



bitig Edebiyat Fakültesi Dergisi

bitig Journal of Faculty of Letters


(Cilt/Volume: 5, Sayı/Issue: 9, Haziran/June 2025)

Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi*

Cemal CİHAN

Dr.

cemalcihan35@hotmail.com

 ORCID 0000-0002-8576-3626

Araştırma makalesi/Research article

Geliş Tarihi/Received: 07.05.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 11.06.2025

Atıf/Citation

Cihan, Cemal (2025). Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *bitig Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 5(9), 158-179.



Bu makale iThenticate, turnitin, intihal.net programlarından biriyle taranmıştır.

This article was checked by iThenticate, turnitin or intihal.net.

* Bu makale, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Barış Seçer danışmanlığında yazar tarafından 2025 yılında hazırlanan *Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin İş ve Yaşam Doyumu İlişkisi* başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Öz Çarşı ve mahalle bekçileri, toplumun güvenliğini sağlamak ve kamu düzenini korumak adına önemli bir rol üstlenmektedir. Bekçilerin iş yükü, uzun çalışma saatleri, sosyal yaşam kısıtlamaları ve mesleğin getirdiği psikolojik baskılar gibi unsurlar, iş ve yaşam doyumlarını etkileyen temel faktörler arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, bekçilerin mesleki tatminleri ve toplumda sağladıkları güvenlik algısı, işlerinden duydukları memnuniyetin önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Ancak, bu mesleğin gerektirdiği uzun çalışma saatleri, fiziksel ve psikolojik zorluklar, sosyal yaşamı sınırlayan koşullar gibi faktörlerin, bekçilerin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri yeterince araştırılmamıştır. Bu araştırmanın temel amacı, çarşı ve mahalle bekçilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bu iki kavramı etkileyen demografik faktörleri belirlemektir. Özellikle yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim seviyesi ve çalışma süresi gibi değişkenlerin, bekçilerin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri analiz edilerek, mesleki memnuniyetlerini artırabilecek unsurlar ortaya konulacaktır. Araştırma, bekçilerin iş doyumlarının mesleki performanslarına, motivasyonlarına ve genel refah seviyelerine nasıl yansıdığını anlamayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, bekçilerin yaşam doyumlarının mesleki tatminle nasıl ilişkili olduğu ve hangi faktörlerden etkilendiği de değerlendirilecektir. Bu çalışma, çarşı ve mahalle bekçilerinin iş ve yaşam doyumlarına yönelik bilimsel veriler sunarak, güvenlik sektöründeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, elde edilen bulgular doğrultusunda, ilgili meslek grubunun iş doyumunu ve yaşam kalitesini artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır. Araştırma sonuçları, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle daha iyi çalışma koşulları, sosyal destek mekanizmaları ve motivasyon unsurlarının güçlendirilmesi, bekçilerin iş performansını ve genel mutluluk düzeylerini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, bekçilerin daha verimli ve memnun bir şekilde çalışabilmesi için gerekli iyileştirme alanlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda öneriler geliştirilmesi gerekmektedir.

Anahtar sözcükler: Çarşı ve mahalle bekçileri, iş doyumunu, yaşam doyumunu

The Relationship Between Job and Life Satisfaction of Urban and Neighborhood Watchmen

Abstract Urban and neighborhood watchmen play an important role in ensuring the security of society and maintaining public order. Factors such as the workload of watchmen, long working hours, social life restrictions, and psychological pressures directly impact their job and life satisfaction. In addition, the professional satisfaction of watchmen and the perception of security

they provide in society are considered as important determinants of their job satisfaction. However, the effects of factors such as long working hours, physical and psychological difficulties required by this profession, and conditions that limit social life on the job and life satisfaction of watchmen have not been sufficiently investigated. The main purpose of this research is to examine the relationship between the job satisfaction and life satisfaction of market and neighborhood watchmen and to determine the demographic factors affecting these two concepts. In particular, the effects of variables such as age, marital status, having children, level of education and working hours on the job and life satisfaction of watchmen will be analyzed and the factors that can increase their job satisfaction will be revealed. The research aims to understand how the job satisfaction of the guards is reflected in their professional performance, motivation and general well-being. At the same time, it will be evaluated how the life satisfaction of the guards is related to their professional satisfaction and which factors affect it. This study aims to contribute to the improvement of working conditions in the security sector by providing scientific data on the job and life satisfaction of market and neighborhood guards. In addition, the findings obtained will pave the way for the development of suggestions to increase the job satisfaction and quality of life of the relevant occupational group. The results of the study reveal a strong correlation between job satisfaction and life satisfaction. Notably, improved working conditions, effective social support systems, and strengthened motivational factors play a key role in boosting both job performance and overall happiness among watchmen. Based on these findings, it is essential to identify areas needing improvement to help watchmen work more efficiently and contentedly, and to propose relevant solutions accordingly.

Keywords: Urban and neighborhood watchmen, job satisfaction, life satisfaction

Giriş

Güvenlik hizmetleri, toplumsal düzenin sağlanması ve bireylerin yaşam kalitesinin korunması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Çarşı ve mahalle bekçileri, güvenlik hizmetlerinin önemli bir parçası olarak kamu düzeninin korunmasına katkıda bulunmakta ve toplumun güven duygusunu artırmaktadır. Bekçiler, gece ve gündüz demeden zorlu çalışma koşulları altında görev yaparken, bu mesleğin getirdiği sorumlulukların iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri sıklıkla göz ardı edilmektedir.

Bu çalışmada, çarşı ve mahalle bekçilerinin iş doyum düzeyleri ile genel yaşam doyumları arasındaki ilişkisi ele alınmaktadır. Bekçilerin çalışma koşulları, sosyal ilişkileri ve mesleklerinden duydukları doyumun yaşam kaliteleri üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı, çarşı ve mahalle bekçilerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bu iki kavramı etkileyen demografik faktörleri belirlemektir. Ayrıca, elde edilen bulgular doğrultusunda, ilgili meslek grubunun iş doyumunu ve yaşam kalitesini artırmaya yönelik öneriler geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır.

Türkiye’de İç Güvenlikle İlgili Kurumlar

T.C. İçişleri Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM)

İçişleri Bakanlığı asli görevi “Yurdun iç güvenliğini ve asayişini sağlamak, kamu düzenini korumak, illerin genel idaresini düzenlemek, mahalli idareler üzerinde merkezi idare adına vesayet makamı olarak nezarete bulunmak ve bu idarelerin gelişmelerine yardımcı olmak, halkın nüfus ve vatandaşlık işlemlerini yerine getirmek, muhtemel savaş ve tabii afetler konularında sivil savunma hizmetlerini yürütmekle görevli Bakanlık, üstlenmiş olduğu bu çok önemli görevleri merkez ve taşra teşkilatları marifetiyle yerine getirmektedir.” olarak tanımlanmıştır.¹

İçişleri Bakanlığı’na bağlı birçok birim bulunmaktadır. Ancak polis tartışmaları çerçevesinde en önemli kurum Emniyet Genel Müdürlüğü’dür. İlgili kanuna göre ülke içerisinde görev yapan kolluk kuvvetlerinin önemli bir kısmı Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde istihdam edilmektedir (Emniyet Teşkilat Kanunu, 1937). 2016 yılında yayınlanan bir Kanun Hükmünde Kararname ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı da İçişleri Bakanlığı bünyesine dahil edilmiştir (Resmî Gazete, KHK No. 668, 2016). Söz konusu değişiklik ile ülkedeki genel kolluk birimlerinin tamamı hükümet bünyesinde yer alan İçişleri Bakanlığı’na bağlanmıştır.

Kolluk

En genel anlamıyla kolluk, “kamu düzenini korumak veya bozulması halinde yeniden sağlamak amacıyla yürütülen idarî etkinlikler veya görevlilerdir. Kolluk tanımı ayrıca korumak ve araştırmaktan oluşan kollama hizmetini veya iç güvenlik hizmetlerini sağlayan teşkilatı tanımlamak için de kullanılmaktadır.” (Belci, 2020, s. 1093). Kolluk, suçları önleme veya suç işlendikten sonra suçluları yakalama ve suç kanıtlarını toplamakla görevli örgüttür. Suç işlenmesini önlemeye çalışan kolluğa idari kolluk; suç işlendikten sonra harekete geçerek suçluyu ve kanıtlarını ele geçirmeye çalışan kolluğa adli kolluk denir.

¹ Bk. T.C. İçişleri Bakanlığı resmî internet sitesi.

Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Kolluktaki Yeri

Çarşı ve Mahalle Bekçileri ile ilgili ilk yasal düzenleme 1914 yılında yapılmıştır. Bu düzenleme, bekçilerin görevlerini belirleyerek, güvenlik alanındaki rollerini tanımlamıştır (Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu, 1914). 1966 yılındaki düzenleme ile bekçilik, daha kurumsal bir yapıya kavuşmuş ve modern güvenlik sistemlerinin bir parçası olma yolunda önemli bir adım atılmıştır (Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu, 1966). 1976'da bekçilerin emniyet teşkilatı bünyesinde görev yapmaları sağlanmış, böylece bekçilerin kolluk kuvvetleri ile uyumlu bir şekilde çalışmalarını mümkün hale getirmiştir (Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu, 1976). 2008 yılından itibaren ise bekçiler, yardımcı hizmetlerden emniyet hizmetleri sınıfına geçirilmiş ve bu sayede daha fazla yetki ve sorumluluk verilmiştir. 2016 yılında ise Cumhurbaşkanı'nın talimatıyla bekçilerin yeniden göreve alınması için gerekli düzenlemeler yapılmış, bu da bekçiliğin yeniden güçlendirilmesine ve modern güvenlik sistemlerine daha fazla katkı sunmasına olanak tanımıştır. Bu süreç, bekçiliğin kamu güvenliğine olan katkısını artırmış ve onların modern güvenlik güçleriyle paralel bir rol üstlenmelerini sağlamıştır.

2020 yılında yürürlüğe giren 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu'na göre, çarşı ve mahalle bekçileri, "genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak üzere, emniyet ve jandarma teşkilatları bünyesinde silahlı bir kolluk" olarak tanımlanmaktadır (Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu, 2020). Bu yasal düzenleme doğrultusunda, çarşı ve mahalle bekçileri, doğrudan genel kolluk teşkilatlarının bir parçası olmamakla birlikte, onların görevlerini destekleyen ve tamamlayan bir yapıda faaliyet göstermektedir. Dolayısıyla, bu personelin "yardımcı kolluk" kapsamında değerlendirilmesi hukuki ve idari açıdan uygunluk arz etmektedir. İlgili kanunda 6. ve 7. maddelerde önleyici görevleri sıralanan bekçilerin, 8. maddede adli görev ve yetkileri yer almaktadır (Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu, 2020). Buna göre bekçiler emniyet ya da jandarma bünyesinde yetkili olan kolluk amirlerinin emri ile idari bir faaliyet yürütürken öte yandan cumhuriyet savcısının talebiyle adli bir görev ifa edebilmektedir.

İş Doyumunun Tanımı ve Önemi

Günümüzde örgütlerin sürdürülebilir bir başarı sağlayabilmeleri için sahip oldukları insan kaynağı kritik bir öneme sahiptir. Örgüt içindeki çalışanların iş doyumlarının sağlanması, örgütsel verimliliği doğrudan etkileyen temel bir unsurdur. Bu bağlamda, doyum düzeyi yüksek işgörenlerin bulunduğu örgütlerde, hem verimlilik hem de örgütün genel etkinliği artış göstermektedir. Dolayısıyla, işgörenlerin örgüte karşı bağlılıklarını ve işlerine yönelik olumlu hisler geliştirmeleri örgütlerin hedeflediği bir durumdur. Bu süreçte, iş doyumunu kavramı öne çıkmakta ve işgörenlerin psikolojik

ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, onların motivasyonlarını artırarak örgüte katkılarını daha da güçlendirdiği gözlemlenmektedir.

İş doyumu, hem kurumsal düzeyde hem de bireysel düzeyde önemli boyutlara sahip karmaşık bir olgudur. Çalışanların yaptıkları işi sevmesi, işiyle özdeşleşmesi ve görevlerini içtenlikle yerine getirmesi, yalnızca bireysel psikolojik refahlarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda örgütün sürdürülebilir başarısına ve istikrarına da katkı sağlar (Karakuş, 2011, s. 47). Bu bağlamda, iş doyumu bireylerin ruh sağlığı ve motivasyonu üzerinde olumlu etkiler yaratarak, örgüt içindeki etkinlik ve uyumu güçlendiren temel bir unsura dönüşmektedir. Çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumlar sergilemeleri, örgütsel performansı doğrudan etkileyerek kurumsal başarının sürdürülebilir olmasına önemli katkılar sunmaktadır.

İş doyumu kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış ve önemi özellikle 1930'lar ile 1940'lar arasında fark edilmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 55). İş doyumuna dair bilimsel temelli ilk çalışmalar, 1920'ler ve 1930'larda yürütülen Hawthorne Araştırmaları'na dayanmaktadır. Bu araştırmalar, çalışanların iş ortamındaki memnuniyet ve performansları arasındaki bağlantıyı inceleyerek iş doyumunun örgütsel verimlilik üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Hawthorne Araştırmaları'ndan önce ise iş doyumundan çok, çalışanların genel davranışları ve üretkenlikleri üzerinde duran çeşitli çalışmalar yapılmaktaydı (Frazier, 2009, s. 27). Bu erken dönemde, iş doyumunun işçiler ve örgütler üzerindeki rolünün henüz tam olarak anlaşılmadığı, ancak ilerleyen araştırmalarla bu kavramın önem kazandığı görülmektedir.

Aşık (2010, s. 32), iş doyumunun kavramsal öneminin artmasını iki ana sebebe dayandırmaktadır. Birincisi, bireylerin fizyolojik ve ruhsal sağlıkları üzerinde doğrudan etkisi olan yaşam doyumudur; ikincisi ise üretkenlik ile ilgilidir. İşten duyulan doyumсуuzluk, stres ve uyumsuzluk gibi olumsuz faktörleri doğurmakta ve bu durum bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını tehdit etmektedir. Sonuç olarak, iş doyumunun eksikliği, bireylerin çalışma performanslarını da olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahiptir. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanlarının iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri, hem bireylerin refahı hem de örgütsel başarı için kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

Yaşam Doyumunun Tanımı ve Önemi

Yaşam doyumu, bireylerin yaşamlarını tatmin edici bulma algısını ifade eden bir kavramdır ve bu alan, pozitif psikolojinin önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Bu kavram, bireylerin mutluluk, refah ve genel iyi oluş hallerinin değerlendirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Yaşam doyumunun literatürdeki en etkili tanımlarından biri, Diener ve arkadaşları (1985) tarafından

yapılmıştır. Bu araştırmacılar, yaşam doyumunu “bireyin kendi hayatını genel olarak tatmin edici bulup bulmadığının bir değerlendirmesi” şeklinde tanımlamaktadırlar (Diener vd., 1985, s. 71).

Bu tanım, bireylerin yaşamlarını algılama biçimlerini ve bu algıların kişisel değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Yaşam doyumunu, bireylerin yaşadıkları deneyimleri nasıl yorumladıkları ve bu deneyimlerin kendilerine olan memnuniyetlerini ne ölçüde etkilediği açısından önemli bir göstergedir. Yani, yaşam doyumunu, bireyin yaşamına dair sahip olduğu genel değerlendirme ile ilgili bir kavram olup, kişisel tatmin düzeyi ile ilişkilidir (Diener, 1984).

Bu bağlamda, yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında sosyal destek, ekonomik durum, sağlık durumu ve bireysel özellikler gibi birçok etken bulunmaktadır. Özellikle sosyal ilişkilerin kalitesi, bireylerin yaşam doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu durum, sosyal destek ve ilişkilerin insan psikolojisi üzerindeki olumlu etkilerini gösteren çalışmalarla desteklenmektedir (Ryan & Deci, 2000). Ayrıca, bireylerin yaşam doyumunu artıran unsurların psikolojik, sosyal ve çevresel boyutları üzerinde yapılan araştırmalar, bu alanın geniş bir perspektifte ele alınmasını sağlamaktadır (Pavot & Diener, 2008).

Başka bir çalışmada, Diener ve arkadaşları (2010, s. 164), yaşam doyumunu “bir kişinin kendi yaşamını genel olarak tatmin edici bulduğu bir değerlendirme” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, bireylerin yaşamlarına dair algılarını ve bu algıların kişisel değerlendirmeleriyle olan yakın ilişkisini vurgulamaktadır.

Bireylerin yaşam doyumunu nasıl değerlendirdiği, onların yaşam deneyimleri ile ilgili hislerini ve bu deneyimlere ilişkin sahip oldukları genel memnuniyet düzeyini etkileyen önemli bir faktördür. Bu bağlamda, yaşam doyumunu, bireylerin kendi yaşamlarına dair duygu ve düşüncelerinin bir yansıması olarak karşımıza çıkar. Özellikle bireylerin yaşamlarındaki olumlu ve olumsuz deneyimlerin, genel yaşam doyumunu üzerindeki etkisi araştırmalarda sıklıkla ele alınmaktadır (Diener, vd., 2010).

Ayrıca, yaşam doyumunun, bireylerin yaşam kalitesini ve psikolojik sağlığını etkileyen önemli bir gösterge olduğu kabul edilmektedir. Bireylerin yaşam doyumunu artıran etmenler arasında sosyal destek, kişisel başarılar ve duygusal denge gibi unsurlar yer almaktadır. Bu unsurların, bireylerin yaşamlarını tatmin edici bulmalarında önemli rol oynadığına dair bulgular literatürde mevcuttur (Diener, 2000; Lyubomirsky, 2001).

Bu bağlamda, bireylerin yaşam doyumlarını artırmak için anlamlı ve değerli deneyimlerin teşvik edilmesi, psikolojik iyilik halleri için önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Bireylerin bu tür deneyimlere yönelmeleri, hem kişisel tatminlerini artırmakta hem de toplumsal refah üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Steger, vd., 2006; Waterman, vd., 2010).

Yöntem

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, çarşı ve mahalle bekçilerinin iş ve yaşam doyumlarını etkileyen faktörleri belirleyerek, güvenlik sektöründeki çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik bilimsel veriler sunmaktadır. Çarşı ve mahalle bekçileri, görev tanımı gereği sokak seviyesinde hizmet sunan, halkla sürekli temas halinde olan ve çoğunlukla gece vardiyalarında çalışan kamu görevlileridir. Bu özgün görev yapısı, hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu açısından özel bir durum yaratmaktadır. Bekçilerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu anlamak, onların daha motive ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak açısından kritik bir öneme sahiptir. Literatürde, Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin iş ve yaşam doyumlarına yönelik araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu çalışma, özellikle yaş, çalışma süresi, eğitim seviyesi, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu gibi demografik değişkenlerin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisini ve iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını inceleyerek, mevcut bilgi boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları, bekçilerin iş doyumlarını artırmaya yönelik stratejilerin belirlenmesine katkı sunarak, güvenlik hizmetlerinin etkinliğini artırabilecek önerilerin geliştirilmesine zemin hazırlamayı amaçlamaktadır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, İzmir İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde çarşı ve mahalle bekçisi olarak görev yapan toplam 1.511 emniyet personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, 2024 yılı Nisan-Haziran ayları arasında İzmir İl Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan toplam 146 çarşı ve mahalle bekçisi personeli teşkil etmektedir.

Araştırmanın Problemi

Çarşı ve mahalle bekçileri, kamu düzeninin sağlanması ve toplum güvenliğinin korunmasında önemli bir rol üstlenmektedir. Ancak, bu mesleğin gerektirdiği uzun çalışma saatleri, fiziksel ve psikolojik zorluklar, sosyal yaşamı sınırlayan koşullar gibi faktörlerin, bekçilerin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri yeterince araştırılmamıştır. Bu bağlamda, bekçilerin iş ve yaşam doyumları hangi faktörlerden etkilenmektedir? Yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim seviyesi ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler, bekçilerin mesleki memnuniyetlerini ve genel yaşam tatminlerini nasıl şekillendirmektedir? Bu doğrultuda, araştırmanın temel problemi; bekçilerin iş ve yaşam doyumlarının hangi demografik değişkenlerden etkilendiğini ortaya koymaktır. Özellikle yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim düzeyi ve görev süresi gibi değişkenlerin, iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri ve Çarşı ve mahalle bekçilerinin iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Birinci bölümde çalışmanın içeriği ve amacına yönelik bilgilendirmeye ek olarak yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu ve görev süresine yönelik sorular ile Diener vd., (1985) tarafından geliştirilen Türkçe uyarlaması Köker (1991) ve Yetim (1993)² tarafından gerçekleştirilmiş, tek boyuttan ve beş maddeden oluşan Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmıştır.

İkinci bölümde ise emniyet personellerinin iş doyum düzeyini ölçmek için kullanılan 20 sorudan oluşan Baycan (1985)³ aracılığıyla Türkçe'ye tercüme edilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış, 20 sorudan oluşan “Minsessota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği'nin (The Satisfaction with Life Scale) Türkçe'ye uyarlanması işlemlerini içermektedir. Ölçeğin özgün formu bir faktör, be madde ve likert tipinde 7'li derecelendirmeden oluşan kendini değerlendirme ölçeğidir. Her bir madde 7'li derecelendirilmi cevaplama sistemine (1: Kesinlikle Katılmıyorum – 7: Tamamen Katılıyorum) göre değerlendirilmektedir. İlgili ölçek daha önce de Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve 7'li derecelendirme olarak Türkiye'de değişik araştırmacılar tarafından kullanılmıştır. Köker (1991) ölçeğin üç hafta arayla uygulanan test tekrar test tutarlılık katsayısının 0,85 olduğunu saptamıştır. Yetim (1991) de düzeltilmiş splithalf değerini 0,75 ve Kuder Richardson20 değerini ise 0,79 olarak hesaplamıştır. Ancak bu araştırmada, ilgili “Yaşam Doyumu Ölçeği” eğitim örgütlerinde 7'li derecelendirme şeklinde öğretmenlere uygulandığında, katılımcılar seçeneklerin birbirine yakın olduğunu ileri sürerek tepki göstermişlerdir. Bu nedenle, ölçeğin Türkçeye uyarlanması sırasında, özgün formunda yedi basamaklı olan cevap seçeneklerinin Türk kültürüne uygun olmadığı görülmüş ve basamak sayısı beşe indirilmiştir. Basamak sayısı beşe indirilince de ilgili ölçek tekrar İngilizceden Türkçeye uyarlanmıştır. Yapılan araştırmada bu sistemde ölçekteki ifadelerin puanlanması; “Hiç katılmıyorum (1), Çok az katılıyorum (2), Orta düzeyde katılıyorum (3), Büyük oranda katılıyorum (4) ve Tamamen katılıyorum (5)”, şeklindedir. Yaşam doyumunu ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 35 iken en düşük puan ise 5'tir. YDÖ'den yüksek puan alınması katılımcının yaşam doyumunun yüksek olduğunu ifade etmektedir (Dağlı & Baysal, 2016).

² “Yaşam Doyum Ölçeği” izni 26 Nisan 2024 tarihinde uyarlayan Sn. Ünsal YETİM'den email yoluyla alınmıştır.

³ “Minsessota İş Doyum Ölçeği” izni 26 Nisan 2024 tarihinde uyarlayan Sn. Aslı BAYCAN'dan email yoluyla alınmıştır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği

'Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ' Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiş, Baycan (1985) aracılığıyla Türkçe'ye tercüme edilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin Cronbach Alpha değeri 0,77'dir. Ölçek, derecelendirmeleri 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında; Hiç memnun değilim 1 puan, Memnun değilim 2 puan, Kararsızım 3 puan, Memnunum 4 puan, Çok memnunum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru mevcut değildir. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel doyum, dışsal doyum alt boyutları mevcuttur. Ölçekte toplam 20 madde mevcuttur. İş doyumunu ölçeğinin hepsi, yani genel doyum; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddelerin hepsi mevcuttur. İçsel doyum alt boyutunda; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeler; Dışsal doyum alt boyutunda; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddeler mevcuttur. İş doyumunu ölçeği içsel ve dışsal doyum olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Genel doyum puanı 20 maddeden ulaşılan puanların toplamının 20'ye; içsel doyum puanı, içsel faktörleri oluşturan maddelerden (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) elde edilen puanların toplamının 12'ye; dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile ulaşılmaktadır. Bu çalışmada Cronbach Alpha değeri 0,936 bulunmuştur.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın tüm verileri SPSS 23.0 paket programında analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ölçmek için Shapiro-Wilk testi uygulanmıştır. Çalışmada normal dağılım gösteren verilerin test edilmesinde; ikili grupların karşılaştırılmasında T testi, iki veya daha fazla grupların karşılaştırılmasında Anova testi kullanılmıştır. Çalışmada normal dağılım göstermeyen verilerin test edilmesinde; ikili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla grubun karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi ölçmek için Spearman testi uygulanmıştır. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki ortaya koymak amacıyla basit doğrusal regresyon modeli kullanılmıştır.

Bulgular

N=146		N	%
Yaş	23-27	4	2.7
	28-32	55	37.7
	33-37	87	59.6
Medeni durum	Bekar	38	26
	Evli	102	69.9
	Boşanmış	6	4.1
Sahip olduğu çocuk sayısı	Yok	68	46.6

	1	51	34.9
	2	27	18.5
Eğitim durumu	Lise	60	41.1
	Önlisans	35	24
	Lisans	51	34.9
Çalışma süresi	1-2	28	19.2
	3 yıl ve üzeri	118	80.8

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Tablodan görüldüğü üzere araştırmaya toplam 146 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımlarına baktığımızda; 4 kişinin 23-27, 55 kişinin 28-32, 87 kişinin 33-37 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımlarına baktığımızda; 38 kişinin bekar, 102 kişinin evli, 6 kişinin boşanmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımlarına baktığımızda; 68 kişinin çocuğu olmadığı, 51 kişinin 1, 27 kişinin 2 çocuğu olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımlarına baktığımızda; 60 kişinin lise, 35 kişinin önlisans, 51 kişinin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımlarına baktığımızda; 28 kişinin 1-2, 118 kişinin 3 yıl ve daha fazla çalışmakta oldukları görülmektedir.

Ölçekler	Cronbach Alfa Değeri
Yaşam doyumu Ölçeği	0.898
İş doyumu Ölçeği	0.945

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Tablodan görüldüğü üzere yaşam doyumu ölçeği ile iş doyumu ölçeklerinin toplam maddelerinin güvenirlilik düzeyi yeterli seviyededir.

Normal dağılım test sonucu	Shapiro-Wilk	Kolmogorow-Smirnov
Yaşam doyumu Ölçeği	0.008	0.006
İş doyumu Ölçeği	0.020	0.026

Tablo 3: Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puanların Normal Dağılım Testi Sonuçları

Katılımcıların yaşam doyumu ölçeği ve iş doyumu ölçeği puanları normal dağılım göstermemiştir ($p>0.05$).

. Ölçek	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
Yaşam Doyumu Ölçeği	15.42	4.78	16.00	7.00	5	25

Tablo 4: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Dağılımı

Katılımcıların yaşam doyumu puanları orta seviyededir.

İş Doyumu Ölçeği	Ort.	S.S	Median	IQR	Min	Max
İçsel İş Doyumu	3.42	0.76	3.50	1.08	1	5
Dışsal İş Doyumu	3.01	0.94	3.12	1.50	1	5

İş Doyumu Toplam	65.29	15.87	67.50	23.00	20	100
------------------	-------	-------	-------	-------	----	-----

Tablo 5: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Dağılımı

Katılımcıların iş doyumu puanları yüksek seviyededir.

Yaşam doyumu Ölçeği	Yaş	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
Yaşam Doyumu Toplam	23-27	23	15.73	5.31	4.743	0.093
	28-32	49	14.36	4.43		
	33-37	74	16.02	4.78		

Tablo 6: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaşlarına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların yaşam doyumu ölçeği puanları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

İş Doyumu Ölçeği	Yaş	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
İçsel İş Doyumu	23-27	23	3.47	0.72	5.717	0.047*
	28-32	49	3.22	0.68		
	33-37	74	3.55	0.79		
Dışsal İş Doyumu	23-27	23	3.10	0.95	6.874	0.032*
	28-32	49	2.71	0.82		
	33-37	74	3.18	0.97		
İş Doyumu Toplam	23-27	23	66.56	15.82	7.313	0.026*
	28-32	49	60.42	13.85		
	33-37	74	68.12	16.56		

Tablo 7: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Yaşlarına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların iş doyumu ölçeği alt boyutları olan; içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu ve iş doyumu ölçek toplam puanları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0.05$). Katılımcılardan 33-27 yaş aralığında olanların iş doyumu, dışsal iş doyumu ve iş doyumu ölçek toplam puanları diğerlerinden daha yüksek, 28-32 yaş aralığında olanların puanları diğerlerinden daha düşük olarak belirlenmiştir.

Yaşam doyumu Ölçeği	Medeni Durum	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
Yaşam Doyumu Toplam	Bekar	38	16.50	5.57	2.852	0.240
	Evli	102	15.11	4.47		
	Boşanmış	6	13.83	3.86		

Tablo 8: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların yaşam doyumu ölçeği puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

İş Doymu Ölçeği	Medeni Durum	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
İçsel İş Doymu	Bekar	38	3.56	0.80	1.023	0.600
	Evli	102	3.37	0.74		
	Boşanmış	6	3.45	0.71		
Dışsal İş Doymu	Bekar	38	3.04	1.18	0.396	0.821
	Evli	102	2.99	0.84		
	Boşanmış	6	3.14	0.88		
İş Doymu Toplam	Bekar	38	67.21	18.57	0.809	0.667
	Evli	102	64.50	14.88		
	Boşanmış	6	66.66	15.26		

Tablo 9: Katılımcıların İş Doymu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Medeni Durumlarına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların iş doymu ölçeği alt boyutları olan; içsel iş doymu, dışsal iş doymu ve iş doymu ölçek toplam puanları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Yaşam doymu Ölçeği	Sahip olduğu çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
Yaşam Doymu Toplam	Yok	68	16.13	5.11	3.195	0.202
	1	51	14.52	4.70		
	2	27	15.33	3.85		

Tablo 10: Katılımcıların Yaşam Doymu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların yaşam doymu ölçeği puanları sahip oldukları çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

İş Doymu Ölçeği	Sahip olduğu çocuk sayısı	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
İçsel İş Doymu	Yok	68	3.53	0.80	3.199	0.202
	1	51	3.24	0.75		
	2	27	3.50	0.61		
Dışsal İş Doymu	Yok	68	3.09	1.05	3.300	0.192
	1	51	2.82	0.86		
	2	27	3.18	0.72		
İş Doymu Toplam	Yok	68	67.16	17.35	3.488	0.175
	1	51	61.60	15.06		
	2	27	67.55	12.31		

Tablo 11: Katılımcıların İş Doymu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların iş doyumu ölçeği alt boyutları ve iş doyumu ölçek toplam puanları sahip oldukları çocuk sayısına durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Yaşam doyumu Ölçeği	Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
Yaşam Doyumu Toplam	Lise	60	15.30	4.38	4.130	0.127
	Önlisans	35	14.14	4.56		
	Lisans	51	16.45	5.22		

Tablo 12: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların yaşam doyumu ölçeği puanları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

İş Doyumu Ölçeği	Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.S	Kruskal Wallis H testi	p
İçsel İş Doyumu	Lise	60	3.45	0.68	5.214	0.074
	Önlisans	35	3.19	0.66		
	Lisans	51	3.55	0.87		
Dışsal İş Doyumu	Lise	60	3.03	0.86	3.623	0.163
	Önlisans	35	2.76	0.88		
	Lisans	51	3.17	1.04		
İş Doyumu Toplam	Lise	60	65.73	14.18	5.290	0.071
	Önlisans	35	60.48	14.03		
	Lisans	51	68.07	18.30		

Tablo 13: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların iş doyumu ölçeği alt boyutları ve iş doyumu ölçek toplam puanları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Yaşam doyumu Ölçeği	Çalışma Süresi	N	Ortalama	S.S	Mann Whitney U testi	p
Yaşam Doyumu Toplam	1-2	28	15.96	5.00	1.061	0.303
	3 yıl ve üzeri	118	15.29	4.74		

Tablo 14: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların yaşam doyumu ölçeği puanları çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

İş Doyumu Ölçeği	Çalışma Süresi	N	Ortalama	S.S	Mann Whitney U testi	p
İçsel İş Doyumu	1-2	28	3.52	0.67	0.772	0.380
	3 yıl ve üzeri	118	3.40	0.78		
Dışsal İş Doyumu	1-2	28	3.06	0.90	0.001	0.972
	3 yıl ve üzeri	118	3.00	0.95		
İş Doyumu Toplam	1-2	28	66.85	14.36	0.203	0.653
	3 yıl ve üzeri	118	64.92	16.24		

Tablo 15: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanların Çalışma Sürelerine Göre Dağılıma Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların iş doyumu ölçeği alt boyutları ve iş doyumu ölçek toplam puanları çalışma sürelerine durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

	İçsel iş doyumu	Dışsal iş doyumu	İş doyumu toplam
Yaşam doyumu toplam	$r=0.703$ $p=0.000$	$r=0.659$ $p=0.000$	$r=0.731$ $p=0.000$

Tablo 16: Katılımcıların Yaşam Doyumu Ölçeği İle İş Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasındaki İlişkiye Yönelik Test Sonuçları

Katılımcıların doyumu ölçeği alt boyutları ve iş doyumu ölçek ($p<0.05$). Katılımcıların iş doyumları arttıkça yaşam doyumları da artmaktadır.

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
1	0.735	0.540	0.536

Tablo 17: İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Modelinin Özeti

Tablodan görüldüğü üzere yaşam doyumu ile iş doyumu arasında tahmin edilen korelasyon katsayısı 0.735 çıkmıştır. Bu sonuç yaşam doyumu ile iş doyumu arasında pozitif kuvvetli bir doğrusal ilişkinin göstergesidir. İş doyumu arttığında yaşam doyumunun da arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı (R²), tahmin edilen regresyon modelinde yaşam doyumunda meydana gelen değişimlerin % 54'nün iş doyumu tarafından açıklandığını göstermektedir.

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(sabit)	0.193	0.229		0.845	0,400
	İş Doyumu	0.886	0.068	0.735	12.990	<0.001

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

Tablo 18: İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 18’de bağımlı değişken yaşam doyumu ve bağımsız değişken iş doyumu olmak üzere tahmin edilen basit doğrusal regresyon modelinin katsayılar ve anlamlılıkları verilmiştir. Bağımsız değişken iş doyumunun katsayısı 0.886, olasılık değeri(p) ise 0.001 ‘den küçük bir değer olarak görülmektedir. Bu sonuç iş doyumunun katsayısının anlamlı olduğu yani bir başka ifadeyle yaşam doyumu ile arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla tahmin edilen regresyonunun anlamlı olduğu sonucu vermektedir. İş doyumunun 1 birim artması sonucunda yaşam doyumunun da 0.886 birim arttığı ifade edilebilir.

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	71,648	1	71,648	168,752	<,001
Hata	61,139	144	,425		
Toplam	132,787	145			

Tablo 19: İş Doyumu ile Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyon Analizi İçin Varyans Analiz Tablosu

Tablo 19’da iş doyumu ile yaşam doyumu arasında uygulanan basit doğrusal regresyon modelinin anlamlılığını test etmek amacıyla uygulanan varyans analizi sonuçlarından oluşan tablo verilmiştir. Olasılık değerinin (p) 0.001’den küçük olması ve bununla birlikte doğal olarak 0.05’ten de (hata payı) küçük olması sebebiyle iş doyumu ile yaşam doyumu arasında ilişkiyi açıklamak amacıyla tahmin edilen basit doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğu sonucu görülmektedir. Bu sonuç iş doyumunun yaşam doyumunu etkilediği ortaya koymaktadır.

Sonuç

Bu çalışma, çarşı ve mahalle bekçilerinin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ve bu doyum düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılıklarını analiz etmiştir. Elde edilen bulgular, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif, anlamlı ve güçlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bu durum, iş doyumunun bireylerin genel yaşam doyumunu belirleyen temel unsurlardan biri olduğunu göstermektedir. İş doyumunun artırılması, bekçilerin sadece mesleki performansını değil, aynı zamanda genel psikolojik ve sosyal iyilik hallerini de olumlu yönde etkilemektedir.

Araştırma bulguları, yaş değişkeninin iş doyumu üzerinde belirleyici bir rol oynadığı buna karşılık, yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Özellikle 33-37 yaş grubundaki bekçilerin iş doyumu düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, iş deneyimi ile birlikte bireylerin mesleki becerilerinin ve iş ortamına adaptasyonlarının geliştiğine işaret etmektedir. Deneyimin artması, iş stresi ve zorluklarıyla başa çıkma kapasitesini artırarak iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.

Ancak yaşın yaşam doyumu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması ise yaşam doyumunun bireysel değerler, psikolojik yapı, sosyal çevre, kültürel normlar ve ekonomik koşullar gibi çok daha karmaşık ve çok boyutlu faktörlere bağlı olduğunu düşündürmektedir.

Medeni durum ve çocuk sahibi olmanın iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Evli, bekar veya boşanmış olmanın bireylerin mesleki ve kişisel doyumlarına anlamlı bir katkı sağlamadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, çocuk sahibi olma durumu da iş ve yaşam doyumunu anlamlı düzeyde etkilememiştir. Bu sonuçlar, aile yapısına ilişkin değişkenlerin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ve bu alanlarda bireysel psikolojik ve sosyal destek mekanizmalarının daha belirleyici olduğunu düşündürmektedir. Sonuç olarak, araştırma bulguları, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi demografik faktörlerin, bireylerin iş ve yaşam doyumu üzerinde tek başına anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bu durum, iş ve yaşam doyumunun daha çok bireysel farklılıklar, iş ortamı dinamikleri, sosyal destek düzeyi ve yaşam beklentileri gibi çok boyutlu değişkenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Gelecek çalışmalarda, aile yapısının iş ve yaşam doyumuna olan etkisi daha kapsamlı modellerle incelenmeli, özellikle psikolojik sağlamlık, aile içi ilişkilerin kalitesi, ebeveynlik biçimleri ve iş-aile dengesi stratejileri gibi değişkenler de bu ilişkiler çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Eğitim düzeyinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi de anlamlı bulunmamıştır. Farklı eğitim seviyelerine sahip beklilerin iş ve yaşam doyumu puanlarının birbirine yakın olması, eğitim faktörünün mesleki tatmin ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, iş doyumunun daha çok çalışma koşulları, iş ortamı dinamikleri ve bireysel deneyim gibi unsurlarla şekillendiğini göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, eğitim düzeyinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin doğrudan ve tek başına belirleyici bir faktör olmadığı, bunun yerine bireyin yaşam koşulları, beklentileri, mesleki tatmin kaynakları, sosyal destek sistemleri gibi çok sayıda faktörün etkili olduğu görülmektedir. Özellikle yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin daha yüksek beklentilere sahip olması, elde ettikleri pozisyonların bu beklentileri ne ölçüde karşıladığına bağlı olarak doyum düzeylerini etkileyebilmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları hem yerli hem de yabancı literatürle büyük ölçüde örtüşmekte ve iş doyumu ile yaşam doyumunun eğitim düzeyi dışında birçok faktör tarafından şekillendirildiğini göstermektedir. Gelecek araştırmalarda, bu tür bireysel ve çevresel faktörlerin etkileşimsel olarak ele alınması ve eğitim düzeyinin farklı toplumsal bağlamlarda nasıl bir rol oynadığının ayrıntılı şekilde incelenmesi önem arz etmektedir.

Çalışma süresi ile iş doymu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Özellikle üç yıl ve üzeri deneyime sahip bekçilerin iş doymu düzeyleri, daha az deneyime sahip olanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Bu bulgu, mesleki deneyimin iş tatmini üzerindeki kritik etkisini desteklemekte ve işyerinde geçirilen sürenin, bireyin işiyle kurduğu bağ ve profesyonel gelişimini artırdığını ortaya koymaktadır. Ancak çalışma süresinin yaşam doymu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır; bu da yaşam doymunun iş dışı faktörlerden daha fazla etkilendiğini göstermektedir. Çalışma süresinin yaşam doymu üzerindeki etkisine dair bu araştırmada elde edilen bulgular, literatürle genel olarak tutarlıdır. Araştırma sonucuna göre, bireylerin iş yaşamındaki deneyim süresi yaşam doymularını anlamlı şekilde etkilememektedir. Sonuç olarak, elde edilen bulgular, çalışma süresi ile iş doymu arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu, ancak bu sürenin yaşam doymunu anlamlı ölçüde etkilemediğini göstermektedir. Bu durum, iş doymunun daha çok mesleki deneyim ve iş ortamıyla ilişkili bir değişken olduğunu, yaşam doymunun ise bireyin yaşamının bütününe dair bir değerlendirme içerdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, iş doymunun zaman içinde artış gösterse de, bu artışın belirli bir düzeyden sonra durağanlaştığı ya da bireysel faktörlere bağlı olarak farklılaştığı unutulmamalıdır.

Bu araştırmada çarşı ve mahalle bekçilerinin iş doymu ile yaşam doymu düzeyleri arasındaki ilişki basit doğrusal regresyon analiziyle incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, iş doymu ile yaşam doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve güçlü bir ilişki bulunmuştur ($R = 0.735$; $p < .001$). Regresyon modelinin determinasyon katsayısı ($R^2 = 0.540$) ise yaşam doymundaki değişimin yaklaşık %54'ünün iş doymu tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu bulgular, iş yaşamındaki doymun bireylerin genel yaşam doymu üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmanın özgün katkısı, toplumun güvenliğinde aktif rol alan çarşı ve mahalle bekçileri gibi özgül bir meslek grubunda bu ilişkinin araştırılmasıdır. Bu meslek grubunun çalışma koşulları (gece vardiyaları, yüksek stres, toplumsal etkileşim düzeyi) dikkate alındığında, iş doymunun yaşam doymu üzerindeki etkisinin daha da belirgin olabileceği düşünülmektedir. Bu durum, araştırmada elde edilen yüksek korelasyon katsayısı ile de örtüşmektedir.

Araştırmada iş doymu ile yaşam doymu arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 18'de sunulmuştur. Analiz bulgularına göre, bağımsız değişken olan iş doymunun yaşam doymu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B = 0.886$, $p < .001$). Bu katsayı, iş doymundaki her bir birimlik artışın yaşam doymunu 0.886 birim artırdığını göstermektedir. Ayrıca, standardize edilmiş regresyon katsayısı ($Beta = 0.735$), iş doymunun yaşam doymu üzerindeki güçlü pozitif etkisini desteklemektedir. Bu bulgu, iş doymunun yaşam doymu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili

olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmanın özel bir katkısı da, toplum güvenliğinde önemli rol oynayan çarşı ve mahalle bekçileri gibi yüksek stres düzeyine sahip bir meslek grubunda bu ilişkinin incelenmiş olmasıdır. Bekçilerin iş koşulları genellikle düzensiz çalışma saatleri, fiziksel ve psikolojik zorlayıcılık, toplumla yoğun etkileşim gibi özellikler taşıdığından, iş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisinin daha da belirgin olması muhtemeldir. Bu durum, çalışmada elde edilen yüksek regresyon katsayısıyla da desteklenmektedir. Ayrıca, modelde sabit terimin ($B = 0.193$, $p = 0.400$) anlamlı olmaması, iş doyumunun olmadığı durumda yaşam doyumu düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı bir tahmin değeri sunmadığını göstermektedir. Bu da, yaşam doyumunun büyük oranda iş doyumundan beslendiğini ve bireyin iş yaşamında yaşadığı tatminin, genel yaşam memnuniyetini şekillendiren temel bileşenlerden biri olduğunu düşündürmektedir. Sonuç olarak, elde edilen regresyon analizi bulguları, iş doyumunun yaşam doyumu üzerinde anlamlı ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermekte, literatürdeki önceki çalışmalarla tutarlılık arz etmektedir. Özellikle kamu güvenliği alanında görev yapan çarşı ve mahalle bekçileri gibi meslek gruplarında iş doyumunu artırmaya yönelik önlemlerin, sadece iş performansı ve örgütsel bağlılık açısından değil, aynı zamanda bireysel yaşam kalitesini iyileştirme açısından da büyük önem taşıdığı görülmektedir.

Genel değerlendirme yapıldığında, iş doyumunu demografik değişkenlerden yaş ve çalışma süresi ile yakından ilişkilirken; medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve eğitim düzeyinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerinin sınırlı olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu ise demografik faktörlerden büyük ölçüde bağımsız olup, bireysel psikososyal faktörler, sosyal destek, çevresel koşullar ve kişisel yaşam deneyimleriyle daha güçlü biçimde ilişkilidir.

Bu sonuçlar, iş ve yaşam doyumunun çok boyutlu ve karmaşık yapısını vurgulamakta; bekçilerin iş ortamının iyileştirilmesi ve kişisel yaşamlarının desteklenmesi için kapsamlı yaklaşımlar geliştirilmesinin gerekliliğine işaret etmektedir. Güvenlik sektöründe çalışan personelin motivasyonunu, bağlılığını ve genel iyilik halini artırmak amacıyla, iş ortamı düzenlemeleri, mesleki gelişim olanakları ve psikososyal destek mekanizmalarının etkinleştirilmesi önem arz etmektedir.

Çalışmanın örnekleme olan çarşı ve mahalle bekçileri gibi güvenlik hizmeti sunan personelin, iş doyumunu düzeylerinin yüksekliğinin yalnızca kurumsal başarıyı değil, aynı zamanda bireysel yaşam kalitesini de doğrudan etkilediği görülmektedir. Bu kapsamda, iş doyumunu artırmaya yönelik organizasyonel stratejilerin geliştirilmesi, yalnızca hizmet sunumunun kalitesini değil, personelin psikososyal iyilik halini de güçlendirecektir.

Son olarak, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılması için ileriye dönük araştırmalarda, psikososyal değişkenler, iş stresi, sosyal destek, iş-yaşam dengesi gibi

faktörlerin de kapsamlı şekilde incelenmesi önerilmektedir. Bu sayede, güvenlik personelinin hem mesleki hem de kişisel yaşam kalitesini artırmaya yönelik stratejiler daha bilimsel temellere dayanarak geliştirilebilecektir.

Kaynaklar

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Aycan, Z. (2001). Human resource management in Turkey: Current issues and future challenges. *International Journal of Manpower*, 22(3), 252-260.
- Aydın, B., & Başol, G. (2004). Öğretmenlerin yaşam doyumunu ile iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 1–14.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Boğaziçi Üniversitesi. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bayram, L., & Aytaç, S. (2001). İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bursa'daki özel hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), 145-163.
- Belci, O. (2020) Çarşı ve mahalle bekçileri kanununun ceza muhakemesi hukuku açısından değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 22(2): 1089-1122.
- Brayfield, A. H., & Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396-424.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381.
- Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu. (1914). Resmî Gazete. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr>
- Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu. (1966, 14 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 12355). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12355.pdf>
- Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu. (1976). Resmî Gazete. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr>
- Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu. (2020, 18 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 31159). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/06/20200618-7.htm>
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumunu ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S. Ve Biswas-Diener, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*. 97(2), 143-156.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being, the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*. 49(1), 71-75.
- Diener, E. (1984). "Subjektif Well-Being", *Psychological Bulletin*, cilt 95, sayı 3, 542–575.
- Emniyet Teşkilat Kanunu (1937). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.3201.pdf>. (10 Mart 2024).
- Frazier, D. P. (2009). Job Satisfaction of International Educators. *Universal-Publishers*.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- George, L. K. (2010). Still happy after all these years: Research frontiers on subjective well-being in later life. *The Journals of Gerontology Series B*, 65(3), 331-339.
- Goff, M., Mount, M. K., & Jamison, R. (1990). Employer-supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, (1985). 3152 sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun. Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Karakuş, H., 2011 *Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği*. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(6), 46- 57.
- Keser, A. (2005). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama" *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S. 7, s. 77-95.
- Kılıç, S., & Akyol, A. K. (2012). Kamu çalışanlarında iş doyumunu: Yaş ve cinsiyetin etkisi. *Kamu Yönetimi Dergisi*, 45(1), 65-84.
- Kırbaş, D. (2017). Kamu çalışanlarında yaşam doyumunu ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 59-78.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Köse, A. (2010). Öğretmenlerde iş doyumunu: Mesleki deneyimin etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 421–442.
- Küçükkaragöz, H. (2011). Çalışanların iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki: Adana ilinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 11(4), 633–643.,,,
- Lyubomirsky, S. (2001) “Why are Some People Happier Than Others: The Role of Cognitive and Motivational Processes in Wellbeing” *American Psychologist*, 56: 239-249
- McLanahan, S., & Adams, J. (1987). Parenthood and psychological well-being. *Annual Review of Sociology*, 13, 237–257. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.13.080187.001321>
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişki. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 113–129.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2008). The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*. 3(2), 137-152.
- Pinquart, M., & Sorensen, S. (2001). Influences on loneliness in older adults: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), 245-266.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44(3), 287–307. <https://doi.org/10.1177/001872679104400305>
- Resmi Gazete. (2016). Kanun Hükmünde Kararname ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı İçişleri Bakanlığı bünyesine dahil edilmiştir. Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr>

- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory And The Facilitation Of İntrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Sevimli, F. ve İşcan Ö.F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doymu”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*. 53(1), 80-93.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2017 <https://cdn.istanbul.edu.tr/statics/idarehukuku-hukuk.istanbul.edu.tr/wp-content/uploads/2017/04/11-%C5%9Eubat-2017-Tarihli-Resmi-Gazetede-yay%C4%B1mlanan-T.C.-Anayasas%C4%B1nda-De%C4%9Fi%C5%9Fiklik-Yap%C4%B1lmas%C4%B1na-Dair-Kanun.pdf>
- T.C. İşçileri Bakanlığı resmi internet sitesi, İşçileri Bakanlığı Tarihçesi (Çevrimiçi) <https://www.icisleri.gov.tr/icisleri-bakanligi-tarihcesi#>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., Kim, S. Y. ve Donnellan, M. B. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric Properties, Demographic Comparisons, and Evidence of Validity. *The Journal of Positive Psychology*. 5(1), 41-61.
- Yetim, Ü. (1993). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doymu*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ege Üniversitesi. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, E., & Çelik, M. (2008). Kamu çalışanlarında kıdemin iş doymu üzerindeki etkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 15–30.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2012). Öğretmenlerin iş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 153–168.
- Yılmaz, S. (2012). Eğitim düzeyinin yaşam doymu üzerine etkisi: Bir üniversite çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 353–365.