

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN
ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

ÖZGÜR BEKTAŞ

Ö. BEKTAŞ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2019

HAZİRAN-2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA
YAŞAMI KALİTESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

ÖZGÜR BEKTAŞ

**TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. OĞUZ BAŞOL**

HAZİRAN-2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özgür BEKTAŞ'ın "Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tezi 15/03/2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığını onaylıyorum.

Prof. Dr. Gülnur ETİ İÇLİ
Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Doç. Dr. Oğuz BAŞOL
Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Gülnur ETİ İÇLİ
Doç. Dr. Oğuz BAŞOL
Prof. Dr. Ahmet KUBAŞ

Kırklareli Üniversitesi
Kırklareli Üniversitesi
Namık Kemal Üniversitesi



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Özgür BEKTAŞ

ÖZ

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bektaş, Özgür

Yüksek Lisans, İşletme

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Oğuz Başol

Haziran, 2019

Mevcut araştırmanın amacı özel güvenlik sektöründe istihdam edilen çalışanların çalışma yaşamı kalitesi algıları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu amaçla Edirne ilinde özel güvenlik sektöründe çalışan katılımcılara, demografik özellikleri, çalışma yaşamı kalitesi algıları ve işten ayrılma niyetlerini tespit etmeye yönelik 34 soru ve 3 bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır. 458 çalışandan toplanan verilerin SPSS 22 paket programında yapılan analizler sonucunda, çalışma yaşamı kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r: -0.673, p<0.01$). Diğer yandan, çalışma yaşamı kalitesi ile yaş arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ($r: 0.175, p<0.01$); çalışma yaşamı kalitesi ile haftalık çalışma saatleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir ($r: -0.364, p<0.01$). Çalışma yaşamı kalitesi ile çalışma yılı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca yapılan analize göre; işten ayrılma niyeti ile yaş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($r: -0.202, p<0.01$); işten ayrılma niyeti ile haftalık çalışma saati arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ($r: 0.380, p<0.01$) tespit edilmiş olup, işten ayrılma niyeti ile çalışma yılı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Son olarak çalışma yaşamı kalitesi alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkileri incelendiğinde; işten ayrılma niyeti ile en kuvvetli ilişkiye sahip 3 değişkenin sırasıyla; genel iyilik hali ($r: -0.673; p<0.01$), iş-yaşam dengesi ($r: -0.651; p<0.01$) ve işyerinde stres ($r: -0.614; p<0.01$) olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşten Ayrılma Niyeti, Özel Güvenlik

ABSTRACT

A STUDY ON THE RELATIONSHIPS AMONG THE QUALITY OF WORK LIFE AND TURNOVER INTENTION OF P.S.G.

Bektaş, Özgür

Master Thesis, Department of Business

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Oğuz Başol

June, 2019

This research aims to examine whether there is a relation between perception of quality of worklife and turnover intention, in which people who work in private security sector. For this reason, in Edirne province, a survey which is consist of 34 question and 3 volume, was applied to 533 participantin private security sector in order to determine if there is a relation between demographic factors, perception of quality of worklife and turnover intention. As a result of analyzes, throught the SPSS 22 programme, it is conclude that there is a negative and significant relationship between quality of work life and turnover intention, with data which are gathered from 458 employee ($r: -0.673, p<0.01$). On the other hand, it is found that there is a positive and significant relationship between quality of work life anda age ($r: 0.175, p<0.01$); there is a negative and significant relationship between quality of work life and weekly working hours ($r: -0.364, p<0.01$). There was no significant relationship between quality of working life and working year. In addition, according to the analysis; there is a negative and significant relationship between turnover intention anda age ($r: -0.202, p<0.01$); there is a positive and significant relationship between weekly working hours ($r: 0,380, p<0.01$) and there is no significant relationship between turnover intention and working years. Finally, the relationship between the sub-dimesions of the quality of worklife and turnover intention is examined; 3 variables that have the strongest relationship with the turnover intention respectively; general well-being ($r: -0.673; p <0.01$), home-work interface ($r: -0.651; p <0.01$) and stress at work ($r: -0.614; p <0.01$) were determined.

Keywords: Quality of Work Life, Turnover Intention, Private Security

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ	5
1.1. Güvenlik Kavramı	5
1.2. Özel Güvenlik Kavramı	7
1.3. Özel Güvenliğin Tarihsel Gelişimi	9
1.4. Dünyada Özel Güvenliğin Gelişimi	10
1.5. Türkiye’de Özel Güvenliğin Gelişimi.....	15
1.6. Türkiye’de Özel Güvenlik Mevzuatı	21

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI	29
2. 1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramı	30
2.1.1. Çalışma Yaşamı Kalitesini Oluşturan Unsurlar	34
2.1.1.1. Genel iyilik hali	38
2.1.1.2. İş yerinde kontrol	39
2.1.1.3. İş tatmini	40

2.1.1.4. İş yaşam dengesi	41
2.1.1.5. İş stresi	43
2.1.1.6. Çalışma koşulları	45
2.1.2. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Sonuçları	47
2.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	48
2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	49
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	51
2.2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR	
ARAŞTIRMA	57
3.1. Araştırmanın Amacı	57
3.2. Araştırmanın Önemi.....	57
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	66
3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	66
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	69
3.6. Araştırmanın Kısıtları.....	69
3.7. Araştırmanın Hipotezleri.....	70
3.8. Araştırmanın Bulguları.....	70
3.9. Tartışma.....	78
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
KAYNAKÇA	87
EK	89

KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
BKKKGSHK	: Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun
CAW	: Control at Work
CMK	: Ceza Muhakemeleri Kanunu
ÇYK	: Çalışma Yaşamı Kalitesi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
GWB	: General Well-Being
HWI	: Home – Work İnterface
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
JCS	: Job and Career Satisfaction
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
ÖG	: Özel Güvenlik
ÖGHDK	: Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun
ÖGHDKUİY	: Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik
öte.	: Ötekiler
P.S.G.	: Private Security Guards
SAW	: Stress at Work
S.Nu	: Sıra Numarası
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TOBB	: Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği
vb	: Ve benzeri
WCS	: Working Conditions
WRQoL (İİYK)	: Work Related Quality of Life Scale (İşe İlişkin Yaşam Kalitesi)
yy	: Yüz yıl

TABLolar

Tablo 1: Ülkelerin Özel Güvenlik Şirketleri ve Personel Sayıları	14
Tablo 2: Özel Güvenlik Hizmet Çeşitleri Listesi	18
Tablo 3: Özel Güvenlik Hizmetleri ile İlgili İstatistik Bilgiler	20
Tablo 4: Türkiye’de Özel Güvenlik ve Özel Güvenlik Mevzuatı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	22
Tablo 5: İş Yaşam Kalitesi Tanımı ve Boyutları.....	32
Tablo 6: Başlığında “Özel Güvenlik” Kelimelerini Bulunduran Lisansüstü Tezler.....	57
Tablo 7: Başlığında “Özel Güvenlik” Kelimelerini Bulunduran Makaleler.....	64
Tablo 8: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin Maddelerinin Dağılımı	68
Tablo 9: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	71
Tablo 10: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler.....	72
Tablo 11: Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar	73
Tablo 12: Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar	74
Tablo 13: Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Yöneticilik Fonksiyonuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar	74
Tablo 14: Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar	75
Tablo 15: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar	76
Tablo 16: Çalışma Yaşamı Kalitesi Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar	77

ŞEKİLLER

Şekil 1: Bazı Ülkelerin Polis ve Özel Güvenlik Görevlisi Sayısını Gösterir Grafik	12
Şekil 2: Çalışma Yaşamı Kalitesi Unsurları	37
Şekil 3: Çalışma Yaşam Kalitesinin Bileşenleri	38



GİRİŞ

Esas olarak devlet ve kolluk kuvvetlerinin asli görevi olan ve insanlığın var oluşuyla ortaya çıkmış olan güvenlik ihtiyacının karşılanması işinin, özellikle kentleşme ve şehirlerin kalabalıklaşması sonucu, suç oranının artması gibi sebeplerle kişisel tehlike algısının artmasına bağlı olarak yasalar çerçevesinde özel kişi ve kurumlar vasıtasıyla yerine getirilmesi özel güvenlik hizmeti kapsamına girmektedir.

Tehlike planları ve acil durum, silahlı kurye, zırhlı araç, güvenlik danışmanlığı, liman güvenliği, alarm sistemlerinin planlanması, bakımı, tramvay, metro, raylı sistemler güvenliği, özel dedektiflik, özel ve kurumsal malların güvenliği, kamuya açık yerlerin giriş çıkışının kontrolü, devriye görevleri, yakın koruma, örgütsel etkinlikler vb. gibi bir çok alanda hizmet veren ve zamanla büyümeye devam eden özel güvenlik sektörüne bakıldığında özel güvenlik görevlisi sayısı polis sayısının üç katı olan ülkeler bulunduğu görülmektedir. 2019 yılı itibarı ile Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 315.397, kimlik kartı alan özel güvenlik sayısı 1.127.536 kişidir.

Geçmişten günümüze küreselleşmenin etkisiyle uluslararası rekabet ve etkinlik önemini daha da artırmıştır. Organizasyonların sürekliliği için birçok etken olmasına rağmen insan faktörü önemini korumaya devam etmektedir. Harcanan zaman ve enerji açısından bakıldığında, iş hayatı birçok kimsenin hem iş ortamındaki durumunu hem de iş haricindeki psikolojik ve manevi iyilik halini etkilemektedir. Organizasyonlar uzun vadede rakiplerine karşı avantajlı olmak amacındaysa, çalışanları için iyi bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanların iş hayatının yanı sıra iş haricindeki hayatlarında da iyi olmalarını ve çalışanların fiziki, zihinsel esenliğini sağlamak için çaba sarf etmeleri gerekmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi; çalışanın beklenti ve ihtiyaçlarından kaynaklı olarak, çalışma ortamını meydana getiren iç, dış ve çevresel faktörleri algılamasıdır. Aynı zamanda çalışma yaşamı kalitesi, çalışma ortamı ile ilgili beklentilere ek olarak aile hayatı, iş harici geçirilen zaman ve sosyal yaşam gibi diğer yaşam alanlarını da içine almakta ve karşılıklı

etkilemektedir. Yönetim kademeleri temel hedefi çalışanın mutluluğunu, personel verimliliğini ve başarıyı artırmak olan çalışma yaşamı kalitesi programlarını uygularken, öncelikle çalışma hayatını etkileyen unsurları anlamalı ve çalışma yaşamı kalitesi politikalarını irdelemelidirler. Değerlendirme yapılırken öznel algılar ve bölgesel özelliklerin de göz önünde bulundurulmalıdır.

Nitelikli bir personelin işten ayrılması şirket açısından birçok olumsuzluk meydana getirmektedir. Bunlar arasında kalifiye personel kaybı, iş arama sürecinde performansta gerileme ve kurumsal aidiyet duygusunun kaybedilmesi, bilgi sermayesinin kaybı, yeni personelin eğitim, yetiştirme masrafları, geride kalan çalışanlarda iletişim kaybından dolayı uyum bozukluğu sayılabilir. Bu sebeplerden dolayı çalışandaki işten ayrılma niyeti kurumun rekabet avantajını negatif yönde etkilemektedir.

Küçülüp kaybolmak istemeyen örgütlerin, işten ayrılma niyetini en aza indirmek için bu eğilimi pozitif yönde etkileyen etkenleri analiz ederek, sorunun çözümü için çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Organizasyonlar tarafından çalışma yaşamı kalitesi politikaları başarılı bir şekilde uygulanırsa, çalışanların işten ayrılma niyetinde azalma meydana gelecektir.

Genel yazın incelendiğinde, özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşam kalitesi algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin herhangi bir çalışmaya konu olmadığı görülmüştür. Bu bakımdan yapılan çalışmanın yazına katkıda bulunacağı ve özel güvenlik sektöründe hizmet veren şirket ve özel güvenlik hizmeti alan kamu kurumlarına faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırma Türkiye’de artan ihtiyaçtan dolayı hızla gelişmekte olan özel güvenlik sektöründe çalışanların çalışma yaşamı kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma üç bölüm ve sonuç kısmından oluşmaktadır. Birinci bölüm “özel güvenlik görevlileri”, ikinci bölüm “çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma niyeti kavramları”, üçüncü bölüm “özel güvenlik görevlileri üzerine bir araştırma” başlıklarını taşımaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde güvenlik kavramı, özel güvenlik kavramı, özel güvenliğin tarihsel gelişimi, dünyada özel güvenliğin gelişimi,

Türkiye’de özel güvenliğin gelişimi, Türkiye’de özel güvenlik mevzuatı konularının tartışması yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde çalışma yaşamı kalitesi kavramı ve işten ayrılma niyeti kavramı incelenmiş, çalışma yaşamı kalitesini oluşturan unsurlar, işten ayrılma niyetinin önemi, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ve işten ayrılma niyetinin sonuçları açıklanmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın yöntemi, kullanılan ölçekler, kısıtlar, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın bulguları açıklanmıştır. Bu bölümde, daha önce yapılan çalışmalar ve bulgular, bu bulguların mevcut araştırma bulguları ile karşılaştırması yapılmış benzerlik ve farklılıklarının gerekçeleri sunulmuştur.

Sonuç ve öneriler bölümünde, sonraki araştırmacılar ve özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ve kamu kurumlarına yönelik öneriler dile getirilmiştir.

1. BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ

1.1. Güvenlik Kavramı

Geçmiş dönemde yapılan birçok çalışmada da görüldüğü ve Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi sıralamasında da belirtildiği gibi, güvenlik ihtiyacı insan için en önemli ihtiyaçları arasındadır ve ihtiyaçların önem sıralamasında fizyolojik ihtiyaçları takip etmektedir. Bunun karşılanması için toplumların devletten her daim beklentileri olmuştur. Devletler de kendi organları ile bu ihtiyacın karşılanması için çaba sarf etmişlerdir. Güvenlik kavramı incelendiğinde köklü bir geçmişi olduğu görülmektedir. Başlangıçta toplumlar için sadece can güvenliği gibi temel güvenlik ihtiyacı önem arz ederken, yerleşik hayata geçişle birlikte kapsamı çok daha genişlemiştir (Acun, 2018: I-1). Devletin oluşması, kişiler için önemli bir ihtiyaç olan güvenlik ihtiyacından dolayı ortaya çıkmıştır. Devlet kişileri kendi sorumluluk alanındaki diğer şahıslara karşı koruma görevini de, dış güçlerin saldırılarına karşı koruma görevini de üstlenmiştir. Bu kavram kişi ve toplumların can ve malları ile ilgili olarak korkusuzca yaşamaları olarak tanımlanabilir (Akgül, 2014:6; Günday, 2003: 262; Gözler, 2003: 419; Özay, 2002: 496-497).

Güvenlik tanımının kapsamı değişen ve gelişen koşullarda, beşeri temel değerlerin korunmasının ötesine geçerek genişlemektedir. Bu ihtiyaç nüfusun ve risklerin artması sonucunda, ülkelerdeki yönetim kademeleri kendi denetimleri altında güvenliğin kısmen özelleşmesine yönelik girişimlerde bulunmuşlardır. (Ereker ve Aydın, 2013: 19; Alpkutlu,2017: 52).

Toplumsal açıdan incelendiğinde insanların ihtiyaç duydukları hizmet türleri genel olarak zamanla ortaya çıkarken, güvenlik ihtiyacının insanın var oluşuyla birlikte doğduğu görülmektedir (Dağdeviren, 2003: 4). Güvenlik kavramı genel olarak bakıldığında, toplumlardaki kural ve kanunların uygulanması yolu ile suçun aydınlatılması, engellenmesi ve suçluların yakalanarak yetkili mercilere teslimi olarak algılanmaktadır

(Karaman ve Seyhan, 2001: 149). Güvenlik, devletin otoritesinin tesis edilerek, ülkedeki tüm kurumların problemsiz olarak, bireylerin hak ve özgürlük sınırlarını aşmadan çalışarak kendi sorumluluklarını yerine getirmesi şartıyla insanların can ve mal güvenliğinin tesisidir (DPT, 2001: 5; Acun, 2018:10-11). Devletin en büyük sorumluluğu olan güvenliğin insanlara korkmadan, huzur içinde ve güvenli bir ortamda yaşamını sürdürebileceği bir yaşam alanının tesis edilmesi olduğu vurgulanmaktadır. TDK'ye göre güvenlik; "Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet." olarak tanımlanmaktadır (TDK,2019). Başka bir kaynakta da güvenlik; bireylerin tehlike altında bulunmama, rahat olma durumu, mal, namus ve ırzlarının tehditler, saldırılar ve muhtemel kazalardan korunması olarak tanımlanmıştır (Göç, Ö ve öte., 2017:196; Aktaş ve Polat, 2009: 13).

Güvenliğin kapsamı ve algılanması kişiler ve kurumlar açısından farklılaşabilir. Birey bazında bakıldığında güvenlik; kendisi, yakınları ve çevresindekilerinin güven ortamında bulunmasının verdiği huzur anlamına gelirken, işletme ve kurumlarda ise işi ile ilgili olarak etkileşimde bulunduğu kişilerle birlikte içinde bulunduğu alanın güvenliğini ifade edebilmektedir. Gerek kişisel gerek kurumsal açıdan bakıldığında güvenli ortamın idamesi için herkes üzerinde temel kaygı hali meydana gelmektedir. Bu kaygılar, kişilerin savunma mekanizmaları oluşturmaya sebep olur. Bu durumun geçmiş dönemde doğa şartlarından korunmak için barınak sağlama, vahşi hayvanlardan korunmak için ateşi kullanma gibi örnekleri olduğu gibi günümüzde de evini tanımadığı bir güvenlik şirketine emanet eden insanlar olduğu görülmektedir. Yıllar geçse de güvenlik anlayış ve algısı zaman zaman benzerlik göstermektedir (Dedeoğlu, 2008: 21).

Güvenliğin geçmişten günümüze tüm ülke, imparatorluk vb. oluşumların varoluşlarının temel taşı olarak görüldüğü kimsenin inkar edemeyeceği bir gerçektir. Kişisel olarak ta yaşam hakkının güvenliğini sağlayan ve huzurlu yaşam için olmazsa olmazdır (Aytaç, 2014: 9) . İlk zamanlarda iç dış güvenlik, devlet şahıs güvenliği olarak ayırmak zorunda kalan kavram toplumların ve etmenlerin etkileşimi sonucunda bireysel ve toplumsal güvenliği eş anlamlı kılmıştır. Globalleşen dünyadaki bu karşılıklı

ilişkiler yeni talepler doğurmuş ve bu talepler karşısında güvenlik kavramı da sürekli olarak kendini güncellemek zorunda kalmıştır (Dedeoğlu, 2004:7; Acun, 2018: 17).

Uluslararası camiadaki değişim ve gelişimler, güvenliğin önemini azaltmamakla birlikte, bireysel bazda algısını değiştirmiştir. Halkın genel bakış açısına göre askeri bir kavram olarak algılanan güvenlik, siyasi, sosyolojik ve ekonomik yanlarıyla da değerlendirilmektedir. Günümüzde küreselleşme sonucunda güvenlik hizmetleri ile ilgili problemler ülkelerin ortaklaşa çözüme kavuşturabileceği bir hal almıştır. Terör, çevre problemleri, mülteci vb. problemlerin uluslararası bir boyut alması ülkeleri ortaklaşa çözüm arayışları ve birlikte hareketini zorunlu hale getirmiştir (Sancak, 2003: 132).

Tarihte bir yolculuk yapıldığında şu fark edilmektedir ki; bir zamanlar insanlar güvenliklerini sağlamak için el yapımı mızrak, taş, sopa, ok gibi ilkel aletleri kullanırken, zamanla ileri teknoloji ürünü olan savunma ve taarruz ekipmanlarına geçiş yapmışlardır. Devletlerin her dönemde halkının güvenli bir ortamında yaşaması için bazı kural, kanun ve uygulamada bunların hayata geçmesini sağlayacak organlara ihtiyacı olmuştur. Bundan kaynaklı resmi ve özel güvenlik görevlileri ortaya çıkmak zorunda kalmıştır (Sönmez, 2005: 65).

1.2. Özel Güvenlik Kavramı

Özel güvenlik kavramı, talebi halinde, kişi, kurum ve kuruluşların güvenliğini sağlama maksadıyla belli bir ücret karşılığında kendi personelleri vasıtasıyla hizmet veren kuruluşları ifade etmektedir. İnsanoğlunun var oluşundan bu yana; güvenlik ihtiyacından dolayı kişisel bazda savunma mekanizmaları geliştirdiğinden bir önceki bölümde bahsetmiştik. Toplumsal açıdan ya da insanların oluşturmuş olduğu topluluklar açısından bu konuya bakıldığında, dönemin koşullarına göre bu ihtiyacı karşılamak için kurumlar meydana getirilip şekillendirildiği görülmektedir. Günümüzde devletlerin ülkelerindeki güvenlik ihtiyacının bazı kısımlarını özel güvenlik hizmeti ile karşılamaktadır (Acun, 2018: 5).

Özel güvenlik; kişi, kurum ve özel mülkleri emniyete alan, suç ve suçlulara karşı koruyan, vermiş olduğu hizmet karşısında kar sağlayan kişi ve şirketlerdir. Devletin görevi olan ve kolluk kuvvetlerinin asli görevi olan güvenlik ve emniyet işinin yasalar çerçevesinde özelleştirerek kişi ve kurumlar vasıtasıyla yerine getirilmesi özel güvenlik hizmeti kapsamındadır (Yılmaz, 1994: 49; Acun, 2018: 38). Bir başka tanım Amerika Birleşik Devletlerinde yayınlanmış olan Rand raporunda şu şekilde yer almaktadır. Yasal olarak kamunun elindeki kuvvetlerle(kanun kuvvetleri) yapılamayan tüm koruma ve güvenlik işlerini gerçekleştiren kuruluşlardır. Kişi ve kurumların kendilerini ya da özel mülklerini belli bir para karşılığında koruyan kişi veya şirketler bütünüdür (Ulaş, 2008: 10; Kakalik, ve Wildhorn, 1971: 34). Mil(2014)' e göre özel güvenlik, ülkelerin kendi mevzuatlarına göre özel bir yasa ile kurulan, sorumlu olduğu alan içerisinde düzen sağlayan, önleyici kolluk görevi gören, sorumluluk alanına yapılabilecek saldırıları önlemekle görevli olan, failleri yakalayarak olay yerindeki muhafazasını sağlayan yetkili bir kolluk birimidir (Mil, 2014: 118-119).

Özel güvenlik dünya çapında: Tehlike planları ve acil durum, silahlı kurye, zırhlı araç, güvenlik danışmanlığı, liman güvenliği, alarm sistemlerinin planlanması, bakımı, tramvay, metro, raylı sistemler güvenliği, özel dedektiflik, özel ve kurumsal malların güvenliği, kamuya açık yerlerin giriş çıkışının kontrolü, devriye görevleri, yakın koruma, örgütsel etkinlikler gibi alanlarda hizmet vermektedir (Ulaş, 2008:11-12; Acun, 2018:35).

Ülke sınırları içerisinde devletin, halkının güvenliğini sağlamak için teşkil ettiği güvenlik teşkilatlarının büyük bir kısmı profesyonel yetişmiş personel olarak devlet eliyle yapılsa da, bazen özel teşebbüsler kanalıyla yapılabilmektedir (Akıncı, 1990: 24). Özel güvenlik mekanizmasının kuruluş ve yaygınlaşmasının önemli nedenlerinden bir tanesi de şudur ki; özellikle kentleşmenin ve şehirlerin kalabalıklaşmasının sonucunda suç oranının artma eğilimi, kişisel tehlike algısının artması, güven ortamının kaybolmasıdır. Bu ve bunun gibi sebeplerden dolayı özel güvenlik hizmeti zamanın koşullarına göre değişmekte ve büyümektedir (Acun, 2018: 35).

1.3. Özel Güvenliğin Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihinin başından bu yana en temel ihtiyaçlardan biri olan güvenlik ihtiyacının doğurduğu bir sonuç olan özel güvenliğin değişik sektörlerde hizmet süreci insanların kendi hayvanlarını evcilleştirdiği döneme kadar uzanmaktadır. Mal ve can güvenliği ile ilgili koruma hizmetleri için özel güvenlik benzeri yapılaşmalara 13. yy'da yetki verildiği, 14. yy 'da özel ordu birliklerin kurulduğu, 18. yy'da da paralı askerlerin olduğu bilinmektedir (Acun, 2018: 1).

Tarihsel olarak özel güvenlik hizmetleri incelendiğinde orta çağa kadar gidilmektedir. Bu dönemde yaşamış olan bazı topluluklar kendilerine ait olan mallarını koruma amaçlı tedbirlere başvurmuştur. Örneğin Roma'da yangınlara karşı şehrin gözetlenmesi ile görevli olan kişiler bulunduğu bazı kaynaklarda geçmektedir (Aktaş ve Polat, 2009: 46, Akt. Alpkutlu, 2017: 66).

Türk devletlerine bakıldığında Osmanlının kuruluş aşamasında da özel güvenlik hizmeti ile benzerlik gösteren bazı uygulamaların mevcut olduğu görülmektedir. Osmanlının kuruluş aşamasında, çarşı, mahalle vb. yerlerin korunması ile görevlendirilecek bekçilerin ücretleri, ilk zamanlarda bekçi ve hizmeti alacak kişi arasındaki anlaşmaya göre belirleniyordu. Sonrasında halktan kabul gören bekçilerin denetimi belediyeye geçmiş olsa da ücretleri yine koruma hizmeti alan kitleden alınıyordu (Şeker ve Baytun, 2013: 328). Geçmiş dönemde kişisel ve bölgesel girişimlerle kendisini göstermekte olan bir hizmet şeklinde olan özel güvenlik hizmeti, günümüzde kişisel ve kurumsal çok farklı alanlarda boy göstermektedir (Göküş, 2011: 153; Alpkutlu, 2017: 66).

Dünya genelinde bakıldığında özel güvenlik uygulamasının ilk olarak sanayi gelişim sürecinde doğan ihtiyaçtan 19. yy da başladığı bilinmektedir. Özel güvenlik hizmeti veren ilk şirket 1850'de Amerika'da faaliyetine başlamıştır. Sonrasındaki süreçte bu hizmetin verildiği ülkelerde sivil toplum kurumları kurulmuştur. Bu kurumlar gerek yapmış oldukları araştırmalarla gerekse eğitim, seminer, çeşitli yayınlar vb. faaliyetlerle özel güvenlik sektörünün gelişimine katkı sağlamıştır (Dalda, 2013: 57).

Kolluk tarihçesi incelendiğinde antik dönemlerden günümüze kadar toplulukların güvenliklerini sağlama maksatlı ekipler kurdukları görülmektedir. Önceki uygulamalar bireysel bazda halk tarafından yapılırken, sonrasında devlet olaya müdahil olmuş ve uzman ekipler oluşturmuştur (Akıncı, 1990: 23). Toplumların gelişimi ile paralel olarak devlet kavramının fonksiyon ve yapması gerekenler değişerek, güvenlik hizmetleri devlet kanalı ile yapılmaya başlanmıştır. Endüstri ve sanayileşme ile birlikte nüfus kent merkezine kaymış, buna bağlı olarak bu bölgelerdeki suç oranlarında artış meydana gelmiştir. Sonrasında devlet, şahıs ve kurumların artan güvenlik taleplerini yeterli seviyede karşılayamamış ve bu vesile ile özel güvenlik hizmetleri oluşumu başlamıştır (Efe, 2009: 84). Gelişen şartlar ve değişimin doğal sonucu olarak devamlı surette artmakta olan güvenlik ihtiyacı ve bu ihtiyacın karşılanmasının kamuya getirmiş olduğu ekstra maliyetin neticesinde, kamu üzerindeki mali yükün düşürülmesi niyetinden hareketle; kişi, kurum vb. nin özel güvenlik taleplerini karşılamak için kullanılacak finansal kaynağın devlet tarafından değil de, hizmetten faydalanacak olan kişi ya da kurum tarafından karşılanması fikri, özel güvenlik hizmetlerinin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynamıştır (Uçgun, Yüksel ve Demir, 2012: 23).

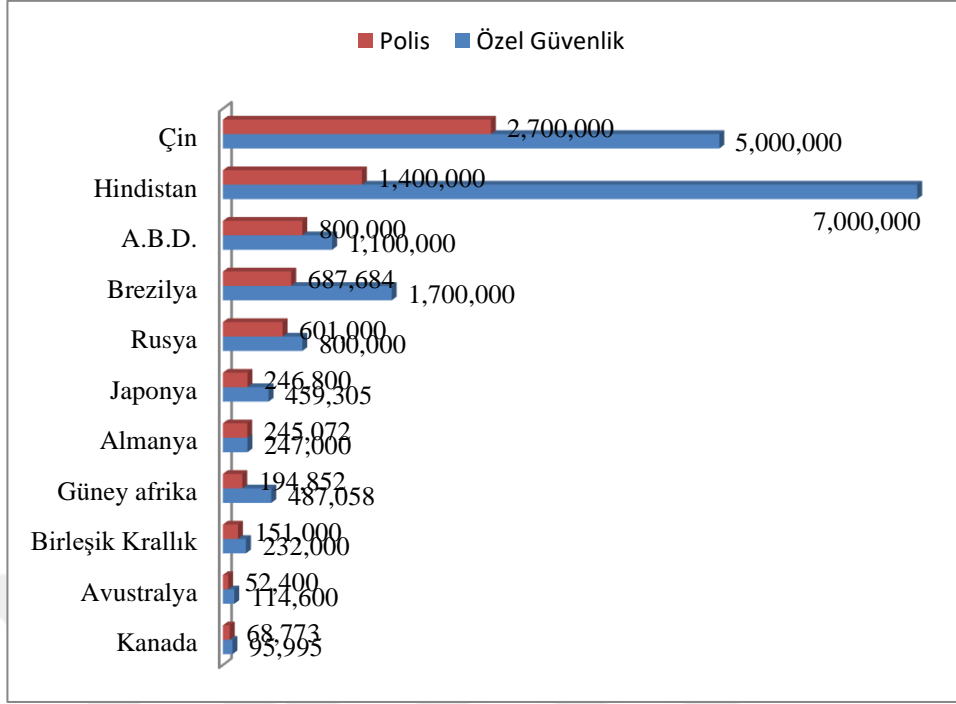
Geçmiş dönemde uluslararası arenada meydana gelen terör olayları ve 11 Eylül 2001 tarihindeki saldırı sonrasında tüm ülkelerin terör olaylarına ve oluşabilecek diğer risklere karşı farkındalığı artmış olup, profesyonel özel güvenlik hizmeti ihtiyacı artmıştır (Giddens, 2014: 35). Günümüzde birçok ülkede özel güvenlik hizmeti verilmekte olup, bazı özel güvenlik firmalarının vermiş oldukları hizmet globalleşmenin de etkisiyle kendi sınırlarını aşmış durumdadır (Dalda, Y.V., 2013: 57).

1.4. Dünyada Özel Güvenliğin Gelişimi

İnsan yaşamındaki öneminden dolayı güvenlik hizmetleri aralıksız verilmekte olup, ülkelerin ihtiyaçları doğrultusunda oluşturmuş olduğu birimler tarafından gerçekleştirilmektedir (Acun, 2018: 16). Bireylerin temel ihtiyaçlarının hemen peşinden gelen güvenlik ihtiyacının her seviyede önemli olduğu bilinmektedir. Genel algıya göre güvenlik kaybedilirse her

şeyin kaybedileceği düşünülmektedir. Bundan dolayı insanlar tehditleri başından savma ve gerek bireysel gerekse kurumsal olarak güvenliklerinin sağlanması için çaba sarf etmektedirler (Morgan, 2006: 1). Tarihin her aşamasında devlet halkın güvenliği ve emniyeti için bazı sistemler geliştirmiş ve teşkilatlar kurmuştur. Devletler halkın güvenlikle ilgili taleplerini karşılamak için günümüzde kolluk kuvvetleri olarak adlandırılan teşkilatların benzeri ve alt birimlerle iç güvenliğini sağlamaya yönelik çalışmalar yapmışlardır (Hünler, 2010: 1-2).

Ülkeler arası tarihi, sosyal, kültürel ve güvelik tehditlerindeki farklılıklardan dolayı, dünya genelindeki özel güvenlik hizmetleri uygulamalarında farklılıklar meydana gelmektedir. Bazı ülkelerde özel güvenlik uygulamaları ile yasal düzenlemelere rastlanmazken bazılarında sert yasal düzenlemeler olduğu görülmüştür (Filiz, 2006: 78). Örneğin ekonomik olarak sıkıntılı olan bazı ülkelerde özel güvenlik hizmetleri diğer ülkeler kadar rağbet görmemektedir (Yılmaz, 2012; Akt. Alpkutlu, 2017: 73). Bölgesel olarak değişim gösteren bazı olgular zaman içerisinde birbirinden etkilenmiştir. Bunun sonucunda sürekli değişen ve gelişen dünyamızda yaşananlar, geçmişten alınan dersler ve tecrübeler sonucunda güvenlik hizmetlerindeki uygulamalar; değişmek ya da sonlandırılmak zorunda kalmıştır. Kavimler Göçü, Dünya Savaşları gibi olaylar da tüm toplumları etkilemiş olup, dünya devletlerini koruma ve güvenlik alanında mevcut şartlara göre değişme ve oluşan şartlara göre tedbir almaya sevk etmiştir (İlhan, 2015: 18). Dünya genelinde özel güvenlik sektörünün gelişimi de bölgesel farklılıklara göre değişim göstermektedir. Gün geçtikçe güvenlik konusundaki bilincin artmasına bağlı olarak özel güvenlik hizmetlerine talepte artmaya devam etmektedir. (Uçgun, Yüksel ve Demir, 2012: 29). Şöyle ki dünya genelinde bakıldığında özel güvenlik görevlisi sayısı polis sayısının üç katı olan ülkeler bulunmaktadır (Dalda, Y.V., 2013: 57).



Şekil 1: Bazı Ülkelerin Polis ve Özel Güvenlik Görevlisi Sayısını Gösterir Grafik

Kaynak: McCarthy (2017). <https://www.statista.com/chart/10925/where-private-security-outnumbers-the-police/>; <https://www.forbes.com/sites/niallmcCarthy/2017/08/31/private-security-outnumbers-the-police-in-most-countries-worldwide-infographic/#75cd185e210f> (Erişim: 15.03.2019).

Günümüzdeki şekli ile aynı olmasa da güvenliğin sağlanmasında özel teşebbüslerin kullanılması geçmiş dönemde kullanılan bir yöntemdir. Amerika'da 1800'lü yıllarda posta arabalarına karşı olabilecek tehlikeleri engellemek için kullanılmaya başlayan koruma ve özel güvenlik hizmeti, şu an dünya genelinde yayılmış ve halen yayılmaya devam etmektedir. Devam eden süreçte çevresel faktörlerle ve gelişimle orantılı olarak güvenlik ihtiyacının artmasından dolayı güvenlik anlayışı özel mülkiyetin korunmasına kadar bir dönüşüm yaşamıştır. Sanayi devrimi sonrasında artan güvenlik ihtiyacı daha da önemini artırmış olup, özel güvenlik kuruluşları dünya genelinde kolluk kuvvetleri olmasına rağmen faaliyet alanlarını artırmıştır. Özel güvenlik ve özel güvenlik benzeri oluşumlar zaman içerisinde askeri bölgeler, kurumsal firmalar, kurumlar, kamu sektörü, banka vb. gibi yerlerde görev almışlardır. Güvenliğin devlet haricinde bir kanalla sağlanması başka bir tabirle özel girişimlerle karşılanması

uygulanması Amerika’da başlamasının ardından İngiltere ve diğer Avrupa ülkelerinde uygulanmış ve tüm dünyaya yayılmıştır (Volkov, 2000: 485).

Özel güvenlik hizmetlerinin ilk olarak kullanıldığı yerler kamu kurumlarıdır. Demir yolu özel gözetim memurları ve enerji dağıtım sektöründe çalışanlar geçmiş dönemdeki uygulamaların öncüleri olarak sayılabilir. 19. yüzyılda da mal sahiplerinin özel bekçiler kullandığı bilinmektedir (Bal, 2004:147). Dünya çapında özel güvenlik şirketi olarak ilkler İsviçre ve Amerika’dadır. Bu şirketlerin kurucuları Allan Pinkerton ve Philip Sorenson’dur. 1850 yılında Allan Pinkerton tarafından kurulan Pinkerton Şirketi en eski şirkettir. Şirket, dünya çapında kırk bine yakın personel istihdam etmektedir (Lavine, 1965: 33; Acun, 2018: 42). Bu ülkelerde özel güvenlik hizmetleri çeşitli kuruluşların girişimleri ile hızlı bir şekilde gelişmeye devam etmiştir. Amerika ve İsviçre’deki bu sektördeki gelişmeler, İngiltere başta olmak üzere diğer ülkeleri de etkileyerek yayılmıştır. Almanya da 1900’lü yılların başında özel güvenlik hizmetleri resmi olarak başlamıştır (Derdiman, 2010: 23). Bazı ülkelerdeki özel güvenlik şirket ve personel sayısı 2014 yılı itibarı ile Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Ülkelerin Özel Güvenlik Şirketleri ve Personel Sayıları

<i>Ülke</i>	<i>Şirket Sayısı</i>	<i>Eleman Sayısı</i>
<i>Avusturya</i>	200	6.790
<i>Belçika</i>	146	18.321
<i>Çek Cumhuriyeti</i>	2.210	28.101
<i>Danimarka</i>	413	5.250
<i>Estonya</i>	70	4.900
<i>Fransa</i>	4.700	117.000
<i>Finlandiya</i>	250	6.000
<i>Almanya</i>	3.000	170.000
<i>Macaristan</i>	3.900	80.000
<i>İtalya</i>	1.240	55.000
<i>Lüksemburg</i>	10	2.200
<i>Polonya</i>	3.600	200.000
<i>Portekiz</i>	92	28.000
<i>İspanya</i>	998	89.449
<i>Hollanda</i>	818	30.000
<i>İngiltere</i>	1.700	150.000
<i>İsviçre</i>	300	8.000
<i>İsveç</i>	280	17.000.

Kaynak: (TOBB, 2014:4-5; İlhan, 2015: 59-60).

Dünya genelindeki suç oranları incelendiğinde, 20. Yüzyılın ortalarında kolluk görevlilerinin yetersizliğinden dolayı organize suçlarda artış gözlemlenmiştir. Organize suçlar, mali suçlar, firma suçları gibi suç türlerinin ortaya çıkarak yaygınlaşması sonucu kolluğun sorumluluk sahası değişime uğrayarak bazı alanlardan çekilmesiyle sonuçlanmıştır. Banka güvenliğinin sağlanması, finansal kaynak transferlerinin emniyeti, festival ve spor karşılaşmalarının emniyetinin sağlanması gibi görevler zamanla özel güvenlik hizmeti veren kurumlara devredilmek zorunda kalmıştır. Özel güvenlik firmalarının polise göre daha ucuza bu hizmetleri vermesinin, kamu üzerindeki mali yükü azaltması, bu devir işlemlerini hızlandırıcı bir

etken olarak görülmektedir (Armstrong ve Garson, 1994: 55; Ulaş, 2008: 3; Acun, 2018: 42-43).

Nüfusun artması ve sanayileşmeyle birlikte suç oranlarının artması, özellikle 11 Eylül saldırısı sonrasında güvenlik konusunun önemi bir kat daha artmıştır. Özel güvenlik sektörünün faaliyetlerini artırması güvenlik risklerine karşı alınan tedbirler arasında öne çıkan çözüm yollarından birisi olmuştur (Van Ostrive, 1999, s. 45; Akgül, 2014: 6). Acun (2018)'e göre özel güvenlik hizmetleri sektörü özellikle son yıllarda Avrupa Birliği bölgesinde geçmiş döneme göre daha hızlı gelişme göstermektedir. Dünyanın diğer bölgeleri gibi bu bölgede de sektörün vermiş olduğu hizmet alanları giderek çoğalmaya devam etmektedir. Avrupa'nın özel güvenlik konusunda eğitimde mevzuat bakımından ülkemizin önünde olduğu söylenemese de, organizasyon becerisi ve sektörde profesyonelliği yakalama konusunda önümüzde oldukları bir gerçektir. CoESS, Uni Europa türü sistemler vasıtası ile Avrupa genelinde geçerli yasalar oluşturmuşlardır ve eğitim standartlarını yükselterek kalifiye personel yetiştirmelerini sağlamışlardır(Acun, 2018: 3-9).

1.5. Türkiye'de Özel Güvenliğin Gelişimi

Ülkemizde 1950'li yıllarda ortaya çıkmaya başlayan özel güvenlik hizmetin şu an itibari ile güvenlik alanında etkin olduğu söylenemez. Türkiye kozmopolit bir yapıya sahip olduğu ve jeopolitik olarak kritik bir noktada olduğu için küresel ve bölgesel olarak güvenlik zafiyetlerine karşı önlem almak zorundadır. Bu sebepten dolayı profesyonel özel güvenlik hizmetlerine olan ihtiyacı daha fazladır (Şahin, 2016; Alpkutlu,2017: 25).

Dünya genelinde olduğu gibi yaşanan gelişmeler, ülkemizde de kişiler ve devletin güvenlik ihtiyacı ve talebini artırmıştır. Şehirleşmenin de etkisi ile artan istekler, ülkemizdeki güvenlik ihtiyacını tüm boyutları ile etkilemiştir (Kurt, 2015: 468; Kaya, 2008: 109). Güvenlik hizmetine ilişkin ihtiyaçların birçok alanda artması ve güvenliği tehdit eden fiillere müdahalenin gecikmesinin vereceği zararlar göz önünde bulundurulması sonucu, ülkemizde de kişi ve kurumların güvenliğinin sağlanması için özel teşebbüslerle karşılanmasına başlanmış devlet te bu kurumları teşvik

etmiştir (Şafak, 2000: 2). Özel güvenlik hizmeti sunan kurumlar, devletin önemli olarak algıladığı kurum ve kuruluşların güvenlik zafiyetinden kaynaklı tehdit unsurlarına karşı korunma ve güvenliklerinin sağlanması amacıyla kurulmuştur (Güney, 2006: 31). Türkiye özelinde bakıldığında özel güvenlik; genel kolluk kuvvetlerine takviye olan, sadece görevlendirildiği bölgede verilen yetkilerle sınırlı olan özel kolluktur.

Ülkemizde özel güvenlik hizmetlerinin tarihçesine bakıldığında uzun bir geçmiş ve tecrübesi olduğu görülmektedir. İslam öncesi Türk tarihinden başlayarak uzun bir süre devam eden ahilik, esnaf örgütü olarak görünmesine rağmen güvenlik hizmetlerinde de rol almıştır. Esnaf teşkilatı olmasının yanı sıra toplum menfaatlerini koruyan mali polis rolü oynamıştır (Ekinci, 1989; Akt. Acun, 2018: 43). Yaptığı işlere bakıldığında gece çalışan, bir çeşit kolluk görevi yapan ve bunun karşılığı olan ücreti görevli olduğu bölgedeki dükkan sahiplerinden alan “asesler”(gece bekçisi), esnafın almış olduğu bir önlemdir (Tongur, 1946: 39-40). Asesler 1914 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkındaki Kanun’la kaldırılmış ve bekçilik kurumu oluşturulmuştur. Bu konu ile ilgili meclis tutanakları incelendiğinde, bazı yönlerden değişiklik olmasına rağmen ödeme ve çalışma sistemi olarak birbirine benzediği görülmektedir(TBMM tutanağı, 1914:1). Özel güvenliğin ülke gündeminde yer alması 1950’li yıllara kadar gitmektedir. Hirfanlı baraj inşaatı sırasında yapılan sabotaj olayı ve sonrasında gelişen olaylar neticesinde özel güvenlik konusu 1966 yılında Milli Güvenlik Kurulunda görüşülerek ülkemizde baraj koruma ilk kez gündeme gelmiştir (Gülcü, 2004: 3). 70’li ve 80’li yıllarda terör olaylarının meydana gelmesiyle birlikte mevcut kolluk güçlerinin kamuya ait kurumların emniyetini sağlamada yetersiz kalması sonucundan hareketle Milli Güvenlik Kurulu’nun tavsiyesi üzerine hazırlanan yasayla özel güvenlik hizmeti resmi literatürümüze girmiştir. Bu süreçte zaman zaman özel kurum, kuruluş, şirket ve mülklerde özel koruma teşkilatı kurulması konusunda teklifler hazırlanmış olsa da reddedilmiştir (Acun, 2018: 44-45, 51;).

Ülkemizde özel güvenliğin resmi olarak hizmet vermeye başlaması, Milli Güvenlik Kurulu’nun tavsiyesi sonucu, 22 Temmuz 1981 tarih ve 2495 sayılı Bazı Kurum Ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin

Sağlanması Hakkında Kanun'un kabulü ile başlamıştır (Tangör, 2008: 42; Ekinci, 2011: 485). Ancak bu kanunun tam olarak taleplere karşılık verememesi ve şartlara bağlı olarak bu husustaki talebin artmasıyla birlikte 6 Haziran 2004 tarih ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kabul edilmiş ve Resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun kurumların kendi personeli ya da güvenlik hizmeti veren bir kuruluştan hizmet satın alarak ihtiyacını karşılayabileceğini belirtmiştir (BKKGSHK, 1981; ÖGHDK, 2004).

Devletin gücünün göstergesi ve asli görevi olan güvenlik, günümüzde kamu ve özel sektörde ortak bir hizmet olarak varlığını sürdürmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de güvenlik ihtiyaçlarının artmasından dolayı özel güvenlik hizmet sektörü ve hizmet verdiği alanlar artan bir ivmeyle büyümeye devam ederken dikkatleri üzerine çekmektedir (Alpkutlu, 2017: 24). Bunların bir kısmı Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Özel Güvenlik Hizmet Çeşitleri Listesi

Alışveriş Merkezi Güvenliği	Banka ve Finans Şirketleri	Dijital Görüntü Kayıt Sistemleri
Elektrik Üretim Santralleri Güvenliği	Eğlence Yerleri Güvenliği	Elektronik Güvenlik
Endüstriyel Tesisler Güvenliği	Fabrikalar Ve Üretim Alanları Güvenliği	Elektrik Santralleri Güvenliği
Holding Merkezleri Güvenliği	Hastane Ve Sağlık Tesisleri Güvenliği	Okul Güvenliği
Üretim Tesisleri Güvenliği	Kişiyeye Özel Vip Koruma	O.S.B. Güvenliği
Odalar ve Borsalar Hizmet Binaları Güvenliği	Oteller ve Tatil Köyleri Güvenliği.	Yangın Algılama ve Söndürme
Otel Ve Hastane Güvenliği	Yazılım Üretim Alanları Güvenliği	İş Merkezleri Güvenliği
Organizasyon Güvenliği	Alarm ve Çevre Güvenlik Sistemleri	Diğer Alanlar
Transfer ve Nakil Hizmeti Güvenliği	İnşaat, Şantiye ve Orman Güvenliği	
Site ve Konut Güvenliği	Sanayi ve Antrepo Güvenliği	

Kaynak: (Cat Güvenlik, 2019; Erke Güvenlik, 2019; Sur Özel Güvenlik; 2019; G3 Güvenlik Hizmetleri, 2019'ten derlenmiştir.)

Tabloda görüldüğü gibi, ülkemizdeki özel güvenlik hizmetleri sektörü ilk yıllarda sadece baraj ve kamu kurumlarında hizmet verirken günümüzde çok geniş bir alana yayılmıştır.

İlk çıktığı dönemden itibaren ülkemizdeki özel güvenlik eğitim süreci incelendiğinde, 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun'un geçerli olduğu dönemde, özel güvenlik eğitimi İçişleri Bakanlığı'nın sorumluluğunda olduğu ve eğitimi Emniyet Müdürlükleri vasıtasıyla verildiği görülmektedir (BKKKGSHK, 1981, Madde: 17). 5188 sayılı kanuna göre ise özel güvenlik

temel ve yenileme eğitiminin özel eğitim kurumları tarafından yaptırılacağı hükmü bulunmaktadır (ÖGHDKUIY, 2004, Madde: 31).

Bu şirketler haricinde bazı üniversitelerdeki meslek yüksekokullarında da “Savunma ve Güvenlik” ve “Özel Koruma ve Güvenlik” bölümleri de özel güvenlik sektörüne personel yetiştirmektedir. İlk Savunma ve Güvenlik Bölümü 2002 yılında İstanbul Üniversitesinde açılmıştır. Müteakip yıllarda ihtiyacın ve sektörün çalışma alanının artmasına bağlı olarak Özel Güvenlik ve Koruma programı veren üniversiteler çoğalmıştır (TOBB, 2014: 16). 2018 yılı itibarı ile Türkiye’de 52 Üniversite Özel Güvenlik ve Koruma programlarına öğrenci kabul etmektedir. (Özel Güvenlik ve Koruma Taban Puanları ve Başarı Sıralaması, 2018).

Özel güvenlik personeli olmak için mevzuatta yazılı olan eğitim kurumlarının vermiş olduğu eğitimi tamamlamak ve bunu belgeleyen sertifikayı almak gerekmektedir. Ancak fakülte ve meslek yüksekokullarının koruma ve güvenlik bölümlerinden mezun olanların sadece silah eğitimini tamamlamış olması yeterlidir. Genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat teşkilatından emekli ya da müstafi olanlar da bu eğitimden muafır (ÖGHDK, 2004, Madde: 14-16; ÖGHDKUIY, 2004, Madde: 17, 31).

Özel Güvenlik Hizmetleri ve gelişimi ile ilgili ülkemizdeki 2016, 2017, 2019 yıllarına ait istatistiki bilgiler Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3: Özel Güvenlik Hizmetleri ile İlgili İstatistik Bilgiler

YILLAR	2016	2017	2019
<i>ÇALIŞAN ÖG SAYISI</i>	256.273	283.431	315.397
<i>KİMLİK KARTI ALAN ÖG SAYISI</i>	137.903	97.617	1.127.536
<i>ÖG EĞİTİM KURUMU SAYISI</i>	454	443	449
<i>ÖG ŞİRKET SAYISI</i>	1.400	1.432	1.408
<i>FAALİYET İZİNİ ALAN ÖG BİRİMİ SAYISI</i>	Bilgi yok	Bilgi yok	91.146
<i>ALARM İZLEME MERKEZİ SAYISI</i>	248	283	186
<i>FAALİYET İZİNİ İPTAL EDİLEN ŞİRKET VE EĞİTİM KURUMU SAYISI</i>	Bilgi yok	Bilgi yok	1.120
<i>KİMLİK KARTI İPTAL EDİLEN ÖG GÖREVLİSİ SAYISI</i>	Bilgi yok	Bilgi yok	159.904

Kaynak: (<http://www.ogtm.org/> Erişim: 20.03.2019; Acun:2018: 95)
Özel güvenlik teşkilatı mensupları derneğinin 20.02.2019 tarihinde Emniyet Genel Müdürlüğü'nden talep etmiş olduğu yazıya verilen cevapta 2019 yılı özel güvenlik istatistikleri ve Acun(2018)'deki bilgiler birleştirilerek düzenlenmiştir.)

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde, özel güvenlik hizmetlerinde istihdam edilen kişi sayısı ve özel güvenlik kimliği alan kişi sayısının arttığı; eğitim kurumu sayısının hemen hemen aynı kaldığı; özel güvenlik şirket sayısı ve alarm izleme merkezi sayısının iki yıl önceye göre düşüşe geçtiği görülmektedir. Genel olarak bakıldığında sektör her geçen gün daha da büyümektedir. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 2018 Yılı Performans Programı'ndaki bilgilere göre Emniyet Müdürü, Emniyet Amiri, Başkomiser, Komiser, Komiser Yardımcısı, Başpolis Memuru, Polis Memuru ve Çarşı ve Mahalle Bekçisi sınıflarının toplamından oluşan Emniyet Hizmetleri sınıfındaki toplam personel sayısının 255.974(EGM, 2018: 21) olduğu düşünülürse ülkemizdeki özel güvenlik görevlisi sayısının Emniyet Hizmetleri sınıfındaki toplam personelinden daha fazla olduğu görülecektir.

1.6. Türkiye'de Özel Güvenlik Mevzuatı

Türkiye'de özel güvenlik hizmetleri ile ilgili mevzuat geçmiş dönemden günümüze incelendiğinde bazı iç tehditlerden dolayı 1966-2003 yılları arasında Milli Güvenlik Kurulu, Milli Güvenlik Konseyi ve bazı bakanlıklar tarafından bazı kanun tasarıları sunulduğu, tavsiye kararları verildiği ve yönetmeliklerin yayımlandığı görülmektedir. Tasarıların büyük bir kısmı dönemin özelliklerine göre gerekçelerle reddedilmiştir. Yapılan çalışmalar ve bu konu ile ilgili girişimler Tablo 4'te görülmektedir. Ülkemizde 1980 öncesinde meydana gelen toplumsal olaylar sonucunda kolluk kuvvetlerinin yetersiz kalması başta olmak üzere, bazı sebeplerden dolayı günümüzdeki anlamıyla özel güvenlik hizmetlerine yönelmek zorunda kalınmıştır. 1981 tarih ve 2495 sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun", gerçek manada yasal zeminin hazırlanması için ilk yasal mevzuat olarak kabul edilebilir. Zaten ülkemizde genel olarak güvenlik hizmetleri bu kanun yürürlüğe girmeden önce genel kolluk kuvvetleri(polis, jandarma, bekçi) vasıtası ile sağlanmaktaydı (Yetim, 2014: 25). Güvenlik talep ve ihtiyacının artması ile birlikte ülkemizdeki özel güvenlik sektörü hızla büyümeye başlamış ve devletin sektör üzerindeki kontrolü zayıflamıştır. İçişleri Bakanlığı

tarafından 2495 sayılı kanun değişikliği için hazırlanan tasarı ve eş zamanlı olarak milletvekilleri tarafından “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Teklifi” TBMM’ye sunulmuş, teklif ve tasarı birleştirilerek görüşülmüş ve 10 Haziran 2004’te kanunlaşarak 2495 sayılı kanun yürürlükten kalkmıştır. Önceki dönemde yasalara aykırı olarak uygulanan işlemler 5188 sayılı kanunla birlikte hukuka uygun hale getirilmiştir. (Hünler, 2010: 60-73). Zaten 5188 sayılı Kanunun genel gerekçeleri incelendiğinde; kanun kapsamına girmemesine rağmen ihtiyaçtan dolayı, birçok kurum kuruluşun özel güvenliğini sağlamaya başladığı, ortaya çıkan talebi karşılamak üzere izinsiz olarak birçok şirketin faaliyete başladığı, çoğunun denetimden yoksun olduğu ibaresi görülmektedir (Akgül, 2014: 3).

Tablo 4: Türkiye’de Özel Güvenlik ve Özel Güvenlik Mevzuatı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

TARİH	KURUM	KONU/MEVZUAT
... - 1966	-	Osmanlı döneminde Kervan güzergâhlarında derbentçiler, varlıklı kişiler için bekçiler çalıştırılmıştır.
1966	Milli Güvenlik Kurulu	Baraj koruma için tavsiye kararı verilmiştir.
1966	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	“Müesseselerde Özel Muhafaza Tasarısı” hazırlanmıştır.
1966	Bakanlar Kurulu	“Barajları Koruma Yönetmeliği” yayımlanmıştır.

1973	Ankara Sıkıyönetim Komutanlığı	“Özel Muhafaza Teşkilat Kanunu” hazırlanması talep edilmiştir.
1973	İçişleri Bakanlığı	“Müesseselerde Özel Koruma Teşkilatı Kurulması Hakkında Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır.
1974	TBMM	Söz konusu tasarı reddedilmiştir.
1978	İç Güvenlik Koordinasyon Kurulu	“Banka ve Diğer Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır.
1980	TBMM	Söz konusu tasarı Adalet Komisyonu’nda kabul edilmiş ancak Genel Kurul’da görüşülmesi reddedilmiştir.
1981	Milli Güvenlik Konseyi	2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir.
2003	Bakanlar Kurulu	“2495 Sayılı Kanun’da Değişiklik Tasarısı” TBMM’ye sunulmuştur.
2003	TBMM	Değişiklik önerisinin görüşmeleri sırasında “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Teklifi” sunulmuştur.
2004	TBMM	“5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” un kabulü ile birlikte 2495 Sayılı Kanun yürürlükten kalkmıştır.

Kaynak: (Hünler, 2010: 73)

Günümüzde 2004 yılında kabul edilmiş olan 5188 sayılı kanun özel güvenlik hizmetleri ile ilgili olan esas mevzuat olarak geçerliliğini korumaktadır. Kanun yürürlüğe girdikten sonraki süreçte, uygulamada tespit edilen aksaklıkları gidermek amacıyla, 2004, 2005 (2 genelge) ve 2006 yıllarında dört genelge yayımlanmıştır. Son olarak 2017 yılında 680 sayılı kanun hükmünde kararname ile yasada düzenlemeye gidilerek bugünkü halini almıştır. (Acun, 2018: 52-54). Ayrıca 5188 sayılı kanunun 26. Maddesine istinaden 07.10.2004 tarihinde Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Ülkemizde özel güvenlik hizmetleri ve hukuku ile ilgili esas kaynaklar 5188 sayılı kanun ve bu kanunun uygulamasına ilişkin yönetmeliktir. Ancak kaynaklar sadece bunlarla sınırlı olmayıp, genel kolluğun yetkilerini belirleyen mevzuatlar, TCK, CMK, bazı uluslararası antlaşmalar da özel güvenlik hukukunu etkilemektedir.

Şu an geçerliliğini koruyan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun dört bölüm, 29 maddeden oluşmaktadır.

Yasanın birinci bölümü kanun kapsamı, komisyonun oluşumu ve görevleri, özel güvenlik ve faaliyet izni gibi genel hükümleri açıklamaktadır. Özel güvenlik görevlileri başlığını taşıyan ikinci bölümde özel güvenlik görevlilerinin yetkileri, aranacak şartlar, kılık kıyafet, eğitimlerin nasıl yapıldığı ve çalışma izni gibi konular açıklanmaktadır. Yasanın üçüncü bölümünde suç, ceza ve yasaklarla ilgili hükümler; son olarak dördüncü bölümde de çeşitli hükümler başlığında sigorta, denetim, görevle ilgili suçlarda ceza uygulaması ve yönetmelikle ilgili hususlara değinilmektedir (ÖGHDK, 2004). 5188 sayılı kanunun uygulanmasına yönelik usul ve esaslar Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'le düzenlenmiştir (ÖGHDKÜİY, 2004, Madde: 1).

Araştırmanın bu bölümünde, Türkiye'de uygulamadaki ana hukuki dayanak olan 5188 sayılı kanunun ilgili kısımları incelenmiştir:

Kanunun özel güvenlik iznini düzenleyen 3. Maddesi kişi ve kurumların özel güvenlik birimi kurması ya da şirketler vasıtası ile hizmet almasını özel

güvenlik komisyonunun kararı ve valinin iznine bağlamıştır. Ancak geçici veya acil durum olarak kabul edilen bazı durumlarda komisyon kararına gerek kalmadan sadece valinin izni yeterlidir. Kararlarını oy çokluğu ile alan komisyon; başkan vali yardımcısı olmak üzere, il jandarma komutanlığı, il emniyet müdürlüğü, ticaret ve sanayi odası başkanlığı temsilcilerinden oluşmaktadır (ÖGHDK, 2004, Madde:3-4; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 5-6). Özel güvenlik birim, şirket, kurumların ve alarm izleme merkezlerinin denetimi ilgili bakanlık ve valilikler tarafından yapılır. Bu denetim her zaman yapılabilir (ÖGHDK, 2004, Madde: 22; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 43,44).

Bir şirketin özel güvenlik konusunda faaliyete geçebilmesi için izin makamı İçişleri Bakanlığıdır. Şirket yöneticilerinin en az lisans mezunu olup temel eğitimi tamamlamış olmaları gerekmektedir (ÖGHDK, 2004, Madde: 5; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 10). Büyükşehir belediyeleri de dahil olmak üzere tüm belediyeler, 5188 sayılı kanun ve kanunun uygulanmasına dair yönetmelik esaslarına göre, özel güvenlik birimi kurabilirler (Belediye Ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına Dair Yönetmelik, Madde: 17).

5188 sayılı kanunun özel güvenlik görevlileri başlıklı ikinci bölümündeki yedi ve sekizinci maddeleri özel güvenlik görevlilerinin yetkilerine açıklık getirmektedir. Buna göre özel güvenlik görevlileri; kendi bölgelerinde ya da sorumluluk alanlarında kişileri duyarlı kapıdan geçirebilir, kişilerin üstlerini arayabilir, eşyalarını güvenlik istemlerinden geçirebilirler. Toplantı, konser vb. etkinlikler, cenaze, düğün törenlerinde, toplu ulaşım tesislerinde (terminal, gar, hava limanı vb.) kimlik sorma ve bir önceki cümledeki uygulamaları yapabilirler. CMK'nın doksanıncı maddesine göre yakalama yapabilirler. Sorumluluk alanlarında yakalamalı şahısları muhafaza altına alıp üst araması yapabilirler. Tabi afetlerde yardım istendiğinde görev bölgesindeki meskûn mahallere girebilirler. Genel kolluğa bildirmek şartıyla suç teşkil eden eşyayı muhafaza altına alabilirler. Kayıp eşyayı emanete alabilirler. Şahısları mevcut bir tehlikeden korumak için yakalama yapabilirler. Kamuya açık alanlarda mevzuattaki şartlar oluştuğunda özel güvenliğin yapabileceği arama genel kolluğun gözetimi ve

denetimi altında olmak zorundadır (ÖGHDK, 2004, Madde: 7; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 14-15). Özel güvenlik görevlileri sağlık kurumları, şans oyunları oynanan yerler, içkili yerler, özel toplantılar, sahne gösterileri vb. gibi yerler haricinde komisyonun kararına bağlı olarak silah bulundurabilir. Özel güvenlik görevlileri yetkilerini sadece görev alanında ve görevli oldukları süre içerisinde kullanabilirler. Silahlarını görev alanlarının dışına çıkaramazlar(ÖGHDK, 2004, Madde: 8-9; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 24) . 5188 sayılı kanun yürürlüğe girmeden önceki 2495 sayılı kanunla karşılaştırıldığında özel güvenlik görevlilerinin yetkilerinin artırıldığı görülmektedir. Ancak yasada belirtilen yetkilerinin bir kısmının tehlike ve kişilerin vücut bütünlüğü ve sağlığını koruma amaçlı olarak normal şahıslarda da olduğu görülmektedir (ÖGHDK, 2004, Madde: 8; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 24)

Şirket eğitici ve temsilcileri de dahil olmak üzere, özel güvenlik hizmetlerinde hangi pozisyonda olursa olsun çalışacaklara güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılır (ÖGHDK, 2004, Madde: 11; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 10,17,23,32). Özel güvenlik görevlileri görevli olduğu süre içerisinde görev kimliğini yakasında bulundurmamak ve komisyonun izni haricinde üniforma giymek zorundadır(ÖGHDK, 2004, Madde: 12, 13; ÖGHDKUİY, 2004, Madde: 21).

5188 sayılı yasaya göre özel güvenlik görevlisi olmak isteyenler başlangıçta temel eğitimi ve her beş yılda bir yenileme eğitimini almak zorundadır. Bu eğitimler ilgili bakanlıktan izinli özel eğitim kurumlarında yapılabilir. Milli İstihbarat teşkilatı ve genel kolluk güçlerinde beş yıl ve üzeri çalışıp müstafi olanlar ve emekliliği hak edenler temel eğitimden muaftır. Ayrıca yükseköğretimde güvenlikle ilgili fakülte ya da meslek yüksekokulundan mezun olanlar sadece silah eğitimini almak zorundadır. (ÖGHDK, 2004, Madde: 14; ÖGHDKUİY, 2004, Madde:17, 31).

5188 sayılı yasanın yasaklar ve ceza hükümleri başlıklı üçüncü bölümünün ilk maddesi özel güvenlikte istihdam edilen personelin başka işte çalıştırılmayacağına hükmetmiştir (ÖGHDK, 2004, Madde: 16) . Ayrıca bu bölümde adli ve idari tüm suçlar ve cezaları ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Her ne kadar mevzuatta özel güvenlik görevlilerinin kendi görevleri

haricinde çalıştırılmayacağı belirtilse de uygulamada bunun aksinin yapıldığı görülmektedir.

Ülkemizde zel güvenlik hizmetine uygulama yönünden bakıldığında, özel güvenliğin özel güvenlik görevlisini işe almak suretiyle, kendi bünyesinde özel güvenlik birimi kurarak ve özel bir şirketten hizmet alımı şeklinde olmak üzere üç şekilde sağlandığı görülmektedir (ÖGHDKUIY, 2004, Madde: 7). Özel güvenlik görevlileri, görevle ilgili suçlarda kamu görevlisi gibi kovuşturma ve soruşturmaya tabidir. Görevle ilgili konularda kendilerine karşı işlenen suçlarda, suç kamu görevlisine işlenmiş gibi işlem görür (GHDK, 2004, Madde: 23).



2. BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI

Günümüzde organizasyonlara genel olarak bakıldığında, oluşum, gelişim ve ayakta kalma aşamalarında etkili birçok etken olmasına rağmen çalışan faktörü bu etkenler arasında önemli bir yer işgal etmektedir. Yönetim kademelerinin; çalışanların çalışma arkadaşları ve iş ortamındaki beklentilerini karşılayacak mekanizmalar oluşturarak bu beklentilere cevap verebilmeleri, uygun çalışma yaşamı kalitesi uygulamaları ile gerçekleşebilir (Körelçiner, 2018: IV-1).

Geçmiş dönemlerde yaşam kalitesine farklı meslek gruplarından farklı bakış açıları getirilerek, farklı tanımlamalar getirildiği görülmüştür. Tanımlamayı yapan meslek gruplarına göre ekonomik iyi olma, genel iyilik hali, mali refah, hava kalitesi, temiz su gibi tanımlamalar yapılmıştır (Sirgy, Samli ve Meadow, 1982:71). Bireysel algılara göre değişebilen yaşam kalitesi genel iyilik hali olarak da tanımlanabilmektedir.

Bir organizasyon için çalışanların seçimi, işe alım sürecinde yapılanlar, yetiştirilmesi, tecrübe kazanması, göreve hazır hale gelmesi ekstra zaman, maliyet ve diğer külfetleri beraberinde getirmektedir (Atay, 2018: 1).

Organizasyonların oluşumunda birçok kaynak olmasına rağmen yaptıkları işlerle fark yaratan çalışanlar, diğer kaynaklara göre önemini korumaktadır. Yetenekli personel temin ve yetiştirilmesi için çok fazla kaynak kullanan organizasyonların, ayrıldığı zaman ikamesi zor olan çalışanın kaybedilmesi işletmeleri zor durumda bırakabilir. Eğer bir işletmede artıları eksilerinden fazla olan bir personellerin işi bırakma oranı artıyorsa organizasyonun yönetim kademesi sorunu inceleyerek engellemek için çalışmalar yapmak zorundadır. Organizasyondan ayrılan çalışanların önceki maliyetleri ve yeni katılan personelin yetiştirilmesi için gerekli zaman ve ekstra maliyet işletmeye yeni bir yük getirecektir. Bahsedilen külfetten kurtulmak isteyen işletmeler personelin aidiyet duygusunu

geliştirmek için mesleki doyumunu(iş tatmini) yükseltmeye önem göstermek zorundadır. Aidiyet duygusu iyi seviyede olan çalışanlar, yükselen iş tatmini ile birlikte işten ayrılma niyetine girmemektedir. İşgücü devrini azaltmak isteyen organizasyonların çalışanların işten ayrılma sebeplerini önyargısız ve tarafsız olarak tespit etmesi gerekmektedir (Atay, 2018: 166-167, 172).

Çalışanların işte kalma kararının zorunluluktan öte gönüllü olması işletmeler için önemlidir. Bunun sebebi, bazı sebeplerden dolayı(maddiyat, geçim sıkıntısı vb.) zorunlu olarak çalışanlar fırsatını bulunca işletmeden ayrılacak ve kendilerine yeni bir iş arayacaktır. alışanı işe bağlı tutma çalışmalarında, çalışma yaşam kalitesi faktörleri önemsenmezse, başarı ihtimalinin düşük olduğu söylenebilir (Meyer ve Maltin, 2010: 334). İşletmelerde öncelikle çalışma yaşam kalitesinin durum tespiti yapıldıktan sonra, uygun bir bütçe ayrılarak sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılabilir. Bu yolla tekrar yapılanma sonucunda çalışanlar için stres azaltılabilecek, iş yükü kabul edilebilir seviyeye çekilecek, iş güvenliği ve ücrette düzelmeler olacak, dolayısıyla tatmin ve çalışma yaşamı kalitesi artacaktır. Bunun sonucunda işten ayrılma niyetinde düşüşler meydana gelecektir (Denton, Zeytinoglu ve Davies, 2003: 99).

2. 1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramı

Çalışma yaşam kalitesi kavramının içeriğinde, psikolojik olarak iyi olma durumu ve genel iyilik halinin (refah ve mutluluk) olduğu belirtilmektedir (Gilette ve öte., 2013: 1360). Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili geçmiş dönemdeki çalışmalar incelendiğinde bireylerin iş yaşamındaki davranışlarının; kurumsal aidiyet, personel motivasyon ve performansını yükseltme, mesleki tatmin, stresin azaltılması ve işten ayrılma eğilimini azaltması gibi konularda etkisi iş yaşam kalitesi kapsamına girdiği görülmektedir (Demir, 2011:543-454).

Çalışma yaşam kalitesi, çalışanın çalışma ortamını meydana getiren fiziki ve psikolojik etmenleri algılamasıdır. Bu algılama kişinin kendi beklentileri ve bakış açısına bağlıdır. Bu algının da çalışanların ihtiyaçlarından kaynaklı olduğu söylenebilir (Türkay, 2015: 240). Yöneticiler ve yönetimin öncelikle çalışanların çalışma hayatını etkileyen belirgin boyutları anlamaları ve buna göre çalışma yaşamı kalitesini arttırma

politikalarını gözden geçirmeleri gerekir (Rai, 2018). Beh ve Rose (2007)'a göre işverenler çalışma yaşamı kalitesini fiziki koşullara ek olarak çalışanların zihinsel ve iş haricindeki ihtiyaçları da içeren koşullara da etki edecek işyeri koşullarının olumlu yönde düzenlenmesi olarak tanımlamışlardır. Newstorm ve Davis (1997)'a göre çalışanlar açısından bakıldığında iş yaşam kalitesi, yapılan iş vasıtasıyla, bireysel ihtiyaçları karşılama derecesi veya devamlılığına sirayet eden ekonomik ve sosyal göstergeler olarak algılanma seviyesi olarak tanımlanmaktadır(Akt. Demir, 2011:454).

Çalışma yaşam kalitesinin odaklandığı nokta, işyerinin işle ilgili tatmini, iş dışı yaşam alanlarındaki tatmini ve genel yaşam ile tatmini, kişisel mutluluğu ve öznel iyi oluşu etkilemesini içerir. Çalışma yaşam kalitesi iş hayatındaki memnuniyete ve diğer yaşam alanlarında (iş hayatı, aile hayatı, ev hayatı, boş zaman gibi) memnuniyete katkı sağlamaktadır. Bu da genel yaşamın doyumuna doğrudan katkıda bulunmaktadır (Sirgy, M. J. ve öte., 2001: 242).

“QoWL” (İş yaşam kalitesi, Quality of working life) terimi akademik yazında 50 yıldan beri kullanılmaktadır ve genellikle daha geniş bir alanda yer tutmuş olan iş yaşamı ile ilgili olan, yaşam kalitesinin iş ortamına ilişkin kısımlarını ifade eder (Easton, S. ve Laar D.V, 2013:596).

Yazın incelendiğinde çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili olarak birçok tanım yapıldığı ve farklı boyutlarda ele alındığı görülmektedir. Bununla ilgili çalışma Tablo 5'te listelenmiştir (Yücel, 2002: 25-26; Körelçiner, 2018: 39-41).

Tablo 5: İş Yaşam Kalitesi Tanımı ve Boyutları

TARİH	KAYNAK	İŞ YAŞAMI KALİTESİ BOYUTLARI
1975	Scobel	İş güvencesi, ödüllendirmede adil davranma, daha iyi maaş, kariyer fırsatları, katılımcı gruplar, üretkenliğin artması
1983	Davis	Çalışan ve çalışma ortamı arasındaki ilişkinin kalitesi
1984	Delamotte ve Takezawa	Çalışan sorunlarının iş doyumuna ve üretkenliğe olan etkisi
1989	Balch ve Blank	Çalışanların organizasyonlarında karşılaşılabilecekleri şartlar
1989	Hammer	İş güvenliği ve diğer süreçlerin yeniden tasarımı
1990	Schein	İşin, çalışanların kariyer hedeflerini tatmini, iş tatmini
1992	Walton	Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları, bireysel becerileri geliştirme ve kullanma fırsatları, sürekli gelişim ve iyileştirme imkanları, kuruma sosyal entegrasyon, kurum kuralları, iş hayat dengesi, iş hayatının sosyal boyutu, çalışma hayatının sosyal boyutu, adil maaş.
1992	Lawler	Yönetim tarzı, ticari ilişkiler, kurumsal yapı, işin tasarımı, takım çalışması, problem çözme
1992	Schreuder ve Flowers	Teknik ve fonksiyonel yeterlilik, yönetim yeterliliği, bireysel özerklik, güvenlik/istikrar, yaratıcılık fırsatları, hizmet duygusu ve amaca yönelik çalışma, yaşam tarzı
1995	Huselid	Hizmet içi eğitim, işe alma ve performans ölçümü

1995	Osterman	İş güvencesi
1995	Vinocur	İş doyumu
1996	Mckenna	Yönetim biçimi, etik ve ahlaki davranışlar
1997	Cohen ve diğ.	İşten ayrılma oranı, mesleki tatmin, devamsızlık, iş güvencesi
1998	May ve Lau	Adil ödül sistemi, iş güvencesi, gelişme olanakları sağlayarak çalışan tatminini destekleme, uygun çalışma şartları
1999	Danna Griffin	Yaşam doyumu, mesleki tatmin, ücret, çalışma arkadaşları ve kontrolle ilgili memnuniyet
2000	Chen ve Farh	İş/yaşam dengesi, iş özellikleri, yönetsel davranışlar, ücret ve faydalar
2001	Sirgy ve diğ.	İş tatmini: sağlık ve güvenlik koşulları, ekonomik ve aile ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, takdir/saygı görme ihtiyacı, bilgi ihtiyacı, estetik ihtiyaçlar
2002	Improvement of Living and Working Condition (EWON)	Sağlık ve iyilik hali(genel iyilik hali), iş güvenliği, iş tatmini, beceri geliştirme, iş hayat dengesi
2003	Hanefah ve öte.	Büyüme ve gelişme, katılım, fiziksel çevre, denetim, ödeme, algılanan fayda, işyeri entegrasyonu, sosyal ilişki
2005	Brooks ve Anderson	İş yaşam dengesi, fiziksel koşullar, iş ortamı

Kaynak: (Yücel, 2002: 25-26; Körelçiner, 2018: 39-41'in çalışmalarından uyarlanmıştır.)

Çalışma yaşam kalitesi yönteminin işletmelerde özümserenek sisteme dâhil edilmesiyle, işverenler olağanın üstünde verimlilik ve kazanç elde ederken, sendikalar da kendi personel ve üyelerine üst limitten getiri sağlayabilecek, daha insani ve her konuda daha güvenilir koşullarda çalışmalarını sağlayacaklardır (Can, 1991: 31-32).

1.6.1. Çalışma Yaşamı Kalitesini Oluşturan Unsurlar

Başta teknoloji olmak üzere her sektörde meydana gelen gelişim ve değişimler sonucu uluslararası rekabet artmıştır ve bunun sonucunda ekonomik yönden etkinlik ve verimlilik daha da önemli bir hal almıştır. Bu dönemde insan faktörü önemini artırmıştır. İnsanların işyerlerinde geçirmiş oldukları zaman ve harcadıkları enerji dikkate alındığında, çalışanların iş hayatında tatmininin önemli olduğu aşikârdır. İş, çoğumuzun yaşamında önemli bir yer kapladığından, çalışma yaşamı koşulları sadece iş ortamındaki fiziksel durumumuzu değil, ek olarak iş haricindeki psikolojik ve manevi iyilik halimizi de etkileyecektir (Chan ve Wyatt, 2007: 501).

Geçmiş dönemde yapılan çalışmalara bakıldığında birden fazla boyutu olan çalışma yaşamı kalitesinin, yaşam kalitesi gibi net bir tanımı olmakla birlikte iş ve çalışan memnuniyeti, iş ve çalışan güvenliği, maaş vb. gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir. Buradan hareketle sosyal bir varlık olan insanla ilgili olan, fiziksel, psikolojik ve sosyal boyutları bulunan çalışma yaşamı kalitesini etkileyen önemli faktörler bulunmaktadır (Bektaş, H. 2015: 99). İş yaşam kalitesinin faktörleri içinde işyeri tazminatları, fiziki çalışma şartları, kurum içi personel hakları, iş yaşamı ve haricindeki ilişkiler, yapılan işin kapsamı, kariyer ve liyakat gibi unsurlar bulunmaktadır (Ingelgard ve Norrgren, 2001: 98).

Genel olarak yapılan değerlendirmede, çalışanların işyerinde standart çalışma saatlerine olumsuz baktığı (bunun yerine esnek saat tercihi), işle ilgili karar verme yetkisini (inisiyatif) istediği, ortak çalışmayı tercih ettiği, iletişime önem verdiği ve uzayan mesai saatleri ile birlikte gelen aşırı iş yüküne olumsuz baktığı anlaşılmaktadır (Demirkaya ve öte., 2015: 198-

199). Bireysel çalışma yaşamı kalitesiyle alakalı olan unsurlar arasında bireylerin işi, fiziki ortamı, çalışma alanındaki sosyal çevresi, hiyerarşik sistem ve iş ile iş harici yaşamı arasındaki ilişki ya da denge yer almaktadır (Rose öte., 2006: 61).

Sirgy ve öte. (2001) Çalışma yaşam kalitesi kavramını, organizasyonda kaynak kullanımı, yapılan faaliyetlerin neticelenmesi sonucunda çalışanların ihtiyacının karşılanması ve bunun sonucunda beklentilerinin karşılanması olarak değerlendirmiştir. Bu değerlemede birçok unsur vardır. Bunlardan bazıları; çalışma ortamının fiziki yapı ve özellikleri, iletişim ve etkileşim, ikili ve çoklu ilişkiler, çalışan haklarının karşılanma oranı, ödül, ücret vb. dir. Türkay (2015)'a göre, çalışma yaşam kalitesi unsurları ilgi durumuna göre; psikoloji, fiziki ortam, çalışanın bilişsel gelişim ve sağlığı, ücretle ilgili olanlar şeklinde kategorize edilebilir (Türkay, 2015:241-243).

Çalışanların çalışmaya yaşamı kalitesi değerlendirilirken, etkili olan birçok faktörün yanında kişisel algılar ve bireysel düşüncelerin önemi de kayda değer seviyededir (Van de Looij ve Benders, 1995: 28). Bu yüzden bu konu ile ilgili değerlendirme yapılırken öznel algılar ve bölgesel özelliklerin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. İşgörenler çalıştıkları kurumlarda harcadığı emeğe karşı bekledikleri karşılığı tazmin edeceklerini anladıkları zaman, iş yaşam kalitesi algılarının pozitif olarak geliştiği, bunun sonucunda kuruma karşı olan aidiyet algısının arttığı tespit edilmiştir (Ojedokun vd., 2015: 3).

Çevresel unsurlar, emek piyasasındaki değişim, global değerler ve teknolojiye sürekli değişim, organizasyonların kontrolü dışındaki, kontrol edemeyeceği çalışma yaşamı kalitesi üzerinde etkisi olan faktörler arasında sayılabilir. Özellikle teknolojinin durmaksızın gelişmesi yönetici ve çalışanlar üzerinde etkili olup iş yaşam kalitesini önemli derecede etkilemektedir (Demir, 2011: 455).

İşletmeler uzun dönemde rakiplerine karşı avantaj sağlamak istiyorlarsa, çalışanları için iyi bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanların iş hayatının yanı sıra iş haricindeki hayatlarında da iyi olmalarını ve çalışanların fiziki, zihinsel esenliğini sağlamak için çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Örgüt yönetim kademesinin, personelin iyilik hali ve mesleki doyumunu

iyileştirilebilecek programlar geliştirmeleri gerekmektedir (Atay, 2018:168).

Çalışma yaşamı kalitesi üzerine yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde, Bowditch ve Buono (1994), Beach (1980), Cummings ve Worley (1997), Dikmetaş (2006) ve Solmuş (2000)'in yapımuş olduğu çalışmaların da içinde olduğu birçok araştırma sonucunda Çalışma yaşamı kalitesi unsurlarından keşişenler aşağıda belirtilmektedir: (Duyan, 2012: 68-69)

1. *Yeterli ve adil maaş*: Ücretin ortalama değeri, yapılan iş karşılığında değerlemesi ve personelin bunu algılama biçimini kapsamaktadır.

2. *Güvenilir ve sağlıklı çalışma şart ve ortamı*: Fiziksel koşullar, güvenlik, çalışma saatleri vb. alanları kapsamaktadır.

3. *Bireysel kapasitenin geliştirilmesi için imkanlar*: İşle ilgili planlar, yeteneklerin geliştirilebilmesi için imkanlar yaratma ve çalışana süreçle ilgili bilgi aktarımını kapsamaktadır.

4. *Devamlı gelişme ve güvenlik için imkan sunumu*: Bireylerin artan bir ivmeyle gelişimi, kariyer fırsatlarını içermektedir.

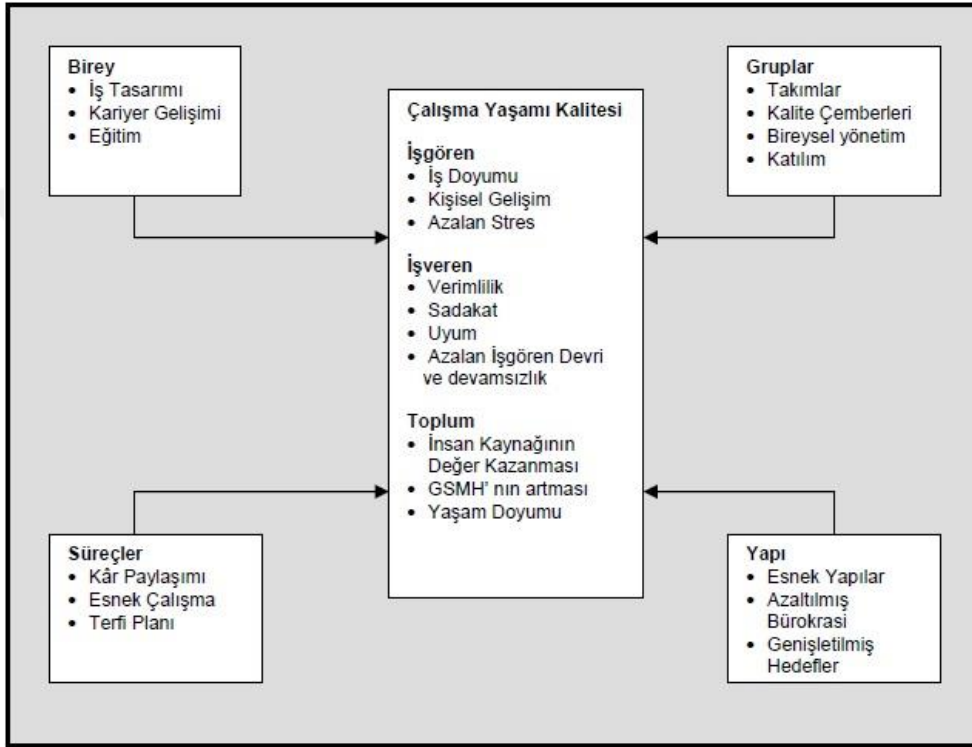
5. *İşletmeye sosyal bütünleşme*: Takım çalışması, kuruma güven, aidiyet ve örgüte bağlılık, iletişim, önyargılar ve kişilerarası çatışmaları kapsamaktadır.

6. *Çalışan hakları*: Çalışanların bireysel olarak sahip olduğu haklar, hakların korunma yolları, organizasyonun kişisel dokunulmazlığa karşı saygısı, kişiler arası farklılıkların anlayışla karşılanıp, tartışma ortamının yaratılabilmesi ve çalışma hayatı ile ilgili iş ve işlemlerde hukuki bazda ayırım yapmadan eşit muamele konularını kapsamaktadır.

7. *İş ve yaşam dengesi*: Birey bazında iş, aile ve sosyal hayat üçlüsünde denge, çalışma saatleri ve serbest zamanlar, birey olarak kendi ve ailesine ayrılabilen zaman dengesini içermektedir.

8. *Sosyal sorumluluk*: Örgüt ya da işletmenin sosyal sorumluluk algısı, firma çalışanları, toplumsal ve çevresel bazda etkileri, kurumsal imajı, kampanyaları kapsamaktadır (Duyan, 2012: 68-69, Dikmetaş, 2006: 170-171).

A. D. Szilagyı and M. J. Wallace (1990)'un yapmış olduğu çalışmaya göre çalışma yaşamı kalitesi unsurları Şekil 2'de görülmektedir. Öncelikle iş yaşam kalitesinin çalışan, işveren ve toplumsal açıdan sonuçları ve etkileri açıklanmıştır. Ayrıca merkezin çevresindeki birey, gruplar gibi kurumsal unsurları teşkil eden çalışma yaşam kalitesi ile ilgili olan uygulamalarının, iş yaşam kalitesine olan etkileri anlatılmıştır (Küçükusta, 2007: 95-96).



Şekil 2: Çalışma Yaşamı Kalitesi Unsurları

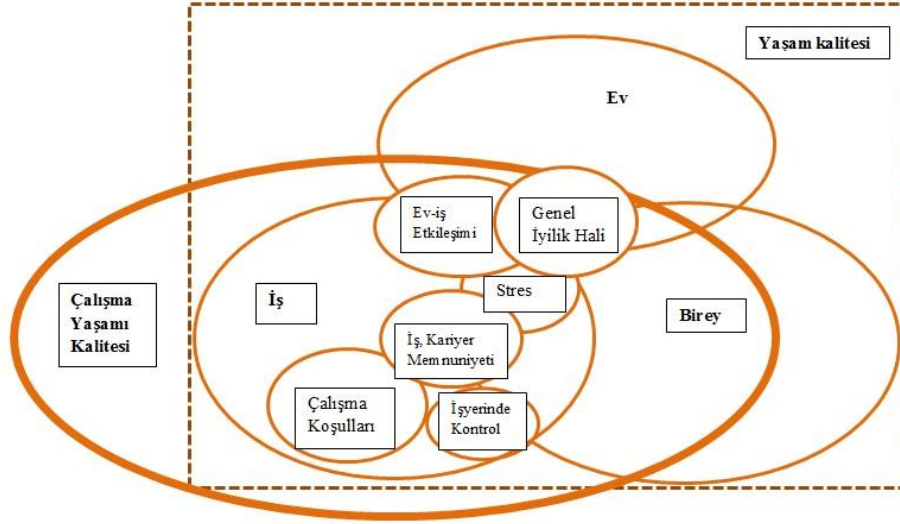
Kaynak: Küçükusta, 2007: 96.

Çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda bireylerin çalışma yaşam kalitesini etkileyen unsurlar konusunda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu alışmalar arasından Darren Van Laar, Julian A. Edwards ve Simon Easton tarafından geliştirilen

“alışma Hayatına İlişkin Yaşam Kalitesi (Work-Related Quality of Life - WRQoL) leğine göre iş ve kariyer memnuniyeti (job and career satisfaction - JCS), genel iyilik hali (general well-being - GWB), ev – iş etkileşimi (home – work interface - HWI), işyerinde stress (stress at work - SAW), işyerinde kontrol (control at work- CAW) ve çalışma koşulları (working conditions - WCS) adı altında

altı unsur bulunmaktadır (Laar, Edwards ve Easton, 2007: 329; Easton ve Laar, 2013: 598-599).

Birey, yaşam kalitesi ve iş yaşam kalitesi kesişme noktaları ile birlikte bu çalışma Şekil 3'te görülmektedir.



Şekil 3: Çalışma Yaşam Kalitesinin Bileşenleri

Kaynak: (Bektaş, 2015:106)

1.6.1.1. Genel iyilik hali

İşle ilgili genel iyilik hali, çalışanların geçmiş dönem organizasyondaki deneyimlerini ve yaşadıklarını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan bilişsel ve duygusal etmenleri içermektedir (Kelloway ve Barling, 1991: 298-299).

Mevcut ekonomik ortamda, işverenlerin zihinlerinde, çalışanların refahı (iyilik hali) ve güvenliğinin işyerindeki diğer yapılması gerekenleri halletmek için geri planda bıraktıkları görülmektedir (Robbins S. P. ve Judge T. A, 2013: 75). Robbins S. P. ve Judge T.A., (2013)'a göre, ilk üç liderlik yetkinliğinden bir tanesi, liderin ekip üyelerinin başarısı ve kişisel iyilik hali(refahı) ile ilgilenmesidir. Ayrıca çalışanlarımızı insan olarak tanımanın önemini vurgulamıştır. Danna ve Grif (1999), işyerinde sağlık ve iyilik hali ile ilgili literatürde yapmış olduğu bir incelemesinde, düşük seviyedeki sağlık ve iyilik hali(refah) düzeylerinin sonuçları arasında; devamsızlık, verimliliğin düşmesi, düşük ürün ve hizmet kalitesi, yüksek

tazminat talepleri, pahalı sağlık sigortası ve doğrudan tıbbi masrafları bulunduğunu belirtmiştir (Sirgy, M. J. ve öte., 2001: 242).

Anti sosyal davranış veya işyeri nezaketsizliği önemli örgütsel normları ihlal eden ve bunu yaparken kuruluşun veya üyelerinin iyilik halini tehdit eden gönüllü davranışlardır (Robbins S. P. ve Judge T. A, 2013: 283).

Psikolojik Olarak Sağlıklı İşyeri Programlarını kullanan firmaların çalışanların sağlık ve refahını (iyilik halini) artırdığı, genel olarak organizasyonun performansını artırdığı tespit edilmiştir. Neticede çalışanların iş tatmini ve iş yaşam dengesinin pozitif yönde geliştıği, şirketin de daha üretken olduğu orta ve uzun dönemde tesis maliyetlerini azalttığı gözlemlenmiştir (Quick ve öte. 2010: 276). İşören, çalışma arkadaşları ve amirleriyle etkili iletişim içindeyse ve ilişkileri iyi ise, iş ortamında mutlu ise; iş doyumunu yükselir ve çalıştığı yere olan bağlılık seviyesi daha da güçlenir (Atay, 2018:173).

1.6.1.2. İş yerinde kontrol

Kontrol algıları bütün değişkenlerle ilişkilendirilerek önemli bir rol oynamaktadır. İşyerinde gelişmiş kontrolün, çalışanların sağlığı ve iyiliğinde önemli bir unsur olabileceğine dair kanıtlar artmaktadır. Kontrolün kişi bazında algılanma biçimi iş stresi bakımından önem arz etmektedir. . Kontrol, yer, planlama ve görevlerin yapılış şekli de içinde olmak üzere işin herhangi bir yönüyle ilgili olabilir. İşler, çalışanlara izin verdiği kontrol miktarı ve çeşidi bakımından büyük ölçüde farklılık gösterebilir (Spector, 2002: 134-135)

İş dünyasında kayıplar ve kazançlar verilen kararların sonucudur. Başarılar, başarısızlıklar, ele geçen fırsatlar, yakalanamayan fırsatlar firma içi çalışanlardan birinin kararı sonucunda gerçekleşir. Karar vericiler açık ve net olarak tespit edilip, görevlendirme yapılır ve herkes kendi görev ve sorumluluğunu layıkıyla yerine getirirse, firmaların başarısı artan bir ivmeyle katlanacaktır. Organizasyonlarda karar verme süreci önemli bir süreçtir. İyi ve doğru kararlar verilmesi açık ve belirli roller atanmasına bağlıdır. Karar verme sürecinde doğru kararın anahtarı, kararı kimin vereceği ve kimin uygulayacağını açıkça ortaya koymaktır (Rogers ve

Blenko, 2006:1, 4). Eğer bunlar açık bir şekilde ortaya konursa, sürece kimlerin dâhil olacağı da açıklığa kavuşmuş olur.

Bir işletmenin en değerli varlığı olan çalışanlarını kendilerini ilgilendiren kararlarda sürece dâhil ederek, çalışanlarına düşüncelerini çekinmeden açıklama fırsatı vermesi, kendi sorumluluk alanında iş yapma ve iş kontrolü imkânı vererek bireysel bazda aktif bir personel hissiyatı veren organizasyonlar; personeldeki aidiyet duygusunu güçlendirerek performansını daha üst seviyeye taşıyacak, bu da işletmeye maddi ve manevi olarak ileriye dönük olarak avantaj sağlayacaktır (Atay, 2018:168). Çalışanların iş ortamında özellikle yapacakları iş ve kendileri ile ilgili süreçlerde söz sahibi olup kararlara dahil olmaları, iş yaşam kaliteleri için önemlidir. Ayrıca personelin kararlara katılımın sağlanması, çalışma yaşam kalitesi için önemli olmakla birlikte işte kalma niyetini güçlendirerek, işe devam konusunda yaşanan problemleri azaltacaktır (Demir, 2011: 461).

Çalışan personele kendi çalışma alanları yaratılmasıyla özerklik sağlanarak, çalışan refahı iyi seviyeye getirildiğinde ve çalışanların çekinmeden kararlarını verebildiği iş ortamında; iş tatmini, aidiyet duygusu ve bununla paralel olarak çalışanların işte kalma eğilimi artacak, işten ayrılma niyetinin azalacaktır (Kim, Leong ve Lee, 2005: 191).

1.6.1.3. İş tatmini

Genel manada iş tatmini çalışanların yaptıkları işlerden hoşlanması ve iş sonucunda mutlu olmasıdır. Çalışanın işiyle ilgili biriktirdiği duygusal tepkilerdir (Eğimli, 2009: 36). Locke (1976)'un tanımına göre iş tatmini çalışanların işi ile ilgili olarak, kazandığı pozitif duygusal durumdur (Koustelios, 2001:354). Locke ve Henne(1986)'ye göre iş tatmini bireyin işinin veya deneyiminin değerlendirilmesi sonucu zevkli veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamıştır (Oshagbemi, 2003: 1210).

Çalışan personelin işine karşı olan sevgisi onların psikolojik ve fiziki sağlığı açısından önemli bir etkidir (Baltaş, 2011: 18). Kişinin saygınlık kazanma, ruhsal ihtiyaçlarını tatmin konusu konunun psikolojik tarafında incelenebilir. Zihinsel ve psikolojik yön kapsamında çalışanın işiyle ilgili bu güne kadarki birikimleri sonucunda oluşan beklentilerin ne kadarının

karşılanıp karşılanmadığına dair oluşan algısı önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın beklentileri karşılanmasa iş tatminsizliği oluşacaktır (Erdem ve Deniz,2016: 55-56).

Çalışanların işten ayrılma düşüncesi iş ortamındaki tatminle ilişkili olabilir ((Michaels ve Spector, 1982: 56). Weiss (2002), bir işletmede çalışan personelin işinden tatmin olmaması durumunda işini sevmeyeceği, işe yabancılaşarak uzaklaşacağını ve bunun sonucunda da kaçınılmaz son olan iş ve iş haricinde mutsuz olacağını dile getirmiştir (Turgut ve Mert, 2014: 80). Bu mutsuzluk hali, çalışan personelin performansının düşmesine, işten ayrılma niyetine girmesine ve bu niyet davranışa dönüşürse, o güne kadar yetiştirilmiş olan personelin rakip firmalara kaymasına sebep olabilecektir (Köroğlu, 2012:276). İşgörenin işinden tatmin olmaması işi bırakma, aidiyet duygusunun kaybedilmesine, devamsızlığın artmasına, düşük performansa, stres seviyesinin artmasına, fiziki ve psikolojik problemlere sebep olmaktadır (Feldman ve Arnold, 1983: 192, Gerekan ve Pehlivan, 2010: 32, Yenihan, 2015: 18).

İnsanlar çalışanların tutumlarından bahsettiklerinde, genellikle bir iş hakkında olumlu bir his veren, özelliklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan iş memnuniyeti anlamına gelir. Yüksek düzeyde iş doyumunu olan bir kişi işi hakkında olumlu duygulara sahipken, düşük seviyedeki bir kişi olumsuz duygulara sahiptir (Robbins S. P. ve Judge T. A, 2013: 74).

Locke (1969), iş tatminini, bir çalışanın iş için beklediği beklentilerin gerçekte işten aldığı ile eşleşme derecesi olarak tanımlamıştır (Bruck, Allen ve Spector, 2002: 338). Mesleki tatmin, insanların işlerini sevme veya sevmeme derecesine ilişkin bir tutum olarak nitelendirilebilir (Spector, 1997).

İş tatminin dinamik yapısından dolayı, iş tatmini seviyesi istenilen seviyeye getirildikten sonra bunun sürdürülebilirliği için takip edilmesi gerekir (Körelçiner, 2018: 51).

1.6.1.4. İş yaşam dengesi

Bu kavram iş haricindeki boş zaman olarak kabul edilen zaman anlamında kullanırken, işyeri istekleri sonucunda bu iki zamanı uyumlu hale

getirme ya da bütünleştirme şeklinde ortaya çıkmıştır (Kaliannan, Perumal ve Dorasmy, 2016: 344). Günümüzde, insanlar evinde anne-baba, işyerinde çalışan, hiyerarşik sistemde ast vb. gibi birçok rolü aynı anda yürütmektedir. Birçok rolün aynı anda aynı kişide toplanması doğal bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bireyler çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeleri sosyal hayatı katmadan planlarsa bazı problemler yaşamaları muhtemeldir. Bundan dolayı, çoğunluğun çalışma hayatı ve sosyal hayatı bir arada götürmeye çalıştığı günümüz dünyasında haklı olarak önemli bir kavram olan iş yaşam dengesi araştırmacıların dikkatini çekmektedir (Gültekin Genç, Genç ve Gümüş, 2016: 101).

İş ve iş haricinde geçirmiş olduğumuz zaman arasındaki etkileşim çalışma hayatı olan tüm bireyler için önemlidir. İş yaşam dengesi ve dengesizliğinin doğurabileceği sonuçlar, çalışanın çalışma hayatı ve bunun dışında geçirmiş olduğu zaman arasında denge kurma isteğini organizasyonlar ve çalışan personel açısından zorunlu hale getirmiştir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 113). İş yerinde geçirilen zaman ve bunun haricindeki zaman ayrı ayrı insanlar için önemlidir ve birbirini etkilemektedir.

Düzensiz çalışma ve vardiya sistemi, iş yerindeki rol çatışması ve iş tanımlarının belirgin olmayışı, iş güvenliği ile ilgili aksaklıklar, yetersiz ücret, fiziki şartlar gibi sebeplerden dolayı çalışanlar negatif olarak etkilenmekte ve sağlık açısından sorunlar yaşayabilmektedirler (Kılıç ve Sakallı, 2013: 210). İş yaşam dengesizliği olan organizasyonlarda personelde devamsızlık, isteksizlik, iş zamanı çalışmama gibi performans olumsuz yönde etkileyen ve işletmeler için olumsuz olan çıktılar meydana gelmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 553). Wirtz ve öte. (2011)' e göre iş yaşam dengesindeki eşitsizlik, iş kazası risklerinin ve çalışanların sağlık problemlerinin yükselmesine, bireylerin sosyal yaşantıları için ayırdıkları sürenin azalmasına sebep olduğundan dolayı yönetim kademesindekiler iş yaşam dengesini kurmak zorundadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541).

İş yaşam ya da bazı kaynaklarda iş aile dengesi, şahsın sosyal yaşam ve iş rolleri arasında harcadığı zamanın eşit olması ve ikisi arasındaki doyumun eşit olmasıdır. İş aile dengesinde üç bileşen olduğu görülmektedir. Bunlar, iş

ve aileye eşit şekilde adanan zaman, psikolojik katılım ve bunlardan duyulan memnuniyetin dengesidir. İş aile dengesi bileşenlerinin her biri, zaman, katılım veya memnuniyet seviyelerinin eşit derecede yüksek veya eşit derecede düşük olmasına bağlı olarak pozitif ya da negatif dengeyi temsil edebilir (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003: 513-514). İş yaşam dengesi tatmin edici bir yaşam elde etmek için en önemli etkenlerden biri olmakla birlikte, çalışanın psikolojik ve sosyal refahı için anahtar faktördür (Roy, 2016: 80- 81).

İş yaşam dengesi kavramı, çalışanın işi ve yaşamı ile ilgili sorumluluklarındaki kontrolünü anlatmaktadır. Bu denge, çalışanın talep ettiği, yönetim kademesinin ihtiyaç duyduğu ve işletmenin olmazsa olmazıdır. Eğer bu denge sağlanırsa, işyerindeki stres seviyesi ve sağlık harcamalarının maliyeti azaldığı, dolayısıyla işletme kar ettiği görülmektedir. İş yaşam dengesinin sağlanması, çalışanlara ve işletmelere olumlu çıktılar sağlamaktadır. Personel arasındaki iletişim ve ilişkileri geliştirme, daha iyi çalışma koşulları, çalışan verimliliğinde, moralinde ve bağlılığında artış, iyi bir takım çalışması ortamı bu çıktılarından bazılarıdır (Thulasimani, Duraisamy ve Rathinasabapathi, 2010: 446-448). Çalışanların memnuniyet seviyesinin iş yaşam dengesi ile paralel olarak pozitif yönde değiştiği ve örgüt performansını olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545).

1.6.1.5. İş stresi

Stres, ruhsal ya da fiziksel yönden bireylerde rahatsızlık ve gerilim ortaya çıkaran durumlardır. Bu rahatsızlık durumunun çalıştığımız ortamla ilgili faktörler ya da dış faktörlerin işyeri ile ilgili unsurlarla etkileşimi ile meydana gelmesi iş stresini tanımlamaktadır (Ünsal, 2012: 12). Lazarus (1991)'e göre iş stresi, personelle çevresel faktörlerin etkileşimi sonucunda kaynaklanan gerilim durumudur (Zincirkıran ve öte., 2015: 62). Ivancevich and Matteson (2002)'ye göre "challenge stress" olarak adlandırılan, çalışma ortamındaki belli bir seviyenin altında algılanan stres çalışan motivasyonu açısından faydalıdır. Ancak stres düzeyi belli bir seviyenin üstüne çıkarsa eğer, olumsuz ve yıkıcı bir etki göstermektedir (Demir, 2018: 35).

Literatür incelendiğinde, iş stresine sebep olan birçok sebep olduğu görülmektedir. Çalışan üzerindeki iş yükünün fazla olması ve zaman kısıtı, çalışma koşullarının kötü olması, kayırmacılık, iş tanımlarının net olmaması, ücret adaletsizlikleri, mobbing bunlardan bazılarıdır (Soysal, 2009:20-25). Kendi seviyelerine uygun olmayan işleri yapan ya da işin yapısı gereği sürekli kendini tekrar eden çalışanların görevlendirilme şekli de iş yaşam kalitesine yön vermektedir. Buna bağlı olarak iş yaşam kalitesi azaldığında çalışma ortamındaki iş stres seviyesi buna paralel olarak artmakta, bunun sonucunda personelin işte kalma fikirleri yerini işten ayrılmaya bırakmaktadır (Ashcraft, 1992: 262).

Çalışanın çevresinden kaynaklı olan ve fiziksel bir strese sebep olan, personeli sonuçları ile ilgili olarak endişeye düşüren stres kaynakları fiziksel stres kaynakları; çalışanın işyerindeki kişilerarası ilişkilerden kaynaklı olanlar sosyal stres kaynakları, çalışanların bireysel algılarından kaynaklı olup, insanlarda kaygı, sinir vb stres hislerine sebep olanlar ise duygusal stres kaynaklarıdır (Güney, 2007: 598). Bölgesel ve çevresel tehdit, kaygı ve arzular; ulaşılması zor olan hedefler, kıt kaynaklar ve daha birçok sebep stres kaynağı olabilmektedir (Demirel, 2013: 236). Hsieh ve Wang(2012), adaletsiz ödül ve ceza sistemi, iş üzerindeki zaman kısıtı, liderlik tipleri ve şirket yapısı gibi sebeplerin de strese sebep olabileceğini vurgulamışlardır (Yumuk Günay ve Demiralay, 2016: 919).

Bazı araştırmacılar, stresin kişisel algı ve bireysel tepkimeler sonucunda meydana geldiğini dile getirmişlerdir. Bu algıya bağlı olarak stres, kişisel bazda kısa ve uzun süreli etkilere sebep olabilmektedir (Dumitru, Cozman, 2012:34). Her ortamda yaşanan stresin bazı olumsuz sonuçları oluşabilir. Performansta düşüş, iç çatışmalar, devamsızlık, depresif tavırlar, endişe bunlardan bazılarıdır. Bu problemler devam eden iş stresi sonucunda, zamanla kardiyolojik rahatsızlıklar, kanser, migren ve ülser gibi hastalıklara yerini bırakabilir (Yılmaz ve Ekici, 2003: 3-8).

İş yaşamı stresi, çalışan ve organizasyonlar için performans ve verimde azalma, odaklanma problemi, davranış bozukluğu vb. sonuçlar doğuran ve bazı araştırmacılara göre hastalıktır. İş stresi çıktıları açısından çözülmesi gereken ve iş yaşamı aktörlerini negatif yönde etkileyen bir problemdir

(Cam, 2004:2; Srivastava, 2012: 97). Çalışanların verimli çalışması ile iş yerinde algılanan stresin yoğunluğu arasında önemli seviyede ilişki vardır. Bundan dolayı örgütün ve çalışanın verimliliğini artırmak için iş stres seviyesinin kontrol altında tutulması gerekir (Soysal, 2009: 19)

İş yerindeki stres kaynaklarının işten ayrılma niyeti ve yeni iş arama davranışı ile pozitif ilişkili olduğu görüşünü destekleyen çok sayıda çalışma vardır. Aynı çalışma ortamında, aynı şartlarda bulunup stres algısı daha fazla olan çalışanların diğerlerine göre daha çok işten ayrılma niyetine girdikleri görülmektedir. Buradan yola çıkarak işten ayrılmaları azaltmak için organizasyonların stres kaynağı algısını yükselten etkenlerin azaltılması için çalışmaları gerekmektedir (Sonnentag ve Frese, 2013:578).

Organizasyonların stresle mücadelede ilk yapması gereken stres kaynaklarını doğru bir şekilde tespit etmektir. Sonrasında iş stresine karşı algı seviyesi ve tepkilerini anlamak ve stresin olumsuz sonuçlarını azaltma yoluna gitmektir. Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi her şirket ve personelin yapısı, dolayısıyla stres algısı farklı olduğu için bu işlemler yapılırken bahsedilen farklılıkta göz önünde bulundurulmak zorundadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004:65).

1.6.1.6. Çalışma koşulları

Organizasyonlarda çalışan çalışanların insani koşullarda çalışma hakları vardır. Bunlar geçmiş dönemlerde genel olarak aydınlatma, gürültü, toz vb. gibi fiziki koşullar olarak algılansa da, günümüzde bireyin ruhsal ve sosyal ortamını da içinde barındırdığı bir gerçektir. İnsanlar artık insan onuruna yakışır bir iş arayışına girmektedirler. Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte sınırların ortadan kalkmış olduğu acımasız rekabet ortamındaki tüm işletmeler kişilerin sağlık ve güvenliğine etki eden tüm etkenleri inceleyerek analiz etmek zorundadır. Çalışanın kullanmış olduğu araç gereçler, fiziki koşullar (gürültü, ortam ısısı, nem, aydınlatma sistemleri, maruz kalınan kimyasallar vb.), vardiyalar, rotasyon, ergonomik etkenler bunlardan bazılarıdır (Aytaç ve öte., 2018: 30-31).

Beh ve Rose(2007)' e göre, organizasyonlardaki yönetim kademesi iş yaşam kalitesini işin insanileştirilmesi olarak kabul ederek, sadece fiziki

ihtiyaçlar değil psikolojik ve sosyal ihtiyaçları da kapsayan çalışma şartlarının iyileştirilmesi olarak kabul etmişlerdir. Yüksek verim sağlamak amacıyla uygun çalışma koşullarını sağlamak iş yaşam kalitesi programlarının ana amaçlarından biridir (Demir, 2011: 454). Çalışma koşullarının sadece fiziki durum ve özelliklerden ibaret olmadığı, maaş ve ortalama çalışma saatlerini de kapsadığını dile getiren çalışmalar da mevcuttur (İzgi ve Olcay, 2008: 46). Dar zamanda fazla görev verilen işletmelerde, personel işinden memnun olmayacaktır (Qureshi vd., 2013: 765).

Ross ve Altmair (1994)' e göre gürültü, titreşim, ortam sıcaklığı, aydınlık durumu, ergonomik faktörler, hava kirliliği çalışanları olumsuz etkileyen ve çalışanlar arasında stres yaratan çevresel faktörler arasındadır (Akt. Soysal, 2009: 21). Ergonomik riskler içerisinde bulunan gürültü, yetersiz ya da aşırı aydınlatma, ortam ısı, titreşim, çalışma alanı ve makinelerin tasarımı, mesai ve dinlenme saatleri, vb. unsurlar çalışan ve yaptığı iş arasındaki uyumu bozabilir. Bu riskler önlenemediği ya da makul seviyenin altına çekilemediği zaman bireyin maruz kaldığı iş yükü algısı artmaktadır. Bu da genel olarak verimin azalmasına sebep olur (Mamak Ekinci ve Can, 2018: 78). Çalışma koşullarının bir unsuru olan iş yükü arttıkça iş tatmini ve iş yaşam kalitesi azalmakta, işi bırakma eğilimi artmaktadır. Literatürü incelediğimizde ağır çalışma koşullarının iş yaşam kalitesini negatif yönde etkilediği, çalışan performansını düşürdüğü, stres, yorgunluğa, fiziki ve zihinsel problemlere, kazalara, mesleki doyumsuzluğa, işe devam konusunda hassasiyetin kaybolmasına ve sonuç olarak işten ayrılma eğilimi ve işten ayrılmanın fiiliyata geçirilmesine neden olduğu görülmektedir (Atay, 2018: 142, 166).

Personelin işe motive olmalarını sağlayan en mühim etkenlerden bir tanesi de çalışma koşullarıdır. Çalışanların adalet algısının pozitif olması yönetim kademesinin işlerini kolaylaştıracağı gibi işyerindeki hiyerarşik ve yatay ilişkinin de verimli çıktılara sebep olabilecek örgütsel davranışlara dönüşmesine yardımcı olacaktır. Fiziki çalışma şartları da iş çalışan uyumu ve iş yükü iş yaşamı kalitesi açısından önemli faktörlerdir ve işte kalma niyetini belirleyebilir. Analiz sonuçlarına göre çalışma koşullarıyla işte

kalma niyeti ilişkisinin olduğu görülmektedir. Çalışma şartlarının devamsızlık ve işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilediği görülmektedir (Demir, 2011: 460).

Amaçları çalıştırdığı personelin beklentisini karşılamak olan organizasyonlar, öncelikli olarak çalışma koşullarını düzelterek çalışanların aidiyet duygusunu geliştirerek örgütten ayrılmalarını engelleyebilir (Huang, Lawler, ve Lei, 2007: 736). Buradan da anlaşıldığı üzere, koşulların iyileştirilmesinin işten ayrılma niyetini azalttığı görülmektedir (Qureshi ve öte., 2013: 768).

1.6.2. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Sonuçları

Çalışma yaşam kalitesi, sadece iş tatmini değil aynı zamanda aile hayatı, serbest(boş) zaman, sosyal yaşam, finansal yaşam vb. gibi diğer yaşam alanlarındaki tatmini de etkilemektedir (Sirgy, M. J. ve öte., 2001: 241). Araştırmaların çoğu, Çalışma yaşam kalitesinin; örgütsel kimlik, iş tatmini, işe katılım, iş gücü devri, iş performansı, işten ayrılma niyeti, kişisel yabancılaşma gibi iş görenlerin davranışsal tepkileri üzerinde önemli bir etkisi olabileceğini göstermiştir (Sirgy, M. J. ve öte., 2001: 242). Yapılan araştırmalarda mesleki tatmin ve ruhsal iyilik ve sağlık halinin iş yaşam kalitesi ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla çalışma ve iş dışı sosyal yaşam kalitesi ayrı düşünülemez (Yüksel, 2004:48). Kişisel bazda iş yaşam kalitesi düştüğünde iş dışı yaşam kalitesi bundan olumsuz etkilendiği gibi bunun tam tersi durumunda da iş dışı yaşam kalitesi artmaktadır. Çalışma yaşamında meydana gelen olumlu ve olumsuz durumlar, iş dışı yaşamı ve sonuç olarak ta genel yaşam doyumunu etkilemektedir (Keser, 2005: 888-900).

Çalışma yaşam kalitesinin, çalışan tatmini, performansı, işyerindeki yatay ve dikey personel ilişkileri, işten ayrılma ve işgücü devir oranı üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Hoque ve Rahman, 1999: 176). Eğer çalışanlar üzerinde tatmin gerçekleşmezse devam konusunda sıkıntılar yaşanması muhtemeldir (Bisen ve Priya, 2010: 40). Çalışanlar yeterince tatmin olmazsa, personel üzerindeki stres seviyesi artacak, bunun sonucunda personel arasında problemler çıkacaktır. Bu tip bir çalışanın zihinsel direnci

azalacağından dolayı işyerindeki iyilik hali azalma ihtimali yüksek olup, bu sebeplerden dolayı iş yaşam kalitesi azalacak bu da çalışanların işten ayrılma niyetini artırabilecektir (Mahdi ve öte., 2012: 1524). İş yükünün fazla olması ve bunun sonucunda personelde oluşabilecek stres, yorgunluk vb. gibi olumsuz çıktılar işten ayrılma eğilimini yükseltecektir (Qureshi ve öte., 2013: 767).

Çalışma yaşamı kalitesi programlarının nihai hedefi, iş ve çalışan üzerinde yapılacak işlemler sonucu, personel verimliliğini, işletmenin başarısını artırmak ve sistemdeki bireylerin mutlu olmasını sağlamaktır (Demir, 2009: 104).

1.7. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İnsanların zamanının çoğunu geçirdikleri işyeri hayatı insan hayatının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu sebeple iş yaşamının personelin kendisine ve iş dışındaki hayatına da yansması kaçınılmazdır. İşine karşı olan duyguları olumlu olan çalışan iş haricindeki hayatında bu olumlu duyguların yansımalarını görmektedir. Bunun tam tersi de benzer şekilde insan hayatına yansımaktadır (Yiğit, Dilmaç ve Deniz, 2011:4).

Günümüz piyasasındaki mevcut şartlar gereği, küçülüp kaybolmak istemeyen organizasyonlar, işten ayrılma nedenlerini ayrıntılı olarak inceleyerek en düşük seviyeye getirmek zorundadır. Çünkü yüksek verimlilik düşük işgücü devri ile sağlanabilir. İşten ayrılma eğilimi ya da niyeti işi bırakmadan önceki son evre olup, organizasyondaki personel giriş çıkışını açıklayan en önemli değişkenlerden bir tanesidir (Wong öte.,2015, Akt. Demir, 2018: 2).

Yazın incelendiğinde işten ayrılma eğiliminin çeşitli bilim dalları tarafından araştırıldığı görülmektedir. Araştırmacılar çalışmalarında işten ayrılma sürecini açıklamaya çalışmışlardır (Williams ve Hazer, 1986: 219). İşten ayrılma niyeti, çalışma şartları çalışanların beklentilerini karşılamadığında çalışanların göstermiş olduğu olumsuz bir davranış, hatta ve hatta bazı çalışmalara göre “yıkıcı ve aktif eylemler” olarak tanımlanmıştır (Onay ve Kılıcı, 2011: 365; Karakuş ve Yardım, 2014: 23). Bartlett(1999)’un yapmış olduğu tanımlamaya göre işten ayrılma niyeti,

organizasyondaki işi bırakıp ayrılma ile ilgili çalışanın bilinçli olarak vermiş olduğu karar ya da düşüncedir(Sabuncuoğlu, 2007: 617; Hacıoğlu, 2018: 23). Genel olarak işe son verme ile sonuçlanması beklenen bu niyet, bazı araştırmacılar tarafından çalışanın kısa bir süre sonra “iş bırakma isteği ile ilgili düşüncesi” olarak da tanımlanmıştır (Şahin, 2011, s. 277; Hacıoğlu, 2018: 23). Başka bir tanımda da çalışanın mevcut işinden ayrılma sonrasında yeni bir iş için kararlılığı olarak tanımlanmaktadır (Aypar, 2018:1).

Çalışanlar farklı bir işe başvurmadan önce işten ayrılma niyetine girerler (Schwepker, 2001: 42). İşten ayrılma, çalışanın kendisi ile ilgili olan tüm faktörleri zihinsel bir süzgeçten geçirdikten sonra planlı olarak verdiği kararın sonucundaki eylemi ifade eder (Güler, 2018: 126). Çalışanlar işten ayrılmaya karar vermeden önce bireysel ve çevresel faktörleri gözden geçirirler (Ongori, 2007: 49).

Literatüre bakıldığında işten ayrılma niyeti ile ilgili birçok kavram olmakla birlikte Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986)’e göre işyeri kuralları, işsizlik oranı, sendikalı olma, maaş, çalışma performansı, iş tanımları, yatay ve dikey hiyerarşide ilişkiler, demografik özellikler, beklentiler konusunda tatmin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olan kavramlardan bazılarıdır (Cotton ve Tuttle, 1986: 57). Önceki araştırmalar şunu göstermiştir ki: personeldeki işten ayrılmaya yönelik bu eğilim, devamsızlık, işten ayrılmanın gerçekleşmesi ve artan işgücü devri gibi problemlerle yakından alakalıdır (Duxbury ve Halinski, 2014: 663).

1.7.1. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

Şu ana kadar yapılan araştırmalara göre, çalışanların işte kalmalarını sağlamak, işletmeler için en önemli görevlerden bir tanesidir. Çünkü kalifiye ya da yetişmiş bir personel işi bıraktığında işletmeler birçok yönden olumsuz olarak etkilenmektedir (Griffin ve Hepburn, 2005: 621; Barutçugil, 2004: 474; Hacıoğlu, 2018: 29). Bunlardan bir tanesi kalifiye personelin kaybı, bir diğeri yeni işe alınacak personelin işletmeye getireceği eğitim, yetiştirme vb. konularla ilgili doğacak maliyet (Bannister ve Griffeth, 1986: 433; Singh ve Loncar, 2010: 471) ve personel işletmeyle yollarını ayırdıktan

sonra işletmedeki diğer çalışanlarla sosyal etkileşiminin kesilmesine ve bundan dolayı uyumun bozulmasına sebep olma ihtimalinin bulunmasıdır (Cascio, 1991: 27; Şahin, 2011: 277). İşletmelerin yüksek müşteri memnuniyeti, yüksek satışlar, çalışan tatmini, planlama gibi etkenlerden oluşan organizasyonel performansının iyi olması ve uzun vadede başarılı olması yetenekli ve tecrübeli personelin elde tutulmasına bağlıdır. Bu sebepten dolayı özellikle yönetim kademesi organizasyonlarda çalışan personeli uzun süre elde tutmak için çaba sarf etmek zorundadır (Das ve Baruah, 2013:8; Altay, 2018: 96). Konuyu irdeledikçe bu örnekler çoğaltılabilir.

Kilit görevlerdeki çalışanları kaybetmemek için alınması gereken önlemler organizasyonlar için önemini halen korumaya devam etmektedir. Küreselleşen rekabet ortamında işletmelerin yetenekli ve kalifiye elemanlara olan bağımlılığı artan bir ivme ile devam etmektedir (Chen ve öte., 2011: 159). Nitelikli elemanların elde tutulamaması, performans, verim ve kaliteyi düşürerek organizasyonun kısa ve uzun vadede rakiplerine karşı dezavantajlı duruma düşürebilir (Juhdi, Pa'wan ve Hansaram, 2013: 3002). Çalışanların işten ayrılma eğilimi içinde olması organizasyona bazı dezavantajları da beraberinde getirmektedir. İşten ayrılmayı düşünen personel, yeni işleri araştırırken mevcut işlerine dikkatlerini veremezler ve bunun sonucunda verimleri ve performansları düşebilir (Töremen ve Demir, 2016: 168; Öztürk Başol, 2017: 96). Organizasyonların sorumlulukları arasında önemli bir yer tutan işten ayrılma eğilimini en aza indirmek için örgütlerin bu eğilimi etkileyen tüm faktörleri analiz ederek problemin çözümü için çaba sarf etmeleri gerekmektedir (Demir, 2018: 7).

Yapılan araştırmalar sonucunda, işten ayrılma düşüncesinin fiiliyatta işten ayrılmayla sonuçlandığı gerçeği ve bu kaçınılmaz sonun engellenememesi işletmeler için ciddi bir kayıp meydana getirdiği tespit edilmiştir. Bu kayıpların önüne geçebilmek için yönetim kademesi başta olmak üzere organizasyonlar var gücüyle çalışanlarda işten ayrılma niyetine girmeye sebep olan etmenleri tespit edip en aza indirmek için çaba sarf etmek zorundadır (Güler, 2018: 127).

1.7.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Geçmişte yapılan çalışmalar incelendiğinde işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu düşünülen farklı unsurların bulunduğu görülmüştür. Yapılan literatür incelemesinde işten ayrılma eğiliminin işyerindeki iltimas, yeni iş fırsatları, işyeri stresi, mesleki doyum, aidiyet, bireysel özellikler, iş yaşam dengesi, ücret, tükenmişlik, çalışma ortamı ve iş kontrolünün çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca farklı kültürlere sahip coğrafyalarda kişisel algıları ve mesleki uygulamalar farklı olduğundan dolayı bu da işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir, 2018: 13-16).

Feldman ve Arnold'ın "işten ayrılma süreci modeli" ne göre, demografik değişkenler, kıdem, bilişsel aidiyet, iş güvencesi algısı ve başka iş alternatiflerinin mevcut olması durumunun işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir (Hacıoğlu, 2018: 24). Çalışanların kişilikleri ile işin özelliklerinin uyumsuzluğu, işletme yönetim kademelerinin personelden aşırı yüklü performans beklentisi, kariyer ve liyakat ilkelerinin dışına çıkılması gibi faktörler personelin işten ayrılma eğiliminin artmasına sebep olmaktadır (Erdil ve öte, 2004: 18) . Cotton ve Tuttle (1986), yapmış oldukları araştırma sonucunda çalışan kazancı, hiyerarşik sistemde yönetici çalışan ilişkileri, yeni iş fırsatlarının varlığı ve demografik etkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir (Öztürk Başol, 2017: 27-28)

Carayon vd. (2003)'ne göre, çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin çalışan davranışlarını, bu davranışların da işten ayrılma eğilimini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Altay, 2018: 100). Bunlar arasında iş stresi, rol çatışmaları, net bir iş tanımının olmaması, kötü çalışma şartları, işe yabancılaşma sayılabilir (Yapıcı, 2008: 51-52). Örneğin çalışma ortamından kaynaklı iş tatmini yüksek olan personelin işi bırakma ihtimali diğerlerine göre daha düşüktür (Han ve Jekel, 2011: 46). Bu görüşü destekler nitelikte başka bir çalışmada da şu görülmüştür ki; çalışan üzerinde mesleki tatmin sağlanmışsa, bu personel iş ve işyerine karşı olumlu hisler besleyecek, işe devamsızlığı azalacak ve başka iş aramayacaktır. Dolayısıyla işten ayrılma

düşüncesi olmayacaktır (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 285; Keser ve Kümbül Güler, 2016: 243-245).

Çalışma ortamındaki unsurlardan kaynaklanan stres, çalışanları negatif etkilemektedir. Bu durum işten ayrılma niyeti ve bunun sonucunda işten ayrılma davranışını doğurabilir. İşletmeler mevcut piyasada tutunabilmek için stres seviyesini mümkün olan en aza indirmek zorundadır (Aytaç, 2009: 25). Lee ve öte. (2015), işten ayrılma kararı ile ilgili olarak en önemli etkenlerden bir tanesinin iş yaşam kalitesini oluşturan unsurlar olduğunu belirtmişlerdir. Bundan dolayı daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere organizasyonlar, personeli işten ayrılmaya sevk eden unsurları tespit etmeye ve gerekli tedbirleri almaya özen göstermelidirler (Lee ve öte., 2015: 522-530).

İşten ayrılma niyetini etkileyen temel faktörlerden bazıları, maaş, iş tatmini, devam bağlılığıdır. İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın ayrılma niyeti üzerinde olumsuz yönde etkileri olduğu görülmektedir (Chen, 2006: 276). Ücrete ek olarak, örgütün uygulamış olduğu bazı personel yönetimi ve diğer uygulamalar da işten ayrılma eğilimini etkilemektedir (Martin, 2011: 107). İş tatmini ve örgüte bağlılığı ifade eden aidiyet duygusu işten ayrılma eğilimi üzerinde doğrudan etkilidir. Çalışanların ilerleme şansı olmaması, aldığı ücretin yetersiz olması ve stres kaynaklarının fazla olması işten ayrılma eğilimini artırmaktadır (Carayon ve öte., 2003: 59).

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden biri de çalışan ile kurum kültürünün ne derece uyumlu olduğunu gösteren birey- örgüt uyumudur. Birey örgüt uyumu, kişi yetenekleri ve iş uyumunu belirten birey iş uyumunun üst seviyesindedir ve daha çok değerler düzeyinde uyumu ifade etmektedir. Birey örgüt uyumunun personelin işte kalmasını pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Sümer ve Van de Ven, 2007: 11). Perez (2008)'e göre, başka iş seçeneklerinin bulunması ile çalışanın işyeri ve organizasyon için yapmış oldukları karşısında(harcadığı emek vb.), sağlamış olduğu faydaların beklentilerini karşılaması ya da karşılama oranının seviyesi, çalışanın işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Altay, 2018:101, 103). Buradaki girdi çıktı analizinde personelin bireysel eşitlik algısının öne çıktığı görülmektedir.

Yapılan yazın taramasında personel üzerindeki iş yükü yoğunluğunun iş yaşam kalitesi üzerinde negatif, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca Altay(2018)'in yapmış olduğu analize göre, “Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir.” (Altay, 2018: 119, 155). Genel olarak bakıldığında çalışma Yaşam koşullarını etkileyen faktörlerin işten ayrılma niyetini de etkilediği görülmektedir.

1.7.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Geçmiş dönemdeki yapılan çalışmalara bakıldığında işten ayrılma eylemine sebep olan en önemli etkenlerinden bir tanesinin işten ayrılma eğilimi/niyeti olduğu görülmektedir(Sümer ve Van de Ven, 2007: 15). İş bırakmanın hemen öncesinde bu niyet oluşmaktadır (Zeytinoğlu ve öte., 2007:34-35). İşten ayrılma eğilimi, davranışsal veya öğrenmeye ilişkin bir yöneliş olup, fiiliyatta işi bırakmaya dönüşmektedir (Elangovan, 2001: 159; Firth ve öte., 2004: 171; Bentein ve öte., 2005: 469).

Günümüz iş dünyasında çalışanların işgücü devri müthiş bir hızla artmaktadır. Bu problem bazı insan kaynakları uygulamalarını doğrudan etkilemektedir. Bir işletmede işten ayrılan personel sayısı çok fazla olması, geride kalan personel için fazla mesai ve daha fazla iş yükünü getirecektir. Bu da moral ve personel verimliliğini negatif yönde etkileyecektir. Ayrıca organizasyonlardaki yüksek işgücü devri genel performansı da olumsuz etkilemektedir (Tnay ve öte., 2013: 201).

Çalışanların kendi istekleriyle işi bırakmaları örgüte yüksek bir maliyet çıkarmaktadır. İşten ayrılma oranlarının artması yeni personelin istihdam sürecindeki giderlerle birlikte, organizasyonun zamanla oluşan bilgi sermayesini de azalmasına yol açabilir (Shaw, Delery ve Abdulla, 2003:1023). Perez (2008)'e göre, işten ayrılma planı ve davranışı, farklı boyutlarda organizasyon ve çalışanları etkilediğinden(Karakuş ve Yardım, 2014: 25; Demirkaya, 2016: 104) dolayı, yönetim kademesi işten ayrılmayı planlayan personeli erken tespit edebilirse, yollarını ayırmak istemedikleri çalışanları elde tutmak için tedbir alabilirler (Altay, 2018: 97) .

Vasıflı çalışanların yüksek orandaki işgücü devri organizasyonda eğitim, tecrübe, işle ilgili yetenek ve birikimlerin de içinde olduğu insan sermayesinin kaybına yol açar. Yetişmiş olan ve nispeten kıt olan insanlar aynı sektörde farklı firmalarda işe girebileceklerinden dolayı, yerine koyma maliyetlerine ek olarak firma için rekabet açısından da dezavantaj olabilir (Griffin ve Hepburn, 2005: 621). Çalışan değişim oranı işletmeler açısından maliyetlidir. Bu yetişmiş ve yetenekli personel stratejik bir pozisyondaydı maliyetleri çok daha büyük olabilir. Birçok araştırmacı, yüksek işgücü devri oranlarının, uygun şekilde yönetilmemesi durumunda kuruluşların karlılığı üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceğini savunmaktadır. Gönüllü istifalar ve bunun sonucunda kaçınılmaz olan müteakip yenileme süreci kuruluşlara birçok ek maliyet getirir. İkame için işgücü piyasası araştırması, adaylar arasından seçim yapılması, seçilen personelin eşdeğer performans seviyelerine ulaşana kadar yapılan resmi ve gayri resmi eğitim masrafları bunlardan bazılarıdır (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 277).

Ekonomik etkinin yanı sıra, kontrolsüz çalışan devir oranı sosyal ve psikolojik etkilere de sahip olabilir (Mbah ve Ikemefuna, 2012: 277). Yapılan yazın taraması şunu göstermektedir ki çalışma ortamındaki olumlu ve olumsuz şeyler bireyin genel hayatına yansımaktadır. İşten ayrılmayı planlayan çalışan, bunu iş ortamı haricindeki ortamına da yansıtarak, zihinsel ve fiziksel yönden bu durumdan olumsuz etkilenebileceği değerlendirilmektedir (Keser, 2005: 81; Duyan, 2007: 27; Öztürk Başol, 2017: 28). Bir çalışan işten ayrılmayı planladığında, kurumsal aidiyetini kaybederek, kurum hedeflerini göz ardı edebilmekte, saldırgan tavırlar içerisine girebilmektedir. Ayrıca, çalışanın işten ayrılma niyetine girmesi kurumsal dengeleri de olumsuz etkileyebilir. Dolayısıyla personelin işten ayrılma niyeti, kurumun rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemektedir (Öztürk Başol, 2017: 45).

Sabuncuoğlu(2012)'na göre, kurumlar rekabet ortamında kaybetmemek için, işten ayrılma eğiliminin getirebileceği muhtemel olumsuz sonuçları en aza indirmek amacıyla süreci yönetmek zorundadır (Güler, 2018: 132). İşgörenin iş bırakma eylemini tahmin etmek için öncelikle işten ayrılma niyeti sağlıklı ölçülmelidir. Organizasyonlar tarafından işten ayrılma

eğilimindeki personeli buna sevk eden öncüler öncesinde anlaşılır ve tespit edilirse, buna sebep olan etmenlere müdahale edilebilir. Bu sebepten ötürü, özellikle yönetim kademesinin davranış gerçekleşmeden işten ayrılma niyetini engelleyici çözümlere odaklanmalıdırlar (Yücel, 2012: 48).

Organizasyonların oluşumunda birçok kaynak olmasına rağmen yaptıkları işlerle fark yaratan çalışanlar, diğer kaynaklara göre önemini korumaktadır. Yetenekli personel temin ve yetiştirilmesi için çok fazla kaynak kullanan organizasyonların, ayrıldığı zaman ikamesi zor olan çalışanın kaybedilmesi işletmeleri zor durumda bırakabilir. Eğer bir işletmede artıları eksilerinden fazla olan bir personellerin işi bırakma oranı artıyorsa organizasyonun yönetim kademesi sorunu inceleyerek engellemek için çalışmalar yapmak zorundadır. Organizasyondan ayrılan çalışanların önceki maliyetleri ve yeni katılan personelin yetiştirilmesi için gerekli zaman ve ekstra maliyet işletmeye yeni bir yük getirecektir. Bahsedilen külfetten kurtulmak isteyen işletmeler personelin aidiyet duygusunu geliştirmek için mesleki doyumu(iş tatmini) yükseltmeye önem göstermek zorundadır. Aidiyet duygusu iyi seviyede olan çalışanlar, yükselen iş tatmini ile birlikte işten ayrılma niyetine girmemektedir. İşgücü devrini azaltmak isteyen organizasyonların çalışanların işten ayrılma sebeplerini önyargısız ve tarafsız olarak tespit etmesi gerekmektedir (Atay, 2018: 166-167, 172).

Çalışanların işte kalma kararının zorunluluktan öte gönüllü olması işletmeler için önemlidir. Bunun sebebi, bazı sebeplerden dolayı(maddiyat, geçim sıkıntısı vb.) zorunlu olarak çalışanlar fırsatını bulunca işletmeden ayrılacak ve kendilerine yeni bir iş arayacaktır. çalışanı işe bağlı tutma çalışmalarında, çalışma yaşam kalitesi faktörleri önemszenmezse, başarı ihtimalinin düşük olduğu söylenebilir (Meyer ve Maltin, 2010: 334). İşletmelerde öncelikle çalışma yaşam kalitesinin durum tespiti yapıldıktan sonra, uygun bir bütçe ayrılarak sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılabilir. Bu yolla tekrar yapılanma sonucunda çalışanlar için stres azaltılabilecek, iş yükü kabul edilebilir seviyeye çekilecek, iş güvenliği ve ücrette düzelmeler olacak, dolayısıyla tatmin ve çalışma yaşamı kalitesi artacaktır. Bunun sonucunda işten ayrılma niyetinde düşüşler meydana gelecektir (Denton, Zeytinoglu ve Davies, 2003: 99).

3. BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR

ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Mevcut araştırmanın amacı özel güvenlik sektöründe istihdam edilen personelin çalışma yaşamı kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Mevcut araştırma kapsamında 06.04.2019 tarihinde ulusal tez merkezi resmi sitesinde ve 07.04.2019 dergipark sitesinde “özel güvenlik” kelimesini içeren genel yazın taraması sonucunda, 56 lisansüstü tezin ve 17 makalenin yazıldığı görülmüştür (Dergipark, 2019; Ulusal Tez Merkezi, 2019). Lisansüstü tezlerin listesi Tablo 6’da, makalelerin listesi Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 6: Başlığında “Özel Güvenlik” Kelimelerini Bulunduran Lisansüstü Tezler

S.N u.	Yazar Adı	Yıl	Başlık	Türü
1	BEYZA BERTAN	2018	Hizmet Sektöründe Çalışan Özel Güvenlik Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Etkinlik Algısı İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği	Yüksek Lisans
2	SEZER ERCAN	2018	Yerel Yönetimde Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden İrdelenmesi	Yüksek Lisans
3	SERVET ACUN	2018	Özel Güvenlik Teşkilatı: Türkiye Örneği	Yüksek Lisans

4	AYŞENUR DEMİRCİ	2018	Özel Güvenlik Görevlilerinde Mesleki Bağlılık: Kariyer Değerlerinin ve İş Doyumlarının Rolü	Yüksek Lisans
5	MENDERES ALPKUTLU	2017	Türkiye'de Özel Güvenlik Politikasının Analizi	Doktora
6	CÜNEYT EREN	2017	Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimleri	Yüksek Lisans
7	MURAT KOÇ	2017	Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Bir Uygulama	Yüksek Lisans
8	AHMET BEDİRHAN OĞLU	2017	Özel Güvenlik Personelinin Duygusal Tutarsızlık Seviyelerinin Çatışma Sıklığı Üzerine Etkisi	Yüksek Lisans
9	ERKAN ŞAHİNKAYA	2016	Özel Güvenlik Görevlilerinin Eğitimi Üzerine Bir Araştırma: Iğdır İli Örneği	Yüksek Lisans
10	SÜHEYLA ZORLU	2016	Özel Güvenlik Sözleşmeleri	Doktora
11	TAYFUN KARA	2016	Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	Yüksek Lisans
12	SALİH TOPAL	2015	Özel Güvenlik Hizmetlerinin Adli Bilimler Bakımından Değerlendirilmesi	Yüksek Lisans

13	MUSTAFA GEDİKLİ	2015	Özel Güvenlik Hizmet Birimlerinin İnsan Kaynakları Uygulamaları Açısından İncelenmesi: Ankara Büyükşehir Belediyesi Örneği	Yüksek Lisans
14	GÖKHAN İLHAN	2015	Özel Güvenlik Örgütlerinin Yönetsel Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Güvenlik Personelinin İş Memnuniyetiyle İlgili Bir Alan Araştırması	Yüksek Lisans
15	ABDULLAH ŞANVER	2014	AKP Döneminde Türk Devleti: "Neoliberal Leviathan" - Özel güvenlik şirketleri	Yüksek Lisans
16	ALİ FUAT KUŞCU	2014	Örgütsel İletişimin Örgüt Kültürü Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Özel Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Araştırma	Yüksek Lisans
17	MUSTAFA DEYAN	2014	Sosyal Kontrolün Yeni Biçimi Olarak Özel Güvenlik Birimleri: Site Yerleşimlerinde Yaşayanlar Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz, Ankara Örneği.	Yüksek Lisans
18	İBRAHİM ERKALAYCIOĞLU	2013	Türk Hukukunda Özel Güvenlik Görevlilerinin Koruma Tedbirlerine Başvurma ve Zor Kullanma Yetkisi	Yüksek Lisans

19	HAMZA ATAN	2013	Konaklama İşletmelerinde Dış Kaynak Kullanımı Olarak Özel Güvenlik; Kuşadası Bölgesindeki Oteller Üzerine Bir Araştırma	Yüksek Lisans
20	DİLŞAD ÇİĞDEM SEVER	2013	Kamusal Faaliyetlerin Özel Kişilere Gördürülmesi: Özel Güvenlik ve Özel Sağlık	Doktora
21	REFİK GÜRBÜZKOL	2013	Özel Güvenlik Hizmetlerinde Kalite Boyutları	Yüksek Lisans
22	VİLDAN ALPARSLAN	2012	Bireysel İş Hukukunda Özel Güvenlik Görevlisi	Yüksek Lisans
23	OSMAN MERT AKGÜÇ	2011	Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyumu ve Motivasyonlarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.	Yüksek Lisans
24	AHMET KENAN SAYIN	2011	Sivil Havacılık Güvenliğinde Özel Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliğinin İncelenmesi (Esenboğa Havalimanı Örneği)	Yüksek Lisans
25	HAYRİ ÖZDEMİR	2010	Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanması Çerçevesinde Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetleri	Yüksek Lisans
26	ŞERİFE YILDIZ	2010	İdari Faaliyetlerin Devri Bağlamında Özel Güvenlik	Doktora
27	HAKAN ÇORA	2010	Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetleri ve Uyum Sorunları	Yüksek Lisans

28	YAHYA CEM ÖZARSLAN	2010	Özel Güvenlik Eğitiminin Değerlendirilmesi (Elazığ ili örneği)	Yüksek Lisans
29	SERAP GÜRSEL	2010	Tehlikeyi Kanıksama ve Risk Alma Arasındaki İlişkinin Özel Güvenlik Personeli Üzerinde İncelenmesi	Yüksek Lisans
30	EVREN HASPOLAT	2010	Türkiye'de Neoliberal Devlet Anlayışı Bağlamında Devlet- Güvenlik İlişkisinin Değişen İçeriği ve Özel Güvenlik Olgusu	Doktora
31	MUSTAFA ÇALIŞKAN	2010	Türk Kamu Ve Özel Sektöründe Özel Güvenlik Görevlileri ve Yetkilerinin İncelenmesi	Yüksek Lisans
32	MURAT KARATAŞ	2010	Özel Güvenlik Görevlilerinde Örgütsel Adalet Algısı ve İş Tatmininin Problem Çözme Becerileri Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma	Yüksek Lisans
33	GÜRKAN BAKKAL	2009	Yeni Bir Organizasyon: Özel Güvenlik Teşkilatı	Yüksek Lisans
34	MEHMET NACİ EFE	2009	Türkiye'de Yönetim Fonksiyonları Açısından Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Bir Uygulama	Yüksek Lisans
35	RECEP ZOGO	2009	Değişen Kamu Güvenliği Anlayışı: Özel Güvenlik Hizmeti Sunan ve Satın Alanlar Arasındaki Memnuniyet İlişkisi	Yüksek Lisans

36	ESRA KAYA	2008	1980 Sonrası Dönemde Kentsel Alanda Değişen Güvenlik Anlayışı: Özel Güvenlik Üzerine Bir İnceleme	Yüksek Lisans
37	HÜSEYİN ULAŞ	2008	Özel Güvenlik Hizmeti Uygulamalarında Kalite Güvencesi ve Toplam Kalite Yönetimi Standardizasyonu	Yüksek Lisans
38	ÖZGÜR NİHAT DÖNMEZ	2007	Kamu Güvenliğinin Etkinliği Açısından Türkiye' de Özel Güvenlik ve Özel Dedektiflik	Yüksek Lisans
39	ALİ İBRAHİM ÇETİN	2007	Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetlerinin Yapısı ve Sorunları	Yüksek Lisans
40	ALİ BAŞOĞUL	2007	Türkiye'de Özel Güvenlik Hizmetleri ve 5188 Sayılı Kanun	Yüksek Lisans
41	ORHAN FİLİZ	2006	Türkiye'de Özel Güvenlik Yönetimi	Doktora
42	ELİF ÇEVİK	2006	Konaklama İşletmelerinde Dış Kaynak Kullanımı Olarak Özel Güvenlik	Yüksek Lisans
43	ALPASLAN GÜNEY	2006	Türkiye'de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yetkilerinin Analizi	Yüksek Lisans
44	MURAT YALABIK	2006	Türkiye'de Özel Güvenlik Eğitimi Ve Verilen Hizmetler İçindeki Rolü	Yüksek Lisans
45	MURAT KASAP	2006	Özel Güvenlik Şirketlerinin Kooperatifleştirilmesi	Yüksek Lisans
46	MURAT SOYLU	2006	Özel Güvenlik Personeline Yönelik Düzenlenen Temel Eğitim Etkinliklerine İlişkin Personel Algıları	Yüksek Lisans

47	EMİN MERGEN	2003	Türkiye'de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yapılanması ve Güvenlik Hizmetleri İçindeki Rolü	Yüksek Lisans
48	DENİZ DAĞDEVİREN	2003	Özel Güvenlik Sistemi Kapsamında Güvenlik Mühendisliği Kavramının İncelenmesi	Yüksek Lisans
49	ONUR MURAT KÖPRÜLÜ	2002	Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Güvenlik Sistemleri	Yüksek Lisans
50	MURAT ŞENEKEN	2001	Türkiye'de Özel Güvenlik Teşkilatı	Yüksek Lisans
51	GENÇAY GEMİCİ	2001	Özel Güvenlik Kurumlarında Kooperatifleşme Modeline Geçiş ve Uygulama Esasları	Yüksek Lisans
52	A. VAHAP BOZKURT	1999	Yönetim Fonksiyonları Açısından Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Türkiye'den Uygulama Örnekleri	Yüksek Lisans,
53	BEKİR SARIASLAN	1998	Özel Güvenlik Şirketlerinin Kooperatif Şeklinde Örgütlenmesi	Yüksek Lisans
54	KEMAL PELİT	1998	Özel Güvenlik Teşkilatları	Yüksek Lisans
55	ALİ YILMAZ	1994	Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Özel Güvenlik Sistemi	Doktora
56	HÜSEYİN GANİ MERTTÜRK	1994	Türk Vergi Sisteminde Özel Güvenlik Tedbirlerinin Vergi Güvenlik Müesseseleri İçindeki Yeri Ve Önemi	Yüksek Lisans

Kaynak: Ulusal Tez Merkezi, 2019 (Erişim: 06.04.2019).

Ulusal yazında kaleme alınan tezler incelendiğinde, tezlerin genel olarak teşkilat yapısı ve politikası, özel güvenlik şirketleri, özel güvenlik görevlilerinin iş sağlığı güvenliği, genel memnuniyet algısı, motivasyonu, eğitimi, yetkileri, bölgesel etkinliği konularında çalışmaların olduğu ancak özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin herhangi bir çalışmaya konu olmadığı görülmüştür.

Tablo 7: Başlığında “Özel Güvenlik” Kelimelerini Bulunduran Makaleler

S. Nu.	Yıl	Yazar	Makale Başlığı
1	2008	A. Serap FIRAT	Yoksulluk, Kentlerde Suç Artışı Ve Kent Merkezlerinde Özel Güvenlik Hizmetleri Verilmesi
2	2009	Osman ÖZALP	Özel Güvenlik Ve Askeri Firmaların Uluslararası Hümaniter Hukuka Göre Statüsü Ve Montreaux Dokümanı Bağlamında Yeni Arayışlar
3	2012	C. Gazi UÇKUN Asiye YÜKSEL Barış DEMİR	Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye'deki Rolü Ve Dünya'daki Konumu
4	2013	Vedat BAL	Manisa'da Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumu
5	2013	Sibel SÜ ERÖZ Aydın ÜNAL	Özel Güvenlik Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma
6	2013	Filiz ÇAYIRAĞASI	Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri ve Bir Uygulama

7	2013	Bayram KARAKURT Celal BAL	Genel Kolluk Özel Güvenlik İlişkisi
8	2013	Oktay BAHADIR İsmail Turgut KILDAN	Özel Güvenlik Görevlilerinin Zor Kullanma Yetkisi
9	2014	Halil MİL	Türkiye’de Özel Güvenlik Sistemi ve Yönetimi
10	2016	Ertuğrul ÇAVDAR Refik GÜRBÜZKOL	Özel Güvenlik Hizmetlerinde Kalite: Van Yyü Uygulaması
11	2017	Eray GÖÇ Mehmet SÖYLER Selahattin TAYLAN Ünal KARAASLAN	Özel Güvenlik ve Türkiye
12	2017	Resul COBUTOĞLU	Türkiye’de Özel Güvenlik Üniformaları Üzerine Bir Çalışma
13	2018	Fahri AKBAŞ Yusuf Gökhan DURSUN Emre ÜRÜN	Özel Güvenlik Mesleğinin Unvan Sorunu ve Gelişimi
14	2018	Hüseyin ARAS	Özel Güvenlik Görevlilerinde Kurumsal Uzmanlaşma: Bir Model Önerisi
15	2018	Ceylan Gazi UÇKUN Burcu ÜZÜM Seher UÇKUN	Narsist Kişiliğin Makyavelist Davranışlara Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Özel Güvenlik Öğrencileri Örneği
16	2018	Mehmet Naci EFE	Türkiye’de Yönetim Fonksiyonları Açısından Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi
17	2018	Menderes ALPKUTLU	Türkiye Özel Güvenlik Sektörüne Dönük Yeni Bir Hizmet Stratejisi

Kaynak: Dergipark, 2019 (Erişim: 07.04.2019).

Ulusal yazındaki ilgili makaleler incelendiğinde; eserlerin, özel güvenlik hizmetlerine geçişin sebepleri, Türkiye ve dünyadaki genel teşkilat yapısı, istihdam edilen personelin bölgesel olarak memnuniyet algısı ve tatmini, motivasyonu, genel kollukla ilişkileri, yetkileri gibi konular üzerinde durulduğu, ancak özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin herhangi bir çalışmaya konu olmadığı görülmüştür. Buradan hareketle mevcut araştırma ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapama hedefindedir ve bu açıdan önemlidir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi, diğer yöntemlere göre hem daha ekonomik hem de daha geniş bir kitleden veri toplanabildiği için tercih edilmiştir. Toplanan verilerin analizi için SPSS 22 paket programı kullanılmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan anket formunun 3 bölümü bulunmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik özelliklerini göstermekte, ikinci bölüm çalışma yaşamı kalitesi algısını ölçmeyi son bölüm ise katılımcıların işten ayrılma niyetini ölçmeyi hedeflemektedir (Ek-1).

Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi hedefleyen 7 soru (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yöneticilik fonksiyonu, yaş, çalışma süresi ve haftalık çalışma saati) bulunmaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların çalışma yaşamı kalitesi algısını ölçmek için 23 maddeden oluşan “Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması Bektaş (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 6 boyut ve 24 soru bulunmaktadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5’li Likert (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum) tipi değerlendirilme kullanılmıştır. Ölçekte, genel iyilik hali, iş yaşam dengesi, iş ve kariyer tatmini, işyerinde kontrol, çalışma koşulları, işyerinde stres olmak üzere 6 faktör bulunmaktadır. Ölçeğin 3 maddesi ters kodlanan niteliktedir, ölçeğin değerlendirilmesi için 23 maddenin ortalaması alınmaktadır ve bireyin

ortalama puanı arttıkça çalışma yaşamı kalitesi algısı da artmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinden alınan puan arttıkça, bireylerin çalışma yaşamını daha kaliteli algıladıkları değerlendirilmektedir (Easton ve Laar, 2012: 34-36). Son madde ise kontrol amaçlı değerlendirilmektedir (Genel olarak çalışma yaşamının kalitesi beni tatmin ediyor). Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin bilgiler devam eden bölümde yer almaktadır.

- **Genel iyilik hali (General Well Being-GWB):** Çalışanın genel mutluluğunun değerlendirildiği bu boyutta 6 madde bulunmaktadır. Bu maddelerden bir tanesi ters kodlanmaktadır (Her şey düşünüldüğünde, son zamanlarda kendimi epey mutlu hissediyorum). Katılımcının bu boyuttaki puanının yükselmesi genel iyilik halinin yükselmesi olarak yorumlanmaktadır.

- **İş yaşam dengesi (Home-Work Interface-HWI):** Adından da anlaşıldığı gibi bu değişken çalışanın iş yaşamı ile aile yaşamı ya da sosyal hayatı uyumu içinde olması için işverenin desteği var mı yok mu? Bunun çalışan tarafından algılanma seviyesini değerlendirmektedir. Bu değişkende 3 madde bulunmaktadır. “Amirim aktif şekilde esnek çalışma saatlerini/düzenlerini destekliyor.” değişkenin maddelerinden birisidir.

- **İş ve kariyer tatmini (Job Career Satisfaction-JCS):** İş ve kariyerle ilgili fırsatlardan duyulan memnuniyet, hakkaniyet algısı gibi konular üzerinde durmaktadır. Bu değişkende 6 madde bulunmaktadır. “Amirim, yaptığım iyi işin hakkını bana verir. İşimde yeni beceriler geliştirmek için destek görüyorum.” değişkenin maddelerindedir.

- **İşyerinde kontrol (Control at Work-CAW):** İşgörenin çalışma alanında kararlara katılımı ve değişim sürecine dahil olma seviyesini değerlendiren değişken 3 maddeden oluşmaktadır. “Çalışma alanımdaki insanları etkileyen kararlar alınırken, karar alma sürecine dahil oluyorum.” değişkenin maddelerinden bir tanesidir.

- **Çalışma koşulları (Working Conditions-WCS):** İşgörenin çalışma ortamındaki fiziki çalışma şartlarını değerlendirmeyi hedefleyen değişken 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanın artmasının, bireyin çalışma

koşullarının iyileştiği anlamına geldiği yönünde değerlendirilmektedir. “Güvenli bir çevrede çalışıyorum.” değişkenin maddelerinden bir tanesidir.

• **İşyerinde stres (Stress at Work-SAW):** Bu değişken çalışanın algıladığı stresi ölçmeyi hedeflemektedir. 2 maddeden oluşmaktadır. Maddeler değerlendirmeye tabi tutulurken ters kodlanmaktadır. “Genellikle iş yerinde kendimi haddinden fazla stresli hissediyorum.” değişkenin maddelerinden bir tanesidir. Tablo 8 çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin maddelerinin dağılımını göstermektedir.

Tablo 8: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin Maddelerinin Dağılımı

Ölçekler	Maddeler
Genel iyilik hali	4, 9(r), 10, 15, 17, 21
İş-yaşam dengesi	5, 6, 14
İş-kariyer memnuniyeti	1, 3, 8, 11, 18, 20
İşyerinde kontrol	2, 12, 23
Çalışma koşulları	13, 16, 22
İşyerinde stresi	7(r), 19(r)
<i>Çalışma yaşamı kalitesi</i>	23

Kaynak: (Easton ve Laar, 2012: 34).

Üçüncü ve son bölümde katılımcıların işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Camman ve diğerleri (1979) tarafından geliştirilmiş, Türkçe güvenilirlik çalışması Gül, Oktay ve Gökçe (2008) tarafından yapılmış “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte 3 madde bulunmakta ve ölçeğin değerlendirmesi 5’li Likert (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: tamamen katılıyorum) tipi değerlendirme ile yapılmaktadır. Ölçeğin puanlanması için maddelerin ortalaması alınmaktadır ve ölçekte değerlendirme puanı yükseldikçe, katılımcıların da işten ayrılma niyeti artmaktadır.

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Edirne il merkezinde çalışan özel güvenlik görevlileridir. Araştırmanın örneklemini de aynı kişiler oluşturmaktadır. Ancak çalışmada herhangi bir örnekleme tekniği kullanılmamış tam sayım yöntemi tercih edilmiştir. Edirne İl Emniyet Müdürlüğü Özel Güvenlik Şubesi'nden alınan verilere göre Şubat 2019'da Edirne il merkezinde çalışan 620 özel güvenlik personeli bulunmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin çalıştığı birimlerden gerekli izinler alındıktan sonra Şubat 2019 – Mayıs 2019 tarihleri arasında tüm personele ulaşılmış ve gönüllülük esasına göre ankete katılabilecekleri bildirilmiştir.

Araştırmanın veri toplama süreci tamamlandığında 533 özel güvenlik görevlisinin ankete katıldığı görülmüştür. Yapılan inceleme sonucunda 75 kişinin anketinde eksiklikler ya da hatalar olduğu görülmüş ve bu anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 458 geçerli anket üzerinden değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Buradan hareketle evrenin %86'sına ulaşılmış ve %74'ünün verdiği yanıtlar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

3.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma kapsamındaki en önemli kısıt özel güvenlik görevlilerinin çalıştığı şirketlerin ve kamu kurumlarının ankete katılım için gönülsüz olmasıdır. Şirketler ve kamu kurumları; yoğunluk, şirket politikası, yönetim kademesi ile ilgili sorunlar gibi gerekçelerle ankete katılmak istememiştir.

Her ne kadar kişisel bilgiler istenmeyip, anket sonuçlarının bilimsel amaçlar dışında kullanılmayacağı katılımcılara bildirilse de, katılımcıların bazı kaygılardan dolayı ankete verebilecekleri cevaplarda samimi olmamaları, şirketleri lehine soruları yanıtlama ve anket doldurmaktan çekinme ihtimali bulunmaktadır.

Araştırmadaki kısıtlarından bir diğeri ise örneklemin yalnızca Edirne ilinden olmasıdır. Sonuçların genellenebilir olması için araştırmanın daha geniş bir kapsamda yapılması daha faydalı olabilir.

3.7. Araştırmanın Hipotezleri

Gerçekleştirilen yazın taramasında ülkemizde özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak farklı sektörlerde ve meslek gruplarında yapılan araştırmaların sonuçları, çalışma yaşam kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu dile getirmektedir (Altay, 2018: 104-116; Lee ve öte., 2013: 164-165; Raja ve Kumar, 2013: 13; Afşar, 2015: 68-69; Ojedokun, Idemudia, ve Desouza, 2015: 8; Korunka, Hoonakker ve Carayon, 2008: 4; Demir, 2011: 461-462; Huang, Lawler ve Lei, 2007: 742; Turunç ve öte., 2010: 127-128; Lee, Dai ve McCreary, 2015: ; Demir, 2018: 68-69; Gökçe, 2016: 107, 123; Genç, 2015: 74, 93; Keçelioğlu, 2016: 57; Sezici, 2014: 265, 240; Güçlü, 2014: 42; Karabağ ve Özgen, 2008: 27,32, 37, 44; Yıldız, 2013: 322; Almalki, FitzGerald ve Clark, 2012: 314; Çelik ve Öz, 2011: 2518; Mosadeghrad, 2013: 47-54; Sunil ve Anitha, 2014: 4613). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür.

Hipotez 1: Özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.8. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde gerçekleştirilen anket çalışmasına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Sosyo-Demografik Özellik	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	363	79,3
Kadın	95	20,7
Medeni Durum		
Evli	311	67,9
Bekar	147	32,1
Eğitim Durumu		
Ortaokul	32	7,0
Lise	320	69,9
Üniversite	106	23,1
Yöneticilik Fonksiyonu		
Var	96	21,0
Yok	362	79,0
Toplam	458	100

Araştırmaya toplam 458 özel güvenlik görevlisi katılmıştır. Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin %79.3'ü erkek (363 kişi), %20.7'si kadındır (95 kişi) ve katılımcıların %67.9'u evli (311 kişi) iken, %32.1'i bekârdır (147 kişi). Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %69,9'unun lise (320 kişi), %23.1'inin üniversite (106 kişi) ve %7'sinin ortaokul (32 kişi) mezunu olduğu görülmüştür. Son olarak ise katılımcıların yöneticilik fonksiyonuna sahip olup olmadığı incelendiğinde %21'inin (96 kişi) yöneticilik fonksiyonu olduğu, %79'unun ise (362 kişi) yöneticilik fonksiyonu olmadığı görülmüştür.

Katılımcıların diğer sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; en genç katılımcının 19, en yaşlı katılımcının 59 yaşında olduğu ve katılımcıların yaş ortalamasının yaklaşık 35 (ss: 6.79) olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalışma yılları incelendiğinde; en yeni çalışanın 1 yıldır, en uzun süreli çalışanın 29 yıldır özel güvenlik işi yaptığı ve ortalama deneyim

süresinin yaklaşık 8 yıl (ss: 4.96) olduğu görülmüştür. Son olarak katılımcıların çalışma saatleri incelendiğinde; haftalık çalışma saatlerinin 30 ile 80 arasında değiştiği ve haftalık ortalama çalışma süresinin yaklaşık 48 saat (ss: 6.13) olduğu görülmüştür.

Tablo 10: Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Ortalama \pm SS	Kolmogorov-Smirnov	p
Genel iyilik hali	6	0.87	3.19 \pm 0.92	1.72	0.11
İş-yaşam dengesi	3	0.82	3.18 \pm 1.06	2.18	0.08
İş-kariyer memnuniyeti	6	0.80	3.17 \pm 0.84	1.77	0.16
İşyerinde kontrol	3	0.80	3.00 \pm 1.05	1.89	0.15
Çalışma koşulları	3	0.78	3.17 \pm 1.05	2.78	0.14
İşyerinde stresi	2	0.68	3.19 \pm 1.06	2.57	0.12
<i>Çalışma yaşamı kalitesi</i>	23	0.94	3.15 \pm 0.83	1.64	0.12
<i>İşten ayrılma niyeti</i>	3	0.92	2.46 \pm 1.25	3.17	0.19

Araştırmada 2 ayrı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki çalışma yaşamı kalitesi ölçeğidir. Bu ölçek 6 alt boyuttan ve 23 maddeden oluşmaktadır. Genel iyilik hali boyutu 6 sorudur bu boyutun içsel tutarlık oranı 0.87 olarak hesaplanmıştır. Boyutun ortalaması 3.19 \pm 0.92 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir. İş yaşam dengesi boyutu 3 sorudur bu boyutun içsel tutarlık oranı 0.82 olarak hesaplanmıştır. Boyutun ortalaması 3.18 \pm 1.06 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir. İş-kariyer memnuniyeti boyutu 6 sorudur bu boyutun içsel tutarlık oranı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Boyutun ortalaması 3.17 \pm 0.84 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir. İşyerinde kontrol boyutu 3 sorudur bu boyutun içsel tutarlık oranı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Boyutun ortalaması 3.00 \pm 1.05 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir. Çalışma koşulları boyutu 3 sorudur bu boyutun içsel tutarlık oranı 0.78 olarak hesaplanmıştır. Boyutun ortalaması 3.17 \pm 1.05 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir. İşyerinde stres boyutu 2 sorudur bu boyutun

içsel tutarlık oranı 0.68 olarak hesaplanmıştır. Boyutun ortalaması 3.19 ± 1.06 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir.

Genel olarak çalışma yaşamı kalitesi ölçeğine bakıldığında ise ölçek 23 sorudan oluşmaktadır ve içsel tutarlık oranı 0.94 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ortalaması 3.15 ± 0.83 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir.

Son olarak ise işten ayrılma niyeti ölçeği 3 sorudur ölçeğin içsel tutarlık oranı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ortalaması 2.46 ± 1.25 olarak gerçekleşmiştir ve ölçek normal dağılıma sahiptir.

Tablo 11: Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar

Ölçek	Cinsiyet	Ortalama \pm SS	Test	Test Değeri	p
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Erkek	3.14 ± 0.85	T testi	-0.91	0,36
	Kadın	3.22 ± 0.74			
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	2.52 ± 1.26	T testi	2.29	0.02
	Kadın	2.20 ± 1.16			

Tablo 11 çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma niyetinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin sonuçları göstermektedir. Buna göre, erkek ve kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (t: -0.91; p: 0.36). İşten ayrılma niyeti düzeyleri incelendiğinde ise erkek çalışanların (2.52 ± 1.26) işten ayrılma niyeti düzeylerinin kadın çalışanlara kıyasla (2.20 ± 1.16) daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (t: 2.29; p: 0.02). Buradan hareketle, cinsiyetin çalışma yaşamı kalitesi üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı ancak işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir fark yaratma etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 12: Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Medeni Duruma Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar

Ölçek	Medeni Durum	Ortalama \pm SS	Test	Test Değeri	p
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Evli	3.21 \pm 0.79	T testi	2.07	0.03
	Bekar	3.04 \pm 0.84			
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	2.31 \pm 1.16	T testi	-3.71	0.00
	Bekar	2.77 \pm 1.37			

Tablo 12 çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma niyetinin medeni duruma göre farklılaşmasına ilişkin sonuçları göstermektedir. Çalışma yaşam kalitesi algıları açısından durum incelendiğinde; evli özel güvenlik görevlilerinin (3.21 \pm 0.79) algısının, bekar özel güvenlik görevlilerinin (3.04 \pm 0.84) algısına göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (t: 2.07; p: 0.03). Buna göre, evli ve bekar olan özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır (t: 2.07; p: 0.03).

İşten ayrılma niyeti düzeyleri incelendiğinde, bekar çalışanların (2.77 \pm 1.37) işten ayrılma niyeti düzeylerinin evli çalışanlara kıyasla (2.31 \pm 1.16) daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (t: -3.71 ; p: 0.00). Buradan hareketle, medeni durumun çalışma yaşamı kalitesi üzerinde ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir fark yaratma etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 13: Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Yöneticilik Fonksiyonuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar

Ölçek	Yöneticilik Durumu	Ortalama \pm SS	Test	Test Değeri	p
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Var	3.07 \pm 0.86	T testi	-1.13	0.25
	Yok	3.18 \pm 0.82			
İşten Ayrılma Niyeti	Var	2.84 \pm 1.24	T testi	3.43	0.00
	Yok	2.35 \pm 1.23			

Tablo 13 çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma niyetinin katılımcıların yöneticilik fonksiyonu olup olmamasına göre farklılaşmasına

ilişkin sonuçları göstermektedir. Buna göre, yöneticilik fonksiyonu olan ve olmayan özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır (t: -1.13; p: 0.25).

İşten ayrılma niyeti düzeyleri incelendiğinde ise yöneticilik fonksiyonu olan çalışanların (2.84±1.24) işten ayrılma niyeti düzeylerinin, yöneticilik fonksiyonu olmayan çalışanlara göre (2.35±1.23) daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (t: 3.43; p: 0.00). Buradan hareketle, yöneticilik fonksiyonunun çalışma yaşamı kalitesi üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı ancak işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratma etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 14: : Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyetinin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlar

Ölçek	Eğitim Durumu	Ortalama ±SS	Test	Test Değeri	p
Çalışma Yaşamı Kalitesi	Ortaokul	2.86±1.01	F testi	4.19	0.01*
	Lise	3.22±0.77			
	Üniversite	3.04±0.91			
İşten Ayrılma Niyeti	Ortaokul	2.70±1.42	F testi	2.81	0.06
	Lise	2.37±1.19			
	Üniversite	2.66±1.33			

*Tukey testi sonucuna göre Lise>Ortaokul

Tablo 14 çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma niyetinin eğitim durumuna göre farklılaşmasına ilişkin sonuçları göstermektedir. Buna göre, eğitim durumunun çalışma yaşamı kalitesi üzerinde anlamlı fark yaratma etkisinin olduğunu söylemek mümkündür (F: 4.19; p: 0.01). Ortaya çıkan bu farkın nedeninin tespiti için Tukey testi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar, lise eğitim düzeyine sahip olanların çalışma yaşamı kalitesinin ortaokul eğitim düzeyine sahip olanların çalışma yaşamı kalitesinden istatistiki olarak yüksek olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, eğitim durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı da elde edilen sonuçlardan biridir (F: 2.81; p: 0.06). Buradan hareketle eğitim durumunun çalışma yaşamı kalitesi algısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunurken işten

ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını söylemek yerinde olacaktır.

Tablo 15: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar

Ölçekler	1	2	3	4	5
1.Çalışma Yaşamı Kalitesi	-				
2.İşten Ayrılma Niyeti	-0.673**	-			
3.Yaş	0.175**	-0.202**	-		
4.Çalışma Yılı	0.004	-0.081	0,539**	-	
5.Haftalık Çalışma Saati	-0.364**	0,380**	-0,080	-0,065	-

**: $p<0.01$

Tablo 15 değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, çalışma yaşamı kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır ($r: -0.673, p<0.01$). Diğer bir ifade ile çalışma yaşamı kalitesinde meydana gelen bir artış, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Aynı ilişkiyi diğer yandan da okumak mümkündür. Buna göre, işten ayrılma niyetinde meydana gelen bir artış, çalışma yaşamı kalitesi algısının düştüğünün bir göstergesidir. Buradan hareketle araştırma kapsamında ileri sürülen Hipotez 1'in kabul edildiği söylenebilir.

Çalışma yaşamı kalitesi ile yaş arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki söz konusudur ($r: 0.175, p<0.01$). Diğer bir ifade ile katılımcıların yaşları arttıkça çalışma yaşamı kalitesi algıları da yükselmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi algısı ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, haftalık çalışma saatlerinde meydana gelen bir artışın, çalışma yaşamı kalitesini azalttığı bulgusu da araştırma sonucunda elde edilmiştir ($r: -0.364, p<0.01$).

Ayrıca yapılan analize göre; işten ayrılma niyeti ile yaş arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r: -0.202, p<0.01$). Buna göre, katılımcıların yaşları arttıkça, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile haftalık çalışma saati arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r: 0,380, p<0.01$). Diğer bir ifade ile haftalık çalışma saati

arttıkça, işten ayrılma niyeti de artmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile çalışma yılı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 16: Çalışma Yaşamı Kalitesi Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Sonuçlar

Ölçekler	1	2	3	4	5	6
1.Genel iyilik hali	1					
2.İş-yaşam dengesi	0.728**	1				
3.İş-kariyer memnuniyeti	0.740**	0.768**	1			
4.İşyerinde kontrol	0.608**	0.591**	0.704**	1		
5.Çalışma koşulları	0.750**	0.755**	0.780**	0.618**	1	
6.İşyerinde stresi	0.641**	0.712**	0.523**	0.472**	0.565**	1
7.İşten ayrılma niyeti	-0.673**	-0.651**	-0.550**	-0.436**	-0.583**	-0.614**

**: $p<0.01$

Tablo 16, çalışma yaşamı kalitesi alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analizine ilişkin sonuçları göstermektedir. Buna göre çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarının tümü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Buradan hareketle hem çalışma yaşamı kalitesi genelinin hem de alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ile mücadele önemli alanlardan olduğu söylenebilir. Tablo detaylıca incelendiğinde; işten ayrılma niyeti ile en kuvvetli ilişkiye sahip değişkenlerin sırasıyla; genel iyilik hali ($r: -0.673$; $p<0.01$), iş-yaşam dengesi ($r: -0.651$; $p<0.01$), işyerinde stres ($r: -0.614$; $p<0.01$), çalışma koşulları ($r: -0.583$; $p<0.01$), iş-kariyer memnuniyeti ($r: -0.550$; $p<0.01$) ve işyerinde kontrol ($r: -0.436$; $p<0.01$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar bağlamında işten ayrılma niyetini azaltmak için atılması gereken en önemli üç adımın; genel iyilik hali, iş-yaşam dengesi ve işyerinde stres olduğu söylenebilir.

3.9. Tartışma

Yapılan araştırma sonucuna göre, özel güvenlik görevlilerinin hem çalışma yaşamı kalitesi algısı, hem de çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutlarının tümü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İlgili yazın incelendiğinde; farklı bölge ve örneklem gruplarında çalışan iş/çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma niyeti/eğilimi arasındaki ilişkinin incelendiği ve çoğunlukla benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Çalışma yaşam kalitesinin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisine bakıldığında ise farklı örneklem gruplarında çalışmalar yapıldığı, algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti ilişkisi haricinde beklenildiği gibi, benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Uluslararası bazı araştırmaların sonuçları incelendiğinde; Lee ve öte. tarafından yapılan, örneklem kitlesi hemşireler olan bir çalışmanın sonucunda, çalışma yaşamı kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkiye sahip olduğu dile getirilmiş olup; çalışma yaşamı kalitesi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azaldığı tespiti yapılmıştır (Lee ve öte., 2013: 164-165). Yine benzer şekilde Sunil ve Anitha (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, çalışanların daha iyi bir iş yaşam kalitesine sahip olmaları durumunda; işte kalma oranlarının artacağı, aksi durumda ise devamsızlık ve işgücü devir oranının yani işten ayrılma eğilimi sonucunda gerçekleşen işten ayrılmanın artacağı sonucuna varılmıştır (Sunil ve Anitha, 2014: 4613).

Bilişim sistemleri şirketi çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma da çalışma yaşamı kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu dile getirmektedir. Ayrıca, çalışma koşulları da iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkileyerek çalışanların işten ayrılma niyetini şekillendirmektedir (Korunka, Hoonakker ve Carayon, 2008: 4, 17). Lee, Dai ve McCreary (2015)'ın yapmış olduğu çalışmanın bulgularına göre de, çalışma yaşam kalitesi en düşük olanlar, işten ayrılma niyeti en fazla olanlardır.

Örneklem grubunu Suudi Arabistan'daki hemşirelerin oluşturduğu araştırma sonucuna göre çalışma yaşamı kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Almalki, FitzGerald ve

Clark, 2012: 314). Yine İran'da hemşireler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir bağ olduğu tespit edilmiş ve iş yaşam kalitesi düşük seviyede olan personel için doğru insan kaynakları uygulamalarının faydalı olacağı yönünde tavsiyede bulunulmuştur (Mosadeghrad, 2013: 49-52).

Buradan hareketle uluslararası bağlamda ve farklı meslek grupları için çalışma yaşamı kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkilerin var olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Ulusal bazı araştırmaların sonuçları incelendiğinde; havaalanında çalışan personel üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, çalışma yaşamı kalitesi ile işte kalma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu iki faktör de devamsızlığı etkilemektedir. Bu çalışmada irdelenen çalışma yaşam kalitesi unsurlarından çalışma koşulları, işte kalma niyeti ile en çok ilişkili olan faktör olarak tespit edilmiştir. Ayrıca işyerinde kontrol faktörü olarak değerlendirilen çalışanların yönetime katılımının sağlanmasının işte kalma niyetini güçlendirebileceği ve devamsızlığı ortadan kaldıracabileceği dile getirilmiştir (Demir, 2011: 461-462).

Spor ve fiziksel etkinlik alanında faaliyette olan işletme çalışanlarından yüzme ve fitness hocalarının oluşturmuş olduğu örneklem grubu üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre iş yaşam kalitesi, işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Ayrıca araştırma bulgularına göre, söz konusu işletmelerde çalışanların çalışma yaşamı kalitesi artırılarak, işten ayrılma niyetleri azaltılabileceği değerlendirilmesi de yapılmıştır (Yıldız, 2013: 317, 322).

Kargo çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma da, çalışma yaşamı kalitesi ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu dile getirmiştir (Sezici, 2014: 238, 240).

Hatay'daki özel bir hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışma ve yapılan analizler sonucunda, iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada çalışanların maaşı, iş doyumu, iş yerinde kontrolü, verilen

görevler, personelle ilişkiler arttıkça işten ayrılma eğiliminin azalacağı sonucuna ulaşılmıştır (Genç, 2015: 74-93).

Kırklareli’ndeki alışveriş merkezi çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışma yaşam kalitesini oluşturan unsurlardan iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Yani, çalışanların iş stresi arttıkça, işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Aynı çalışmada, uluslararası yazında bu konu ile ilgili çalışmalar incelenmiş ve çalışmalardan bir tanesi haricinde hepsinde çalışanların iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, çalışma yaşam kalitesini oluşturan unsurlardan iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin varlığı söz konusudur (Öztürk Başol, 2017: 75, 83). Hacıoğlu (2018)’nun belediye çalışanları üzerinde yaptığı araştırmanın bulgularına göre de iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir (Hacıoğlu, 2018: 64). Bu sonuçlarla paralel olarak Ankara’daki bir kamu kurumu çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada da iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aypar, 2018: 119).

Çalışma yaşam kalitesinin unsurlarından iş yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkisi ile ilgili olarak, muhasebe sektörü çalışanları, akademisyenler ve bilişim sektörü çalışanları üzerinde yapılan daha önceki araştırmaların sonucuna göre, iki değişken arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yine bu sonuçlarla paralel olarak örneklem kitlesini İstanbul Beşiktaş ilçesinde yer alan özel okul öğretmenlerinin oluşturduğu bir araştırma sonucunda çalışanların iş yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. İşgörenlerin iş yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Bireyler iş yaşamları ile sosyal yaşamları arasında denge kurarak her iki alana da yeterli zaman ayırdıklarında işten ayrılmayı düşünmemektedir (Güleryüz, 2016: 24,76-77).

Hemşireler üzerinde yapılmış olan bir çalışmanın bulgularına göre çalışanların işten ayrılmasının ana nedenlerinden bir tanesi de çalışma koşulları olarak tespit edilmiştir (Sürer, 2009: 35).

Örneklem kitlesini, Ankara ve Antalya'daki beş yıldızlı otel çalışanları olan bir araştırmanın bulgularına göre, iş yaşam kalitesinin bazı boyutlarının işte kalmayı anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Çalışmada çalışanların iş yaşam koşullarından memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Çalışanların çalışma koşullarından memnun olmamalarına rağmen işten ayrılma kararı veremedikleri dile getirilmiştir. Yazar buna rağmen çalışanların işten ayrılma niyeti olmadığı anlamına gelmediğini, zorunlu olarak işine devam eden çalışanlardan verim alınabilmesi için, işverenlerin personel ihtiyaç ve taleplerini tespit ederek iş yaşam kalitesini iyileştirmeleri gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca bulgular ışığında, çalışanların iş yaşam kalitelerinin işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir (Tuncer, 2012: 94, 116-119).

Buradan hareketle ulusal bağlamda ve farklı meslek grupları için de çalışma yaşamı kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkilerin var olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Sonuç olarak, çalışma yaşam kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisi açısından bakıldığında, mevcut araştırma sonuçlarının yazındaki çalışmaların büyük çoğunluğu ile örtüştüğü görülmektedir. Çalışanların çalışma yaşamı kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı bir ilişki vardır. Dolayısıyla çalışma yaşamı kalitesinde meydana gelen bir artış işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Mevcut araştırmada, çalışma yaşamı kalitesini etkileyen tüm faktörlerle (alt boyutlarla) işten ayrılma niyetinin negatif ve anlamlı ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Geçmiş dönemde özel güvenlik görevlileri ile ilgili bu boyutlarla ilişki bakımından herhangi bir çalışma olmamakla birlikte mevcut araştırmanın, farklı sektörlerde yapılan araştırma sonuçlarıyla benzer sonuçları verdiği görülmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı ve bu algıyı etkileyen unsurların, işten ayrılma niyeti ile mücadele konusunda önemli alanlardan olduğu değerlendirilmektedir. Organizasyonların en değerli varlığı olan vasıflı çalışanlarını kaybetmemek adına her şeyi en ince ayrıntısına kadar irdeleyip, çalışma yaşam kalitelerini artırmaları gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut araştırma özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algısı ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi hedeflemektedir.

Bu amaçla Edirne ilinde özel güvenlik sektöründe çalışan 533 katılımcıya 34 soru ve 3 bölümden oluşan anket formu uygulanmıştır. Geçersiz anketlerin elemesi yapıldıktan sonra, 458 geçerli anket formu üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin %79.3'ü erkek (363 kişi), %20.7'si kadındır (95 kişi) ve katılımcıların %67.9'u evli (311 kişi) iken, %32.1'i bekadır (147 kişi). Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %69,9'unun lise (320 kişi), %23,1'inin üniversite (106 kişi) ve %7'sinin ortaokul (32 kişi) mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların %21'inin (96 kişi) yöneticilik fonksiyonu olduğu, %79'unun ise (362 kişi) yöneticilik fonksiyonu olmadığı görülmüştür. Katılımcıların yaş ortalamasının yaklaşık 35, ortalama deneyim süresinin yaklaşık 8 yıl olduğu görülmüştür. Katılımcıların haftalık çalışma saatlerinin 30 ile 80 arasında değiştiği ve haftalık ortalama çalışma süresinin yaklaşık 48 saat olduğu tespit edilmiştir.

Kadın ve erkek özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algısının birbirleri ile benzer olduğu tespit edilmiştir. Yani cinsiyet değişkeninin özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algıları üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı görülmüştür. İşten ayrılma niyetleri incelendiğinde, erkek çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile cinsiyet değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir fark yarattığı söylenebilir.

Medeni durum değişkeni açısından yapılan analiz sonucuna göre, evli ve bekâr olma durumunun özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algısı ve işten ayrılma niyeti üzerinde fark yaratıcı bir etkisi olduğu görülmektedir. Evli özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algısı bekâr katılımcılara göre daha fazla iken, bekar özel güvenlik

görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin evlilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Özel güvenlik görevlilerinin yöneticilik fonksiyonu olup olmaması açısından yapılan analize göre, bu değişkenin çalışma yaşamı kalitesi algısı üzerinde fark yaratıcı bir etkisi olmadığı, ancak işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir fark yaratma etkisi olduğu ve yöneticilik fonksiyonu olan çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerinin yöneticilik fonksiyonu olmayan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma yaşam kalitesi algısında anlamlı bir fark olmamakla birlikte yöneticilik fonksiyonu olmayan katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algıları daha yüksektir.

Eğitim durumuna göre katılımcıların çalışma yaşamı kalitesi algıları arasında istatistiki olarak gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu, ancak işten ayrılma niyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark oluşmadığı görülmektedir. Araştırma bulgularına göre farkın nedeni lise eğitim düzeyine sahip olanların çalışma yaşamı kalitesinin ortaokul eğitim düzeyine sahip olanlardan istatistiki olarak yüksek olması olarak tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre yaş değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak negatif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin yaşları arttıkça, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Yaş değişkeni çalışma yaşamı kalitesi algısı üzerinde farklılık yaratacak bir etkiye sahiptir. Özel güvenlik görevlilerinin yaşları arttıkça çalışma yaşamı kalitesi algısında da artış meydana gelmektedir.

Araştırma bulgularına göre, çalışma yılı değişkeni ile çalışma yaşamı kalitesi algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Haftalık çalışma saati değişkeninin ise özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı fark yaratıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Haftalık çalışma saatinde meydana gelen bir artış; çalışma yaşam kalitesi algısını azaltmakta olup, işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Ayrıca, özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit

edilmiştir. Bu sonucumuza göre çalışma yaşamı kalitesi algısında meydana gelen bir artışın, işten ayrılma niyetini azaltacağı görülmektedir.

Son olarak araştırma bulgularına göre özel güvenlik sektöründe çalışanların çalışma yaşamı kalitesi ve alt faktörlerinin ilişkisine bakıldığında tümü ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutları da işten ayrılma niyeti ile mücadelede önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyeti ile en kuvvetli ilişkiye sahip değişkenlerin sırasıyla; genel iyilik hali, iş-yaşam dengesi, işyerinde stres, çalışma koşulları, iş-kariyer memnuniyeti ve işyerinde kontrol olduğu tespit edilmiştir.

Organizasyonların oluşumunda birçok kaynak olmasına rağmen yaptıkları işlerle fark yaratan çalışanlar, diğer kaynaklara göre önemini korumaktadır. Kilit görevlerdeki çalışanları kaybetmemek için alınması gereken önlemler organizasyonlar için önemini halen korumaya devam etmektedir. (Chen ve öte., 2011: 159). Beh ve Rose (2007)'a göre işverenler çalışma yaşamı kalitesini fiziki koşullara ek olarak çalışanların zihinsel ve iş haricindeki ihtiyaçları da içeren koşullara da etki edecek işyeri koşullarının olumlu yönde düzenlenmesi olarak tanımlamışlardır. Çalışma yaşam kalitesi, çalışanın çalışma ortamını meydana getiren fiziki ve psikolojik etmenleri algılamasıdır. Bu algılama kişinin kendi beklentileri ve bakış açısına bağlıdır (Türkay, 2015: 240).

Çalışanların işten ayrılmasının önüne geçebilmek için yönetim kademesi başta olmak üzere organizasyonlar var gücüyle çalışanlarda işten ayrılma niyetine girmeye sebep olan etmenleri tespit edip en aza indirmek için çaba sarf etmek zorundadır (Güler, 2018: 127). Organizasyonların sorumlulukları arasında önemli bir yer tutan işten ayrılma eğilimini en aza indirmek için örgütlerin bu eğilimi etkileyen tüm faktörleri analiz ederek problemin çözümü için çaba sarf etmeleri gerekmektedir (Demir, 2018: 7).

Dünya ve Türkiye genelinde bakıldığında özel güvenlik ihtiyacının ve sektörün artan bir ivmeyle büyüdüğü gözlemlenmektedir. Profesyonel hizmet sunumu ve özel güvenlik personelinin işten ayrılmayla sonuçlanması muhtemel olan işten ayrılma niyetinin minimum seviyeye düşürülmesi için

çalışma yaşamı kalitesinin artırılması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işverenlerin sadece çalışma yaşam kalitesini genel bazda almayıp çalışma yaşam kalitesini etkileyen alt faktörleri de göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Araştırmada katılımcılar sadece Edirne ilinde aktif çalışan özel güvenlik görevlilerinden oluşmaktadır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı illerde, daha geniş bir örneklem kitlesi ve çalışma yaşamı kalitesinin alt faktörlerinin de araştırmalara dâhil edilmesi yazına katkıda bulunabileceği değerlendirilmektedir.

Katılımcılara uygulanan anket formu haricinde de bireysel görüşmede de katılımcıların bazı konularla ilgili ihtiyaç ve taleplerinin olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu görüşmeler neticesinde, işletmelerin özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi algılarını artırarak, işten ayrılmalarının önüne geçmek için bazı tedbirler alabileceği değerlendirilmektedir.

- Yapılan araştırmanın sonucuna göre özel güvenlik görevlilerinin haftalık çalışma saatlerinin 30 ile 80 arasında değiştiği ve haftalık ortalama çalışma süresinin yaklaşık 48 saat olduğu görülmektedir. Bu da personele aşırı bir iş yükü yüklemektedir. Gerek kamu sektörü gerekse özel sektördeki işletmeler ihtiyaç oranında personel temini gerçekleştirerek, özel güvenlik görevlilerinin çalışma saatlerini azaltarak personel üzerindeki aşırı iş yükünü azaltabilirler. Daha uygun saatler çalışma sağlanabilirse, çalışanlar iş haricindeki sosyal yaşantılarına ve ailelerine daha fazla zaman ayırarak iş yaşam dengesini de pozitif yönde değerlendirebilirler. Ayrıca haftalık çalışma saatleri belirlenip, yapılan fazla mesai karşılığında belli bir ücret ödenerek çalışanların motive olmaları sağlanabilir.

- Özel güvenlik görevlilerinin bir kısmı kadrolu (daimi), bir kısmı sözleşmeli ve bir kısmı part time (yarı zamanlı) çalışmakta ve bunlar arasında ciddi bir maaş farkı bulunmaktadır. Birçoğu da iş güvencesi olmamasından dolayı sıkıntı yaşadığını dile getirmektedir. Özellikle part time ve sözleşmeli çalışan personel için belli şartlar altında uzun süreli sözleşme yapılıp örgüte bağlılıkları artırılabilir, yapılan iş karşılığında

dengeli ve adaletli bir ücret sistemi sağlanarak, personelde hakkaniyet algısı oluşturulabilir.

- Mevzuatta her ne kadar özel güvenlik görevlilerinin kendi görevleri haricinde çalıştırılmayacağı belirtilse de uygulamada bunun aksinin yapıldığı katılımcılar tarafından dile getirilmiş ve gözlemlenmiştir. Ayrıca, özel güvenlik görevlilerinin özellikle gece vardiyalarında çalıştıkları ortamın sağlık ve hijyen açısından uygun olmadığı katılımcıların bundan rahatsızlık duydukları görülmüştür. Bu konular kanun yapıcı tarafından sıkı denetimlere tutularak aksi hareket eden işletmelere etkili yaptırımlar uygulanarak engellenebilir.

- Özel güvenlik görevlilerinin özellikle kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılımı sağlanarak ve gerekçeleri ile birlikte olumlu ya da olumsuz dönüş yapılarak personelin aidiyet duygusu ve örgüte bağlılığı artırılabilir. Ayrıca farklı periyotlarda personele anket ya da dilek şikâyet kutusu kullanarak çalışanların talepleri değerlendirilebilir.

- Uzman bir kuruluştan destek alınarak personelde stres yaratan stres kaynakları ve personelin genel iyilik halini olumsuz etkileyen unsurlar tespit edilerek, bunları azaltma yoluna gidilebilir.

- Yatay ve dikey ilişkide çalışanlar arasındaki iletişimi artırıcı tedbirler alınarak, çalışanların algısına göre sorun tespiti ve geri beslemesi yapılarak, çalışan bağlılığı artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acun, S. (2018). *Özel Güvenlik Teşkilatı: Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 529134).
- Afşar, S.T. (2015). "Impact of the Quality of Work-Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 17, S. 2, ss. 45-75.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). "Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, ss. 159-176.
- Akgül, Ş.Y.(2014). *Özel Güvenlik Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akın, A, Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). "İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme", *AKÜ İİBF Dergisi*, C. 19, S. 1, ss. 113-124.
- Akıncı, R. F. (1990). *Polis - Toplumsal Bir Kurum Olarak Gelişmesi, Polis Alt Kültürü ve İnsan Hakları*, İstanbul: Gümüş Basımevi.
- Aktaş, N. A. ve Polat, M. (2009). *Genel Kolluk Özel Güvenlik İlişkisi*. Ankara: Divan Kitap.
- Almalki, M.J., FitzGerald, G. ve Clark, M. (2012). "The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia", *BMC Health Services Research*, S. 12, ss. 314-325.
- Alpkutlu, M. (2017). *Türkiye’de Özel Güvenlik Politikasının Analizi*, Doktora Tezi. Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 482111).
- Altay, M. (2018). *Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü*, Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 498674).
- Armstrong, D ve Garson, G. (1994). "The Use of Private Security in Public Housing: A Case Study", *Journal of Security Administration*, C. 17, S. 1, ss. 53-60.
- Ashcraft, D. M. (1992). "Health in the Workplace", In Kelley, L. (Ed.). *Issues, Theory, and Research in Industrial/Organizational*

- Psychology*, ss. 259-283. New York: Elsevier Science Publishing Company, Inc.
- Aypar, S. (2018). *Örgütsel Özdeşleşme, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Kurumunda Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 502434).
- Aytaç, S. ve öte. (2018),. “Metal Sanayiinde Çalışan Kadınların Ergonomik Risk Algısı: Bir Araştırma”, *Ergonomi Dergisi*, C. 1, S. 1, ss. 29-38.
- Aytaç G. B. (2014). *Üçüncü Dünya Güvenliği ve İnsani Müdahale*. İstanbul: Dezanj Yayınları.
- Aytaç, S. (2009). “İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi”, *İş Stresi Yönetimi El Kitabı*, ss. 1-34. (<https://kayseri.aile.gov.tr/data/54785e08369dc54fc832b71e/254c9c10627632335d8b3df78363b7c4.pdf> (Erişim: 13.02.2019)).
- Bal, M. A. (2004) “Özel Güvenlik Alanında Yeni Gelişmeler ve Yeni Vizyonlar”, *I. Ulusal Özel Güvenlik Hizmetleri Sempozyumu: Türkiye’de ve Dünyada Özel Güvenlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını*, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, ss. 141-161.
- Balkır, Z. G. ve Çolak, K. (2005). “Özel Güvenlik Çalışanlarında Mesleki Eğitim Ve İş Güvenliği Eğitim Hakkı”, *II. Ulusal Güvenlik Sempozyumu Kitabı*, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Baltaş, Z. (2011), *Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres, Remzi Kitabevi*, 2011, İstanbul.
- Bannister, B.D. ve Grifeth, R.W. (1986) ”Applying a Causal Analytic Framework to The Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) Turnover Model: A Useful Reexamination” *Journal of Management*, C. 12, S.3, ss. 433-443.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bektaş, H. (2015). *İkili Değişkenler İçin Faktör Analizi: Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 411175).
- Bentein, K., Vandenberghe, C., Vandenberg, R. ve Stinglhamber, F. (2005). “The Role of Change in the Relationship between Commitment and Turnover: A Latent Growth Modeling Approach”, *Journal of Applied Psychology*, C. 90, S. 3, ss. 468-482.
- Bisen, V. ve Priya. (2010). *Industrial Psychology*, New Delhi: New Age International Limited, Publishers. (<http://docshare.tips/download/57490adbb6d87fc32e8b4c8b> Erişim: 22.01.2019).

- Bruck, C. S., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002). The Relation Between Work - Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 336-353.
- Cam, E. (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-10.
- Cammann, C. ve öte. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, University of Michigan Ann Arbor, Unpublished Manuscript.
- Can, A. (1991). “Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Yaşamının Kalitesi. Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu”, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, ss. 15-35.
- Carayon, P., Hoonakker, P., Marchand, S. ve Schwarz, J. (2003). Job Characteristics and Quality of Working Life in the IT Workforce: The Role of Gender. Proceedings of the 2003 ACM SIGMIS CPR Conference, edited by E. Trauth, April 10-12, 2003, Philadelphia, Pennsylvania, ss.58-63.(https://www.researchgate.net/publication/221644273_Job_Characteristics_and_Quality_of_Working_Life_in_The_IT_Workforce_The_Role_of_Gender Erişim: 13.02.2019.)
- Cascio, W. (1991) Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations, Third edition, Boston, PWSK ent.
- Cat Güvenlik. (2019). *Güvenlik Hizmetlerinde Faaliyet Alanlarımız*, <http://www.catguvenlik.com/fiziki-guvenlik/> (Erişim: 21.03.2019).
- Chan, K. W ve Wyatt T. A. (2007). “Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China”, *Asia Pacific Business Review*, Vol. 13, No. 4, 2007, ss. 501-517.
- Chen, C.F. (2006). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendants’ Turnover Intentions: A Note”. *Journal of Air Transport Management*, S. 12, C. 5, ss. 274- 276.
- Chen, G. ve öte. (2011). “The Power of Momentum: A New Model of Dynamic Relationships between Job Satisfaction Change and Turnover Intentions”, *Academy of Management Journal*, C. 54, S. 1, ss. 159-181.
- Cummings, T.G. (1977), *Improving Productivity and Quality of Work Life*. New York: Praeger Publishers.
- Çelik, D. A. ve Öz, E. Ü. (2011). "The Effects of Emotional Dissonance and Quality of Work Life Perceptions on Absenteeism and Turnover Intentions Among Turkish Call Center Employees". *Social and Behavioral Sciences*, S. 30, ss. 2515 – 2519.
- Dağdeviren, D. (2003). *Özel Güvenlik Sistemi Kapsamında Güvenlik Müdümlüğü Kavramının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Dalda, Y.V. (2013). “Karşılaştırmalı Özel Güvenlik Mevzuat ve Uygulamaları”, 3. *Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, Gaziantep, ss. 57-69.
- Das, B. L. ve Baruah, M. (2013). “Employee Retention: A Review of Literature”, *Journal of Business and Management*, C. 14, S. 2, ss. 08-16.
- Dedeoğlu, B. (2004). “Yeniden Güvenlik Topluluğu: Benzerliklerin Karşılıklı Bağımlılığından Farklılıkların Birlikteliğine”, *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, C. 1, S. 4, ss. 1-21.
- Dedeoğlu B. (2008). *Uluslararası Güvenlik ve Strateji*. İstanbul, Yeni yüzyıl Yayınları.
- Demir, M. (2009). *Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 239150).
- Demir, M. (2011). “İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 11, S. 3, ss. 453-464.
- Demir, M. (2011). “Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.11, S.3, ss.453-464.
- Demir M.A. (2018). Türkiye’deki Havayolu Pilotlarının İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi ve Analizi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, T. (2013). “Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 6, S. 1, ss.220-241.
- Demirkaya, H. (2016). *İş, İş Analizi, İş Tasarımı ve İş Değerlemesi*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Demirkaya, H. ve öte. (2015). “Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 7, S.1, 186-204.
- Denton, M., Zeytinoglu, I.U. ve Davies, S. (2003). *Organizational Change and the Health and Well-Being of Home Care Workers*, SEDAP Research Paper No. 110, McMaster University Hamilton, Ontario, Canada.
- Derdiman, Cengiz, (2010), *Tüm Yönleriyle Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları*, 3. Baskı. Bursa: Alfa-Aktüel Yayınları.
- Dergipark. (2019). *Dergipark Arama sonuçları*, <http://dergipark.gov.tr/search?q=%22%C3%B6zel+g%C3%BCvenlik%22§ion=articles&searchFields=translations.title> (Erişim: 07.04.2019).

- Devlet Planlama Teskilatı. (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Güvenlik Hizmetlerinde Etkinlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: DPT Yayınları.
- Dikmetaş, E. (2006), “Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 15, Sayı 2, 2006, s.169-182.
- Dumitru, V. M. ve Cozman, D. (2012). “The relationship between stress and personality factors”, *Human&Veterinary Medicine International Journal of the Bioflux Society, Research Article* , C. 4, S.1, ss.34-39. (Erişim: 27.01.2019, http://www.hvm.bioflux.com.ro/docs/HVM_4.1.7.pdf).
- Duxbury, L. ve Halinski, M. (2014). “Dealing with the “Grumpy Boomers”:
Re-Engaging the Disengaged and Retaining Talent”. *Journal of Organizational Change Management*, C.27, S. 4, ss. 660-676.
- Duyan, E. C. (2012). *Hizmetkar Liderlik: Çalışan İyilik Hali ve Çalışma Yaşamının Kalitesi ile İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 328674).
- Duyan, E. C. ve öte. (2013). “Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, C.4, S. 1, ss. 105-116.
- Easton, S. ve Laar, D. V. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life. United Kingdom: University of Portsmouth.
- Easton, S. ve Laar D.V, (2013): “QoWL (Quality of Working Life) – What, How, and Why?”, *P. R.*, C. 3, S. 10, ss. 596-605.
- Efe, M. N. (2009). *Türkiye’de Yönetim Fonksiyonları Açısından Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 308696).
- Eğimli, A. T. (2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 23, S. 3, ss. 35-51.
- Ekinci Mamak, E. B. ve Can, G.F. (2018). “Algılanan İş Yükü ve Çalışma Duruşları Dikkate Alınarak Operatörlerin Ergonomik Risk Düzeylerinin Çok Kriterli Karar Verme Yaklaşımı İle Değerlendirilmesi”, *Ergonomi Dergisi*, C. 1, S. 2, ss. 77-91.
- Ekinci, S. (2011). *Devletin Dönüşümünün Güvenlik Alanına Yansımaları: Türkiye’de Güvenlik Yönetimi*, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 302140).

- Elangovan, A. R. (2001). "Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: A Structural Equations Analysis". *Leadership & Organization Development Journal*, S. 22, C. 4, ss. 159-165.
- Emniyet Genel Müdürlüğü(EGM). "2018 Yılı Performans Programı", <https://www.egm.gov.tr/Documents/2018%20Y%C4%B1%C4%B1%20Performans%20Program%C4%B1.pdf> (Erişim: 20.03.2019).
- Erdem, H. ve Deniz, M. (2016), "Psikolojik (Algılanan) Güçlendirmenin İçsel Ve Dışsal İş Doyumu Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.18, S.1, ss.47-71.
- Ereker, F. ve Aydın, M. (2013). *Türkiye'de Güvenlik: Algı, Politika, Yapı*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Erke Güvenlik. (2019). *Özel Güvenlik Personeli*, <http://www.erkeguvenlik.com/#ozelguvenlik> (Erişim: 21.03.2019).
- Feldman, C.D. ve Arnold, J.H. (1983), *Managing Individual and Group Behavior in Organization*, Mc.Graw Hill International Book Company, Auckland.
- Filiz, O. (2006). *Türkiye'de Özel Güvenlik Yönetimi*, Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 188447).
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. ve Loquet, C. (2004). "How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit?", *Journal of Managerial Psychology*, C. 19, S. 2, ss. 170-187.
- G3 Güvenlik Hizmetleri. (2019). *Hizmetlerimiz*, <http://www.g3guvenlik.com.tr/> (Erişim: 21.03.2019).
- Genç, E. (2015). *İş Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 422952).
- Gerekan, B. ve Pehlivan, A. (2010). "Kamu İç Denetim Elemanlarının İş Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C. XII, S. I, ss. 29-54.
- Giddens, A. (2014). *Modernite ve Bireysel Kimlik: Modern Çağda Benlik ve Toplum*, çev. Ümit Tatlıcan, 2. Baskı. İstanbul: Say Yayınları.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud, A., Mokoukoloa, R. ve Colombat, P. (2013). "The Mediating Role Of Organizational Justice In The Relationship Between Transformational Leadership And Nurses'

- Quality Of Work Life: A Cross-Sectional Questionnaire Survey”, *International Journal Of Nursing Studies*, C. 50, S. 10, ss. 1359-1367.
- Göç, Ö ve öte. (2017). “Özel Güvenlik ve Türkiye”, *Journal Of Current Researches On Social Sciences*, C. 7, S.1, ss. 191-200.
- Gökçe, Y. (2016). *Yöneticiye Duyulan Güven ile Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar’daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 447728).
- Gök, A. U. (2008). *Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 224979).
- Göküş, Mehmet, (2011), *Kamu Hizmeti: Kuram-Politika-Uygulama*, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Gözler, K. (2003). *İdare Hukuku (cilt II)*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). “The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life.” *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Griffin, M. L. ve Hepburn, J. R. (2005). “Side-Bets and Reciprocity as Determinants of Organizational Commitment Among Correctional Officers”, *Journal of Criminal Justice*, C. 33, S. 6, ss. 611-625.
- Güçlü, A. (2014). *Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 369916).
- Gülcü, M. (2004). Türkiye’de Modern Özel Güvenliğin Tarihçesi, *Polis Dergisi*, C. 6. S. 37, ss.2-15.
- Güler, H.N. (2018). *Kişilik, Örgütsel Güven ve Bağlılığın Duygusal Emeğe Etkileri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 515482).
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk*, Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 448421).

- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. *Akademik Bakış*, S.15, ss. 1-11.
- Gültekin Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). “Otel İşletmelerinde Duygusal Zekânın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi”, *Batman Üniversitesi, Yaşam Bilimleri Dergisi*, C. 6, S. 2/1, ss. 97-112.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A.B. (2004), “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 23, ss.61-85.
- Günday, M. (2003). *İdare Hukuku*, 8. Baskı. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Güney, A. (2006). *Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatlarının Yetkilerinin Analizi*, Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 214419).
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hacıoğlu, S. (2018). *Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetlerine ve Bireysel Performanslarına Etkisi, (Ankara İlçe Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama)*, Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 497336).
- Han, G. H. ve Jekel, M. (2011). “The Mediating Role of Job Satisfaction between Leader- Member Exchange and Turnover Intentions”. *Journal of Nursing Management*, S.19, C. 1, ss. 41-49.
- Hoque, M. E. ve Rahman, A. (1999). “Quality of Working Life and Job Behaviour of Workers in Bangladesh: A Comparative Study of Private and Public Sectors”, *Indian Journal of Industrial Relations*, C.35, S.2, ss.175-184.
- Hsieh, Yi-Hua ve Wang Mei-Ling (2012), “The Moderating Role of Personality in HRM - from the Influence of Job Stress on Job Burnout Perspective”, *International Management Review*, C. 8, S. 2, ss. 5-18.
- Huang, T. C., Lawler, J. ve Lei, C. Y. (2007). “The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention”, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, C. 35, S. 6, ss. 735-750.
- Hünler, A. (2010). *İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 249341).

- Ingelgard, A. ve Norrgren, F. (2001). "Effects of Change Strategy and Top-Management Involvement on Quality of Working Life and Economic Results", *International Journal of Industrial Ergonomics*, C.27, S.2, ss.93-105.
- İçişleri Bakanlığı (1981). *2495 sayılı Bazı Kurum Ve Kuruluşların Korunması Ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun*. 22.07.1981 tarih, 17410 sayılı Resmi Gazete, Tertip:5, Cilt: 20. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5188&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%B6zel%20g%C3%BCvenlik&Tur=1&Tertip=5&No=5188>, (Erişim: 05.01.2019).
- İçişleri Bakanlığı (2004). *Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik*. 07.10.2004 tarih, 25606 sayılı Resmî Gazete, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.7190&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%B6zel%20g%C3%BCvenlik>, (Erişim: 06.01.2019).
- İçişleri Bakanlığı (2004). *5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun*. 10.6.2004 tarih, 25504 sayılı Resmi Gazete, Tertip:5, Cilt: 43. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5188&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C3%B6zel%20g%C3%BCvenlik&Tur=1&Tertip=5&No=5188>, (Erişim: 05.01.2019).
- İçişleri Bakanlığı (2007). *Belediye Ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke Ve Standartlarına Dair Yönetmelik*, 22.02.2007 tarih, 26442 sayılı Resmi Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=7.5.11125&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Belediye%20ve%20Ba%C4%9Flu%20Kurulu%C5%9Flar%C4%B1%20%C4%B0le%20Mahalli%20%C4%B0dare%20Birlikleri%20Norm%20Kadro%20%C4%B0lke%20ve%20Standartlar%C4%B1na%20Dair>, (Erişim: 29.03.2019).
- İlhan, G. (2015). *Özel Güvenlik Örgütlerinin Yönetmelik Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Güvenlik Personelinin İş Memnuniyetiyle ilgili Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi. Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 407015).
- İzgi, B. B. ve Olcay, A. (2008). "Çalışma Koşullarının Önemi: Gaziantep İlindeki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 43-62.
- James S. Kakalik, J. S. ve Wildhorn, S. (1971). *The Rand Report*, Santa Monica, U.S.A: Rand Corporation.
- Juhdi, N., Pa'wan, F. ve Hansaram, R. M. K. (2013). "HR Practices and Turnover Intention: The Mediating Roles Of Organizational Commitment And Organizational Engagement In A Selected Region

In Malaysia”, *The International Journal of Human Resource Management*, C. 24, S. 15, ss. 3002-3019.

- Kaliannan, M., Perumal, K. ve Dorasamy, M. (2016). Developing a Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different Generations, *The Journal of Developing Areas*, Special Issue, C.50, S. 5, ss. 343-351.
- Karabağ, S. F. Ve Özgen, H. (2008). “Küçülen İşletmelerde Çalışanların İş Ortamına ve Sosyal Mübadeleye İlişkin Algılamaların İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 10, S. 3, ss. 27-53.
- Karakuş, Ş. ve M. Yardım. (2014). “Algılanan Örgütsel Değişim, Belirsizlik, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler”, *İş ve İnsan Dergisi*. C. 1, S. 1, ss. 21-31.
- Karaman, Ö. ve Seyhan, K. (2001). “Olumlu ve Olumsuz Yanları ile Özel Güvenlik Hizmetleri”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 4, ss. 149-173.
- Kaya, E. (2008), *1980 Sonrası Dönemde Kentsel Alanda Değişen Güvenlik Anlayışı: Özel Güvenlik Üzerine Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 229522).
- Keçelioğlu, A. (2016). *Muhasebecilerin Tükenmişlik ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 441351).
- Kelloway, E. K. ve Barling, J. (1991). “Job characteristics, role stress and mental health.” *Journal of Occupational Psychology*, 304 Printed in Great Britain, 64, 291-304.
- Keser, A. (2005) “Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkinine Teorik Bakış”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, ss.897-913.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013). “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 6, S. 3, ss. 208-237.
- Kim, W. G., Leong, J. K. ve Lee, Y. K. (2005). “Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant”, *International Journal of Hospitality Management*, C.24, S.2, ss.171-193.

- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 14, S. 4, ss. 541-557.
- Korunka, C., Hoonakker, P. ve Carayon, P. (2008). “Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work”, *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, C. 18, S. 4, ss. 1-30.
- Koustelios, A. D. (2001) “Personal Characteristics And Job Satisfaction Of Grek Teachers”, *The International Journal Of Educational Management*, C.15, S.7, ss. 354-358.
- Körelçiner, H. (2018). *X ve Y Kuşağı Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 503462).
- Köroğlu Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.13, S.2, ss. 275-289.
- Kurt, S. (2015). Toplumsal Güvenliğin Yükselişi, *International Journal of Social Science*, S. 37, ss. 459-476.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Tez No: 207845).
- Laar, D. V., Edwards, J. A. ve Easton, S. (2007). “The Work-Related Quality of Life Scale for Healthcare Workers”, *Journal of Advanced Nursing*, C. 60, S. 3, ss. 325-333.
- Lavine, S.A. (1965). *Allan Pinkerton: America's First Private Eye*, New York, Hammond & Company.
- Lee, Y.W. ve öte. (2013). “Predicting Quality of Work Life on Nurses’ Intention to Leave”, *Journal of Nursing Scholarship*, C.45, S. 2, ss. 160- 168.
- Lee, Y.W., Dai, Y. T. ve McCreary, L. L. (2015). “Quality of Work Life as a Predictor of Nurses' Intention to Leave Units, Organisations and the Profession”, *Journal of Nursing Management*, S.23, C. 4, ss. 521-531.
- Mahdi, A. F. ve öte. (2012). “The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention”, *American Journal of Applied Sciences*, C. 9, S.9,ss. 1518-1526.
- Martin, M.J. (2011). *Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit*, Doktora Tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg.

- https://vtechworks.lib.vt.edu/bitstream/handle/10919/28424/Martin_MJ_D_2011.pdf?sequence=1, (Erisim: 01.02.2019).
- Mbah, S. E. ve Ikemefuna, C. O. (2012). "Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in Total Nigeria plc. Lagos State", *International Journal of Humanities and Social Science*, C. 2, S.14, ss. 275-287.
- McCarthy, N. (2017). Private Security Outnumbers The Police In Most Countries Worldwide [Infographic], <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/08/31/private-security-outnumbers-the-police-in-most-countries-worldwide-infographic/#75cd185e210f> (Erişim: 15.03.2019).
- McCarthy, N. (2017). *Where Private Security Outnumbers The Police*, <https://www.statista.com/chart/10925/where-private-security-outnumbers-the-police/> (Erişim: 15.03.2019).
- Meyer, J.P. ve Maltin, E.R. (2010). "Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda", *Journal of Vocational Behavior*, C.77, S.2, ss. 323-337.
- Michaels, C. E. ve Spector, P. E. (1982). "Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model", *Journal of Applied Psychology*, C.67, S.1, ss.53-59.
- Mil, H.İ.(2014). "Türkiye'de Özel Güvenlik Sistemi ve Yönetimi", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 117-134.
- Morgan, P.M. (2006). *International Security Problems and Solutions*. Washington, DC: CQ Press.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). "Quality of Working Life and Turnover Intentions: Implications For Nursing Management", *International Journal of Research in Nursing*, C. 4, S. 2, ss. 47-54.
- Ojedokun, O., Idemudia, E. S. ve Desouza, M. (2015). "Perceived External Prestige as a Mediator between Quality of Work Life and Organisational Commitment of Public Sector Employees in Ghana.", *SA Journal of Industrial Psychology*, C.41, S.1, ss.1-10.
- Onay, M. ve S. Kılıcı. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. C. 3. S. 2, ss. 363-372.
- Ongori, H. (2007). "A Review of the Literature on Employee Turnover", *African Journal of Business Management*, C. 1, S. 3, ss. 49-54.
- Oshagbemi, T. (2003) "Personal Correlates Of Job Satisfaction: Emprical Evidence Form Uk Universities", *International Journal Of Social Economics*, C.30, S.12, ss.1210-1232.
- Özay, İ. H. (2002). *Günışığında Yönetim*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Özel Güvenlik ve Koruma Taban Puanları ve Başarı Sıralaması. (2018). <https://www.basarisiralamalari.com/ozel-guvenlik-ve-koruma-bolumu-taban-puanlari/> (Erişim: 20.03.2019).

- Öztürk Başol, R. (2017). *Avm İnsan Kaynaklarının İş Stresinin İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özsoy, E. ve Ardıç, K. (2017), “Karanlık Üçlü’nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi”, *Yönetim Ve Ekonomi*, C. 24, S.2, ss. 392-406.
- Qureshi, M.I. ve öte. (2013). “Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know”, *World Applied Sciences Journal*, C.23, S.6, ss. 764-770.
- Quick, J. C. ve öte. (2010). Positive Organizational Behavior at Work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, C.25, 253- 291.
- Rai, G.D. (2018). “The Spillover Of Facets Of Quality Of Work Life On Job Satisfaction”, *The Management Accountant*, C. 53, S: 3 (https://www.researchgate.net/profile/gaurav_rai12/publication/324040937_the_spillover_of_facets_of_quality_of_work_life_on_job_satisfaction/links/5aba73c6a6fdcc0e3d9fe2d0/the-spillover-of-facets-of-quality-of-work-life-on-job-satisfaction.pdf) (Erişim: 20.01.2018).
- Raja, P.J.A. ve Kumar, S. A. (2013). “A Study on Quality of Work Life of Employees in Steel Authority of India”, *IJEMR*, C. 3, S. 6, ss. 1-15.
- Robbins S. P. ve Judge T. A. (2013), *Organizational Behavior*, 15. Baskı. Courier/Kendallville: S4Carlisle Publishing Services.
- Rogers, P. ve Blenko, M. (2006) , “Who Has the D? How Clear Decision Roles Enhance Organizational Performance”, *Harvard Business Review*, January, C., S., ss.1-10
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J. ve Idris, K. (2006). “Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions”, *Journal of Social Sciences*, C.2, S.2, ss. 61-67.
- Roy, G. (2016). Impact of Mobile Communication Technology on the Work Life Balance of Working Women-A Review of Discourses, *The Journal – Contemporary Management Research*, S. 10, C. 1, ss. 79-101.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 613-628.
- Sancak, K. (2003). “Güvenlik Kavramı Etrafındaki Tartışmalar ve Uluslararası Güvenliğin Dönüşümü”, *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 1, S. 6, ss. 124-134.
- Schwepker, C.H. (2001). “Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Salesforce”. *Journal of Business Research*, C. 54, S. 1, ss. 39-52.

- Sezici, E. (2014). “Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 41, ss. 235-246.
- Shaw, J. D., Delery, J. E. ve Abdulla, M. H. (2003). “Organizational Commitment and Performance among Guest Workers and Citizens of an Arab Country”, *Journal of Business Research*, C. 56, S. 12, ss. 1021-1030.
- Singh, P. ve Loncar, N.(2010). “Pay Satisfaction, Job Satisfaction And Turnover Intent”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, C. 65, S. 3, ss. 470-490.
- Sirgy, M. J. ve öte. (1982). The Interface Between Quality of Life and Marketing: A Theoretical Framework”, *Journal of Marketing and Public Policy*, ss. 69-84.
- Sirgy, M. J. ve öte. (2001). “A New Measure Of Quality Of Work Life (Qwl) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories”, C. 55, S.3, ss.241-302
- Sonnentag, s. ve Frese, M. (2013), *Stress In Organizations, Handbook Of Psychology, Second Edition*, Edited by Irving B. Weiner. New York: Wiley, Copyright John Wiley & Sons, Inc.
- Soysal, A. (2009). “İş yaşamında Stres”, *Çimento işverenler Dergisi*, C.23, S.3, ss.17-23.
- Sönmez, N. (2005). *Emniyet Teşkilatı ve Polis Meslek Hukuku ile Polisin Görev ve Yetkiler*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction Application, Assessment, Causes, and Consequences.
- Spector, P. E. (2002). Employee Control and Occupational Stress. *Current Directions in Psychological Sciences*, C. 11, S. 4, ss. 133-136.
- Srivastava, M. (2012), “Stress, Workaholism and Job Demands: A study of Executives in Mumbai”, *NMIMS Management Review*, S.22, ss. 94-116.
- Sunil F.A. ve Anitha, P . (2014). “A Study on Quality of Work Life in a Multi Speciality Hospital in Chennai”, *International Journal of Current Research*, C. 6, S. 1, ss. 4610-4613.
- Sur Özel Güvenlik. (2019). *Özel Güvenlik Hizmetlerimiz*, <http://www.surozelguvenlik.com/hizmetlerimiz.html> (Erişim: 21.03.2019).
- Sümer, H. C ve Van de Ven, M. C. (2007). “A Proposed Model of Military Turnover”. *RTO-TR-HFM-107, Behavioural Sciences Services Centre, NLD*, ss. 1-18.
- Sürer, P. (2009). *Hastanede Çalışan Hemşirelerde İşgücü Devir Hızı ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 242228).

- Şafak, A. (2000). Türkiye’de Özel Güvenlik Şirketi Kurma Girişimleri ve Yasal Durumu, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.2, S. 7-8, ss.1-12.
- Şahin, F. (2011). “Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 11, S. 2, ss. 277-288.
- Şeker, G. ve Baytun U. (2013), “Geçmişten Günümüze Kent Güvenliğinde Mahalle Ölçekli Güvenlik Uygulamaları: Çarşı Mahalle Bekçiliği”, *Tarihte Türk Polis Taşkilâtı Sempozyumu*, Muammer Gül ve Mustafa Kandemir (Ed.), Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss. 323-350.
- Tangör, B. (2008). *Avrupa Güvenlik Yönetişimi: Bosna, Kosova ve Makedonya Krizleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Thulasimani, K. K., Duraisamy, M ve Rathinasabapathi, S. S. (2010) “A Study on Work Life Balance Amongst Managers of Garment Units in Tamilnadu State, India”, *International Journal of Human Sciences*, C. 7, S. 2, ss. 445-460.
- Tnay, E. Ve öte. (2013). “The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, The 9th International Conference on Cognitive Science*, S. 97, ss. 201-208.
- Tongur, H. (1946). *Türkiye’de Genel Kolluk Teşkil ve Görevlerinin Gelişim.*, Kanaat Basımevi, Ankara.
- Töremen, F. ve S. Demir. (2016). “Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. C. 13, S. 34, ss. 166-179.
- Tuncer, M. (2012). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşlerinden Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 328915).
- Turgut, H. ve Mert, İ.S. (2014). “İş Doyumlarının Yaşam Doyumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Bir Alan Araştırması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 4, ss. 77-91.
- Turuç, Ö. ve öte. (2010). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 12, S. 2, ss. 115-134.
- Türkay, O. (2015). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, C. 22, S. 1, ss. 239-256.

- Türk Dil Kurumu. (2019). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c7fc746357322.99602146 (Erişim: 06.03.2019).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Tutanağı. (1914). Meclisi Âyân. T : 18, C : 1., <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MECLISIYAN/mad03icf01c001/ink018/mad03icf01c001ink0180300.pdf> (Erişim: 20.03.2019).
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2014). *Türkiye Özel Güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu*, Ankara: TOBB Yayınları, https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/ozel_guvenlik_meclisi_int.pdf (Erişim: 20.03.2019).
- Uçgun, C. G., Yüksel, A. ve Demir. B. (2012). “Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye’deki Rolü ve Dünyadaki Konumu”, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, C. 2, S.2, ss. 22-30.
- Ulaş, H. (2008). Özel Güvenlik Hizmeti Uygulamalarında Kalite Güvencesi ve Toplam Kalite Yönetimi Standardinazasyonu, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Ulusal Tez Merkezi. (2019). *Tez tarama sonucu*, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim: 06.04.2019).
- Ünsal, P. (2012). “İş Stres Algısı ve Başa Çıkmada Bireysel Farklılıkların Rolü”, *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. der. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Van de Looij, F. ve Benders, J. (1995). “Not just Money: Quality of Working Life as Employment Strategy”, *Health Manpower Management*, C. 21, S. 3, ss. 27-33.
- Van Outrive, L. (1999). “La sécurité privée amène-t-elle de la sécurité pour la population”, *Police et Sécurité: Contrôle Social et Interaction Public/Privé*, ss. 45-52.
- Weiss, H. M. (2002). “Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences”, *Human Resource Management Review*, C.12, ss. 173–194.
- Williams, L. J. ve Hazer, J. T. (1986). “Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods”, *Journal of Applied Psychology*, C. 71, S. 2, ss. 219-231.
- Wirtz, A., Nachreiner, F. ve Rolfes, K. (2011) “Working On Sundays Effects On Safety, Health, and Work Life Balance” *Chronobiology International*, C.28, S. 4, ss. 361-370.
- Volkov, V. (2000). “Between Economy and the State: Private Security and Rule Enforcement in Russia”, *Sage Journals*, C. 28, S. 4, ss. 485-501.

- Yapıcı, N. (2008). *İşyerinde Sistematik Yıldıırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri Ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 229311).
- Yenihan, B. (2015). “Demografik Özelliklerin İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri: İzmit’de Çalışan Eczane Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma”, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, C. 4, S. 2, ss. 15-36
- Yetim, A. (2014). *Dünyada ve Türkiye’de Özel Güvenlik Sektörü* (Rapor No: 1), İzmir: İzmir Ticaret Odası Yayınları.
<http://www.izto.org.tr/portals/0/argebulten/2014temmuzozelguvenlik.pdf> (Erişim: 27.03.2019).
- Yıldız, M. S. (2013). “Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C. 13, S. 3, ss. 317-324.
- Yılmaz, A. (1994). *Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Özel Güvenlik Sistemi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 36704).
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003). “Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 10, S. 2, ss. 1-19.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., ve Deniz, E. M. (2011). “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 13, S. 3, ss. 1-18.
- Yumuk Günay, G. ve Demiralay T. (2016). “Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. C.15, S.58, ss.917-935.
- Yücel, D. (2002). *Bilişim Teknolojilerinin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(Tez No: 127197).
- Yücel, İ. (2012). “Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”. *International Journal of Business and Management*, S. 7, C. 20, ss. 44-58.
- Yüksel, İ. (2004) “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.5, S.1,ss. 47-58.

Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J. ve Boos, L. (2007). "Deteriorated External Work Environment, Heavy Workload and Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention". *Canadian Public Policy*, C. 33, S. 1, ss. 31-47.

Zincirkıran, M. ve öte. (2015). "İşgörendenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma", *Finans, Politik & Ekonomik Yorumlar*, C. 52, S. 600, ss. 59-71.



EK

Sayın katılımcı; Bu araştırma Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD için hazırlanan “*Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı yüksek lisans tezi için gerçekleştirilmektedir. Ankete vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır.

Özgür BEKTAŞ

ozgurr_bek@hotmail.com

**Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi**

Cinsiyetinizi belirtiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
Medeni durumunuzu belirtiniz	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli	
Eğitim durumunuzu belirtiniz	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise
	<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora
Yöneticilik fonksiyonunuzu belirtiniz	<input type="checkbox"/> Var	<input type="checkbox"/> Yok	
Yaşınızı belirtiniz		
Kaç yıldır çalıştığınızı belirtiniz		
Haftalık çalışma saatinizi belirtiniz		

No	Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	İşimi yapabilmem için belirli amaç ve hedeflerim var.	1	2	3	4	5
2	Çalışma alanımda düşüncelerimi ifade edebiliyorum ve değişimlere etki edebiliyorum.	1	2	3	4	5
3	İşimde kendi yeteneklerimi kullanma fırsatım var.	1	2	3	4	5
4	Kendimi şu anda iyi hissediyorum.	1	2	3	4	5
5	Kurumum, aile yaşantımdaki gibi işime uyum sağlamam için gereken kolaylığı ve esnekliği sağlar.	1	2	3	4	5
6	Şu anki çalışma saatlerim/düzenim kişisel koşullarıma uyuyor.	1	2	3	4	5
7	İşteyken genelde kendimi baskı/stres altında hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Amirim, yaptığım iyi işin hakkını bana verir.	1	2	3	4	5
9	Son zamanlarda kendimi mutsuz ve depresif hissediyorum.	1	2	3	4	5
10	Hayatım beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
11	İşimde yeni beceriler geliştirmek için destek görüyorum.	1	2	3	4	5
12	Kendi çalışma alanımda beni ilgilendiren kararlar alınırken, karar alma sürecine dahil oluyorum.	1	2	3	4	5
13	Kurumum işimi etkili şekilde yapabilmem için gerekenleri temin ediyor.	1	2	3	4	5
14	Amirim aktif şekilde esnek çalışma	1	2	3	4	5

	saatlerini/düzenlerini destekliyor.					
15	Bir çok yönden hayatım ideale yakın.	1	2	3	4	5
16	Güvenli bir çevrede çalışıyorum.	1	2	3	4	5
17	Genelde işler benim için yolunda gidiyor.	1	2	3	4	5
18	İşimdeki kariyer olanakları beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
19	Genellikle iş yerinde kendimi haddinden fazla stresli hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Şu anki işimi yapmam için almış olduğum eğitim beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
21	Her şey düşünüldüğünde, son zamanlarda kendimi epey mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
22	Çalışma koşullarım tatmin edici.	1	2	3	4	5
23	Çalışma alanımdaki insanları etkileyen kararlar alınırken, karar alma sürecine dahil oluyorum.	1	2	3	4	5
24	Genel olarak çalışma yaşamımın kalitesi beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
25	Sık sık işi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
26	Büyük ihtimalle gelecek yıl yeni bir iş arayacağım.	1	2	3	4	5
27	Gelecek yıl bu işyerinden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Zaman ayırdığınız ve içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederim.