

ÖRGÜTLERDE İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN ETMENLER VE EMNİYET MENSUPLARI İLE YAPILAN ALAN ARAŞTIRMASI

Semra TETİK *
Gümran UÇAR **
Bahar YALÇIN ***

ÖZET

Emniyet teşkilatında çalışan personelin iş tatmin düzeylerini etkileyen iş tatmin öğelerinin incelendiği bu çalışmada kavramsal yaklaşımla görgül araştırma birlikte kullanılmıştır. Teorik bölümde, iş tatmininin önemi, iş tatmini kuramları ve iş tatminini etkileyen faktörler incelenmiştir. Uygulama bölümünde teorik bölümde anlatılanların uygulamada nasıl ortaya çıktığını belirlemek amacıyla Afyon İl Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan emniyet çalışanlarına yönelik yapılan anket çalışması değerlendirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ödüllendirme ve kariyer planlama, takım çalışması, personel planlama ve iş analizi, ücret, yönetime katılma, bireysel ilgi ve entelektüel teşvik ve çalışma koşulları faktörleri elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Yönetim, İş Tatmini, Emniyet Teşkilatı.

1. İŞ TATMİNİNİN TANIMI VE ÖNEMİ

İş tatmini araştırmaları özellikle son 20-30 yıl içerisinde artış göstermiştir. Genel olarak “iş tatmini” üzerindeki araştırmalar, verimlilik artışını sağlamak ve çalışanların motivasyonunu artırmak için yapılmıştır.

Bu araştırmalarda çeşitli iş tatmini tanımları yapılmıştır. Johns iş tatmini'ni; Çalışanların işleri hakkındaki tutumlarının toplamı olarak tanımlamıştır. Jook'e ise, iş tatmini'ni “Farklılık Teorisi”yle açıklamaktadır. Bu teoride “farklılık”, bir işten beklenen ile elde edilen arasındaki farkı ifade etmektedir (23). Yani işgören girdiği bir işten istediklerini bir kenara koyup elde ettikleriyle karşılaştırdığında pozitif bir durum söz konusu ise tatmin, negatif bir durum söz konusuysa tatminsizlik elde edecektir. Bir başka tanımda iş tatmini; çalışanların işlerinin, çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamıdır.

İş tatmini tanımlarının genelinde belirtilen ortak nokta; çalışanların tutum ve beklentilerinin örgütçe karşılanıp karşılanamayacağıdır. Bu durum ise, örgüte olan memnuniyet veya memnuniyetsizliği doğurur. Şüphesiz ki çalışanların tüm beklentilerinin örgüt tarafından karşılanması mümkün değildir. Çünkü insan ihtiyaçları çok çeşitlidir. John Locke “iş tatmini”ni şöyle açıklar; “işgörenin, çalıştığı işi ya da eski iş deneyimlerini değerlendirirken algıladığı memnuniyet verici pozitif his”tir (10). Locke bu tanımından 10 yıl sonra tanımı biraz değiştirerek yeni bir tanım yapmış ve iş tatminini bu defa; “iş deneyimi veya deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz duygusal durumlar olarak değiştirmiştir (15).

İş tatmini tek boyutta bir kavram değildir. İşin birçok yönü olumlu ya da olumsuz olarak iş tatminini etkiler. İşin yönetimi, ücret, çalışma saatleri... Vb. gibi, objektif özelliklerin yanı sıra, kişinin ihtiyaçları, istek ve beklentilerinin etkisi de dikkate alınmalıdır. Çünkü işten kaynaklanan olumlu ya da olumsuz yönlerin farklı bireyler tarafından farklı şekilde algılanmasına neden olmaktadır. Bir birey, aynı şartlardan tatmin sağlarken, bir diğeri

Semra TETİK, Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi.

Gümran UÇAR, Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu Memur (Bilim Uzmanı).

Bahar YALÇIN, Dr., Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi.

tatmin sağlamayabilir (11). Bu çerçevede örgütler çalışanların tutumlarını dikkate alarak çalışan merkezli bir yapı ve düşünce tarzı oluşturmaları gereklidir. Çalışanların beklentileri de iş tatmini ve tatminsizliğine etkilidir (6).

İnsanların zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş ve işyerlerinden sağlayacakları yüksek tatmin toplumun daha sağlıklı, başarılı ve üretken olmasını sağlayan faktörlerin en önemlileri arasında yer almaktadır. İş tatmininin önemini şu şekilde sıralamak mümkündür.

- İş tatmini düşük olan insanlar psikolojik rahatlığa ve olgunluğa ulaşamazlar.
- Tüm işgörenler yeteneklerini göstermek isterler ve izin verildiği ölçüde verimlilikleri artar.
- Genel olarak işinden ve işyerinden tatmin olamayan işgören hayal kırıklığı yaşar.
- İnsanın işi hayatının önemli parçalarındandır.
- İnsanların severek uğraştıkları işlerinin olmaması, psikolojilerinin bozulmasına neden olacaktır.
- İşinin yaratıcı olmadığını düşünen insan zamanını verimsiz geçirmeye yönelecektir.
- İşinde tatmin olmayan kişi umutsuz kalacaktır.
- İş tatminsizliğinde, düşük moral, verimsizlik ve sağlıksız bir toplum oluşacaktır (14).
- İş tatmini özellikle işgörenlerin verimlilik ve başarısını kişisel olarak sunduğu, insanları mutlu ve tatmin etmesine dayalı olduğu işlerde önemlidir.

2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR VE KURAMLAR

İş tatmini ile ilgili ilk çalışmalar 1. Dünya Savaşı sonuna rastlar. Bu dönemde Avrupalı araştırmacılar ve psikologlar işgörenlerin işlerinden ve işyerlerinden kaynaklanan sorunlarının olduğunu fark ettiler ve çalışmaları başlattılar. Bu çalışmalar daha çok işgörenlerin verimini arttırmaya yönelikti. 1930'lu yıllarda Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmaları iş tatmini ile ilgili bilimsel çalışmalara öncülük etmiştir. Bu çalışmalardan onbeş yıl kadar sonra Maslow iş tatmini ve insan ihtiyaçları üzerine çalışmalar yapmıştır. Maslow insan ihtiyaçlarının bir düzen içinde ortaya çıktığını belirtmiştir. Maslow 'a göre yöneticiler; işgörenlerin memnun olmadıkları durumdan kurtulacaklarının duygusunu vererek onların verimliliğini arttırabileceklerdir (4).

II. Dünya Savaşından sonra çalışmalar daha da artmış ve iş tatmini kavramının önemi daha iyi anlaşılmıştır. Yöneticiler işgörenlerin işten kısa sürede ayrılmalarının, devamsızlıkların ve düşük verimin getirdiği sorunları çözmek için iş tatmini kavramını araştıran bilimsel çalışmalara destek olmaya başlamışlardır.

1957'de Herzberg ve arkadaşlarının çalışmaları ve ortaya koydukları iki faktör kuramı, 1963'te Adams'ın denge kuramı, 1960'lı yıllarda Edwin Locke'nin Tutarsızlık kuramı iş tatmini ile ilgili mihenk taşları olmuştur (8).

İş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesinde şu sorular önemli olmaktadır; Hangi düzeydeki işler zihinsel olarak bireyleri tatmin etmektedir? Parasal tatmin yeterli midir? Ekonomik güvensizlik, anlaşılamayan iş durumları, terfi durumlarındaki belirsizlik, bireysel kontrolün eksikliği iş tatminini nasıl etkiler? (27). Bu sorulara ve iş tatmininde etkili olacak faktörlere cevap verebilmek ve bu faktörlerin herkese uygulanması mümkün değildir. Çünkü tüm işgörenlerin ihtiyaçları birbirlerinden farklıdır. Tüm bu farklılıkları ortaya koyan ve başka bir bakış açısıyla iş tatmini kavramını açıklamaya çalışan literatürde önemli yerleri olan kuramlar vardır. Bu kuramlar kısaca şu şekilde anlatılabilir.

Gereksinmeler Hiyerarşisi Kuramı; A. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinde insan gereksinmelerini 5 grupta toplamıştır ve bu gereksinmelerden birisinde tatmine ulaşmadan bir üst basamaktaki gereksinim önem kazanmaz. Ancak gereksinimin biri tatmin edilir ve tatmin edilen gereksinim motive edici özelliğini giderir ve bir üst sıradaki önem kazanır (22).

Herzberg'in Çift Etmen Kuramı; Hijyen-güdüleme kuramı olarak da isimlendirilen bu kuram insanların etkin ve verimli çalışmasını sağlayacak işyeri koşullarının neler olduğunu araştırmıştır. Bu kuram güdüleme kavramına özendirme araçları yönünden yaklaşmıştır (7). İşgöreni işinden bıktıran etmenlere Herzberg "hijyen faktörleri" adını vermiştir. Bunun nedeni bu etmenlerin (kişiler arası ilişkiler, işletme politikası, yönetim) işgörenleri işyerlerinden ayıran, koparan etmenler olmasıdır. Bu modele göre iş doyumunu sağlayan etmenlerin arasında işin kendisi, sorumluluk, başarı, gelişme, ilerleme ve tanınma vardır (2)

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Herzberg'in Hijyen kuramı karşılaştırıldığında; fizyolojik ihtiyaçların ilk sırada yer aldığı ve diğer ihtiyaçların ise, güvenlik, sosyal, kendini gösterme ve kendini tamamlama olarak sıralandığı görülmektedir. Hijyen kuramında ise ücret, iş güvenliği ve çalışma şartlarının ilk sırada yer aldığı görülmekte, yönetici ve iş arkadaşları ile ilişkiler, şirket politikası ve iş riskleri ikinci sırada, diğerleri tarafından onaylanma üçüncü sırada, başarı ve terfi dördüncü sırada, büyüme potansiyeli ve işin kendisi de beşinci sırada yer almaktadır (21).

Porter ve Lawler'in İş Tatmini Kuramı; 1973'lü yıllarda ortaya atılan bu kuram kendisinden önceki birçok modelin ana fikirlerinin birleştirilmesi ile oluşmuştur. Bu modele göre işgören yaptığı işin karşılığında daha azını elde ettiğini düşünürse iş tatminsizliği ortaya çıkar. Eğer yaptığı işten fazlasını alırsa suçluluk gibi hisler duyar. Bu kuramın temeli işgörenin işten beklentileri ile elde ettikleri arasında karşılaştırma yapmasına dayanır (19).

Edwin Locke'un Değer Kuramı; 1976 yılında Locke, değer kuramını ortaya koymuştur. Değer kuramında işgörenin iş tatmininin ihtiyaçlarından daha çok işten beklediği ve değer verdiği şeyleri elde edip edememesi ile ilgili olduğunu söylemiştir. Locke İşgörenlerin işlerini ücret, iş ortamı ve yükselme olanaklarına göre sorgular. Aldığı sonuçları beklediği ve değer verdiği etmenlerle karşılaştırır. Elde ettiği oran işgörenin ulaşabileceği iş tatmini oranını verir (19).

3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.1. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireysel özelliklere göre de iş tatmini düzeylerinde farklılıklar olabilmektedir. İş tatmin düzeyini etkileyen kişisel özellikleri; işgörenin beklentileri, işgörenin sosyal kişiliği, işgörenin tecrübesi, işgörenin hizmet süresi, işgörenin eğitim düzeyi, yaşı ve cinsiyeti olarak sıralamak mümkündür.

İşgörenin Beklentileri, Sosyal Kimliği ve Kişiliği; Her insanda hayata dair beklentiler mevcuttur. Tabii ki işinde ve mesleğinde de gelmek istenilen bir nokta, bir zirve vardır. Bu beklentiler kişiden kişiye değişir. İnsanların beklentilerini karşılayıp karşılayamamaları iş tatminini etkiler.

İşle ilgili güvensizliklerin çok belirgin bir tatminsizlik ve stres nedeni olarak ortaya çıktığı görülmektedir (24). Kişilik, iş tatmininin öğelerinden sayılmıştır ve genel olarak sosyal olmayan insanların çevreye uyum sağlayamadığı için iş tatminlerinin zayıf olduğu noktasına ulaşılmıştır. Bazı bireylerin de yaşama karşı tutumları olumsuzdur. Bu tür kişilerde iş tatminleri de zayıf olmaktadır. Kişinin işinde olan beklentileri kişiliğiyle doğru orantılıdır. Bireyin kişiliğine göre tatmin edici faktörler değişir.

İşgörenin İş Tecrübesi; Çalışma hayatını yeteri kadar tanıyan işgören, iş tatmini duygusunun zamana bağlı bir olgu olduğunu, gelecekteki tatmin için mevcut durumda küçük doyumsuzlukları kabul etmesi gerektiğini anlar (3). Bireyin iş tecrübesi arttıkça beklentileri de iş hayatının gerçek akışına göre olmakta ve sonuçta işgören iş tatminine ulaşmaktadır. Genç ve tecrübesiz işgörenlerin ilk yıllarda iş tatmin düzeylerinin çok düşük olduğu ancak yıllar ilerledikçe, düşük olan bu düzeyin yükselmeye başladığı görülmektedir (18). Ancak bazı araştırmalarda iş tecrübesine sahip işgörenlerin iş tatmini düzeylerinin düştüğü de belirtilmiştir. Literatürde genelde, hizmet yılları arttıkça, örgüt, işgörenlerin gereksinimlerini daha çok karşılayacağından iş tatmini düzeyinin yıllar ilerledikçe yükseleceği kabul edilir.

İşgörenin Eğitim Düzeyi; Eğitim, iş tatmininin oluşumunda en önemli faktörler arasındadır. Önemli olan eğitim düzeyi, çalışma özellikleri, kişinin iş becerisi... vb. kişisel özellikler ile örgütsel ortamın buna uyumlu hale getirilmesidir.

İşgörenin Yaşı; Genel olarak iş tatmininin yaş ve kıdemle doğru orantılı olduğu söylenebilir. Yaş arttıkça çalışanların hayatları artık belli bir zemine oturacağından dolayı beklentileri azalacaktır. Ayrıca, çalışanın yaşı ilerledikçe işinde deneyim ve kıdem kazanacağından dolayı, tatminin artacağı söylenebilir (23).

İşgörenin Cinsiyeti; Cinsiyet ve memnuniyet arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara bakıldığında, bu faktörler açısından cinsiyete göre farklılık bulunmadığı görülmektedir. Aryee'nin Kanada'da okul yöneticileri üzerinde ve E.S.Mason'un ABD'deki farklı endüstriden 1300 personel üzerinde yaptıkları araştırmada, memnuniyetin her cins için ayrı olduğu görülmüştür. Smith, kadın ve erkek çalışanlar arasında iş tatmini açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğunu ve kadınların iş tatmin düzeylerinin daha düşük seviyede olduğunu ortaya koymuştur (23).

3.2. İş Tatminini Etkileyen İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler

İşin Kendisi (İşin Genel Görünümü ve Zorluk Derecesi); İşe karşı olumlu tutum iş doyumuna eş değerdir. İşe karşı olumsuz tutum ise, iş tatminsizliği olarak adlandırılabilir (25). Buradan hareketle bireyin işyerinde yüksek iş tatmini hissetmesi, bu kişinin genelde işini sevdiği ve işine olumlu yönde değer verdiği sonucunu ortaya koymaktadır.

İş ortamıyla ilgili fiziksel şartların iyi olmasının verimliliği ve iş tatminini artırdığı Hedge ve Becker tarafından yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (23). Ancak Hawthorne'un araştırmalarında kanıtlandığı gibi fiziksel koşulların iyileştirilmesi tek başına tatmini oluşturmasa da tatminin artmasına zemin hazırlar.

Ücret ve Ödül Sistemi; İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar, tatmin veya tatminsizliğin temel faktörlerinden birisi olarak ücreti göstermektedir. Şüphesiz işgörenin işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi de belirleyecektir. Ücretin yeterliliği, işgörenin geleceğe güvenle bakmasını sağlar. Bu nedenle ücret artışı, iş tatminini etkiler.

Yükselme Olanakları; Bir örgütün başarısı, elemanlarının teker teker başarılarına bağlıdır. Bireye yeteneklerini geliştirme, yükselme olanakları sağlandıkça, işe ve işletmeye bağlılıkları artar (27). Kendine olan güveni de buna paralel olarak artar. Bunun yanında yükselme olanaklarının yüksek olduğu ve işte yükselmelerin daha sık olarak yapıldığı örgütlerde tatmin duygusu daha hızlı bir şekilde gelişir (13).

Denetim; İki farklı denetim türü vardır; birincisi, merkezci denetimdir. İkincisi, işgören merkezli denetimdir. İşgören merkezli denetimin uygulandığı örgütlerde çalışanlar

baskı altında olmadan, rahat bir şekilde çalışırlar. Devamlı bir şekilde yaptıkları işleri takip eden biri olmadığından daha istekli çalışırlar. Bu durum ise, işgörenleri tatmine yöneltir (1).

İletişim; İletişim, insancıl ilişkilerin temel ögesidir ve bu kavram gerçek yaşamda birbirinden ayrılmaz bir bütündür. İşgörelere açık bir iletişim politikası izlenmesi, iyi bir atmosferin oluşmasına, iyi bir atmosferin oluşması ise işgörelerin işe daha verimli etkin biçimde yöneltmesine yardımcı olur (20).

Çalışma Grubu; İşgörelar arasında arkadaşlığın ve sevginin önemi insan psikolojisinde çok büyüktür. İşin kalitesi insana bağlıdır. İnsan her yönden ihtiyaçlarını tatmin etmişse, işini de en iyi şekilde yapar. Çalışma grubundaki bu mutluluk tüm örgüte yayılır. Kalite odaklı anlayış çerçevesinde faaliyet gösteren işgöreların oluşturdukları çalışma takımları, kalite grupları gibi çağdaş yönetim teknikleri, hem yapılan işin sevilmesine hem de işten alınan tatminin artmasına olanak verir (5).

Kararlara Katılma; Kararlara katılım, bir yandan örgütün alt kademelerinde çalışanların bireysel özerklik gereksiniminin duyulmadığı, öte yandan yönetimin daha etkin karar almasını ve örgüt sorunlarının daha gerçekçi biçimde çözümlenmesini sağladığı için çağdaş bir özendirme aracıdır (12).

Kararlara katılma, çalışanları işe motive etmenin yöntemlerinden birisidir. Kararlara katılma politikasının uygulanmasıyla birey-organizasyon arasındaki uyum artırılmaya çalışılır. İşgöreni çalışmaya özendirmek ve onları kararlara katılma yöneltmek için örgüt politikaları hakkında bilgilendirme ve eğitim seminerleri düzenlenmelidir.

4. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ FAKTÖRLERİN İNCELENMESİNE İLİŞKİN BİR UYGULAMA

4.1. Araştırmanın Amaç, Kapsam ve Verileri

4.1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, örgütlerde iş tatmini sağlayan etmenleri belirlemek ve yapılan bir uygulamayla da iş tatmini ile ilgili faktörleri irdeleyerek, bunların, cinsiyet, yaş, çalışma süresi, doğum yeri, rütbe, eğitim durumu ile arasındaki ilişkileri inceleyerek yapılan işten duyulan tatminin artırılması yönünde birtakım öneriler geliştirmektir.

Araştırma, Ağustos 2005'de Afyon İl Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan emniyet çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Araştırmada 530 çalışanın tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak, ankete katılmak istemeyenler ile izinli olan çalışanlar araştırma dışında bırakılarak 220 çalışana dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarının 194'ü geri dönmüştür.

4.1.2. Araştırmanın Verileri ve Uygulanan İstatistiksel Teknikler

Araştırmada anket aracılığı ile yazılı soru sorma tekniği kullanılmış ve hazırlanan anket formu aracılığı ile veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu 36 kapalı uçlu sorudan 2 bölüm olarak oluşturulmuştur. Birinci bölümde, cinsiyet, yaş, çalışma süresi, doğum yeri, rütbe ve eğitim durumunu ifade eden 6 soru yer almaktadır.

Yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği'nden yararlanılarak 5'li Likert ölçeğinde hazırlanan 2. bölümde ifade edilen 30 soru ile çalışanlardan "iş tatmini ile ilgili yargılara katılma derecelerini işaretlemeleri" istenmiştir. Bu amaçla deneklerden "Tamamen Katılıyorum" ve "Hiç Katılmıyorum" arasında değişen 5'li

ölçekten* birini işaretlemeleri istenmiştir. Bu bölümde yer alan soruların oluşturulmasında soruların aynı yönde paralelliği göz önünde tutulmuştur.

Uygulama sonucunda; toplanan anketlerden her soruya aynı cevaplar verilen başka bir ifadeyle soruların okunmadan cevaplandırıldığı anlaşılan 4 anket formunun çıkarılması sonucunda değerlendirmeye alınabilir nitelikte toplam 190 anket formunda yer alan veriler üzerinden araştırmanın analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. İstatistiksel olarak veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik açısından ele alınmıştır. Bu nedenle öncelikle demografik soruların frekans dağılımları bulunmuş ve verilerin güvenilirliği (cronbach alpha) test edilmiştir. Daha sonra değişkenleri daha sağlıklı bir şekilde belirlemek amacıyla, verilere Faktör Analizi (Principal Component Analysis) uygulanmış ve veri azaltımına gidilmiştir. Çalışmada hipotez testi hedeflenmemiş olmakla birlikte, cinsiyet, yaş, çalışma süresi, doğum yeri, rütbe ve eğitim durumu ile iş tatmini faktörlerinin etkileşimini incelemek amacıyla ikili karşılaştırmalar için bağımsız t testi, çoklu karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Son olarak ANOVA testinin daha açık ortaya konabilmesi amacıyla verilere Dunnett C Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi ve Bonferroni Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi uygulanmıştır.

4.2. Verilere İstatistiki Tekniklerin Uygulanması ve Bulgular

4.2.1. Güvenilirlik Analizi

Anket sorularının ve dolayısıyla cevaplarının iç tutarlılığı açısından bir denetim gerçekleştirmek amacıyla öncelikle Güvenilirlik Analizi yapılmış ve analizde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan 30 değişkene uygulanan Güvenilirlik Analizinde Cronbach alfa katsayısına göre standart alfa değeri 0,8803 bulunmuştur. Bulunan bu standart değer alfa değeri ile diğer değişkenlerin alfa değerleri karşılaştırılması sonucunda bazı değişkenlerin alfa değerlerinin standart değer üzerinde kaldığı, bazı değişkenlerin de toplam korelasyon ile negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Anketin güvenilirliğini sağlayabilmek amacıyla toplam korelasyon ile negatif ilişkili ve standart değer üzerinde kalan değişkenleri analizden çıkararak tekrar güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda 26 değişkenin standart alfa değeri 0,9220 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değer, güvenilirlik için kabul edilebilir bir nitelik taşımaktadır (16;9).

4.2.2. Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular

Araştırma kapsamına alınan emniyet çalışanlarının cinsiyetleri, yaşları, toplam çalışma süreleri, doğum yerleri, rütbeleri ve eğitim durumları ile ilgili bulgular bu bölümde yer almaktadır. Katılımcıların bu bölümdeki sorulara verdikleri cevaplara ilişkin frekans dağılımları SPSS (11.0) paket programına girilerek elde edilmiştir.

Çizelge 1’de deneklerin cinsiyet, yaş, çalışma süreleri, doğum yerleri, rütbeleri ve eğitim durumları ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Çizelgede deneklerin % 85,3’ünün erkek, % 14,7’sinin kadın; % 18,9’unun 21-25 yaş, %15,3’ünün 26-30 yaş, %32,1’inin 31-35 yaş, % 14,7’sinin 36-40 yaş arası ve % 18,9’unun da 41 yaşından büyük oldukları; % 18,4’ünün 1-5 yıl, % 16,8’inin 6-10 yıl, % 42,1’inin 11-15 yıl, % 13,2’sinin 16-20 yıl ve %7,4’ünün 20 yıldan daha fazla süredir çalıştıkları, deneklerin %2,1’inin ise soruya cevap vermedikleri; % 36,8’inin il, % 34,2’sinin ilçe, % 6,8’inin kasaba ve % 19,5’inin köylerde doğdukları, deneklerin % 2,6’sinin cevap vermedikleri; % 0,5’inin emniyet müdür yardımcısı, % 0,5’inin şube müdürü, % 2,1’inin baş komiser, % 1,6’sinin komiser, % 1,1’inin komiser yardımcısı, % 93,2’sinin polis memuru ve % 0,5’inin memur oldukları; % 3,7’sinin polis akademisi,

* Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Hiç Katılmıyorum (1).

%14,2'sinin fakülte, % 38,4'ünün meslek yüksekokulu, % 42,1'inin lise ve % 1,1'inin ortaokul mezunu oldukları, deneklerin % ,5'inin de cevap vermedikleri gözlenmektedir.

Çizelge 1. Demografik Özellikler İle İlgili Bulgular

Değişken		Frekans	Yüzde%	Değişken		Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	162	85,3	Rütbe	Boş	1	,5
	Kadın	28	14,7		Emniyet Müdürü	--	--
	Toplam	190	100,0		Emniyet Müdür Yardımcısı	1	,5
Yaş	21-25	36	18,9		Şube Müdürü	1	,5
	26-30	29	15,3		Emniyet Amiri	--	--
	31-35	61	32,1		Baş Komiser	4	2,1
	36-40	28	14,7		Komiser	3	1,6
	41 ve +	36	18,9		Komiser Yardımcısı	2	1,1
	Toplam	190	100,0		Polis Memuru	177	93,2
Çalışma Süresi	Boş	4	2,1		Memur	1	,5
	1-5	35	18,4	Toplam	190	100,0	
	6-10	32	16,8	Eğitim Durumu	Boş	1	,5
	11-15	80	42,1		Polis Enstitüsü	--	--
	16-20	25	13,2		Polis Akademisi	7	3,7
	20 ve +	14	7,4		Fakülte	27	14,2
	Toplam	190	100,0		Meslek Yüksekokulu	73	38,4
Doğum Yeri	Boş	5	2,6		Lise	80	42,1
	İl	70	36,8		Ortaokul	2	1,1
	İlçe	65	34,2	Toplam	190	100,0	
	Kasaba	13	6,8				
	Köy	37	19,5				
	Toplam	190	100,0				

Bu sonuçlara göre ankete katılan deneklerin çoğunluğunun erkek, 31-35 yaş grubunda, 11-15 yıldır çalışmakta oldukları söylenebilir. Ayrıca deneklerin çoğunluğunun il ve ilçe doğumlu polis memuru oldukları ve çoğunluğunun fakülte ve lise mezunu oldukları söylenebilir.

4.2.3. Faktör Analizinin Uygulanması ve Bulgular

İş ortamında iş tatmini sağlayan etmenleri belirlemek amacıyla; Afyon ili Emniyet Müdürlüğü'nde 190 çalışana uygulanan anket ile toplanan verilere uygulanan güvenilirlik analizinde 0,9220 cronbach alfa sonucunu veren 26 değişkene anlam kazandırabilmek ve bunları daha küçük bir boyuta indirgeyebilmek amacıyla çok değişkenli analiz yöntemlerinden biri olan faktör analizi uygulanmıştır. Analizde temel bileşenler yöntemi ve

döndürme yöntemlerinden de varimax seçeneği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda özdeğerleri (eigenvalue) birin (>1) üzerinde olan ve toplam varyansın % 67,143'ünü açıklayan 7 faktör elde edilmiştir.

Faktör analizi ile faktör sayısının belirlenmesinde genelde önerilen ve en çok kullanılan alt sınır, özdeğeri 1'i aşan özdeğerlerin sayısı kadar olmasıdır. Bu '1' değeri her bir değişkenin varyansı olup, bir faktör en az tek bir değişken kadar varyans açıklıyorsa o faktörün alınması gerektiğini belirtmektedir (16; 17). Şu halde, özdeğeri birden büyük olan 7 faktörün alınıp geriye kalan 19 faktörün ihmal edilmesi gerekmektedir. Çizelge 2'de verilen bu faktörler orijinal değişkenleri temsil gücüne sahip olmaktadır. Toplam varyansın % 67,143'ünü açıklayan bu değer temel bileşenler analizinde kabul edilebilir sınır olan "toplam varyansın % 67'sini açıklayabilecek sayıda temel bileşen belirlemek gerekir" (17) koşuluna da uymaktadır. Varimax döndürme yöntemi kullanılarak elde edilen analiz sonucuna göre her faktöre en yüksek katkıyı sağlayan değişkenler açısından ayrıntılı bir şekilde Çizelge 2'deki gibi gruplandırmak mümkündür.

Çizelge 2'de görüldüğü gibi; özdeğeri 3,039 olan ilk faktör toplam varyansın % 11,689'unu açıklamakta ve 5 değişken ile ifade edilmektedir. Faktöre en yüksek katkıyı sağlayan bu değişkenler incelendiğinde kurumda uygulanan ödüllendirme sistemi ve yükselme olanakları ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu nedenle Faktör 1'e "Ödüllendirme ve Kariyer Planlama" adı verilebilir.

Özdeğeri 2,847 olan ikinci faktör toplam varyansın % 10,950'sini açıklamakta ve 4 değişken ile ifade edilmektedir. Faktöre en yüksek katkıyı sağlayan bu değişkenler incelendiğinde iş arkadaşları ve iş arkadaşları ile olan işbirliğine dayalı çalışma ortamı ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu nedenle Faktör 2'ye "Takım Çalışması" adı verilebilir.

Çizelge 2. Faktörlere İlişkin Varimax Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

	Değişkenler	Faktör Yüklere	Özdeğeri	Açıklanan Toplam	Güvenilirlik (Cronbach)
Faktör 1 – Ödüllendirme ve Kariyer Planlama			3,039	11,689	,8240
17	Kurumumuzda adil bir ödüllendirme sistemi uygulanmaktadır.	,716			
27	Kurumumuzun kaynaklarından eşit şekilde herkes yararlanabilmektedir.	,703			
26	Kurumumun bize tanıdığı sosyal haklardan yeterince yararlanabiliyorum.	,587			
14	Yeterli terfi olanaklarına sahibiz.	,552			
25	İşimle ilgili teklif ve önerilerim dikkate alınır.	,445			
Faktör 2 – Takım Çalışması			2,847	10,950	,8352
10	İş arkadaşlarımla mutlu bir aile gibiyiz.	,851			
11	İş arkadaşlarımızla aramızda işbirliğine dayanan bir çalışma ortamı var.	,800			
12	İş arkadaşlarımızla iş dışında da görüşürüz.	,740			
13	Kurumumuzda amir-memur arasında sevgi ve saygı ortamına dayalı ilişkiler var.	,489			
Faktör 3 – Personel Planlama ve İş Analizi			2,822	10,852	,7573
1	Mesleğimi severek yapıyorum.	,742			
5	Mesleğimin saygınlığı bana huzur veriyor.	,723			
4	Bilgi ve yeteneklerim işimde başarılı olmamı	,676			

	sağlıyor.				
3	İşimdeki yetki ve sorumluluklarım net bir şekilde belirlenmiştir.	,471			
30	Sabit bir işim olduğu için kendimi güvencede hissediyorum.	,443			
Faktör 4 – Ücret			2,403	9,242	,7970
8	Aldığım ücret sağlıklı ve mutlu yaşayabilmem için yeterlidir.	,841			
9	Yaptığım işe göre aldığım ücret yeterlidir.	,761			
2	Yaptığım iş maddi ve manevi beklentilerimi karşılamaktadır.	,727			
Faktör 5 – Yönetime Katılma			2,209	8,498	,6588
19	Kurumumuzun genel politikalar hakkında yeterli bilgiye sahibim.	,759			
20	İşimi yaparken gereksinim duyduğum bilgiye hemen ulaşabiliyorum.	,702			
24	Astlarımın düşüncelerine önem veririm.	,616			
Faktör 6 – Bireysel İlgil ve Entelektüel Teşvik			2,093	8,050	,7442
7	Farklı insanlarla tanışmak ve farklı işleri öğrenmek işime karşı olan ilgimi artırıyor.	,729			
6	Kendimi kurumumun önemli bir parçası olarak görüyorum.	,585			
23	Düşüncelerim üstler tarafından dikkate alınır.	,490			
22	İstedğim zaman yöneticiler ile görüşme imkanı bulabiliyorum.	422			
Faktör 7 – Çalışma Koşulları			2,044	7,862	,6607
29	Çalışma saatleri benim isteklerime uygun.	,762			
28	Çalışma koşullarımız (ısı, nem, havalandırma vb) sağlık açısından uygun.	,682			

Özdeğeri 2,822 olan üçüncü faktör toplam varyansın % 10,852'sini açıklamakta ve 5 değişken ile ifade edilmektedir. Faktöre en yüksek katkıyı sağlayan bu değişkenler incelendiğinde işi severek yapma, işin saygınlığına olan inanç, bilgi ve yeteneklerin işteki kullanımı ve işten duyulan memnuniyet ile ilgili olduğu görülmektedir ki bu da örgütteki personel planlamasının kişilerin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun bir şekilde yapıldığını göstermektedir. Bu nedenle Faktör 3'e "Personel Planlaması ve İş Analizi" adı verilebilir.

Özdeğeri 2,403 olan dördüncü faktör toplam varyansın % 9,242'sini açıklamakta ve 3 değişken ile ifade edilmektedir. Faktöre en yüksek katkıyı sağlayan bu değişkenler incelendiğinde yapılan işten kazanılan ücret ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu nedenle Faktör 4'e "Ücret" adı verilebilir.

Özdeğeri 2,209 olan beşinci faktör toplam varyansın % 8,498'ini açıklamakta ve 3 değişken ile ifade edilmektedir. Faktöre en yüksek katkıyı sağlayan bu değişkenler incelendiğinde kurum politikaları hakkında bilgiye sahip olma, istenilen bilgiye kolayca ulaşabilme ve astlar ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu nedenle Faktör 5'e "Yönetime Katılma" adı verilebilir.

Özdeğeri 2,093 olan altıncı faktör toplam varyansın % 8,050'sini açıklamakta ve 4 değişken ile ifade edilmektedir. Faktöre en yüksek katkıyı sağlayan bu değişkenler incelendiğinde farklı insanlarla tanışma ve farklı işler öğrenme, kendini kurumun önemli bir

parçası olarak görme ve düşüncelerin dikkate alınması ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu nedenle Faktör 6'ya "Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik" adı verilebilir.

Özdeğeri 2,044 olan yedinci ve son faktör toplam varyansın % 7,862'sini açıklamakta ve 2 değişken ile ifade edilmektedir. Faktöre en yüksek katkıyı sağlayan bu değişkenler incelendiğinde kurumda uygulanan çalışma saatleri ve çalışma koşulları ile ilgili olduğu görülmektedir. Bu nedenle Faktör 7'ye "Çalışma Koşulları" adı verilebilir.

4.2.4. t-Testi ve Varyans Analizinin Uygulanması ve Bulgular

Örgütlerde iş tatminini sağlayan etmenleri belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda çıkan 7 faktörün cinsiyet, yaş, çalışma süresi, doğum yeri, rütbe ve eğitim durumu ile aralarında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalar için bağımsız t testi, çoklu karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi kullanılmış, anlamlılık düzeyi 0.05 alınmıştır.

Araştırmaya katılanların Ödüllendirme ve Kariyer Planlama, Takım Çalışması, Personel Planlaması ve İş Analizi, Ücret, Yönetime Katılma, Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik ve Çalışma Koşulları faktörlerinde iş tatmini düzeylerinin cinsiyete göre t – Testi sonuçları Çizelge 3'de verilmiştir.

Çizelge 3.Yedi Faktörde İş Tatmininin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	Dene k Sayısı	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (S)	t Değeri (t)	Serbestlik Derecesi (S.d)	Anlamlılık Seviyesi (P)																																																																				
Ödüllendirme ve Kariyer Planlama	Erkek	162	13,1914	4,6552	1,209	188	,228																																																																				
	Kadın	28	12,0357	4,7725				Takım Çalışması	Erkek	162	14,1728	3,7822	1,021	188	,0309	Kadın	28	13,3929	3,4355	Personel Planlama ve İş Analizi	Erkek	162	19,0247	4,0309	,384	188	,701	Kadın	28	18,7143	3,3869	Ücret	Erkek	162	6,9630	3,0865	-,861	188	,390	Kadın	28	7,5000	2,8087	Yönetime Katılma	Erkek	162	10,7531	2,5829	1,100	188	,273	Kadın	28	10,1786	2,3579	Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Erkek	162	13,5741	3,4763	3,213	188	,002*	Kadın	28	11,2500	3,8646	Çalışma Koşulları	Erkek	162	5,2037	2,3276	,899	188	,308
Takım Çalışması	Erkek	162	14,1728	3,7822	1,021	188	,0309																																																																				
	Kadın	28	13,3929	3,4355				Personel Planlama ve İş Analizi	Erkek	162	19,0247	4,0309	,384	188	,701	Kadın	28	18,7143	3,3869	Ücret	Erkek	162	6,9630	3,0865	-,861	188	,390	Kadın	28	7,5000	2,8087	Yönetime Katılma	Erkek	162	10,7531	2,5829	1,100	188	,273	Kadın	28	10,1786	2,3579	Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Erkek	162	13,5741	3,4763	3,213	188	,002*	Kadın	28	11,2500	3,8646	Çalışma Koşulları	Erkek	162	5,2037	2,3276	,899	188	,308	Kadın	28	4,7857	1,9121								
Personel Planlama ve İş Analizi	Erkek	162	19,0247	4,0309	,384	188	,701																																																																				
	Kadın	28	18,7143	3,3869				Ücret	Erkek	162	6,9630	3,0865	-,861	188	,390	Kadın	28	7,5000	2,8087	Yönetime Katılma	Erkek	162	10,7531	2,5829	1,100	188	,273	Kadın	28	10,1786	2,3579	Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Erkek	162	13,5741	3,4763	3,213	188	,002*	Kadın	28	11,2500	3,8646	Çalışma Koşulları	Erkek	162	5,2037	2,3276	,899	188	,308	Kadın	28	4,7857	1,9121																				
Ücret	Erkek	162	6,9630	3,0865	-,861	188	,390																																																																				
	Kadın	28	7,5000	2,8087				Yönetime Katılma	Erkek	162	10,7531	2,5829	1,100	188	,273	Kadın	28	10,1786	2,3579	Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Erkek	162	13,5741	3,4763	3,213	188	,002*	Kadın	28	11,2500	3,8646	Çalışma Koşulları	Erkek	162	5,2037	2,3276	,899	188	,308	Kadın	28	4,7857	1,9121																																
Yönetime Katılma	Erkek	162	10,7531	2,5829	1,100	188	,273																																																																				
	Kadın	28	10,1786	2,3579				Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Erkek	162	13,5741	3,4763	3,213	188	,002*	Kadın	28	11,2500	3,8646	Çalışma Koşulları	Erkek	162	5,2037	2,3276	,899	188	,308	Kadın	28	4,7857	1,9121																																												
Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Erkek	162	13,5741	3,4763	3,213	188	,002*																																																																				
	Kadın	28	11,2500	3,8646				Çalışma Koşulları	Erkek	162	5,2037	2,3276	,899	188	,308	Kadın	28	4,7857	1,9121																																																								
Çalışma Koşulları	Erkek	162	5,2037	2,3276	,899	188	,308																																																																				
	Kadın	28	4,7857	1,9121																																																																							

* $p < 0,05$

Çizelge 3'de görüldüğü gibi, cinsiyet ile iş tatminine ilişkin faktörler arasındaki ilişki incelendiğinde sadece "Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik faktörü ile cinsiyet arasında $p < 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark olduğu göze çarpmaktadır. Diğer faktörler ile cinsiyet arasında $p > 0,05$ olduğundan anlamlı bir fark yoktur. Buradan hareketle Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik Faktörüne göre erkek çalışanların iş tatminlerinin ($X = 13,5741$) kadın çalışanların iş tatminlerinden ($X = 11,2500$) daha yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılanların Ödüllendirme ve Kariyer Planlama, Takım Çalışması, Personel Planlaması ve İş Analizi, Ücret, Yönetime Katılma, Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik ve Çalışma Koşulları Faktörlerinde iş tatminlerinin yaşa, çalışma süresine, doğum

yerine, rütbeye ve eğitim durumlarına göre varyans analizi sonuçları Çizelge 4, 6, 7, 8 ve 9’da verilmiştir.

Yaş değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki incelendiğinde; sadece Takım Çalışması faktörü ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,05$), diğer faktörler ile yaş arasında ise anlamlı bir fark olmadığı ($p > 0,05$) görülmektedir. Takım Çalışması Faktörüne göre farklılığın kaynağını bulmak amacıyla Dunnett C Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, test sonucunda anlamlı farkın 21-25 yaş grubu ile diğer yaş grupları arasındaki farktan kaynaklandığı görülmüştür (Çizelge 5). Buna göre iş tatmininin en yüksek düzeyde görüldüğü yaş grubunun 21-25 yaş arası olduğunu söylemek mümkündür.

Çizelge 4. Yedi Faktörde İş Tatmininin Yaşa Göre Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Karalar Ortalaması	F	P
Ödüllendirme ve Kariyer Planlama	Gruplarasası	181,928	4	45,482	2,128	,079
	Gruplariçi	3953,988	185	21,373		
	Toplam	4135,916	189			
Takım Çalışması	Gruplarasası	281,419	4	70,355	5,527	,000
	Gruplariçi	2354,945	185	12,729		
	Toplam	2636,363	189			
Personel Planlama ve İş Analizi	Gruplarasası	64,465	4	16,116	1,041	,387
	Gruplariçi	2863,451	185	15,478		
	Toplam	2927,916	189			
Ücret	Gruplarasası	71,200	4	17,800	1,957	,103
	Gruplariçi	1682,463	185	9,094		
	Toplam	1753,663	189			
Yönetime Katılma	Gruplarasası	29,412	4	7,353	1,131	,343
	Gruplariçi	1202,698	185	6,501		
	Toplam	1232,111	189			
Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Gruplarasası	104,933	4	26,233	2,045	,090
	Gruplariçi	2372,877	185	12,826		
	Toplam	2477,811	189			
Çalışma Koşulları	Gruplarasası	14,982	4	3,745	,722	,578
	Gruplariçi	960,182	185	5,190		
	Toplam	975,163	189			

Çizelge 5. Faktör 2’ye göre Dunnett C Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi

(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	s.s.	Güvenirlik Aralığı(%95)	
			Alt Sınır		
			Sınır		
			Üst		
21-25 yaş	26-30	3,2557*	,8902	,9779	5,5336
	31-35	1,8538*	,7498	,1484	3,5593
	36-40	3,7976*	,8990	1,0217	6,5736
	41+	1,9722	,8409	-,1028	4,0472
26-30 yaş	21-25	-3,2557*	,8902	-5,5336	-,9779
	31-35	-1,4019	,8048	-3,7559	,9520
	36-40	,5419	,9453	-2,6737	3,7574
	41+	-1,2835	,8902	-3,9177	1,3507
31-35 yaş	21-25	-1,8538*	,7498	-3,5593	-,1484
	26-30	1,4019	,8048	-,9520	3,7559

	36-40	1,9438	,8144	-,8949	4,7824
	41+	,1184	,7498	-2,0400	2,2768
36-40 yaş	21-25	-3,7976*	,8990	-6,5736	-1,0217
	26-30	-,5419	,9453	-3,7574	2,6737
	31-35	-1,9438	,8144	-4,7824	,8949
	41+	-1,8254	,8990	-4,9005	1,2497
41+ yaş	21-25	-1,9722	,8409	-4,0472	,1028
	26-30	1,2835	,8902	-1,3507	-,9177
	31-35	-,1184	,7498	-2,2768	2,0400
	36-40	1,8254	,8990	-1,2497	4,9005

*Anlamlılık düzeyi ,05 alınmıştır.

Çizelge 6. Yedi Faktörde İş Tatmininin Çalışma Süresine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Karalar Ortalaması	F	P
Ödüllendirme ve Kariyer Planlama	Gruplarası	147,519	5	29,504	1,361	,241
	Gruplariçi	3988,397	184	21,676		
	Toplam	4135,916	189			
Takım Çalışması	Gruplarası	145,291	5	29,058	2,146	,062
	Gruplariçi	2491,073	184	13,538		
	Toplam	2636,363	189			
Personel Planlama ve İş Analizi	Gruplarası	61,498	5	12,300	,790	,558
	Gruplariçi	2866,418	184	15,578		
	Toplam	2927,916	189			
Ücret	Gruplarası	20,610	5	4,122	,438	,822
	Gruplariçi	1733,053	184	9,419		
	Toplam	1753,663	189			
Yönetime Katılma	Gruplarası	48,073	5	9,615	1,494	,194
	Gruplariçi	1184,038	184	6,435		
	Toplam	1232,111	189			
Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Gruplarası	110,137	5	22,027	1,712	,134
	Gruplariçi	2367,673	184	12,868		
	Toplam	2477,811	189			
Çalışma Koşulları	Gruplarası	18,931	5	3,786	,729	,603
	Gruplariçi	956,232	184	5,197		
	Toplam	975,163	189			

Çizelge 6'daki bulgular incelendiğinde; araştırmaya katılanların her bir faktöre ilişkin iş tatminlerinin çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, başka bir ifadeyle çalışma süresinin iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı gözlenmektedir.

Çizelge 7. Yedi Faktörde İş Tatmininin Doğum Yerine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Karalar Ortalaması	F	P
Ödüllendirme ve Kariyer Planlama	Gruplarası	130,213	5	26,043	1,196	,313
	Gruplariçi	4003,703	184	21,770		

	Toplam	4135,916	189			
Takım Çalışması	Gruplararası	86,835	5	17,367	1,253	,286
	Gruplariçi	2549,528	184	13,856		
	Toplam	2636,363	189			
Personel Planlama ve İş Analizi	Gruplararası	33760	5	6,752	,429	,828
	Gruplariçi	2894,156	184	15,729		
	Toplam	2927,916	189			
Ücret	Gruplararası	21,458	5	4,292	,456	,809
	Gruplariçi	1732,205	184	9,414		
	Toplam	1753,663	189			
Yönetime Katılma	Gruplararası	97,680	5	19,536	3,169	,009
	Gruplariçi	1134,431	184	6,165		
	Toplam	1232,111	189			
Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Gruplararası	86,799	5	17,360	1,336	,251
	Gruplariçi	2391,011	184	12,995		
	Toplam	2477,811	189			
Çalışma Koşulları	Gruplararası	21,048	5	4,210	,812	,543
	Gruplariçi	954,115	184	5,185		
	Toplam	975,163	189			

Çizelge 7'deki bulgular incelendiğinde; araştırmaya katılanların her bir faktöre ilişkin iş tatminlerinin doğum yerlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu da göstermektedir ki doğum yeri iş tatminini belirlemede ya da açıklamada önemli bir değişken değildir.

Çizelge 8. Yedi Faktörde İş Tatmininin Rütbeğe Göre Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Karalar Ortalaması	F	P
Ödüllendirme ve Kariyer Planlama	Gruplararası	163,023	7	23,289	1,067	,387
	Gruplariçi	3972,893	182	21,829		
	Toplam	4135,916	189			
Takım Çalışması	Gruplararası	58,969	7	8,424	,595	,760
	Gruplariçi	2577,394	182	14,162		
	Toplam	2636,363	189			
Personel Planlama ve İş Analizi	Gruplararası	150,695	7	21,528	1,411	,203
	Gruplariçi	2777,220	182	15,259		
	Toplam	2927,916	189			
Ücret	Gruplararası	117,523	7	16,789	1,868	,077
	Gruplariçi	1636,140	182	8,990		

	Toplam	1753,663	189			
Yönetime Katılma	Gruplarasası	45,527	7	6,504	,998	,435
	Gruplariçi	1186,583	182	6,520		
	Toplam	1232,111	189			
Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik	Gruplarasası	157,342	7	22,477	1,76 3	,097
	Gruplariçi	2320,469	182	12,750		
	Toplam	2477,811	189			
Çalışma Koşulları	Gruplarasası	37,847	7	5,407	1,05 0	,398
	Gruplariçi	937,316	182	5,150		
	Toplam	945,163	189			

Çizelge 8'deki bulgular incelendiğinde araştırmaya katılanların her bir faktöre ilişkin iş tatminlerinin rütbelere göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bu da göstermektedir ki rütbe iş tatminini belirlemede ya da açıklamada önemli bir değişken değildir.

Eğitim durumu değişkeni ile faktörler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Varyans analizinde; ankete katılanların eğitim durumlarının dağılımının fakülte, meslek yüksekokulu ve liselerde yoğunlaşması nedeniyle, polis akademisi mezunu olanlar fakülte grubuna, ortaokul mezunu olanlar ve boş bırakılanlar lise grubuna alınarak Varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Çizelge 8'de görüldüğü gibi, eğitim durumu değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki incelendiğinden, sadece Çalışma Koşulları Faktörü ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,05$), diğer faktörler ile eğitim durumu arasında ise anlamlı bir fark olmadığı ($p > 0,05$) görülmektedir. Çalışma Koşulları faktörüne göre farklılığın kaynağını bulmak amacıyla Bonferroni Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmıştır (Çizelge 9). Testin sonucuna göre anlamlı farkın fakülte mezunları ile diğerleri arasındaki farktan kaynaklandığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle iş tatmininin en yüksek düzeyde görüldüğü grubun fakülte mezunları olduğunu söylemek mümkündür.

Çizelge 9. Yedi Faktörde İş Tatmininin Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları

Faktörler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Karalar Ortalaması	F	P
Ödüllendirme ve Kariyer Planlama	Gruplarasası	41,124	2	20,562	,939	,393
	Gruplariçi	4094,792	187	21,897		
	Toplam	4135,916	189			
Takım Çalışması	Gruplarasası	43,723	2	21,862	1,577	,209
	Gruplariçi	2592,640	187	13,864		
	Toplam	2636,363	189			
Personel Planlama ve İş Analizi	Gruplarasası	23,551	2	11,776	,758	,470
	Gruplariçi	2904,364	187	15,531		
	Toplam	2927,916	189			
Ücret	Gruplarasası	35,728	2	17,864	1,945	,146
	Gruplariçi	1717,935	187	9,187		
	Toplam	1735,663	189			
Yönetime Katılma	Gruplarasası	15,945	2	7,973	1,226	,296
	Gruplariçi	1216,165	187	6,504		
	Toplam	1232,111	189			
Bireysel İlgi ve	Gruplarasası	2,799	2	1,399	,106	,900

Entelektüel Teşvik	Gruplarıçı	2475,012	187	13,235		
	Toplam	2477,811	189			
Çalışma Koşulları	Gruplararası	35,663	2	17,831	3,549	,031
	Gruplarıçı	939,500	187	5,024		
	Toplam	975,163	189			

Çizelge 10. Faktör 7'ye Göre Bonferroni Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi

(I)Eğit Dur.	(J) Eğit. Dur.	Ortalama Fark (I-J)	s.s.	Önem	Güvenirlilik Aralığı(%95)	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Fak.	M.Y. O	1,1958*	,4654	,033	7,156E-02	2,3201
	Lise	1,0468	,4564	,069	-5,5745E-02	2,1493
M.Y. O	Fakülte	-1,1958*	,4654	,033	-2,3201	-7,1559E-
	Lise	-,1490	,3597	1,000	-1,0179	02
						,7198
Lise	Fak.	-1,0468	,4564	,069	-2,1493	5,575E-02
	M.Y. O.	,1492	,3597	1,000	-,7198	1,0179

*Anlamlılık düzeyi, 05 alınmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütler için vazgeçilmez unsur olan insanların kişisel amaçları vardır. Örgütler bu amaçların sonucu olarak oluşmakta ve bu amaçlara ulaşmak için araç konumunu görmektedirler. Bu nedenle de örgütlerdeki insanların davranışları çok karmaşık ve çok nedenlidir. Örgütlerde insan-örgüt etkileşiminin niteliği ile örgütün etkililiği ve verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır. Bu etkileşimin niteliği geliştirilerek örgütsel etkililiğin geliştirilebileceği ve bunun sonucu olarak da verimliliğin sağlanabileceği söylenebilir.

Teknoloji, enformasyon ve iletişim alanlarında ortaya çıkan yeni gelişmelerle birlikte toplumlar hızla gelişmekte ve değişmektedirler. Bu değişimlere paralel olarak da yeni suç türleri ortaya çıkmaktadır. Teknoloji ve enformasyonu kötü yönde kullanarak yasalardan kaçmak isteyenlerin sayısının artması, toplum düzeninin sağlanmasını güçleştirdiği için Emniyet Teşkilatının önemi bir kat daha artmaktadır.

İnsan yaşamının önemli bir bölümü işyerinde geçmektedir. Özellikle Emniyet Teşkilatı gibi çok geniş bir alanda ve yılın 365 günü sürekli olarak hizmet veren örgütlerde iş yerinde geçen süre çok daha fazladır. Bu nedenle çalışanların işinden aldığı haz, aşamalı olarak ruhsal ve bedensel sağlığı üzerinde olumlu etki oluşturmakta ve bu da kişiyi aile yaşamında mutluluğa ve örgütte de verimliliğe ulaştırmaktadır.

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı Emniyet Teşkilatında iş tatminini sağlayan faktörlerin incelendiği bu çalışmada kavramsal yaklaşımla görgül araştırma birlikte kullanılmıştır. Araştırma teorik ve uygulamalı olarak iki bölümden oluşmuştur. Uygulama bölümünde teorik bölümde anlatılanların uygulamada nasıl ortaya çıktığını belirlemek amacıyla Afyon İl Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan emniyet çalışanlarına yönelik yapılan anket çalışması değerlendirilmiştir. Anketin güvenilirliği ölçülmüş, 26 değişken için standart alfa değeri 0,9220 olarak bulunmuş, demografik özellikler incelenmiş ve faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

İş ortamında iş tatminini sağlayan bu faktörlere bakıldığında bunlardan en önemlilerinin ödüllendirme ve kariyer planlama, takım çalışması, personel planlama ve iş

analizi ile ilgili olduğu görülmektedir ki bu üç faktör toplam varyansın % 33,491'ini açıklamaktadır. Diğer önemli faktörler ise ücret, yönetime katılma, bireysel ilgi ve entelektüel teşvik ve çalışma koşulları olarak sıralanmıştır. Örgütün amacına ulaşabilmesi ve verimliliğini yükseltebilmesi için özellikle Emniyet Teşkilatındaki yönetimin bu faktörler üzerinde durması gerekmektedir.

İş ortamında iş tatminini sağlayan faktörlerin cinsiyet ile ilişkisi incelendiğinde; “Bireysel İlgi ve Entelektüel Teşvik” faktörü ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bu faktöre göre; erkek çalışanların iş tatminlerinin kadın çalışanların iş tatminlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş ortamında iş tatminini sağlayan faktörlerin yaş ile ilişkisi incelendiğinde, sadece “Takım Çalışması” faktörü ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu diğer faktörler ile yaş arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Takım Çalışması Faktörüne göre farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan Dunnett C Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi sonucunda iş tatmininin en yüksek düzeyde görüldüğü yaş grubunun 21-25 yaş arası olduğu görülmüştür.

Araştırmada, iş ortamında iş tatminini sağlayan faktörlerin çalışma süresi, doğum yeri ve rütbe ile ilişkisi ayrı ayrı incelenmiş, her bir faktöre ilişkin iş tatminlerinin çalışma süresi, doğum yeri ve rütbeye göre anlamlı bir farklılık göstermediği, başka bir ifadeyle bu değişkenlerin iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim durumu değişkeni ile faktörler arasındaki ilişki incelendiğinde; sadece “Çalışma Koşulları” faktörü ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu faktöre göre farklılığın kaynağını bulmak amacıyla yapılan Bonferroni Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi sonucunda anlamlı farkın fakülte mezunları ile diğerleri arasındaki farktan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, örgütlerde başarılı bir güdüleme süreci için, ilk olarak örgüt üyelerinden beklenen davranışların neler olduğunun ortaya konulması, iş analizleri ile iş tanımlarının yapılması, bunun sonucunda performansı etkileyen çalışanların gereksinimlerini ortaya çıkaran çalışmaların yapılması gerekmektedir. Ayrıca Teşkilat yönetimince her bir iş tatmini faktörü üzerinde çalışanların iş tatminlerini artırıcı düzenlemeler yapılması önerilmektedir. Bu kapsamda ücret ile öğrenim durumu arasında koşutluk yaratılması, örgütte ödüllendirme sistemine önem verilmesi, hizmet içi eğitim ve gelişme olanakları sağlanarak meslekte yükselmek için gerekli olanakların adil bir şekilde düzenlenmesi, işinde başarılı olanların kariyer gelişimine önem verilmesi ve çalışma koşullarının düzeltilmesine gerekli önemin verilmesi gerekmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Başaran, İbrahim Ethem, **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, Gül Yayınevi, Ankara, 1999.
2. Bingöl, Dursun, **Personel Yönetimi**, Beta Yayınları, No: 626, 2.Baskı, İstanbul, 1996.
3. Budak, Gülay, **İşletmeleri Başarıya Ulaştıran Yol: Organizasyon Yapısı - Bireyin İş Doymu Uyumu**, İzmir Ticaret Odası Yayınları, No:61, İzmir, 1999.
4. Can Halil - Tecer Meral, **İşletme Yönetimi**, T.O.D.A.İ.E., Yayın No: 169, Ankara, 1978.
5. Coşkun, Ayşe, “**İnsan ve İş Doymu**”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C.11, S.1-2, 1995.

6. Çarıkçı, İlker, “**Çalışanların İş Tatmininin Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma**”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C.5, S.2, Isparta, 2000.
7. Eren, Erol, **Yönetim Psikolojisi**, İşletme İktisadi Enstitüsü Yay.No. 105, İstanbul, 1989.
8. Ergenç, Alev, “**İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri**”, Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, T.O.D.E., Y.No. 201, 1982.
9. <http://www.psikometri.com/bilgitabani/sss/testsss.htm> (15.09.2005).
10. International Encyclopedia of Business and Management, Vol.4, 1996, N.Y., USA, 1996.
11. Işıkkhan, Vedat, “**Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu**”, Verimlilik Dergisi, 1996.
12. İncir, Gülten, **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**, MPM Yayınları, No:401, 1990.
13. Karatepe, Osman-Halıcı, Osman Ali, “**İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme**”, 6. Ulusal Yönetim Kongresi Kitabı.
14. Kaynak, Tuğray, **Organizasyonel Davranış**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Yayını, No: 223, 1994.
15. Landy, Jewel. “**An Opponent Process Theory of Job Satisfaction**”, Journal of Applied Psychology, Volume 63, No.5, 1978.
16. Oktay, S.Ümit Fırat, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilim Öğrencilerinin Fakülte ve Bölümler Bazında Farklılıklarının Çok Değişkenli İstatistiksel Teknikler ile Analizi**, Marmara Üniversitesi Yayın No: 573, İstanbul, Ocak 1996.
17. Özdamar Kazım, **Paket Programlarda İstatistiksel Veri Analizi: Çok Değişkenli Analizler**, Kaan Kitabevi, İkinci Baskı, Eskişehir, Ağustos 1999.
18. Öztürk, Azim, - Güzelsoydan, Selin, “**Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma**”, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, C.15, S.1-2, Erzurum, 2001.
19. Saal F.E.— Knight P.A, **Industrial-Organizational Psychology Science and Practice**, Brooks-Cole Publishing Company, 2nd Edition, USA, 1988.
20. Sabuncuoğlu, Zeyyat – Tüz, Melek, **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa 1995.
21. Shuler, R.S., **Managing Human Resources**, West Publishing Company, 1995.
22. Steers R., Porter L.W., **Motivation and Work Behaviour**, S.Edition, McGraw Hill, Inc. USA,1991.
23. Tikici, Mehmet- Akdeniz, Bünyamin. “**Stratejik İnsan Kaynakları ve İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama**” 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mayıs 2002.
24. Tytherleigh, M., “**Summary of Key Findings for Occupational Stress in Higher Education Study**”, Plymouth University,

<http://ihs.plymouth.ac.uk/~stresshe/worddoc/51083.doc>, Erişim, 18.12.2004.

25. Vroom, H. Victor. **The Determination of Job Satisfaction Work and Motivation**, John Wiley&Sons Inc., New York, 1964.
26. Vroom, H. Victor – Deci, K. Edward, **Management&Motivation**, Penguin Books Ltd., 1975.
27. Yousef, Darwish A., “**Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Job Stressors and Affective, Continuance and Normative Commitment: A Path Analytical Approach**”, International Journal of Stress Management, 9 (2), 99-112, 2002.