

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

Görkem TUNCER*
M. Nafiz DURU**

Özet

Araştırmamızın amacı; insanların sahip olduğu özellikler ile iş doyumunu arasında ilişki olup olmadığını incelemektir.

Araştırmanın örneklemini; İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Mersin, Balıkesir illerinde bulunan denetimli serbestlik şubelerinde çalışan 142 denetleme memuru ve 78 denetim görevlisi oluşturmuştur. Araştırma Türk Denetimli Serbestlik şubelerinde görev yapmakta olan denetim görevlileri ve denetleme memurlarının iş doyumunu inceleyen ilk araştırma olma özelliğini taşımaktadır.

Araştırmada kullandığımız ölçek, “Minnesota İş Doyumu Envanteri” dir. Bu ölçek çalışanların iş doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. 100 soruluk uzun formu ve 20 soruluk kısa formu bulunmaktadır. Araştırmada denetimli serbestlik personelinin kişisel bilgilerini saptamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”nu kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, Minnesota genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu ortalama puanları karşılaştırıldığında; pozisyona (denetleme memuru-denetim görevlisi olma durumuna) göre, eğitim düzeyine göre, şubedeki çalışan sayısının yeterli/yetersiz algısına göre ve personelin işine olan sevgisinin derecesine göre iş doyumunu alt ölçekleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

* *Psikolog, Bakırköy Cumhuriyet Başsavcılığı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Şube Müdürlüğü.*

** *Prof. Dr., İstanbul Aydın Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölüm Başkanı.*

Anahtar Kelimeler: Denetimli serbestlik, Denetim görevlisi, Denetleme memuru, İş doyumunu.

Investigation of the Job Satisfaction of the Officers Working for Probation Services

Abstract

The objective of this research is to investigate whether there is a relationship between the job satisfaction.

142 protection and enforcement officers (PEO) and 78 probation officers who are working for probation services in İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Mersin, Balıkesir are the participants as volunteers in the study sample and the questionnaire was administered to them. It is the very first research analyzing job satisfaction of the probation officers and supervisory officers working for Turkish Probation Services.

The scale used in the study is "Minnesota Job Satisfaction Inventory" which was developed by Weiss, Davis, England, Lofquist in 1967 in order to determine the level of job satisfaction of worker. It was translated into Turkish by Asli Baycan in 1985. "The Inventory" has two forms: Long one consists of 100 questions and short one consists of 20. In research, "Personal Information Form" is the another data collection tool used to determine personal information of probation service officers.

At the end of the research comparing the average scores of Minnesota General Job Satisfaction, Intrinsic Job Satisfaction and Extrinsic Job Satisfaction, it is figured out that there is significant distinctions between the sub-scales of job satisfaction in terms of position (being a protection and enforcement officer or a probation officer, educational levels, perception of adequate or inadequate according to the number of employees in the branches and the degree of the love of the work of staff.

Keywords: Probation, Protection and enforcement officer (PEO), Probation officer, Job satisfaction.

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

GİRİŞ

18. yüzyılın ikinci yarısında makineleşme (mekanizasyon) ile başlayan süreç “Birinci Endüstri Devrimi”, 19. yüzyılda otomasyonun hız kazanmasıyla başlayan süreç ise “İkinci Endüstri Devrimi” ve sonrasında bilgisayarın hayatımıza girmesi ile başlayan süreç “Üçüncü Endüstri Devrimi” ya da “Bilgisayar Çağı” olarak adlandırılmaktadır.

Hawthorne Çalışmaları ile üretimin temel unsuru olan insanın önemi fark edilmeye başlanmıştır. Makineleşme sonucunda işgören ve işveren ilişkileri farklı bir boyuta taşınmış olup pek çok araştırmada konu edilmiştir. 19. yüzyılın başından itibaren teknolojik gelişmelerin hız kazanması ve endüstrinin gelişimine paralel üretim miktarı oldukça yüksek boyutlara ulaşmış ancak işgörenin kendisini makinenin aracı, parçası gibi hissetmeye başlaması memnuniyetsizlikleri dolayısıyla işe karşı doyumсуuzluk hissini oluşturmuştur.

İş dünyasındaki değişimlerin ve bu değişimlerin işgörelere yansımalarının etkisiyle işgören ile işin uyumunun sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmış, örgütsel davranış bilimi doğmuş, psikoteknik ölçümler gerçekleştirilmiş, işten alınan doyum arttırmaya yönelik birtakım yöntemler üzerine çalışılmaya başlanmıştır.

Bu doğrultuda, Türk adalet sisteminde 6. yılına giren oldukça yeni bir infaz rejimi olan denetimli serbestlik kurumlarında görev yapan personelin iş doyumunun ölçümlenmesini içeren bu çalışmanın sonucunda denetimli serbestlik personelinin iş doyum sonuçları ile elde edilen bulgular incelenecek ve denetimli serbestlik personelinin iş doyumunun artırılmasına yönelik önerilere yer verilecektir

Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Sistemi

Araştırmanın uygulama alanı, Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri İle Koruma Kurulları Sistemi’nde görev yapan denetim görevlileri ve denetleme memurlarıdır.

Hapis cezasının alternatifi olan uygulamaların başında; cezanın ertelenmesi ve koşullu salıverilme gelmektedir. Ceza infaz rejimindeki değişimlere bakıldığında denetimli serbestlik sisteminin ilk izleri, koşullu salıverilme uygulamasında yatmaktadır. Koşullu salıverilme uygulamasında hükümlünün toplum içinde, gönüllü bir kimsenin gözetimi altında tutulması ve bu şekilde suçlu davranıştan uzak tutulmaya çalışılması, gönüllülük esasının

önemini ortaya koymaktadır (Çolak ve Altun, 2006, ss.1-28). Koşullu salıverilecek kişiye değerlendirilen temel kurallar; cezanın bir kısmının çekilmiş olması ve kişinin iyi hal göstermesi olarak kabul görmektedir (Artuk, Gökçen ve Yenidünya, 2009, s.818).

Başlangıçta İngiltere ve Amerika'da uygulamalar başlamış, zaman içinde yasal mevzuata bağlanan hukuk düzenlemesi haline gelmiştir. İngiliz-Amerikan sisteminde hükmün açıklanmasının ertelenmesi uygulamasında failin denetim altında bulundurulduğu anlaşılmaktadır. Kara Avrupasında ise ilk uygulamalara bakıldığında, kişinin cezası ertelenmekle birlikte denetim altına alınmadığına rastlanmaktadır (Artuk, Gökçen ve Yenidünya, 2009, ss.780). Önceleri gönüllü gözetim yapan kişilerin yerini zamanla gözetim memurları almıştır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin üye devletlere cezanın ertelenmesi, denetimli serbestlik ve hapis cezasına diğer alternatifler hakkında R (65) 1 sayılı tavsiye kararı bulunmaktadır (Nursal, 2007, s.235).

Türkiye'de Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Sistemi

Cezanın ertelenmesi uygulama olarak Osmanlı kanunlarında bulunmazken Cumhuriyet ile ilk kez 1926 tarihinde Türk Ceza Kanununda cezanın ertelenmesi izlerine rastlanmaktadır (Artuk, Gökçen ve Yenidünya, 2009, s.781).

Buna rağmen 1841 Cevdet Belediye Defterleri'n de rastlanan bilgilere göre, Osmanlı kanunlarında denetimli serbestlik bulunmamakla birlikte uygulamada tedbirleri çağrıştıran izlere rastlanmaktadır. Ticaret Hazinesi'nin kurulmasından sonra görevli memurlar kalite denetimi yaparken kaliteye uygun üretim yapmayan fırınların sahiplerine, ilk seferinde 20 gün hapis, uyumsuz davranışın tekrarlaması halinde 2 ay hapis veya ihtiyaç durumuna göre cezaya hükmolunan süre zarfında çöp toplama, çevre temizliği yapma v.b. işlerde çalıştırılma gibi cezalar verildiğinden söz edilmektedir. Kişinin buna rağmen ıslah (mütenebbih) olmadığı anlaşıldığında hakkında 1 yıl süreyle kürek cezasına çarptırıldığı yönünde uygulamalara rastlanmaktadır (Cevdet Belediye Defteri, No: 969, 1841)

Türkiye'de denetimli serbestlik sisteminin kurulmasına dayanak olabilecek düzenlemelerin en önemlisi olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 19. maddesi gösterilmektedir. Anayasanın 19. maddesinin

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

içeriğinde; hapis dışı tedbirlerden, tedavi, eğitim, iyileştirme ve rehabilitasyon hizmetlerinden bahsedilir (Nursal ve Ataç, 2006, s. 17).

Türk Ceza Kanununda hükmün açıklanmasının geriye bırakılması, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun 23. maddesi gereğince 3 yıl süre ile erteleme, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 5560 sayılı kanunda yapılan değişiklik ve 231. maddenin 5. ve devamı olan fıkralarla uygulamada yerleşmiştir (Artuk, Gökçen ve Yenidünya, 2009, ss.782-783).

Zamanla uygulama alanı gelişmiş ve denetim süresi içinde kararı veren mahkemenin hâkiminin takdiri doğrultusunda Türk Ceza Kanununun 51. maddesi gereği kişi hakkında getirilebilecek yükümlülükler belirlenmiştir (Artuk, Gökçen ve Yenidünya, 2009, s.797).

Avrupa Birliği'ne (AB) uyum yasaları çerçevesinde Türk adalet sisteminde yeni düzenlemeler yapılmıştır. 1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK), 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (CMK), 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun (CGİK), 20 Temmuz 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (ÇKK) ve 5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Kanunu (DSYMKK) ile Türkiye'de yeni infaz ve ceza adalet sistemine geçilmiştir (Kamer, 2009, s.7).

Resmî Gazete'nin 20/07/2005 tarih ve 25881 sayısında yayımlanarak yürürlüğe giren 03/07/2005 tarihli ve 5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Kanunu gereğince Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne bağlı olarak kurulan merkez teşkilattaki Denetimli Serbestlik ve Yardım Hizmetlerinden Sorumlu Daire Başkanlığı, 17 Ağustos 2005 tarihinden itibaren çalışmalarına başlamıştır (Kamer, 2006, s. 119).

1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, Türkiye'de hizmet verecek denetimli serbestlik ve yardım hizmetlerinin dayanağını oluşturmaktadır. Belirtilen kanunlarda yer alan, denetimli serbestlik ile ilgili hükümlerin uygulanmasını düzenleyen, 5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Hizmetleri ile Koruma Kurulları Kanunu, Türkiye Büyük Millet Meclisinde, 3 Temmuz 2005 tarihinde kabul edilerek, 20 Temmuz 2005 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Denetimli Serbestlik Sistemi'nin en temel iki görevinin; denetim ve yardım olduğu üzerinde durulur. Kavramsal tarihceye bakıldığında, denetimli

serbestlik sistemini açıklamak amacıyla “Probation” kavramı kullanılmaktadır. Başlangıçta hükmün açıklanmasının geri bırakılması/ertelenmesi ile aynı kavram olarak kullanılan denetimli serbestlik (probation), bu tedbirlerden sadece biri olmasına rağmen günümüze kadar denetimli serbestlik sisteminin karşılığı olarak kullanılmıştır (Nursal ve Ataç, 2006, s.20).

Denetimli serbestlik sisteminin uluslararası kabul gören temel amaçları (Asthal, 2006, s.11);

- 1. Hükümlülerin iyileştirilmesi,**
- 2. Topluma veya mağdura verilen zararın onarılması,**
- 3. Faillerin cezalandırılması ve**
- 4. Toplumun korunması.”** olarak kabul edilmiştir.

Özellikle suç işleyen sanık/hükümlünün ıslahı ve mağdura verilen zararın tazmin edilmesi konularında oldukça yapıcı etkileri olduğu görülen kamu davasının açılmasının ertelenmesi ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması uygulamaları Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Kanunu kapsamında Türk Ceza hukukumuzda girmiştir(Töngür, 2009, s.7).

Haklarında denetimli serbestlik tedbiri verilen kişilerin suç türleri ve karar verilen tedbirler oldukça çeşitlidir. Bunlar arasında; kişinin eğitim kurumuna devam etmesini sağlama, madde bağımlılığı ile mücadele, kamuya yararlı bir işte çalıştırma, koşullu salıverilen hükümlünün denetim altında tutulması, suçtan zarar görene ve mağdurlara psikososyal yardım ve destek v.b. sayılabilir (Artuk, Gökçen ve Yenidünya, 2009, ss.751-757).

Denetimli serbestlik sistemi ile çeşitli suçların infaz edilmesi gereken sanık ve hükümlülerin toplum içinde iyileştirme çalışmaları yürütülerek ülke ekonomisine fayda sağlanmaktadır. Bireye suçtan zarar görenlerin yerine kendisini koyabilme, zararı onarabilme, ahlaki muhakeme geliştirebilme, içinde yaşadığı topluma ve ülkeye yapabileceği katkılar (vergisini zamanında yatırma bilincinden, çevresindeki gençleri uyuşturucudan uzak tutma rolünü üstlenmesine kadar farklı yönlerin üzerine çalışılması yoluyla), öfke kontrol becerisi gelişimi pek çok farklı konuda bireysel farklılıklar göz önünde bulundurularak kişinin ihtiyaçları doğrultusunda rehberlik faaliyeti yürütülmektedir.

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

Bunun yanı sıra bu kişiler denetim altında oldukları süre içinde ve sonrasında topluma uyumunu sağlama becerilerinin geliştirilmesi yoluyla bu insanların bilgisinden, yeteneğinden, enerjisinden, iş gücünden ve yapabilecekleri katkılardan fayda sağlanmaktadır. Ayrıca tedbir altında olan sanık/hükümlü cezanın şahsiliği ilkesine uygun olarak işlediği fiilin sonucuna kendisi katlanmakta, cezasını sosyal hayatın içinde, çalışma hayatını devam ettirerek, ailesi ile yaşamaya devam etmektedir. Tedbir altında geçirilen süreyi uyumlu tamamlayan kişinin rehabilitasyonunda önemli bir aşama kaydedilmiş olmaktadır.

Bu iyileştirme hizmetini yürüten personelin eğitimi, bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi oldukça önemlidir. Denetimli serbestlik şubelerinde görev yapan personel, 5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Kanununun gereklerinde de yer alan insan onuruna saygı ve dürüstlük, gizlilik ve tarafsızlık ilkelerini temel alarak görev yapmaktadır.

Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezlerinde farklı meslek dallarından gelen denetimli serbestlik görevlileri çalışmaktadır. Psikologlar ve sosyal hizmet uzmanları (sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı), sosyologlar (teknik hizmetler sınıfı), öğretmenler (eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı) benzer görev tanımı ile hizmet vermektedir. Denetleme memurları ise genel idari hizmetler sınıfında bulunmaktadır. Bu sebeple farklı alanlarda eğitim görmüş olan personelin hizmet içi eğitimi ile denetimli serbestlik sisteminin niteliğinin artırılması, personelin güçlendirilmesi ve yapılan işin standartlaşması önem kazanmaktadır. Bu sebeple Adalet Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitimler verilmekte, Avrupa Birliği ülkeleri ile eşleştirme projeleri (suça sürüklenen çocuklar ve mağdurlara yönelik müdahale programları, yetişkine yönelik bireysel öfke kontrol programı) yürütülmekte, bunun yanı sıra uzaktan eğitim ile personelin bilgi beceri artırılmasına gidilmektedir. Özellikle suçu önleme adına suçun tekrarını engelleyen motivasyonel görüşme teknikleri kullanılarak hizmet verilmesinin yanı sıra 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu ve Denetimli Serbestlik Yönetmeliği ilgili maddeleri gereğince de çocuğun yüksek yararı gözetilmektedir.

Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP)

Adalet Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatlarındaki tüm kurumlarında kullanılan teknik yargı ağına; UYAP (Ulusal Yargı Ağı) adı verilmektedir.

Ulusal yargı ağının gelişimi ve ülke çapında yaygınlaşması sayesinde Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatının, bağlı ve ilgili kuruluşlarının, adli ve idari tüm yargı ve yargı destek birimlerinin (Cumhuriyet başsavcılıkları, mahkemeler, icra ve iflas daireleri, ceza infaz ve ıslah kurumları, adli tıp birimleri, denetimli serbestlik birimleri) donanım ve yazılım olarak iç otomasyon ve bilgi otomasyonu sistemlerini kurmuş kamu kurum ve kuruluşları ile dış birim entegrasyonunu sağlayan ve e-Dönüşüm sürecinde e-Devletin e-Adalet ayağını olanaklı kılan bilişim sistemidir.

UYAP projesi kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi sistemleriyle entegrasyon çalışmaları yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. Buna ilişkin birkaç örnek arasında; Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü-Adli Sicil Bilgi Sistemi'nden sabıka kayıtları, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü-MERNİS'ten nüfus kayıtları ve Adres Kayıt Sistemi'nden adres kayıtları, Emniyet Genel Müdürlüğü-POLNET'ten ehliyet kayıtları, Merkez Bankasından döviz kurları, sistem üzerinden otomatik alınması ve daha pek çok kurum- kuruluş ile kurulan işbirliği sayılabilir. Dava bilgileri, UYAP Adalet, Avukat, Vatandaş ve diğer portallar üzerinden yapılan işlemler ile UYAP bünyesinde yayımlanan atama ve yer değiştirme gibi bilgilerle ilgili uyarı, bilgi, veri ve duyuruların, kısa mesaj (SMS) aracılığı ile kullanıcılara sunulabilmesi amacıyla yapılan "UYAP SMS Bilgi Sistemi" 01.04.2008 tarihi itibarıyla GSM operatörleri üzerinden tüm Kullanıcıların hizmetine sunulmuştur(<http://www.uyap.gov.tr/tanitim/oduller/2008kristal.html>, erişim tarihi: 27.12.2010).

UYAP sisteminin kullanılmaya başlanmasının ardından "Uzaktan Eğitim" uygulamaları ile pek çok farklı konuda daha ekonomik olan iş başı eğitimler bilgisayar üzerinden personel tarafından alınmaya başlanmıştır. Böylece personel güçlendirme süreci hız kazanmıştır.

İş Doyumu Tanımı ve Kapsamı

Günümüz dünyasında 24 saatlik bir günün ortalama 8 saati uykuda, 8 saati işte, artakalan 8 saati ise yemek, televizyon izleme, internet gibi uğraşlarla geçer. Bu evde geçirilen 8 saatin de 1-2 saati işe hazırlık, işe gitmek için yolculuk etme ve akşam eve geri dönme gibi uğraşlarla geçmektedir. Trafik yoğun olduğu büyük şehirlerde ise yolda geçirilen süre ister istemez artmaktadır. Dolayısıyla yaşam olarak tanımladığımız bütünün, en geniş parçasının oluşturan iş, işten alınan doyum ve işteki arkadaşlarla ilişkiler

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

yaşamdan alınan keyfi, hayata dair şekillenen ilişkiler ağını ve bakış açısını büyük ölçüde etkilemektedir.

İş doyumunu yönünde artan çalışmaların olması konunun işverenin ilgisini çektiğini gösterir. İşverenin ilgisini çeken bir konu haline gelmesi ise yine üretimle ilgilidir. İş doyumunu yüksek çalışanın verimi artacak bu da doğrudan üretimi arttırarak işverene kazanç olarak geri dönecektir.

Günümüzde örgütler emek sermayesini en verimli şekilde kullanmanın yollarını aramaktadır. İster fiziksel olsun ister zihinsel en değerli üretim faktörü olan emek; temel verim ve rekabet unsuru olarak önem kazanmaktadır. Özellikle çok uluslu şirketler işgörenler arası kültür çeşitliliği nedeniyle farklılıklar yönetimi üzerinde durularak uyumlu çalışmanın ve her bir işgörenin işten aldığı doyumunu arttırmanın yöntemleri incelenmektedir.

Türkçe’de; “İş doyumunu/ doyumsuzluğu”, İngilizce olarak, “Job satisfaction/dissatisfaction” sözcüklerinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. İş doyumunu Locke’a (1976) göre; **“Kişinin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmesinin duygusal sonucudur.”** (Telman ve Ünsal, 2004, ss.12-13).

İş doyumunu; işgörenin yaptığı iş ile ilgili düşünceleri, duyguları ve tüm bunların sonucunda dışa vuran tutum ile davranışları olarak tanımlanabilir.

İş Doyumu Türleri

İş doyumunun genellikle altı türü üzerinde durulur. Bunlar aşağıda belirttiğimiz gibidir:

a. Sürekli Artan İş Doyumu

İşinden doyum alan kişi başlangıçta belirlediği hedefleri zamanla yükseltirse doyum alacağı o yeni noktaya gelmeye çalışır. Bu nedenle kişinin kurumda kariyer yolunun açık olması iş doyumunu olumlu etkileyecektir (Zorlu Yücel, 2006, s.99).

b. Dengede İş Doyumu

İşinden doyum alabilen kişi elde edebileceği başarıya ve doyum hissini devamlı ve istikrarlı olmasını isteyecektir. İşgören işyerinde yerine getirdiği işlevden mutlu ise çalıştığı süre içinde kendisine sağlanan uygun şartların devam etmesi durumunda başarısının devamlı olacağına inanacaktır. Bu da işgörende dengede bir iş doyumunu sağlayacaktır (Bakır, 2009, s.20).

Kişi sarfettiği emek karşılığında almış olduklarından memnun olması ve kendini örgütte işe yarar hissetmesi sonunda yaşadığı doyum hissi ile yerine getirdiği iş karşılığında kendi duygu durumuna denk gelen uygunlukta denge kuracak ve doyum yaşayacaktır.

c. Kabul edilen İş Doyumu

İşinden az doyum alan kişi hissettiği negatifliği azaltmak için hedeflerini geri çeker. Böylece daha küçük hedeflerle iş doyumunu sağlamaya çalışır (Zorlu Yücel, 2006, s.99).

İşinden çok az doyum alan bir kişi çalışmasının gerekliliği nedeni ile işinde onu mutsuz eden negatif unsurlardan kurtulmak için hedeflerini işe zarar vermemek koşuluyla azaltmakta, böylece çalışmasını duruma uydurabilmektedir (Bakır, 2009, s.20).

İçinde bulunduğu koşulları değiştirme gücü olmayan ve az çok bulunduğu şartlardan memnuniyet hisseden işgören mevcuda uyum sağlamak adına beklentileri ile hedeflerinin çitasını düşürerek çalışmasını sürdürecektir.

d. Olumlu İş Doyumsuzluğu

İşinden doyum almayan bir kişi buna rağmen işini kaybetmemek adına olumsuz koşullara tolerans geliştirerek çalışmaya devam eder (Zorlu Yücel, 2006, s.100).

Varolan şartları değiştiremeyeceklerinin bilincinde olan kişiler doyum almadıkları koşullar altında çalıştıkları işletmede kalmayı işsiz olmaya tercih ederler.

e. Sabit İş Doyumsuzluğu

İşinden doyum almayan kişi sorunlarını çözmek için çeşitli alternatif yolları denemez ise iş doyumumsuzluğu devam eder, kronikleşir ve kişiyi hastalanmaya kadar götüren olumsuz bir sürecin içine sokar (Zorlu Yücel, 2006, s.100).

Çalışma hayatında, işinden memnun olmayan bazı kişiler mevcut problemleri çözmeye çalışmak ve kendilerini mevcut şartlara uydurmaya çalışmak yerine varolan doyumumsuzluk hissi ile yaşamaya devam ettiklerinden sonuçta hastalanmaya kadar gidebilen ciddi sorunlarla karşılaşabildikleri görülmektedir (Bakır, 2009, s.20).

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

Hayatın her alanında olduğu gibi bulunduğu koşullardan memnun olmayan kişilerde kronik yorgunluk, isteksizlik, baş ağrıları, sürekli şikâyet gibi örgüt açısından istenmeyen davranışlar görülebilir.

f. Sahte İş Doymu

İşinden doyum alamayan bir kişi çözülemeyen sorunlarının üzerinde durmayarak ve onları görmezden gelerek, kendilerini avutarak sahte bir iş doymu yaratırlar (Zorlu Yücel, 2006, s.100).

İşgörenler bazen varolan sorundan kaçarak veya görmezden gelerek savunma durumuna geçebilirler. Bu durumda aslında işinden doyum almayan kimse durumu yok sayarak sanki doyum alıyormuşçasına kendisini dışarıya yansıtmayı tercih edebilir.

İş Doymu ile Motivasyon Arasındaki İlişki

İş doymu ile motivasyon arasında yakın bir ilişki vardır. Birçok araştırmacı bu yakın ilişkiyi incelemiştir.

Türk Dil Kurumu, “Güdü” kelimesini; **“Bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç, saik (sebepl).”** olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr/>, 08.01.2011).

“Movere; harekete geçirme anlamına gelmektedir. Güdü; kişiyi belli bir amaç doğrultusunda harekete geçiren, hareketi devam ettiren güç olarak tanımlanmaktadır.”(Güney, 2008, s.347).

Motivasyon; insan organizmasını davranışa iten ve bu davranışların şiddet ile enerji düzeyini belirleyen, davranışlara yön veren ve devamlılığını sağlayan çeşitli iç ve dış nedenler ile bu nedenlerin işleyiş mekanizmalarını içermektedir (Arık, 1996, ss.15-16).

Her davranışın ardında yatan bir istek, önünde ise varolan ve ulaşılmak istenen bir amaç vardır. Amaçlara varılması için bireylerin isteklerinin doyurulması gereklidir. Amaçları bazen bireyin kendisi belirlediği gibi bazen de çevre koşulları belirler ya da bireysel amaçların oluşmasını etkiler. Birey amaçlarına ulaştığı ölçüde memnuniyet hisseder, tersi durumda ise mutsuz, huzursuz ve sürekli gerilim içindedir. Doyumsuzluktan kaynaklanan boşluk duygusu çoğu kez çalışma verimine doğrudan doğruya yansır, işgöreni isteksiz kılar, bazen de bunların ötesinde, heyecanlı ve duygusal kişiliğe sahip bireyi saldırganlığa sürükler. Çoğu zaman nedeni bilinmeyen çatışma ve sürtüşmelerin

özüne ve kökenine inildiğinde bireysel doyumsuzluklarla karşılaşılır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, ss. 95-96).

“İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır. Bu kelimeler ise aktif ve güdüleyici kuvvetlerdir. Öyleyse beşeri faaliyet (davranış), bireyin arzu, inanç, ihtiyaç ve hatta korkularına göre de yönetilmektedir. Bu saydığımız güç ve kuvvetlerin bileşkesi, kişinin psikolojik çabalarını bir amaca ulaşmak üzere organize eder, devamlılık ve dinamiklik kazandırır.” (Eren, 2008, s. 494).

Bireyi çalışmaya sevk eden önemli bir faktör, gösterdiği gayret sonucunda elde edecekleri başarı umududur. Bu umut gerçekleştirildiği ölçüde doyum sağlayacaktır. İhtiyaçlar çoğunlukla bireyin benliği (egosu) ile yakından ilişkilidir. Birey yaşadığı ortamda (bulduğu koşullar altında) sevmediğini belirttiği bir iş dahi olsa çalışmayı sürdürmekteyse bu iş yerinde kendisine doyum sağlayan bir şeylerin olduğunu göstermektedir. Demek ki, birey içinde bulunduğu sosyal ortamda aitlik hissini arttıracak, doyum ve motivasyon sağlayacak birtakım özellikler bulmaya çalışacaktır. Örneğin; bir hasta bakıcının basit temizlik işleri ile meşgul olması yanında hastalara yardım ettiğini, manevi destek verdiğini, onların iyileşmelerinde payı olduğunu düşünerek bir başarı hissi yaşamayı düşünebilir (Eren, 2008, ss. 563-564).

“Her organizma kendini en uygun bir denge içinde tutma eğilimi gösterir (homeostasis ilkesi).” (Öztürk, 2001, s.55). Kişi beklentileri ile elde ettiği ödüller arasında çelişki yaşamayı halinde eşitsizliği giderici davranışlar gösterir. Yaşadığı çelişkiyi gidermek için daha fazla çalışmaya başlamak, daha nitelikli bir eleman olduğunu bilişsel düzeyde düşünmek yoluyla gidermeye çalışabilir (Telman ve Ünsal, 2004, ss.16-17).

Aksi yönde elde ettiği ödüllerin beklentilerinden düşük olması durumunda, olumsuz olarak tanımlanan ast üst çatışmaları, işe geç gelme, işi savsaklama, işin yerine getirilmesi için kullanılan materyallere zarar verme, grev, sabotaj gibi eylemlere başvurma eğilim ve davranışları sayılabilir (Telman, 1988, s.115). Doyumu önleyen engellere gösterilen ve “sabotaj” olarak tanımlanan davranışlar bulunmaktadır. İşinden doyum almayan insanların olumsuz duyguları zaman zaman o denli yoğunlaşır ki, bazen bu duygular işyerine yönelik veya kişinin kendisine yönelik olumsuz sonuçlar doğurabilir. Çalışanın üretimi engellemesi, savsaklaması, sekteye uğratması,

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

sabote etmesi ya da kullandığı alete zarar vermesi biçiminde çeşitli davranışlar görülebilir (Telman ve Ünsal, 2004, ss.75-76).

Koçel (2010); iş doyumunu açıklayan teorilerden yola çıkarak günlük hayatta işverenlerin personelinin motivasyonunu arttırmasına yönelik birtakım önerilerde bulunmuştur. Yükselen motiüvasyon verimi arttıracak bu sayede artan üretim örgütün karını arttıracaktır.

İş doyumunu ile motivasyon kavramlarını açıklayan teorileri incelediğimizde her ikisinin de açıklanma yolunun aynı olduğunu, aynı teoriler ile açıklandığını görmekteyiz. Motivasyon ile iş doyumunu iç içedir. Ancak her motive olan işgörenin işinden doyum aldığını söylemek mümkün olmamaktadır. Çünkü özellikle gelişmekte olan ülkelerde özellikle de işsizlik sorunu yaşanmaktaysa, çalışan işgörenler için aldıkları ücret önemli bir motivasyon kaynağıdır. Kişiler iş bulmanın sevinci ve geçimlerini sağlamak amacıyla ücret için çalıştıklarından işlerini en iyi şekilde gerçekleştirebilirler. Fakat bu işlerinden doyum alarak çalıştıkları anlamına gelmemektedir.

İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumuna etki eden faktörler kişisel ve örgütsel olarak iki ana başlık altında inlenmektedir:

a. Kişisel Faktörler (İçsel Unsurlar)

İş doyumuna etki eden kişisel faktörlerin başlıcaları; yaş, hizmet süresi ve kıdem, cinsiyet, eğitim, kişilik, medeni durum olarak sayılmaktadır.

b. Örgütsel Faktörler (Dışsal Unsurlar)

İş doyumuna etki eden örgütsel faktörlerin başında ise; işin genel görünümü ve zorluk derecesi, fiziksel çevre, sosyokültürel çevre, sosyal ilişkiler ve arkadaşlık ortamı, iletişim, fiziksel çalışma koşulları, yönetim tarzı ve denetim, statü, işin içeriği, ücret düzeyi, terfi ve ilerleme olanakları, sosyal güvence ve iş güvenliği, liderlik tarzı, örgüt kültürü sayılmaktadır.

“Hackman & Oldham (1975), çalışanların işlerinden doyum alabilmeleri için işin beş temel özelliğe sahip olması gerektiğini öne sürmüştür. Bunlar;

- ❖ *İşin gerektirdiği beceri çeşitliliği,*
- ❖ *İşle özdeşleşme,*

- ❖ *İşin anlamı,*
- ❖ *İşin yapılırken çalışana tanıdığı özerklik,*
- ❖ *Performans hakkında alınan geri bildirimdir.”* (Telman ve Ünsal, 2004, s.27)

İşgören işi anlamlı bulduğu takdirde işi ile özdeşleşecek ve üstlendiği sorumluluğun artmasında gönüllü olacak dolayısıyla işinden aldığı doyum artacaktır. Artan iş doyumunu ile işgörenin işine karşı motivasyonu ve performansı da artarak iş yerinde bulunma isteği yükselecek haliyle devamsızlık ve işgücü devri azalacaktır.

Yapılan araştırmalarda elde edilen veriler genellikle iş doyumunu ile ilişkide olduğu düşünülen değişkenler (motivasyon, iş gücü devri, v.b.) arasındaki korelasyonların incelenmesine bağlı olarak elde edilmiştir. Örneğin; Telman'ın çalışmasında vasıfsız işçilerin iş doyumununun diğer işlerde çalışanlara göre çok düşük olduğu bulunmuştur (Telman, 1988, ss.246-253).

İş doyumunda yapılan işin özelliklerini incelerken özellikle üzerinde durulması gereken nokta; kişinin parça üzerindeki emeğinin, ortaya çıkan bütün ürün üzerindeki yerini görememesinden kaynaklanan işe yaradığına dair algısının şekillenmemesi nedeniyle işine karşı geliştirdiği doyumsuzluk hissidir. Bu faktörü elimine etmek amacıyla işgörenin diğer birimlerde oluşan ve ürünün diğer parçalarını oluşturan işlere çeşitli yollarla (örneğin; iş zenginleştirme v.b.) tanıklık etmesi faydalı olacaktır. Özellikle de elde edilen ürün bunu kullanacak insanlar üzerinde yarar sağlamaktaysa başkalarının yararına bir şeyler üretmek ve başkalarına yardımcı olabildiğine dair şekillenen algı ile işgörenin doyum hissi artacaktır.

İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğunun birey açısından sonuçları, psikolojik doyumsuzluk boyutunda sonuçları (saldırgan davranışlar, geriye dönüş davranışları, tekrar denenmek istenen sabit davranışlar, olurun bırakma davranışları), sağlık sorunları açısından sonuçları olabilmektedir. Ayrıca iş doyumsuzluğunun örgüt açısından; performans üzerine, devamsızlık üzerine, personel devri üzerine, iş kazaları üzerine ya da grev ve lokavt üzerine çeşitli sonuçları olmaktadır.

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

Araştırma Yöntemimiz

Araştırma konusu “Denetimli Serbestlik Şubelerinde Çalışan Personelin İş Doyumunun İncelenmesi (İstanbul, Ankara, İzmir, Mersin, Antalya, Balıkesir İlleri Örneği)” olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada; denetimli serbestlik uygulamasına ve iş doyum kavramına ilişkin teorik bilgiler verilmesi, Kişisel Bilgi Formu (bkz.Ek.1) oluşturulması, uygulanması, elde edilen verilerin betimlenmesi ve denetimli serbestlik şubelerinde çalışan denetim görevlisi ve denetleme memuru personele “Minnesota İş Doyumu Envanteri”nin (20 soruluk kısa form) uygulaması yapılmıştır.

Örneklem

Araştırma evrenini Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığı’na bağlı İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Mersin, Balıkesir Denetimli Serbestlik şubeleri oluşturmaktadır. Araştırmada görev yapılan ilin önemi; Denetimli Serbestlik Daire Başkanlığı tarafından yayımlanan aylık istatistik tabloları temel alınarak iş yükünün fazla olduğu illerle çalışılmış olmasıdır.

İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Balıkesir ve Mersin illerinde bulunan denetimli serbestlik şubelerinde çalışan 142 denetleme memuru 78 denetim görevlisi araştırmaya gönüllü olarak katılmış ve bu kişilere anket uygulanmıştır. Araştırma örnekleminde ise bazı şubelere zaman kısıtı nedeniyle ulaşılamamış, bazı şubelere ulaşılmış ancak dönüş alınamamış, bazı şubelerde çalışan personel ise uygulamayı kabul etmediği için uygulanamamıştır.

Değerlendirme Araçları

Araştırmada denetimli serbestlik personelinin iş doyumunun içsel, dışsal ve genel alt boyutlarını ölçmek amacıyla Weiss & et al. tarafından geliştirilen ve 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe’ye çevrilen “Minnesota İş Doyumu Envanteri”nin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır.

Araştırma amaçlarına uygun olarak Kişisel Bilgi Formu veri toplama anketi oluşturulmuş ve uygulanmıştır.

Bu form 12 soru maddesi içermektedir. Formda yer alan sorulardan edinilen bilgiler denetimli serbestlik personelinin kişisel bilgi ve sosyodemografik özelliklerinin betimlenmesi amacıyla kullanılmıştır.

İşgörenlerin iş doyumlarını ölçmek amacıyla Minnesota İş Doyumu Ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından

geliştirilmiştir. Minnesota İş Doymu Envanteri 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir (Baycan, 1985).

İstatistiksel Analiz

Bu araştırmada, verileri değerlendirmek amacıyla frekans dağılımlarından; ölçek sonuçlarını yorumlarken ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. İki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için T testi kullanılmıştır. Ölçek sonuçlarının çalışanların incelenen değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla tek yönlü ANOVA (One-way Anova) analizi kullanılmış, çoklu karşılaştırma yapmak amacıyla Bonferonni testinden yararlanılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

Kişisel bilgi formundaki özellikler ile Minnesota genel iş doymu, içsel iş doymu ve dışsal iş doymu ortalama puanlarının karşılaştırıldığı araştırmamızda; pozisyona (denetleme memuru-denetim görevlisi olma durumuna) göre, eğitim düzeyine göre, şubedeki çalışan sayısının yeterli/yetersiz algısına göre ve son olarak personelin işine olan sevgisinin derecesine göre iş doymu alt ölçekleri arasında anlamlı fark olacağı yönündeki hipotezler bütünüyle doğrulanmıştır.

Medeni duruma göre, personelin iş hayatındaki toplam (başka işletmelerde dahil) çalışma süresine göre iş doymu alt ölçekleri arasında anlamlı fark olacağı yönündeki hipotezler kısmen doğrulanmıştır.

Cinsiyet, yaş, görev yapılan il, meslek, denetimli serbestlik şubesinde çalışma süresi, personelin çalıştığı kaçınıcı iş yeri olduğuna göre iş doymu alt ölçekleri arasında anlamlı fark olacağı yönündeki hipotezler ise doğrulanmamıştır.

1. Denetim görevlileri ile denetleme memurlarının pozisyona bağlı olarak genel, içsel ve dışsal iş doymu düzeyleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan analizler sonucunda; denetim görevlilerinin (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, öğretmen) iş doyumlarını denetleme memurlarına göre içsel, dışsal ve genel iş doymu alt boyutlarında anlamlı düzeyde düşük algıladıkları saptanmıştır.

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

Denetleme memurlarının iş doyumunu puanlarının tüm alt ölçeklerde daha yüksek olduğu yani denetim görevlileri ile karşılaştırıldığında işlerinden daha fazla doyum aldıkları görülmüştür. Bu bulgu literatürde bu yönde yapılmış çalışmalarla paralellik göstermektedir. Bu çalışmamız da pozisyonun iş doyumunu etkilediğini göstermiştir.

Bu bulgu; özellikle denetim görevlilerinin lisans ve lisanüstü mezunu olduğu göz önünde bulundurulursa Burris, işgörenin eğitim düzeyi işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durumun iş doyumsuzluğu yarattığını söyler. Burris'e göre; kişinin işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olması tutumları üzerinde etki yaratır. Bu da kişinin işi ile eğitim düzeyi arasındaki nesnel paralellikten çok bireyin kendi yeteneklerinin altında iş yapıyor olduğuna dair öznel algısından kaynaklandığını göstermektedir (Bakır, 2009).

Denetimli serbestlik personeli ile yapılan çalışmamız örneğinde; kişinin infazının gerçekleşmesi için tebligatı çıkaran denetleme memuru kişinin şubeye başvurması ile dosyayı rehberlik edecek denetim görevlisine havale eder. Mahkeme kararında belirtilen yasa maddesi gereğince yükümlülüklerine uygun hareket eden kişinin infazı tamamlanır. Bu suretle kişinin işlediği fiilin sorumluluğunu alma ve uygun ahlaki muhakemelerde bulunma becerisi üzerine denetim görevlisi çalışarak toplum içindeki rehabilitasyonunu gerçekleştirir. Bu süreç çoğu zaman 1 yıldan uzun sürmekte ve süreç zarfında hükümlünün infazın gerçekleşmesini sekteye uğratan kayma/nüks yaşantıları, tedbirin gereklerine uyumsuz davranışları olabilmektedir. Ailesinden işinden ayrı kalmadan infaz sürecinin tamamlanması asıl hedeftir. İnfaz tamamlandığında dosya sorumlusu denetleme memuru dosyayı mahkemeye göndermek üzere işlemlerini gerçekleştirir. Denetim görevlisinin almış olduğu eğitime karşın özellikle işin yoğun olduğu şubelerde denetim görevlisi yeterince rehberlik faaliyeti yürütememekte sadece kişinin denetimini, takibini gerçekleştirmektedir. Bu nedenle yaptığı iş oldukça rutindir.

Ayrıca infazın başarı ile tamamlanmamasında; ülkenin ekonomik şartları, işsizlik, madde kullanan arkadaş çevresi ile yeniden ilişkiler, boşanma, vefat gibi pek çok dış unsurun etkisi vardır. Bu nedenle kişinin yeniden suç işlemesi ya da infaz sürerken aynı nitelikte veya farklı nitelikli suçtan başka dosyalarının gelmesi başlı başına denetim görevlisinin süreçteki vaka yönetiminin başarılı veya başarısız olduğunu yansıtmaz. Yine de bu durum denetim görevlisinde başarısızlık hissi oluşturup iş doyumunu düşüren önemli bir faktördür.

Kamu kurumlarında özellikle Adalet Bakanlığı’da hiyerarşik yapılanmanın egemen olduğu bilinen bir gerçektir. Merkezileşmiş yapı nedeniyle emir-komuta yönetimiyle çalışan, talimatlarla sınırlanmış, yönetimin karar veren, astın verilen kararı uygulayan konumunda olduğu bir örgüt yapısında işgörenin kararlara katılımından, yaratıcılık ve inisiyatif kullanımından sözedilemez. Bu da haliyle işgörenin işinden aldığı doyum etkileyecektir. Bu nedenle denetim görevlisinin yeteneklerini, yaratıcılığını ve inisiyatifini kullanabileceği projeler üretmesi konusunda desteklenmesinin yararlı olacağı yadsınamaz. Elbette denetim görevlisinin işini rahatlıkla gerçekleştirebileceği güvenlik önlemlerinin alınması (iş güvenliği; kapıda dedektör ve güvenli geçiş bariyerleri, alarm, uyarı sistemi v.b.) oldukça önemlidir.

2. Eğitim Düzeyine Bağlı Olarak Denetimli Serbestlik Personelinin İş Doyumu:

Denetimli serbestlik personelinin eğitim düzeyine bağlı olarak genel, içsel ve dışsal iş doyumunu düzeyleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla yapılan analizler sonucunda; lisans mezunlarının iş doyumlarını lise ve önlisans mezunlarına göre içsel, dışsal ve genel iş doyumunu alt boyutlarında anlamlı düzeyde düşük algıladıkları saptanmıştır. Ayrıca Lise mezunlarının iş doyumunu puanlarının tüm alt ölçeklerde daha yüksek olduğu yani önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunları ile karşılaştırıldığında işlerinden daha fazla doyum aldıkları saptanmıştır.

Zaten bu bulgu ile denetim görevlilerinin iş doyumlarının denetleme memurlarından düşük algılandığı arasındaki bulgu birbirini destekler niteliktedir. Çünkü sözü edilen denetim görevlileri lisans mezunu, denetleme memurları çoğunlukla lise ve önlisans mezunudur. Bu bulgu literatürde eğitim düzeyleri düşük olan işgörenlerin işten beklentilerinin düşük olduğu, bu nedenle işlerinden daha fazla doyum aldıkları yönünde yapılmış Telman (1988), Ünal (1996), Bakır (2009), Toker’in (2006) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Özellikle lisans ve yüksek lisans mezunları, rehberlik hizmeti vermekten ve kişilerle birebir görüşme yapmaktan çok kanun ve yönetmelik gereği yasal zorunluluk olan değerlendirme formu, madde kullanım listesi, denetim planı ve denetim raporu ile vakit harcadıkları için işlerinin bitip tükenmez olduğunu, eğitimleri ile karşılaştırıldığında rutin ve çok basit bulunduğunu, dolayısıyla mücadeleyi gerektirmeyen ve yaratıcılığa imkân vermeyen biçimde devam ettiğini belirtmektedirler.

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

Aynı şekilde özellikle büyük şehirler ve iş yoğunluğunun fazla olduğu şubelerde denetim görevlisi de pek çok farklı içerikli kararın infazında rehberlik ettiği için monotonluk ortadan kalkmaktadır. Aynı şekilde belirli bir sisteme bağlanmış olan iş dönüşümünün sağlanması (ör: denetim görevlisi için 6 ay çocuk denetimli serbestlik kaleminden sorumlu iken, diğer 6 ay yetişkin denetimli serbestlik kaleminden sorumluluk, denetleme memuru içinse kalemler arası değişimin sağlanması gibi...) faydalı olacaktır. Bunun yanı sıra işgörenin yeteneklerini, yaratıcılığını ve inisiyatifini kullanabileceği projeler üretmesi konusunda desteklenmesinin yararlı olacağı yadsınamaz.

Aynı şekilde izlenen yönetim politikasının ve üstlerin astlara yaklaşım biçiminin iş doyumuna etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Araştırmamızda ele alınan Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğündeki Denetimli Serbestlik sistemi de hiyerarşik yapının egemen olduğu ve dikey hiyerarşinin uygulandığı yapı olması nedeniyle yöneticinin modern yönetim anlayışına uygun olarak insan faktörünün en büyük sermaye olduğunu gözönünde bulundurması ve uygun konularda işgörenlerin fikirlerini almaya çalışması, fikir üretmelerine teşvik etmesi, yapıcı geribildirim ile beslemesi, uygulamalarında adil davrandığı algısını işgörenleri üzerinde uyandırması iş doyumunu olumlu etkileyecektir. Emrin verilmiş biçiminin; anlaşılır, işgörenin yetenek ve uzmanlığına uygun, ortak benimsenen bir amaca yönelik olması astın çabasını arttıracaktır.

Sözkonusu araştırmada konu edilen denetimli serbestlik sistemindeki kamu çalışanlarının açık performans değerlendirmeye tabi tutulması ve yapıcı geribildirim ile eksik noktaları hakkında işgörenin bilgilendirilmesi, kişinin bilgi, beceri, yetenekleri doğrultusunda kariyer yollarının belirlenmesine katkıda bulunulması, kariyer yolu oluşturmaya çalışan, eğitimlerini zenginleştiren (üniversite, açıköğretim, yüksek lisans, doktora, yabancı dil öğrenimi, yurtdışı eğitim-staj fırsatı v.b.) personele gerekli desteğin sağlanması, terfi olanakları oluşturularak bunun koşullarının açık ve nesnel biçimde işgörenlerle paylaşılması iş doyumunu arttıracaktır.

3. Çalışan Sayısının Yeterli/Yetersiz Olduğu Görüşüne Bağlı Olarak Denetimli Serbestlik Personelinin İş Doyumu:

Denetimli serbestlik personelinin, şubede çalışan sayısının yeterli/yetersiz olduğu görüşüne bağlı olarak genel, içsel ve dışsal iş doyumunu düzeyleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla analizler yapılmıştır. Bu analizler sonucunda; şubede çalışan sayısını yeterli/yetersiz/kısmen yeterli olarak algılayan denetimli serbestlik personeli

arasında dışsal ve genel iş doyumu alt boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır. Şubede çalışan sayısını yeterli/yetersiz/kısmen yeterli olarak algılayan denetimli serbestlik personeli arasında içsel iş doyumu alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmediği saptanmıştır.

Farkın kaynağının incelenmesi için yapılan Bonferroni testi sonuçlarına göre; şubede çalışan sayısının yetersiz olduğunu düşünen denetimli serbestlik personelinin dışsal iş doyumunun şubede çalışan sayısının yeterli olduğunu düşünen denetimli serbestlik personelinin dışsal iş doyumuna göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde şubede çalışan sayısının yetersiz olduğunu düşünen denetimli serbestlik personelinin genel iş doyumunun şubede çalışan sayısının yeterli olduğunu düşünen denetimli serbestlik personelinin genel iş doyumuna göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Ünal (1996), araştırmasında iş yükünün iş doyumsuzluğunu arttıran en önemli faktörlerden biri olduğu üzerinde durmaktadır. Araştırma bulgumuzda literatürde bu yönde yapılmış çalışmalarla paralellik göstermektedir. İş yerinde çalışan sayısını yetersiz olarak algılayan personelin iş doyumu, iş yerinde çalışan sayısını yeterli olarak algılayan personele göre daha düşük olmaktadır.

4. İşine Olan Sevginin Derecesine Bağlı Olarak Denetimli Serbestlik Personelinin İş Doyumu:

Denetimli serbestlik personelinin, işine olan sevgisinin derecesine bağlı olarak genel, içsel ve dışsal iş doyumu düzeyleri açısından farklılaşmış farklılaşmadığını saptamak amacıyla analizler yapılmıştır. Bu analizler sonucunda; işini sevmeyen/ az seven/ seven/ çok seven denetimli serbestlik personeli arasında içsel, dışsal ve genel iş doyumu alt boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır.

Farkın kaynağının incelenmesi için yapılan Bonferroni testi sonuçlarına göre; işini sevmeyen/az seven, işini sevmeyen/seven, sevmeyen/çok seven, az seven/seven, az seven/çok seven ve son olarak seven/çok seven arasında içsel iş doyumunun farklı olduğu, işini sevmeyenin içsel iş doyumunun işini seven ile karşılaştırıldığında daha düşük olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde; sevmeyen/seven, işini sevmeyen/çok seven, işini az seven/seven, işini az seven/çok seven, işini çok seven/sevmeyen, işini çok seven/az seven arasında dışsal iş doyumunun farklı olduğu, işini sevmeyenin dışsal iş doyumunun işini seven ile karşılaştırıldığında daha düşük olduğu saptanmıştır. Son olarak; işini sevmeyen/seven, işini sevmeyen/çok seven, işini az seven/seven, işini az seven/çok seven, işini seven/sevmeyen, işini seven/az seven, işini çok

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

seven/sevmeyen ve işini çok seven/az seven arasında genel iş doyumunun farklı olduğu, işini sevmeyenin genel iş doyumunun işini seven ile karşılaştırıldığında daha düşük olduğu saptanmıştır.

Özdayı (1991), en yüksek doyum alınan boyut içsel olarak tanımlanan; işi sevme, kendi başına çalışma olanağı bulunması, mesleki becerileri işte kullanma şansının olması gibi özelliklere değinmiştir. Yine bir başka çalışmada Ostroff (1992), işe karşı tutumları olumsuz olan öğretmenlerin başarılarının düşük olduğu bulgusu edinmiştir. Denetimli serbestlik personeli ile yapılan araştırmamızda personelin iş doyumunu, işini sevme ya da sevmeme durumuna göre değişmektedir. Bu bulgu literatürde bu yönde yapılmış çalışmalarla paralellik göstermektedir

Bunun yanı sıra işini severek yapma meslekler arası ücret farklılığına rağmen anlamlı farka ulaşamamış olma durumunu da açıklamaktadır. Sosyal alanlarda hizmet veren psikolog, sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, öğretmenin ücret yetersizliğinden yakınmasına rağmen insanlara yardım edebilmenin verdiği mutlulukla iş doyumunu/doyumsuzluğunu dengelediği düşünülebilir.

Sonuç olarak; Minnesota genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu ortalama puanlarının karşılaştırıldığı araştırmamızda; pozisyona (denetleme memuru-denetim görevlisi olma durumuna) göre, eğitim düzeyine göre, şubedeki çalışan sayısının yeterli/yetersiz algısına göre ve son olarak personelin işine olan sevgisinin derecesine göre iş doyumunu alt ölçekleri arasında anlamlı fark saptanmıştır.

Öneriler

- İş tanımları, iş gereklerinin açık ve net belirlenmesi, işin tarifi, görev tanımlarının olması ve bu suretle işin içeriğinden personelin haberdar edilmesi oldukça önemlidir. İş tanımlarının varlığı hem performans ölçümlenmesinde, hem iş değerlemede pek çok alanda temel oluşturacaktır. Elbette iş tanımları oluşturulacak esnek maddelerle şartlara bağlı değişebilir biçimde konulabilir. (Örneğin; 2 yılda bir proje üretilmesi ya da şubede bulunan personelin 3 yılda bir bilimsel araştırmayı tamamlaması, bilimsel dergide yayınlanan makale çıkarma v.b.) Ayrıca görev tanımının esnek olmasındansa, rollerin esnek olması (yönetime katılma, inisiyatif kullanabilme, proje geliştirme, araştırma yapma v.b.) kuruma daha faydalı olacaktır.

- Kamuda çalışanlarının işe alım ve yerleştirmesinden, özlük işlerinin takibine, kariyer yönetiminden, performans değerlemeye kadar izleyecek olan özerk insan kaynakları birimlerinin oluşturulması değerlendirmenin objektif olmasını sağlayacaktır.

- Bireylere sorumluluk vermek esastır. Personel kendisi dışında bir aletin, bir kişinin, bir işin parçasının sorumluluğunu almaya teşvik edilmelidir. İşin bir parçası üzerinde kendisinin de anlam ifade ettiğini bilmek hem personeli motive edecek hem de diğer çalışanlara örnek olacaktır.

- Zaman planlama becerisi kazandırılmalı ve işlerin öncelik, önem sırasına göre bekletilmeksizin gerçekleştirilmesi üzerinde durulmalıdır.

- Belirli aralıklarla personel analiz edilmeli, güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek zayıf yönlerini güçlendirmek için gayret sarfedilmelidir. Güçlü yönlerine ise uygun görevler verilmelidir. Bu sayede kişinin yapabileceğinin çok üstünde ya da çok altında beklentiler geliştirilmeyecektir.

- Dünyada bilgi paylaşımının artması ve ülke içi ve dışı sistemlerin entegrasyonu sayesinde çok uluslu ekipler tarafından gerçekleştirilen proje çalışmaları artmaktadır. Bu noktada personelin değişen koşul ve şartlara uyum becerisinin yanı sıra yöneticinin de farklılıklar yönetimi becerisi her geçen gün önem kazanmaktadır.

- Personel eğitimlerine; öfke kontrol beceri eğitimi yanı sıra stresle başa çıkma teknikleri, kişiler arası ilişkiler, etkin iletişim, müzakere yeteneğinin geliştirilmesi ve duyarlılık eğitimlerinin de verilmesi personelin yetkinliklerini güçlendirecektir.

- Kurum içinde diğerlerine kıyasla birbirlerine daha yakın olan informal grupların iletişiminden, resmi olmayan ancak birbirlerini destekleyici bağdan yönetimin faydalanması, zaman zaman aynı projede görevlendirmesi fayda sağlayabilmektedir.

- Kişilerin performanslarına dayalı kişisel kariyer hedefi ve kurumsal hedeflerin belirlenmesi önemlidir. Buna bağlı olarak kurum ulaşılması istenen

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

hedefi belirleyerek, hedefi başaran ve hedefin üzerinde başarı sağlayan (üstün başarılı) personelin; prim, ücret artışı, tatil gibi ödüllendirmelerle motivasyonu artırılarak beyin göçünün (tayin istemi, istifa...) olması engellenebilir.

- Yetkinlik bazlı açık performans değerlendirmeye geçilmesi sayesinde kişinin becerileri ve kurumun beklentileri ortaya çıkacaktır. Ayrıca açık değerlendirme neticesinde personel öz değerlendirmesini yapabilme ve itiraz edebilme, bu sayede hem kurum adil uygulama yapmış olacak hem de personel öz eleştirisi-değerlendirme şansına sahip olabilecektir. Liyakate dayalı yükselme öncelikli olmalıdır. Değerlendirme 6 aylık ve 1 yıllık periyotlar halinde düzenlenebilir.

- Dış kaynak kullanımı ile güvenlik hizmetinin sağlanması temel gerekliliktir. Hükümlü, sanık veya şüpheli ile birebir çalışan denetimli serbestlik personeli için güvenlik oldukça temeldir. Emniyet; iş doyumunu açıklayan teoriler bölümünde de açıkladığımız gibi insan hayatında en temel ihtiyaçlardandır.

- Ayrıca işgörene lojman, ulaşım kolaylığı (örneğin; servis), çocukları için anaokulu veya okul gibi kolaylıklar sağlanması halinde iş doyumunun artacağı öngörülmektedir.

- Bölgesel ve il bazında değerlendirme yapabilecek müdürlüklerin kurulması (örneğin; Marmara Bölge Müdürlüğü'ne bağlı İstanbul İl Müdürlüğü gibi) verilerin tek merkezde toplanarak standart değerlendirme yapılabilmesine ve uygulama birliğine imkân sağlayacaktır. Bunun yanı sıra aile hekimliği, banka şubeleri gibi denetimli serbestlik birimlerinde de bürolar usulü ile semt semt şubeleşmeye gidilmelidir. Bu sayede denetleme memuru ve denetim görevlisi kendisine bağlı olan bölgenin sosyo-demografik özelliklerine hâkim olur hem de daha kaliteli hızlı sağlıklı hizmet vermek mümkün olabilecektir.

- Periyodik aralıklarla şube içi (haftalık), il merkezi (aylık) ve bölgesel (6 aylık) toplantılar ve vaka paylaşımları düzenlenmesi bilgi çeşitliliği katarak mesleki paylaşımı arttıracaktır.

- Gerekli donanımına sahip üniversitelerde denetimli serbestlik yüksekokulları açılarak denetimli serbestlik teorik ve pratik bilgi ile gerekli görüldüğü takdirde şube müdürlüklerinde staj fırsatı da tanınarak alanda uzmanlaşmış kadronun yetiştirilmesi sistemin gelişimine fırsat tanıyacaktır.

- Denetimli serbestlik personeli, madde kullanımı olan kişilerle sürekli bir arada bulunmaktadır. Bu kişilerin birçoğu madde kullanımı nedeniyle günlük işlevselliği zarar görmüş, özbakımı azalmış, şırınga paylaşımı, bakımsızlık v.b. nedenlerle tüberküloz (verem), hepatit gibi solunum, hava, temas... yoluyla geçebilecek rahatsızlıklar taşıyan kişilerle görüşmektedir. Bu nedenle denetimli serbestlik personeline özel sağlık sigortası yapılması, rutin 6 ay 1 yıl arası değişen sağlık kontrolü ile tarama gerçekleştirilmesi ve aşılama gibi koruyucu hizmetlerin verilmesi önceliklidir.

- Denetimli serbestlik personeli tıpkı emniyet, jandarma, ceza ve infaz kurumlarındaki personel gibi hükümlü ile birebir çalışmaktadır. İş stresi de göz önünde bulundurularak eşit işe eşit hakların tanınması ve denetimli serbestlik personelinin de yıpranma tazminatı, erken emeklilik gibi haklardan yararlanması yerinde olacaktır.

- Hizmet verilen kişi; ilk görüşmede konunun uzmanlarından oluşturulmuş bir heyet gözetiminde risk değerlendirmesine alınarak, grup çalışmasına ya da bireysel çalışmaya uygun olup olmadığı veya denetimli serbestlik tedbirinde çevresine (denetimli serbestlik personeli) ve topluma zarar verme riski değerlendirilerek kişi denetim görevlilerine atanmalıdır. Yine tedbir sona ermeden önce Adli Tıp Kurumu ya da Alkol ve Madde Bağımlılığı Merkezi Polikliniği'n de olduğu gibi heyet tedbirin sonlandırılmasının ya da uzatılmasının uygun olduğuna dair mahkemeye görüş bildirmelidir.

- Kuşkusuz suç işlemiş olan kişiyi topluma kazandırmak önemlidir. Fakat ondan daha önemli olan nokta; kişilerin suç işlemesinin önlenmesidir. Bu doğrultuda diğer kurum ve kuruluşlarla (aile/ebeveyn eğitimleri, emniyet, okul, sivil toplum örgütleri v.b.) işbirliği içinde suç önleyici projeler üretmek anlamlıdır.

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

KAYNAKÇA

Kitaplar

ARIK, İ.A. (1996). **Motivasyon ve Heyecana Giriş**, Çantay Kitabevi, İstanbul.

ARTUK, M.E., GÖKCEN, A. ve YENİDÜNYA, A.C., (2009). **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara.

EREN, E. (2008). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul.

GÜNEY, S. (2008). **Davranış Bilimleri**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

KOÇEL, T. (2010). **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayınları, Genişletilmiş 12. Baskı, İstanbul.

NURSAL, N. ve ATAÇ, S. (2006). **Denetimli Serbestlik ve Yardım Sistemi (Probation)**, Yetkin Yayınları, Ankara.

NURSAL, N. (2007). **Uluslararası Cezaevi Standartları ve Denetimli Serbestlik Kuralları**, T.C. Adalet Bakanlığı Yayınları, Güncellenmiş 3. Baskı.

SABUNCUOĞLU Z. ve TÜZ, M. (1998). **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Yayınları, 3. Baskı, Bursa.

ÖZTÜRK, O. (2001). **Ruh Sağlığı ve Bozuklukları**, Nobel Tıp Kitabevleri, Ankara.

TELMAN, N. ve ÜNSAL, P. (2004). **Çalışan Memnuniyeti**, Epsilon Yayınevi, İstanbul.

TÖNGÜR, A. R. (2009). **Ceza Hukukunda Yeni Boyutlarıyla Erteleme**, Adalet Yayınevi, Ankara.

Sürelî Yayınlar

ÇOLAK, H. ve Altun, U. (2006). “Denetimli Serbestlik Kavramının Yaptırım Teorisi ve Penolojik Bakımdan Tahlili ile Pozitif Hukukumuzdaki Düzenlemeler”, **Adalet Dergisi**, Sayı: 25, 1-28.

OSTROFF, C. (1992). “The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 77, No: 6, 63-74.

Tezler

BAKIR, E. (2009). **Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etki Eden Faktörler Üzerindeki Etkisi ve T.C. Ziraat Bankası A.Ş.’de bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

BAYCAN, A. (1985). **Analiysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bogaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZDAYI, N. (1991). **Resmî ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Durumlarının Karşılaştırılması**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TELMAN, N. (1988). **Endüstride Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

TOKER, B. (2006). **Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri-İzmir’deki 5 ve 4 Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

İŞ DOYUMU DENETİMLİ SERBESTLİK ŞUBELERİNDE ÇALIŞAN PERSONEL ÖRNEĞİ

ÜNAL, S. (1996). **Yönetmeliklerin İş Doyumu**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE), Ankara.

ZORLU Yücel, P. (2006). **Örgütsel Güven ve İş Tatmini İlişkisi ve Bir Araştırma**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

İnternet Kaynakları

ASTHAL, B.S. (2006). “Türkiye’de Denetimli Serbestlik Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi Açılış Konuşma Metinleri, İngiltere Ceza Sisteminden Sorumlu Devlet Bakanı Baroness Scotlandof Asthal’ın Konuşma Metni”, Adalet Bakanlığı Yayınları, Ankara, Yayın no:2. T.C. Adalet Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi,
http://www.cte-dsm.adalet.gov.tr/dosyalar/kitap/konusma_kitap.pdf.
(erişim tarihi: 08.03.2010)

KAMER, V.K. (2006). “Türkiye’de Denetimli Serbestlik Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi Açılış Konuşma Metinleri, Denetimli Serbestlik ve Yardım Hizmetlerinden Sorumlu Daire Başkanı Vehbi Kadri Kamer’in Konuşma Metni”, Uluslararası Denetimli Serbestlik ve Yardım Konferansı (14-16 Kasım 2005), Adalet Bakanlığı Yayınları, Ankara, Yayın no:2. T.C. Adalet Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi,
http://www.cte-dsm.adalet.gov.tr/dosyalar/kitap/konusma_kitap.pdf.
(erişim tarihi: 08.03.2010)

Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sitesi, “Güdü” kelime anlamı,
<http://www.tdk.gov.tr/>. (erişim tarihi: 08.01.2011)

WEISS D. J., DAWIS R. V., ENGLAND G. W. & LOFQUIST L. H. (1967). Manuel for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation:XXII.
(http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/pdf_files/Monograph%20XXX%20-%20Application%20of%20the%20Theory%20of%20Work%20Adjustment.pdf)
(erişim tarihi: 20.02.2010)

Arşiv Kaynakları

Başbakanlık Osmanlı Arşivi, (Hicri: 1257, Milâdi: 1841). **Cevdet Belediye Defteri**, No: 969, (Anahtar Kelime: Zahir),
<http://www.devletarsivleri.gov.tr/katalog>. (erişim tarihi: 24.11.2010)