T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAN POLİSLİK MESLEĞİNE GEÇEN BİREYLERLE POLİS MESLEK YÜKSEKOKULU MEZUNU BİREYLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ MESLEKİ TUTUM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

Soner KELEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman

Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN

KONYA–2019

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDAN POLİSLİK MESLEĞİNE GEÇEN BİREYLERLE POLİS MESLEK YÜKSEKOKULU MEZUNU BİREYLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ MESLEKİ TUTUM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

Soner KELEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

Danışman

Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN

KONYA–2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET ..... **iv**

SUMMARY ..... **v**

1.GİRİŞ **1**

1.1. Çalışma Yaşam Kalitesi 4

1.1.1. Çalışma Yaşam Kalitesi Kavramı 5

1.1.2. Çalışma Yaşam Kalitesinin Amacı 8

1.1.3. Çalışma Yaşam Kalitesi Gelişimi 10

1.1.4. Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Unsurlar 12

1.1.5. Polislik Mesleğinde Çalışma Yaşam Kalitesi 16

1.2. Mesleki Tutum ve Örgütsel Bağlılık 18

1.2.1. Mesleki Tutum 18

1.2.2. Tutum Kavramının Bileşenleri 20

1.3.Polislik Mesleğinde Tutum 23

1.3.1. Meslek Kavramı 23

1.3.2. Polislik Mesleği 24

1.3.3. Polislik ve Tutum 26

1.3.4. Günümüzde Polislik Mesleği 28

1.4. Örgütsel Bağlılık 30

1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi 31

1.4.2. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 34

1.4.3. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık 34

1.4.4. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık 35

1.4.5. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık 36

1.4.6. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Kavramlar 37

1.4.7. Topluluk Bağlılığı 37
1.4.8. Mesleki Bağlılık 38
1.4.9. İşe Bağlılık 40
1.4.10. Emniyet Teşkilatı ve Örgütsel Bağlılık 44
2. GEREÇ VE YÖNTEM 51
2.1. Araştırma Grubu 51
2.2. Veri Toplama Araçları 52
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu 52
2.2.2. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği 52
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 53
2.2.4. Polis Mesleği Tutum Ölçeği 53
2.3. Verilerin Analizi 53
3. BULGULAR 56
4. TARTIŞMA 69
5. SONUÇ VE ÖNERİLER 85
6. KAYNAKLAR 89
7. EKLER 98
EK-A: Kişisel Bilgi Formu 99
EK-B:Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği 100
EK-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği 101
EK-D:Polislik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği 102
EK-E: S.Ü. Spor Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Kararı 103
8. ÖZGEÇMİŞ 104

ÖNSÖZ

Örgütten (teşkilattan) kaynaklanan sorunlar, sosyal hizmetlerle ilgili sorunlar, eğitim ile ilgili sorunlar, görevden kaynaklanan sorunlar, iş sağlığı ve vardiya çalışma düzeni ile ilgili sorunlar ve iş hayatı ile ilgili sorunlar polis teşkilatı mensuplarını psikolojik ve sosyal bakımdan etkileyebilmektedir. Ayrıca uzun çalışma saatleri ve ekipman taşıma polislerde biyolojik ve fiziksel bozukluklarda meydana getirebilmektedir.

Özellikle kritik olaylarda ve zor koşullarda çalışan polisler için travma durumları yaşanabileceği gibi bu durumlardan kaynaklanan kişisel ve sosyal davranış bozuklukları ve aile içi problemler ile iş hayatı ile ilgili çözüm mekanizmalarında zorluklar yaşanabilmektedir. Bu bağlamda, örgüt psikolojisinin yoğun olarak yaşandığı emniyet teşkilatında spor eğitimi veren yükseköğretim mezunu polislerle polis meslek yüksekokulu mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesi mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarının araştırılması bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Öncelikle bu konuyu çalışmam için beni yönlendiren ve içinde bulunduğum çalışma süreci boyunca, maddi ve manevi olarak desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, zor şartlar altında bu tezi yazmamda sürekli yanımda olan tez danışmanım, Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümünde Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN'e, eğitim sürecinde gerek lisans gerek yüksek lisans eğitimim boyunca sürekli yanımda olan Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Spor Yöneticiliği Bölümü'ndeki değerli hocam sayın Doç. Dr. Hayri DEMİR'e, lisans eğitimim sırasında sürekli bana yol gösteren, yeri geldiğinde olumlu eleştiriler yapan, her zaman saygı gösterdiğim değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Havva Demirel'e sürekli güler yüzlü ve esprili bir kişiliğe sahip olan, hocamdan çok bir abi gibi gördüğüm değerli Doç. Dr. Mehmet ALTIN'a ve Spor Yöneticiliği Bölümü'ndeki bütün hocalarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Çalışmam boyunca tezimin her aşamasında gece ve gündüz demeden yanımda olan arkadaşlıktan çok kardeşim olan Mardin Artuklu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Arş. Gör. Turan SEZAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Soner KELEK

KONYA, 2019

ÖZET

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarından Polislik Mesleğine Geçen Bireylerle Polis Meslek Yüksekokulu Mezunu Bireylerin Çalışma Yaşam Kalitesi Mesleki Tutum ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi

Soner KELEK

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / KONYA-2019

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin farklılaşması çerçevesinde ortaya koymaktır. Böylelikle farklı çalışma koşullarının çalışma yaşam kalitesini ve mesleki tutumu ve çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumun da örgütsel bağlılığı (duygusal, devam ve normatif) nasıl etkilediği elde edilecek veriler ışığında değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 359 polis memurunun 181'i spor eğitimi veren yükseköğretim kurumunda eğitim alırken, 178'i polis meslek yüksekokulunda eğitim almıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, araştırmaya konu olan polis memurları hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmada inceleme konusu olan cinsiyet, yaş, medeni durum, evlilik yılı, eğitim durumu, birim değişikliği ve disiplin cezası değişkenleriyle ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Çalışmanın veri toplama aracı olarak Sirgy ve ark. (2001) tarafından geliştirilen Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği, toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, Taşdemir Afşar (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Örgütsel Bağlılık değerlerini saptamak amacıyla Meyer ve Allen'ın (1991) geliştirdiği 18 soruluk ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Polislik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği, Murat ve Uygun (2004) tarafından polislik mesleğine ilişkin tutumları ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Ölçek 33 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan polislerin çalışma yaşam kalitesi, polislik mesleğine yönelik tutumlarının ve duygusal bağlılıklarının incelenmesi sonucu, polis meslek yüksekokulu ve BESYO/Spor Bilimleri Fakültesi mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumları ile duygusal bağlılıkları arasında neden sonuç ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Polis meslek yüksekokulu ve BESYO/Spor Bilimleri Fakültesi mezunu polislerin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ve mesleki tutumları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: polis, çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık, mesleki tutum.

SUMMARY

REPUBLIC OF TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Examination of the Professional Work and Organizational Commitment of the Job Quality of Persons who graduated from Higher Education Institutions and the Police Vocational School

Soner KELEK

Department of Sports Management

MASTER THESIS/KONYA–2019

The aim of this study is to reveal the effect of quality of life and professional attitude on organizational commitment in the frame of the differentiation of individuals who have passed the policing profession from the higher education institutions that provide sports education and the individuals graduated from the police high school. Thus, it is aimed to evaluate work life quality and professional attitude and how different working conditions affect the quality of work life and professional attitude (emotional, sustained and normative) in the light of the data to be obtained.

Of the 359 police officers who participated in the study, 181 were trained at the Higher Education Institution which provided Sports Training, and 178 received training at the Police Vocational School. The personal information form developed by the researcher consists of questions about the variables of gender, age, marital status, marriage year, education level, unit change, and disciplinary punishment which are the subject of study in order to gather information about the police officers.

Working Life Quality Scale developed by Sirgy et al. (2001) as a data collection tool consists of 16 questions. The scale was translated into Turkish by Taşdemir Afşar (2011) in order to be used in our country. In order to determine the values of Organizational Commitment, a 18-item scale developed by Meyer and Allen was used. The reliability coefficient of the scale, which was translated into Turkish by Wasti (2000), was calculated as 0.81. The Attitude Scale for the Profession of Police was developed by Murat and Uygun (2004) in order to measure attitudes towards the profession of policing. The scale with a five-point Likert-type is composed of 33 items.

As a result of the examination of the emotional commitment of the police officers to the quality of life of the police and their attitudes to the policing profession, it was determined that there was a cause and effect relationship between the emotional dependence of both variables as a result of examining the emotional dependence of the Police Vocational School and SPES / Sports Sciences graduates with their working life quality and professional attitudes. A positive relationship was found between the police vocational school and the SPES / Sports Science police officers' emotional commitment and professional attitudes, which is the sub-dimension of organizational commitment.

Keywords: police, working quality of life, organizational commitment, professional commitment.

1.GİRİŞ

Günümüzde insanların yaşamını devam ettirebilmesi için çalışmak zorundadırlar. Bunu sağlayabilmek için de asgari düzeyde de olsa gereksinimlerini ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak ve para kazanmak isterler. Bunu sağlamanın yolu ise insanların çalıştıkları işletmelerin, kurum ve kuruluşların ayakta kalabilmeleri ve diğer kurum ve kuruşlarla rekabet edebilmeleri için elinde bulunan kaynakları en etkili ve verimli biçimde kullanmaları gerekmektedir. İşletmelerin ve kurumlarım en önemli ve en dinamik kaynaklarından birisi de muhakkak çalışanlarıdır. Çünkü çalışanların, çalıştıkları işyerlerindeki performansı işletmelerin başarısını etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. Çalışanların verimli bir şekilde çalışabilmeleri ve yüksek performans gösterebilmeleri için onların işlerinde tatmin olmaları ve çalıştığı kurumda mutlu olmalarına bağlıdır.

Özellikle günümüzün küresel dünyasında hızla gelişen bilimsel ve teknolojik gelişmeler, hızlı nüfus artışı, yerleşim yerlerinin ve iş yerlerinin artması ve genişlemesi, uluslararası piyasada yaşanan rekabet ortamı, kurum ve kuruluşlar için yeni yönetim anlayışlarının geliştirilmesi, işletmenlerin insan kaynaklarına önem vermesi ve çalışanlarının haklarını genişletilmesi gibi faktörler işletmeler için önemli bir hale gelmiştir (Erdem ve Kaya 2004). Bu doğrultuda gerçekleşen yönetim anlayışında örgütlerin ve kurumların başarılı veya başarısız olmasında en önemli faktörün aslında insan olduğu birçok kurum ve kuruşlar tarafından kabul görmeye başlamıştır. Bunun sonucunda işletmelerde ve kurumlarda iş görenlerin yani çalışanların, işle ilgili tutum ve davranışları konusunda artan bir ilgi meydana gelmiştir Bu ilgi ve tutum da örgütlerin çalışma hayatını olumlu yönde etkilemiştir (Uğur 2005).

Örgütlerin devamlılıklarını sağlamasındaki temel amaç ise örgüt içinde verimliliklerini ve karlarını artırmak istemeleridir. Dolayısıyla örgütlerin kar ve verimliğini artırmasında örgütlerin ve bireylerin birbirine ihtiyacı vardır. Çalışanların örgüt içindeki uyumu ve başarısı hem örgüt açısından hem de çalışan açısından bir birlerine çeşitli faydalar sağlamaktadır. Bunların başında verimin artması, maliyetlerin azalması, zamandan tasarruf, çalışanların ücretten memnun olması ve çalıştıkları örgütte mutlu olmaları gibi faktörler gelmektedir. Örgülerde meydana gelen davranışların, neden sonuç ilişkisi kurması ve ilişkilerin çözümlenmesi gibi

işlevleri bünyesinde bulundurması nedeniyle örgütsel davranış veya bağlılık önemli bir çalışma ve araştırma alanı olmuştur.

Son zamanlarda gelişen ekonomik, sosyal ve kültürel alandaki değişimlerle bağlı olarak işletmelerde meydana gelen yeni yönetim anlayışı ve yaklaşımlar hemen hemen bütün kurumlarda çalışma hayatına girmeye başlamıştır. Bu yaklaşımlardan en dikkat çekeni ise çalışma yaşam kalitesidir. Bu gelişmelere bağlı olarak çalışma yaşam kalitesi her alanda olduğu gibi literatürde kendine geniş yer bulmuştur.

Günümüzde çalışma yaşam kalite anlayışı denince akla ilk gelen çalışanların, fiziksel ve psikolojik refah düzeyini artıran, çalışanların değerini önemseyen, sosyal haklarını koruyan, çalışanların örgütsel kültür değişimine saygı duyan ve tüm yöneticilerin bir yönetim felsefesi olarak kabul etmeye başladığı bir yaklaşım haline gelmiştir (Serbest 2000). Çalışanların yaşamı bir bütün olarak görmesi, bireylerin çalışma ve yasam koşullarının önemli olması ve iş hayatı ile çalışma yaşam kalitesinin ilişkili olması nedeniyle çalışma ve yasam kalitesinin birbirinden ayrı düşünülmesinin mümkün olmadığını göstermektedir. Bunun nedeni ise çalışma ve yasam koşulları arasında çok yönlü bir ilişkinin olduğu ve çalışma kalitesi ile sürekli etkileşim halinde olduğundan ileri gelmektedir (Schulze 1998). Bu etkileşim sonucunda çalışma hayatında görülen hızlı değişim ve gelişme, çalışma ve sosyal hayatı da etkileyerek daha hareketli ve hızlı olmasına neden olmaktadır (Aydın 2004).

Çalışma yasam kalitesi, çalışan bireylere verdiği önem kadar bağlı oldukları örgütlere de önemli imkânlar ve faydalar sağlamıştır. Örgüt içindeki sosyalleşme, çalışanların bağlı oldukları örgüte en yüksek düzeyde fayda sağlamaları ve örgütün başarılı olabilmesi için eğitimler almaları, çalışanların insan ilişkileri açısından iş tatmin düzeylerinin en yüksek düzeye ulaştırmaları ve çalıştıkları örgütlerin daha başarılı olmalarına katkıda bulunarak örgütün toplam verimliğine artırmayı hedeflemektedirler (Çalık 2003).

Çalışma yaşam kalitesinin yanında bireylerin çalıştıkları yerlerde mesleklerine karşı tutumları ve örgütsel bağlılıkları da çalışanlar için çok önemlidir. Çünkü her meslekte olduğu gibi polislik mesleğinde çalışma yaşam kalitesinin önemi büyüktür. Çünkü polislerin günümüzde çalışma koşulları ve mesai kavramının yoğun

olması nedeniyle üzerinde durulması gereken bir konudur. Bunun yanında polislerin çalıştıkları emniyet teşkilatına bağlılıkları ve mesleklerine bakış açısı da üzerinde durulması gereken önemli konular arasında yer alır.

Toplumumuzda profesyonel meslek gruplarının varlığı modern toplumların temel özelliklerinden birisidir. Sanayi devriminden sonra ortaya çıkan melek gruplarına bakıldığında birden çok meslek gruplarının ortaya çıktığı ve bu meslek gruplarının da modern toplumsal yaşamın düzenlenmesinde önemli görevler üstlendiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, modern toplumlardaki meslekler profesyonel meslekler toplumudur (Barber 1996).

Emniyet ve asayişi sağlamakla görevli genel bir kolluk olan polisin kendi mesleğine yönelik tutumunun ne olduğunun bilinmesi, günümüz devlet ve güvenlik sisteminin doğru bilinmesi açısından incelenmesi gereken önemli bir konudur. Çünkü polis, bazı uygulamalarıyla çağımızda bireylerin ve toplumun yaşamını doğrudan etkileyebilecek konumda görev yapan kamu görevlilerinin başında gelmektedir. Bu derece önemli görev yapan polislerin öncelikle kendilerini tanımaları ve yapmış olduğu mesleklerine karşı ne hissettiklerinin bilinmesi ve bunun derinlemesine irdelenmesi gerekir.

Günümüzde toplumsal değişim sürecinin hızla gelişen toplumumuza sürekli olarak ayak uydurmak zorunda olan kurumlarımızdan bir tanesi de Emniyet Teşkilatıdır. Yoğun çalışma hayatında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayan, karşılığında ücret alan, istediği imkân ve koşulları kısmen de olsa sağlayan ve gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir kimsenin maddi ve manevi doyumu sağladığında örgüte bağlılık düzeyinin de artacağı için iş ve sosyal yaşamında mutlu olacağı söylenebilir. Fakat çalışanların istediği bir işi yapamayan, isteklerinin sürekli olarak ertelendiği ve ihtiyaçlarının karşılanmadığı bir ortamda bireyler mesleklerinde bağlılık ve tutumları olacağından iş ve normal hayatlarında bu durumdan olumsuz etkilenebilirler. Çalışma yaşamında huzurlu ve mutlu olabilmeleri için bütün olanakların sağlanması, çalışanların maddi ve manevi doyumlarına ulaşmasına olanak sağlamak gerekmektedir. Yapılan bu çalışmada çalışma yaşam koşullarını istenilen seviyeye getirmek ve çalışanların çalışma yaşam kalitesini, mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarını yüksek seviyede tutmak için yapılan çalışmalara faydalı olması amacıyla yapılan bu araştırmada Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan

polislerin örgütsel bağlılık seviyelerinin ve mesleki tutumlarının tespiti ile verimlilik düzeylerinin artırılması amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, polislerin çalışma şekli (günlük çalışma şekli, fazla mesai), iş güvencesi/istihdam güvenliği (pozisyondaki görevlendirme tipi, teşkilatta toplam çalışma süresi, birimde çalışma süresi, birim değişikliği isteği) olarak belirlenen nesnel çalışma koşullarının, örgütün koruyuculuğuna yönelik algılarının ve sosyo-demografik özelliklerin (cinsiyet, yaş, medeni durum, evlilik süresi, rütbe) çalışma yaşam kalitelerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda polislerce algılanan çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumlarının örgütsel bağlılıklarına (duygusal, normatif ve devam) etkisi spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin karşılaştırmalı olarak sonucu ortaya koyulmuştur.

1.1. Çalışma Yaşam Kalitesi

Günümüzde rekabet etme gücünün daha da önem kazanması nedeniyle bazı çevrelerin insan unsurunu ikinci plana atarak çalışma yaşam kalitesinin kendilerinin önünde engel olarak görmeye başlamaları, bulundukları örgütleri olumsuz yönde etkilemeye devam etmiştir. Bu tür örgütlerde kısa süreli ve değişmeyen düşünce yapısı hâkim olup durağan ve eski usule göre tedbirler alınması örgüt için verimli olmamıştır. Çünkü çalışma ortamının geliştirilmesi ve sürdürülebilirliğini devam ettirebilmesi için örgütlerin maliyet kısmında kısıtlamaya giderek sözde gerçekçi olarak davranılmakta ve risk anında örgüt içinde çalışan personelde azalmaya gidilmiş ve çalışanların ihtiyaçları göz ardı edilmesini ön plana çıkarmıştır. Değişime açık ve örgütsel gelişimi doğru anlayan örgütler ise uzun süreli fikirleri ışığında çalışma yaşam kalitesinin geliştirilmesi ve sürdürülebilir olmasının önünde herhangi bir engel olmadığının bilincine varmışlardır. Bu anlamda çalışan bireylerin aynı zamanda da örgütün geliştirilmesi için de çalıştıkları için yöneticiler daha esnek ve işlevsel yöntemi kullanarak işi zenginleştirme yoluna gitmişlerdir. Aynı zamanda iş görenlere de kendi düşüncelerini söylemek için serbest bırakılarak, çalışanları işte tutmanın yöntemleri üzerinde durulmuştur (Huzzard 2003).

İşletmeler için en önemli adımların bir tanesi de iş görenlerin çalışma yaşam kalitesini geliştirmek ve yükseltmek için yeterli mali destek ve yatırımları

sağlamaktır. Bu nedenle iş yerlerinde oluşabilecek stresi kabul edilir düzeyde tutarak sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması durumunda, çalışanların iş yerlerinde çalışmaktan mutlu olmalarının garantisi verilebileceği gibi işi bırakma ya da işten ayrılma eğilimleri de büyük oranda azalacaktır (Denton 2003).

Çalışma yaşam kalitesinde her örgütün başarısı büyük oranda üyelerini örgüte nasıl çektiği, örgüt içindeki motivasyonu ve çalışanlarının iş gücünün sürekliliğinin nasıl sağladığına bağlıdır. Günümüzde örgütler genel olarak çalışanlarının örgüte bağlılığını sağlamak için çalışanlarını mutlu etmek, iş konusunda tatmin olmalarını sağlamak ve iş gücünü geliştirmeleri için esnek davranmaktadırlar. Çünkü çalışan personelin mutluluğu ve iş tatmini örgüt için olumlu sonuçların yanı sıra üretici olmalarına ve çalıştığı iş yerlerinin daha başarılı olmasına katkı sağlamaktadır. Bu amaçla hem çalışanları tatmin etmek hem de örgütlerin hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayarak çalışanların yaşam kalitesini arttırmış olacaklardır.

Günümüzde önemi giderek artan çalışma yaşam kalitesi küresel dünyada giderek daha önemli hâle gelmiştir. İş hayatında iş adamlarının, şirketlerin ve hükümet yetkililerinin gittikçe önem verdiği bir konu hâline gelmiştir. Geçmişe bakıldığında iyi bir şirket olmanın temel kaynağı finansman verilerine bakılırken, günümüzde ise artık iş yaşam kalitesinin ne kadar yüksek olduğuna bakılmaktadır. Bu iş yaşam kalitesi, örgütlerin sürdürülebilirliği ve geleceğe güvenli adımlar atabilmesi için daha önemli hâle gelmiştir (Nayak ve Joshi 2012).

1.1.1. Çalışma Yaşam Kalitesi Kavramı

Toplumların, bireylerin ve örgütlerin hızla değişen dünya koşullarına ayak uydurmak için gösterdikleri gayretlere yön verecek temel etkenlerin en önemli unsuru insandır. Günümüzde teknolojinin gelişmesine bağlı olarak gelen yeniliklere uyum sağlamak ve getirmiş olduğu olumsuz sonuçlardan etkilememesi için insan üzerine düşen sorumluluk artırmıştır. İnsanın kendi ruh ve sağlığını koruması demek, onun çalıştığı iş yerindeki olumsuz etkilerden uzak durması ve olumsuzluklar karşısında muasır bilimsel anlayışa ayak uydurması demektir. Bu nedenle çalışanların ruh ve beden sağlığını bozacak tüm olumsuz sonuçların önlenmesi temel görevleri arasındadır (Aydın 2009). Bu doğrultuda çalışma yaşam kalitesi 1970'lerden bu yana önemli hâle gelmiş ve sürekli olarak gelişme içinde olmuştur

(Küçükusta 2007). Çalışma yaşam kalitesi kavramının henüz ortaya çıkmadığı yıllarda bazı üniversitelerde, sendikalarda ve örgüt yönetimlerinde iş yaşamı hakkında konular konuşulmuş ve çözüm yollarının aranmasının çalışma yaşam kalitesiyle ilgili olduğu vurgulanmıştır (Beach 1980).

Günümüzde insanların tutum ve davranışlarının oluşmasında önemli bir yeri olan çalışma yaşamı giderek önem kazanmıştır. Çünkü çalışma yaşamı bireylerin günlük yaşantılarını ve sosyal hayatlarını doğrudan veya dolaylı yönde etkiler. Örgütte çalışan bireylerin özlük hakları, çalışma yaşamındaki düzenlemeler ve idari uygulamaların farklı olması çalışanların iş yerlerine ve örgüte bağlılığını etkilemekte ya da iş yerinden ayrılma düşüncesinin oluşmasına neden olmaktadır. Çalışanların, zamanın büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirdiklerinden iş ortamının yüklemiş olduğu duygu ve düşünceler; çalışanların zihinsel ve fiziksel durumunu da etkilemektedir. Bu nedenle çalışma yaşamı ve sosyal yaşam arasında bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Çalışma yaşamının olumlu ya da olumsuz olması bireylerin sosyal yaşamını da etkiler (Demir 2011).

Çalışma yaşam kalitesi iş hayatı üzerinde de durulması gereken önemli konulardan birisidir (Yüksel 2004). Çalışan bireylerin, iş hayatını ve sosyal yaşamını farklı yönde etkileyen çalışma yaşam kalitesi, her alanda olduğu gibi iş hayatını da inceleyen bir araştırma alanı oluşturmuştur. Son yıllarda insan hayatının önem kazanmaya başlamasıyla birlikte çalışma yaşam kalitesine duyulan ihtiyaç artmıştır (Erdem ve Kaya 2004). Bunun yanında çalışma yaşam kalitesi iş yerlerinde çalışan bireylerin; duygusal, fiziksel ve psikolojik olarak yaşam kalitesini ve refah seviyesini yükseltmeyi amaçlayan yönetim felsefesi haline gelmiştir. Çalışma yaşam kalitesinin yüksek olduğu iş yerlerinde çalışanların iş tatmini ve iş doyumu da yüksek olacağından iş yerlerindeki verimlilik de artacaktır (Kaymaz 2003).

Çalışma yaşam kalitesi bir nevi de çalışanların iş ortamlarına uygun olarak çalışmaları ya da çalışmamalarıdır. Eğer bir kurumda çalışan bireyler mutlu ve istekli çalışıyorlarsa o kurumun örgütsel hedeflerine ulaşması da daha kolay olacaktır. Örgütte çalışan bireylerin maaşlarının yüksek olması ve meslektaşlarıyla ilişkilerinin gayet iyi olmasının yanı sıra, iş tatmini ve iş yaşam kalitesi gibi faktörleri de göz önünde bulundurulmalıdır. İşlerinde başarılı olan bireyleri örgütte tutmanın diğer

yollarından bir tanesi de düşük düzeyde stres ve yüksek çalışma kalitesine sahip olduğunu anlamasını sağlamaktır (Bora 2015).

Çalışma yaşam kalitesi son zamanlarda felsefecilerin ve sosyal bilimcilerin de ele aldığı konular haline gelmiş ve işçi, işveren kurumlarının da üzerinde durduğu kavramlar arasında yer almıştır. Çalışma yaşam kalitesi daha önceden sadece sendikalaşmış üretim sektörlerinde görülürken şimdi ise tüm sektör ve meslek gruplarına sıçramış ve önemini daha çok artırtmıştır. Bazı örgüt grupları özellikle iş yerlerinde "önce insan" anlayışına önem göstermişler ve örgütün hedeflerine ulaşmasında insan unsuruna önem vererek birlikte hareket etmişlerdir (Aba 2009).

Bütün örgütlerin başarılı olmasının temelinde; yeni üyelerini örgüte nasıl çektiği, bireylerin örgüte nasıl bağlandığı, motive şekli ve işgücünü nasıl sürdürdüğüne bağlıdır. Günümüzde örgütlerin başarılı olması için çalışanlarını mutlu etmek, iş tatminini sağlamak, iş gücünü arttırmak, başarısını ve motivesini yükseltmek için çalışanlarına esnek davranması gerekmektedir. Çünkü çalışanların motivasyon ve mutluluğunun üretim anlamında çok etkili olmasının yanı sıra iş yerlerini veya kurumların daha iyi bir konuma gelmesini etkilemektedir. Bu amaçla örgütlerin çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etmek, kendi hedeflerini ise gerçekleştirmek amacıyla örgütte çalışan bireylerin yaşam kalitesi ve çalışma ortamını geliştirecek stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir. Bu, iş yaşam kalitesi için geliştirilen stratejiler, gelecekte örgütlerin işlevi ve kalıcı hale gelmesi için çok önemlidir (Nayak ve Joshi 2012).

Çalışma yaşam kalitesi, çalışanların iş ve iş yerlerine yönelik beklenti, düşünce ve davranış biçimleri dikkate alınarak, kurumun çıkarlarını göz önünde bulundurarak verimlilik artışının sağlanmasını hedefler. Bu da son olarak ülkenin ekonomisini ve sosyo-kültürel değerlerini etkileyecektir. Çalışma yaşam kalitesinin ülkede geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik programlar hazırlanırken kurumun özelliklerinin yanında çalışanlar da ayrı ayrı değerlendirilmelidir (Toplu 1999).

İş yerlerini ve örgütlerin çalışma yaşam kalitesini geliştirmesinin temel amacında iş yerlerini yaşanılabilir bir yer hâline getirmek ve çalışanların iş tatminini sağlayarak örgütün ayakta kalması ve kârını arttırmayı hedeflemişlerdir. Çalışan

bireylerin verimli olması örgütün kârını arttırırken, örgüt de bu kâr ile çalışanın yaşam kalitesini daha iyi hâle getirmektedir. Nihai olarak hem çalışan hem de örgüt bu işten kârlı çıkmaktadır. Bunun sonucunda çalışanların ailelerine fayda sağlayarak topluma da katkıda bulunmuş olur (Demir 2016).

Çalışma yaşam kalitesi, insanların çalıştıkları iş yeri ve çevresindeki tüm çevre faktörlerini olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Çalışma yaşam kalitesi herhangi bir kurumda ya da iş yerinde çalışan insanları fiziksel ve psikolojik olarak etkileyen, yönetim ve çalışan arasında karşılıklı etkileşim olan ve aynı zamanda yönetimin karar verme yetkilerinde çalışanların da fikirlerinin önemsendiği bir anlayış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Toprak 2013). Burada anlatılmak istenen şey çalışma yaşam kalitesi ve çalışmaların karşılıklı etkileşim içinde birbirlerine fayda sağlamalarıdır.

Çalışma yaşam kalitesi aynı zamanda da çalışanın fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak kendini iyi hissetmesini sağlayarak çalışanın iş yerindeki çalışma doyumunu ve motivasyonunu artırmayı hedeflemiştir. Çalışma yaşam kalitesi çalışan bireylerin iş verimliliğini ve iş doyumunu destekleyen çalışma biçimidir. Bu yüzden çalışma yaşam kalitesini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; ödüllendirme sistemi, yeteneklerini göstermede imkân sağlama, motivasyonunu sürekli yüksek tutmak, çalışma ortamında kendini güvende hissetme vb. olarak sıralayabiliriz (Newstrom ve Davis 1997).

1.1.2. Çalışma Yaşam Kalitesinin Amacı

Çalışma yaşam kalitesi kavramına bakıldığında özellikle son zamanlarda çalışanlara yönelik fiziksel ve psikolojik refah seviyelerinin yükselmesini amaçlayan ve aynı zamanda örgütsel kültürün de yenileşmesini sağlamanın yanı sıra çalışanların da değerli bir üye olduğunu ortaya koyan bir yaklaşım hâline gelmiştir (Serbest 2000). Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi çalışma yaşam kalitesinin insancıl değerler üzerinde durduğu görülmektedir.

İnsancıllık kavramı, kişiden kişiye ya da toplumdan topluma değişkenlik gösterdiği için insan unsurunun önem kazandığı bir kavramdır. Bu nedenle herhangi bir örgütte veya iş yerlerinde çalışma yaşamındaki koşulları oluştururken insan unsuru dikkate alınarak ona göre şekillenmelidir (Çınar 1996). Çalışma yaşamında

insanın önem kazanması ile çalışanın beklentisi ve tecrübesini eşit seviyede şartlar göz önünde bulundurularak oluşturulmalıdır. Çalışma yaşamı, insan ile entegre edildiği için çalışanın yapmış olduğu iş ile kurumun hedefleri doğrultusunda eşit uygulamalar içermektedir (Yüksel 2004).

Çalışma yaşam kalitesini amacı, iş yerlerinde veya bir kurumda çalışan kişilerin maddi ihtiyaçlarının yanı sıra manevi olarak da ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Türk ve ark 2012). Çalışan bireylerin bedensel ihtiyaçlarının yanında zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının da dikkate alınarak giderilmesidir (Bircan 2014). Çalışma yaşam kalitesinin bu ihtiyaçlarını gidermesindeki etken ise çalışanların yaptıkları işlerine daha çok ilgi göstermesini sağlayarak iş yerlerinin veya kurumun verimliliğini arttırmayı amaçlamışlardır. Çalışma yaşam kalitesinin olduğu kurumlarda çalışanların da kendisi hakkında alınan kararlarda aktif rol oynayarak zaman zaman yönetime de katılmaları etkili olmuştur (Toprak 2013). Kısacası çalışma yaşam kalitesi sayesinde çalışanların daha verimli ve aktif olmaları sağlanmıştır.

Günümüz koşullarında çalışana yatırım yapmak çok önemli bir hâle gelmiştir. Çünkü piyasada sektörler arasında rekabet gücünün olması ve birbirlerine üstünlük sağlamaya çalıştıkları için çalışanlarını daha verimli hâle getirmek, iş ortamını iyileştirmek, kaliteyi arttırmak, çalışanları istekli hâle getirmek ve örgüte bağlılığını sağlamak örgütlerin temel amacıdır (Yeşil ve Fidan 2015).

Çalışma yaşam kalitesi, çalışan bireylerin iş memnuniyetini arttırarak iş verimini de arttırmak istemesi en önemli konulardan birisidir (Türk ve ark 2012). Çalışma yaşam kalitesinin artması demek çalışanlarının da iş yerleri vasıtasıyla birçok bireysel ihtiyacının tatmin edilmesi ve memnuniyet sağlama imkânı artması demektir. Bunun sonucunda da iş ortamındaki memnuniyetin artması iş verimliliğinin de artmasına olanak sağlamış olur. Yapılan çalışmalara bakıldığında tükenmişliğin çalışma yaşam kalitesini dolaylı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışma yaşam kalitesinin yüksek olduğu iş yerlerinde çalışan bireylerin örgüte bağlılıklarının da arttığı gözlemlenmiştir (Çatak ve Bahçeçik 2015).

1.1.3. Çalışma Yaşam Kalitesi Gelişimi

Yapılan araştırmalar sonucunda literatürde geniş bir anlama gelen ve kullanıldığı alana göre sürekli farklılık gösteren çalışma yaşam kalitesi kavramı ilk olarak sanayileşmiş toplumlarda görülmeye başlamıştır. Daha sonra yaşam kalitesi ile birlikte kullanılmaya başlaması sonucunda sık sık kullanılmaya başlayan kavram hâline gelmiştir (Dikmetaş 2004). Çalışma yaşam kalitesi daha sonraki yıllarda sosyalist ülkelerde " işçilerin korunması" olarak adlandırılırken Fransa'da "çalışma şartlarının geliştirilmesi"; İskandinav ülkelerinde ise "çalışma çevresi ve iş yerlerinin demokratikleştirilmesi", son olarak da Almanya ve İngiltere'de ise "işin insanlaştırılması" olarak yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Can 1991).

Çalışma yaşam kalitesinin tarihsel gelişimine bakıldığında, çalışan ve çalışma ortamı arasındaki ilişkinin insani yönü üzerinde durulmaya 1960'lı yılların sonunda başlanmıştır. Daha sonra çalışma yaşam kalitesinin kavramını iki boyutta tartışmak için Kolombiya Üniversitesinde yapılan bir konferansta "işin demokratikleştirmesi" adlı konunun ele alınmasının yanında bir disiplin olarak ancak 1972 yılında Amerika'da görülmeye başlanmıştır. Birinci boyut olarak Batı Avrupa'da "endüstriyel demokrasi" kavramı üzerinde durulmuş politik bir hareket olarak adlandırılırken sosyalist işçi dernekleri ve militanların çalışanların karar alma sürecini yasal hâle getirmek için Fransa, İngiltere, İtalya, Batı Almanya ve İsveç parlamentosunun da fikirlerini alarak yaptıkları çalışmaların bütününü kapsamaktadır. Ele aldıkları ikinci boyut ise "iş yerinin insancıl aştırılması" üzerine birçok sosyal bilimler teorisinin Amerika'da ortaya çıkmasıyla oluşan hareketlerdir (Davenport 1983). Bu modelin çok erken dönemlerde ortaya çıkmasıyla iş yerlerinde ve kurumlarda iş problemlerine çözüm yolu bulmak, planlama yapmak, iş yerlerindeki yönetim-çalışan arasında iş birliğini sağlamak ve resmiyete dökmek için büyük bir çaba sarf edilmiştir (Smith 1983).

Çalışma yaşam kalitesini geliştirmek için çeşitli ülkelerde farklı uygulamalar uygulanmaktır. Bu sürece her ülke aynı zamanda başlamadığı için yasal düzenlemelere de farklı zamanlarda geçilmiştir. Yasal çerçevede ilk olarak Norveç ülkesi "endüstriyel demokrasi" programına yer vererek, iş hayatının yeniden düzenlenmesi adına ilk adımı atmıştır. Bir taraftan da İsveç ülkesi iş yerlerinin demokratikleşme sürecinde çalışan, işverenler ve sendikalaşma yönünde dünyanın en

gelişmiş programlarını uygulayan Avrupa ülkesi olmuştur. Diğer taraftan teorik anlama en çok çalışma yapan ülke ise İngiltere olmuştur. Buradan da anlaşılacağı üzere dünya genelinde ülkeler çalışma hayatındaki eksiklikleri gidermek ve gelişme sağlamak için ihtiyaç duyulan girişimlerini 1970'li yıllarda atmaya başlamışlardır (Cherns 1975).

Çalışma yaşam kalitesinin önemli bir bölümü 1970'li yıllarda gerçekleştiği için disiplinler arası bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşam kalitesinin tanımı ise 1972'de gerçekleşen Uluslararası Endüstri İlişkileri Konferansı ve 1973 yılında yapılan Çalışma Yaşam Kalitesi Konseyi'nde belirlenmiş ve bu sürece ilgi arttığından daha sonraki yıllarda da konu hakkında çeşitli kitaplar yayınlanmaya başlanmıştır. Özellikle Birleşik Otomobil İşçileri (United Auto Workers) Sendikası ile General Motors arasında yapılan çalışmalarda çalışma yaşam kalitesi hakkında reformlar yapılmış, bu kavramın geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlamıştır. Yapılan bütün çalışmaların yanında akademik çalışmalar da dâhil her anlamda yapılan bu çalışmanın gerçek sebebi; işçileri insanlıktan çıkaran "fordist yaklaşıma karşı çıkmak ve işçilerin insani değerinin artmasını sağlamaktır (Roan ve Diamond 2003, Turunç ve ark 2010, Nair 2013, Prajapati 2014).

Bu gelişimlerin yanında 1980'lerde ortaya çıkan stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı da çalışanları merkeze alarak rekabet gücü için gerekli olan kaynaklar üzerinde durmuştur. İş görenler için önemli bir kavram hâline gelen insan kaynakları kavramı, kurumların merkezi durumunda olmuştur (Huzzard 2003). Çalışma yaşam kalitesi için geliştirilen programlar sayesinde iş yerleri ve kurumlar hem kendi ekonomisini ve kârını sağlarken bir yandan da iş görenler için en iyi çalışma ortamının oluşturulmasının farkına varmışlar ve iş koşullarının iyileştirilmesi için gayret göstermişlerdir (Prajapati 2014, Afşar 2015). Bu standart programların içerisinde açık iletişim, iş güvenliği, kariyer planlaması, iş tatmini, adil ödüllendirme ve kararlara katılma gibi hususlar yer almaktadır (Raja ve Kumar 2013).

Yukarıda yapılan açıklamalar sonucunda daha sonraki zamanlarda Avrupa ülkelerinde iş yaşam kalitesi hakkında şikâyetler artmış ve grevler yapılmaya başlamıştır. Çalışanların çalışma yaşam koşullarının eleştirilmesi ve insanlık dışı çalışma koşullarının görülmesi, iş yaşam kalitesi ile ilgili konular hakkında

çalışmaların artmasına neden olmuştur. Almanya, Fransa ve İsveç gibi bazı ülkelerde iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi ve iş çalışma koşullarının iyileştirilmesi için yeni politikalar geliştirilmeye başlanmıştır. Bu yapılan çalışma yaşam koşulları hakkında çıkarılan yasalar ve yönetmelikler ile ilgili politikalar ise 1990 yıllarında yürürlüğe girmeye başlamıştır. Bunların yanında Avrupa Birliği normları kapsamında geçici ve sürekli çalışanların çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, çalıştığı kurumlardaki sosyal güvenceleri ve istihdam politikaları devreye girmiştir. Bu açıklamaların temelinde çalışma yaşam kalitesi, çalışanların ihtiyaçlarından ortaya çıkmıştır. Herhangi bir kurum veya işverenler, çalışanlardan en yüksek verimi sağlamak için çalışma ortamını en iyi şekilde oluşturmuşlardır (Tuncer 2012).

Sonuç olarak küreselleşen dünyaya ayak uydurmak için küreselleşme, küresel rekabet, bilgi teknolojisindeki değişim ve gelişim, kaynakların gittikçe azalmaya başlaması gibi dünyadaki radikal ve süreklilik gerektiren değişimlerin, çalışma yaşam kalitesini ve iyi bir firma olmanın şartlarını da değiştirmiştir. Önceleri kurumların sadece iyi bir firma olarak kalmaları yeterli iken, günümüzde ise çalışma yaşamının önem kazanmasıyla birlikte sadece çalışma yaşam kalitesine ve çalışanların iş tatminlerine önem veren örgütler ayakta kalabilmekte ve hayatını devam ettirebilmektedir (Sheel ve ark 2012).

1.1.4. Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Unsurlar

Çalışma yaşam kalitesi kavramı çok geniş bir kavram olmakla beraber farklı paydaşlar arasında konu üzerinde farklı değerlendirmeler yapmışlardır. Kurumlar ve yöneticiler tarafından bakıldığında verimliliği arttırmanın yolu yapısal ve teknik sistemler kullanmanın yanı sıra çalışanların, psikolojik sistemde geliştirebilecek gelişmelerin verimliliği artıracağını savunurken iş görenler ve sendika gruplarının ise sağlıklı ve insancıl çalışma ortamının oluşması hâlinde gelir bakımından eşit paylaşımın olacağını savunmuşlardır (Gilbert 1989). Bir çalışanın çalışma ortamındaki unsurları; görev ve sorumlulukları, çalışma ortamındaki sosyal çevresi, çalışma hayatı, fiziksel çevre ve çalışma hayatı dışında kalan zamanlarının birbiri ile ilişkisinden oluşmaktadır (Rose ve ark 2006).

Bir iş yerinde veya kurumlarda çalışan bireylerin, çalıştığı ortamı yapmış olduğu iş ile anlamlı hâle ve çalışma hayatını kendi bireysel gelişmelerden

faydalanarak uygun hâle getirmesi hem kendi hem de çalışma yaşam kalitesi için çok önemlidir. Bunun sonucunda çalışan bireylerin daha etkili ve verimli çalışması iş yerlerinde ve iş dışındaki ortamlarını da etkileyerek çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir (Demir 2009).

Çalışanın yaptığı iş ile çalışma ortamını değerli bulması ve kişisel gelişimini de uygun olarak geliştirmesi çalışma yaşam kalitesi açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Çünkü işten aldığı bu doyum, çalışanların mutlu olmasını sağlayacak ve çalıştığı iş yerine de vermiş olduğu verimi arttıracaktır. Böylelikle çalışan, hem kendisini hem de çalıştığı kurumları pozitif yönde etkileyecektir. Çalışma yaşam kalitesini etkiyen unsurları ise kişisel, örgütsel ve dışsal faktörler olmak üzere 3 boyutta ele alabiliriz (Demir 2009).

Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler, insanların doğuştan kazanmış olduğu davranış ve tutumların yanı sıra günlük hayatlarında birçok deneyim ve yaşantılar sonucu meydana gelen kişilik yapısıdır. Bireylerin yaşamış olduğu toplumdan tut eğitim ve çevresel etkenlerden etkilendiği birçok farklı faktörler vardır. Bu faktörler aileden, çevreden ve çalışma yaşamı içerisinden farklı şekillerde etkilenmektedir. Bu durumun bireylerin bulunmuş olduğu çevreden farklı olmasının nedeni ise bireylerin tutum ve davranışlarının farklı olmasıdır. Bu tutum ve davranışların çalışanlar arasında farklı algılanması, çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulması ve çatışmaların meydana gelme tehlikesi ile karşı karşıya bırakmıştır. Çalışanlar arasındaki bu ilişkilerin bozulması demek örgüt ve kurumlarda çalışan bireylerin performanslarının düşmesi ve çalışma yaşam kalitesinin de azalmasını sebep olmuştur (Demir 2009). Bu yüzden kişisel faktörler, çalışan bireylerin davranışları üzerinde çok etkilidir (Durmaz ve ark 2011). Kişisel faktörlerin herkese göre farklılık göstermesi ve kişisel özelliklerinin de farklı olması sonucunda çatışmaların yaşanması çalışma yaşam kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Bireylerin aile yapısı, eğitimi, genetik yapısı, ekonomisi, iş yaşamı, sosyo-kültürel yapısı ve iş hayatı bireylerin kişisel özelliklerinin gelişmesinde etkilidir. Bu etkiler ise kişiler arasında bireysel farklılık olduğunu göstermiştir. Farklı ailelerden ve çevrelerden gelen bireyler ortak amaç için bir araya geldiklerinde kişisel

özelliklerini de beraberinde getirir. Bu kişisel özellikler, çalışanların çalıştıkları iş yerleri ve kurumlarında meydana gelen olaylar karşısında tutum ve davranışlarının farklı olduğu gözlemlenmiştir.

Bireyin genetik yapısı, aile ve eğitim yaşamı, ekonomik ve sosyo-kültürel çevresi, iş yaşamı kişisel özelliklerinin gelişmesinde etkilidir ve bu etkiler bireysel farklılıklar gösterir. Farklı çevre ve aile ortamından aynı organizasyona aynı amaç için gelen bireyler kişilik özelliklerini de beraberinde getirir. Farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların bir olay ya da durum karşısında tutum ve davranışları da bireysel farklılıklar gösterir.

Bireylerin tutum ve davranışları çalışma yaşam kalitesi için de önemlidir. Çünkü çalışanların bireysel tutumları, iş yerlerine cevap verme, ortak çalışma etkinliği ve toplumun istikrarı için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Çalışanlar da iş yerlerindeki beklentilere cevap bulmak için işini seçici algılardan oluşturarak atıflarda bulunurlar (Loscocco ve Roschelle 1991).

Çalışanlar tarafından ortaya konulan davranışların bir başka çalışan için farklı algılanması ve değerlendirilmesi kaçınılmaz bir durumdur. Bu durum çalışanlar arasında ilişkilerin bozulmasına ve ortak yapılan işlerde çatışmanın ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu durumun sonucunda örgütlerde ve kurumlarda meydana gelen başarı ya da başarısızlık çalışanları etkilerken çalışma yaşam kalitesini de olumsuz etkilemektedir. Bu durum çalışanların kendini ispat etme, hırs yapması, diğer çalışanlar tarafından dışlanması ve ortak yapılan işlerde yalnız kalmasına sebep olabilir (Demir 2009).

Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler de kişisel faktörler gibi bireylerin çalışma hayatını etkileyen faktörler arasındadır. Örgütsel faktörler, çalışma yaşam kalitesini etkilerken örgüt kültürünü, çalışma yükünü, örgütler arasında iletişim ve sosyal yönden de adalet gibi konuları da etkileyerek kapsama alanını genişletmiştir (Demir 2009).

Örgütsel faktörlerden örgüt kültürü, çalışan bireylerin örgüt ile ortak değerleri ve kendi kişisel değerlerinin norm ve geleneklere bağlı olarak birleşmesi sonucunda ortaya çıkan tutum ve davranışlar bütünüdür (Bayrak ve Özcan 2012). Bir başka

ifade ile açıklayacak olursak örgüt kültürü; bireylerin çalışmış oldukları yerlerdeki sosyalleşme süreçlerinin yanında âdet, örgüt dili, hikâye ve sembol gibi farklı anlamlara gelen birçok ögeyi içinde bulunduran ve bireylerin çalışma yaşam kalitesini de büyük oranda etkileyen önemli bir kavramdır (Güçlü 2003).

İletişim kavramı da örgütlerin başarısı olmasını etkileyen en önemli faktörlerden birisidir. Çünkü örgüt içerisinde çalışan bireyler, örgüt için hangi amaçla çalıştıklarını ve örgütün amaç ve hedeflerini yerine getirmek için kendi aralarında kurulan iletişim sayesinde yerine getirirler. İletişim, örgüt üyeleri arasında ne kadar iyi olursa çalışma yaşam kalitesine de o kadar faydalı olmaktadır (Küçükusta 2007). Fakat çalışanlar arasında oluşan örgüt içi iletişimin zayıf olduğu örgütlerde, huzursuzluk ve dedikodu mekanizmalarının oluşmasına, çalışan bireylerin bilgisi ya da tecrübesi olmadığı konularda bile ön yargılı değerlendirmeler yapmaya başlamasına neden olurken bir yandan da örgüt içerisinde olumsuz tutum ve davranışların oluşmasına zemin hazırladığı vurgulanmıştır (Doğan 2002).

Örgütsel faktöreler arasında çalışma yaşam ve kalitesini etkileyen diğer bir unsur ise örgütsel adalet ve çalışma iş yükü unsurudur. Örgütsel adalet kavramı, örgüt için çalışan bireyler hakkında yöneticiler tarafından verilen kararların, çalışanlar tarafından olumlu bir şekilde algılanma biçimidir. Bir başka ifade ile örgütsel adalet kavramını açıklamak gerekirse çalışanların örgüt içerisinde almış oldukları ücret, yükselme, prim, ödül ve ceza gibi kavramların nasıl aldığının, çalışanlar tarafından verilen kararların adil bir şekilde verilmiş olduğuna inanmasıdır (İçerli 2010). İş yükü ise örgüt içinde çalışanların, örgütün vermiş olduğu emir ve görevleri yerine getirmek için sorumlu olduğunu bilmesidir (Demir 2009). Örgüt kültürü, örgütsel adalet, çalışma iş yükü ve örgüt içi iletişim gibi örgütsel faktörler çalışma yaşam kalitesi üzerinde etkilidir.

Dışsal Faktörler

Dışsal faktörler, dış çevre koşullarından etkilenen ve çalışma yaşam kalitesi üzerinde de kısmen etkili olan ancak tamamen kontrol edilemeyen bir faktördür. Çalışma yaşam kalitesi hakkında yapılan yasal düzenlemeler ile çalışan bireylerin nitelik yapısı, sendikalaşma faaliyetleri, insan kaynaklı özel durumlar ve teknolojik gelişmelerin çalışanların yanında yönetimi de etkilemesi mümkündür (Demir 2009).

Dışsal faktörler de kişisel ve örgütsel faktörler gibi çalışma yaşam kalitesini etkileyen faktörler arasındadır. Ancak ulusal ve küresel çevre koşullarına bağlı olarak sürekli değişime ve gelişmeye açık olan, toplumsal ve çevre koşullarından etkilenen bir faktör olduğu için kısmen ya da tamamen kontrol altına alınmayan bir faktördür. Dışsal faktör örgüt içinde çalışanların bireylerin, çalışma yaşamındaki sevinç ve mutluluğunu da etkileyen bir faktördür (Mukherjee 1989, Fourie 2004). Çalışma koşulları, iş güvenliği, ücret, çalışma saatleri, çalışma güvenliği, iş yükü ve çalışanın memnun olması gibisi etkenleri bu faktöre örnek olarak gösterilmektedir (Fourie 2004).

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin çalışma güvenliklerin sağlanması da dışsal faktörleri ilgilendiren konular arasındadır. Örgütlerde çalışan bireylerin, çalışma ortamlarında meydana gelebilecek iş streslerinin çalışanlara yüklenmemesi ve bireyde yaşam çatışmalarının oluşmaması, örgütlerin çalışma güvenliğinin görevleri arasındadır (Küçükusta 2007).

1.1.5. Polislik Mesleğinde Çalışma Yaşam Kalitesi

Çalışma yaşam kalitesi her alanda olduğu gibi bazı meslek gruplarını da etkilemektedir. Polislik mesleği de stresli ve çalışma koşullarının ağır olması nedeniyle çalışma yaşam kalitesinin üzerinde durması gereken bir konu hâline gelmiştir. Çünkü polislik mesleğine bakıldığında diğer meslek grupları arasında çalışma saatleri ve süresi bakımından en uzun mesleklerin başında gelir. Polislik mesleği yapılan iş bakımından çalışma saatleri ağır, düzensiz ve yoğun tempo gerektiren bir meslektir. Bireylerin polis olduğu günden emekliliğine kadar yüksek tempoda çalışan, hayati tehlikesi olan ve ağır şartlar altında çalıştığından zaman zaman hizmet kalitesini ve çalışma performansını olumsuz yönde etkilemiştir.

Bu anlamda polislerin çalışma saatlerinin ve koşullarının ağır olması bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların ele alınması ve değerlendirilmesi ilk olarak İnsan Haklarından Sorumlu Devlet Bakanlığı tarafından yapılmıştır. Bu ele alınan konular arasında polislerin görev yaptıkları alanlar, meslek içindeki psikolojik durumu, tarafsız olması, maddi koşullar, polisin şeref ve onurunu koruyacak nitelikte bazı konular ele alınmıştır. Bu konuların ortak amacı ise polisin yaptığı işin tehlikeli olması ve çalışma saatlerinin düzensizliği üzerinde durularak, adil bir ücret

alınmasının yanında insan gerçeğine uygun çalışma yaşam koşullarının iyileştirilmesi istenmiştir (Yılmaz 2003).

Ayrıca daha sonraki zamanlarda Avrupa İşkenceyi Önleme Komitesi, polislerin çalışma hayatı üzerinde incelemelerde bulunmuştur. Bunun sonucunda polislerin çalışma ortamlarında sürekli gergin bir havanın olması, uzun ve yorucu bir çalışma temposu içinde görev yaptıklarını, maddi anlamda kısıtlı ve insani olanaklarının az olması; yoğun bir stres altında çalıştıklarını bir rapor hâline getirerek açıklamıştır (AİÖK Raporu 2002).

Her meslekte olduğu gibi polislik mesleğinde de yapılan iş veya hizmetin bir çalışma süresi vardır. Bu çalışma süresinden yola çıkarak polis mesleğini yapan bireylerin, farklı çalışma saatlerinin olduğu bir sistem vardır. Bu çalışma saatlerinin sürekli olarak gece ve gündüz vardiya şeklinde olması polislik mesleğini yapan bireylerin fiziksel ve ruhsal anlamda sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Bu sorunların en başında bireylerin temel ihtiyacı olan uyku problemlerinin olmasıdır. Uyku kalitesinin düşmesi polislerin kendilerini sürekli dinç, formda ya da dinlenmiş olarak hissetmemelerine neden olmuştur. Bunun sonucunda da sürekli görev hâlinde olan polislerin, fiziksel, ruhsal ve davranışsal olarak kendilerini iyi hissetmemelerine yol açmıştır (Üstün ve Yücel 2011).

O zamanlarda birçok çalışan tarafından şikâyetlerin artması sonucunda polislerin çalışma koşullarının ve çalışma saatlerinin fazla olması nedeniyle Kamu Denetçiliği Kurumuna (KDK) başvurular yapılmıştır. Bu başvuruların sonuçlanması üzerine, polislerin normal çalışma saatlerine göre çok farklı çalıştıkları, zamanında izin kullanamadıkları, mesai saatleri dışarısında ek görevlere çağrılması ve belli bir ücretin ödenmemesi, çalışma saatlerinin düzensiz olması ile bedensel, fiziksel ve ruhsal sorunların yaşanmasına yol açmıştır. Bu sorunlar polislerin, özel ve sosyal hayatlarının kısıtlı olması, yıpranma payının fazla olması ve erken yaşta vefat ettiklerini belirterek, çalışma saatlerinin, izinlerinin, adil ücret ve sosyal hayatlarının yeniden düzenlenmesi hakkında yasal düzenlemeye gidilmesini vurgulamıştır (KDK Raporu 2014).

Sonuç olarak çalışma yaşam kalitesinin öneminin arttığı şu günlerde her meslek gruplarında olduğu gibi emniyet teşkilatı içerisinde çalışan bireyleri

ilgilendiren bir konu hâline gelmiştir. Polislerin çalışma şartları ve çalışma koşullarının ağır olması, çalışan bireyleri olumsuz yönde etkilemiş ve çalışma yaşam kalitesinin düşmesine sebep olmuştur. Yapılan birçok araştırma sonucunda, uzun çalışma sürelerinin olması çalışanların iş hayatını ve özel hayatının yanı sıra çalışma yaşam kalitesini de olumsuz etkilediği görülmüştür. Fakat literatür çalışmalarına bakıldığında polislerin çalışma yaşamı hakkında çok az araştırmaların yapıldığı gözlenmiştir.

1.2. Mesleki Tutum ve Örgütsel Bağlılık

1.2.1. Mesleki Tutum

Bireyler doğal olarak çalıştığı meslek gruplarına karşı içlerinde bir takım düşünsel, duygusal ve psikolojik yüklemelerde bulunurlar. Daha sonra bu duygu ve düşüncelerini davranışlarına yansıtarak mesleklere karşı bir tutum oluştururlar. Böylece birey zamanla çalıştığı meslek içerisinde tutum ve davranışlara kendiliğinden sahip olacaktır. Bu davranışlar zamanla aynı meslek dallarında çalışan bireyler için de söz konusu olacaktır. Aynı meslekte çalışan bireylerin zamanla ortak davranışları olacak, bu davranışların geliştirilmesi ve zamanla ortak davranışlar olarak ortaya çıkması bireylerin mesleki tutumlarının da oluşmasına yol açacaktır. Fakat bu tutumun her birey için aynı düzeyde olduğu söylenemez. Ancak aynı meslek grubu içerisinde çalıştıkları için tutumlarında birçok ortak noktaları bulunmaktadır (Çakır ve ark 2000).

Mesleki tutum kavramını daha iyi anlayabilmek için öncelikle meslek ve tutum kavramlarının ne anlama geldiğini bilmemiz gerekir. Meslek, insanlara fayda sağlamak amacıyla mal ve hizmet üretmek ve üretilen bu mal ve hizmetin para karşılığında insanların geçimini devam ettirebildiği, belli bir eğitimle sonradan kazanılan bilgi ve beceriye dayalı ve kuralları toplumca belirlenen bir etkinliklerin bütünü olarak ifade edebiliriz (Kuzgun 2000).

Tutum kavramını açıklamak gerekirse Smith şöyle tanımlamaktadır; “ Tutum, bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilimdir ’’ diye açıklamıştır (Akt: Kağıtçıbaşı 1988).

İnceoğlu (1993) ise tutumu, "bireyin kendisine ya da çevresindeki herhangi bir nesne ve toplumsal konu ya da olaya karşı deneyim, güdü ve bilgilerine dayanarak örgütlediği zihinsel, duygusal ve davranışsal bir tepkinin ön eğilimidir" diye açıklamıştır.

Ülgen (1997) ise tutumu, "Bireyin belli bir objeye karşı gösterdiği ön yargılı tepkidir." şeklinde ifade etmiştir. Bu tanımlardan yola çıkarsak tutum, bir kişinin herhangi bir olaya, kurumlara, fikirlere veya insanların duygu ve düşüncelerine karşı göstermiş oldukları, olumlu ya da olumsuz davranışlar bütünü olarak tanımlamak mümkündür.

Tutum kavramının bu kadar çok değişkenlik göstermesinin nedeni ise tutum kavramı üzerinde sıkça durulmasıdır. Bu nedenle birden çok farklı tanımlar ortaya çıkmaktadır. Garner ise tutumu şöyle ifade etmiştir: " Nesne, olay, fikir ya da kişiye karşı tutum, bilişsel ve duygusal ögeleri olan ve davranışsal bir eğilim içeren kalıcı bir his olarak tanımlamaktadır (Akt: Güleçen 2008).

Bu açıklamalardan sonra yapılan araştırmalara bakıldığında tutum: Bir bireyin, bir nesneye, olaya ya da bir duruma karşı duygu ve düşüncelerine ilişkin ortaya çıkabilecek davranışlarını bir bütün olarak organize eden eğilimler olduğunu söylemek mümkündür.

Kısacası yukarıdaki açıklamalarda ifade edilmeye çalışılmak istenen şudur: Herhangi bir kişinin bir nesneye ya da olaylara karşı tutumu olan bir birey, olay ya da nesne karşısında olumlu davranmaya ve bu olaylara daha çok yaklaşmak ve yakından ilgilenmek eğilimi içerisinde olacaktır. Eğer bireyin, nesnelere ve olaylara karşı olumsuz duygu ve düşünceleri var ise bu nesneye ve olaylara karşı ilgisiz kalma, uzaklaşma ve eleştiriye açık olma ya da zarar verme eğiliminde olacaktır.

Bunun sonucunda birçok araştırmacı tutumun özellikleri hakkında aynı görüşlere sahip olup düşüncelerini şöyle açıklamışlardır: Tutumun insanlarda direkt olarak gözlenemeyen ancak insan davranışları sonucunda gözlendiği varsayılan ve insanlar üzerinde atfedilen bir davranış eğilimi olarak kabul etmişlerdir (Kağıtçıbaşı 1988). Turgut'a göre tutumlar, doğrudan gözlenemeyen, ancak davranışın hazırlayıcı olarak bir eğilim olarak, bireylerin diğer davranışları ile açığa çıkar (Akt: Güleçen ve ark. 2008).

Morgan'a göre ise "Tutumlar bireyin kazanılmış kişilik özelliklerinin bir parçasıdır ve diğer kazanılmış kişilik özellikleri gibi klasik veya edimsel koşullanma yoluyla veya modellerin gözlenmesi veya taklit edilmesi yoluyla öğrenilmiştir." (Akt: Güleçen ve ark. 2008). İnsanların tutumları doğuştan gelen bir özellik değil sonradan kazanılmış bir özelliktir. Tutumu başka bir şekilde açıklamak gerekirse; tutum öğrenme yoluyla sonradan kazanılır ve zaman içinde yaşantılar ile şekillenerek gelişir ve değişir (Kağıtçıbaşı 1988). Ancak bireyin tutumu kişinin bilişsel, duygusal ve davranışsal özellikler bütününden oluştuğundan tutumu güçlü olan bireyin tutumunu değiştirmek mümkün değildir (Güleçen ve ark 2008).

Tutumlarla ilgili yapılan birçok tanımlardan da anlaşılacağı gibi bütün tanımların ortak noktasında tutumun birey çevresinde gerçekleşen toplumsal olgu ve olaylara karşı göstermiş olduğu bir eğilimden söz etmek mümkündür. Bu bireyin çevresinde gerçekleşen eğilimlerin daha iyi anlaşılması için tutumun bileşenlerinin de incelenmesi gerekmektedir. Bu bileşenler aşağıda kısaca anlatılmaktadır.

1.2.2. Tutum Kavramının Bileşenleri

Tutum kavramı genellikle bireylerde doğrudan gözlenemeyen, davranışlardan önce gelen ve karakterine yön veren bir olgudur. Ancak son zamanlarda duygu, düşünce ve davranış eğilimi de tanımlarda yer almaya başlamıştır (Arkonaç 2001). Bu duygu, düşünce ve davranışların yer alması nedeniyle tutumun bileşenlerini de incelemek gerekmektedir.

Kağıtçıbaşı (1979) tutumun oluşmasında sadece bir duygudan, düşünceden veya davranıştan değil, duygu-düşünce-davranışın ortak eğiliminden oluşacağını söylemiştir. Bu tutumu oluşturan üç ögenin kişiye kazandırdığı üç farklı özelliği açıklamıştır.1 nesne, kişi veya bir olaya karşı hangi duyguları hissettiği; 2 nesne, kişi veya olaylar karşısında göstermiş olduğu davranış eğilimleri; 3 nesne, kişi veya olaylar karşısında duygu, düşünce ve inançlarıdır. Morris (2002)'e göre inançların nesne hakkında ne düşündüğüne, gerçek olan genel bilgiye; duygu ve davranışların sevme, sevmeme, nefret etme, hoşlanma, hoşlanmama gibi davranışsal olan eğilimlerin belirli yollarla nesneye yaklaşma ve nesneden uzaklaşma gibi yön veren davranışlara hareket etme eğilimini kapsadığını açıkça belirtmek istemiştir.

Tutumu oluşturan ögeleri üç gruba ayırmamız gerekirse bunları sırayla zihinsel, duygusal ve davranışsal olarak ayırabiliriz. Bu tutumu oluşturan ögelere göre bireyin sahip olduğu tutumun objesine göre kazandığı bilgiler tutumun bilişsel boyutunu oluştururken bu bireylerin en önemli özelliklerinden birisi de inançlarıdır diyebiliriz. Tutumun objesine karşı duyulan hoşlanma, hoşlanmama, sevme ve sevilme gibi duygular ise duygusal boyutunu; tutuma karşı oluşturulan hareket eylemi de tutumun davranışsal boyutunu oluşturur. Kaya (2012)'e göre de bu davranışsal boyutun bir nesneye yaklaşma ya da uzaklaşma durumunu ifade eder (Akt: Milliyetçi 2008).

Yapılan araştırmalarda tutumun, inanç ve değer ilişkilerinden ortaya çıktığını savunsalar da bu yaklaşımlar araştırmacılar tarafından tam olarak kabul görmemiş, tutum kavramının tam olarak ne olduğunu ifade etmekte yetersiz olduğunu ileri sürmüşler ve bu nedenle de tutumu üç bileşen altında toplamışlardır. Bu bileşenleri bilişsel bileşen, duygusal bileşen ve son olarak da davranışsal bileşen başlıkları altında incelemişlerdir (İnceoğlu 2000).

Bilişsel Bileşen

Bir kişinin bilişsel bileşenini öğrenmenin ilk yolu bireyin tutum nesnesinden yola çıkarak bireyin düşüncesine, bilgi ve becerisine, davranışlarına bakarak bir fikir elde edebiliriz. Bunun yanı sıra bireyin zihinsel ögeleri de düşünce süreçlerini kullandığı için bilginin gruplandırılmasında etkili olmuştur. Tutum ile ilgili bütün bilgilerin ise bireyin o konu ile ya da başka konular grubu ile ilgili yaşantı ve deneyimleri sonucunda elde eder. Kısacası tutumun oluşmasında bireyin konu ile ilgili deneyimleri ön plana çıkar (İnceoğlu 2000).

Baysal"a göre tutum objesi hakkında bilgiler ne kadar gerçekleri yansıtıyorsa onunla ilgili tutumlarda da o derecede uzun süreli kalıcı olur. Tutum ile bilgi arasında doğru orantı vardır. Yani tutum ile ilgili bilgi ne kadar değişirse tutum da o kadar değişir (Akt: Tavşancıl 2005).

Duygusal Bileşen

Duygusal bileşen bir kişinin duygularından yola çıkarak uyarıcılara karşı göstermiş olduğu olumlu ya da olumsuz değerlendirmeler sonucu oluşan etkilerdir

(Taylor ve ark 2006). İçinde bilgi ya da deneyimden ziyade olumlu (aşk, mutluluk, sevinç, tatmin, neşe) ya da olumsuz bir duygu hislerden oluşan (öfke, can sıkıntısı, nefret, pişmanlık, korku vb.) özellikler barındırır. İnsanların tutumlarının duygusal ögesi, kişinin tutuma veya konu olan nesneye karşı heyecanını ve içindeki hisleri içermektedir. Tutumun sürekli devam etmesi için tutumun olumlu ya da olumsuz olması onun duygusal yönünü ifade eder (Erdoğan 1999).

Tutumun kişiye göre değişkenlik göstermesi onun genel geçer olmayan ve gerçek deneyimleri açıklanamayan beğenme ya da beğenmeme yönü kişinin duygusal bileşenini oluşturur.

Davranışsal Bileşen

Davranışsal bileşen bireyin duygu ve düşüncelerine göre hareket etme eğilimidir (Güney 2016). Kısacası bireyin bir nesneye karşı kendi davranışlarından yola çıkarak oluşturduğu tutumlardır. Örneğin, bir kişiye "okumayı seviyor musun'' diye sorulduğunda, verilen cevap "evet kitap okumayı seviyorum çünkü her gün gazete, dergi, kitap okuyorum" diyorsa bu tutumun altında kişinin davranışlarından yola çıkarak gözlemlediği davranışlara göre hareket etmiş olduğu anlaşılır.

Tutum tek başına bir anlam ifade etmez. Çünkü tutumun oluşmasında insan davranışları etkilidir. Tutumun oluşması için birtakım gözlenebilir insan davranışlarının olması gerekir. Çünkü tutum olgusu, tutum ve insan davranışlarının birbirine geçmiş bir bütünüdür (Kağıtçıbaşı 1979).

Bir kişinin önemli birinden bir hediye olarak tenis raketi aldığı varsayılırsa bu raket diğer raketlerden farklı değildir ancak raketin kaybolmasından üzüntü ve endişe duyulur. Çünkü tutum olgusu, raketin önemini hediye edilmiş olması ve raketin birey için bilişsel tepkiler oluşturması, kişinin rakete olan bağlılığını, raketin kırılması ya da kaybolmasından duyulan üzüntü ve endişe duygusu kişinin rakete karşı tutumunu oluşturur. Fakat önemli günlerde veya işlerde bu raketin kullanılması ise bireyin davranışsal tepkilerini oluşturur (güncelpsikoloji.net 2018).

Genel olarak tutumları açık ve örtük tutumlar olarak iki başlık altında inceleyebiliriz. Açık tutumlar insanların kendi kendine oluşturduğu ve kontrol edilebilen tutumlar olarak adlandırılırken örtük tutumlar ise kişinin idaresi dışında

gerçekleşen ve kontrol edilemeyen bilinç dışı tutumlar olarak adlandırabiliriz. Örneğin, küçükken fakir olan insanlar şuan durumu iyi olduğunda fakir olan insanlara karşı tutumu da olumlu olmaktadır. Örtük tutumlar genel olarak küçük yaşlarda yaşanılan deneyimler sonucu oluşurken açık tutumlar ise yakın zamanda yaşanılan deneyimler sonucu oluşur (Akert ve ark 2012).

Yukarıda bahsi geçen üç bileşenin hepsi de birbiri ile etkileşim içindedir. Herhangi bir bileşende ortaya çıkan değişiklik diğer üç bileşeni de etkiler ve değişimine yol açar. Kısacası bir tutuma karşı oluşturulan olumlu ya da olumsuz tutumlar değiştiğinde, o tutumun zihinsel ve davranışsal yönünü de değiştirebilir (İnceoğlu 2000).

1.3. Polislik Mesleğinde Tutum

İnsanlar çalıştıkları mesleklerine karşı doğal olarak birtakım duygusal ve düşünsel davranışlar sergiler ve bu davranışlar zamanla mesleklerine karşı tutumlarını oluşturur. Yani kısacası aynı meslek grubunda çalışan bireylerin ortak davranışlar sergilemesini mesleğe ilişkin tutumları olarak ifade edebiliriz. Bu davranışların aynı meslek grubunda çalışan bütün bireylerde görülmesi mümkündür. Fakat aynı meslekte çalışıyor diye de her bireyde aynı derecede tutumdan bahsetmek de mümkün değildir. Ancak aynı meslekte çalışan bireylerin az da olsa ortak tutumlarından bahsedebiliriz. Örneğin polislik mesleğine baktığımızda polis adaylarının polislik mesleğine karşı tutumları onun meslek içinde göstermiş olduğu davranışlarının sonucunda ortaya çıkmıştır. Polislerin meslek içinde elde ettiği tecrübe ve deneyimler, bireyin mesleki tutumunu da etkilemektedir. Aynı zamanda meslek içinde meydana gelen davranışlar ne kadar iyi olursa mesleki tutum da o kadar iyi olur. Bunun sonucunda da mesleki tutum polislerin iş hayatında daha başarılı olmasına katkı sağlayacaktır.

1.3.1. Meslek Kavramı

Meslek; kuralları önceden belli olan, eğitimle sonradan kazanılan, bireyin yaşamını devam ettirebilmesi için yapmış olduğu tüm bilgi ve beceriler bütünü olarak ifade edilebilir. Bireylerin mesleklerine devam etmeleri için gerekli olan kazançlar meslek seçimini de etkileyen faktörlerin başında yer alır. Bunun dışında meslek seçimini bireylerin sosyal statüsü ve düzenli yaşama arzusu da

etkilemektedir. Maddi durumu iyi olan bireylerin babadan gelen mesleği seçmeleri ya da düşük gelirli meslekleri tercih etmemelerinin temel nedeni de budur (Güloğlu 2003).

Birey ve toplum açısından meslek; yaşamsal fonksiyonları olan, toplumsal konumunun tayininde ve işleyişine katkıda bulunan bireylerin topluma katılımında önemli bir yere sahiptir. Meslek günümüzde radikal bir dönüşümü olan bir süreç içerisine girmiştir. Bazı meslek gruplarında farklı çalışma saatleri, iş stresi, tehlikeli ve riskli ortamların bulunması gibi olumsuz durumlar bireylerin yaptıkları işi meslek olarak görmemeleri ve meslek hakkında olumsuz tutumların oluşmasını sebep olmuştur. Bunun sonucunda da bireylerin mesleki olgularının oluşması gecikirken bir yandan da mesleğe olan bağları zayıflamaktadır. Diğer taraftan da bireylerin mesleklere bakış açılarının sadece iş olarak değil geçici bir uğraş olarak görmelerine ve mesleki bilincinin de zayıflamasına yol açmaktadır (İlhan 2008).

Meslek, bireylerin sosyal statülerinin belirlenmesi ve kimlik oluşturması bakımından toplum içinde önemli bir konumdadır (Boydel 1995). Meslek genel anlamı itibarıyla bir kişinin geçimini sağlamak ve hayatını devam ettirmek için yaşamı boyunca profesyonel olarak yaptığı iştir. Bir başka açıdan düşünmek gerekirse meslek, herhangi bir işte uzmanlaşmak ve temel çalışma alanı içinde profesyonelleşmektir. Fakat günlük hayatta yapılan her iş meslek olarak sayılmamıştır. Çünkü bir işin meslek olarak sayılması için kurumlaşmış olması gerekmektedir. Bu nedenle herhangi bir işin meslek olarak kabul edilmesi için en azından belli bir kuralları ve tekniği olan, toplum tarafından kabul görmüş, kurumsallaşmış bir değerler bütününe sahip olması gerekmektedir (Ertekin 1988).

1.3.2. Polislik Mesleği

Polislik mesleği genel olarak suç işlenmesini önlemek, toplumsal düzeni sağlamak, suç işleyenleri yakalayarak, adaletin karşısına çıkarmakla yükümlü kişi veya kuruluşlardır. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nda polis, silahlı icra ve inzibat kuvveti olarak tanımlanmıştır (ETK 2012). Polisin görev yaptığı şekli ile en kapsamlı tanımını 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nda belirtildiği üzere "Polis, asayişi amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve mal muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder."

Polislik mesleği toplum içindeki düzeni sağlamak, suçları önlemek ve kurulu düzeni korumak ile mükellef bir meslektir. Yani polisin varoluşunun temelinde toplumun düzenini sağlamak vardır. Günümüzde modern toplumlar artık toplumsal düzenin korunmasını ve sağlanmasını rasyonel hukuka bırakarak bu düzenin sağlanmasında hukuka dayalı olan polis teşkilatına bırakmıştır. Bu yüzden toplumsal düzeni sağlayanlar işinde uzman ve iş bölümü içinde çalışan profesyonel kişilerden oluşmaktadır. Yaşadığımız toplum modern toplum olduğundan meslekler de topluma göre şekillenmektedir. Günümüzde bazı meslekler kendi meslek dallarını profesyonel olarak görürken polislik mesleği de bunların içinde yer almıştır (Sözen 2004).

Her meslekte olduğu gibi polislik mesleği de toplum içinde profesyonel statüye sahip olmak istemektedir. Çünkü toplum içinde bir mesleğin profesyonel olarak algılanması çalışanların da profesyonel kişilerden oluşması demektir. Toplum arasında profesyonel olarak görünmesi mesleğin çekici bir meslek olduğunun kanıtıdır. Bunun sonucunda da polislik mesleğinin toplum tarafından saygı duyulan bir meslek hâline gelmesinin yanında çalışan bireylerin de itibar görmesini sağlamıştır (Sözen 2004).

Polislik mesleği, toplum düzeni sağlamak, halkın can ve mal güvenliğini korumak ve genel asayişi sağlamak için birçok sıkıntı ve tehditlerle karşılaşmaktadır. Çünkü polis, milletin can ve mal güvenliğini sağlarken kendisinin de can güvenliğini sağlamak zorundadır. Bu nedenle polis görevlerini ifa ederken hem çok dikkatli hem de titiz çalışmalıdır. Polis verilen görevleri yerine getirirken her çeşit suç ile karşılaşmakta ve bunun sonucunda kendisi de her türlü dışarıdan gelecek olumsuz tehlikelere karşı hazırlıklı olmalıdır. Polislik mesleği diğer meslek gruplarına göre daha riskli olduğundan görevlerini ifa eden polislerin hem fiziksel hem de psikolojik olarak yeterli kapasiteye sahip kişilerden oluşmasında fayda vardır (Kayıhan 2007).

Polislik mesleği, çalışma ortamı ve yapmış olduğu görevler itibarıyla halk ile iç içe olan bir meslek grubu içinde yer alır. Bu nedenle görevini ifa ederken hem kendini hem de çalıştığı toplumu çok iyi tanımalıdır. Çünkü birey ve toplum birbirini tamamlayan iki ögedir. Polis genel toplum düzeni sağlarken kendisine ve mesleğine uygun davranmalıdır. Kişinin kendini iyi tanıması mesleğini de iyi tanımasını sağlar ve toplum içinde iyi ilişkiler kurmasını kolaylaştırır. Polis halkın can ve mal güvenliğini korumak, toplumun emniyet ve asayişini sağlamak ve vatandaşlar

arasında huzur ve güvenliği sağlamak ile sorumlu iken bu görevleri yerine getirirken, vatandaş ile iyi bir diyalog kurmalıdır. Çünkü polis mesleği gereği bazen bireylere ya da topluma müdahale etmek zorunda kalmaktadır. Bu yüzden polis müdahale etmeden önce iyi bir iletişim kurmalı, karşısındaki gruplar hakkında bilgi sahibi olması, onların davranışlarını önceden kestirebilmesi, normal bir vatandaş gibi görevine ifa etmesi, polisin kendisini ve mesleğini iyi tanımasına bağlıdır (Göksu 2000).

Polislik mesleği, sürekli aktif görevde bulunma, silahla görev yapması, nöbet ve vardiya sistemlerinin olması, gece çalışma saatlerinin olması, düzensiz çalışma saatlerinin olması, görevleri bakımından risk ve tehlike arz etmesi, hiyerarşik düzenin olması, alt-üst ilişkilerinin olması, her türlü suç ile iç içe olmaları ve birçok farklı olumsuzluklarla karşı karşıya kalma riski olan bir meslek hâline gelmiştir. Polis çalıştığı ortam bakımından genelde stresli ve sorunlu insanlar ile uğraşmaktadır. Bu nedenle kendi sorunları olan bir bireyin başka sorunlu bir bireye hizmet sunması, ona çözüm yolu bulması çok zordur. Polislerin gün boyunca sürekli bu ortamlarda çalışması, insanın doğal dengesinin yanında aile fiziksel ve psikolojik bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Bunların başında uykusuzluk ve beslenme sorunu, kendisine ve ailesine yeteri kadar zaman ayıramaması ve en önemlisi de sosyal yaşamının kısıtlanması gibi sorunlardır. Mesleklere genel olarak bakıldığında bireylere çok fazla sorumluluk yüklemek çalışanların daha yorgun ve kendilerini sıkıntılı hissettikleri gözlenmiştir. Günümüz çalışma hayatına bakıldığında böyle meslek gruplarında çalışan bireylerde sürekli olarak kendini yorgun hissettikleri gözlenmiştir (Cerrah ve Semiz 2000).

1.3.3. Polislik ve Tutum

Her toplumda olduğu gibi Türk toplumunda da polislik mesleğinin yeri ve önemi diğer mesleklere göre farklıdır. Bütün meslek gruplarında olduğu gibi polislik mesleğinden de beklenenler fazladır. Çünkü polislerin yaptığı iş bakımından çok çeşitli alanlarda görev aldıkları görülmektedir. Polis toplum içinde görev yaparken soğukkanlı duruşu, cesur olmaları, insani duyguları ağır basan, şaşırma ve şok gibi durumlardan az etkilenen hatta ölüm-yaşam arasındaki ince çizgiyi iyi koruyan bireylerden oluşur. Bunların yanında karşılaştıkları olaylar karşında hızlı karar

verme, soğukkanlı davranma ve sözel ya da fiziksel tacize uğradığında bile insanlara karşı saygılı davranmaları beklenen bireylerdir (Günşen İçli 1998).

Polisin günlük hayatta karşılaştığı sorunların çoğu normal dışı sorunlardır. Çünkü en basit olaylardan en ağır olaylara kadar polisin aktif bir rolü vardır. İnsanların başı sıkıştığında ilk başvuracağı yerlerin başında polis vardır. Polis bu olaylar ve sorunlar karşısında veya toplumsal olaylara müdahale ederken, sürekli olarak soğukkanlı olmalı ve görevini dikkatli bir şekilde yerine getirmelidir (Topalbekiroğlu 2004).

Profesyonel anlamda polis her şeyden önce iyi bir insan, iyi bir polis, iyi bir psikolog, iyi bir iletişimci ve aynı zamanda sevgi ve şefkat bağları güçlü olan bireylerin toplum içinde saygınlığı kazanabilecek bireylerden oluşmalıdır. Ülkemizde ve diğer ülkelerde güvenlik hizmetinin en iyi şekilde yürütülmesi için polislik mesleği profesyonellik anlamında toplum arasında büyük bir öneme sahiptir (Geleri 2004). Burada anlatılmak istenen vatandaşların toplum arasında polisten yardım isterken, polisin anında vatandaşa dönüş yaparak, karşısındaki insanın sorununu en kısa sürede anlayabilmek ve vatandaşı mağdur etmeden çözüm yolu bulmaya çalışmaktır. Çünkü polisin en önemli görevlerinden bir tanesi de içinde bulunduğu topluma ve kişilere yardım etmektir. Polisin sürekli olarak değişen koşullara ayak uydurması için kendini yenileşmeye açık tutması gerekmektedir. Değişen bir toplum içerisinde yaşadığımızdan polisin insan psikoloji, halk psikolojisi, çocuk psikolojisi, suç psikolojisi, iletişim ve insan haklarına saygılı davranarak kendini yenilemeye devam etmelidir.

Polisler öncelikle yaptığı işten zevk almalı ve mesleğini sevmelidir. İşini severek yapan polislerin, iletişim becerilerinin üst seviyede olduğu, olaylar karşısında duygu ve düşüncelerini çok rahat ifade ettiği, kendi yaptığı uygulamaları gerçekte olduğu gibi anlatabildiği ve karşı tarafa güven verebilmesi için mesleği severek yapmalıdır (Sönmez ve Sönmez 2003). Mesleğine saygı duymayan, işini severek yapmayan polislerin, emniyet teşkilatında uzun süre birlikteliğinin olmadığı görülmüştür. Eğer ki polis; mesleğine ve işine saygı duyuyorsa karşısındaki kişiler de ona saygı duyar ve polis ile halk arasında sıkı bir ilişki oluşabilir.

Polislerin, görevlerini ifa ederken devlet tarafından verilen bazı yetkileri bulunmaktadır. Bu yetkiler uyarma, güç kullanma ve yakalama kararı gibi yetkilerdir. Devlet tarafından verilen bu yetkilerin görev esnasında yerine getirilirken öncelikle sağduyulu olması daha sonra herhangi bir karışıklık ya da olay karşısında soğukkanlı ve temkinli davranmasını bilmelidir. Bu şekilde davranan polislerin sağduyulu, uyanık, sorumluluk sahibi, dürüst, güvenilir, iyi bir eğitim almış, mesleki bilgisi olan, iyi görünümlü, kendine güvenen, sabırlı, hoşgörülü, önyargısız ve empatik iletişim kurabilen polis adaylarının meslekte ve gerçek yaşantılarında başarılı olmaları beklenilebilir.

1.3.4. Günümüzde Polislik Mesleği

Günümüzde polislik mesleği halk ile ilişkileri iyi olan, halk arasında sürekli imaj olarak gündemde kalan ve iyileştirilmesi için sürekli çaba sarf edilen bir meslektir. Günümüzde polislik mesleği çağdaş yönetime ayak uyduran ve profesyonel bir şekilde görevi yerine getiren bir meslek hâline gelmiştir. Modern hayatımızda artık polisler yakalanan suçlu ile değil; toplum arasında suç oranlarını azaltmak ve suç oranını minimum seviyede tutmak için halk ile koordineli bir şekilde çalışmaktadır. Halkın polislere destek olması, onlara saygı duyması ve polisin görevini ifa ederken yardımcı olması polis ve halkın iletişiminin ne kadar iyi olduğuna bağlıdır. Bunun sonucunda halkın polislerden beklentilerini de karşılamış olmaktadır. Polislerin halka daha iyi güven verebilmesi için öncelikle kurallara kendisinin uyması, duygularını kontrol edebilen, verdiği kararları kesin ama güzel bir dil ile anlatan, yaptığı uygulamaların nedenini açıklayan, halk karşısında nasıl davranacağını bilen, tarafsız, adil ve halka güven aşılayan kişilerden oluşması emniyet teşkilatı açısından çok önemli bir olgudur (Dikici 2004).

Günümüzde yapılan araştırmalara bakıldığında polislik mesleğini seçen bireylerin birçoğunun iş bulamamış ve dar gelirli ailelerden oluştuğu görülmektedir. Polislik mesleğini tercih eden bireyler meslek sahibi olamayan, iş bulmakta sıkıntı yaşayan veya üniversite kazanamayan gençlerin müracaat ettiği bir kurum hâline gelmiştir. Üniversiteye giden gençler ise kendi bölümlerinden atanamadıklarından dolayı birçok öğrencinin polislik mesleğine yöneldiği ve buralarda kısa yoldan meslek sahibi olmayı hedeflemektedirler (Fındıklı 2001). Polis adayları hakkında yapılan araştırmalara bakıldığında polislik mesleğini seçmelerinin nedenleri bu

tespitleri destekler niteliktedir. Çünkü polis olan bireylere örneğin şu soruyu sorduğumuzda "neden polis olmayı tercih ettin" diye sorulduğunda alınan cevap arasında; üniversite bittikten sonra iş bulamadığının ve iş garantisinin olmaması, polislik mesleğinden başka alternatif iş imkânlarının olmaması, polise verilen ücretin tatmin etmesi ve havalı bir meslek olduğu söylenmektedir (Dikici 2004).

Polis olan bireylerin polis olmadan önce aldıkları eğitim ya da meslekteki yaşamlarında toplumla kaynaşma, toplumun sosyal ve kültürel değerlerine ayak uydurma, halkın değerlerine ters düşmeden onlarla iletişim kurabilme, kendine güvenme, insanlar karşısında kendisini küçük düşürmeden ve ön yargısız toplumun beklentilerine çözüm yolu bulma gibi özellikleri taşıması gerekir. Bu özellikleri yerine getirmeyen polis memurları daha sonra meslek hayatında son çare olarak meslek etiği dışına çıkarak mesleki sıkıntılar karşısında yasal olmayan yollardan görevini yerine getirmeye çalışan bireyler hâline gelirler (Dikici 2004).

Polislik mesleğinin saygın olarak değerlendirildiği İngiltere gibi ülkelerde polis memurlarına bakıldığında kendini ifade etme, olaylar karşısında hızlı anlama ve kavrama yeteneği, acil durumlarda sorumluluk alarak hızlı karar verme, problemler karşısında çözüm üretme, gözlemleme, insanlar ile iyi diyalog kurma, kendini yenilemeye açık olma, fiziki görünüm, dürüstlük, ehliyetlerinin olması ve son olarak da mahkemelerde hâkim karşısında rahatça şahitlik edecek özellikte insanlar polis olarak alınmaktadır (Sutterfield 1986).

Bir başka ülke de örnek gösterecek olursak Hollanda da polis olan bireylerde aranan şartlar ise; çok iyi bir iletişim kurabilme, herkese eşit davranabilme, öğrenmeye açık, sorumluluk sahibi, olgun, eleştirel düşünebilen, meslek kurallarını bilen, fiziki, zihni ve tıbbi olarak yetenekli kişilerden tercih edilmektedir (Özgüler 2001).

Sonuç olarak yukarıda sayılan tüm bu özelliklerden yola çıkılacak olursa, emniyet teşkilatına polis adayları alınırken belli başlı özelliklerden bahsedilmiştir. Çünkü polislerin meslek anlamında çalışma saatleri ve yoğun stres altında çalışma ortamlarının olmasının polisleri fiziksel ve psikolojik anlamda olumsuz etkilediği söylenebilir.

1.4. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramının ne olduğuna bakıldığında bağlılık, genellikle en yüksek derecede duygu olarak ifade edilir. Bağlılık bir kişinin herhangi bir düşünceye veya kuruma bağlanma, ona saygı gösterme ve yerine getirilmesi istenilen yükümlülükleri yerine getirme zorunluğu olarak bilinir (Balay 2000). Örgütsel bağlılık ise bir kişinin herhangi bir örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır (Allen ve Meyer 1990).

Örgütsel bağlılık kavramı, bir kişinin belirli bir örgüte karşı duyulan his, özdeşleşme, bütünleşme ve ona göstermiş olduğu bağlılık derecesi olarak da ifade edilir (Sağlam Arı 2003). Örgütsel bağlılığa bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli göstergesi bulunmaktadır. Bunlar örgüt için en önemli unsurlardır. Buna göre ilk unsur bireyin örgüt amaçlarına en iyi şekilde hizmet etmesi ve örgütün amaçlarına inanması, örgüt için fedakârlık yapması ve çaba sarf etmesi ve en son olarak da örgütte bağlılığının devam etmesi, ne şartta olursa olsun örgütte kalmaya kesin gözüyle bakması, örgütsel bağlılığın göstergeleri arasında gösterilebilir (Balay 2000).

Bir başka deyişle örgütsel bağlılık düzeyi de örgütsel bağlılığın en önemli konuları içerisinde yer alır. Yani bireyin örgüte karşı beslemiş olduğu sevgi, saygı, hissettiği sadakat, duygusu, düşüncesi, örgüte sahip çıkma ve örgütsel bağlılığı içselleştirmesi de örgütsel bağlılık ile yakından ilgilidir. Bireyin, örgütsel bağlılığı ne kadar yüksek ise kişinin örgütsel bağlılığına karşı, çıkarları da yüksek olur. Kısaca bir kişi kendi çıkarlarından çok örgüt çıkarlarını daha ön planda tutar. Bunun sonucunda örgütün sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için çalışanlarının da aynı derecede sağlıklı ve uyum içinde çalışmalarının yanında örgüte bağlılık düzeyleri de en yüksek seviyede olur (Çekmecelioğlu 2006).

Örgütsel bağlılığın devam edebilmesi için çalışanların örgüte bağlılığını sağlamak, verimini arttırmak, örgüte karşı güdülemek ve onları teşvik etmek gerekmektedir. Örgüt üyesi olmaya devam eden çalışanlar örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerdir. Bu çalışanlar gönüllü kişilerdir ve örgüt çalışmalarında büyük çaba sarf eden ve örgütün değerlerine saygı gösteren, örgüt hedeflerine kesin inanan bireylerdir (Celep 2014). Örgütsel bağlılığın en önemli kavramlarından biri de sadakat ve örgütte kalma isteğidir. Sadakat kavramı; örgütle birlikte olma, örgütle

özdeşleşme ve örgüte duyulan içten bağlılık ile örgütün görev ve duygusal sorumluluğunu yerine getirme anlamına gelir. Örgütte kalma isteği de örgütte çalışan insanların örgüte karşı duymuş olduğu yakınlık olarak açıklanabilir. Çalışanların örgütte kalmaya bağlılık derecesi, bağlı olmayanlara göre daha yüksektir (Tutar 2016).

Diğer yönden bağlılık, bütün çalışanları bir şekilde örgüte bağlar ama her birey çalışma hayatında ya da çalıştığı kuruma bağlılık anlamında aynı davranış şekillerini göstermek zorunda değildir. Çünkü her çalışanın davranış biçimi farklıdır. Örneğin herhangi bir kurumda çalışan bir kişi eğer örgüte duygusal anlamda bağlı ise kendi çalıştığı kurumun vermiş olduğu görev ve sorumluklarının da üzerine çıkarak örgütün amacına göre hareket ederek örgüt hedeflerini en yüksek seviyeye çıkarmak için elinden geleni yapar. Örgütsel bağlılığa duygusal olarak yüksek bağlı olan çalışanlar ise çalıştıkları kurumlarda daha az devamsızlık ile daha fazla iş, motivasyon ve emek harcarlar. Ancak devam etme bağlılıkları ile yaptığı iş performansı olumsuz etkileşim içindedir. Bunun sonucunda ise çalışanlar sadece kendilerine verilen işi yaparlar ve yüksek oranda devamsızlık yapma eğilimde olurlar. Bu da örgütteki iş motivasyonunu düşürmektedir (Çetin 2004).

1.4.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Örgütsel bağlılık, insanların çalıştıkları iş yerlerinde ve kurumlarda örgüte karşı duyulan psikolojik bir bağlılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlılık iş yerlerine ve kurumlara karşı duyulan ilgi, sempati, çalışma isteği ve örgütsel değerlerin hepsine duyulan bağdan oluşmaktadır (Çekmecelioğlu 2006).

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılıktan bahsedilebilmesi için bağlılık kavramının ne olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Bağlılık; bir kurumda çalışan insanların çalıştığı örgütün hedeflerini yerine getirmesi ve kendini o örgütün bir parçası olarak kabul etmesi ya da çalıştığı kurumu kendi ailesi gibi hissetmesi olarak tanımlanabilir. Diğer tanımda ise örgütsel bağlılık, insanların çalıştığı iş yerlerine duydukları bağın gücü anlamına gelirken diğer yandan da çalıştıkları iş yerlerine karşı sadakatini ve bağlılığını ifade eder ve çalıştıkları kurumların başarılı olması için göstermiş oldukları çabalar bütünü olarak tanımlanabilir. İnsanların bağlı oldukları örgüte karşı duyguları ve bağlılık dereceleri, çalıştığı yerdeki performansını olumlu

yönde etkilediği görülmüştür. Ayrıca örgütsel bağlılığın olduğu bütün kurumlarda ya da iş yerlerinde olumsuz tutum ve davranışların olmadığı tam tersine hizmet kalitesinin arttığı gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık, insanların çalışmış oldukları kurumlarda ve iş yerlerinde örgütün temel ihtiyaçlarını karşılamak ve örgüt bütünlüğünü sağlama göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Kılıç 2007).

Örgütsel bağlılık, insanların çalıştıkları kurumların amaç ve hedefleri doğrultusunda göstermiş oldukları çabalardır. Bu göstermiş oldukları çabalar sayesinde kuruma ait üyeliğini koruyarak sürekli olarak örgütün devamlılığını sağlama durumundadırlar. Her alanda olduğu gibi örgütsel bağlılıkta da bazı temel unsurlar üzerinde durulmuştur. Bu unsurlar; bir örgütün ne amaca fayda sağladığını bilmek, örgüt için gereken çabayı göstermek ve son olarak da sürekli olarak örgüte bağlı kalma arzusu içinde olmaktır (Swailes 2002). Bir örgüte bağlı olmanın hem örgüt açısından hem de çalışanlar açısından birçok yararları vardır. Bu yüzden örgütün temel amaçlarından biri de çalışanların örgüte bağlı kalmalarını sağlamaktır (Tan ve Akhtar 1998).

İşçilerin çalıştıkları örgüte bağlı kalmalarının birçok nedeni vardır. Bunlar sırayla; para, çalıştıkları mesai kadar aldıkları ücret, prim, sosyal ve kültürel olanaklar, sosyal yaşantı ve özel hayatı arasındaki denge durumu, çalışanların bireysel yetenekleri, iş verenlerin işçiler üzerindeki yönetim politikaları, çalışanların iş yerlerindeki eğitim imkânları, çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri ortam, prestij ve kendini bir sosyal varlık gibi hissetme gibi etmenler örgüte bağlı kalmalarını etkilemektedir (Stum 1999). Çöl yaptığı çalışmalarında bağlılığı şöyle açıklamıştır "Çalışanın örgütü ile özdeşleşmesi ve örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimseyip örgütün kazancı için çalışması ve örgütte çalışmaya devam etme isteğinin ölçütü" olarak tanımlamıştır (Çöl 2004).

Bağlılık kavramı, toplumun olduğu her yerde toplum duygusundan oluşan ve insan içgüdüsünün dışarıya duygusal olarak anlatılma şeklidir. Polisin yasalara, askerin vatana, öğretmenin mesleğine, kölenin sahibine, memurun sorumlu olduğu görevine, hâkimin adalet terazisine, çocukların annesine ait olduğu gibi bağlılık da bir nevi insanların bir yere sadık olma duygusu olarak söylenebilir. Bağlılık, birçok insanın yaşamış olduğu en güçlü duygu olarak bilinirken aynı zamanda bir kişiye

veya kuruma karşı oldukları görev ve sorumlulukları, yerine getirmek için kendilerini suçlu hissettikleri bir bağlılık şekli olarak da ifade edebiliriz (Steers 1997).

Örgütsel bağlılığın önemine bakmak gerekirse örgütsel bağlılığın temelinde insan faktörü yatmaktadır. Son zamanlarda örgütler içerisinde ön plana çıkmasının nedeni ise çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasıdır. Çalışanların örgütsel bağlılığının da yüksek olmasının temelinde üretken olmaları ve sorumluluk duyguları ile hareket etmelerinden kaynaklanmaktadır. Öte yandan örgüte bağlı bireylerin iş yerlerinde devamsızlık yapma veya işi bırakma gibi örgütün geleceğine zarar verecek durumlardan kaçınmışlar ve işlerini severek ve layıkıyla yapma arzusunda olmuşlardır. Bunların dışında örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar iş yerlerinde az emek çok işten yola çıkarak örgütün maliyetini düşürerek örgüte büyük kazançlar sağlamaktadırlar (Smadov 2006).

Örgütün oluşması için birden fazla insanın bir araya gelerek aynı ortak amaç ve hedefleri olması gerekmektedir. Bu bir araya gelen insanların paylaştıkları ortak değerler ne kadar fazla olursa o kadar da güçlü bir örgütsel bağlılıktan bahsetmek mümkün olur. Bu şekilde olan örgütsel bağlılık da daha verimli ve sürekli olur. Örgüt ve çalışanların arasındaki etkileşim ne kadar yüksek olursa örgütsel bağlılık da o derece yüksek olur. Örgüt, çalışanı için hiçbir fedakârlıktan kaçmadığı sürece, çalışanlarda bilgi, beceri ve yeteneklerini bağlı olduğu örgüt uğruna harcayacaktır. Bu da örgütün sağlıklı bir şekilde ayakta kalmasını sağlayacaktır (Smadov 2006).

Örgütlerin başarılı olması için en önemli faktörlerden bir tanesi de çalışanların örgüte ne kadar bağlı olduklarıdır. Bu nedenle örgütlerin genel amaçlarının başında örgüte üye olan bireylerin örgüte bağlılıklarını arttırmayı hedeflemektedirler. Çünkü örgüte bağlı olarak çalışanlar problem üretmek yerine problem çözen bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğer örgütler ayakta kalmak istiyorsa ve hayatlarını devam ettirmek istiyorlarsa mutlaka çalışanlarının bağlılıklarını korumalıdırlar (İnce ve Gül 2005).

Genel olarak yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın, çalışanlar ve örgüt arasında sürekli etkileşim olduğundan çalışanların, tutum ve davranışları ile doğru orantılı olduğu saptanmıştır (Swailes 2002).

1.4.2. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bütün örgütler sözlü veya yazılı fark etmeksizin belirli bir misyona sahiptir. Örgütlerin yaptıkları faaliyetler, çalışanların davranışlarına yön veren misyona göre şekillenir. Bu misyon tüm örgütlerin varoluş sebebidir ve örgütlerin amaçlarına nasıl ulaşacağını belirleyen kaynaklardır. Bir örgütün bağlılık düzeyi o örgütte çalışan üyelerin performansına da bağlıdır. Herhangi bir kurumda çalışan bireylerin performansı veya örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması örgütün daha başarılı olduğunun kanıtıdır. Bir örgütün başarılı olabilmesini daha iyi anlamak için düşük düzeyde, orta düzeyde ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın ne anlama geldiğini bilmemiz gerekmektedir (Dinçer 1992).

1.4.3. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde örgütsel bağlılıkta, çalışan kişiler genellikle kendisini örgüte sıkı sıkıya bağlı olmayan ve örgütten bağımsız gibi davranan çalışanlardan oluşur. Bu kişilerin örgüte karşı tutum ve davranışları her zaman olumsuz yöndedir. Örgütte kalmasının tek nedeni ise kendini mecbur hissetmesidir. Herhangi bir olumsuz sonuç karşısında örgütten ayrılmaya meyillidirler. Bu durum örgüte büyük oranda zarar vermesine rağmen olumlu sonuçlar da doğurmaktadır. Düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip bireyler çalıştıkları kurumlardan farklı iş alanlarında iş bulduklarında örgütten ayrılması sonucunda bazı sorunlarında ortadan kalkmasını sağlamaktadır. Örneğin; devamsızlık yapması, iş yerindeki verimsizlik, sürekli negatif olma, işten kaytarma gibi problemleri ortadan kaldırmış olmaktadır. Tüm bunlara rağmen örgüte vermiş olduğu olumsuz sonuçlar daha ön plandadır. Bu sorunlar; sürekli olarak işe devam etmeme, çalışan personelin sürekli değişmesi, üretimin düşmesi, iş ortamının bozulması, verilen hizmetin düşmesi, itibar kaybetmesi ve maliyetin artması gibi sorunlar diğer çalışanların da moral ve motivasyonunu düşürür ve örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir (Atay 2006).

Örgüte bağlılığı düşük olan çalışanların örgüte bilmeyerek de olsa en önemli yararlarından bir tanesi de örgüt içindeki çalışanları denetim altında tutarak örgüt içindeki uzun süreli fark edilmeyecek sorunların görülmesini sağlamaktadır. Örgüt çalışanlarının verimsiz ve dikkatsiz çalışmalarının sonucunda açığa çıkan problemlerin örgüt tarafından zamansız ve hiç beklenmeyecek bir şekilde ortaya

çıkmasında örgüt açısından ciddi sorunların ortaya çıkmasının önüne geçilmiş olacaktır. Küçük bir hata ya da kıvılcım; örgütün uyarılarak, ciddi sorunların önüne geçilerek sorunların ortaya çıkmasını engellenecektir (Atay 2006).

Çalışanların, düşük düzeyde bağlılık gösterdiği durumlarda örgütler çalışanlarından zamanında yarar sağlar ise örgüte verebilecek zararlardan başarılı bir şekilde üstesinden gelecektir (Balay 2000). Genel olarak örgütlere düşük düzeyde bağlı olan çalışanlar, grup bağlılığı anlamında önemli rol oynarken, bireysel olarak yaptıkları işlerde geri planda oldukları için daha az çaba harcamaktadırlar. Bu çalışanlar örgüt içerisinde "duygusuz çalışanlar'' diye adlandırılmıştır. Düşük düzey örgütsel bağlılıkta çalışanlarda meydana gelen söylenti, itiraz, şikâyet gibi sorunlar örgüte zarar vermekte ve örgüte bağlı olan diğer çalışanları da olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucunda örgüte bağlılıkta güven problemi oluşurken, örgütün finansal gelirlerinde de büyük kayıplar oluşmaktadır (Koç 2009).

1.4.4. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Orta düzeyde örgütsel bağlılıkta çalışan bireyler kalifiyeli elemanlardan oluşan tecrübeli ve deneyimi fazla olan ancak örgüt ile uyum sağlayamayan, örgüte tam anlamıyla bağlı olmayan çalışanlardan oluşur. Bu örgütte çalışanlar için kendi fikirleri ve düşünceleri daha önemlidir. Çalışanlar kendi düşünce ve fikirleri ile örgüt amaçları arasında kalmakta, örgüt sisteminin kendilerini değiştireceğine karşı çıkmakta ve kendilerinden ödün vermemek için büyük çaba sarf etmektedir. Orta düzeyde çalışan bireyler örgütü tamamen kabul etmeyip kendilerine göre bazı değerlerini kabul ederek örgütün beklentilerini karşılarlar ama kendi kişisel değerlerini de korumaktadırlar. Bu ortamda çalışan bireyler örgütün isteklerini yerine getirirken, kendi kişisel çıkarlarını da koruyarak örgüt ile kendisi arasında ikilemde kalarak örgütün gelecekteki işleyişini olumsuz etkilemektedir (Bayram 2005).

Orta düzeyde örgütsel bağlılıkta da bir örgüte bağlılık seviyesi ne kadar fazla olursa çalışanın görev bilinci ve bağlılığı da o kadar yüksek olur. Çalışan bireylerin bağlılık ve görev bilincinden yararlanmak ise örgüt açısından büyük faydalar sağlamaktadır. Bunun sonucunda örgüte karşı bir bağlılık, aitlik, güven ve sahip çıkma değerleri de yükselmektedir (Şahin 2004).

1.4.5. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık anlayışı içinde çalışanlar gönüllü olarak bu örgütte çalışmak isterler ve kendi iradesine bağlı olarak üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirirken kendisinden de fedakârlık yaparak örgüt yararı için var gücüyle çalışan insanlardan oluşur. Bu örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar arasında işbirliği, dayanışma, birlik ve beraberlik daha fazla olduğundan, yönetimle çok iyi bir iletişim kurarlar ve örgüt için hep birlikte çalışarak örgütü kendi çıkarlarından daha üstün tutarlar. Bu örgütte çalışan bireyler yüksek eğitimlidir ve kendi fikirleri ile örgütün hedefleri örtüşmüş ve kendilerini iş konusunda tatmin etmiş kişilerden oluşur. Herhangi bir beklenti içinde olmadan, örgüte olan sadakatlarını korumuş ve yüksek performansta çalışarak örgüt için kaliteli bir hizmet vererek örgüt için başarılı sonuçlar almak için uğraşacaklardır (Başyiğit 2006).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütlere büyük yarar sağlamaktadır. Bu yararlar içinde yüksek verimlilik, kaliteli hizmet, kaliteli üretim, çalışanlar ve yönetim arasında etkin bir iletişim, birlik, beraberlik, dayanışma ve en önemlisi de örgüte olan sadakat ve bağlılıktan söz edebiliriz. Bunların yanı sıra yüksek bağlılığın olumsuz sonuçları da olabilir. Örneğin, örgüt çıkarları için yapılan yasa dışı işler ve etik olmayan davranışlarda bulunmak örgüte hem zarar verir hem de örgütü olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Örgüte yüksek düzeyde bağlı olan bireyler için örgüt değerleri her şeyin üstündedir. Çalışanlar örgüt değerleri için kendi değerlerinden bile vazgeçerler (Somuncu 2008).

Yüksek örgütsel bağlılık duygusuna sahip olan çalışanlarda genellikle işlerini önemseyen, örgütteki geleceklerinden çok örgütü düşünen, iş arkadaşları ile arası iyi olan ve işten zevk alan çalışanlardır. Bu çalışanların örgütten ayrılması durumunda oluşacak olumsuz sonuçlar da yüksektir. Bu çalışanların hayal kırıklığına uğramaları, mutsuz olmaları, işten doyumsuzluk yaşamaları, az ödüllendirmek veya mahrum bırakılmak örgüt açısından olumsuz etkilenecektir (Bayram 2005).

Yüksek örgütsel bağlılıkta çalışan bireylerin bazen fırsatları kaçırma ya da kendini geliştirmede yetersiz olduğu durumlar olmaktadır. Bu durum çalışanın yenileşmesini yavaşlatırken bir yandan da yaratıcılığı olumsuz etkilemektedir. Yüksek bağlılık düzeyine sahip kişilerin yaratıcılığının olumsuz etkilenmesi sonucu

da diğer sosyal alanlarda stresli ve gergin olmasına yol açarken bir yandan da insan kaynaklarının olumsuz kullanımı gibi kötü sonuçlar da doğurmaktadır (Randall 1987).

1.4.6. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Kavramlar

Her alanda olduğu gibi çalışma hayatında örgütsel bağlılığın yeri ve önemi büyüktür. Çünkü çalışma hayatının en önemli faktörleri içinde kurumlar arası rekabet yer alır. Bu rekabetin oluşmasında en önemli görev çalışanlara düşmektedir. Çalışanların, verilen görev ve sorumlulukları başarılı bir şekilde yerine getirmesi ve özverili çalışmaları sonucunda kurumları başarıya ulaştırmasında etkilidirler. Bu nedenle de örgütsel bağlılığın önemi artmış ve literatürde farklı şekilde tanımlar ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın bu bağlamda birçok tanımının yapılması sonucunda diğer benzer kavramlar ile karıştırılma ihtimalini ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle örgütsel bağlılıkla ilişkili olan diğer kavramları da açıklamakta fayda vardır.

1.4.7. Topluluk Bağlılığı

İnsanların bir şekilde hayatlarını devam ettirebilmeleri için toplum içinde yaşamak zorundadırlar. İnsanları topluma bağlayan yapı taşlarından en önemlisi de ailedir. Aile bireyler için her şeydir. Daha sonra çevresi ve yaşamış olduğu coğrafi bölge gelmektedir. Bireylerin yaşamış olduğu topraklarda çalışması hem çalışanlar için hem de çalışanların bağlı oldukları örgütlere ve topluluklara karşı sadakatları daha fazla olacaktır. Çalışanların başka yerlerde yahut kurumlarda daha iyi şartlardaki teklifleri kabul etmemesindeki temel neden ise bağlı oldukları topluluklardır. Bu nedenle bireylerin kendi topraklarında çalışmaları örgütsel bağlılıklarını ve topluluk bağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir (Bakan 2011).

Topluluk bağlılığı insanların, kendisini ev halkına ve çalıştıkları kurumların bulunduğu coğrafik alanlara adaması olarak ifade edilir. Topluluk bağlılığı ile ilgili çalışmalara bakıldığında yeterince çalışmaların yapılmadığı görülmektedir. Topluluk bağlılığı türünün çalışanlar üzerindeki etkisi, nedenleri ve sonuçlarına bakılarak araştırmaların az yapılmış olması nedeniyle topluluk bağlılığı hakkında bilgilerin de yetersiz olduğunu söylemek yanlış olur. Az da olsa yapılan araştırmaların olduğunu görmekteyiz (Bakan 2011).

Steffy ve Jones (1988) yaptıkları araştırmalarında insanların medeni durumu, evli ya da bekâr olması, yaptıkları çocuk sayısı, demografik özellikleri ve evlilikte etkin problem çözümü ile topluluk bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğunu savunmuştur. Ancak bireysel kariyer planlaması ve Dural'ın kariyer planlaması ile topluluk bağlılığı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Eğer birey kariyer planlamasına çok önem veriyor ise topluluğun sorunlarından uzaklaşarak topluluk bağlılığından da uzaklaşmaktadır. Fakat tam tersi olursa yani bireyler içinde yaşadığı topluluğun sorunları ile ilgilenirse kendi kariyer planlamalarından vazgeçerek hedeflerinden uzaklaşma durumu ile karşı karşıya gelmektedir (Bakan 2011).

1.4.8. Mesleki Bağlılık

Yapılan araştırmalara bakıldığında örgüte ve işe bağlılığın yanı sıra mesleğe bağlılıktan da bahsedilmiştir. Çalışanların günümüz şartlarında eğitim düzeylerinin artmasıyla birlikte çalıştıkları iş yerlerinde başarılı olmak ve kendi alanında uzman personel olma yolunu tercih etmişlerdir. Bunun sonucunda da mesleki bağlılığa gereksinimi artırmış ve mesleki bağlılık da önem kazanmıştır (Bakan 2011).

İnsanların hayatlarını devam ettirebilmesi için belirli bir maddi kazanç sağlamak amacıyla herhangi bir kurum ve sektörde çalışması ve uzmanlık elde etmesini meslek olarak adlandırabiliriz. Çalışanların iş yerlerine bağlı olarak çalışmasına mesleki bağlılık denir.

Başka bir tanımda ise mesleki bağlılık; insanların çalıştıkları mesleklerini hayatında önemli olarak algılaması, çalıştığı mesleğin zaman içinde daha çok önem kazanması, insanların çalıştıkları kurumlar ile özdeşleşmesi ve bağlı olduğu iş yerine ve mesleğine sahip çıkarak verilen görevi en iyi şekilde yerine getirme güdüsüdür (Bakan 2011).

Başka bir ifadeyle mesleki bağlılık bireylerin sahip olduğu yetenek ve uzmanlık alanı sonucunda mesleğinin toplumdaki yerini ve önemini anlamasıdır. Daha da açmak gerekirse mesleki bağlılık, bireylerin çalıştıkları meslek gruplarındaki beceri ve uzman personel olmak için yaptığı çalışmaların bütününün hayatındaki yeridir (Bülbül 2007).

Bakan (2011)'ın aktarımıyla; Morrow ve With (1989) bir mesleğe bağlılığı üç koşula bağlamaktadırlar. Bunlar:

1- Mesleğin amaç ve değerlerine inanma ve onları benimseme.

2- Mesleğin gerektirdiği çabayı gönüllü olarak gösterme arzusu.

3- Meslekteki üyeliğin devamını istemektir.

Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılığı karşılaştıracak olursak, genelde bu iki kavramın birbirine zıt olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü örgüte bağlılık ve mesleğe bağlılık kavramlarının değer ve normlarına baktığımızda uyumsuz bir ifade arz etmektedir. Genellikle çalışanlar, faydacı örgüt bağlılığının önceden bir meslek grubuna bağlı oldukları için zor olduğu ancak çalışanların ise mesleklerine bağlılıkları örgüte bağlılıklarından daha fazladır (Bülbül 2007).

Bakan (2011)'ın ifadesi ile mesleğe ve örgüte bağlılık her zaman çatışma içinde olan bağlılık türlerinden değildir. Bireyler için hem örgüte bağlılık hem de mesleğe bağlılık aynı anda bazen düşük bazen de yüksek olabilir. Bu şu şekilde ifade edilebilir:

1- Mesleki bağlılık yüksek – örgüte bağlılık yüksek.

2- Mesleki bağlılık düşük – örgüte bağlılık yüksek.

3- Mesleki bağlılık yüksek – örgüte bağlılık düşük.

4- Mesleki bağlılık düşük – örgüte bağlılık düşük.

Mesleğe ve örgüte bağlılık arasındaki ilişki durumunu bu şekilde ifade ettikten sonra farklı koşulların ve değişkenlerin örgüte ve mesleğe bağlılığını farklı derecede etkileyeceğini söylemekte fayda vardır. Çünkü değişik şekillerde ya da farklı ortamlarda mesleğe ve örgüte bağlılık değişkenlik gösterebilir. Örneğin; çalışanların yaptıkları işleri değerlendirme, kariyer imkânlarının sunulması ve ödüllendirilmesi, mesleki sorumluluklarının belirlenmesi ve uygulanıyor olması hem mesleğe hem de örgüte bağlılığı pozitif yönde etkileyecektir. Çalışanların iş yerlerinde görevlerini ifa ederken kendi görüş ve önerileri ile yönetime katılma imkânının verilmesi örgütsel ve mesleki açıdan bağlılığı arttıracaktır. Bunun

sonucunda çalışanlara daha fazla görevler verilerek sorumluluklarının arttırılması mesleki bağlılığın azalmasına neden olabilir (Bakan 2011).

Mesleki bağlılık içerisinde mesleki donanımı üst seviyede bulunan bireyler için de mesleki ve örgütsel bağlılık arasında çelişkili bir durum vardır. Profesyonel olarak çalışanlar için örgütsel bağlılığı ve mesleki bilinci bir arada bulunması ikilem yaratmaktadır. Çünkü profesyonel olarak çalışanlar kendini kanıtlama, kariyer yapma ve kendini geliştirme gibi bireysel başarı sağlayan durumlarda, çalıştıkları kurumları destekleyecekleri için örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilerken mesleki bağlılıklarını da olumsuz etkilemektedir. Ancak çalışanların hem çalıştıkları kurumlara hem de mesleklerine bağlı olduğu durumlarda ise örgütsel bağlılıklarının da pozitif yönde artacağı saptanmıştır (Güçlü ve Zaman 2011).

1.4.9. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, bireylerin örgüt içinde yaptıkları işleri veya görevleri zevkle yapmaları ve bunun devamını sağlamak için istekli olma durumudur. İşine bağlı olarak çalışanlar, çalıştıkları işin dışında başka işlerle meşgul olmayan kişilerdir (Çakar ve Ceylan 2005).

İşe bağlılık; çalışanların iş yerlerinde yaptıkları işten zevk almaları ve yaptıkları işi devam ettirme istekleri şeklinde tanımlanmıştır. İşlerine bağlı kişiler, yaptıkları işlerinden başka bir şey düşünmeyen sadece kendi işlerini düşünen kişilerden oluşur. İşine bağlı çalışanlar, hedeflerine ulaşabilmek için karşılaştıkları sorunları ve engelleri aşarak diğer çalışanlara göre büyük çaba sarf eden kişilerdir (Atila 2012).

Örgüte bağlı olarak çalışan bireylerin davranışlarını anlamlandırmak için yapılan tüm çalışmalar, işe bağlılığa duyulan önemin de ne kadar arttığını göstermektedir. Çalışanların, çalıştıkları işe uygun olarak personel istihdam etmeleri, örgütsel bağlılığı ve iş tatminini artırmakta ve örgütsel bağlılığın verimliliğini yükseltmektedir. Dubin ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmalar, çalışanların yaptıkları işler ile yaşamlarını özdeşleştiren bireyler daha esnek çalışanlara göre örgütsel bağlılığa duyulan sadakat ve bağlılıkları daha fazladır (Akt: Gündoğan 2009).

Blau ve Pinder'in işe bağlılık duygusu yüksek çalışan özellikleri ise şu şekildedir:

1. İşe aktif şekilde katılır,

2. İşini yaşamının odağı olarak görür,

3. İşini kendine duyduğu özsaygının temeline koyar,

4. Kişilik tanımlamasını iş performansı ile yapar.

Bunların dışında, çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim seviyesi, bulunduğu konum ve örgütteki itibarını da işe bağlılığı etkileyen faktörler arasında sayabiliriz. Ayrıca işe bağlılık, çalışanların performansını, kariyerini ve işten ayrılmasını süreçlerine kadar etkilemektedir. Kısaca işten ayrılma ve işe bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır. Bu da işe bağlılık ve örgüte bağlılığı olumsuz yönde etkiler (Atay 2006).

Sadakat

Sadakat, bir gruba veya kuruma sadık olma, bağlanma, ihanet etmeme ve teslim olmak anlamına gelmektedir. Sadakat kavramının genel anlamı, sağlam ve güçlü dostluk, içten bağlılık, güven duyma, sözünde durma, yalan söylememe, vefalı olma, duygu ve düşüncelerinde samimi olma anlamına gelir. Sadakat kısaca bireyin duygu ve düşüncelerine bağlı olarak inandığı tam bağlılıktır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakatin asıl görevi örgüt üyeliğinin uzun süre devamlılığını sağlamaktır. Fakat bu iki kavram da aynı anlama gelmemekle birlikte dayanak noktasında farklı anlamlarda farklılık arz etmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık iş yerindeki başarıya bakarken, örgütsel sadakat ise işten çok kültürel değerlerle ilgilenmektedir (Çöl 2004).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramları uzun süre devam eden örgüt üyeliğini açıklamak için kullanılmıştır. Lakin bu iki kavram da dayanak noktasında anlam itibarıyla farklı anlamlara gelmektedir. Bu farklılık bazı araştırmacılar tarafından önemsenmese de dayanak noktaları tarafından farklılık oluşturmuştur. Ancak örgütsel sadakat daha çok kültürel faaliyetler ile alakalı iken örgütsel bağlılık,

yapılan iş ve başarı odaklıdır. Ayrıca bireylerde örgütsel sadakatin oluşması için belirli bir süre aynı örgütte çalışmış ve örgütsel bağlılığı yüksek olması gerekmektedir. Örgütsel sadakatte bireysel faydalar değil örgütsel faydalar daha önemlidir. Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılığı birbirinden ayıran en önemli olgu şu şekildedir; örgütsel bağlılık için önemli olan iş tatmini, çalışma ortamı ve elde edilen başarı önemliyken örgütsel sadakatte tam tersine bireyin kültürel değerleri her şeyin üstündedir (Uygur ve Koç 2010).

Sadakat kavramının bağlılık kavramına göre daha yerel bir anlamı vardır. Bireylerde sadakat kavramının oluşması için uzun süre bir bağlılığın oluşması ve yaşadığı çevrenin kültürel değerlerini benimsemesine bağlı olarak gelişen duygusal bağlılık türüdür. Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan örgütsel sadakat ise bireyin kendi çıkarlarından çok örgütsel çıkarların daha ön planda olduğu, örgütün çıkarları için kendi çıkarlarından vazgeçerek örgütün devamlığı konusunda aktif rol alan bireylerden oluşur. Bir iş yerine veya kuruma bağlılık duygusunun son hâli olan sadakat duygusu, duygusal bir his veya psikolojik bir durumdur. Bu nedenle bireylerin sadakat duyguları ortaya çıkarmak güç bir durumdur. Örgütsel bağlılığın ve sadakatin ortak noktası ise her ikisinin de duygusal yönünün olmasıdır. Her ikisini de ayıran en önemli faktör ise sadakatin tek yönlü ve daha güçlü duygu birikimi varken örgütsel bağlılıkta biraz daha azdır (Koç 2009).

Yukarıda da anlatıldığı şekilde örgütsel sadakat bağlılığa göre duygusal yönden daha ağır basmaktadır. Ancak örgütsel sadakatin bu duygusal yönü örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Fakat örgütsel sadakatin bağlılığın bir alt boyutu olduğunu da unutmamak lazımdır.

İtaat

İtaat kavramı kelime olarak verilen emri yerine getirme, uyma, emredileni yapmak ve boyun eğmek anlamına gelmektedir. Bu amaçla ele aldığımızda örgüt içerisinde oluşacak otorite sağlamak için çalışanların verilen görev ve emirleri yerine harfiyen getirmesi çalışanların örgüte ne derece bağlı oldukları ile ilgilidir (Çelebi 2009).

Örgütsel bağlılık için itaat kavramı biraz farklıdır. Örgütsel bağlılık için itaat; çalışanların örgüt içinde var olan kurallara uyması ve bu kuralları içselleştirerek

kuralların daha fazla yayılması için yapılan davranışlar bütünüdür. İtaat kavramı, örgütsel kabullenme ya da örgütsel uyum olarak da karşımıza çıkmaktadır (Karaaslan ve ark 2009).

Bir başka deyişle itaat, örgütlerin içinde bulunan hiyerarşik düzeni sağlamak için üstlerin alta vermiş olduğu emirler ya da görevler olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bir kuruma ya da iş yerine itaat etmek bağlılığın sonucunda oluşan bir olgudur. Bu kavram aynı zamanda bağlılığın bir bileşeni olarak da görülmektedir. Ancak aynı anlama gelmemektedir. Kısacası bağlılık itaat etmek anlamına gelmemektedir. Örneğin; bir polis memurun itaatkâr davranması sadece içerisinde bulunduğu teşkilata olan bağlılığından dolayı meydana gelmemektedir. Çünkü itaat olmadan bağlı olmak da yeterli değildir. İtaat ve bağlılık birbiri ile iç içe geçmiş terimlerdir. Kısacası itaat ve bağlılık birbirinden ayrılmaz iki kavramdır (Dolu 2011).

İtaat olmayan örgütsel bağlılıklarda verilen emirlere uyulmadığında örgüt içerisinde kargaşa meydana gelebilir. İtaat emir komuta zinciri içerisinde üst amirlerin vermiş olduğu emirleri alt birimde çalışanların yerine getirmesidir. Eğer bir örgütte bağlılık olmadan yerine getirilen emirler zorlamayla yerine getirilmiş ise örgütte kısa sürede çatlaklar çıkacak ve örgütün dağılmasına neden olacaktır. Örgütlere bağlı olan bireylerin; kişilik yapısı, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, mesleki tecrübesi, kültürü, bireysel özellikleri, almış olduğu eğitim seviyesi ve mesleki yeterliliği gibi kavramlar bireysel olarak farklılık gösterdiği için uyum içinde çalışılması, örgütün hedefleri doğrultusunda hareket edilmesi, örgüt üyelerinin sorumluluklarını yerine getirmesi için örgüt kurucuları ve yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Örgütsel bağlılık ve itaat arasındaki denge iyi sağlanmalı ve örgüt çıkarlarına en üst seviyede katkıda bulunmalıdırlar (Dolu 2011).

Örgütsel sadakati örgütsel bağlılıktan ayıran en önemli özellik bireyin, itaati isteyerek ve önemseyerek yerine getirmesidir. Kısacası birey bazen önemsediği davranışları veya yapmak istemediği hareketleri sergileyebilir. Emir komutanın olduğu yerlerde örneğin emniyet teşkilatında benimsenmeyen bir emir dahi olsa polis memuru verilen emire itaat etmek zorundadır. Buradan çıkarılacak sonuç ise örgüt içerisinde verilen emir veya görevleri yerine getiren bireyler, zorlanmadan herhangi bir baskı zoru ile değil kendi isteğiyle bir beklenti içinde olmadan yerine getirmesini itaat olarak tarif edebiliriz. Örgütsel itaatin olumsuz sonuçlarından bir tanesi de

verilen emri sorgulamadan yerine getirdikleri ve tatbikini sağladığı için örgütün gelişmesini olumsuz yönde etkilemektedir (Dolu 2011).

1.4.10. Emniyet Teşkilatı ve Örgütsel Bağlılık

Emniyet Teşkilatı

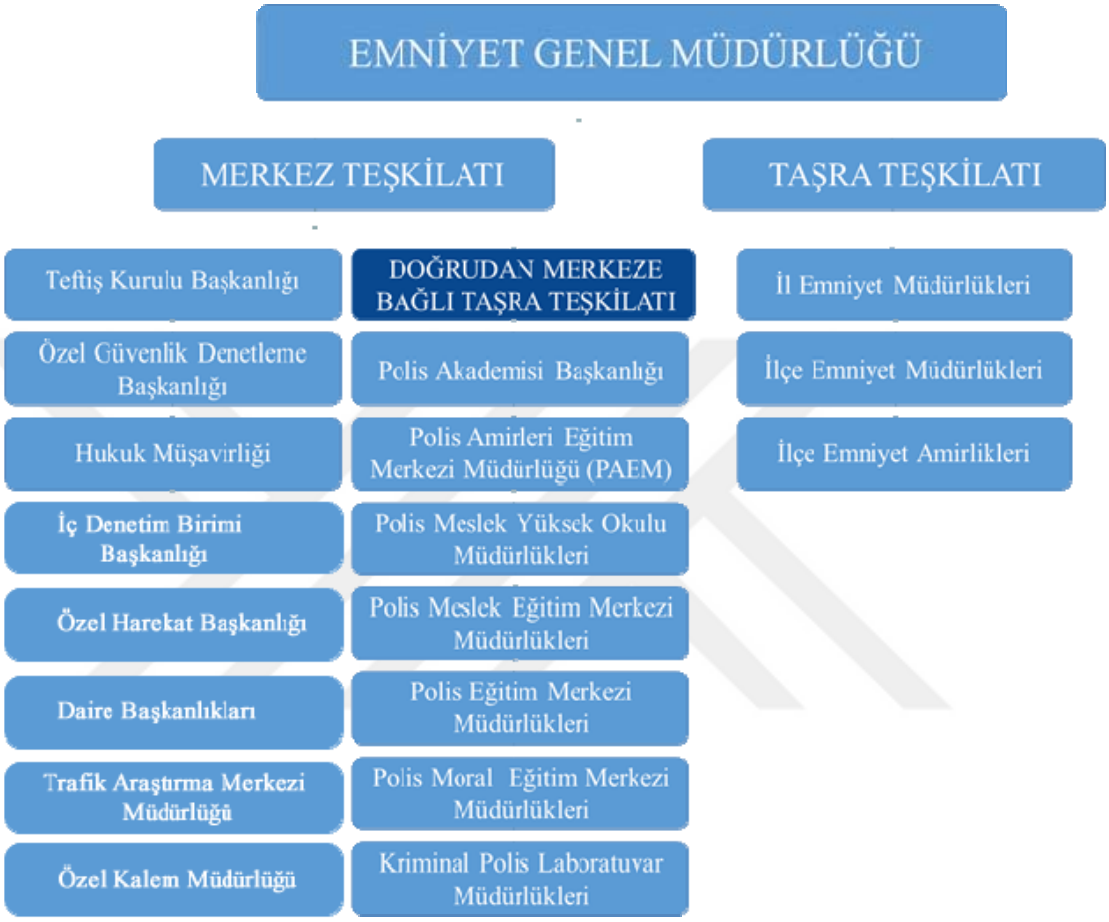
Türkiye'de emniyet teşkilatı ile ilgili olarak ilk mevzuat olarak kabul edilen Polis Nizamnamesinin yürürlüğe girdiği tarih olan ve Türk Polis Teşkilatının kuruluşu sayılan 10 Nisan 1845 tarihidir. Kurulduğu günden bu yana ülke genelinde egemen olan rejimlerin düşünce ve görüşlerine göre şekillenen Emniyet Teşkilatı, Cumhuriyet Dönemi'nden sonra büyük oranda gelişmiştir. Bu nedenle emniyette görevli polislerin görev ve yetkileri çok uzun yıllar kullanılacak ve halen yürürlükte olan 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (PVSK), 4 Temmuz 1934 yılında yürürlüğe girmiştir. O zamandan günümüze kadar yürürlükte kalmaya devam etmiştir (Kuyaksil 2000).

Günümüzde ülkemizin genel asayişini ve güvenliğini Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından sağlanmaktadır. Bu üç güvenlik biriminin bağlı olduğu yer ise İçişleri Bakanlığıdır. (3152 Sayılı İBTGHK, madde 29). Bu üç kuruluşun da bağlı olduğu yer aynı olmasına rağmen, görev alanı bakımından farklıdır. Bunlardan ilki olan Emniyet Teşkilatı genel olan belediye sınırları içerisinde bulunan şehir merkezlerinde görev alırken, Jandarma Komutanlığı daha çok belediye sınırları içerisindeki kırsal bölgelerden sorumlu, Sahil Güvenlik Komutanlığı da kıyı şerit bölgelerinde görev yapmaktadır. Nüfus bazında bakıldığında Emniyet Teşkilatının güvenlik hizmetini en çok yerine getirdiği söylenebilir.

Emniyet teşkilatının resmi olarak sorumlu olduğu en üst kurum İçişleri Bakanlığı'dır. İçişleri bakanı da resmi devlet erkânında sorumlu olduğu yer TBMM, resmi olamayarak ise ülke içinde yaşayan halka karşı sorumludur (Kavgacı 1998).

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 16. maddesine göre kuruluş bakımından Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı, taşra teşkilatı ve yurt dışı teşkilatlarının bir araya gelmesiyle oluşmuştur (http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.3201).

Her geçen gün değişen suç türleri ile etkin mücadelesini ulusal ve uluslararası alanda sürdüren polis teşkilatı yeni uzmanlık birimlerini oluşturmakta ve kendini sürekli yenileyerek verilen görevleri yerine getirmektedir. Türk Polis teşkilatı merkez ve taşra teşkilatı olarak yapılandırılmıştır (https://www.egm.gov.tr).



https://www.egm.gov.tr/Sayfalar/Organizasyon-Yapisi.aspx

Merkez Teşkilatı

Emniyet Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı; Teftiş Kurulu Başkanlığı, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, İç Denetim Birimi Başkanlığı, Özel Harekât Başkanlığı, Daire Başkanlıkları, Trafik Araştırma Merkezi Müdürlüğü, Özel Kalem Müdürlüğü'nden meydana gelmiştir.

Daire başkanlıkları, ihtiyaca göre kurulan en az üç şube müdürlüğü veya koruma müdürlüğünden, şube müdürlükleri veya koruma müdürlükleri adı altında en az üç büro amirliğinden oluşmaktadır (Emniyet Teşkilatı Kanunu, Md.16).

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde belediye teşkilatlanması tamamlanmış olan il, ilçe ve beldelerde yaşayan vatandaşların güvenlik, trafik ve bazı belgelendirme hizmetleri Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından sağlanmaktadır. Emniyet Teşkilatının başında; Emniyet Genel Müdürü bulunur. Emniyet Genel Müdürüne, Emniyet Genel Müdür Yardımcıları ve bazı birimler doğrudan bağlı iken, bazı daire başkanlıkları ise Genel Müdür Yardımcıları aracılığıyla dolaylı olarak bağlıdır. Emniyet Genel Müdürlük Makamına doğrudan bağlı birimler: Polis Akademisi Başkanlığı, Polis Teftiş Kurulu Başkanlığı, Merkez Emniyet Müdürleri, Hukuk Müşavirliği, Özel Harekât Daire Başkanlığı, İstihbarat Daire Başkanlığı ve Basın Protokol ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlükleri doğrudan bağlı birimlerdir (Alyot 2008).

Taşra Teşkilatı

Taşra teşkilatı, İçişleri Bakanlığı'nın uygun göreceği yerleşim alanlarında, polis teşkilatı birimi olarak kurulabilir. Taşra teşkilatı, merkez teşkilatın dışında kalan yerlerdir. Taşra teşkilatı il merkezlerinde il emniyet müdürlükleri, ilçelerde ise ilçe emniyet müdürlükleri veya ilçe emniyet amirliklerinin yanında bucak, hudut kapısı, karakol ve güvenlik hizmetlerinden sorumlu diğer birimlerin bir araya gelmesiyle oluşmuştur (Yılmaz 2003).

Polisin taşra teşkilatlanması ise, Valilik, İl Emniyet Müdürlükleri, İlçe Emniyet Müdürlükleri ve İlçe Emniyet Amirlikleri şeklindedir. İldeki yapılanma da merkezi yapının paralelinde olmak üzere doğrudan İl Emniyet Müdürüne bağlı birimler ile İl Emniyet Müdür Yardımcılarına bağlı Şube Müdürlükleri ve Büro Amirlikleri şeklindedir (Sözen 2002).

Taşra Teşkilatı, merkeze bağlı olan taşra birimlerinin il teşkilatı, ilçe teşkilatı, bucak, hudut kapısı, serbest bölge ve karakol teşkilatlarından oluşur. Bununla birlikte, birçok yabancı ülkede dış temsilcilikler ile yurtdışı teşkilatı, merkez ve taşra teşkilatı ile Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yapısını oluşturmaktadır (Fındıklı 2008).

Yurt Dışı Teşkilatı

Yurt dışı teşkilatı ise; genellikle Avrupa ülkeleri olmak üzere çeşitli ülkelerde Emniyet Müşavirliği ve Emniyet Ataşeliği ile yürütülmektedir. Genel Müdürlüğün

Yurt dışı Teşkilatında görevlendirilecek olan personel görevi: Uluslararası suç ve suçlularla mücadele etmek üzere ülkemiz ile diğer ülkeler ve uluslararası kuruluşlar arasında imzalanan hukuki metinler ile mütekabiliyet esasları çerçevesinde, akredite bulunduğu ülke veya ülkeler nezdinde ve diğer uluslararası kuruluşlarla, her türlü uluslararası polis işbirliği çalışmalarını yürütmekle görevlidir (EGM 2019b).

Yurtdışı teşkilatı "İçişleri Bakanlığı, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname esaslarına uygun olarak yurt dışı teşkilatı kurmaya yetkilidir" hükmünden hareketle kurulmuş birimdir.

Emniyet Örgütünün Yapısı

Emniyet örgütünün temel amaç ve görevleri arasında ülkenin birlik ve beraberliğini korumak, milletin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, vatanın bölünmezliğini, demokrasiyi güçlendirmek, milletin refah seviyesini yükseltmek, vatandaşların huzur ve güvenliğini sağlamak son olarak da halkın can ve mal güvenliğini korumak ve ülkenin kamu düzenini sağlamak ile yükümlüdür (Yaşar 1997).

Emniyet örgütü genel olarak demokratik bir düzen içinde ülke içinde ve dışında aktif olarak görev yapan bir örgüttür. Emniyet örgütünün temel görevi ise devleti ve milleti her türlü iç ve dış tehlikelere karşı korumak ver kollamaktır. Emniyet örgütü devleti ve milleti korumanın yanında ülke genelinde birçok görevleri vardır. Bunlar; ülke içinden veya dışından gelebilecek tehditler karşısında devleti ve milleti dışında tutmak, yurt genelinde huzur ve güvenin bekçisi olmak, halkın can ve mal güvenliğini sağlamak, hukuka bağlı bir devlet olarak güven sağlamak, yardım isteyenlere yardım edilmesi, suç işlenmesini önlemek ve işleyenleri yakalamak ve sonrasında adli makamlara çıkarmak, yasa, tüzük, mevzuat ve yönetmeliğin verdiği yetki çerçevesinde hizmetleri yerine getirmek ile mükelleftir (Yaşar 1997).

Polis çalışma ortamına göre üniforma bakımından "sivil polis" ya da "üniformalı polis" olarak görev yapar. Polis yaptığı hizmet bakımından ise idari, siyasi ve adli polis olmak üzere üçe ayrılır. Polis teşkilatının bu şekilde bir yapılanmaya gitmesinde görev yaptığı yer ve karşılaştığı insan tabakasının farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yapılanma sayesinde polisin yaptığı hizmet

bakımından işini daha da kolaylaştırmıştır. Polisin her çeşit insan ile karşılaşması problemlerin değerlendirilmesinde tecrübe sahibi olduğunu ve meslek açısından da profesyonel olduklarını göz ardı etmemek gerekir (Taze 2004).

Emniyet örgütünde görev ve sorumluluk ya da hizmet anlamında hiyerarşik bir düzen olup, rütbeler arasında aşağıdan yukarı bir sorumluluk zinciri vardır. Emniyet teşkilatında verilen hizmetin verimliliği bu kademeler arasında yaşanan olumlu ya da olumsuz değişkenlere göre farklılık göstermekte ve çoğu zaman bu kademeler arasındaki sorunlar bir alt kademeye sıçrayarak hizmet verilen halka kadar etkilemektedir. Bu kademelerde meydana gelen olumsuzluklar daha çok üst rütbeli polislerin uyuşmazlıklarından ve teşkilatın sisteminden kaynaklanmaktadır (Taze 2004).

Emniyet Teşkilatında Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin çalıştıkları iş yerlerine veya kuruma karşı göstermiş oldukları sadakat tutumu ve çalıştıkları örgütün başarılı olması için gösterilen ilgidir. Örgütsel bağlılık tutumunun ortaya çıkması için bireylerin kişisel ve örgütsel değişkenlerine bakmak gerekir. Örgütsel bağlılıkta kişisel değişkenler bireylerin; cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim seviyeleri, çalıştığı birim ve örgüt içindeki yeri ve konumu gibi değişkenlerden oluşurken örgütsel değişkenleri ise; örgütsel eşitlik, örgüt içindeki güç dağılımı, iş dizaynı, yöneticilik durumu ve liderlik vasfı gibi değişkenlerden meydana gelir. Bunların yanında bireylerin, çalıştığı örgüt içerisinde söz sahibi olması, kararlara etkin bir şekilde katılabilmesi, uzun süre iş güvenliği olması ve olumlu örgüt iklimi değişkenleri de örgüte bağlılığı etkilemektedir (Özsoy ve ark 2004).

Bütün örgütlerde olduğu gibi emniyet teşkilatında örgütsel bağlılığın önemi büyüktür. Emniyet Teşkilatında çalışan polislerin ülke genelinde asayiş ve güvenliği sağlamak, halkın can ve mal güvenliğini korumak gibi önemli görevlerde bulunması nedeniyle polislerin de örgütsel bağlılığının yüksek olmasında önemli fayda vardır. Çünkü polislerin çalıştığı teşkilatı, yaptığı işi ve bulunduğu yeri sevmeyen polis ile işini severek yapan, çalıştığı kurumdan memnun olan, görev yaptığı birimine sadakat gösteren ve bağlı hisseden polislerin gösterdikleri performanslar farklı olacaktır. Örgütüne bağlı olamayan, özensiz, dikkatsiz çalışan polis adaylarının doğrudan halka

hizmet vermesi açısından telafisi olmayan olumsuz sonuçlara sebep olacaktır. Fakat çalıştığı örgüte bağlı olarak çalışan polislerin daha başarılı ve işinde profesyonel oldukları görülmüştür. Bu nedenle teşkilatta çalışan polislerin örgütsel bağlılık oranlarının göz önünde bulundurulması hem teşkilat hem polisler hem de vatandaş için önem arz etmektedir.

Türkiye de örgütsel bağlılık anlamında birçok araştırma yapılmasına rağmen emniyet teşkilatında bu sayı azalmaktadır. Emniyet teşkilatında örgütsel bağlılık adına yapılan çalışma ise; Kaya (2007)'in "Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Örgütsel Bağlılık", adlı çalışmasıdır.

Kaya, Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan 260 polise anket uygulamış ve polislerin demografik değişkenlerinin örgütsel bağlılık tutumları üzerindeki etkilerini incelemeye çalışmıştır. Araştırmasının sonucunda; Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin rütbelerine göre örgütsel bağlılığa ilişkin algıları; demografik özellikleri ile duygusallık, devamlılık boyutlarında anlamlı farklılıklar gösterdiğini, polislerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile eğitim seviyeleri arasında anlamlı farklar bulunduğunu, 36-45 yaş grubuna sahip polislerin diğer meslektaşlarına göre örgütsel bağlılıkları, duygusallık ve devamlılık boyutunda daha yüksek olduğunu, kıdem değişkeninin, örgütsel bağlılığı etkilediğini tespit etmiştir (Kaya 2007).

Benzer bir çalışmada Baştemur, Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde iş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu kapsamda 361 kişiye anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda; iş görenlerin, cinsiyetlerinin, yaşlarının, çalıştıkları birimin, hizmet süresi ve rütbelerinin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını, eğitim seviyelerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturmadığını, ancak medeni durumları, mezuniyet yerleri ve çalışma sistemlerinin (12-12;12-24;12-36) vardiyalı sistem) iş tatmini tutumu oluşumunda anlamlı farlılıklar meydana getirdiğini kaydetmiştir (Baştemur 2006).

Yıldırım ise, İstanbul Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik algılarını değerlendirmiş ve bu bağlamda 579 iş görene anket uygulamıştır. Araştırma sonuçları olarak; TKY'nin polis-halk ilişkilerini iyileştirici özelliğe sahip olduğunu, kurum içi personele değer verildiğini,

kurum kültürünün değişmesinde iş gören direncinin oluşmadığını, yani kurumun yeniliklere açık olduğunu, TKY'nin; grup çalışmalarını arttırdığını, birlik ve beraberlik sağladığını, görev anlayışlarını olumlu yönde değiştirdiğini, çalışanların kendilerini geliştirme olanaklarını arttırdığını, işten ve yaşamdan memnunluk düzeyini olumlu etkilediği saptanmıştır (Yıldırım 2006).

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın temelinde insan faktörü vardır. İnsanlar çalıştıkları örgüte ne kadar bağlı olursa örgüt de o kadar ayakta durur. Emniyet teşkilatı örgütünün de temelinde birey vardır. Bu birey teşkilat bünyesinde çalışan polis adaylarıdır. Polislerin çalışma saatlerinden sosyal yaşamlarına kadar sürekli görev bilincinde olduklarından örgütsel bağlılıkları da değişkenlik göstermektedir. Fakat örgüte bağlı olarak çalışan polislerin sürekli kendilerinden bir şeyler katarak görevlerini yerine getirmeleri emniyet örgütü açısından da önemlidir. Örgüt içinde çalışan emniyet personelinin moral ve motivasyonunun yüksek olması demek, vermiş olduğu hizmet kalitesinin de yüksek olması demektir. Verilen bu hizmetin verimli şekilde olması hem örgüt hem de ülkede yaşayan vatandaşın mutlu ve huzurlu olmalarına katkı sağlayacaktır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırma nicel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Bu çalışmada araştırma modeli türlerinden "tarama modeli" kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ve halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Eroğlu 2006). Araştırmada Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımı da vardır. Buna ilişkisel tarama yaklaşımı denir. Korelasyon ve karşılaştırma bu gruba girer (Karasar 2004).

Araştırmanın amacı çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin farklılıkları çerçevesinde ortaya koymaktır. Ayrıca polislerin farklı kişisel özelliklerin çalışma yaşam kalitesini, mesleki tutumu ve örgütsel bağlılığı (duygusal, devam ve normatif) nasıl etkilediği elde edilen bulgular istatiksel veriler ışığında değerlendirilmiştir.

2.1. Araştırma Grubu

"Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarından Polislik Mesleğine Geçen Bireylerle Polis Meslek Yüksekokulu Mezunu Bireylerin Çalışma Yaşam Kalitesi Mesleki Tutum ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi" başlıklı tez projesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 13/12/2018 tarih ve 45/21 sayılı kararı ile tez olarak hazırlanmasına ve Selçuk Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi 21/12/2018 tarih ve 40990478-050.99/66 sayılı Etik Kurul Kararı ile Etik Kurul Yönergesine uygunluğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Araştırma grubunu İzmir İl Emniyet Müdürlüğünde görev yapan Polis Meslek Yüksekokulu mezunlarından 116'sı erkek, 62'si kadın; BESYO/Spor Bilimleri Fakültesi mezunu olanların 164'ü erkek ve 17'si kadın olmak üzere olmak üzere (n_{erkek}=280; $n_{kadın}$=79) toplam 359 gönüllü polis memurları oluşturmuştur.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, araştırmaya konu olan polis memurları hakkında bilgi toplamak amacıyla araştırmada inceleme konusu olan cinsiyet, yaş, medeni durum, evlilik yılı, eğitim durumu, birim değişikliği yapan ve düşünen ve disiplin cezası değişkenleriyle ilgili sorulardan oluşmaktadır.

2.2.2. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği

Sirgy ve ark. (2001) tarafından geliştirilen Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (Quality of Work Life Scale - QWLS), toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçek, ülkemizde de kullanılması amacıyla, Taşdemir Afşar (2011) tarafından Türkçe 'ye çevrilmiştir. Yedi çeşit ihtiyaçların tatminini ölçen anketin, yurt içinde ve yurt dışında en fazla kullanılan; güvenirliği ve geçerliği yüksek ölçeklerden biri olduğu tespit edilmiştir. Sirgy ve ark. (2001) farklı örneklemlerde yaptığı çalışmalarında ölçeğin güvenirlik katsayısını 0,78 olarak hesaplanmışlardır. Yapı geçerliğini test eden Lee ve ark. (2007) çalışmalarında; iki ana alt boyut için güvenirlik katsayısı 0,70 ve 0,84 olarak hesaplanmışlardır. Ülkemizde yapılan çalışmalarda ise ölçeğin güvenirlik katsayıları sırasıyla 0,88 (Taşdemir Afşar 2011) ve 0,85 (Turunç ve ark 2010) olarak tespit edilmiştir.

Ölçekte 1, 2 ve 3'üncü ifadeler Sağlık ve Güvenlik İhtiyaçları Tatminini ve 4, 5, 6'ncı ifadeler ise Ekonomik ve Ailevi İhtiyaçların Tatminini ölçmek suretiyle, Düşük Seviyeli İhtiyaçların Tatmini ana boyutunu ortaya koymaktadır. Yüksek Seviyeli İhtiyaçların Tatmini kapsamında ise; 7 ve 8'inci maddeler Sosyal İhtiyaçların Tatminini, 9 ve 10'uncu maddeler Saygı İhtiyaçlarının Tatminini, 11 ve 12'nci maddeler Kendini Gerçekleştirme (Kanıtlama) İhtiyaçlarının Tatminini, 13 ve 14'ncü maddeler Öğrenme İhtiyaçlarının Tatminini, son olarak 15 ve 16'ncı maddelere ise Estetik İhtiyaçların Tatmini seviyelerini ortaya koymaktadır. İfadeler, 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır (1= Kesinlikle Doğru Değil, 5=Kesinlikle Doğru).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Meyer ve Allen'ın (1991), Wasti (2000) tarafından uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) kullanılmıştır. Wasti, Meyer ve Allen'in (1991) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı içeren 18 maddeden oluşan 3 tane alt boyutu olan örgütsel bağlılık ölçeğini, Türkçe'ye çevirip kültüre özgü bazı maddeler ekleyerek yeniden düzenlemiş ve yaptığı geçerlik çalışması sonucu örgütsel bağlılığın üç tane alt boyut içerdiğini desteklemiştir (Wasti, 2000).

Ölçek 5'li Likert tipindedir (kesinlikle katılmıyorum "1"- tamamen katılıyorum "5") ve 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 1.,2.,3.,15.,16.,17. soruları duygusal bağlılığı, 4.,5.,6.,7.,8.,9. Sorular devam bağlılığını, 10.,11.,12.,13.,14.,18. soruları normatif bağlılığı ölçmektedir. Ölçekteki 15.,16.,17.,18. sorular ters yönlü sorulardır, ankete cevap verenlerin çelişkiye düşmelerini önlemek için anketin sonuna koyulmuştur.

Meyer, Allen ve Smith'in (1993) 18 maddelik üç alt boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için de 0.83' tür. Wasti'nin (2000) çalışmasında da duygusal bağlılık için 0.83, devamlılık bağlılığı için 0.77 ve normatif bağlılık içi 0.87 alfa katsayıları elde edilmiştir.

2.2.4. Polis Mesleği Tutum Ölçeği

Polislik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği (PMİTÖ), Murat ve Uygun (2004) tarafından polislik mesleğine ilişkin tutumları ölçmek amacı ile geliştirilmiştir. Beş dereceli ve Likert tipi olan ölçek 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .96'dır. Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .95 olarak belirlenmiştir. Ölçekte yer alan 13 madde ters kodlanmaktadır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan hem PMYO mezunu hem de BESYO/Spor Bilimleri Fakültesi mezunu polislerin kişisel özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, evlilik yılı, eğitim durumu, birim değişikliği yapma durumu ve düşüncesi, disiplin cezası alma durumu) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Ölçeklere verilen cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak, hem PMYO mezunu hem de BESYO/Spor Bilimleri Fakültesi mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesi, polislik mesleği tutum ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin dağılımlar belirlenmiştir. Daha sonra kişisel değişkenlere yönelik grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için; ilk önce çalışma yaşam kalitesi, polislik mesleği tutum ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin normal dağılım gösterip göstermedikleri Çarpıklık ve Basıklık (Skewness & Kurtosis) testi ile test edilmiştir. Çizelge 2.1'deki test sonuçlarından anlaşılacağı gibi verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu nedenle alt problemlere ilişkin bağımsız değişkenlerle; çalışma yaşam kalitesi, polislik mesleği tutum ve örgütsel bağlılık düzeyleri parametrik testlerle sınanmıştır. İkili karşılaştırmalar için bağımsız örneklem t testi ve çoklu karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda Varyans Analizi sonucu anlamlı farkın çıktığı durumlarda bu farkın hangi gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek için Tukey post-hoc testi uygulanmıştır. Ayrıca çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleki tutumun örgütsel bağlılık düzeyi (duygusal, devam ve normatif) üzerindeki etkisini ve bu etkinin derecesini görmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayarda SPSS (Statistical Package For Social Scientists for Windows Release 18.0) programında analiz edilmiş, manidarlığı 0.05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyi ayrıca belirtilmiş ve sonuçlar araştırmanın amacına uygun olarak çizelgeler halinde sunulmuştur.

Çizelge 2.1. Verilerin normal dağılım durumu.

Değişkenler		**Statistic**
Duygusal Bağlılık	Skewness	,679
	Kurtosis	,888
Devam Bağlılık	Skewness	-,575
	Kurtosis	,382
Normatif Bağlılık	Skewness	-,372
	Kurtosis	-,045
Polis Meslek Tutumu	Skewness	-,377
	Kurtosis	1,341
Çalışma Yaşam Kalitesi	Skewness	-1,167
	Kurtosis	1,322

Yapılan Çarpıklık ve Basıklık (Skewness & Kurtosis) testi sonucunda, verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Hair ve ark. (2010) ile Byrne (2010), normallik dağılımı ölçümlerinde, verilerdeki Çarpıklık (Skewness)

değerlerinin -2 ve +2 arası ile Basıklık (Kurtosis) değerlerinin -7 ve +7 arasında olduğu durumlarda, verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu belirtmektedirler. Çizelgelerdeki verilere bakıldığında, çarpıklık ve basıklık değerleri, sırasıyla -2 ve +3'ün altında olduğundan, verilerin normal bir dağılım sergilediği görülmektedir (Kline 2011).

3. BULGULAR

3.1. Araştırmaya Katılan Polislerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan polislerin, cinsiyet, yaş, medeni durum, evlilik yılı, eğitim durumu, birim değişikliği yapma durumu ve düşüncesi ve disiplin cezası alma durumu değişkenlerine ilişkin bulgular aşağıda çizelgeler halinde sunulmuştur.

Çizelge 3.1. Polislerin cinsiyet değişkenine bağlı frekans analizi.

.Cinsiyet	PMYO		BESYO/SBF		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Erkek	116	65,2	164	90,6	280	78,0
Kadın	62	34,8	17	9,4	79	22,0

Çizelge 3.1'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan PMYO mezunlarının 116'sı erkek, 62'si kadın; BESYO/SBF mezunu olanların 164'ü erkek ve 17'si kadındır.

Çizelge 3.2. Polislerin yaş değişkenine bağlı frekans analizi.

Yaş	PMYO		BESYO/SBF		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
20-22	46	25,9	1	0,6	47	13,1
23-25	99	55,6	23	12,7	122	34,0
26-29	28	15,7	134	74,0	162	45,1
30 ve üstü	5	2,8	23	12,7	28	7,8

Çizelge 3.2'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan PMYO mezunlarının 46'sı 20-22 yaş aralığında, 99'u 23-25 yaş aralığında, 28'i 26-29 yaş aralığında ve 5'i 30 ve üssü yaş aralığında; BESYO/SBF mezunu olanların 1'i 20-22 yaş aralığında, 23'ü 23-25 yaş aralığında, 134'ü 26-29 yaş aralığında ve 23'ü 30 ve üstü yaş aralığındadır.

Çizelge 3.3. Polislerin medeni durum değişkenine bağlı frekans analizi.

Medeni durum	PMYO		BESYO/SBF		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Evli	36	20,2	61	34,3	97	27,3
Bekâr	142	79,8	119	65,7	261	72,7

Çizelge 3.3'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan PMYO mezunlarının 36'sı evli ve 142'si bekârdır; BESYO/SBF mezunu olanların 61'i evli iken, 119'u bekârdır.

Çizelge 3.4. Polislerin evlilik yılı değişkenine bağlı frekans analizi.

Evlilik Yılı*	PMYO		BESYO/SBF		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
1 yıl	19	10,7	33	18,2	52	14,5
2 yıl	9	5,1	19	10,5	28	7,8
3 yıl	4	2,2	6	3,3	10	2,8
4 yıl	2	1,1	2	1,1	5	1,1
5 yıl	2	1,1	-	-	2	0,6

*n_{evli}=97 kişi

Çizelge 3.4'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan PMYO mezunlarının 19'nun evlilik süresi 1 yıl, 9'unun 2 yıl, 4'ünün 3 yıl, 2'sinin 4 yıl, 2'sinin 5 yıl; BESYO/SBF mezunu olanların 33'ünün evlilik süresi 1 yıl, 19'unun evlilik süresi 2 yıl, 6'sının evlilik süresi 3 yıl ve 2'sinin evlilik süresi 4 yıldır.

Çizelge 3.5. Polislerin eğitim durumu değişkenine bağlı frekans analizi.

Eğitim Durumu	n	Yüzde (%)
BESYO/SBF	181	50,4
PMYO	178	49,6
Toplam	359	100,0

Çizelge 3.5'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan polislerin 181'i spor eğitimi veren yükseköğretim kurumunda BESYO/SBF eğitim alırken, 178'i PMYO'nda eğitim almıştır.

Çizelge 3.6. Polislerin birim değişikliği yapma durumuna bağlı frekans analizi.

Birim Değişikliği Yapma	PMYO		BESYO/SBF		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Evet	26	14,6	15	8,3	41	11,4
Hayır	152	85,4	166	91,7	318	88,6

Çizelge 3.6'da görüldüğü üzere çalışmaya katılan PMYO mezunlarının 26'sı birim değişikliği yaparken, 152'si yapmamıştır. BESYO/SBF mezunu olanlarının 15'i birim değişikliği yaparken, 166'sı yapmamıştır.

Çizelge 3.7. Polislerin disiplin cezası alma durumuna bağlı frekans analizi.

Disiplin Cezası	PMYO		BESYO/SBF		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Evet	1	0,6	-	-	1	0,3
Hayır	177	99,4	181	100,0	358	99,7

Çizelge 3.7'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan PMYO mezunlarının1'i disiplin cezası alırken, 177'si almamaktadır. BESYO/SBF mezunlarının hiç birisi disiplin cezası almamıştır.

Çizelge 3.8. Polislerin birim değiştirme düşüncesine bağlı frekans analizi.

Birim Değiştirme Düşüncesi	PMYO		BESYO/SBF		Toplam	
	n	%	n	%	n	%
Evet	103	57,9	95	52,5	198	55,2
Hayır	75	42,1	86	47,5	161	44,8

Çizelge 3.8'de görüldüğü üzere çalışmaya katılan PMYO mezunlarının 103'ü birim değişikliği yapmayı düşünürken, 75'i düşünmemektedir. BESYO/SBF mezunu olanlarının 95'i birim değişikliği yapmayı düşünürken, 86'sı düşünmemektedir.

3.2. Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilere İlişkin Bulgular

Çizelge 3.9. Polislerin mezuniyet değişkenine bağlı bağımsız örneklem t testi.

		n	$\bar{X}$ (ss)	t	p
Duygusal Bağlılık	BESYO/SBF	181	19,03 (3,69)	2,020	,044*
	PMYO	178	18,30 (3,12)		
Devam Bağlılık	BESYO/SBF	181	21,13 (5,12)	1,886	,060
	PMYO	178	20,17 (4,53)		
Normatif Bağlılık	BESYO/SBF	181	19,87 (4,84)	-,720	,472
	PMYO	178	20,21 (4,08)		
Polis Meslek Tutumu	BESYO/SBF	181	102,03 (9,31)	1,456	,146
	PMYO	178	100,54 (10,02)		
Çalışma Yaşam Kalitesi	BESYO/SBF	181	71,29 (17,38)	-1,024	,307
	PMYO	178	73,11 (16,14)		

*p<0,05

Polislerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığın ve normatif bağlılığın, polislik mesleğine tutumun ve çalışma yaşam kalitesinin mezuniyet değişkeni ile arasındaki ilişkileri incelendiğinde, polislerin örgütsel bağlılık devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi düzeylerinin mezuniyetlerine göre farklılık göstermediği görülmektedir (Çizelge 3.9).

Polislerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığın mezuniyet ile arasındaki ilişkileri incelendiğinde ise BESYO/SBF mezunu polislerin duygusal bağlılıklarının PMYO mezunu polislere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ($t = 2,020$; $p = 0,044 < 0,05$).

3.3.1. Örgütsel Bağlılık Polislik Mesleğine Tutum ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçekleri Puanlarının Kişisel Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.10. Polislerin cinsiyet değişkenine bağlı bağımsız örneklem t testi.

	Cinsiyet	PMYO			BESYO/SBF		
		X̄ (ss)	t	p	X̄ (ss)	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek Kadın	18,27 (3,31) 18,35 (2,75)	-,160	,873	19,17 (3,67) 17,64 (3,67)	1,634	0,104
Devam Bağlılık	Erkek Kadın	20,31 (4,53) 19,91 (4,54)	,547	,585	21,24 (5,07) 20,11 (5,65)	0,862	0,390
Normatif Bağlılık	Erkek Kadın	19,90 (4,25) 20,80 (3,71)	-1,405	,162	20,10 (4,75) 17,70 (5,26)	1,958	0,052
Polis Meslek Tutumu	Erkek Kadın	99,74 (10,35) 102,04 (9,26)	-1,468	,144	102,22 (9,28) 100,12 (9,71)	0,858	0,392
Çalışma Yaşam Kalitesi	Erkek Kadın	71,58 (17,58) 75,96 (12,68)	-1,735	,085	72,13 (17,69) 63,23 (11,60)	2,026	0,044*

*p<0,05

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık) ve polislik mesleğine tutumun cinsiyet ile arasındaki ilişkileri incelendiğinde, hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık ve polislik mesleğine tutum düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmektedir (Çizelge 3.10).

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesinin cinsiyet ile arasındaki ilişki incelendiğinde ise PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği görülürken, BESYO/SBF mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmektedir (p<0,05). BESYO/SBF mezunu erkek polislerin çalışma yaşam kalite düzeyi kadın polislerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır (t =2,026; p=0,044 <0,05).

Çizelge 3.11. Polislerin medeni durum değişkenine bağlı bağımsız örneklem t testi.

Medeni durum		PMYO			BESYO/SBF		
		X̄ (ss)	t	p	X̄ (ss)	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli Bekâr	18,41 (2,82) 18,27 (3,20)	,243	0,808	19,18 (3,51) 18,95 (3,81)	0,380	0,704
Devam Bağlılık	Evli Bekâr	19,33 (5,30) 20,38 (4,30)	-1,249	0,213	21,41 (5,33) 20,94 (5,01)	0,586	0,559
Normatif Bağlılık	Evli Bekâr	20,91 (3,43) 20,04 (4,23)	1,147	0,253	20,27 (5,16) 19,62 (4,66)	0,862	0,390
Polis Meslek Tutumu	Evli Bekâr	101,69 (8,57) 100,25 (10,36)	,770	0,443	103,14 (8,42) 101,38 (9,72)	1,204	0,230
Çalışma Yaşam Kalitesi	Evli Bekâr	75,33 (14,45) 72,54 (16,54)	,924	0,357	69,21 (17,99) 72,17 (16,99)	-1,085	0,279

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum çalışma yaşam kalite düzeylerinin medeni durumlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymak üzere yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalite düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (Çizelge 3.11).

Çizelge 3.12. Polislerin birim değişikliği yapma durum değişkenine bağlı bağımsız örneklem t testi.

Birim Değişikliği Yapma		**PMYO**			**BESYO/SBF**		
		X̄ (ss)	**t**	**p**	**X̄ (ss)**	**t**	**p**
Duygusal Bağlılık	Evet	16,53 (2,54)	-3,195	0,002*	17,73 (2,65)	-1,428	0,155
	Hayır	18,60 (3,12)			19,15 (3,75)		
Devam Bağlılık	Evet	20,76 (6,33)	,724	0,470	20,20 (4,87)	-0,740	0,460
	Hayır	20,07 (4,16)			21,22 (5,15)		
Normatif Bağlılık	Evet	18,92 (4,56)	-1,760	0,080	21,06 (4,49)	0,992	0,322
	Hayır	20,44 (3,97)			19,77 (4,87)		
Polis Meslek Tutumu	Evet	97,57 (10,81)	-1,642	0,102	103,00 (8,32)	0,404	0,687
	Hayır	101,05 (9,82)			101,95 (9,40)		
Çalışma Yaşam Kalitesi	Evet	70,15 (15,99)	-1,011	0,313	77,60 (21,90)	1,471	0,143
	Hayır	73,61 (16,16)			70,72 (16,88)		

*p<0,05

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığın ve normatif bağlılığın, polislik mesleğine tutumun ve çalışma yaşam kalitesinin birim değişikliği yapma durumu ile arasındaki ilişkileri incelendiğinde, hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi düzeylerinin birim değişikliği yapma durumuna göre farklılık göstermediği görülmektedir (Çizelge 3.12).

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığın birim değişikliği yapma durumu ile arasındaki ilişkileri incelendiğinde ise BESYO/SBF mezunu polislerin duygusal bağlılıklarının birim değişikliği yapma durumuna göre farklılık göstermediği görülürken, PMYO mezunu polislerin duygusal bağlılıklarının birim değişikliği yapma durumuna göre farklılık gösterdiği görülmektedir (p<0,05). PMYO mezunu görev değişikliği yapmayan polislerin duygusal bağlılık düzeylerinin görev değişikliği yapan polislerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır (t =-3,195; p=0,002 <0,05).

Çizelge 3.13. Polislerin birim değişikliği yapma düşüncesi değişkenine bağlı bağımsız örneklem t testi.

Birim Değiştirme Düşüncesi		PMYO			BESYO/SBF		
		X̄ (ss)	t	p	X̄ (ss)	t	p
Duygusal Bağlılık	Evet	18,23(3,30)	-,351	0,726	18,91(3,67)	-0,448	0,654
	Hayır	18,40(2,87)			19,16(3,72)		
Devam Bağlılık	Evet	20,70(4,09)	1,857	0,065	20,98(5,06)	-0,412	0,681
	Hayır	19,44(5,00)			21,30(5,21)		
Normatif Bağlılık	Evet	20,03(4,02)	-,688	0,492	19,49(4,93)	-1,121	0,264
	Hayır	20,46(4,18)			20,30(4,72)		
Polis Meslek Tutumu	Evet	99,76(9,19)	-1,215	0,226	101,55(9,19)	-0,722	0,471
	Hayır	101,61(11,03)			102,55(9,45)		
Çalışma Yaşam Kalitesi	Evet	71,16(17,10)	-1,900	0,059	66,97(16,17)	-3,630	0,000*
	Hayır	75,78(14,41)			76,07(17,51)		

*p<0,05

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık) ve polislik mesleğine tutumun birim değişikliği yapma düşüncesi ile arasındaki ilişkileri incelendiğinde, hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık ve polislik mesleğine tutum düzeylerinin birim değişikliği yapma düşüncesine göre farklılık göstermediği görülmektedir (Çizelge 3.13).

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesinin birim değişikliği yapma düşüncesi ile arasındaki ilişki incelendiğinde ise PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin birim değişikliği yapma düşüncesine göre farklılık göstermediği görülürken, BESYO/SBF mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin birim değişikliği yapma düşüncesine göre farklılık gösterdiği görülmektedir (p<0,05). BESYO/SBF mezunu birim değişikliği yapmayı düşünmeyen polislerin çalışma yaşam kalite düzeyi birim değişikliği yapmayı düşünen polislerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır (t =-3630,026; p=0,000 <0,05).

Çizelge 3.14. Polislerin evlilik süresi değişkenine bağlı tek yönlü varyans analiz.

Evlilik Süresi		PMYO				BESYO/SBF			
		KT	KO	F	p	KT	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	G.arası	35,563	8,891	1,133	0,359	732,933	6,745	,461	0,711
	Grup içi	243,187	7,845			20,234			
Devam Bağlılık	G.arası	143,664	35,916	1,322	0,284	819,949	14,642	,528	0,665
	Grup içi	842,336	27,172			840,183			
Normatif Bağlılık	G.arası	81,395	20,349	1,904	0,135	9,530	3,177	,217	0,884
	Grup içi	331,355	10,689			821,203	14,664		
Polis Meslek Tutumu	G.arası	274,218	68,554	,924	0,462	830,733	15,213	1,229	0,308
	Grup içi	2299,421	74,175			45,640			
Çalışma Yaşam Kalitesi	G. arası	434,868	108,717	,490	0,743	693,344	12,381	,528	0,675
	Grup içi	6879,132	221,907			738,983			

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum çalışma yaşam kalite düzeylerinin evlilik süresine göre değişip değişmediğini ortaya koymak üzere yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalite düzeylerinin evlilik değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (Çizelge 3.14).

Çizelge 3.15. Polislerin yaş değişkenine bağlı tek yönlü varyans analiz.

Yaş		PMYO				BESYO/SBF			
		KT	KO	F	p	KT	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	G.arası	32,262	10,754	0,786	0,503	34,832	11,611	1,192	0,314
	Grup içi	2421,539	13,681			1694,786	9,740		
Devam Bağlılık	G.arası	161,707	53,902	2,088	0,104	60,545	20,182	,983	0,402
	Grup içi	4543,821	25,817			3573,056	20,535		
Normatif Bağlılık	G.arası	25,634	8,545	0,360	0,782	82,163	27,388	1,657	0,178
	Grup içi	4195,692	23,704			2876,292	16,530		
Polis Meslek Tutumu	G.arası	272,284	90,761	1,048	0,373	2958,455		2,518	0,060
	Grup içi	15243,516	86,611			739,743	246,581		
Çalışma Yaşam Kalitesi	G. arası	86,375	28,792	0,094	0,963	17038,398	97,922	3,249	0,023*
	Grup içi	54311,514	306,845			2447,568	815,856		

*p<0,05

PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık) ve polislik mesleğine tutumun yaş ile arasındaki ilişkileri incelendiğinde, hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık ve polislik mesleğine tutum düzeylerinin yaşa göre farklılık göstermediği görülmektedir (Çizelge 3.15).

BESYO/SBF mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin yaşa göre farklılık gösterdiği görülmektedir (F=3,294, p=0,023< 0.05). BESYO/SBF mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyleri ile hangi yaş gurupları arasında fark olduğunu belirlemek üzere Tukey post-hoc testi yapılmıştır. Testin sonuçları aşağıdaki çizelgede verilmiştir.

Çizelge 3.16. Çalışma yaşam kalitesi boyutunun yaş değişkenine göre karşılaştırılması.

Yaş	Ortalama fark	Standart hata	p	Yaş
20-22 yaş	23-25 yaş	-2,64119	2,50261	0,293
	26-29 yaş	2,46739	3,36173	0,464
	30 yaş ve üstü	13,61739*	6,60430	0,041*
23-25 yaş	20-22 yaş	2,64119	2,50261	0,293
	26-29 yaş	5,10859	3,00200	0,091
	30 yaş ve üstü	16,25859*	6,42864	0,012
26-29 yaş	20-22 yaş	-2,46739	3,36173	0,464
	23-25 yaş	-5,10859	3,00200	0,091
	30 yaş ve üstü	11,15000	6,80923	0,103

*p<0,05

BESYO/SBF mezunu polislerin yaşları ile çalışma yaşam kalite düzeyi arasındaki ilişkiyi gösteren Çizelge 3.16 incelendiğinde, BESYO/SBF mezunu 30 yaş ve üstü polislerin çalışma yaşam kalitesi düzeyinin 20-22 ve 23-25 yaş polislerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

3.3.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çizelge 3.17**.** Çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumun örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığa etkisini gösteren regresyon analizi.

PMYO					
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,306[a]	,094	,083	3,54190		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**p**
Regresyon	229,441	2	114,721	9,145	,000[b]
Kalan	2220,470	177	12,545		
Toplam	2449,911	179			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**p**
Değişkenler	7,772	2,914		2,667	,008
Polislik Meslek Tutum	,090	,031	,227	2,921	,004
Çalışma Yaşam Kalitesi	,029	,017	,135	1,738	,084
BESYO/SBF					
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,303a	,092	,082	2,99563		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**p**
Regresyon	159,203	2	79,601	8,870	,000[b]
Kalan	1570,415	175	8,974		
Toplam	1729,618	177			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**p**
Değişkenler	8,979	2,271		3,954	,000
Polislik Meslek Tutum	,084	,025	,270	3,302	,001
Çalışma Yaşam Kalitesi	,012	,016	,061	,749	,455

PMYO mezunların da polislik mesleği tutum ve çalışma yaşam kalitesi örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık değişkenine ait varyansı % 09 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 3.17'de katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. PMYO mezunları için kurulan modelde çalışma yaşam kalitesinin modele anlamlı bir katkısı görülmezken, polislik meslek tutumun

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir neden sonuç ilişkisi içerisinde olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Düşük seviyede olsa da bu pozitif etkiye göre PMYO mezunu polislerin polislik mesleğine tutumları yükseldikçe duygusal bağlılık düzeyinde de bir yükselme olması beklenmektedir.

BESYO/SBF mezunlarında da polislik meslek tutum ve çalışma yaşam kalitesi duygusal bağlılık değişkenine ait varyansı % 09 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin p<0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 3.17'de katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. BESYO/SBF mezunları için kurulan modelde çalışma yaşam kalitesinin modele anlamlı bir katkısı görülmezken, polislik meslek tutumun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir neden sonuç ilişkisi içerisinde olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Düşük seviyede olsa da bu pozitif etkiye göre PMYO mezunu polislerde olduğu gibi BESYO/SBF mezunlarının da polislik mesleğine tutumları yükseldikçe duygusal bağlılık düzeyinde de bir yükselme olması beklenmektedir.

Çizelge 3.18**.** Çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumun örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığına etkisini gösteren regresyon analizi.

PMYO					
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,143[a]	,020	,009	5,11234		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**p**
Regresyon	95,687	2	47,843	1,831	,163[b]
Kalan	4599,933	176	26,136		
Toplam	4695,620	178			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**p**
Değişkenler	13,553	4,221		3,211	,002
Polislik Meslek Tutum	,085	,045	,155	1,911	,058
Çalışma Yaşam Kalitesi	-,015	,024	-,052	-,649	,517
BESYO/SBF					
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,274[a]	,075	,064	4,38262		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**p**
Regresyon	272,317	2	136,159	7,089	,001[b]
Kalan	3361,284	175	19,207		
Toplam	3633,601	177			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**p**
Değişkenler	14,625	3,322		4,403	,000
Polislik Meslek Tutum	,113	,037	,249	3,019	,003
Çalışma Yaşam Kalitesi	-,079	,023	-,281	-3,408	,001

PMYO mezunların da polislik mesleği tutum ve çalışma yaşam kalitesi örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılık değişkenine ait varyansı % 02 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin p>0,05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Çizelge 3.18'de katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. PMYO mezunları için kurulan modelde çalışma hem polislik mesleği tutumun hem de yaşam kalitesinin modele anlamlı bir katkısı görülmemiştir (p<0,05). Bu sebeple model anlamlı bulunsa da neden sonuç ilişkisinden bahsetmek çok olası değildir.

BESYO/SBF mezunlarında ise polislik mesleği tutum ve çalışma yaşam kalitesi devam bağlılığı değişkenine ait varyansı % 08 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin p>0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 3.18'de katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. BESYO/SBF mezunu olanların polislik mesleği tutum ve çalışma yaşam kalitesinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir neden sonuç ilişkisi belirlenmiştir (p<0,05). Düşük seviyede olsa da bu pozitif etkiye göre BESYO/SBF mezunu polislerin polislik mesleğine tutumları ve çalışma yaşam kalitesi düzeyleri yükseldikçe devam bağlılık düzeyinde de bir yükselme olması beklenmektedir.

Çizelge 3.19**.** Çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılığa etkisini gösteren regresyon analizi.

		PMYO			
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,644[a]	,415	,409	3,73354		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**p**
Regresyon	1752,805	2	876,402	62,873	,000[b]
Kalan	2467,256	177	13,939		
Toplam	4220,061	179			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**p**
Değişkenler	-8,167	3,071		-2,659	,009
Polislik Meslek Tutum	,198	,033	,380	6,088	,000
Çalışma Yaşam Kalitesi	,110	,017	,393	6,301	,000

Çizelge 3.19**.** (Devam) Çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumun örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılığa etkisini gösteren regresyon analizi.

BESYO/SBF					
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,620[a]	,384	,377	3,22755		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**p**
Regresyon	1135,461	2	567,731	54,500	,000[b]
Kalan	1822,994	175	10,417		
Toplam	2958,455	177			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**p**
Değişkenler	1,166	2,446		,477	,634
Polislik Meslek Tutum	,106	,027	,260	3,866	,000
Çalışma Yaşam Kalitesi	,115	,017	,453	6,728	,000

PMYO mezunların da polislik mesleği tutum ve çalışma yaşam kalitesi örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık değişkenine ait varyansı % 42 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 3.19'da katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. PMYO mezunları için kurulan modelde çalışma yaşam kalitesinin ve polislik meslek tutumun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir neden sonuç ilişkisi içerisinde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu pozitif etkiye göre PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumları yükseldikçe normatif bağlılık düzeyinde de bir yükselme olması beklenmektedir.

BESYO/SBF mezunlarında da polislik meslek tutum ve çalışma yaşam kalitesi normatif bağlılık değişkenine ait varyansı % 38 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 3.19'da katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. BESYO/SBF mezunları için kurulan modelde çalışma yaşam kalitesinin ve polislik meslek tutumun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir neden sonuç ilişkisi içerisinde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu pozitif etkiye göre PMYO mezunu polislerde olduğu gibi BESYO/SBF mezunlarının da çalışma yaşam

kaliteleri ve polislik mesleğine tutumları yükseldikçe normatif bağlılık düzeyinde de bir yükselme olması beklenmektedir.

Çizelge 3.20. Çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumlarının genel örgütsel bağlılıklarına etkisini gösteren regresyon analizi.

PMYO					
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,523a	,274	,266	7,84277		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**p**
Regresyon	4086,214	2	2043,107	33,216	,000[b]
Kalan	10825,585	176	61,509		
Toplam	14911,799	178			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**p**
Değişkenler	12,564	6,476		1,940	,054
Polislik Meslek Tutum	,378	,068	,384	5,518	,000
Çalışma Yaşam Kalitesi	,124	,037	,237	3,403	,001
BESYO/SBF					
R	**R Karesi**	**Ayarlanmış R Karesi**	**Tahmin Edilen S. Hata**		
,435[a]	,190	,180	7,20216		
	Kareler Toplamı	**Df**	**Kareler Ortalaması**	**f**	**P**
Regresyon	2124,169	2	1062,084	20,475	,000[b]
Kalan	9077,449	175	51,871		
Toplam	11201,618	177			
	B	**S. Hata/**	**Beta**	**t**	**P**
Değişkenler	24,771	5,459		4,537	,000
Polislik Meslek Tutum	,303	,061	,381	4,943	,000
Çalışma Yaşam Kalitesi	,048	,038	,097	1,252	,212

PMYO mezunların da polislik mesleği tutum ve çalışma yaşam kalitesi genel örgütsel bağlılık değişkenine ait varyansı % 27 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 3.20'de katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. PMYO mezunları için kurulan modelde çalışma yaşam kalitesinin ve polislik meslek tutumun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir neden sonuç ilişkisi içerisinde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu pozitif etkiye göre PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutumları yükseldikçe genel örgütsel bağlılık düzeyinde de bir yükselme olması beklenmektedir.

BESYO/SBF mezunlarında da polislik meslek tutum ve çalışma yaşam kalitesi genel örgütsel bağlılık değişkenine ait varyansı % 18 oranında açıklamaktadır. ANOVA göstergesinin anlamlılık sütunundaki değer ise söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin $p<0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Çizelge 3.20'de katsayı (Coefficients) göstergesinde ise, regresyon denklemi için kullanılan regresyon katsayılarını ve bunların anlamlılık düzeylerini vermektedir. BESYO/SBF mezunları için kurulan modelde çalışma yaşam kalitesinin modele anlamlı bir katkısı görülmezken, polislik meslek tutumun istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir neden sonuç ilişkisi içerisinde olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Açıklama gücü PMYO mezunu polislere göre düşük seviyede olsa da BESYO/SBF mezunlarının polislik mesleğine tutumları yükseldikçe genel örgütsel bağlılık düzeyinde de bir yükselme olması beklenmektedir.

4. TARTIŞMA

Bu bölümde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin çalışma, yaşam kalitesi, mesleki tutum ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi sonucunda edilen bulgulara ilişkin yorumlar yapılarak literatürdeki benzer çalışmaların bulguları ile farklı çalışmaların bulguları tartışılarak değerlendirmeler yapılmıştır.

Çalışmaya katılan toplam 359 polis memurunun 181'i Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim kurumunda (BESYO/SBF) eğitim alırken, 178'i Polis Meslek Yüksekokulunda (PMYO) eğitimi almıştır (Çizelge 3.5). Çalışmaya katılan PMYO mezunlarının % 65,2 (n=116)'sı erkek, % 34,8 (n=62)'si kadın iken BESYO/SBF mezunu olanların % 96,6 (n=164)'ü erkek ve % 9,4 (n=17)'si kadındır (Çizelge 3.1). PMYO mezunlarının % 25,9'u (n= 46) 20-22 yaş aralığında, % 55,6'sı (n= 99) 23-25 yaş aralığında, % 15,7'si (n=28) 26-29 yaş aralığında ve % 2,8'i (n=5) 30 ve üssü yaş aralığında; BESYO/SBF mezunu olanların % ,6'sı (n=1) 20-22 yaş aralığında, % 12,7'si (n=23) 23-25 yaş aralığında, % 74,0'ı (n=134) 26-29 yaş aralığında ve % 12,7'si (n=23) 30 ve üssü yaş aralığındadır (Çizelge 3.2). PMYO mezunlarının % 20,2 (n=36)'sı evli ve % 79,8 (n=1429'si bekârdır; BESYO/SBF mezunu olanların % 34,3 (n=61)'i evli iken, % 65,7 (n=119)'u bekârdır (Çizelge 3.3). Evli PMYO mezunlarının % 10,7 (n=19)'nün evlilik süresi 1 yıl, % 5,1 (n=9)'unun 2 yıl, % 2,2 (n=4)'ünün 3 yıl, % 1,1 (n=2)'sinin 4 yıl, % 1,1 (n=2)'sinin 5 yıl; BESYO/SBF mezunu olanların % 18,2 (n=33)'ünün evlilik süresi 1 yıl, % 10,5 (n=19)'unun evlilik süresi 2 yıl, % 3,3 (n=6)'sının evlilik süresi 3 yıl ve % 1,1 (n=2)'sinin evlilik süresi 4 yıldır (Çizelge 3.4). Ayrıca PMYO mezunlarının % 14,6 (n=26)'sı birim değişikliği yaparken, % 85,4 (n=152)'si yapmamıştır. BESYO/SBF mezunu olanlarının % 8,3 (n=15)'i birim değişikliği yaparken, % 91,7 (n=166)'si yapmamıştır (Çizelge 3.6). Bunun yanında PMYO mezunlarının % 57,9 (n=103)'ü birim değişikliği yapmayı düşünürken, % 42,1 (n=75)'i düşünmemektedir. BESYO/SBF mezunu olanlarının % 52,5 (n=95)'i birim değişikliği yapmayı düşünürken, % 47,5 (n=86)'si düşünmemektedir (Çizelge 3.8). PMYO mezunlarının % ,6 (n=1)'i disiplin cezası alırken, % 99,4 (n=177)'si almamaktadır. BESYO/SBF mezunu % 100 (n=181)'i disiplin cezası almamaktadır (Çizelge 3.7).

Polislerin mezun oldukları okulların (BESYO/SBF, PMYO) örgütsel bağlılık devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında, polislik mesleğine tutumlarında ve çalışma yaşam kalitesi düzeylerinde herhangi bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bunun yanında BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık duygusal bağlılıkları PMYO mezunu polislere göre yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile *cinsiyet* arasındaki ilişki incelendiğinde hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında da duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve polislik mesleğine tutum ile cinsiyet arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenirken, BESYO/SBF mezunu erkek polislerin çalışma yaşam kalite düzeylerinin kadın polislere göre göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmacılar, kadınların mı yoksa erkeklerin mi örgütlerine daha fazla *örgütsel bağlılık* gösterdikleri konusunda görüş ayrılıklarına sahiptirler. Dolayısıyla literatürde cinsiyetin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu belirlenirken, hangi cinsin daha bağlı olduğuna dair kesin bir sonuç yoktur (İnce ve Gül 2005). Genel olarak polislik mesleği, daha çok erkek çalışanların olduğu bir yapıya sahiptir. Emir-komuta zincirinin önemli olduğu bu meslekte, erkeklerin mesleklerine daha bağlı olduğu ifade edilebilir. Fakat kadınların toplumsal mesleki alanlardaki zorlukların üstesinden gelmeleri, kendilerine yer bulmaları, başarıları ve erkeklerle beraber benzer potansiyel ortaya koyabilme konusundaki yetenekleri cinsiyet değişkeni ile duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna sebep olmuş olabilir. Literatür incelendiğinde araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğiyle yapılan ve araştırma bulgularımızı destekleyen Çelik ve Duran (2011)'in Adıyaman Emniyet Müdürlüğü personeli üzerinde yaptığı çalışmaya göre cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir. İlgili literatürde farklı örgütsel bağlılık ölçeğinin kullanıldığı emniyet teşkilatı üzerinde yapılan ve araştırma bulgularımızı kısmen destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Tavas ve Öztürk (2016)'ün İzmir İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personelin örgütsel bağlılıkları incelediği çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarından uyum boyutunda erkeklerin lehine anlamlı farklılık

belirlenirken, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında farklılık belirtilmemiştir. Kaya (2005)'nın Polis Akademisi Başkanlığında görev yapan polislerin örgütsel bağlılıkları incelediği çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında cinsiyet değişkenine göre farklılık belirtilmemiştir. Kaya (2007)'nın Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile cinsiyetleri arasında üç bağlılık türünde de anlamlı fark belirtilmemiştir. Öztürk (2016)'ün Bitlis İlinde Polis Teşkilatında görev yapan kişiler üzerinde yaptığı benzer çalışmada ise uyum ve özdeşleşme boyutlarında erkek personel lehine, içselleştirme boyutunda ise kadın personel lehine anlamlılık belirtilmiştir. Ayrıca Metcalfe ve Dick (2002)'in cinsiyet ile polislik mesleğine bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere İngiltere'de yaptığı araştırmaya göre, mesleğe bağlılık açısından kadın polis memurları ile erkek polis memurları arasında hemen hemen hiçbir fark bulunmadığı belirtilmiştir.

Literatürde incelendiğinde farklı örgütlerde yapılan çalışmalarda (Aven ve ark. 1993, Güzelbayram 2010) kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir örgütsel bağlılık gösterdiği görülürken bazı çalışmalarda (Varoğlu 1993, Mahmudoğlu 2007, Boylu, Pelit ve Göçer 2007, Izgar 2008, Çırpan 1999, Nartgün ve Menep 2010) erkeklerin bağlılık oranlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Aralarında her hangi bir fark olmadığını gösteren çalışmalar da (Ay ve ark. 2015, Çakır 2007, Zeynel 2014, Culverson 2002, Çetin 2006, Karataş ve Güleş 2010, Topaloğlu ve ark 2008, Zaman 2006) mevcuttur. Cinsiyet ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda bakıldığında fikir birliği olmadığı görünmektedir.

Polislik mesleğine tutum ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde her iki mezuniyet türünde (PMYO, BESYO/SBF) de polislik mesleğine tutum ile polislerin cinsiyetleri arasında herhangi bir ilişki belirlenememişti. Buna göre polislik mesleği ile ilgili tutumda her iki mezun gurupta cinsiyet değişkenine göre benzer özellik göstermiştir. Toplum nezdinde polisliğin hala bir erkek mesleği olarak değerlendirildiği, kadınlar için medyada bu mesleğe ilişkin yer alan özendirici programlara rağmen, erkeklerin daha çok bu mesleği benimsedikleri görülse de kadın polislerinde mesleki tutumları erkek polislerle benzerdir. Literatüre bakıldığında, Yıldız ve ark. (2008)'nın Polis Meslek Yüksekokulu'nda okuyan öğrencilerin

polislik mesleğine ilişkin tutumlarını incelediği çalışmada polislik mesleğine tutum ile öğrencilerin cinsiyetleri arasında herhangi bir ilişkinin belirlenememiş olması polis adaylarının polis olduktan sonra da benzer tutumları araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Ayrıca Kakar (2002)'ın, kadın ve erkek polis memurlarının kendi mesleki performanslarına ilişkin değerlendirmelerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırma, polislik görevlerini yerine getirme açısından erkek ve kadın polislerin kendilerini eşit ölçüde yeterli gördükleri bulgusunu da ortaya koymuştur.

Çalışma yaşam kalitesi ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği, BESYO/SBF mezunu erkek polislerin çalışma yaşam kalite düzeylerinin kadın polislere göre göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştı. Buna göre kişinin fiziksel fonksiyonlarını, psikolojik durumunu, aile içindeki ve dışındaki sosyal ilişkilerini, çevre etkilerini ve inançlarını da kapsayan yaşam kalitesi PMYO mezunu erkek ve kadın polislerde benzerlik gösterirken, BESYO/SBF mezunu kadın polislerinde düşük düzeydedir. PMYO'larında kadın ve erkek öğrencilerin polislik mesleğine özel olarak hazırlaması daha farklı bir ifadeyle polis olmak üzere eğitim almaları, BESYO/SBF mezunu öğrencilerin ise farklı istihdam alanlarının bulunması bu sonuca sebep olabilir. BESYO/SBF mezunu erkek polisler bu mesleki yaşama kolay adapte olurken kadın polislerin biraz daha zorlandığı söylenilebilir. Ayrıca BESYO/SBF mezunu kadın polislerin çalışma yaşam kalite düzeylerinin erkek polislerin çalışma yaşam kalitesinden daha düşük olması, kadınlara erkeklerden biraz daha zor gelebilecek meleğe yönelik görev ve rollerin PMYO'larında verilmesi ve BESYO/SBF'lerinde verilmemiş olmasından kaynaklanabilir. İlgili literatürde farklı örgütlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde, Eren (2013)'in üniversite hastanesinde yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkenine göre çalışma yaşam kalitesi puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Türkay (2015)'ın turizm sektöründe yapmış olduğu çalışmada da cinsiyet değişkeni ile çalışma yaşam kalitesi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Sönmez (2016) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan araştırmada cinsiyet değişkeni ile çalışma yaşam kalitesi arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalar araştırma sonuçları ile paralellik gösterirken, bazı çalışma sonuçlarında ise farklılıklar tespit edilmiştir. Bunlardan Yeşil ve ark.

(2010) yaptığı çalışmada, çalışma yaşam kalitesinin cinsiyete göre değiştiğini; kadınların erkeklere göre daha olumsuz şartlara sahip olduğunu saptamıştır. Dikmetaş (2004)'ın yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet değişkenine göre çalışma yaşam kalitesinin güvenilir ve sağlıklı çalışma koşulları boyutlarına verdikleri skorlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulmuştur. Cömert (2009) tarafından yöneticilere yönelik olarak yapılan başka bir araştırmada cinsiyete göre iş yükü algılarında anlamlı bir farklılığın olduğu ve erkeklerin kadınlara nispeten daha fazla iş yükü algısına sahip olduğu gözlenmiştir. Yine Köstereliođlu (2011)'nun yapmış olduğu çalışmada da, iş yasam kalitesi ölçeğinin genelinden alınan puanlar dikkate alındığında kadın öğretmenlerin iş yaşam kalitesine ilişkin genel algılarının erkek öğretmenlere göre daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Nair'in (2013) ile Opollo ve ark. (2014) yaptığı araştırmalarda; çalışma yaşam kalitesi algısının cinsiyete göre değiştiği, kadınların erkeklere göre daha fazla çalışma yaşam kalitesine sahip olduğu gözlenmiştir. Bilgin (2018)'in özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesini incelediği çalışmada katılımcıların çalışma yaşam kalitesi puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışma bulguları araştırma bazı araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterirken, bazı araştırma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Farklılığın sebebi ise literatürdeki çalışmaların farklı örgütlerde yapılması ve emniyet teşkilatının diğer örgütlere göre daha ağır çalışma koşullarına sahip olmasından kaynaklanabilir.

Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile *medeni durum* arasındaki ilişki incelendiğinde hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile medeni durum arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarının medeni durum açısından *örgütsel bağlılık* alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık durumlarında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştü. Buna göre farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin evli veya bekâr olmaları her üç bağlılık türünde de herhangi bir farklık göstermemiş örgütsel bağlılık konusunda benzer özellikler sergilemiştir. Literatür incelendiğinde araştırmada kullanılan örgütsel

bağlılık ölçeğiyle yapılan ve araştırma bulgularımızı destekleyen Çelik ve Duran (2011)'in Adıyaman Emniyet Müdürlüğü personeli üzerinde yaptığı çalışmaya göre medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir. Kaya (2007)'nın Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile medeni durumları arasında üç bağlılık türünde de anlamlı fark belirtilmemiştir. İlgili literatürde farklı örgütsel bağlılık ölçeğinin kullanıldığı Emniyet Teşkilatı üzerinde yapılan ve araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmalar da mevcuttur. Tavas ve Öztürk (2016)'ün İzmir İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personelin örgütsel bağlılıkları incelediği çalışmada da medeni durumun örgütsel bağlılık üzerinde herhangi bir değişikliğe yol açmadığı belirlenmiştir. Araştırma bulgularımızla farklık gösteren Kaya (2005)'nın Polis Akademisi Başkanlığında görev yapan polislerin örgütsel bağlılıkları incelediği çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarından uyum ve içselleştirme boyutlarında farklılık belirtilmezken, özdeşleşme boyutunda evli polisler lehine anlamlı farklılıklar belirtilmiştir.

Literatürde incelendiğinde farklı örgütlerde yapılan çalışmalarda evli ya da bekâr olmamanın örgütsel bağlılığı etkilemediğinin belirtildiği çalışmalarla (Ay ve ark. 2015, Çetin 2006, Eskibağ 2014, Karakoç 2016, Aydoğdu 2008, Çakır 2007, Özcan 2008) mevcuttur. Yapılan bu çalışmalar farklı örgütlerde olsa da araştırma bulgularımızla örtüşmektedir.

Polislik mesleğine tutum ile medeni durum arasındaki ilişki incelendiğinde her iki mezuniyet türünde (PMYO, BESYO/SBF) de polislik mesleğine tutum ile polislerin medeni durumları arasında herhangi bir ilişki belirlenememişti. Buna göre farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin evli veya bekâr olmaları polislik mesleği ile ilgili tutumlarını değiştirmemiştir. Polislik mesleğine tutum konusunda benzer özellikler sergilemiştir.

Çalışma yaşam kalitesi ile medeni durum arasındaki ilişki incelendiğinde her iki mezuniyet türünde (PMYO, BESYO/SBF) de polislik mesleğine tutum ile polislerin medeni durumları arasında herhangi bir ilişki belirlenememişti. Buna göre farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin evli veya bekâr olmaları çalışma yaşam kalite algılarında herhangi bir farklılığa sebep olmamıştır. Araştırma bulgularımızla farklılık gösteren çalışma yaşam kalitesinin medeni duruma göre

değiştiğini destekleyen çalışmalar; Bilgin (2018)'in özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerden evli katılımcıların çalışma yaşam kalitelerinin bekârların çalışma yaşam kalitelerinden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Taşdemir Avşar (2011) çalışma yaşam kalitesinin vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerinden karşılaştırmalı bir şekilde ele aldığı çalışmada hem devlet hem de vakıf üniversitesindeki örneklem grubundaki evli akademisyenlerin çalışma yaşam kalite düzeylerinin bekâr akademisyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulaşılan bu bilgi, Rose ve ark. (2006) tarafından yapılan çalışmada elde edilen evli çalışanların çalışma yaşam kalitesi bekârlara göre daha yüksek olduğu sonucuyla uyum göstermektedir. Avcı ve Pala (2004) yaptıkları çalışmada yaşam kalitesi alanlarıyla medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Aynı şekilde Türk, Çetin ve Fedai (2012) genç hekimlerle yaptıkları çalışmada da medeni durum ile yaşam kalitesi alt ölçekleri arasında farklılıklar olduğunu tespit etmiştir. Acar (2016) yaptığı araştırmada, çalışma yaşam kalitesine ilişkin olarak evli olanların bekâr olanlardan daha olumlu düşüncelere sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma bulgularımızı destekleyen araştırmalara bakıldığında ise; Chubon (1986), Güney, Altıntepe, Türk ve ark. (2002), Kaçar-Yeşiltepe (1995), Suet-Ching (2001), Perim (2007) ve Taşçı (1998) tarafından yapılan çalışmalarda yaşam kalitesinin medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu farklılıkların sebebi örgütlerdeki farklı çalışma koşullarından kaynaklanabilir.

Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile *birim değişikliği yapma durumu* arasındaki ilişki incelendiğinde hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında da devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları, çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutum ile birim değişikliği yapma durumu arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. BESYO/SBF mezunu polislerin duygusal bağlılıklarının birim değişikliği yapma durumuna göre farklılık göstermediği belirlenirken, PMYO mezunu görev değişikliği yapmayan polislerin duygusal bağlılık düzeylerinin görev değişikliği yapan polislere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarının birim değişikliği yapma durumu açısından *örgütsel bağlılık* alt boyutları olan devam bağlılık ve normatif bağlılık durumları ile birim değişikliği yapma durumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, fakat PMYO mezunu görev değişikliği yapmayan polislerin duygusal bağlılık düzeylerinin birim değişikliği yapan polislere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin birim değişikliği yapıp yapmaması devam ve normatif bağlılık türünde herhangi bir farklık göstermemiş örgütsel bağlılık ilgili boyutlarda benzer özellikler sergilemiştir. Çalışanların duygusal bağlılığı örgütsel objelere daha sıkı sarılmalarını, özdeşleşmelerini, örgütle bütünleşmelerini, örgütsel amaç ve değerleri kabullenmelerini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmelerinin bir göstergesidir. PMYO mezunu görev değişikliği yapmayan polislerin birim değişikliği yapan polislere göre bulundukları birime duygusal yönden bağlı oldukları söylenilebilir.

Polislik mesleğine tutum ve *çalışma yaşam kalitesi* ile birim değişikliği yapma durumu arasındaki ilişki incelendiğinde her iki mezuniyet türünde (PMYO, BESYO/SBF) de polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile polislerin birim değişikliği yapma durumları arasında herhangi bir ilişki belirlenememişti. Buna göre farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin birim değişikliği yapıp yapmamaları mesleki tutum ve yaşam kaliteleri ile ilgili algılarını değiştirmemiştir. Polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi konusunda benzer özellikler sergilemiştir. Başka bir deyişle bu değerler kişilerin birim değişikliğinden bağımsızdır, birim değişikliği yapmak ile bu değerler arasında anlamlı bir fark yoktur. Literatürde bu konu ile ilgili benzer bir çalışmaya rastlanmasa da Karataş (2013)'ın yaptığı araştırmada polislerin birim değişikliği düşünmeyenlerin oranı çalışmasında daha yüksek bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile *birim değişikliği yapma düşüncesi* arasındaki ilişki incelendiğinde hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında da duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları ve polislik mesleğine tutum ile birim değişikliği yapma düşüncesi arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat her iki okul mezunu birim değişikliği

düşüncesine sahip olmayan polislerin çalışma yaşam kalitesi algıları birim değişikliği düşüncesine sahip olan polislere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık) ve *çalışma yaşam kalitesi* ile birim değişikliği yapma düşüncesi arasındaki ilişki incelendiğinde her iki mezuniyet türünde (PMYO, BESYO/SBF) de örgütsel bağlılık ve çalışma yaşam kalitesi ile polislerin birim değişikliği yapma düşüncesine sahip olan ve olmayan polisler arasında herhangi bir ilişki belirlenememişti. Buna göre farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin birim değişikliği düşüncesi duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık ve çalışma yaşam kalitesi algısında herhangi bir farklık göstermemiş örgütsel bağlılık ve çalışma yaşam kalitesi ilgili boyutlarda benzer özellikler sergilemiştir.

Çalışmada her iki okul mezunu birim değişikliği düşüncesine sahip olmayan polislerin *çalışma yaşam kalitesi* algıları birim değişikliği düşüncesine sahip olan polislere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştı. Bu beklenmeyen durum her iki okul mezunları içinde ilginç bulunmuştur. Elde edilen bu bilgi, çalışma yaşam kalitesinin belirleyicileri üzerine yapılan çalışmalarda çalışma şeklinin (birimin) çalışma yaşam kalitesi üzerinde etkili olduğu yönündeki (Royuela ve ark 2007, Sirgy ve ark 2001, Chisholm 1983) sonuçlarla çelişmektedir. Çünkü çalışma yaşam kalitesi algıları yüksek olan polislerin birim değişikliği yapma düşüncesine kapılmaması daha uygun görülmektedir. Fakat bu durum emniyet teşkilatının diğer örgütlere göre farklılığından kaynaklanabilir. Polisler geçebileceklerini düşündükleri farklı birimlerde daha uygun çalışma şartlarına sahip olabilecekleri düşüncesi de bu sonucun nedenlerinden biri olabilir. Araştırmadan elde edilen bu sonuçları birkaç farklı etkene bağlamak mümkündür. Çalışmaya katılan polislerin yaş ortalamasını Y kuşağı yaş ortalamasına yakın olması (çoğunluk 23-25 yaş aralığı) genel olarak bu duruma açıklamaya yardımcı olabilir. Araştırmalar Y kuşağı çalışanlarının daha kolay iş ya da çalıştıkları birimlerden sıkıldıklarını yaptıkları işlerde farklı deneyimlere sahip olmak istediklerini göstermektedir (Keleş 2011). Araştırmanın verileri X kuşağı ile karşılaştırma imkânı vermediğinden ileriki araştırmalarda, elde edilen çalışma yaşam kalitesi algısını bu kuşağa özgü olup olmadığı incelenmelidir. Diğer taraftan, emniyet örgütü içerisinde çok çeşitli branşlar, şubeler ve görevler bulunması polislerin çalışma yaşam kalitesi algıları yüksek olsa da polislerin daha

çok memnun olabilecekleri birimlerde istihdam edilememiş olabileceğini göstermektedir. İşte bu noktada her ne kadar birim değişikliği düşüncesine sahip polislerin çalışma yaşam kaliteleri yüksek olsa da çalışma yaşam kalitesinin iyileştirilmesine yönelik önlemler alınmalıdır. Literatürde Karataş (2013)'in Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı'nda çalışan polis teşkilatı mensupları üzerinde yaptığı birim değişikliği yapan ve yapmayan bireylerin biliş, duyuş, davranış, tanı, seçenek, karar, çözüm ve özdenetim değerleri arasında anlamlı bir farklılık belirtmediği çalışma bulguları araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir.

Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile *evlilik süresi* arasındaki ilişki incelendiğinde hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında da duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları, çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutum ile evlilik süresi arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu konu ile ilgili benzer bir çalışmaya rastlanmazken, farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin evlilik süresi duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi algısında herhangi bir farklık göstermemiş örgütsel bağlılık, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ilgili boyutlarda benzer özellikler sergilemiştir.

Örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile *yaş* arasındaki ilişki incelendiğinde hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında da duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve polislik mesleğine tutum ile yaş arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin yaşa göre farklılık göstermediği belirlenirken, BESYO/SBF mezunu 30 ve üzeri yaş gurubunda olan polislerin çalışma yaşam kalite düzeylerinin 20-22 yaş ve 23-25 yaş gurubunda olan polislere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarının yaş açısından *örgütsel bağlılık* alt boyutları olan devam bağlılık ve normatif bağlılık durumları ile polislerin yaşları arasında herhangi bir ilişki belirlenememişti. Buna göre farklı eğitim almış (PMYO, BESYO/SBF) polislerin yaşları her üç bağlılık türünde de herhangi bir farklık göstermemiş örgütsel bağlılık konusunda benzer özellikler sergilemiştir.

Literatür incelendiğinde emniyet teşkilatı özelinde araştırma bulgularımızı destekleyen Öztürk (2016)'ün Bitlis İlinde Polis Teşkilatında görev yapan kişiler üzerinde yaptığı benzer çalışmada ise uyum özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında yaş gruplarına göre anlamlı derecede farklılaşmadığı belirtilmiştir. Tavas ve Öztürk (2016)'ün İzmir İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personelin örgütsel bağlılıkları incelediği çalışmada yaşın örgütsel bağlılık algısında anlamlı bir farklılığa neden olmadığını belirtmiştir. Diğer yandan emniyet teşkilatında örgütsel bağlılık algısına yaşın etkinin olduğunu belirten Kaya (2007)'nın çalışmasında Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde görev yapan polislerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları ile yaşları arasında içselleştirme boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenmezken, 36-45 yaşları arasında bulunan polislerin duygusal örgütsel bağlılıklarının 26-35 yaş grubuna göre daha fazla olduğu; 46-55 yaş grubu arasında bulunan polislerin, 36-45, 18-25 ve 26-35 yaş grubu arasında bulunan polislere göre ve 36-45 yaş grubuna sahip polislerin yine 26-35 yaş grubu arasında bulunan polislere göre devamlılık örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Benzer bir şekilde Kaya (2005)'nın Polis Akademisi Başkanlığında görev yapan polislerin örgütsel bağlılıkları incelediği çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarından uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarında anlamlı farklılıklar belirtilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre 18-25 yaş grubundaki polislerin 36-45 yaş grubundaki polislere göre ve 26-35 yaş grubundaki polislerin yine 36-45 yaş grubundaki polislere göre uyum örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada 26-35 yaş grubundaki polislerin18-25 yaş grubundaki polislere göre ve 36-45 yaş grubundaki polislerin yine 18-25 yaş grubundaki polislere göre içselleştirme ve özdeşleşme örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Son olarak Çelik ve Duran (2011) Adıyaman Emniyet Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyini tek boyutlu incelediği çalışmada 25-30 yaş grubu ile 30-40 yaş grubu arasında anlamlı bir fark belirtmiştir. Bu çalışmalardaki farklılığın sebebi çalışmaların farklı illerde yapılmasından kaynaklanabilir.

Polislik mesleğine tutum ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde her iki mezuniyet türünde (PMYO, BESYO/SBF) de polislik mesleğine tutum ile polislerin yaşları arasında herhangi bir ilişki belirlenememişti. Buna göre farklı eğitim almış

(PMYO, BESYO/SBF) polislerin yaşları polislik mesleği ile ilgili tutumlarını değiştirmemiştir. Polislik mesleğine tutum konusunda benzer özellikler sergilemiştir.

Çalışma yaşam kalitesi ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin yaşa göre farklılık göstermediği, BESYO/SBF mezunu 30 ve üzeri yaş grubunda olan polislerin çalışma yaşam kalite düzeylerinin 20-22 yaş ve 23-25 yaş grubunda olan polislere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre BESYO/SBF mezunu meslekte daha uzun süredir çalışan polislerin diğer yaş gruplarına göre çalışma yaşam kalitesi düzeyinin daha yüksek çıktığı söylenebilir. Farklı örgütlerde olsa da araştırma bulgularımızla paralellik gösteren çalışma yaşam kalitesinin yaşa göre değiştiğini destekleyen çalışmalar incelendiğinde; Kaya (2012)'nın yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların yaşlarına göre çalışma yaşam kalitesi boyutlarından hizmet içi eğitim ve iş güvencesi konusunda anlamı farklılıklar bulmuştur. Bu farklılığın, yaşı 45 ve üzeri olan katılımcılar ile yaşları 19-25 arası olan katılımcılar arasında 45 ve üzeri yaş olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir. Köstereliođlu (2011)'nun yapmış olduğu çalışmada da ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaş değişkenine göre iş yaşam kalitesine ilişkin genel algılarına bakıldığında bu konuda en olumlu algıya 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin sahip olduğu, en az olumlu algıya ise 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin sahip olduğu görülmüştür. Dikmetaş (2006)'ın Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik yapmış olduğu araştırmada, yapılan analize göre <30 yaş ile ≥30 yaş grubundaki çalışanların organizasyondaki yasalar, mesleki kıdem süresi, çalışanların güvenilir ve sağlıklı çalışma koşulları boyutlarına verdikleri skorlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Araştırmanın ana amacı çerçevesinde *polislik mesleğine tutumun ve çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık* düzeyi üzerinde bir etkisi olduğu kabul edildiğinde, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi yüksek olan polislerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olması beklenmektedir. Bu çerçevede, PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin genel örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında, PMYO mezunu polislerin örgütsel bağlılık düzeylerine polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi anlamlı katkı sağlarken bu katkı BESYO/SBF mezunu polislerin örgütsel bağlılık düzeylerine polislik mesleğine tutum anlamlı katkı sağmıştır. Ayrıca genel örgütsel bağlılıkta kurulan modelin

açıklama oranı PMYO mezunu polislerde (varyansı % 27 oranında) BESYO/SBF mezunu polislere (varyansı % 18 oranında) göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutum düzeyinin genel örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde PMYO mezunu polislerinde belirleyiciliği vardır. BESYO/SBF mezunu polislerde ise sadece polislik mesleğine tutumun belirleyiciliği vardır. Bu durum PMYO mezunu polislerde polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi arttıkça, BESYO/SBF mezunu polislerde ise polislik mesleğine tutum arttıkça genel olarak örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı görülmüştür. Polislik mesleğine tutumun örgütsel bağlılığa olan etkisi her iki mezuniyet türüne sahip polislerde benzerdir. Yani örgütsel bağlılığı en fazla etkileyen etmen polislik mesleğine tutumdur. Polislik mesleğine karşı tutumu yüksek olanların genel örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. PMYO mezunu polislerden farklı olarak BESYO/SBF mezunu polislerde örgütsel bağlılık üzerinde çalışma yaşam kalitesinin etkiye sahip olmaması dikkat çekicidir. Çalışmada BESYO/SBF mezunu polislerde ortaya çıkan çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığa anlamı olmayan etkisi çalışma yaşam kalitesi çalışma yaşam kalitesiyle ilgili beklenti ve algılarını PMYO mezunu polislere göre daha yüksek olmasından kaynaklanabilir. Çünkü çalışma yaşamı kalitesi, iş yaşamı kalitesi olarak da bilinmekte ve işin insancıllaştırılması olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanın sadece bedensel gereksinimlerini karşılamak değil zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini göz önünde bulunduran bir anlayışı anlatır. Aslında temel gereksinimlerinin yanı sıra kurumsal amaca hizmet etmeleri, kendi yeteneklerini fark etmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için uygun ortamın sağlanması olarak bilinmektedir. Ayrıca BESYO/SBF mezunu polislerde polislik mesleğini, daha iyi bir iş bulana kadar geçici olarak düşündükleri ve bu nedenle görev ve sorumluluklarına yoğunlaşmada ve motive olmakta zorlanmalarında kaynaklanabilir Polisliği kariyer mesleği olarak görmemekte, başka kurumlara geçmeyi kolaylaştıracak bir basamak olarak değerlendirmektedirler. Hâliyle polislik mesleğini benimsemeleri ve sahiplenmeleri de beklentilerin altında kalmaktadır. Oysaki polis memurlarının görevlerinde başarılı olabilmeleri için mesleki bağlılık duygularının güçlü olması gerekmektedir. Çalışma yaşam kalitesi, hem çalışanların iş deneyimlerinin kalitesini, hem de örgütün genel etkinliğini arttırmaya odaklanmaktır. Aynı zamanda çalışanlara örgütlerine anlamlı katkıları sağlayabilmeleri için fırsat vermektir. Bu yaklaşıma göre iş görenler kritik örgütsel kaynaklardır ve uygun şartlar altında çoğu çalışan işine gerektiğinden daha

fazla katkı sağlama arzu ve potansiyeline sahiptir. Çalışanlara örgütsel hedeflere katkı sağlamak üzere fırsat verilmesi ve rollerin geliştirilmesi halinde işi benimseme ve köklü tatmin gerçekleşebilir (Chisholm 1983).

Diğer yandan örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif) açısından ele alındığında da şu sonuçlara ulaşılmıştır. *Duygusal bağlılık* örgütler tarafından çalışanın en fazla göstermesi istenen bağlılık türüdür. Bu bağlılık türüne PMYO ve BESYO/SBF mezunu polisler açısından bakıldığında, PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin duygusal bağlılık düzeylerine çalışma yaşam kalitesi düzeyinin anlamlı bir katkısı belirlenmezken, polislik mesleğine tutumun her iki mezuniyete sahip polislerde kurulan modele anlamlı katkısı belirlenmiştir. Ayrıca duygusal bağlılıkta kurulan modelin açıklama oranı yüksek olmasa da PMYO mezunu polislerde (varyansı % 09 oranında) ve BESYO/SBF mezunu polislerde (varyansı % 09 oranında) benzerdir.

Örgütler tarafından duygusal bağlılıktan sonra en fazla istenen bağlılık türü olan *normatif bağlılığın* yani çalışanın örgütüne yönelik hissettiği sorumluluk ve örgütüne karşı borcunu ödeme bağlılığı davranışı bakımından hem PMYO ve hem de BESYO/SBF mezunu polislerin normatif bağlılık düzeylerine bakıldığında, PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin normatif düzeylerine polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi anlamlı katkı sağlamıştır. Ayrıca normatif bağlılıkta kurulan modelin açıklama oranı oldukça yüksek belirlenmiştir. Bu açıklama oranı PMYO mezunu polislerde (varyansı % 42 oranında) ve BESYO/SBF mezunu polislerde (varyansı % 38 oranında) benzerdir.

Örgütün en az olmasını istediği bağlılık türü olan maliyet hesaplamasına ve iş alternatiflerinin azlığına dayanan *devam bağlılığı* türüne bakıldığında ise, PMYO mezunu polislerin devam bağlılık düzeylerine polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi anlamlı katkısı belirlenmezken, BESYO/SBF mezunu polislerin devam bağlılık düzeylerine polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi anlamlı katkı sağmıştır. Ayrıca devam bağlılıkta kurulan modelin açıklama oranı PMYO mezunu polislerde (varyansı % 02 oranında) ve BESYO/SBF mezunu polislerde (varyansı % 08 oranında) benzerdir.

Wasti (2005) çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarında öncelikle duygusal ve normatif bağlılık birlikteliğinin yüksek oranda etkili olduğunu, bunu takiben devam bağlılığın yalın biçimde rol sahibi olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca devam bağlılığının etkisinin daha zayıf olduğunu iddia ederek, bu bileşenin desteklenmesine ihtiyacın olmadığını ileri sürmüştür. Somers (2009) da duygusal ve normatif bağlılıkları eş zamanlı olarak yüksek olanların, daha düşük devamsızlık yöneliminde ve daha az işten ayrılma eğilimi içerisinde olduklarını ortaya koymuştur.

Literatür incelendiğinde çalışma konusuyla ilgili benzer çalışmalar olmasa da araştırma bulgularımızı destekleyen pek çok çalışma vardır. Erdem (2010)'un kamu ve özel okullarda görev yapan 810 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Karaköse ve Bozgeyikli (2012)'nin Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı olarak çalışan 411 personel üzerinde yapılan ve çalışma yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bir araştırmanın sonuçları, bu iki değişken arasında bir ilişki varlığını kanıtlamıştır. Kılıç ve Keklik (2012)'in sağlık çalışanı üzerinde çalışma yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi üzerine yapılan bir araştırmaya göre, çalışma yaşam kalitesi ile motivasyonu arttıran faktörler arasında yüksek derecede bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Hudzick (1978) üniversite eğitimli polis memurlarının amirlere itaat konusuna daha az önem verdiğini ve mesleğin kendilerini yeterince tatmin etmediğini ve işleriyle ilgili doyumsuzluk yaşamalarının daha muhtemel olduğunu belirtmektedir. Üniversite eğitimi ile elde edilen ileri düzeyde bilgi ve beceriler, polislerin iş doyumsuzluğunu artırmakta ve üniversite eğitimli polisler teşkilatlardan daha sık istifa etmektedir. Başka bir çalışmada Hoque ve Rahman (1999) çalışma yaşam kalitesiyle iş görenlerin performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışma yaşam kalitesi ile iş görenlerin devamsızlığı arasında negatif ilişkinin olduğu, çalışma yaşam kalitesinin yüksek olması halinde devamsızlıkların da düşeceği ileri sürülmüştür. Benzer biçimde çalışma yaşam kalitesi ve iş kazası sayıları arasında negatif bir bağın olduğu, kalitenin yüksek olduğu zamanlarda iş kazası risklerinin de azalacağı ileri sürülmüştür. Sirgy ve ark. (2001) ise, çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı pozitif biçimde etkilediğini

ortaya koymuşlardır. Bu doğrultuda Koonmee ve ark. (2010), çalışanları hem tatmin etmek, hem de bağlılıklarını pekiştirmek için çalışma yaşam kalitesinin arttırılması gerektiğinin altını çizmiştir. Mathieu ve Zajac (1990), örgüte bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanların ise devamsızlıklarının, bağlılığı düşük olan bireylere göre önemli derecede az olduğunu belirtirken, Angle ve Pery (1981) ise, bu ilişkinin çok güçlü olmadığına ilişkin bir sonuç elde etmişlerdir. Reichers (1985) da, bağlılığın ise devamsızlık, işe geç kalma, iş gücü devir hızı gibi geri çekilme davranışları olarak nitelenen söz konusu davranışlarla önemli derecede negatif ilişkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Kafdaglı (2007) ise, çalışanların işe devamlılık ve iş saatlerine uyumunun örgütsel bağlılıkta önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Chughtai ve Zafar (2006) bağlılığın öncül ve ardıllarına yönelik yaptıkları kapsamlı bir araştırmada; örgütsel adalet algısı, yönetime güven duyma, işi benimseme ve kendini işine verme, sorumluluk alma, eğitim fırsatları, iş güvenliği ve yönetimin yaklaşımları, birinci amirle ilişkilerden tatmin olma gibi değişkenlerin örgütsel bağlılığı olumlu yönde geliştirdiği sonucuna ulaşmıştır. Duygulu ve Korkmaz (2008) hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının ortalamanın hemen üzerinde ancak iş doyumlarının ortalamanın altında olduğunu bulmuşlar ve iş doyumu, örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından polislik mesleğine geçen bireylerle polis meslek yüksekokulu mezunu bireylerin farklılığı çerçevesinde sonuçları ortaya koymak amaçlanmıştır. Böylelikle polislerin farklı mezuniyet durumları (PMYO, BESYO/SBF) özelinde çalışma yaşam kalitesi ve mesleki tutumun örgütsel bağlılığı (duygusal, devam ve normatif) nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak için yapılan bu çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan polis memurunun 280 erkek 79 kadın polis olmak üzere toplamda 359 polis katılmıştır. Polislerin 181'i BESYO/SBF kurumunda eğitim alırken, 178'i PMYO eğitim almıştır. Çalışmaya katılan PMYO mezunlarının 116'sı erkek, 62'si kadın; BESYO/SBF mezunu olanların 164'ü erkek ve 17'si kadındır.

Çalışmada BESYO/SBF ve PMYO mezunu polislerin örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık), polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile cinsiyet arasında ilişkide BESYO/SBF ve PMYO mezunlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve polis mesleğine tutum arasında ilişki bulunmazken, PMYO mezunu polislerin cinsiyete göre çalışma yaşam kalite düzeyinin erkek polislerin lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bunun nedeni ise emniyet teşkilatında erkek polislerin kadın polislere oranla sayılarının fazla olmasından kaynaklanabilir.

Çalışmada BESYO/SBF ve PMYO mezunu olan polis memurlarının medeni durumuna bakıldığında her iki mezuniyet türüne sahip polis memurların medeni durumunun duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi ile medeni durum arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada polis memurlarının evli ya da bekâr olmalarının çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıklarına ya da mesleki tutumlarına herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin birim değişikliği yapma durumuna bakıldığında devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları, çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutum ile birim değişikliği yapma durumu arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat BESYO/SBF mezunu

polislerin duygusal bağlılıklarının birim değişikliği yapma durumuna göre farklılık göstermediği belirlenirken, PMYO mezunu görev değişikliği yapmayan polislerin duygusal bağlılık düzeylerinin görev değişikliği yapan polislere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Her iki alandan mezun olan polislerin birim değiştirme düşüncesinin bakıldığında PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında da duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları ve polislik mesleğine tutum ile birim değişikliği yapma düşüncesi arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin birim değiştirme düşüncesinin olup olmaması bu iki değişkeni (örgütsel bağlılık, polislik mesleğine tutum) etkilememiştir.

Çalışmaya katılan polislerin evlilik sürelerine bağlı değişken incelendiğinde hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunlarında da duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları, çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutum ile medeni durum arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada sonucunda BESYO/SBF yaş değişkeni incelendiğinde duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve polislik mesleğine tutum ile yaş arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fakat PMYO mezunu polislerin çalışma yaşam kalite düzeyinin yaşa göre farklılık göstermediği belirlenirken, BESYO/SBF mezunu 30 ve üzeri yaş gurubunda olan polislerin çalışma yaşam kalite düzeylerinin 20-22 yaş ve 23-25 yaş gurubunda olan polislere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak PMYO ve BESYO/SBF mezunu polisleri yaş değişkeni örgütsel bağlılık ve polislik meslek tutumunu etkilemezken, çalışma yaşam kalitesini etkilemiştir.

Araştırmanın ana amacı olan polislik mesleğine tutumun ve çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyine olan etkisi her iki mezuniyet durumu açısından değerlendirildiğinde; çalışma yaşam kalitesi ve polislik mesleğine tutum düzeyinin genel örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde PMYO mezunu polislerinde belirleyiciliği varken, BESYO/SBF mezunu polislerde sadece polislik mesleğine tutumun belirleyiciliği vardır. Bu durum PMYO mezunu polislerde polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi arttıkça, BESYO/SBF mezunu polislerde ise polislik mesleğine tutum arttıkça genel olarak örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığı

görülmüştür. Bununla beraber polislik mesleğine tutumun örgütsel bağlılığa olan etkisi her iki mezuniyet türüne sahip polislerde benzerdir. Yani örgütsel bağlılığı en fazla etkileyen etmen polislik mesleğine tutumdur. Polislik mesleğine karşı tutumu yüksek olanların genel örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

Çalışmada duygusal bağlılık alt boyutuna bakıldığında PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin duygusal bağlılık düzeylerine çalışma yaşam kalitesi düzeyinin anlamlı bir katkısı belirlenmezken, polislik mesleğine tutumun her iki mezuniyete sahip polislerde kurulan modelde anlamlı katkısı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan polislerin normatif bağlılık alt boyutuna bakıldığında ise hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunu polislerin polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi anlamlı katkı sağlamıştır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığına bakıldığında ise PMYO mezunu polislerin devam bağlılık düzeylerine polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi anlamlı katkısı belirlenmezken, BESYO/SBF mezunu polislerin devam bağlılık düzeylerine polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesi anlamlı katkı belirlenmiştir.

Bu çalışma, hem PMYO hem de BESYO/SBF mezunu polisler özelinde örgütsel bağlılığı (duygusal, devam ve normatif) etkileyen değişkenlerin neler olduğunu ve polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma, örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif) üzerinde polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesinin daha fazla etkili olduğu ve etkisinin ne derece olduğunu PMYO ve BESYO/SBF mezunu polis örnekleminde görmek açısından önemli bir çalışmadır. Aynı zamanda da literatürde örgütsel bağlılık üzerindeki en önemli etkenlerden birisinin çalışma yaşam kalitesi olduğu ifade edilmiş ve buna yönelik bulgular ortaya koyulmuştur. Çalışma da örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde çalışma yaşam kalitesinin yanı sıra polislik mesleğine tutumun etkisine bakılmış; söz konusu değişkenlerden polislik mesleğine tutumun her iki mezuniyet (PMYO ve BESYO/SBF) gurubunda örgütsel bağlılık düzeylerinin en önemli belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan çalışmada, polislik mesleğine tutumun yanı sıra çalışma yaşam kalitesinin de PMYO mezunu polislerinde örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde önemli bir etkisi

olduğu, BESYO/SBF mezunu polislerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya koyulmuştur ki elde edilen bu sonucun da literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma, İzmir İl Emniyet Müdürlüğünde görev yapan PMYO ve BESYO/SBF mezunu polislerin kısıtlı bir kesimini kapsamaktadır. Bu nedenle, bu çalışmanın sonuçlarının tüm emniyet teşkilatında çalışan polislere genellenebilmesi için benzer çalışmaların farklı şehirlerdeki farklı emniyet müdürlüklerinde yapılması gerekmektedir.

Diğer yandan çalışmanın ana amacı, polislik mesleğine tutum ve çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Ülkemizde emniyet teşkilatı üzerinde bu konuda yapılan çalışma sayısı sınırlı olduğundan bu çalışma literatüre katkı sağlayacak niteliktedir. Bu çalışmanın daha geniş örneklemi kapsayacak şekilde farklı PMYO ve BESYO/SBF mezunu polis ayrımı yapılmadan ortaya konulması da çalışmanın bulgularının geniş kapsamda ele alınmasını kolaylaştıracağı aynı zamanda da literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir.

Diğer yandan polislik mesleğinin çağımız mesleği olarak görülmesine rağmen halen polislerin özlük haklarının kısıtlı olması, diğer mesleklere göre çok ağır çalışma saatleri gibi olumsuz görüşlerde dikkat çekici konular arasındadır. Bu tür konuları ele almak polislerin mesleğe tutumlarına, çalışma yaşam kalitelerine ve doğal olarak ta örgütsel bağlılığına etkisine bakılması gelecek çalışmalar için önerilebilir.

6. KAYNAKLAR

Aba G, 2009. İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Acar A, 2016. Çalışma yaşam kalitesinin tükenmişlik sendromu üzerinde etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Afşar ST, 2015. Impact of the quality of work-life on organizational commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation. Is,Guc:The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 17(2), 45-75.

AİÖK (Avrupa İşkenceyi Önleme Komitesi) Raporu. April 2002. Report to the Turkish Government on the visit to Turkey carried out by the European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CPT) from 2 to 14 September 2001, Strasbourg.

Akert RM, Aronson E, Wilson TD, 2012. Sosyal psikoloji (7. Basım). İstanbul, Kaknüs Yayınları.

Allen NJ, Meyer JP, 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.

Alyot H, 2008. Türkiye'de zabıta tarihi gelişim ve bugünkü durum, Kozan Ofset, Ankara.

Arkonaç S, 2001. Sosyal Psikoloji, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.

Angle HL, Perry JL, 1981. An emprical assesment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26,1-14.

Atay S, 2006. Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Atila AB, 2012. Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aven F, Parker B, Glen M, Mc E, 1993. Gender and attitudinal commitment to organizations: a meta-analysis. Journal of Business Research, 26 (1), 63-73.

Avcı K, Pala K, 2004. Uludağ üniversitesi tıp fakültesi'nde çalışan araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 30(2), 81-85.

Avcı N, 2008. Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Aydın İ, 2009. Sağlık yönetimi alanında lisans eğitimi almış sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydın S, 2004. Otel işletmelerinde örgütsel stres faktörleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı, 4, 1–9.

Aydoğdu A, 2008. İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları okul müdürü yeterlilikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ay FA, Ulusoy H, Tosun N, 2015. Akademisyenlerin çalıştıkları bölüme ve üniversiteye olan örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(36), 749-762.

Balay R, 2000. Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bakan İ, 2011. Örgütsel bağlılık. Ankara, Gazi Kitabevi.

Barber B, 1996. Meslekler sosyolojisinde bazı sorunlar. Meslekler ve sosyoloji. Gündoğan Yayınları, Ankara.

Başyiğit A, 2006. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

Baştemur Y, 2006. İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Bayrak KS, Özcan B, 2012. Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Bankacılık sektöründe bir araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7(2), 113-131.

Bayram L, 2005. Yönetimde yeni bir paradigma. Örgütsel bağlılık, Sayıştay Dergisi, 1(59), 136.

Beach DS, 1980. Personnel the management of people at work(4th Edition). New York, Macmillan Publishing.

Bilgin Y, 2018. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Bircan N, 2014. Stresin hemşirelerde çalışma yaşam kalitesine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Boylu Y, Pelit E, Güçer E, 2007. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44 (511), 55-74.

Bora B, 2015. Quality of work life-an overview. management today -for a better tomorrow. An International Journal of Management Studies. Vol 5. No 4.

Boydel T, 1995. Management self development, Management development series, No:21, ILO, Genova.

Bülbül M, 2007. Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Can A, 1991. Çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi. I. Verimlilik kongresi, 27-29 Kasım 1991. MPM yayınları (yayın no: 454, 89-99.) Ankara.

Celep C, 2014. Eğitim örgütlerinde örgütsel adanma. Ankara, Nobel Yayınları.

Cerrah İ, Semiz E, 2000. Yirmi birinci yüzyılda polis temel sorunlar-çağdaş yaklaşımlar. Sibel Matbaası, Haziran, Ankara.

Cherns A, 1975. Perspectives on the quality of working life. Journal of occupational psycholog, 48,1-2,(3) 155-167.

Chisholm RF, 1983. Quality of working life: critical ıssue for the 80s. Public Productivity Review, 10-25.

Chubon RA, 1986. Quality of life and persons with end-stage renal disease, Dial Transplant, 15(8), 450-452.

Chughtai AA, Zafar S, 2006. Antecedents and consequences of organization alcommitment among pakistani university teachers. Applied HRM Research, 11 (1), 39-64.

Culverson DE, 2002. Exploring organizational commitment following radical change: A case study within the parks canada agency. A Thesis of Master of Arts in Recreation and Leisure Studies. Canada, The University of Waterloo.

Çakar DN, Ceylan A, 2005. İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 6(1), 52-66.

Çalık T, 2003. Performans yönetimi: Tanımlar, kavramlar, ilkeler. Ankara, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Çakır Ö, Erkuş A, Kılıç F, 2000. Mersin üniversitesi eğitim fakültesi 1999 - 2000 yılı öğretmenlik meslek bilgisi programının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. Mersin Üniversitesi Araştırma Fonu Saymanlığı EF (ÖÇ) 2000-1 Nolu Araştırma Projesi. Mersin.

Çakır A, 2007. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çatak T, Bahçecik N, 2015. Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 5(2), 85-95.

Çekmecelioğlu H, 2006. İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. Bir Araştırma İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2),155.

Cömert M, 2009. Okul yöneticilerinin ertelemecilik davranışları, iş yükleri ve kişilik özelliklerine ilişkin algıları. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Çelebi MA, 2009. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında bir araç olarak personel güçlendirme. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1-235.

Çelik M, Duran H, 2011. Toplam kalite yönetimi ve örgütsel bağlılık. Adıyaman Emniyet Müdürlüğü Örneği, Akademik Bakış Dergisi 24, 1-22.

Çetin MÖ, 2004. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Çetin MÖ, 2006. The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. The Journal of American Academy of Business, Cambridge, 8(1):78-88.

Çırpan H, 1999. Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi. Bir alan araştırması. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çınar YM, 1996. Çalışma psikolojisi, Necdet Bükey A.Ş, İzmir.

Çöl G, 2004. Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.6,(8), 2,6.

Davenport J, 1983. Whatever happened to qwl? office administration and automation, New York.

Demir M, 2009. Konaklama işletmelerinde duygusal zekâ, örgütsel sapma, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Denton, M, Zeytinoglu IU, Davies S, 2003. Organizational change and the health and well-being of home care workers (No. 110). McMaster University.

Demir M, 2011. İş görenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. Ege Akademik Bakış, 11(3), 453-464.

Demir T, 2016. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dikici A, 2004. Polis-halk ilişkilerinin ve polis imajının iyileştirilmesinde emniyet teşkilatına eleman alımının rolü. Polis Bilimleri Dergisi, 6 (1-2), 21-40.

Dikmetaş E, 2004. Elektronik bilgi sistemi ve çalışma yaşam kalitesi: Ankara üniversitesi tıp fakültesi ibn-i sina hastanesi çalışanlarına yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Dinçer Ö, 1992. Stratejik yönetim ve işletme politikası, İstanbul.

Dikmetaş E, 2006. Hastane personelinin çalışma/iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(2), 169-182.

Doğan H, 2002. İş görenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürle bilgilendirmenin rolü. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2,71-78.

Doğan S, Kılıç S, 2007. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29 (Temmuz-Aralık), 29, 37-61.

Dolu B, 2011. Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Durmaz Y, Bahar R, Kurtlar M, 2011. Kişisel faktörlerin tüketici satın alma davranışlarına etkisi üzerine bir araştırma. Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 2(1), 114 – 133.

Duygulu S, Korkmaz F, 2008. Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2008, 12(2), 9-20.

EGM 2014b. (http://www.egm.gov.tr/Sayfalar/yurtdisi-teskilati.aspx, erişim tarihi: 12.04.2019).

Efraty D, Sirgy MJ, 1990. The effects of quality of working life (qwl) onemployee behavioral responses. Social Indicators Research, 22(1), 31-47.

Erdem B, Kaya İ, 2004. Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin iş görenler tarafından algılanması: Otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (35), 135-150.

Erdoğan İ, 1999. İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul, Dönence Yayınları.

Eren H, 2013. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin algıladıkları iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık durumları. Yüksek Lisans, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eroğlu O, 2006. Araştırma modelleri, izleme araştırmaları, Yüksek Lisans Programı, Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ABD, Ankara.

Ertekin Y, 1988. Halkla ilişkiler ve melekleşme olgusu. Halkla İlişkiler Sempozyumu-87. içinde, (20-55). Ankara, TODAİE Yayınları.

Eskibağ Ş, 2014. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

ETK 2012. Emniyet teşkilatı kanunu, Polis Mevzuatı, Ankara, Seçkin Yayınevi.

Fındıklı R, 2001. Meslek olgusu ve polislik mesleğinin özellikleri: Türkiye'de suç ve polislik, Ankara, Güner Mat.

Fındıklı S, 2008. Türk emniyet teşkilatının atama politikalarının analizi. Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Fourıe AS, 2004. Predicting satisfaction with quality of working life, Unpublished Doctoral Thesis, University of South Africa, 13.

Geleri A, 2004. Suç mağduriyeti ve polis olaylara müdahale eden polisin suç mağdurlarıyla ilişkisi. Polis Bilimleri Dergisi, 6 (1-2),53-82.

Gilbert B, 1989. The Impact of union ınvolvement on the design and ıntroduction of quality of working life. Human Relation, 42(12), 1057-1078.

Güçlü N, 2003. Örgüt kültürü, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 148-159.

Güçlü N, Zaman O, 2011. Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumlulukları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 550-551.

Güney S, 2016. Davranış bilimleri. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Göksu T, 2000. Toplumsal psikoloji (toplumsal olaylar ve müdahale esasları), Özen yayıncılık, Ankara.

Güleçen S, Cüro E, Semerci N, 2008. Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi: Fırat University Journal ofSocial Science 18(1), 139-157.

Güloğlu T, 2003. Bir mesleki eğitim kurumu olarak polis meslek yüksekokulları. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 103-116.

Güncelpsikoloji, 2018. Sosyal psikoloji. (https://www.guncelpsikoloji.net/sosyal-psikoloji/sosyal-psikolojide-tutum-nedir-kaynaklari-nelerdir-h5589.html (Erişim Tarihi: 04.04.2019).

Gündoğan T, 2009. Örgütsel bağlılık: Türkiye cumhuriyet merkez bankası uygulaması. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

Günşen İçli T, 1998. Güç kullanma yetkisi ve bunun kullanımında polisin çelişkisi, Polis Bilimleri Dergisi, 1(1), 69-78.

Güzelbayram G, 2010. Ankara, İstanbul, İzmir'deki vakıf üniversitelerinde görev yapan okutmanların örgütsel bağlılık düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Hoque ME, Rahman A, 1999. Quality of working life and job behaviour ofworkers in bangladesh: A Comparative Study of Private and Public Sectors.Indian Journal of Industrial Relations, 175-184.

Hudzick J, 1978. College education for police: problems in measuring component and extraneous variables, Journal of Criminal Justice, 6(1), 69-81.

Huzzard T, 2003. The convergence of the quality of working life and competitiveness: a current swedish literature review, İsveç, Stockholm:Arbetsliv I Omvanding Work Life Transition.

Izgar H, 2008. Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 25, 317 -334.

İçerli L, 2010. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım, Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, 5(1). http://www.Acarindex.Com/Dosyalar/Makale/Acarindex1423901748.Pdf, Erişim Tarihi ve Saati: 18.03.2019, 18:00.

İlhan S, 2008. Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21, 313-327.

İnceoğlu M, 2000. Tutum algı iletişim. İstanbul, İmaj Yayınları.

İnce M, Gül H, 2005. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık, Çizgi Kitabevi, Konya.

Kaçar Yeşiltepe G, 1995. Düzenli hemodiyaliz tedavisinde olan hastalarda uygulanan eğitimin yaşam kalitesine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Kafdaglı T, 2007. Çalışanların örgüte bağlılıkları ile is performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kağıtçıbaşı Ç, 1988. İnsan ve insanlar, İstanbul Matbaası, İstanbul.

Kağıtçıbaşı Ç, 1979. İnsan ve insanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş. Cem Ofset Matbaacılık. İstanbul.

Kakar S, 2002. Gender and police officers' perceptions of their job performance: An analysis of the relationship between gender and perception of job performance, Criminal Justice Policy Review, 13(3), 238-256.

Karataş M, 2013. Emniyet genel müdürlüğü merkez teşkilatı'nda çalışan polis teşkilatı mensuplarında öz denetim ve sosyal sorun çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karataş S, Güleş H, 2010. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (2), 74-89.

Karaaslan A, Ergun Özler D, Kulaklıoğlu S, 2009. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 10 (2), 135-160.

Karasar N, 2004. Bilimsel araştırma yöntemi. https://www.egm.gov.tr/Sayfalar/Organizasyon-Yapisi.aspx.

Karakoç B, 2016. Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışları ile örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Karaköse B, Bozgeyikli H, 2012. Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki: Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel üzerine bir çalışma. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 1(2), 185-202.

Kavgacı Hİ, 1998. Demokratik polislik, Temel yaklaşımlar. Maset Matbaacılık, Ankara.

Kaya FT, 2005. İş doyumu ve örgütsel bağlılık polis akademisi başkanlığında bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kaya O, 2007. Örgütsel bağlılık: Emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kaya İ, 2012. Otel işletmelerinde çalışma yaşamının kalitesini etkileyen faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kayıhan G, 2007. Ankara polis koleji öğrencilerinin fiziksel uygunluk düzeylerinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kaymaz K, 2003. Çalışma yaşamında kalite. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5(1), Sıra:8, No:32.

KDK (Kamu Denetçiliği Kurumu) 30.12.2014 tarihli Tavsiye Kararı, 1-38.

Keleş NH, 2011. Y Kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 129-139.

Kılıç R, Keklik B, 2012. Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14, 147-160.

Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee DJ, 2010. Ethicsınstitutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes:a survey of human resource managers in thailand. Journal of BusinessResearch, 63(1), 20-26.

Koç H, 2009. Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (28), 200-211.

Kösterelioğlu MA, 2011. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Kuyaksil A, 2000. 155.Yılda polis teşkilatının tarihçesi, kolluk kavramı ve günümüzde emniyet teşkilatı. Polis Dergisi 155. Yıl Özel Sayısı, 6(22), 2-25.

Kuzgun Y, 2000. Meslek danışmanlığı-kuramlar uygulamalar**.** Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Küçükusta D, 2007. Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Mahmutoğlu A, 2007. Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Mathıeu JE, Dennis MZ, 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, corralates and consequences of organizational commitment. Physcological Bulletin, 108 (2),171-194.

Metcalfe B, Dick G, 2002. Is the force still with her? gender and commitment in the police, Women in Management Review, 17, 392-403.

Meyer JP, Herscovitch, L. 2001. Commitment in the workplace toward a general model. Human Resource Management Review, 11, 299-326.

Milliyetçi Ö, 2008. Mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarındaki öğrencilerin internete yönelik tutumları ile sosyal becerileri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Morris CG, 2002. Psikolojiyi anlamak, (understanding psychology). (Çeviri Editörleri: Belgin Ayvasık, Melike Sayıl). Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 23.

Murat M, Uygun Ö, 2004. Polislik mesleğine ilişkin tutum ölçeği geliştirilmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 3(7), 64-71.

Mukherjee DP, 1989. A review on sutures. encyclopedia of polymer science and engineering, Vol. 16, 2nd Edition, John Wiley and Sons.

Nartgün ŞS, Menep İ, 2010. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil Örneği. Uluslarası İnsan Bilimleri Dergisi, 7(1), 289-316.

Nayak S, Joshi H, 2012. Quality of work life among ıt professionals in sme's in select cities of India. GTSW Journal of Law and Social Sciences, 1(1), 151-157.

Nair GS, 2013. A study on the effect of quality of work life (qwl) on organisational citizenship behaviour (OCB)-With Special Reference to College Teachers is Thrissur District, Kerala. Integral Review, 6 (1), 34-46.

Newstrom JW, Davis K, 1997. Organzational behavior human behavior at work, America: Mcgraw-Hill.

Opollo JG, Gray J, Spies LA, 2014. Work-related quality of life of ugandan healthcare workers. International Nursing Review, 61 (1), 116-123.

Özcan O, 2008. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik özelliklere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özgüler M, 2001. Hollanda polis teşkilatı eğitim, Polis dergisi, 28.

Özsoy SA, Ergül Ş, Bayık A, 2004. Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6(2).

Öztürk C, 2016. İç güvenlik hizmetlerinde algılanan liderlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(26), 24-33.

Prajapati DR, 2014. Quality of working life of workers in foundry ındustries: A literature review. International Journal of Management, IT and Engineering, 4 (11), 20-38.

Raja PJA, Kumar SA, 2013. A study on quality of work life of employees in steel authority of ındia, Salem, IJEMR, 3(6), 1-15.

Randall Donna M, 1987. Commitment and the organization: The organization man revisited, Academy of management review, Vol.12, No.3.

Reichers AE, 1985. A review and reconceptualization of organizational commirment. Academy of Management Review, 10(3), 465-476.

Perim A, 2007. Trakya üniversitesi eğitim, araştırma ve uygulama hastanesi'nde çalışan hemşirelerin kaliteli yaşam algısının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trakya.

Roan AM, Diamond C, 2003. Starting out: the quality of working life of young workers in the retail and hospitality ındustries in australia. InternationalJournal of Employment Studies, 11(2), 91.

Rose RC, LooSee Beh JU, Idris K, 2006. Quality of work life: ımplications of career dimensions. Journal of Social Sciences, 2(2), 61-67.

Sağlam Arı G, 2003. Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 17-36.

Serbest F, 2000. İs yaşamı niteliği, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, 2, 27–40.

Schulze N, 1998. Yasam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancıllaştırılması. 6.Ergonomi Kongresi, M.P.M. Yayınları No: 622, 519– 532.

Sheel S, Sindhwani BK, Goel S, Pathak S, 2012. Quality of work life, employee performance and career growth opportunities: A Literature Review. International Journal of Multidisciplinary Research, 2(2), 291-300.

Sığrı Ü, 2007. İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 261-278.

Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DJ, 2001. A new measure of quality of worklife (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. Social IndicatorsResearch, 55 (3), 241-302.

Smith DC, 1983. QWL, El needed now more than ever. Ward's auto World, 19, 12.

Smadov S, 2006. İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Somers MJ, 2009. The combined influence of affective, continuance and normativecommitment on employee withdrawal. Journal of Vocational Behavior, 74 (1),75-81.

Somuncu F, 2008. Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları. Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Sönmez N, Sönmez E, 2003. Polis meslek yüksekokulları rehberi. Ankara, Seçkin Yayınlar.

Sönmez S, 2016. Sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesine ilişkin bir değerlendirme: Bir kamu hastanesi örneği. Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kırıkkale.

Sözen S, 2004. Polis ve profesyonellik, Polis Bilimleri Dergisi, 6(3-4), 115-130.

Sözen S, 2002. Türk kamu bürokrasisi ve polis teşkilatı, Hüseyin Çevik ve Turgut Göksu (Der), Türkiye "de Devlet, Toplum ve Polis, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 31-52.

Steers RM, 1997. Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrati ve Science Quarterly**,** 50.

Steffy BD, Jones JW, 1988. The impact of family and careerplanning variables on the organizational, career, and community commitment of professional women.Journal of Vocational Behavior, 32, 196-212.

Stum DL, 1999. Workforce commitment: strategies for the new work order. Strategy & Leadership, Vol.27, No.1, Jan-Feb, 5.

Suet-Ching WL, 2001. The psychometric properties of the chinese dialysis quality of life scale for hong kong dialysis patients. Journal of advanced nursing. 36(3), 441–449.

Sutterfield M, Philip 1986. The police academy: A practical approach, USA: Cypress.

Swailes S, 2002. Organizational commitment: A critique of the construct anpd measures, International Journal of Management Reviews, Vol. 4, 157.

Şahin A, 2004. Yönetim kuramları ve motivasyon ilişkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1), 523-547.

Taşçı S, 1998. Kronik böbrek yetmezliğindeki hastaların yaşam kaliteleri. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taşdemir Afşar S, 2011. Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tan D, Akhtar S, 1998. Organizational commitment and experienced burnout: An exploratory study from a chinese cultural perspective. The International Journal of Organizational Analysis, Vol.6, No.4, (October), 310.

Tavas B, Öztürk C, 2016. İç güvenlik hizmetlerinde çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk polis teşkilatı örneklemi, International Journal of Human Sciences, 13(1), 1532-1542.

Tavşancıl E, 2005. Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi, 2.Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.

Taylor E, Peplau S, L. A. and Sears DO, 2006. Social psychology (12th edition). Prentice Hall, New Jersey, Usa.

Taze E, 2004. Toplam kalite yönetimi ve emniyet teşkilatında uyguna bilirliği ve işlevselliğine bakış. Kalite ve başarı sempozyum, " yönetim kalitesi ve AB uyum süreci", KAL-DER Bursa şubesi, Bursa 7-8 mayıs 2004 Al Mira, 28.

Topalbekiroğlu A, 2004. Polisin toplumsal olayların yönetimindeki rolü. Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi, 2(2-1), 232-240.

Toprak Ç, 2013. Hemşirelerin çalışma yaşam kalitesinin hasta tatmini üzerindeki etkisinin irdelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Topaloğlu M, Koç H, Yavuz E, 2008. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. Kamu-İş Dergisi, 4 (9), 1-19.

Turunç Ö, Şeşen H, Tabak A, Türkyılmaz A, 2010. Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12 (3), 77-96.

Tuncer M, 2012. Çalışma yaşam kalitesinin çalışanların işlerinden ayrılma niyetlerine etkisi: otel işletmelerinde bir uygulama. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tutar H, 2016. Örgütsel davranış. Ankara, Detay Yayıncılık.

Türkay O, 2015. Çalışma yaşam kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: seyahat acentaları üzerine bir araştırma. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi 22(1), 239-256.

Türk YZ, Çetin M, Fedai T, 2012. Gen. Hekimlerde çalışma yaşam kalitesinin belirleyicileri. Sağlık Bilimleri Dergisi (Journal Of Health Sciences), 21(3), 172-181.

Uğur E, 2005. Hemşirelerin iş yaşamının kalitesi ve etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Uygur A, Koç H, 2010. Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık siyasi partiler açısından bir analiz. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(4), 80-81.

Ülgen G, 1997. Eğitim psikolojisi, İstanbul, Alkım Yayınevi.

Üstün Y, Çınar YŞ, 2011. Hemşirelerin uyku kalitesinin incelenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 4 (1), 29-38.

Varoğlu D, 1993. Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yaşar Y, 1997. Açıklamalı polis meslek hukuku 43. Ankara.

Yeşil Y, Fidan F, 2015. Kadın akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesinin incelenmesi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde akademisyenler üzerine bir araştırma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(14), 238-248.

Yeşil A, Ergün Ü, Amasyalı C, Er F, Olgun NN, Aker AT, 2010. Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Archives of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arşivi, 47 (2), 111-117.

Yıldırım Ş, 2006. Emniyet teşkilatı çalışanlarının toplam kalite yönetimi uygulamalarına yönelik değerlendirmesi. İstanbul Emniyet Müdürlüğü Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yıldız E, Karaaslan Aydoğdu İ, Gültekin B, 2008. Polis adaylarının duygusal zekâlarıyla polislik mesleğine ilişkin tutumlarının incelenmesi. Rüştü Ünsal PMYO Örneği. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 9, 15–29.

Yılmaz Z, 2003. Anayasa, TCK,CMUK,CİK ve İlgili Mevzuat, Seçkin Yayınevi, 473. Ankara.

Yılmaz H, 2003. Polis reformu olmadan asla. Çağın Polisi Dergisi, 14, 45-46.

Yüksel İ, 2004. Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 47-58.

Zaman O, 2006. Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Zeynel E, 2014. Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Wasti SA, 2000. Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, 401-410.

Wasti SA, 2005. Commitment profiles: combinations of organizational commitment forms and job outcomes. Journal of Vocational Behavior, 67 (2), 290-308.

7. EKLER

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

EK-B: Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği

EK-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

EK-D: Polislik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği

EK-A: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Emniyet Müdürlüğü Personeli,

Polislerin çalışma yaşam kalitesi mesleki tutum ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili olarak oluşturduğumuz anket formunu samimi olarak doldurmanız rica olunur. Anket formunun üzerine herhangi bir isim ya da numara yazma zorunluluğu bulunmamakla beraber, toplanılacak bilgiler gizlilik esası doğrultusunda değerlendirilecektir. Katılımız için teşekkür ederim.

Araştırmacı
Selçuk Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Bölümü
Soner KELEK

I.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet E ( ) K ( )	**6.Birim değişikliği yaptınız mı?**
2.Yaş…….	Evet ( ) Hayır ( )
3.Medeni Durum Evli ( ) Bekar ( )	**7.Disiplin cezası aldınız mı?**
4.Evlilik süresi……..	Evet ( ) Hayır ( )
5.Eğitim Durumu	**8.Biriminizi değiştirmeyi düşünüyor**
Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim ( )	**musunuz?**
Polis Meslek Yüksekokulu ( )	Evet ( ) Hayır ( )

EK-B: Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği

Açıklama: Ölçekte Çalışma Yaşam Kalitenizle ile ilgili davranışları ölçen bazı ifadeler verilmiştir. Sizden istenen bu ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu, sizin durumunuzu ne ölçüde yansıttığını belirtmenizdir.

1 "Kesinlikle doğru değil", 2 "Doğru değil", 3 "Kısmen doğru değil", 4 "Kararsızım", 5 "Kısmen doğru", 6 "Doğru", 7 "Kesinlikle doğru" karşılığındadır.

		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Kendimi işyerimde fiziksel olarak güvende hissederim.	1	2	3	4	5	6	7
2	İşim bana sağlık güvencesi sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
3	Sağlıklı ve zinde kalmak için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
4	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
5	Bu işyerindeki işimin yaşam boyunca garanti altında olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6	İşim ailem için iyi olanaklar sunar.	1	2	3	4	5	6	7
7	İşyerimde iyi arkadaşlarım var.	1	2	3	4	5	6	7
8	İşim dışında yaşamdaki diğer şeylere ayıracak yeterli zamanı bulabiliyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9	Bu iş yerindeki işimde takdir edildiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
10	Bu işyerindeki insanlar ve/veya meslektaşlarım beni alanında profesyonel ve uzman biri olarak algılayıp saygı gösterirler.	1	2	3	4	5	6	7
11	İşimin bütün potansiyelimi gerçekleştirmeme olanak sağladığını düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
12	Kendi iş kolumda bir uzman olarak potansiyelimi gerçekleştirmekte olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
13	Sürekli olarak işimi daha iyi yapmama yardımcı olacak yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
14	İşim mesleki becerilerimi güçlendirmeme olanak sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
15	İşimin yaratıcılık içeren birçok yönü var.	1	2	3	4	5	6	7
16	İşim, iş dışında da yaratıcılığımı geliştirmeme yardımcı olur.	1	2	3	4	5	6	7

EK-C: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Açıklama: Ölçekte örgütsel bağlılıkla ilgili davranışları ölçen bazı ifadeler verilmiştir. Sizden istenen bu ifadelerin size ne kadar uygun olduğunu, sizin durumunuzu ne ölçüde yansıttığını belirtmenizdir. Ölçekte "Örgüt" kavramıyla, şu an itibariyle çalıştığınız Emniyet Müdürlüğü kastedilmiştir.

1 "Kesinlikle katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum", 5 "Kesinlikle katılıyorum" karşılığındadır.

		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2	Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.	1	2	3	4	5
3	Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.	1	2	3	4	5
4	Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5
5	Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.	1	2	3	4	5
6	Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	1	2	3	4	5
7	Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	1	2	3	4	5
9	Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	1	2	3	4	5
10	Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
12	Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	1	2	3	4	5
13	Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	1	2	3	4	5
14	Örgütüme çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
15	Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	1	2	3	4	5
16	Bu örgüte kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
17	Örgütümde kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
18	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

EK-D: Polislik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeği

Açıklama: Aşağıda belirtilen ifadelerin yanında yer alan sütuna, belirtilen ifadelerin size uyma derecesini belirten rakamı yazınız.

1 "Hiç katılmıyorum", 2 "Katılmıyorum", 3 "Kararsızım", 4 "Katılıyorum", 5 "Tamamen katılıyorum" karşılığındadır.

1	Polisliğin insanlara yönelik sevgi gösterebilmek bakımından iyi bir meslek olduğunu düşünüyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2	Polislik yapmayı düşünmem	1	2	3	4	5
3	Polis olma düşüncesi bile beni tedirgin eder	1	2	3	4	5
4	Polis mesleğini çok seviyorum	1	2	3	4	5
5	Yaşam planlarımı yapmada polislik mesleğinden yararlanıyorum	1	2	3	4	5
6	Polislik sıkıcı bir meslektir	1	2	3	4	5
7	Bütün zorluklarına rağmen polis olmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
8	Polisliğin bana göre bir meslek olmadığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
9	İstediğim yere tayinimin yapılacağını bilsem de polislik yapmam	1	2	3	4	5
10	Parasal yönü iyileştirilse bile polislik yapmayı tercih etmem	1	2	3	4	5
11	Polis sözcüğünü duymak bile beni huzursuz etmeye yetiyor	1	2	3	4	5
12	Benim için en uygum mesleğin polislik olduğuna inanıyorum	1	2	3	4	5
13	Kendimi küçüklüğümden beri polis olmak için hazırlıyorum	1	2	3	4	5
14	Hayatta seçmeyi düşünebileceğim en son meslek polisliktir	1	2	3	4	5
15	Polis olmak için yaratıldığıma inanıyorum	1	2	3	4	5
16	Hangi koşullar altında olursa olsun polislik yaparım	1	2	3	4	5
17	Polislik yapmaktansa başka işlerde çalışmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
18	Polislik hayallerimi süsleyen bir meslektir	1	2	3	4	5
19	İşsiz kalsam da polislik yapmam	1	2	3	4	5
20	Polislikten nefret ediyorum	1	2	3	4	5
21	Polislik mesleğine büyük hayranlık duymuşumdur.	1	2	3	4	5
22	Polislik mesleğinin insan haklarının teminatı olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
23	Polislik mesleğinin huzur ve asayişin teminatı olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
24	Polislik mesleğinin iç güvenliği sağlamada esas unsur olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
25	Örnek bir polisin davranışlarını kendimde oluşturmaya çalışıyorum	1	2	3	4	5
26	Polisliğin insan haklarını koruyan bir meslek olması beni mutlu ediyor	1	2	3	4	5
27	Polisliğin toplumdaki konumu bu mesleği sevmemde önemli bir rol oynuyor	1	2	3	4	5
28	Polislik mesleğinin disiplin gerektirmesi beni rahatsız eder	1	2	3	4	5
29	Polisliğin toplumsal barışa önemli katkıları olmasından çok mutlu oluyorum	1	2	3	4	5
30	Polisliğin çok sabır isteyen bir meslek olması beni rahatsız eder	1	2	3	4	5
31	Polislik çok keyif alınarak yapılabilecek bir meslektir	1	2	3	4	5
32	Polislik mesleği bana başkalarına yardım etmeyi hatırlatıyor	1	2	3	4	5
33	Polislik mesleği sorumluluk sahibi biri olmamı sağlar	1	2	3	4	5

8. ÖZGEÇMİŞ

1990 yılında Adana'nın Kozan ilçesinde doğdu. İlköğretimini Kozan'ın Aslanpaşa ilköğretim okulunda, ortaöğretimini ise Remzi Oğuz Arık İlköğretimin Okulunda tamamladı. Lise öğretimini Kozan Mehmet Akif Ersoy Lisesinde tamamladı. 2011 yılında Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümünü kazanarak lisans eğitimine başladı ve 2015 yılında mezun oldu. 2016 yılı bahar döneminde Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimi programına başladı. 2017 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü İzmir İl Emniyet Müdürlüğünde polis memuru olarak göreve başladı ve halen çalışmaktadır.