

İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK YAPILARI İLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: TÜRK POLİS TEŞKİLATI ÖRNEĞİ

Bekir TAVAS

Dr., Kars İl Emniyet Müdürlüğü, Emniyet Müdürü, bekirtavas@hotmail.com

Mehmet Ali TEKİNER

Yrd. Doç. Dr., Polis Akademisi, Öğretim Üyesi, malitekiner@gmail.com

Received: 16.11.2015

Accepted: 13.03.2016

ÖZ

İş tatmini kavramı, bireylerin yaptıkları işten duydukları memnuniyetin göstergesidir. Tam zamanlı çalışan bir bireyin ise yaşamının büyükçe bir bölümü iş hayatında geçtiğinden, bir anlamda iş tatmini yaşam memnuniyeti ile de orantılıdır. İç güvenlik hizmetlerinde ise çalışma hayatı özel hayatın önüne geçecek kadar yoğun ve yıpratıcı olduğundan, burada görev yapan personelin iş tatmini düzeylerinin incelenmesi ve demografik özelliklere göre farklarının ortaya konması önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışmada, Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ve çeşitli demografik faktörlerle ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada bu bağlamda, 2015 yılında Ankara İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan (n=418) Polis Memuru, Komiser Yardımcısı, Komiser, Baş Komiser, Emniyet Amiri ve Emniyet Müdürü üzerinde Minnesota İş Doyum Ölçeği uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının genel olarak oldukça düşük iş tatmini düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Demografik özelliklere göre fark analizi sonuçları ise sadece yaşa göre dışsal tatmin puanının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ($p<0,05$), diğer tüm demografik faktörlerin gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir ($p>0,05$). Sonuç olarak personelin daha sivil bir yapıya kavuşması için, işten aldıkları tatmin düzeyinin artması gerekir.

Anahtar Kelimeler: Polis teşkilatı, demografik yapı, iş tatmini, iç güvenlik, emniyet.

A RESEARCH ON RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION LEVEL AND DEMOGRAPHIC STRUCTURES OF WORKERS: TURKISH POLİCE CONSTABULARY EXAMPLE

ABSTRACT

Job satisfaction concept is an indicator of satisfaction levels of individuals from job they have. Job satisfaction and life satisfaction are correlated for personnel working full time; since their great deal of life is spend in work life. In domestic security services, working life is more front than private life, and for this reason, it is important to examine job satisfaction levels and its difference based on demographic properties of personnel in this field. For this reason, it is aimed in this research to examine job satisfaction levels and their differences based on some demographic properties of Turkish Police constabulary. In the research, (n=418) law enforcement agency personnel working at Ankara City police departments in 2015 year as police officer, sub-inspector, inspector, head inspector and chief of police were subjected to survey including Minnesota Job Satisfaction Scale. According to results of the study it was found that Turkish police constabulary workers generally have low job satisfaction levels. Difference analysis results based on demographic properties showed that there was only statistically significant difference

between exterior satisfaction levels of personnel based on age ($p<0,05$), and all differences based on other demographic parameters were found insignificant ($p>0,05$). As a result, it is required to increase job satisfaction of personnel in order to get more civilized structure.

Keywords: Police constabulary, demographic structure, job satisfaction, domestic security, security.

1. GİRİŞ

İç güvenlik hizmetleri, sivil toplumun inşasında ve toplumsal güvenliğin tesisinde oldukça önemli bir yer tutmaktadır (Yılmaz, 2012: 18; Özer, 2012: 170). Özellikle yapılan işin ciddiyeti, ağırlığı ve zaman ya da mesai saatleri dikkate alındığında (Fırat ve Erdem, 2014: 116), iç güvenlik birimlerinde çalışan personelin günlük yaşamının büyükçe bir bölümü görevde geçmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde iç güvenlik hizmetlerinde görev yapan personelin iş tatmin düzeyleri yaşam memnuniyetinin de göstergesidir.

Geçmişte iş tatmini literatürünün daha çok özel işletmeler ve işletme yönetimince önemsenen bir konu olduğu görülmektedir. Günümüzde, iş tatmini kavramının yeni kamu yönetimi anlayışı ile birlikte, kamu kurumlarında da önemli bir konu haline geldiği görülmektedir (Lee ve Sabharwal, 2016: 40-64; Baro vd, 2013: 675-696; Gerekan ve Pehlivan, 2010: 30-31). Bunun yanında iş tatmini kavramı gerek klasik kamu yönetimi, gerekse yeni kamu yönetimi anlayışının hakim olduğu işletmelerin tamamına uygulanabilen, eski ve yeni olarak nitelendirilebilecek iki farklı ekole de hizmet veren önemli bir yönetim aracıdır.

İş tatmini yüksek olan bireylerin gerek iş yaşamında, gerekse günlük yaşamda daha başarılı olduklarını ortaya koyan pek çok çalışma mevcuttur (Grund ve Schmitt, 2013; 299-310; Demirel ve Özçınar, 2010: 132). Bu çalışmaların ortak noktası, beşeri sermayenin etkili ve verimli bir şekilde değerlendirilmesinin en önemli yolunun, iş tatmini düzeylerinin yükseltilmesi olduğu düşüncesidir (Akyüz vd, 2011: 20). Buradan hareketle gerek iç güvenliğin tesisi ve idamesinde, gerekse iç güvenlik birimlerinin ve personelinin daha etkili bir şekilde çalışmasının sağlanmasında, iş tatmini düzeylerinin iyi bir şekilde incelenmesi, hangi demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği ve bu farka göre gerek hizmet içi eğitim, gerekse örgütsel bileşenlerle desteklenmesi gerekir. Bu nedenle çalışmada, iç güvenlik hizmetleri veren personelin iş tatmini düzeylerinin ölçülmesi ve hangi demografik etkenlere göre farklılık gösterdiğinin ortaya konması amaçlanmıştır.

İş Tatmini Kavramı

İş tatmini kavramı en genel tanımıyla çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyi olup, işletmeler için önemi giderek artan beşeri sermayenin daha etkili bir şekilde kullanılmasını amaçlamaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014: 253; Vila ve Mora, 2005: 411). Diğer bir tanıma göre iş tatmini, çalışanların işlerine devam etmesi, sadakati, işlerini çekici bulması ve verimliliği konusunda önem arz eden, çalışanların işlerine karşı verdikleri duygusal tepkidir (Mert, 2011: 122; Özücü vd, 2010: 2; Schmidt, 2009: 299). Bu tepki bir anlamda duygusal olarak çalışanların duygusal iletişimini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla iş tatminini bireylerin çalıştıkları ortama karşı verdikleri reaksiyon olarak nitelendirmek mümkündür (Kuzugil, 2012: 130; Aşan ve Erenler, 2008:

204). İş tatmini, çalışanların iş yaşamları boyunca gördükleri, yaşadıkları, mutluluk, hüzün, sevinç gibi kavramlarla şekillenmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005: 56). Bu nedenle iş tatminini, aynı zamanda bilişsel bir kavram olarak nitelendirmek mümkündür.

İş Tatminin Boyutları

İş tatminin boyutları literatürde farklı çalışmalarda farklı şekilde ele alınsa da, genel olarak içsel ve dışsal tatmin olarak iki boyutta incelenmektedir (Deniz, 2005: 311). Bunun yanında iş tatminini daha detaylı olarak aşağıdaki boyutlarda incelemek mümkündür (Gürbüz, 2007: 124-137):

- i. Terfi tatmini
- ii. Ücret tatmini
- iii. Ödül tatmini
- iv. İş arkadaşlarından duyulan tatmin
- v. İşin kendisine ilişkin tatmin

Aşan ve Erenler (2008) ise çalışmalarında iş tatminini; Ücret, yükselme, yöneticiler, ek imkanlar, olası ödüller, işleyiş prosedürleri, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim şeklinde sıralamaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırma yöntem olarak betimsel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmada Türk Polis Teşkilatında görevli personelin iş tatmini düzeyleri ve demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği ilişki incelenmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu çalışmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin iş tatmini düzeylerinin ortaya konması; iş tatmini düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi; bu sayede sivil topluma geçiş sürecinde Türk Polis Teşkilatında personelinin sosyalleşme ve sivilleşme sürecinde yapılacak olan uygulamalara temel teşkil edilmesi amaçlanmıştır.

2.2. Problem Durumu

Araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki gibi kurulmuştur:

“Türk Polis Teşkilatında görevli personelin iş tatmini düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?”

2.3. Evren ve Örneklem

Yapılan araştırmanın evrenini 2015 yılında Ankara ilinde görev yapan Türk Polis Teşkilatında görevli personeli, sınırlılıklarını ise kümeleme örneklem yöntemi ile seçilen, gönüllülük usulü ile araştırmaya dâhil olan 418 Polis Teşkilatı çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada sivil çalışan hizmet personeli araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.

2.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan bir anket envanteri kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde Türk Polis Teşkilatında çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, rütbe, medeni durum, mesleği seçme nedenini sorgulayan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Bu ölçek içsel ve dışsal olmak üzere iş tatminini ölçen iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek boyutları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Karadağ vd. 2009: 35):

İçsel Doyum: Toplam 13 maddeden oluşan bu boyut, çalışanların başarı düzeyi, tanınmaları, takdir edilme durumu, iş ve işten doğan sorumluluk, terfi gibi iş ile ilgili memnuniyet ya da tatmin düzeylerini ölçen ifadelerden oluşmaktadır.

Dışsal Doyum: Toplam yedi maddeden oluşan dışsal doyum boyutu ise örgüt yapısı ve işin dışındaki tatmin üzerinde etkili olan yönetim, denetim, ilişkiler, çalışma koşulları gibi konuları içermektedir.

2.5. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması bizzat araştırmacılar tarafından, iki koldan yürütülmüştür. Gerekli izinlerin alınmasının ardından, anket formları doldurulmaları için belirlenen Emniyet Müdürlüğüne bağlı değişik rütbede çalışan Emniyet personeline yöneltilmiştir. Gönüllük usulüne dayalı olarak yapılan anket çalışmasında, katılımcılara konuya ilişkin genel bir bilgi verilerek, anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Araştırmada 450 anket formu dağıtılmış olup bunların 32 tanesi istatistiki değerlendirmeye uygun bulunmamıştır. Buna göre anketin geri dönüt oranı (GDO) %92,88 olarak bulunmuş olup, oldukça yüksek düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir.

2.6. İstatistik Yöntem

Araştırmada demografik verilerin tanımlanmasında Frekans Analizi; ölçüm verilerinin tanımlanmasında ise ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ölçek ortalamalarının dağılımının normallik testi için Kolmogorov Smirnov Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre ölçek ortalamalarının dağılımları normal dağılıma uymadığından ($p < 0,05$), nonparametrik testler kullanılmış olup, bağımsız iki grup farkının analizinde Mann Whitney U, bağımsız ikiden fazla grup arasındaki fark analizi için ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Tüm

analizler SPSS 17.0 for Windows paket programında, %95 güven aralığında ve $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan Türk Polis Teşkilatında görevli personelinin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Özellikler	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
25 yaş ve altı	107	25,5
26-35 yaş arası	231	55,1
36 yaş ve üzeri	81	19,3
Eğitim		
Lise düzeyi	28	6,7
Ön lisans/Lisans	370	88,3
Lisansüstü/Doktora	21	5,0
Cinsiyet		
Erkek	397	94,7
Kadın	22	5,3
Kıdem		
1-5 yıl arası	64	15,3
6-10 yıl arası	299	71,4
11-15 yıl arası	50	11,9
16 yıl ve üzeri	6	1,4
Rütbe		
Polis Memuru	331	79,0
Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser	53	12,6
Emniyet Amiri/Emniyet Müdürü	35	8,4
Medeni Durum		
Evli	388	92,6
Bekar	31	7,4
Mesleği Seçme Nedeni		
İlgi duyma	150	35,8
Alanında iş bulamama	211	50,4
Arkadaş/Aile teşviki	58	13,8

Tablodan da görüldüğü gibi araştırmaya katılan Türk Polis Teşkilatında personelinin %25,5’i 25 ve altı, %55,1’i 26-35 arası ve %19,3’ü ise 36 ve üzeri yaşa sahiptir. Personelin %6,7’si lise düzeyinde, %88,3’ü ön lisans/lisans düzeyinde ve %5,0’i ise lisansüstü/doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Personelin %94,7’si erkek ve %5,3’ü ise kadındır. Araştırmaya katılan personelin %15,3’ü 1-5 yıl arası, %71,4’ü 6-10 yıl arası, %11,9’u 11-15 yıl arası ve %1,4’ü ise 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Araştırmaya katılan personelin %79,0’u Polis Memuru, %12,6’sı Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser ve %8,4’ü ise Emniyet Amiri/Emniyet Müdürü dür. Katılımcıların %92,6’sı evli ve %7,4’ü ise bekarıdır. Mesleği seçme nedenine göre ise katılımcıların %35,8’i mesleklerini ilgi duyduğu için, %50,4’ü alanında iş bulamadığı için, %13,8’i ise arkadaş/aile teşviki nedeniyle

mesleklerini seçmişlerdir. Türk Polis Teşkilatında görevli ve araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine göre iş tatmini düzeyleri ve fark analizi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Demografik Özelliklere Göre Türk Polis Teşkilatında Görevli Personelinin İş Tatminine İlişkin Görüşleri ve Kişisel Özelliklere Göre İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki Farklar

Özellikler	İçsel Tatmin		Dışsal Tatmin		Toplam	
	X	SS	X	SS	X	SS
Yaş						
25 yaş ve altı	32,14	6,95	18,49	6,92	50,63	11,54
26-35 yaş arası	32,32	7,44	16,56	6,07	48,88	10,97
36 ve üzeri	32,32	7,38	18,79	6,00	51,11	10,76
χ^2	,177		8,641		2,470	
p	,915		,013		,291	
Eğitim						
Lise düzeyi	32,75	6,92	18,21	8,23	50,96	12,15
Ön lisans/Lisans	32,39	7,31	17,53	6,17	49,92	11,04
Lisansüstü/Doktora	29,67	7,29	15,67	6,61	45,33	10,07
χ^2	3,811		1,578		3,610	
p	,149		,454		,165	
Cinsiyet						
Erkek	32,32	7,23	17,61	6,42	49,93	11,09
Kadın	31,41	8,47	15,18	4,52	46,59	10,96
Z	-,931		-1,838		-1,465	
p	,352		,066		,143	
Kıdem						
1-5 yıl arası	31,44	8,52	16,67	5,10	48,11	10,86
6-10 yıl arası	32,49	7,00	17,44	6,36	49,93	10,89
11-15 yıl arası	32,50	7,56	18,82	7,64	51,32	12,70
16 yıl ve üzeri	28,67	3,93	17,00	5,62	45,67	8,43
χ^2	3,556		1,422		3,077	
p	,314		,700		,380	
Rütbe						
Polis Memuru	32,56	7,41	17,79	6,53	50,35	11,53
Kom. yrd./Kom./Başkomiser	31,00	6,68	16,68	5,83	47,68	9,41
Emniyet Amiri / Emniyet Müdürü	31,51	6,97	15,74	4,94	47,26	8,37
χ^2	1,793		4,270		3,035	
p	,408		,118		,219	
Medeni Durum						
Evli	32,24	7,39	17,49	6,37	49,73	11,30
Bekâr	32,74	5,96	17,35	6,17	50,10	8,32
Z	-1,004		-,054		-,581	
p	,316		,957		,561	
Mesleği Seçme Nedeni						
İlgi duyma	32,21	8,01	16,91	6,33	49,13	11,46
Alanında iş bulamama	32,54	6,82	17,95	6,56	50,48	10,96
Arkadaş/Aile teşviki	31,48	7,03	17,26	5,52	48,74	10,65
χ^2	2,210		1,775		2,828	
p	,331		,412		,243	

Katılımcıların yaşlarına göre içsel tatmin puanları en düşük 25 yaş ve altındaki grupta çıkmış olup, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemektedir ($p>0,05$). Dışsal tatmin ve toplam tatmin puanı ise 36 yaş ve üzeri personelde en yüksek düzeydedir. Toplam tatmin puanı gruplar arasında anlamlı fark göstermezken ($p>0,05$), dışsal tatmin puanları arasındaki fark ise istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$).

Eğitim durumuna göre gerek içsel ve dışsal tatmin puanları, gerekse toplam tatmin puanı lise mezunu personelde daha yüksektir. Üç tatmin puanı türünün de eğitim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Cinsiyete göre erkek personelin içsel, dışsal ve toplam tatmin puanı kadın çalışanlara göre daha yüksektir. Bu üç tatmin puanının da cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Kıdeme göre ise içsel, dışsal ve toplam tatmin puanı en fazla 11-15 yıl arası deneyime sahip personelde, en düşük değeri ise 1-5 yıl arası deneyime sahip personelde görülmektedir. Fark analizi sonuçlarına göre üç puan türü de, mesleki deneyim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir ($p>0,05$).

Rütbeye göre üç puan türünde de polis memurlarının tatmin düzeylerinin en fazla olduğu görülmektedir. Rütbenin emniyet teşkilatında görevli personelin iş tatmini düzeyi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p<0,05$).

Medeni duruma göre içsel tatmin ve toplam tatmin düzeyi bekar personelde, dışsal tatmin düzeyi ise evli personelde daha yüksektir. Fark analizi sonuçlarına göre ise gerek evli, gerekse bekâr emniyet teşkilatı personelinin iş tatmini puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği saptanmıştır ($p>0,05$).

Son olarak alanında iş bulamama nedeni ile bu mesleği seçen personelin hem içsel, hem de dışsal tatmin ve toplam iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Fark analizi sonuçlarına göre ise gruplar arasındaki bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışma sonuçlarından da görüldüğü gibi içsel tatmin puanı, yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemiştir. Genel olarak tüm yaş gruplarının da içsel tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Dışsal tatmin ise orta yaş grubunda daha düşüktür. Düşük yaş grubunda mesleğe yeni başlama, ileri yaş grubunda ise mesleği özümseme ve alışma durumları söz konusu olabilir. Nitekim toplam tatmin puanında da, orta yaş grubunun daha düşük tatmin seviyesine sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında dışsal tatmin puanının gruplar arasındaki farkı istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). Young vd (2013) çalışmalarında, farklı yaş gruplarında iş tatmini düzeyinin değiştiğini ortaya koymuştur.

Eğitime göre tatmin düzeylerinin tamamı lise mezunlarında daha yüksek olup, gruplar arasında fark ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. Genel olarak lise mezunları daha ileri yaşta olduğundan ve beklentileri

eğitimi daha yüksek olanlara göre daha düşük olduğundan, tatmin düzeyleri de daha yüksek çıkmıştır. Roche (2014) alışmasında da, eğitim düzeyi arttıķa, tatmin düzeyinin düştüğünü ortaya koymuştur. Benzer şekilde Jung ve Jin (2015) alışmalarında, eğitimin iş tatmini etkilediğini ortaya koymuştur.

Cinsiyete göre erkek personelin tatmin puanının daha yüksek olduğu görülmektedir. Burada da gerek işin ataerkil doğası, gerekse örneklem ve işin demografisine göre erkeklerin çoğunlukta olmasının bu sonuç üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde Paoline vd (2015) alışmalarında ise cinsiyetin iş tatminini etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Kıdeme göre ise 11-15 yıl arası deneyime sahip olanların her üç tatmin puanlarının da daha yüksek olduğu görülmektedir. Burada, 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların tatmin puanı daha düşük çıkmıştır. Dolayısıyla kıdem sresinin 11-15 yıl olduğu grup, iş tatmini en yüksek olan gruptur. Benzer şekilde Leppel vd. (2012) alışmalarında, deneyimin iş tatmini üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koymuştur.

Rütbeye göre ise Polis Memurlarının  tatmin puanının da en yüksek değerde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla rütbe arttıķa, tatmin düzeyi düşmektedir. Ancak bu düşüş istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$).

Medeni duruma göre bekar personelin i ve toplam tatmin puanları daha yüksektir. Evlilerde ise dışsal tatmin puanı yüksektir. Aslında evlilik, kişinin yaşamına dinginlik ve memnuniyet getirir gibi görünse de, i güvenlik hizmetlerindeki görev ve sorumlulukların genel yapısı, evli polislere daha fazla yük getirmektedir. Ne zaman geleceği belli olmayan görevler, ani durumlar ya da toplumsal olaylarda evli polislerin günlük aile yaşamı sınıra düşmektedir. Bu durum ise i tatmin ve genel tatmin puanını düşürmektedir. Wolfe ve Kim (2013) alışmalarında, duygudurumun iş tatminini etkilediğini ortaya koymuştur.

Mesleği seçme nedenine göre ise alanında iş bulamadığı için bu mesleği seçenlerin daha mutlu olduğu görülmektedir. Burada da, bir bireyin alanında iş bulamaması için bir süre iş araması gerekir. Dolayısıyla işsizlik ve işsizliğin getirdiği ekonomik baskıyı hisseden ve yaşayan personel, durumundan daha memnundur. Kendi alanı olarak bu içi seçen personel ise alternatif bir durumun ne olduğu konusunda merak içinde olduğundan, tatmin düzeyinin daha düşük çıkması aslında beklenen bir durumdur.

Araştırma sonuçlarına göre, genel olarak Türk Polis Teşkilatı alışanlarının iş tatmini düzeyleri düşük çıkmıştır. Bunun yanında araştırmada bakılan kişisel özelliklerden sadece dışsal tatmin düzeyi yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bunun dışındaki kişisel özelliklere göre iş tatmini düzeylerinin değişmediği görülmektedir.

Yapılan bu çalışmada en önemli bulđu, demografik özellikleri ne olursa olsun genel olarak i Güvenlik Hizmeti sunan Türk Polis Teşkilatının yeterince mutlu olmadığı ve iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu yndedir. Bu durum hiyerarşik olarak en tepe üst yöneticilerinden en alt rütbe sahibi polis memuruna kadar tüm i güvenlik

personeli dahildir. Bunun pek çok nedeni olmakla birlikte; işin zorluğundan kaynaklanan yapısı, halkın, kamu yöneticilerinin ve siyasilerin arasında kalma durumu bu nedenlerin başında gelmektedir.

İşin yapısı itibarıyla Türkiye’de, her ne kadar polis devleti olmakla ve iç güvenliğe ciddi harcamalar yapmakla suçlanılsa da, mevcut potansiyel işgücü yetersizliğine neden olmaktadır. İktidarın öğretmen ile polise aynı ücreti vermesi ya da istihdamda boşta öğretmenler varken polis almasını eleştiren bazı düşünce sahibi kuruluş ya da kişiler, işin iç düzenini yeterince incelememektedir. Zira gelişmekte olan ve klasik kamu yönetimi anlayışının hakim olduğu, konjonktür olarak dünyanın yangın yeri olarak bilinen ülkelere komşu olan ülkemizde, iç güvenlik hala ciddi bir meseledir ve ciddi işgücü gerektirmektedir. Toplumsal olaylarda bir hafta dahi süren olaylar süresinde, üç gün ya da dört gün hiç uyumayan, evine gitmeyen personel vardır. Buna karşın olaylara müdahale etmede gerek yöntem, gerekse nicelik bakımından yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle ister evli, isterse bekar olsun her polis, mesleği ile evli ve bekar bir yaşama sahiptir. Gecenin saat kaç olursa olsun, bir telefonla çıkıp müdahale etme sorumluluğu, iş yaşamının tüm yaşama hakim olması sonucunu da beraberinde getirmektedir. İşin yapısıyla ilgili bir diğer husus ise konu olan vatandaşlardır. Eğitimli, vatandaşlık bilinci yerinde olan ve toplum içindeki kurallara riayet eden vatandaşın polisle yolları çok nadir kesişmektedir. Polislerin her gün muhatap olduğu kesim genellikle hırsız, katil, gaspçı, tecavüzcü ya da benzer toplumsal yapıyı sarsan kişilerdir. Sıradan bir vatandaşın aynı ortamda olduğunda korkuya düştüğü bu kişiler, polislerin sorumluluk ve görev alanı içerisine girmektedir. Bu nedenle işin yapısı, iş tatmini üzerinde ciddi ve olumsuz etkilere sahiptir.

Halk, kamu yöneticileri ve siyasiler arasında kalma durumu da işin yapısıyla paralel, ama biraz daha detayı olan bir konudur. Genellikle muhalefet kesimi, hangi görüşte olursa olsun, polisi iktidarın gücü ve sopası olarak görmektedir. Halbuki Türk siyasi tarihinde de gördüğümüz gibi, yönetici ve iktidar kim olursa olsun, polis yasaları uygulamakla yükümlüdür. Bugünkü iktidar ile muhalefetin yer değiştirdiği durumda polis kazan kaldırıp iş bırakacak, ya da emre itaatsizlik edecek değildir. Bu nedenle aslında iç güvenlik birimlerinin gerek kamu yöneticileri, gerekse muhalif gruplar arasında politize olarak görülmesi de iş tatminini düşüren önemli bir faktördür.

5. ÖNERİLER

İç güvenlik birimlerimiz ve özellikle polisimiz, toplumun düzenini bozan sosyal sapmaya uğramış insanlarla uğraşma, düzenli bir iş ve aile yaşamını iş yapısından dolayı kuramama ve halef-muhalif tartışmasında iki tarafın da suçlaması nedeniyle iş tatmini düşük ve mutsuzdur. İşin yapısı ya da ilgilenilen kişilerin değişmesi zor olduğundan, en azından toplumsal anlamda politik değerlendirmenin bir yana bırakılması, “şehit olmadan önce” polislerin ve iç güvenlik birimlerinin yaptığı işin kutsiyetinin toplum tarafından da anlaşılması gerekir. Şehit düşen polise kutsiyeti canını kaybetmesi vermez, canını “yaptığı için kutsiyetinden ötürü kaybetmesi” vermektedir. Bu nedenle sonuç olarak polisin işini yaparken de bunun gözetilmesi, bu bireylerin de gerek saha sivil bir yapıya kavuşmasında, gerekse yeni kamu yönetimi entegrasyonunda önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ. ve Gedik, T. (2011). "Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği)". *SDÜ Orman Fakültesi Dergisi*, 12, 20-26.
- Aşanlar, Ö. ve Erenler, E. (2008). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Baro, E. E. Fyneman, B. ve Zoukemefa, T. (2013). "Job Satisfaction among Cataloger Librarians in University Libraries in Nigeria", *Cataloging & Classification Quarterly*, 51:6, 675-696.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M.F. (2009). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (1), 129-145
- Deniz, M. (2005) "*Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu*", *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, (Ed. Mehmet TİKİCİ), Ankara, Nobel Yayını.
- Fırat, İ. ve Erdem, E. (2014). "Türkiye'de İç Güvenlik Hizmeti ve Kolluğun Sivil Denetimi", *Sayıştay Dergisi*, 94, 115-133.
- Gerekan, B. ve Pehlivan, A. (2010). "Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(1), 29-54.
- Grund, C. ve Schmitt, A. (2013). "Works Councils, Wages And Job Satisfaction", *Applied Economics*, 45:3, 299-310.
- Gürbüz, S. (2007). *Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini Ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ün.: İstanbul.
- Jung, J. ve Shin, J. C. (2015). "Administrative Staff Members' Job Competency and Their Job Satisfaction İn A Korean Research University", *Studies in Higher Education*, 40:5, 881-901.
- Kuzugil, Ş. (2012). "Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.
- Lee, Y. ve Sabharwal, M. (2016). "Education –Job Match, Salary, and Job Satisfaction Across the Public,, Non-Profit, and For-Profit Sectors: Survey of recent college graduates", *Public Management Review*, 18:1, 40-64.
- Leppel, K., Brucker, E. ve Cochran, J. (2012). "The Importance of Job Training to Job Satisfaction of Older Workers", *Journal of Aging & Social Policy*, 24:1, 62-76.
- Mert, İ. S. (2011). "İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Şimşir, S. (2010). "Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Akademik Fener Dergisi*, 13, 1-14.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). "Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6/1, 251-281.
- Özer, M. F. (2012). "Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak Algılama Yönetimi ve İç Güvenlik Hizmetleri", *Karadeniz Araştırmaları*, 33, 147-180.

- Paoline, E. A., Lambert, E. G. ve Hogan, N. L. (2015). "Job Stress and Job Satisfaction Among Jail Staff: Exploring Gendered Effects", *Women & Criminal Justice*, 25:5,339-359.
- Roche, K. (2014). "Job Satisfaction and The Educated Entrepreneur", *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 27:4, 353-368.
- Schmidt, S. W. (2009). "Employee Demographics and Job Training Satisfaction: The Relationship Between Dimensions Of Diversity and Satisfaction With Job Training", *Human Resource Development International*, 12:3, 297-312.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Akademik Bakış, Ekonomi,İşletme", *Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi*, 1(5), 55-64.
- Vila, L. E. ve Mora, G. B. (2005). "Education and the Determinants of Job Satisfaction", *Education Economics*, 13:4, 409-425.
- Wolfe, K. ve Kim, H. J. (2013). "Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Tenure among Hotel Managers", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12:2, 175-191.
- Yılmaz, S. (2012). "Türkiye'nin İç Güvenlik Yapılanmasında Değişim İhtiyacı", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 17-40.
- Young, S. J., Sturts, J. R., Ross, C. M. ve Kim, K. T. (2013). "Generational Differences And Job Satisfaction İn Leisure Services", *Managing Leisure*, 18:2, 152-170.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Job satisfaction has an important role for both building a civil society and providing social security. In addition, job satisfaction is an important device to manage human resources which is essential for both public and private organizations. For this reason, there have been many researches on job satisfaction. On the other hand, most of them are related with private organization management. Public sector applications and researches on public sector have been increased after transformation to new public management approach.

New public management approach argues that public organizations may be managed as they are private organizations. On the other hand, private organizations focus on earning and interest. In order to build a social government approach, public organizations do not focus on interest. Their interest is public satisfaction. For this reason, new public management offers service quality and performance as interest indicator of public organizations. Putting performance to the place of interest, researches and applications started to examine management style of private sector for public management. Job satisfaction is one of these private sector management devices. In public sector, job satisfaction gives opportunity to use human resources efficiently. In addition, different from private sector, job satisfaction also means efficiently use of public sources.

Another important topic of new public management is more civil society. Although security and security forces are seen opposite side of the civil society, they are civil society providers of the population. In a society, it is

important to protect rights of individuals. In order to provide this requirement, security forces become important. In short, it may be argued that security forces are guarantors of civil society.

In addition, it is important to examine satisfaction level of security forces and personnel. There have been many researches explaining that more satisfied personnel means more relaxed workers. For this reason, it is aimed in this research to examine satisfaction levels of security forces.

Method

In the research, (n=418) law enforcement agency personnel working at Ankara City police departments in 2015 year as police officer, sub-inspector, inspector, head inspector and chief of police were subjected to survey including Minnesota Job Satisfaction Scale. In the scale, job satisfaction levels of police department personnel were evaluated in three factors as internal satisfaction, external satisfaction and total satisfaction levels. Surveys were applied by researchers.

Findings (Results)

According to results of the study, it was found that job satisfaction levels of police department personnel were very low. This means that police department personnel are not satisfied from their work place and job. Another important finding of the research is that there was only significant difference between external satisfaction levels of age groups ($p<0,05$), and all other demographic properties were not statistically significantly different for both three satisfaction points. These results show that far from demographic properties, most of law enforcement agency personnel are dissatisfied from their works.

For law enforcement agency personnel, job duration and their working periods are more than their daily life except work time. In addition, their job time is not a scheduled time structure. For this reason, it may be argued that most of their life is spent in their job for law enforcement agency personnel. In this respect, it may also be argued that low job satisfaction level for law enforcement agency personnel means low life satisfaction level. If an individual is not satisfied from its life or its job, this individual may not act as modern and socialized or more civilized person. For this reason, in order to provide and reach more civilized law enforcement agency personnel, their job and working factors must be examined and evaluated. In addition, factors affecting their job satisfaction levels must be described.

Conclusion and Discussion

In our research, we found during data gathering period that the most important factor affecting job satisfaction level of law enforcement agency personnel is misunderstanding for both public and politicians. For opposition parties or individuals, police is seen as a part of political management device, and it works for politic profits. For political managers, police is also seen a part of managing device for their benefits. On the other hand, they want to be seen as ordinary civil officers. Another conflict affecting job satisfaction level of law enforcement

agency personnel is their job structure. In order to provide security services, polices are interested in thieves, burglars, murderers etc. The main common point of these people is crime, and police is facing individuals in a society who are not proposed to be faced for other individuals of the society. For this reason, it is seen that population which police is faced with is also an important factor reducing their job satisfaction levels. In order to reduce job satisfaction level effect of these factors, education and a new understanding in this area may help to increase job satisfaction levels of polices.