yıl	110	35,9		Baş polis memuru	6	2,0
	16-30 yıl	44	14,4		Komiser Yrd.	17	5,6
	31 yıl ve üstü	16	5,2		Komiser	11	3,6
Meslekte Çalışma Süresi	0-1 yıl	15	4,9				
	2-4 yıl	63	20,6				
	5-10 yıl	80	26,1				
	11 yıl ve üzeri	148	48,4				

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edildikten sonra örnekleme yer alan polis memurlarının tanımlayıcı özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde hesaplamaları kullanılmıştır. İş doyum düzeylerinin kişisel özelliklere göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla bağımsız grup t-testi (Independent Sample t testi) ve tek yönlü varyans analizleri (One Way Anova) hesaplamaları, varyans analizlerinde bulunan faktörlerin kaynağını belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmıştır.

BULGULAR*Tablo 2. 1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyum durumlarının incelenmesi*

Cinsiyet	Ort.	Std. S.	Std. H	t	p
Erkek	2,40	0,83	0,05	2,126	0,034
Kadın	2,12	0,75	0,11		

Tablo 2.1’ de katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerinin cinsiyetler arasındaki karşılaştırılması verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Ortaya çıkan bu anlamlı farklılık cinsiyet açısından erkek katılımcılar lehine sonuçlanmıştır. Bu sonuca göre erkek katılımcıların iş doyum düzeyleri kadın katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 2. 2. Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Medeni Durum	Ort.	Std. S.	Std. H	t	p
Evli	2,31	0,77	0,05	-1,470	0,145
Bekar	2,49	0,94	0,11		

Tablo 2.2’ de katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre evli ve bekar olan katılımcılar arasında iş doyum algısında herhangi bir şekilde anlamlı farklılık oluşmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 2. 3. Katılımcıların yaşlarına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Yaş	Ort.	Std. S.	Std. H	f	p
21-25	2,46	1,33	0,40	1,176	0,321
26-30	2,49	0,90	0,09		
31-35	2,26	0,80	0,09		
36-41	2,29	0,72	0,09		
42 ve üstü	2,29	0,66	0,09		

Tablo 2.3’ te katılımcıların yaşlarına göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması verilmiştir. Tabloya bakıldığında yaşlar arasındaki farkın iş doyum düzeyleri üzerine anlamlı bir etki oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$)

Tablo 2. 4. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Öğrenim durumu	Ort.	Std. S.	Std. H	f	p	Farklılık
Lise (1)	1,86	0,67	0,14	4,702	0,010	2-1 3-1
Üniversite (2)	2,39	0,82	0,05			
Lisansüstü (3)	2,45	0,77	0,18			

Tablo 2.3’ te katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi gösterilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde katılımcıların öğrenim düzeylerinin iş doyumunda anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Bu sonuçlara göre öğrenim durumu

üniversite olan katılımcıların öğrenim durumu lise olan katılımcılara oranla daha yüksek iş doyum düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Yine öğrenim durumu lisansüstü ve lise olan katılımcılar arasındaki anlamlı farklılık ise lisansüstü öğrenim düzeyi lehine ortaya çıkmıştır.

Tablo 2. 5. Katılımcıların hanede yaşayan sayılarına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Yaşayan sayısı	Ort.	Std. S.	Std. H	f	p
1	2,51	0,82	0,14		
2	2,41	0,89	0,14		
3	2,33	0,84	0,10	0,748	0,560
4	2,37	0,83	0,09		
5 ve daha fazla	2,24	0,73	0,09		

Tablo 2.5’ te katılımcıların aile bireyleri sayılarının iş doyum üzerindeki etkileri gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde hanede yaşayan birey sayılarının katılımcıların iş doyum üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı ortaya çıkmıştır ($p>0.05$).

Tablo 2. 6. Katılımcıların hanede çalışan sayısına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Çalışan sayısı	Ort.	Std. S.	Std. H	f	p
1	2,34	0,78	0,06		
2	2,37	0,86	0,08	0,028	0,973
3 ve daha fazla	2,37	1,04	0,33		

Tablo 2.6’ da hane içerisinde çalışan birey sayısına göre iş doyum düzeylerinin sonuçları gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ailede çalışan birey sayısını katılımcıların iş doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir anlamlı etki oluşturmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 2. 7. Katılımcıların Gaziantep’ te yaşama yıllarına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Yaşama yılı	Ort.	Std. S.	Std. H	f	p
5 yıl ve altı	2,32	0,80	0,07		
6-15 yıl	2,29	0,77	0,07	1,279	0,282
16-30 yıl	2,56	0,86	0,13		
31 yıl ve üstü	2,47	1,13	0,28		

Tablo 2.7’ de katılımcıların Gaziantep ilinde yaşama sürelerinin iş doyum düzeyleri üzerine etkisi gösterilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde Gaziantep ilinde yaşama sürelerinin iş doyum üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tablo 2. 8. Katılımcıların görev unvanlarına göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Görev unvanı	Ort.	Std. S.	Std. H	f	p
Polis memuru	2,33	0,77	0,05		
Baş polis memuru	2,56	1,51	0,61	1,243	0,294
Komiser Yrd.	2,70	0,97	0,23		
Komiser	2,35	1,16	0,35		

Tablo 2.8’ de katılımcıların meslek içerisindeki unvanlarına göre iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında unvanların katılımcıların iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 2. 9. Katılımcıların meslekte çalışma sürelerine göre iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Çalışma süresi	Ort.	Std. S.	Std. H	f	p
0-1 yıl	2,59	0,96	0,25		
2-4 yıl	2,25	0,80	0,10	0,984	0,401
5-10 yıl	2,42	0,90	0,10		
11 yıl ve üzeri	2,34	0,76	0,06		

Tablo 2.9’ da katılımcıların meslekte çalışma sürelerinin iş doyumunu üzerine etkileri incelenmiştir. Sonuçlara göre katılımcıların meslek içerisinde çalışma sürelerinin iş doyumunu üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$).

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmanın amacı emniyet personelinin iş doyum düzeylerinin incelenmesiydi. Bu amaç doğrultusunda emniyet müdürlüğüne bağlı çeşitli birimlerde görev yapan farklı unvanlardaki 306 personele ulaşıp iş doyum düzeyleri hakkında değerlendirmeler yapılmıştır. Çalışmaya dâhil olan katılımcıların tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde 258 erkek ve 48 kadın çalışmaya katılmıştır. Bunlardan 237’ si evli 69 kişi ise bekârdır. Eğitim durumlarına göre ise 23 kişi lise, 264 kişi üniversite ve 19 kişi de lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Görev unvanlarına göre bakıldığında 272 polis memuru, 6 baş polis memuru, 17 komiser yardımcısı ve 11 komiser çalışmaya katılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda katılımcıların cinsiyet değişkeni ve öğrenim durumu değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı derecede etkisinin olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların iş doyumları; medeni durum, yaş, hanede yaşayan ve çalışan sayısı, Gaziantep ilinde yaşama süresi görev unvanı ve görev süresi üzerinde anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Literatür taraması yapıldığında iş doyumunun çeşitli grup ve değişkenler üzerinde etkilerinin incelendiği tespit edilmiştir. Fakat emniyet personelleri üzerinde iş doyumunu belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların sayısının az

olması nedeniyle elde edilen sonuçların karşılaştırılmasında diğer meslek grupları ve iş kollarının da kullanılması gerekli görülmüştür.

Çalışmaya katılan bireylerden elde edilen verilerin çeşitli değişkenlere göre analiz edilmesi sonucunda emniyet görevlilerinin iş doyumları hakkında tahmini bir sonuç elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranlar daha yüksek iş doyum düzeylerine sahip oldukları elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkmıştır.

2009 yılında yapılan bir çalışmada bir meslek grubunun iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edildiği ve bu farklılığın erkek katılımcılar lehine olduğu ortaya koyulmuştur (Yüksel, 2009). Yine farklı bir meslek grubunda çalışan bireylerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından incelendiği başka bir çalışmada cinsiyet değişkeninde herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmediği fakat erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha fazla iş doyum düzeylerine sahip oldukları raporlanmıştır (Varışlı, 2010). Mevcut araştırma sonucumuza ve literatürde bahsi geçen çalışmalardan elde edilen sonuçlara zıt olan sonuçlarda elde edilmiştir. 2003 yılında iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan bir çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha yüksek iş doyum düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2003). Bu çalışmaların haricinde literatürde iş doyumunun cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiği birçok çalışma mevcuttur (Tan, 2003; Akıner, 2005, Gülay, 2006, Kale, 2007; Diri, 2015).

Çalışmamızda katılımcıların iş doyum düzeylerini medeni durumlar açısından analiz ettiğimizde medeni durumun iş doyumunu üzerinde herhangi bir anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Evli veya bekar olmanın iş hayatındaki beklentiler ve ya işe karşı ilgi ve alaka üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı anlaşılmıştır. Literatürde yapılan benzer çalışmalarda katılımcıların medeni durum ve okul değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığını ortaya koymuşlardır (Türkçapar, 2012; Mumcu, 2014).

Araştırma sonuçlarında katılımcıların yaş değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında elde ettiğimiz sonuçlara paralel ve zıt sonuçlar elde eden çalışmalara rastlamak mümkündür. Yapılan bir çalışmada 18-29 yaş grubunda bulunan sağlık çalışanlarının 39 yaş ve üzerinde olanlara oranla daha yüksek iş doyum düzeylerine sahip oldukları bildirilmiştir (Engin, 1999). Bir başka çalışmada ise yaşın

ilerledikçe iş doyum düzeylerinin arttığını bildirmişler ve yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Ofaslı ve Erdem, 2004). Bizim çalışma sonuçlarımızda da yaş grupları arasında herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir fakat anlamlı olmamakla birlikte düşük yaş gruplarında diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek iş doyum düzeyleri olduğu söylenebilir.

Çalışmamızda iş doyumunu üzerine etkisi incelenen diğer bir değişken ise katılımcıların öğrenim düzeyleridir. Katılımcıların sahip oldukları eğitim seviyelerinin iş hayatındaki iş doyumunu üzerine anlamlı etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda katılımcıların öğrenim durumlarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Fakat anlamlı bir farklılık olamamakla birlikte öğrenim düzeyi lisansüstü olan katılımcıların diğer öğrenim durumuna sahip olan katılımcılara oranla daha yüksek iş doyum seviyesine sahip oldukları söylenebilir. Sağlık çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada bizim sonuçlarımıza paralel olarak lisans mezunu olan bireylerin diğer gruplara göre daha düşük iş doyum seviyelerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Doğan ve Arslan, 2012). Yine 2009 yılında yapılan bir çalışmada katılımcıların öğrenim durumlarının iş doyumunu üzerine anlamlı bir etki oluşturmadığı bildirilmiştir (Korkmaz, 2009).

Çalışmamızın bir başka yönünde katılımcıların hanede yaşayan ve çalışan sayılarına göre iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Çalışmaya katılanların hanede yaşayan sayılarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde hanede yaşayıp aynı zamanda çalışan kişilerin sayılarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı belirlenmiştir. Hanede yaşan kişi sayısının fazla olması katılımcıların iş doyum seviyeleri üzerinde anlamlı olmasa da bir etki oluşturmuştur. Hanede yaşayan sayısı az olan katılımcıların iş doyum düzeyleri diğer sayılardaki katılımcılara oranla daha yüksek çıkmıştır. Buradan yaşan sayısının fazla olması özellikle maddi olarak sorumluluğun artmasına neden olarak iş doyum düzeylerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılabilir. Diğer yandan hanede çalışan sayısının iş doyumunu üzerine anlamlı bir etkisinin bulunmamasına rağmen hanede çalışan sayısı fazla olanlarda çalışan sayısı az olanlara oranla daha yüksek iş doyum seviyelerine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu değerler sonucunda ailede birden fazla çalışanın olması maddi anlamda ailenin birçok konuda rahat olmasına, dolayısıyla kişilerin iş yaşamlarında daha iyi bir psikolojiye sahip olmalarını sağlayabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların Gaziantep’ te yaşama sürelerinin iş doyumları üzerinde etkilerinin olup olmadığı incelendiğinde herhangi bir anlamlı etki tespit edilememiştir. Bunun yanında yine katılımcıların meslekte çalışma sürelerinin de iş doyum seviyeleri üzerinde anlamlı bir etki

oluşturmamıştır. Gaziantep ilinde yaşama sürelerinin 16-30 yıl olan katılımcıların diğer yaşam sürelerine sahip olan katılımcılara oranla anlamlı olmamakla birlikte daha yüksek iş doyum seviyelerine sahip oldukları söylenebilir. Meslekte çalışma sürelerinin iş doyum seviyeleri üzerine anlamlı etkileri olmamasına karşın daha az çalışma süresine sahip olan katılımcıların (0-1 yıl) diğer katılımcılara oranla daha yüksek iş doyum seviyelerine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak meslek içerisinde uzun zaman geçirip mesleğin ve bununla birlikte sosyal yaşamın zorluklarının tam olarak tecrübe edilmemesi bu grupta iş doyumun yüksek çıkmasına bağlanabilir. 2010 yılında yapılan bir çalışmada "0-3", "4-7" ve "12-15" yıl kıdeme sahip olanların iş doyum düzeylerinin, "8-11", "16-19" ve "20 ve üstü" kıdem grubundakilerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır (Çelik 2010). Benzer paralelde gerçekleştirilen diğer çalışmalarda da meslekte çalışma süreleri kısa olan katılımcıların uzun olan katılımcılara göre daha yüksek iş doyumlarına sahip oldukları bildirilmiştir (Akıner, 2005; Mavi, 2008).

Çalışmamızda incelediğimiz son değişken ise katılımcıların görevdeki unvanlarına göre iş doyum düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığıdır. Bu analiz sonucunda katılımcıların görevdeki unvanlarına göre iş doyum düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte katılımcılardan komiser yardımcısı unvanına sahip olanların diğer unvandaki polis memurlarına oranla daha yüksek iş doyum seviyelerine oldukları belirlenmiştir. Buradaki iş doyum düzeyi farklılığının da diğer değişkenlerde olduğu gibi maddi boyutu ön plana çıkarttığı söylenebilir.

Çalışan her insan iş hayatıyla ilgili şartların, finansal durumun, sosyal ve psikolojik gereksinimlerinin bir şekilde karşılanmasını arzulamaktadır. Bu istek ve ihtiyaçlar kurum ve kuruluşlar tarafından karşılığı oluşturuldukça insanlar işe karşı daha istekli ve dolayısıyla daha doyumlu hale gelebilirler. Buradan yola çıkarak da iş doyumunu genel hatları ile kişisel ihtiyaçlar ile kurum ve kuruluşların beklentilerinin birleşim noktası olarak tanımlanabilir (Derin, 2007; Silah, 2001). Çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlar emniyet personellerinin iş doyumunda maddi ve psikolojik istek ve beklentilerin önemli bir etken olduğu kanısına varmamızı sağlamaktadır. Özellikle iki değişkene bakıldığında hanede yaşayan sayısının fazla olması iş doyumunu azaltırken hanede çalışan kişi sayısının fazla olması iş doyumunu artırmaktadır. Buradan hareketle maddi gereksinimlerin ve maddi imkânların katılımcıların iş doyumları üzerine önemli bir etkisinin olabileceği düşünülmektedir.

İş doyumunu sabit değişmez bir kavram olmayıp bireysel durum ve ihtiyaçlardan ve çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve

sosyo kültürel özellikler olarak söylenebilir (Hickson, ve Oshagbemi, 1999). Çalışmamızda incelediğimiz değişkenler arasından sadece cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerinde iş doyumunu üzerine anlamlı farklılık tespit edilse de diğer değişkenlerin de iş doyumunu üzerine anlamlı olmasa da etkilerinin olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş doyumları üzerinde anlamlı etkilerinin olduğunu göstermişlerdir. İki cinsiyet arasında iş hayatında ve sosyal yaşamda farklı sorumlulukların olması iş doyumunu üzerinde doğal bir etki ortaya çıkarmaktadır (Aksungur, 2009). Buna ek olarak medeni durum (Ünal ve ark., 2001), eğitim düzeyi (Baysal, 1981) de kişilerin iş doyumunu üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu çalışmalar mevcuttur.

Çalışmamızın sonucu olarak; emniyet personellerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Diğer değişkenlerin iş doyumunu üzerine etkileri anlamlı derecede ortaya çıkmış olmasa da bu değişkenlerin de iş doyumunu üzerine farklı derecede etkilerinin olduğu söylenebilir. Yapılan analizler ve elde edilen veriler sonucunda iş doyumunun çeşitli faktörlerden etkilenebileceği ve bunda da sosyo ekonomik ve kişisel ihtiyaç ve beklentilerin baskın olabileceği söylenebilir. Sonuç olarak emniyet personellerinin iş doyumunu üzerinde cinsiyet ve eğitimi düzeylerinin anlamlı etkileri olduğu söylenebilir.

Çalışmanın Türkiye'nin diğer illerinde görev yapan emniyet personellerinin de dâhil edilerek yapılması daha iyi sonuçlar ortaya koyabilecektir.

KAYNAKLAR

- Akner, B. (2005). Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması: Manisa Merkez Örneği (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü, Beden Eğitimi Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Manisa.
- Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyum ve yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baysal A.C. (1981). Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar, İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Baysal, A. C. (1993). Çalışma yaşamında insan. IX Avcıol Basım Yayın.
- Derin N. (2007). Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı., Eskişehir.
- Diri, M. S. (2015). Ortaokul Öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi (Aydın İli Örneği). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Aydın.
- Doğan, M.Y. ve Arslan, H. (2012). Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç- örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 9 (3), (s.40-46)
- Engin, E. (1999). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Yoğun Bakım Hemşirelerinin uyku düzen özellikleri ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gülay, H. E. (2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması; Kocaeli il örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Hickson, C. and Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research, International Journal of Social Economics, 26 (4), 537-544.
- Kale, F. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Niğde.
- Mavi, L. (2008). Kütahya ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Kütahya.
-
-

-
-
- Mumcu, L. (2014). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. Trabzon.
- Oflaşlı F. ve Erdem M. (2004). Denizli ilinde sahada çalışan ebelerde iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. Hemşirelik Forumu Dergisi, 7, 54-60.
- PVSK (1934) Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu.
- Silah, M. (2001). Çalışma psikolojisi. Ankara: Selim Kitabevi.
- Tan, N. (2003). Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler (Ankara İli Örneği), (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bilim Dalı, Ankara.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi, Kahramanmaraş örneği (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Kahramanmaraş.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi, Klinik Psikiyatri, (4):ss.113-118.
- Varışlı, Y. (2010). İnşaat firmalarında çalışanların iş doyumu (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Adana.
- Yüksel, Ö. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
-
-