



**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**POLİS MENSUPLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE DENETİM
ODAKLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Erem ÖZEREM**

**Lefkoşa
Şubat, 2009**



**KKTC
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ
VE PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**POLİS MENSUPLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE DENETİM
ODAKLARI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Erem ÖZEREM**

Danışman: Doç. Dr. Hüseyin UZUNBOYLU

**Lefkoşa
Şubat, 2009**

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Erem Özerem tarafından hazırlanan "Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeyleri İle Denetim Odakları" adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç.Dr. Hüseyin Uzunboylu, Yakın Doğu Üniversitesi.

Üye: Yrd.Doç.Dr. Hüseyin Yaratan, Doğu Akdeniz Üniversitesi.

Üye: Yrd.Doç.Dr. Murat Tezer, Yakın Doğu Üniversitesi.

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

02..102../2009

Doç.Dr. Cem Birol

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü



ÖNSÖZ

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı Yüksek Lisans çalışma programının gereği olarak hazırlanan bu araştırma; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Polis Genel Müdürlüğünde görevli polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odaklarının belirlenerek değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Beş bölümden oluşan araştırmanın, birinci bölümünde konu ile ilgili kavramlar, amaç, önem, sınırlılıklar, tanım ve kısaltmalar açıklanmıştır. İkinci bölümde iş doyum ve denetim odakları kavramları derinlemesine açıklanmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel teknikler yer almıştır. Dördüncü bölümde araştırmada elde edilen bulgulardan, beşinci bölümde ise bulgulara dayalı sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bilgi birikimini her fırsatta benimle paylaşan, çalışmalarım da desteğini benden esirgemeyen, yapmış olduğum araştırmalarda bana yön veren değerli hocam Doç. Dr. Hüseyin Uzunboylu'ya teşekkürlerimi sunarım.

Yine yüksek lisans öğrenimim süresince yardım ve katkılarıyla güç bulduğum sevgili eşim Hale Özerem ile maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen annem Z. Oya Özerem ve babam Salih Özerem'e teşekkürü borç bilirim.

Hazırlamış olduğum anketleri Polis Örgütü nezninde uygulama fırsatını bana veren ve bu yönde beni teşvik eden Polis Genel Müdürü Günay Özcan'a, PGM-I. Yrd. Mehmet Özdamar'a, PGM-II. Yrd. Hüseyin Eraslan'a teşekkür ederim.

Yine bu araştırmada yaşamış olduğum sıkıntıların birçoğunda yardımını benden esirgemeyen müdürüm Süleyman Mananoğlu'na ve şube amirim Hüseyin Kadir Çete'ye, ayrıca meslektaşım Murat Cambaz ile birlikte çalışmamın gerçekleşmesinde katkıları olan tüm polis mensuplarına teşekkür ederim.

ÖZET

POLİS MENSUPLARININ İŞ DOYUM DÜZEYLERİ İLE DENETİM ODAKLARI

ÖZEREM, EREM

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Hüseyin UZUNBOYLU

Şubat 2009, 90 sayfa

Polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odaklarının değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu araştırmanın evrenini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde görevli polis mensuplarını temsil etmekte olup, Polis Örgütüne bağlı olan beş İlçe Polis Müdürlüğü ve merkezde bulunan Polis Genel Müdürlüğünden oluşan Polis Müdürlükleri seçilerek örnekleme oluşturmaktadır. Buna göre, evrendeki dağılıma uygun olarak belirlenen toplam altı Polis Müdürlüğünde görev yapan 742 polis mensubu örnekleme oluşturmıştır. Araştırmanın verileri, polis mensuplarına uygulanan Kişisel Bilgi Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Rotter Denetim Odağı Ölçeği vasıtasıyla toplanmıştır. Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programında çözümlenerek, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, levene, tukey, LSD ve varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanarak analiz yapılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarından polis mensuplarının iş doyumuna yönelik olarak işlerinden hoşnut oldukları ancak farklı yaşlara, cinsiyete, örgütteki fiili hizmet süresine, sahip oldukları rütbe, görev yaptıkları birim ve almış oldukları disiplin cezası açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenirken polis mensuplarının medeni durumlarının, eşlerinin çalışma durumlarının, sahip oldukları çocuk sayısı, öğrenim durumları , alınan para ödülü veya takdir durumları ile görev yaptıkları birim ile ikamet adresi arasındaki mesafe açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca elde edilen sonuçlardan polis mensuplarının içten denetim inancına sahip oldukları fakat iş doyum düzeyleri ile denetim odakları arasında düşük düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

ABSTRACT

ASSESSMENT OF THE JOB SATISFACTION LEVEL AND LOCUS OF CONTROL OF POLICE OFFICERS

EREM, ÖZEREM

M.A, Department of Education Management, Supervision, Economics and Planning

Thesis Supervisor: Associate Professor Hüseyin UZUNBOYLU

February 2009, 90 pages

The purpose of this research is to specify and assess the job satisfaction level of police officers and locus of control. The population of this project is Turkish Republic North Cyprus' police officers and the sample is comprised of five district police directorates and General Directorate of the Police. Accordingly, 742 police officers stationed at the six police directorates who were chosen according to the distribution in the population formed the sample. The data were collected through Personal Information Form, Minnesota Job Satisfaction Scale and Rotter Locus of Control Scale completed by the police officers. SPSS (Statistical package for Social Sciences) program has been used for analysis and arithmetic mean, standard deviation, t-test, LSD, levene, tukey and variance (ANOVA) analysis have been used for the analysis of data. The analysis results revealed that police officers are content with their jobs from a job satisfaction perspective. However, it has been found out that there is a significant difference between job satisfaction level and their age, gender, time in service, rank, service unit, and disciplinary punishments they received. No significant difference has been found between the job satisfaction level and marital status, work conditions of spouses, number of children, education level, monetary rewards or recognition status and the distance between their residence address and work location. In addition to the above, the results showed that police officers have internal locus of control but there is a low level negative relationship between job satisfaction level and locus of control.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Jüri Üyelerinin İmza Sayfası.....	i
Önsöz.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	iv
İçindekiler.....	v
Tablo ve Şekiller Listesi.....	vii
BÖLÜM I.....	1
Giriş.....	1
Amaç.....	11
Araştırmanın Önemi.....	12
Sınırlılıklar.....	12
Tanımlar.....	12
Kısaltmalar.....	14
BÖLÜM II.....	15
Araştırmanın Kuramsal Boyutu ve İlgili Araştırmalar.....	15
Kuramsal Boyut.....	15
2.1. İş Doyumu ile İlgili Motivasyon Kuramları.....	16
2.1.1. İçerik Kuramları.....	16
2.1.1.1. Frederick Herzberg'in İki Faktör Kuramı.....	16
2.1.1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	18
2.1.1.3. Clayton Alderfer'in ERG Kuramı.....	20
2.1.2. Süreç Kuramları.....	21
2.1.2.1. Eşitlik (Denklik) Kuramı.....	21
2.1.2.2. Beklenti (Ümit) Kuramı.....	22
2.1.2.3. Amaç Kuramı.....	24
2.1.2.4. İş Özellikleri Modeli.....	24
2.1.2.5. Cornell Modeli.....	25
2.1.2.6. Lawler-Porter Modeli.....	25
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	26
2.2.1. Çevresel Faktörler.....	26
2.2.1.1. Ücret.....	27
2.2.1.2. Terfi.....	28
2.2.1.3. Statü.....	28
2.2.1.4. Çalışma Arkadaşları, Ast-Üst İlişkileri, Denetim (İlk Amirle İlişkiler).....	28
2.2.1.5. Ödüllendirilme.....	29
2.2.1.6. İletişim.....	29
2.2.1.7. Sosyal İmkanlar.....	30
2.2.1.8. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları.....	30
2.2.1.9. Kontrol.....	30
2.2.2. Bireysel Faktörler.....	31
2.2.2.1. Yaş ve İşte Kalma Süresi.....	32
2.2.2.2. Cinsiyet.....	33
2.2.2.3. Kıdem.....	34
2.2.2.4. Ünvan.....	35
2.2.2.5. Öğrenim Durumu.....	36
2.3. Denetim Odağı.....	37
İlgili Araştırmalar.....	41
2.4. TC'de İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	42
2.5. TC ve KKTC Dışında İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	46
2.6. TC'de Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	47
2.7. TC ve KKTC Dışında Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	47
BÖLÜM III.....	49
Yöntem.....	49
3.1. Araştırmanın Modeli.....	49
3.2. Evren ve Örneklem.....	49
3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması.....	50
3.4. Verilerin Analizi.....	52

BÖLÜM IV	53
Bulgular ve Yorumlar	53
4.1. Kişisel Bilgilere Yönelik Bulgular	53
4.1.1. Yaş	53
4.1.2. Cinsiyet	53
4.1.3. Medeni Durum	54
4.1.4. Eş Çalışma Durumu	54
4.1.5. Çocuk Sayısı	55
4.1.6. Öğrenim Durumu	55
4.1.7. Fiili Hizmet Süresi	56
4.1.8. Rütbe	56
4.1.9. Çalıştıkları Birim	56
4.1.10. Çalıştıkları Birimle İkamet Adresi Arasındaki Mesafe	57
4.1.11. Para Ödülü veya Takdir Belgesi Alma	58
4.1.12. Disiplin Cezası Alma	58
4.2. Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeyleri	58
4.3. Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeyleri ile Değişkenler Arasındaki Farklılıklar	59
4.3.1. Polis Mensuplarının Yaşlarına Göre İş Doyum Düzeyleri	59
4.3.2. Polis Mensuplarının Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri	60
4.3.3. Polis Mensuplarının Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri	60
4.3.4. Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri	61
4.3.5. Sahip Oldukları Çocuk Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri	61
4.3.6. Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri	62
4.3.7. Örgütteki Fiili Hizmet Süresine Göre İş Doyum Düzeyleri	63
4.3.8. Sahip Oldukları Rütbelere Göre İş Doyum Düzeyleri	63
4.3.9. Görev Yaptıkları Birime Göre İş Doyum Düzeyleri	64
4.3.10. Mesafe Açısından İş Doyum Düzeyleri	65
4.3.11. Para Ödülü/Takdir Alma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri	66
4.3.12. Disiplin Cezası Alma Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri	67
4.4. Polis Mensuplarının Denetim Odağı Algılamaları	68
4.5. Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeyleri ile Denetim Odakları Arasındaki İlişki	69
BÖLÜM V	70
Sonuç ve Öneriler	70
5.1. Sonuçlar	70
5.2. Öneriler	72
KAYNAKÇA	75
EKLER	82
EK A (Veri Toplama Aracı)	82
EK B (İzin Belgesi)	90

Tablolar Listesi

Bölüm III Tablolar

Tablo 3. 1. Örneklemeye Alınan Müdürlük ve Polis Mensuplarının Dağılımı.....	50
--	----

Bölüm III Tablolar

Tablo 4. 1. Polis Mensuplarının Yaşlarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı.....	53
Tablo 4. 2. Polis Mensuplarının Cinsiyetlerine Göre Yüzdelik Oran Dağılımı	54
Tablo 4. 3. Polis Mensuplarının Medeni Durumlarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı	54
Tablo 4. 4. Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Yüzdelik Oran Dağılımı.....	54
Tablo 4. 5. Polis Mensuplarının Çocuk Sayılarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı	55
Tablo 4. 6. Öğrenim Durumlarına İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı.....	55
Tablo 4. 7. Fiili Hizmet Sürelerine Göre Yüzdelik Oran Dağılımı.....	56
Tablo 4. 8. Polis Mensuplarının Rütbe Durumlarına İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı	56
Tablo 4. 9. Polis Mensuplarının Çalıştığı Birime İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı	57
Tablo 4. 10. Birimle ikamet adresi arasındaki mesafeye İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı.....	57
Tablo 4. 11. Para Ödülü/Takdir Belgesi Almalarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı	58
Tablo 4. 12. Disiplin Cezası Alma Durumlarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı.....	58
Tablo 4. 13. Polis mensuplarının yaşlarının iş doyum düzeyleri sonuçları	59
Tablo 4. 14. Polis mensuplarının cinsiyetlerinin iş doyum düzeyleri sonuçları	60
Tablo 4. 15. Polis mensuplarının medeni durumlarının iş doyum düzeyleri sonuçları	61
Tablo 4. 16. Eşlerinin çalışma durumlarının iş doyum düzeyleri sonuçları.....	61
Tablo 4. 17. Sahip oldukları çocuk durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları	62
Tablo 4. 18. Öğrenim durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları	62
Tablo 4. 19. Örgütteki fiili hizmet süresine göre iş doyum düzeyleri sonuçları.....	63
Tablo 4. 20. Sahip oldukları rütbelerine göre iş doyum düzeyleri sonuçları	64
Tablo 4. 21. Görev yaptıkları birimlerine göre iş doyum düzeyleri sonuçları	65
Tablo 4. 22. Mesafe açısından iş doyum düzeyleri sonuçları.....	65
Tablo 4. 23. Para ödülü veya takdir alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları	66
Tablo 4. 24. Disiplin cezası alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları.....	67
Tablo 4. 25 İş Doyum Düzeyleri ile Denetim Odakları Arasındaki İlişki.....	69

Şekiller Listesi

Çizelge 4. 1. Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeylerinin Genel Ortalaması.....	59
Çizelge 4. 2 Polis Mensuplarının Denetim Odağı Puanlarının Genel Ortalaması	68

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, konu ile ilgili kavramlar, bu kavramların tanımı, amaçları, önemi ve özelliklerine yer verilmiştir.

Polis sözcüğünün kökeni Latince'de "Politia" (devlet) eski Yunanca'da ise "Polis" (şehir,devlet,site) olarak karşımıza çıkmaktadır (Altınar, Bozkurt & Topkaya, 2001).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, polisi "yasaların uygulanmasından sorumludur" biçiminde tanımlamaktadır (Erdem, 2001).

Avrupa Konseyi Parlemontosu'nun 1979 tarihli 690 sayılı kararıyla açıkladığı polis hakkındaki bildirisinde, polis: " kendisine verilmiş görevleri vatandaşları ve toplumu, şiddet, mülke zarar verme ve kanunla tanımlanmış diğer haksızlıklara karşı koruyarak yerine getirmekle yükümlü olan kişidir" şeklinde tanımlamıştır (Erdem, 2001). Polislik bir emniyet ve güvenlik mesleğidir. Polisin varlık nedeni ve temel görevi toplumda güvenliği sağlayıp, sürdürmektir (Fındıklı, 2001).

Bilgi teknolojisinin çağa hakim olmasıyla birlikte, sıcak savaşların yerini soğuk savaş metotlarına bıraktığı günümüzde devletlerin geleceğe güvenle bakabilmesi milleti oluşturan bireylerin kendilerini gerçekleştirebilmeleri ile mümkündür (Gürkan, 2001). Bu da zorunlu olarak iç güvenliğin en iyi şekilde sağlanması ve korunmasını gerektirmektedir.

Toplum ile sürekli iç içe ve etkileşim halinde bulunan polislerin, can ve mal güvenliğinin sağlanması gibi çok kritik ve yaşamsal önemi olan görev ve işlevleri vardır. Bu rollerin gerçekleştirilmesinde polisin sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışlar, toplumla kurulacak iletişimin düzeyini belirleyecektir. Polisin nitelikli davranışlar göstermesi, hem ona duyulan güvenin artmasını hem üyesi bulunduğu örgütün güçlenip gelişmesini sağlayacaktır. Bu büyük ölçüde polisin hem meslek öncesinde hem meslek içerisinde sürekli

eğitilmesini ve ortaya çıkan toplumsal gelişmelere göre yeni davranışlar kazanmasını kaçınılmaz hale getirmiştir (Arslan, 2008).

Bir iç güvenlik örgütü olan Polis Örgütüne bu noktada düşen en önemli görev bilgi toplumunun polisini ortaya çıkarmaktır. Bilgi toplumunun polisi; teknolojik değişikliklerle iç içe yaşamayı benimsemiş, değişikliklere direnmeyip, onun gereklerini severek yerine getiren, yaratıcı zekası sonuna kadar kullanıma açık, öğrenmekten hoşlanan, özgür düşünen, bilgiye değer veren, gerçek gücün belindeki silahta değil bilgide olduğuna inanan, belli kalıplar arasına sıkışmamış, kazanmış olduğu bilgiyi mesleğinin içerisinde ve yaşantısında optimum düzeyde kullanan potansiyelini geliştirmiş polistir.

Günümüzün çağdaş yapısı içinde polislik mesleği çok boyutlu bir hal almıştır. Giderek karmaşık hale gelen dünyada suçlar hem nitelik hem de nicelik açısından büyük değişime uğramaktadır. Polis, böylesine sürekli değişen bir yapı içerisinde insan ve toplumun huzuru için çalışmaktadır. Polisin kendisinden beklenen görevi istenilen ölçüde gerçekleştirmesi, önemli oranda bünyesindeki personelin nitelikli olmasına bağlıdır. Nitelikli insan gücü elde etmenin ilk şartı, nitelikli bir eğitimden geçmektedir (Topak, 2007).

Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne kadar süre gelen bir süreçtir. Bu süreçte bireylere çeşitli bilgi, beceri, tutum ve değerler kazandırılır. Ayrıca bu öğrenimler bireyin davranışlarında gözle görülebilen değişikliklere de neden olur. Eğitimi en geniş anlamıyla bireyde kendi yaşantıları yoluyla davranış değişikliği meydana getirme süreci olarak tanımlayabiliriz. Bireyin yaşamı boyunca süre gelen eğitimin bir kısmı okulda, yada sınıf ortamında planlı ve programlı bir biçimde yürütülmektedir. Bu kesite ise öğretim denilmektedir. Öğretim, planlı ve düzenli olarak genellikle bir öğretim kurumunda (okul vs.) öğretmenler tarafından, öğrencilere araç gereç kullanılarak bilgi aktarılması ve öğretilmesi çalışmalarının tümüdür (Uzunboylu & Hürsen, 2008).

Eğitim sadece bilgi edinme değil beraberinde, yaşamı kolaylaştırmak, geliştirmek ve yaşanır hale getirmektir. Eğitim bireyin yaşadığı toplumda pratik değeri olan kabiliyet, yöneliş ve diğer davranış formlarını edindiği süreçler toplamıdır. Eğitim sadece sınıfta sıra başı eğitimi kapsamaz, beraberinde bireyin toplumsal yeteneklerinin ve en uygun kişisel gelişmesinin sağlanması

için seçkin ve kontrollü bir çevreyi ve okul etkinliklerini içine alan sosyal bir süreçtir (Arslan, 2001). Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk ise başarı için “Eğitim işlerinde ne olursa olsun başarı kazanılmalıdır. Bir ulusun gerçek kurtuluşu ancak bu yolla olur.” demiştir. Burke (1989) ise yurdu savunmanın en ucuz yolunun eğitim olduğunu belirtmiştir.

Bir toplumsal kurumu yada örgütsel yapıyı oluşturan bireylerin sahip olduğu nitelikler, o kurumun başarı yada başarısızlığında en belirleyici etmen konumundadır. Diğer bir deyişle, kuruluşlar sahip oldukları insan gücünün kalitesi oranında hizmet sunabilirler. Kurum ve kuruluşların görevlerini etkin bir biçimde gerçekleştirebilmesi bünyesindeki insan gücünün nitelikli eğitilmesine ve sürekli geliştirilmesine bağlıdır (Semiz & Gökçe, 1999).

Eğitimde hedef aynı zamanda bireye kişilik kazandırmaktır. Bilgileri akılda tutmaya dayalı “belleme ve ezberleme” esaslı öğrenme yerine temel bilgileri bellekte tutmaya çalışan ve bilgiye ulaşma yollarını bilmeye dayalı “öğrenmeyi öğrenme” esaslı olmalıdır (Fidan, 2001).

Eğitim personelin motivasyonu için yöneticilerin kullanacağı önemli bir araçtır. Yeni bilgilerin sunulması, davranış ve tutumların değişiminin sağlanması ve personelin işinden tatmininin sağlanması açısından eğitim çok önemli bir yere sahiptir.

Ferdin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasını mümkün kılan eğitime mesleki eğitim denir. Mesleki eğitim, hem işgücünün vasıf düzeyini yükseltmekte hem de etkinliğini artırmaktadır (Güloğlu, 2003). Polis eğitimi de esasında genel eğitimin bir parçasıdır fakat mesleki eğitim olmasından dolayı genel eğitimden ayrılmakta ve kendine has özellikler taşımaktadır. Nitekim mesleki özelliği dolayısıyla polis eğitimi bütün dünyada genel eğitimin dışında tutulmuştur (Fındıklı, 2001). Polislik mesleği çok yönlü bir meslektir. Dolayısıyla polis eğitiminde öncelik, bu mesleğin gerekleri doğrultusunda olacaktır. Polis eğitimi de çok yönlü, çok amaçlı, çok değişik bir eğitimidir. Günümüzde her mesleğin bir ilmi ve bilimi olduğu gibi polisliğinde bilimi ve kendine özgü bir eğitimi vardır. Polis kurumu da zaman içinde bilimsel bir nitelik kazanmış ve bilimsel yöntemlerle

çalışmaya başlamıştır. Artık polis bilimi adıyla yeni bir bilim ortaya çıkmıştır (Fındıklı, 2001).

Modern polis eğitimi, bir taraftan bilim ve teknolojinin imkânlarından yararlanmayı, aynı zamanda, demokrasi ve insan haklarının uluslararası bir duyarlılık kazandığı dünyada insani değerlere bağlı kalarak güvenlik hizmeti verebilmeyi amaçlamaktadır. Polis eğitiminde esas olan; önce iyi bir insan, iyi bir vatandaş ve iyi bir polis yetiştirmektir. Bilindiği gibi polis önce bir insan, sonra vatandaş, daha sonra da bir meslek memurudur (Topak, 2007). KKTC Polis Genel Müdürlüğünde görevli polis mensuplarının (itfaiye mensupları dahil) mesleki eğitimi, Polis Genel Müdürlüğüne bağlı Polis Okulu Müdürlüğünde verilmektedir. Polis Okulu Müdürlüğünün esas görevi; polis ve itfaiye hizmetlerini yürütmek üzere Polis Örgütüne yeni alınan polis adaylarına ve TC. Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Fakültesinden mezun olan personele göreve başlamadan önce temel meslek bilgisi vermek ve yetiştirmek, görevde bulunan Polis Örgütü mensuplarına hizmet içi eğitim vererek üst kademelere hazırlamakla birlikte derece yükselmeleri için (terfi) düzenlenen özel yetiştirme kursları vermektir.

Polis Temel Eğitim Kursu, Polis Yasasının 67. maddesi gereği, 6 aylık bir süreyi kapsayan, toplam 26 hafta olarak planlanıp uygulanmaktadır. Bu süre sonunda okuldan mezun olan polis mensubu adayları, Polis Yasasının 15. maddesinde belirtilen 9. meslek derecesinde bulunan “polis memuru” memuriyet ünvanı ile göreve başlarlar. Bu süre TC. Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı Polis Meslek Yüksek Okullarında ön lisans düzeyindeki 2 yıllık bir zaman dilimini kapsamaktadır.

Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesinden müfettiş muavini memuriyet ünvanıyla mezun olanlar, toplam 6 aylık temel eğitim süresinin ilk 3 ayı askerlik hizmetinden önce, diğer 3 aylık süre ise askerlik hizmetlerinin bitiminden sonra yapılmaktadır.

İtfaiye temel eğitim kursu da 6 aylık bir süreyi kapsamaktadır. Adaylar; ilk üç aylık süreyi Polis Okulunda, diğer 3 aylık süreyi ise İtfaiye Şube Amirliklerinde uygulamalı öğrenim görerek tamamlamaktadırlar.

Polis Akademisi Başkanlığı bünyesinde eğitim hizmeti veren Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, 20 Polis Meslek Yüksek Okulu ve Fakülte ve Yüksek Okullar bölümü ile üniversite statüsüne kavuşturulmuştur. Polis Akademisi Başkanlığı'nda beş ayrı karakterde eğitim ve Öğretim yapılmaktadır. Bunlar: Önlisans Eğitimi, Lisans Eğitimi, Yüksek Lisans Eğitimi, Fakülte ve Yüksek Okullar (FYO) Eğitimi, Yöneticilik Eğitimi'dir.

Polis Akademisi'nin amacı; bilimsel özerkliğe sahip, bünyesinde fakülte, enstitü ve meslek yüksekokulları bulunan bir yüksek öğretim kurumu olarak Emniyet Teşkilatı'nın memur, amir ve yönetici ihtiyacını karşılamak, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim-öğretim yapma, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmaktır (PYÖK, 2001).

Güvenlik Bilimleri Fakültesinde, Fakülte Giriş Yönetmeliğine göre alınan; Polis Koleji, lise ve dengi okul mezunları için lisans, yabancı uyruklu öğrenciler için ise hazırlık ve lisans eğitimi yapılmaktadır.

Her yıl belirlenen ihtiyaca göre KKTC Polis Genel Müdürlüğü tarafından öğrenim görmek üzere Güvenlik Bilimleri Fakültesine öğrenci gönderilmektedir. Gönderilecek olan öğrenciler, KKTC Polis Genel Müdürlüğü tarafından yapılan yazılı ve spor sınavı ile Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavından alınan puan ve sağlık durumu dikkate alınarak belirlenenler arasından seçilerek gönderilmektedir. Fakültede, öğretim süresi sınıf geçme esası ile dört öğretim yılıdır. Eğitim ve öğretim yılı iki yarıyıldan ; her yarıyıl, sınavlar için ayrılan süre hariç 14'er haftalık dönemlerden oluşmaktadır. Her öğretim yılı 28 hafta olup, iki yarıyıl arasında en az 15 gün dinlenme izni verilmektedir. Güvenlik Bilimleri Fakültesinde dört yıllık üniversite denkliğinde lisans eğitimi verilmektedir.

Eğitim , kurumların şekillenmesinde, kalitenin artmasında ve kurumların yeni gelişmelere ayak uydurmasında önemli bir faktördür. Eğitim özellikle polis için çok önemlidir. Çünkü polislik mesleğinin görev alanı giderek gelişmekte ve değişmektedir. Nasıl ki yeni okula başlayan bir ilköğretim öğrencisinin ilk başlangıç yaptığı okuldaki temel eğitimi, sonraki eğitimi etkiliyorsa, bir polis memurunun teşkilata ilk adımını attığı polis okulundaki eğitimi de o derece önemlidir. Çünkü bir polis memuru meslek kültürünün ve

eğitiminin temelini ilk defa polis okulunda atmakta ve bu eğitimin meslek yaşamına etkisi olabilmektedir. Eğitim ile görev birbirinden kopuk iki aşama değil birbiriyle devamlı ilişki ve bağlantı içerisinde olması gerekli süreçlerdir. Meslek içeriğiyle meslek eğitimi bir bütündür. Korkmaz (2003) Okul'un sadece bir başlangıç olduğunu bilgi aktarımına dayalı bilgiyi odak noktası yapan eğitim anlayışının günümüzde geçerliliğini yitirdiğini öne sürmektedir. Buna öğrenci yapısındaki ve toplumdaki değişiklikler de eklendiği zaman eğitim örgütlerinin değişmemesi imkansızlaşmaktadır. İş ve toplum hayatındaki gözlenen değişimler eğitim olgusunu salt okul olarak ele almak ve eğitimi okul olarak sınırlandırmak devrini kapatmıştır (Korkmaz, 2003). İşte bu noktada eğitim kurumları tarafından özellikle mesleki eğitim veren polis okullarının hızla değişen ve gelişen teknolojiyi yakından takip etmesi, bu takiple birlikte okul içi ve dışı her türlü etkinlikleri içine alan çağdaş eğitim programlarının hazırlanması gerekmektedir. Uzunboylu & Hürsen (2008)'in iyi bir eğitim programında bulunması gereken en önemli özelliklerin bilimsellik, uygulanabilirlik, toplumsal değerler, ekonomiklik ve uygulayıcılara yardımcı olma olarak özetlemektedirler. Tüm bunlarla birlikte meslek mensuplarının; "ne de olsa işe girdim, maaşım var, artık okumanın ne anlamı var! " düşüncesinden tamamen uzaklaşarak; "kendimi daha fazla nasıl geliştirebilirim, mesleğimle ilgili gelişmeleri nasıl takip edebilirim, neler yapabilirim, nasıl yapabilirim, örgütüme nasıl katkıda bulunabilirim, ülkemde ve dünyada olanları nasıl takip edebilirim." düşüncesiyle hareket etmelidirler.

Elbetteki polislik mesleğinin zorluğu tartışmasız her kesim tarafından kabul görmektedir. Polisin ailesinden çok işiyle ilgilenmesi bir başka deyişle zamanın çoğunluğunu özel hayatı yerine işine ayırması, özel yaşantısında da işiyle ilgilenmesi profesyonel bir davranış olmamakla birlikte, kamu düzeninin sağlanması, polisin görevini eksiksiz ve tam olarak yapabilme adına kendisine yüklenen yasal yükümlülüklerini yerine getirebilme çabasıdan dolayı da polis mensupları ve aileleri manevi yönden yıpranmaktadır.

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çeşitli özellikleri sebebiyle insanların hayat sürelerinin kısaltma ihtimali olan ve günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler; polislik, öğretmenlik ve hava trafik kontrol

memurluğu olarak belirlenmiştir. Bireyin topluma faydası dokunabilen, başarılı, üretken ve mutlu olabilmesinin en önemli şartlarından biri mesleki doyumdur. Bireyin elde edeceği mesleki doyum, gerek iş yaşantısı gerekse aile hayatında ve bunların yansıması olarak da çalıştığı örgüte dolayısıyla da devletine ve ülkesine bir çok yönden yarar sağlayacaktır.

Polislik, aktif silahlı görev, düzensiz çalışma saatleri, nöbet ve vardiya sistemleri, görevin riskleri ve sorumlulukları, hiyerarşik yapıdan kaynaklanan ast-üst çatışmaları, her tür suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların, birlikte yada ayrı ayrı yarattığı olumsuzluklarla sürekli yüz yüze gelmek durumunda olan bir meslek grubudur. Polis, genellikle gerilimli bir ortamda mutsuz ve mağdur insanlarla karşı karşıyadır. Bu nedenle sorunlu bir bireyin, yoğun biçimde sorun yaşayan diğer bir bireye hizmet sunması, onun beklenti ve sorunlarına çözüm bulması oldukça güç, hatta olanaksızdır. Polis memurlarının büyük çoğunluğu, meslek yaşamları boyunca gün boyu süren çalışma, insanın doğal dengesine ters düşen uyku ve beslenme düzeni, yeterli zaman ayıramayan aile ve sosyal yaşam tehdidi ile karşı karşıyadır. Çok fazla sorumluluk yüklenen meslek çalışanlarının, kendilerini daha yoğun olarak sıkıntılı hissettikleri bilinmektedir. Günümüz çalışma hayatındaki hızlı tempo ve karmaşa, insanların kendilerini bunalmış hissetmelerine neden olmaktadır (Cerrah & Semiz, 2000).

İnsan yaşamının önemli bir bölümü iş yerinde geçmektedir. Özellikle Emniyet Teşkilatı gibi çok geniş bir yelpazede ve yılın 365 günü 24 saat hizmet veren teşkilatlarda iş yerinde geçen süre çok daha fazladır. Bu nedenle, iş görenin işinden hissettiği doyum oranı yaşamını büyük ölçüde etkilemekte, işinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu etkisi aşamalı olarak, onun ruhsal sağlığı yanında, bedensel sağlığı üzerinde de olumlu etkisini göstermekte, aile yaşamında mutluluk ve örgütte de verimliliği sağlamaktadır (Sertçe, 2003).

İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. Çalışanlar çalışma hayatı süresince, yaptığı işe çalıştığı örgüte ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazanmaktadır. Çalışanların çalışma hayatı süresince, gördükleri,

yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe yada çalıştığı örgüte karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş doyumu tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000).

İş doyumu bireyin işine karşı duyduğu tutumları, yaşadığı olumlu veya olumsuz duygularını ve tepkilerini, işi çekici bulması, işle özdeşleşmesi gibi kavramları içerir. Kısacası iş doyumu, çalışanın bakış açısından önemli olarak gördüğü şeyleri, işin ona nasıl sağladığıyla ilgili olan algılamalarıdır.

İş doyumu, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Dolayısıyla iş doyumu, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1990).

Luthans'a (1992) göre iş doyumu; bireyin işinden veya deneyimlerinden duyduğu olumlu duygular veya hoşlanma halidir. Greenberg ve Baron (2000) ise iş doyumunu, bireyin yaptığı işe genel tutumu olarak tanımlamışlardır.

Peknedal (1995) ise araştırmasında iş doyumunun, insanların işlerine karşı tutum ve davranışlarını içerdiğini belirtmiştir. İşe karşı olumlu ve hoş tutumlar iş doyumunu, olumsuz ve hoş olmayan tutumlar iş doyumsuzluğunu açıklamaktadır. Bir başka deyişle, bireylerin fiili olarak elde ettikleri imkanların seviyesi, beklenti ve özlem seviyelerine yakın ise doyum, aşağısında ise doyumsuzluk söz konusudur (Sertçe, 2003).

İş doyumunun yönetim alanında çok önemli bir konu olmasının temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1997).

Kişilik, çok geniş bir kavramdır ve bu kavramla ilgili birçok tanım yapılmıştır. Kişilik, bir kimseyi başkalarından ayıran ve onu kendisi yapan, duygu, düşünce, inanç gibi özelliklerinin bir bütünlük içinde süreklilik göstermesine denir. Bir başka deyişle bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişkiler biçimine de denir (Göksu, 2000).

Kişilik özelliklerinden birisi olan denetim odağı kavramına göre insanlar, kendi başlarına gelen olayların denetiminin ya kendi içlerinde yada etkili bir

dış gücün (şans, talih, kader, kısmet, güçlü başkaları) buyruğunda olduğuna inanmak eğilimindedirler (Sulu, 2007).

Denetim odağı (locus of control) bireyin, başına gelen olayların dışardan veya kendisi tarafından denetlendiğini algılama eğilimidir. İç denetim (internal locus of control) bireyin karşılaştığı olayları ve sonuçları kendi davranışlarına bağlı olarak algılaması, dış denetim (external locus of control) bireyin karşılaştığı olayların ve sonuçlarının kendi dışındaki güçlerin etkisiyle meydana geldiğine inanmasıdır (Cengil, 2004).

Rotter'e (1966) göre, denetim odağı inancı bireylerin geçmişlerindeki pekiştirici yaşantılarına dayalı olarak davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine veya kendi dışlarındaki odakların kontrollerine bağlamaları sonucu oluşan bir özelliktir. Bazı bireyler, iç-dış denetim odağı inancı boyutunun uç noktalarında bazıları da ortalarında yer alabilmektedirler (Akt., Dağ, 1992).

Denetim odağı algısı nedensellik belirtme ve sorumluluk yükleme ile ilgili görülmektedir. İçten denetimliler yaptıkları işin beceriye dayalı yönlerini vurgulayarak, başarılarını kendi davranışlarına bağlamaktadırlar. Dıştan denetimlilerse şansı ya da koşulları davranışın sonucunun özellikle de başarısızlığın sebebi olarak algılamaktadırlar. İçten denetimliler çalışmalarındaki dikkat dağıtıcı uyaranları suçlamaya, dıştan denetimlilerden daha az, kazaların nedenini bireysel sorumlulukta aramaya ise daha çok eğilimli görülmektedirler (Dönmez, 1986).

Bir kişilik boyutu olarak ele alınan ve incelenen denetim odağı yönünden bireylerin anlamlı olarak birbirlerinden ayrıldıkları yapılan pek çok araştırma ile ortaya konmuştur. Araştırmalar dış denetimlilerle karşılaştırıldığında, iç denetimlilerin; entellektüel ve akademik etkinliklerde daha fazla zaman harcadıklarını, okul başarılarının daha yüksek olduğunu özellikle yarışma ortamında daha üstün başarı gösterdiklerini, toplumsal olaylarda daha aktif olduklarını göstermektedir. Yine iç denetimlilerin diğerleriyle karşılaştırıldığında olumsuz etkilere daha fazla direnen, kişisel özgürlüklerinin sınırlandırılmasına güçlü bir tepki gösteren, kendilerini daha etkili, güvenli ve bağımsız kişiler olarak algılayan olumlu benlik kavramına

sahip, atılgan ve girişimci kişiler olduklarını ortaya koymaktadır (Yeşilyaprak, 1990).

Bütün bu sonuçlar içsel denetimli olmanın olumlu bir kişilik özelliği olduğunu göstermektedir. Buna karşılık dış denetimliler, araştırma bulgularına göre, çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıkları, olayları kontrol altına alamayacakları, sonucu etkileyemeyecekleri kanısından dolayı daha kaygılı, pasif, kuşkucu ve doğmatiktirler. Yine araştırmalar dış denetimlilerin hem kendilerine hem başkalarına daha az güvenen, kendini tanımada yetersiz, toplumsal kabul ihtiyaçları az olan, saldırgan ve daha çok savunma mekanizmaları kullanma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Yeşilyaprak, 1990).

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Polis Genel Müdürlüğünde görevli polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odaklarının belirlenerek değerlendirilmesi amacıyla bugüne kadar herhangi bir araştırma yapılmamıştır. Bu araştırmada 2008 yılında KKTC Polis Örgütü bünyesine görevli polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odaklarının belirlenerek değerlendirilmesi amacı güdüldürken; KKTC Polis Örgütüne dolayısıyla örgüt mensuplarına, ilgili literatüre, eğitim camiasında görevli bireylere katkı sağlamak, yurt içinde böyle bir çalışmanın olmamasından dolayı bu yönde yapılacak olan çalışmalara ışık tutmak ve yurt dışındaki çalışmalara da katkı sağlamak hedeflenmiştir. Araştırmada, Polis Genel Müdürlüğünde görevli polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odaklarında; yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eşlerinin çalışma durumlarına, çocuk durumlarına, öğrenim durumlarına, fiili hizmet sürelerine, rütbelerine, görev yaptığı birime, görev yaptığı birim ile ikamet adresi arasındaki mesafeye, para ödülü veya takdir almalarına ve disiplin cezası almalarına göre algılamalarında anlamlı farklılık göstermekte midir? Polis mensuplarının iş doyum düzeyleri nasıldır? Denetim odağı algılamaları nasıldır? sorularına yanıt verebilmek için bir araştırma problemi olarak ele alınması zorunlu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Polis Genel Müdürlüğünde görevli polis mensuplarının iş doyum düzeylerini belirlemek ve bazı değişkenlerle farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

Yukarıda belirtilen temel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Polis mensuplarının iş doyum düzeyleri nasıldır?
2. Polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile aşağıdaki değişkenler bakımından;
 - a. Yaş,
 - b. Cinsiyet,
 - c. Medeni Durum,
 - d. Eş çalışma Durumu,
 - e. Çocuk Durumu,
 - f. Öğrenim Durumu,
 - g. Örgütteki Fiili Hizmet Süresi,
 - h. Rütbesi,
 - i. Görev Yaptığı Birim,
 - j. Görev Yaptığı Birim ile İkamet Adresi Arasındaki Mesafeye,
 - k. Para Ödülü veya Takdir Alma Durumu,
 - l. Disiplin Cezası Alma Durumlarına göre nasıl farklılık göstermektedir?
3. Polis mensuplarının denetim odağı algılamaları nasıldır?
4. Polis mensuplarının denetim odağı iş doyum düzeylerini nasıl etkilemektedir?

Araştırmanın Önemi

KKTC'de bir ilk olan bu araştırma, KKTC Polis Örgütünün büyük bir çoğunluğuna uygulandığından, Polis Örgütünün genel durumunun belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle gece gündüz demeden zor şartlar altında görev yapan polis mensupları ki bunlara itfaiye hizmetini de yerine getiren itfaiye mensupları da dahil olmak üzere, bu personelin denetim odağı algılamalarının nasıl olduğu, iş doyum düzeylerinin hangi seviyede olduğunun tespiti, iş doyumunu etkileyen hususların neler olduğunun belirlenmesiyle birlikte, üst kademe yöneticileri tarafından verilecek olan idari kararlarla hazırlanacak olan her türlü mevzuata ışık tutması açısından da önemli olduğu düşünülmektedir. Literatür taraması sonucu, KKTC'de polis mensuplarına yönelik yeterli düzeyde çalışmaların gerçekleştirilmediği saptanmıştır. Bu araştırma alana yönelik mevcut durumun saptanması ve eksikliklerin tespit edilerek giderilmesi açısından son derece önem taşımaktadır. Ayrıca bu çalışma, KKTC Polis Örgütüne dolayısıyla örgüt mensuplarına, ilgili literatüre, eğitim camiasında görevli bireylere katkı sağlamak ve bu konuda bundan sonra yurt içi ve dışında gerçekleştirilecek olan çalışmalara da katkı getirmesi açısından önemlidir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma aşağıda belirtilen sınırlılıklar içerisinde yürütülmüştür;

- KKTC Polis Genel Müdürlüğünde 2008 yılı içerisinde görev ifa eden polis mensupları ile,
- Yöntem açısından tarama modeli ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Amir: Meslek derecesi, memuriyet ünvanı veya tutmakta olduğu makam gereği emretmek yetkisine sahip olan bir polis mensbunu anlatır.

Denetim Odağı (Locus of Control): Bireyin, başına gelen olayların dışardan veya kendisi tarafından denetlendiğini algılama eğilimidir.

Dış Denetim (External Locus of Control): Bireyin karşılaştığı olayların ve sonuçlarının kendi dışındaki güçlerin etkisiyle meydana geldiğine inanmasıdır.

İç Denetim (Internal Locus of Control): Bireyin karşılaştığı olayları ve sonuçları kendi davranışlarına bağlı olarak algılaması eğilimidir.

İş Doyumu (Job Satisfaction): Çalışanın işinde mutlu olma ve doyum bulma derecesi olarak tanımlanmıştır (Eisentat & Fenler, 1984).

Karpaz İlçe Polis Müdürlüğü: 01 Ocak 2009 tarihinden itibaren İskele İlçe Polis Müdürlüğü olarak adlandırılmıştır.

Müfettiş: Başmüfettiş, müfettiş ve müfettiş muavini rütbelerini anlatır.

Polis Hizmetleri Komisyonu: Polis Yasasının 12. maddesi uyarınca oluşturulan Polis Örgütü Polis Hizmetleri Komisyonunu anlatır.

Polis Mensubu: Polis Örgütünde, polislik hizmetlerini yerine getirmek üzere görevlendirilen üniformalı veya üniformasız meslek memurlarını anlatır ve trafik hizmetlerini yürüten trafik polisini, itfaiye hizmetlerini yürüten itfaiyecileri de kapsar.

Polis Müdürlüğü: İlçelerde veya iç örgütlenme gereği birden fazla bucağı ve yerleşim yerini kapsayan belirli bir bölgede, Polis Genel Müdürlüğüne bağlı olarak emniyet, asayiş ve nizamı korumak ve sağlamakla görevli bir hizmet birimini anlatır ve bölge müdürlüğünü de kapsar.

Polis Örgütü: Polis Yasası'nın 8. maddesinde öngörülen yetkileri kullanmak ve görevleri yerine getirmek üzere yine aynı yasanın 3. maddesiyle kurulan ve hat ve kurmay kısımlarından oluşan Polis Örgütünü anlatır.

Polis Yasası: 51/84 Sayılı Polis Örgütü (Kuruluş, Görev ve Yetkileri) Yasasını anlatır.

Ülke: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti sınırları ile karasuları içinde kalan kara, deniz ve hava sahasını anlatır.

Üst Kademe Yöneticisi: Polis Müdürü ve Müdür Muavini rütbesindeki polis mensuplarını anlatır.

Kısaltmalar

FYO: Fakülte ve Yüksek Okullar.

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti.

PGM : Polis Genel Müdürlüğü.

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences.

TC : Türkiye Cumhuriyeti.

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL BOYUTU VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Kuramsal Boyut

Bu bölümde iş doyumu ve denetim odağı algısının kuramsal temelleri, ilgili açıklamalar, farklılıklar ve konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

İş doyumu, çalışanların işine devamlılığı, bağlılığı, işini çekici bulması ve verimliliği için önemli bir unsurdur. İş doyumu, en genel anlamda, bireyin belirli bir işe karşı olan olumlu duygusal tepkileri şeklinde ifade edilebilir (Baş & Ardıç, 2002).

İş doyumu özellikle, polislik hizmetlerin yerine getirilmesinde polis örgütlerinde büyük öneme sahiptir. Çünkü polis mensupları, son derece zor şartlar altında, yorucu bir iş temposunda, çalışma saati gözetmeksizin, toplumun her kesiminden bireylerle çoğunlukla da suç işleyen veya mağdur olmuş kişilerle muhatap olup, gerektiği gibi yasal mevzuatlara da uymak zorunda olduğundan, bu şartlar altında da işinden doyum sağlayamayan bir polis mensubunun da verimli ve uyumlu çalışması mümkün değildir.

İş doyumu bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez iş doyumunun sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur (Yüksel, 2005). Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve iş doyumu konusunu bir bütünlük içerisinde açıklayabildiğini söyleyebilmek zordur (Can, Akgün & Kavuncubaşı, 2001).

Bu kapsamda, motivasyon kuramlarından, F. Herzberg'in İki Faktör Kuramı, Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Clayton Alderfer'in ERG Kuramı, R. Stacy Adams'ın Eşitlik Kuramı, Victor Vroom'un Beklenti Kuramı ve Edvin Locke'nin Amaç Kuramı iş doyumunu inceleyen başlıca çalışmalardır. İş doyumunu açıklayan bu kuramların yanında, Hackman ve Oldham'ın İş Özellikleri Modeli, Smith, Kendall ve Hulin tarafından ortaya

koyulan Cornell Modeli ile Lawler-Porter Modeli de iş doyumunu açıklamaya çalışan önemli kuramlardandır.

2.1. İş Doyumu İle İlgili Motivasyon (Güdülenme) Kuramları

İş doyumunu ile ilgili kuramları, güdülenme kuramları başlığı altında yer alan, içerik ve süreç kuramları olmak üzere iki ana başlık altında toplayabiliriz.

2.1.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, kişinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden faktörleri anlamaya önem vermektedir. Daha çok bireylerin ihtiyaçları üzerinde durur. Dolayısıyla da güdülemenin başlaması için koşul olan "ihtiyacın hissedilmesi " ve "ihtiyacın içeriği" ile ilgilenir.

İçerik kuramları, iş göreni işten tatmine götüren gereksinimleri tek tek göstermeye çalışan kuramlardır. Bunlar, iş görenin belirlenen bazı değerleri yada gereksinimleri örgütçe karşılandığında iş görenin doyuma ulaşacağını savunurlar (Başaran,1998).

Konumuzla ilgili olarak içerik kuramlarını ele aldığımızda, F. Herzberg'in İki Faktör Kuramı, Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ve Clayton Alderfer'in ERG Kuramına rastlamaktayız.

2.1.1.1. Frederick Herzberg'in İki Faktör Kuramı

1969 yılında ortaya konulan ve iş doyumunu ile ilgili olarak gerçekleştirilen en önemli kuramlardan biri olan iki faktör kuramı, Frederick Herzberg'e aittir.

Herzberg ve arkadaşlarınca geliştirilen bu kuramın en önemli tarafı, gereksinimler belirlenirken bunun varsayıma dayanmaması, yani bir araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sınıflandırılmasıdır. Herzberg ve arkadaşları 28.000 çalışanda elde ettikleri verileri sınıflandırarak iki faktör kuramını geliştirmişlerdir. Bu kuramda, insanların içsel durumları yerine; insanların çalışma yaşamında elde etmek istedikleri amaçlarla, kaçınmaya çalıştıkları etmenler sıralanmıştır (Onaran, 1981).

Onaran araştırmasında Herzberg ve arkadaşlarının araştırmada 200 kadar mesleki-teknik iş görenlerle yüz yüze görüşerek bir takım etmenler

çıkarttığını belirtmiştir. Bunlardan bazıları doyuma, bazıları da doyumsuzluğa yol açmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bazı iş şartlarının elverişsiz olması çalışmalarda doyumsuzluğa neden olurken, bu şartların iş görenlerce istendik düzeyde olduğunun algılanması iş doyumunu artırıcı olmaktadır. Herzberg'in hijyen etmenleri adını verdiği koruyucular, yani işle doğrudan ilgisi olmayan çevreyle ilgili faktörler; ücret, kişiler arası ilişkiler, çalışma şartları, işletme yöntemi ve politikalar ile gözetimdir (Onaran, 1981).

Herzberg bu faktörleri iki temel ihtiyaca bağlamaktadır. Bunlardan birincisi olan güdüleyiciler, gelişme ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşıladıkları için doyuma, sağlık etmenleri de hoş olmayan şeylerden kaçınma gereksinimi yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Birinci grupta, işin içsel özelliklerinden kaynaklanan, kişiye daha yüksek performans ve çabaya sevk eden tanınma, işi başarma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme imkanları olarak sıralanan etmenler, örgütün isverene sağladıklarından çok çalışanın kendi yaptıklarıyla ilgilidir (Onaran, 1981). Tosun'a (1981) göre iş doyumunu yaratırken eksikler büyük doyumsuzluk yaratmamaktadır.

İkinci grubu oluşturan sağlık etmenlerinin yeterli olmadığı yada bulunmadığı çalışma ortamında bir insan doyuma ulaşmamış olacak, ancak sağlık etmenleri (koruyucular) tam olduğu zaman doyuma ulaşmış olacaktır (Onaran, 1981).

Kurama getirilen eleştiriler ise şunlardır; bu kuramın varsayımları doğrultusunda yapılan araştırmalardan elde edilen bulguların farklı mesleklerde çalışanlara genellenememesi, örgütsel amaçlarla bir ilgisinin bulunmaması, doyum yaratıcı güdüleyici etmenlerin yalnızca koruyucu etmenlerdeki değişmeler yanında, aynı zamanda, sosyo-kültürel yapı ve kişisel faktörlerden etkilenebileceğinin de göz ardı edilmesidir (Coşkun, 1994).

2.1.1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham H. Maslow'a göre bireyin motivasyonunun temelinde ihtiyaçlar yatar ve birey bu ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçer. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışın belirlenmesinde önemli bir unsurdur. Maslow'un kuramının özünde, ihtiyaçların beş grupta toplanan bir sıra izlediği ve doyurulan bir ihtiyacın motive edici etkisini yitireceği yaklaşımı bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar önemlerine göre aşağıdan yukarıya doğru şöyle sıralanmıştır; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı (Maslow, 1970; Luthans, 1992; Organ ve Hamner, 1982; Johns ve Saks, 2001).

Maslow, bu beş ihtiyacı daha üstteki ve daha alttaki ihtiyaçlar olarak ayırmıştır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları aşağı sıradaki ihtiyaçlar olarak tanımlanırken; sosyal, saygı ve statü ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçları da yüksek düzeydeki ihtiyaçlar olarak sınıflandırılmaktadır. İki sıra arasındaki fark ise yüksek düzeydeki ihtiyaçların içsel olarak, düşük düzeydeki ihtiyaçların da dışsal olarak tatmin edilmesidir (Özkalp & Kirel, 1996).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, bireylerin neden çeşitli özverilerde bulunarak başka bireylerin düşünce emirleri doğrultusunda örgütlerde çalışmayı kabul ettikleri konusuna açıklık getirmek üzere değerlendirildiğinde bireylerin;

- Fizyolojik gereksinimlerini karşılamak üzere bir işe gereksinim duydukları,
- Herhangi bir nedenle işsiz kaldıkları ya da haksızlığa uğradıkları durumlar için sigortalı, sendikalı olmak gelecek için tasarrufta bulunmak gibi bir takım önlemleri güvenlik gereksinimlerini karşılamak üzere aldıkları,
- Sosyal varlıklar oldukları için ve ait olma gereksinimleri nedeniyle anlaşabilecekleri iş grupları içinde çalışıp, kulüp, sendika ve dernekler kurdukları,
- Saygınlık gereksinimlerini karşılamak üzere diğer insanlara hizmet vererek onların takdirini kazandıkları, bu şekilde kendilerine olan güvenlerinin geliştiği ve topluluk içinde bir mevki sahibi oldukları; saygınlık gereksiniminin

topluma yansıyan en belirgin niteliğinin terfi etme, daha fazla görev ve sorumluluk yüklenme ve sosyal statüyü artırma durumları olduğu,

- Kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin ise, çalıştıkları işlerde yaratıcılıklarını kullanıp kendilerini göstermeleri olarak tanımlanabileceği söylenebilir (Eren, 2006).

Maslow'a göre, ihtiyaç hiyerarşisinde aşağıdan yukarıya doğru çıkarken, bir kademedeki ihtiyaçlar belli bir oranda giderilmeden, bir sonraki kademe motivasyon yönünden önem kazanmaz; yani fizyolojik ihtiyaçlar belli bir oranda karşılanırsa, güvenlik ihtiyaçları motivasyon kaynağı olarak görülebilirler (Paksoy, 2002). Bir başka deyişle, alt düzeydeki güdüler doyuma ulaşıncaya birey, üst düzeydeki güdülere hazır hale gelir (Cüceloğlu, 1999).

Maslow'a göre, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki bu ihtiyaçların tamamı karşılanmış olsa bile kişi, kendi yetenekleri ve gücüne uygun bir iş yapmıyorsa, sürekli olmasa da zaman zaman huzursuzluk ve memnuniyetsizlik yaşayacaktır. Bu ihtiyaçların en alt düzeyde olanları, genel olarak ekonomik davranış aracılığına dayanmaktadır. Çünkü insanlar fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını gidermek için para kazanmak zorundadır (Tosun, 1981).

Diğer güdü kuramlarında olduğu gibi Maslow'un ihtiyaçlar sıra dizini kuramı da çeşitli yönlerden eleştirilmiştir. Bazı araştırmacılar, insan ihtiyacını tanımlamanın ve sınıflara ayırmanın güç olması ve ihtiyaçlar arasındaki iç içelik gibi nedenlerle, bu kuramın varsayımlarının iş hayatına uygulanmaya ve bulgulardan nesnel sonuçlar çıkarmaya pek elverişli olmadığını ifade etmişlerdir. Bunlara göre, insan ihtiyaçları arasında hiyerarşik bir sıra söz konusu değildir; gereksinimlerden herhangi birine sapanıp kalan bireyler yanında, alt düzey ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra üst basamaktaki ihtiyaçlarını karşılamak için hiç gayret göstermeyen bireyler de mevcuttur. Ok'a (1995) göre, ihtiyaçlar sıra dizini kuramı, tüm işgörenlere onların sosyal kültürel geçmişlerine ehemmiyet vermeden uyarlanabilir. Ancak sosyolojik bulgular, değerler sıra dizininin ve Maslow tarafından ileri sürülen varsayımların evrensel olarak uygulanabilirliğinin olmadığını göstermektedir (Şanlı, 2006).

2.1.1.3. Clayton Alderfer'in ERG Kuramı

Maslow'un teorisi yaygın bir şekilde kabul gören, anlaşılması kolay ve kullanışlı bir model olmasına karşılık, tümü işteki davranış için uygun görülmemiştir. Alderfer bu teoride bazı değişiklikler yaparak ihtiyaçları üç düzeyde açıklamıştır. E.R.G. Teorisi olarak adlandırılan bu düzeyler şunlardır;

Varolmak (Existence) İhtiyacı: Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına denk gelmektedir. Bu ihtiyaçların giderilmesi, örgütün kaynaklarının bol olmasına bağlıdır.

İlişki (Relatedness) İhtiyacı: Sevgi ihtiyacı ve kişisel ilişkilerle ilgili olarak insanın başka insanlarla düşünce ve duygularını paylaşma, saygı ve itibar ihtiyacını kapsar.

Gelişme (Growth) İhtiyacı: Bireysel çaba ile ilgili olarak bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacını içerir. Bir insanın kendisi ya da çevresi üstünde yaratıcı, üretici etkiler yapmak, yeteneklerini kullanmak, yeni yetenekler geliştirmek istekleri de burada toplanmıştır.

ERG Teorisi olarak da bilinen bu kuram, Maslow'un kuramıyla hemen hemen aynıdır. Alt düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe üst düzey ihtiyaçların önem taşıdığı görülür. Fakat eğer birinin düzeyi yeterli tatmin edici düşük bir düzeyde önemliyse, örneğin, terfide düş kırıklığına uğrama (büyüme ihtiyacı), daha büyük bir sosyal ilgi, bağlılık isteği (ilgi ihtiyacı) yaratabilir.

ERG Kuramı, bireyin davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Alderfer'e göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznelirler. Gereksinim ise hem istek hem doyumu yada bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır (Sulu, 2007).

Teorinin Maslow'dan ayrılan bir yanı ise şudur: Gereksinimler burada somutluk durumlarına göre sıraya konmuştur. Dolayısıyla bir üst düzeydeki

gereksinimi karşılamak güç olduğunda bir alt düzeydeki gereksinim kümesi daha çok istenecektir. Çünkü kurama göre daha ayrılmış, daha az somut amaçları elde edemeyenler daha somut amaçlara yönelirler. Gerçek istek böylece doyurulmuş olmaz, ama daha somut olanı onun yerine geçer. Ayrıca kendini gerçekleştirme ile gelişme kavramları arasında da önemli bir ayrım mevcuttur. Bilindiği gibi Maslow'a göre kendini gerçekleştirme ihtiyacı insanın içinden gelen, çevreye göre değişmeyen bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın çeşitli durumlarda alacağı biçimler üzerinde Maslow durmamıştır. Oysa ERG kuramındaki gelişme kavramında, insanın çevreden gelen uyarlardan etkileneceği, bu uyaranların çeşitli yetenekleri ortaya çıkarmakta etkili olacağı görüşü de vardır. ERG kuramı, Maslow'un teorisinin işler duruma getirilmesi ve insan çevre etkileşimini içermesi için geliştirilmiş bir kuramdır (Aytaç, 2008).

2.1.2. Süreç Kuramları

İş görenin işten doyumunun nasıl oluştuğunu araştırır. İş doyumunun, gereksinimler, değerler, umutlar, algılar gibi değişkenlerini sınıflandırır yada türlendirir. Bu kuramlara göre, iş doyumunu, iş görenin görevi ile elde ettiği edinimin bir sonucudur ve işi ile ilgili değerlerini uygulamasına da yol açar (Başaran, 1998).

Konumuzla ilgili olarak süreç kuramlarını ele aldığımızda, Eşitlik Kuramı, Beklenti Kuramı ve Amaç Kuramılarına rastlamaktayız.

2.1.2.1. Eşitlik (Denklik) Kuramı

R. Stacy Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı ise, öncelikle bir motivasyon kuramıdır, ancak iş doyumunu ve doyumsuzluğu ile ilgili önemli noktalara dikkat çekmektedir. Bu kurama göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'a göre iş doyumunu kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre belirlenmektedir ve birey kendisinin sarf ettiği gayret ve karşısında elde ettiği sonucu aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırmaktadır (McCormick & Ilgen, 1980).

Coşkuner'e (1994) göre, denklik kuramı iş doyumunu "bireyin algıladığı girdi-çıktı (katkı-ödül) dengesi" olarak tanımlamaktadır. Eşitlik kuramına göre

doyum yada doyumsuzluk, çalışanın kendisine verilen (ücret, iyi çalışma şartları, iş güvencesi ve yükselme gibi) ödüllerle; bireyin örgüte katkıları (iş görenin eğitim düzeyi, deneyimi, işteki becerisi, çabası ve sorumluluk duygusu ile yaşı ve benzeri nitelikleri) arasındaki oran ile diğer iş görenlere verilen ödüller ve onların örgüte katkılarının karşılaştırılmasıyla belirlenir. Çalışanın algılamalarındaki eşitlik doyum, eşitsizlik ise gerginlik yaşamasına, gereğinden fazla yada az ödüllendirme ise doyumsuzluk yaratır.

İş gören yapmakta olduğu işe, verdikleri ile aldıkları arasında bir eşitsizlik görüyorsa; yalnızca böyle bir algı bireyin doyumsuz olmasına yetmez. Çünkü bu kuramda önemli olan kişinin kendini karşılaştırdığı diğer bireylerle arasında varolduğuna inandığı eşitsizlik oranıdır. İş gören bu eşitsizliği gidermenin çaresini kendi katkılarını azaltma yada artırma da aramaktadır. Algılanan eşitsizlik büyüdükçe iş görenin gerginliği ve yakınmaları artar. Bu durumdaki birey, öncelikle ödülleri artırmak için gayret gösterir; şayet bunu başaramazsa, katkılarında azalma yolunu seçer, örneğin çalışma hızını yavaşlatır (Coşkun, 1994).

Bu güdüleyici kuramın diğer güdü kuramlarından en önemli farkı; iş doyumunu etkileyen faktörlere yalnız bazı etmenleri eklemekle kalmamış olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, iş görenin doyum yada doyumsuzluklarında bireylerin katkıları ya da örgütün onlara ne sağladığına dikkat çekmek yerine bu tip olaylarda bireylerin bilişlerinin ne olduğuna ve iş doyumunun aynı zamanda bilişsel bir süreç olduğuna dikkat çekmesidir (Coşkun, 1994).

2.1.2.2. Beklenti (Ümit) Kuramı

Victor Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramı, insan davranışlarını, bireyin amaç ve seçimleriyle ve bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışır. Beklenti kuramına göre çalışanlar sadece işlerinden umduklarını buldukları zaman tatmin olurlar.

Victor Vroom, bir kişinin belli bir iş için çaba harcamasını, ödülü arzulama derecesine ve bekleyişe bağlamaktadır (Koparal, 1997).

Beklenti kuramına göre bireyi etkileyen içsel ve dışsal ödüller vardır. Birey, başarı gösterdiğinde kendisine verilecek ödüllerin beklentisi içindedir.

Ödülün değeri, bireyin başarı göstermesine neden olacaktır. Birey başarısı sonucunda ödüle hak kazandığında kendini güven içinde hissedecek, sonuçların olumsuz olması durumunda ise, yorgunluk, sıkılganlık ve gerilim hali oluşacaktır. Kişinin beklentileri takdir görme, tanınma, değer verilme gibi içsel ödül olabileceği gibi, ücretin artışı, statü ve ünvan gibi dışsal da olabilir.

Bu kuramın ana teması, bireyin amaçlarını, çaba ile performans, performans ile aldığı ödül, sonuç olarak da ödüllerle bireyin amaç tatmini arasında ilişki kurarak açıklamaktır. Burada önemli olan bireyin ne tür bir beklenti içinde olduğunun belirlenmesi yanında, ne tür bir performansın arzulandığı belirlenmeli, böylece performans ile ödül arasında ilişki kurulmalıdır.

Bu kurama göre, işte doyum sağlamanın temel güdüleyici faktörleri özetle; yüksek ücret, yeterli yükselme olanakları, katımlı denetim, iş arkadaşları ile iyi ilişkiler kurabilme, çalışma hızı ve yönteminin denetimi ve değişik görevlerde bulunma olarak özetlenebilir.

Beklenti (Valence) modeli de güdülemede bilişsel bir kuramdır. Vroom'a göre sadece ihtiyaçlar davranışı başlatmaya yetmez, bireyin davranışa güdülenebilmesi için aynı zamanda bir beklentisinin de olması gerekir. Halbuki Herzberg'in çift etmen kuramı ve diğer güdü kuramları, kişiyi motive eden iş rolleri üzerindeki etmenleri araştırmaya yönelikken beklenti kuramı, kişisel farklılıkların güdüdeki rolünü açıklamaya yönelik bir kuramdır. Bireysel farklılıkların güdüdeki rolünü de ortaya koyan Vroom bir eylemde bulunma gücünü, arzulama gücü ve güdüleme (motivasyon) olmak üzere iki faktöre bağlamaktadır. Bu iki faktör arasındaki ilişki "Valencex Bekleyiş-Güdüleme-Eylem-Sonuçlar (Hedefe Ulaşma)- Doyum" şeklinde formüle edilmiştir. Beklenti kuramına göre, bir insan güdülenmesi, amaca ulaşacağı beklentisiyle o kimsenin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir (Tosun, 1981).

Özetle, beklenti kuramına göre bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi onu, o sonucu elde etmeye (yüksek performans göstermeye) yöneltecek ve doyuma ulaşmasını sağlayacaktır. Tersine ise, bireyin doyumsuzluğuna neden olacaktır. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde verimli çalışmayı sağlamak ve iş doyumunu artırmak

için iş görenlerce hedeflenen amaçları iyi bir iletişim ve ödülle artırmak ve buna ek olarak da işgörenlerin gerçekten arzulanan sonuca ulaşabileceği beklentisini güçlendirmek gerekmektedir (Şanlı, 2006).

2.1.2.3. Amaç Kuramı

1960'lı yılların sonlarında Edvin Locke belli bir amaç oluşturma'nın iş motivasyonunun önemli bir kaynağı olduğunu önermiştir. Bu amaçlar işgörene ne kadarlık bir çaba ile ne yapabileceğini ve işgöreni bunun sonucunda ne bekleyebileceğini göstermektedir. Elde edilen değerler amaçların performans için bir değer olduğunu desteklemektedir. Belirli amaçlar performansı artırmakta, zor amaçlar ise ancak birey tarafından kabul edildiğinde kolay amaçlardan daha yüksek performans sağlamaktadır. Dolayısıyla birey daha çok motive olmaktadır (Kirel, 1996).

Tutarsızlık kuramı olarak da bilinen bu kuramın iş başarısını artırdığı gözlemlenmiştir. İş tatminini gerçek ve beklenen eğitim düzeyleri arasındaki tutarsızlığın büyüklüğünün bir işlevi olarak ele almaktadır. İşgörenin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde edim göstermesi iş doyumuna, amaçlarına ulaşamaması ise iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Onaran,1981).

Kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesi, amaç teorisinin temelini oluşturmaktadır. Burada yönetici açısından önem taşıyan nokta, yönetimin öngördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu uygunluğun sağlanabilmesi ise, amaç belirlemede astların da katkısını gerektirmektedir (Koparal, 1997).

2.1.2.4. İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model):

Hackman ve Oldham, 1975 yılında, iş doyumunun nedenlerini açıklayan "İşin Özellikleri" yaklaşımını ortaya atmışlardır. Bu yaklaşım, araştırmacıların işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur. Buna göre, söz konusu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş doyumunu ve motivasyonunda önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu

duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Hackman ve Oldham bütün bu değişkenleri ölçmek için İş Teşhis Anketini (Job Diagnostic Survey) de geliştirmişlerdir.

Bu kuram, özetle, ilginç ve zor işleri tercih eden bireyleri karmaşık işlerin daha çok mutlu edip, güdüleyeceğini söylemektedir. Bu bireyler çok kolay işlerden doyum sağlayamayacak olmaları nedeniyle bu gibi işlerden kaçınmak isteyeceklerdir (Sun, 2002).

2.1.2.5. Cornell Modeli

Cornell doyum çalışmaları olarak da bilinen Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen modeldir. Smith ve diğerlerine göre; iş doyumunu, bireyin işi ile ilgili duyguları ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin mevcut durumdaki alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile deneyimleri arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır. Smith ve arkadaşları, Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ilk olarak ortaya atan araştırmacılar. Referans çerçevesi, bireyin bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlarıdır. Bu standart bireyin deneyimleri, beklentileri ve mevcut bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. Smith ve arkadaşları, referans çerçevesi kavramından yola çıkarak iş doyumunun ölçülmesinde en önemli gördükleri işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları boyutlarını dahil ettikleri İş Tanımlama Ölçeğini (Job Descriptive Index) de geliştirmişlerdir (Sun, 2002).

Bu ve benzeri kuramlardan hareketle, yapılan iş doyumunu araştırmaları sonucunda iş doyumunu ölçümü amacıyla bir takım ölçekler geliştirilmiştir. Bu ölçekler, yalnızca iş doyumunu konusunda yapılan bilimsel çalışmalar açısından değil, aynı zamanda çalışanlarını anlamak isteyen işletmeler açısından da önem taşımakta ve kullanılmaktadır (Greenberg & Baron, 2003).

2.1.2.6. Lawler-Porter Modeli

Lawler-Porter Vroom'un modelini temel almakta ve bu modele bazı eklemeler yapmaktadır. Lowler ve Porter'a göre, kişinin yüksek bir çaba

göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Böyle olabilmesi için iki yeni değişken gereklidir. Bu ek değişkenlerden birincisi, kişinin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne denli çaba harcarsa harcasın performans gösteremeyecektir. Örnek olarak pazarlama bilgisinden yoksun bir kişi ne denli çaba harcarsa harcasın dağıtım kanalını düzenleyemeyecektir. Ek değişkenlerden ikincisi ise, kişinin kendisi için algıladığı roldür. Her organizasyon üyesi, performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmak zorundadır. Aksi takdirde çeşitli rol çatışmaları ortaya çıkar ve bu durum kişinin performans göstermesini engeller(Koparal, 1997).

Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen bu kurama göre, iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgilidir. Bireyin kendisine verilen işte gösterdiği performans ödüllendirilir ve ödüller doyuma yol açar. Bu ödül doyum ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir (Eren, 1993).

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu bireyin işine karşı duyduğu tutumların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tutumlarla ilişkili olarak iş doyumunu etkileyen faktörleri iki ana başlık altında toplamak mümkündür (Duman, 2000). Bunlardan birincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllerden söz edilebilir. İkincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarıdır. İş doyumunu statik ya da durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka bir takım faktörlerle iş doyumunu yada doyumsuzluğu ortaya çıkarılabilir (Lam, 1995). İki grupta toplanılan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997). Spector'un (1997), iki grup altında topladığı bu değişkenleri çevresel ve bireysel faktörler olarak adlandırmak ve onun sınıflandırmasını esas alarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

2.2.1. Çevresel Faktörler

Bireyi etkileyen ekonomik, sosyal ve devlete ait tüm faktörlerdir. Örneğin, iş yoğunluğundan dolayı ailesine zaman ayıramayan bir kişinin bu durumu işine yansıyabilir ve iş doyumunu etkileyebilir.

Spector'un çevresel faktörlerle ilgili sınıflandırmasına geçmeden önce iş doyumunu yaratan çevresel faktörler arasında işle ilgili özelliklerin olduğundan hareketle ilk olarak akla gelen kuramın Hackman ve Oldham'ın (1975) İşin Özellikleri Kuramı olduğu söylenebilir. İkinci bölümde ayrıntılanan bu kurama göre işin, beceri çeşitliliği gerektirdiği, bütünlük taşıdığı, özerkliğe olanak sağladığı, önemli olduğu ve geri besleme sağladığı oranda çalışanların güdülenmeleri ve iş doyumları yüksek olmaktadır.

2.2.1.1. Ücret

İş doyumunun temel faktörlerinin birisi de ücrettir. Çalışan işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normalliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise çalışanın işine karşı tutumu olumlu olacaktır. Alınan ücretin iş doyumunu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin çalışanlar için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret nedenli yüksekse doyumda o denli yüksektir (Kolasa, 1969). Bireyin maddi doyumsuzluğu performansını düşürmekte, istifa ve devamsızlık ihtimalini artırmakta ve işin tümünden duyduğu doyumsuzluk seviyesini yükseltmektedir (Saal ve Knight, 1988).

İş yerindeki adalet kavramını ilk araştıranlardan olan Jacques (1956), ücret düzeyinin adil olandan sapmasının, farklılığın nedeni önemli olmaksızın bireyde bir çeşit dengesizlik durumu yaratacağı sonucuna varmıştır (Akt. Brief, 1998).

2.2.1.2. Terfi

Çalışılan yerdeki terfi imkanlarının ve verilen ödüllerin iş doyumu üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Terfilerin adil olması ve bir temele dayanması çalışanlar açısından önemlidir.

İş doyumu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996).

Ücretin adil dağılımının önem taşıması gibi, ilerleme olanağı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak (Smith, Kendall & Hulin, 1969) ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır.

2.2.1.3. Statü

Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında takdir görmeyi beklemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu bilinmektedir. Toplumsal açıdan daha yüksek düzeyli mesleklerde daha yüksek iş doyumu görülmüştür (Davis, 1988). Bu nedenle konu ile ilgili çalışmalarda yönetsel bir unvana sahip olan çalışanların ya da statüsü yüksek bir pozisyonda bulunanların böyle bir unvana sahip olmayan ya da düşük statülü işlerde çalışanlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Hickson & Oshagbemi, 1999; Oshagbemi, 1997).

2.2.1.4. Çalışma Arkadaşları, Ast-Üst İlişkileri, Denetim (ilk Amirle İlişkiler)

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dahil olur. Üstlendiği göreve göre denkleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu

denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Bireyin dahil olduğu çalışma grubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996). Amirin, iş görenlerine karşı içten ilgi göstermesi, onların çeşitli sorunlarıyla ilgilenmesi, başarılı olanları tebrik etmesi, hakça bir yönetim uygulaması, işyerindeki arkadaşlık ve dostluk havasını sağlaması, iş görenlerde olumlu tutumların ortaya çıkmasını diğer taraftan da işlerin gelecekte daha iyi yapılmasını sağlayabilmektedir (Sertçe, 2003).

2.2.1.5. Ödüllendirilme

Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Eğer işyeri oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse ödülü hak edenlerin iş doyumunu artacaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması başarılı olduğuna inanan çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir. İş doyumunu işin niteliği ile işten elde edilen maddi-manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumunu duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir (Erkmen & Şencan, 1994).

2.2.1.6. İletişim

Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluk yarattığını ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu yaratmaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996).

Bir iletişim ağı olan örgütteki iç gerginliklerin öğrenilmesi, sistemin sorunlarının doğru tanımlanması iletişim ile daha kolay hale gelir. İletişim, örgütü yaşayan bir varlık yapan süreçtir. İyi iletişimin olmadığı durumlarda bilgi alışverişi eksik veya hatalı olabileceğinden gereksiz zaman kayıpları veya eksik ve yanlış işlemler yapılacaktır, bunun neticesinde iş doyumsuzluğu doğacaktır.

2.2.1.7. Sosyal İmkanlar

Davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır. Kaldı ki, bu durum çalışmada kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının organizasyonel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin de yerleşmesini sağlayacağından, güven ve saygı görme ihtiyaçlarını da pekiştireceği yüksek olasılıktadır (Kaynak, 1990).

2.2.1.8. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin fiziksel şartları bir iş doyum nedenidir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996).

2.2.1.9. Kontrol

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak örgütsel bağlamda kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin örgütteki genel politikalarının oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir.

2.2.2. Bireysel Faktörler

Kişinin ihtiyaç ve beklentileri iş doyumlarını etkileyebilmektedir. Eğer birey organizasyonda yüksek statülü bir pozisyon arzusu içindeyse ve bu arzusuna ulaşırsa iş doyum düzeyinde artış görülecektir. Öğrencilik yıllarında masraflarını çıkartmak için geçici bir işte çalışan genç bu amacın gerçekleştirdiği ölçüde işinde doyuma ulaşacaktır. Ancak, okulunu bitirip bu işte devamlı olarak çalışmak zorunda olduğunda işinden elde ettiği tatmin düzeyi azalabilecektir.

İş doyumunu yaratan bireysel faktörleri gözden geçirirken yine ilk olarak Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramında yer alan Büyüme Gereksinimi Gücü (BGG) değişkeninden hareket edilebilir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel gelişim gibi üst düzey gereksinimleri karşılama ihtiyacını gösterir. Kuram, işin özelliklerinin güdüleyici etkisinin sadece Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireylerde ortaya çıkacağını belirtir. Başka bir deyişle, İşin Özellikleri Kuramı, zor ve ilginç işleri tercih eden bireylerin kendilerine karmaşık işler verildiğinde daha çok güdülenip daha mutlu olacaklarını, basit işlerden kaçınacaklarını belirtmektedir.

İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış; yapılan çalışmalar kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır.

Yapılan boylamsal araştırmalarda bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyum düzeyinin sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997). Staw ve Ross (1985) da bu doyum tutarlılığı düşüncesinden yola çıkarak işverenini ve/veya yaptıkları işi değiştiren bireylerin doyum düzeylerini ölçmüş, bu bireylerde doyum düzeyinin sabit kaldığını bulmuşlardır; yani bir işi seven insanlar başka bir işi de sevebilirler. Staw ve Ross iş doyumunun kısmen kişilikle ilişkili olduğu sonucuna varmışlar ; bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceğini söylemişlerdir. İş doyumunu tutarlılığın genetik kaynaklı olabileceğini destekleyen bir araştırma ise Arvey ve diğerleri (1991) tarafından birbirlerinden farklı ortamlarda büyütülen tek yumurta

ikizlerinden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucu ise iş doyumunu varyansını %30 oranında genetik faktörlerin açıklıyor olabileceğidir (Sun, 2002).

İki kişilik özelliği ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar; denetim odağı (locus of control) ve olumsuz duygulanımdır (negative affectivity).

Spector'a (1997) göre, denetim odağı bilişsel bir değişken olup, bireyin yaşamındaki olumlu ve olumsuz olaylar üzerindeki denetim gücünü göstermektedir. 'içsel' olarak tanımlanan bireyler olayları/süreçleri etkileyebilme güçlerinin olduğuna inanırlarken, 'dışsal' olarak adlandırılan bireyler denetimin kendilerinin dışındaki güçler ve bireyler tarafından sağlandığına inanırlar. Bu iki kişilik özelliği bireylerin işe olan tavırlarını etkilemektedir. Spector (1997), denetim odağı ve iş doyumunu ilişkisinin iş performansı tarafından yönlendiriliyor olabileceğini ve içsel denetim odaklı bireylerin işlerini daha iyi yapmaya dışsallardan daha yatkın olduklarını belirtir. Bu durumda, Porter ve Lawler'in (1968) kuramlarında belirttikleri gibi, performans işyerinde alınan ödüllerle ilgiliyse işlerini daha iyi yapan bireyler ödüllendirilecek ve böylece işten doyum sağlayacaklardır (Sun, 2002).

Bireysel faktörlerin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş ve işte kalma süresi, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu vb. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir. Bu araştırmada kapsanan demografik özellikler iş doyumunu ilişkisi ile ilgili olarak yazılı kaynaklarda yer alan bulgular aşağıda verilmektedir.

2.2.2.1. Yaş ve İşte Kalma Süresi

Yapılan araştırmalar yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir (Oshagbemi, 1999). Yaş arttıkça doyum artmaktadır. Bunun nedeni deneyim nedeniyle uyumun artmasıdır. Organ ve Lingil'e (1995) göre ise, yaş ilerledikçe ödüllerin artması, mesleki konumun yükselmesi iş doyumunda artış sağlayan etmenler olabilirler. Her ne kadar da işgörenlerin

hizmet yılları arttıkça iş doyumunda buna paralel olarak artacağı düşünülse de, Sertçe'nin (2002) de belirttiği gibi geçen yıllar içerisinde iş görenin gereksinimlerinin karşılanamaması halinde, olumlu düşünce ve beklentiler yerini olumsuz düşünce ve beklentilere bırakacağından, iş doyumsuzluğunun artacağı unutulmamalıdır.

Lee ve Wilbur'un (1985) üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, bu ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumunu artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamakta ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri grup konusundaki bulgusu ise, bu grubun işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı; bu durumda yine iş doyumunu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur.

Hunt ve Saul (1975), araştırmalarında yaş, kıdem ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmayı ve bu bağlamda cinsiyete bağlı farklılıklar konusunda öne sürülen önceki sonuçları test etmeyi hedeflemişlerdir. Hunt ve Saul'un araştırma bulgularına göre, "beyaz yakalı" çalışanların genel iş doyumları ile hem yaş hem de işyerindeki kıdemleri arasında pozitif ve çizgisel bir ilişki vardır.

2.2.2.2. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar bireyin kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumlarını etkilediğini tespit etmiştir. Ancak bu konudaki bulgular araştırmadan araştırmaya farklılık göstermektedir. Cinsiyet açısından dengeli gruplarda çalışanların doyum seviyeleri, homojen (bir cinsiyet baskın) gruplarda çalışanlara kıyasla daha yüksektir (Fields & Blum, 1997).

Güney, Varoğlu ve Aktaş tarafından 1996 yılında yapılan "Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışmada, erkeklerin gelir düzeyleri yanında doyum düzeylerinin de kadınlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Sertçe, 2003).

Oshagbemi (1997), unvanın iş doyumu üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmasında, cinsiyetin iş doyumu üzerinde tek başına etkili olmadığını belirtmiştir.

Sonuç olarak Sertçe'nin (2003) de belirttiği gibi, cinsiyet farklılığının iş doyumu ile ilişkilendirilmesi yanlış olabilir, ancak kadınların toplumda üstlendikleri eşlik ve annelik gibi sosyal rolleri ile aynı yetişme düzeyindeki ve aynı işi yapan erkek işgörenlere göre aldıkları ücret, iş doyum düzeylerini etkileyebilmektedir.

2.2.2.3. Kıdem

Bazı çalışmalar, iş tecrübesi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Aynı alanda veya aynı kurumda çalışma süresi fazla olan çalışanların iş doyumunun da yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987), meta analiz çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdemin, iş doyumu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Ronen (1978), genel iş doyumu ve mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş doyumu arasında olduğu varsayılan u-biçimli ilişkinin (Herzberg, 1957) aslında mesleki kıdem ile iş doyumu arasında olduğunu belirtir. Ronen, kıdemin, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini söyler. Çünkü, çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş doyumunu örgütteki kıdem veya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş doyumunu artırabileceğini belirtir. Aynı çalışmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Söz konusu çalışmada, bireylerin iş doyum düzeylerindeki bu dalgalanma ve artışın işten ayrılmalar sonucunda meslek grubunda meydana gelen değişiklikler ya da bireylerin ödül beklentilerinde daha gerçekçi olmaya

başlamalarından kaynaklanıyor olabileceği savlanmaktadır. Ronen'in bulgularına göre içsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kıdemi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin artmasını açıklamaktadır.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) araştırmalarının bulgusu mesleki kıdemin örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş doyumunu artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur.

2.2.2.4. Ünvan

Oshagbemi (1997), unvanın örgüt çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, unvanın iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu belirtir. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan unvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri kendileriyle eşdeğer unvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksek olup, cinsiyet doyum üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan doyum üzerinde unvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır.

Robie ve diğerlerinin (1998) gerçekleştirdiği iki araştırmanın sonucunda unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani unvan arttıkça iş doyum düzeyinde de bir artış görülmektedir. Bununla birlikte, aynı çalışmada unvan iş doyumunu ilişkisinin iki ara değişken tarafından düzenleniyor olabileceği de savlanmaktadır. Bunlardan biri kültürdür. Robie ve diğerleri, kültürü "iktidar mesafesi" kavramıyla somutlaştırmışlardır. Araştırmacılara göre, iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan; yani bireyleri arasında sosyal konum, prestij, zenginlik ve haklar açısından büyük eşitizlikler olan kültürlerde unvanın iş doyumunu üzerindeki etkisi daha fazla olacaktır. Örgütün amacı iş doyumunu yükseltmek olduğunda, bu ara değişkenin etkisi dikkate alınırsa, kültürdeki yüksek iktidar mesafesi düzeylerini azaltmak gerekeceği söylenilebilir. Unvan ve iş doyumunu ilişkisini düzenleyen ikinci ara değişken ise unvana yüklenen işlevdir. Unvan İşin Özellikleri Kuramında açıklanan işin karmaşıklığı (beceri çeşitliliği, görev

bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri besleme) üzerinden tanımlandığında iş doyumunu ile arasındaki ilişki daha kuvvetli olacak ve iş doyumunu artırmada manipule edilebilecek bir şey olacaktır; ancak, ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş doyumunu artırmada kullanılması pek mümkün olmayacaktır (Sun, 2002).

Bilgiç (1998), Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında maaş ve iş doyumunun pozitif ilişkili olduğunu bulmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığını söylemiştir. Bilgiç'e göre yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar.

2.2.2.5. Öğrenim Durumu

Doyum ile ilişkilendirilen bir etken de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyinin iş doyumunu ile ilişkisi incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek olanlarda iş doyumunun azaldığı görülmüştür. Yüksek eğitim almış kişilerin diğerlerine oranla işlerinden aşırı doyum beklentisinde olmaları hayal kırıklığı yaşamalarına yol açmakta ve iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır.

Burris (1983), öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Burris'e göre, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir. Burris, bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceğini söyler.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), öğrenim durumunun kendi araştırmalarında ölçülmeyen bir değişkenle etkileşerek iş doyumunu azalttığını ya da artırdığını belirtirler.

2.3. Denetim Odağı

Temelleri Jery E. Phares'in 1957 yılında yaptığı deneysel çalışmasıyla atılan ve Julian B. Rotter'in 1958'deki çalışmasıyla kuramsallaşan "denetim odağı" kavramı kişinin, davranışlarının yaratacağı sonuçlar konusundaki beklentilerini ifade eder. Davranışçı ve bilişsel öğrenme ilkelerine dayanarak kişiliğin oluşumuna bir bakış açısı geliştirmeye çalışan Rotter, öğrenmenin davranışçı öğrenme kuramında olduğu gibi sadece pekiştirmenin bir sonucu olmadığına, elde edilen ödül veya cezanın sorumluluğunun kişinin kendisiyle ya da kendi dışında güç ve olaylarla ilişkili olduğu konusundaki inancına da dayalı olduğuna işaret etmektedir (Cengil, 2007).

Rotter (1966) denetim odağını sosyal öğrenme kuramı içinde ele alarak ve bu çalışmalara dayanarak; pekiştireçlerin bireylerin davranışlarına bağlı olarak ortaya çıktığı durumlarda bireylerin içten denetim geliştirdiğini, pekiştireçlerin bireyin davranışlarının sonucuna bağlı olmaksızın rastgele ortaya çıktığı durumlarda ise bireylerin dıştan denetim geliştirdiğini belirtmiştir (Sardoğan, Kaygusuz & Karahan, 2006).

Öğrenme kavramlarını kullanarak kişilik kavramına yaklaşan Rotter'in kuramına beklenti-değer (expectancy –value) kuramı adı verilir. Birey belli bir davranışı, o davranıştan bir sonuç beklediği için yapar, birey için bu davranıştan elde edeceği sonucun bir değeri vardır. Belirli bir durumda beklenti yada değerden biri çok düşükse, davranış ortaya çıkmaz. Rotter böylece kişinin davranışını iki temel faktöre indirger: (1) beklenti ve (2) davranıştan elde edeceği sonucun değeri olarak ifade edilmiştir. Bilindiği gibi Rotter, Bandura ve Skinner bazı kavramları paylaşır. Bandura sosyal ortama ve gözlemlemeye önem verir ve onun sistemi içinde insan algılaması (bilişsel süreçler) önemli yer tutar. Rotter'in sisteminde de bilişsel süreçler önemli yer tutar. Beklenti (expectation) kavramı temelde algılamaya ve bilişsel süreçlere dayanır. Rotter'in değer (value) kavramı Skinner'ın da önem verdiği ödüllendirme kavramını karşılar ama, bu davranışsal değil, algılama (bilişsel) düzeyinde bir ödüllendirmedir (Cüceloğlu, 1999).

Rotter'in sosyal öğrenme kuramına göre davranış üç faktörle ifade edilmektedir. Buna göre davranış; sonuçların başarı yada başarısızlık

olacağına ilişkin beklentiler,gerçekleşen sonuçlar ve oluşum sırasındaki psikolojik koşulların bir işlevidir. Kısaca bu üç değişkenin birlikte bir sonucu olarak davranış oluşmaktadır. Denetim odağı, işte bu üç etmenden yalnızca birincisiyle ilgilenir. Diğer bir deyişle denetim odağı, kişinin bir takım yaşantıları sonucu, davranış ve çabalarının başarılı yada başarısız olacağı yolunda geliştirdiği genel bir beklenti ile ilgilidir.Bu nedenle davranış, yalnızca denetim odağına bakılarak yordanamaz (Dönmez, 1985).

Denetim odağı bu değişkenlerden sadece 'beklentilere' ilişkin bir kavramdır. Bu kurama göre, iki psikolojik durumu birbirine benzer olarak algılayan bir kişi, belli bir türden sonuç ya da sonuçlara "işkin" beklentisini, bir durumdan diğerine genelleyecektir. Bu, benzer iki durum için aynı olacağı anlamına gelmez. Sadece bir duruma ilişkin beklentilerdeki değişikliklerin diğer bir duruma ilişkin beklentileri değiştirmede küçük bir etkisi olacaktır. Her bir durumdaki beklentileri, bireyin yalnızca o durum içindeki özgül deneyim ve yaşantıları değil, ayrıca değişik ölçülerde olmakla birlikte, benzer olarak algıladığı diğer durumlardaki deneyim ve yaşantıları da belirleyecektir (Sulu, 2007).Denetim odağı algısı nedensellik belirtme ve sorumluluk yükleme ile ilgili görülmektedir. İçten denetimliler yaptıkları işin beceriye dayalı yönlerini vurgulayarak, başarılarını kendi davranışlarına bağlamaktadırlar. Dıştan denetimlilerse şansı ya da koşulları davranışın sonucunun özellikle de başarısızlığın sebebi olarak algılamaktadırlar. İçten denetimliler çalışmalar sırasındaki dikkat dağıtıcı uyaranları suçlamaya, dıştan denetimlilerden daha az, kazaların nedenini bireysel sorumlulukta aramaya ise daha çok eğilimli görülmektedirler (Dönmez, 1986). Bir kişilik boyutu olarak ele alınan ve incelenen denetim odağı yönünden bireylerin anlamlı olarak birbirlerinden ayrıldıkları yapılan pek çok araştırma ile ortaya konmuştur. Araştırmalar dışsal denetimlilerle karşılaştırıldığında, içsel denetimlilerin; entellektüel ve akademik etkinliklerde daha fazla zaman harcadıklarını, okul başarılarının daha yüksek olduğunu özellikle yarışma ortamında daha üstün başarı gösterdiklerini, toplumsal olaylarda daha aktif olduklarını göstermektedir. Yine içsel denetimlilerin diğerleriyle karşılaştırıldığında olumsuz etkilere daha fazla direnen, kişisel özgürlüklerinin sınırlandırılmasına güçlü bir tepki gösteren, kendilerini daha etkili, güvenli ve bağımsız kişiler olarak algılayan olumlu

benlik kavramına sahip, atılgan ve girişimci kişiler olduklarını ortaya koymaktadır. Bütün bu sonuçlar içsel denetimli olmanın olumlu bir kişilik özelliği olduğunu göstermektedir. Buna karşılık dışsal denetimliler, araştırma bulgularına göre, çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıkları, olayları kontrol altına alamayacakları, sonucu etkileyemeyecekleri kanısından dolayı daha kaygılı, pasif, kuşkucu ve doğmatiktirler. Yine araştırmalar dışsal denetimlilerin hem kendilerine hem başkalarına daha az güvenen, kendini tanımada yetersiz, toplumsal kabul ihtiyaçları az olan, saldırgan ve daha çok savunma mekanizmaları kullanma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Yeşilyaprak, 1990).

Dönmez, içten ve dıştan denetimli bireylerin davranışsal yönden sergilediği farklılıkları şu şekilde ortaya koymuştur. Buna göre, içten denetimli bireylerin dıştan denetimli bireylere göre;

- Başkalarından gelen baskılara boyun eğmeye daha az eğilimli oldukları ve kendi yargılarına daha fazla güvendikleri,

- Daha fazla araştırmacı ve bilgi toplamaya daha yatkın oldukları,

- Sosyal etkinliklere katılma konusunda daha istekli ve aktif oldukları,

- Daha yüksek başarıma güdüsüne sahip oldukları, başarıya daha fazla önem verdikleri ve özellikle bilişsel etkinliklerde daha üstün oldukları,

- Kendi davranışları için sorumluluk yüklenmeye daha eğilimli oldukları,

- Sağlığını koruma konusunda (sigarayı bırakma, hastalıktan korunma, iyileşme vb.) daha başarılı oldukları,

- Olumsuz olaylar karşısında daha az psikolojik çöküntüye uğradıkları tespit edilmiştir.

Dönmez tarafından yapılan diğer bir sınıflamada içten denetimliler, dıştan denetimliler ile karşılaştırılmış ve farklılıklar belirtilmiştir. Buna göre, içten denetimliler;

- Kendilerini daha olumlu değerlendirmektedirler,

- Daha uyumlu davranış göstermektedirler,

- Bir yabancı ile sözel etkileşimde bulunmak eğilimindedirler,

-İşlerini daha fazla sevmektedirler,

-Daha verimlidirler.

İç kontrol odağına sahip bireyler, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevrede uyarıcı veya değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla duyarlılık gösterirler, çevresel koşulları değiştirme konusunda dış denetim odağına sahip bireylerden daha fazla adım atarlar ve yeteneklerine veya başarı/başarısızlıklarına dış kontrol odağına sahip bireylerden daha fazla önem verirler. İç kontrol odağına sahip bireyler, yaşamlarının herhangi bir boyutuyla ilgili olarak mutsuz olduklarında bunu kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırken, dış kontrol odağına sahip bireyler ise, yaşamlarını yönlendirme konusunda çaresizlik yaşama eğilimindedirler ve yaşamlarındaki bazı ödüllerin kendi çabalarından kaynaklandığına, yalnızca, doğru zamanda doğru yerde olmanın getirdiği bir rastlantı olduğuna inanırlar. İç ve dış kontrol odağına sahip bireylerin iş ortamlarındaki davranış kalıplarıyla ilgili en belirgin farklılıkların iş doyumu, işe bağlılık, motivasyon ve stres konularında ortaya çıktığı görülmektedir. Başarılı performansın nedenlerinin kendisine başarı-yükleyen, yeterlilik ve yeteneklerine güvenen, kendisine güven duyarak diğer insanlardan bağımsız bir biçimde davranabilen, sorunları çözmek için kararlar alabilen ve gerekli adımları atabilen çalışanların, diğer bir deyişle iç kontrol odağına sahip çalışanların, dış kontrol odağına sahip çalışanlardan daha fazla iş doyumu, işe bağlılık ve motivasyon yaşadıkları söylemek doğru olacaktır.

Rotter'in denetim odağına ilişkin araştırma sonuçları, içten denetimli bireylerin dıştan denetimlilerle karşılaştırıldığında, içinde bulundukları durumlarda çevresel uyaran ve ipuçlarını daha iyi değerlendirdiklerini, çevreleri üzerinde daha etkili ve durumlarını düzeltme girişimi açısından daha etkin olduklarını, kendilerine daha fazla güvendiklerini ortaya koymaktadır (Sulu, 2007). İşte bu noktada, polis mensuplarının denetim odağı algılarının belirlenmesiyle birlikte; hem polis örgütü için hemde örgütte görevli polis mensupları ve üst kademe yöneticileri için çok önemli sonuçların elde edileceği bir gerçektir.



İlgili Araştırmalar

Yurt içinde (KKTC'de) iş doyumu ve denetim odağı kavramlarının karşılıklı olarak ele alındığı bir araştırmaya literatürde rastlanamamıştır. Ayrıca KKTC Polis Örgütünü ele alan farklı konulardaki bilimsel araştırmaların sayısında oldukça azdır. Ülkemizde genellikle sağlık sektöründe çalışanlar üzerine iş doyumuyla ilgili çalışmalara rastlamaktayız.

Çakıcı ve Kocabıyık (2008) tarafından sağlık çalışanlarının belirli sosyodemografik değişkenlere göre tükenmişliği artıran ve iş doyumunu azaltan etkenlerin belirlenmesi amacıyla, KKTC'deki Dr. Burhan Nalbantoğlu Devlet Hastanesi ve Barış Ruh ve Sinir Hastanesi'nde görevli 230 sağlık çalışanı üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmada araştırmacı tarafından hazırlanan sosyodemografik bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Yaş ortalaması 35.69 olan araştırmaya katılan deneklerin; %17.8'i doktor, %47.4'ü hemşire, %26.1'i memur ve % 8.7'si işçidir. Erkeklerin kadınlara göre daha az duygusal tükenme yaşadığı ve iş doyumlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 41-50 yaş grubundaki bireyler 18-30 yaş grubuna göre kişisel başarılarını daha iyi görmekte ve işten daha fazla doyum almaktadır. Doktorların memurlara göre daha fazla duyarsızlaştıkları ve hemşirelerin doktora göre daha az iş doyumu yaşadıkları saptanmıştır. Denekler eğitim durumlarına göre karşılaştırıldıklarında tıpta uzmanlık veya doktora yapmış bireylerin iş doyumlarının diğerlerinden daha fazla olduğu saptanmıştır. Evlilerin bekar ve dullara göre, iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Meslek yaşamında daha yeni (3-7 yıl arası) olanların iş doyumları, daha eski (20-25 yıl arası) olanlara göre daha az olarak saptanmıştır. Bakmakla yükümlü olunan yatan ve ayaktan hasta sayısının artması veya hiç olmaması iş doyum puanını ($p=0.011$ ve 0.041) azaltmadığı görülmüştür.

TC ve III. dünya ülkelerinde ise; doğrudan iş doyumu ve denetim odağı kavramlarının karşılıklı olarak ele alındığı çok fazla araştırma olmamasına karşın, Sulu (2007) TC resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini saptamak ve bu tatminin denetim odaklarıyla ilişkisini ortaya koymak amacıyla, 2005-2006 öğretim yılında İstanbul'da Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Bakırköy, Beyoğlu, Beşiktaş,

Kadıköy, Şişli ve Üsküdar İlçelerindeki ilköğretim düzeyindeki okullarda görev yapan 100 öğretmen üzerinde çalışmalarını yapmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasından sonra öğretmenlerin, medeni durum, toplam hizmet süresi ve branş alt değişkenleri ile denetim odağı ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak, iş doyumu ile yaş arasında bir korelasyona rastlanmış olup yaş arttıkça iş doyumunun azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, iş doyumu ile cinsiyet arasında manidar bir ilişki test edilmiş olup kadınların erkeklere oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur.

Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi ile denetim odakları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yani öğretmenlerin işlerindeki doyumunu kişilik özelliklerine (içten veya dıştan denetimli olmalarına) göre bir farklılık arz etmemektedir(Sulu, 2007).

2.4. TC’de İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Şanlı (2006) tarafından Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini bazı demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, rütbe, görev yaptıkları şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, alınan takdir ve taltif, ekonomik durumlarını algılama) açısından belirleyerek farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla 355 polis üzerinde yapılan araştırmada; polislerin tükenme ve iş doyumlarına göre farklılık gösterebilecek bağımsız değişkenler analiz edildiğinde yaş, cinsiyet, görev yapılan şube, mesleki kıdem, günlük çalışma sistemi, takdir, taltif ve ekonomik durumlarını algılama değişkenlerinin anlamlı farklılığa sahip oldukları saptanmıştır.

Görev yapılan şubenin, günlük çalışma sisteminin ve ekonomik durumlarını algılamalarından, görev yapılan şube değişkenine göre Polis Meslek Yüksek okulunda çalışanlar Bölge Trafik ve Güvenlik Şube Müdürlüklerinde çalışanlara, günlük çalışma sistemine göre 08.00-17.00 arası çalışanlar 12/24 olarak çalışanlara, ekonomik durumlarını çok iyi ve orta düzey algılayanlar az ve tatmin etmiyor olarak algılayanlara göre daha fazla doyuma sahip oldukları saptanmıştır.

Evli polis mensuplarının bekarlara göre iş doyumunda daha düşük ortalamaya ($\bar{X}$ = 63.96) sahip olduğu ve iş doyumlarında anlamlı bir farkın görülmediği belirlenmiştir. Ayrıca polis mensuplarının öğrenim durumuna ve rütbeye göre de iş doyumlarında anlamlı farklılığa sahip olmadıkları saptanmıştır (Şanlı, 2006).

Yine polislerle ilgili yapılan bir araştırmada, Sertçe (2002) kamu kuruluşlarında (İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği) yöneticilerin iş doyumunu 2002 yılında İzmir İl Emniyet Müdürlüğü ve İzmir Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürlüğü'nün yönetim kadrosunu oluşturan (Emniyet Müdürü, Emniyet Amiri, Başkomiser, Komiser ve Komiser Yardımcısı rütbelerinde) 286 personel üzerinde incelediği çalışmada, ankete katılan yöneticilerin, cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eşlerin çalışıp çalışmadığı, çalışıyorsa hangi sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığı, çocuklarının olup olmadığı, çocuklu ailelerin kaç çocuğunun eğitime devam ettiği, kaç tanesinin kendi geçimini sağlayabildiği, takdir ve taltif alma dağılımları, eğitim düzeyi, rütbesi, çalışma sistemi, mesleki tecrübesi ve çalıştığı birime göre sayı ve yüzde dağılımları kendilerine verilen anket formlarından elde edilen bilgiler doğrultusunda ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, fiziksel özelliklere, ücrete, özendirmeye, karara katılmaya, iletişime göre karakolda çalışanlar şubelerde çalışanlara göre önemli bir ölçüde doyumsuzluk yaşadıkları, büro hizmeti veren şubelerde çalışanlar ise daha çok aktif görev yapan şubelere yakın değerler taşıdıkları gözlenmiştir. Cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Rütbelerine göre, fiziksel özellikler, karara katılım, iletişim için ast-üst ilişkileri, birlikte çalışılan iş gören, ilerleme imkanları ortalamaları arasında fark gözlenmiştir. Fiziksel özelliklere göre, en çok doyum sağlayan Emniyet Amiri, en az doyum sağlayan ise Komiser Yardımcısıdır. Ast-Üst ilişkilerine göre, burada tam bir hiyerarşik yapı söz konusudur. En çok doyum sağlayan Emniyet Müdürü, daha sonra ise sırasıyla Emniyet Amiri, Başkomiser, Komiser ve Komiser Yardımcısıdır. Komiser Yardımcısı rütbesindekiler en tatminsiz gruptur. Birlikte çalışılan iş görene göre, en çok doyum sağlayan Emniyet Müdürü grubu olmasına karşın en az doyumu Emniyet Amiri grubu hissetmektedir. İlerleme imkanlarına göre, en çok doyum sağlayan Emniyet Müdürü grubu olmasına karşın Emniyet Amiri

ve Başkomiser grubu daha az doyum sağlamaktadır. Karara katılmaya göre, en çok doyum sağlayan Emniyet Müdürü grubu, en az doyum sağlayan grup ise Komiser Yardımcısı grubudur. İletişime göre en çok doyum sağlayan Emniyet Müdürü ve Başkomiser grubu, en az doyum sağlayan grup ise Komiser Yardımcısı, Komiser ve Emniyet Amiri grubudur. Eşi çalışmayanlar eşi çalışanlara göre fiziksel özellikler, ast üst ilişkileri ve iletişim konularına göre daha tatminkar oldukları gözlenmiştir.

İncir (1990) Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan 385 personelin iş doyumunu incelediği çalışmada, KİT'lerin merkez teşkilatında çalışanların taşra teşkilatında çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha düşük olduğu, hizmet süreleri arttıkça doyum düzeylerinin düştüğü, eğitim düzeylerinin etkisi olmadığı, ücret yetersizliğinden hoşnut olmadıkları saptanmıştır.

Korkut (1990) üniversitelerde akademik olmayan (idari görevlerde çalışan) 329 personelin iş doyumunu ve örgütle özdeşleşmelerini kişisel özellikler ve cinsiyet, hizmet süresi ve öğrenim durumu değişkenlerine göre incelediği çalışmada, erkeklerin iş doyum puanları kadınlara göre daha yüksek olduğu ve örgütleriyle daha çok özdeşleştikleri ve hizmet sürelerine göre 1-10, 23-40 yıl arası hizmeti bulunanlarda iş doyumunu düşük, 15-18 yılları arasında hizmeti bulunanlarda ise en yüksek doyuma ulaştıkları görülmüştür. Doktora düzeyinde eğitim görmüş akademik olmayan personelin iş doyumları ise orta okul düzeyinde eğitim görmüşlerden yüksek olduğu gözlenmiştir.

Güler (1990) endüstri işçilerinin depresyon düzeyleri, durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, hizmet süreleri ve yaş gibi değişkenlerin iş doyumunu ve iş verimi üzerindeki etkisini 420 işçi üzerinde J.R. Hackman ve G.R. Oldham'in (1975) geliştirdiği iş doyum ölçeği uygulayarak incelediği çalışmada, depresyonun, durumluk ve sürekli kaygı düzeyinin yükselmesi iş doyumunu düşürmekte, cinsiyet ve medeni durum etkili değil, ancak cinsiyet, medeni durum ve sürekli kaygı değişkenleri birlikte ele alındığında iş doyumunu etkilediklerini göstermektedir. Sürekli kaygısı düşük olan bekar kadın ve evli erkeklerde, evli kadın ve bekar erkeklere göre iş doyumunu daha yüksektir. Eğitim düzeyi yüksek olan işçilerde iş doyumunun düşük olduğu gözlenmiştir.

Ergin (1997) bir iş doyumu ölçeği olan “İş Betimlemesi Ölçeği’nin” Türkiye’ye uyarlanması çalışmasında, 270 kadın, 465 erkek, toplam 735 denek üzerinde uygulama yapmıştır. Çeviri ve geri çeviri işlemlerinden sonra yapılan uygulamadan elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenirlik yönünden özgün formuna uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizinde ölçeğin orjinal beş faktörlü yapısına oldukça uygun sonuçlar elde edilmişse de, “şimdiki iş” ve “genel olarak iş” boyutlarının birbirinden yeterince ayrılmadığı saptanmıştır. Ayrıca, deneklerin iş doyumu puanlarının kamu ya da özel sektörde çalışmaya, yaşa, cinsiyete ve bazı boyutlarda mesleğe bağlı olarak değişme gösterdiği rapor edilmiştir (Ergin, 1997).

Ataoğlu, İçmeli ve Özçetin (2000) Düzce il ve ilçelerinde Sağlık Ocağı, Sosyal Sigorta Kurumu, Devlet Hastanesi ve Tıp Fakültesi Araştırma Hastanesi’nde görev yapan 120 pratisyen, uzman ve akademik hekimlerin mesleki iş doyumunu incelediği çalışmasında, 16 soruluk (iş, ücret, terfi, amir tutumu, arkadaş ilişkileri ve çalışma ortamı ilişkileri ile ilgili özellikleri saptayan) anket formu ile, “Job Description Index” (Mesleki İş Doyumu Ölçeği) ve iş memnuniyetini ölçen 5 dereceli “Minnesota İş Doyum Testi” uygulamışlardır. Bulgularda genç yaşta mesleki doyumun yüksek olduğu, ancak olumsuz koşullarda çalışan pratisyen hekimlerin iş doyumlarının düşük olduğu; çalışma süresi fazla olan ve ilerleme olanakları bulunan akademik hekimlerde iş doyumunun yüksek olduğu görülmüştür. Akademik hekimlerde ilerleme olanaklarının olması meslek seçimini cazip kılmaktadır. Pratisyen, uzman, akademik hekim gruplarında gelir düzeylerinin düşüklüğü iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği, sosyal statü, yeteneklerini kullanabilme özgürlüğü, yükselme özellikleri meslek seçmede etken faktör olmakla, mesleğin stresli ve yorucu olması, mesleği seçmede yanlış karar verme, sosyal olanaklar ile araç-gereç yetersizliği iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca amir ve arkadaş ilişkilerinin esnek ve karşılıklı anlayış içinde olmaları iş tatminini artıran nedenler olarak gözlenmiştir.

2.5. TC ve KKTC Dışında İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Burke (1989) Polislerin iş yaşantısı ve doyumunun mesleki dönemle ilişkisini incelediği çalışmasında, meslek dönemleri bir yıldan az, 1-5 yıl, 6-15 yıl, 16-25 yıl ve 25 yıl üstü olmak üzere 5 döneme ayırmış. 6-15 yıl hizmet veren polislerde iş ortamını daha fazla olumsuz buldukları ve iş ile aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları ve iş doyumlarının daha az olduğu gözlenmiştir.

Sergiovanni (1967) Herzberg'in Çift Etmenler Kuramının öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, yüksek iş doyumunu oluşturan etmenler % 69 başarı, işin kendisi ve tanınma olduğu, en çok doyum %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemlerinin seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde görülmüştür. Toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi gibi değişkenlerde doyumsuzluk saptanmıştır(Sergiovanni, 1997).

Obermesik ve Jones (1992) üniversite öğrencisi olan ve aynı zamanda çalışan 47'si üst statüde, 18'i düşük statüde olan toplam 65 kişinin iş doyumlarını incelediği çalışmasında, üst statüde olanlarda iş doyumunun daha fazla olduğu ve işte ilk yıllarda daha fazla iş doyumunun olduğu gözlenmiştir.

Rabin ve Zanner (1992) İsrail'de 70 kadın ve 17 erkek sosyal çalışma uzmanının iş doyumlarını incelediği çalışmasında, hizmet süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığı saptanmış ve iş ortamında atılgan davrananların iş doyumlarının atılgan davranmayanlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir. Sosyal hizmet kurumlarında çalışanların üzerinde yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile mesleki kararlara katılım, işin yoğunluğu, görevin anlam ve çeşitliliği, karşılaşılan zorluklar ve işten ayrılma arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Hizmet süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığı ve iş ortamında atılgan davrananların iş doyumlarının atılgan davranmayanlara göre daha fazla olduğu gözlenmiştir.

2.6. TC'de Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Canel, 'Ortaokul Seviyesindeki Denetim Odağı Özelliklerinin Yaratıcı Düşünceye Etkisi' adlı çalışmasının sonucunda, yaratıcılığın sözel akılcılık, sözel orjinallik, şekilsel orjinallik, şekilsel başlıkların soyutluğu boyutlarına denetim odağının bir etkisi bulunamamıştır. Yaratıcılığın alt boyutlarından sözel esneklik ve şekilsel zenginleştirmeye denetim odağının etkisi bulunmuştur ve bu boyutlar üzerinde denetim odağının dıştan denetimlilik yönünün etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Canel, 1993).

Aksoy ve Mağden'in (1994) "Lise 2 Son Sınıf Öğrencilerinin Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi" adlı çalışmaları sonucunda, denetim odağı ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamadığı, buna karşılık öğrencilerin kardeş sayıları arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmüştür. Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeyleri ile denetim odağı arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmış ve en çok içten denetimlilerin alt sosyo-ekonomik düzeyde olduğu ve en çok dıştan denetimli öğrencilerin üst sosyo-ekonomik düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Çakar, lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile denetim odağı düzeylerini karşılaştırdığı çalışmasında, öğrencilerin denetim odağı puanlarının cinsiyete ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını bulmuştur. Mesleki olgunluk ile denetim odağı arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu yani denetim odağı puanları yükseldikçe mesleki olgunluk puanlarının düştüğü ortaya çıkmıştır. Buna göre; dıştan denetimli bireylerin mesleki olgunluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüş ve içten denetimlilerin meslek seçimi gibi karar verme aşamalarında daha kolay, daha etkili ve isabetli kararlar verebildiği gözlenmiştir (Çakır, 1997).

2.7. TC ve KKTC Dışında Denetim Odağı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Knoop, okul çevrelerinde karar verme yetkileri ve sorumlulukları olan, hem içten hem de dıştan denetimli öğretmenleri incelemiştir. Her karar verme aşamasından sonra içten denetimli öğretmenler, dıştan denetimlilere göre iş tatmininde daha büyük bir artış göstermişlerdir. Bu artış, çalışma ve yönetimden duyulan tatminin algılanmasında farklılıkları da içermektedir.

Dıştan denetimli öğretmenler, tatmini algılamasında hiçbir değişiklik göstermemiştir (Knoop, 1980).

Feinstein'in 33 ilkokul ve 17 lise öğretmeninden oluşan grupta yaptığı araştırmada, denetim odağı ve iş tatmini arasında bir ilişki bulunmamıştır (Feinstein, 1982).

Anderson ve Maes çalışmalarında, orta-lise öğretmenlerindeki iş tatmini ölçüsünün, öğretmen denetim odağı ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma bulguları sonucunda, okul çevresinde daha çok kişisel güven ve güç duyan öğretmenlerin, işlerinden daha tatmin oldukları görülmüştür. İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki geniş olarak incelenmiş, içten denetimli öğretmenlerin işlerinde daha tatmin oldukları görülmüştür. İçten denetim, daha kolay uyum ve daha az stresle ilişkili bulunmuştur. Denetim odağı, yaş, meslekler, kıdem, cinsiyet, branş ya da öğrenim düzeyi gibi değişkenlerle ilişkili bulunmamıştır (Anderson, 1990).

Chang, öğretmenlerin denetim odağının, iş davranışlarının çeşitli boyutları ve bir okulun örgütsel özelliklerinin algılanması ile ilgili çalışmasındaki bulgular, batı toplumlarındaki bulgular ile uyumlu çıkmıştır. Denetim odağının, öğretmenin iş tutumlarını ve örgütsel algılamalarını güçlü bir şekilde belirlediği görülmüştür. İçten denetimlilik özelliğine sahip öğretmenler, örgütsel bağlılık, içten ve dıştan tatmin, sosyal tatmin, rol belirginliği ve işte başarılı olma duygusu bakımından daha olumlu iş tatminine sahiptir. Ayrıca, bu tip öğretmenler, okul müdürünün liderliği, örgütsel yapı, öğretmenlerin sosyal normları, örgütsel kültür ve etkinlik bakımından okul örgütünü daha olumlu algılamaktadırlar (Chang, 1994).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel teknikler üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Polis Genel Müdürlüğünde görevli polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odaklarının belirlenerek değerlendirilmesine yönelik olup, yapılan çalışma genel tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Genel tarama modelleri; "çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemelerdir (Karasar, 2000).

3.2. Evren ve Örneklem

KKTC Polis Genel Müdürlüğüne bağlı Polis Müdürlüklerinde görevli 2197 polis mensubu araştırmanın evrenini temsil etmektedir. Polis Genel Müdürlüğü ile diğer beş İlçe Polis Müdürlüklerinde görev yapmakta olan 742 polis mensubu ise araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır.

KKTC Polis Genel Müdürlüğüne bağlı Polis Müdürlükleri araştırmanın evrenini temsil etmektedir. Polis Genel Müdürlüğü ile diğer beş İlçe Polis Müdürlükleri ise örneklemi oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini, KKTC sınırları içerisinde bulunan Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, Güzelyurt ve Karpaz (Iskele) İlçe Polis Müdürlükleri ile merkezde bulunan Polis Genel Müdürlüğünde 2008 yılı içerisinde görev yapmakta olan polis mensuplarından oluşmaktadır. Her ilçede bulunan

müdürlük birimlerinden random yöntemiyle toplam 780 polis mensubuna ulaşılmış ve veri toplama aracı uygulanmıştır. Ancak 38 anket polis müdürlüklerinden geri gelmemiştir. Böylece araştırma 742 polis mensubu ile tamamlanmıştır.

Örnekleme alınan müdürlük ve polis mensuplarının sayıları Tablo 3.1’de verilmektedir.

Tablo 3. 1. Örnekleme Alınan Müdürlük ve Polis Mensuplarının Dağılımı

Müdürlük Adları	f
1-Polis Genel Müdürlüğü	203
2-Gazi Mağusa İlçe Polis Müdürlüğü	148
3-Lefkoşa İlçe Polis Müdürlüğü	154
4-Girne İlçe Polis Müdürlüğü	110
5-Güzelyurt İlçe Polis Müdürlüğü	77
6-Karpaz İlçe Polis Müdürlüğü	50

3.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, “Kişisel Bilgi Formu”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “Rotter Denetim Odağı Ölçeği” ile toplanmıştır. Aşağıda araştırmada kullanılan veri toplama araçları kısaca açıklanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bağımsız değişkenlerle ilgili bilgi toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Ek 1’de örneği verilen Kişisel Bilgi Formu ile polis mensuplarının; yaş, cinsiyet, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısı, öğrenim durumu, fiili hizmet süresi, rütbe, çalıştığı birim, çalıştığı birim ile ikamet adresi arasındaki mesafe, para ödülü veya takdir belgesi alma durumu ve disiplin cezası alma durumları ile ilgili sorular sorulmuştur.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran (1989) tarafından Türkçe’ye çevrilen 20 sorudan oluşan bir ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutsuzluk derecesini tanımlayan beş şık vardır. Bu şıklar; işimden hiç hoşnut değilim, işimden hoşnut değilim, işimle ilgili kararsızım, işimden hoşnudum ve işimden çok hoşnudum şeklindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde, sırasıyla 1,2,3,4 ve 5 puan verilmiştir. Ölçekten

alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen puan olan 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır (Özyurt, 2004). TC'de yapılan araştırmada iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının .90 (Yıldırım, 1996), TC ve KKTC dışında yapılan araştırmada ise, iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısının .82 ile .92 arasında değiştiği bulunmuştur (Erdwins, Buffardi, Casper & O'Brien, 2001).

İş doyum ölçeği bu çalışma kapsamında 742 kişiye uygulanmış ve bu kişilerden elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen analiz sonucunda ölçeğin iç tutarlılık Cronbach alfa katsayısının .928 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre güvenilirlik değerlerinin en iyi kabul edilebilir sınırları içerisinde olduğunu göstermektedir.

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: Rotter'in Denetim Odağı Ölçeği, bireyin kendi başına yanıtlayabileceği, kolay uygulanabilir bir ölçek olması (Savaşır ve Şahin, 1997) ve geniş bir alana genelleştirilmesinden ve günümüzdeki insanın kişisel çıkmazları, toplumsal sorunlar açısından bir değişken olması özelliği taşıdığı (Yeşilyaprak, 1990) için seçilmiştir.

Bu ölçekte her maddede a ve b harfleriyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Testi yanıtlayan kişiden kendisine uygun gelen cümleyi seçmesi ve bunu işaretlemesi istenmiştir. 29 maddenin 6'sı dolgu maddesi (1, 8, 14, 19, 24, 27) olduğu için puanlanmamaktadır. Diğer bir deyişle, 6 maddenin ölçeğin amacını gizlemek için dolgu olarak yerleştirilmiş ve diğer 23 maddenin dışsalılık yönündeki seçenekleri 1'er puan olarak değerlendirilmektedir (Dağ, 1991). Şöyleki, 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 29. maddelerin "a" seçenekleri 1'er puan; 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26, ve 28. maddelerin "b" seçenekleri de 1'er puan almaktadır. Böylece 0 ile 23 arasında bir toplam puan alınabilmektedir. Yükselen puanlar dış kontrol odağı inancında artışı göstermektedir (Savaşır ve Şahin, 1997).

Her madde, seçime-zorlanık yanıtlama türünde ikişer seçeneği kapsamaktadır. Örneğin, (2a) İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu,

biraz da şanssızlıklarına bağlıdır. (2b) İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur (Dağ, 1991).

Rotter'in İç ve Dış Denetim Odağı Ölçeğinin test-tekrar test güvenirlik katsayısı .83, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .71 dir. Güvenirlik katsayısı .68 olarak bulunmuştur. Ölçekte alınan puanlar 0-23 arasında değişmektedir ve puanların yükselmesi dış denetim odağı inancındaki artışı göstermektedir. Araştırmada 0 -11 arası puanların içten denetimliliğe, 12-23 arası puanların da dıştan denetimliliği gösterdiği kabul edilmiştir (Saracaoğlu, Serin, Bozkurt, 2005). Araştırma verilerinin toplanması için Lefkoşa'da bulunan KKTC Polis Genel Müdürlüğünden gerekli izin alınarak, ölçekler KKTC'nin 5 bölgesinde (Lefkoşa, Gazi Mağusa, Girne, Güzelyurt, Karpaz) bulunan, toplam 6 Polis Müdürlüklerine gönderilip yansız ve rastgele yöntemiyle 780 polis mensubuna uygulandıktan sonra anketler geri toplanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma ile ilgili elde edilen veriler, SPSS 16.0 programı kullanılarak analiz edilmiş, daha sonra tablolar oluşturularak yorumlanmıştır.

Değerlendirmeye alınan 742 kişisel bilgi formunda, polis mensuplarının; yaş, cinsiyet, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısı, öğrenim durumu, fiili hizmet süresi, rütbe, çalıştığı birim, çalıştığı birim ile ikamet adresi arasındaki mesafe, para ödülü veya takdir belgesi alma durumu ve disiplin cezası alıp almama değişkenlerine göre incelenmiştir. Verilere istatistiksel çözümleme olarak aritmetik ortalama, standart sapma, yüzdelik, korelasyon, t-testi, varyans analizi ve anlamlı farklılık olan değişkenler içerisinde hangilerinin farklılık yarattığını öğrenmek amacıyla Tukey ve en küçük önemli fark (LSD) testi yöntemleri uygulanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın amacına yönelik polis mensuplarının kişisel bilgileri, iş doyum düzeyleri, iş doyum düzeyleri ile kişisel bilgileri arasındaki ilişki, denetim odağı algılamaları ve araştırmanın alt amaçlarına ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Polis Mensuplarının Kişisel Bilgilerine Yönelik Bulgular

Polis mensuplarının kişisel bilgilerine yönelik yanıtlamış oldukları kişisel bilgi formu ile polis mensuplarının, yaş, cinsiyet, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısı, öğrenim durumu, fiili hizmet süresi, rütbe, çalıştıkları birim, çalıştıkları birim ile ikamet adresleri arasındaki mesafe, para ödülü veya takdir belgesi alma ve disiplin cezası almaları ile ilgili verilere yer verilmiştir.

4.1.1. Yaş

Polis mensuplarının yaşlarına ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4. 1. Polis Mensuplarının Yaşlarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı		
Yaş	N	%
20-30 yaş arası	193	27.3
31 - 40 yaş arası	349	49.4
41 yaş ve üzeri	164	23.2

Araştırmaya katılan polis mensuplarının % 27.3'ü 20-30 yaş arası, % 49.4'ü, 31 - 40 yaş arası, ve % 23.2'si 41 yaş ve üzeridir. Araştırmaya katılan polis mensuplarının 36'sı ise yaşını belirtmemiştir.

4.1.2. Cinsiyet

Polis mensuplarının cinsiyetlerine ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4. 2. Polis Mensuplarının Cinsiyetlerine Göre Yüzdelik Oran Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	40	5.3
Erkek	700	94.7

Araştırmaya katılan polis mensuplarının % 5.3'ü kadın, % 94.7'si ise erkektir. Polis mensuplarının 2 kişisi cinsiyetini belirtmemiştir.

4.1.3. Medeni Durum

Polis mensuplarının medeni durumlarına ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.3'de verilmiştir.

Tablo 4. 3. Polis Mensuplarının Medeni Durum Göre Yüzdelik Oran Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	600	81.2
Bekar	119	16.1
Dul / Boşanmış	20	2.7

Araştırmaya katılan polis mensuplarının % 81.2'si evli, % 16.1'i bekar ve % 2.7'si dul/boşanmıştır. Araştırmaya katılan polis mensuplarından 3'ü ise medeni durumlarını belirtmemiştir.

4.1.4. Eş Çalışma Durumu

Araştırmanın amaçlarına yönelik olarak polis mensuplarının eşlerinin çalışma durumuna ilişkin elde edilen veriler ise Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4. 4. Polis Mensuplarının Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Yüzdelik Oran Dağılımı

Eş Çalışma Durumu	N	%
Çalışıyor	347	50.4
Çalışmıyor	342	49.6

Araştırmaya katılan polis mensuplarının % 50.4'ünün eşi çalışırken, % 49.6'sının çalışmadığı görülmektedir. Polis mensuplarından 53'ü ise eş çalışma durumlarını belirtmemiştir.

4.1.5. Çocuk Sayısı

Polis mensuplarının çocuk sayılarına ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.5’de gösterilmektedir.

Tablo 4. 5. Polis Mensuplarının Çocuk Sayılarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı

Çocuk Sayısı	N	%
1	172	24.3
2	299	42.3
3	64	9.1
4 ve üzeri	171	24.2

Araştırmaya katılan polis mensuplarının % 24.3’ü 1 çocuk sahibi, % 42.3’ü 2 çocuk sahibi, % 9.1’i 3 çocuk sahibi, % 24.2’si 4 ve üzeri çocuk sahibidir. Ayrıca araştırmaya katılan polis mensuplarından 36’sı çocuk sayısını ifade etmemiştir.

4.1.6. Öğrenim Durumu

Polis mensuplarının öğrenim durumlarına ilişkin elde edilen yüzdelik oran dağılımı Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4. 6. Polis Mensuplarının Öğrenim Durumlarına İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	%
İlkokul Mezunu	10	1.4
Ortaokul Mezunu	68	9.3
Lise Mezunu	511	69.5
Lisans	114	15.5
Yüksek Lisans	32	4.4

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi araştırma kapsamına giren polis mensuplarının; %1.4’ü ilkokul mezunu, %9.3’ü ortaokul, %69.5’i lise mezunu, %15.5’i ise lisans ve % 4.4’ü yüksek lisans mezunu olmaktadır. Polis mensuplarının 7’si ise öğrenim durumlarını ifade etmemiştir.

4.1.7. Fiili Hizmet Süresi

Polis mensuplarının fiili hizmet sürelerine ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4. 7. Polis Mensuplarının Fiili Hizmet Sürelerine Göre Yüzdelik Oran Dağılımı

Fiili Hizmet Süresi	N	%
01-10 yıl	260	35.0
11-15 yıl	201	27.2
16-20 yıl	157	21.2
21 yıl ve üzeri	122	16.5

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan polis mensuplarının, % 35’inin 01-10 yıl, % 27.2’sinin 11-15 yıl, % 21.2’sinin 16-20 yıl, % 16.5’inin 21 yıl ve üzeri fiili hizmet süresine sahip olmaktadır. Polis mensuplarının 2’si ise fiili hizmet sürelerini belirtmemiştir.

4.1.8. Rütbe

Polis mensuplarının rütbe durumlarına ilişkin elde edilen yüzdelik oran dağılımı Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4. 8. Polis Mensuplarının Rütbe Durumlarına İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı

Rütbe	N	%
Polis Memuru	559	76.2
Polis Çavuşu	92	12.5
Müfettiş (M.Mv.,Müf. ve B.Müf)	70	9.5
Müdür-Müdür Muavini	13	1.8

Araştırma kapsamına giren polis mensuplarının rütbelerine baktığımız zaman; %76.2’si polis memuru, %12.5’i polis çavuşu, %9.5’i müfettiş (müfettiş muavini, müfettiş, başmüfettiş), %1.8’i ise müdür ve müdür muavini olduğu görülmektedir. Polis mensuplarının 8’i ise rütbelerini ifade etmemiştir.

4.1.9. Çalıştıkları Birim

Polis mensuplarının çalıştığı birime ilişkin elde edilen yüzdelik oran dağılımı Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4. 9. Polis Mensuplarının Çalıştığı Birime İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı

Çalıştıkları Birim	N	%
Polis Genel Müdürlüğü	203	27.4
Lefkoşa Polis Müdürlüğü	154	20.8
Gazimağusa Polis Müdürlüğü	148	20
Girne Polis Müdürlüğü	110	14.9
Güzelyurt Polis Müdürlüğü	77	10.4
Karpaz Polis Müdürlüğü	48	6.5

Araştırma kapsamına giren polis mensuplarının görev ifa etmekte oldukları müdürlüğe baktığımız zaman; %27.4'ünün Polis Genel Müdürlüğünde, %20.8'inin Lefkoşa Polis Müdürlüğünde, %20'sinin Gazimağusa Polis Müdürlüğünde, %14.9' unun Girne Polis Müdürlüğünde, %10.4'sinin Güzelyurt Polis Müdürlüğünde ve %6.5'inin Karpaz Polis Müdürlüğünde görev yaptığı görülmektedir. Polis mensuplarının 2'si çalıştığı birimi ifade etmemiştir.

4.1.10. Çalıştıkları Birimle İkamet Adresi Arasındaki Mesafe

Polis mensuplarının çalıştığı birime göre ikamet adresi arasındaki mesafeye ilişkin elde edilen yüzdelik oran dağılımı Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4. 10. Polis Mensuplarının Çalıştığı Birimle İkamet Adresi Arasındaki Mesafeye İlişkin Yüzdelik Oran Dağılımı

Birimle İkamet Adresi Arasındaki Mesafe	N	%
0-10 km.	192	26
11-20 km.	145	19.6
21-30 km.	121	16.4
31-40 km.	77	10.4
41-50 km.	68	9.2
51 km. ve üzeri.	136	18.4

Araştırma kapsamına giren polis mensuplarının görev ifa etmekte oldukları birime göre ikamet adresleri arasındaki mesafeye baktığımız zaman; %26'sının 0-10 km., %19.6'sının 11-20 km., %16.4'ünün 21-30 km., %10.4'ünün 31-40 km., %9.2'sinin 41-50 km. ve %18.4'ünün 51 km. ve üzeri mesafede olduğu görülmektedir. Polis mensuplarının 3'ü ise görev ifa etmekte oldukları birim ile ikamet adresleri arasındaki mesafeyi belirtmemiştir.

4.1.11. Para Ödülü veya Takdir Belgesi Alma

Polis mensuplarının para ödülü veya takdir belgesi alma durumuna göre elde edilen veriler Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4. 11. Polis Mensuplarının Para Ödülü veya Takdir Belgesi Alma Durumlarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı

Para Ödülü veya Takdir Belgesi Alma	N	%
Evet Aldım	175	23.8
Hayır Almadım	560	76.2

Araştırmaya katılan polis mensuplarının % 23.8’i para veya takdir belgesi almışken, % 76.2’sinin almadığı görülmektedir. Polis mensuplarının 7’si ise para ödülü veya takdir belgesi alma durumlarını belirtmemiştir.

4.1.12. Disiplin Cezası Alma

Polis mensuplarının disiplin cezası alma durumlarına ilişkin elde edilen veriler Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4. 12. Polis Mensuplarının Disiplin Cezası Alma Durumlarına Göre Yüzdelik Oran Dağılımı

Disiplin Cezası Alma	N	%
Evet Aldım	188	25.4
Hayır Almadım	551	74.6

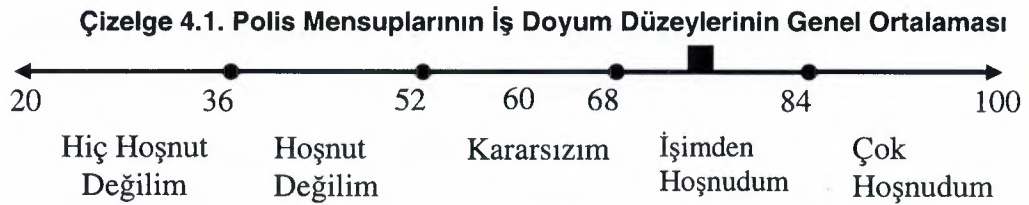
Araştırmaya katılan polis mensuplarının % 25.4’ü disiplin cezası almışken, % 74.6’sının herhangi bir disiplin cezası almadığı görülmektedir. Polis mensuplarının 3’ü disiplin cezası alma durumlarını belirtmemiştir.

4.2. Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının iş doyum düzeylerinin genel ortalaması Çizelge 4.1’de verilmektedir.

Çizelge 4.1’de polis mensuplarının iş doyum düzeylerine yönelik maddelerin genel ortalaması verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen puan olan 60 ise nötr

doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Polis mensuplarının iş doyumuna yönelik genel ortalaması ($\bar{X}=72.60$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlardan, polis mensuplarının işlerinden hoşnut oldukları görülmektedir. Ortalama puanı ile elde edilen genel ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır. Polis mensuplarının iş doyum düzeylerinin "işimden hoşnudum" yönüne doğru ilerlediği ancak tam olarak işlerinden hoşnut olmadıkları belirlenmiştir ($t=21,845$, $p<0.00$).



4.3. Polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile değişkenler arasındaki farklılıklar

Polis mensuplarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eş çalışma durumu, çocuk sayısı, öğrenim durumu, fiili hizmet süresi, rütbe, çalıştıkları birim, çalıştıkları birim ile ikamet adresleri arasındaki mesafe, para ödülü veya takdir belgesi alma ve disiplin cezası almaları ve iş doyum düzeyleri üzerindeki etkilerine yer verilmiştir.

4.3.1. Polis mensuplarının yaşlarına göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Levene testlerine ($F=5,716$, $p>0,5$) göre tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tablo 4.13'te polis mensuplarının yaşlarına göre iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 13. Polis mensuplarının yaşlarının iş doyum düzeyleri sonuçları

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
20-30	193	74,264	13,56	4,283	,014	P<0,05 Fark Anlamlı
31-40	349	71,063	16,06			
41 ve üzeri	164	74,475	14,15			
Toplam	706	72,730	15,05			

Yapılan varyans analizi sonucunda ortaya çıkan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc Testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Tablo 4.13. incelendiğinde 20-30 yaşa ($\bar{X}=74,26$) ve 41 ve üzeri ($\bar{X}=74,47$) yaşa sahip olan polis mensupları lehine 31-40 yaşa ($\bar{X}=71,06$) sahip olan polis mensupları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F=4,283$, $p<0.05$).

4.3.2. Polis Mensuplarının cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Levene ($F=,287$) hesaplamaları sonucunda bağımsız örneklem t-testi yapılması uygun görülmüştür. Tablo 4.14'te polis mensuplarının cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 14. Polis mensuplarının cinsiyetlerinin iş doyum düzeyleri sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	P	Açıklama
Erkek	700	72,84	14,38	,560	2,084	,037	P<.05 Fark Anlamlı
Kadın	40	67,74	15,75	2,522			

Polis mensuplarının iş doyum düzeylerinin kadınlarla ($\bar{X}=67,74$) erkekler ($\bar{X}=72,84$) arasında erkeklerin lehine anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ($t=2,084$, $p<0.05$). Yapılan literatür taraması sonucu Brush, Moch ve Pooyan (1987), cinsiyetin örgüt yapısı ile etkileşerek iş doyumunun artmasına yada azalmasına neden olduğunu belirterek erkeklerin kadınlara göre özel sektörde kamusal sektörde sağladıklarından daha fazla doyum sağladıklarını açıklayarak bu bulguyu desteklemektedir. Ayrıca Güney, Varoğlu ve Aktaş tarafından 1996 yılında yapılan "Özel ve kamu bankalarında yapılan iş tatminine yönelik bir araştırma" adlı çalışmada da erkeklerin gelir düzeylerinin yanında kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirterek cinsiyet faktörünün iş doyum düzeyine etki ettiğini vurgulamaktadır.

4.3.3. Polis mensuplarının medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının medeni durumuna göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için

varyans analizi kullanılmıştır. Tablo 4.15'te polis mensuplarının medeni durumu ile iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 15. Polis mensuplarının medeni durumlarının iş doyum düzeyleri sonuçları

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
Evli	600	72,86	14,81	1,970	,140	p>0.05
Bekar	119	72,05	14,30			Fark
Dul/Boşanmış	20	66,25	22,00			Anlamsız
Toplam	739	72,55	14,98			

Tablo 4.15'de görüldüğü gibi, evli polis mensupları ($\bar{X}=72,86$) ile bekar polis mensupları ($\bar{X}=72,05$) ve dul veya boşanmış polis mensupları ($\bar{X}=66,25$)'nin medeni durumlarının iş doyum düzeylerine etki etmemektedir ($F=1,970$, $p>0.05$).

4.3.4. Polis mensuplarının eşlerinin çalışma durumlarına göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının eşlerinin çalışma durumlarıyla iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için t-testi analizi yapılmıştır. Tablo 4.16'da polis mensuplarının eşlerinin çalışma durumlarıyla iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 16. Polis mensuplarının eşlerinin çalışma durumlarının iş doyum düzeyleri sonuçları

Çalışma Durumları	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	P	Açıklama
Çalışan Eşler	347	72,91	14,53	,780	,784	,433	p>0.05
Çalışmayan Eşler	342	72,02	15,45	,835			Fark
							Anlamsız

Tablo 4.16'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan polis mensuplarından çalışan eşlere sahip olanlarla ($\bar{X}=72,91$), çalışmayan eşlere sahip olanların ($\bar{X}=72,02$) iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($t=,784$, $p>0.05$).

4.3.5. Polis mensuplarının sahip oldukları çocuk durumlarına göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının sahip oldukları çocuk durumlarıyla iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını

belirlemek için varyans analizi kullanılmıştır. Tablo 4.17'de polis mensuplarının çocuk durumlarıyla iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 17. Polis mensuplarının sahip oldukları çocuk durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları

Çocuk Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
Bir Çocuk	172	73,80	14,15	,983	,416	p>0.05
İki Çocuk	299	72,09	15,48			Fark
Üç Çocuk	64	72,96	14,18			Anlamsız
Dört ve üzeri	171	71,81	15,69			
Toplam	707	72,49	15,11			

Tablo 4.17'de görüldüğü gibi, bir çocuğa sahip olan polis mensupları ($\bar{X}=73,80$) ile iki çocuğa sahip olan ($\bar{X}=72,09$) ve üç çocuğa sahip olan polis mensuplarıyla ($\bar{X}=72,96$), dört ve üzeri çocuğa sahip olan polis mensupları ($\bar{X}=71,81$) arasında iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F=,983$, $p>0.05$).

4.3.6. Polis mensuplarının öğrenim durumlarına göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının öğrenim durumlarıyla iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için varyans analizi kullanılmıştır. Tablo 4.18'de polis mensuplarının öğrenim durumlarıyla iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 18. Polis mensuplarının öğrenim durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları

Öğrenim Durumları	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
İlkokul	10	66,80	17,91	1,839	,119	p>0.05
Ortaokul	68	71,76	16,36			Fark
Lise	511	72,47	15,10			Anlamsız
Lisans	114	75,21	12,32			
Yüksek Lisans	32	68,81	15,74			
Toplam	735	72,60	14,93			

Tablo 4.18'de görüldüğü gibi, ilkokul öğrenim durumuna sahip olan polis mensupları ($\bar{X}=66,80$) ile ortaokul öğrenim durumuna sahip olan ($\bar{X}=71,76$) ve lise öğrenim durumuna sahip olan polis mensuplarıyla

($\bar{X}=72,47$), lisans ($\bar{X}=75,21$) ve yüksek lisansa sahip olan polis mensupları ($\bar{X}=68,81$) arasında iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($F=1,839$, $p>0.05$).

Yukarıdaki tablodan da anlaşılabacağı üzere polis mensuplarının sahip oldukları öğrenim durumlarının iş doyum düzeylerine etki etmemesi son derece ilginç olmaktadır.

4.3.7. Polis mensuplarının örgütteki fiili hizmet süresine göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının örgütteki fiili hizmet süresine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Levene testlerine ($F=2,358$, $p>0,5$) göre tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tablo 4.19'da polis mensuplarının örgütteki fiili hizmet sürelerine göre iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 19. Polis mensuplarının örgütteki fiili hizmet süresine göre iş doyum düzeyleri sonuçları

Örgütteki fiili hizmet süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
01-10 yıl	260	73,57	14,35			
11-15 yıl	201	69,66	16,09			P<.05
16-20 yıl	157	72,71	14,74	3,991	,008	Fark Anlamlı
21 yıl ve üzeri	122	74,95	14,14			
Toplam	740	72,55	14,98			

Polis mensuplarının örgütteki fiili hizmet süresi 01-10 yıl ($\bar{X}=73,57$) olanla, 11-15 yıl ($\bar{X}=69,66$) fiili hizmet süresine sahip olan ve 16-20 yıl ($\bar{X}=72,71$) ile 21 yıl ve üzeri ($\bar{X}=74,95$) fiili hizmet süresine sahip olan polis mensuplarının iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ($F=3,991$, $p<0.05$) görülmektedir. Tablo 4.19'dan da anlaşılabacağı üzere 01-10 ve 21 yıl ve üzeri fiili hizmet süresine sahip olan polis mensuplarının lehine 11-15 yıl fiili hizmet süresine sahip olan polis mensupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

4.3.8. Polis mensuplarının sahip olduğu rütbelerine göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının sahip oldukları rütbe durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup

olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Levene testlerine göre ($F=1,524$, $p>0.05$) tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 4.20'de polis mensuplarının sahip oldukları rütbe ile iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 20. Polis mensuplarının sahip olduklarının rütbelerine göre iş doyum düzeyleri sonuçları

Rütbe	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
Polis Memuru	559	71,68	15,12	4,420	,004	P<.05 Fark Anlamlı
Polis Çavuşu	92	73,46	14,73			
Polis Müfettişi	70	78,42	11,81			
Polis Müdür ve Muavini	13	73,69	19,41			
Toplam	734	72,58	14,97			

Polis mensuplarının sahip oldukları rütbe durumlarına göre iş doyum düzeylerine bakıldığı zaman polis memuru rütbesine ($\bar{X}=71,68$) sahip olanla, polis çavuşu ($\bar{X}=73,46$) ve polis müfettişi olan ($\bar{X}=78,42$) polis mensuplarıyla ($\bar{X}=73,69$) ortalamaya sahip olan polis müdür ve muavinleri arasında anlamlı bir farklılık ($F=4,420$, $p<0.05$) görülmektedir. Tablo 4.20 incelendiğinde polis mensuplarından polis memuru, polis çavuşu ve polis müfettişi (müfettiş muavini, müfettiş, başmüfettiş) rütbesine sahip olanlar arasında polis müfettişi olanların lehine anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bu bulgulardan polis mensuplarının sahip oldukları rütbe derecelerinin iş doyumlarına etki ettiği görülmektedir. Özellikle ast-üst ilişkilerinde emretme yetkisine sahip olmayan polis memurlarının, bu yetkiye sahip olan polis müfettişleriyle (müfettiş muavini, müfettiş, başmüfettiş) aralarında emretme yetkisinden dolayı iş doyum düzeyleri arasında farklılık olduğu düşünülmektedir. Ayrıca polis çavuşları ile polis müfettişleri arasında, polis müfettişlerinin, polis çavuşlarına emretme yetkisi varken polis çavuşlarının müfettişlere emretme yetkisi yoktur.

4.3.9. Polis mensuplarının görev yaptıkları birimlerine göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının görev yaptıkları birimlerine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan Levene ($F=5,483$, $p>0,05$) hesaplamaları sonucunda tek yönlü

varyans analizi yapılması uygun görülmüştür. Tablo 4.21'de polis mensuplarının görev yaptıkları birimlerine göre iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 21. Polis mensuplarının görev yaptıkları birimlere göre iş doyum düzeyleri sonuçları

Birim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
Genel müdürlük	203	68,35	15,51			
Lefkoşa	154	77,35	11,62			P<.05
Mağusa	148	75,27	14,24			Fark Anlamlı
Girne	110	71,51	14,05	7,951	,000	
Güzelyurt	77	71,24	19,05			
Karpaz	48	71,43	13,94			
Toplam	740	72,58	14,98			

İş doyum düzeyleri birimlere göre farklılaşmaktadır diye bakıldığı zaman Lefkoşa birimi lehine ($\bar{X}=77,35$), Genel Müdürlük ($\bar{X}=68,35$) ve Güzelyurt ($\bar{X}=71,24$), arasında anlamlı bir farklılık ($F=7,951$, $p<0.05$) görülmektedir.

4.3.10. Polis mensuplarının görev yaptıkları birim ile ikamet adresi arasındaki mesafeye göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının görev yaptıkları birim ile ikamet adresleri arasındaki mesafe açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için varyans analizi kullanılmıştır. Tablo 4.22'de polis mensuplarının görev yaptıkları birimine göre ikamet adresi arasındaki mesafe açısından iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 22. Polis mensuplarının görev yaptıkları birimlerine göre ikamet adresi arasındaki mesafe açısından iş doyum düzeyleri sonuçları

İkamet-iş arası mesafe	N	Ortalama	Standart Sapma	F	P	Açıklama
01-10 km	192	73,58	15,03			
11-20 km	145	72,75	15,78			P>.05
21-30 km	121	71,82	13,89			Fark
31-40 km	77	75,27	16,07	1,276	,272	Anlamsız
41-50 km	68	71,58	15,70			
51 ve üzeri	136	70,58	13,88			
Toplam	739	72,57	14,99			

Polis mensuplarının görev yaptıkları birimlerine göre ikamet adresi arasındaki mesafe açısından iş doyum düzeylerine bakıldığı zaman polis mensuplarının 01-10 km arası mesafe ($\bar{X}=73,58$), 11-20 km ($\bar{X}=72,75$), 21-30 km ($\bar{X}=71,82$), 31-40 km ($\bar{X}=75,27$), 41-50 ($\bar{X}=71,58$), ve 51 ve üzeri km ($\bar{X}=70,58$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($F=1,276$, $p>0.05$) görülmektedir.

4.3.11. Polis mensuplarının para ödülü veya takdir alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının para ödülü veya takdir alma durumuna göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Tablo 4.23'de polis mensuplarının para ödülü veya takdir alma durumu ile iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 23. Polis mensuplarının para ödülü veya takdir alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları

Para ödülü veya takdir	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	t	P	Açıklama
Para ödülü veya takdir alan	175	72,85	14,11	1,066	,337	,736	$p>0.05$ Fark Anlamsız
Para ödülü veya takdir almayan	560	72,41	15,30	,646			

Polis mensuplarının para ödülü veya takdir alma durumuna göre iş doyum düzeylerine bakıldığı zaman para ödülü veya takdir alan polis mensupları ($\bar{X}=72,85$) ile para ödülü veya takdir almayan polis mensupları ($\bar{X}=72,41$) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($t=,337$, $p>0.05$) görülmektedir.

Literatüre bakıldığı zaman çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Erkmen ve Şencan, 1994). Ancak bireylerin motivasyonunu yükselterek çalıştıkları alanda yüksek başarı düzeyinin oluşmasını gerçekleştiren ödülün, elde edilen bulgulara ödül alanla almayan polis mensuplarının iş doyum derecelerini etkilemediği saptanmıştır. Bu nedenle elde edilen bu bulgu oldukça ilginçtir.

4.3.12. Polis mensuplarının disiplin cezası alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri

Araştırmaya katılan polis mensuplarının disiplin cezası alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir olup olmadığını belirlemek için yapılan Levene ($F=13,350$ $p>0.05$) hesaplamaları sonucunda bağımsız örneklem t-testi yapılması uygun görülmüştür. Tablo 4.24'de polis mensuplarının disiplin cezası alma durumları ile iş doyum düzeylerinden elde edilen verilere yer verilmiştir.

Tablo 4. 24. Polis mensuplarının disiplin cezası alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri sonuçları

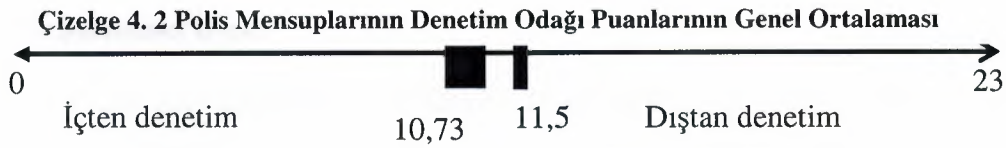
Disiplin cezası alma durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata	T	P	Açıklama
Disiplin cezası alan	188	69,28	16,56	1,208	-3,481	,001	P<0.05 Fark Anlamlı
Disiplin cezası almayan	551	73,66	14,26	,607			

Polis mensuplarının disiplin cezası alma durumlarına göre iş doyum düzeylerine bakıldığı zaman disiplin cezası alan polis mensupları ($\bar{X}=69,56$) ile disiplin cezası almayan polis mensupları ($\bar{X}=73,66$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($t=-3,481$, $p<0.05$) görülmektedir.

Tablo 4.23'de ödül ile polis mensuplarının iş doyum düzeyleri açısından anlamlı bir fark elde edilmezken, disiplin cezası alan polis mensuplarıyla, disiplin cezası almayan polis mensupları arasında ceza almayanların lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Polis mensuplarının ödül alma durumlarının iş doyumunu açısından farklılık yaratmaması ancak ceza alma durumu açısından anlamlı bir fark yaratması oldukça düşündürücü bir sonuçtur.

4.4. Polis Mensuplarının Denetim Odağı Algılamaları

Araştırmaya katılan polis mensuplarının denetim odağı puanları genel ortalaması Çizelge 4.2'de verilmektedir



Çizelge 4.2’de polis mensuplarının denetim odağı puanlarına yönelik maddelerin genel ortalaması verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 23, en düşük puan 0 olup, ölçekte 0-11,5 arası puanların içten denetimliliğe, 11,5-23 arası puanlarında dıştan denetimliliği gösterdiği kabul edilmektedir. Yükselen puanlar dış kontrol odağı inancında artışı göstermektedir.

Polis mensuplarının denetim odağı puanlarına yönelik genel ortalaması ($\bar{X}=10.73$) olarak belirlenmiştir. Ortalama puanı ile elde edilen genel ortalama arasında anlamlı bir farklılık vardır. Polis mensuplarının iç denetim odaklarının puanı “içten denetim” yönüne doğru ilerlediği ancak tam olarak içten denetimli olmadıkları belirlenmiştir ($t=-67,575$, $p<0.00$). Bu sonuçta bizlere polis mensuplarının başkalarından gelen baskılara boyun eğmeye daha az eğilimli oldukları, daha fazla araştırmacı ve bilgi toplamaya daha yatkın oldukları, sosyal etkinliklere katılma konusunda daha istekli ve aktif oldukları, daha yüksek başarıma güdüsüne sahip oldukları, başarıya daha fazla önem verdikleri ve özellikle bilişsel etkinliklerde daha üstün oldukları, kendi davranışları için sorumluluk yüklenmeye daha eğilimli oldukları, sağlığını koruma konusunda (sigarayı bırakma, hastalıktan korunma, iyileşme vb.) daha başarılı oldukları, olumsuz olaylar karşısında daha az psikolojik çöküntüye uğradıklarını ve yüksek başarıma güdüsüne sahip oldukları sonucunu vermektedir. Ayrıca Dönmez tarafından yapılan sınıflama ışığında; içten denetim inancına sahip olan polis mensuplarının, dıştan denetim inancına sahip olan bireylere göre; kendilerini daha olumlu değerlendirmekte, daha uyumlu davranış göstermekte, bir yabancı ile sözel etkileşimde bulunmak eğiliminde olan, işlerini daha fazla seven ve daha verimli oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

4.5. Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeyleri ile Denetim Odakları Arasındaki İlişki

Polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odakları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplamaları yapılmıştır. Tüm deneysel ya da tarama türü araştırmalarda iki sürekli değişken arasındaki ilişki inceleniyorsa Pearson korelasyon katsayısından yararlanılabilir (Büyüköztürk, 2004).

Tablo 4. 25 Polis Mensuplarının İş Doyum Düzeyleri ile Denetim Odakları Arasındaki İlişki		
N	Pearson Korelasyon	Sig (2-tailed)
742	-,293	,000

Tablo 4.25'de görüldüğü gibi polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odakları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir (ilişki=-293). Bu da polis mensuplarının iç denetim odağı algılamalarının arttıkça iş doyum düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları verilerek bu sonuçlara bağlı olarak öneriler getirilmiştir.

5.1 Sonuçlar

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odakları arasındaki ilişki ve demografik değişkenlere yönelik elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

- Polis mensuplarının iş doyumuna yönelik olarak işlerinden hoşnut oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
- Polis mensuplarından 20-30 yaşa sahip olan polis mensupları ile 31-40 yaşa sahip olan ve 41 ve üzeri yaşa sahip olanların iş doyum düzeyleri arasında 20-30 yaş ve 41 ve üzeri yaşa sahip olan polis mensuplarının lehine anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- Polis mensuplarının cinsiyetleri bakımından iş doyum düzeyleri arasında erkek polis mensuplarının lehine anlamlı bir fark bulunmuştur.
- Polis mensuplarının medeni durumlarının iş doyum düzeylerine etki etmediği belirlenmiştir.
- Polis mensuplarının eşlerinin çalışma durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.
- Polis mensuplarının sahip oldukları çocuk durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.
- Araştırmaya katılan polis mensuplarının öğrenim durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Polis mensuplarının örgütteki fiili hizmet süresine göre iş doyum düzeyleri arasında 01-10 yıl hizmet süresi olan polis mensuplarıyla, 11-

15 yıl ve 21 yıl ve üzeri fiili hizmet süresine sahip olan polis mensupları arasında 01-10 yıl ve 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olanların lehine anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

- Polis mensuplarının sahip oldukları rütbelerine göre iş doyum düzeyleri arasında polis memuru rütbesine, polis çavuşu ve polis müfettiş rütbesine sahip olan polis mensupları arasında polis müfettişlerinin lehine anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.
- Polis mensuplarının görev yaptıkları birimlerine göre iş doyum düzeylerine bakıldığı zaman ise polislerin görev yaptıkları birimlerden Lefkoşa Polis Müdürlüğü ile Polis Genel Müdürlüğü ve Güzelyurt Polis Müdürlüğü arasında Lefkoşa Polis Müdürlüğü lehine anlamlı bir farklılık görülmektedir.
- Polis mensuplarının görev yaptıkları birim ile ikamet adresi arasındaki mesafe açısından iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.
- Polis mensuplarının para ödülü veya takdir alma durumlarına göre iş doyum düzeylerine bakıldığı zaman para ödülü veya takdir alan polis mensupları ile para ödülü veya takdir almayan polis mensupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.
- Polis mensuplarının disiplin cezası alma durumlarına göre iş doyum düzeyleri açısından, disiplin cezası alan polis mensupları ile disiplin cezası almayan polis mensupları arasında ceza almayanların lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.
- Polis mensuplarının içten denetim inancına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
- Polis mensuplarının iş doyum düzeylerine göre denetim odakları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu durum polis mensuplarının iç denetim odağı algılamalarının artıkça iş doyum düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir.

5.2. Öneriler

- Elde edilen sonuçlardan 30-40 yaşa sahip olan polis mensuplarının iş doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. 30-40 yaş sınırları içerisinde olan polis mensuplarının iş doyum düzeylerinin düşmesine neden olan etkenleri belirleyecek daha fazla bilimsel çalışmalar gerçekleştirilerek gerekli önlemler alınmalıdır.
- Günümüz toplumunda, erkek polis mensuplarının kadınlara göre sayıca daha fazla olduğu gerçekleştirilen bu araştırmada da ortaya çıkmıştır. Kadın polis mensuplarının, erkek polis mensuplarına göre sayıca azınlıkta olmaları ve polislik mesleğinin kaçınılmaz sonucu olan ağır fiziksel şartlarda çalışmanın da etkisiyle kadın polis mensuplarının iş doyum düzeylerinin düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle kadın polis mensuplarının sayıca artırılması ve iş doyum düzeylerini yükseltmek amacıyla kadın polis mensuplarının daha verimli olabilecekleri çalışma ortamlarında görev yapmalarına yönelik düzenlemeler yapmak gerekmektedir.
- Elde edilen sonuçlarda, örgütteki fiili hizmet süresi 11-15 olan polis mensuplarının diğer polis mensuplarına göre iş doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bu nedenle, bu fiili hizmet süresine sahip olan polis mensuplarını mesleğe motive edecek etkinlikler ve bilimsel araştırmalar düzenlenmelidir.
- Polis mensupları üzerinde yapılan araştırmada öğrenim durumları açısından anlamlı farklılık çıkmamasının en önemli nedeni yüksek eğitim almış olan polis mensuplarının diğerlerine oranla aşırı doyum beklentisi içinde olmalarıdır. Çünkü Polis yasasında lisans, ön lisans veya yüksek lisans yapan ve yapacak olanlara yönelik barem içi artış veya terfi senelerinde avantaj sağlayacak yasal bir düzenlemenin olmaması ve iş doyumunu artıracak (ücret, terfi) faktörler bulunmaması önemli bir etkidir. Bu yönde personelin iş doyumunu ve performansını artıracak çalışmaların yapılarak, gerekli yasal değişikliklerinde yapılması gerekmektedir.

- Polis mensuplarının, mesleki açıdan ilerlemelerini sağlayacak terfi sistemi ile kadro düzenlenmesinin bilimsel araştırmalar ve örgütün mevcut durumu göz önüne alınarak konunun yasal boyutlarında da detaylı çalışmalar sonucu gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. İşte bu noktada yapılacak olan çalışmada önemle üzerinde durulması gereken personel olarak, elde edilen sonuçlardan da görüleceği gibi polis memuru ve polis çavuşu olarak görev yapan personelin iş doyum düzeylerinin polis müfettişlerine göre düşük olduğundan, polis memuru ve polis çavuşu olan personel üzerinde durulmalıdır. İş doyum düzeyi düşük çıkan polis memur ve çavuşlarının iş doyumlarını ve performanslarını yükseltmek amaçlanarak, onları yaptıkları işe teşvik edici icraatlar gerçekleştirilmelidir. Bu noktada onları motive edecek ödüller verilmesinin yanında polis memuru ile polis çavuşu rütbeleri ve polis çavuşu ile polis müfettiş muavini rütbeleri arasına, ara rütbeler eklenerek polis memuru ve polis çavuşu olan personelin daha kolay ulaşabileceği, hizmet yılları da (kıdem) göz önünde tutularak belli hizmet yılını dolduran, olumsuz sicil almamış personel bu ara rütbeleri zamanı geldiğinde alabileceğini bilerek teşvik edilecek, statüsü yükseltilecek ve hizmet yılları göz önünde tutularak çevresi nezninde de onurlandırılmış olacaktır. Bu da Polis Örgütünün büyük çoğunluğunu oluşturan personelin hem iş doyum düzeylerinin yükselmesi, hemde Polis Örgütünün sağlıklı ve verimli icraatlar yapabilmesini dolayısıyla kamu güvenliği ve toplumsal düzenin de en iyi şekilde korunması anlamına gelecektir.
- Genel Müdürlük ve Güzelyurt birimlerinde görev yapmakta olan polis mensuplarının iş doyum düzeylerinin düşük olma sebeplerini ortaya çıkaracak bilimsel çalışmalar gerçekleştirilerek bu birimlere yönelik gerekli önlemler alınmalıdır. Özellikle Polis Genel Müdürlüğüne KKTC sınırları içerisindeki tüm Polis Birimlerinin bağlı olmasından dolayı aşırı iş yoğunluğu polis mensuplarının iş doyum düzeylerini düşürmektedir. Bu nedenle Polis Genel Müdürlüğünde bulunan birim ve personel sayısının artırılarak yeni bir düzenlemenin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

- Polis mensuplarının almış oldukları ödüller iş doyum düzeylerini etkilememektedir. Bu nedenle polis mensuplarına yönelik geliştirilen ödül sisteminde yeni düzenlemeler yapılmalıdır. Bunların başında ödül alan personelin aldığı ödülün önemine göre terfisine olumlu katkı sağlaması veya verilecek olan para ödülllerinin artırılmasının yanında her yıl tıpkı terfi törenlerinde olduğu gibi protokol, basın, personel aileleri ve diğer davetliler huzurunda ödül almaya hak kazanan personele yönelik ödül töreni yaparak personelin işine olan bağlılığı ile moral ve motivasyonunun artırılarak onurlandırılmasıyla, daha etkili ve hafızada yer edecek bir şekilde ödüllendirme yapılmalıdır.
- Polis mensuplarının almış oldukları disiplin cezaları iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle polis mensuplarına, mesleğe yönelik alanında uzmanlaşmış kişilerden etkili konferanslar ve seminerler verilerek mesleki alanda istenmedik davranışların ortadan kaldırılması veya azaltılması sağlanmalıdır.

Kaynakça

Aksoy, A. Mağden, D. *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi*, I.Eğitim Bilimleri Kongresi'nde Sunulan Bildiri, Adana, 1994. s.144.

Altiner, Ü., Bozkurt, Y., & Topkaya, A. Z. (2001). *Emniyet Teşkilatının Dünü Bugünü ve Eğitimi*. İstanbul.

Anderson, D.E. & Maes, W.R. (1990). *The Relationship Between Teacher Locus of Control and Selected Indices of Stres*, Yayınlanmamış Çalışma.

Arıca, O., T., (1995). *Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri A.B.D., s. 34.

Arslan, F. (2001) 'Poliste Sürekli Eğitim', 21. Yüzyılda Polis Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü, Eğitim Dairesi Başkanlığı: 557.

Arslan, F. (2008). Türk Emniyet Örgütünde Sürekli Eğitim. Erişim 5 Nisan 2005 tarihinde www.egm.gov.tr adresinden alınmıştır.

Ataoglu, A., İçmeli, C., Özçetin, A. (2000), "Hekimlerde Mesleki İş Doyumu", Bolu: *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi*, 2; 17-34.

Athey, T. & Houtaluoma, E., "Effects of Applicant Overeducation Job Status and Job Gender Stereotype on Employment Decisions", *Journal of Social Psychology*. 4. pp14-39. 1994.

Aytaç, S. (2008). *Motivasyon Ders Notları*. 5 Ocak 2009 tarihinde <http://www.serpilaytac.com/dersnotlari/motivasyon.pdf> adresinden alınmıştır.

Baş, T., Ardiç, K. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans*, ss.72-81.

Başaran, E., İ. (1993). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayın Evi:, s.12.

Başaran, E., İ. (1998). *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Ankara:Gül Yayın Evi, 1998,s.236.

Bilgiç, R. "The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers," *Journal of Psychology*, 132,5, s.549-558.

Bingöl, D., (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.

Brief, A.P. (1998). *Attitudes In and Around Organizations*. California: SAGE Publications.

Brush, D.H., M.K. Moch & A.Pooyan. (1987) "Individual Demographic Differences and Job Satisfaction," *Journal of Occupational Behaviour*, 8-2, s. 139-155.

Burke, R. J. (1989), "Career Stages, Satisfaction and Well Being, Among Police Officers" *Psychological Reports*. Vol 65 (1):3-12.

Burris, V.(1983) "The Social and Political Consequences of Over education," *American Sociological Review*, 48-4, s. 454-467.

Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A yayıncılık.

Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Canel,N. (1993). *Ortaokul Seviyesindeki Ergenlerin Denetim Odağı Özelliklerinin Yaratıcı Düşünceye Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri A.B.D., 1993. s.78.

Cengil, M. (2004). Çorum İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Denetim Odaklarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Gazi Üniversitesi, *Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1, c.III, sayı: 2.5, ss.71-72.

Cerrah,İ. ve Semiz, E. (2000), "Yirmi Birinci Yüzyılda Polis Temel Sorunlar-Çağdaş Yaklaşımlar, Sibel Matbaası, Haziran, Ankara.

Chang, Y. (1994). Locus of Control as on Indicator of Hong Kong Teachers Job Atitudes and Perceptions of Organizational Characteristics, Vol:87, No:3.

Coşkun, A. (1994), "İletişim Becerisini Geliştirme Eğitiminin İşgörenlerin İletişim Çatışmalarına Girme Eğilimlerine, Yalnızlık Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve Davranış*.İstanbul: Remzi Kitabevi, 236.

Çakır, M. (1997). *Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri A.B.D., s.98.

Dağ, L. (1992). "Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikopatoloji İlişkileri" *Psikoloji Dergisi*. 7 (27), 1-9.

Dağ, L., (1991). "Rotter'in İç-dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ) nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliliği ve Geçerliliği", *Psikoloji Dergisi*, C.:7, S.:26, Ankara.

Davis, K.(1988). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çeviri. Kemal Tosun. İ.U. İşletme Fakültesi, İstanbul.

Dönmez, A. "Denetim Odağı,Kendine Saygı ve Üç Değişken: Çevre Büyüklüğü-Yaş-Aile Ortamı" *Ankara,Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9-11,86,s.38.

Dönmez, A. (1986). "Denetim Odağı: Temel Araştırma Alanlar " *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* . 18 (1-2), 259-280.

Duman,G. (2000). *Yönetim Açısından İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eisentat, R. A. & Fenler, R. D. (1984). "Toward a Differentiated View of Burnout: Personal and Organizational Mediators of Job Satisfaction and Stress", *Am. J. Comm. Psy.* Number: 12-4, 411-430.

Erdem, H., H., (2001). "Nasıl Bir Polis, Nasıl Bir Polis Eğitimi". 21. Yüzyılda Polis Eğitimi Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi BaşkanlığıYayını: 367-368

Erdoğan,İ.(1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*.İstanbul: Beta Yayınları

Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper , W.J. ve O'Brien, A.S. (2001) "The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-Efficacy", *Family Relations*, 50 (3) 230-238.

Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım yayım dağıtım, 32-33.

Eren, E.(1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul.

Ergin, (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Erkmen T. & Şencan H.(1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, İzmir.

Feinstein, D.J. (1982). Teacher burn-out: An Investigation of the relationship among locus of control, job satisfaction, self-esteem and depression of teachers of emotionally disturbed. *Dissertation Abstracts International*, 42, 5064-A.

Fındıklı, R.(2001) 'Polis Eğitiminin Sorunları', 21. Yüzyılda Polis Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü. Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayını: 15-97

Fidan, M.(2001) 'Polis Hizmetlerinde Eğitim ve İletişim', 21. Yüzyılda Polis Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, Ankara: Emniyet Genel Md. Eğitim Dairesi Başkanlığı: 973

Fields D.L., Blum T.C. (1997): "Employee Satisfaction in Work Groups with Different Gender Composition", *Journal of Organizational Behavior*.

Göksu, T. (2000). *Toplumsal Olaylar ve Müdahale Esasları*. Ankara: Özem Yayıncılık, 36-37

Greenberg, J., Baron, R.A., (2000). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.

Greenberg, I, Baron, R.A. (2003). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall.

Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güloğlu, T.(2003) 'Bir Mesleki Eğitim Kurumu Olarak Polis Meslek Yüksek Okulları' Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (5), 2003/1: 103-116.

Gürkan, E. (2001) "Bilgi Toplumunda Polis Eğitimi İsimli Yayınlanmamış Makale", Ankara 2001, S.1.

Hickson, C; Oshagbemi, T. (1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research, *International Journal of Social Economics*, 26 (4), 537-544.

Hunt, J.W. & P.N. Saul. (1975). "The Relationship of Age, Tenure, and Job Satisfaction in Males and Females," *The Academy of Management Journal*, 18-4, s. 690-702.

İncir, G. (1990), "Çalışanların İş Doyumu Üzerinde Bir İnceleme", Ankara: Milli Prodüktive Merkezi Yayınları. (1985) *Qahsanlarm Motivasyonuna Genel Bir Bakış*, MPM, Ankara.

Jacques, E. *Measurement of Responsibility*. London: Tavistock, 1956.

Karasar, N. (2000). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi.*, İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. TC Anadolu Üniversitesi Yayınları no 923, Açıköğretim Fakültesi Yayınları no 496, s. 172.

Kocabıyık, Z. O. (2008). Job Burn-out and Job Satisfaction in the Hospital Staff. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 9(3). pp. 132-138.

Kolasa B.J.(1969). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.

Koparal, C. (1997). *Yönetim ve Organizasyon 2*, TC Anadolu Üniversitesi Yayınları no 951, Açıköğretim Fakültesi Yayınları no 521 , s. 311.

Korkmaz, A.(2003) 'Globalleşme ile Eğitimde Yaşanan Yeni Oluşumlar ve Arayışlar', *Polis Dergisi*, Yıl 9,Sayı 36: 729-739 .

Korkut, H. (1990), *Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmeler* Ankara: Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası.

Knoop, B.S. (1980). *Psycho-social correlates of teachers burnout: A study of absenteeism, job satisfaction, job stress and locus of control among special education teachers in selected counties of West Virginia* Dissertation Abstracts International, 41, 5060, 1980.

Lam, S. (1995): "Quality Management and Job Satisfaction", *International Journal of Quality Reliability Management*, 12(4),72-78.

Lee, R. and E.R. Wilbur. "Age, Education, Job Tenure,Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis," *Human Relations*, 38-8, (1985), s. 781-791.

Luthans, F. (1992) *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw Hill International Editions, s.119.

Maslow, A. (1970). *A Theory of Human Motivation*. In: V.H. VROOM, and E.L.

Mccormick, E.J., Ilgen, D.R. (1980). *Industrial Psychology*. New Jersey: PrenticeHall.

Miller, J.E., Porter, M., Drummond, K.E. (1998). *Supervision in the hospitality industry*. (3. bs). New York: John Wiley-Sons. Inc.

Nagy, M.S. (1996). *What To Do When You are Dissatisfied With Job Satisfaction Scales: A better Way To Measure Job Satisfaction*. 6-8-2006 tarihinde <<http://www.ipmaac.org/acn/apr96/techaffhtml>> adresinden ulaşılmıştır.

Obermesik, J. W. & M. E. Jones (1992). "Effects Of Worker Classification And Employment Relatedness On Student Employee Job Satisfaction", *Journal Of College Student Devolepment Yol,33* (1), 34-38.

Ok, S. (1995). *Banka İş Görenlerinin İş Doyumunun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında GÜdülenme Kuramları*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, No:47.

Organ, D.W., Hamner, W.C., (1982). *Organizational Behavior: An Applied Psychological Approach*. Texas: Business Publication Inc.

Organ,D.W., Lingil A., "Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior" *Journal of Social Psychology*.135 (3), pp339-35, 1995.

Oshagbemi, T. (2000). "Satisfaction With Co-Workers' Behavior", *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.

Oshagbemi,T., (2000) "Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?" *International Journal of Social Economics*, 27 (3),pp.213-226.

Özkalp, E. & Kirel, Ç., (1996). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir Anadolu Üniversitesi yayınları.

Özyurt, A. (2004). *İstanbul Hekimlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Paksoy, M. (2002). *Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi*, İstanbul: Santay yayınevi.

Peknedal, C. (1995). *AİBÜ ve ODTÜ'nün Çeşitli fakültelerindeki Öğretim elemanlarının İş doyumu*, Yayınlanmamış Araştırma, Ankara,1995, s.16.

Rabin, C. & Zelner, D. (1992), "The Role Of Assertiveness In Clarifying Roles And Strengthening Job Satisfaction Of Social Workers In Multidisciplinary Mental Healt Settings", *Psychological Abstract Vol :79* (8), 3475.

Ronen, S.(1978) "Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority," *Human Relations*, 31-4, s. 297-308.

Saal F.A., Knight P.A. (1988). *Industrial and Organizational Psychology. Science and Practica*, Brooks: Cole Publisher.

Saks, A., M. (2001). *Understanding and managing at work, organizational behaviour*. Toronto: Addison Wesley Longman.

Saracaoğlu, A.S., Serin, O., Bozkurt, N., (2005). "Eğitim Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Öğrencilerinin Problem Çözme ve Denetim Odağı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Eğitimde Bilime Katkı: Lisansüstü Eğitim Sempozyumu, 01-04 Ekim 2003, *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, Özel Sayı, S.:17, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası.

Sardoğan, E. M, Kaygusuz, C. & T. Karahan, F. (2006). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı, Samsun. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 2, ss. 184-194.

Savaşır I., Şahin, H.N.,(1997). Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler, *Türk Psikologlar Derneği Yayınları* No.:9, Özyurt Matbaacılık, Ankara.

Semiz, E. ve Gökçe, E. (1999). 21. Yüzyılda Polis Eğitimi' içinde:Cerrah, İ. ve Semiz,E., 21. Yüzyılda Polis, Temel Sorunlar, Çağdaş Yaklaşımlar, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü, Asayiş Daire Başkanlığı: 4.

Sergiovanni, T. J. (1967), "Factors Which Affect Satisfaction And Dissatisfaction Of Teachers", *Journal Of Educational Administration*, 5, 66-82.

Sertçe, (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu (İzmir Emniyet Teşkilatı Örneği)*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L.(1969). *The Measurement of Satisfaction In Work And Retirement: A Strategy For The Study Of Attitudes*. Chicago: Rand Mc Nally.

Solmuş, T. (2004). İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktör Kişilik Modeli, *Türk Psikoloji Bülteni*, Ankara, s.34-35.

Spector, P.E., (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: SAGE Publications.

Sulu, H., (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Sun, Ö.H. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi.

Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

TC. Polis Yüksek Öğretim Kanunu (2001) *Resmi Gazete*, Sayı: 24397.

Topak, Ö., F. (2007). *Meslek Yüksek Okulu Eğitiminde Sorunlar ve Kastamonu P.M.Y.O. Örneği*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmirdeki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, (1), 92-107.

Tosun, M. (1981), "Örgütsel Etkililik", Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu, Ankara: TODAİDE.

Uzunboyu, H. & Hürsen, Ç. (2008). *Eğitim Programları ve Değerlendirilmesi*. Ankara: Öğreti Yayınları.

Yeşilyaprak, B. (1990). "Denetim Odağının Belirleyicileri ve Değişime İlişkin Araştırmalar: Bir Eleştirel Değerlendirme" *Psikoloji Dergisi*. 7 (25), 41-52.

Yousef, D.A. (1998). "Satisfaction with Job Security As a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment", *International Journal of Manpower*, 19 (2), 184-194.

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), ss.291-306.

EK-A

Değerli Meslektaşım,

Bu anket yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı; KKTC Polis Genel Müdürlüğüne bağlı birimlerde çalışan polis mensuplarının iş doyum düzeyleri ile denetim odakları arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Bu amaçla hazırlanan anket soruları üç bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunmasına, cevapların özenle seçilmesine ve soruların cevapsız bırakılmamasına bağlıdır.

Polis Genel Müdürlüğünün 01/2-4-08-102 sayılı ve 21 Temmuz 2008 tarihli onayı ile uygun görülen bu araştırma tamamen bilimsel bir amaca yönelik olup, sonuçları bunun dışında kullanılmayacaktır. Anket formlarını doldururken isim veya sicillerinizi yazmanıza gerek yoktur.

İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Erem ÖZEREM
Müfettiş Muavini

Adres:

Polis Genel Müdürlüğü
İdari İşler ve Özlük İşleri Müdürlüğü
Lefkoşa.
eremozerem@gmail.com

BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1- Yaşınız :.....

2- Cinsiyetiniz:

a.() Erkek b.() Kadın

3- Medeni Durumunuz:

a.() Evli b.() Bekar c.() Boşanmış d.() Dul

4- Eşiniz çalışıyor mu?

a.() Evet b.() Hayır

5- Kaç çocuğunuz var ?

a.() 1 b.() 2 c.() 3 d.() 4 ve üzeri

6-Öğrenim durumunuz.

a.() İlkokul b.() Orta okul c.() Lise d.() Lisans e.() Yüksek Lisans

7-Fiili hizmet süreniz.

a.() 0-10 b.() 11-15 c.() 16-20 d.() 21 ve üzeri.

8-Rütbeniz :

a.() Polis Memuru b.() Polis Çavuşu c.() Müfettiş Muavini d.() Müfettiş
e.() Başmüfettiş f.() Müdür Muavini g.() Müdür

9-Çalıştığınız Birim.

a.() Polis Genel Müdürlüğü. b.() Lefkoşa Polis Müdürlüğü
c.() Gazimağusa Polis Müdürlüğü. d.() Girne Polis Müdürlüğü.
e.() Güzelyurt Polis Müdürlüğü f.() Karpaz Polis Müdürlüğü

10- Çalışmakta Olduğunuz Birim İle İkamet Adresiniz Arasındaki Mesafe Nedir?

a.() 0-10 km. b.() 11-20 km. c.() 21-30 km. d.() 31-40 km.
e.() 41-50 km. f.() 51 km. ve üzeri

11- Meslek Yaşantınız Boyunca Para Ödülü veya Takdir Belgesi Aldınız Mı?

a.() Evet b.() Hayır

12- Meslek Yaşantınız Boyunca Disiplin Cezası Aldınız Mı?

a.() Evet b.() Hayır

BÖLÜM II **İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda belli bazı duyguları ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerde belirtilen duygu ve durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşünerek size en uygun olan sıklık seçeneğini aşağıdaki cümleleri dikkate alarak her cümle için en uygun seçeneği (x) işareti koyarak belirtiniz.

- 1) Beni her zaman meşgul etmesi bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 2) Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 3) Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 4) Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 5) Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 6) Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 7) Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 8) Bana sabit bir iş olanağı sağlanması bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım
 d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum
- 9) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından;
 a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

10)Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

11) Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

12) İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

14) İş içinde terfi olanağımın olması bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

15) Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

16) Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlanması bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

17) Çalışma şartları bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

18) Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

19) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem karşılığında;

a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili Kararsızım

d)İşimden Hoşnudum

e)İşimden Çok Hoşnudum

20) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden;

- a) İşimden Hiç Hoşnut Değilim b) İşimden Hoşnut Değilim c) İşimle İlgili
Kararsızım
d) İşimden Hoşnudum e) İşimden Çok Hoşnudum

BÖLÜM III

DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ

Bu anketteki her maddede “a” ve “ b “ harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz.

Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz yada doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz. Bu anket bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir, bu yüzden doğru yada yanlış cevap diye bir durum söz konusu değildir.

Anketteki cümle çiftlerinde bulunan ilgili şıkkın karşısındaki “(X)” şeklinde parantez içerisine işaretleyiniz. Bazı cümleler sizin (statünüze) durumunuza uygun olmayabilir. Ancak bu anket genel amaçlı olduğu için kendinizi ilgili maddede belirtilen durumda algılamaya çalışarak “onun yerinde ben olsaydım” şeklinde düşünerek seçiminizi yapınız.

Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı yada hiçbirine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda kendi görüşünüz açısından gerçeğe uygun olduğuna daha çok inandığınız cümleyi seçiniz seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz, önceki tercihlerinizden etkilenmeyiniz.

1. a) Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.
b)Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır.
2. a) İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.
b) İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.
3. a) Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.
b) İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.
4. a) İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler.
b) insan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.
5. a) Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.
b) Öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.
6. a) Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
b) Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
7. a) Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.
b)Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.
8. a) İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar.
b) İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.

9. a) Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.
b) Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.
10. a) İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz.
b) Sınav soruları derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.
11. a) Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç yada çok küçük payı vardır.
b) İyi bir iş bulmak, temelde doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12. a) Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.
b) Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.
13. a) Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
b) Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi yada kötü şansa bağlıdır.
14. a) Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
b) Herkesin iyi bir tarafı vardır.
15. a) Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.
b) Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
16. a) Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
b) İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur yada çok azdır.
17. a) Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.
b) İnsanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18. a) Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
b) Aslında "şans" diye bir şey yoktur.
19. a) İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
b) Genelde en iyisi insanının hatalarını örtbas etmesidir.
20. a) Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur.
b) Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.
21. a) Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.
b) Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22. a) Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.

- b) Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur
23. a) Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.
b) Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24. a) İyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.
b) İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
25. a) Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim.
b) Şans yada talihin yaşamında önemli bir rol oynadığına inanmam.
26. a) İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
b) İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.
27. a) Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
b) Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
28. a) Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımındandır.
b) Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.
29. a) Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
b) Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

EK - B

2814

KKTC
GÜVENLİK KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI
POLİS GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
LEFKOŞA.

SAYI: 01/2-4-08-108

21 TEMMUZ 2008

KONU: Tez Çalışması

POLİS GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, LEPKÖŞA VE GAZİMAĞUSA ŞİBESİ MÜDÜRLÜĞÜ,

İLGİ: PGM-İdari İşler ve Özlük İşleri Müdürlüğünün 14 Temmuz 2008 gün ve 01/2-4-08-102 sayılı yazısı.

1. PGM-İdari İşler ve Özlük İşleri Müdürlüğünde görevli M/Mv. Erem ÖZEREM'in (02607), tez çalışmaları için Polis Örgütü bünyesinde mülakat ve anket yapması uygun görülmüştür.
2. Tez çalışması çerçevesinde, ekte gönderilen anket formlarının doldurularak 4 Ağustos 2008 tarihine kadar bu Daireye gönderilmesini rica ederim.

POLİS GENEL MÜDÜRÜNÜN EMRİYLE.



Hüseyin ERARSLAN
 PGM-II. Yardımcısı.

EKLER:

- EK-A : Polis Genel Müdürlüğünde görevli personel için 150 adet anket formu
 EK-B : Lefkoşa Polis Müdürlüğünde görevli personel için 200 adet anket formu
 EK-C : Gazimağusa Polis Müdürlüğünde görevli personel için 150 adet anket formu
 EK-D : Girne Polis Müdürlüğünde görevli personel için 150 anket formu
 EK-E : Güzelyurt Polis Müdürlüğünde görevli personel için 100 adet anket formu
 EK-F : Karpaz Polis Müdürlüğünde görevli personel için 50 adet anket formu

DAĞITIM:**Gereği İçin:**

Polis Müdürlüğü, Lefkoşa
 Polis Müdürlüğü, Gazimağusa
 Polis Müdürlüğü, Girne
 Polis Müdürlüğü, Güzelyurt.
 Polis Müdürlüğü, Karpaz
 PGM-Maliye, Refah ve İskan İşleri Şube Amirliği