

Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Tatminlerinin Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Muharrem AKSU¹, Ramazan YAMACI²

Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Tatminlerinin Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Öz

Bu çalışmada özel güvenlik görevlilerinin demografik değişkenlere ve vardiyalı çalışma sistemine göre içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin farklı olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaç çerçevesinde Isparta il merkezinde bulunan kamu kurumlarında görev yapan 266 özel güvenlik görevlisiyle anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, özel güvenlik görevlilerinin cinsiyete ve yaşa göre dışsal; eğitim düzeyine göre içsel; çalışma süresine göre ise genel ve dışsal tatmin düzeylerinin farklılaştığı, medeni durum değişkenine göre ise tüm boyutlarda farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Vardiyalı çalışma sistemine göre özel güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmanın bulgularından yol çıkarak ulaşılan sonuç, özel güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışma sistemine ilişkin iş tatmin düzeylerinin farklılaşması, diğer vardiyalı çalışma sisteminin kendilerine sağladığı boş zamanla ilgili olabileceği öngörülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik Görevlisi, Vardiyalı Çalışma Sistemi, İş Tatmini

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Examination in Terms of Demographic Characteristics and Shift Working System of Job Satisfaction of Private Security Officers Working in Public Institutions

Abstract

In this study, it was tried to determine whether the internal, external, and general satisfaction levels of private security officers differ according to demographic variables and shift work system. For this purpose, a survey was conducted with 266 private security officers working in public institutions in the city center of Isparta. According to the findings obtained after the analysis of the data, it has been found that differ external according to the gender and age of the private security officer; internal by education level; general and external satisfaction levels differ according to the working time; that there was no difference in all dimensions according to the marital status variable. It has been determined that the internal, external, and general satisfaction levels of private security officers differ according to the shift working system. Based on the findings of the research, it has been suggested that the difference in job satisfaction levels of private security officers' regarding the shift work system may be related to the free time provided by the other shift work system.

Keywords: Private Security Officers, Shift Working System, Job Satisfaction

Paper Type: Research Article

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, muharremaksu@sdu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0002-3422-6644>

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik Anabilim Dalı, ramazan050184@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-6546-528X>

1. Giriş

Bireylerin en temel ihtiyaçlarından biri olan güvenliğin sağlanması, devletin en temel kamusal görevlerinden biridir. Ülkemizde iç güvenlik ve asayişin sağlanması ise polis, jandarma ve sahil güvenlik gibi genel kolluk güçleri tarafından yerine getirilmektedir. Bu güvenlik güçleri vasıtasıyla kamusal güvenlik ve düzen yani toplumun asayiş ve huzuru sağlanmaktadır. Ancak genel kolluk güçlerinin yanı sıra özel güvenlik görevlileri (ÖGG) de yardımcı bir güç olarak kamusal güvenlik ve düzenin sağlanmasında önemli rol oynamaktadırlar.

Özel güvenlik, can, mal varlıkların korunması üzerine yapılan bir iş olması nedeniyle kesintisiz bir şekilde hizmet veren sektörler arasında yer almaktadır. Yapılan işin hassasiyeti nedeniyle 7/24 hizmet veren bu sektör, her geçen gün hacimsel olarak büyümektedir. Her geçen gün büyüyen bu sektörde istihdam sayısı da gittikçe artmaktadır. Bu artan istihdama bağlı olarak özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları ve iş tatmini gibi çevresel ve psikolojik faktörlere ilişkin araştırmalar da artmaktadır. Bu faktörlerden biri olan iş tatmini, özel güvenlik görevlilerinin istihdam koşullarına ilişkin duygusal tepkilerinden oluşmaktadır. Özel güvenliğin iş tatmini, çalışma koşulları, ücret, kariyer gelişimi, ekip çalışması, yönetim desteği, iş sağlığı ve güvenliği ve işteki sosyal ilişkiler gibi bir dizi içsel ve dışsal faktöre bağlıdır. Bu faktörler, özel güvenlik görevlilerinin iş ve mesleklerine yönelik duygusal tepkilerini ve genel çalışma memnuniyetlerini etkileyebilmektedir.

Özel güvenlik görevlileri görevlerini icra ederken genellikle tehlikeli durumlarla karşılaşma olasılığı ve çalışma koşullarına bağlı olarak stres yaşayabilmektedirler. Bu olumsuz koşulların yanı sıra özellikle vardiyalı çalışma sistemi gibi çalışma koşulları da ÖGG'nin iş tatminleri üzerinde önemli bir etkisi olabilmektedir. Özel güvenlik sektöründeki bu çalışma sistemi, onların iş ve sosyal yaşamlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Vardiyalı çalışma sistemine bağlı olarak özel güvenlik görevlileri, özellikle gece vardiyalarında, hafta sonlarında ve tatil günlerinde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu zorunluluklar ise özel güvenlik görevlilerinin aileleri ya da veya sosyal çevreleriyle zaman geçirmelerini engelleyebilmektedir. Bu durum da onların iş-yaşam dengesini kurmada çeşitli sorunlar yaratabilmekte ve iş tatminleri üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Diğer yandan vardiyalı çalışma sistemi ve buna bağlı uyku düzenindeki değişiklikler de çeşitli psikolojik sorunların kaynağı haline gelmektedir. Bu faktörlerin toplamı, özel güvenlik görevlilerinin iş ve sosyal yaşamlarını olumsuz yönde etkileyebilmekte ve iş tatmin düzeylerini etkileyebilmektedir. Buna karşın iyi bir çalışma ortamı ve koşulları ise motivasyonunu artırmakta ve iş tatminini olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Bu bağlamda yapılan işin niteliği itibarıyla özel güvenlik görevlilerinin psikolojik ve zihinsel sağlığının yanı sıra işten duydukları memnuniyet ve tatmin, nitelikli bir güvenlik hizmeti için oldukça önemli hale gelmektedir. Bu bağlamda çalışmada özel güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel iş tatminlerinin vardiyalı çalışma sistemine ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaca bağlı olarak ilişkisel tarama modeline göre tasarlanan çalışmanın ilk kısmında, özel güvenlik, vardiyalı çalışma ve iş tatminin teorik çerçevesinden kısaca bahsedilmiş, ikinci kısmında çalışmanın metodolojisi ele alınmış, son kısmında ise araştırmaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

2. Özel Güvenlik

Devletin asli görevlerinden biri olan toplumsal güvenliğin kamu sektörü dışında özel sektör tarafından yerine getirilmesi, özellikle 1980'lerden sonra neo-liberal politikalar çerçevesinde daha da hızlanmıştır. Diğer birçok alanda olduğu gibi güvenlik hizmeti de piyasacı anlayışa bağlı olarak özelleştirme çerçevesinde ele alınmış ve kamusal güvenliğin çeşitli boyutları özel şahıs ve şirketler tarafından sağlanmasına izin verilmiştir. Ayrıca güvenlik ihtiyacı olan kişi, kamu ve özel sektör kurum

ve kuruluşların sayısının artması, genel kolluk kuvvetlerinin görevlerini yerine getirme konusunda sayısal olarak zaman içinde yetersiz kalması, birey ve kurumların nitelikli bir güvenlik hizmeti alma ve birey ve kurumların güvenliklerini özel olarak kendilerinin sağlama isteği gibi nedenlere (Engin, 2008) bağlı olarak özel güvenlik hizmetlerine olan talep de artmıştır.

Türkiye’de özel güvenliğe ilişkin ilk yasal düzenleme 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. 2945 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun genel olarak devletin önemli gördüğü alan ve binaların korunmasına ilişkin çıkarılmış olan yasal düzenlemedir (Tekiner ve Harputlu, 2020). Bu Kanunu yürürlükten kaldıran ve özel güvenliğin alanını genişleten düzenleme ise 2004 tarihli 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun’dur. Bu Kanun, kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla hazırlanmıştır (Md. 1). İlgili Kanun, kişilerin silahlı personel tarafından korunması, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik biriminin kurulması ya da güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesine imkân vermiştir (Md. 3). Ayrıca toplantı, konser, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde; para ya da değerli eşya nakli gibi işlerin de özel güvenlik tarafından yerine getirilebilmesine imkân sağlamıştır. 2004 tarihli Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik’le de güvenliğin, kişiler tarafından özel güvenlik görevlisi istihdam edilerek; kurum ya da kuruluş bünyesinde özel güvenlik birimi kurularak veya özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alınmak suretiyle sağlanabileceğini düzenlemiştir (Md. 7). Yönetmeliğin 7. maddesi ise, özel güvenlik görevlisini “kanun kapsamında özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen kişi” olarak tanımlamıştır.

İlgili Kanun ve Yönetmelik sonrası hızlı bir şekilde gerek kamu kurumlarında gerekse özel sektörde özel güvenlik istihdamı artmıştır. Her geçen gün hacmi genişleyen sektörde kişilerden, ticari kuruluşlara (okul, hastane, banka ve AVM gibi), kamusal bina ve alanlardan özel mülkiyeti korumaya kadar geniş bir yelpazede faaliyet gösteren özel güvenliğin istihdamı da artmaktadır. Türkiye’de özel güvenlik sektöründe istihdamı, Haziran 2023 itibarıyla 350 bini geçmiştir (EGM, 2023).

Özel sektör iş kollarından biri olan özel güvenliğin bir meslek olarak oldukça büyük bir istihdam hacmine ulaşması nedeniyle sektör çalışanlarının mesleklerini esenlik içinde yapmaları önemlidir. Mesleki tatminlerinin araştırılması ise nitelikli bir güvenlik hizmetinin verilmesine yardımcı olması açısından önemlidir. Zira özel güvenlik görevlileri tehdit ve tehlikeyi önleme veya özel ya da kamu mallarını koruma gibi zorlu çalışma koşulları içinde görevlerini yerine getirmektedirler. Dolayısıyla yapılabilecek bir hata can ve mal açısından olumsuz durumlar yaratabilmektedir. Özel güvenlik mesleğinin kritik önemine rağmen sektörde çalışanlarının düşük ücretlerle ve sınırlı sosyal haklara sahip bir şekilde çalıştıkları, ücretlerinin aksadığı ve yasal hakları olan izinlerini (haftalık, yıllık ve resmi/dini bayramlar gibi) çoğu kez kullanamadıkları belirtilmektedir (Ekinci, 2011; Demirci, 2023). Bu nedenle meslek mensuplarına ilişkin iş tatminsizliğine ilişkin olarak ağır iş şartları, uzun çalışma saatleri, tanınma ve motivasyon eksikliği, görev pozisyonuna ilişkin olumsuz tutum ve eğitim eksikliği gibi birçok olumsuz faktör tespit edilmiştir (Demirci, 2023).

Ulusal literatürde özel güvenlik görevlilerine ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında, polisle işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi (Tekiner ve Harputlu, 2020); örgütsel bağlılık ve adalet düzeyleri arasındaki ilişki (Efeoğlu, Abul ve Bedük, 2021); örgütsel adalet algılarıyla iş motivasyonları arasındaki ilişki (Bulut ve Altungül, 2022); özel güvenlik görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin tespiti (Selçuk ve Payam, 2016); polisle işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş streslerine etkisi (Demirci, 2021); güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine etkisi (Demirci, 2022); iş stresinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya etkisi (Karamanoğlu ve Kazar, 2022) gibi konular araştırılmıştır. Ayrıca iş tatmini açısından yapılan araştırma bulgularına bakıldığında ise kişi-örgüt uyumunun iş tatminini artırdığı (Çiçek ve Çalış, 2021); yönetim ve yöneticilerin uygulamalarının iş tatmini üzerinde etkisinin olduğu

(Sunay, 2020); işten ayrılma niyetiyle iş tatmini arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu (Şimşek ve Kara, 2017; Demirci, 2019); örgütsel adaletin iş tatmini üzerine olumlu yönde etkisinin olduğu (Şenol ve Öngel, 2019); ücret artışının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu (Demirci ve Ergen, 2020) ve iş tatmininin öznel zindeliği olumlu yönlü ve anlamlı olarak etkilediği (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018) görülmektedir.

3. Vardiyalı Çalışma Sistemi

Günümüz modern “24 Saat Toplumu”, bir yandan gece ve gündüz her saatte üretim ve tüketime imkân sağlarken diğer yandan her türlü mal ve hizmetin mevcudiyetini gerektiren ve aynı anda hem üretici hem de tüketici olunan bir durumun ifadesidir (Kreitzman, 1999). Dolayısıyla günümüzde üretim ve tüketim ihtiyaçlarını karşılama amacıyla mal ve hizmet üretimi için çalışanlar, mevsimlik çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış iş haftaları çalışması, uzaktan çalışma, kısmi çalışma, gece çalışması, hafta sonu çalışması ve vardiyalı çalışma gibi standart dışı ya da esnek çalışma biçimlerine göre çalışmaktadırlar. Bu nedenle günümüzde artık çalışma günü ve saatleri, Pazartesiden Cumaya ve 8:00 - 17:00 gibi standart çalışma biçiminden ziyade daha esnek çalışma gün ve saatlerine göre yapılmaktadır. Ayrıca günümüzde bazı malların üretilmesi ve hizmetlerin sağlanmasının stratejik öneme sahip olması nedeniyle süreklilik esasına göre kesintisiz bir şekilde yapılmaktadır. Bu kritik öneme sahip hizmetlerden biri olan güvenlik hizmetleri de çoğunlukla vardiyalı çalışma sistemine göre yerine getirilmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi, standart gündüz çalışma saatlerinin dışındaki tüm çalışma saatlerini içeren çok çeşitli çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeleri ifade etmektedir (Knutsson, 2004). Başka bir tanımlamaya göre ise vardiyalı çalışma, genellikle mal ve hizmet üretimi için gerekli süreyi karşılama amacıyla iki veya daha fazla ekibin çalıştırıldığı çalışma saatleri düzenlemesidir (Härmä, 1993).

Vardiyalı çalışma sistemi, üretilen mal ve hizmetin önemine, sektöre ve çalışan sayısına göre farklı şekillerde düzenlenebilmektedir. Örgütler, işin devamlılığını sağlama amacıyla kendi ihtiyaçlarına göre farklı vardiya sistemleriyle çalışmaktadırlar. Bu bağlamda vardiyalı çalışma sistemi, genellikle sabit ve dönüşümlü vardiya olmak üzere iki farklı şekilde gerçekleşmektedir (Korkusuz, 2005). Bunlardan ilki olan sabit vardiya, işin, iş görme süreci değişmeden bir kısmının sadece gece, bir kısmının ise sadece gündüz icra edilmesiyle gerçekleştirilen çalışma sistemidir (Korkusuz, 2005). Sabit vardiya sistemi, olağandışı bir durum yaşanmadığı sürece herhangi bir değişiklik yapılmaksızın belirli bir ekibin sürekli olarak gündüz ya da sürekli gece çalışmasını yani sabit bir çalışma saatinde çalışmasını ifade etmektedir (Değirmencioğlu, 2019). Dönüşümlü vardiya sistemi ise 24 saatlik zaman diliminin belirli kanunlar çerçevesinde bölümlere ayrılmasıyla çalışanların dönüşümlü olarak bu saatlerde iş görmeleridir (Korkusuz, 2005). Dönüşümlü vardiya sistemi, en çok uygulanan çalışma sistemlerinden biri olup, vardiya ekipleri belli bir zamansal çalışma programı çerçevesinde dönüşümlü olarak gündüz, akşam ve gece vardiyası şeklinde çalışmaktadırlar (İncir, 1998).

Uzun vadede vardiyalı çalışma ve özellikle gece çalışması, bir yandan işletmelere daha fazla mal ve hizmet üretimi yapabilme imkânı sağlarken diğer yandan çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Dönüşümlü vardiya sisteminde çalışanların büyük çoğunluğunun, ters uyku/uyanıklık döngülerinin izin günlerinde de devam ettiği ve değişken görev sürelerine mümkün olan en kısa sürede uyum sağlamak için sürekli olarak strese maruz kaldıkları belirtilmektedir (Folkard, 2008). Bu nedenle vardiyalı çalışma sisteminin sağlık ve esenlik üzerinde olumsuz etkileri olan önemli bir mesleki stres etkeni olarak kabul edilmektedir (Bohle, 1997). Bu bağlamda vardiyalı çalışma ve gece çalışmasının sağlık açısından uzun vadede ciddi etkilere neden olduğu ve bunun sonucunda da birey ve topluma ekonomik ve sosyal maliyetinin yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Vardiyalı sistemin bireye olumsuz etkilerinden ilki, gece çalışması sonucu ortaya çıkabilen sağlık bozuklukları nedeniyle yapılan hata ve kazalar nedeniyle performans ve verimliliğin düşmesidir.

İkincisi, vardiyalı çalışanların daha stresli çalışma koşullarının neden olduğu sinirlilik ve kaygıya ilişkin psikolojik ve zihinsel sağlığa ilişkin problemleridir. Özellikle sirkadiyen ritimlerin bozulması ve uyku düzensizliğinin kronik yorgunluğa, duygu-durum bozukluklarına, nevroz ve kronik kaygı ve/veya depresyona yol açarak çalışanların devamsızlığını artırabilmektedir. Üçüncüsü, vardiyalı çalışanlarda sabit gündüz çalışanlara göre daha yaygın olduğu belirtilen kabızlık, sindirim güçlükleri, şişkinlik, ülser ve hassas bağırsak sendromu gibi sindirim sistemi rahatsızlıklarıdır. Dördüncüsü, obezite, kolesterol, yüksek kan basıncı, artan açlık glukozu ve diyabet gibi metabolik sendromlar görülebilmektedir. Beşincisi, kalp rahatsızlıkları gibi kardiyovasküler bozukluklardır. Sonuncusu ise, psikolojik stres ve psikosomatik bozukluklarla ortaya çıkan aile ve sosyal yaşam üzerinde önemli etkileri olan sosyal problemlerdir. Normal olarak aile ve sosyal etkinliklerin çoğu gündüz odaklı ritimlere göre düzenlenmesi nedeniyle vardiyalı çalışanlar çalışma ve sosyal zamanlarını dengelemede daha büyük zorluk çekmektedirler. Zaman baskısı ve iş/aile çatışmaları yaygın sorunlar haline gelmekte bu durum evlilik ilişkilerini de olumsuz bir etkileyebilmektedir (Kosta, 2010).

Vardiyalı çalışma sağlık sorunlarının yanı sıra işe devamsızlıkların artması, iş verimlilik ve iş performansına etkileri, iş başarısının düşmesi, iş kazalarının artması, gece çalışmasında yönetim ve teknik denetim güçlüğü, iş stresinin artması, iş tatmini ve iş motivasyonunda azalması gibi örgütsel sorunlara da yol açabilmektedir (Pekşen-Arı, 2013).

Ulusal literatürde yapılan çalışmalar vardiyalı çalışma sisteminin örgütsel davranış açısından çeşitli etkilerini ortaya konmuştur. Yapılan araştırmaların ortaya koyduğu sonuçlara bakıldığında vardiyalı çalışma sisteminin işten ayrılma niyetine anlamlı bir etkisinin olduğu (Pekşen Arı, 2013; Değirmencioğlu ve Öztop, 2019); vardiyalı çalışma sisteminin özel güvenlik görevlilerinin motivasyonunu etkilediği (Koç, 2017); kadınların iş ve özel yaşamlarında denge kuramadığı ve bundan dolayı da iş-yaşam ilişkilerinin bozulduğu (Demirbilek, 2004; Değirmencioğlu, 2019); mesai süresi ve vardiyalı çalışmanın iş-yaşam dengesi ve iş tatminini etkilediği (Palabıyık ve İşözen, 2021) görülmektedir. Vardiyalı çalışmanın işe bağlılık ve iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu da tespit edilmiştir (Ulukan, Kılıç-Aksoy ve Çiçek, 2023). Ayrıca vardiyalı çalışma sistemi ile iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmalar, özel güvenlik şirketlerinde çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu (Sü-Eröz ve Ünal, 2013); daha az çalışma yılına sahip olan özel güvenlik görevlilerinin personelin memnuniyetinin daha fazla olduğunu (Karacan, 2011); vardiyalı çalışmanın iş tatmininde azalma ve tükenmişliğe neden olduğunu (Önder ve Önder, 2013); vardiyalı çalışma sisteminde çalışanların iş tatminlerinin daha düşük olduğunu (Alayvaz ve Keskin, 2020) ortaya koymuştur. Yine vardiyalı sistemde çalışan hemşirelerin iş tatminlerine bakıldığında, dönüşümlü vardiya sisteminde çalışan hemşirelerin iş tatmininin en düşük olduğunu (Tarhan ve Dalar, 2016); vardiyasız çalışanlarda mesleki tatmininin daha yüksek olduğunu (Geniş, Coşar ve Taner, 2020) saptamıştır.

Vardiyalı sistemin iş tatminiyle ilişkisine yönelik yabancı literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında ise, vardiyalı çalışmanın belirleyicilerinin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu (Awan, 2013); vardiyalı çalışma programlarının güvenlik görevlilerinin iş tatminini azalttığını (Nalla ve Cobbina, 2017); gece vardiyasında çalışanların gündüz vardiyasında çalışanlara göre daha yüksek iş stresi, psikolojik sıkıntı ve daha düşük iş tatminine sahip olduğunu (Dodia ve Parashar, 2020); vardiyalı sistemde çalışan erkek hemşirelerin gündüz çalışan erkeklere göre daha düşük iş tatminine sahip olduğu ancak kadın hemşirelerde bu yönde bir farklılığın bulunmadığını (Jaradat, Bast-Pettersen ve Bjertness, 2022); vardiyalı çalışmayla ilgili en sık görülen sorunların psikolojik bozukluğa ve sosyal yaşama ilişkin ve vardiyalı çalışmayı gönüllü seçen hemşirelerin gönüllü seçmeyenlerden daha fazla iş tatminine sahip olduğunu (Moradi vd., 2014) ortaya koymuştur.

4. İş Tatmini

1930'larda araştırılmaya başlanan, 2000'li yıllardan itibaren insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış ve yönetim alanlarında en fazla incelenen olgulardan biri haline gelen (Vigan ve Giauque, 2018) ve çalışanların işlerine yönelik tutumlarını anlama açısından önemli bir faktör olan iş tatmini, çalışanların devamsızlık, işten ayrılma, üretkenlik ve bireysel refahı (iyi oluş) gibi iş performansını etkileyen önemli öncüllerden biri olması nedeniyle günümüzde de en çok odaklanılan konulardan biri olmaya devam etmektedir (Bezdrob ve Šunjeb, 2021).

Literatürde iş tatmini, bireyin işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesinin bir sonucu olarak hoş (keyifli) ya da olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1970). Spector (1985) kavramı, "bir işe ya da bir işin belirli yönlerine karşı duygusal bir tepki" olarak tanımlamıştır. Benzer yönde yapılan başka bir tanıma göre iş tatmini, kişinin işini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durumudur (Judge ve Bono, 2001). Weiss (2002) ise iş tatminini, bireylerin işlerine ilişkin inançlarını ve işleriyle ilgili duygusal deneyimlerini değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır. Tanımlara bakıldığında iş tatmininin memnuniyetle karşılanan ve olumlu bir duygusal durum olarak tanımlandığı, bireyin işini ya da iş deneyimini değerlendirmesinin bir sonucu olduğu ve çalışanın iyi oluşunun önemli bir göstergesi olduğu görülmektedir (Wang ve Jing, 2018).

İş tatmini, sorumluluk, ücret ve çalışma koşulları gibi içsel ve dışsal faktörler tarafından şekillendirilen duygusal (birinin işine yönelik olumlu ya da olumsuz duygu ya da hisleri), bilişsel (birinin işine ilişkin düşünce ve inançları) ve davranışsal bileşenlerden oluşmaktadır (Schleicher, Watt ve Greguras, 2004; Miao vd., 2016). İş tatmini, örgüt, çalışanların kişiliği ya da dış çevreden kaynaklanabilen birçok etkene bağlı olan karmaşık bir kavram olması nedeniyle birçok faktör tarafından etkilenmektedir (Moslehpour, Chang, Pham ve Dadvari, 2022). Bu bağlamda iş tatmini, işe ilişkin inançlar, başkalarının hayatlarında olumlu bir fark yaratma motivasyonu, aidiyet duygusu gibi olumlu keyif alma duyguları, kişisel gelişim fırsatları ve başarı gibi içsel; finansal koşullar ve özerklik düzeyi, ücret, statü, liderlik tarzı, örgüt politika ve destekleri, denetim, iş arkadaşları, meslektaş ilişkileri, terfi imkânı ve müşteriler gibi dışsal da olabilmektedir (Spector, 1997; Atmaca, Rızaoğlu, Türkoğlu ve Yaylı, 2020; Hassan ve Ibourk, 2021; Moslehpour vd., 2022; Luque-Reca vd., 2022).

İnsan kaynağının verimlilik ve üretkenliğini etkileyen ve çalışanın işinden ne kadar keyif aldığını belirleyen iş tatmini, çalışan ile işveren arasındaki ilişkinin önemli bir ölçüsünü temsil etmektedir (Farmaki, Pappas, Kvasova ve Stergiou, 2022). Bloom (1986) kavramı, bireyin kendi işinin birçok yönüne yönelik tutumlarının, değerlendirmelerinin ya da duygusal tepkilerinin bir bileşimi olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle ihtiyaç ve beklentileri karşılanan çalışanların tatmin olacağı ve ne kadar mutlu hissederlerse işlerinden de o kadar tatmin olacakları öngörülmektedir (Kim vd., 2020). Ayrıca tatmin olmuş çalışanların çevreleriyle daha fazla olumlu enerji alışverişinde bulunacakları ve çevrelerindeki insanlarla iletişimlerini daha fazla geliştirilecekleri öne sürülmektedir. Bundan dolayı da çalışma ortamından ve meslektaşlarından daha fazla memnun olacakları ve bunun sonucu olarak da iş tatminlerinin artacağı kabul edilmektedir. Dolayısıyla bireyin psiko-sosyal özellik ve çalışma koşullarına uyum derecesine göre değerlendirilen iş tatmini, iş performansının belirlenmesinde önemli bir ölçüt olarak görülmektedir (Heidaria vd., 2022).

İş tatmini, iş motivasyonunu, iş kalitesini, kariyer kararlarını, kişisel sağlığı ve diğer çalışanlarla ilişkileri etkileyen önemli bir mesleki psiko-sosyal faktördür (Alakhras, Al-Mousa ve Lewis, 2022). İş tatmini sadece çalışanların üretkenliğini ve performansını etkilemekle kalmamakta aynı zamanda müşteri memnuniyeti, algılanan hizmet kalitesi, marka imajının iyileştirilmesi, müşteri sadakati ve memnuniyeti açısından örgütün hedeflerine ulaşmasına da katkı sağlamaktadır (O'Donoghue ve Tsui, 2013). Bu bağlamda iş tatmininin çalışanların başarısında oynadığı merkezi rolü göz önüne alındığında örgütlerin rekabet avantajı elde etmesine ve örgütlere pazarın zorluklarıyla mücadele etmesine katkı

sağlayan temel faktörlerden biridir (Moslehpour vd., 2022). Bu nedenle iş tatmininin ölçülmesi, çalışanlarının süreç ve kararlara katılımını, bağlı ve tatmin olmasını isteyen örgütler açısından oldukça önemlidir. Diğer yandan iş tatmini, çalışan devir oranını düşürerek özellikle işe alım, eğitim ve geliştirme gibi giderlerin tasarrufuna da önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Hausknecht ve Trevor, 2011). Bahsedilen fayda ve katkıları nedeniyle örgütlerin insan kaynağına odaklanarak çalışanlarının iş tatminini sağlaması oldukça önemli hale gelmektedir.

5. Vardiyalı Çalışma Sistemi ve İş Tatmini İlişkisi: Hipotez Oluşturma

Özel güvenlik görevlileri, tehdidi önleme, kişi ve kurumları koruma ve savunma, tehlikelere maruz kalma ve şiddetle karşılaşma gibi zorlu çalışma koşullarında mesleklerini icra etmektedirler. Güvenlik işinin doğası gereği oldukça hassas olması nedeniyle azami düzeyde dikkat ve sürekliliği gerektirmektedir. İşin doğası gereği de güvenlik işi çoğunlukla 7/24 çalışma esasına göre gerçekleştirilmektedir. Özellikle gece çalışması gibi çalışma biçimleri ve işin süreklilik esasına dayalı olarak gerçekleştirilmesi, özel güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışmasına bağlıdır. Diğer taraftan kaliteli bir güvenlik hizmetinin sunulabilmesi ise çalışanların işlerinden veya görevlerinden memnun olabilmelerine ya da işlerinden tatmin olabilmelerine bağlıdır. Özel güvenlik görevlileri gerek vardiyalı çalışma sistemi gerekse mesleklerinin doğasından kaynaklı çeşitli istenmeyen durumlarla karşılaşmaları nedeniyle psikolojik stres altında görev yapmaktadırlar (Bal, 2013). Özel güvenlik hizmeti, yüz yüze verilen ve oldukça stresli olması nedeniyle çalışanların iş tatmini öne çıkmaktadır. Bu faktörlere özellikle gece çalışması da eklendiğinde işten elde edilen tatmin önemli hale gelmektedir. Tüm bu faktörler özel güvenlik görevlilerinin işlerinden elde ettikleri memnuniyet ve tatmini etkileyebilmektedir. Ayrıca çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem) de iş tatminini etkileyen değişkenler olarak işlev görmektedir. Bu bağlamda vardiyalı çalışma sistemine göre çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin demografik değişkenlere göre tespit edilmesi gerekli görülmekte ve vardiyalı çalışma sisteminin iş tatminlerini etkileyebileceği varsayılmaktadır. Bu çıkarımlardan esinlenerek çalışmada vardiyalı çalışma sistemine ve demografik değişkenlere göre özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği sorusunun cevapları aranmaya çalışılmıştır. Bu temel problemin çözümüne yönelik sonuçları ortaya koyacak aşağıdaki hipotezler öne sürülmüştür.

H_{1a}: ÖGG'nin genel tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{1b}: ÖGG'nin içsel tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir

H_{1c}: ÖGG'nin dışsal tatmini cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: ÖGG'nin genel tatmini medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: ÖGG'nin içsel tatmini medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: ÖGG'nin dışsal tatmini medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: ÖGG'nin genel tatmini yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: ÖGG'nin içsel tatmini yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: ÖGG'nin dışsal tatmini yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{4a}: ÖGG'nin genel tatmini eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{4b}: ÖGG'nin içsel tatmini eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{4c}: ÖGG'nin dışsal tatmini eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.

H_{5a}: ÖGG'nin genel tatmini çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5b}: ÖGG'nin içsel tatmini çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5c}: ÖGG'nin dışsal tatmini çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{6a}: ÖGG'nin genel tatmini vardiyalı çalışma sistemine göre farklılık göstermektedir.

H_{6b}: ÖGG'nin içsel tatmini vardiyalı çalışma sistemine göre farklılık göstermektedir.

H_{6c}: ÖGG'nin dışsal tatmini vardiyalı çalışma sistemine göre farklılık göstermektedir.

6. Materyal ve Yöntem

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde birçok sektörde süreklilik esasına bağlı olarak üretim yapılmakta ya da hizmet verilmektedir. Bu sektörlerden biri de aralıksız çalışmayı gerektiren kritik bir özelliğe sahip özel güvenlidir. Esas amacı önleme ve koruma olan özel güvenlik, hata götürmeyen ve psikolojik esenliğin son derece önemli olduğu işlerin başında gelmektedir. ÖGG, görevlerini yerine getirirken hukuka aykırı bir davranış sergilemeleri halinde çeşitli hukuki sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Özel güvenlik çalışanları hukuka aykırı davranışları durumunda karşılarındaki bireylerin haklarını çiğnemeleri ve bundan dolayı da hukuki bir yaptırımla karşı karşıya kalmaları muhtemeldir. Bunun gibi yasal ve sosyal yönleri bulunan sorunların yaşanmaması öncelikle özel güvenlik görevlilerinin psikolojik iyi oluşlarıyla ve görevlerini esenlik içinde yapabilmelerine bağlıdır. İşle ilgili önemli çıktılardan biri olan iş tatmini, özel güvenlik görevlilerinin verdiği hizmetin kalitesini de etkileyebilmektedir. Bunlara bağlı olarak da özel güvenlik görevlilerinin işlerinden elde ettikleri tatmin düzeyi önemli bir iş faktörü haline gelmektedir. Dolayısıyla sektörde görev yapan çalışanların vardiyalı çalışma sisteminden elde ettikleri iş tatmini, onların sağlıklı bir güvenlik hizmetini yerine getirmelerinde önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, demografik değişkenlere göre ÖGG'nin tatmin düzeylerinde farklılık olup olmadığına ve vardiyalı sistemde çalışan özel güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğine odaklanmıştır. Diğer yandan ulusal literatürde yapılan özel güvenlik görevlilerine ilişkin çalışmalar genelde sabit, çift ve üçlü vardiya sistemine odaklanmıştır. Bu çalışmaya adı geçen üç çalışma sistemine ek olarak diğer vardiya biçimi olan 12 saat çalışma 36 saat izin esasına dayalı dönüşümlü vardiya sistemini de dahil edilmiştir. Bu yönüyle araştırmanın literatüre önemli bir katkı yapacağı öngörülmektedir.

6.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Isparta il merkezi sınırları içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan güvenlik görevlileri üzerinde yapılmıştır. Bundan dolayı elde edilen bulgular, belli bir bölgede yer alan evrenden alınan örneklem verilerinden oluşmaktadır. Ayrıca elde edilen veriler, özel güvenlik görevlilerine yöneltilen ölçekler vasıtasıyla elde edilmiş bilgi ve görüşlere dayanmaktadır. Kısacası güvenlik görevlilerinin verdikleri yanıtlar, sunulan ölçeğin çerçevesiyle sınırlıdır. Ayrıca araştırmanın kesitsel özelliği nedeniyle elde edilen sonuçların genellenebilirliğine ihtiyatla yaklaşılmalıdır.

6.3. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel özelliğe sahip ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Tarama modeli, bir evrenden seçilen örneklem üzerinde yapılan araştırmalardan elde edilen veriler aracılığıyla evrenin tamamındaki tutum, eğilim ya da görüşlerin sayısal olarak betimlenmesidir (Creswell, 2014). Bu bağlamda araştırmada, özel güvenlik görevlilerinin vardiyalı sisteme göre içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre de içsel, dışsal ve genel tatminin farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma evreninde bulunan özel güvenlik görevlileri uygulamada hem sabit hem de dönüşümlü vardiya sistemine göre çalışmaktadırlar. Bu çalışmada, “bir vardiyalı çalışma sistemi” (sabit vardiya) ile güvenlik hizmeti, her zaman aynı personelle belirli bir saat diliminde (saat 07-16, 08-17 ya da 09-18 arası; 16-23, 17-24 ya da 18-01 arası; 23-07, 24-08 ya da 01-09) verilmektedir. Vardiyalı sistemde sekiz saat çalışma “iki vardiyalı çalışma sistemi” süreksiz dönüşümlü vardiya olup, özel güvenlik görevlileri 16 saat çalışma sürecinde sabah-akşam ya da akşam-gece boyunca dönüşümlü olarak hafta tatili günlerinde çalışma yapmadan iki takım halinde sekiz saatlik zaman dilimlerinde çalışmaktadırlar. Bu sistem çift vardiyalı sistem olarak da bilinmektedir (Yüksel, 2006). “Üç vardiyalı çalışma sistemi” ile sürekli dönüşümlü vardiya olup, özel güvenlik görevlileri haftanın tüm günleri resmî ve dini tatiller de dahil olmak üzere ve en az dört ekiple dönüşümlü olarak çalışmaktadırlar. “Diğer vardiyalı çalışma sistemi”yle özel güvenlik görevlilerinin bir kısmı ekip halinde aylık dönüşümlü olarak sadece gece ya da sadece gündüz 12 saat çalışıp 36 saat izin kullanmaktadırlar. Çalışmanın anket yapılandırılmasında uygulamada var olan çalışma sistemine göre vardiyalar oluşturulmuş ve katılımcılara bu vardiyalı sistemlere göre sorular yöneltilmiştir.

6.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Isparta il merkezinde kamu kurumlarında (hastane, üniversite ve diğer kamu kurumları) görev yapan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Isparta İl Emniyet Müdürlüğü Özel Güvenlik Şube Müdürlüğünden alınan veriye göre 2023 Haziran ayı itibarıyla Isparta il merkezinde özel ve kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan özel güvenlik görevlisi sayısı toplamda 983’tür. Bu özel güvenlik görevlilerinin 601 tanesi kamu kurumlarında görev yaparken 382 tanesi ise özel sektörde (banka ve firmalar gibi) görev yapmaktadır. Bu evren içerisinden tesadüfi olarak 266 adet anket yapılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın örnekleme evreninin yüzde 30’undan fazlasını temsil etmekte ve ana kütleyi temsil etme gücü yeterli görülmektedir. Örneklem grubuna ilişkin istatistikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Sosyo-demografik özelliklere ilişkin analiz sonuçları

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Kadın	34	12,8	20-29	160	60,2
Erkek	232	87,2	30-39	76	28,6
Medeni Durum	n	%	40-49	25	9,4
Evli	111	41,7	50-59	5	1,9
Bekar	155	58,3	60 ve üzeri	-	
Çalışma Süresi	n	%	Eğitim Düzeyi	n	%
1 yıldan az	34	12,8	Ortaokul	20	7,5
1-5 yıl arası	149	56	Lise	131	49,2
6-10 yıl arası	45	16,9	Ön lisans	100	37,6
11-15 yıl arası	24	9	Lisans	11	4,1
16-20 yıl arası	14	5,3	Lisansüstü	4	1,5
Toplam	266	100	Toplam	266	100

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin yaklaşık yüzde 87’si erkek iken yaklaşık yüzde 13’ü de kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kadınların sayısının az olması, özel güvenlik sektörünün erkek egemen bir sektör olmasından kaynaklanmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yüzde 58’i evli iken yaklaşık yüzde 42’si bekdir. Çalışma süreleri açısından katılımcıların yaklaşık yüzde 69’u beş yıla kadar çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yüzde 89’u 20-39 yaş arasında bulunan özel güvenlik görevlilerinden oluşmaktadır. Son olarak katılımcıların yaklaşık yüzde 57’si orta öğretim mezunu iken yaklaşık yüzde 38’i ön lisans mezunudur. Lisans ve lisansüstü mezun yüzdesi oldukça düşüktür.

6.5. Verilerin Toplanması

Çalışmanın saha araştırmasına ilişkin verilerin toplanması, tesadüfi örnekleme yöntemiyle yapılmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniğiyle yapılmıştır. Toplam 26 sorudan oluşan anket, Google forms üzerinden düzenlenerek katılımcılarla WhatsApp üzerinden ve yüz yüze görüşme yoluyla yapılmıştır. Anketin ekine gönüllü katılım formu ve katılım sonrası bilgilendirme formu da eklenmiştir. Veri toplamaya ilişkin kurumlardan gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya 274 özel güvenlik görevlisi katılmış olup 8 anket eksik veri nedeniyle analizlere dahil edilmemiştir. Tüm analizler 266 katılımcıdan elde edilen veri üzerinden yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmaya ilişkin Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 25.10.2022 tarihli ve 127/3 sayılı kararı ile etik kurul onayı da alınmıştır.

6.6. Veri Toplama Araçları

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniğiyle yapılmış olup, toplam 26 sorudan oluşan anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgileri elde etme amacıyla beş soru bulunmaktadır. Ayrıca özel güvenlik görevlilerin hangi vardiya sisteminde çalıştıkları tespit etme amacıyla bir soru daha bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçme amacıyla Minnesota İş Doymu Ölçeğinin 20 maddelik kısa formu yer almıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 20 maddelik ölçek içsel ve dışsal olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlgili ölçeğin içsel doyum alt boyutu başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminliklerle ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum boyutu ise, örgüt politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır (Yelboğa, 2007). Ölçekte yer alan maddelerin tamamı, Minnesota İş Doymu Ölçeğinin asıl formunda olduğu gibi 5'li Likert ölçeğine (1=memnun değilim, 5=çok memnunum) göre ölçeklendirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa değeri 0,77 olarak bulunmuştur (Baycan, 1985).

6.7. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 26.0 istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Minnesota İş Doymu Ölçeğine ilişkin verilere normallik testleri (çarpıklık ve basıklık), geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Özel güvenlik görevlilerinin görüşlerinin demografik değişkenlere göre farklılığının analizinde ise t-testi ve ANOVA ve Post-Hoc analizleri kullanılmıştır.

7. Araştırmanın Analiz Sonuçları: Geçerlik ve Güvenirlik

Çalışmada hipotezlere yönelik istatistiksel testler uygulamadan önce verilerin normalliğini değerlendirme amacıyla basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) değerleri kontrol edilmiştir. Sosyal bilimler literatüründe basıklık ve çarpıklık değerlerinin $\pm 1,50$ arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yapılan testlere göre İş Doymu Ölçeğinin dışsal tatmin alt boyutunun çarpıklık değeri $-0,520$; basıklık değeri $-0,158$; içsel tatmin boyutunun ise çarpıklık değeri $-0,850$; basıklık değeri $+0,566$ 'dır (Tablo 2). Elde edilen bu değerler, ilgili ölçeğin normallik dağılıma sahip olduğunu ve örneklemden elde edilen veri setinin diğer testleri yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Araştırma çalışma grubundan toplanan verilerin faktör analizine uygunluğunu test etme amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Bu amaçla ilgili ölçeğe Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. İş Doymu Ölçeğinin her iki boyutunu içeren genel tatmin geçerlik katsayısı (KMO) $0,951$ ve Barlett Küresellik Testi χ^2 değeri ise $3660,804$ ($p < 0,000$) olarak bulunmuştur. İlgili ölçeğin

toplam varyansın yüzde 60,25'ini açıklayan iki faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından dışsal tatmin boyutunun geçerlik katsayısı (KMO) ,892 olup, varyansın yüzde 59,35'ini açıklamaktadır. İlgili alt boyutun faktör yük değerlerinin ise ,722 ile ,853 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçeğin diğer alt boyutu olan içsel tatmin boyutunun geçerlik katsayısı (KMO) ,940 olup, varyansın yüzde 59,05'ini açıklama gücüne sahiptir. İlgili alt boyutun madde faktör yük değerleri ise ,768 ile ,856 değerleri arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Ayrıca İş Doyumu Ölçeğinin iç tutarlılığını tespit etme amacıyla Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Her iki boyutu içeren ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise (α) ,953 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarından dışsal tatmin boyutunun güvenilirlik katsayısı (α) ,900; içsel tatmin boyutunun ise ,936 olarak bulunmuştur (Tablo 2). Elde edilen bu değerler, ilgili ölçek ve alt boyutlarının yüksek düzeyde geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin normallik ve geçerlik/güvenilirlik analiz sonucu

Ölçek ve alt boyutları	KMO değeri	Madde faktör yükleri	Varyansı açıklama oranı	Cronbach Alfa	Basıklık	Çarpıklık
İçsel Tatmin	,940	,76/,85 arası	59,05	,936	+566	-,850
Dışsal Tatmin	,892	,72/,85 arası	59,35	,900	-158	-,520
Genel Tatmin	,951	,72/,85 arası	60,25	,953	+612	-,872

8. Tanımlayıcı İstatistikler

Özel güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyleri incelendiğinde, en düşük puanın 1 en yüksek puanın 5 olduğu gözlemlenmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin içsel tatmin için verdiği yanıtların ortalaması $\bar{x}=3,30$; dışsal tatmin için $\bar{x}=3,02$; genel tatmin için ise $\bar{x}=3,19$ 'dur. Bu ortalama değerlere göre özel güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel tatminlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Ancak özel güvenlik görevlilerinin içsel tatmin düzeyleri diğer boyutlardan daha yüksektir (Tablo 3).

Tablo 3. Özel güvenlik görevlilerinin tatmin düzeylerinin analiz sonucu

Ölçek ve Boyutları	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss
İçsel Tatmin	266	1,00	5	3,30	,91879
Dışsal Tatmin	266	1,00	5	3,02	,90840
Genel Tatmin	266	1,00	5	3,19	,86267

Özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeyi orta düzeyde olsa da yukarıdaki tabloyu teyit eden diğer bir veri de bazı ölçek ifadelerine verilen cevapların aldığı ortalama değerlerdir. Bu ifadelerle bakıldığında ücret ($\bar{x}=2,53$), çalışma şartları ($\bar{x}=2,84$) ve terfi ($\bar{x}=2,94$) açısından tatmin düzeyinin ortalamasının altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla dışsal tatminin bu üç faktörüne ilişkin çalışanlar açısından genel bir memnuniyetsizliğin olduğu görülmektedir. Buna karşın içsel tatmin boyutunda yer alan en yüksek ortalamaya sahip ifadeler ise sırasıyla toplumda saygın bir kişi olma ($\bar{x}=3,43$), başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı ($\bar{x}=3,50$) ve başarı hissini ($\bar{x}=3,54$) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla özel güvenlik görevlilerinin içsel tatmin boyutunun bu üç maddesine ilişkin daha yüksek bir tatmininin olduğu görülmektedir. Diğer ifadelerine verilen yanıtların ortalamaları ise 3,03 ile 3,25 aralığında değişmektedir.

Katılımcılara demografik soruların yanı sıra halihazırda hangi vardiya sisteminde çalıştıklarını öğrenmek amacıyla bir soru yöneltilmiştir. Elde edilen verilere ilişkin istatistiklere göre, özel güvenlik görevlilerinin yaklaşık yüzde 40'ı tek vardiyalı sistemde (sabit vardiya) çalışırken, yaklaşık yüzde 36'sı üçlü vardiyalı sisteme, yüzde 15'i ikili vardiyalı sisteme, geri kalanı ise diğer vardiyalı sisteme göre çalışmaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları vardiya sisteme ilişkin analiz sonucu

Vardiyalı Çalışma Sistemi	n	%
Bir vardiyalı çalışma sistemi	109	41
İki vardiyalı çalışma sistemi	40	15
Üç vardiyalı çalışma sistemi	95	35,7
Diğer vardiya sistemi (12 saat çalışma 36 saat izin)	22	8,3

9. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın bu kısmında araştırmada elde edilen bulgular yer almaktadır. Betimleyici istatistikler ve hipotez testlerine yönelik analiz bulgularına yer verilmiştir.

9.1. Hipotez Testleri

Cinsiyet değişkenine göre özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin farklılığını ölçme amacıyla t testi yapılmıştır. Tablo 5'e göre özel güvenlik görevlilerinin genel ($266=0,054$; $p>0,05$) ve içsel tatminine ($266=0,093$; $p>0,05$) yönelik algıları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla H_{1a} ve H_{1b} kabul edilmemiştir. Ancak dışsal tatmin boyutu cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($266=0,015$; $p<0,05$). Bu farklılık, kadın özel güvenlik görevlilerinin dışsal tatminine yönelik kişisel algılarının ($\bar{x}=3,55$), erkek özel güvenlik görevlilerinden ($\bar{x}=3,27$) daha yüksek olmasıyla ilgilidir. H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 5). Her ne kadar bu sonuç anlamlı çıksa da cinsiyet dağılım farkının yüksek olması nedeniyle güvenilir bir veri olarak kabul edilmesi ve genellenmesi zordur.

Özel güvenlik görevlilerinin genel ($266=0,803$; $p>0,05$), içsel ($266=0,547$; $p>0,05$) ve dışsal tatmin ($266=0,138$; $p>0,05$) puanları, medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Özetle H_{2a} , H_{2b} ve H_{2c} hipotezleri kabul edilmemiştir (Tablo 5).

Çalışma grubunda yer alan özel güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel tatmin puanlarının yaş değişkenine farklılığını ölçme amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yaş değişkeni gruplarına göre bakıldığında özel güvenlik görevlilerinin genel ($266=0,507$; $p>0,05$) ve içsel tatmine ($266=0,990$; $p>0,05$) yönelik algılarında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla H_{3a} ve H_{3b} hipotezi kabul edilmemiştir. Buna karşın dışsal tatmin algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($266=0,019$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla tamamlayıcı Tukey Post-Hoc analizi yapılmıştır. Post-Hoc testi sonucu yaş grupları arasında dışsal tatmin açısından 20-29 yaş grubu ile 40-49 yaş grubu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($266=0,031$; $p<0,05$). Bu farklılık, 40-49 yaş arası özel güvenlik görevlilerinin dışsal tatmine yönelik kişisel algılarının ($\bar{x}=3,36$), 20-29 yaş arası özel güvenlik görevlilerinden ($\bar{x}=3,29$) daha yüksek olmasıyla ilgilidir. Özetle H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 5).

Eğitim düzeyi gruplarına göre ise özel güvenlik görevlilerinin genel ($266=0,072$; $p>0,05$) ve dışsal tatmine ($266=0,374$; $p>0,05$) yönelik algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bağlamda H_{4a} ve H_{4c} hipotezi kabul edilmemiştir. Buna karşın içsel tatmin açısından ise eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($266=0,018$; $p<0,05$). Post-Hoc testi sonuçlarına göre bu durum, ortaokul mezunları ile ön lisans mezunları arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır ($266=0,034$; $p<0,05$). Bu farklılık, ön lisans mezunu olan özel güvenlik görevlilerinin dışsal tatmine yönelik kişisel algılarının ($\bar{x}=3,47$), ortaokul mezunu özel güvenlik görevlilerinden ($\bar{x}=2,84$) daha yüksek olmasıyla ilgilidir. Sonuç olarak H_{4b} hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 5).

Özel güvenlik görevlilerinin çalışma süresi (kıdem) grupları açısından içsel tatmin algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($266=0,192$; $p>0,05$). Bu durumda H_{5b} hipotezi kabul edilmemiştir. Ancak dışsal ($266=0,001$; $p<0,05$) ve genel tatmin ($266=0,009$; $p<0,05$) açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Kısacası, H_{5c} hipotezi kabul

edilmiştir. Farklılığı tespit etme amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonucunda genel tatmin açısından farklılığın 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl arası çalışanlar arasında olduğu tespit edilmiştir ($266=0,005$; $p<0,05$). Süre olarak bir yıldan az çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel tatmin puanı ($\bar{x}=3,61$), 1-5 yıl arası çalışanlardan ($\bar{x}=3,05$) daha yüksektir. Bu sonuca göre H_{5a} hipotezi kabul edilmiştir. Dışsal tatmin açısından ise bu farklılık yine 1 yıldan az çalışanlar ($\bar{x}=3,61$) ile 1-5 yıl arası çalışanlar ($\bar{x}=2,80$) arasında olduğu gözlemlenmiştir ($266=0,001$; $p<0,05$) (Tablo 5).

Tablo 5. İş tatmininin demografik değişkenlere göre farklılığına ilişkin t testi ve post-hoc analiz sonuçları

	n	İçsel Tatmin $\bar{x} \pm ss$	Dışsal Tatmin $\bar{x} \pm ss$	Genel Tatmin $\bar{x} \pm ss$
Cinsiyet				
Kadın	24	3,55±0,69	3,32±0,70	3,46±0,62
Erkek	232	3,27±0,93	2,98±0,93	3,15±0,88
t		1,686	2,528	1,939
p		,093	,015	,054
Medeni Durum				
Evli	111	3,26±0,81	3,12±0,84	3,20±0,79
Bekar	155	3,33±0,97	2,95±0,96	3,18±0,91
t		-0,603	1,487	0,250
p		,547	,138	,803
Yaş				
20-29 yaş arası ¹	160	3,29±0,95	2,89±0,93	3,13±0,89
30-39 yaş arası ²	76	3,30±0,82	3,14±0,82	3,24±0,78
40-49 yaş arası ³	25	3,36±0,82	3,43±0,86	3,39±0,82
50-59 yaş arası ⁴	5	3,33±1,29	3,30±1,29	3,32±1,26
F		0,038	3,366	,779
p		,990	,019	,507
Post-Hoc Test			P=,031 (1-3)	
Eğitim Düzeyi				
Ortaokul ¹	20	2,84±1,13	2,63±1,16	2,76±1,11
Lise ²	131	3,26±0,92	3,05±0,96	3,18±0,91
Ön lisans ³	100	3,47±0,80	3,06±0,77	3,31±0,71
Lisans ⁴	11	3,39±0,89	3,02±0,89	3,24±0,83
Lisansüstü ⁵	4	2,56±0,73	2,81±1,16	2,66±0,90
F		3,046	1,065	2,176
p		,018	,374	,072
Post-Hoc Test		P=,034 (1-3)		
Çalışma Süresi				
1 yıldan az ¹	34	3,62±0,69	3,61±0,63	3,61±0,63
1-5 yıl arası ²	149	3,22±0,97	2,80±0,92	3,05±0,89
6-10 yıl arası ³	45	3,28±0,87	3,06±0,88	3,19±0,83
11-15 yıl arası ⁴	24	3,45±0,58	3,30±0,75	3,39±0,60
16-20 yıl arası ⁵	14	3,25±1,13	3,27±1,08	3,26±1,09
F		1,536	6,911	3,458
p		,192	,001	,009
Post-Hoc Testi			p=,001 (1-2)	p=,005 (1-2)

Özel güvenlik görevlilerinin çalıştığı vardiya sistemi gruplarına göre genel ($266=0,001$; $p<0,05$), içsel ($266=0,007$; $p<0,05$) ve dışsal ($266=0,001$; $p<0,05$) tatmin düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. İçsel iş tatmini algılarındaki farklılık “üç vardiyalı

çalışma sistem” ile “diğer vardiyalı sistem”de çalışanlar arasında bulunmaktadır. İçsel tatmin açısından bu farklılığa ilişkin ANOVA analizi bulgularına göre “diğer vardiya sistemi”nde çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel tatmin puanı ($\bar{x}=3,87$), “üç vardiyalı çalışma sistem”de çalışanlardan ($\bar{x}=3,15$) daha yüksektir ($266=0,003$; $p<0,05$). Özetle H_{6a} hipotezi kabul edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin dışsal tatmin düzeylerindeki farklılık, “diğer vardiya sistemi”nde çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel iş tatmin puanının ($\bar{x}=3,63$) “üç vardiyalı çalışma sistemi”nde çalışanlardan ($\bar{x}=3,01$) daha yüksek olmasıyla ilgilidir ($266=0,001$; $p<0,05$). Kısacası, H_{6b} hipotezi kabul edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin vardiya sistemine göre dışsal tatmin algılarındaki farklılık da istatistiksel olarak anlamlıdır ($266=0,001$; $p<0,05$). Buna göre “diğer vardiya sistemi”nde çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel iş tatmin puanı ($\bar{x}=3,45$) “üç vardiyalı çalışma sistemi”nde çalışanlardan ($\bar{x}=3,01$) daha yüksektir. Sonuç olarak H_{6c} hipotezi kabul edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Mevcut vardiyalı çalışma sistemine göre iş tatmin düzeylerinin analiz sonuçları

Hangi vardiya sisteminde çalışıyorsunuz?	n	%	İçsel Tatmin $\bar{x} \pm ss$	Dışsal Tatmin $\bar{x} \pm ss$	Genel Tatmin $\bar{x} \pm ss$
Bir vardiyalı çalışma sistemi ¹	109	41	3,33±0,72	3,12±0,	3,25±0,68
İki vardiyalı çalışma sistemi ²	40	15	3,34±0,82	3,03±0,	3,22±0,80
Üç vardiyalı çalışma sistemi ³	95	35,7	3,15±1,07	2,81±0,	3,01±0,99
Diğer vardiyalı sistem (12 saat çalışma, 36 saat izin) ⁴	22	8,3	3,87±0,63	3,63±0,	3,45±0,67
F			4,137	5,878	5,343
P			0,007	0,001	0,001
Post-Hoc Testi			p=0,003 (3-4)	p=0,001 (3-4)	p=0,001 (3-4)

10. Sonuç ve Tartışma

Özel güvenlik görevlilerinin yaptıkları işin hassasiyeti ve üçüncü kişilerin can ve mal güvenliğini ilgilendirmesi nedeniyle oldukça kritik bir önemi bulunmaktadır. Üstelik özel güvenliklerin görevlerini yeri getirirken karşılaştıkları olaylarda oluşabilecek hataların yasal boyutu da bulunmaktadır. Bu nedenlerden dolayı ve vardiyalı sistemde çalışmaları nedeniyle özel güvenliklerin görevleri stresli bir mesleği icra etmektedirler. Kişisel, sosyal ve yasal boyutları olan bu mesleği icra eden özel güvenliklerinin melekliklerini icra ederken psikolojik sağlık ve esenliklerinin yanı sıra iş memnuniyetlerinin de iyi bir düzeyde bulunması gereklidir. Bu bağlamda çalışmada özel güvenlik görevlilerinin iş tatminlerinin (genel, içsel ve dışsal) vardiyalı çalışma sistemine ve demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Isparta il merkezinde yer alan kamu kurumlarında görev yapan 266 özel güvenlik görevlilerinin görüşlerine başvurulmuştur. Anket yöntemiyle elde edilen verilere t testi ve ANOVA analizi uygulanarak bulgular elde edilmiştir.

Öncelikle özel güvenlik görevlilerinin genel, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Ancak güvenlik görevlilerinin içsel tatmin düzeylerinin genel ve dışsal tatmin düzeylerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Her ne kadar özel güvenlik görevlilerinin genel, içsel ve dışsal tatmin düzeyleri orta düzeyde olsa da dışsal boyutta yer alan ücret, çalışma şartları ve terfi açısından tatmin düzeylerinin ortalamanın altında olduğu, buna karşın içsel boyutta yer alan toplumda saygın bir kişi olma, başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı ve başarı hissini ise en yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan bir çalışma özel güvenlik görevlilerinin düşük ücret nedeniyle iş tatminlerinin düşük olduğunu göstermiştir (Sunay, 2020). Bal'ın (2013) yaptığı çalışmanın sonuçları, özel güvenlik görevlilerinin kadro durumu ve ücret yetersizliğinden şikayetçi olmalarına rağmen genel olarak mesleklerinden memnun olduğu ortaya koymuştur. Karakuyu ve Bedir (2020), özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu saptamıştır. İnankul'un (2020) araştırması ise özel güvenlik görevlilerinin yüzde 93'ünün mesleğinden

memnun/kısmen memnun olduğunu ve yüzde 63'ünün ise aldığı ücretten memnun olduğunu ortaya koymuştur.

Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin genel ve içsel tatmin düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre farklılaşma bulunmazken dışsal tatmin düzeyleri açısından farklılaşmaktadır. Kısacası kadın özel güvenlik görevlilerin dışsal tatmin düzeyi erkeklerden daha yüksektir. Literatürde özel güvenlik görevlilerinin iş tatminlerinin cinsiyete göre farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda özel güvenlik görevlilerinin iş tatminlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Akgüç, 2011; Kartal, 2012; İlhan, 2019; Tekeli, 2019). Buna karşın başka bir çalışmada ise özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiş olduğu ve erkek güvenlik görevlilerin iş tatmin düzeylerinin kadın görevlilerden daha yüksek olduğu ortaya konmuştur (Sü-Eröz ve Ünal, 2013). Yapılan diğer bir çalışmanın sonuçları ise genel iş memnuniyeti bakımından kadınların ortalama değerlerinin erkeklerinkinden fazla olduğunu saptamıştır (Maybarskan, 2020). Yapılan başka bir araştırma ÖGG olarak çalışan kadınların tamamının işlerinden memnun olduklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç ise kadınların iş bulma konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı durumda olmaları, kadınların nokta görevlerinde erkeklerden daha sabırlı olmaları, hizmet alanların kadınlara daha nazik davranmaları ve kadınların aldıkları ücret ile ailelerine ikinci bir gelir kaynağı olarak ekonomik katkı sağlamalarına bağlanmaktadır (İnankul, 2020). Bu araştırmanın bulguları da kadınların dışsal tatmininin erkeklerden yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Neredeyse aynı çalışma koşullarına bağlı çalışan erkek ve kadın özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin benzer olacağı beklense de kadın ve erkeklerin vardiyalı çalışma sisteminden farklı yönde ve düzeyde etkilendikleri gözlemlenmektedir. Özellikle erkek egemen bir sektör olan özel güvenlik sektöründe kadınların iş bulması ya da kariyer yapmasının daha zor olabileceği göz önüne alındığında içsel ve genel tatmin açısından erkeklerle aralarında bir farklılığın olmaması normal karşılanmaktadır. Diğer yandan bu sektörde iş bulma zorluğu dikkate alındığında ise ücret ve çalışma koşulları gibi konularda erkeklere nazaran dışsal tatmin düzeylerinin yükselmesi anlaşılabilir bir durumdur. Zira çalışmada kullanılan ölçeğin dışsal boyutu, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi iş koşullarına ilişkindir. Dolayısıyla katılımcı kadın güvenlik görevlilerinin bu koşullar açısından erkeklere göre daha olumlu karşıladığını söylemek mümkündür.

Özel güvenlik görevlilerinin genel, içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Önceki yapılan çalışmalar medeni durum değişkeni açısından farklı sonuçlar öne sürmektedir. Buna göre, bazı çalışmalar bu çalışmanın bulgularına paralel olarak iş tatmininin evli ve bekârlara göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur (Akgüç, 2011; Kartal, 2012; İlhan, 2019). Buna karşın başka bir çalışmaya göre ise, evli güvenlik görevlilerinin iş tatmin puanlarının bekârlardan daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Sü-Eröz ve Ünal, 2013). Yine diğer bir araştırma da vardiya sisteminde çalışan evli güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin bekar olan çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgu evli çalışanların üçlü vardiya sisteminden daha olumlu etkilenecek iş tatminlerine daha olumlu yansıdığı yönünde yorumlanmıştır (Tekeli, 2019). Ancak bu çalışma sonucu, özel güvenlik görevlilerinin evli ya da bekar olmalarının onların içsel, dışsal ve genel tatmin açısından bir farklılık yaratmadığını ve her iki cinsiyetin de çalışma koşullarından aynı düzeyde etkilendiğini göstermektedir.

Yaş değişkenine göre bakıldığında ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin içsel ve genel tatminine yönelik algılarında herhangi bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir. Buna karşın dışsal tatmin algıları, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılık, 40-49 yaş arası özel güvenlik görevlilerinin dışsal tatmine yönelik kişisel algılarının 20-29 yaş arası özel güvenlik

görevlilerinden daha yüksek olmasıyla ilgilidir. Buna karşın yapılan bazı çalışmalarda özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin yaş grupları arasında herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Akgüç, 2011; Tekeli, 2019). Ancak bu çalışmanın sonuçlarına paralel bulgular da bulunmaktadır. Kartal'ın (2012) yaptığı çalışmaya göre özel güvenlik görevlileri arasında iş tatmin düzeyi en yüksek olan grup "41 ve üstü" yaşa sahip olan grup iken tatmin düzeyi en düşük olan grup ise "26-30 yaş arasında olanlardır. Yine başka bir çalışmada güvenlik görevlilerinin iş tatmini puanları ortalamaları ile yaş değişkeni puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuş olup, 50 yaş ve üzerindeki özel güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeyleri diğer tüm yaş gruplarından daha yüksektir (Sü-Eröz ve Ünal, 2013). Maybarskan'ın (2020) yaptığı çalışmada genel iş memnuniyeti bakımından 36-45 yaş arası olanların ortalama değerleri diğer gruplardan daha yüksektir. Literatürde yaş değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı farklılığın olması genel olarak özel güvenlik görevlilerinin yaş ile iş tatmin düzeylerinin paralel bir şekilde yükseldiği yönündendir (Kartal, 2012; Sü-Eröz ve Ünal, 2013). Bu çalışmanın bulgusu da özel güvenlik görevlilerinin özellikle dışsal tatmin açısından orta yaş grubunun genç yaştaakilere göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, orta yaş güvenlik görevlilerinin genç çalışanlara kıyasla daha yüksek bir tatmin duygusuna sahip olduklarını göstermektedir. İçsel, dışsal ve genel tatminlerine yaş grup ortalamaları açısından baktığımızda, 50 yaşına kadar artan bir iş tatmin düzeyi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla diğer araştırmaların da vurguladığı gibi yaş arttıkça iş tatmin düzeyinin arttığı söylenebilir. Bu sonuç, yaşla birlikte işten alınan tatmininin çalışma koşullarına uyum sağlama, iş çevresi, yönetim şekli ve yöneticiyi daha fazla tanıma ve işe ilişkin risk ve tehlikeleri daha kolay öngörebilmeye bağlanabilir.

Eğitim düzeyine göre ise özel güvenlik görevlilerinin genel ve dışsal tatmine yönelik algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna karşın içsel tatmin açısından ise eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık, ön lisans mezunu olan özel güvenlik görevlilerinin dışsal tatmine yönelik kişisel algılarının ortaokul mezunlarından daha yüksek olmasıyla ilgili olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalara kısmi olarak benzer yönde sonuçlar ortaya koymuştur. Örneğin Kartal'ın (2012) yaptığı araştırmada öğrenim durumuna göre güvenlik görevlilerinin iş tatmin düzeylerinin farklılaştığı ortaya konmuştur. Başka bir çalışmanın sonucuna göre, ilköğretim mezunu olan güvenlik görevlilerinin iş tatmini puanlarının lise mezunu olanlardan; ortaokul mezunu olan güvenlik görevlilerinin iş tatmini puanlarının lisansüstü mezunu olan görevlilerin iş tatmini puanlarından daha yüksektir. Bu bulgu eğitim düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyinin azaldığı yönünde yorumlanmıştır (Sü-Eröz ve Ünal, 2013). Eğitim durumuna göre ortalama değerleri incelendiğinde genel iş memnuniyeti bakımından lisans mezunu olanların ortalama değerleri, diğer mezuniyet gruplarına göre daha yüksektir (Maybarskan, 2020). İş tatmini açısından ortaokul mezunu olan çalışanlar diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde farklılık gösterirken (İlhan, 2019); yapılan bazı çalışmalar ise eğitim düzeyi açısından gruplar arası bir farklılık bulamamıştır (Akgüç, 2011; Tekeli, 2019). Bu çalışmada eğitim düzeylerine göre iş tatmin düzeylerine bakıldığında ön lisansa kadar iş tatmin düzeyinin arttığı, lisans sonrası ise tatmin düzeyinin düştüğü görülmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin öğrenim durumuna göre içsel tatmin düzeyleri, özellikle takdir, iş sorumluluğu, terfi ve işin kendisi gibi faktörlere bağlıdır. Bu bağlamda ön lisansa kadar iş tatmin düzeyinin yükselmesi bu faktörler açısından olumlu karşılandığını söylemek mümkündür. İçsel tatmin açısından iş tatmin düzeyinin farklılaşması bu bağlamda anlamlıdır. Ancak lisans ve lisansüstü mezunları açısından bu faktörlerin güvenlik görevlilerinin tatmin düzeylerini yükseltecek bir etkiye sahip olmadığı yönünde yorumlanabilir.

Özel güvenlik görevlilerinin çalışma süreleri açısından içsel tatmin algılarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Ancak genel ve dışsal tatmin açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılıkların genel ve dışsal tatmin açısından 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl arası çalışanlar arasında olduğu gözlemlenmiştir. Her iki tatmin boyutu açısından 1

yıldan az çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel tatmin puanı, 1-5 yıl arası çalışanlardan daha yüksektir. Buna karşın yapılan başka çalışmaların sonucu, vardiyalı çalışma sisteminde çalışan özel güvenlik görevlilerinin çalışma sürelerine göre tatmin düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur (İlhan, 2019; Tekeli, 2019). Yapılan diğer çalışmalar ise farklı yönde bulgular ortaya koymuştur (Kartal, 2012; Sü-Eröz ve Ünal, 2013). Örneğin Kartal'ın (2012) yaptığı çalışmanın sonucuna göre özel güvenlik görevlilerinde iş tatmin puanı ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonucu, iş tatmin düzeyi en yüksek olan grubun "0-1 yıl arası" kıdeme sahip olan grubun; tatmin düzeyi en düşük olan grubun ise, "12 ve üstü" yıl arası kıdeme sahip olan özel güvenlik görevlilerini olduğunu ortaya koymuştur. Sü-Eröz ve Ünal'ın (2013) çalışmasına göre, sektörde çalışma süresi 5 yıldan az olan güvenlik görevlilerinin iş tatmin puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Dahası sektörde çalışma süresi 5-10 yıl arası olan görevlilerin iş tatmini puanları, sektörde çalışma süresi 11 yıldan fazla olan görevlilerin iş tatmini puanlarından yüksektir. Yapılan çalışmalarda çalışma sürelerine göre ortaya çıkan bu farklılıklar, çalışma süresi aralıklarının grubun iş tatminini arttırmada farklı etkilere sahip olduğunu göstermekle beraber (Kartal, 2012) sektördeki çalışma süresi arttıkça iş tatmini düzeyinin de azaldığı yönünde yorumlanmaktadır (Sü-Eröz ve Ünal, 2013). Bu çalışmanın sonuçları da çalışma süresi açısından mesleğine yeni başlayanların dışsal ve genel tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın diğer hipotezine bakıldığında ise özel güvenlik görevlilerinin çalıştığı vardiya sistemine göre içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Güvenlik görevlilerinin içsel, dışsal ve genel tatmini algılarındaki farklılık "üç vardiyalı çalışma sistemi" ile "diğer vardiya sistemi"nde çalışanlar arasında bulunmaktadır. Bu farklılık, "diğer vardiya sistemi"nde çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel iş tatmin puanının "üç vardiyalı çalışma sistemi"nde çalışanlardan daha yüksek olması ile ilgilidir. Özel güvenlik görevlilerinin halihazırda çalıştıkları vardiya sisteminde "diğer vardiya sistemi"nin (12 saat çalışma, 36 saat izin) içsel, dışsal ve genel tatmin düzeylerinin diğer tüm vardiya gruplarından daha yüksek çıkması, güvenlik görevlilerine daha fazla boş zaman sağlamasıyla ilgili olabilir. Yani "diğer vardiya sistemi"nin özel güvenlik görevlilerine daha fazla boş zaman sağlaması, kişisel ve sosyal yaşamalarına daha fazla zaman ayırabilmelerine bağlanabilir. Bu sonuç aynı zamanda özel güvenlik görevlilerinin özellikle iş-yaşam dengesini gözettiklerinin de göstergesidir. Bu bulgu, özel güvenlik görevlilerinin iş tatminlerinin çalışma zaman dilimlerinden ziyade işle bağlantılı olarak kendi kişisel ve sosyal yaşamlarına ne kadar zaman ayırabildikleriyle ilgili bir sonuç olarak yorumlanabilir. Ek olarak, bu vardiya sisteminin çalışanlara sağladığı boş zaman, çalışanlar tarafından ekstra gelir sağlayan işler için de kullanıldığı öne sürülebilir. Kısacası, bu ekstra zaman kazanımı, ekstra gelir elde etmek için kullanılacak bir fırsat olarak görüldüğü yönünde yorumlanabilir.

Mevcut vardiyalı çalışma sistemine göre iş tatmin düzeylerinin analiz sonuçlarına (Tablo 6) bakıldığında, özel güvenlik görevlilerinin genel tatmin düzeylerinin "üç vardiyalı çalışma sistemi"nden "bir vardiyalı çalışma sistemi"ne doğru istikrarlı bir tatmin düzeyi artışının olduğu görülmektedir. Ancak iş tatmininin her üç boyutunda da "diğer vardiya sistemi"nde çalışan ÖGG'nin tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum ÖGG'nin esasen üçlü vardiyalı çalışma sistemine karşı bir olumsuz tutuma sahip olduklarını, "bir vardiyalı çalışma sistemi" ve "iki vardiyalı çalışma sistemi"ne yönelik tatmin algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın sonuçları, vardiyalı çalışma sisteminde çalışanların iş tatminlerinin daha düşük olduğu (Alayvaz ve Keskin, 2020) yönündeki bulguya paralel bir bulguyu öne sürmektedir. Gerçekten de "üç vardiyalı çalışma sistemi"de çalışan ÖGG'nin tatmin düzeylerinin diğer üç alternatif çalışma sisteminden düşük olduğu görülmektedir. Ancak "diğer vardiya sistemi"nde çalışanların tatmin düzeylerinin oldukça yüksek olması, bu vardiya sisteminin çalışanların kendilerine ayırabilecekleri boş zamanı ve ekstra gelir elde

etme fırsatı sağlaması nedeniyle işten alınan tatmin düzeyini belirlediği söylenebilir. Bu bulgu, özel güvenlik işinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin tatminlerini belirleyen bir faktör olarak öne çıktığını söylemek mümkündür.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 25.10.2022 tarihli ve 127/3 sayılı kararı ile bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Yazarların Makaleye Olan Katkıları

1. Yazarın makaleye katkısı %60, 2. Yazarın makaleye katkısı %40'tır.

Destek Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmada yazarlar arasında herhangi bir mali ya da mali olmayan çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Akgüç, O. M. (2011). *Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu ve motivasyonlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Alakhras, M., Al-Mousa, D. S. ve Lewis, S. (2022). Assessment and correlation between job satisfaction and burnout among radiographers. *Radiography*, 28(2), 283-287.
- Alayvaz, C. ve Keskin, B. (2020). Darülaceze başkanlığı çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminleri üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 15(2), 1-14.
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdöğün, T. ve Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90, 1-13.
- Awan, W. A. (2013). Determinants of shift work impacting job satisfaction: A study on service sector organizations in Pakistan. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2(4), 49-59.
- Bal, V. (2013). Manisa'da kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik personelinin mesleki memnuniyet durumu. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 332-339.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. [Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi]. Boğaziçi Üniversitesi.
- Bezdrob, M. ve Šunje, A. (2021). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 1-10.
- Bloom, P. (1986). Teacher job satisfaction: A framework for analysis. *Early Childhood Research Quarterly*, 1(2), 167-183.
- Bohle, P. (1997). Does 'hardiness' predict adaption to shift work? *Work Stress*, 11, 369-376
- Bulut, M. ve Altungül, O. (2022). Güvenlik görevlerinin örgütsel adalet algılarının iş motivasyonlarına etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 7(1), 52-64.
- Creswell, J. W. (2014). *Araştırma deseni, nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (2. Baskı). (S. B. Demir, Çev.). Ankara: Eğiten Kitap. (Orijinal eserin basım tarihi, 2009).
- Çiçek, M. ve Çalış, N. (2021). Kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 454-464.
- Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı çalışma sistemi çalışanlar için ne kadar iyi?. *Journal of Aviation*, 3(2), 113-121.
- Değirmencioğlu, M. ve Öztop, S. (2019). Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi üzerinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(29), 623-642.
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı çalışmanın kadının aile ve sosyal yaşamına etkisi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Demirci, U. (2019). İş doyumu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246-1258.
- Demirci, U. (2021). Polis özel güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş stresleri üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 877-899.
- Demirci, U. (2022). Türkiye'de gerçekleştirilen güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 583-604.
- Demirci, U. (2023). Türkiye özel güvenlik sektörüne yönelik tehdit yüksek iş gücü devir oranı: Özel güvenlik görevlileri ve yöneticileri gözüyle nedenleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-26.

- Demirci, U. ve Ergen, B. (2020). The effect of wage on private security officers job satisfaction and intention to quit: An empirical study in Turkey. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(75), 1314-1334.
- Dodia, P. ve Parashar, N. (2020). Shift-work job stress, psychological distress, and job satisfaction among employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 8(3), 1215-1225.
- Efeoğlu, M. S., Abul, A. ve Bedük, A. (2021). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Özel güvenlik görevlilerine ait bir uygulama. *International Journal of Tourism and Social Research*, 6, 94-108.
- Ekinci, S. (2011). *Devletin dönüşümünün güvenlik alanına yansması: Türkiye’de güvenlik yönetişimi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM). (2023). *Özel güvenlik istatistikleri (01.06.2023)*, <https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/ozel-guvenlik-istatistikleri> adresinden 08.06.20203 tarihinde alınmıştır.
- Engin, T. (2008). Sportif organizasyonlarda özel güvenlik. *Türk İdare Dergisi*, 460, 169-179.
- Farmaki, A. Pappas, N., Kvasova, O. ve Stergiou, D. P. (2022). Hotel CSR and job satisfaction: A chaordic perspective. *Tourism Management*, 91, 1-15.
- Folkard, S. (2008). Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm. *Chronobiology International*, 25(2), 215-224.
- Geniş, B., Coşar, B. ve Taner, M. E. (2020). Sağlık çalışanlarında ruhsal durumu etkileyen faktörler ve vardiyalı çalışma sisteminin etkileri. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 11(4), 275-283.
- Härmä, M. (1993). Individual differences in tolerance to shiftwork: A review. *Ergonomics*, 36, 101-109.
- Hassan, O. ve Ibourk, A. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morocco. *Social Sciences & Humanities Open*, 4(1), 1-9.
- Hausknecht, J. P. ve Trevor, C. O. (2011). Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: Evidence, issues, and implications. *Journal of Management*, 37(1), 352-388.
- Heidari, S., Parizad, N., Goli, R., Mam-Qaderi, M. ve Hassanpour, A. (2022). Job satisfaction and its relationship with burnout among nurses working in COVID-19 wards: A descriptive correlational study. *Annals of Medicine and Surgery*, 82, 1-6.
- İlhan, F. (2019). *İnsan kaynakları açısından özel güvenlik kurumları ve çalışanlarının iş doyumları üzerine bir çalışma: Yalova ili örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yalova Üniversitesi.
- İnankul, H. (2020). KAAN Projesi ve özel güvenlik görevlilerinin iş memnuniyeti üzerine bir araştırma: Ampirik bir çalışma. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(32), 4987-5014.
- İncir, G. (1998). *Çoklu vardiya çalışmasının ergonomik tasarımı* (1. Basım). Ankara: MPM Yayınları.
- Jaradat, Y., Bast-Pettersen, R. ve Bjertness, E. (2022). Shift work and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *The Lancet*, 99(1), S16.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Karacan, E. (2011). Job satisfaction of private security guards. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 203-239.
- Karakuyu, A. ve Bedir, A. (2020). Özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimlerinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(53), 1086-1091.

- Karamanoğlu, M. ve Kazar, A. (2022). İş stresi ve tükenmişlik ilişkisinin Tunceli ili özel güvenlik görevlileri açısından değerlendirilmesi. F. Kalay (Ed.), *İktisadi ve İdari Bilimler Teori, Güncel Araştırmalar ve Yeni Eğilimler 4* (ss. 75-94) içinde. Montenegro: Ivpe.
- Kartal, C. R. (2012). Özel güvenlik görevlilerindeki iş doyum düzeyinin bireysel demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 30, 1-18.
- Kim, B. N ve Kang, H. S. (2022). Differential roles of reflection and brooding on the relationship between perceived stress and life satisfaction during the Covid-19 Pandemic: A serial mediation study. *Personality and Individual Differences*, 184, 1-5.
- Knutsson, A. (2004). Methodological aspects of shift-work research. *Chronobiology International*, 21(6), 1037-1047.
- Koç, M. (2017). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkisi: Özel güvenlik personeli üzerine bir uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (postalar halinde) çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki düzenlemesi. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1-2), 68-85.
- Kosta, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 1(2), 112-123.
- Kreitzman L. (1999). *The 24 hour society* (1st ed). London: Profile Books.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500.
- Luque-Reca, O., García-Martínez, I., Pulido-Martos, M., Burguera, J. L. ve Augusto-Landac, J. M. (2022). Teachers' life satisfaction: A structural equation model analyzing the role of trait emotion regulation, intrinsic job satisfaction and affect. *Teaching and Teacher Education*, 113, 1-10.
- Maybarskan, F. (2020). Kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş memnuniyeti durumu: Bolu örneği. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 251-266.
- Miao, C., Humphrey, R. H. ve Qian, S. (2016). Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. *Personality and Individual Differences*, 102, 13-24.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye'de özel güvenlik sistemi ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 117-134.
- Moradi, S., Farahnaki, Z., Akbarzadeh, A., Gharagozlou, F., Pournajaf, A., Abbasi, A. M., Omid, L., Hami, M. ve Karchani, M. (2004). The Relationship between shift work and job satisfaction among nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Hospital Research*, 3(2), 63-68.
- Moslehpour, M., Chang, M. L., Pham, V. K. ve Dadvari, A. (2022). Adopting the configurational approach to the analysis of job satisfaction in Mongolia. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 1-10.
- Nalla, M. K. ve Cobbina, J. E. (2017). Environmental factors and job satisfaction: The case of private security guards. *Security Journal*, 30(1), 215-226.
- O'Donoghue, K. ve Tsui, M. (2013). Social work supervision research (1970–2010): The way we were and the way ahead. *The British Journal of Social Work*, 45(2), 616-633.
- Önder, G. ve Önder, E. (2013). Yoğun bakım hemşirelerinin iş tatminine etki eden faktörlerinin önem derecelerinin analitik hiyerarşi prosesi yöntemi ile belirlenmesi. *KSÜ İİBF Dergisi*, 3(2), 195-216.
- Palabıyık, N. ve İşözen, H. (2021). İş yaşam dengesi ve iş doyumunu hastane çalışanları örneği. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 309-325.

- Pekşen-Arı, Ö. (2013). *Vardiyalı çalışma düzeninin işgörenin işten ayrılma niyetine etkisi: Bursa'daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D. ve Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: The complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165-177.
- Selçuk, N. ve Payam, M. M. (2016, 18-20 Mayıs). Özel güvenlik görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi: Adıyaman örneği. 5. *Uluslararası Meslek Yüksek Okulları Sempozyumu*, Prizren Üniversitesi, Kosova.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sunay, M. M. (2020). Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu düzeyinin sosyolojik açıdan değerlendirilmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(50), 185-194.
- Sü-Eröz, S. ve Ünal, A. (2013). Özel güvenlik kurumlarında çalışan işgörenlerin iş tatminleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 101-126.
- Şenol, Ş. ve Öngel, V. (2019). İçsel pazarlama uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine etkisi ve örgütsel adaletin aracılık rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 12(6), 445-475.
- Şimşek, S. ve Kara, H. (2017). İş tatmini - iş devri niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma: Özel güvenlik sektörü örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(19), 85-101.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition). United States: Pearson Education.
- Tarhan, M. ve Dalar, L. (2016). Mental health status of nurses and affecting factors. *Gazi University Journal of Health Sciences*, 1, 25-39.
- Tekeli, S. (2019). *Özel güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışma programlarının iş doyumuna etkileri: TAV örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Tekiner, M. A. ve Harputlu, M. (2020). Özel güvenlik ile polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(76), 2057-2067.
- Ulukan, Y., Kılıç-Aksoy, Ş. ve Çiçek, H. (2023). Vardiyalı çalışmanın işe bağlılık ve iş performansına etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(46), 187-206.
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). İşin anlamı, zindelik, mutluluk ve iş tatmini ilişkileri üzerine görgül bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702.
- Vigan, F. A. ve Giauque, D. (2018). Job satisfaction in African public administrations: A systematic review. *International Review of Administrative Sciences*, 84(3), 596-610.
- Wang, Z. ve Jing, X. (2018). Job satisfaction among immigrant workers: A review of determinants. *Social Indicators Research*, 139(1), 381-401.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22). Minneapolis: University of Minnesota.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.