

# ÖZEL GÜVENLİK KURUMLARINDA ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN İŞ TATMİNLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

**An Empirical Research On The Identification Of The Relationship Between The Job Satisfaction And The Organizational Dependence Of The Employees Work In Private Security Institutions**

Sibel SÜ ERÖZ\* Aydın ÜNAL\*\*

## ÖZET

Genellikle dış kaynak olarak işletmelere dahil olan özel güvenlik kurumlarının sağlayacakları hizmetlerin niteliği açısından işgörenlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin bilinmesi ve artırılması önemlidir. Literatüre bakıldığında ülkemizde özel güvenlik kurumları ile ilgili işgörenler açısından yapılan çalışmaların sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın ana amacı; özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Konu ile ilgili öncelikli olarak literatür çalışması yapılmış ve özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere Bursa il merkezindeki hastanelerde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anket sonuçlarını değerlendirmek için istatistik paket programı (SPSS 17.0) kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin çözüm ve yorumlanmasında t testi, Anova testi ve gruplar arasındaki farkı belirleyebilmek için Tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Bağlılık, İş Tatmini, Özel Güvenlik

---

\* Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Kavaklı Yerleşkesi, 0288 2461532; [sibeleroz@hotmail.com](mailto:sibeleroz@hotmail.com)

\*\* Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi Pınarhisar Meslek Yüksekokulu, 0288 6153303, [aydin.unal@kirkklareli.edu.tr](mailto:aydin.unal@kirkklareli.edu.tr)

### **ABSTRACT**

*Generally, private security companies be included to enterprises as outsourcing, which is important to know and increases levels of employees' organizational commitment and job satisfaction in terms of quality of services. When looking at the literature in terms of employees has been concluded that the studies are limited in our country on private security companies. In this context, the main purpose of the study; to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment that employees working in private security companies. Primarily, literature study on the subject has been and in order to determine the relationship between working in private security employees' organizational commitment and job satisfaction survey has been applied to the hospitals in the center of province of Bursa. To evaluate the results of the study, survey statistical package program (SPSS 17.0) was used. Pearson's correlation analysis was used to determine the relationships between scales. The solution, and interpretation of data t-test, ANOVA and Tukey's test was used to determine the difference between groups. As a result of the analysis has been demonstrated significant positive relationship between job satisfaction and levels of organizational commitment (affective commitment, continuance commitment and normative commitment sub-dimensions) of employees working in private security companies.*

**Key Words:** *Commitment, Job Satisfaction, Private Security*

### **Giriş**

Örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyi yüksek olan işgörenlerden oluşan örgütler diğer örgütlere göre daha etkindirler ve bu da sektörde sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan bir durum olarak son yıllarda sayısı gittikçe artan özel güvenlik kurumlarında önem kazanmaktadır. Genellikle alt işveren olarak çalışan özel güvenlik kurumları, sağlayacakları hizmetin niteliği açısından çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş tatminini sağlamak ve insan kaynakları politikalarını bu doğrultuda şekillendirmek zorundadırlar. Diğer yandan özel güvenlik hizmetini satın alan kurumlar açısından; işinden tatmin olma düzeyi yüksek olan ve örgüte yüksek bağlılık gösteren işgörenlerden oluşan özel güvenlik kurumlarıyla çalışmak daha etkin ve yüksek performanslı hizmet alımına neden olacaktır.

Genel olarak literatüre bakıldığında ülkemizde özel güvenlik kurumları ve çalışanları ile ilgili olarak yasalar ve yapıları çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığı (Şafak, 2000; Gülcü, 2001; Aydın, 2002; Uryan ve Kaptı, 2011; Uçkun ve diğ., 2012) görülmüş ve ülke ekonomisine önemli katkılar sağlayan

ve istihdam yaratıcı etkisiyle önemi gittikçe artan sektörün çalışanları ile ilgili olarak yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu (Kartal, 2012) gözlemlenmiştir. Çalışmada literatüre bu yönde katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Çalışmanın genelinde özel güvenlik kurumları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili teorik bilgilere yer verilmiş ve yapılan uygulama çalışması ile özel güvenlik kurumlarında çalışanların iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

### 1. Özel Güvenlik Kurumları

Kamu güvenlik hizmetlerinin özel sektörden hizmet alımı şekliyle sağlanması gelişmiş ülkelerde sıkça başvurulan bir yöntemdir. Ülkemizde kamu güvenliği hizmetleri bizzat devletin kolluk teşkilatları tarafından sağlanır. Özel güvenlik hizmetleri Türkiye’de gelişmiş batılı ülkelerle kıyaslandığında oldukça yenidir (Uryan ve Kaptı, 2011: 156).

24.07.1981 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” ile birlikte 70’ler boyunca soygun, işyeri işgali, grev ya da çatışma gibi nedenlerle zarar gören ya da mevcut durum karşısında kendilerini daha çok koruma gereğini duyan bankalar, alışveriş merkezleri, büyük fabrikalar kendi güvenlik birimlerini oluşturmaya ve güvenliklerini bu birimler eliyle gerçekleştirmeye başlarken, özel mülkün ve kişilerin korunması anlamına gelen özel güvenlik olgusu da bu birimler sayesinde Türkiye’deki yerini almaya başlamıştır (Haspolat, 2006: 69).

Ancak bu kanun 10.06.2004 tarihinde kabul edilip 26.06.2004 tarihli ve 25504 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” ile yürürlükten kaldırılmıştır (Resmi Gazete, [www.tbmm.gov.tr](http://www.tbmm.gov.tr) ) ve özel güvenlik kurumları ile bu kurumlarda çalışan işgörenleri kapsayan konular bu kanun çerçevesinde şekillendirilmiştir.

Günümüzde özel güvenlik kurumları; özel güvenlik eğitim kurumları ve özel güvenlik şirketleri olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler.

Özel güvenlik şirketi; Valiliklerden özel güvenlik izni almış olan kişi, kurum ve kuruluşlara silahlı/silahsız özel güvenlik hizmeti veren ve özel güvenlik görevlilerini istihdam eden ticari tüzel kişiliklerdir. Şirketlerin özel güvenlik alanında faaliyette bulunması İçişleri Bakanlığı’nın iznine tabidir.

Özel güvenlik görevlisi; kanun kapsamında özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen, silahlı/silahsız görev yapan

kişilerdir (www.ozelguvenlik.pol.tr).

Tablo 1’de Polis Bölgesi Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri istatistikleri verilmektedir. Buna göre; bu güne kadar 1523 işletmenin faaliyet izin belgesi aldığı, 746 işletmenin eğitim için faaliyetlerine izin verildiği, 59.599 işletmenin özel güvenlik izni aldığı, 1.022.880 kişinin özel güvenlik görevlisi sertifikası aldığı, 582.404 kişinin özel güvenlik görevlisi kimliği aldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

**Tablo 1: Polis Bölgesi Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri (ÖGG) İstatistikleri (31.05.2013 tarihinde güncellenmiştir).**

Kriter	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Toplam
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Şirket Sayısı	29	516	240	145	111	129	124	81	111	37	1.523
Faaliyet İzin Belgesi Verilen Eğitim Kurumu Sayısı	38	292	102	96	72	81	37	9	14	5	746
Özel Güvenlik İzni Alan Yer Sayısı	12.450	7.078	6.280	2.852	5.608	8.638	4.595	6.134	4.648	13.766	59.599
Sertifika Alan ÖGG Sayısı	-	76.587	137.584	97.854	103.446	138.883	136.192	142.267	125.379	64.688	1.022.880
Kimlik Alan ÖGG* Sayısı	57.855	59.303	57.011	41.640	60.681	74.851	76.626	58.685	71.337	24.415	582.404
Tahsis Edilen ÖGG* Kadrosu	57.855	28.287	42.350	32.584	40.768	53.916	41.900	42.768	61.192	16.127	417.747
Mevcut ÖGG* Sayısı	-	23.458	32.547	24.987	38.729	27.738	23.516	7.492	49.171	11.129	238.767
Kapanan/Kapatılan Şirket Sayısı	-	5	7	9	22	22	18	46	59	46	244

Kapanan/Kapıtılan Eğitim Kurumu Sayısı	1	4	4	11	14	12	29	30	43	24	172
Alarm Merkezi Sayısı	-	-	-	114	17	19	44	30	45	32	301

Kaynak: <http://ozelguvenlik.pol.tr>

Bu sonuçlar özel güvenlik sektörünün toplum hayatındaki yerinin, yaygınlığının, kişiler ve kurumlar için ifade ettiği koruma düzeyinin ve hayatın akışına katkıları açısından önemini ifade etmektedir.

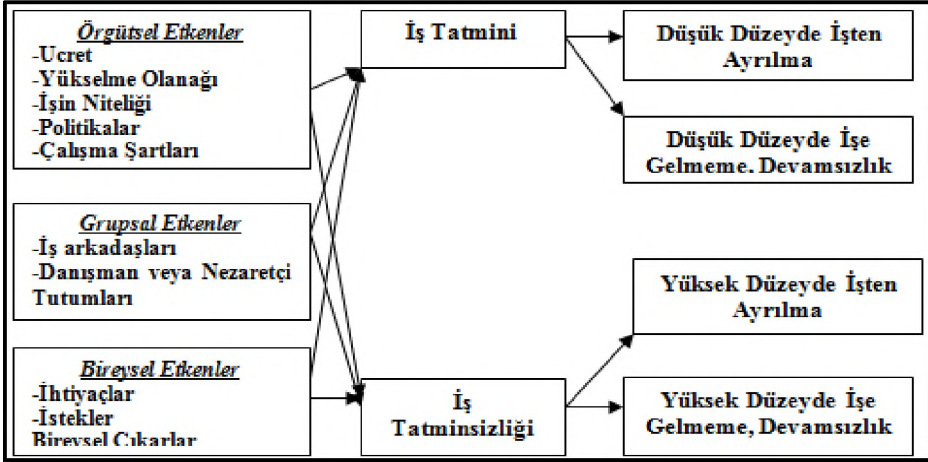
Ayrıca 5188 sayılı kanuna uygun olarak faaliyetlerini yürüten güvenlik şirketlerinin ödediği harçlar, gelir vergileri, katma değer vergileri, stopaj vb. isimlerle ödenen ücretler ülke ekonomisinde de bir girdi ve canlılık sebebidir (Dalda, 2011).

## 2. İş Tatmini

İş tatmini Locke göre (1976); “bireyin işini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan memnuniyet verici olumlu duygusal durum” (Brief ve Weiss, 2001: 282, Gebremichael ve Rao, 2013: 15 ), Cranny ve diğerlerine (1992) göre; “kişinin işini yaparken istedikleri ile (beklentileri, hakları vb.) gerçekleşen fiili sonuçları karşılaştırması sonucu işine olan duygusal tepkisi” (Weiss, 2002: 174), Spector’a (1997: 2) göre; “çalışanların işinden memnun olup olmama derecesi” olarak tanımlanmaktadır.

İşletmelerde yöneticiler işgörenlerin tatmin ve tatminsizlik düzeylerini bilmek isterler. Şekil 1’de iş tatminine ve tatminsizliğine neden olan faktörler yer almaktadır. Buna göre; örgütsel faktörler olarak adlandırılan değişkenler (ücret, işte yükselme olanağı, işin niteliği, politikalar ve çalışma şartları), grupsal etkenler olarak adlandırılan değişkenler (iş arkadaşları ve danışman veya nezaretçi tutumları) ve bireysel etkenler olarak adlandırılan değişkenler (ihtiyaçlar, istekler ve bireysel çıkarlar) işgörenlerin iş tatmin veya tatminsizlik düzeylerini etkilemektedir. Bunun yanı sıra işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksekliği işten ayrılma eğilimi ve işe devamsızlığı negatif yönde etkiler yani aralarında ters orantılı bir ilişki söz konusudur. İş tatminsizliği ise hem işten ayrılma eğilimini hem de yüksek düzeyde işe devamsızlığı neden olmaktadır denilebilir.

Şekil 1: İş Tatminine veya Tatminsizliğine Neden Olan Etkenler ve Sonuçları



**Kaynak:** Özkalp ve Kirel (2007), *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi, No: 1468, Eskişehir, s.75.

## 2.Örgütsel Bağlılık

Bağlılık; Türk Dil Kurumu Sözlüğü'ne göre; "bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları" şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdkterim.gov.tr). Literatürde farklı örgütsel bağlılık tanımlamaları mevcuttur. Kanter'e (1968: 499) göre; sosyal aktörlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere verme istekliliği, kendini ifade olarak görülen sosyal ilişkiler için kişilik sistemlerinin bağlılığıdır. Hall ve diğerlerine (1970: 176) göre; "örgütsel hedefler ve bireysel hedefleri giderek daha fazla bütünleştiren ya da birbiriyle uyumlu hale getiren bir süreçtir". Sheldon (1971: 143); "çalışanların kimliklerini örgütle özdeşleştirdikleri ve örgüte yönelik tutum ve yönelişleri", Buchanan (1974: 533); "örgütün hedeflerine ve değerlerine duygusal bağlılık ve örgüte kendi iyiliği için aracı olan değerlerden ayrı olarak taraftar olma", Steers (1977: 46); "bireyin belirli bir örgüte katılımı ve bireysel özdeşim kurmasının göreceli gücü", Wiener (1982: 418); "örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde çalışanların içsel olarak geliştirdikleri normatif baskılar bütünü" olarak tanımlanmaktadır. Mowday ve diğerleri bağlılığı; bağlanma ve sadakat olarak açıklamaktadırlar. Bu yazarlar bağlılığı üç bileşenle tanımlanmaktadır. Bu bileşenler;

- Örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşme,
- Örgüte bağlanma isteği ve
- Örgüt adına çaba göstermeye istekliliktir (Mowday ve diğ., 1982: 27)

Mathis ve Jackson (2010: 158) da örgütsel bağlılığı; “işgörenlerin örgütsel amaçlara inanma ve kabul etme, aynı zamanda örgütte kalma isteğinin derecesidir” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Literatürde örgütsel bağlılığı ölçen farklı ölçekler geliştirildiği görülmektedir. Özellikle Meyer ve Allen’in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçekleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) son dönemdeki çalışmalarda yaygın olarak kullanılan bir ölçek olarak ön plana çıkmıştır. Bu yaklaşımın kökleri Becker, Steers ve Mowday gibi yazarların güçlü ve zayıf yönlerinden etkilenecek oluşmuştur. Meyer ve Allen’in yaklaşımı baskın olmakla birlikte her bir yaklaşım bağlılık kavramının gelişmesine katkıda bulunmuştur (Cohen, 2007: 337). Meyer ve Allen 1984’de duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında bir ayrım yapılmasını önermiş daha sonra ise 1990’da üçüncü ayırt edici unsur olarak normatif bağlılığı ortaya koymuşlardır (Meyer ve diğ., 2002: 21, Cohen, 1996: 495).

Duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Güçlü duygusal bağlılık ile çalışanlar örgütteki çalışmalarına istedikleri için devam ederler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Duygusal bağlılık ağırlıklı olarak iş tatmini ve örgütsel adalet, ayrıca yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları ve düşük düzeyde devamsızlık ve gecikme gibi arzu edilen çıktılar ile ilişkili olarak gelişir (Wasti, 2002: 526).

Devam bağlılığı; çalışanın örgütten ayrılmasının kendisine olan maliyetinin farkındalığı ile ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991: 67). İki temel öncülü vardır. Bunlar; iş alternatifleri ve yan bahis kuramı denilen zaman, para ve çaba bakımından örgütteki yatırımlarının işten ayrıldığında artan maliyetidir (Wasti, 2002: 526).

Normatif bağlılık ise, çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini ifade eder. Yüksek normatif bağlılık hisseden çalışanlar örgütte kalmalarını zorunluluk olarak hissederler (Meyer ve Allen, 1991: 67). Buradaki zorunluluk, çıkar bağlılığında olduğu gibi örgütle ilgili çıkarlara dayanmamaktadır. Bireyin ailesi, ait olduğu toplum veya çalıştığı örgüt ona sürekli sadakatin bir erdem olduğunu vurgulamakta ya da çevresinde yıllarca tek örgütte çalışan kişilerden övgüyle söz edilmektedir. Dolayısıyla, birey sadakatin önemli olduğuna inanarak örgütte kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir. Diğer bir

ifadeyle, doğru ve ahlaki olduğuna inandığı için örgüt üyeliğini sürdürmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4'den aktaran Çöl ve Ardıç, 2008: 160).

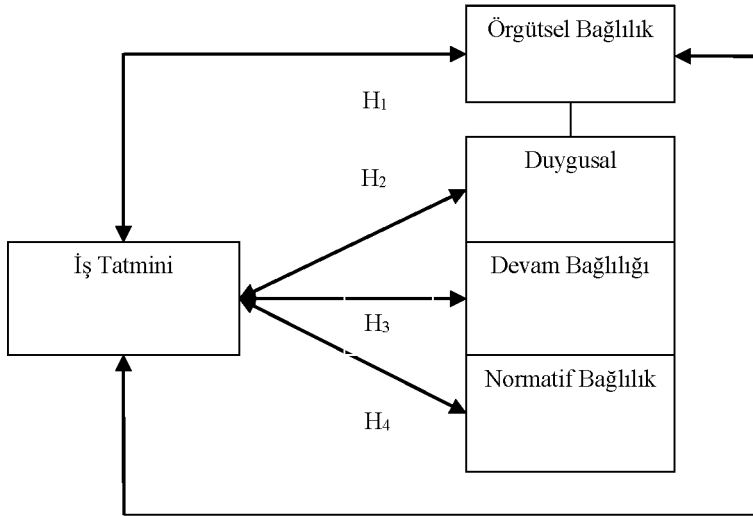
## 4. Metodoloji

### 4.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilgili olarak literatür incelendiğinde ikisi arasındaki ilişkiyi belirleyen çok sayıda çalışma olduğu gözlemlenmiştir (Shore ve Martin, 1989: 630; Gebremichael ve Rao, 2013: 15; Erdil ve Keskin, 2012: 319, Gider ve diğ., 2011: 93, Demirtaş, 2010: 177, Demirer ve diğ., 2010: 41, Cherabin ve diğ., 2013: 1) Fakat iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin özel güvenlik kurumlarında çalışanlara uygulanmadığı belirlenmiş ve çalışmada bu yönün tamamlanması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda hipotezleri test etmek için kullanılan model aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur. Ayrıca araştırma kapsamında özel güvenlik kurumlarında çalışanların demografik özellikleri de dikkate alınmıştır.

**Şekil 2: Araştırmanın Ana Modeli**



Bu amaçtan yola çıkılarak araştırmada test edilen ana hipotezler şunlardır;

**H<sub>1</sub>:** Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.



**H<sub>3</sub>:** Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>4</sub>:** Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ile normatif bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

#### **4.2.Araştırmanın Kapsamı**

Araştırma; Bursa il merkezinde yer alan 12 adet kamu hastanesinde, taşeron olarak faaliyet gösteren dokuz özel güvenlik firmasından altısının araştırmaya dahil olmayı kabul etmesiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil olan özel güvenlik firmalarında toplam işgören sayısı 202'dir. Analize uygun olan anket sayısı 120'dir.

#### **4.3.Araştırmanın Kısıtları**

Araştırma ile ilgili en önemli kısıtlardan biri, araştırmanın yapıldığı işletme sayısıdır. Araştırmada belirli bir bölge seçimine gidilmiş olmasının sebebi tüm diğer sosyal bilimler çalışmalarında olduğu gibi; zaman ve maddi kısıtlılıklardır.

#### **4.4.Araştırmanın Yöntemi**

Uygulanan anket çalışmasının ilk kısmında, özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin demografik özelliklerini belirlemek adına kişisel bilgiler sorulmuş, örgütsel bağlılık ve iş tatminini belirleyen anket soruları ikinci kısımda yer almıştır. Anket soruları önceden işletmenin yöneticileriyle görüşülüp bilgi verilerek işletmenin diğer çalışanlarına bırakılmak suretiyle uygulanmıştır. İş tatminini belirlemek adına da 20 maddelik "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için; Meyer ve Allen'ın geliştirdikleri ölçek temel alınmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç adet alt boyutu mevcuttur ve 20 maddeden oluşmaktadır.

#### **4.5.Verilerin İstatistiksel Analizi ve Araştırmadan Elde Edilen Bulgular**

##### **4.5.1.Verilerin İstatistiksel Analizi**

Çalışmada anket sonuçlarını değerlendirmek için istatistik paket programı (SPSS 17.0) kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) normal dağılımının incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken betimsel istatistiksel metotların yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında bağımsız örneklem testleri, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında tek yönlü testler ve farklılığa

neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık  $p < 0.05$  düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

#### 4.5.2.Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Yapılan araştırma kapsamında, ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları Tablo 2 de gösterilmektedir. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Boyutlar	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık	.969	20
Duygusal Bağlılık	.948	8
Devam Bağlılığı	.882	7
Normatif Bağlılık	.921	5
İş Tatmini	.972	20

#### 4.5.2.1.Betimsel İstatistik Sonuçları

Araştırmaya katılan Bursa il merkezindeki hastanelerde görev yapan güvenlik görevlilerinin cinsiyetine göre dağılımı incelendiğinde; % 29.2'sinin kadın, % 70.8'sinin erkek olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına bakıldığında; % 45'i 30-39 yaş grubu aralığında, % 5'i 50 ve üstü yaş grubundadır. İşgörenlerin % 51.7'si lise, % 5'i lisans ve % 5'i lisansüstü mezundur. % 47.5'inin sektörde çalışma süresi 5 yıldan azdır. Sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan işgören oranı % 6.7'dir. % 80'i çalışan pozisyonundadır. İşletme deneyimlerine göre; % 42.5'i 2-4 yıl, % 6.7'si 10 yıl ve üzeri zamandır işletmede çalışmaktadır. Ayrıca % 60'ı evli, % 37.5'i bekârdır.

**Tablo 3: Frekans Analiz Sonuçları**

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	35	29.2
	Erkek	85	70.8
Yaş	20-29	44	36.7
	30-39	54	45.0
	40-49	16	13.3
	50 ve üstü	6	5.0

<b>Eğitim Düzeyi</b>	İlkokul	11	9.2
	Ortaokul	28	23.3
	Lise	62	51.7
	Ön lisans	7	5.8
	Lisans	6	5.0
	Lisansüstü	6	5.0
<b>Sektör Deneyimi</b>	5 yıldan az	57	47.5
	6 -10 yıl arası	55	45.8
	11 yıldan fazla	8	6.7
<b>İşletmedeki Pozisyon</b>	Üst düzey yönetici	4	3.3
	Orta düzey yönetici	20	16.7
	Çalışan	96	80.0
<b>İşletme Deneyimi</b>	1 yıl	25	20.8
	2-4 yıl	51	42.5
	5-9 yıl	36	30.0
	10 yıl ve üzeri	8	6.7
<b>Medeni Durum</b>	Evli	72	60.0
	Bekâr	45	37.5
	Diğer	3	2.5
<b><i>Toplam</i></b>		<b><i>120</i></b>	<b><i>100</i></b>

#### 4.5.2.2. İş Tatmini İle Toplam Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki İçin Korelasyon Analizi Sonuçları;

Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında % 88.2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ( $r= .882$ ;  $p<0.05$ ). Buna göre iş tatmini puanı arttıkça örgütsel bağlılık puanı da artmaktadır.

Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; duygusal bağlılık alt boyutu ile % 87.4 düzeyinde ( $r= .874$ ;  $p<0.05$ ), devam bağlılığı alt boyutu ile % 77.5 düzeyinde ( $r= .775$ ;  $p<0.05$ ), normatif bağlılık alt boyutu ile % 86.1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ( $r= .861$ ;  $p<0.05$ ).

**Tablo 4: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki**

Boyutlar	İş Tatmini		
	N	r	p
Örgütsel Bağlılık	120	.882	.000**
Duygusal Bağlılık	120	.874	.000**
Devam Bağlılığı	120	.775	.000**
Normatif Bağlılık	120	.861	.000**

\*\*p<0.01

Sonuçlara göre; iş tatmini puanı arttıkça; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının da puanlarının arttığı görülmektedir. Özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin iş tatminleri düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki bir bütün olarak incelendiğinde H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> kabul edilmiştir.

#### 4.5.2.3. Bağımsız İki Örneklem t - test Analizi Sonuçları;

##### 4.5.2.3.1. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmin Düzeylerini Cinsiyet Durumuna Göre Analiz Eden t - testi Sonucu;

Araştırmaya katılan özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin iş tatmin puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t = -2.12; p<0.05). Erkek görevlilerin iş tatmin puanları (X=3.13), kadın görevlilerin iş tatmin puanlarından (X=2.66) yüksektir.

**Tablo 5: Cinsiyet İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Arasındaki İlişki**

Boyut	Cinsiyet	Kişi N	Ortalama	t	p
İş Tatmini	Kadın	35	2.66	-2.124	.038
	Erkek	85	3.13		
Duygusal Bağlılık	Kadın	35	3.17	-1.359	.181
	Erkek	85	3.50		
Devam Bağlılığı	Kadın	35	2.68	-.169	.851
	Erkek	85	2.72		
Normatif Bağlılık	Kadın	35	2.84	-1.706	.055
	Erkek	85	2.26		

Analizde örgütsel bağlılık boyutları puanları ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (t = -1.359, -.169, -1.706; p= 0.181, .851, 055<0.05).

#### 4.5.2.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmin Düzeylerini Medeni Durumuna Göre Analiz Eden t - testi Sonucu;

Yapılan analizde iş tatmini puan ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $t=3.05$ ;  $p>0.05$ ). Evli görevlilerin iş tatmini puanları ( $X=3.22$ ), bekâr görevlilerin ( $X=2.66$ ) iş tatmini puanlarından yüksektir.

Duygusal bağlılık puanları ( $t= 3.40$ ;  $p<0.05$ ), devam bağlılığı puanları ( $t= 2.41$ ;  $p<0.05$ ) ve normatif bağlılık puanları ( $t= 3.29$ ;  $p<0.05$ ) ortalamalarının medeni durum değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Evli işgörenlerin duygusal bağlılık puanları ( $X=3.64$ ), devam bağlılığı puanları ( $X=2.89$ ) ve normatif bağlılık puanları ( $X=3.38$ ) bekar işgörenlerin puanlarından yüksektir.

Tablo 6: Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Boyut	Med. Dur.	Kişi N	Ortalama	t	p
İş Tatmini	Evli	72	3.22	3.051	.003
	Bekâr	45	2.66		
Duygusal Bağlılık	Evli	72	3.64	3.405	.001
	Bekâr	45	3.02		
Devam Bağlılığı	Evli	72	2.89	2.412	.031
	Bekâr	45	2.47		
Normatif Bağlılık	Evli	72	3.08	3.291	.002
	Bekâr	45	2.74		

#### 4.5.2.4. Tek Yönlü Varyans Analizi / ANOVA Sonuçları

##### 4.5.2.4.1. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin Yaş İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

Analizde işgörenlerinin iş tatmini puanları ortalamaları ile yaş değişkeni puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=11.836$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 50 yaş ve üzerindeki özel güvenlik görevlilerinin ( $X=1.10$ ) diğer tüm yaş gruplarındaki ( $X=2.81, 3.22, 3.41$ ) özel güvenlik görevlilerine göre iş tatmin düzeyleri daha düşüktür. Buna göre yaş düzeyi arttıkça özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin düştüğünü söylemek mümkündür.

Duygusal bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=12.768$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 40-49 yaş aralığındaki

görevlilerin ( $X=4.14$ ) hem 20-29 yaş aralığındaki görevlilere ( $X=3.17$ ) hem de 50 yaş ve üzeri görevlilere ( $X=1.66$ ) göre duygusal bağlılıkları daha yüksek düzeydedir.

Devam bağlılığı puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7.982$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 50 yaş ve üzerindeki görevlilerin ( $X=1.00$ ) diğer tüm gruplardaki görevlilere ( $X=2.58, 2.87, 3.13$ ) göre devam bağlılığı daha düşük düzeydedir. Yani yaş düzeyi arttıkça devam bağlılığı da azalmaktadır.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7.526$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; 40-49 yaş aralığındaki görevlilerin ( $X=3.72$ ) 50 ve üzeri yaş grubunda yer alan görevlilere ( $X=1.57$ ) göre normatif bağlılıkları daha yüksektir.

**Tablo 7: Yaş ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi**

		VEM*					
		Faktör	Mean	Levene	P	f	p
Yaş	20-29	İT	2.81	2.797	.043	12.768	.000
	30-39		3.22				
	40-49		3.41				
	50 ve üstü		1.10				
	20-29	DUB	3.17	.824	.483	7.982	.000
	30-39		3.57				
	40-49		4.14				
	50 ve üstü		1.66				
	20-29	DEB	2.58	6.078	.001	7.526	.000
	30-39		2.87				
	40-49		3.13				
	50 ve üstü		1.00				
	20-29	NB	2.94	2.670	.051	11.836	.000
	30-39		3.30				
	40-49		3.72				
	50 ve üstü		1.57				

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

#### **4.5.2.4.2.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş tatmini Düzeylerinin Eğitim Düzeyi İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu**

İş tatmini puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=9.217$ ;  $p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ( $X=3.98$ ) iş tatmini puanları, lise mezunu görevlilerin ( $X=2.92$ ) iş tatmini puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin ( $X=3.24$ ) iş tatmini puanları, lisansüstü mezunu olan görevlilerin ( $X=1.10$ ) iş tatmini puanlarından yüksektir. Diğer bir deyişle özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin eğitim düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır.

Duygusal bağlılık puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=8.735$ ;  $p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ( $X=4.28$ ) duygusal bağlılık puanları, lise ( $X=3.28$ ) ve ön lisans mezunu ( $X=2.83$ ) olan görevlilerin duygusal bağlılık puanlarından yüksektir.

Devam bağlılığı puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=11,919$ ;  $p=0.000<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ( $X=3.54$ ) devam bağlılığı puanları, lise ( $X=2.62$ ) ve lisansüstü mezunu ( $X=1.00$ ) olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin ( $X=3.19$ ) devam bağlılığı puanları, ön lisans ( $X= 1.37$ ) ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin ( $X=1.00$ ) devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Lise mezunu olan görevlilerin ( $X=2.62$ ) devam bağlılığı puanları, ön lisans ( $X=1.37$ ) ve lisansüstü mezunu ( $X=1.00$ ) olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere eğitim seviyesi yükseldikçe işletmeye olan devam bağlılığı azalmaktadır.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7.700$ ;  $p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; ilkokul mezunu olan görevlilerin ( $X=4.16$ ) normatif bağlılık puanları, lise ( $2.95$ ) ve lisansüstü mezunu ( $X=1.57$ ) olan görevlilerin normatif bağlılık puanlarından yüksektir.

**Tablo 8: Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi**

VEM*							
Eğitim	Faktör		Mean	Levene	P	f	p
		İT	İlkokul	3.98	5.803	.000	9.217
O.okul			3.24				
Lise			2.92				
Önlisans			2.64				
Lisans			3.01				
L.üstü			1.10				
DUB		İlkokul	4.28	1.616	.161	8.735	.000
		O.okul	3.79				
		Lise	3.28				
		Önlisans	2.83				
		Lisans	3.66				
		L.üstü	1.66				
DEB		İlkokul	3.54	5.409	.000	11.919	.000
		O.okul	3.19				
		Lise	2.62				
	Önlisans	1.37					
	Lisans	3.00					
	L.üstü	1.00					
NB	İlkokul	4.16	3.510	.005	7.700	.000	
	O.okul	3.48					
	Lise	2.95					
	Önlisans	2.59					
	Lisans	3.76					
	L.üstü	1.57					

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

#### 4.5.2.4.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin Sektör Deneyimi İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

İş tatmini puanları ortalamalarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=8.980; p<0.05). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; sektörde çalışma süresi 5 yıldan az olan görevlilerin (X=3.15) iş tatmini puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin (X=3.02) iş tatmini puanlarından yüksektir. Sektörde çalışma süresi 5-10 yıl arası olan görevlilerin iş tatmini



puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere sektördeki çalışma süresi arttıkça iş tatmini düzeyi de azalmaktadır.

Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı puanları ortalamalarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=5.080, 3.886; p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile sektör deneyimi boyutlarının hangilerinin alt boyutlarında bir ilişki olduğu ortaya konamamıştır.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının sektörde çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $F=2.248$ ).

**Tablo 9: Sektör Deneyimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini ile İlişkisi**

		VEM*									
Sekt. Deneyimi	Faktör		Mean	Levene	P	f	p				
	İT	5 yıl -	6 -10 yıl	3.15	12.168	.000	8.980	.000			
11 yıl +			3.02								
6 -10 yıl		5 yıl -	1.63								
		11 yıl +	3.60								
DUB		6 -10 yıl	3.34	13.130					.000	5.080	.008
		11 yıl +	2.43								
5 yıl -	6 -10 yıl	2.91									
	11 yıl +	2.61									
DEB	6 -10 yıl	4.442	.014		3.886	.023					
	11 yıl +	1.90									
5 yıl -	6 -10 yıl	3.21		7.304			.001	2.248	.110		
	11 yıl +	3.17									
NB	6 -10 yıl	2.35									
	11 yıl +	2.35									

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

#### 4.5.2.4.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin İşletme Deneyimi İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

Analizde güvenlik işgörenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık puanları ortalamalarının işletmede çalışma süresi değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=8.150, 4.980, 5.838, 3.828$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; hem iş tatmini boyutunda hem de örgüte bağlılık boyutlarında (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) işletmede görevlilerin deneyim süreleri değişkenleri açısından hangi alt

gruplar arasında anlamlı farkların olduğu ortaya konamamıştır.

**Tablo 10: İşletme Deneyimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi**

		VEM*					
İşl. Deneyimi	Faktör		Mean	Levene	P	f	p
	İT	1 yıl		3.24			
2-4 yıl			3.24	5.347	.002	8.150	.000
5-9 yıl			2.76				
10 yıl +			1.63				
DUB	1 yıl		3.50				
	2-4 yıl		3.69	9.126	.000	4.980	.003
	5-9 yıl		3.15				
	10 yıl +		2.43				
DEB	1 yıl		2.77				
	2-4 yıl		3.05	6.719	.000	5.383	.002
	5-9 yıl		2.35				
	10 yıl +		1.90				
NB	1 yıl		3.25				
	2-4 yıl		3.42	9.432	.000	3.828	.012
	5-9 yıl		2.82				
	10 yıl +		2.35				

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

#### 4.5.2.4.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutlarının ve İş Tatmini Düzeylerinin İşletmedeki Pozisyonu İtibari İle Farklılığını Test Eden Tek Yönlü Anova Analizi Sonucu

İş tatmini puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=23.538$ ;  $p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; orta düzey yöneticilerin ( $X=3.94$ ) hem üst düzey yöneticilerden ( $X=1.00$ ) hem de çalışan pozisyonundaki işgörenlerden ( $X=2.88$ ) iş tatmini puanları yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki işgörenlere göre daha fazla düzeyde iş tatminini sağlamaktadırlar.

Duygusal bağlılık puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=20.875$ ;  $p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; orta düzey yöneticilerin ( $X=4.09$ ) hem üst düzey yöneticilerden

( $X=1.00$ ) hem de çalışan pozisyonundaki işgörenlerden ( $X=3.36$ ) duygusal bağlılık puanları daha yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki görevlilere göre daha fazla düzeyde duygusal bağlılık hissetmektedirler.

Devam bağlılığı puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=7.123$ ;  $p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; hem orta düzey yöneticilerin ( $X=3.07$ ) hem de çalışanların ( $X=2.70$ ) devam bağlılıkları üst düzey yöneticilerin ( $X=1.00$ ) devam bağlılıklarından daha yüksek düzeydedir. Yani orta düzey yöneticiler ve çalışanlar; üst düzey yöneticilere oranla işletmelerine devam bağlılığını daha fazla düzeyde yansıtmaktadırlar.

Normatif bağlılık puanları ortalamalarının işgörenlerin işletmedeki pozisyonları değişkenine göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=17.508$ ;  $p<0.05$ ). Post-Hoc Tukey analizi sonucunda; orta düzey yöneticilerin ( $X=3.97$ ) hem üst düzey yöneticilerden ( $X=1.00$ ) hem de çalışan pozisyonundaki görevlilerden ( $X=3.05$ ) normatif bağlılık puanları daha yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki görevlilere göre daha fazla düzeyde normatif bağlılık hissetmektedirler.

**Tablo 11: İşletmedeki Pozisyon ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Tatmini İlişkisi**

		VEM*					
İşl. Poz.	Faktör		Mean	Levene	P	f	p
	İT	Yönetici		3.45	5.055	.008	23.538
Çalışan			2.80				
DUB	Yönetici		3.57	3.802	.025	20.875	.000
	Çalışan		3.36				
DEB	Yönetici		2.75	5.060	.008	7.123	.001
	Çalışan		2.70				
NB	Yönetici		3.48	6.416	.002	17.508	.000
	Çalışan		3.05				

İT: İş Tatmini, DUB: Duygusal Bağlılık, DEB: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

## 5.Sonuç ve Öneriler

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz iş dünyasında etkin ve verimli çalışabilmek işletmelerin kaynaklarının doğru kullanımı ile mümkün

olmaktadır. İşletmelerin en değerli kaynağı ise insandır. Dolayısı ile bu değerli kaynağın örgüte olan bağlılığı ve işinden tatmin olma düzeyi sürdürülebilir rekabetin de öncüllerinden olmaktadır. Bugüne kadar özel güvenlik kurumları genelde kanunlar ve uygulamalar çerçevesinde değerlendirilirken çalışmada işgören faktörü ele alınmıştır. Bursa ilinde faaliyet gösteren kamu hastanelerine hizmet veren özel güvenlik kurumlarının (altı adet) çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarına yaklaşımları bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen betimsel istatistik sonuçları aşağıdaki şekildedir;

Araştırmaya dahil olan katılımcıların; %70.8'i erkektir. Katılımcıların; çoğunluğu %45'i 30-39 yaş aralığındadır ve bunu %36.7 ile 20-29 yaş aralığı izlemektedir ayrıca %51.7'si lise mezunudur. %47.5'i beş yıldan daha az süredir, %45.8'i 6-10 yıldır bu sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların; %3.3'ü üst düzey yönetici, %16.7'si orta düzey yönetici ve %80'i çalışan pozisyonunda istihdam edilmektedir. Katılımcıların; %20.8'i bir yıldır, %42.5'i 2-4 yıldır, %30'u 5-9 yıldır ve %6.7'si 10 yıl ve daha fazladır aynı işletmede çalışmaktadır. Katılımcıların; %60'ı evli, %37.5'i bekar ve %2.5'i diğer grubunda yer alan medeni durum özelliklerine sahiptir.

Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre iş tatmin düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Ancak örgütsel bağlılık boyutlarıyla katılımcıların cinsiyet değişkenleri arasında bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli işgörenlerin iş tatmin puanları bekar işgörenlerin iş tatmin puanlarından yüksektir. Aynı şekilde; evli işgörenlerin duygusal bağlılık puanları, devam bağlılığı puanları ve normatif bağlılık puanları bekar işgörenlerin puanlarından yüksektir.

50 yaş ve üzerindeki özel güvenlik görevlilerinin; diğer tüm yaş gruplarındaki özel güvenlik görevlilerine göre iş tatmin düzeyleri daha düşüktür. Buna göre yaş düzeyi arttıkça özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin tükenmişlik vb. nedenlerden düştüğünü söylemek mümkündür. 40-49 yaş aralığındaki görevlilerin hem 20-29 yaş aralığındaki görevlilerden hem de 50 yaş ve üzeri görevlilere göre duygusal bağlılıkları daha yüksek düzeydedir. 50 yaş ve üzerindeki görevlilerin diğer tüm gruplardaki görevlilere göre devam bağlılığı daha düşük düzeydedir. Diğer bir deyişle yaş düzeyi arttıkça devam bağlılığı da azalmaktadır. 40-49 yaş aralığındaki görevlilerin 50 ve üzeri yaş grubunda yer alan görevlilere göre normatif bağlılıkları daha yüksektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta çalışanın işletmedeki

pozisyonudur.

İlkokul mezunu olan görevlilerin iş tatmini puanları, lise mezunu görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin iş tatmini puanları, lisansüstü mezunu olan görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Sonuçlara göre; eğitim seviyesi arttıkça iş tatmini azalmaktadır. İlkokul mezunu olan görevlilerin duygusal bağlılık puanları, lise ve ön lisans mezunu olan görevlilerin duygusal bağlılık puanlarından yüksektir. İlkokul mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanları, lise ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Ortaokul mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanları, ön lisans ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Lise mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanları, ön lisans ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin devam bağlılığı puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere eğitim seviyesi yükseldikçe işletmeye olan devam bağlılığı azalmaktadır. İlkokul mezunu olan görevlilerin normatif bağlılık puanları, lise ve lisansüstü mezunu olan görevlilerin normatif bağlılık puanlarından yüksektir. İş tatmini ve eğitim ilişkisinin sonucuna benzer bir yorumu örgütsel bağlılık içinde yapmak mümkündür. Yani eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.

Sektörde çalışma süresi beş yıldan az ve 5-10 yıl arası olan görevlilerin iş tatmini puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin iş tatmin puanlarından yüksektir. Verilerden de anlaşıldığı üzere sektördeki çalışma süresi arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır. Sektör deneyimi değişkeni ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının hangilerinin alt boyutlarında bir ilişki olduğu ortaya konamamıştır.

Yapılan analizler sonucunda; hem iş tatmini boyutunda hem de örgüte bağlılık boyutlarında (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) özel güvenlik görevlilerinin işletmede çalışma süresi değişkeni açısından hangi alt gruplar arasında anlamlı farkların olduğu ortaya konamamıştır.

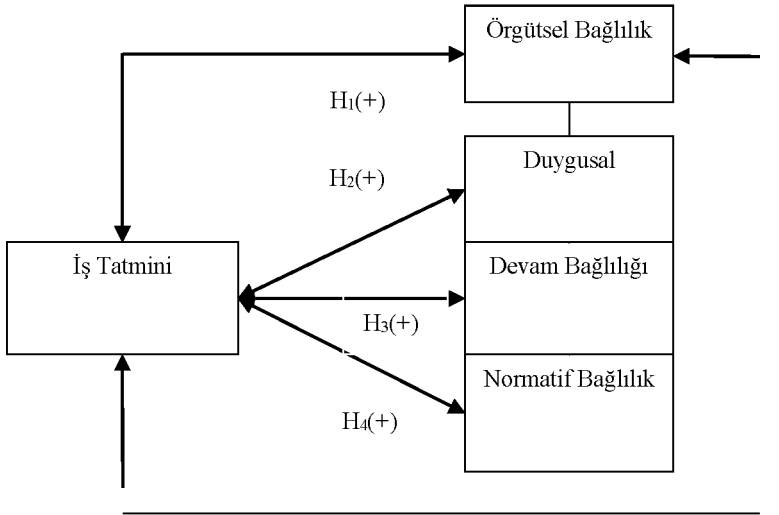
Orta düzey yöneticilerin iş tatmini puanları hem üst düzey yöneticilerden hem de çalışan pozisyonundaki görevlilerden yüksektir. Ayrıca orta düzey yöneticilerin duygusal ve normatif bağlılık puanları hem üst düzey yöneticilerden hem de çalışan pozisyonundaki görevlilerden daha yüksektir. Yani orta düzey yöneticiler diğer pozisyonlardaki görevlilere göre daha fazla düzeyde iş tatmini, duygusal ve normatif bağlılık hissetmektedirler. Hem orta düzey yöneticilerin hem de çalışanların devam bağlılıkları üst düzey yöneticilerin devam bağlılıklarından daha yüksek düzeydedir. Diğer bir deyişle;

orta düzey yöneticiler ve çalışanlar; üst düzey yöneticilere oranla işletmelerine devam bağlılığını daha fazla düzeyde yansıtmaktadırlar.

Araştırmanın hipotezleri istatistiki sonuçlar itibariyle değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Özel güvenlik kurumlarındaki görevlilerin iş tatminleri ile toplam örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r = .882$ ;  $p < 0.05$ ). Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ( $r = .874$ ;  $p < 0.05$ ), devam bağlılığı ( $r = .775$ ;  $p < 0.05$ ) ve normatif bağlılık ( $r = .861$ ;  $p < 0.05$ ) ile iş tatminleri arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Sonuçlar hipotezleri ( $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$  ve  $H_4$ ) desteklemektedir. Araştırma sonucuna göre araştırma modeli özeti Şekil 3’de gösterilmektedir.

**Şekil 3: Analizlere göre Araştırmanın Modeli Özeti**



Çalışmada zaman ve maliyet gibi kısıtlardan dolayı çalışma alanı daraltılmak zorunda kalınmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda hem özel güvenlik görevlilerinin sayısı artırılarak hem de sadece kamu hastanelerindeki özel güvenlik görevlileri değil aynı zamanda başka işletmelerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin de dahil edildiği çalışmalar yürütülebilir.

Ayrıca işletme bilimi açısından özel güvenlik kurumlarının ve bu kurumlarda çalışan görevlilerin farklı yönlerden de araştırılması bir gereklilik olarak görülmektedir.

## 6. Kaynakça

- ALLEN, Natalie J.ve Meyer, John P. (1990). “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, (63/1),1-18.
- BRIEF, Arthur P. ve Weiss, Howard M. (2001). “Organizational Behavior: Affect In The Workplace”, *Annual Review of Psychology*, (53), 279-307.
- BUCHANAN, Bruce (1974). “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, (19 / 4), 533-546.
- CHERABİN, Moslem, Pour, Marzieh Ghobadi, Azimi, Hamid Mohammad ve diğ. (2013). “Relationship Between Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Faculty Members Of Secondary Level Teacher Training Programme In India (Mysore) And Iran (Tehran) - A Comparative Study”, *Indian Streams Research Journal*. vol. 3, issue 5, 1-6.
- COHEN, Aaron (1996). “On The Discriminant Validity Of The Meyer And Allen Measure Of Organizational Commitment:How Does It Fit With The Work Commitment Construct?”, *Educational and Psychological Measurement*, (56 / 3), 494-503.
- COHEN, Aaron (2007). “Commitment Before And After: An Evaluation And Reconceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, (17), 336-354.
- ÇÖL, Güner ve Ardiç, Kadir (2008). “Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri”, *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (22 / 2), 157-174.
- DALDA, Yusuf Vehbi (2013). “5.Yılında Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu Üzerine Düşünceler-Öneriler”, <http://www.caginpulisi.com.tr/94/23-24.htm>, erişim tarihi: 08.04.2013.
- DEMİRER, Halil; Güreş, Nuriye ve Akgül, Volkan (2010). “Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Influence Of Individual And Organizational Factors On Sales Persons’ Work Attitudes In Travel Agencies”, *Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute*, volume: 7, issue: 14, 41- 62.
- ERDİL, Oya ve Keskin, Halit (2012). “Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Ekev Akademi Dergisi*, yıl: 16, sayı: 52, 319-338.
- GEBREMİCHAEL, Hailemariam ve Rao, Prasada B.V. (2013). “Job Satisfaction And Organizational Commitment Between Academic Staff And Supporting Staff (Wolaita Sodo University –Ethiopia As A Case)”, *Far East Journal of Psychology and Business*, vol. 11, no. 1, 11-32.

- GİDER, Ömer; Şimşek, Gülten; Ocak, Saffet ve diğ. (2011). “Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler Ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9 (35), 93-101.
- GÜLCÜ, Mustafa (2001). “Özel Güvenlik Görevlilerinin Yakalama Yetkisi”, *Polis Dergisi*, Sayı.29, Ekim-Kasım-Aralık 2001, 107-119.
- HALL, Douglas T.; Schneider, Benjamin ve Nygren, Harold T. (1970). “Personal Factors in Organizational Identification”, *Administrative Science Quarterly*, (15 / 2), 176-190.
- HASPOLAT, Evren (2006). “Devlet-Güvenlik İlişkinin Değişen İçeriği: Dünyada ve Türkiye’de Özel Güvenlik”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, cilt: 4, sayı: 13, Kış 2005/2006, 60-79.
- DEMİRTAŞ, Hasan (2010). “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, cilt. 11, sayı. 2, ISSN: 1300-2899, 177-206.
- KARTAL, Cem Rıza (2012). “Özel Güvenlik Görevlilerindeki İş Doyum Düzeyinin Bireysel Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Akademik Bakış Dergisi*, sayı.30, Mayıs-Haziran,1-18. <http://www.akademikbakis.org>.
- KANTER, Rosabeth Moss (1968). “Commitment And Social Organization: A Study Of Commitment Mechanism In Utopian Communities”, *American Sociological Review*, 499.
- MATHİS, Robert L. ve Jackson, John Harold (2010). *Human Resource Management*, 13<sup>th</sup> Edith, USA: South-Western Cengage Learning.
- MEYER, John P. ve Allen, Natalie J. (1991). “A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, (1), 61-89.
- MEYER, John P.; Stanley, David J.; Herscovitch, Lynne ve diğ. (2002). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, (61/1), 20-52.
- MOWDAY, Richard T.; Porter, Lyman W. ve Steers, Richard M. (1982). *Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, And Turnover*, New York: Academic Press.
- ÖZKALP, Enver ve Kirel, Çiğdem (2007). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi, 1468, 75, Eskişehir.
- RESMÎ GAZETE: Kanun No. 5188, Kabul Tarihi: 10.6.2004, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, [http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR\\_](http://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_)



- KARARLAR/kanunbmmc088/kanunbmmc088/kanunbmmc08805188.pdf, erişim tarihi: 08.04.2013.
- SHELDON, Mary (1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, (16 / 2), 143-150.
- SHORE, Lynn McFarlane ve Martin, Harry J. (1989). "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intension", *Human Relations*, volume 42, number 7, 625-638.
- SPECTOR, Paul E. (1997). *Job Satisfaction Application, Assesment, Causes and Consequences*, Sage Publications Inc.
- ŞAFAK, Ali (2000). "Türkiye'de Özel Güvenlik Şirketi Kurma Girişimleri ve Yasal Durum", *Polis Bilimleri Dergisi*, cilt.2, (7-8), ss.1-12.
- UÇKUN, C. Gazi; Yüksel, Asiye; Demir, Barış (2012). "Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü ve Dünya'daki Konumu", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, cilt. 2, s.2, 22-30.
- URYAN, Yıldırım ve Kaptı, Alican (2011). "Güvenlik Hizmetlerinde Devlet-Özel Sektör İşbirliği: Metodoloji ve Kriterler", *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt:13 (1)
- WASTI, Arzu S. (2002). "Affective And Continuance Commitment To The Organization: Test Of An Integrated Model in The Turkish Context", *International Journal of Intercultural Relations*, (26), 525-550.
- WEISS, Howard M. (2002). "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences", *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- WIENER, Yoash (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View", *The Academy of Management Review*, (7 / 3), 418-428.
- <http://www.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/ozelGuvenlikKavramlari.aspx>; erişim tarihi: 08.04.2013.
- <http://tdkterim.gov.tr/bts/>; erişim tarihi: 08.04.2013.

*Sibel SÜ ERÖZ Aydın ÜNAL, Özel Güvenlik Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*

---