

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN ÖZEL GÜVENLİK KURUMLARI VE
ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA: YALOVA İLİ
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Fatih İLHAN

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ

NİSAN 2019

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI AÇISINDAN ÖZEL GÜVENLİK KURUMLARI VE
ÇALIŞANLARININ İŞ DOYUMLARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA: YALOVA İLİ
ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Fatih İLHAN (157209010)

Enstitü Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı: İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Bu tez/....../.... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (<i>Danışman</i>)	Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM
RAPORU BEYAN BELGESİ**

Tez Başlığı: İnsan Kaynakları Açısından Özel Güvenlik Kurumları Ve Çalışanlarının İş Doyumları Üzerine Bir Çalışma: Yalova İli Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 104 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 16.04.2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı danışmanım tarafından şahsıma iletilen iThenticate intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %12'dir.

Uygulanan filtrelemeler: 1. Kaynakça hariç, 2. Alıntılar dâhil, 3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı SOYADI : Fatih İLHAN

Öğrenci Numarası : 157209010

Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri

Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Taramayı Yapan Araştırma Görevlisi

Ad Soyad

Tarih

Danışman

Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ

Tarih

ÖNSÖZ

“İnsan Kaynakları Açısından Özel Güvenlik Kurumları Ve Çalışanlarının İş Doyumları Üzerine Bir Çalışma: Yalova İli Örneği” adlı bu çalışmada, toplumun kendini güvende hissetme duygusunun gereği olarak vücuda getirilen ve kamunun devlet diye tabir edilen kısmının dışında kalan ve kamunun halk diye tanımlanan kısmının kendini güvende hissetme duygusunun tatmini açısından maliyetini devlet eliyle değil toplumun kendisinin yüklendiği ve bunu kamunun devlet adı verilen tarafından yasal zemininin oluşturulmasını istemesi ile meydana gelmiş olan daha düşük maliyetli ve hususiyetleştirilmiş bir güvenlik anlayışı olan Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Personeli diye tabir edilen bilhassa bu kurumlarda çalışan kişilerin demografik özellikleri, çalışma motivasyonları, iş doyumları İnsan Kaynakları Açısından araştırılmıştır. Bu çalışma sonucu Özel güvenlik kurumlarında çalışan personelin zorlu ve zorlayıcı çalışma şartlarına dair toplumsal bilincine yönelik farkındalıkları ortaya koyulmuştur.

Bu çalışma süresince benden desteklerini esirgemeyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ’a,

Çalışma boyunca yanımda olduğunu hissettiren ve karşılaştığım sorunları çözmemde bana yardımcı olan sevgili eşim Ezgi YALÇIN İLHAN’a

Son olarak hayatım boyunca hep yanımda olduklarını bildiğim ve benden hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen babam Hamdi İLHAN’a, annem Perdane İLHAN’a ve kardeşlerim Mehmet Ali ve Dilek İLHAN’a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Fatih İLHAN

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	viii
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
EKLER LİSTESİ.....	xiii
ÖZET	xiv
SUMMARY	xv
GİRİŞ	1
Çalışmanın Konusu.....	3
Çalışmanın Önemi	4
Çalışmanın Problemi	4
Çalışmanın Amacı.....	4
Çalışmanın Hipotezleri.....	5
Çalışmanın Varsayımları	7
Literatür İncelemesi.....	7
BÖLÜM 1: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ.....	8
1.1.İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı	8
1.2.İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi	9
1.3.İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı.....	9
1.4.İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevi	11
1.5.İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi	11
BÖLÜM 2: İŞ DOYUMU, GÜVENLİK VE ÖZEL GÜVENLİK.....	14
2.1.İş Doymu Kavramı	14
2.2.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	15
2.3.Eşitlik Kuramı (Equity Theory)	16
2.4.Çift Faktör Kuramı (Two Factor Theory)	16
2.5.İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model).....	17
2.6.Cornell Modeli	17
2.7.İş Doymunu Etkileyen Faktörler	17
2.7.1.İş Doymunu Etkileyen Bireysel Faktörler	19
2.7.1.1.Yaş	19
2.7.1.2.Cinsiyet	22
2.7.1.3.Eğitim Düzeyi	22
2.7.1.4.Medeni Durum	23

2.7.1.5.Performans	23
2.7.1.6.Pozisyon	23
2.7.2.İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	24
2.7.2.1.İşin Niteliği	24
2.7.2.2.Maaş (Ücret)	24
2.7.2.3.Yükselme Olanakları	25
2.7.2.4.Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları.....	25
2.8. Güvenlik Kavramı	25
2.9. Güvenliğin Önemi	26
2.10. Kamu Düzeni Kavramı.....	27
2.10.1. Kamu Düzeninin Ögeleri.....	28
2.10.1.1. Esenlik.....	28
2.10.1.2.Güvenlik.....	28
2.10.1.3. Sağlık	28
2.10.2. Kolluk Kavramı	28
2.10.2.1. Genel Kolluk.....	30
2.10.2.1.1. Polis Teşkilatı.....	30
2.10.2.1.2. Jandarma Teşkilatı	31
2.10.2.1.3. Sahil Güvenlik	31
2.10.2.2. Özel Kolluk.....	31
2.10.2.2.1.Özel Güvenlik Kavramı	31
2.10.2.2.1.1. Türkiye’de Özel Güvenlik ve Tarihi Gelişim Süreci	32
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR	36
3.1. Yalova İlinde Özel Güvenlik Çalışanlarının İş Doyumlarına İlişkin Alan Araştırması	36
3.2 Araştırmanın Konusu	36
3.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi.....	36
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	36
3.5. Evren Ve Örneklem.....	37
3.6. Veri Toplama Aracı	37
3.7. Ölçeğin Güvenilirliği.....	39
3.2.Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Veriler	39
3.3. İş Doyumu Verileri.....	43
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	95
KAYNAKÇA.....	98

ÖZGEÇMİŞ.....	105
EKLER.....	106



KISALTMALAR

ÖGHY: Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik

EGM: Emniyet Genel Müdürlüğü

JGM: Jandarma Genel Müdürlüğü

ÖGG: Özel Güvenlik Görevlisi

Y.Lisans: Yüksek Lisans



TABLO LİSTESİ

Tablo 1: İnsan Kaynakları Yönetiminin Yıllara Göre Gelişimi.....	12
Tablo 2: Polis Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri.....	33
Tablo 3: Jandarma Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri.....	34
Tablo 4. Ölçeğin Algılanan İş Doyumu Faktörlerine Yönelik İfadeler	37
Tablo 5. Güvenilirlik İstatistiği.....	39
Tablo 6. Katılımcıların Yaşları	40
Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durumları	40
Tablo 8. Katılımcıların Cinsiyeti	41
Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Durumları	41
Tablo 10. Katılımcıların Ekonomik Durumları	41
Tablo 11. Katılımcıların Çalıştıkları Süre.....	42
Tablo 12. Sosyo Demografik Verilerin Güvenilirlik Analizi	42
Tablo 13. Yönetim Yaklaşımı ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	43
Tablo 14. Varyansların Homojenliği Tablosu	43
Tablo 15. Yönetim Yaklaşımı ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	44
Tablo 16. Yönetim Yaklaşımı ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	44
Tablo 17. Yönetim Yaklaşımı ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi....	45
Tablo 18. Yönetim Yaklaşımı ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi.....	46
Tablo 19. Yönetim Yaklaşımı ve Eğitim Durumu İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	46
Tablo 20. Varyansların Homojenliği Tablosu	47
Tablo 21. Yönetim Yaklaşımı ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	47
Tablo 22. Yönetim Yaklaşımı ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	47
Tablo 23. Yönetim Yaklaşımı ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	48
Tablo 24. Varyansların Homojenliği Tablosu	49
Tablo 25. Yönetim Yaklaşımı ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	49
Tablo 26. Yönetim Yaklaşımı ve Ekonomik Durum İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri.	49
Tablo 27. Yönetim Yaklaşımı ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	50
Tablo 28. Varyansların Homojenliği Tablosu	51
Tablo 29. Yönetim Yaklaşımı ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	51
Tablo 30. Çalışma Koşulları ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler.....	52
Tablo 31. Varyansların Homojenliği Tablosu	52
Tablo 32. Çalışma Koşulları ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi	52
Tablo 33. Çalışma Koşulları ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri.....	53
Tablo 34. Çalışma Koşulları ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi	54
Tablo 35. Çalışma Koşulları ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi	54
Tablo 36. Çalışma Koşulları ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	55
Tablo 37. Varyansların Homojenliği Tablosu	55
Tablo 38. Çalışma Koşulları ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi	55
Tablo 39. Çalışma Koşulları ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	56

Tablo 40. Çalışma Koşulları ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	57
Tablo 41. Varyansların Homojenliği Tablosu	57
Tablo 42. Çalışma Koşulları ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi	57
Tablo 43. Çalışma Koşulları ve Ekonomik Durum İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri ...	58
Tablo 44. Çalışma Koşulları ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	58
Tablo 45. Varyansların Homojenliği Tablosu	59
Tablo 46. Çalışma Koşulları ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi	59
Tablo 47. Motivasyon-Ödüllendirme ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler ..	59
Tablo 48. Varyansların Homojenliği Tablosu	60
Tablo 49. Motivasyon-Ödüllendirme ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi	60
Tablo 50. Motivasyon-Ödüllendirme ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	61
Tablo 51. Motivasyon-Ödüllendirme ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi	62
Tablo 52. Motivasyon-Ödüllendirme ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi....	62
Tablo 53. Motivasyon-Ödüllendirme ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	63
Tablo 54. Varyansların Homojenliği Tablosu	63
Tablo 55. Motivasyon-Ödüllendirme ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi	64
Tablo 56. Motivasyon-Ödüllendirme ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	64
Tablo 57. Motivasyon-Ödüllendirme ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	65
Tablo 58. Varyansların Homojenliği Tablosu	65
Tablo 59. Motivasyon-Ödüllendirme ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi	66
Tablo 60. Motivasyon-Ödüllendirme ve Ekonomik Durum İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	66
Tablo 61. Motivasyon-Ödüllendirme ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	67
Tablo 62. Varyansların Homojenliği Tablosu	67
Tablo 63. Motivasyon-Ödüllendirme ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi ..	67
Tablo 64. İşe Bağlılık ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	68
Tablo 65. Varyansların Homojenliği Tablosu	68
Tablo 66. İşe Bağlılık ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi	69
Tablo 67. İşe Bağlılık ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	69
Tablo 68. İşe Bağlılık ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi.....	70
Tablo 69. İşe Bağlılık ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi.....	71
Tablo 70. İşe Bağlılık ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	71
Tablo 71. Varyansların Homojenliği Tablosu	72
Tablo 72. İşe Bağlılık ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi	72
Tablo 73. İşe Bağlılık ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	72
Tablo 74. İşe Bağlılık ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler ..	73
Tablo 75. Varyansların Homojenliği Tablosu	74
Tablo 76. İşe Bağlılık ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	74

Tablo 77. İşe Bağlılık ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	75
Tablo 78. Varyansların Homojenliği Tablosu	75
Tablo 79. İşe Bağlılık ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	75
Tablo 80. Arkadaşlık ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	76
Tablo 81. Varyansların Homojenliği Tablosu	76
Tablo 82. Arkadaşlık ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi	76
Tablo 83. Arkadaşlık ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	77
Tablo 84. Arkadaşlık ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anamlılık Düzeyi.....	78
Tablo 85. Arkadaşlık ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anamlılık Düzeyi.....	78
Tablo 86. Arkadaşlık ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	79
Tablo 87. Varyansların Homojenliği Tablosu	79
Tablo 88. Arkadaşlık ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi	80
Tablo 89. Arkadaşlık ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	80
Tablo 90. Arkadaşlık ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler ...	81
Tablo 91. Varyansların Homojenliği Tablosu	81
Tablo 92. Arkadaşlık ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	81
Tablo 93. Arkadaşlık ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	82
Tablo 94. Varyansların Homojenliği Tablosu	82
Tablo 95. Arkadaşlık ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi.....	83
Tablo 96. Arkadaşlık ve Çalışma Süresi İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	83
Tablo 97. İş doyumu ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler.....	84
Tablo 98. Varyansların Homojenliği Tablosu	84
Tablo 99. İş doyumu ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi	85
Tablo 100. İş Doyumu ve Yaş Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri.....	85
Tablo 101. İş Doyumu ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anamlılık Düzeyi	86
Tablo 102. İş Doyumu ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anamlılık Düzeyi	87
Tablo 103. İş Doyumu ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	87
Tablo 104. Varyansların Homojenliği Tablosu	88
Tablo 105. İş Doyumu ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi	88
Tablo 106. İş Doyumu ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri	89
Tablo 107. İş Doyumu ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler ..	89
Tablo 108. Varyansların Homojenliği Tablosu	90
Tablo 109. İş doyumu ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi	90
Tablo 110. İş Doyumu ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler	91
Tablo 111. Varyansların Homojenliği Tablosu	91
Tablo 112. İş Doyumu ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi	92
Tablo 113. Hipotezlere İlişkin Bulgular	92

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetimi Amaçları.....	10
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi.....	16
Şekil 3. İş Doyumu ve Yaş Arasındaki U İlişkisi.....	20
Şekil 4. İş Doyumu ve Yaş Arasındaki Ters U Şekli İlişkisi.....	21
Şekil 5. İş Doyumu ve Yaş Arasındaki Pozitif Doğrusal İlişki	21
Şekil 6. İş Görenin Ücret Doyumsuzluğunun Sonuçları	25
Şekil 7. Kolluk sınıflandırması	29



EKLER LİSTESİ

EK A: Veri Toplama Aracı Anket



ÖZET

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: İnsan Kaynakları Açısından Özel Güvenlik Kurumları Ve Çalışanlarının İş Doyumları Üzerine Bir Çalışma: Yalova İli Örneği	
Tezin Yazarı: Fatih İLHAN	Danışman: Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ
Kabul Tarihi: 30.04.2019	Sayfa Sayısı: 14 (ön kısım) + 104 (tez) + 3 (ekler)
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
Bilim Dalı: İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri	
Bu çalışmada özel güvenlik çalışanlarına sosyo demografik çerçevede iş doyumuna yönelik sorular sorulmuş ve bu hususta iş tatminleri ele alınmıştır. Bu çerçevede, özel güvenlik çalışanlarının iş motivasyonlarını etkileyen yönetim yaklaşımları, çalışma koşulları, arkadaşlık ilişkileri, ödüllendirme-motivasyon, işe bağlılık gibi konular ele alınmış ve belli sorulara cevap aranmıştır. Çalışma yapılırken literatür, konuyla ilgisi olduğuna inanılan ve bu konunun araştırılmasında ve geliştirilmesinde katkı sağlayacağı düşünülen kaynaklar ışığında incelenmiş ve bulunan sonuçlar bağlamında öneriler sunulmuştur. Bu çalışma neticesinde ortaya çıkan sonuçlar; Özel Güvenlik Çalışanları olarak adlandırılan kişiler ve ailelerinin toplumun diğer bireylerine göre daha farklı eğitime tabi tutulmaları gerekliliği, çalışma şartlarının olumsuz etkisi, öngörülen düzenli ekonomik düzeye ulaşılması verilen eğitimlerin artırılması ile birlikte temel güvenlik duygusunun topluma kazandırılması esnasında özel güvenlik çalışanlarının çalışma şartlarının insancıl düzeye çıkarılması bilinci ve farkındalığının kamuya kazandırılabilirliğidir. Bu sonuçlar üzerinden öneriler sunularak çalışma sonlandırılmıştır.	
Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları, Güvenlik, Özel Güvenlik, İş Doyumu	

SUMMARY

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: A Study On Special Safety Institutions And Employees Of Human Resources: The Example Of Yalova Province	
Thesis Author: Fatih İLHAN	Advisor: Doç. Dr. Hacı Yunus TAŞ
Date of Acceptance: 30.04.2019	Number of Pages: 13 (pre text) + 104 (main body) + 3 (appendices)
Department: Labor Economics and Industrial Relations Field of Study: Human Resources and Labor Relations	
In this study, questions related to job satisfaction were asked to private security employees in socio demographic framework and job satisfaction was discussed. In this context, issues such as management approaches affecting work motivations of private security employees, working conditions, friendship relations, rewarding-motivation, commitment to work were discussed and specific questions were sought. In the study, the literature was examined in the light of the sources believed to be related to the subject and which were thought to contribute to the research and development of the subject and the suggestions were presented in the context of the results. The results of this study are; The awareness of raising the working conditions of the private security workers to the human level when the basic security feeling is brought to the society together with the necessity of the special security workers and their families to be subjected to different training compared to the other individuals of the society, the negative effect of the working conditions, increasing the training given to reach the regular economic level, awareness of public awareness. The study was terminated by presenting recommendations on these results.	
Keywords: Human Resources, Security, Private Security, Job Satisfaction	

GİRİŞ

Güvenlik, toplumun her katmanının ilgilendiren bir konu olarak geçmişten günümüze tarihin seyri içerisinde hep karşımıza çıkmaktadır. Mal, can, ırz ve insanların özgürlük, özgür düşünce ve benzeri gibi çok çeşitli ve komplike konuları içeren bir olgudur. İlk çağlardan günümüze kadar olan güvenlik kavramı iktisadi. Teknolojik ve insan faktörünü de içinde barındıran ve bu faktörlerin beraberinde getirdiği çeşitli ve karmaşık sorunsallar ile var olagelmektedir.

Güvenlik kavramının bu karmaşık sorunsallarının çözümü noktasında güvenlik sağlamakla sorumlu yapılar çok çeşitli çözümler üretmek için çaba göstermişlerdir. Bu noktada güvenlikten sorumlu yapılar bireyden devlete kadar olan iç içe geçmiş bir kümeler evreni olarak var olagelmıştır. Birey bazında kişinin kendi güvenliğinden başlayıp ailesinin yani eşi ve çocuklarının güvenliği ile tarihsel süreç içerisinde de tarımsal üretim de elde ettiği ürünü ya da yetiştirdiği hayvanları vahşi hayvanlara ve diğer yağmacı insan gruplarına karşı bir koruma sorunsalı ile hep karşı karşıya kalmıştır. Bu çerçevede sağlanması gereken güvenlik için insanoğlu çağlar boyunca tek başına mücadele etmekte oldukça zorlanmıştır. Bu noktada insana olan ihtiyaç artmış ve ailesini olabildiğince geniş tutmaya çalışmıştır. Ailelerin geniş olmadığı yer ve zamanlarda ise başka başka aile ya da klanlar ile ortak amaç olan güvenliği sağlamak doğrultusunda işbirliği yapı gelmişlerdir. Bu işbirliği zaman içinde artan nüfus ve artan ihtiyaçlarla eş zamanlı olarak can, mal ve ırz güvenliği sağlamanın mütemadiyen yapılması gerekliliğini ortaya koymuştur. Burada özellikle belirtmekte fayda olduğunu düşündüğümüz bir hususta ilk korunma ve güvenlik içgüdüğü ya da duygusunun doğanın kendisine karşı olduğunu belirtmek gerekliliğidir. Zaman içerisinde sayısal ve silah üstünlüğüne güvenen toplumlarda ortaya çıkan mal ve ürünleri yağma ve gasp etme alışkanlığı ve kültürü sayıca daha az ve silahlanma açısından yetersiz olan ancak bir ekonomik değere sahip olan ya da üretmiş insan topluluklarının bu yağma ve gasp kültürüne karşı güvenliklerinin devamlı olması adına çeşitli arayışlara yönlendirmiştir. Bu arayış içerisinde surlar yapmak, hendekler kazmak veya kaleler inşa etmek gibi sonuçlar doğurmuştur. Ancak zamanla anlaşılmıştır ki savaşçı yetenekleri olan insanlara olmadan kişi ya da toplum kendi güvenliğini sağlayamamaktadır. En nihayetinde de toplum bu ihtiyacı gidermek için kendi toplumu içinden veya çevre topluluklardan tedarik edilmiş güçlü bireyleri belli bir ücret karşılığında istihdam etmek suretiyle güvenliğini sağlamaya çalışmıştır. Yani bir anlamda güvenliğin sağlanması gereken unsurlar bir araya getirilmiş oluyordu. Bunlar insani unsur, iktisadi unsur ve teknolojik (silah ve teçhizat) unsurdur.

Bu noktadan itibaren günümüze kadar everilerek gelen bir güvenlik kavramı ile karşı karşıya kalmıştır. Evrilme neticesinde de toplumlar kendi güvenlikleri sağlamak adına büyük iktisadi yatırım ve büyük insan kaynağı gerektiren oluşumlar tesis etmek zorunda kalmışlardır. Bu da bugün günümüzde ordu denilen kavramı ortaya çıkarmıştır. Orduların ortaya çıkması bir şekilde kendi için de bir paradoks yaratmış ve bu sefer de toplumlar kendi oluşturdukları orduları ayakta tutmak adına tüm iktisadi teşekküllerini seferber etmiş yetersiz kaldığı noktada ise başka toplulukların ekonomik kaynaklarına yönelmiş ve bunları elde etmek adına büyük işgallere girişmiş ya da savaşlar yapmışlardır. Yine bunun neticesinde de çok büyük iktisadi ve insan kaynağı harcanmış ve yok olmuştur. Bu çeşit bir paradoksun getirdiği bir başka handikap ise yeni kaynak bulma adına harekete geçen toplumlar vücuda getirdikleri devletlerini savaş ya da işgal sırasında da korumak ve kollamak zorunda kalmışlardır. Günümüzde iç güvenlik diye adlandırılan bu hususu sadece savaş

zamanlarında değil devletlerin barış zamanların da yine kendi halklarını basit adi suçlar olarak adlandırılan hırsızlık gibi suçlar olabilecek iken, iç isyan yada bir veya birden fazla insanın hayatını kaybetmesine sebep olan kompleks ve spesifik suçlara karşı da korumak gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu noktada karşımıza çıkan kavram ise iç güvenlik olarak tanımlanmaktadır.

Devlet denilen mekanizmanın tesisi noktasında kişilerin gelirlerinin bir kısmını kendi oluşturdukları bir kısım mali yapılara aktarmasıyla var ettikleri söylemek mümkündür. Bu mali aktarım zamanla vergi olarak adlandırılmış olsa da öncelikli olarak toplumların bir başka gruba karşı kendi güvenliklerini sağlamak veya saldırılara karşı ya da saldırgan tutum sergileyen başka topluluklara karşı canlarını, mallarını ve namuslarını korumak adına feragat ederek oluşturmuşlardır diyebiliriz. Ancak zaman içerisinde de vücuda gelen devlet denilen yapının oluşturduğu güvenlik mekanizması mevcut güvenlik ihtiyacı olan topluluklara aşırı mali yük getirmeye başlamıştır. Güvenlik ihtiyacının mali külfetinin artması zaman için de tüm toplumları bu konuda yeni arayışlara itmiştir. Özellikle devletler bu mali külfetten olabildiğince kaçınmak istemişlerdir. Netice itibari ile günümüze kadar gelen süreç içerisinde de özellikle ulusal güvenliği ilgilendiren konular dışında iç güvenlikle ilgili olarak bir takım yasal düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemeler neticesinde devletler güvenlik kuvveti olarak tanımlanan unsurlarına tanıdığı yasal bir takım yetkileri, görevleri yine bir takım kısım yasalarla kısmi olarak toplumun kendisine devretmiştir. Yani sivil unsurlar devreye sokulmuştur. Bu kısmi yetki devri ile yer zaman ve teçhizat kullanımı sınırlandırılmış ancak tamamen etkisiz kalacak şekilde de tanımlanmamıştır. İşte bu kısmi yetki devri ile özellikle günümüz de değişen yaşam algısıyla ortaya çıkan kentsel yaşam, özel iktisadi teşebbüslerin, hizmet sektörünün tamamının genel anlamda devlet tarafınca korunması söz konusu iken devamlı süregelen ve günün tamamını kapsar hale gelmesi kişilere, işlere ve yerlere özel olarak güvenlik ihtiyacının doğması neticesinde güvenliğin sağlanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Devletlerin hem iktisadi olarak ,hem de insan kaynağı açısından bu denli büyük bir çapta bir güvenlik tanımlaması sağlaması şu an için dünya da mümkün olmamıştır. İşte bu nokta da ortaya güvenlik kavramının özelleşmesi girmektedir. Diğer bir ifade ile ‘‘Güvenlik’’ genelden özele evrilmiştir. Bunun temelinde de özellikle günümüz toplumunun çağın getirdikleri karşısında kendi güvenliğini yeterli görememesinden kaynakladığı söylenebilir. En nihayetinde de güvenliğin özelleşmesi kavramı Özel Güvenlik kavramını ortaya çıkarmıştır. Özel Güvenlik kavramı beraberinde bir teşkilatlanmayı ve kurumsallaşmayı da meydana getirmiştir. Meydana gelen kurumsallaşma ve yasal zemin ile kişi ve kuruluşlara kendi bünyelerinde veya bir başkası tarafından tesis edilmiş Özel Güvenlik teşkilatlarından bu hizmeti alma yolunu açmıştır. Günümüzde birçok kişi ve kurum bu hizmeti bu özel güvenlik teşkilatlarından sağlamaktadır. Bu hizmetin sağlanması açısından ele aldığımız da ülkemiz de ve dünya da ciddi sayıda bir insanın bu hizmet kolunda istihdam edildiği ve önemli bir insan kaynağının bu hizmet kolunda çalıştığı görülebilir. Ülkemizde ise bu durum Emniyet Genel Müdürlüğü 2018 verilerine göre Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı verilerine göre Türkiye’de 1435 güvenlik şirketi ile 444 özel güvenlik eğitim kurumu bulunuyor. Özel güvenlik sertifikası bulunan kişi sayısı ise 1 milyon 556 bin 250. Bunlardan 1 milyon 58 bin 626’sı özel güvenlik kimlik kartı alırken, aktif çalışan sayısı 283 bin 431. Bu rakam, 270 bine yakın emniyet personeli sayısından da fazla. Bunlar, 95 bin 577 noktada görev yaparken, 291 kişinin de korunması da özel güvenlikler tarafından

yapıldığı ve bu hizmet kolun da istihdam edildiğini göstermektedir (www.hurriyet.com, erş. tar. Mart 2019).

Çalışmamızda buradan yola çıkarak yapılan araştırma neticesin de bu hizmet kolun da çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin sayıları ve görev yaptıkları 100 bine yakın noktada görev ifa ettikleri de göz önüne alındığında bu hizmet kolunda çalışan insan kaynağının nasıl değerlendirildiği önem taşımaktadır. İnsanların can, mal ve namuslarının korunmasını da önemli bir vazife ifade bu büyük insan kaynağının sosyal bir araştırma konusu olabileceği düşüncesi ile hareket edilmiştir. Bu anlamda Özel Güvenlik teşkilatların da çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin sosyo ekonomik, demografik, eğitim, ve iş doyumu gibi kavramlar üzerin de odaklanarak yapılan literatür çalışmaları hali hazır da mevcut olup bu çalışmalar ışığın da çalışmamızda ÖGG'lerin iş doyumu algıları anlaşılmaya çalışılmıştır. ÖGG lerin iş algısı ve iş doyumunun sosyo ekonomik olarak tatmin olma düzeylerinin tespiti önemi vurgulanmıştır.

Çünkü çağımız da her geçen gün artan suç oranları ve suçların spesifik olması ve insanların yaşam ve iş alanların da her an gelişebilecek bir suç unsuruna anın da müdahalenin mümkün değilse bile en kısa sürede müdahalenin suçların artmasını önleme ve suçluların yakalanmasında büyük bir önem arz ettiği belirgin bir olgu olarak değerlendirilebilir.

Bu çerçeveden bakıldığın da gerek yaşam alanları gerekse iş ve hizmet alanlarında çalışan bu insanların karşı karşıya kaldıkları insanların kriminal kişiler olduğu anlaşılmaktadır. Kriminal bir olayın varlığı ise her zaman çok çeşitli riskleri içermektedir.

Bu risklerin başında da hayati risk yer almaktadır. İnsan hayatının değeri karşısın da yine bir başka insanın hayatını ortaya koyarak emeğini sarf etmesi ve kendi iktisadi varlığını sürdürme çabasının değerli olduğu düşünülebilir.

Bu manada çalışmamızda her geçen gün önem kazanan yakın bir gelecekte daha da önem kazanacak olan Özel Güvenlik kavramı ve bu hizmet kolunda çalışan ÖGG'lerin özellikle maliyet düşürme politikalarının kurbanını olmaması gerekliliği vurgulanmış, iş motivasyonu ve doyumu açısından ÖGG'lerin toplumsal huzur ve güven ortamına sağladıkları direk ve dolaylı değerin artacağı ve bu değerin anlamlı olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışmanın Konusu

Çağımızda güvenlik çok katmanlı ve çok bileşenli bir konudur. Bu manada bireyden devlete kadar olan tüm katmanlarda güvenlik bir zaruret halini almıştır. Bu çok katmanlı ve çok bileşenli kavram dâhilinde bireyin ve devletin sınırları iç içedir.

Bu iç içelik çerçevesinde; devlet, toplumun güvenliğini sağlamak hususunda maliyet ve sayısal nitelik anlamında yetersiz kalabilmektedir. Toplumun devlet güvenliği kapsamında olmayan, daha az ehemmiyet arz eden kısımlarının güvenliğinin sağlanmasında özel kanunlarla kısmi olarak yetkilerini özel güvenlik teşkilatlarına devretmektedir.

Bu kapsamda bu araştırmanın konusu özel güvenlik teşkilatlarında çalışan personelin çalışma şartları ve bu şartlar dâhilinde yaşadıkları iş doyumunun belirlenmesidir.

Çalışmanın Önemi

İnsanlığın var olduğu günden beri güvenliğin sağlanması çok önemli bir konudur. Gerek doğaya karşı gerekse diğer toplumlara karşı bu sorun hep var olmuştur. Günümüzde de teknolojinin gelişmesi toplumsal ve uluslararası çıkar çatışmaları kişi ve toplum bazında güvenliği ön plana çıkarmıştır. Güvenliğin sağlanmasında teknoloji ve araç gereç her ne kadar önemli bir faktör olsa da diğer önemli faktör ise güvenliği sağlamakta kullanılan insan faktörüdür. Bu manada insan faktörü çalışma koşullarının iyi ve kaliteli olması çerçevesinde bağlantılı şekilde verimli ve efektif olarak çalışabilir. Çalışma koşullarının kötülüğü ve kalite yoksunluğu ise kişi ve toplumdan oluşan yapının güvenliğinin sağlanmasında zafiyete sebebiyet verebilir. Literatürde güvenlik kavramı, özel güvenlik kavramı ve iş doyumu kavramları çeşitli sebeplerle incelenmişse de özel güvenlik teşkilatı çalışanlarının iş doyumu ile güvenlik zafiyeti ilgili bir çalışmalar bir arada yeteri kadar bulunmamaktadır. Bu çalışmanın Yalova'da yapılmasının sebebi ise bu ilimizin her ne kadar coğrafi olarak ülkemizin en küçük ili olsa da çeşitlilik arz eden suç ve suç örgütleri ile yine çeşitli terör örgütü ve üyelerinin bölgenin Kocaeli, İstanbul ve Bursa gibi üç büyük şehrin kavşağında ve yakınında yer alması deniz ve karayolu geçişlerinde yer alıp uyku diye tabir edilen saklanmaya elverişli bir coğrafi ve demografik bir yapıya sahip olmasıdır.

Yukarıda sayılan faktörler çerçevesinde özel güvenlik personelinin çalışma koşullarının ve iş doyumunun sağlanması mevcut parametreler göz önüne alındığında oluşması muhtemel güvenlik zaafiyetlerinin minimize edilmesi hususunda önemli bir kaynak teşkil edeceğidir.

Çalışmanın Problemi

Bilindiği üzere 21.yüzyıl şartlarında güvenlik sadece devletlere ve devletlerin hükümetlerine ait bir görev ve kavram olmaktan çıkmış durumdadır. Bireylerin ve toplumun bir parçası olan diğer toplumsal yapılarında temel sorunu olmaktadır. Bu açıdan güvenlik, ekonomik güvenlik, siber güvenlik olabileceği gibi can ve mal güvenliğiyle beraber var olan bir durumdur. Bu manada birey ve tüzel kişilerle birlikte bir grup insan da kendi güvenliklerini sağlamak zorundadır. Bu zorunluluk çerçevesinde kısmi yetki devri ile oluşturulan özel güvenlik teşkilatlarında istihdam edilen personelin çalışma şartlarının yeteri kadar iyi olup olmadığı, mesai kavramlarının uzun olup olmadığı maaş ve ücretlerinin yeterli olup olmadığı, dinlenmeye ve sosyal hayatlarına yeteri kadar vakit ayırıp ayırmadıkları anlamında iş doyumu kapsamında yer alan bu hususların ulusal ve yerel güvenliğe dair dezavantajlarının veya avantajlarının olup olmadığı ile ulusal ve yerel güvenliğin etkilenip etkilenmediği ve zafiyete mahal veren bir vaziyetin olup olmayacağı üzerinedir.

Çalışmanın Amacı

Ülkemiz bulunduğu coğrafya açısından jeopolitik ve jeostratejik öneme sahip bir konumda yer almaktadır. Bu konumu sebebiyle tarih boyunca savaflara ve işgallere maruz kalmış bir coğrafyadır. Tüm bu şartlar altında güvenlik bu coğrafyanın ve bu coğrafya hâkim her devletin ve devletimizin temel sorunu olmuştur. Bu anlamda güvenlik bir varlık meselesi haline dönüşmektedir. Bu varlık meselesinin temelinde yatan güvenlik konusu ise tarih boyunca öncelikle insan faktörü ile sağlanı gelmiştir. İnsan faktörünü de bu meseleye katmanın çeşitli motive edici etkiler olması sağlanmıştır. Birincisi can güvenliği, ikincisi

mal güvenliği üçüncüsü ise ırz ve namus güvenliği olmuştur. Bu faktörlerden sonra ise yer alan dördüncü sebep ise ganimet elde etme arzusu olmuştur.

İnsan faktörünün güvenliğe dâhil edilmesi ortaya çıkan bu ganimet arzusu zamanla maaşlı paralı asker kavramına evrilmiş ve bir meslek haline dönüşmüştür. Bir meslek haline dönüşen güvenlik sağlayan insan faktörü çağımızla birlikte çeşitlenen güvenlik ihtiyacının artması ve maliyetlerin yükselmesi sebebiyle devletin görev alanı ve yetki devri ile özel güvenlik teşkilatlarını ortaya çıkarmıştır.

Zamanla artan maliyet sebebiyle ve maliyet artışı kaygısıyla ve popülist yaklaşımlarla güvenlik mi, maliyet mi ikilemi güvenliğin insan faktörünü oluşturan çalışana maksimum fayda, minimal maliyet prensibiyle yaklaşılmasına sebebiyet vermiştir. Bu yaklaşım çerçevesinde de özel güvenlik teşkilatı çalışanlarının uzun mesailer ve zorlu çalışma koşulları altın da az para ve maksimum motivasyon ile çalışması beklenmiştir. İşte bu durum binlerce yıldır insanoğlunun kendisini doğaya karşı ve diğer toplumların saldırgan tavırlarına karşı güvenlik kavramını çok katmanlı bir hale getirmiş ve önemi tartışılmaz bir kavram olarak hayatımız da yer etmiştir.

Bu denli önemli ve hassasiyet içeren bir konu olan güvenlik ve onun alt başlığı olan özel güvenlik teşkilatı çalışanlarının her türlü iş ve çalışma hayatına dair hususlar mali gerekçe ve diğer insani olmayan şartlarla insani olmayan durmalar haline getirilmemelidir. Bu mana da kamusal güvenliğin bir parçası olan özel güvenlik teşkilatları çalışanları olan özel güvenlik görevlilerinin iş ve çalışma koşulları hakkındaki bakış açılarının ve değerlendirmelerinin önemli ve değerli olacağı amacı bu çalışma da güdülmektedir.

Çalışmanın Hipotezleri

Bu çalışmada katılımcıların sosyo demografik özellikleri kapsamında yapılan işin anlamlılığı, alınan eğitimle yapılan işin uyumu, yükselme imkânları, çalışan amir ilişkisi, ücret, iş tecrübesi ve yeterlilik, ödül, iş yoğunluğu, iş kıyafetleri ve teçhizatları, yetkiler, ödenek ve haklar, rütbe gibi faktörlerle iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu faktörlerden hareketle çalışmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışmanın hipotezleri şu şekildedir:

H1: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile cinsiyet arasında anlamlı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

- H7: Çalışma koşulları ifadeleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H8: Çalışma koşulları ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H9: Çalışma koşulları ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H10: Çalışma koşulları ifadeleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H11: Çalışma koşulları ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H12: Çalışma koşulları ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H13: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H14: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H15: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H16: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H17: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile ekonomik durum ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H18: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H19: İşe bağlılık ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H20: İşe bağlılık ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H21: İşe bağlılık ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H22: İşe bağlılık ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H23: İşe bağlılık ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.
- H24: İşe bağlılık ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H25: Arkadaşlık ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H26: Arkadaşlık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H27: Arkadaşlık ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H28: Arkadaşlık ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H29: Arkadaşlık ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H30: Arkadaşlık ifadeleri ile çalışma süresi ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H31: İş doyumu ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H32: İş doyumu ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H33: İş doyumu ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H34: İş doyumu ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H35: İş doyumu ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H36: İş doyumu ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışmanın Varsayımları

Bu çalışmamızda yasal zemin oluşturulduğu takdirde ve ekonomik şartlar tatmin edici seviye ulaştığı takdirde yine çalışma şartları kapsamında olan mesai saatlerinin düzenlenmesi insan fıtratına aykırı olmayacak şekilde düzenlendiği, modern ve ihtiyaca yönelik teknolojik imkânlar ile araç/ gerecin sağlanması durumunda Özel Güvenlik çalışanlarının iş doyumu ve iş motivasyonlarının artacağı ve toplumsal huzura katkılarının artacağı yönündedir.

Literatür İncelemesi

Bu çalışma için gerçekleştirilen literatür taramasında iş doyumu üzerine yapılan bir çok araştırmaya rastlanmıştır ancak hem özel güvenlik hem iş doyumu üzerine yapılan bilimsel araştırmaların oldukça sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada özel güvenlik görevlilerinin alanda yoğun olarak çalışması sebebiyle birebir ve yüz yüze görüşmeler de form olarak düzenlenmese de gerçekleştirilmiş ve bireylerin saha tecrübeleri de aktarılmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM 1: İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.1.İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

İnsan kaynakları yönetimi kavramlarını açıklamadan evvel yönetim ile ilgili bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Bireyler gruplar ve toplum haline dönüşme süreçlerinde hem bireysel hem de ortak amaçlarını gerçekleştirebilmek için zaman zaman başka bireylerin iradesine kendilerini teslim etmişler zaman zaman da bu sebeple organize hareket etmek mecburiyetinde kalmışlardır. Emeğin ve kaynakların birleşmesi ile topluluklar ortak veya bireysel amaçlarına ulaşabilmişlerdir (Şener, 2001). Buradan yola çıkılarak yapılan yönetim kavramı, farklı otoritelerce farklı şekillerde yorumlanmış ve literatüre girmiştir.

Sabuncuoğlu'na göre (1997) yönetim; amaçları ortak olan bir grup bireyin, bu amaca ulaşabilmek için iş birliği yaparak, tertipli ve bilinçli gayret göstermeleridir (Sabuncuoğlu, 1997). Eren'e göre (1993) ise; önceden belirlenmiş bazı amaçlara ulaşabilmek için, zamanı, para kaynaklarını, hammaddeyi, demirbaş ve donanımları ve en önemlisi insanı; verimli ve etkili olmak üzere ve uyum içerisinde olmak ekseninde bazı kararları alarak uygulatma sürecinin tamamı yönetim olarak tanımlanmıştır (Eren, 1993).

Yönetimle ilgili verilen bu bilgiler ışığında insan kaynakları yönetimi kavramını açıklayacak olursak; bu kavramın 1970'li yılların başında ilk kez kullanılmaya başlandığı dikkati çekmektedir. 1990'lı yılların gelmesiyle başlayan globalleşme ve rekabet ortamı ile birlikte özellikle uluslararası rekabet piyasasında üstünlük sağlamayı başaran örgütlerde insan bir kavram olarak ön plana çıkmaya başlamıştır (Selamoğlu, 1998).

İnsan kaynakları yönetimi, herhangi bir ortamda insan kaynaklarının kişiye, işletmeye ve çevreye faydalı olacak biçimde, yasal çerçevede, etken ve etkin yürütülme çalışma ve çabalarının tamamı şeklinde ifade edilmiştir (Sadullah, 1999). Örgütün yönetimine, pazarlama, üretme ve muhasebe kadar katkı sağlayan insan ile diğer kaynakları bir arada değerlendirmek insan kaynakları yönetimini ifade etmektedir (Fındıkçı, 1999). İnsan kaynakları çok kapsamlıdır ve kurumsal amaç ve hedefe ulaşabilmek için işletmelerin kullanmaya mecbur oldukları beşeri kaynakları ifade etmektedir. Bu unsur örgütün en alt kademesinden en üst kademesine herkesi kapsamakla birlikte, örgütlerin dışında kalan ve potansiyel fayda sağlayıcıları da kapsamaktadır (Kaynak vd., 1998). Farklı kaynaklara göre ise; örgütlerin en önemli kaynağı insandır (Özgen vd, 2002).

İnsan kaynakları yönetimi; genel anlamda bir işletmede çalışanların yönetimi ile alakalı olan metod ve uygulamaları kapsayan bir kavramdır (French, 1998). Gerek kamuda gerek özel sektörde, insan kaynakları birbirinden farklı bazı noktaları oluşturmuş olsa da kurumların itici güçlerinden birini temsil etmektedir (Aykaç, 1999)

Kurumlarda yönetilmesi en zor olan kaynak insan kaynağıdır fakat iyi yönetilmesi halinde çok kıymetli bir rekabet aracına dönüşmektedir. Bu kapsamda insan kaynağı bir yatırım aracı olarak düşünülebilmektedir (Aldemir vd, 2004).

İnsan kaynakları yönetimi üst kademedeki yöneticilerin ve diğer çalışanların ortak çıkarlarını gözeterek gelişir. İnsan kaynakları yönetimi her çalışanın iyi halini de gözetmelidir (Schuler, 1998).

Sistem teorisine göre ise insan kaynakları yönetimi; bir kuruluşun veya işletmenin gelişim sürecini, yürütülen faaliyetlerin devamlılığını direkt olarak etki altına alan, her biri ayrı faktörlerden oluşan ancak yine her birinin bir diğeriyle ilişkisi bulunan fonksiyonlarının oluşturduğu bir süreç şeklinde tanımlanabilir (Schroeder, 2003). İnsan kaynakları yönetimi kapsamında oluşturulan uygulama ve politikalar kuruluşların amaçları yönünde farklılaşabilmektedir (Alcazar-Martin, 2008).

1.2.İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi

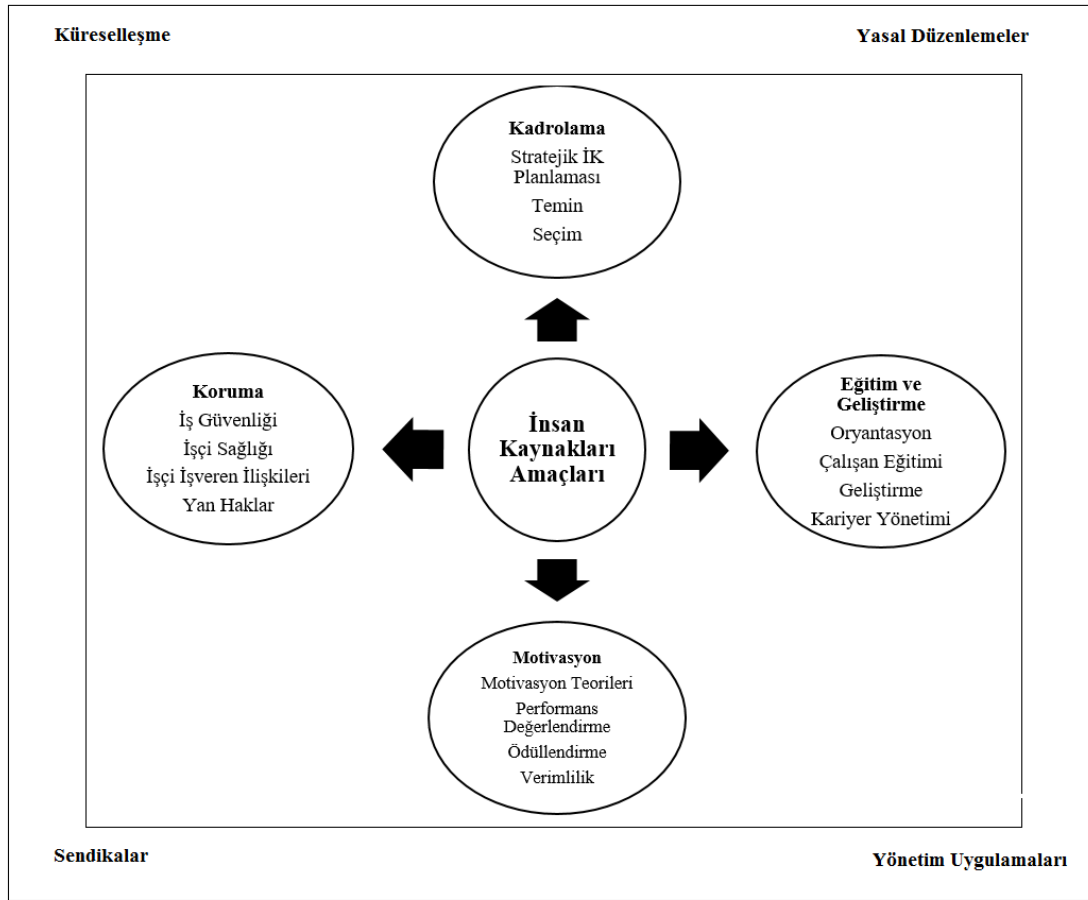
Yapılan araştırmalar insan kaynakları yönetiminin özellikle son dönemlerde, rekabet hususunda avantaj sağlayıcı bir rolü üstlendiğini göstermektedir (Huselid, 1995; Roehling ve ark., 2005; Som, 2003; Worsfold, 1999).

Süreçten bir değişim içerisinde ilerleyen global dengelerin ortaya çıkarmış olduğu yeni örgütsel yapılar, müşterilerin profiline değişmesi, pazarlama teknikleri, ürünlerin pazarlanmasında artan rekabet ve bilim dünyasında yaşanan gelişmeler, kuruluşlar için değişim ve gelişim sürecine girmeleri konusunda itici bir güç haline gelmiştir (Becker ve Gerhart, 1996; Cunha ve ark., 2003). Kuruluşların insan kaynakları yönetimi politikalarını planlı ve etkin şekilde yürütmeleri, hem kuruluş hem çalışanlar adına katma değer yaratacak bir faktör haline gelmiştir. Kuruluşların gelişmesi, çalışanların kendi yerlerini anlamlı bulması ve iş doyumlarının sağlanması, kuruluşların belirlediği amaçlara ve hedeflere ulaşmada etkin bir rol oynamaktadır (Edgar, 2005)

1.3.İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı

Morris'e göre insan kaynaklarının amaçları; kadrolaşma, koruma, eğitim ve geliştirme, motivasyon başlıkları altında şekillenmektedir.

Şekil 1. İnsan Kaynakları Yönetimi Amaçları



Kaynak: D. S. Morris, *HRM Model: Enviromental Influences*.

https://www.researchgate.net/publication/260020000_Theorising_Human_Resource_Management Erişim: 17.01.2019

Şekil 1’de de görüldüğü üzere insan kaynakları yönetiminin amaçları kadrolaşma başlığı altında üçe ayrılmaktadır. Bunlar; stratejik insan kaynakları yönetimi planlaması, temin ve seçimdir. Eğitim ve geliştirme başlığı altında ise; oryantasyon, çalışan eğitimi, geliştirme ve kariyer yönetimi yer almaktadır. Motivasyon başlığının altında; motivasyon teorileri, performans değerlendirme, ödüllendirme ve verimlilik yer alırken; koruma başlığının altında ise dört ana faktör dikkat çekmektedir ve bunlar iş güvenliği, işçi sağlığı, işçi ve iş veren ilişkileri ile yan haklardır.

Bir örgüt içerisinde faaliyet gösteren birey her ne konumda olursa olsun insan kaynaklarının bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada insan kaynakları yönetimine düzen görev ise, bu kişilerin işe girdikleri andan itibaren bazı durumlarda emekliliklerine bazı durumlarda ise emeklilik dönemlerinin sonrasına kadar çağdaşlık boyutunda planlama yapılan bir süreci ifade etmektedir. İnsan kaynakları yönetimi böylesine önemli bir işlevi sağlarken iki amaca hizmet etmektedir. Bunlardan birincisi, çalışanların her türlü bilgi beceri ve yeteneklerini doğru şekilde kullanmalarını sağlayarak işletmeye, örgüte veya kuruluşa delişim anlamında katkı sağlamasını sağlamaktır. Bir diğer amacı ise; çalışanların iş doyumunu sağlamaktır (Özgen vd., 2002).

1.4.İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevi

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli işlevi; hem insan kaynağının hem de bağlı bulunan işverenin örgütünün etkin bir şekilde hizmet verebilmesini sağlayan etkinliklerinin tümüdür (Yüksel, 1998, s. 27).

- Örgütün faaliyet alanındaki işlerin tanımlanması ve iş tanımında belirtilen fonksiyonların yerine getirilmesi için çeşitli analizler yapmak,
- Örgütün önceden belirlenmiş olan amaç ve hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duyulan personel portföyünü belirlemek,
- Belirlenen personelleri işe almak ve görevlendirmek,
- Çalışanların eğitimlerini vermek, yönlendirmek ve oryantasyon sağlamak,
- Çalışanların kariyer planlamaları çalışmalarını yürütmek,
- Çalışanların ve örgütün performanslarının ölçülmesi ve yönetilmesi,
- Çalışanların ücretlerini planlamak,
- Çalışanların ödül ve isteklendirme sistemlerini sağlamak,
- Stratejik insan kaynaklarını harekete geçirmek
- Teknolojik ve bilimsel gelişmelere ayak uydurmakla birlikte çalışanların bilgilerini tazeleyerek kişisel gelişimlerini desteklemek,
- Örgüte ait bir kültür oluşmasını sağlamak için çalışanların ilişkilerini düzenlemek,
- İletişim ve enformasyonun sürekliliğini sağlamak,
- Çalışanların en iyi düzeyde fayda sağlamaları için gerekli çalışmaları yürütmek,
- İhtiyaç duyulan insan kaynaklarının geliştirilebilmesi için gerekli olan ortamı hazırlamak ve sağlamak (Fındıkcı 1999; Demir2003).

1.5.İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişim sürecini inceleyecek olursak, insan kaynaklarının yönetiminin en temel anlamda personel yönetiminin bir uzantısı olduğu sonucuna varırız. İlk dönemde çalışan kişilerin haklarında bazı bilgileri kayıt altına almak şeklinde algılanırken, çalışanlar işveren için bir maliyet unsuru olarak algılanmaktaydı fakat ilerleyen zamanla birlikte değişen koşullar çerçevesinde insan kavramı bir maliyet unsuru olmaktan çıkıp, geliştirilmesi önem taşıyan bir kavram haline geldi (Yüksel, 1998).

İnsan kaynakları yönetimi kavramının ortaya çıkış noktası şeklinde bir referans belirlemek bugünkü kayıtlarla mümkün olmasa da birçok araştırmacı 16. Ve 17. Yüzyıllar içerisinde usta-çırak ilişkisi ile ortaya çıkan bir süreç olduğu şeklinde görüş birliğindedirler. Özellikle Taylor'un yaptığı çalışmalarda insan kavramının önemi dikkat çekmekte iken, Taylor bireylerin eğitimle ve iyi bir organizasyonla daha verimli olacağı kanaatine varmıştır (Koçel, 2003).

Bu kapsamda personel yönetimi kavramından zaman içinde insan kaynakları yönetimi kavramına geçiş hayli vakit alsa da muazzam bir gelişim göstermiştir 1940'tan 1950'li yıllara değin personel yönetimi; maaş, işe kabul, işgücü gibi faktörler üzerinden değerlendirilirken; nihayet 1960'lı yıllarda özel sektörün de dahliyle performans değerlendirmeleri, tek bir merkezden karar alma gibi süreçler etkili olmaya başlamıştır (Schuler, 1998).

1970'lere gelindiğinde ise insan kaynaklarının önemi artmış ve çalışma hayatı, iş güvenliği gibi konularda kanunlar çıkarılmaya başlanmıştır (Gürüz ve Gürel, 2006). 1970 ile 1980 yılları arasında ise klasik personel yönetimi şeklinde adlandırılan kavram insan kaynakları yönetimi ismiyle yerini almıştır (Liu vd, 2007).

İnsan kaynakları yönetiminde en önemli gelişmeler 1980 ve 1990 yılları arasında yaşanmıştır. Küresel koşullar, faiz oranları, verimlilik ve rekabet gibi unsurların etkisi, siyaset, sosyal yaşam gibi birçok alanda etkisini gösterirken, insan kaynakları yönetimi üzerinde de etkisini göstermiştir. Buna bağlı olarak işletmeler bu vakitten sonra insan kaynaklarını maliyeti artıran bir unsur olarak değil, katma değer sağlayan ve gelişime katkıda bulunan bir unsur olarak değerlendirmeye başlamışlardır (Wright, 1998; Huang, 1999; Yüksel, 2000). Globalleşme ve makinelerleşme ile birlikte ortaya çıkan teknolojik gelişmelere hâkim olan, bilgi seviyesi yüksek ve donanımlı personellere karşı duyulan ihtiyaç neticesinde, insan kaynakları günümüzde daha da değerli hale gelmiştir. Kurumların performanslarını artırmak hususunda önemli bir rol oynayan insan kaynakları yönetimi, çalışanların yetenekleri ve yeteneklerini geliştirmeleri ile yakından ilgilidir (Youndt ve diğ., 1996).

Tablo 1: İnsan Kaynakları Yönetiminin Yıllara Göre Gelişimi

Dönemler	Temel Kriter	İşverenlerin Bakışı	Teknikler
1900 öncesi	Üretim Teknolojileri	Çalışanların ihtiyaçları önemli değildir.	Disiplin sistemleri
1900-1910	Çalışanların Rahatlığı	Çalışanlar güvenliğe ve fırsatlara ihtiyaç duyarlar	Güvenlik ve yaratıcılık programları
1910-1920	Görev Verimliliği	Çalışanlar yüksek verimlilikle beraber gelen yüksek ücretler isterler.	Zaman ve iş araştırmaları
1920-1930	Kişisel Farklılıklar	Çalışanların kişisel farklılıkları göz önünde bulundurulmalıdır.	Psikolojik testler, danışmanlık programları
1930-1940	Sendikalaşma	Çalışanların ihtiyaçları kurum içerisinde tatmin edilmelidir	İletişim programları
1940-1950	Ekonomik Güvenlik	Çalışanlar ekonomik güvenliğe ihtiyaç duyarlar.	Emeklilik ve sağlık gibi ek yararlar
1950-1960	İnsan İlişkileri	Çalışanlara baskı unsuru az olan bir denetim uygulanmalıdır.	Süpervizör eğitimleri
1960-1970	Katılım İş Kanunları	Çalışanlar görevleriyle ilgili kararlara katılmak isterler. Tüm çalışanlara eşit davranılmalıdır.	Katılımcı yönetim teknikleri, eşit fırsatlara dayanan şirket kuralları
1970-1980	Görevlerin Zorluğu ve Çalışma Hayatının Kalitesi	Çalışanlar becerilerine uygun ve kendilerini zorlayacak görevler isterler.	Görev zenginliği, entegre çalışma takımları

Dönemler	Temel Kriter	İşverenlerin Bakışı	Teknikler
1980-1990	İşten Ayrılmalar	Ekonomik koşullardan dolayı işini kaybedenlerin yeni işlere ihtiyaçları vardır.	İşten ayrılma eğilimleri
1990-2000	Üretkenlik, Kalite, Adapte Olabilme	Çalışanlar iş ve iş dışı dünyalarını dengelemeli ve katkılarda bulunmalıdır.	İş ihtiyaçları, küreselleşme gibi olguları bütünleştirme

Kaynak: Schuler, R.S., (1998), Managing Human Resources, South-Western College Publishing, s.22.



BÖLÜM 2: İŞ DOYUMU, GÜVENLİK VE ÖZEL GÜVENLİK

2.1.İş Doyumu Kavramı

Şimşek ve arkadaşlarına göre (2003); çalışanların ya da başka bir deyişle iş gören kişilerin fiziksel ve mental sağlıklarının yanı sıra, kişisel, fizyolojik ve psikolojik hallerinin de bir yansımasıdır. İş doyumu kavramı her ne kadar elde edilen kazançla doğrudan ilintili olsa da çalışan kişinin birlikte çalıştığı kişiler ve çalışmasının sonunda ortaya çıkardığı üründen elde ettiği mutluluğu da ifade etmektedir (Şimşek ve ark., 2003).

Özkalp'e göre ise (2001); iş doyumu, örgütsel davranış kapsamında kişinin geliştirdiği tutumlardan, işine karşı ortaya çıkan tutum olarak ifade edilmiş (Özkalp, 2001) olsa da, Türk'e göre (2007); kişinin mesleki tecrübeleri neticesinde meydana gelen "olumlu" ruh hali şeklinde tanımlanmıştır (Türk, 2007).

Erol (1998); iş doyumu kavramının bireysel bazda incelendiği kadar örgütsel bazda da ele alınması gerektiği vurgusunu yaparken; iş hayatının, kişinin hayatının büyük bir kısmını kapsadığını bu sebeple kişilerin sağlık halleriyle iş hayatının ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte verimli olma, istifa etmek ve işe devamlılık da ekonomik nedenler kapsamında iş doyumuyla ilgili olgulardır. Önemli bir diğer nokta ise; bireysel iş doyumunun örgütsel başarı üzerinde etkili olması sebebiyle, örgütlerin zaman zaman çalışanlarının iş doyumlarını ölçmeleri ve değerlendirmeleridir (Erol, 1998).

Çağımızın değişken sosyal ve yaşamsal problemlerinin en önemlilerinden birini iş doyumu olarak ifade etmek mümkündür. Teknik, bilimsel, toplumsal ve sanatsal faaliyetleri ortaya çıkaran faktörün insan olması göz önüne alındığında, çalışanların iş doyumu noktasındaki memnuniyetleri yukarıdaki unsurları meydana getirmesi hususunda oldukça önemli olmaktadır. Bu önem kişisel olduğu kadar toplumsaldır da (Çetinkanat, 2000).

Günümüz işletmecilik fikri, iş görenlerin veya başka bir deyişle çalışanların iş açısından olumlu ve verimli güdülenmesi üzerine yapılan bilimsel araştırmalara yönelmişlerdir. Bu araştırmaların sonucu olarak; kişilerin çalışma motivasyonlarının iki önemli unsura dayandığını ve bunların maddi ve psikososyal güdülerden oluştuğunu, bu durumun ise farklı kuramların doğmasına sebep olduğunu görmüşlerdir (Sabuncuoğlu , 1995).

Bilge, Akman ve Kalecioğlu'na göre (2007); iş doyumu bireylerin kişisel özellikleri ile çalıştıkları işlerin uyumlu olması şeklinde tanımlanır. Çalışan kişinin, kendi oluşturduğu standartlar ile çalıştığı işin bu standartları ne boyutta karşılamış olduğu arasında oluşan fark iş doyumunu belirleyen önemli bir unsurdur. Farklı çalışmaların tanımlamalarında ise; iş doyumunun kişinin işi ile ilgili memnuniyetsizliği şeklinde geçmektedir. Özellikle endüstri ve örgüt kuramları açısından iş doyumu incelenirken; iş doyumunun iş gören kişilerin iş hususunda olumlu güdülenmeleri ile ortaya çıktığını iddia etmişlerdir. Tüm bunların ışığında ortaya çıkan sonuç ise şudur; kişilerin iş hususunda olumlu güdülenmeleri arttıkça; işlerindeki performansları ve doyumları artmaktadır (Bilge, Akman, Kelecioğlu, 2007).

Bu noktada Baş'a göre (2002); işten tatmin olmanın üç tane özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki; görülemeyen ancak hissedilebilen bir çeşit emosyanel tepkidir. Bu tepki çalışma ortamında meydana gelen çeşitli durumların kişinin iç dünyasında değerlendirilmesidir. Bu sebeptendir ki kesin bir iş doyumu tanımı yapmak çok da mümkün

değildir. Bir diğeri; beklentiler ve çıktıların arasında oluşan farktır. İş tatmini çevresel faktörlerden etkilenebilen, değişken bir yapı olduğundan, çevresel koşulların değişmesi ile birlikte beklentiler değişir ve çeşitlenir. Bu halde farklı örgütler ve farklı çevrelerde yapılan iş doyumu araştırmaları birbirinden farklı hatta çelişkili olabilir. Bu farklılık ve çeşitlilik araştırmalarda kullanılan iş doyumu ölçekleri noktasında bir standart oluşturulması halinde, ölçeklerin değerlendirilmelerinin sonucunda ortaya çıkan çıktıların yanıltıcı olabildiğini göstermektedir. Üçüncü ve sonuncusu ise; iş doyumu çok fazla değişkenin bir araya gelmesi ile ortaya çıkabilen bir unsur olduğundan, iş doyumu değerlendirmeleri yaparken ölçeğin çeşitlendirilmesi daha doğru bir sonuca ulaşılmasını sağlar. Öyle ki; iş görenlerin iş tatmini noktasında bazı konularda beklenti ve çıktıları uyum içerisindeyken bazı konularda bu denge bozulabilir (Baş, 2002).

İş doyumu ve çalışma yerinden istifa etmek isteği ve eğilimi ve işinde verimlilik arasında bir bağın olduğu araştırmalarla ortaya konmuştur (Tütüncü, 2002). İmamoğlu ve arkadaşlarına göre ise (2004); çalışanların tüm gereksinimlerinin karşılanmasının iş tatminini sağlamadığı; bunun yanı sıra, çalışan kişilerin de kendilerine örgüt içerisinde verdikleri anlam ve çalışanların beklentilerinin de önemli olduğunu belirtmektedir (İmamoğlu vd., 2004).

İş doyumu genel anlamda bir tutum olarak incelenmiş olsa da araştırmalarda ilk defa iş doyumunun sistematik olarak incelenmesi motivasyon kuramlarıyla mümkün olmuştur (Yüksel, 2005). Fakat buna rağmen Can ve arkadaşlarına göre (2008); insan tutum ve davranışlarının çeşitliliği sebebiyle, motivasyon kuramının da tek başına iş tatminini açıklayabilmesi mümkün değildir (Can vd., 2001: 308).

Tüm bunlar değerlendirildiğinde; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Adams'ın Eşitlik Kuramı; motivasyon kuramı olarak adlandırılrsa da iş doyumunu da incelemeye olanak veren önemli kuramlar arasındadır. Bunun yanında; Smith, Kendall ve Hulin'in Cornell Modeli ve Hackman ile Oldham'ın ortaya koyduğu İş Özellikleri Modeli de iş tatmini araştırmaları arasında önemli bir değere sahiptir.

2.2.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre; kişilerin motivasyonlarının en temelinde ihtiyaçlar vardır ve kişiler bu ihtiyaçları karşılayabilmek yönünde hareket ederler. Başka bir deyişle kişilerin davranışları ihtiyaçlarına göre şekillenir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı bireylerin ihtiyaçlarını beş başlık altında toplar. Bu ihtiyaçlar bir sıraya göre dizilmiştir ve en alt sıradan başlamak üzere, giderilen ihtiyaç konusunda birey, motivasyonunu yitirir ve bir üst sıradaki ihtiyacın giderilmesine yönelik harekete geçer.

Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



Kaynak: Maslow, Abraham H. (1970). Motivation and Personality. 2nd Edition. New York: Harper&Row Publishers.

Şekil 2’de de görüldüğü gibi; ihtiyaçlar hiyerarşik olarak şöyle sıralanmıştır (Maslow, 1970; Luthans, 1992; Organ ve Hamner, 1982; Johns ve Saks, 2001); fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Bu ihtiyaçlar üstteki ve alttaki ihtiyaçlar olarak kendi aralarında ayrılmıştır. Fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlar alttaki ihtiyaçlar şeklinde ifade edilirken; sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları da üstteki ihtiyaçlar olarak tanımlanmaktadır. Özkalp ve Kirel’e göre (1996); üstteki ihtiyaçlar içsel, alttaki ihtiyaçlar ise dışsal anlamda giderilmektedir (Özkalp ve Kirel, 1996). Önemli bir nokta ise; Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı yalnızca iş tatmini ile ilgili değil, genel bir kuramdır (Onaran, 1981).

2.3.Eşitlik Kuramı (Equity Theory)

Adams’ın Eşitlik Kuramı her ne kadar bir motivasyon kuramı olsa da çalışma anlamında da iş tatmini ile ilgili önemli bilgiler içermektedir. Bu kuram incelendiğinde, iş tatmininin olumlu yönde ortaya çıkması için bireylerin çalışma ortamlarındaki eşitlik faktörü başrolde dir. Bireyler çalışma ortamlarında sarf ettikleri emek karşılığında elde ettiği çıktıları, kendisiyle aynı ortamda çalışan diğer kişilerin sarf ettikleri emek sonucunda kazandıkları ile karşılaştırır (McCormick ve İlgen, 1980).

2.4.Çift Faktör Kuramı (Two Factor Theory)

Herzberg tarafından ortaya konulan bu kuram da bir motivasyon kuramıdır ve iş tatmini konusunda diğer kuramlar arasında en önemlilerinden biridir. Bu kuram tatmin sağlayan ve tatminsizliğe sebep olan etkenleri sıralamaktadır. Tatmin sağlayan etkenler motivasyon

etkenleri şeklinde tanımlanırken, tatminsizliğe sebep olan etkenler ise; durum koruma etkenleri şeklinde tanımlanır. Motivasyon etkenleri, işin muhteiyatı, iş görenin başarı oranı, iş doymu ve iş görenin gelişimi gibi faktörleri ele alır. Bu kuram; iş doymunu iş doymsuzluğunun karşısına koymaz ve kıyaslamaz. Yani değişkenler birbirinden etkilenmez. Dolayısıyla kişi iş doymsuzluğu yaşasa da işten ayrılma eğilimi göstermeyebilir. Başka bir deyişle iş gören durum koruma etkenlerini olumlu buluyor ama motivasyon etkenlerini yetersiz buluyor olsa dahi işten ayrılma eğilimi göstermeyebilir (Başaran, 2000; Çetinkanat, 2000).

Durum koruma etkenleri ise; çalışanın maaşı, çalışma ortamı, yönetimin politikası, denetlemeler gibi çevreyle ilgili olan faktörlerdir. Bu faktörler iş tatmini sağlamaz ve iş tatminsizliğinin önüne geçerler (Greenberg ve Baron, 2003).

2.5.İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model)

Hackman ve Oldham tarafından 1975 yılında ortaya konulan İş Özellikleri Modeli; iş doymunun sebepleri üzerinde durmaktadır. Bu yaklaşımda iş ile ilgili beş temel özellik vardır; bu özellikler; “beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim”dir. Bu yaklaşıma göre; bu beş özellik çalışanlarda farklı psikolojik hallere sebep olurken, bu psikolojik haller de iş tatmini konusunda değişimlere sebep olur. Beceri çeşitliliği özelliği; iş görene verilen görevler bir bütün halinde ve süreklilik arz ediyorsa kişide işin önemli ve anlamlı olduğu duygusunu yaratır. Geri bildirim özelliği; iş görenin ortaya koyduğu süreç ve sonuç hakkında iş görene bilgi sahibi olmayı sağlarken, özerklik özelliği; iş görende sorumluluk duygusu gelişmesini sağlar. Tüm bunları ölçebilmek için İş Teşhis Anketi (Job Diagnostic Survey) geliştirilmiştir (Sun, 2002; Beck, 2004).

2.6.Cornell Modeli

Hulin, Kendall ve Smith tarafından 1969 yılında ortaya konulan Cornell Modeli; iş görenin işi ile ilgili bilişsel tepkilerini içermektedir. Araştırmalar göstermektedir ki; iş gören kişinin işi, tecrübesi, maaşı ve çalışma süresinin mevcut hali ile farklı alternatiflerin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan tepkiler iş tatminini belirlemektedir.

Başta motivasyon kuramları olmak üzere, iş tatmininin ortaya konması amacıyla ortaya konan kuramlar; iş tatminini ölçmek amacıyla bazı ölçekler geliştirmiştir. Yalnızca akademik ve bilimsel çalışmalar açısından değerlendirmektense, yöneticinin işvereni anlayabilmesi açısından da bu ölçekler oldukça değerlidir (Greenberg ve Baron, 2003).

İş tatmini ölçeklerinin geçerlilik ve güvenirlikleri önemli olsa da; çalışma ortamı, işveren ve iş gören açısından çeşitlilik arz eden bu alan da kesin anlamda tek bir ölçeğin iş tatminini ölçmesi mümkün değildir. İş doymu çalışmalarının gerçekleştirileceği ortam, kişiler, çalışma koşulları ve buna benzer faktörler göz önüne alınarak en uygun iş doym ölçeği geliştirilmelidir (Tütüncü, 2000).

2.7.İş Doymunu Etkileyen Faktörler

Robbins ve arkadaşlarına göre (2016); 1930 ve sonrasında yönetim işletmesinde iş görenlerin beklentileri daha iyi kavranmıştır. Dolayısı ile iş gören kişilerin motivasyonları, verimli olmaları, performans göstergeleri, iş görenlerin memnuniyet düzeyleri gibi hususlar

araştırmacılar tarafından daha fazla önemsenmiştir. Örgütlerin misyonlarını yerine getirmedeki amaçlara ulaşma noktasında iş görenlerin çaba göstermesi yönetsel başarının sağlanmasında en önemli faktör haline gelmiştir (Robbins ve ark., 2016)

Fisher'e göre (2003); iş tatmini kavramı iş görenlerin istekleri, beklentileri ve ihtiyaçlarının temin edilmesi olarak ortaya konulurken (Fisher, 2003) ; Oshagbemi'ye göre (2000); iş tatmini bireylerin kendi işlerine karşı duydukları hak ettikleri ile karşılaştıkları, arzuladıkları ve ortaya çıkan ürünün karşısında gösterdiği bir çeşit duygusal tepki şeklinde tanımlanmıştır (Oshagbemi, 2000).

İş doyumu kavramı genellikle; “iş görenlerin işlerine karşı duydukları memnuniyet veya işlerine karşı ortaya çıkan olumlu duygular ve tepkiler” şeklinde tanımlanmıştır (Locke, 1976; Davis, 1984).

Robbins (1991); iş doyumunu, “iş görenin işine genel bakışı” şeklinde tanımlarken (Robbins, 1991); Eren (1998); iş görenlerin işlerinin çeşitli taraflarına karşı gösterdikleri davranışların tamamı şeklinde değerlendirmiştir (Eren, 1998).

Yönetim alanında iş doyumu kavramı incelenirken; genellikle iş görenin performansı ile ilintilendirilmiştir (Petty ve ark , 1984 aktaran; Fisher , 2003). Bu kapsamda çalışmaların çıktıları genel anlamda ödüllendirme, mesleki tanımlar, liderlik ve performanslar üzerinde yoğunlaşmıştır.

Spagnoli ve arkadaşlarına göre (2012); yönetsel anlamda iş doyumu konusunda en önemli değişkenler performans ile ilgili olanlardır (Spagnoli ve diğ., 2012). Schneider ve Bowen'e göre ise (1985); iş doyumu iş görenlerin yaşama karşı tutumlarıdır (Schneider and Bowen, 1985). Yönetsel makamların, iş görenlerin istek, beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama konusunda sundukları imkânlar da iş doyumunu etkilemektedir (Akıncı, 2002). Yani kişisel faktörlerin yanı sıra örgütlerin tutumları da iş doyumu ile doğrudan ilgilidir. Öztürk ve Alkış'a göre ise (2011); iş görenlerin çeşitliliği de iş doyumu faktörünü etkilemektedir (Öztürk ve Alkış, 2011)

Tüm bunların yanı sıra iş doyumu etkileyen faktörler çeşitli araştırmalarda farklı boyutlarda incelenmiştir. Erdoğan (1996) iş doyumunu etkileyen faktörleri ikiye ayırmıştır. Bunlar; bireye bağlı ve örgüte bağlı değişiklikler göstermektedir. Bireye bağlı olan; kişinin çalışma tecrübesi ve kişilik yapısı ile ilintilendirilirken; örgüte bağlı faktörü, verilen işin zorluğu, görünümü, çalışmanın içsel değerleri, maaş, yükselme imkânları, ödül, iş yerindeki insani ilişkiler, sosyal olanaklar ve güvenlik açısından incelenmektedir (Erdoğan, 1996).

Örücü ve arkadaşları (2006) yaptıkları çalışmada kişinin maaşının düşük olmasına rağmen iş doyumu yaşadığını ifade ederken; Köroğlu (2011); iş doyumunun bireysel faktörlerden etkilendiğini ve bu faktörlerin sosyo demografik faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi vs..) olduğunu belirtmiştir (Köroğlu, 2011).

İş doyumunu etkileyen faktörler geçmişten günümüze çeşitli araştırmalara konu olsa da genellikle iş doyumunu etkileyen faktörlerin ikiye ayrıldığını ve bunların da bireysel ve örgütsel faktörler çevresinde çeşitlendiğini görmekteyiz (Akıncı, 2002; Erdoğan, 1996; Sevimli ve İşcan, 2005).

Literatürde iş doyumu; genel anlamda bir tutum olarak ele alınmaktadır. Bütüncül yaklaşımlar kapsamında ölçülebilmektedir. Multidisipliner bir çalışma, çalışanların ihtiyaçlarından yola çıkılarak yapılan araştırmaların iş doyumunu ortaya çıkarabildiği görülmektedir. İş doyumu üzerinde çalışan araştırmacıların, yukarıdaki faktörleri göz önünde bulundurarak hazırlamış olduğu doğru anket uygulaması iş doyumunu net bir şekilde ortaya koyabileceği konusunda görüş birliği vardır (Jewell, Siegal, 1990).

Tüm bu bilgilerin ışığında; iş görenlerin iş tatminlerinin çeşitli faktörlere bağlı olarak değiştiğini, bu durumda kesin bir iş doyumunu tanımının yapılamayacağını ancak genelleme ile iş doyumunu tanımlaması yapılabilse de işletmelerin iş görenlerin iş doyumlarını dikkate almaları ve örgütsel koşulları olumlu hale getirmeleri, iş doyumunu sağladığı gibi örgütsel başarıyı da sağlamaları açısından oldukça değerlidir.

2.7.1.İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

İş doyumu ve çalışanların demografik özellikleri arasında ilişki olup olmadığının tespiti ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Genel olarak bu çalışmalar incelendiğinde iş görenlerin sosyo demografik özelliklerinin iş doyumları üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Kişilerin sosyo demografik özellikleri arasında sayılabilecek, yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi bazı faktörler iş doyumunu doğrudan etkilemektedir (Sun, 2002). Bununla birlikte performans ve pozisyon faktörleri de iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında sayılmaktadır.

2.7.1.1.Yaş

Okpar'a göre (2006); bireylerin yaşları, davranışları, olaylar karşısındaki tutumları, aldığı kararlar gibi bir takım özelliklerini etkilemekte ve belirlemektedir. Bu sebeple bireylerin çalışma hayatları ile ilgili görüşleri ve işleri ile ilgili tutumları da yaşlarına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. İş doyumu ve kişilerin yaşları arasında bir bağ olduğunu çeşitli araştırmalar ortaya koymaktadır (Okpara, 2006: 50).

Kişilerin gereksinimleri ve biliş düzeyleri, yaşları ve iş tatminleri ile ilişkili olmaktadır (Gibson ve Klein, 1970). Glenn ve arkadaşlarına göre (1977); yaş ve iş doyumunu arasında doğru bir orantı vardır, öyle ki; iş görenlerin yaşları arttıkça iş doyumları artarken, yaşları azaldıkça iş doyumları da azalmaktadır. Genç yetişkinlerin eğitim düzeylerinin iyi olması, işlerinden beklentilerini yükselttiğinden, iş doyumunun genç yetişkinlerde yaşı daha büyük çalışanlara oranla düşük olması bu orantıyı açıklar (Glenn vd., 1977: 190-193). Mottaz ise 1987 yılında gerçekleştirdiği, iş doyumunu ve çeşitli yaş grupları üzerine araştırmasında; yaşı büyük olan kişilerin iş yaşamındaki beklentilerinin, maaşın tatmin edici olması, sosyal olanaklar ve buna benzer faktörlerle iş doyumunu etkilediğini ortaya koyarken; yaşı küçük olan çalışanların iş yeri değiştirmeyi daha keyifli bulması sebebiyle iş değiştirdiklerini ve iş doyumunu düzeylerinin düştüğünü ortaya koymuştur (Mottaz, 1987).

Kişilerin iş doyumunu etkileyen sosyo demografik faktörler arasında sayılan yaş faktörü, iş doyumunu belirleme hususunda diğer sayılan faktörlerden daha büyük bir etkiye sahiptir (Örücü ve Esenkal, 2005; Sıgır ve Basım, 2006).

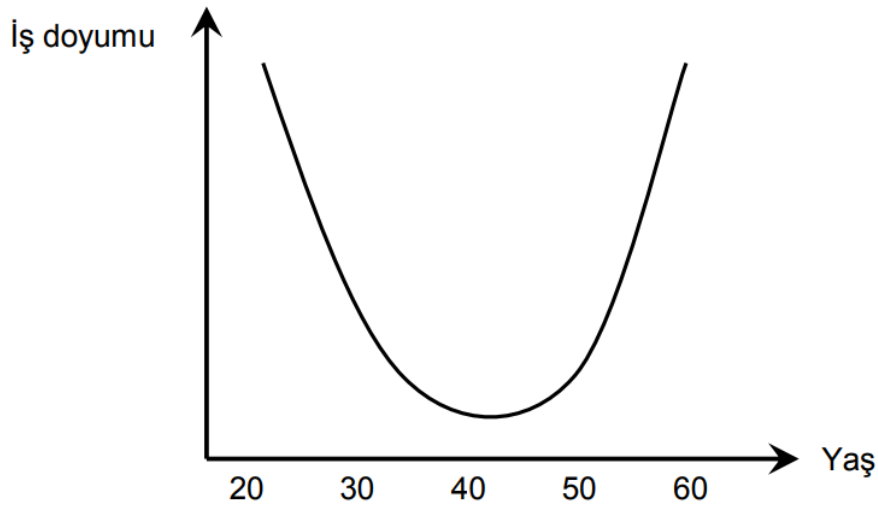
Luthans ve Thomas'ın 1987 yılında yaptıkları araştırma ile iş doyumunu veya doyumsuzluğunu teknolojideki gelişmeler, performans değerlendirmeleri, aşırı iş yükü ve üretim gibi faktörlerle ilişkilendirmişlerdir. İleri yaştaki çalışanların teknolojik gelişmelere

hâkim olamamaları sebebiyle iş doyumlarının gençlere oranla azaldığını ortaya koyan çalışma da iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkiyi konu edinmiştir (Luthans ve Thomas, 1987).

Yapılan araştırmalara baktığımızda; genel olarak iş doyumunu ve iş arasındaki ilişki incelenirken üç ana fikirden söz etmek mümkündür. Bunlardan birincisi U şekli ilişkisi, ikincisi ters U şekli ilişkisi ve üçüncüsü pozitif doğrusal ilişkidir.

U şekli ilişkisi ile ilgili Lam ve arkadaşlarına göre (2001);yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde u harfine benzer bir eğri ortaya çıkmaktadır.

Şekil 3. İş Doyumu ve Yaş Arasındaki U İlişkisi

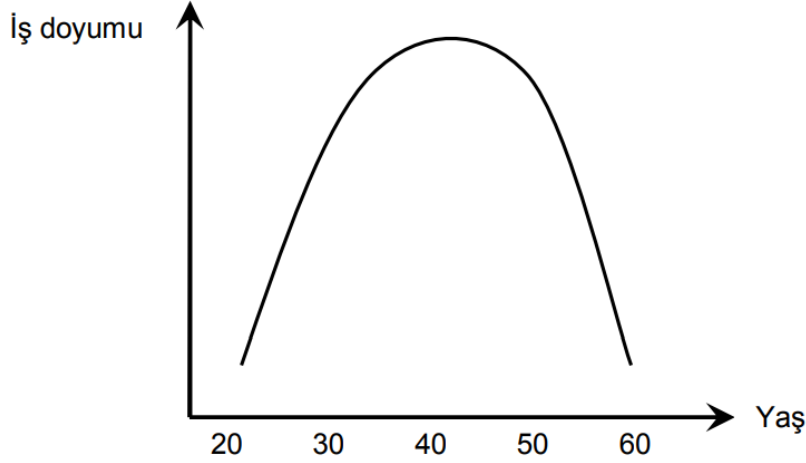


Kaynak: Keser, Aşkın. (2006), Çalışma Yaşamında Motivasyon, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları, s.106.

İş doyumunu ile yaş arasında U şekline benzer bir grafiğin çıktığı sonucuna ilk ulaşan kişi 1957 yılında Herzberg olmuştur. Şekil 3'te de görüldüğü üzere iş görenler yirmili yaşlarda iş doyum düzeylerinin oldukça yüksek bir seviyesinde iken, otuzlu yaşların başında bu düzey düşüşü geçse de otuzlu yaşların sonlarına doğru tekrar yükselişe geçmektedir. İş görenler çalışma hayatlarının başında yüksek bir motivasyonla işlerine başladıkları için doyum düzeyi yüksek çıkmakta iken; zaman ilerledikçe beklentilerine karşılık bulamamaları, koşulların zaman içerisinde rutin hale gelmesi ile birlikte doyum düzeyleri düşüşe geçmekte ve nihayet yaşı ilerli safhalarında beklentilerin düşürülmüş olması ve mevcut durumu kabullenir hale gelmek iş doyumunda artışa sebep olmaktadır (Solmuş, 2004; Keser, 2006).

İş doyumunu ve yaş arasındaki ilişki incelenirken karşımıza çıkan ikinci teori ise ters U şekli ilişkisidir (Saleh ve Otis, 1964). Bu görüşte savunulan ise yaş ve iş doyumunu belirli bir döneme dek doğrusal bir artış gösterirken bir süre sonra azalmaya başlamaktadır (Güven ve diğerleri, 2005; Sıgır ve Basım, 2006; Keser, 2006). Şekil 3'te gösterilen ters U ilişkisi; emeklilik, promosyonların giderek azalması gibi sebeplerle iş doyumunun düşüşe geçtiğini ifade etmektedir (Solmuş, 2004).

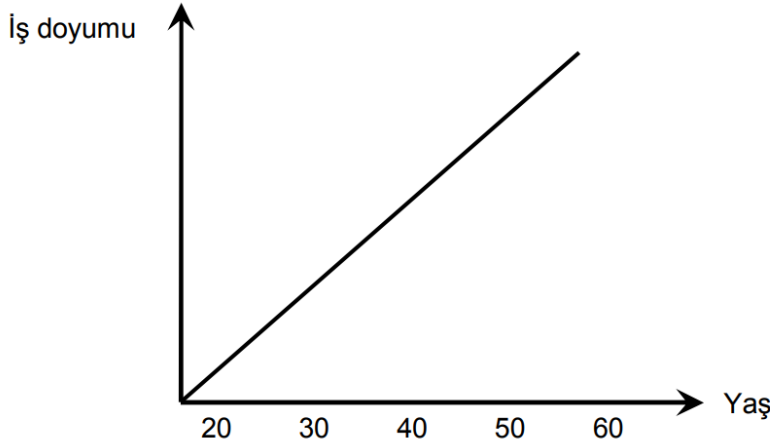
Şekil 4. İş Doyumu ve Yaş Arasındaki Ters U Şekli İlişkisi



Kaynak: Saleh, Shoukry D. and Otis, Jay L. (1964), Age and Levels of Job Satisfaction. Personnel Psychology, 17 (4), s. 428.

İş doyumu ve yaş arasındaki ilişki incelenirken karşımıza çıkan üçüncü ilişki türü ise; pozitif doğrusal ilişkidir. Pozitif doğrusal ilişki türünde ise, yaşın ilerlemesiyle birlikte iş görenin iş doyumunun arttığı ifade edilmektedir (Speroff, 1955; Kalleberg ve Loscocco, 1983; Lee ve Wilbur, 1985; Özmen ve diğerleri, 1991; Günbayı, 2000; Çetinkanat, 2000; Keskin ve Karaman, 2002; Solmuş, 2004; Yılmaz ve Işık, 2004; Okpara, 2006; Toker, 2007). İş doyumu ve yaş arasındaki pozitif doğrusal ilişki grafiği Şekil 4'te aşağıda gösterilmektedir.

Şekil 5. İş Doyumu ve Yaş Arasındaki Pozitif Doğrusal İlişki



Kaynak: Keser, Aşkın. (2006), Çalışma Yaşamında Motivasyon, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları, s. 102.

Şekil 4'ü inceleyecek olursak; yaşça büyük olan iş görenler, yaşça küçük olan iş görenlere kıyasla daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Spector (1997) bunun sebebi olarak, yaşça küçük olan iş görenlerin beklentilerinin yaşça büyük olan iş görenlere oranla daha fazla olması ve yaşça büyük olan iş görenlerin tecrübeleri sebebiyle daha uyumlu olmaları şeklinde açıklamıştır (Spector, 1997). Janson ve Martin'e Göre ise (1982); yaşça büyük olan çalışanlar kariyer beklentileri noktasında doyuma ulaşmışlardır ve bu sebeple iş doyumları yüksektir (Janson ve Martin, 1982).

Sarker ve arkadaşlarına göre ise (2003); yaşça büyük olan çalışanların edindikleri tecrübe sayesinde sorunlarla başa çıkabilme kapasitelerinin artması ve sorunlara bağlı olarak gerginliklerinin azalmış olması iş doyumu düzeylerini artırmaktadır (Sarker ve diğerleri, 2003).

2.7.1.2.Cinsiyet

Yapılan araştırmalar iş doyumu ve cinsiyet arasında da bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Çalışan kişinin kadın ya da erkek olması iş doyumu üzerinde etkilidir (Çarıkçı, 2000; Özdevecioğlu, 2003; Doğan ve Harlak, 1991; Yılmaz ve Işık, 2004; Ünal ve Sıgır, 2006; Yapraklı ve Yılmaz, 2007). İş görenlerin cinsiyetlerinin iş doyumu üzerindeki etkilerini araştıran Clark'a göre (1993); kadınların iş doyumu düzeyleri, erkeklere oranla daha yüksektir (Groot vd.,1999). Centres ve Bugental'in 1996'da yaptıkları iş doyumu ve cinsiyet araştırmasına göre ise; kadınların iş doyum düzeyleri erkeklerinden yüksek olmasına karşın kadınlar iş yaşamında sosyal faktörlere daha çok önem verirken, erkekler kendilerini ifade etmede ve kendilerini gerçekleştirmede daha başarılıdır şeklinde bir sonuç çıkmıştır (Okpara, 2006).

Kadınların iş doyumlarının azalmasına sebep olan etkenler arasında, kadınların iş yerinde kadın olmak ile ilgili engellemelerle karşılaşmaları ve aile ile ilgili sorumluluklarının fazla olması yer almaktadır. Kadınların iş hayatında cinsiyetleri sebebi ile karşılaştıkları engeller ve diğer sorumluluklar iş doyumlarının azalması arasındaki sebeplerden sayılmaktadır. Bununla birlikte Garcia, Bernal ve arkadaşları (2005) ise yaptıkları araştırmalarla çalışma koşullarının kadın iş görenler açısından iş doyumu üzerinde erkeklerden daha fazla etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca bazı çalışmalar ise kadınlara iş yerlerinde esnek çalışma saatleri sunulması halinde ailelerine daha fazla vakit ayırabildiklerinden iş doyumu düzeylerinin arttığını göstermektedir (Scandura ve Lankau, 1997).

Tüm bunların yanı sıra ortaya konan bazı araştırmalar iş doyumu ile cinsiyet arasında belirgin bir ilişkinin olmadığını vurgularken (İncir, 1990; Fields ve Blum, 1997; Günbayı, 2000; Özkalp, 2001; Toker, 2007; Theodossiou ve Vasileiou, 2007), bir takım araştırmalar kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu (Kirel, 1999; Hançer ve George, 2003), farklı bir takım araştırmalar ise erkek çalışanların iş doyumu düzeylerinin kadınlardan daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (Keser, 2006; Okpara, 2006).

İnce ve Gül'e göre (2005); bazı toplumlarda kadınların çalışmalarına hoş gözle bakılmıyor olması sebebiyle kadınların iş hayatında erkeklere oranla daha az sayıda yer alıyor olmaları iş doyumu ile doğrudan ilişkilidir ve bu durum kadın çalışanların iş doyumu düzeylerini düşürmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.7.1.3.Eğitim Düzeyi

İş doyumu üzerinde etkili olduğu araştırmalarla ortaya konulan bir başka etken ise eğitimidir. Oshagbemi'nin 2003 yılında gerçekleştirdiği araştırma bu anlamda değerli olup, eğitim düzeyinin yüksek olması ve çalışılan süre ile iş doyumu arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Oshagbemi, 2003). Genel anlamda eğitim ve iş doyumu ile ilgili

araştırmalara bakacak olursak; eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin düşük olanlara oranla iş doyumunu oranlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar genel anlamda bir sonuca varamasa da beklenti eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun artması yönünde olmaktadır. Ancak eğitim düzeyi yüksek olan kişiler, aldıkları eğitimin gereği işlerde çalışmadıkları için iş doyumunun düşebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte eğitim düzeyi düşük olanın kişilerin yükselme ihtimallerinin düşük olması ve bu kişilerin bu durumu kabullenmiş olması sebebiyle iş doyumlarının artabileceği de gözlerden kaçmaması gereken önemli bir unsurdur (Keser, 2006).

Bu kapsamda yapılan bazı araştırmalar eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin arttığını gösterirken (Doğan ve Harlak, 1991; Çetinkanat, 2000; Kömürcüoğlu, 2003; Sevimli ve İşcan, 2005; Özdemir, 2006; Keser, 2006; Okpara, 2006; Yapraklı ve Yılmaz, 2007; İşcan ve Timuroğlu, 2007), bazı araştırmalar ise eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin azaldığını göstermektedir (Keskin ve Karaman, 2002; Toker, 2007).

2.7.1.4.Medeni Durum

Yapılan araştırmalar iş doyumunu ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Evliliğin gerçekleşmesi ile birlikte gelen büyük sorumluluklar iş hayatının devamı ile ilgili bir unsur ortaya çıkarmış olduğundan, düzenli ve sürekli işi olan evli çalışanların iş doyumlarının arttığı gözlemlenmektedir (Özkalp, 2001). Keser'e göre (2006); evli çalışanlar düzenli bir yaşam sürdürdükleri için iş doyumları artmaktadır.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; evli olan iş görenlerin bekâr olan iş görenlere oranla iş doyum düzeyleri oldukça yüksektir. Buna sebep olarak; evli olan çalışanların bekâr çalışanlara kıyasla daha az işten ayrılma eğilimi gösterdikleri ve daha az işe devamsızlık ettikleri gözlemlenen önemli bulgular arasındadır (Doğan ve Harlak, 1991; Çetinkanat, 2000; Keskin ve Karaman, 2002; Yılmaz ve Işık, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Yapraklı ve Yılmaz, 2007, Lam ve diğerleri, 2001).

2.7.1.5.Performans

Telman ve Ünsal'ın 2004 yılında yaptıkları araştırmada; iş doyumunu ile performans arasındaki ilişkiye değinilmiş ve performansı yüksek olan iş görenlerin yönetim tarafından ödüllendirilmesi ile birlikte iş doyumlarının arttığı ortaya konmuştur. Farklı bir açıdan bakıldığında ise iş doyumunu yüksek olan iş görenlerin ise yüksek bir performans sergiledikleri söylenebilir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.7.1.6.Pozisyon

Pozisyon ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi değerlendiren araştırmalar göstermektedir ki; mesai ücretleri başta olmak üzere iş yerinde geçirilen zaman karşılığında ödüllendirilen iş görenlerin diğer çalışanlara oranla iş doyumları yüksektir (Oshagbemi, 2003). Ayrıca on yıldan uzun süre yöneticilik yapan kişilerin, on yıldan daha az yöneticilik yapan kişilere oranla iş doyum oranları yüksek çıkmaktadır (Okpara, 2006).

2.7.2.İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Yapılan araştırmaların iş doyumu ile ilgili iki ana faktör üzerinde durduğu, bunlardan birinin bireysel diğerinin ise örgütsel faktörler olduğu yönünde sonuçlarından anlaşılmaktadır. Örgütsel faktörler, bireysel faktörlerden farklı olarak; maaş, iş güvenliği, çalışma koşulları, terfi olanakları gibi çeşitlendirilebilecek unsurlara dayanmaktadır. Çetinkanat'a göre (2000); iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma koşulları ve örgütsel ortam şeklindedir.

2.7.2.1.İşin Niteliği

Ergenç'e göre (1982); işin ne olduğu ve yapılan işin niteliği, iş görenin işinin çeşidinden aldığı doyumu ifade etmektedir (Ergenç, 1982). Kağan'a göre ise (2005); işin niteliğinin artması iş doyumunun artmasına sebep olur (Kağan, 2005). İşin, iş görene kendini geliştirme fırsatı veriyor olması, kişiye inisiyatif kullanma fırsatı tanıyor olması gibi etkenler de iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan işin ilgi çekici olması da iş doyumunu etkilemektedir (Erdoğan, 1996).

2.7.2.2.Maaş (Ücret)

Yapılan iş karşılığında alınan ücret, çalışanlar için motive edici bir unsur olarak görünmektedir. Ayrıca ücreti çalışan kişinin ve çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişilerin temel ihtiyaçlarının karşılanmasında bir araçtır (Sabuncuoğlu, 2000). Tüm bunların yanında ücret, bireysel olarak değerlendirilmenin dışında kişinin toplum içerisindeki saygınlığını da ortaya koymaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998)

İş doyumu ve ücret arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan araştırmalar ücretin iş görenler açısından önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Kolasa'ya göre (1969); ücretin yüksek olması iş doyumunun yüksek olmasına sebep olmaktadır (Kolasa, 1969). Saal ve Knight'a göre ise (1988); kişinin işi karşılığında aldığı ücretten tatmin olmaması iş doyumu düzeyini düşürmektedir (Saal ve Knight 1988)

Ayrıca ücret Benligiray'a göre (2003) çalışanların toplumsal hayattaki yerlerini ve statülerini belirlemede önemli bir unsurdur. Bingöl (2003) ise; buna bağlı olarak yapılan iş karşılığında bir ücret alınmasının kişinin kendini başarılı hissetmesine sebep olacağından mesleki doyumunu artırmaktadır.

Graham ve Messner, 1998; Groot, 1999; Özkaya, 1999; Sarpkaya, 2000; Lam ve diğerleri, 2001; Tarlan ve Tütüncü, 2001; Friday ve Friday, 2003; Yılmaz ve Işık, 2004; Emir ve Baytok, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Dönmez ve Birdir, 2007 yaptıkları araştırmalarda ücret ve iş doyumu arasında olumlu bir ilişki bulunduğu sonucuna varmışlardır. Şekil 5'te iş görenlerin ücret doyumsuzluğunun yol açtığı sonuçlara dikkat çekilmiştir.

Şekil 6. İş Görenin Ücret Doyumsuzluğunun Sonuçları



Kaynak: Byars, Lloyd L. and Leslie W. Rue, (2000), Human Resource Management, USA: McGraw Hill Inc. 6th Edition. S. 308., aktaran: KÖROĞLU, Özlem, (2011), İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi; s:58

2.7.2.3.Yükselme Olanakları

İş doyumu ve yükselme olanakları arasında olumlu bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Dönmez ve Birdir, 2007). Buna bağlı olarak çalışanların yükselme olanaklarının var olması aynı örgütte uzun süre çalışabilmesi anlamına geleceğinden, terfi imkânı olan örgütlerde çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır (Byars ve Rue, 2000). Her ne kadar terfi olanakları ile iş doyumu arasında olumlu bir ilişki gözlene de aynı araştırmalar, çalışanın hak ettiğini düşündüğü terfiinin geç gelmesini ise iş doyumunu düşüren bir etken olarak ifade etmişlerdir (İmamoğlu ve diğerleri, 2004).

2.7.2.4.Örgütsel Ortam ve Çalışma Koşulları

İş doyumu ve çalışma koşullarının ilişkilendirildiği araştırmalarda iş doyumu ile çalışma koşullarının iyi olması arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkmaktadır. (Diaz ve Park, 1992; Graham ve Messner, 1998; Sarpkaya, 2000; Çarıkçı, 2000; Friday, 2003; Erdil ve diğerleri, 2004; Emir ve Baytok, 2004; Davis, 2004; Parsons ve Broadbridge, 2006). Ardıç ve Baş'a göre (2002); kişilerin çalışma yerlerinin fiziki koşullarının iyileştirilmesi çalışanların moral düzeyinde olumlu etki yaratacağından, işlerine aidiyet duygusu geliştireceğinden iş tatminlerini artırmaktadır.

2.8. Güvenlik Kavramı

Güvenlik kavramı geçmişten günümüze kadar uzanan her süreçte ön plana çıkmış bir unsurdur. İnsanların ve insanlardan oluşan toplumların bulunduğu her yerde güvenliğin sağlanması büyük öncelik arz etmektedir (Kurt, 2009). Güvenlik kavramı ilk çağlar içinde

bireylerin kendilerini korumaları şeklinde ifade bulurken, zamanın ilerlemesiyle birlikte can güvenliğinin yanı sıra mal güvenliğini de kapsamış ve bir zaman sonra ise kişilerin çeşitli hak ve özgürlüklerini de kapsar hale gelmiştir. Bu durum güvenlik kavramı ile ilgili çok çeşitli tanımlamaların yapılmasına sebep olmuştur (Çınar, 1997).

Toplumların veya devletlerin bağımsız olmalarını ve birliklerini koruma kabiliyetine güvenlik denilmektedir (Mütercimler, 2001). Altıntaş'a göre (1998); güvenlik kavramını global anlamda değerlendiren yaklaşımlar ulusal boyutta değil uluslararası boyutta güvenlik sorumlulukları olduğunu ifade etmiştir. Oysaki bir devletin veya topluluğun varlığını devam ettirebilmesi güvenlik ile yakından ilişkilidir. Çünkü devleti insanlar, kurumlar ve değerler oluşturur ve bu unsurlar için güvenlik önemli bir etkiye sahiptir (Altıntaş, 1998).

Fındıklı ve Çevik'e göre (2003); güvenlik; tehlike altında olmamak ve rahat olmak şeklinde tanımlanmaktadır (Fındıklı ve Çevik, 2003)

Devletlere, toplumlara, bireylere, mallara ve eşyalara yönelebilecek tehlikelerin önüne geçmek amacıyla alınan hukuki önlemler güvenlik kavramını açıklamaktadır (Dündar, 1998)

Püsküllüoğlu'na göre (1995); sosyal anlamda hukuki düzenin problemler yaşanmadan sürebilmesi için, kişilerin korkularının önüne geçilebilmesi için ve toplumun güven ve sükûnet içinde yaşayabilmeleri için, güvenlik oldukça (Püsküllüoğlu, 1995, s. 497).

2.9. Güvenliğin Önemi

Güvenlik bir kamu hizmeti olarak sağlanmaktadır. Toplumu oluşturan insanların bütün ihtiyaçlarının yanı sıra “emniyette olmak ihtiyacı” ve “emniyet ihtiyacı” oldukça önemlidir (Aydın, 2005). Filiz'in (2006) de belirtmiş olduğu gibi; insanın gereksinimleri arasında güvenlik ihtiyacı ikinci sırada yer almaktadır. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında güvenlik ihtiyacını ikinci sırada konumlandırmıştır. Dolayısıyla toplumlara sunulan güvenlik hizmeti devletin güvencesinde olmalıdır (Filiz, 2006).

Fındıklı'nın 1997 yılında yaptığı bir çalışmada da incelenebileceği gibi; tüm canlılar güvenlik içgüdüleri ve donanımları ile dünyaya gelmişlerdir. Bütün canlılar kendi yaradılışlarında güvenliklerini sağlamak üzere bir donanıma sahipken, silahsız halde dünyaya gelmiş olan tek canlı insandır. İnsanlar ise güvenliklerini sağlamak için toplu halde yaşamaya başlamışlardır. İnsanların topluluk halinde yaşamalarının sebeplerinden en önemlisi güvenlik ihtiyacıdır (Fındıklı, 1997). Fındıklı bu araştırmasında güvenlik ihtiyacının önemine de değinmiş ve kişilerin toplu halde yaşayabilmelerinin en vazgeçilmez koşulunun kamu düzeni ve dolayısıyla güvenlik olduğunu da belirtmiştir. Kamunun güvenliği ve düzeni temin edilmeden ekonomik, siyasi ve sosyal anlamda herhangi bir faaliyetin yapılabilmesi mümkün değildir.

Dündar'ın 1996 yılında yaptığı çalışmaya bakacak olursak; Dündar, toplumun ve toplumu oluşturan bireylerin güvenliklerini sağlamadan başka gereksinimlerini sağlamanın anlamsız olacağına değinmiştir, dolayısıyla devletin yerine getirilmesi gereken ilk vazifenin güvenlik gereksinimini karşılamak olduğundan söz etmiştir (Dündar, 1996). Bununla birlikte devletin diğer görevleri arasında sayılabilmesi mümkün olan eğitim,

sağlık ve buna benzer faaliyetlerin de layıkıyla yerine getirilebilmesi için bu alanlarda çalışan kişilerin can ve mal güvenliklerinin sağlanması da önemlidir (Aydın, 2002).

Devletin en önemli görevleri arasında sayılan güvenliğin sağlanması hususunda 2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası da belirli maddeleri ile çeşitli düzenlemeler getirmiştir.

Anayasa'nın değiştirilemeyen ilk dört maddelerinden 2. maddesinde; toplumun huzuru başlığı altında güvenlik hususu söz konusu edilmişken; 5. maddesinde ; "...Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini korumak..." başlıkları ile güvenliğin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca 10-13-14-15-17-18. Maddelerinde bahsi geçen "kanun önünde eşitlik, temel hak ve hürriyetleri kullanma hakkı", 19. Maddede kişilerin hürriyetleri, 20. maddede "özel hayatın gizliliği", 21. maddede konut dokunulmazlığı, 23. maddede yerleşme ve seyahat hürriyeti, 24.,25.,26.,27. maddelerinde, din ve vicdan, düşünce ve kanaat hürriyeti, düşünceleri açıklama ve yayma özgürlüğü, bilim ve sanat hürriyeti gibi konulardan söz etmektedir. Bu maddelerde belirtilen ve devletin görevleri arasında sayılan bu unsurların korunması da devletin görevi olmakla birlikte; bu hak ve özgürlüklerin korunması da ancak güvenliğin sağlanması ile mümkün olabilmektedir (T.C. Anayasası)

2.10. Kamu Düzeni Kavramı

Kamu düzeni, 1982 Anayasası'nda da bahsedildiği üzere; toplumun barış, esenlik ve sağlık içerisinde varlığını sürdürmesi şeklinde ifade edilebilir. Kolluk faaliyetlerinin en önemli amaçları kamu düzeninin sağlanmasıdır.

Kamu düzeni söz konusu olduğunda muhakkak bir grup insan zarar gördüğünde tüm toplumun etkileneceği tehlikeler akla gelmektedir (Tekinsoy, 2011). Vatandaşlar tarafından güçlü devletler kamu düzenini sağlayabilen devletler ve hükümetler şeklinde tanımlanırken, zayıf bir kamu düzeni olduğu vakit devletler ve hükümetler başarısız addedilmektedir (Bahar, 2009).

Kamu düzeni Fındıklı tarafından; toplumun endişe taşımadan barış, huzur ve esenlik içerisinde yaşaması şeklinde tanımlanmaktadır (Fındıklı, 2011). Meriçli ise kamu düzenini; bireylerin ve toplumların can ve malları zarar görmeden ve bu hususta bireyler herhangi bir kaygı yaşamadan hayatlarını sürdürüyorlarsa söz konusu olabilmektedir ve bireyler temel hak ve özgürlüklerini kullanabiliyorlarsa kamu düzeninden söz etmek mümkündür (Meriçli, 2004).

Yukarıdaki tanımlamalarda da görüldüğü gibi; kamu düzeni genel anlamda, kamu düzeni, kamu refahı, kamu sağlığı göz önünde alınarak değerlendirilir, kamu düzenini devlet sağlar ve devletler erklerini kamu düzeninin sağlanması ile birlikte vatandaşlara hissettirebilirler (Sönmez, 2009).

2.10.1. Kamu Düzeninin Öğeleri

Kamu düzeni üç unsur etrafında ele alınmaktadır. Bunlar; esenlik, güvenlik ve sağlıktır.

2.10.1.1. Esenlik

Esenlik, genelde dirlik kavramıyla birlikte anılan bir kavram olup, vatandaşların hayatlarının rutinini bozacak tehlikelerden uzak kalmaları, her anlamda yaşamda oluşabilecek düzensizlik ve karmaşanın uzak kalma hali şeklinde tanımlanır. Başka bir deyişle dirlik ve esenlik vatandaşların yaşamını olumsuz anlamda etkileyebilecek her türlü unsurdan uzak kalarak yaşamlarını sürdürmeleri anlamına gelmektedir (Günday, 2002).

2.10.1.2. Güvenlik

Kavramsal açıklamada da görülebileceği gibi güvenlik; bireylerin can ve mal güvenliğinin sağlanması ve her anlamda refah içerisinde yaşamaları anlamına gelmektedir. Topluluklara, bireylere, bireylerin mallarına veya canlarına karşı gerçekleştirilecek her türlü tehlikeye karşı önlemin alınması ancak güvenliğin sağlanması ile mümkün olabilmektedir. Bireyler günlerinin yirmi dört saati boyunca güvenlik içerisinde olmaları halinde dirlik ve esenliği hissedebilirler, bu anlamda bu dirlik ve esenliği sağlayacak unsur ise güvenlidir (Terzioğlu, 1982).

2.10.1.3. Sağlık

Kamu düzeninin öğeleri arasında sayılan sağlık, genel sağlık anlamında kullanılmaktadır. Kamu düzeninin sağlanması için toplumun genel sağlığı etkileyecek bulaşıcı ve salgın hastalıklardan uzak tutulması ve bu gibi tehlikelere karşı korunması gerekmektedir (Yıldırım, 2005).

Görüldüğü gibi; kamu düzeni kavramı toplumu oluşturan bireylerin dirlik ve esenlik içerisinde, güvenlikleri sağlanmış ve genel sağlık hususunda özen gösterilmiş halde bulunmaları anlamına gelmektedir. Bu noktada kamu düzenini sağlayan güç ise kolluk kuvvetleridir.

2.10.2. Kolluk Kavramı

Kolluk kavramı etimolojik olarak zabıta, zaptiye veya inzibat gibi kelimelerle aynı sınıfta değerlendirilmekte olup, günümüz Türkçesinde zabıta kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır (Şafak, 1989).

Aydın'a göre; kolluk genel anlamda devletin sorumluluğu olan kişilerin emniyet ve asayişini sağlamak noktasında düzen ve güvenden sorumlu birimlerdir (Aydın, 1996).

Yaşar'a göre ise; yetkileri kanunlar çerçevesinde belirlenen ve vatandaşının düzeni, huzur için çalışan bu anlamda da suçu önlemek, suçu ve suçluyu tespit etmek ve yakalamakla görevli birimleri ifade eder (Yaşar, 1998)

Şafak'a göre kolluk; suçun öncesinde yapılan koruyucu ve önleyici çalışmalarda rol alır, bu birimlere suç öncesi kolluk ismi verilirken, suçun işlenmesinin ardından, suça sebebiyet veren fiilin araştırılması, suçluların yakalanması gibi görevleri üstlenen kolluk birimlerine ise adli kolluk ismi verilir (Şafak, 2005).

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'na göre kolluk birimlerinin sınıflandırılması Şekil 7'de gösterildiği gibidir.

Şekil 7. Kolluk sınıflandırması

KOLLUK					
Genel Kolluk			Özel Kolluk		Gönüllü (Fahri) Kolluk
Polis	Jandarma	Sahil Güvenlik	Kamu Özel Kolluk	Kamu Dışı Özel Kolluk	Fahri Trafik Müfettişliği
			Belediye Kolluğu	Özel Kuruluşlara Bağlı Özel Güvenlik Teşkilatı (Birimleri)	Fahri Av Müfettişliği
			Gümrük Kolluğu	Özel Güvenlik Şirketleri	Sivil Savunmada Görevli Yurttaşlar
			Orman Kolluğu		Gönüllü Köy Korucuları
			Liman Kolluğu		
			Çarşı ve Mahalle Bekçileri		
			Köy ve Mah. Muhtarları ile İhtiyar Heyetleri		
			Hudut ve Sahiller Sağlık Kolluğu		
			Gemi Kaptanları		
			Köy Korucuları, Kır Bekçileri ve Çiftçi Mal. Kor. Kolluğu		
			Kamuya Bağlı Özel Güvenlik Teşkilatı (Birimleri)		

Kaynak: 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi; kolluk kuvvetleri, genel kolluk, özel kolluk ve gönüllü fahri kolluk olmak üzere üçe ayrılmıştır. Genel kolluk; polis, jandarma ve sahil güvenlik olarak üçe ayrılmıştır. Özel kolluk; kamu özel kolluk ve kamu dışı özel kolluk olarak ikiye ayrılmıştır. Kamu özel kolluk; belediye kolluğu, gümrük kolluğu, orman kolluğu, liman kolluğu, çarşı ve mahalle bekçileri, köy ve mahalle muhtarları ile ihtiyar heyetleri, hudut ve sahiller sağlık kolluğu, gemi kaptanları, köy korucuları, kır bekçileri ve çiftçi mallarını koruma kolluğu, kamuya bağlı özel güvenlik teşkilatı (birimleri) olmak

üzere ayrılırken; kamu dışı kolluk ise; özel kuruluşlara bağlı özel güvenlik teşkilatı (birimleri) ve özel güvenlik şirketleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Gönüllü (Fahri) kolluk ise; fahri trafik müfettişliği, fahri av müfettişliği, sivil savunmada görev alan yurttaşlar ve gönüllü köy korucuları olmak üzere dörde ayrılmaktadır.

2.10.2.1. Genel Kolluk

Genel kolluk, ülkemizin tamamında kamu düzeninden mesuldür. Adli ve yönetsel anlamda gözetimleri sürdürmek, vatandaşların bütün faaliyetleri üzerinde yürütülen kolluk hizmetleri şeklinde tanımlanmaktadır (Şafak ve Bıçak, 1999).

Genel kolluk ile özel kolluk ayrımında yetki baz alınmaktadır. Ülkemizin tamamında görevli olan polis, jandarma ve sahil güvenlik genel kolluk olarak isimlendirilirken, yetkilerini kendilerine tanınan yönetmelik ve özel kuruluş kanunlarından alan belediyenin zabıtalrı, orman korucuları vb.. birimler ise özel kolluk olarak değerlendirilmektedir . (Şafak ve Bıçak, 1999).

Bununla birlikte gönüllü kolluk ise; gönüllü polis olan veya polise gönüllü olarak yardım eden kişileri ifade etmektedir. Bu kişiler herhangi bir ücret almamaktadır ve çoğu ülkede bu tarzda teşkilatlar mevcuttur. Türkiye’de ise fahri av müfettişliği ve trafik müfettişliği bu duruma örnek gösterilebilir (Aydın, 2005).

Yaşar’a göre; Türkiye’de suçlar açısından koruyucu ve önleyici çalışmalar yapmak, kamu düzeninin bozulmasının önüne geçebilmek, suçu ve suçluları tespit etmek gibi görevleri olan ve yetki ve sınırları kanunlarla belirlenen emniyet ve asayiş teşkilatları genel kolluk olarak tanımlanmıştır (Yaşar, 1998).

2.10.2.1.1. Polis Teşkilatı

Polis kelimesi köken olarak araştırıldığında; Latince “politia”, Yunanca “politeia” kelimelerinden geldiği görülmektedir (Yaşar, 1998).

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun 4. Maddesinde; “Polis silahlı icra ve inzibat kuvveti” biçiminde ifade edilmiştir. Kanunun 5., 6., 8. ve 9. maddelerinde ise polis teşkilatının ast birimleri ve bu birimlerin tanımlamalarına yer verilmiştir. Buna göre; polis teşkilatı üniformalı ve üniformasız olarak ikiye ayrılır, bununla birlikte tanımlamanın başka bir boyutunda vasıtalı ve vasıtasız olmak üzere ikiye ayrılırken, bir başka boyutta ise; idari, siyasi ve adli olarak da üçe ayrılmıştır.

Ayrıca Emniyet Genel Müdürlüğü Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun 16. Maddesinde de belirtildiği üzere; merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatından oluşan bir yapıya sahiptir.

Polisin görevleri ve yetkileri ise; 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu’nda belirtilmiştir. Buna göre; “Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar” (2559 Sayılı Kanun).

2.10.2.1.2. Jandarma Teşkilatı

Jandarma teşkilatının yetki, görev ve sorumlulukları 2803 sayılı Kanun çerçevesinde belirlenmiştir. Buna göre jandarma teşkilatı emniyetin, kamu düzeninin ve asayişin sağlanması ve korunabilmesi için yasaların verdiği görevleri yerine getiren silahlı ve askeri bir kolluktur (2803 Sayılı Kanun).

Yine bu kanuna göre polisin görev ve yetki alanının dışında kalan yerlerde jandarma kamu düzeninden ve asayişin sağlanmasından sorumlu bir kolluktur. Başka bir deyişle il, ilçe, belediye sınırları dışında kalan alanlar jandarmanın sorumluluğundadır.

2803 Sayılı Kanun’a göre; jandarma adli görevler söz konusu olduğunda adli makamlara, yasalardaki görevleri yerine getirme hususunda İçişleri Bakanlığı’na ve askerlik hizmetleri ile ilgili görevler hususunda ise Genelkurmay Başkanlığı’na bağlı bir birim olarak görevini ifa eder.

2.10.2.1.3. Sahil Güvenlik

Genel kolluk başlığı altında değerlendirebildiğimiz Sahil Güvenlik de kolluk teşkilatının bir parçasıdır. Sahil güvenliğin yetki, görev ve sorumlulukları ise 2692 Sayılı Kanun ile belirlenmiştir.

2692 Sayılı Kanun’a göre; Sahil Güvenlik Komutanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri kadrosunda yer almakta olup, sulh halinde iken İçişleri Bakanlığı’na, olağanüstü hallerde ise Deniz Kuvvetleri Komutanlığı’na bağlı olarak görevlerini icra etmektedirler.

Kanuna göre Sahil Güvenlik; ülkemiz sahillerini, karasularını koruyarak güvenliğini sağlamak, deniz yolu ile yapılan bütün kaçakçılık faaliyetlerini önlemek, takip etmek ve suçluları yakalamak gibi görevlere sahip olan bir kolluk kuvvetidir. Sahil Güvenlik birimleri kanunların kendilerine tanıdığı yetki ile silah kullanmaya izinlidirler (2692 Sayılı Kanun).

2.10.2.2. Özel Kolluk

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’na göre özel kolluk; genel kolluk tanımının dışında kalan, ayrıca özel kanunlar ile sınırları belirlenmiş ve çizilmiş olan kurumlar, kişiler ve kuruluşlar şeklinde ifade edilmektedir. Bahse konu kanunda polis ve jandarma dışında kolluk görevi yürüten her birim özel kolluk olarak belirtilse de; özel kolluk genel tanımı ile belediye zabıtalrı, orman ve gümrük muhafaza memurları ve 5188 Sayılı Kanun ile sınırları belirlenmiş özel güvenlik kurum ve şirketlerini ve birimlerini ifade etmektedir.

Bu çalışmada özel kolluk birimleri arasından özel güvenlik teşkilatları ve şirketleri üzerinde durulacaktır.

2.10.2.2.1.Özel Güvenlik Kavramı

Domaç’a göre (1997); özel güvenlik; kamunun güvenliğini tamamlarken, kanunların korumakta olduğu, kişilerin hak ve hürriyetleri ile ilgili güvenliği temin etmek amacı ile yasalara uyumlu halde alınan güvenlik tedbirlerini ifade eder (Domaç, 1997).

Gülcüye göre ise (2004); yasalar özel güvenlik çalışanlarına kamunun gücünü kullanma yetkisi vermiştir. Ancak bu durum özel güvenlik teşkilatlarının mülkiyetlerini kamuya

bağlı hale getirmemiştir. Kamunun özel güvenlik anlamında üstlenmiş olduğu rol, özel güvenlik birimlerinde görevlendirilmiş çalışanların eğitimlerini ve denetimlerini sağlamaktır (Gülcü, 2004).

Yılmaz, 1996 yılında yaptığı bir çalışma ile özel güvenlik kavramını; belirlenmiş olan bir bireyi yahut bir örgütün mülkiyetini veya mülkiyetlerini belirlenmiş olan bir ücret karşısında oluşabilecek tehlikelere karşı korumak ile görevlendirilmiş, kar amacı güden çalışanlar veya örgütler şeklinde tanımlamıştır. Yılmaz çalışmasında özel güvenlik ile ilgili bazı unsurları aşağıdaki gibi açıklamıştır;

1. Özel güvenlik hizmetini alanlar ücret öderler çünkü özel güvenlik birimleri kar amacı güden kuruluşlardır.
2. Özel güvenlik ile ilgili hizmetleri bireyler veya şirketler alır.
3. Özel güvenlik hizmeti sunun birey veya şirket devletten bağımsız halde çalışır.
4. Özel güvenlik hizmeti, kişilerin veya şirketlerin istekleri dâhilinde uygulanır.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'in (ÖGHY) 4. maddesinde özel güvenlik çalışanı; “Kanun kapsamında özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen kişi” şeklinde ifade edilmiştir.

Filiz'e göre (2006); ülkemizde devlete bağlı hizmet veren ve ülkemizin güvenliği hususunda yetki verilmiş olan teşkilatlar “genel kolluk” ifadesiyle tanımlanır ve bunlar polis, jandarma ve sahil güvenlidir. Bunların dışında, yetkisi kanunlarla belirlenen ve kapasitesi kendi gücü ile sınırlı olan güvenlik hizmetleri ise “özel kolluk” olarak tanımlanmaktadır ve bunlar ise; belediye zabıtası, orman korucuları gibi kuruluşlardır (Filiz, 2006).

Kamunun düzenini sağlamakla ilgili görevleri bulunan devlete bağlı teşkilatlar, zaman içerisinde kurum ve kuruluşların sayısının artması ile birlikte ortaya çıkan artmış güvenlik ihtiyacını karşılamakta yetersiz kalmıştır. Bu sebeple, bu alandaki eksikliği gidermek için 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (ÖGHK) çıkarılmış ve resmi olarak devlet tarafından özel güvenlik görevlileri bu yönetmelik ile tanınmıştır (Çağlar, 2000).

Özel güvenlik teşkilatları; 2495 Sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun ve 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile yetki, görev sorumlulukları belirlenmiş olan kolluk teşkilatlarıdır.

5188 Sayılı kanuna göre özel güvenlik teşkilatı birimlerinde çalışanlar silahlı veya silahsız olarak ikiye ayrılmakta olup, firma veya işverenlerin bir özel güvenlik şirketinden hizmet alması yoluyla, mal ve can güvenliğini sağlamak ile görevlidirler.

2.10.2.2.1.1. Türkiye’de Özel Güvenlik ve Tarihi Gelişim Süreci

Dikme’ye göre; şahısların özel mallarını ve alanlarını korumak ve bu mal ve alanlara dair ortaya çıkması muhtemel tehlikeleri önlemek ya da azaltmak ihtiyacının doğması ile birlikte özel güvenlik teşkilatları oluşturulmuştur (Dikme, 2005). Karaman’a göre; 1900’lü yıllarda ekonomik statüsü yüksek olan kişilerin mal güvenliklerinin ve özel alanlarının

korunması ihtiyacı ile ortaya çıkan özel bekçiler çalıştırdıkları ifade edilmiştir (Karaman, 2004). Ancak literatürde bu bekçiler özel güvenlik şeklinde değerlendirilememektedir.

Direkt olarak özel güvenlik kavramına değinilmemiş olsa da; 1966 yılında çıkarılan Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkında Kanun ile özel güvenliğe dair bazı düzenlemeler yapılmaya başlanmış ancak özel güvenlik teşkilatları ile ilgili ayrı bir düzenlemenin gerekliliği gözlerden kaçmamıştır.

Ülkemizde özel güvenlik kavramı; polis ve jandarma teşkilatlarının iş yükünü azaltabilmek adına kamuya ve özel sektöre ait kuruluşların korunmalarının sağlanması amacıyla 1981 yılında çıkarılan 2495 Sayılı Bazı Kurum Ve Kuruluşların Korunması Ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun ile ilk kez resmi bir sıfat kazanmıştır (Çayırtaş ve Özpolat, 2013).

2495 Sayılı Kanun'un yetersiz görülmesi hasebiyle 1999/1 Sayılı Güvenlik Tebliği yayımlanmıştır ve bu tebliğe göre her kurum kuruluş veya firma kendi imkânları dâhilinde ve kendi personelini görevlendirmek sureti ile çeşitli durumları kontrol etmek ve şüpheli halleri genel kolluk birimlerine iletmek gibi bir hizmetin önü açılmıştır. Her ne kadar bahse konu tebliğ ile yeni bir düzenleme getirilmiş olsa da bu tebliğ de tıpkı 2495 Sayılı Kanun gibi özel güvenlik şirketlerinden ve onların yetki ve sorumlulukların söz etmemektedir. Ayrıca 2495 Sayılı Kanun özel güvenlik hizmetinin, bugünkü haliyle anlaşıldığı gibi satın alınabilir bir hizmet olduğundan da söz etmemektedir (Yardımcı, 2009).

Bu kapsamda değerlendirildiğinde; özel güvenlik ile ilgili uygulamaların ve şirketlerin yetki sorumluluk ve sınırlarının belirlendiği 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun 2004 yılında yayımlanmıştır. Bu yasa gerekli görülen hallerde ve gerekli izinlerin sağlanması halinde özel kurum ve kuruluşları veya firmaları da özel güvenlik personeli aracılığıyla korunabilmesini sağlamaktadır. Yine bu yasada özel güvenlik şirketlerinin yetki izni alabilmeleri faaliyet gösterdikleri illerde Vali Yardımcısı Başkanlığında kurulacak olan özel güvenlik komisyonunca verilmektedir (5188 Sayılı Kanun).

Tablo 2: Polis Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri

	2010	2011	2012	2013	2014	Toplam
Faaliyet İzin Belgesi Alan Şirket Sayısı	123	83	108	107	26	447
Kapanan/ Kapatılan Şirket Sayısı	19	48	76	87	19	249
Faaliyet İzin Belgesi Alan Eğitim Kurumu Sayısı	36	10	15	11	8	80
Kapanan/Kapatılan Eğitim Kurumu Sayısı	28	33	44	42	19	166
Özel Güvenlik İzni Olan Yer Sayısı	4.595	6.134	4.648	2.762	4.142	22.281

	2010	2011	2012	2013	2014	Toplam
Sertifika alan Özel Güvenlik Görevlisi (ÖGG) Sayısı	136.192	142.267	125.379	108.589	80.460	592.887
Kimlik alan ÖGG Sayısı	76.626	58.685	71.337	38.132	44.354	289.134
Tahsis Edilen ÖGG Kadrosu	41.900	42.768	61.192	18.903	39.550	204.313
Mevcut ÖGG Sayısı	22.901	8.825	23.118	19.036	7.506	81.386

Kaynak: www.tobb.org.tr (Erişim Tarihi: 08.02.2019)

Tablo 2’de polis sorumluluk bölgesindeki özel güvenlik kurumları ve özel güvenlik görevlileri istatistikleri görülmektedir. Tablo 2’ye göre; 2010 ve 2014 yılları arasında faaliyet izin belgesi alan şirket sayısı, kapanan/ kapatılan şirket sayısı, faaliyet izin belgesi alan eğitim kurumu sayısı, kapanan/kapatılan eğitim kurumu sayısı, özel güvenlik izni olan yer sayısı, sertifika alan ÖGG sayısı, kimlik alan ÖGG sayısı, tahsis edilen ÖGG kadrosu ve mevcut ÖGG sayısı görülmektedir. Buna göre; 2010 ve 2014 yılları içerisinde toplam faaliyet izin belgesi alan şirket sayısı 447, kapanan/ kapatılan şirket sayısı 249, faaliyet izin belgesi alan eğitim kurumu sayısı 80, kapanan/kapatılan eğitim kurumu sayısı 166, özel güvenlik izni olan yer sayısı 22.281, sertifika alan ÖGG sayısı 592.887, kimlik alan ÖGG sayısı 289.134, tahsis edilen ÖGG kadrosu 204.313 ve mevcut ÖGG sayısı ise 81.386 olarak gösterilmiştir.

Tablo 3: Jandarma Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri

	2010	2011	2012	2013	2014	Toplam	Kapanan	EGM'ye Devredilen	Genel Toplam
Faaliyet İzin Belgesi Alan Şirket Sayısı	4	1	1	1	0	29	2	23	4
Faaliyet İzin Belgesi Alan Eğitim Kurumu Sayısı	1			0	0	8		6	2
Özel Güvenlik İzni Olan Yer Sayısı	1.270	1.103	2.633	880	124	14.629	2.348	3.890	8.391
Sertifika alan Özel Güvenlik Görevlisi (ÖGG) Sayısı	423	292	300	0	0	14.378		11.319	3.059
Kimlik Alan ÖGG Sayısı	13.996	9.550	9.573	10.323	1.828	119.894			119.894

	2010	2011	2012	2013	2014	Toplam	Kapanan	EGM'ye Devredilen	Genel Toplam
Tahsis Edilen ÖGG Kadrosu	9.106	9.084	11.467	7.115	801	92.853		19.104	73.749
Mevcut ÖGG Sayısı	5.519	5.240	5.311	12.854	431	64.214		18.400	45.814

Kaynak: www.tobb.org.tr (Erişim Tarihi: 08.02.2019)

Tablo 3'te jandarma sorumluluk bölgesindeki özel güvenlik kurumları ve özel güvenlik görevlileri istatistikleri görülmektedir. Tablo 3'e göre; 2010 ve 2014 yılları arasında faaliyet izin belgesi alan şirket sayısı, kapanan/ kapatılan şirket sayısı, faaliyet izin belgesi alan eğitim kurumu sayısı, kapanan/kapatılan eğitim kurumu sayısı, özel güvenlik izni olan yer sayısı, sertifika alan ÖGG sayısı, kimlik alan ÖGG sayısı, tahsis edilen ÖGG kadrosu ve mevcut ÖGG sayısı görülmektedir. Buna göre; 2010 ve 2014 yılları içerisinde toplam faaliyet izin belgesi alan şirket sayısı 29, kapanan/ kapatılan şirket sayısı 2, EGM'ye devredilen 23 olmak üzere genel toplamda 4, faaliyet izin belgesi alan eğitim kurumu sayısı 8, kapanan/kapatılan eğitim kurumu sayısı 0, EGM'ye devredilen 6 olmak üzere genel toplamda 2, özel güvenlik izni olan yer sayısı 14.629, kapanan/kapatılan 2.348, EGM'ye devredilen 3.890 olmak üzere genel toplamda 8.391, sertifika alan ÖGG sayısı 14.378, kapanan/kapatılan 0, EGM'ye devredilen 11.319 olmak üzere genel toplamda 3.059, kimlik alan ÖGG sayısı 119.894, kapanan/kapatılan 0, EGM'ye devredilen 0 olmak üzere genel toplamda 119.894, tahsis edilen ÖGG kadrosu 92.853, kapanan/kapatılan 0, EGM'ye devredilen 19.104 olmak üzere genel toplamda 73.749 ve mevcut ÖGG sayısı ise 64.214, kapanan/kapatılan 0, EGM'ye devredilen 18.400 olmak üzere genel toplamda 45.814 olarak gösterilmiştir.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde; Yalova İl’inde Polis bölgesinde görev yapmakta olan özel güvenlik görevlilerinden ankete katılım sağlayan ve tamamı Yalova ilinde yaşayan personellerin sosyo demografik özellikleri, adil bir ücret karşılığında çalışıp çalışmadıkları, mesleklerinden duydukları memnuniyet düzeyleri, amirleri ile olan ilişkileri, iş yerinde yükselme olanakları, mesleki bilgilerini yeterli bulup bulmadıklarına dair bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

3.1. Yalova İlinde Özel Güvenlik Çalışanlarının İş Doyumlarına İlişkin Alan

Araştırması

Şubat 2019 - Mart 2019 tarihleri arasında çalışma evrenini temsilen seçilen Yalova Merkezli ve polis bölgesinde hizmet veren özel güvenlik çalışanlarına uygulanan anketlerden elde edilen veriler çalışmanın amacına uygun olarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek iş doyumunu konusu ile ilgili yapılan literatür taramasında incelenen akademik çalışmalardan derlenmiş ve özel güvenlik alanına uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

3.2 Araştırmanın Konusu

Yapılan bu araştırma Yalova İl’inde Polis sorumluluk Bölgesinde görev yapmakta olan özel güvenlik çalışanlarının iş doyumlarını incelemek üzere hazırlanmıştır. Araştırma, belirtilen bölgede görev yapmakta olan özel güvenlik çalışanları ile belli bir tarih aralığı içerisinde veri toplama tekniği olarak anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında; özel güvenlik personellerinin sosyo demografik bilgilerinin incelenmesinin aynı sıra; iş doyumunu ile ilgili olmak üzere; yönetim yaklaşımı, arkadaşlık, çalışma koşulları, ödüllendirme-motivasyon, işe bağlılık ve iş tatmini gibi algılanan iş doyumunu faktörleri üzerinde de çalışma ve inceleme gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Bu araştırma kapsamında coğrafik olarak çok stratejik bir jeo politik konuma sahip olan Yalova’daki özel güvenlik çalışanlarının iş doyumlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma Emniyet Genel Müdürlüğü’nün verilerine göre; Yalova’nın üç büyük şehrin (İstanbul-Kocaeli-Bursa) arasında yer alması, örgütlü kriminal suçlar ile terör örgütlerinin uyku hali denilen; saklanma, gizlenme veya eylem için bekleme yeri olarak önemli bir coğrafik noktada yer alması, bununla birlikte Yalova’nın ormanlık alanlarının şehrin % 61’ini kaplıyor olması ve yerleşik alanının bu orana göre küçük kalması, ulaşım seçenekleri açısından kara ve deniz ulaşımına uygun olması, ayrıca terör ve suç faaliyetleri içerisinde bulunan suç toplulukları veya örgütlerinin üyelerinin ulaşım açısından yaya ulaşımını da seçebilme ihtimallerinin yüksek olması sebepleriyle bu araştırmanın sonucu oldukça değerlidir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemine göre sınıflandırma kapsamındaki; “Deneyisel Araştırma Yöntemi” kullanılmıştır. Araştırmanın veri toplama aracı ankettir.

3.5. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evreni ülkemizde yaşayan özel güvenlik çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklem grubu ise Yalova’da yaşayan özel güvenlik personelleridir. Yalova İl Emniyet Müdürlüğü, Özel Güvenlik Şube Müdürlüğü verilerine göre Yalova’da polis sorumluluk bölgesinde hizmet veren özel güvenlik personelleri 645 kişiden teşkil olunmuştur.

3.6. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak kullanılan anketlerdeki veriler SPSS Statistics 25.0 Programı kullanılmak suretiyle hazırlanmıştır. Ayrıca SPSS Programında analiz yöntemi olarak Tanımlayıcı İstatistik (Descriptive Statistic), ANOVA Testi, Cronbach Alpha Testi, T Testi kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelerin tamamı kapalı uçlu sorulardır ve ilk 6 ifade sosyo demografik bilgileri içerirken devamındaki 60 adet ifade ise iş doyumu ile ilgili faktörleri içermektedir. Ölçeğin iş doyumu ile ilgili olan 60 ifadesi 10’arlı gruplara ayrılmış ve algılanan iş doyumu faktörlerini belirlemek üzere kullanılmıştır. Algılanan iş doyumu faktörleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 4. Ölçeğin Algılanan İş Doyumu Faktörlerine Yönelik İfadeler

Faktörler	Ölçekteki İfadeler
Yönetim Yaklaşımı	1.Yöneticilerim, işimizi nasıl yapacağımız konusunda görüş ve düşüncelerimizi alır. 2.Yöneticilerim, yetki ve sorumluluğu astları ile paylaşır. 3.Yöneticilerim, iş yerindeki sorunlara çözüm bulur. 4.Yöneticilerim, tekliflere ve eleştiriye açıktır. 5. Yöneticilerim, inanç ve duygularımı dikkate alır. 6.Yöneticilerim, kişisel ve işle ilgili problemlerimi dinler ve yardımcı olur. 7.Yöneticilerim, bizleri işleri yapacak kişiler olarak değil insan olarak görür. 8.Yöneticilerim, işlerimizi yaparken inisiyatif kullanmamıza izin verir. 9.Yöneticilerim, tüm çalışanlara aynı şekilde davranır. 10.Yöneticilerim, yaptığım işlere saygı duyar.
Çalışma Koşulları	11.İşimi yapabilmem için gerekli olan kaynak ve araçlara sahibim. 12.Kapasiteme uygun iş yüküne sahibim. 13.İş yerimdeki kural ve politikalar işimi iyi yapmamı kolaylaştırıyor. 14.Sorumluluklarımı, yetkilerimi ve benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum. 15.İşimi gerektiği gibi yapabilmem için zamanım yeterlidir. 16.Firmam da işgüvencesi yüksektir. 17.Yıllık izin süresi yeterlidir. 18.Firmamda ücret politikası yeterli ve adildir. 19.Çalışma ortamımda iş güvenliği yeterlidir. 20.Firmamın çalışma koşullarından genel olarak memnunum.

Faktörler	Ölçekteki İfadeler
Ödüllendirme-Motivasyon	21.Firmamın verdiği ücretotive olmamı sağlamaktadır. 22.Firmam yıl sonu prim ve ikrami ye vermektedir. 23.Çalıştığım firma yiyecek, giyecek vb. Aynı yardımlar yapmaktadır. 24.Firmamda terfi edebilme imkanımız bulunmaktadır. 25.Firmamın uyguladığı performans değerlendirme sistemi objektif kriterlere dayanmaktadır. 26.Firmamın verdiği ek imkanların (otomobil,konaklamav.b.) yeterli olduğunu düşünmekteyim. 27.Firmam ek tatil v.b.uygulamalarla başarılarımızı ödüllendirmektedir. 28.Firmamda şahsım ve ailem adına düzenlenmiş sağlık sigortası bulunmaktadır. 29.Firmamda bilgi ve eğitim seviyemizi artırmak için eğitim programları düzenlenmektedir. 30.Yöneticim bana güven duymaktadır.
İşe Bağlılık	31.Kendimi bu işletmenin bir parçası olarak görüyorum. 32.Yaptığım işi kendi işim gibi yapar ve benimserim. 33.Tekrar işe girmem söz konusu olsa yine bu işi tercih ederdim. 34.İşim bana toplum da saygın bir statü sağlamakta. 35.Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette geçirmekten mutlu olurum. 36.Ben iş yerindeki problemleri kendi problemim gibi görürüm. 37.Bu iş yerine kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum. 38.Bu iş yeri bağlılığı hak ediyor. 39.Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum. 40.Bu Kurumu çalışacak ideal bir yer olarak bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim.
Arkadaşlık	41.İş arkadaşlarım ile iyi bir çalışma ekibi olduğumuza inanıyorum. 42.İş arkadaşlarım ve aileleri ile mesai dışında da vakit geçiriyor ve bundan zevk alıyorum. 43.İş yerimde tüm arkadaşlarım birbirini destekliyor. 44.İş arkadaşlarımız arasındaki uyumun işteki başarıyı ve motivasyonumu olumlu yönde etkiliyor. 45.Örgüt içi iletişim son derece kuvvetlidir. 46.İş arkadaşlarımla ortak çalışmalarda rahatım. 47.İş arkadaşlarımla aynı ekipte çalışmaktan mutluyum. 48.Bölümümde çalışanlar arasında iş paylaşımı ve yardımlaşma vardır. 49.Çalışma arkadaşlarımla performansı tatmin edici düzeydedir. 50.Bu ekibin bir bireyi olmaktan mutluluk duyuyorum.
İş Doyumu	51.İşim bana güvenli bir gelecek sağlar. 52.Yaptığım iş tüm bilgi, yetenek ve becerilerimi kullanma imkânı sağlar. 53.İş yerine zevkle bir şeyler yapma arzusu içerisinde gelir, iş bitiminde başarı hissi duyarak ayrılırım. 54.İşim bana kurum içinde ve kurum dışında prestij ve saygınlık kazandırır. 55.İşimi severek yaparım. 56.İşyerimde yükselme politikası adildir. 57.İşimin bana sağladığı maddi imkânlardan çok memnunum. 58.İşimin bana sağladığı sosyal imkânlardan çok memnunum. 59.İşimde diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum. 60.Mevcut işim beni genel olarak tatmin ediyor.

Tablo 4'te de görüldüğü gibi çalışmanın veri toplama aracının algılanan iş doyumu faktörleri 6 ana başlıkta toplanmıştır. Soruların gruplandırması bu başlıklara göre yapılmıştır. 10'arlı gruplama ile yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, ödüllendirme-motivasyon, işe bağlılık, arkadaşlık ve iş doyumu için özel güvenlik çalışanlarının ifadelerine başvurulmuştur.

3.7. Ölçeğin Güvenilirliği

Lee Cronbach'ın 1951'de ortaya koyduğu bir analiz türü olan Cronbach Alpha Güvenilirlik Uygulaması likert tipli ölçeklerde oldukça fazla kullanılan ve ölçeğin iç tutarlılığını ölçen bir analiz yöntemidir (İlker Ercan, İsmet Kan, 2004, ss.213). Cronbach Alpha Uygulaması'na göre değerlerin $0.80 < R^2 < 1.00$ arasında çıkmış olması ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu ifade etmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s: 19). Aşağıdaki tabloda bu çalışmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha Uygulamasına göre güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 5. Güvenilirlik İstatistiği

Cronbach's Alpha	Ölçek Sayısı
,984	66

Çalışmanın iş doyumu ölçeği için uygulanan Cronbach Alpha güvenilirlik analizine göre; ölçeğin barındırdığı 66 ifadenin standardize edilmemiş alpha değeri 0,984 bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin oldukça güvenli olduğunu göstermektedir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha Item Deletes sütunundaki hiçbir değer güvenilirlik testi sonucu olan 0,917'den yüksek olmadığından iş doyumuna ilişkin soruların iç tutarlılığının olduğundan söz edebiliriz. Aynı zamanda analiz, ölçekteki hiçbir ifadenin negatif bir korelasyon oluşturmadığını da göstermektedir.

Ayrıca araştırmanın sürekli değişkenleri ile ilgili Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.2.Sosyo Demografik Özelliklere İlişkin Veriler

Bu bölümde araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan özel güvenlik görevlilerinin sosyo demografik özelliklerine yer verilmiştir. Ankette bulunan toplam yedi adet sosyo demografik içerikli sorulara verilen cevaplar bu bölümde analiz edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Yaşları

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	16-20	8	3,4	3,4	3,4
	21-30	104	43,9	43,9	47,3
	31-40	93	39,2	39,2	86,5
	41-50	28	11,8	11,8	98,3
	51 ve üzeri	4	1,7	1,7	100,0
	Toplam	237	100,0	100,0	

Tablo 6’da görüldüğü gibi; katılımcıların 8’i 16-20 yaş aralığında, 104’ü 21-30 yaş aralığında, 93’ü 31-40 yaş aralığında, 28’i 41-50 yaş aralığında ve 4’ü 51 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Başka bir deyişle; katılımcıların %3,4’ü 16-20, %43,9’u 21-30, % 39,2’si 31-40, %11,8’i 41-50, %1,7’si ise 51 yaşında veya üzerindedir.

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğunu 21-30 yaş arası çalışanlar temsil ederken, katılımcıların azınlığını ise 51 ve üzeri yaştaki bireyler temsil etmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durumları

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Evli	141	59,5	59,5	59,5
	Bekar	96	40,5	40,5	100,0
	Toplam	237	100,0	100,0	

Tablo 7, çalışma anketine katılanların 141 tanesinin evli, 96 tanesinin ise bekâr olduğunu göstermektedir. Yüzdelik dilim olarak değerlendirecek olursak; katılımcıların %59,5’i evli iken, %40,5’i bekârdır.

Bu halde çalışma anketine katılan özel güvenlik çalışanlarının yarısından çoğunun evli olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 8. Katılımcıların Cinsiyeti

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Kadın	21	8,9	8,9	8,9
	Erkek	216	91,1	91,1	100,0
	Toplam	237	100,0	100,0	

Tablo 8’i inceleyecek olursak; katılımcıların 21 tanesinin kadın, 216 tanesinin erkek olduğunu görebiliriz. Yani katılımcıların %8,9’u kadın iken %91,1’i ise erkektir.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Ancak bu durum örneklem grubun güvenilirliği üzerinde olumsuz bir etki yaratmamaktadır çünkü Emniyet İl Müdürlüğü’nün 2019 verilerine göre Yalova İl’inde görev yapmakta olan özel güvenlik personellerinin büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 9. Katılımcıların Eğitim Durumları

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	Ortaokul	52	21,9	21,9	21,9
	Lise	152	64,1	64,1	86,1
	Lisans	29	12,2	12,2	98,3
	Y.Lisans	4	1,7	1,7	100,0
	Toplam	237	100,0	100,0	

Tablo 9’da görüldüğü gibi katılımcıların 52 tanesi ortaokul mezunu iken, 152 tanesi lise, 29 tanesi lisans ve 4 tanesi ise yüksek lisans mezunudur. Yani katılımcıların % 21,9’u ortaokul, % 64,1’i lise, %12,2’si lisans ve %1,7’si ise yüksek lisans mezunudur.

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi katılımcıların yarısından fazlası lise mezunudur.

Tablo 10. Katılımcıların Ekonomik Durumları

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	1001-2000 TL	20	8,4	8,4	8,4
	2001-3000 TL	204	86,1	86,1	94,5
	3001 ve üstü	13	5,5	5,5	100,0
	Toplam	237	100,0	100,0	

Tablo 10 katılımcıların ekonomik durumlarına göre ortaya çıkan istatistiki verileri ortaya koymaktadır. Tablo 10’a göre; katılımcıların 20’si 1001-2000 TL arası, 204’ü 2001-3000

TL arası, 13'ü 3001 ve üstü gelire sahiptir. Yüzdelik dilim olarak incelediğimizde ise; katılımcıların %8,4'ü 1001-2000 TL arasında bir gelire sahipken, %86,1'i 2001-3000 TL gelire ve 5,5'i ise 3001 TL ve üstünde bir gelire sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Çalışmanın veri toplama aracında yer alan 1000 TL ve altı seçeneğini hiçbir katılımcı işaretlememiştir. Çalışmaya katılım gösteren bireylerinin çok büyük bir çoğunluğunun 2001-3000 TL arasında bir gelire sahip olmaları dikkat çekmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Çalıştıkları Süre

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Geçerli	0-1 yıl	28	11,8	11,8	11,8
	2-4 yıl	73	30,8	30,8	42,6
	5-10 yıl	112	47,3	47,3	89,9
	11 yıl ve üstü	24	10,1	10,1	100,0
	Toplam	237	100,0	100,0	

Tablo 11'e baktığımızda; çalışmaya katılım gösteren kişilerin 28 tanesinin 0 ila 1 yıl arasında özel güvenlik personeli olarak görev yaptığını, 73 tanesinin 2 ila 4 yıl arasında, 112 tanesinin 5 ila 10 yıl ve 24 tanesinin 11 yıl ve üstü bir süre özel güvenlik personeli olarak çalıştığını görmekteyiz.

Katılımcıların %11,8'i 0-1 yıl, 30,8'i 2-4 yıl, 47,3'ü 5-10 yıl ve 10,1'i ise 11 yıl ve üstü süredir özel güvenlik personeli olarak hizmet vermektedir.

Sosyo demografik verilerin güvenilirlik analizlerini incelediğimizde aşağıdaki tablo karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 12. Sosyo Demografik Verilerin Güvenilirlik Analizi

	Silinen Ögelere Göre Ortalama	Silinen Ögelere Göre Varyans	Düzeltilmiş Toplam Korelasyon	Silinen Ögelere Göre Güvenilirlik
Yaş	222,3797	2962,889	,020	,984
Medeni Durum	223,6203	2967,482	-,045	,984
Cinsiyet	223,1139	2962,500	,087	,984
Eğitim	222,0886	2980,556	-,225	,984
Ekonomik Durum	222,0549	2969,476	-,107	,984
Çalışma Süresi	222,4684	2973,292	-,096	,984

Yukarıdaki tablonun silinen ögelere göre güvenilirlik sütununda da görüldüğü gibi; 0,984 oranı ile bütün ögeler birbirleri ile iç tutarlılık göstermektedir. Aynı sütundaki verilerin $0.80 < R^2 < 1.00$ değerleri arasında yer alması ise ölçeğin güvenilirliğini ispat etmektedir.

3.3. İş Doyumu Verileri

Bu bölümde ölçeğin ikinci kısmında yer alan iş doyumuna ilişkin ifadelerin istatistiksel olarak değerlendirmesi yapılacaktır. Çeşitli varyansların birbirleri arasında bir anlamlılık ifade edip etmediği incelenecektir. Bu bölümde istatistiksel analiz yöntemi olarak iki seçenekli ifadeler için T Testi ve ikiden fazla seçenekli ifadeler için ANOVA Testi kullanılmıştır.

Tablo 13. Yönetim Yaklaşımı ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
16-20	8	4,2500	,26726	,09449	4,0266	4,4734	4,00	4,50
21-30	104	3,7385	,96183	,09431	3,5514	3,9255	2,10	5,00
31-40	93	3,7785	1,11919	,11605	3,5480	4,0090	1,00	5,00
41-50	28	3,4714	1,22289	,23110	2,9972	3,9456	1,00	4,80
51 ve üzeri	4	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Toplam	237	3,7612	1,05341	,06843	3,6264	3,8960	1,00	5,00

Tablo 14. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Yönetim Yaklaşımı	Ortalamaya Göre	4,012	4	232	,004
	Ortancaya Göre	2,468	4	232	,046
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	2,468	4	175,116	,047
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	3,666	4	232	,006

Tablo 14'ü incelediğimizde anlamlılık sütunundaki hiçbir değer 0,05'ten büyük olmaması yönetim yaklaşımı ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,047$, $p>0,05$)

Tablo 15. Yönetim Yaklaşımı ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	10,483	4	2,621	2,418	,049
Gruplar İçi	251,400	232	1,084		
Toplam	261,883	236			

Yukarıdaki tabloda anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin yaşlarının, yönetim yaklaşımı ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını göstermektedir.

Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin yaşlarının, yönetim yaklaşımı ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 16. Yönetim Yaklaşımı ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
16-20	21-30	,51154*	,13351	,006	,1207	,9024
	31-40	,47151*	,14966	,025	,0428	,9002
	41-50	,77857*	,24967	,029	,0587	1,4985
	51 ve üzeri	-,75000*	,09449	,001	-1,0881	-,4119
21-30	16-20	-,51154*	,13351	,006	-,9024	-,1207
	31-40	-,04003	,14955	,999	-,4521	,3720
	41-50	,26703	,24961	,821	-,4491	,9831
	51 ve üzeri	-1,26154*	,09431	,000	-1,5234	-,9997
31-40	16-20	-,47151*	,14966	,025	-,9002	-,0428
	21-30	,04003	,14955	,999	-,3720	,4521
	41-50	,30707	,25861	,758	-,4303	1,0444
	51 ve üzeri	-1,22151*	,11605	,000	-1,5444	-,8986
41-50	16-20	-,77857*	,24967	,029	-1,4985	-,0587
	21-30	-,26703	,24961	,821	-,9831	,4491
	31-40	-,30707	,25861	,758	-1,0444	,4303
	51 ve üzeri	-1,52857*	,23110	,000	-2,2036	-,8536
51 ve üzeri	16-20	,75000*	,09449	,001	,4119	1,0881
	21-30	1,26154*	,09431	,000	,9997	1,5234
	31-40	1,22151*	,11605	,000	,8986	1,5444
	41-50	1,52857*	,23110	,000	,8536	2,2036

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloya göre; yönetim yaklaşımı açısından 16-20 yaş aralığındaki kişilerin diğer tüm yaş gruplarından farklılaştıkları görülmektedir. 21-30 yaş aralığındaki kişilerin 16-20 yaş aralığındaki kişilerle ve 51 ve üzeri yaştaki kişilerle farklılaştığını görmekteyiz. 31-40 yaş aralığındaki kişilerin ise 16-20 yaş aralığındaki kişilerin yanı sıra 51 ve üzeri yaştaki kişilerle de yönetim yaklaşımına bakış açısı yönünden anlamlı farklılıklar olduğunu görmekteyiz. 41-50 yaş aralığındaki kişiler yalnızca 16-20 yaş aralığındaki ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki kişilerle farklılaşmaktadır. 51 yaş ve üzeri kişiler ise geri kalan tüm gruplarla farklılık göstermektedir.

Tüm bunların sonucunda çalışmanın “H1: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi doğrulanmıştır.

Çalışmanın ikinci hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 17. Yönetim Yaklaşımı ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	ÜSt
Yönetim Yaklaşımı	Eşit Varyans	1,015	,315	1,242	235	,216	,17287	,13923	-,10142	,44717
	Eşit Olmayan Varyans			1,268	218,274	,206	,17287	,13630	-,09577	,44151

Tablo 17'nin varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,315$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütununda ise $p=0,216$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin evli ya da bekar olmalarının yönetim yaklaşımı ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın ikinci hipotezi olan “H2:Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın üçüncü hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 18. Yönetim Yaklaşımı ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Yönetim Yaklaşımı	Eşit Varyans	,021	,884	,523	235	,601	,12619	,24116	-,34892	,60130
	Eşit Olmayan Varyans			,531	24,216	,600	,12619	,23749	-,36374	,61612

Tablo 18'in varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,884$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütununda ise $p=0,601$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin kadın ya da erkek olmalarının yönetim yaklaşımı ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın üçüncü hipotezi olan “H3:Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın dördüncü hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 19. Yönetim Yaklaşımı ve Eğitim Durumu İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
Ortaokul	52	4,1923	,93260	,12933	3,9327	4,4519	2,10	5,00
Lise	152	3,6789	,98952	,08026	3,5204	3,8375	1,00	5,00
Lisans	29	3,2759	1,30703	,24271	2,7787	3,7730	1,00	4,80
Y.Lisans	4	4,8000	,00000	,00000	4,8000	4,8000	4,80	4,80
Toplam	237	3,7612	1,05341	,06843	3,6264	3,8960	1,00	5,00

Tablo 20. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Yönetim Yaklaşımı	Ortalamaya Göre	5,303	3	233	,001
	Ortancaya Göre	2,885	3	233	,036
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	2,885	3	205,013	,037
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	4,934	3	233	,002

Tablo 20’yi incelediğimizde anlamlılık sütunundaki hiçbir değerin 0,05’ten büyük olmaması yönetim yaklaşımı ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,037$, $p>0,05$)

Tablo 21. Yönetim Yaklaşımı ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	21,840	3	7,280	7,066	,000
Gruplar İçi	240,043	233	1,030		
Toplam	261,883	236			

Yukarıdaki tabloda anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin eğitim durumlarının, yönetim yaklaşımı ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığını göstermektedir.

Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin eğitim durumlarının, yönetim yaklaşımı ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 22. Yönetim Yaklaşımı ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Ortaokul	Lise	,51336*	,15221	,006	,1152	,9115
	Lisans	,91645*	,27502	,009	,1823	1,6506
	Y.Lisans	-,60769*	,12933	,000	-,9512	-,2642
Lise	Ortaokul	-,51336*	,15221	,006	-,9115	-,1152
	Lisans	,40309	,25564	,405	-,2869	1,0931
	Y.Lisans	-1,12105*	,08026	,000	-1,3296	-,9125

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Lisans	Ortaokul	-,91645*	,27502	,009	-1,6506	-,1823
	Lise	-,40309	,25564	,405	-1,0931	,2869
	Y.Lisans	-1,52414*	,24271	,000	-2,1868	-,8615
Y.Lisans	Ortaokul	,60769*	,12933	,000	,2642	,9512
	Lise	1,12105*	,08026	,000	,9125	1,3296
	Lisans	1,52414*	,24271	,000	,8615	2,1868

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloya göre; yönetim yaklaşımı açısından ortaokul kişilerin diğer tüm gruplardan farklılaştıkları görülmektedir. Lise mezunu kişilerin yalnızca lisans mezunu kişilerle farklılık göstermediği, lisans mezunu kişilerin de yalnızca lise mezunu kişilerden farklılık göstermediği görülmektedir. Yüksek lisans mezunu kişiler ise diğer tüm gruplardan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tüm bunların sonucunda çalışmanın “H4: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi doğrulanmıştır.

Çalışmanın beşinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 23. Yönetim Yaklaşımı ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
1001-2000 TL	20	3,9400	1,26091	,28195	3,3499	4,5301	2,20	5,00
2001-3000 TL	204	3,7980	1,01234	,07088	3,6583	3,9378	1,00	5,00
3001 ve üstü	13	2,9077	1,05076	,29143	2,2727	3,5427	1,00	4,30
Toplam	237	3,7612	1,05341	,06843	3,6264	3,8960	1,00	5,00

Tablo 24. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Yönetim Yaklaşımı	Ortalamaya Göre	4,128	2	234	,017
	Ortancaya Göre	1,352	2	234	,261
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	1,352	2	211,504	,261
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	4,126	2	234	,017

Tablo 24’te anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması yönetim yaklaşımı ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. (p=0,017, p>0,05)

Tablo 25. Yönetim Yaklaşımı ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	10,386	2	5,193	4,832	,009
Gruplar İçi	251,496	234	1,075		
Toplam	261,883	236			

Yukarıdaki tabloda anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin ekonomik durumlarının, yönetim yaklaşımı ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin ekonomik durumlarının, yönetim yaklaşımı ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 26. Yönetim Yaklaşımı ve Ekonomik Durum İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) Ekonomik Durum	(J) Ekonomik Durum	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
1001-2000 TL	2001-3000 TL	,14196	,29072	,878	-,5896	,8736
	3001 ve üstü	1,03231*	,40549	,042	,0308	2,0338

(I) Ekonomik Durum	(J) Ekonomik Durum	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
2001-3000 TL	1001-2000 TL	-,14196	,29072	,878	-,8736	,5896
	3001 ve üstü	,89035*	,29992	,027	,1017	1,6790
3001 ve üstü	1001-2000 TL	-1,03231*	,40549	,042	-2,0338	-,0308
	2001-3000 TL	-,89035*	,29992	,027	-1,6790	-,1017

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloya göre; yönetim yaklaşımı açısından 1001 TL ile 2000 TL arasında geliri olan kişiler ile 3001 TL ve üstünde geliri olan kişiler arasında farklılaşma görülmektedir. 2001 TL ile 3000 TL arasında geliri olan kişiler ile 3001 TL ve üstü geliri olan kişiler arasında da farklılaşma gözlemlenmektedir. Başka bir deyişle, 3001 TL ve üstü geliri olan kişiler diğer gruplardan istatistiki olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Dolayısıyla çalışmanın “H5: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın altıncı hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 27. Yönetim Yaklaşımı ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
0-1 yıl	28	3,8429	,56793	,10733	3,6226	4,0631	2,60	4,50
2-4 yıl	73	3,9479	1,00113	,11717	3,7144	4,1815	1,00	5,00
5-10 yıl	112	3,6429	1,18624	,11209	3,4207	3,8650	1,00	5,00
11 yıl ve üstü	24	3,6500	,93762	,19139	3,2541	4,0459	2,30	5,00
Toplam	237	3,7612	1,05341	,06843	3,6264	3,8960	1,00	5,00

Tablo 28. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Yönetim Yaklaşımı	Ortalamaya Göre	6,855	3	233	,000
	Ortancaya Göre	3,656	3	233	,013
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	3,656	3	198,046	,013
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	5,922	3	233	,001

Tablo 27’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması yönetim yaklaşımı ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,013$, $p>0,05$)

Tablo 29. Yönetim Yaklaşımı ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	4,598	3	1,533	1,388	,247
Gruplar İçi	257,285	233	1,104		
Toplam	261,883	236			

Yukarıdaki tabloda anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin çalışma sürelerinin, yönetim yaklaşımı ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmamasına rağmen, bireylerin çalışma sürelerinin, yönetim yaklaşımı ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın “H6: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın yedinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 30. Çalışma Koşulları ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
16-20	8	4,6500	,26726	,09449	4,4266	4,8734	4,40	4,90
21-30	104	3,6038	1,00734	,09878	3,4079	3,7997	1,10	5,00
31-40	93	3,6925	,96394	,09996	3,4940	3,8910	1,00	5,00
41-50	28	3,2714	,82141	,15523	2,9529	3,5899	2,20	4,20
51 ve üzeri	4	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Toplam	237	3,6582	,98376	,06390	3,5323	3,7841	1,00	5,00

Tablo 31. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Çalışma Koşulları	Ortalamaya Göre	5,014	4	232	,001
	Ortancaya Göre	3,093	4	232	,017
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	3,093	4	210,444	,017
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	4,737	4	232	,001

Tablo 31’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması çalışma koşulları ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. (p=0,001, p>0,05)

Tablo 32. Çalışma Koşulları ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	19,676	4	4,919	5,468	,000
Gruplar İçi	208,720	232	,900		
Toplam	228,396	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin yaşlarının, çalışma koşulları ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin yaşlarının, çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 33. Çalışma Koşulları ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılı k	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
16-20	21-30	1,04615*	,13670	,000	,6482	1,4441
	31-40	,95753*	,13755	,000	,5574	1,3576
	41-50	1,37857*	,18173	,000	,8545	1,9026
	51 ve üzeri	-,35000*	,09449	,043	-,6881	-,0119
21-30	16-20	-1,04615*	,13670	,000	-1,4441	-,6482
	31-40	-,08863	,14053	,970	-,4756	,2983
	41-50	,33242	,18399	,381	-,1878	,8527
	51 ve üzeri	-1,39615*	,09878	,000	-1,6704	-1,1219
31-40	16-20	-,95753*	,13755	,000	-1,3576	-,5574
	21-30	,08863	,14053	,970	-,2983	,4756
	41-50	,42104	,18463	,168	-,1009	,9430
	51 ve üzeri	-1,30753*	,09996	,000	-1,5857	-1,0294
41-50	16-20	-1,37857*	,18173	,000	-1,9026	-,8545
	21-30	-,33242	,18399	,381	-,8527	,1878
	31-40	-,42104	,18463	,168	-,9430	,1009
	51 ve üzeri	-1,72857*	,15523	,000	-2,1820	-1,2752
51 ve üzeri	16-20	,35000*	,09449	,043	,0119	,6881
	21-30	1,39615*	,09878	,000	1,1219	1,6704
	31-40	1,30753*	,09996	,000	1,0294	1,5857
	41-50	1,72857*	,15523	,000	1,2752	2,1820

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloya göre; çalışma koşulları açısından 16-20 yaş arasındaki kişiler ve 51 ve üzeri yaştaki kişiler diğer tüm gruplardan farklılaşmaktadır. 21-30 yaş arası ve 41-50 yaş arası kişilerin birbirlerine yakın ifadeler kullandıkları dikkat çekmektedir.

Bu halde çalışmanın “H7: Çalışma koşulları ifadeleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın sekizinci hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 34. Çalışma Koşulları ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Çalışma Koşulları	Eşit Varyans	1,128	,289	-,377	235	,706	-,04920	,13041	-,30612	,20772
	Eşit Olmayan Varyans			-,391	226,265	,696	-,04920	,12580	-,29710	,19869

Tablo 34'ün varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,289$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütununda ise $p=0,706$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin evli ya da bekar olmalarının yönetim yaklaşımı ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın sekizinci hipotezi olan “H8: Çalışma koşulları ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın dokuzuncu hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 35. Çalışma Koşulları ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
Çalışma Koşulları	Eşit Varyans	4,322	,039	-,516	235	,607	-,11614	,22522	-,55984	,32757
	Eşit Olmayan Varyans			-,438	22,688	,666	-,11614	,26531	-,66540	,43313

Tablo 35'in varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,039$ oranında varyansların homojen dağılmadığını görmekteyiz.

Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütununda ise eşit olmayan varyans dağılımı incelediğimizde $p=0,666$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin kadın ya da erkek olmalarının çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yarattığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın dokuzuncu hipotezi olan “H9: Çalışma koşulları ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın onuncu hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 36. Çalışma Koşulları ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
Ortaokul	52	4,0308	,92069	,12768	3,7744	4,2871	2,20	5,00
Lise	152	3,5816	1,01063	,08197	3,4196	3,7435	1,10	5,00
Lisans	29	3,3310	,82250	,15273	3,0182	3,6439	1,00	4,20
Y.Lisans	4	4,1000	,00000	,00000	4,1000	4,1000	4,10	4,10
Toplam	237	3,6582	,98376	,06390	3,5323	3,7841	1,00	5,00

Tablo 37. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Çalışma Koşulları	Ortalamaya Göre	3,803	3	233	,011
	Ortancaya Göre	1,750	3	233	,158
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	1,750	3	225,626	,158
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	3,182	3	233	,025

Tablo 37’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması çalışma koşulları ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,011$, $p>0,05$)

Tablo 38. Çalışma Koşulları ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	11,995	3	3,998	4,305	,006
Gruplar İçi	216,401	233	,929		
Toplam	228,396	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin eğitim durumlarının, çalışma koşulları ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin eğitim durumlarının, çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 39. Çalışma Koşulları ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklaşma Düzeyleri

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Ortaokul	Lise	,44919*	,15173	,020	,0525	,8459
	Lisans	,69973*	,19907	,004	,1746	1,2249
	Y.Lisans	-,06923	,12768	,948	-,4083	,2699
Lise	Ortaokul	-,44919*	,15173	,020	-,8459	-,0525
	Lisans	,25054	,17334	,478	-,2116	,7127
	Y.Lisans	-,51842*	,08197	,000	-,7314	-,3055
Lisans	Ortaokul	-,69973*	,19907	,004	-1,2249	-,1746
	Lise	-,25054	,17334	,478	-,7127	,2116
	Y.Lisans	-,76897*	,15273	,000	-1,1860	-,3520
Y.Lisans	Ortaokul	,06923	,12768	,948	-,2699	,4083
	Lise	,51842*	,08197	,000	,3055	,7314
	Lisans	,76897*	,15273	,000	,3520	1,1860

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Yukarıdaki tabloya göre; çalışma koşulları açısından ortaokul mezunlarının ifadelerinin lise ve lisans mezunu kişilerin ifadelerinden farklılaştığını, lise mezunlarının ise ortaokul ve yüksek lisans mezunlarından farklılaştığını görmekteyiz. Öte yandan lisans mezunlarının çalışma koşulları ile ilgili ifadelerinin ortaokul ve yüksek lisans mezunlarının ifadelerinden farklılaştığını ve yüksek lisans mezunlarının ise yalnızca ortaokul mezunu kişiler ile benzer ifadelerde bulunduklarını görmekteyiz.

Yukarıdaki tabloların açıklaması neticesinde çalışmanın “H10: Çalışma koşulları ifadeleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın on birinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 40. Çalışma Koşulları ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
1001-2000 TL	20	3,6800	1,47883	,33068	2,9879	4,3721	1,10	5,00
2001-3000 TL	204	3,7039	,90624	,06345	3,5788	3,8290	1,20	5,00
3001 ve üstü	13	2,9077	1,01527	,28158	2,2942	3,5212	1,00	4,20
Toplam	237	3,6582	,98376	,06390	3,5323	3,7841	1,00	5,00

Tablo 41. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Çalışma Koşulları	Ortalamaya Göre	5,824	2	234	,003
	Ortancaya Göre	3,769	2	234	,024
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	3,769	2	217,320	,025
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	5,523	2	234	,005

Tablo 41’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması çalışma koşulları ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. (p=0,003, p>0,05)

Tablo 42. Çalışma Koşulları ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	7,758	2	3,879	4,114	,018
Gruplar İçi	220,638	234	,943		
Toplam	228,396	236			

Tablo 42’nin anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin ekonomik durumlarının, çalışma koşulları ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin ekonomik durumlarının, çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi

uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 43. Çalışma Koşulları ve Ekonomik Durum İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) Ekonomik Durum	(J) Ekonomik Durum	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
1001-2000 TL	2001-3000 TL	-,02392	,33671	,997	-,8744	,8266
	3001 ve üstü	,77231	,43432	,194	-,2969	1,8415
2001-3000 TL	1001-2000 TL	,02392	,33671	,997	-,8266	,8744
	3001 ve üstü	,79623*	,28864	,040	,0358	1,5566
3001 ve üstü	1001-2000 TL	-,77231	,43432	,194	-1,8415	,2969
	2001-3000 TL	-,79623*	,28864	,040	-1,5566	-,0358

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 43'e göre; çalışma koşulları açısından yalnızca 2001-3000 TL arasında geliri olan bireylerin ifadelerinin 3001 ve üstü geliri olan kişilerin ifadelerinden farklılaştığını görmekteyiz. Diğer ekonomik gelir düzeylerinin ifadelerinin birbirlerine benzer olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tablolara göre; çalışmanın "H11: Çalışma koşulları ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın on ikinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 44. Çalışma Koşulları ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
0-1 yıl	28	3,7286	,86703	,16385	3,3924	4,0648	2,30	4,90
2-4 yıl	73	3,8000	,86313	,10102	3,5986	4,0014	1,00	5,00
5-10 yıl	112	3,6321	1,08654	,10267	3,4287	3,8356	1,10	5,00
11 yıl ve üstü	24	3,2667	,88596	,18085	2,8926	3,6408	2,30	4,70
Toplam	237	3,6582	,98376	,06390	3,5323	3,7841	1,00	5,00

Tablo 45. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Çalışma Koşulları	Ortalamaya Göre	1,669	3	233	,174
	Ortancaya Göre	,856	3	233	,465
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	,856	3	219,283	,465
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	1,378	3	233	,250

Tablo 45'te anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05'ten büyük olması çalışma koşulları ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olduğunu göstermektedir. (p=0,174, p>0,05)

Tablo 46. Çalışma Koşulları ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	5,362	3	1,787	1,867	,136
Gruplar İçi	223,035	233	,957		
Toplam	228,396	236			

Yukarıdaki tablo, anlamlılık sütunundaki değer 0,05'ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin çalışma sürelerinin, çalışma koşulları ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olması, bireylerin çalışma sürelerinin, çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın "H12: Çalışma koşulları ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın on üçüncü hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 47. Motivasyon-Ödüllendirme ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
16-20	8	3,6000	,32071	,11339	3,3319	3,8681	3,30	3,90
21-30	104	2,9692	,82569	,08097	2,8087	3,1298	1,00	5,00

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
31-40	93	3,0774	,74573	,07733	2,9238	3,2310	1,00	4,30
41-50	28	2,5857	,93560	,17681	2,2229	2,9485	1,40	4,00
51 ve üzeri	4	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Toplam	237	3,0219	,84864	,05513	2,9133	3,1305	1,00	5,00

Tablo 48. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Motivasyon - Ödüllendirme	Ortalamaya Göre	5,459	4	232	,000
	Ortancaya Göre	4,274	4	232	,002
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	4,274	4	214,052	,002
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	5,395	4	232	,000

Tablo 48’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması çalışma koşulları ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. (p=0,000, p>0,05)

Tablo 49. Motivasyon-Ödüllendirme ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	24,228	4	6,057	9,642	,000
Gruplar İçi	145,738	232	,628		
Toplam	169,966	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin yaşlarının, motivasyon-ödüllendirme ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin yaşlarının, motivasyon-ödüllendirme ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 50. Motivasyon-Ödüllendirme ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılı k	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
16-20	21-30	,63077*	,13933	,003	,2029	1,0587
	31-40	,52258*	,13725	,013	,0980	,9472
	41-50	1,01429*	,21005	,000	,4080	1,6206
	51 ve üzeri	-1,40000*	,11339	,000	-1,8057	-,9943
21-30	16-20	-,63077*	,13933	,003	-1,0587	-,2029
	31-40	-,10819	,11196	,870	-,4165	,2001
	41-50	,38352	,19447	,298	-,1725	,9396
	51 ve üzeri	-2,03077*	,08097	,000	-2,2556	-1,8060
31-40	16-20	-,52258*	,13725	,013	-,9472	-,0980
	21-30	,10819	,11196	,870	-,2001	,4165
	41-50	,49171	,19298	,101	-,0609	1,0443
	51 ve üzeri	-1,92258*	,07733	,000	-2,1378	-1,7074
41-50	16-20	-1,01429*	,21005	,000	-1,6206	-,4080
	21-30	-,38352	,19447	,298	-,9396	,1725
	31-40	-,49171	,19298	,101	-1,0443	,0609
	51 ve üzeri	-2,41429*	,17681	,000	-2,9307	-1,8979
51 ve üzeri	16-20	1,40000*	,11339	,000	,9943	1,8057
	21-30	2,03077*	,08097	,000	1,8060	2,2556
	31-40	1,92258*	,07733	,000	1,7074	2,1378
	41-50	2,41429*	,17681	,000	1,8979	2,9307

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 50'ye göre; motivasyon-ödüllendirme açısından 16-20 yaş aralığındaki kişilerin diğer tüm gruplardan farklılaştığını görmekteyiz. 21-30 yaş aralığındaki kişilerin 16-20 yaş aralığındaki kişilerden ve 51 yaş ve üzerindeki kişilerden farklılaştığını görmekteyiz. 31-40 yaş aralığındaki kişilerin de 16-20 yaş aralığındaki kişilerden ve 51 yaş ve üzerindeki kişilerden farklılaştığını görmekteyiz. Özetle 16-20 yaş aralığındaki kişilerin ve 51 ve üzeri yaştaki kişilerin motivasyon-ödüllendirme ile ilgili ifadelerinin üzerinde yaşlarının etkisi bulunmakta ve istatistiki olarak diğer gruplardan anlamlı bir farklılık oluşturmaktadırlar. Yukarıdaki açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın “H13: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın on dördüncü hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 51. Motivasyon-Ödüllendirme ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	ÜSt
Motivasyon - Ödüllendirme	Eşit Varyans	3,359	,068	,203	235	,839	,02287	,11252	-,19881	,24455
	Eşit Olmayan Varyans			,212	229,544	,832	,02287	,10773	-,18939	,23513

Tablo 51'in varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,068$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütunun eşit dağılmayan varyansları satırında ise $p=0,832$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin evli ya da bekar olmalarının motivasyon-ödüllendirme ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın on dördüncü hipotezi olan “H14: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın on beşinci hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 52. Motivasyon-Ödüllendirme ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	ÜSt
Motivasyon - Ödüllendirme	Eşit Varyans	7,841	,006	-,2974	235	,003	-,56746	,19084	-,94343	,19149
	Eşit Olmayan Varyans			-,4383	31,313	,000	-,56746	,12947	-,83141	,30351

Tablo 52'nin varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,006$ oranında varyansların homojen dağılmadığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütununda ise eşit olmayan varyans dağılımı incelediğimizde $p=0,000$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin kadın ya da erkek

olmalarının çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yarattığını görmektediriz.

Bu sebeple çalışmanın “H15: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın on altıncı hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 53. Motivasyon-Ödüllendirme ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
Ortaokul	52	3,2846	,88371	,12255	3,0386	3,5306	2,10	5,00
Lise	152	2,9868	,83123	,06742	2,8536	3,1201	1,00	4,30
Lisans	29	2,6690	,79062	,14681	2,3682	2,9697	1,00	3,90
Y.Lisans	4	3,5000	,00000	,00000	3,5000	3,5000	3,50	3,50
Toplam	237	3,0219	,84864	,05513	2,9133	3,1305	1,00	5,00

Tablo 54. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Motivasyon - Ödüllendirme	Ortalamaya Göre	4,029	3	233	,008
	Ortancaya Göre	3,495	3	233	,016
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	3,495	3	212,767	,016
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	3,944	3	233	,009

Tablo 54’te anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması motivasyon-ödüllendirme ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. (p=0,008, p>0,05)

Tablo 55. Motivasyon-Ödüllendirme ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	8,302	3	2,767	3,989	,009
Gruplar İçi	161,663	233	,694		
Toplam	169,966	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin eğitim durumlarının, motivasyon-ödüllendirme ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin eğitim durumlarının, motivasyon-ödüllendirme ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 56. Motivasyon-Ödüllendirme ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılı k	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Ortaokul	Lise	,29777	,13987	,152	-,0689	,6644
	Lisans	,61565*	,19124	,011	,1111	1,1202
	Y.Lisans	-,21538	,12255	,305	-,5408	,1101
Lise	Ortaokul	-,29777	,13987	,152	-,6644	,0689
	Lisans	,31788	,16155	,217	-,1148	,7506
	Y.Lisans	-,51316*	,06742	,000	-,6883	-,3380
Lisans	Ortaokul	-,61565*	,19124	,011	-1,1202	-,1111
	Lise	-,31788	,16155	,217	-,7506	,1148
	Y.Lisans	-,83103*	,14681	,000	-1,2319	-,4302
Y.Lisans	Ortaokul	,21538	,12255	,305	-,1101	,5408
	Lise	,51316*	,06742	,000	,3380	,6883
	Lisans	,83103*	,14681	,000	,4302	1,2319

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 56'ya göre; motivasyon-ödüllendirme açısından ortaokul mezunu kişilerin lisans mezunu kişilerin ifadelerinden farklılaştığını görmekteyiz. Lise mezunu kişilerin ise

yüksek lisans mezunu kişilerden farklılaştığını, lisans mezunu olanların ise ortaokul ve yüksek lisans mezunu olan kişilerden farklılaştığını görmekteyiz. Yüksek lisans mezunu olan özel güvenlik personellerinin motivasyon-ödüllendirme ifadelerinde lise ve lisans mezunu kişilerden istatistiki olarak anlamlı bir farklılık gösterdiklerini görmekteyiz.

Bu açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın “H16: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın on yedinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 57. Motivasyon-Ödüllendirme ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
1001-2000 TL	20	3,1600	1,62817	,36407	2,3980	3,9220	1,00	5,00
2001-3000 TL	204	3,0490	,72543	,05079	2,9489	3,1492	1,40	4,30
3001 ve üstü	13	2,3846	,76141	,21118	1,9245	2,8447	1,00	3,00
Toplam	237	3,0219	,84864	,05513	2,9133	3,1305	1,00	5,00

Tablo 58. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Motivasyon - Ödüllendirme	Ortalamaya Göre	46,135	2	234	,000
	Ortancaya Göre	16,044	2	234	,000
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	16,044	2	92,347	,000
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	45,553	2	234	,000

Tablo 58’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması motivasyon-ödüllendirme ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. (p=0,000, p>0,05)

Tablo 59. Motivasyon-Ödüllendirme ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	5,811	2	2,906	4,142	,017
Gruplar İçi	164,155	234	,702		
Toplam	169,966	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin ekonomik durumlarının, motivasyon-ödüllendirme ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin ekonomik durumlarının, motivasyon-ödüllendirme ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 60. Motivasyon-Ödüllendirme ve Ekonomik Durum İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) Ekonomik Durum	(J) Ekonomik Durum	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
1001-2000 TL	2001-3000 TL	,11098	,36760	,951	-,8200	1,0419
	3001 ve üstü	,77538	,42088	,174	-,2645	1,8152
2001-3000 TL	1001-2000 TL	-,11098	,36760	,951	-1,0419	,8200
	3001 ve üstü	,66440*	,21720	,023	,0931	1,2357
3001 ve üstü	1001-2000 TL	-,77538	,42088	,174	-1,8152	,2645
	2001-3000 TL	-,66440*	,21720	,023	-1,2357	-,0931

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 60'a göre; motivasyon-ödüllendirme açısından yalnızca 2001-3000 TL arasında geliri olan özel güvenlik personellerinin motivasyon-ödüllendirme ifadeleri ile 3001 TL ve üstünde geliri olanların ifadeleri arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmektedir.

Bu halde; çalışmanın "H17: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile ekonomik durum ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın on sekizinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 61. Motivasyon-Ödüllendirme ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
0-1 yıl	28	3,0286	,63413	,11984	2,7827	3,2745	2,20	3,90
2-4 yıl	73	3,1863	,83389	,09760	2,9917	3,3809	1,00	5,00
5-10 yıl	112	2,9250	,92127	,08705	2,7525	3,0975	1,00	5,00
11 yıl ve üstü	24	2,9667	,71424	,14579	2,6651	3,2683	2,20	4,00
Toplam	237	3,0219	,84864	,05513	2,9133	3,1305	1,00	5,00

Tablo 62. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Motivasyon - Ödüllendirme	Ortalamaya Göre	1,490	3	233	,218
	Ortancaya Göre	1,508	3	233	,213
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	1,508	3	220,749	,213
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	1,526	3	233	,208

Tablo 62’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten büyük olması motivasyon-ödüllendirme ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olduğunu göstermektedir. ($p=0,218$, $p>0,05$)

Tablo 63. Motivasyon-Ödüllendirme ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,099	3	1,033	1,442	,231
Gruplar İçi	166,867	233	,716		
Toplam	169,966	236			

Yukarıdaki tablo, anlamlılık sütunundaki değerlerin 0,05’ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin çalışma sürelerinin, motivasyon-ödüllendirme ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Gruplar arası varyansın homojen olması, bireylerin çalışma sürelerinin, motivasyon-ödüllendirme ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın “H18: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın on dokuzuncu hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 64. İşe Bağlılık ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
16-20	8	4,0000	,10690	,03780	3,9106	4,0894	3,90	4,10
21-30	104	3,6038	,97959	,09606	3,4133	3,7944	1,00	5,00
31-40	93	3,7484	,90765	,09412	3,5615	3,9353	1,00	4,80
41-50	28	3,5286	,70072	,13242	3,2569	3,8003	2,20	4,20
51 ve üzeri	4	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Toplam	237	3,6886	,91462	,05941	3,5716	3,8057	1,00	5,00

Tablo 65. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İşe Bağlılık	Ortalamaya Göre	5,199	4	232	,000
	Ortancaya Göre	4,713	4	232	,001
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	4,713	4	201,017	,001
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	5,093	4	232	,001

Tablo 65’te anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması işe bağlılık ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,000$, $p>0,05$)

Tablo 66. İşe Bağlılık ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	9,451	4	2,363	2,916	,022
Gruplar İçi	187,968	232	,810		
Toplam	197,419	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin yaşlarının, işe bağlılık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin yaşlarının, işe bağlılık ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 67. İşe Bağlılık ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılı k	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
16-20	21-30	,39615*	,10323	,002	,1095	,6829
	31-40	,25161	,10142	,104	-,0306	,5338
	41-50	,47143*	,13771	,014	,0726	,8702
	51 ve üzeri	-1,00000*	,03780	,000	-1,1352	-,8648
21-30	16-20	-,39615*	,10323	,002	-,6829	-,1095
	31-40	-,14454	,13448	,819	-,5148	,2258
	41-50	,07527	,16359	,991	-,3852	,5357
	51 ve üzeri	-1,39615*	,09606	,000	-1,6629	-1,1294
31-40	16-20	-,25161	,10142	,104	-,5338	,0306
	21-30	,14454	,13448	,819	-,2258	,5148
	41-50	,21982	,16246	,660	-,2379	,6775
	51 ve üzeri	-1,25161*	,09412	,000	-1,5135	-,9897
41-50	16-20	-,47143*	,13771	,014	-,8702	-,0726
	21-30	-,07527	,16359	,991	-,5357	,3852
	31-40	-,21982	,16246	,660	-,6775	,2379
	51 ve üzeri	-1,47143*	,13242	,000	-1,8582	-1,0847
51 ve üzeri	16-20	1,00000*	,03780	,000	,8648	1,1352
	21-30	1,39615*	,09606	,000	1,1294	1,6629
	31-40	1,25161*	,09412	,000	,9897	1,5135
	41-50	1,47143*	,13242	,000	1,0847	1,8582

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 67'ye göre; işe bağlılık açısından 16-20 yaş arası kişiler 31-40 yaş aralığındaki kişilerin dışındaki diğer gruplarla farklılık göstermektedir. 21-30 yaş aralığında kişiler ise 16-20 yaş aralığındaki kişilerle ve 51 ve üzeri yaştaki kişilerle farklılaşmaktadır. 31-40 yaş arasındaki kişilerin işe bağlılık ifadeleri yalnızca 51 yaş ve üzerindeki kişilerle farklılaşırken 41-50 yaş aralığındaki kişilerin işe bağlılık ifadelerinde farklılaştıkları gruplar 1620 yaş ve 51 ve üzeri yaştaki kişilerdir. 51 yaş ve üzerindeki kişiler ise diğer tüm gruplardan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bu halde; çalışmanın “H19: İşe bağlılık ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın yirminci hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 68. İşe Bağlılık ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	ÜSt
İşe Bağlılık	Eşit Varyans	,969	,326	,015	235	,988	,00186	,12128	-,23707	,24080
	Eşit Olmayan Varyans			,016	228,796	,987	,00186	,11633	-,22735	,23107

Tablo 68'in varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,326$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütunun eşit dağılmayan varyansları satırında ise $p=0,987$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin evli ya da bekar olmalarının işe bağlılık ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın “H20: İşe bağlılık ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın yirmi birinci hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 69. İşe Bağlılık ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
İşe Bağlılık	Eşit Varyans	,990	,321	-,614	235	,540	-,12857	,20934	-,54099	,28385
	Eşit Olmayan Varyans			-,554	23,132	,585	-,12857	,23205	-,60845	,35130

Tablo 69'in varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,321$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütunun eşit dağılmayan varyansları satırında ise $p=0,585$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin kadın ya da erkek olmalarının işe bağlılık ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın yirmi birinci hipotezi olan "H21: İşe bağlılık ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın yirmi ikinci hipotezinin değişkenleri ikide fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 70. İşe Bağlılık ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
Ortaokul	52	4,0769	,83844	,11627	3,8435	4,3103	2,20	5,00
Lise	152	3,6237	,91244	,07401	3,4775	3,7699	1,00	5,00
Lisans	29	3,4000	,92582	,17192	3,0478	3,7522	1,00	4,70
Y.Lisans	4	3,2000	,00000	,00000	3,2000	3,2000	3,20	3,20
Toplam	237	3,6886	,91462	,05941	3,5716	3,8057	1,00	5,00

Tablo 71. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İşe Bağlılık	Ortalamaya Göre	2,283	3	233	,080
	Ortancaya Göre	1,487	3	233	,219
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	1,487	3	225,638	,219
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	2,127	3	233	,098

Tablo 71’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten büyük olması çalışma koşulları ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olduğunu göstermektedir. (p=0,080, p>0,05)

Tablo 72. İşe Bağlılık ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	11,852	3	3,951	4,961	,002
Gruplar İçi	185,567	233	,796		
Toplam	197,419	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin eğitim durumlarının, işe bağlılık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin eğitim durumlarının, işe bağlılık ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 73. İşe Bağlılık ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Ortaokul	Lise	,45324*	,13783	,008	,0928	,8136
	Lisans	,67692*	,20755	,010	,1265	1,2273
	Y.Lisans	,87692*	,11627	,000	,5681	1,1857
Lise	Ortaokul	-,45324*	,13783	,008	-,8136	-,0928
	Lisans	,22368	,18717	,634	-,2785	,7259
	Y.Lisans	,42368*	,07401	,000	,2314	,6159

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılı k	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Lisans	Ortaokul	-,67692*	,20755	,010	-1,2273	-,1265
	Lise	-,22368	,18717	,634	-,7259	,2785
	Y.Lisans	,20000	,17192	,654	-,2694	,6694
Y.Lisans	Ortaokul	-,87692*	,11627	,000	-1,1857	-,5681
	Lise	-,42368*	,07401	,000	-,6159	-,2314
	Lisans	-,20000	,17192	,654	-,6694	,2694

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 73'e göre; işe bağlılık açısından ortaokul mezunu kişiler diğer tüm gruplardan farklılık gösterirken, lise mezunu kişiler ortaokul ve yüksek lisans mezunu kişilerden farklılaşmakta, lisans mezunu kişiler yalnızca ortaokul mezunu kişilerden ve yüksek lisans mezunu kişiler ise ortaokul ve lise mezunu kişilerden farklılaşmaktadır.

Bu açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın "H22: İşe bağlılık ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın yirmi üçüncü hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 74. İşe Bağlılık ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
1001-2000 TL	20	3,5000	1,57079	,35124	2,7648	4,2352	1,00	5,00
2001-3000 TL	204	3,7333	,82990	,05810	3,6188	3,8479	1,50	5,00
3001 ve üstü	13	3,2769	,78544	,21784	2,8023	3,7516	1,00	4,00
Toplam	237	3,6886	,91462	,05941	3,5716	3,8057	1,00	5,00

Tablo 75. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İşe Bağlılık	Ortalamaya Göre	17,239	2	234	,000
	Ortancaya Göre	10,235	2	234	,000
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	10,235	2	207,673	,000
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	15,968	2	234	,000

Tablo 75’te anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması işe bağlılık ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,000$, $p>0,05$)

Tablo 76. İşe Bağlılık ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,323	2	1,661	2,003	,137
Gruplar İçi	194,096	234	,829		
Toplam	197,419	236			

Yukarıdaki tablo, anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin ekonomik durumlarının, işe bağlılık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olması, bireylerin ekonomik durumlarının, işe bağlılık ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın “H23: İşe bağlılık ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın yirmi dördüncü hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 77. İşe Bağlılık ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
0-1 yıl	28	3,7286	,68359	,12919	3,4635	3,9936	2,60	4,70
2-4 yıl	73	3,7014	,81896	,09585	3,5103	3,8924	1,00	5,00
5-10 yıl	112	3,6536	1,09165	,10315	3,4492	3,8580	1,00	5,00
11 yıl ve üstü	24	3,7667	,41143	,08398	3,5929	3,9404	3,30	4,40
Toplam	237	3,6886	,91462	,05941	3,5716	3,8057	1,00	5,00

Tablo 78. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İşe Bağlılık	Ortalamaya Göre	8,466	3	233	,000
	Ortancaya Göre	4,587	3	233	,004
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	4,587	3	186,209	,004
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	7,592	3	233	,000

Tablo 78’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması işe bağlılık ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,000$, $p>0,05$)

Tablo 79. İşe Bağlılık ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	,340	3	,113	,134	,940
Gruplar İçi	197,079	233	,846		
Toplam	197,419	236			

Yukarıdaki tablo, anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin çalışma sürelerinin, işe bağlılık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olması, bireylerin çalışma sürelerinin, işe bağlılık ifadeleri üzerinde anlamlı bir

farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın “H24: İşe bağlılık ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın yirmi beşinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 80. Arkadaşlık ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
16-20	8	4,5000	,21381	,07559	4,3213	4,6787	4,30	4,70
21-30	104	3,4000	1,09615	,10749	3,1868	3,6132	1,30	5,00
31-40	93	3,6151	1,08076	,11207	3,3925	3,8376	1,00	5,00
41-50	28	3,4857	,78585	,14851	3,1810	3,7904	2,20	4,80
51 ve üzeri	4	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Toplam	237	3,5586	1,06300	,06905	3,4226	3,6947	1,00	5,00

Tablo 81. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Arkadaşlık	Ortalamaya Göre	4,289	4	232	,002
	Ortancaya Göre	2,665	4	232	,033
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	2,665	4	203,008	,034
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	3,854	4	232	,005

Tablo 81’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması arkadaşlık ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,002$, $p>0,05$)

Tablo 82. Arkadaşlık ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	18,462	4	4,615	4,314	,002
Gruplar İçi	248,213	232	1,070		
Toplam	266,675	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin yaşlarının, arkadaşlık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin yaşlarının, arkadaşlık ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 83. Arkadaşlık ve Yaş İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
16-20	21-30	1,10000*	,13141	,000	,7282	1,4718
	31-40	,88495*	,13518	,000	,5030	1,2668
	41-50	1,01429*	,16664	,000	,5344	1,4941
	51 ve üzeri	-,50000*	,07559	,002	-,7705	-,2295
21-30	16-20	-1,10000*	,13141	,000	-1,4718	-,7282
	31-40	-,21505	,15528	,638	-,6427	,2126
	41-50	-,08571	,18333	,990	-,6017	,4303
	51 ve üzeri	-1,60000*	,10749	,000	-1,8985	-1,3015
31-40	16-20	-,88495*	,13518	,000	-1,2668	-,5030
	21-30	,21505	,15528	,638	-,2126	,6427
	41-50	,12934	,18605	,957	-,3937	,6524
	51 ve üzeri	-1,38495*	,11207	,000	-1,6968	-1,0731
41-50	16-20	-1,01429*	,16664	,000	-1,4941	-,5344
	21-30	,08571	,18333	,990	-,4303	,6017
	31-40	-,12934	,18605	,957	-,6524	,3937
	51 ve üzeri	-1,51429*	,14851	,000	-1,9480	-1,0805
51 ve üzeri	16-20	,50000*	,07559	,002	,2295	,7705
	21-30	1,60000*	,10749	,000	1,3015	1,8985
	31-40	1,38495*	,11207	,000	1,0731	1,6968
	41-50	1,51429*	,14851	,000	1,0805	1,9480

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 83'e göre; arkadaşlık açısından 16-20 yaş aralığındaki kişiler diğer tüm gruplardan farklılık gösterirken, 21-30 yaş aralığındaki kişiler 16-20 ve 51 ve üzeri yaştaki kişilerden farklılaşmaktadır. 31-40 yaş aralığındaki kişiler de 16-20 ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki kişilerden anlamlı bir farklılık göstermektedir. 41-50 yaş aralığındaki özel güvenlik personelleri 16-20 yaş aralığındaki ve 51 ve üzeri yaş aralığındaki özel güvenlik personellerinden arkadaşlık ifadeleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterirken 51 yaş ve üzerindeki özel güvenlik personelleri ise diğer tüm gruplardan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Bu açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın “H25: Arkadaşlık ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın yirmi altıncı hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 84. Arkadaşlık ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	ÜSt
Arkadaşlık	Eşit Varyans	9,016	,003	,252	235	,801	,03555	,14094	- ,24211	,31321
	Eşit Olmayan Varyans			,266	232,174	,791	,03555	,13389	- ,22825	,29935

Tablo 84'ün varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,003$ oranında varyansların homojen dağılmadığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütununda ise eşit olmayan varyans dağılımı incelediğimizde $p=0,791$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin evli ya da bekar olmalarının çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yarattığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın “H26: Arkadaşlık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın yirmi yedinci hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 85. Arkadaşlık ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	ÜSt
Arkadaşlık	Eşit Varyans	7,381	,007	- 2,731	235	,007	-,65476	,23972	- 1,12704	- ,18248
	Eşit Olmayan Varyans			- 2,338	22,745	,029	-,65476	,28008	- 1,23452	- ,07500

Tablo 85’in varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,007$ oranında varyansların homojen dağılmadığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütununda ise eşit olmayan varyans dağılımı incelediğimizde $p=0,007$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin kadın ya da erkek olmalarının çalışma koşulları ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yarattığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın “H27: Arkadaşlık ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın yirmi sekizinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 86. Arkadaşlık ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
Ortaokul	52	4,1077	,68994	,09568	3,9156	4,2998	3,00	5,00
Lise	152	3,4053	1,16345	,09437	3,2188	3,5917	1,10	5,00
Lisans	29	3,4138	,79898	,14837	3,1099	3,7177	1,00	4,30
Y.Lisans	4	3,3000	,00000	,00000	3,3000	3,3000	3,30	3,30
Toplam	237	3,5586	1,06300	,06905	3,4226	3,6947	1,00	5,00

Tablo 87. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Arkadaşlık	Ortalamaya Göre	12,177	3	233	,000
	Ortancaya Göre	4,137	3	233	,007
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	4,137	3	187,716	,007
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	11,573	3	233	,000

Tablo 87’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması arkadaşlık ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,000$, $p>0,05$)

Tablo 88. Arkadaşlık ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	20,128	3	6,709	6,341	,000
Gruplar İçi	246,547	233	1,058		
Toplam	266,675	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin eğitim durumlarının, arkadaşlık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin eğitim durumlarının, arkadaşlık ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 89. Arkadaşlık ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Ortaokul	Lise	,70243*	,13439	,000	,3533	1,0516
	Lisans	,69390*	,17654	,001	,2251	1,1627
	Y.Lisans	,80769*	,09568	,000	,5536	1,0618
Lise	Ortaokul	-,70243*	,13439	,000	-1,0516	-,3533
	Lisans	-,00853	,17584	1,000	-,4748	,4577
	Y.Lisans	,10526	,09437	,681	-,1399	,3504
Lisans	Ortaokul	-,69390*	,17654	,001	-1,1627	-,2251
	Lise	,00853	,17584	1,000	-,4577	,4748
	Y.Lisans	,11379	,14837	,869	-,2913	,5189
Y.Lisans	Ortaokul	-,80769*	,09568	,000	-1,0618	-,5536
	Lise	-,10526	,09437	,681	-,3504	,1399
	Lisans	-,11379	,14837	,869	-,5189	,2913

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 89'a göre; arkadaşlık açısından ortaokul mezunu kişilerin diğer tüm gruplardan farklılaştığı gözlemlenmektedir. Lise mezunlarının ise ortaokul ve yüksek lisans mezunlarından; lisans mezunlarının yalnızca ortaokul mezunlarından farklılaştığını görmekteyiz. Yüksek lisans mezunu özel güvenlik görevlilerinin yalnızca ortaokul mezunlarından farklılık gösterdiğini gözlemlemekteyiz.

Bu açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın “H28: Arkadaşlık ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın yirmi dokuzuncu hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 90. Arkadaşlık ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
1001-2000 TL	20	3,7200	1,39080	,31099	3,0691	4,3709	1,30	5,00
2001-3000 TL	204	3,5647	1,04175	,07294	3,4209	3,7085	1,10	5,00
3001 ve üstü	13	3,2154	,79356	,22010	2,7358	3,6949	1,00	4,00
Toplam	237	3,5586	1,06300	,06905	3,4226	3,6947	1,00	5,00

Tablo 91. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Arkadaşlık	Ortalamaya Göre	3,067	2	234	,048
	Ortancaya Göre	1,898	2	234	,152
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	1,898	2	231,113	,152
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	2,501	2	234	,084

Tablo 91’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması arkadaşlık ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,048$, $p>0,05$)

Tablo 92. Arkadaşlık ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	2,060	2	1,030	,911	,404
Gruplar İçi	264,615	234	1,131		
Toplam	266,675	236			

Yukarıdaki tabloda anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin ekonomik durumlarının, arkadaşlık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmamasına rağmen, bireylerin ekonomik durumlarının, arkadaşlık ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın "H29: Arkadaşlık ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın otuzuncu hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 93. Arkadaşlık ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
0-1 yıl	28	3,4286	1,18223	,22342	2,9701	3,8870	1,60	4,70
2-4 yıl	73	3,8438	,89675	,10496	3,6346	4,0531	1,00	5,00
5-10 yıl	112	3,5393	1,07060	,10116	3,3388	3,7397	1,30	5,00
11 yıl ve üstü	24	2,9333	1,10283	,22511	2,4676	3,3990	1,10	4,40
Toplam	237	3,5586	1,06300	,06905	3,4226	3,6947	1,00	5,00

Tablo 94. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
Arkadaşlık	Ortalamaya Göre	1,787	3	233	,150
	Ortancaya Göre	,537	3	233	,657
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	,537	3	211,629	,657
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	1,671	3	233	,174

Tablo 94'te anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05'ten büyük olması arkadaşlık ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olduğunu göstermektedir. ($p=0,150$, $p>0,05$)

Tablo 95. Arkadaşlık ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	15,837	3	5,279	4,904	,003
Gruplar İçi	250,837	233	1,077		
Toplam	266,675	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin çalışma sürelerinin, arkadaşlık ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin çalışma sürelerinin, arkadaşlık ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 96. Arkadaşlık ve Çalışma Süresi İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) Çalışma Süresi	(J) Çalışma Süresi	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
0-1 yıl	2-4 yıl	-,41526	,24685	,346	-1,0773	,2467
	5-10 yıl	-,11071	,24526	,969	-,7690	,5475
	11 yıl ve üstü	,49524	,31716	,410	-,3479	1,3384
2-4 yıl	0-1 yıl	,41526	,24685	,346	-,2467	1,0773
	5-10 yıl	,30455	,14577	,161	-,0736	,6827
	11 yıl ve üstü	,91050*	,24838	,004	,2393	1,5818
5-10 yıl	0-1 yıl	,11071	,24526	,969	-,5475	,7690
	2-4 yıl	-,30455	,14577	,161	-,6827	,0736
	11 yıl ve üstü	,60595	,24680	,086	-,0617	1,2736
11 yıl ve üstü	0-1 yıl	-,49524	,31716	,410	-1,3384	,3479
	2-4 yıl	-,91050*	,24838	,004	-1,5818	-,2393
	5-10 yıl	-,60595	,24680	,086	-1,2736	,0617

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 96'ya göre; arkadaşlık açısından 0-1 yıl arasında hizmet veren özel güvenlik personellerinin diğer gruplardan farklılaşmadığı gözlemlenmektedir. 2-4 yıl arasında özel güvenlik personeli olan kişilerin ise yalnızca 11 yıl ve üstü süredir özel güvenlik personeli olan kişilerden farklılaştığını, 5-10 yıldır özel güvenlik personeli olarak görev yapan kişilerin de yalnızca 11 yıl ve üstü süredir özel güvenlik personeli olan kişilerden farklılaştıklarını gözlemleyebiliriz. Ayrıca 11 yıl ve üstü süredir özel güvenlik personeli olarak görev yapan kişilerin 0-1 yıldır özel güvenlik personeli olarak görev yapan kişilerin dışındaki tüm gruplardan farklılaştığı dikkat çekmektedir.

Bu açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın “H30: Arkadaşlık ifadeleri ile çalışma süresi ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın otuz birinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 97. İş doyumu ve Yaş İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
16-20	8	4,1000	,64143	,22678	3,5638	4,6362	3,50	4,70
21-30	104	3,2192	1,11860	,10969	3,0017	3,4368	1,50	5,00
31-40	93	3,4774	1,09546	,11359	3,2518	3,7030	1,00	5,00
41-50	28	3,1429	,95508	,18049	2,7725	3,5132	1,40	4,30
51 ve üzeri	4	5,0000	,00000	,00000	5,0000	5,0000	5,00	5,00
Toplam	237	3,3713	1,10193	,07158	3,2303	3,5123	1,00	5,00

Tablo 98. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İş Doyumu	Ortalamaya Göre	4,010	4	232	,004
	Ortancaya Göre	3,161	4	232	,015
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	3,161	4	186,584	,015
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	3,932	4	232	,004

Tablo 98’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması iş doyumu ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,004$, $p>0,05$)

Tablo 99. İş doyumu ve Yaş İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	19,772	4	4,943	4,298	,002
Gruplar İçi	266,793	232	1,150		
Toplam	286,565	236			

Yukarıdaki tablo; anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin yaşlarının, iş doyumu ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin yaşlarının, iş doyumu ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 100. İş Doyumu ve Yaş Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılı k	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
16-20	21-30	,88077*	,25191	,034	,0610	1,7006
	31-40	,62258	,25364	,172	-,1990	1,4442
	41-50	,95714*	,28984	,030	,0748	1,8394
	51 ve üzeri	-,90000*	,22678	,031	-1,7114	-,0886
21-30	16-20	-,88077*	,25191	,034	-1,7006	-,0610
	31-40	-,25819	,15791	,477	-,6930	,1766
	41-50	,07637	,21121	,996	-,5218	,6746
	51 ve üzeri	-1,78077*	,10969	,000	-2,0853	-1,4762
31-40	16-20	-,62258	,25364	,172	-1,4442	,1990
	21-30	,25819	,15791	,477	-,1766	,6930
	41-50	,33456	,21326	,524	-,2688	,9379
	51 ve üzeri	-1,52258*	,11359	,000	-1,8387	-1,2065

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
41-50	16-20	-,95714*	,28984	,030	-1,8394	-,0748
	21-30	-,07637	,21121	,996	-,6746	,5218
	31-40	-,33456	,21326	,524	-,9379	,2688
	51 ve üzeri	-1,85714*	,18049	,000	-2,3843	-1,3300
51 ve üzeri	16-20	,90000*	,22678	,031	,0886	1,7114
	21-30	1,78077*	,10969	,000	1,4762	2,0853
	31-40	1,52258*	,11359	,000	1,2065	1,8387
	41-50	1,85714*	,18049	,000	1,3300	2,3843

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 100'e göre; iş doyumu açısından 16-20 yaş aralığında olan kişiler 31-40 yaş aralığında olan kişilerin dışında tüm gruplarla anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. 21-30 yaş aralığındaki kişiler ise yalnızca 16-20 yaş aralığındaki kişilerden ve 51 yaş ve üstü kişilerden anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. 31-40 yaş aralığındaki özel güvenlik personelleri ise yalnızca 51 yaş ve üzerindeki kişilerden farklılık gösterirken, 41-50 yaş aralığındaki katılımcılar 16-20 yaş aralığındaki katılımcılardan ve 51 yaş ve üzerindeki kişilerden farklılık göstermektedir. 51 yaş ve üzerindeki kişiler ise diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

Bu açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın "H31: İş doyumu ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın otuz ikinci hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 101. İş Doyumu ve Medeni Durum İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
İş Doyumu	Eşit Varyans	,471	,493	1,256	235	,210	,18289	,14563	-,10402	,46980
	Eşit Olmayan Varyans			1,283	218,395	,201	,18289	,14254	-,09804	,46383

Tablo 101'in varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,493$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütunun eşit dağılmayan varyansları satırında ise $p=0,201$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin evli ya da bekar olmalarının iş doyumu ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın “H32: İş doyumu ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın otuz üçüncü hipotezinin değişkenleri iki seçenekli olduğu için T Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 102. İş Doyumu ve Cinsiyet İfadesine İlişkin Anlamlılık Düzeyi

		Levene'nin Eşit Varyans Testi		Ortalama Eşitliği İçin T Testi						
		F	Anlamlılık	t	df	Anlamlılık (2 yönlü)	Ortalamalar Farkı	Standart Hata Farkı	% 95 Güven Aralığı	
									Alt	Üst
İş Doyumu	Eşit Varyans	2,067	,152	-1,037	235	,301	-,26111	,25184	-,75726	,23504
	Eşit Olmayan Varyans			-,933	23,113	,360	-,26111	,27984	-,83984	,31762

Tablo 102'nin varyansların homojenliği sütununu incelediğimizde anlamlılık düzeyi $p>0,005$ belirlendiğinden, $p=0,152$ oranında varyansların homojen dağıldığını görmekteyiz. Ayrıca 2 yönlü anlamlılık sütunun eşit dağılmayan varyansları satırında ise $p=0,360$ olması sebebiyle katılımcı bireylerin kadın ya da erkek olmalarının iş doyumu ifadeleri üzerinde anlamlı bir değişiklik yaratmadığını görmekteyiz.

Bu sebeple çalışmanın “H33: İş doyumu ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın otuz dördüncü hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 103. İş Doyumu ve Eğitim İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
Ortaokul	52	3,8308	,98250	,13625	3,5572	4,1043	2,00	5,00
Lise	152	3,3211	1,11300	,09028	3,1427	3,4994	1,00	5,00

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
Lisans	29	2,9172	1,04474	,19400	2,5198	3,3146	1,00	4,30
Y.Lisans	4	2,6000	,00000	,00000	2,6000	2,6000	2,60	2,60
Toplam	237	3,3713	1,10193	,07158	3,2303	3,5123	1,00	5,00

Tablo 104. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İş Doyumu	Ortalamaya Göre	4,556	3	233	,004
	Ortancaya Göre	2,815	3	233	,040
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	2,815	3	222,805	,040
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	4,329	3	233	,005

Tablo 104’te anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması iş doyumu ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,004$, $p>0,05$)

Tablo 105. İş Doyumu ve Eğitim Durumu İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	19,720	3	6,573	5,740	,001
Gruplar İçi	266,845	233	1,145		
Toplam	286,565	236			

Yukarıdaki tablo anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten küçük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin eğitim durumlarının, iş doyumu ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmaması ve bireylerin eğitim durumlarının, iş doyumu ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturması sebebiyle Game-Howell Testi uygulanmış ve hangi faktörlerin farklılaştığı incelenmiştir. Farklılaşan faktörleri gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 106. İş Doyumu ve Eğitim Durumu İfadelerinin Farklılaşma Düzeyleri

(I) eğitim	(J) eğitim	Ortalama Fark(I-J)	Std. Hata	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı	
					Alt	Üst
Ortaokul	Lise	,50972*	,16344	,013	,0826	,9368
	Lisans	,91353*	,23707	,002	,2855	1,5416
	Y.Lisans	1,23077*	,13625	,000	,8689	1,5926
Lise	Ortaokul	-,50972*	,16344	,013	-,9368	-,0826
	Lisans	,40381	,21398	,249	-,1691	,9767
	Y.Lisans	,72105*	,09028	,000	,4865	,9556
Lisans	Ortaokul	-,91353*	,23707	,002	-1,5416	-,2855
	Lise	-,40381	,21398	,249	-,9767	,1691
	Y.Lisans	,31724	,19400	,376	-,2124	,8469
Y.Lisans	Ortaokul	-1,23077*	,13625	,000	-1,5926	-,8689
	Lise	-,72105*	,09028	,000	-,9556	-,4865
	Lisans	-,31724	,19400	,376	-,8469	,2124

*p=0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 106'ya göre; iş doyumu açısından ortaokul mezunu kişiler diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde farklılık gösterirken; lise mezunu kişiler ortaokul ve yüksek lisans mezunu kişilerden farklılaşmaktadır. Bununla birlikte lisans mezunları yalnızca ortaokul mezunlarından farklılaşırken, yüksek lisans mezunları ise ortaokul ve lise mezunlarından farklılaşmaktadır.

Bu açıklamaların sonucu olarak; çalışmanın “H34: İş doyumu ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın otuz beşinci hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 107. İş Doyumu ve Ekonomik Durum İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
1001-2000 TL	20	3,4000	1,50088	,33561	2,6976	4,1024	1,50	5,00

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
2001-3000 TL	204	3,4020	1,06174	,07434	3,2554	3,5485	1,00	5,00
3001 ve üstü	13	2,8462	,96317	,26713	2,2641	3,4282	1,00	4,10
Toplam	237	3,3713	1,10193	,07158	3,2303	3,5123	1,00	5,00

Tablo 108. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İş Doyumu	Ortalamaya Göre	5,424	2	234	,005
	Ortancaya Göre	4,345	2	234	,014
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	4,345	2	233,972	,014
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	5,239	2	234	,006

Tablo 108’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması iş doyumu ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. ($p=0,005$, $p>0,05$)

Tablo 109. İş doyumu ve Ekonomik Durum İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,793	2	1,897	1,570	,210
Gruplar İçi	282,772	234	1,208		
Toplam	286,565	236			

Yukarıdaki tabloda anlamlılık sütunundaki değerin 0,05’ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin ekonomik durumlarının iş doyumu ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Gruplar arası varyansın homojen olmaması, bireylerin ekonomik durumlarının iş doyumu ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın “H35: İş doyumu ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın otuz altıncı hipotezinin değişkenleri ikiden fazla seçenekli olduğu için Anova Testi uygulanmış veriler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 110. İş Doyumu ve Çalışma Süresi İfadesine İlişkin Tanımlayıcı Değişkenler

	N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	% 95 Güven Aralığı		Minimum	Maksimum
					Alt	Üst		
0-1 yıl	28	3,3429	1,03689	,19595	2,9408	3,7449	1,80	4,70
2-4 yıl	73	3,5644	,93591	,10954	3,3460	3,7827	1,00	5,00
5-10 yıl	112	3,2893	1,22683	,11592	3,0596	3,5190	1,00	5,00
11 yıl ve üstü	24	3,2000	1,00434	,20501	2,7759	3,6241	1,80	4,50
Toplam	237	3,3713	1,10193	,07158	3,2303	3,5123	1,00	5,00

Tablo 111. Varyansların Homojenliği Tablosu

		Levene İstatistikleri	df1	df2	Anlamlılık
İş Doyumu	Ortalamaya Göre	3,310	3	233	,021
	Ortancaya Göre	2,835	3	233	,039
	Düzeltilmiş Ortancaya Göre	2,835	3	220,643	,039
	Düzeltilmiş Ortalamaya Göre	3,280	3	233	,022

Tablo 111’de anlamlılık sütunundaki ortalama değerlerin 0,05’ten küçük olması iş doyumu ile ilgili ifadelerde gruplar arası varyansın homojen olmadığını göstermektedir. (p=0,021, p>0,05)

Tablo 112. İş Doyumu ve Çalışma Süresi İfadelerine İlişkin Anova Testi

	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	4,202	3	1,401	1,156	,327
Gruplar İçi	282,363	233	1,212		
Toplam	286,565	236			

Yukarıdaki tabloda anlamlılık sütunundaki değerin 0,05'ten büyük olması; ankete katılım sağlayan özel güvenlik personellerinin çalışma sürelerinin, iş doyumu ifadelerine bakış açısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Gruplar arası varyansın homojen olmamasına rağmen, bireylerin çalışma sürelerinin, iş doyumu ifadeleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaması sebebiyle çalışmanın “H36: İş doyumu ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 113. Hipotezlere İlişkin Bulgular

HİPOTEZLER	KABUL/RET
H1: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H2: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H3: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H4: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H5: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H6: Yönetim yaklaşımı ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H7: Çalışma koşulları ifadeleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H8: Çalışma koşulları ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H9: Çalışma koşulları ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul

HİPOTEZLER	KABUL/RET
H10: Çalışma koşulları ifadeleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H11: Çalışma koşulları ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H12: Çalışma koşulları ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H13: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H14: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H15: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H16: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H17: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile ekonomik durum ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H18: Motivasyon-Ödüllendirme ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H19: İşe bağlılık ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H20: İşe bağlılık ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H21: İşe bağlılık ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H22: İşe bağlılık ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H23: İşe bağlılık ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H24: İşe bağlılık ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H25: Arkadaşlık ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H26: Arkadaşlık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H27: Arkadaşlık ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul

HİPOTEZLER	KABUL/RET
H28: Arkadaşlık ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H29: Arkadaşlık ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H30: Arkadaşlık ifadeleri ile çalışma süresi ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H31: İş doyumu ifadeleri ile yaş ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H32: İş doyumu ifadeleri ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H33: İş doyumu ifadeleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H34: İş doyumu ifadeleri ile eğitim durumları ifadeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H35: İş doyumu ifadeleri ile ekonomik durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H36: İş doyumu ifadeleri ile çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.	Ret

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın hipotezleri kısmında ifade etmeye çalıştığımız hipotezlerin değerlendirilmesi yapılmaya çalışılarak sonuçlar ortaya konmaya çalışılacak akabinde de çalışmamız boyunca gözlemlediğimiz sonuçlar kapsamında bir kısım önerilerde bulunulacaktır.

Çalışma Şubat 2019 ve Mart 2019 tarihleri arasında Yalova İl'inde hizmet vermekte olan özel güvenlik personelleri örneklem grubu ile yürütülmüştür. Belirtilen tarih aralığında toplam 240 özel güvenlik çalışanına anketler dağıtılmış 237 özel güvenlik personeli anketleri doldurmuş ve geri dönüş yapmıştır.

Çalışmaya katılan özel güvenlik personellerinin büyük bir kısmı (%91,1) erkektir. Yalova İl Emniyet Müdürlüğü Özel Güvenlik Şube Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre; Yalova'da polis bölgesinde toplam 645 özel güvenlik personeli görev yapmaktadır ve belirtilen bu oranla, toplamdaki kadın çalışan oranı birbiri ile örtüşmektedir.

Çalışmanın sonucuna göre; özel güvenlik personellerinin sosyo demografik özellikleri üzerinde yapılan analiz çalışmaları; özel güvenlik personellerinin büyük çoğunluğunun 21-30 yaş aralığında, evli, erkek, lise mezunu, aylık geliri 2001-3000 TL aralığında bulunan ve 5 ila 10 yıl arasında bu mesleği icra eden kişiler olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmaya göre; yukarıda belirtilen sosyo demografik özelliklere sahip özel güvenlik çalışanlarının algılanan iş doyumu faktörlerine yani; yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, ödüllendirme-motivasyon, arkadaşlık, işe bağlılık gibi faktörlere bakış açısı ortalamanın üzerinde başarılı şeklinde ifade edilmektedir. ($1 < R < 5$, $R = 3,7385$) Bu bilgilerden de anlaşıldığı üzere Yalova'da hizmet veren özel güvenlik personellerinin iş doyum düzeyleri ortalamanın üstü bir oranda yüksektir.

Bu çalışmada toplumun güvenlik ihtiyacı her ne kadar artsa da güvenliği sağlamaya yönelik çalışmalar açısından çağımızın getirdiği teknolojik imkânlarla beraber insan temelli güvenlik sağlama çalışmaları vazgeçilemez ve iç içedir. Güvenlik, gelişen teknoloji ve meydana gelen değişimler nedeniyle kamunun devlet ve toplumu temsil eden her iki kısmına büyük maliyetler yüklemekle beraber vazgeçilmez bir hal almıştır.

Buradan hareketle güvenliğin vazgeçilmez unsuru olan insan ve insan kaynağının, toplumun temel ihtiyacı olan huzur ve sükûn için de yaşama duygusunun tatmini ile bağlantılı olduğu her ne kadar teknolojinin insan faktörüne ihtiyacı hızla azalttığı görülse de toplumun güvenlik duygusunun tatmininin de insan vazgeçilmez bir unsur olarak kalabilecektir. Yine buradan hareketle insanın sosyal bir varlık olması ve bütününde psikolojik, sosyolojik birçok unsuru barındırması ve yaşamın dinamikleri açısından iktisadi, cinsiyet ve kendi varlığını hissetme duygusuyla var olduğunu da göz önüne aldığımız da toplumun huzur ve sükûnu için kendi refahından ve yaşamsal kalitesinden ödün veren özel güvenlik çalışanlarının bu ödün vermenin temelinde yatan iktisadi ve yaşamsal gerekliliklerini karşılama zorunluluğunun yeteri kadar toplum tarafından takdir edilmesi gerekliliği ve bununla beraber verilen bu ödünün yeteri kadar toplum tarafından gerek ekonomik parametreler, gerekse psiko/sosyal parametrelerce yeteri kadar tatmin edilip edilmediği göz önüne alındığında zorlu şartlarda çalışan özel güvenlik çalışanlarının toplumun huzur ve sükûnuna katkısının artacağı yönünde bir kanaatle bu çalışma meydana getirilmiştir.

Çalışmamız süresince görülmüştür ki güvenliğin tek boyutlu olmadığı çok çeşitli parametreleri içerdiği ve spesifik bir faaliyet olduğu ve bu faaliyet ve faaliyetler neticesinde insan unsurunun bu faaliyeti gerçekleştirmedeki en önemli unsur olduğu ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları açısından yönetimi açısından hem istihdam oluşturması hem de aynı anda çok sayıda insanın koordine edilmesi gerekliliği sebebiyle kitlesel bir hareket arz etmesi güvenliğin amacı olan toplumsal huzur ve sükûnu sağlarken birçok faktörün etkili olduğu ve aynı anda da birçok faaliyetin varlığını gerektirmektedir.

Tüm bu unsurlar göz önüne alındığında insan kaynağı açısından değerlendirilebilecek olan ÖGG'lerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi sosyo demografik faktörlerinin iş doyumunu ve işe odaklanması yani toplumsal huzur ve sükûnu sağlaması faaliyetini yürütürken sağlıklı bir dimağa ve dinç bir bedene ve de huzurlu bir yaşam sürmesi faktörlerinin bileşeninin toplumsal güvenliği sağlamada ki faaliyetlerin de hassasiyet ve itina göstermelerine pozitif yönlü bir katkı sağlamaktadır.

Bu kapsamda ilk olarak söylenebilecek sonuçlardan biri olarak görülmüştür ki; ÖGG olmak isteyen insanlarda aranan şartlarda temel birkaç şartın dışında çok fazla şart olmaması 18 yaşını dolmuş olmak ve en az sekiz yıllık bir eğitim kurumundan mezun, Özel güvenlik temel eğitiminden başarılı olmak gibi kriterlerin sağlanması yeterli görülmektedir. Özel Güvenlik temel eğitimlerinin süresinin bir (1) aydan 18 güne düşürülmesinin toplumsal güvenlik açısından bir dezavantaj oluşturabileceği değerlendirilebilir.

Öneri: Bu kapsamda ÖGG olmanın şartlarının daraltılması ve eğitim düzeyinin yükseltilmesi gerekliliği değerlendirilebilir. Bu mana da ülkemizde ki çeşitli üniversitelerimizde mevcut meslek yüksekokulları Özel Güvenlik ve Mülkiyet Koruma bölümlerinden yararlanılabilir. Bu bölümlerden mezun olan kişilerin hem güvenlik faaliyetinin ehemmiyetini hem de işin hassasiyetini daha iyi kavradığı değerlendirilebilir,

Yine ÖGG temel eğitim programlarına başvurular esnasında boy kilo endeksi, sağlık kriterleri ve göz önüne alınarak yapılması gerekliliği değerlendirilebilir.

Öneri: Bu kapsamda güvenlik faaliyetinin hassasiyet gerektiren toplumsal huzur ve sükunun tesisi açısından ehemmiyet arz eden bir hizmet kolu olması sebebiyle ÖGG temel eğitimi başvurularında bedensel yeterlilik sınavını sağlayamayan adayların ÖGG sertifikası almaması yönünde bir değerlendirme yapılabilir.

Yine çalışmamız sonucunda görüldü ki ÖGG olarak çalışanların çoğunluğu 21-41 yaş aralığında yoğunlaştığı göz önüne alarak ÖGG'lerin çok erken yaşlarda ve ilerlemiş yaşlarda ÖGG olmayı tercih etmedikleri kanaatine varılabilir. Bu çerçevede yaşı ilerlemiş ÖGG'lerin stratejik öneme sahip tesislerde çalıştırılmaması gerektiği, yaşı ilerlemiş ÖGG'lerin daha pasif görev faaliyeti olan yerlerde çalıştırılabileceği şeklinde bir değerlendirme yapılabilir.

Öneri: yaşı genç olan ÖGG'lerin risk alma oranının daha fazla olduğu ve bu çerçevede stratejik öneme sahip tesislerde çalıştırılmalarının daha uygun olduğu ve özel güvenlik kurumlarının ÖGG olarak istihdam ettiği kişileri bu yönde bir değerlendirme ile faaliyet alanlarında görevlendirmeleri gerekliliği değerlendirilebilir.

Çalışmamızda ortaya çıkan bir diğer husus ise ÖGG'lerin cinsiyet açısından değerlendirilmesi olmuştur. ÖGG'ler için de %33,8 lik bir orana sahip olan kadın

ÖGG'lerin geceleri ifa edilen güvenlik faaliyetlerinde çalışma isteğinin çok düşük olduğu değerlendirilmiştir. Bunun sebebinin ise toplumsal bakış açısı, evli olmak, çocuk veya çocuklarının bakıma muhtaç olması, gece çalışmanın zorluklarına ve fiziksel/ kondüsyonel açıdan dayanıklı olamamaları vb. gerekçeler sıralana bilinir.

Öneri: Kadın ÖGG'lerin görev ifası sırasında fazla mesai ücreti verilmesi ve hatta pozitif ayrımcılık yapılarak mevcut olan fazla mesai uygulamasından imkanlar dahilinde daha fazla yararlandırılarak iş motivasyonu işin gereği olarak kadın ÖGG'nin gece bulunması gereken hastaneler gibi sürekli insan akışının olduğu kamu hizmeti veren yerlerde yine bir ve ya birkaç kadın ÖGG'nin çalıştırılması ile gece gerçekleştirilen güvenlik faaliyetindeki iş yükünün azaltılabileceği değerlendirilebilir.

Çalışmamız esnasında görülmüştür ki ÖGG'lerin çalışma koşulları açısından uzun çalışma saatlerinin iş motivasyonu ve verimini azalttığı ayrıca çalışma saatleri içerisinde çoğunlukla personel yetersizliği sebebiyle molaya çıkamadıkları sonucuna varılmış bu durumun konsantrasyon gerektiren güvenlik faaliyetlerini zaafa uğratabileceği değerlendirilmiştir.

Öneri bu çerçevede özel güvenlik kurumlarının yeteri kadar personel istihdam etmek suretiyle bu hususta oluşan aksaklıkları giderebileceği gibi ÖGG'lerin güvenlik faaliyeti icra ederken personelinin çalışma mesailerine haklarına riayet edip etmediği Çalışma Bakanlığı ekiplerince denetlene bileceği yönünde bir değerlendirme yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AKINCI, Z. (2002) “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4), 1-25
- AKMAN N., (1991)Yönetimde İç Güvenlik ve Jandarma, Genelkurmay Basımevi, Ankara.
- ALDEMİR, C., Ataol, A., Budak, G., (2004), İnsan Kaynakları Yönetimi, Fakülteler Kitabevi, İzmir.
- ALTINTAŞ, N. (1998). Soğuk Savaşın Yaşayan Mirası Tehdit Değerlendirmesi. Silahlı Kuvvetler Dergisi.
- AYDIN., A.H, (1996) Polis Meslek Hukuku, Doğu Matbaası, Ankara, 13-14
- AYDIN, A.H, (2005), “Özel Güvenlik Neden Gereklidir”, II. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Kocaeli, s. 70–74.
- AYDIN, A.H, (2002)“Özel Güvenlik Teşkilatı: Kuruluşu, Görevleri, Yetkileri”, Polis Bilimleri Dergisi, cilt:4, sayı 1–2, s. 123–136.
- AYKAÇ, B.; (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi ve İKY’nin Stratejik Planlaması, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BAŞ, T., (2002), Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi E.Ü .İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:17 Sayı:2, Ss:19-37 19
- BAŞARAN, İ.E. (2000). Örgütsel davranış-insanın üretim gücü. Ankara, Feryal Matbaası.
- BECK, R.C. (2004). Motivation theories and principles. New Jersey, Prentice Hall.
- BECKER, B. ve Gerhart, B., (1996), The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects, Academy of Management Journal, Vol.39, No:4, pp.779-801.
- BİLGE, F., AKMAN, Y., KELECİOĞLU H., (2007) Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 32] 32-41.
- BİNGÖL, D. (1990): Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum
- BYARS, Lloyd L. and Leslie W. Rue. (2000). Human Resource Management. 6th Edition. USA: McGraw Hill Inc.
- CAN, H., AKGÜN, A., KAVUNCUBAŞI, Ş. (2001). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. Ankara, Siyasal Kitabevi.
- CUNHA, R.C., Cunha, M. P., Morgado, A., Brewster, C., (2003), Market Forces, Strategic Management, HRM Practices and Organizational Performance, A Model Based in a European Sample, Journal of Management Research, mbc.aueb.gr., pp.1-28.
- ÇAĞLAR, Ü., (2000). Özel Güvenlik, Ankara: Mönch Media.
- ÇARIKÇI, İ. H. (2000). Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5 (2), 155- 168.
- ÇAYIRAĞASI, F. ve Özpolat, A., (2013) “Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri ve Bir Uygulama”, III. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu “Tüm Boyutlarıyla Özel Güvenlik” Bildiriler Kitabı, 1-2- Mart 2013, 1. Basım, Gaziantep: Fıstık Basın Yayın Reklamcılık ve Tic. Ltd. Şti., ss:89-106.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇINAR B., (1997), Devlet Güvenliği, İstihbarat ve Terör, SAM Yayınları, Ankara, 1997.

- D. S. Morris, HRM Model: Enviromental Influences.
https://www.researchgate.net/publication/260020000_Theorising_Human_Resource_Management
t Erişim: 17.01.2019
- DAVİS, K. (1984). İşletmelerde İnsan Davranışı, (Çeviren: K. Tosun), İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- DİKME, H., (2005), “Özel Güvenlik Birimlerinin İşletmelere Yarattığı İmaj”, II. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetlerinin Dünü Bugünü ve Yarını, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayın No:199, ss:206215.
- DOĞAN, H. Z. ve HARLAK, H., (1991). Turizm İşletmelerinde İř Doyumunu Etkileyen Etmenler. 3. Ergonomi Kongresi, MPM Yayını, No: 441, 147-158.
- DOMANÇ, Ç., (1997). Özel Güvenlik Teşkilatı, İstanbul: Umut Yayınları.
- DÖNMEZ, B. ve BİRDİR, K., (2007). Türkiye Genelinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarında Çalışan Personelin İř Doyumunun Ölçülmesi. Çeřme Ulusal Turizm Sempozyumu (21-23 Kasım 2007) Bildiriler Kitabı, Çeřme: İzmir, 503-513.
- DÜNDAR A.N., (1998), Emniyet Teşkilatı ve Hizmetleri, Yiğit Ofset, Ankara.
- DÜNDAR, A. N., (1996), “İç Güvenlik Yönetiminde Yeniden Yapılanma”, Polis Dergisi, sayı 6, s. 5–10.
- EMİR, O. ve BAYTOK, A., (2004). Otel İşletmelerinde İşgören Tatmini ve Afyon’da Yerleşik Yıldızlı Oteller Örneğİ. I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi (15-16 Nisan 2004) Bildiriler Kitabı. Balıkesir, 251-267.
- ERDOĞAN, İ., (1996) İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No: 266, İstanbul.
- EREN, E. (1998), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, (5. Basım), Beta Yayınları, İstanbul
- ERGENÇ, A. (1982) İř doyumunun belirleyicileri olarak beklenti algılama tutarsızlığİ ve çalışma değeri. Yönetim Psikolojisi II. Ankara: TODAİE Yayınları.
- ERNST&YOUNG (2001). İnançlar, tutumlar ve iş ahlakı: iş tatmini ve örgütsel bağıllık üzerindeki etkisi.
- EROL, V., (1998). İř Tatmini ve Örgütsel Bağıllık, Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998.
- FINDIKÇI, İ., (1999), İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- FINDIKLI R., (1997), “Kamu Yönetiminin Kolluk Gücü Olarak Polis ve Polis Yönetiminde Çağdaş Gelişmeler”, 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, TODAİE, Ankara, Mayıs 1997, s. 1–10.
- FINDIKLI, R., ÇEVİK, H.H, (2003), Devletin Yapısı ve Nitelikleri, Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- FİELDS, Dail L. and Terry C. Blum. (1997). Employee Satisfaction in Work Groups with Different Gender Composition. Journal of Organizational Behavior, 18 (2), 181-196.
- FİLİZ, O., (2006). Türkiye’de Özel Güvenlik Yöntemi, Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- FİŞHER, Cynthia D. (2003), "Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance Are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory", Journal of Organizational Behavior, 24(6): 753-77.
- FRENCH, Wendell L., (1998) Human Resource Management, Houghton Mifflin Company, New York.

- FRİDAY, Shawnta S. and Earnest Friday. (2003). Radioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 22 (5), 426-442.
- GARCÍA-BERNAL, J., Gargallo-Castel A., Marzo- Navarro M., Rivera- Torres P. (2005)“Job Satisfaction: Empirical Evidence Of Gender Differences”, *Women In Management Review*, Vol. 20, No. 4, Pp.286-27
- GIBSON, J.L, Klein S.M. (1970) “Employee Attitudes As A Function Of Age And Length Service: A Re-Conceptualisation”, *Academy Of Management Journal*, Vol. 13, Pp.411-425
- GLENN N.D., Taylor R. D. , Weaver C.N. (1977) “Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study”, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, Pp.190-193
- GÖZLER, K. (2003), İdare Hukuku, II. cilt, 1. baskı, Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa, 2003.
- GRAHAM, Michael W. and Philip E. Messner. (1998). Principles and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 15 (2), 196-202.
- GREENBERG, J., BARON, R.A. (2003). Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work. New Jersey, Prentice Hall.
- GROOT, Wim. (1999). Job Satisfaction of Older Workers. *International Journal of Manpower*, 20 (6), 343-360.
- GROOT,W., Van Den Brink, H.M. (1999) “Job Satisfaction Of Older Workers”, *International Journal Of Manpower*, Vol. 20, No.6, P. 344
- GÜLCÜ, M., (2004). Özel Güvenlik Hukuku, İstanbul: Alfa Yayınları.
- GÜNBAyli, İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme. Ankara: Özen Yayıncılık.
- GÜNDAY, M., (2002) İdare Hukuku, 5. Baskı, İmaj Yayıncılık, Ankara.
- GÜRÜZ, D., ve GÜREL, E., (2006), Yönetim ve Organizasyon Bireyden Örgüte Fikirden Eyleme, Nobel Yayın Dağıtım, İzmir.
- GÜVEN, M., (2005). Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller, Tikici, M. (Editör). Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. Ankara: Nobel Yayın. ss. 56-86.
- HANÇER, M. and R. Thomas George. (2003). Job Satisfaction of Restaurant Employees: An Emprical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality&Tourism Research*, 27 (1), 85-100.
- https://tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/ozel_guvenlik_meclisi_int.pdf (Erişim Tarihi 08.02.2019)
- HUSELİD, M., A., (1995), The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, *Academy of Management Journal*, Vol.38, No.3, 635-672.
- İMAMOĞLU, S.Z., KESKİN, H., ERAT, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), ss.167-176.
- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İNCİR, G., (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme: Ankara: MPM Yayınları.
- İŞCAN, Ö. F. ve Timuroğlu, M.K.. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- JANSON, Philip and Jack K. Martin. (1982). Job Satisfaction and Age: A Test of Two Views. *Social Forces*, 60 (4), 1089-1102.

- JEWELL, L.N.; Siegall, M; (1990); Contemporary Industrial/Organizational Psychology. Second Edition, West Publishing Company; New York.
- JOHNS, G., SAKS, A.M. (2001). Understanding and managing at work, organizational behaviour. Toronto, Addison Wesley Longman.
- KAGAN, M. (2005) Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber
- KALLEBERG, Arne L. and Karyn A. Loscocco. (1983). Aging, Values and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction. American Sociological Review, 48 (1), 78-90.
- KARAMAN, ., (2004), “Türkiye ve Çağdaş Ülkelerde Özel Güvenlik Şirketlerinin Sayısının Artışının Değerlendirilmesi”, I. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Türkiye’de Özel Güvenlik Hizmetlerinin Dünyü Bugünü ve Yarını, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayınları, ss:121-140.
- KAYNAK, T. & diğerleri; (1998)İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- KESER, A., (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (1), 100-119.
- KESKİN, G. ve KARAMAN, A., (2002). Toplu Taşımacılık Hizmetlerinde Çalışanların İş Tatminleri. Pazarlama Dünyası, OcakŞubat, 2002-01 (19), 12-19.
- KIREL, Ç., (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, 28 (2), 115-136.
- KOÇEL, T., (2003), İşletme Yöneticiliği, 9. Basım, Beta Kitabevi, İstanbul.
- KOLASA B.J.(1969): İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.
- KÖROĞLU, Ö. (2011), “İş Doyumu Ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (14): 245-266.
- KÖROĞLU, Özlem, (2011), İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi; s:58
- KUNTER, N., (1974), Ceza Muhakemeleri Usulü, İstanbul, 551.
- KURT M., (2009)1980 sonrası T.C. Hükümetlerinin Programlarında İç Güvenlik ve Terörün Yeri, (Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- LAM, Terry, Hanqin Qlu Zhang and Tom Baum. (2001). An Investigation of Employees’ Job Satisfaction: The Case of Hotels in Hong Kong. Tourism Management, 22 (2), 157-165.
- LEE, Raymond and Wilbur, Elizabeth. R., (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. Human Relations, 38 (8), 781-791.
- LİU, Y., Combs, J. G., Ketchen, D. J., Ireland, R. D., (2007), The Value of Human Resource Management for Organizational Performance, Business Horizons, 50, 503-511.
- LOCKE, E.A. (1976). “The Nature And Causes Of Job Satisfaction”, İçinde: Handbook of Industrial and Organizational Psychology, (p.1297-1343) Marvin D. Dunette ve Rand McNally (Editors). Rand McNally, Chicago.
- LUTHANS, F. (1992). Organizational behavior. New York, Mc Graw Hill.
- MARTİN-Alcazar, F., ve diğ., (2008), Human Resource Management as a Field of Research, British Journal of Management, Vol.19, pp.103-119.
- MASLOW, A. (1970). A theory of human motivation. In: V.H. VROOM, and E.L. DECI, ed. Management and motivation. London, Penguin Books.
- MCCORMICK, E.J., ILGEN, D.R. (1980). Industrial psychology. New Jersey, Prentice Hall.

- MILLER, J.E., PORTER, M., DRUMMOND, K.E. (1998). Supervision in the hospitality industry. (3. bs). New York. John Wiley-Sons. Inc.
- MOTTAZ C.J. (1987) "Age And Work Satisfaction", Work And Occupations, Vol.14, No.3, Pp. 389-408
- MÜTERCİMLER, E. (2001). Değişen Güvenlik Kavramı ve Küresel Stratejiler. Savunma ve Strateji(97).
- OKPARA, J.O. (2006) "The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers İn The Oil Industry", The Journal Of American Academy Of Business, Vol. 10, No.1, P.50
- ONARAN, O. (1981). Çalışma yaşamında güdülenme kuramları. Ankara, Sevinç Matbaası.
- ORGAN, D.W., HAMNER, W.C. (1982). Organizational behavior: an applied psychological approach. Texas, Business Publication Inc.
- OSHAGBEMİ, T. (2000). Satisfaction With Co-Workers'behavior. Employee Relations, 2 (1): 88-106.
- OSHAGBEMİ, T. (2003) "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities", International Journal Of Social Economics, Vol. 30, No.12, P.1210
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R., ve AKSAKAL, M. (2010). Çalışma Yaşamında İş Doyumu Ve balıkesir Emniyet Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Mevzuat Dergisi, 13 (145): 1-9.
- ÖRÜCÜ, E. ve Esenkal, F., (2005). Konaklama İşletmelerinde İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (4), 141-166.
- ÖZDEMİR, F., (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (22-24 Mayıs 2003) Bildiriler Kitabı, Afyon, 693-711.
- ÖZGEN, H., ÖZTÜRK A. & Yalçın, A., (2002); İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.
- ÖZKALP, E., (2001). Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- ÖZKALP, E., KIREL, Ç. (1996). Örgütsel davranış. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖZKAYA, M. O. (1999). İş Doyumu, Motivasyon, Kalite ve Mükemmellik, Kamu Yönetiminde Kalite. 2. Ulusal Kongresi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No: 296, Ankara.
- ÖZMEN, TİMURCANDAY, Ö., ERGENÇ KATRİNLİ A., ve ATABAY G., (1991). Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İşin Özelliklerine ve Kişilik Tiplerine Göre İş Doyumları. II. Ulusal Turizm Kongresi (21-23 Kasım 1991) Bildiriler Kitabı, Kuşadası: Kuşadası Belediyesi Yayınları, 101- 110.
- ÖZTÜRK, Y. ve ALKIŞ, H. (2011). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (14): 437-460.
- PETTY, M. M., McGee, Gail W. and Cavender, Jerry W. (1984), "A Meta-Analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance", The Academy of Management Review, 9(4): 712-21.
- PÜSKÜLLÜOĞLU, A. (1995). Türkçe Sözlük. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- ROBBİNS, S.R. (1991). Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications, Prentice-Hall, New Jersey.

- SAAL F.A., KNIGHT P.A.(1988): Industrial and Organisational Psychology. Science and Practica Brooks/Cole Publisher.
- SABUNCUOĞLU, Z ve TÜZ M. (1998). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Yayınevi.
- SAPANCALI, F. (1993) . Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar. Ankara: MPM Yayınları
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- SALEH, Shoukry D. ve Otis, Jay L. (1964), Age and Levels of Job Satisfaction. Personnel Psychology, 17 (4), 425-430.
- SARPKAYA, R., (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği. Amme İdaresi Dergisi, 33 (3), 111-124.
- SCANDURA, Terri A. and Melenie J. Lankau. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. Journal of Organizational Behavior, 18 (4), 377-391.
- SCHNEİDER, Benjamin, and Bowen, David E. (1985), "Employee and Customer Perceptions of Service in Banks: Replication and Extension", Journal of Applied Psychology, 70(3): 423-33.
- SCHULER, R.,S., (1998), Managing Human Resources, South-Western College Publishing.
- SCHULER, R.S., (1998), Managing Human Resources, South-Western College Publishing, s.22.
- SELAÑOĞLU, A., (1998) Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, Kurtuluş Ofset Basımevi, İstanbul, s. 32.
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Akademik Bakış Dergisi, 5 (1): 55-64
- SİĞRİ, Ü. ve BASIM, N., (2006). İşgörenlerin İş doyumuna ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (12), 131-154.
- SOLMUŞ, T. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler; Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- SOM, A., (2003), Redesigning the Human Resources Function at Lafarge, Human Resource Management, Vol.42, No. 3, pp.271-288.
- SÖNMEZ, N., (2009), Polisliğe Giriş, Ankara.
- SPAGNOLİ, P., CAETANO, A. and SANTOS, CORREIA S., (2012), "Satisfaction with Job Aspects: Do Patterns Change over Time?", Journal of Business Research, 65(5): 609-16.
- SPECTOR, Paul E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences. Thousand Oaks: Sage Publications.
- SPEROFF, B. J. (1955). Job Satisfaction and Interpersonal Desirability Values. Sociometry, 18 (1), 69-72.
- STEPHEN P. Robbins Robbins, Mary Coulter, David A. Decenzo (2016). Fundamentals of management: essential concepts and applications, Nobel Akademik Yayıncılık.
- SUN, Ö.H. (2002). İş doyumuna üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Yayınlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- ŞAFAK A., BIÇAK V., (1999) Ceza Muhakemesi Hukuku ve Polis, 3. Baskı, Liberte, Ankara.
- ŞİMŞEK, Ş., AKGEMİCİ, T. ve Çelik, A., (2003). Davranış Bilimlerinde Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara: 2. Baskı, Nobel Yayıncılık.

- TARLAN, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyum Analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3 (2), 141-163.
- TEKİNSOY Okay, Özge, (2011) İdare Hukukunda Kamu Düzeni Kavramı, XII Levha Yayınları, İstanbul.
- TERZİOĞLU A., (1982) İdari Kolluk Hizmetleri, Jandarma Okul Komutanlığı Yayını, Ankara.
- THEODOSSIOU, Ioannis and E. Vasileiou. (2007). Making the Risk of Job Loss a Way of Life: Does It Effect Job Satisfaction Research in Economics, 61 (2), 711-83.
- TOKER, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8 (1), 92-107.
- TÜRK, M. S., (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Ankara: Gazi Kitabevi.
- TÜTÜNCÜ, Ö. (2000). Kâr amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (3).
- WORSFOLD, P., (1999), HRM, Performance, Commitment and Service Quality in the hotel Industry, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 11:7, pp.340-348.
- YAPRAKLI, Ş., ve YILMAZ M.K., (2007). Satış Gücü Motivasyonu İş Tatmini Ölçeklerinin Test Edilmesi ve Motivasyonun İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9 (3), Temmuz, 62- 98
- YARDIMCI, S., (2009), "Kuşatma Altında Gündelik Hayat: Özel Güvenlik, Kent Yaşamı ve Yönetimsellik", Toplum ve Bilim, Sayı 115:226-260.
- YAŞAR Y., (1998), Açıklamalı Polis Meslek Hukuku, Başkent Matbaacılık, Ankara.
- YILDIRIM T., (2005), İdare Hukuku, Anadolu Üniversitesi Web Ofset, Eskişehir.
- YILMAZ, A., (1996). Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Özel Güvenlik Sistemleri. Malatya: Okyanus Yayınları.
- YILMAZ, İ., ve IŞIK M., (2004). Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (2), 95-105.
- YOUNDT, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., Lepak, D. P., (1996), Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and Firm Performance, Academy of Management Journal, Vol.39, No.4, pp.836-856.
- YURDAER, A., (2000). Polis Akademisinde Verilen Uygulamalı Eğitimin Değerlendirilmesi, Ankara: Polis Bilimleri Dergisi Cilt 2.
- YÜKSEL, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), ss.291-306.
- YÜKSEL, Ö., (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- YÜKSEL, Ö.; (1998) İnsan Kaynakları Yönetimi, II. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik
- 2495 Sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun (yürürlükten kaldırıldı)
- 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu
- 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu
- 2702 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
- 2803 Sayılı Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanunu
- 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun

ÖZGEÇMİŞ

Fatih İLHAN, 1979 yılında Kırşehir'in Çiçekdağı ilçesinde doğdu. İlkokulu Ankara'nın Altındağ İlçesine bağlı 24 Kasım İlkokulu'nda ve ortaokulu Ankara'nın Altındağ İlçesine bağlı Hüseyin-Güllü Ceylan Ortaokulu'nda tamamladı. Lise öğrenimini Ankara Gazi Lisesi'nde tamamlayan İLHAN, 2001 yılında Samsun 19 Mayıs Polis Meslek Yüksekokulu'nda polis meslek eğitimine başlamış, 2003 yılında eğitimini tamamlamıştır. 2015 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü'nü tamamlayan İLHAN, 2015 yılında Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları Anabilim Dalı'nda master eğitimine başlamıştır.



EKLER

EK A: Anket

Değerli Katılımcı,

Bu anket, bilimsel bir çalışma kapsamında; özel güvenlik görevlisi olan sizlerin değerlendirmelerinizi belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Elde edilecek veriler genel olarak değerlendirilecektir. Bireysel olarak bir değerlendirme yapılmayacaktır. Lütfen seçeneklerden size uygun olanı X ile işaretleyerek belirtin. Tüm soruları cevaplayınız ve her soru için sadece bir cevabı işaretleyiniz. Size yöneltilen sorulara içtenlikle cevap vermeniz, çalışmanın doğru sonuç vermesi açısından oldukça önemlidir. Anketi cevaplayarak, araştırmaya sağlamış olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederim. Saygılarımla.

- 1) Yaşınız: 16 – 20 ☐ 21 – 30 ☐ 31 – 40 ☐ 41 – 50 ☐ 51 ve üzeri ☐
- 2) Medeni Durumunuz: Evli ☐ Bekar ☐
- 3) Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐
- 4) Eğitim durumunuz: İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Lisans ☐ Y.Lisans ☐
- 5) Ekonomik durumunuzu ifade eden seçeneği işaretleyiniz.

- 1000 TL ve altı ☐
1001-2000 ☐
2001-3000 ☐
3001 ve üstü ☐

- 6) Kaç yıldır özel güvenlik olarak çalışıyorsunuz?
0-1 yıl ☐ 2-4 yıl ☐ 5-10 yıl ☐ 11 yıl ve üstü ☐

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yöneticilerim, işimizi nasıl yapacağımız konusunda görüş ve düşüncelerimizi alır.					
2	Yöneticilerim, yetki ve sorumluluğu astları ile paylaşır.					
3	Yöneticilerim, iş yerindeki sorunlara çözüm bulur.					
4	Yöneticilerim, tekliflere ve eleştiriye açıktır.					
5	Yöneticilerim, inanç ve duygularımı dikkate alır.					
6	Yöneticilerim, kişisel ve işle ilgili problemlerimi dinler ve yardımcı olur.					
7	Yöneticilerim, bizleri işleri yapacak kişiler olarak değil insan olarak görür.					
8	Yöneticilerim, işlerimizi yaparken inisiyatif kullanmamıza izin verir.					
9	Yöneticilerim, tüm çalışanlara aynı şekilde davranır.					
10	Yöneticilerim, yaptığım işlere saygı duyar.					
11	İşimi yapabilmem için gerekli olan kaynak ve araçlara sahibim.					
12	Kapasiteme uygun iş yüküne sahibim.					

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
13	İş yerimdeki kural ve politikalar işimi iyi yapmamı kolaylaştırıyor.					
14	Sorumluluklarımı, yetkilerimi ve benden tam olarak ne beklendiğini biliyorum.					
15	İşimi gerektiği gibi yapabilmem için zamanım yeterlidir.					
16	Firmam da işgüvencesi yüksektir.					
17	Yıllık izin süresi yeterlidir.					
18	Firmamda ücret politikası yeterli ve adildir.					
19	Çalışma ortamımda iş güvenliği yeterlidir.					
20	Firmamın çalışma koşullarından genel olarak memnunum.					
21	Firmamın verdiği ücretotive olmamı sağlamaktadır.					
22	Firmam yıl sonu prim ve ikrami ye vermektedir.					
23	Çalıştığım firma yiyecek, giyecek vb. Aynı yardımlar yapmaktadır.					
24	Firmamda terfi edebilme imkanımız bulunmaktadır.					
25	Firmamın uyguladığı performans değerlendirme sistemi objektif kriterlere dayanmaktadır.					
26	Firmamın verdiği ek imkanların (otomobil,konaklamav.b.) yeterli olduğunu düşünmekteyim.					
27	Firmam ek tatil v.b.uygulamalarla başarılarımızı ödüllendirmektedir.					
28	Firmamda şahsım ve ailem adına düzenlenmiş sağlık sigortası bulunmaktadır.					
29	Firmamda bilgi ve eğitim seviyemizi artırmak için eğitim programları düzenlenmektedir.					
30	Yöneticim bana güven duymaktadır.					
31	Kendimi bu işletmenin bir parçası olarak görüyorum.					
32	Yaptığım işi kendi işim gibi yapar ve benimserim.					
33	Tekrar işe girmem söz konusu olsa yine bu işi tercih ederdim.					
34	İşim bana toplum da saygın bir statü sağlamakta.					
35	Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette geçirmekten mutlu olurum.					
36	Ben iş yerindeki problemleri kendi problemim gibi görürüm.					
37	Bu iş yerine kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
38	Bu iş yeri bağlılığı hak ediyor.					
39	Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.					
40	Bu kurumu çalışacak ideal bir yer olarak bulurum ve başkalarına da tavsiye ederim.					
41	İş arkadaşlarım ile iyi bir çalışma ekibi olduğumuza inanıyorum.					
42	İş arkadaşlarım ve aileleri ile mesai dışındada vakit geçiriyor ve bundan zevk alıyorum.					
43	İş yerimde tüm arkadaşlarım birbirini destekliyor.					

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
44	İş arkadaşlarımız arasındaki uyumun işteki başarıyı ve motivasyonumu olumlu yönde etkiliyor.					
45	Örgüt içi iletişim son derece kuvvetlidir.					
46	İş arkadaşlarımla ortak çalışmalarda rahatım.					
47	İş arkadaşlarımla aynı ekipte çalışmaktan mutluyum.					
48	Bölümümde çalışanlar arasında iş paylaşımı ve yardımlaşma vardır.					
49	Çalışma arkadaşlarımla performansı tatmin edici düzeydedir.					
50	Bu ekibin bir bireyi olmaktan mutluluk duyuyorum.					
51	İşim bana güvenli bir gelecek sağlar.					
52	Yaptığım iş tüm bilgi, yetenek ve becerilerimi kullanma imkanı sağlar.					
53	İş yerine zevkle bir şeyler yapma arzusu içerisinde gelir, iş bitiminde başarı hissi duyarak ayrılırım.					
54	İşim bana kurum içinde ve kurum dışında prestij ve saygınlık kazandırır.					
55	İşimi severek yaparım.					
56	İşyerimde yükselme politikası adildir.					
57	İşimin bana sağladığı maddi imkanlardan çok memnunum.					
58	İşimin bana sağladığı sosyal imkanlardan çok memnunum.					
59	İşimde digger bir çok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.					
60	Mevcut işim beni genel olarak tatmin ediyor.					