

TÜRKİYE ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNE YÖNELİK TEHDİT YÜKSEK İŞ GÜCÜ DEVİR ORANI: ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ VE YÖNETİCİLERİ GÖZÜYLE NEDENLERİ*

Doç. Dr. Uğur DEMİRCİ**

ÖZ

Yüksek işgücü devir oranı, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de özel güvenlik sektörünün en önemli sorunları arasındadır. Ancak Türkiye özel güvenlik sektöründeki iş gücü devir oranının ne kadar olduğu ve bunun nedenlerine ilişkin alan yazında yeterli bilgi bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırma Türkiye özel güvenlik sektöründeki devir oranı ve özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Nitel paradigma çerçevesinde durum çalışması şeklinde desenlenmiş olan araştırmaya ilişkin veri, Özel Güvenlik Bilgi Sistemi (ÖGNET) ve yarı yapılandırılmış görüşme formları vasıtasıyla gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilmiştir. Araştırma sürecinde 150 özel güvenlik görevlisi ve 187 özel güvenlik yöneticisi ile görüşülmüştür. Sektörün işgücü devir oranı İşgücü Devir Oranı İndeksi (Amstrong, 2011) kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada Türkiye özel güvenlik sektöründeki ortalama işgücü devir oranı %27,7 olarak hesaplanmışken, bu oranın istihdam yerleri ve şekilleri ile katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmada en yüksek işgücü devir oranının özel şirketlerde, en düşük devir oranının ise kamu şirketlerinde olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber Türkiye’de çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin işgücü devir oranı erkeklerden daha yüksektir. Ayrıca yapılan analiz neticesinde, Türkiye’deki özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerinin gönüllü ve gönüllü olmayan şeklinde iki tema üzerinde toplandığı belirlenmiştir. Katılımcılar tarafından ifade edilen işten ayrılma sebepleri genel olarak istihdam yerleri ve şekilleri açısından benzerlik göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik, işgücü devir oranı, işten ayrılma nedeni, istihdam şekli ve yeri

THE THREAT TO THE TURKISH PRIVATE SECURITY SECTOR HIGH TURNOVER RATE: THE REASONS FROM THE PERSPECTIVE OF PRIVATE SECURITY OFFICERS AND MANAGERS

ABSTRACT

The high turnover rate, which is a common problem in the private security sector worldwide, is also a significant issue in Turkey. However, there is a lack of information in the literature about the turnover rate in the Turkish private security sector and the underlying reasons. Therefore, this study aims to determine the turnover rate and reasons for leaving among private security officers in Turkey. Data for this qualitative case study were collected from the Private Security Information System (ÖGNET) and semi-structured interviews with 150 private security officers and 187 private security managers. The Labor Force Turnover Index (Amstrong, 2011) was used to calculate the sector's average turnover rate, which was found to be 27.7%. The turnover rate varied based on the place and form of employment and the demographics of the participants. The highest turnover rate was observed in private companies, while public companies had the lowest turnover rate. The study also revealed that female private security officers had a higher turnover rate than their male counterparts. Based on the analysis, the reasons for leaving the job of private security officers in Turkey were classified into two themes: voluntary and non-voluntary. Participants cited similar reasons for leaving their jobs regardless of the employment place and form.

Keywords: Private security, turnover rate, reason of leaving job, employment form and place

* Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 26.03.2021 tarih ve 2021/02 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

** Dr., Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Ankara, ugurdemirci@yahoo.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4677-3477>

GİRİŞ

Kişileri, bunların özel mülkiyetlerini veya çıkarlarını belirli bir ücret karşılığında istihdam ettikleri kişiler vasıtasıyla çeşitli tehlikelere karşı korumak amacıyla kurulan şirketler ile kendilerini, mülkiyetlerini ve çıkarlarını korumak amacıyla kişilerin veya çeşitli örgütlerin kendi bünyelerinde güvenlik hizmeti sunacak personeli istihdam etmeleri olarak tanımlanabilen özel güvenlik, kamunun sunduğu güvenlik hizmetinin dışında sunulan özel bir hizmettir (Dempsey, 2010). Özel güvenlik sektörü ise bu tanım doğrultusunda sunulan hizmetleri kapsayan tüm unsurların toplamı olarak ifade edilebilir. Dünyada özel girişim olarak sunulan özel güvenlik hizmetleri sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkmaya başlamış olmakla birlikte bu alandaki asıl sektörel büyüme ikinci dünya savaşı sonrası gerçekleşmiştir. Günümüze kadar büyüyerek gelen sektörün bundan sonra da büyümeye devam edeceği öngörülmektedir (Hess, 2009). Sektör, polisten daha fazla istihdam rakamları, hızlı teknolojik gelişime ayak uydurma çabaları, ticari güvenlik hizmetlerinin çeşitliliği ve yüksek personel devir oranıyla anılmaktadır (Button, 2002; George ve Button, 2000). Bununla birlikte özel güvenlik kolay girilebilen, güvensiz, saygın olmayan, düşük ücretli, fazla çalışma saatleri ve sınırlı sosyal haklarla karakterize edilen düşük statülü bir meslek olarak ifade edilmektedir (Noronha, Chakraborty ve D’Cruz, 2020; Sefalafala ve Webster, 2013).

Türkiye’de güvenlik sektörü 2004 yılında özel girişim haline gelmiş ve bu tarih sonrasında hızla büyüyerek günümüzde 320.000’den fazla özel güvenlik görevlisini istihdam eder hale gelmiştir (Demirci, 2021a). Sektörün üç milyar Euro’dan fazla büyüklüğe eriştiği ifade edilmektedir (CoESS, 2015). Türkiye’de özel alanların yanında kamusal ve yarı kamusal alanlarda bina ve tesis koruma hizmetleri verilebilmekle (Demirci, 2021a) birlikte sektörde kişi koruma, para değerli eşya ve alarm izleme hizmetleri de sunulabilmektedir (Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 2004). Bu denli büyümüş olan Türkiye özel güvenlik sektörünün çok çeşitli sorunları olduğu dile getirilmektedir (Demirci, 2021a; Gümü, 2019; Eren, 2017; TOBB, 2014). Yüksek işgücü devir oranı tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de özel güvenlik sektörünün en önemli sorunlarından birisi olarak işaret edilmektedir (TOBB, 2014).

Türkiye’de özel güvenlik iş gücü devir oranını gösteren yasal veri olmamakla birlikte Avrupa Güvenlik Servisleri Konfederasyonunun (CoESS) 2013 yılı raporunda Türkiye özel güvenlik sektördeki iş gücü devir oranının %50 olduğu ifade edilmektedir. Bu ifadeyi doğrulayan alan yazında herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte Türkiye’deki özel güvenlik görevlisi devir oranı, CoESS’in aynı raporunda Avrupa ortalamasından yüksek olarak işaret edilmekle birlikte, alan yazında ifade edilen Amerika ve Kanada gibi birçok ülkenin özel güvenlik sektöründeki iş gücü devir oranından düşük görünmektedir (Security, 2004; O’Connor vd, 2004; Busaka, 2016).

Sektöre ve mesleğe göre farklılık gösteren iş gücü devir oranının yüksek olması istenmeyen durumlardandır (Phillips, 1990; Woods ve Macaulay, 1989). Belirli bir orandaki iş gücü devir oranı yararlı olarak nitelenebilmekle birlikte (Glebbeek ve Bax, 2004) yüksek orandaki iş gücü devir oranı birey, örgüt ve devlet açısından olumsuz neticeler doğurabilmektedir (Şimşek vd., 2001). Bu nedenle iş gücü devir oranını belirli bir seviyede tutabilmek ve yönetebilmek önemli amaçlardan biri haline gelmektedir (Tütüncüoğlu vd., 2003; Frank vd., 2004; Eberly vd., 2009). İş gücü devir oranını belirli bir seviyede tutabilmek ve yönetebilmek için ise bu yöndeki verilerin doğru analiz edilmesi gerekmektedir (Aksu, 1995). Bu nedenle iş gücü devir oranının ve buna neden olan faktörlerin doğru tespit edilmesi araştırmaya değer bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerine ilişkin alan yazında araştırmalar kısıtlıdır. Eren ve Saraçoğlu’nun (2011) yapmış oldukları araştırmada özel güvenlik görevlilerinin en önemli gönüllü işten ayrılma nedenleri olarak yorgunluk/yıpranma, meslekten beklentisizlik ve maaş yetersizliği hususlarını tespit etmişlerdir. Alan yazında diğer ülke özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri olarak ise işten çıkartma, işi bırakma, gönüllü ayrılma, emeklilik, ihtiyaç fazlalığı (Githinji, 2014), ücret düşüklüğü (Murunga, 2014; Viscussi ve Khan, 1979), iş tatminsizliği (Busaka, 2016), ağır iş şartları (Ritchie vd., 2007), uzun çalışma saatleri (Kimosop, 2007), tanınma eksikliği,

motivasyon eksikliği, görev pozisyonuna ilişkin olumsuz tutum ve eğitim eksikliği (Gaupel, 2019) gibi bir çok unsur tespit edilmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerinin tam olarak neler olduğuna ilişkin alan yazında bir boşluk olduğu değerlendirilebilir.

Özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren şirket ve birimlerin iş gücü devir oranlarını kendileri için normal düzeyde tutabilmeleri amacıyla uygun stratejiler belirleyebilmeleri için sektördeki iş gücü devir oranının ve özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılmalarına neden olan faktörlerin belirlenmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma Türkiye özel güvenlik sektöründeki iş gücü devir oranını ve özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerini tespit etmeye gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından geliştirilen Özel Güvenlik Bilgi Sistemi (ÖGNET) verileri kullanılmış ve araştırma nitel paradigma çerçevesinde olgu bilim şeklinde desenlenmiştir. Yarı yapılandırılmış formlar vasıtasıyla yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen araştırma verisi Nvivo programı vasıtasıyla tematik analize tabi tutulmuştur. Araştırma neticesinde sektörel işgücü devir oranı ve özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri ayrıntılı bir şekilde ortaya konmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Türkiye’de özel güvenlik sektörü

Türk tarihinde özel güvenlik örnekleri çok eski uygulamalarda görülebilmektedir. Kervanların güvenliğinin sağlanması amacıyla yol güzergâhlarında emniyet görevi üstlenen “Derbenler” (İstek, 2020), isyanları önlemek amacıyla görev yapan “İlderler” (Orhonlu, 1964), esnaf örgütü olmasına rağmen toplumun huzurunu temin etmek için de faaliyet gösteren “Ahilik” müessesesi ve ücretlerini dükkân sahiplerinden alan ve gece bekçiliği yapan “Asesler” (Tongur, 1946) özel güvenlik bağlamında ilk dönem örnek uygulamalar olarak ifade edilebilir (Öztürk, 2002; Ekinci, 1989).

Türkiye Cumhuriyeti döneminde özel güvenlik uygulamaları “Bekçilik Dönemi”, “2495 sayılı Kanun Dönemi” ve “5188 sayılı Kanun Dönemi” olarak üç aşamada ele alınabilir (Uçkun vd., 2002). Cumhuriyetin ilk dönemlerinde kurum ve kuruluşların korunması amacıyla görevlendirilen bekçiler 2495 sayılı Kanunun 29 maddesi kapsamında koruma ve güvenlik görevlisi haline getirilmiştir. 2495 sayılı Kanun ise, Hirfanlı Barajına 1957-1958 yıllarında gerçekleşen sabotajlar sonrasında oluşan farkındalığın 1966 yılında Milli Güvenlik Kurulu gündemine kadar tırmanması sonrasında, 1981 yılında kamu kurum ve kuruluşlarının korunması amacıyla çıkartılmıştır (Gülcü, 2004). Ancak, 2495 sayılı Kanunda her ne kadar özel güvenlik teşkilatı ifadesi kullanılmış olsa da bu hizmet, Bakanlar Kurulu ve İçişleri Bakanlığının alacağı kararlar çerçevesinde zorunlu bir hizmet olması sebebiyle (Ayaydın, 2004), günümüzdeki özel güvenlik uygulamalarından ayrılmaktadır.

Türkiye’de günümüzdeki anlamıyla özel sektör girişimi olarak uygulanan özel güvenlik hizmetleri 2004 yılında çıkartılan 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” kapsamında gerçekleşmiştir. Bu tarih sonrasında hızla büyüyen Türkiye özel güvenlik sektöründe, 2004 yılında 15 olan özel güvenlik şirketi sayısı 2019 yılına gelindiğinde 1369’a, 12 olan eğitim kurumu sayısı 452’ye ve 21.376 olan çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 324.144’e yükselmiştir (Demirci, 2021a; Demirci, 2019). Bununla birlikte yıllara göre değişmekle birlikte her yıl genel olarak 50,000’in üzerinde kişi özel güvenlik sınavlarında başarılı olarak sektöre giriş yapabilmektedir (Uçkun vd., 2012; Demirci, 2019). Öte yandan, Avrupa Özel Güvenlik Şirketler Birliği’nin (CoESS) 2017 yılında yayınladığı 2015 raporunda Türkiye’deki sektör büyüklüğünün yıllık üç milyar Euro’dan fazla olduğu belirtilmektedir.

Türkiye’de özel güvenlik kapsamında koruma ve güvenlik hizmetleri özel alanların yanında kamusal ve yarı kamusal alanlarda da (Demirci, 2021b) gerek şirketler eliyle gerekse de kendi bünyelerinde birim oluşturmak suretiyle sunulabilmektedir (Demirci, 2019). Bununla birlikte kişi koruma, para ve değerli eşya nakli ve alarm izleme, Türkiye’de özel güvenlik sektöründe sunulan diğer hizmetlerdir. Tüm bu hizmetler özel güvenlik eğitimi almış ve özel güvenlik kimlik kartına sahip görevliler tarafından sunulmaktadır (Demirci ve Çengel, 2021). Özel güvenlik görevlileri kamu ve özel sektörde geçici ve sürekli olarak istihdam edilebilmektedirler. Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin kamuda

belirli süreli istihdamı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullardaki Toplum Yararına Program (TYP) kapsamında gerçekleştirilmektedir.

Türkiye’de özel güvenlik sektöründe ortak amaçları gerçekleştirmek amacıyla çeşitli işçi ve işveren dernekleri bulunmaktadır. Bununla birlikte 2010 yılından sonra Ankara 1. İdare Mahkemesi tarafından verilen kararlar birlikte işçi sendikaları da kurulmaya başlanmıştır. 2013 yılında özel güvenlik iş kolunda kayıtlı dört sendikada toplam 23.309 özel güvenlik görevlisi bulunmakta (ÇSGB, 2013) iken 2019 yılında 13 sendika ve 125.619 kayıtlı özel güvenlik görevlisi sayısına ulaşılmıştır (Resmi Gazete, 2019). 24.12.2017 tarihinde yayınlanan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede sendika iş kolu düzenlemesi yapılarak işgörenlerin bir işyerinin konusu kapsamında iş koluna tabi olması hükmü getirilmiştir. Bu kapsamda hastanelerde çalışan özel güvenlik görevlileri sağlık iş koluna, üniversitelerde çalışanlar eğitim iş koluna ve kredi yurtlar kurumunda çalışanlar ise otel, konaklama ve lokanta iş koluna tabi hale gelmişlerdir. Bu nedenle 2022 yılı Ocak ayı itibariyle savunma ve güvenlik iş koluna tabi 16 sendikaya üye 71.570 özel güvenlik görevlisi bulunmaktadır (Resmi Gazete, 2022).

Bu denli hızla büyüyen Türkiye’deki özel güvenlik sektöründe çeşitli sorunlar da bulunmaktadır. Türkiye’de özel güvenlik mesleğinin istenilen profesyonelleşme düzeyde bulunmadığı, bu bağlamda bir meslek örgütünün kurulması ve mesleki etik kuralların belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir (Demirci, 2021a; Gümüş, 2019). Bununla birlikte, şirketler arasındaki rekabetin yoğunluğu, nitelikli işgücü ihtiyacı ve bu sorun kapsamında özel güvenlik görevlilerinin bilinçsiz davranışları sebebiyle kamuoyunda oluşan imaj sıkıntısı, uzmanlık eğitimlerinin yetersizliği, ücret düşüklüğü, iş şartlarının ağırlığı, sosyal güvence eksikliği, işsizlik oranının yüksekliği, özel güvenlik eğitiminin yetersizliği, kayıt dışı istihdam, özel güvenlik hizmetleri dışında çalıştırılma, yetersiz özlük hakları, uzun saatlerce çalıştırılma, ek görev ve tatil günlerinde çalıştırılma sebepleriyle mesleki bağlılık eksikliği, hizmet standartlarının belirsizliği ve işgücü devir oranının yüksekliği sektörün karşı karşıya kaldığı başlıca diğer sorunlar olarak ifade edilmektedir (Eren, 2017; TOBB, 2014).

İşgücü devri

İşgören devri, insan gücü devri (Tambay, 2006) ve işçi devri (Ekin, 1960) gibi isimlerle de anılan ve alan yazında birçok tanımı yapılan işgücü devri kısaca, belirli dönemde işten ayrılanların toplamı (Şimşek vd., 2001) şeklinde tanımlanmaktadır. İşgücü devri, pozisyonların gönüllü veya gönülsüz olarak boşalması neticesinde yerine başka çalışanların alınması ve yetiştirilmesi süreci şeklinde ifade edilebilir (Gustafson, 2002). Kişilerin örgüte alınmaları ve istihdam dışı bırakılmalarına ilişkin işgücü akışı (Denvir ve McMahon, 1992) olarak da ifade edilebilen işgücü devrinin yüksek olması istenen durumlardan değildir (Phillips, 1990; Woods ve Macaulay, 1989).

Örgütlerde işgücü devrinin birçok nedeni olabilmektedir. Sektöre ve mesleğe göre farklılıklar göstermekle birlikte, çalışma saatlerinin uzunluğu ve düzensizliği, olumsuz çalışma şartları, ücret düşüklüğü, işverenle anlaşamama, iş yükü fazlalığı, işin tehlikelilik durumu, mobbing, terfi imkanının olmaması, yer değiştirme, sigorta priminin ödenmemesi, evlenme, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, doğum, askerlik, emeklilik, tayin, sağlık durumu, başka mesleğe istekli olma, alternatif iş imkanları, işsizlik durumu, ülkenin genel refah düzeyi, dini hassasiyetler, teknolojik gelişme gibi sektörel, örgütsel ve bireysel birçok faktör işgücü devrinin sebepleri arasında sayılabilmektedir (Atay, 2009; Canbaz, 2019; Canruh, 1998; Erdoğan, 2002; Güzel, 2002; Kazak, 2012; Keser 2006; Kılıç, 2004; Oral, 2008; Robinson, 1995; Akova vd., 2015). Bununla birlikte iş stresi (İnce, 2015), sinizm (Leiter ve Maslach, 2009), örgütsel destek yoksunluğu, tükenmişlik (Kelly vd., 2021; Firth ve Britton, 1989) ve nepotizm (Savur, 2018) gibi iş tutumlarının da işgücü devir oranı üzerinde pozitif etkili olduğu bilinmektedir.

Belli bir orandaki işgücü devir oranı yararlı sonuçlar doğurabilmekle birlikte (Glebbeck ve Bax, 2004), yüksek işgücü devir oranının birey, örgüt ve devlet açısından birçok olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Şimşek vd., 2001). Düşük işgücü devrinde, düşük performanslı işgörenlerin işten ayrılması ve yerlerine yüksek performanslıların alınması örgütler açısından tasarruf elde etme ve maliyet düşüşleri anlamına gelebilmektedir (Dalton ve Todor, 1982). İşgücü devir oranının yüksek olması durumunda ise örgütlerin, yer değiştirme ve işe alıştırma sürecindeki üretim kayıpları gibi

dolaylı ve iş ilanı verilmesi, işe alımlar gibi doğrudan maliyetlerinde artış muhtemel görülmektedir (Tuna, 2007). İşgören açısından bakıldığında, isteğe bağlı olmadığı sürece, işten ayrılmalar sosyal, psikolojik ve ekonomik birçok sorun ortaya çıkarmakla birlikte, isteğe bağlı olduğu durumlarda bireyin yeni işinde yüksek gelir ve terfi elde etmesi, yeni mesleki eğitim olanaklarına erişebilmesi ve farklı sosyal çevre edinebilmesi açılarından olumlu neticeleri olabilmektedir (Canruh, 1998; Erdoğan, 2002; Şimşek vd., 2001; Taştan, 2003). Ülke ekonomileri açısından ise, yüksek işgücü devir oranı işgücü hareketliliği ve istihdam sorunları ile işsizlik ve endüstriyel huzursuzluklar gibi birçok olumsuzluğu beraberinde getirebilmektedir (Canruh, 1998; Şimşek vd., 2001). Bu nedenlerle önemli olan, işgücü devir oranını belirli oranda tutabilmek (Frank vd., 2004) ve yönetebilmektir (Eberly vd., 2009).

İşgücü devrine ilişkin alanyazında çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan en yaygın kullanılanı gönüllü ve gönüllü olmayan işgücü devridir (Timmerman, 2008). İşgörenin kendi isteğiyle işi bırakması durumu gönüllü işgücü devrini ifade ederken, işgörenin rızası olmadan zorunlu sebeplerle veya işverenin çıkarması neticesinde oluşan durum ise gönüllü olmayan devir oranını tanımlamaktadır (Deb, 2009). İşgücü devrine ilişkin diğer bir sınıflandırma fonksiyonel ve fonksiyonel olmayan şeklindedir (Fleisher, 2011). Örgüte uyum sağlayamayan ve düşük performanslı işgörenin işten ayrılması örgütler açısından fonksiyonel olarak nitelenebilmekte, bunun tam tersine performansı yüksek işgörenin işten ayrılması ise fonksiyonel olmayan devir oranını ifade etmektedir (Johnson vd., 2000). Önlenebilen ve önlenemeyen işgücü devri de bu husustaki bir diğer sınıflandırma olarak ortaya konulmaktadır (Rothwell, 2010). Ailevi sebepler, hastalık, vefat ve örgütlerin dış kaynak kullanımı gibi durumlar önlenemeyen işgücü devri (Branham, 2001; Aswathappa, 2007) olarak belirtilirken; ücret düşüklüğü ve terfi imkanlarının olmaması gibi örgüt yöneticileri tarafından yönetilebilecek hususlardan dolayı işgücünün kaybedilmesi durumu önlenebilen işgücü devri olarak ifade edilmektedir (Campion, 1991; Obiero, 2011).

İşgücü devrini anlamaya ve açıklamaya çalışan birçok model geliştirilmiştir. Bunlar sırasıyla March ve Simon (1958) Modeli, Mobley (1977) Modeli, Price (1977) Modeli, Steers ve Mowday (1981) Modeli, Rusbult ve Farrell (1983) Modeli, Hom ve Griffeth (1995) Modeli, Price (2001) Modeli, Allen, Shore ve Griffeth (2003) Modeli ve Peterson (2004) Modelidir. İşgücü devrine ilişkin gerçekleştirilen teorik ve deneysel çalışmaların genel olarak temeli March ve Simon Modeline dayanmaktadır (Tanova ve Holtom, 2008). Bu modele göre işgörenin örgüte sağladığı bireysel katkı ile örgütsel fayda arasındaki denge, işten algılanan çekicilik ve çalışanların algıladıkları hareket kolaylığı olarak iki bileşenin fonksiyonudur (March ve Simon, 1958). Algılanan çekicilik, işgörenin işinde çalışma isteğini; algılanan hareket kolaylığı ise örgüt dışındaki iş alternatiflerinin sayıca fazlalığını ifade etmektedir (Kim, 2013).

İşgücü devir oranını istenilen seviyede tutabilmek için öncelikle konuya ilişkin veriler doğru analiz edilerek sonrasında bu yönde gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir (Aksu, 1995). Bu bağlamda yüksek işgücü devir oranının engellenmesi amacıyla örgüt yöneticileri, doğru işgören elde etme politikalarının belirlenmesi, işlerin yeniden yapılandırılması, doğru ve adil ücret politikalarının belirlenmesi, işgörenlere çeşitli sosyal olanaklar sunulması, hizmet içi eğitim imkanının oluşturulması, doğru liderlik uygulamalarının ortaya konulması ve güçlü örgüt kültürü oluşturulması gibi çeşitli tedbirler alabilmektedirler (Lim, 2007; Hart, 2005; Guthrie, 2000; Foote, 2004; Alıççı, 1998; Aksu, 1995). Bununla birlikte iş doyumu (Canbaz, 2019), örgütsel bağlılık (Özcan vd., 2016), örgütsel güven (Filiz ve Bardakçı, 2020), örgüt birey uyumu (Liu vd., 2010) gibi birçok iş tutumunun işgücü devir oranı üzerinde negatif etkili olduğu da bilinmektedir.

İşgücü devir oranının hesaplanmasında Çıkışlar Yöntemi (Gürbüz, 2017; Walmsley, 2004), Girişler Yöntemi, İşgücü Akış Yöntemi, Net İşgücü Yöntemi (Baysal, 1984), Bowey İstikrar İndeksi (Aksu, 1995) ve Kaçınılabılır Ayrılmalar Yöntemi (Tambay, 2006) gibi çeşitli yöntemler kullanılmakla beraber kullanılan en yaygın metod Armstrong'un (2011) tanımladığı İşgücü Devir Oranı İndeksidir (Githinji, 2014). İndekse göre işgücü devir oranı, belirli bir dönemde işten ayrılanların bu dönemdeki ortalama çalışan sayısına oranı şeklindedir. Belirlenen bu dönemler üç veya altı ay (Saruhan ve

Yıldız, 2012) olabileceği gibi genellikle bir yıl şeklinde belirlenmektedir (Eren, 2000). Ortalama işgören sayısı ise dönem başı ve dönem sonu işgören sayısının toplamının yarısı olarak tespit edilmektedir (Geylan, 2009). İşgücü devir oranı coğrafi bölgeye, sektöre, örgüte, bölüme, iş sınıfına ve çalışanların demografik özelliklerine göre farklılık gösterebildiğinden standart bir oranı bulunmamaktadır (Demirkıran ve Erdem, 2014).

Türkiye’de özel güvenlik sektöründe işgücü devir oranı ve nedenleri

Türkiye’de iş gücü devir oranını yansıtan yasal veri bulunmamakla birlikte CoESS’in ülkelerin üye derneklerinden topladığı verilere göre hazırlanmış olduğu 2013 yılı raporunda Türkiye özel güvenlik sektöründeki işgücü devir oranı %50 olarak belirtilmektedir. Bununla birlikte, her ne kadar Türkiye özel güvenlik sektöründe işgücü devir oranının yüksek olduğu ifade edilse de (Eren, 2017; TOBB, 2014; Uçkun vd., 2013), bu oranı ortaya koyan alan yazında herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Öte yandan alan yazında Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerine ilişkin bazı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırma sonuçları genel olarak özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin illere göre değişmekle birlikte düşük ve orta düzeyde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (Bektaş, 2019; Demirci, 2019; Demirci ve Tekiner, 2019; Tekiner ve Harputlu, 2020; Benligiray ve Demirci, 2020).

CoESS’in (2013) raporunda üye ülkelerin tümünün özel güvenlik görevlisi devir oranının yıllık ortalama % 32.7 olduğu ifade edilerek, bu oranın Avusturya’da %80, Belçika’da %19.3, Bosna Hersek’te %5, Bulgaristan’da %75, Hırvatistan’da %17, Estonya’da %35, Finlandiya’da %30, Fransa’da %55,5, Almanya’da %30, Yunanistan’da %6, Macaristan’da %30, İrlanda’da %20, İtalya’da %20, Litvanya’da %70, Lüksemburg’da %15, Norveç’te %20, Polonya’da %58, Portekiz’de %35, Romanya’da %40, Sırbistan’da %27, Slovenya’da %25, İspanya’da %14, İsveç’te %7, İsviçre’de %13, İngiltere’de % 23.5, Hollanda’da %0.05 olduğu belirtilmektedir. Ayrıca özel güvenlik görevlisi devir oranının Kenya’da %113 (Busaka, 2016), Amerika’da %100’ün (Security, 2004) ve Kanada’da %80’in (O’Connor vd., 2004) üzerinde olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda özel güvenlik sektöründeki işgücü devir oranının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir.

Alan yazında Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerini ortaya koyan kısıtlı sayıda da olsa araştırma bulunmaktadır. Eren ve Saraçoğlu (2011) yapmış oldukları araştırmada, eş çalışma durumu, çocuk sayısı, vefat eden çocuk sayısı, ev taşıma sayısı, barınma desteği, ailenin aylık geliri, son çalışılan görev bölgesi ve ödül sayısının gönüllü işten ayrılma üzerinde etkili olduğu, mesleki yorgunluk/yıpranma, meslekten beklentisizlik ve maaş yetersizliğinin en önemli gönüllü işten ayrılma nedenleri olduğu, bununla birlikte maaş dışındaki diğer ekonomik ve bireysel/ailevi etmenlerin gönüllü işten ayrılmada çok fazla etkili olmadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca konu üzerinde diğer ülkelerde yapılan araştırmalarda ise işine son verme, işten çıkartma, işi bırakma, gönüllü ayrılma, emeklilik, ihtiyaç fazlalığı (Githinji, 2014), düşük ücret (Murunga, 2014; Viscussi ve Khan, 1979), iş tatminsizliği (Busaka, 2016), ağır iş şartları (Ritchie vd., 2007), uzun çalışma saatleri (Kimosop, 2007), tanınma eksikliği, motivasyon eksikliği, görev pozisyonuna ilişkin olumsuz tutum ve eğitim eksikliği (Gaupel, 2019) gibi unsurlar özel güvenlik sektöründeki iş gücü devrinin nedenleri arasında sayılmaktadır.

Alan yazında, gerçek işten ayrılmanın öncülü olarak kabul edilen işten ayrılma niyeti (Jewell, 1998; Mobley, 1982) kapsamında Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiş araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırma sonuçlarına göre iş doyumu (Şimşek ve Kara, 2017; Demirci, 2019), örgütsel sinizm (Demirci ve Tekiner, 2019), örgütsel politika algısı (Benligiray ve Demirci, 2020), örgütsel bağlılık (Altay ve Turunç, 2018), yenilikçi kişilik (Pekdoğan ve Küçükbaşol, 2019) ve çalışma yaşam kalitesi (Altay ve Turunç, 2018; Bektaş, 2019) gibi iş tutumları Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir. Ayrıca istihdam şekillerinin (Kamu-Özel) Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu (Demirci ve Tekiner, 2019; Demirci, 2019) ancak istihdam yerlerinin (Birim-Hizmet alımı) etkili olmadığı da (Demirci, 2019) bilinmektedir.

YÖNTEM**Türkiye özel güvenlik sektörü 2020 yılı istihdam sayıları**

ÖGNET verisine göre Türkiye’de 01.01.2020 tarihi itibarıyla 317.394, 31.12.2020 tarihi itibarıyla ise 317.118 özel güvenlik görevlisi aktif olarak çalışmaktadır. Kamu ve özel sektörde yaklaşık olarak eşit oranda istihdam edilmekte olan özel güvenlik görevlilerinin büyük çoğunluğu erkektir (Bkz Tablo 1).

Tablo 1. Türkiye özel güvenlik sektörü 2020 yılı istihdam sayıları

01.01.2020 tarihli istihdam sayıları				31.12.2020 tarihli istihdam sayıları			
İSTİHDAM ŞEKLİ/YERİ				İSTİHDAM ŞEKLİ/YERİ			
Birim	Kamu		Şirket	Birim	Kamu		Şirket
	97.764	57.407			100.118	59.609	
42.489	119.734	40.306	117.085				
Özel				Özel			
CİNSİYET				CİNSİYET			
Erkek		Kadın		Erkek		Kadın	
274.998 (%86,6)		42.396 (13,4)		274.983 (%86,7)		42.135 (%13,3)	
Toplam:317.394				Toplam:317.118			

Araştırmanın modeli

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden tekli durum çalışması çerçevesinde keşfedici durum çalışması şeklinde desenlenmiştir (Yin, 2014). Durum çalışması nasıl ve niçin sorularının esas alındığı ve araştırmacının kontrol edemediği bir olay veya olguyu derinlemesine inceleme imkanı veren bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Keşfedici durum çalışması ise, temel olarak “ne” sorusuna cevap bulmak üzere gerçekleştirilmektedir (Zainal, 2007). Araştırmada, “Türkiye özel güvenlik sektöründe iş gücü devir oranı nedir?” ve “Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri nelerdir?” sorularına cevap bulmak amaçlandığından bu model seçilmiştir. Araştırmadaki durum, Türkiye’deki özel güvenlik sektörüdür.

Araştırma soruları

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen alan yazın incelemesi neticesinde aşağıdaki ana ve alt sorular belirlenmiştir;

Türkiye özel güvenlik sektöründe iş gücü devir oranı nedir?

- Kamu birimlerinde iş gücü devir oranı nedir?
- Kamu şirketlerinde iş gücü devir oranı nedir?
- Özel birimlerde iş gücü devir oranı nedir?
- Özel şirketlerde iş gücü devir oranı nedir?
- Cinsiyetlere göre iş gücü devir oranı nedir?

Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri nelerdir?

- Özel güvenlik görevlilerine göre işten ayrılma nedenleri nelerdir?
- Özel güvenlik yöneticilerine göre işten ayrılma nedenleri nelerdir?
- Kamu birimlerinden işten ayrılma nedenleri nelerdir?
- Kamu şirketlerinden işten ayrılma nedenleri nelerdir?

- Özel birimlerden işten ayrılma nedenleri nelerdir?
- Özel şirketlerden işten ayrılma nedenleri nelerdir?
- Cinsiyetlere göre işten ayrılma nedenleri nelerdir?

Araştırmanın katılımcıları

5188 sayılı Kanununun 11. ve 12. maddeleri gereği özel güvenlik alanında faaliyet gösteren şirket ve birim yöneticileri, özel güvenlik izni alınmış olan yerlerde işe başlayan ve bu yerlerden ayrılan özel güvenlik görevlilerini il valiliklerine bildirmek zorundadırlar. İlgililer bu kapsamdaki bildirimleri ÖGNET üzerinden gerçekleştirmektedirler. ÖGNET kayıtları ise, özel güvenlik izni alınmış yerler bağlamında tutulmaktadır. Yani bir şirketin birden fazla hizmet verdiği yer olması durumunda, bu yerler ÖGNET açısından bağımsız yerler olarak tanınmaktadır. Bu nedenle bir şirketin farklı özel güvenlik iznine sahip yerlere hizmet vermesi durumunda, bu yerler arasında personel görev değişikliği yapıldığında çıkış ve giriş bildirimlerinin ÖGNET üzerinden ayrı ayrı yapılması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında öncelikle 2020 yılında özel güvenlik sektöründe çalışırken işveren tarafından herhangi bir sebeple ÖGNET üzerinden çıkış bildirimi yapılmış bireyler tespit edilmiştir. Bununla birlikte aynı şirket veya kurumun bir yerinden çıkışı yapılan ve akabinde zaman geçirmeden farklı biriminde görevlendirilenler vergi numaraları karşılaştırılarak ayrıca tespit edilip araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Böylelikle araştırma evreni ve aynı zamanda Türkiye özel güvenlik sektörünün genel işgücü devir oranına ilişkin sayılar tespit edilmiştir.

Tespit edilen araştırma evreni kapsamında gerçekleştirilen görüşmelere dahil edilen katılımcıların tespitinde birden fazla örneklem yöntemi kullanılmıştır. Nitel çalışmalarda, araştırmanın derinlemesine gerçekleştirilebilmesi için bilgi zengini durumların seçilmesi gerekmektedir (Vogt vd., 2012). Bilgi açısından zengin durumlar, araştırmanın amacına yönelik olabildiğince çok bilgiye ulaşılabilecek durumları ifade etmektedir (Cochran, 2007). Bu nedenle araştırmada ilk olarak amaçlı örneklem tercih edilmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan ölçütlerin kullanıldığı bu örneklemde (Yıldırım ve Şimşek, 2008) şu kriterler kullanılmıştır;

- Türkiye’de özel güvenlik sektöründe 2022 yılında fiilen özel güvenlik görevlisi olarak çalışırken herhangi bir sebeple işten ayrılmak,
- Türkiye’de özel güvenlik sektöründe 2022 yılında fiilen yöneticilik yapmak.

Araştırmada kullanılan diğer örnekleme yöntemi kartopu veya zincir örnekleme yöntemidir. Bu örneklem yöntemi kişiden kişiye ve kişiden de durumlara ulaşılmasını ve bu suretle olguların açıklanabilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Baltacı, 2018). Araştırmada, ÖGNET verilerinin analizi neticesinde elde edilen liste bağlamında, 2020 yılında işten ayrılan özel güvenlik görevlileri ve halen çalışan yöneticiler örnekleme dahil edilmiştir. Araştırmaya yöneticilerin görüşleri de dahil edilerek veri çeşitliliğinin sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırma sürecinde 150 (%44,5) özel güvenlik görevlisi ve 187 (%55,5) yönetici olmak üzere 337 kişiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. 286’sı (%84,8) erkek ve 51’i (%15,2) kadın olan katılımcıların 90’ı (%26,7) kamuda ve 247’si (73,3) özel sektörde çalışmaktadır (Bkz Tablo 2.). Araştırma kapsamında kamu şirketlerinde çalışırken işten ayrılan kadın özel güvenlik görevlilerine ulaşılabilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında görüşülen özel güvenlik yöneticilerinin tümü erkektir.

Tablo 2. Araştırma katılımcıları

Özel güvenlik görevlileri					Özel güvenlik yöneticileri				
Birim	Kamu				Şirket	Birim	Kamu		Şirket
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın					
	18 (%12)	34 (%22,7)	6 (%4)	0		19 (%10,2)	13 (%7)		
	9 (%6)	5 (%3,3)	66 (%44)	12 (%8)		73 (%39)	82 (%94)		
	Özel					Özel			

Araştırmacı

Araştırmacı yönetim ve organizasyon alanında doktora derecesine sahiptir ve Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığında aktif şekilde yönetici olarak çalışmaktadır. Bu nedenle özel güvenlik sektörünü yakından tanımaktadır. Bununla birlikte araştırmacı, araştırma sürecinde tüm etik kurallara riayet ederek araştırmaya ilişkin görüşme süreçlerinde tarafsız kalmış ve katılımcıları olduğunca yönlendirmekten kaçınmıştır.

Araştırma verilerinin toplanması

Araştırma kapsamında öncelikle Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 26.03.2021 tarihli ve 2021/02 sayılı karar alınmıştır. Türkiye özel güvenlik sektöründeki iş gücü devir oranı ve işten ayrılma nedenlerini tespit etmek üzere gerçekleştirilen durum çalışmasında veriler bu etik kurul kararı doğrultusunda ÖGNET verileri kapsamında görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde, araştırmacı tarafından alanyazın incelemesi neticesinde özel güvenlik görevlileri ve yöneticiler için kullanılmak üzere oluşturulan iki ayrı yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Özel güvenlik görevlileri için hazırlanmış olan form üç, yöneticiler için hazırlanmış olan form bir sorudan oluşmaktadır. Sorular oluşturulurken evet veya hayır gibi cevaplar verilmesini önleyecek şekilde olmalarına özen gösterilmiştir. Özel güvenlik görevlilerine yöneltilen sorular şu şekildedir;

- Özel güvenlik görevlisiyken 2020 yılında işten ayrıldığınızı tespit ettik. Nedenini söyleyebilir misiniz?
- İşten ayrıldığınız özel güvenlik unsuru hangisiydi; Kamu birim, kamu şirket, özel şirket, özel birim?
- İşten ayrıldıktan sonra yeni iş bulabildiniz mi? İş bulduysanız, özel güvenlik sektöründe mi çalışmaya devam ediyorsunuz?

Özel güvenlik yöneticilerine yöneltilen sorular ise şu şekildedir;

- Özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri nelerdir?

Araştırma öncesinde görüşme formlarının test edilerek anlaşılmayan yönlerinin bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla Temmuz 2021 döneminde 2 özel güvenlik görevlisi ve 2 yönetici ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama neticesinde soruların genel olarak anlaşıldığı ve verilen cevapların araştırma amacı doğrultusunda tutarlı olduklarının anlaşılması üzerine asıl uygulamaya geçilmiştir.

Araştırma görüşmelerinin tümü telefonda gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında elde edilen cevaplar görüşme formu üzerine yazılarak kayıt altına alınmıştır. Hazırlanmış olan sorulara verilen cevapların

çok uzun olmaması ve kolayca kaydedilebilmesi sebebiyle herhangi bir ses kaydına ihtiyaç duyulmamıştır.

Görüşmeye başlamadan önce araştırmacı daha önceden hazırlanan bilgilendirme metnini her katılımcıya okuyarak araştırmaya katılımın tümüyle gönüllü olduğunu, görüşmenin herhangi bir aşamasında ayrılacaklarını ve diğer etik hususları kendilerine bildirmiştir. Katılımcıların gönüllülük beyanları sonrasında görüşmelere başlanarak formlardaki sorular sırasıyla kendilerine yöneltilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların sorulara istedikleri şekilde cevap vermelerine izin verilmiş, anlattıkları hususlar müdahale etmeden dikkatlice dinlenmiştir. Araştırma kapsamında 330 kişiyle yapılan görüşmelerin süreleri 3 ile 5 dakika arasında değişmektedir. Katılımcıların sorulara vermiş oldukları cevapların farklılaşmamasına başlaması üzerine görüşmeler Eylül 2021 döneminde bitirilerek araştırmaya son verilmiştir.

Verilerin analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde, kodların ve temaların olgularla nasıl temsil edildiğini ortaya koymak üzere tematik analiz gerçekleştirilmiştir (Gibbs, 2007). Veriler Nvivo analiz programıyla çözümlenmiştir. Analiz sürecinde, ilk olarak toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak her görüşme sorusu altına yığma işlemi yapılmıştır. Sonrasında bu düzenlenen veriler Nvivo programına aktarılmıştır. Programa aktarılan veriler teker teker okunarak kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Sonrasında, oluşturulan kodların ortak yönleri tespit edilerek gruplandırma yapılmış ve bu kodlar temalarda birleştirilmiştir. Son olarak elde edilen kod ve temalar grafikler şeklinde araştırmada sunulmuş ve alıntılarla birlikte yorumlanmıştır.

Geçerlilik ve güvenilirlik

Araştırmanın geçerliliğini sağlamak üzere, araştırma kapsamında oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile görüşmeler gerçekleştirilerek ayrıntılı ve derinlemesine bilgi toplanmıştır. Toplanan bu veriler ayrıntılı şekilde rapor edilmiştir. Yapılan görüşmelerden doğrudan alıntı yapılarak araştırmada yer verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırma kapsamında elde edilen verilerin kendi içerisinde tutarlı olduğu belirlenmiş ve araştırma örnekleme, görüşme şekli ve süreci sonradan karşılaştırılabilirliği açısından ayrıntılı şekilde açıklanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Araştırmada amaçlı örneklem kullanılmıştır (Erlandson vd., 1993).

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla ise, araştırmacı süreçteki konumunu açıklamıştır (Creswell, 1998). Araştırmanın katılımcıları tanımlanarak açıklanmış, veri toplama ve analiz yöntemlerine ilişkin ayrıntılı açıklama yapılmış ve elde edilen veriler yorum katılmadan, doğrudan da sunulmuştur (LeCompte ve Goetz, 1982). Veriler ayrıntılı ve amaca uygun bir şekilde toplanmıştır (Miles ve Huberman, 1994).

BULGULAR

Türkiye’de özel güvenlik sektöründe işgücü devir oranı nedir?

ÖGNET verilerine göre Türkiye’de 2020 yılında herhangi bir sebeple işten ayrılan özel güvenlik görevlilerinin sayısı 87.893’tür. 71.560’ı (%81,4) erkek ve 16.333’ü (%16,6) kadın olan bu özel güvenlik görevlilerinin 29.399’u (%33,5) kamu biriminde, 7.854’ü (%8,9) özel birimde, 1.248’i (%1,4) kamu şirketinde ve 49.392’si (%56,2) özel şirketlerde çalışırken işten ayrılmışlardır (Bkz. Tablo 3).

İş gücü devir oranının hesaplanmasında İşgücü Devir Oranı İndeksi (Amstrong, 2011) kullanılmıştır. Bir yıllık işgücü devir oranını hesaplamak üzere şu formül kullanılmıştır (Saruhan ve Yıldız, 2012);

$$\text{İşgücü Devri} = \frac{\text{Bir yılda işten ayrılan personel sayısı}}{\text{Ortalama personel toplam sayısı}} \times 100$$

Ortalama personel toplam sayısı, dönem başı ve dönem sonu personel sayısının toplamının yarısı olarak hesaplanmıştır (Geylan, 2009). ÖGNET verilerine göre 01.01.2020 tarihinde kayıtlı özel güvenlik görevlisi sayısı 317.394 iken 31.12.2020 tarihinde kayıtlı özel güvenlik görevlisi sayısı 317.118'dir (Bkz. Tablo 1). Yapılan hesaplama sonucu ortalama personel toplam sayısı 317.256 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda;

- 2020 yılında özel güvenlik sektöründe genel iş gücü devir oranı yıllık $(87.893/317.256 \times 100)$ %**27,7** olarak hesaplanmıştır.

Araştırma kapsamında ayrıca demografik özelliklere göre işgücü devir oranları da hesaplanmıştır. Bu bağlamda 2020 yılı;

- Erkek özel güvenlik görevlilerindeki işgücü devir oranı $(71.560/(274.998+274.983/2) \times 100)$ %**26**
- Kadın özel güvenlik görevlilerindeki işgücü devir oranı $(16.333/(42.396+42.135/2) \times 100)$ %**38,6**
- Kamu birimlerindeki işgücü devir oranı $(29.399/(97.764+100.118/2) \times 100)$ %**29,7**
- Özel birimlerdeki işgücü devir oranı $(7.854/(42.489+40.306/2) \times 100)$ %**18,9**
- Kamu şirketlerindeki işgücü devir oranı $(1.248/(57.407+59.609/2) \times 100)$ %**2,1**
- Özel şirketlerdeki işgücü devir oranı $(49.392/(119.734+117.085/2) \times 100)$ %**41,7** olarak hesaplanmıştır (Bkz. Tablo 1 ve 3).

Tablo 3. Türkiye’de 2020 yılında işten ayrılan özel güvenlik görevlisi sayıları

İSTİHDAM ŞEKLİ/YERİ			
	Kamu		
Birim	29.399 (%33,5)	1.248 (%1,4)	Şirket
	7.854 (%8,9)	49.392 (%56,2)	
	Özel		
CİNSİYET			
	Erkek	Kadın	
	71.560 (%81,4)	16.333 (%18,6)	
Toplam: 87.893			

Türkiye’de özel güvenlik sektöründeki hesaplanan iş gücü devir oranları incelendiğinde, en yüksek devir oranının özel şirketlerde, en düşük devir oranının ise kamu şirketlerinde gerçekleştiği; kadın, özel şirket ve kamu birimlerindeki devir oranlarının ise genel sektör ortalamasından daha yüksek gerçekleştiği ifade edilebilir.

Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri nelerdir?

Bu kısımda araştırmanın “Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri nelerdir?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Gerçekleştirilen analiz neticesinde elde

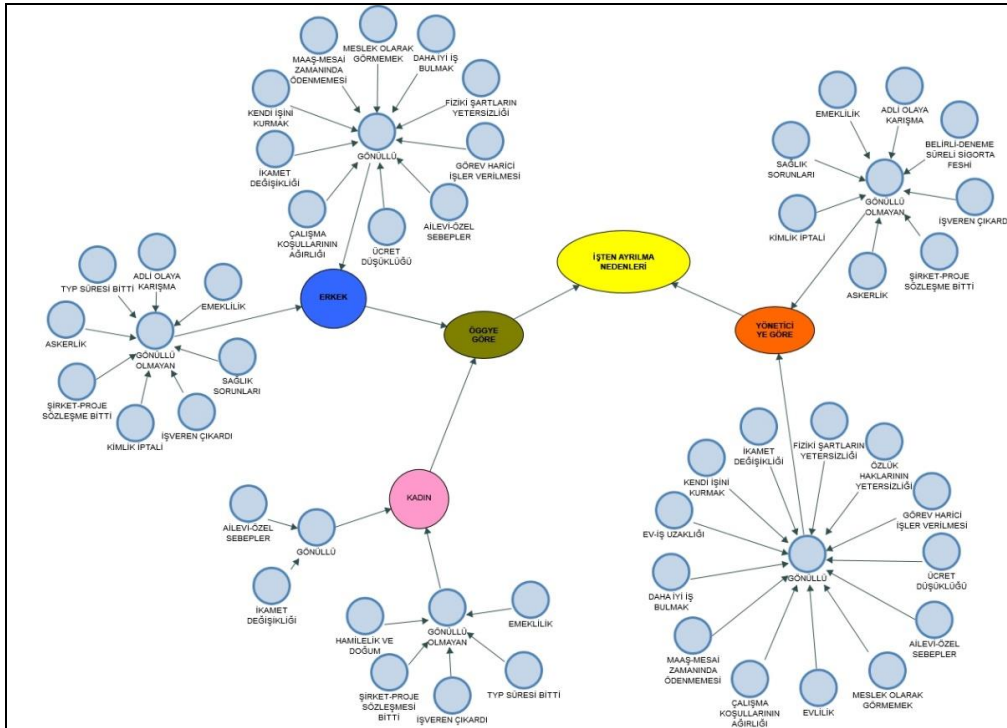
edilen cevaplar özel güvenlik görevlilerine ve yöneticilere göre tasnif edilmekle birlikte istihdam yeri ve şekline göre de tasnife tabi tutulmuştur.

Araştırma kapsamında özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerinin neler olduğuna ilişkin soru hem özel güvenlik görevlilerine hem de özel güvenlik yöneticilerine yöneltilmiştir. Bu soruya verilen cevapların, yapılan analizde “Gönüllü” ve “Gönüllü olmayan” şeklinde iki temada toplandığı tespit edilmiştir (Bkz Şekil 1).

Özel güvenlik görevlilerinin gönüllü olmayan işten ayrılma nedenleri

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi neticesinde; kimlik iptali, sağlık sorunları, emeklilik, adli olaya karışma, TYP süresinin bitmesi, işverenin çıkartması, şirket-proje sözleşmesinin sona ermesi, askerlik, belirli veya deneme süreli sigortalı feshi, hamilelik-doğum hususlarının özel güvenlik görevlilerinin gönüllü olmayan işten ayrılma nedenleri olarak tüm katılımcılar tarafından ifade edildiği tespit edilmiştir. Özel güvenlik görevlisi katılımcılara ait örnek cevaplar şu şekildedir;

- Çalıştığım şirket güvenlik faaliyetlerini sonlandırdı. Ayrıldıktan sonra başka sektörde iş buldum.
- TYP kapsamında çalışma sürem doldu. İş bulamadım.
- Geçici süreli çalışıyordum. Ayrıldıktan sonra iş bulamadım.
- Taşeron firmanın sözleşmesi bitti. Ayrıldım. İş buldum. Özel güvenlik sektöründe çalışıyorum.
- İşveren çıkarttı. İş buldum. Başka sektörde çalışıyorum.
- TYP kapsamında çalışırken doğum yaptım. İş bulamadım.
- Mahkeme kararı gereğince kimliğim iptal edildi. İş bulamadım.
- Denetimli serbestlikten dolayı kimliğimi yenileyemedim. Başka sektörde iş buldum.
- Yaşım gereği mesleğin fiziki olarak beni yorması sebebiyle ayrıldım. İş buldum. Özel güvenlik sektöründe devam etmiyorum.
- Askerlikten dolayı işten ayrıldım. Sonrasında iş buldum. Farklı sektörde çalışıyorum.



Şekil 1. Özel güvenlik görevlileri ve yöneticilerine göre işten ayrılma nedenleri

Özel güvenlik yöneticisi katılımcılara ait örnek cevaplar şu şekildedir;

- *Görevin alternatif iş olarak değerlendirilmesi, belirli süreli sigortalı feshi, ahlaki sebeplerle işveren tarafından iş feshi, askerlik, deneme süreli sigortalı feshi, işin sona ermesi.*
- *Eğitimlerinin yetersizliği sebebiyle performans düşüklüğü, kurum kültürüne uyum sağlayamamak ve disiplinli çalışma ortamına ayak uyduramama sebebiyle işveren tarafından çıkarılma.*
- *Şirket kurallarına karşı geldikleri için biz çıkartıyoruz.*
- *Eğitim eksikliği ve buna bağlı davranışlardan dolayı yaşanan problemler ile görev tanımı ve iş kanununa uygun davranmamaktan kaynaklı iş akdi feshi yaşanmaktadır.*
- *Yöneticilerin sert üslubu ve eleman beğenmemeleri sebebiyle işten çıkartma.*

Tüm katılımcıların cevaplarına ilişkin frekanslar analiz edildiğinde özel güvenlik görevlilerinin gönüllü olmayan işten ayrılma nedenleri arasında en çok emeklilik, TYP süresinin bitmesi, proje süresinin dolması, işverenin işten çıkarması, sağlık sorunları ve kimlik iptali hususları ifade edilirken en az hamilelik ve doğum ile askerlik hususlarının dile getirildiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte hamilelik ve doğum nedeniyle işten ayrılma sadece kadın özel güvenlik görevlileri için gönüllü olmayan işten ayrılma nedeni olarak ifade edilmişken askerlik, adli olaya karışma, sağlık sorunları ve kimlik iptali sadece erkekler için gönüllü olmayan işten ayrılma nedenleri olarak belirtilmiştir (Bkz. Şekil 2).

Araştırmada ayrıca özel güvenlik görevlisi katılımcılara işten ayrıldıktan sonra yeni bir iş bulup bulamadıkları ve sektörde devam edip etmedikleri sorusu da yöneltilmiştir. Gönüllü olmayan nedenlerle işten ayrılan özel güvenlik görevlisi katılımcıların 53'ü işe tekrar girebildiklerini, 37'si işe giremediklerini, işe girenlerin ise 32'si özel güvenlik sektöründe, 21'i ise başka sektörde iş bulduklarını ifade etmişlerdir (Bkz. Tablo 4).

Özel güvenlik görevlilerinin gönüllü işten ayrılma nedenleri

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi neticesinde; çalışma koşullarının ağırlığı, ücret düşüklüğü, meslek olarak görmemek, özlük haklarının yetersizliği, ikamet değişikliği, ev-işyeri uzaklığı, görev harici işlerin verilmesi, kendi işini kurma, daha iyi iş bulma, fiziki koşulların yetersizliği, maaş ve mesai ücretinin zamanında ödenmemesi, ailevi-özel sebepler ve evlilik hususlarının özel güvenlik görevlilerinin gönüllü işten ayrılma nedenleri olarak katılımcılar tarafından ifade edildiği tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 1).

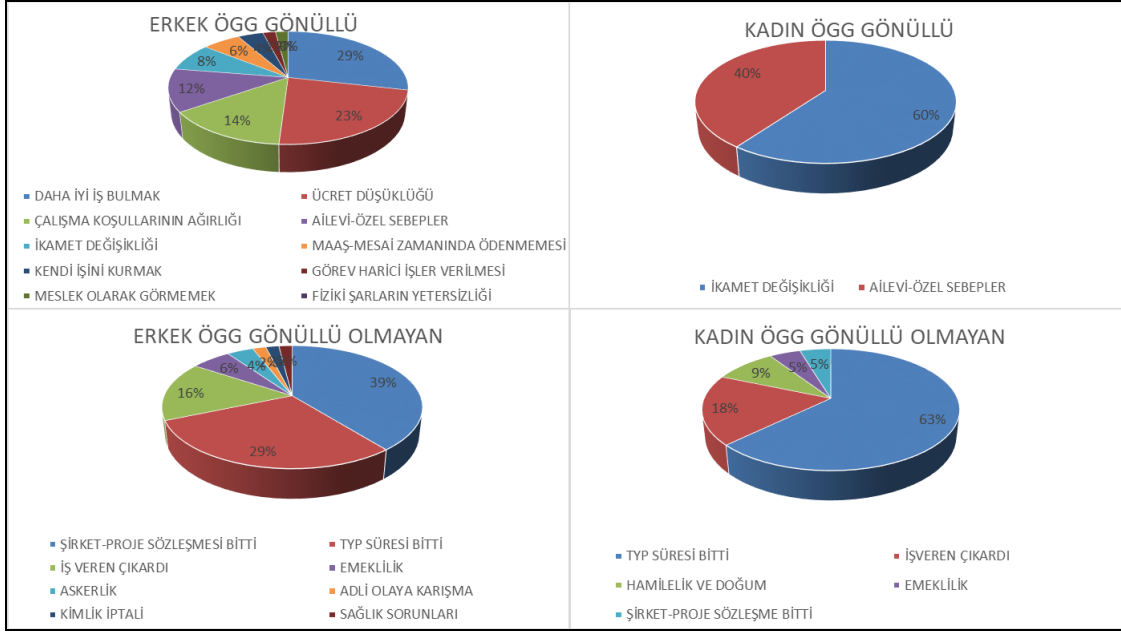
Özel güvenlik görevlisi katılımcılara ait örnek cevaplar şu şekildedir;

- *Daha iyi bir iş buldum. Özel güvenlik sektörü dışında çalışıyorum.*
- *İkamet değişikliği sebebiyle işten ayrıldım. İş bulamadım.*
- *Şirket değişikliği yaptım. Daha iyi bir özel güvenlik şirketine geçtim.*
- *Devlette iş buldum.*
- *Ücret düşüklüğü sebebiyle işten ayrıldım. Sektör dışında başka bir iş buldum.*
- *Çalışma alanının fiziki koşullarının yetersizliği ve görev harici işler verilmesi sebebiyle işten ayrıldım. Başka bir sektörde iş buldum.*
- *Ücret düşüklüğü ve işimin sürekli olmayacağı endişesiyle işten ayrıldım. Başka sektörde iş buldum.*
- *Çalışma saatlerinin kötü olması ve fiziksel olarak aşırı yıpratıcı olması nedeniyle işten ayrıldım.*
- *İşyerinde bizden sorumlu müdürün görev harici işler vermesi ve kötü davranışları sebebiyle işten ayrıldım. İş bulamadım.*
- *Devlet memurluğuna atandım.*
- *Özel bir sebepten ötürü işten ayrıldım. İş bulamadım.*
- *Fazla mesai ücretimi vermedikleri için işten ayrıldım.*

Özel güvenlik yöneticisi katılımcılara ait örnek cevaplar şu şekildedir;

- Çalışma koşullarından dolayı (İkamete uzaklık, çalışma saatleri vb.) kamuyu tercih edebilmekteler.
- Devlette memur olmak veya kendi işini kurma sebebiyle işten ayrılıyorlar. Ayrıca emekli olmak da bir diğer sebep.
- Maaş düşüklüğü ve iş yerinin ikametlerine uzaklığı sebebiyle işten ayrılmaktalar.
- Maaş düşüklüğü sebebiyle işten ayrılıyorlar. Başka sektöre veya devlete geçiyorlar.
- Kart yenileme konusunda, personel bilinçli şekilde yenilemeyerek kıdem tazminatı almak için kullanıyorlar.
- Maaş farkları, fiziki şartların eksikliği, özel-ailevi sebepler, fazla mesai ve yol yemek gibi ücretlerin verilmemesi veya elden verilmesi nedeniyle işten ayrılabilenler.
- İş değişikliği, maddi problemler, çalışma şartları ve bu şartlara uyum sağlayamama, ailevi sebepler, askerlik veya evlilik, ikamet değişiklikleri, sağlık problemleri ve projenin sona ermesi nedeniyle işten ayrılabilenler.
- Devriye atma zorunluluğu, sıkıya gelememe, yol sorunu bahanesi, çalıştığı yerin yoğunluğu, ast üst ilişkisine uyamama, sezonluk işleri tercih etme, turizm bölgelerinde işe girme ve özellikle uzun bayram tatillerinde çalışmak istemedikleri için işten ayrılmaktalar.
- Maaş düşüklüğü sebebiyle işi bırakmaktalar. Ufak bir maaş farkı elde ettiklerinde hemen iş değiştirebilmekteler. Özellikle İstanbul'da kolay iş bulabildikleri için haber vermeden işten ayrılabilenler.
- Yeni nesil gençlerin mesleği benimsememeleri ve keyfi davranmaları.
- Maaşı az buldukları için kendileri ayrılıyorlar. Sözleşme bittiğinde ve görev başında uyumaları sebebiyle biz işten çıkartıyoruz.
- Şahıslar işsizken çabuk iş bulacakları umuduyla mesleğin zor yönlerini araştırmadan belge alıp işe girmek istemekte, ancak işe başlayınca (sıcak, soğuk, yağışlı ortam, araç yoğunluğu, şahıs yoğunluğu, işveren kaprisleri vb.) işin zorluklarını görmesi sonrasında sık sık iş değişikliğine gitmekteler.
- Genel olarak özel güvenlik görevlileri güvenlik sektöründe kendilerine gelecek görmemekteler. Birçok sektöre göre daha iyi maaş alabilmekte olmalarına rağmen işin yapılma şekli, insanların bakış açısı, özellikle geçmişte yaşanan olumsuzluk ve haksızlıklardan dolayı ne kadar çalışırsa çalışsınlar maddi veya kariyer olarak ileriye dönük bir umut beslememekteler.
- Genel olarak özel güvenlik işi meslek olmaktan çok ikincil iş olarak görülmede.
- Mevcut riskler nedeniyle alınan sıkı tedbirlerden dolayı stres altında kalma ve sıkılma, daha az riskli işlere yönelme.

Tüm katılımcıların cevaplarına ilişkin frekanslar analiz edildiğinde en çok gönüllü işten ayrılma nedeni olarak daha iyi iş bulma, ücret düşüklüğü, meslek olarak görmemek ve ev-iş uzaklığının ifade edildiği, en az ise görev harici işlerin verilmesi, ikamet değişikliği ve evliliğin belirtildiği tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 2). Bununla birlikte kadın özel güvenlik görevlilerinin gönüllü işten ayrılma nedenleri olarak sadece ailevi-özel sebepler ve ikamet değişikliği gösterilmişken, erkek özel güvenlik görevlileri için bu nedenlere ilave olarak görev harici işler verilmesi, fiziksel şartların eksikliği, daha iyi iş bulma, meslek olarak görmemek, maaş-mesai zamanında ödenmemesi, kendi işini kurma ve çalışma koşullarının ağırlığı da dile getirilmiştir (Bkz. Şekil 1). Diğer taraftan gönüllü işten ayrılan özel güvenlik görevlisi katılımcıların 47'si işe tekrar girebildiğini, 13'ü işe giremediğini, işe girenlerden 15'i özel güvenlik sektöründe, 32'si ise başka sektörde iş bulabildiğini ifade etmişlerdir (Bkz. Tablo 4).



Şekil 2. Özel güvenlik görevlilerinin cinsiyetlerine göre işten ayrılma nedenlerine ilişkin frekans tabloları

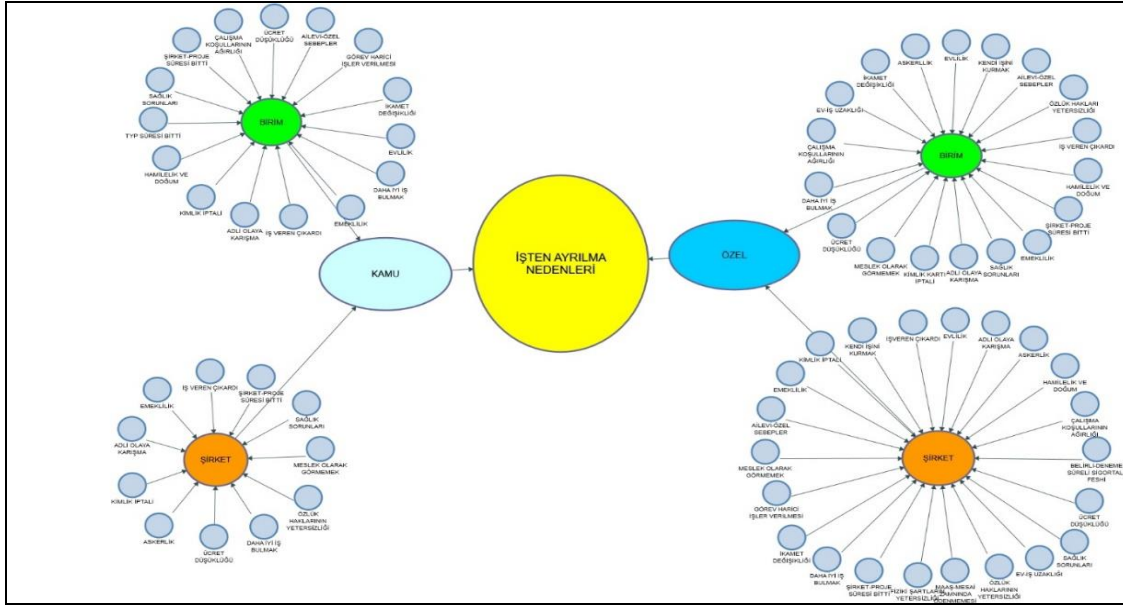
Araştırmada, özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerinin istihdam şekillerine ve yerlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespiti yönelik gerçekleştirilen analiz neticesinde, kamu ve özel sektörde çalışanların işten ayrılma nedenlerinin büyük çoğunlukla birbirleriyle benzerlik gösterdiği, TYP süresi bitmesi sebebiyle işten ayrılmaların sadece kamu birimlerinde çalışanlar için ifade edildiği, belirli ve geçici süreli sigortalı feshi sebebiyle işten ayrılmaların ise sadece özel şirketlerde çalışanlar için ifade edildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte katılımcılar tarafından sağlık sorunları, meslek olarak görmemek, daha iyi iş bulmak, ücret düşüklüğü, kimlik iptali, adli olaya karışma, emeklilik ve işverenin işten çıkarmasının tüm istihdam şekil ve yerleri için ortak işten ayrılma nedenleri olarak belirtildiği tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 3).

Tablo 4. İşten ayrıldıktan sonra tekrar işe giren ve giremeyen katılımcı özel güvenlik görevlileri

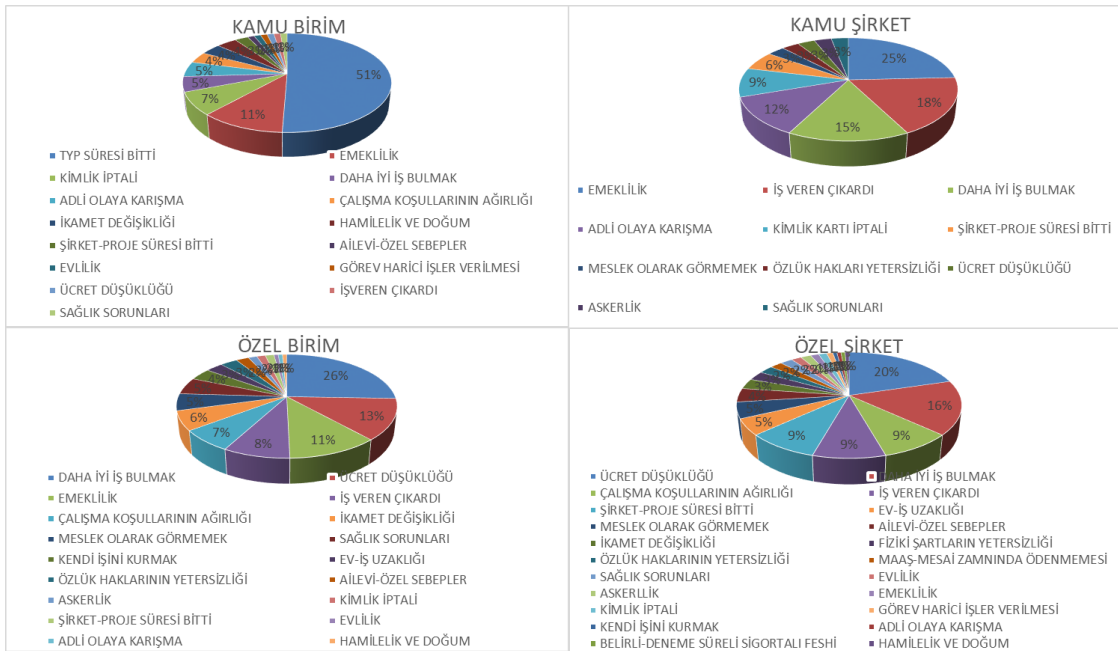
Zorunlu işten ayrılan		Kendi isteğiyle işten ayrılan	
İşe giren	İşe giremeyen	İşe giren	İşe giremeyen
Özel güvenlik sektörü	37	Özel güvenlik sektörü	13
Başka sektör		Başka sektör	
32		21	
53		47	
90 (%60)		60 (%40)	
Genel toplam:150			

Katılımcıların cevaplarına ilişkin frekanslar analiz edildiğinde en çok işten ayrılma nedenleri olarak kamu birimleri için TYP süresinin dolması ve emeklilik, kamu şirketleri için emeklilik, işveren çıkarması, daha iyi iş bulma ve adli olaylara karışma, özel birimler için daha iyi iş bulma, ücret düşüklüğü ve emeklilik, özel şirketler için ise ücret düşüklüğü, daha iyi iş bulma, çalışma koşullarının

ağırlığı, işverenin işten çıkarması ve proje süresinin bitmesi hususlarının dile getirildiği tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 4).



Şekil 3. İstihdam şekillerine ve yerlerine göre özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenleri



Şekil 4. İstihdam şekillerine ve yerlerine göre özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma nedenlerine ilişkin frekans tabloları

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada, Türkiye özel güvenlik sektöründe genel işgücü devir oranı %27,7 olarak tespit edilmiştir. CoESS'in (2013) raporunda ifade edilen Avrupa ülkeleri özel güvenlik görevlisi ortalama devir oranından düşük olan bu oran, Belçika, Hırvatistan, Norveç, İngiltere, İsviçre ve Lüksemburg gibi ülkelerdeki devir oranından yüksek olmakla birlikte Avusturya, Almanya, Polonya, Portekiz, Romanya, Bulgaristan, Kanada ve ABD gibi ülkelerin devir oranlarından düşüktür. Bu sonuçlar,

Türkiye özel güvenlik sektöründeki işgücü devir oranının ifade edildiği gibi (Eren, 2017; TOBB, 2014; Uçkun vd., 2013) çok yüksek olmadığına işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında, Türkiye özel güvenlik sektöründe istihdam yerlerine ve şekillerine göre işgücü devir oranı ayrı ayrı tespit edilmiştir. Kamu şirketlerindeki özel güvenlik görevlisi devir oranı çok düşük (%2,1) olmakla birlikte özel güvenlik şirketlerindeki devir oranı ortalamanın çok üzerindedir (%41,7). Özel birimler ve kamu birimlerindeki devir oranları ise sırasıyla %18,9 ve %29,7 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Türkiye’de kamu dışında faaliyet gösteren özel güvenlik şirketlerinin, işgücü devir oranının olumsuz sonuçlarıyla karşı karşıya kalarak en büyük sorunu yaşayan taraf oldukları ifade edilebilir.

Araştırmada, özel şirketlerde çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılmalarının gönüllü ve gönüllü olmayan birçok nedenle gerçekleştiği tespit edilmiştir. Katılımcılar tarafından ifade edilen işten ayrılma nedenleri arasında en fazla dile getirilenleri ücret düşüklüğü, daha iyi iş bulma, çalışma koşullarının ağırlığı, işverenin çıkarması ve proje süresinin dolmasıdır. En fazla dile getirilen bu işten ayrılma nedenleri incelendiğinde, tümünün örgüt yöneticileri tarafından yönetilebilecek yani önlenilecek işgücü devri nedenleri arasında oldukları görülmektedir. Diğer bir deyişle özel güvenlik şirketlerindeki yüksek devir oranının düşürülmesinde şirket sahibi ve yöneticilerinin rol oynayabileceği anlaşılmaktadır. Sadece bu beş unsurun iyi yönetilmesi durumunda özel şirketlerdeki işgücü devir oranının Türkiye genel ortalama düzeyine çekilmesi mümkün görünmektedir.

Araştırma kapsamında kamu birimlerindeki işgücü devir oranının ortalamanın üzerinde gerçekleşmesi dikkat çekicidir. Çünkü kamuda istihdamın çalışanlarda, iş güvencesi, emeklilik ve sosyal haklar gibi olumlu etkileri olabilmesi nedeniyle işten ayrılmaların düşük olması beklenmektedir. Araştırma kapsamında katılımcıların vermiş oldukları cevaplar istihdam yerleri ve şekillerine göre de tasnif edilmiştir. Sonuçlar, kamu birimlerinde en çok TYP süresinin dolmasının işten ayrılma nedeni olarak ifade edildiğini göstermektedir. Türkiye’de TYP kapsamında özel güvenlik görevlileri yapılan sözleşme gereği belirli süreli olarak istihdam edilmekte ve sonrasında işlerine son verilmektedir. TYP kapsamında istihdam geçici olduğundan kamu birimlerindeki işgücü devir oranı beklenenden yüksek gerçekleşmiştir. TYP kapsamındaki işten ayrılmalar hariç tutulduğunda kamu birimlerindeki işgücü devir oranı ortalamanın altına gerilemesi muhtemel görünmektedir. Kamu birimlerinde, TYP süresinin dolması nedeninden sonra en fazla işten ayrılma nedeni olarak emeklilik ve kimlik iptalinin ifade edildiği görülmektedir. Kimlik iptalleri özel güvenlik görevlilerinin 5188 sayılı kanunda belirtilen şartları kaybetmeleri durumunda meydana gelmektedir. Bunlar genel olarak güvenlik soruşturmasının olumlu olması, sağlık ve eğitim şartlarıdır. Güvenlik soruşturmasının olumsuzluğu ve sağlık şartlarının kaybedilmesi kontrol edilemeyen faktörler olarak karşımıza çıkmakla beraber eğitim ve sınav şartının yerine getirilmesi yönetilebilir bir husustur. Özel güvenlik görevlileri 5 yılda bir ilgili mevzuat gereği yenileme eğitimi alarak sınava girmek zorundadırlar. Bu şartı yerine getirmediğinde, çalışma izni yerine geçen kimlik kartları iptal edilmektedir. Özel güvenlik görevlileri zaman bulamadıkları veya eğitim ve sınav takvimini takip etmediklerinde bu olumsuz durumla karşılaşabilmektedirler. Bu kapsamdaki özensiz davranış sektörel anlamda önemli işgücü kaybı anlamına gelebilmektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için işverenlerin ve özel güvenlik görevlilerinin dikkatli davranmaları ve kimlik süre bitimlerini takvime bağlayarak takip etmeleri önem taşımaktadır.

Özel birimlerde çalışan özel güvenlik görevlileri en fazla daha iyi iş bulma, ücret düşüklüğü ve emeklilik nedenleriyle işte ayrıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar, özel birimlerdeki işgücü devir oranının da daha geriye çekilebilme potansiyeli olduğunu işaret etmektedir. Daha iyi iş bulma ve ücret düşüklüğü nedenleri önlenilecek devir oranı nedenleri arasında görünmektedir. Özel güvenlik mesleği iş şartları bakımından ağır olarak nitelenmektedir. Bu nedenle aynı ücret düzeyinde dahi olsa, çalışma şartları daha iyi olan, örneğin sadece gündüz çalışılabilen bir iş bulunduğunda özel güvenlik görevlileri işten ayrılabilirlerdir. İş koşullarının gözden geçirilmesi, ücret politikalarının içinde bulunulan çevreye göre yeniden ele alınarak işverenler tarafından belirlenmesi önem taşımaktadır.

Araştırmada Türkiye’de kadın özel güvenlik görevlilerindeki işgücü devir oranının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında da, özel sebepler nedeniyle kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılma eğiliminde olduklarına ilişkin araştırma sonuçları bulunmaktadır (Erbil, 2013; Yavuz ve Akça, 2018). Bununla birlikte araştırmaya katılan kadın özel güvenlik görevlilerinin büyük çoğunluğu TYP süresinin bitmesi nedeniyle gönüllü olmayan şekilde işten ayrılmış olduklarını ifade etmişlerdir. Türkiye’de TYP kapsamında özellikle okullarda kadın özel güvenlik görevlileri görevlendirilmektedir. Bu durum kadın özel güvenlik görevlilerinin işgücü devir oranlarını yükselten ana etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun dışında kadın özel güvenlik görevlileri gönüllü işten ayrılma nedenleri olarak sadece ikamet değişikliği ve ailevi-özel sebepleri ifade etmişlerdir. Erkek özel güvenlik görevlileri ise bunların yanında çalışma koşullarının ağırlığı, fiziki şartların yetersizliği, daha iyi iş bulmak ve kendi işini kurmak gibi birçok neden ifade etmektedirler. Bu sonuçlar Türkiye’de kadın özel güvenlik görevlilerinin gönüllü işten ayrılma nedenlerinin işe ilişkin faktörlerden daha çok iş dışı faktörler olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde, çalışma koşullarının ağırlığı, ücret düşüklüğü, meslek olarak görmemek, özlük haklarının yetersizliği, ikamet değişikliği, ev-işyeri uzaklığı, görev harici işlerin verilmesi, kendi işini kurma, daha iyi iş bulma, fiziki koşulların yetersizliği, maaş ve mesai ücretinin zamanında ödenmemesi, ailevi-özel sebepler ve evliliğin özel güvenlik görevlilerinin gönüllü işten ayrılma nedenleri olduğu, bu nedenlerden daha iyi iş bulma, ücret düşüklüğü, meslek olarak görmemek ve ev-iş uzaklığı en fazla ifade edilen nedenler olarak öne çıktığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte kimlik iptali, sağlık sorunları, emeklilik, adli olaya karışma, TYP süresinin bitmesi, işverenin çıkartması, şirket-proje sözleşmesinin sona ermesi, askerlik, belirli veya deneme süreli sigortalı feshi, hamilelik-doğumun özel güvenlik görevlilerinin gönüllü olmayan işten ayrılma nedenleri olduğu, bu nedenlerden emeklilik, TYP süresinin bitmesi, proje süresinin dolması, işverenin işten çıkarması, sağlık sorunları ve kimlik iptalinin en fazla ifade edilen nedenler olarak öne çıktığı tespit edilmiştir.

Özel güvenlik görevlilerinin ön plana çıkan gönüllü ve gönüllü olmayan işten ayrılma nedenlerinin hemen hemen tümü yönetilebilecek unsurlardır. Bu nedenlerin doğru şekilde ele alınarak yönetilmesi neticesinde Türkiye özel güvenlik sektöründeki işgücü devir oranının düşük seviyelere çekilmesi mümkün görünmektedir. Bu bağlamda araştırma sonuçları özel güvenlik sektörü için öncelikle doğru ve adil bir ücret politikasının belirlenmesi gerekliliğini işaret etmektedir. Önemli hijyen faktörlerden birisi olan ücret probleminin çözüme kavuşturulmadan motivasyon faktörlerinin etkili olmayacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Adil ücretin sağlanması konusunda devletin üzerine düşen görevler bulunmakla birlikte işverenlerin bu konu üzerinde hassasiyetle durarak piyasa şartlarını gözetmek suretiyle gerekli iyileştirmeleri yapmalarının, asıl sorundan etkilenen taraf olmaları sebebiyle, önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Bunun yanında özel güvenlik yöneticileri özellikle iş şartlarını gözden geçirmeli, işleri yeniden yapılandırarak iş ortamını özel güvenlik görevlilerince istenen ve tercih edilen bir forma getirmeli, özel güvenlik görevlilerinin özlük ve sosyal haklarını geliştirici tedbirler almalı, özel güvenlik görevlilerinin kendileri açısından rekabet avantajı sağlayacak bir unsur olduğunu kabul ederek doğru insan kaynakları politikaları oluşturmalı, kendilerinin gelişimlerine destek olmalı ve eğitim imkanlarını kendilerine sağlayarak işgücü devir oranını düşürmeye çalışmalıdırlar. Ayrıca özel güvenlik yöneticileri iş doyumu, motivasyon ve örgütsel bağlılık başta olmak üzere işgücü devri üzerinde negatif etkili olduğu bilinen iş tutumlarını özel güvenlik görevlilerine kazandırmak için gerekli yönetsel uygulamalara önem vermeli ve bunları ortaya koymalıdırlar.

Araştırma kapsamındaki gönüllü veya gönüllü olmayan şekilde işten ayrılan katılımcıların büyük çoğunluğu daha sonradan iş bulabildiklerini ifade etmişlerdir. İş bulmuş olan katılımcıların özel güvenlik sektörü içerisinde devam edenleri olduğu gibi sektör değiştirenleri de bulunmaktadır. Özel güvenlik mesleğinin işe giriş süreçleri formal olarak yapılandırılmıştır. Özel güvenlik görevlisi olmak isteyen birey ancak temel eğitim şartını tamamladıktan sonra kimlik almak için başvurabilmektedir. İşe alındıktan sonra da görevin mahiyetine göre çeşitli uzmanlık eğitimleri işverenler tarafından kendilerine verilmektedir. Tüm bunlar gerek işgören gerekse de işveren açısından zaman ve maliyet unsurlarıdır. Bunun yanında güvenlik hizmetinde tecrübe büyük önem taşımaktadır. Belirli eğitimleri

almış, uzun süreler meslekte çalışarak tecrübe kazanmış bir özel güvenlik görevlisinin kaybedilmesi, yerine görevlendirilecek kişinin yetiştirilmesi için harcanacak zaman, emek ve maliyet nedeniyle, özel güvenlik şirketleri açısından birçok olumsuz sonuç barındırmaktadır. Bununla birlikte yüksek işgücü devrinin özel güvenlik sektöründe istihdam sorunları ve sektörel huzursuzluklar gibi ülke ekonomisi açısından da olumsuz neticeler doğuracağı da unutulmamalıdır. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin sektör değiştirmelerinin önüne geçilmesi için mesleğin daha cazip hale getirilmesi ve iş alternatiflerinin azaltılabilmesi için yapısal ve yönetsel tedbirler alınması gerekmektedir. Özel güvenlik mesleğinin halihazırdaki durumdan daha profesyonel hale getirilmesi, sektörel insan kaynağının kaybedilmesinin önüne geçebilmesi yönünde yardımcı olabilir. Bu kapsamda Türkiye’de özel güvenlik mesleğinin daha çekici hale gelmesi için gerekli olan profesyonelleşme unsurlarının devlet ve sektör paydaşları tarafından tartışılarak ele alınması ve bunların geliştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de özel güvenlik sektöründeki devir oranı ve işten ayrılma nedenlerini ortaya koyan araştırmalar kısıtlı olduğundan bu araştırmanın alan yazına önemli katkılar sunacağı umulmaktadır. Bununla birlikte alan yazında, Türkiye özel güvenlik sektöründe hangi düzeyde işgücü devir oranının makul olduğu ve yönetilebileceği konusunda araştırma bulunmadığından bu yönde çalışma yapılmasına ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca iş olanaklarının varlığı işten ayrılma üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle Türkiye özel güvenlik sektöründeki işgücü devir oranı il ve bölge bazında farklılaşabilir. Bu yönde de araştırma yapılması alan yazındaki boşluğu doldurabilecektir. Bunlara ek olarak Türkiye özel güvenlik sektöründeki işgücü devir oranının ülke, şirket ve özel güvenlik görevlileri açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarının tespitine yönelik araştırma yapılması da alan yazına katkı sağlayacaktır.

Araştırmada tespit edilen işten ayrılma nedenleri, katılımcıların vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır. Öte yandan araştırma kapsamında belirlenen evren çok geniş coğrafyaya dağıldığından katılımcılarla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmesi mümkün olmamıştır. Bu nedenle araştırma kapsamında yapılan görüşmeler telefonla gerçekleştirilmiştir. ÖGNET sisteminde kayıtlı telefonlar numaralarının bazılarının yanlış olması sebebiyle ilgili kişilere ulaşamadığı durumlar olduğu gibi telefona cevap vermeyen bireyler de olmuştur. Bu kapsamda özellikle kamu şirketlerinde çalışırken işten ayrılan kadın özel güvenlik görevlilerine ulaşılammıştır. Bu durum araştırmanın bir kısıtı olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte araştırma Covit Pandemisi döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu dönemin kendine has durumu nedeniyle çalışanların işten ayrılma eğilimleri farklılaşmış olabilir. Bu durum araştırmanın diğer bir kısıtı olarak belirtilebilir.

KAYNAKLAR

- Akova, O., Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O.C. (2015). Otel işletmelerinde işgören devir hızına etki eden risk faktörlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyon Dergisi*, 6(12), 87-107.
- Aksu, A. (1995). *Otel işletmelerinde işgören devri hızının verimlilikle olan ilişkisinin değerlendirilmesi ve Antalya yöresinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Alıçcı, M. (1998). *Turistik belgeli turizm işletmelerinde personel devir hızı ve Malatya uygulaması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Allen, D.G., Shore, L.M. ve Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Lider üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Armstrong, M. (2011). *A handbook of management techniques: The best-selling guide to modern management methods*. London, UK: Kogan Page Publishers.
- Aswathappa, K. (2007). *Human resource and personnel management*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Education.
- Atay, M.Ş. (2009). *The contribution of training and development to turnover*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baysal, A.C. (1984). İşletmelerde işgücü devri sorunu. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (6), 81-95.
- Bektaş, Ö. (2019). *Özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Benligiray, S. ve Demirci, U. (2020). Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye iş doyumlarının aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 23-50.
- Branham, L. (2001). *Keeping the people who keep you in business*. New York: Amacom Books
- Busaka, K. A. (2016). *Relationship between working conditions and employee turnover in private security companies, Kisumu County, Kenya*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maseno University School of Business and Economics.
- Button M. (2002). *Private policing*. Cullompton: Willan.
- Campion, M.A. (1991). Meaning and measurement of turnover: Comparison of alternative measures and recommendations for research. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 199-212
- Canbaz, M. F. (2019). Katılım bankası çalışanlarının işten ayrılma nedenleri üzerine bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 11(20), 135-151.
- Canruh, Y. (1998). *İşgücü devri ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin işgücü devrini etkileyen faktörlerin araştırılması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cochran, W. G. (2007). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- COESS (2015). *Private security services in Europe CoESS Facts and Figures 2015*. file:///C:/Users/PC/Downloads/ff-2015-private-security-services-in-europe-coess-facts-and-figures%20(1).pdf, Erişim tarihi: 15.04.2022.
- CoESS. (2013). *Private security services in Europe CoESS Facts and Figures 2013*. file:///C:/Users/PC/Downloads/ff-2013-private-security-services-in-europe-coess-facts-and-figures.pdf, Erişim Tarihi: 15.04.2022.
- Creswell, J.W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. London: SAGE Publications.
- ÇSGB. (2013). *Tebliğ*, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1688/2013_ocak_6856.pdf, (Erişim Tarihi: 14.04.2022).
- Dalton, D.R. ve Todor, W.D. (1982). Turnover: A lucrative hard dollar phenomenon. *The Academy of Management Review*, 7(2), 212-218.
- Damaris J. K. (2007). *Labour turnover in private security firms in Kenya: A case study of future force security firm*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), University of Nairobi, Kenya.
- Deb, T. (2009). *Compensation management*. New Delhi: Excel Books.
- Demirci, U. (2019). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246.
- Demirci, U. (2021a). Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları: Türkiye’de ampirik bir çalışma. *Verimlilik Dergisi*, 2, 157-176.
- Demirci, U. (2021b). Polis ve özel güvenlik görevlilerinin işbirliği algıları. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 325-344.
- Demirci, U. ve Çengel, R. (2021). *Türkiye’de özel güvenlik uygulamalarının temel prensipleri*. (İçinde: Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar 2) (Ed: B.Selçuk; S.Ünal; Y.L.Mert). Ss.197-217. İzmir: Duvar Yayınları, ISBN: 978-625-7502-77-1
- Demirci, U. ve Tekiner, M.A. (2019). Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu ve özel sektör farkı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306-2321.
- Demirkıran, M. ve Erdem, R. (2014). Personel devrinin nedenlerine ilişkin geliştirilen modellerin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 289-311.
- Dempsey, J.S. (2010). *Introduction to private security*. 2.Baskı. Wadsworth, Cengage Learning.

- Denvir, A. ve McMahon, F. (1992). Labour turnover in London hotels and the cost effectiveness of preventative measures. *International Journal of Hospitality Management*, 11(2), 143-154.
- Eberly, M., Holtom, B., Lee, T. ve Mitchell, T. (2009). Control voluntary turnover by understanding its causes. (In E. A. Locke (Ed.)), *Handbook of principles of organizational behavior* (Ss. 123–142). Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Ekin, N.M. (1960). Memleketimizde işçi devir mevzuunda yapılan araştırmalar ve ortaya koydukları neticeler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 9-10-11, 123-192.
- Ekinci, Y. (1989). *Ahilik*, Ankara: Sistem Ofset.
- Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, H. (2002). *Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eren, A. ve Saraçoğlu, B. (2011). Gönüllü işten ayrılmalar üzerine ekonometrik bir yaklaşım. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 1-15.
- Eren, C. (2017). *Özel güvenlik görevlilerinin sorunları ve sendikal örgütlenme deneyimleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erlanson, D.A., Harris, E.L., Skipper, B.L. ve Allen, S.D. (1993). *Doing doing naturalistic inquiry: A guide to methods*. London: SAGE Publications.
- Filiz, M. ve Bardakçı, S. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(73), 436-449.
- Firth, H. ve Britton, P. (1989). Burnout, absence and turnover amongst British nursing staff. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 55-59. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1989.tb00477.x>
- Fleisher, M.S. (2011). *Temporal patterns of functional and dysfunctional employee turnover*. (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Tennessee.
- Foote, D. A. (2004). Temporary workers: Managing the problem of unscheduled turnover. *Management Decision*, 42 (8), 963-973.
- Frank, F.D., Finnegan, R.P. ve Taylor, C.R. (2004). The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st Century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12-25.
- Gaupel, J.A. (2019). *Employee turnover in the security industry*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Northcentral University School of Business.
- George, B. ve Button, M. (2000). *Private security*. Leicester: Perpetuity Press.
- Geylan, R. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi, insan kaynakları yönetimi işlevleri*. (G.N. Zeytinoğlu (Ed.)). *Genel işletme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gibs, G.R. (2007). *Analysing qualitative data*. London: SAGE Publications.
- Githinji, S. (2014). *The effect of staff turnover on financial performance of private security firms in Kenya*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). United States International University-Africa.
- Glebbeck, A. C. ve Bax, E. H. (2004). Is high employee turnover really harmful? An empirical test using company records. *Academy of Management Journal*, 47 (2): 277–286.
- Gustafson, C.M. (2002). Employee turnover: A study of private clubs in the USA. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14 (3), 106- 113.
- Guthrie, J. P. (2000). Alternative pay practices and employee turnover. *Group & Organization Management*. 25(4), 419-439.
- Gümüş, O. (2019). *Profesyonelleşme ve özel güvenliğin profesyonelleşme düzeyinin araştırılması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Güzel, B. (2002). *Konaklama işletmelerinde insan Kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi; Muğla bölgesi örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Hart, S.E. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 173-177.
- Hess, K.M. (2009). *Introduction to private security*. 5.Baskı. Wadsworth, Cengage Learning.

- Hom, P.W. ve Griffeth, R.W. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Pub.
- İnce, C. (2015). Kırgızistan-Bişkek'teki Türk yiyecek içecek işletmelerinde işgören devir hızı. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(4), 35-51.
- İstek, E. (2020). Anadolu kervan yollarında karşılaşılan problemler ve yol güvenliği, *Journal of History School*, 47, 2085-2116.
- Johnson, J.T., Griffeth, R.W. ve Griffin, M. (2000). Factors discriminating functional and dysfunctional salesforce turnover. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 15(6), 399-415.
- Kazak, P. (2012). *İşletmelerde personel devrinin nedenleri ve işgörenlerin eğitim düzeyi ile ilişkisi - Denizli'deki bir işletmede ampirik bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kelly, L.A., Gee, P.M. ve Butler, R.J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96-102.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*, İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım.
- Kılıç, A. (2004). *Örgüt içi stres faktörlerinin çalışanların "çatışma ve işten ayrılma eğilimleri" üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kim, H. (2013). *Meta-Analysis of turnover intention among child welfare workers*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Houston University.
- LeCompte, M.D. ve Goetz, J.P. (1982). Problems of reliability and validity in ethnographic research. *Review of Educational Research*, 52(1), 31-60.
- Leiter, M.P. ve Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Lim, E. (2007). *The impact of managerial leadership practices on employee turnover in the foodservice industry*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Wilmington University.
- Liu, B., Liu J. ve Hu J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615-625.
- March, J.G. ve Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. London: SAGE Publications.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Murunga, P.L. (2014). *The effect of working conditions of private security guards on service delivery: Case of secure force security company-Nairobi County*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kenyatta University Security Management and Police Studies in the School of Humanities and Social Sciences.
- Noronha, E., Chakraborty, S. ve D'Cruz, P. (2020). 'Doing dignity work': Indian security guards' interface with precariousness. *Journal of Business Ethics*, 162, 553-575.
- O'Connor, D., Lippert, R., Greenfield, K. ve Boyle, P. (2004). 'After the 'quiet revolution': Selfregulation among Ontario private security agencies. *Policing and Society*, 14(2), 138-157.
- Obiero, D. (2011). *Causes and consequences of employee turnover in a financial institution in Kenya*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Texas A&M University.
- Oral, M. (2008). *İnsan kaynakları yönetiminde yetkinlik bazlı mülakatın turn-over (iş gücü devir oranı) oranına etkisi ve bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Orhonlu, C. (1964). Osmanlı İmparatorluğunda derbent teşkilatı. İstanbul: İstiklâl Yayınevi.
- Özcan, İ., Aba, G. ve Ateş, M. (2016). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ve iş doyumlarının beklenen personel devir hızı üzerine etkisi*. İçinde: International Conference on Eurasian Economies, Ss. 465-470.
- Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (2004, 14 Haziran). *Resmi Gazete* (Sayı: 8843). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5188.pdf>, Erişim tarihi: 15.04.2022.
- Öztürk, N. (2002). Ahilik teşkilatı ve günümüz ekonomisi, çalışma hayatı ve iş ahlakı açısından değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 1-12.

- Pekdoğan, H. ve Küçükbaşol, Y. (2019). Yenilikçi kişilik özellikleri ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin idari ve güvenlik görevlisi personelin algularına göre değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 14(2), 717-732.
- Peterson, S. L. (2004). Toward a theoretical model of employee turnover: A human resource development perspective. *Human Resource Development Review*, 3(3), 209-227.
- Phillips, D. J. (1990). The price tag on turnover. *Personnel Journal*, 58-61.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames: Iowa State University Press.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Resmi Gazete. (2019). *Tebliğ*, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190731-4.pdf>, (Erişim Tarihi: 14.04.2022).
- Resmi Gazete. (2022). *Tebliğ*, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/01/20220128-3.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.04.2022).
- Ritchie, D., Simpkins, J., Bremme, P., Omambala, I. ve diğerleri (2007). Who protects the guards? The facts behind g4s in southern african: Findings of a global fact-finding team may 2007. *UNI property services alliance for justice at secure force security*. http://s3.amazonaws.com/fcmd/documents/documents/000/000/681/original/group-4-securicor-southern-africa_report.pdf?1423019440, Erişim tarihi: 25.05.2022.
- Robinson, C.D. (1995). *Employee work related perceptions as proactive indicators of turnover*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Texas A&M University.
- Rothwell, W.J. (2010). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within*. New York: Amacom Books.
- Rusbult, C.E. ve Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429- 438.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M .L. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi teori ve uygulama*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Savur, Z. (2018). *İşgücü devri ve kayırmacılık (Nepotizm) arasındaki ilişki: Otomotiv yan sanayisinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Security (2004), <https://www.securitymagazine.com/articles/76370-turn-away-turnover-1>, Erişim tarihi: 15.04.2022.
- Sefalafala, T. ve Webster, E. (2013). Working as a security guards: The limits of professionalisation in a low status occupation. *South African Review of Sociology*, 44(2), 76-97.
- Steers, R.M. ve Mowday, R. (1981). Employee turnover and post- decision accommodation processes. *Research in Organizational Behavior*, 3, 235-283.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, S. ve Kara, H. (2017). İş tatmini-İş devri niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma: Özel güvenlik sektörü örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 8(19), 85-101.
- Tambay, A. (2006). *İşgören devrinin yönetimine ilişkin tekstil sektöründe yapılan bir araştırma*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tanova, C. ve Holtom, B.C. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.
- Taştan, S. (2002). İnsan kaynakları performans kriterleri. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(2). <http://www.isguc.org/?p=article&id=52&cilt=4&sayi=2&yil=2002> Erişim tarihi: 15.04.2022.
- 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.
- Timmerman, P.D. (2008). *The impact of individual resiliency and leader trustworthiness on employees' voluntary turnover intentions*. (Yayınlanmamış doktora tezi), University of Nebreska.
- TOBB. (2014). *Özel güvenlik sektör raporu*, https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/ozel_guvenlik_meclisi_int.pdf, Erişim tarihi: 01.04.2022.

- Tongur, H. (1946). *Türkiye’de genel kolluk teşkil ve görevlerinin gelişimi*. Ankara: Kanaat Basımevi.
- Tuna, M. (2007). Personel devir oranı analizi: Ankara’da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-52.
- Tütüncü, Ö., Tarlan, D. ve Mamyrkulov, N. (2003). Seyahat acentelerinde çalışanların işe alma sürecini algılamaları ve İzmir ili örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (1), 13–140.
- Uçkun, C. G., Yüksel, A. ve Demir, B. (2012). Özel güvenlik sektörünün Türkiye’deki rolü ve Dünya’daki konumu. *EJOVOC*, 2(2), 22-30.
- Uçkun, G., Uçkun, S., Demir, B. ve Konak, O. (2013). *Özel güvenlik görevlilerinin mesleğe bakış açıları ve mesleki sorunlara yönelik yaklaşımları*. İçinde: 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 141-155, Gaziantep.
- Vogt, W. P., Gardner, D. C. ve Haeffele, L. M. (2012). *When to use what research design*. New York: Guilford Press.
- Walmesly, A. (2004), Assessing staff turnover: A view from the English Riviera. *International Journal of Tourism Research*, 6, 275-287.
- Woods, R.H. ve Macaulay, J.F. (1989). Rx for turnover: Retention programs that work. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 30 (1), 79–90.
- Yavuz, M. ve Akça, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R.K. (2014). *Case study methods: design and methods* (5. Baskı). Thousand Oaks: Sage Pbc.
- Zainal, Z. (2007). Case study as a research method. *Jurnal Kemanusiaan*, 9, 1-6.

Extended Abstract

The Turkish security sector became a private enterprise in 2004 and has grown rapidly since then. More than 320,000 private security guards are employed in the sector today. It is stated that the sector has reached a size of more than three billion Euros. In Turkey, in addition to private areas, building and facility protection services can be provided in public and semi-public areas. Also personal protection, monetary valuables and alarm monitoring services are provided in the sector. It is stated that Turkish private security sector, which has grown so much, has also various problems. High labor turnover rate is pointed out as one of the most important problems of the private security sector in Turkey as well as all over the world. Although there is no legal data showing the private security labor turnover rate in Turkey, it is stated in the 2013 report of the Confederation of European Security Services (CoESS) that the workforce turnover rate in the Turkish private security sector was 50%. No research was found in the literature confirming this statement. However, although the private security officer turnover rate in Turkey is indicated as higher than the European average in the same report, it seems to be lower than the turnover rate in the private security sector of many countries such as the United States and Canada. Studies on the topic are limited in Turkey. In a study, it was determined that the most important reasons for private security officers to voluntarily leave their jobs are fatigue, low professional expectation and insufficient salary. In order to take necessary action to reduce high turnover rate, the factors that cause the private security officers to leave the job and the workforce turnover rate in the sector should be determined. For this reason, the research was carried out to determine the workforce turnover rate in the Turkish private security sector and the reasons for the dismissal of private security officers. For this purpose, Private Security Information System (ÖGNET) data was used in the study and the research was designed as a phenomenology within the framework of the qualitative paradigm. The research data obtained as a result of the interviews made through semi-structured forms were subjected to thematic analysis through the Nvivo program. The research was designed as an exploratory case study within the framework of a single case study, one of the qualitative research methods. A case study is a research method that allows an in-depth analysis of an event or phenomenon that the researcher cannot control. The exploratory case study is basically

carried out to find an answer to the question "what". In the research this model was chosen because it was aimed to find answers to the questions as "What is the labor turnover rate in the private security sector in Turkey?" and "What are the reasons for the dismissal of private security officers in Turkey?". The Labor Turnover Rate Index was used to calculate the workforce turnover rate. Overall workforce turnover rate in the private security sector was calculated as 27.7% per annum as of 2020. Within the scope of the research, labor turnover rates were also calculated according to demographics. As of 2020;

- Employee turnover rate in male private security guards was %26
- Employee turnover rate in female private security guards was %38,6
- Employee turnover rate in public in-house service was %29,7
- Employee turnover rate in private in-house service was %18,9
- Employee turnover rate in public contracted was %2,1
- Employee turnover rate in private contracted service was %41,7

When the calculated turnover rates in the private security sector in Turkey were analyzed, it was seen that the highest turnover rate was in private companies and the lowest turnover rate was in public companies. it can also be stated that the turnover rates in women, private companies and public units were higher than the average sector rate. During the research process, 337 people were interviewed, including 150 (44.5%) private security guards and 187 (55.5%) managers. As a result of the interviews carried out within the scope of the research, It has been determined that not paying the wages on time, family-private reasons and marriage, low working conditions, low wages, not seeing the job as a profession, insufficient personal rights, change of residence, distance from home-workplace, assigning non-duty jobs, starting one's own business, finding a better job, inadequacy of physical conditions are the reasons for the voluntary leaving job of private security guards. On the other hand, it has also determined that cancellation of identity permit, health problems, retirement, involvement in a judicial process, expiration of the TYP period, expulsion of the employer, termination of the company-project contract, entering military service, termination of certain or probationary insurance, pregnancy-birth were the reasons for private security guards to leave their jobs voluntarily. Almost all of the prominent reasons for voluntary and involuntary dismissal of private security guards are manageable factors. As a result of the proper handling and management of these factors, it seems possible to reduce the turnover rate in the private security sector in Turkey to lower levels. In the research, it has been determined that private security officers working in private companies leave their jobs for many voluntary and non-voluntary reasons. Among the reasons for leaving the job expressed by the participants, the most mentioned ones are low wages, finding a better job, heavy working conditions, the employer's dismissal and the expiration of the project period. In the study, it was also determined that the labor turnover rate of female private security officers in Turkey is higher than that of males. However, the high labor turnover of women is due to temporary employment in the public sector. The research was carried out during the Covit Pandemic period. Due to the unique situation of this period, the tendency of employees to leave the job may have changed. This situation can be stated as an important limitation of the research.

