



## ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNDEKİ İŞ DOYUM DÜZEYİNİN BİREYSEL DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ



**Cem Rıza KARTAL\***

### Öz

Bu çalışmanın amacı; bireysel demografik değişkenlerin iş doyumuna olan etkisini tespit edebilmektir. Bu bağlamda merkezi Ankara ilinde faaliyet gösteren bir özel güvenlik kuruluşuna bağlı olarak çalışan toplam 825 özel güvenlik görevlisinin iş doyum düzeyleri JSS İş Doyum Ölçeği (Spector, 1997) ile ölçülmüş, elde edilen veriler; cinsiyet, yaş, iş deneyimi (kıdem), medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerle karşılaştırılmış, elde edilen sonuçlar literatürdeki bilgiler ışığında değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, kıdem ve yaş değişkenlerinin iş doyumuna üzerine etkisinin belirgin biçimde öne çıktığı görülmüştür. Bununla beraber araştırma; özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunun cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu da ortaya koymuştur. Konu ile ilgili ileride araştırma yapacak araştırmacıların, bu araştırmada tespit edilen, iş doyumunu etkileyen bireysel demografik faktörler yanında diğer faktörleri de ele almaları yararlı olacaktır. Bunun yanında farklı sektörlerde görev yapan çalışanların da iş doyumunu bakımından araştırmalara dahil edilmesi faydalı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş doyumuna, demografik değişkenler, özel güvenlik

### THE EXAMINATION IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES JOB SATISFACTION IN PRIVATE SECURITY JOBS

#### Abstract

The aim of this thesis is to determine the effects of demographic variables on job satisfaction. In this respect job satisfaction levels of 825 security guards employed in a private security company located in Ankara were measured via JSS- Job Satisfaction Scale (Spector, 1997)

\* Atılım Üniversitesi MBA Yüksek Lisans Öğrencisi, [cem.kar@gmail.com](mailto:cem.kar@gmail.com)



and the gathered data were compared with demographic variables such as age, gender, work experience, marital status, and educational status. Gathered results were evaluated with the data present in literature. At the end of the research, the effects of experience and age variables on job satisfaction has been more prominent. Besides it has been proved that there was not a meaningful relation between job satisfaction and among the variables like gender, marital status and educational status. For those who will carry out further research, it would be beneficial to deal with other variables rather than demographic ones, that effect the job satisfaction. Moreover it will also be beneficial to include the job satisfaction of the workers from various sector.

**Key Words:** job satisfaction, demographic variables, private security

## İŞ DOYUMU

İnsan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış disiplinde iş doyumunu kavramı önemli bir yer tutmakta ve bu nedenle içeriği konusunda akademik çevrelerde oldukça fazla araştırma yapılmaktadır.

İş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin “*beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşlar ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk*” akla gelmektedir (Şimşek ve diğ., 2003). Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumdur. Buna genellikle iş doyumunu denilmektedir (Özkalp, 2001).

İşgörenin işine karşı tutumu olumlu ya da olumsuz olacağına göre iş doyumunu “kişinin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh halidir” şeklinde tanımlanabilir (Türk, 2007).

İş doyumunun hem işgörenler hem de örgüt açısından önemli sonuçlar olması beklenmektedir. İnsan hayatında önemli bir yer tutan iş yaşamının, bireylerin sağlığı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olması kaçınılmazdır. Bu insani boyutunun yanında, ekonomik açıdan iş doyumuyla doğrudan bağlantısı olan işten ayrılma, iş devamsızlığı, verimlilik gibi sorunların önemli olduğu görülmektedir. Örgütlerin başarı göstergelerini oluşturan müşteri memnuniyeti, örgüt karlılığı ve verimlilik gibi kavramlar arasında iş doyumunun da bulunması, örgütler açısından ne derecede önemli olduğunu açıklamaktadır. Bu nedenlerden



ötürü iş doyumu, örgütler tarafından dönemsel olarak ölçülüp takip edilmektedir (Erol, 1998).

İş doyumu ayrıca bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan günümüzün karmaşık yaşam sorunlarının en önemlilerinden biri olarak görülebilir. Bilim, teknoloji ve sanat alanındaki yenilikler ve gelişmelerin insan unsuru ile doğrudan ilintili olduğu düşünüldüğünde; bilimin, teknolojinin ve sanatın yaratıcısı durumundaki insanın, gücünü daha etkili bir biçimde kullanması, bireysel gelişim açısından olduğu gibi örgütsel ve toplumsal açıdan da önemlidir (Çetinkanat, 2000).

Bu araştırma kapsamında ele alınacak bireysel demografik özelliklerden olan cinsiyet, yaş, iş deneyimi (kıdem), medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerinin literatürde iş doyumuyla olan ilgili ilişkisini açıklayan bulgular aşağıda verilmektedir.

*Cinsiyet:* Yapılan araştırmalar, iş doyumu açısından kadınlarla erkekler arasında belirgin bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Her iki cins için de prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun ağırlıklı belirleyicileri olmaktadır. Ancak bu durum, kadınlarla erkeklerin işleriyle ilgili duygularının aynı olduğu anlamına gelmemektedir. Kadınların ev işlerindeki ve annelik sorumlulukları bir rol çatışmasına yol açmakta, bu nedenle pek çok kadın, sorumluluğu az olan ve böylece çatışmayı azaltan işleri tercih etmektedir. Fakat bu tür işlerde de, sahip oldukları yetenek ve becerileri tümüyle kullanamamaktadırlar. Bu nedenle, hem seçilen işlerin çeşitliliğinin hem de iş hayatına hazırlanırken alınan eğitimin niteliğinin, erkeklerin lehine bir fark yaratacağı açıktır. Bütün bu unsurlar bir arada düşünüldüğünde, kadınların iş doyumlarının daha farklı olması beklenmektedir. Kadınların iş doyumlarının daha düşük olduğunu ileri süren bazı araştırmalar, bunu kadınların eşlik ve annelik rollerinin daha öncelikli olmasına bağlamıştır.

Bazı araştırmalar ise, kadınlarla erkekler arasındaki iş doyum farklılıklarının tutarsız olduğunu ortaya koymuştur. İşe, kariyer olanakları için giren kadınlar ile aileye destek için giren kadınlar arasında iş doyumu açısından fark vardır. Bununla birlikte, kadınların aynı işte erkeklere göre daha az ücret almaları ve daha az terfi fırsatlarının olması iş doyumlarını düşürmektedir (Schultz ve Schultz, 1990).

Loscocco (1990), “mavi yakalı” işgörenler üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçları iş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler niteliktedir. Loscocco, mavi yakalı kadınların görev çeşitliliği ve özerklik içeren, uğraştırıcı işler ve işyerlerine daha



olumlu tepki verdiklerini, maddi ödüllerle güdülediklerini ve erkek meslektaşları gibi işle ilgili istekleri olduğunu söyler. Loscocco, araştırma makalesinde ayrıca, cinsiyetin yaş ve eğitimle etkileşerek iş doyum düzeyini etkilediği görüşüne de yer vermiştir.

Oshagbemi (1997), unvanın iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmasında cinsiyetin iş doyumunu üzerinde tek başına etkili olmadığını belirtmiştir. Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlardaki kadın ve erkek işgörenlerle yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumunu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir. Kadının iş hayatındaki yeri ve önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle iş doyum düzeylerini ve bunu etkileyen değişkenleri belirlemek işletmeler için önemli bir husustur. Yapılan araştırmalarda cinsiyet farkları ile iş doyumunu arasında belirgin bir fark bulunamamıştır.

Araştırmacılar, cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisinin olmadığını belirtmesine rağmen, cinsiyet ile bazı faktörlerin değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Örneğin; kadınlar erkeklerden daha az ücret almakta, gelişme, terfi fırsatları daha az olmaktadır. Kadın yöneticiler, erkek yöneticilerle aynı statüye sahip olabilmek için daha çok çalıştıklarına inanmaktadırlar (Atay, 2006).

*Yaş ve Kıdem:* Yapılan çeşitli araştırma bulguları, işgörenlerin yaşlandıkça yaptıkları işten daha fazla doyum almaya başladıkları, yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir bağlantı olduğu doğrultusundadır. Bazı istisnalarla birlikte genel kanı, iş doyumunun yaşla doğru orantılı olarak arttığı yönündedir (Tınaz, 2005).

Daha önce iş tecrübesi olmayan iş hayatına yeni başlayan bireyin işiyle karşılaştırmak için referans alabileceği yer kendi okul yaşamıdır. Okul yaşamındaki çeşitli fırsatlar ve renkli ortam iş hayatına yeni başlayan gençlerin gerçekçi olmayan beklentiler içerisine girmesine neden olmakta bu beklentileri karşılanamadığında büyük hayal kırıklığına uğramakta ve iş doyum düzeylerinde düşüş görülmektedir (Atay, 2006). Bu durumun tersi bir şekilde meslek hayatının sonlarını yaşayan işgörenlerin emeklilik aşamasına gelmesi nedeniyle iş doyumunu azalmaktadır (Newstrom ve Davis, 1993).

Özetle, işgörenlerin yaşları ilerledikçe başlangıçta yaptıkları işlerinden daha alt düzeyde ve gerçekçi beklentiler içine olduklarından şu anda yaptıkları işten başlangıca göre daha fazla iş doyumunu sağladıkları ifade edilebilir.



*Öğrenim Durumu:* Öğrenim durumu, işgörenin iş doyum derecesini etkileyebilen önemli faktörlerden bir tanesidir. Yüksek öğrenim görmüş, düşünce ve kültür yapısı farklı bilgi birikimi fazla olan işgörenlerin bireysel ve örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bununla beraber yüksek öğrenim görmüş işgörenlerin daha dinamik yapıdaki işlerden doyum elde ettikleri görülmektedir (Özgen ve diğ.,2001).

İş doyumunu ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulguları genellikle, öğrenim durumunun yükselmesi ile doyumun düşeceği doğrultusundadır. Korman'a göre; meslek düzeyi sabit tutulmak kaydı ile bireyin öğrenim durumu ile iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişki olduğunu gösteren kanıtlar vardır. Bunun temel nedeni bireyin eğitim düzeyinin artmasının onun beklentilerinin artmasına neden olmasıdır (Köse, 2009).

Birey, eğitimi ile kazandıklarını diğer bireylerin eğitimleri ile kazandıklarıyla karşılaştırır ve bir eşitliğe ya da kendisine göre pozitif bir sonuca ulaşırsa işinden tatmin duyacak; tersine bir durumda ise doyumsuzluğu yaşayacaktır. Araştırmacılar çalışmalarında eğitim düzeylerinin yükselmesi ile iş doyumunun düşüş göstermesi olgusunu bu şekilde açıklamışlardır. Başka deyişle işgörenler, kendilerine seçtikleri referans grupları ve bu grupların şartları ile kendi şartlarını karşılaştırmakta ve buna göre tatmin ortaya çıkmaktadır. Örneğin üniversite mezunları genelde kendi yöneticilerini referans grubu seçmekte, maaşlarını onların maaşlarıyla karşılaştırdıklarından ücret tatminleri düşmektedir (Uyargil, 1988).

*Medeni Durum:* Evlilik, insan hayatını düzene sokmayı amaçlayan toplumsal bir kurumdur. Evli çiftlerin birbirleri arasında olan veya olması gereken sorumluluk duygusu, bireyin işine karşı olan tutumlarını da etkilemektedir. Evlilik ve iş doyumunu arasında aranacak ilişkinin “sorumluluk” duygusu açısından incelenmesi doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu açıdan evlilik kurumunun insana bir sorumluluk ve düzen getirmesi açısından yaklaşıldığında iş doyumuyla olumlu bir ilişki içinde olduğu düşünülebilir (Kınık, 2007).

Bu açıklamalar doğrultusunda yapılan literatür taramalarında iş doyumunu konusunda yapılan araştırmaların çoğunlukla beyaz yakalı işgörenleri kapsadığı, mavi yakalı işgörenlerin iş doyumları konusunda beyaz yakalılara göre sınırlı araştırma bulunduğu ve bu araştırmaların belli sektörlerle sınırlı kaldığı görülerek bu araştırmanın yapılması planlanmıştır.



## ÖZEL GÜVENLİK KAVRAMI

Özel güvenlik; Kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette olmak üzere, kanun ile korunmasına izin verilen hak ve hürriyetlerin güvenliğini sağlamak amacıyla kanunlara uygun olarak alınan özel güvenlik tedbirleridir (Domaç, 1997).

Her ne kadar kanunlar özel güvenlik görevlilerine kamu gücü kullanma yetkisi vermiş olsa da bu özel güvenlik birimlerinin mülkiyetinin de kamuya bağlı olduğu anlamına gelmez. Kamunun rolü, bu birimlerde istihdam edilen personelin eğitimi ve denetiminden ibarettir (Gülcü, 2004).

Belirli bir kişi veya kuruluşun kendilerini, özel mülkiyetlerini tehlikelere karşı ücret mukabili koruyan; kendi adına kâr amacıyla çalışan kişiler ya da şirketler bütünüdür. Bu tanıma göre özel güvenliğin bazı unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Yılmaz,1996);

1. Özel güvenlik hizmetleri kâr amacıyla üretilir, hizmetten faydalananlar ücretini öder.
2. Özel güvenlik hizmetlerinden özel kişiler ve şirketler faydalanmaktadır.
3. Özel güvenlik hizmetini sağlayan kişi ve şirketler devletten bağımsız çalışmaktadırlar.
4. Özel güvenlik hizmetleri hizmeti isteyen talebi üzerine yerine getirmektedir.

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

Türkiye’de ülke genelinde görevli ve yetkili kılınan teşkilatlar (polis, jandarma ve sahil güvenlik) genel kolluk olarak adlandırılmaktadır. Görevi ve yetkisi belirli sınırlar içinde kalan ve gücünü kendi özel kuruluş kanunlarından alan güvenlik kuruluşları da (belediye zabıtası, orman korucuları gibi) özel kolluk olarak sınıflandırılmaktadır (Filiz,2006).

Kamu düzeninin sağlanmasından sorumlu olan bu görevliler, hem özel hem de kamuya ait kurum ve kuruluşların sayısının artması, bununla birlikte korunması gereken kurum ve kişilerin sayısının ve güvenlik ihtiyacının artması sebebiyle yetersiz kalmıştır. Devlet, bu eksikliği gidermek maksadıyla, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (ÖGHK) ile kamu güvenliğinin tamamlayıcısı olarak özel güvenlik ve dolayısıyla özel güvenlik görevlilerini tanımıştır (Çağlar, 2000).

İnsan yaşamında güvenlik her zaman için temel gereksinimler içinde yer almakta ve önemi giderek artmaktadır. Yurdaer (2000) özel güvenliğin önemini şöyle vurgulamıştır; “ Bir



*Kurum için geçmişte sadece bir bekleyle güvenlik gereksinimini giderme söz konusu iken, günümüzde her türlü elektronik donanımlar yanında, çok ciddi planlama ve organizasyonlar ve personel artırımı göze çarpmaktadır.”*

### **Özel Güvenlik Görevlileri Hakkındaki Sınırlandırmalar**

Özel güvenlik şirketleri ile ilgili olumsuz haberlerin çoğu özel güvenlik görevlilerinin iş başarımlarını veya fiil ve hareketleri ile ilgilidir. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin işledikleri suçlar her zaman bir kaygı konusu olmuş ve olmaktadır. Özel güvenlik görevlileri hakkındaki sınırlandırmalar genel olarak şunlardır (<http://www.gusod.org.tr> ; 20.03.2010).

*Adli sicil kaydı* incelemesi savcılıklar, bazı durumlarda da ticaret odaları veya özellikle personel yetersizliği dönemlerinde güvenilmemekle birlikte kendileri tarafından yapılmaktadır.

*Yaş sınırı* genellikle bu sınır en az 18 yaş veya yasal reşitlik yaşı olmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin bazı alanlarda faaliyet göstermesi sakıncalı bulunmaktadır. Bu nedenle, özel güvenlik görevlilerine *başka etkinliklerde bulunma yasağı* getirilmiştir.

### **Özel Güvenlik Görevlilerinin Vazifeleri**

Özel güvenlik şirketlerinin görevleri daha çok önleyici görev türündendir. Bunun dışında korumakla, güvenliğini sağlamakla görevli oldukları kuruluş bünyesinde suç oluşmuşsa, yerine getirecekleri görev süresi ancak genel kolluk görevlileri gelinceye kadardır. Genel kolluk görevlilerinin olay yerine intikal etmesinden itibaren özel güvenlik personelinin görevi biter ve genel kolluğa yardımcı olur. Özel güvenlik görevlileri ve şirketleri kendilerine belirtilen görev alanları içerisinde belli başlı görevlerini yerine getirmek ve önlemlerini almak zorundadırlar. Bu çerçevede 2495 Sayılı Kanun'un ilgili yönetmeliğinin 30. maddesine göre özel güvenlik görevlilerinin görevleri genel olarak şu alt başlıklarda toplanabilir (Güney,2006).

1. Milli ekonomiye veya Devletin asayiş gücüne önemli ölçüde katkıda bulunan kuruluş veya kuruluşların sabotaj, yangın, hırsızlık, soygun, yağma, yıkma, işgörenleri zorla işten alıkoyma, sağlıklarının ve vücuda bütünlüklerinin tehdit ve tehlikelere karşı vuku bulacak hareketlerin önlenmesi.



2. Ülkeye giriş ve çıkış yapılan yerlerde aranan ve giriş çıkışı yasaklanan T.C. vatandaşı veya yabancı uyruklu kişilerin genel kolluk görevlilerine tesliminin sağlanması.

3. Koruma ve güvenlik hizmetlerinin gerektirdiği diğer önlemleri almak (kuruluş sahasına giriş çıkışta kimlik kontrolü yapmak, bu saha içerisinde şüpheli şahısların dolaşmasına engel olmak, kuruluşa ait olan ve girilmesi kayda bağlı olan yerlere görevli ve yetkili olmayanların girmesini engellemek, görev alanı içerisinde vuku bulan her türlü kazada gerekli yardımları yapmak gibi).

4. Sivil savunma teşkilatında görevli personelin görevini yerine getirmesine yardımcı olmak.

5. Genel kolluğun talebi halinde aranmakta olan ve görev alanı içerisinde bulunan şahıslarla yine görev alanı dahilinde işlenmiş ve işlenmekte olan suçluları yakalamak, gözaltına almak.

### AMAÇ

Bu araştırmanın temel amacı; özel güvenlik görevlilerindeki bireysel demografik değişkenlerin, iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmada bu genel amaca ulaşabilmek için, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Özel güvenlik görevlilerinin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Özel güvenlik görevlilerinin cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Özel güvenlik görevlilerinin medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Özel güvenlik görevlilerinin iş deneyimleri (kıdem) ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

5. Özel güvenlik görevlilerinin öğrenim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### YÖNTEM

Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen tarama türündeki bu araştırma için aşağıda araştırma grubu, veriler ve toplanması, veri toplama aracı ve verilerin analizi verilmiştir.





## Örneklem

Araştırmanın örneklemini, merkezi Ankara ilinde bulunan İstanbul, İzmir, Adana ve Antalya bölgelerinde de faaliyet gösteren bir özel güvenlik kuruluşunda 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'a tabi olarak işgören özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Söz konusu özel güvenlik şirketindeki özel güvenlik görevlilerinin (n=825) tümü araştırmaya dahil edilmiştir.

## Veriler ve Toplanması

Verilerin toplanması, ilgili özel güvenlik kuruluşunda araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

## Veri Toplama Aracı

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla, Spector (1985)' in geliştirdiği iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Otuzaltı ifadeden oluşan iş doyum ölçeği, dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Her dört ifade bir alt boyutu yansıtmaktadır. Ölçek, (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum şeklinde 6'lı derecelendirmeye sahiptir.

Ayrıca İş doyum ölçeğinin önüne katılımcılardan toplanmak üzere cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu gibi demografik bilgiler kısmı eklenmiştir.

## Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Ölçme aracı ile elde edilen verilerin analizinde SPSS 17,0 istatistik programından yararlanılmıştır.

İş doyum ölçeği ve demografik değişkenler arasında farklılık olup olmadığını karşılaştırmak için ikili karşılaştırmalarda parametrik olmayan istatistiksel tekniklerden Mann Whitney U testi, çoklu karşılaştırmalarda ise; Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Bu çalışmada parametrik olmayan istatistiksel tekniklerin kullanılmasının nedeni verilerin parametrik testlerin kullanabilmesi için gerekli normallik varsayımını sağlayamamasıdır. Büyüköztürk (2002) parametrik istatistikler için "normallik" varsayımının karşılanmadığı durumlarda alternatif testler olarak Mann Whitney U-testi, ilişkisiz k-örneklem için Kruskal



Wallis H-test kullanılabileceğini ifade etmektedir. Araştırma bulguları  $p < ,05$  anlamlılık düzeyinde sınanmıştır.

Elde edilen sonuçlar, araştırmanın amaçları doğrultusunda bulgular bölümünde sırayla verilmiştir.

Analizlerde cinsiyet, yaş, medeni durum, iş deneyimi (kıdem) ve öğrenim durumu değişkenleri kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeni erkek ve kadın olmak üzere iki grup altında incelenmiştir. Yaş değişkeni “25 ve altı”, “26-30”, “31-35”, “36-40” ve “41 ve üstü” olmak üzere beş grup olarak belirlenmiştir. Medeni durum değişkeni ise evli ve bekar olmak üzere iki grupta incelenmiştir. İş deneyimi (kıdem) değişkeni ile ilgili olarak; “0-1 yıl”, “2-4 yıl”, “5-7 yıl”, “8-11 yıl” ve “12 yıl ve üstü” olmak üzere beş grup olarak belirlenmiştir. Öğrenim düzeyi değişkeni ile ilgili olarak; lise, ön lisans ve lisans olmak üzere 3 grup olarak belirlenmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde araştırmada incelenen değişkenlerle ilgili olarak ölçeğin uygulanması ile elde edilen verilerin analizinde ortaya çıkan bulgular üzerinde durulmuştur.

**Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni için Frekans, % ve %<sub>yig</sub> Değerleri**

Cinsiyet	Frekans	%	% <sub>yig</sub>
Erkek	791	95,9	95,9
Kadın	34	4,1	100,0
Toplam	825	100,0	

Tablo 1.de verildiği gibi örneklemin %4,1’inin kadın, % 95,6’sının erkek olduğu görülmektedir.

**Tablo 2. Yaş Değişkeni için Frekans, % ve %<sub>yig</sub> Değerleri**

Yaş	Frekans	%	% <sub>yig</sub>
25 ve altı	144	13,8	13,8
26-30	496	60,1	73,9
31-35	180	21,8	95,7
36-40	24	2,9	98,6
41 ve üstü	11	1,3	100,0
Toplam	825	100,0	



Tablo 2. Yaş değişkeni incelendiğinde örneklemin %13,8'inin 25'den az, %60,1'inin 26-30, %21,8'inin 31-35, %2,9'un 36-40, %1,3'ü ise 41 yaşından büyük olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Medeni Durum için Frekans, % ve %<sub>yig</sub> Değerleri**

Medeni Durum	Frekans	%	% <sub>yig</sub>
Evli	291	35,3	35,3
Bekar	535	64,7	100,0
Toplam	825	100,0	

Tablo 3.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %35,3'ünün bekar, %64,7'sinin ise evli olduğu görülmektedir.

**Tablo 4. İş Deneyimi (Kıdem) Değişkeni için Frekans, % ve %<sub>yig</sub> Değerleri**

İş Deneyimi	Frekans	%	% <sub>yig</sub>
1 ve altı yıl	107	13,0	13,0
2-4 yıl	404	49,0	62,0
5-7 yıl	200	24,2	86,2
8-11 yıl	107	13,0	99,2
12 ve üstü yıl	7	0,8	100,0
Toplam	825	100,0	

Tablo 4'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %13'ü 1 yıldan az, %49,0'unun 2-4 yıl, %24,2'sinin 5-7 yıl, %13,0'ünün, 8-11 yıl, %0,8'inin ise 12 ve üstü yıl görev yaptıkları görülmektedir.

**Tablo 5. Öğrenim Durumu Değişkeni için Frekans, % ve %<sub>yig</sub> Değerleri**

Öğrenim Durumu	Frekans	%	% <sub>yig</sub>
Lise	760	92,1	92,1
Ön Lisans	47	5,7	97,8
Lisans	18	2,2	100,00
Toplam	825	100,0	

Tablo 5'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %92,1'inin lise, %5,7'sini ön lisans, %2,2'sinin ise lisans düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir.



Araştırmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan personelin iş tatmini ölçeğinden elde ettikleri puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığında ve aralarında ilişkilere ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 6. Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U-Testi Sonucu**

Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	u	p
Kadın	34	419,00	14246,00	13243,00	0,881
Erkek	791	412,74	326479,00		

Tablo 6 incelendiğinde; kadın ve erkek grubunun iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür ( $U=13243,00$ ,  $p>,05$ ). Bu bulgu iş doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini ifade etmektedir.

**Tablo 7. Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu**

Yaş	n	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
25'den az	114	452,13	4	22,972	0,00
26-30	496	401,71			
31-35	180	394,11			
36-40	24	469,06			
41 ve üstü	11	703,27			

Tablo 7 incelendiğinde; araştırmaya katılan değişik yaşlardaki özel güvenlik görevlilerinin iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu bulgu, araştırmada ayrıştırılan yaş aralıklarının grubun iş doyumunu arttırmada farklı etkilere sahip olduğunu göstermektedir ( $\chi^2= 22,972$ ,  $p<,05$ ). Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, uygulama sonrasında en yüksek iş doyumuna “41 ve üstü” yaş aralığında olduğu, bunu sırasıyla “36-40” yaş aralığı, “25'den az” yaş aralığı, “26-30” yaş aralığı ve “31-35” yaş aralığının izlediği görülmektedir.

**Tablo 8. Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U-Testi Sonucu**

Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	u	p
Evli	534	405,93	216767,00	73922,00	0,248
Bekar	291	425,97	123958,00		



Tablo 8 incelendiğinde; araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin medeni durumlarına göre iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. ( $U=73922,00$ ,  $p>,05$ ). Bu bulgu iş doyum puanlarının medeni duruma göre bir farklılık göstermediğini ifade etmektedir.

**Tablo 9. Çalışma Süresi (Kıdem) Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu**

Çalışma Süresi	n	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
0-1 yıl	107	521,24	4	29,592	,000
2-4 yıl	404	403,04			
5-7 yıl	200	407,00			
8-11 yıl	107	360,95			
12 ve üstü yıl	7	300,00			

Tablo 9 incelendiğinde; araştırmaya katılan farklı kıdemdeki özel güvenlik görevlilerinin iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu bulgu, araştırmada ayrıştırılan çalışma süresi aralıklarının grubun iş doyumunu arttırmada farklı etkilere sahip olduğunu göstermektedir ( $\chi^2= 29,592$ ,  $p<,05$ ). Grupların sıra ortalamaları dikkate alındığında, uygulama sonrasında en yüksek iş doyumunun “0-1 yıl” çalışma süresi aralığında olduğu bunu sırasıyla “5-7 yıl” çalışma süresi aralığı, ”2-4 yıl” çalışma süresi aralığı, “8-11 yıl” çalışma süresi aralığı ve “12 ve üstü yıl” çalışma süresi aralığının izlediği görülmektedir.

**Tablo 10. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu**

Eğitim Seviyesi	n	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	p
Lise	760	412,30	2	,116	,944
Önlisans	47	424,49			
Lisans	18	412,69			

Tablo 10 incelendiğinde; araştırmaya katılanların iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. ( $\chi^2=,116$ ,  $p>,05$ ). Bu bulgu iş doyum puanlarının eğitim seviyesine göre farklılık göstermediğini ifade etmektedir.



Demografik değişkenlerle iş doyumu arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 11’ de sunulmuştur.

**Tablo 11 Demografik Değişkenlerle İş Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi**

Değişken	Değişken					
	İş Doyumu	Yaş	Cinsiyet	Kıdem	Medeni Durum	Öğrenim Durumu
İş Doyumu	1,000	0,046	-0,028	-0,122	0,032	0,001
Yaş	0,046	1,000	-0,48	0,534*	-0,335*	0,125*
Cinsiyet	-0,028	-0,048	1,000	-0,112*	0,013*	-0,010
Kıdem	-0,122*	0,534*	-0,112*	1,000	-0,298	-0,055
Medeni Durum	0,032	-0,335*	-0,010	-0,298*	-0,023	1,000
Öğrenim Durumu	0,001	0,125*	-0,010	-0,055	-0,023	1,000

\*p<,01

Tablo 11’de görüldüğü gibi, kıdem ile iş doyumu arasındaki negatif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmuştur(-0,122,p<.01). Diğer değişkenlerle iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür.

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma soruları doğrultusunda elde edilen bulgular, olası nedenleri ve bu bulgulara ilişkin öneriler literatürdeki bilgiler ışığında tartışılmıştır.

Araştırmanın yanıt aradığı temel soru, özel güvenlik görevlilerinin genel iş doyumu düzeylerinin demografik değişkenlerle farklılık gösterip göstermediği idi. Araştırma neticesi, iki demografik değişkenin iş doyumu üzerindeki etkisinin belirgin biçimde öne çıktığı yönündedir. Bu değişkenlerden biri kıdemdir. *Kıdem*, yazılı kaynaklarda “işyerinde kıdem” ve “mesleki kıdem” olarak ikiye ayrılmış olmakla birlikte bu araştırmada işyerindeki kıdem düşünülmektedir. Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinde iş doyumu puanı ile kıdem arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu bulgu, araştırmada ayrıştırılan çalışma süresi aralıklarının grubun iş doyumunu arttırmada farklı etkilere sahip olduğunu göstermekle beraber; Brush, Moch ve Pooyan’ın (1987) kıdem ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi destekleyen yönündedir.



bulgularını destekler niteliktedir. Özel güvenlik görevlileri arasında iş doyum düzeyi en yüksek olan grup “0-1 yıl arası” kıdeme sahip olan gruptur. Doyum düzeyi en düşük olan grup ise; “12 ve üstü” yıl arası kıdeme sahip olan özel güvenlik görevlileridir. Bu araştırma için kıdem artıçça iş doyum düzeyinin düşmeye başladığı görülmektedir. Bu sonuç Ronen’in (1978) bireylerin işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığına ilişkin bulguları ile paraleldir.

Özel güvenlik görevlilerinin genel iş doyum düzeyinde etkisi açıkça görülen ikinci değişken *yaş* değişkenidir. Araştırma bulgularına göre özel güvenlik görevlileri arasında iş doyum düzeyi en yüksek olan grup “41 ve üstü” yaşa sahip olan gruptur. Bu grubun terfi, ücret artışı, iş güvenliği, çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı söylenebilir. Doyum düzeyi en düşük olan grup ise; “26-30 arası” yaşa sahip olanlar olurken, yaş artıçça iş doyum düzeyinin yükselmeye başladığı görülmektedir. Yaş ve kıdem değişkenlerinin yüksek korelasyon gösterdikleri düşünüldüğünde araştırmanın sonuçları yaş ile iş doyumun pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu sonuç aynı zamanda Lee ve Willbur’un (1985) yapmış olduğu araştırmanın sonucu ile örtüşmektedir. Bunun aksine Bilgiç (1998)’in bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği araştırmasında, yaş değişkeni ile ilgili genelde belirtilenden farklı olarak yaşın, Türk işgörenlerinde genel iş doyum düzeyi ile ilişkisi olmadığını belirtmektedir.

Benzer koşullar altında çalışmakta olan kadın ve erkek özel güvenlik görevlilerinin işlerinden aldıkları doyumun farklı olacağı beklense de araştırma bulguları, beklentinin aksine özel güvenlik görevlilerinin genel iş doyumunu ile *cinsiyet* değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etkili olmaması Loscocco’nun (1990) cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerini iş ve cinsiyet modelleri olmak üzere iki tutum modeline göre incelediği araştırması ve bu araştırmaya dair iş modeli ile cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler niteliktedir. Loscocco’ya modeline göre ister kadın isterse erkek olsun bireylerin işe karşı tutumlarını asıl belirleyen iş koşullarıdır ve gerek mavi yakalı kadınların gerekse beyaz yakalı kadınların erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha az etkilendiklerini reddederek aile ve ev işleri kadar ücret karşılığında yaptıkları işlere de ilgi gösterdiklerini ve işlerinden etkilendiklerini savunur. Dolayısıyla özel güvenlik görevlilerinin mesleklerine karşı bakışları, algılama durumları ve iş koşulları gibi



genel durumlar dikkate alındığında Türkiye’de kadınların iş bulma ve çalışma şansı az olmasına rağmen, cinsiyetlerine göre dikkati çekecek bir farklılık olmadığı söylenebilir. Bir başka deyişle özel güvenlik görevlilerinin iş problemlerini sadece cinsiyetlerine göre değerlendirmenin doğru bir yaklaşım olmayacağı söylenebilir.

Filiz (2006) tarafından yapılan bir araştırmada; özel güvenlik görevlik şirketlerinin, çoğu işte olduğu gibi erkek egemen bir yapıda olduğu belirtmiş ayrıca bayan görevli çalıştırılmasının hizmetin verimlilik ve etkinliğini artıracaklığı düşüncesini dikkat çekici bulmuştur.

İş doyumunu ile *medeni durum* değişkenine ilişkin araştırma bulguları, bekar olan özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleriyle, evli olan özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Bu sonuç Aksu, Acuner ve Tabak (2002)’in araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu çalışmada da benzer şekilde iş doyum düzeyini belirlemede evli ya da bekar olmanın herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Özel güvenlik görevlilerinin genel iş doyum düzeylerini etkilemeyen diğer bir değişken ise *öğrenim durumudur*. Bu sonuç, Özel güvenlik görevlilerinin öğrenim düzeyleri ile uyumlu olan iş yaptıkları ya da kendilerinden öğrenim düzeyleri doğrultusunda gösterebilecekleri performansın beklendiğini düşündüklerini işaret ediyor olabilir. Bununla beraber öğrenim durumuna göre iş doyum düzeyinin farklılaşmaması Bilgiç (1998) ve Yelboğa (2007)’nin yaptıkları araştırma sonuçlarına göre öğrenim durumunun Türk işgörenlerin iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmadığı yönündeki bulgularıyla örtüşmektedir.

Araştırmanın kuramsal bölümlerinde belirtildiği gibi insan kaynağının etkin ve verimli bir şekilde kullanılması, günümüz işletmelerinin çözmesi gereken önemli bir problemlerden birisidir. İş doyumunun sağlanması başta verimlilik üzerindeki olumlu etkisi olmak üzere birçok konuda işletmelere yarar sağlamaktadır.

Konu ile ilgili ileride araştırma yapacak araştırmacıların, araştırmada tespit edilen, iş doyumunu etkileyen bireysel demografik faktörler yanında örgüte bağlılık, yönetim yaklaşımı, çalışma koşulları, takdir edilme, arkadaşlık gibi diğer faktörleri de ele almaları yararlı olacaktır. Bunun yanında Türk Silahlı Kuvvetleri’nde görev yapan askeri personel ile





Emniyet Teşkilatı'nda görevli polislerin de iş doyum düzeyleri bakımında araştırmalara dahil edilmesi bulguların zenginleştirilmesi bakımında yerinde olacaktır.

Bu araştırmada elde edilen ve yukarıda verilen sonuçlar, özel güvenlik görevlisi 850 kişi ile sınırlıdır. Bu durum sonuçların genellenmesine sınırlılık getirirse de ulaşılan bulgular, Türkiye'deki özel güvenlik şirketlerinde yer alan özel güvenlik görevlilerinin işlerinden aldıkları doyuma ilişkin farklılıklara ışık tutabilecek niteliktedir.

#### KAYNAKLAR

- Aksu, G., Acuner, A., Tabak, R., (2002). *Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)*, Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası.
- Atay, F., (2006). *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgiç, R., (1998). *The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers*, Journal of Psychology, 132 (5), pp.549-557.
- Bruch, D.H., Moch and Pooyan (1987). *Individual Demographic Differences and Job Satisfaction*, Journal of Occupational Behaviour.
- Büyüköztürk, Ş., A, (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegema Yayıncılık, Ankara.
- Çağlar, Ü., (2000). *Özel Güvenlik*, Ankara: Mönch Media.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Domanç, Ç., (1997). *Özel Güvenlik Teşkilatı*, İstanbul: Umut Yayınları.
- Erol, V., (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*, Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998.
- Filiz, O., (2006). *Türkiye'de Özel Güvenlik Yöntemi*, Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülcü, M., (2004). *Özel Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Güney, A., (2006). *Türkiye'de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yetkilerinin Analizi*, İstanbul, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kınık, S., (2007), *Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köse, H., (2009), *Algılanan Liderlik Davranışlarının ve Demografik Özelliklerin İş Tatminine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lee, R. ve Wilbur, E.R.(1985). *Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics, and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis*. Human Relations, 38(8):781-791.
- Loscocco, K., (1990). *Reactions to Blue-Collar Work, Work and Occupations*, 17-2, (May, 1990), s. 152-178.



- Newstrom J. W. ve Davis K., (1993), *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New York; McGraw Hill.
- Oshagbemi T., (1997). *The Influence of rank job satisfaction of organizational members* Journal of Managerial Psychology. Vol.
- Özkalp, E., (2001). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A.,(2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Kitapevi.
- Ronen, S., (1978). *Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority*, Human Relations.
- Schultz, D. P., ve Schultz S.E., (1990). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*, New York: Macmillan Publishing Company.
- Spector, S., (1997). *Job Satisfaction, Application, Assessment, Cause, and Consequences*, California: SAGE Publications.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A., (2003). *Davranış Bilimlerinde Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: 2. Baskı, Nobel Yayıncılık.
- Tınaz, P., (2005). *Motivasyon, Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, İstanbul: Beta Basım.
- Türk, M. S., (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Uyargil, C., (1989). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Yelboğa, A., (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt:4
- Yelboğa, A., (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the job satisfaction survey (JSS), World Applied Sciences Journal.
- Yurdaer, A., (2000). Polis Akademisinde Verilen Uygulamalı Eğitimin Değerlendirilmesi, Ankara: Polis Bilimleri Dergisi Cilt 2.
- Yılmaz, A., (1996). Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Özel Güvenlik Sistemleri. Malatya: Okyanus Yayınları.
- <http://www.gusod.org.tr>. 20.03.2010