



İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: KAMU ÜNİVERSİTESİ ÖZEL GÜVENLİK BİRİMİNDE BİR UYGULAMA

Job Satisfaction And Organizational Commitment: An Application In The Private Security Unit Of The Public University

Gökhan İLHAN

Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım A.B.D., Doktora Öğrencisi, Erzurum/Türkiye
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3934-4498>

Prof. Dr. Fatma GEÇİKLİ

Atatürk Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Halkla İlişkiler Anabilim Dalı, Erzurum/Türkiye
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7708-7752>

Cite As: İlhan, G. & Geçikli, F. (2021). "İş Doymu Ve Örgütsel Bağlılık: Kamu Üniversitesi Özel Güvenlik Biriminde Bir Uygulama", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(43): 648-664.

ÖZET

Örgütlere genellikle dış paydaş olarak dahil olan özel güvenlik kurumlarının sağlayacakları hizmetlerin niteliği açısından çalışanlarının iş doymu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin bilinmesi ve artırılması önemlidir. Çalışmanın temel amacı, iş doymu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek ve iş doymu düzeyinin demografik değişkenler açısından anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığına incelemektir. Çalışmada tanımlayıcı ve ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışma bir kamu üniversitesinde özel güvenlik personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış olup, yapılan uygulama sonucunda 105 anket değerlendirmeye alınarak analiz edilmiştir. Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla SPSS istatistik programı ile Pearson Korelasyon analizi, T-testi ve Anova testleri uygulanmıştır. Buna göre personelin iş doymu ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki olduğu ve demografik özellikler ile iş doymu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Doymu, Örgütsel Bağlılık, Özel Güvenlik.

ABSTRACT

It is important to know and increase the level of job satisfaction and organizational commitment of the employees in terms of the quality of the services provided by private security institutions, which are generally involved in organizations as external stakeholders. The main purpose of the study is to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment and to see if the level of job satisfaction differs significantly in terms of demographic variables. Descriptive and relational screening method was used in the study. The study was conducted on private security personnel at a public university. As a data collection tool, the survey was used and 105 surveys were evaluated and analyzed as a result of the application. Pearson correlation analysis, t-test and Anova tests were applied with SPSS Statistics program to determine the relationship between the variables in the research model. Accordingly, it was concluded that there is a statistically significant positive relationship between the job satisfaction and organizational commitment of the staff, and that there is no significant difference between the demographic characteristics and job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Private Security.

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında hangi sektör olursa olsun gerek yatırımlara harcanan sermayenin büyüklüğü gerekse de teknoloji alanındaki gelişmeler beşeri sermayeye önem verilmediği sürece örgütü başarıya ulaştırmayacağı yadsınamaz bir gerçektir. Beşer yani insan; ekonomi için emeği, örgüt için ise verimlilik, kabiliyet ve teknolojik bilginin somutlaşmış halini ifade eder (Paksoy & Özbezek, 2013: 303). 1920 ve 1930'larda Harvard Üniversitesinde Elton Mayo ve F.J. Roethlisberger'in çalışmaları insanın örgütün en önemli unsuru oluşturduğu görüşünü ortaya koymuştur (Demirkaya, 2006: 4). Örgütlerin sektörde rekabet üstünlüğü ve sürdürülebilirliğini sağlayabilmesi için en değerli varlığı örgüt çalışanlarıdır. Dolayısıyla, değişen iş koşullarına ayak uydurabilmek için insan kaynağını doğru şekilde değerlendirmeleri gerekir (Akgündüz, 2006: XXI). Bu açıdan insan kaynakları etkili yönetim anlayışı ile gereken önem verilerek geliştirilmelidir. İş yeri çalışma şartlarının elverişli hale getirilmesi, sorunların tespit edilerek çözüm yollarının üretilmesi, iş görenlerin haklarının korunması, iş gören devir hızının azalmasına, iş doymu ve örgütsel bağlılığı olumlu etkileyeceğinden dikkat edilmesi gereken hususlar olarak görülmektedir. Başarıyı yakalama şartı doymu yüksek personelle mümkündür (Öztürk & Güzelsoydan, 2001: 333). Buradan hareketle iş görenlerin beklentileri iş doymu olarak sınıflandırılır (Hackman & Oldham, 1976).

Örgütsel bağlılık, çalışanın rızası ile örgüte devam etme isteğinin bir göstergesi, işi ile ilgili tutum ve davranışları ile ilgili bir olgudur. Bu bağın güçlü olması örgütün üretimini ve sürekliliğini olumsuz



etkileyecek işgücü devir oranından kaynaklanan yüksek maliyetler, işe geç gelme veya gelmeme, işten ayrılma gibi durumları asgari düzeyde tutmaktadır. Bu sebeple yöneticilerinin bu husus üzerinde özenle durarak yönetim politikaları geliştirerek çalışanlarını bağlılıklarını arttıracak formül bulmaları önem taşımaktadır (Aktay, 2010: 30-35). Çalışanın iş yerindeki pozitif tutumu, iş doyumunu, çalışma isteği, işe geç gelmeme, yüksek verimlilik ve performans, düşük iş devamsızlığı ile iş gören devir hızının azalmasına neden olurken, örgüt içerisindeki negatif tutumlar ise tersi sonuçlara sebep olabilmektedir. Yüksek verim, yüksek performans, düşük iş gören devri gibi unsurlar örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayacak olup bu unsurlar ancak değerli insan kaynağı ile gerçekleştirilmektedir (Keleş, 2007: 244).

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık kavramları örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanında ön plana çıkmakta olup aralarındaki teorik zeminde dile getirilen ilişki, uygulamalı çalışma bulgularıyla da ortaya konmuştur. Literatür incelendiğinde bu iki kavram arasındaki ilişkiyi belirleyen çok sayıda çalışma olduğu gözlemlenmiştir (Shore ve Martin, 1989: 625; Gül vd., 2008: 7; Gider vd., 2011: 93; Demirtaş, 2010: 181, Demirer vd., 2010: 41; Jackson, 2018: 2).

Günlük yaşamımızın hemen hemen her alanında (üniversite, metro, tesis güvenliği, özel kurum/kuruluş güvenliği, bina/site güvenliği, alışveriş merkezleri, spor müsabakaları, banka vb.) karşılaştığımız kamu kolluk kuvvetleri (polis, jandarma) personelinin dışında ancak bunlara tamamlayıcı/yardımcı pozisyonunda görev alan özel güvenlik personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı oldukça önemlidir. Literatüre genel olarak bakıldığında ülkemizde özel güvenlik kurumları ve çalışanları ile ilgili olarak yasalar ve yapıları çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığı (Mil, 2014; Uryan & Kaptı, 2011; Uçkun, vd., 2012) görülmüştür. Genellikle dış paydaş olarak örgütlere dahil olan özel güvenlik kurumlarının hizmet kalitesi çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin bilinmesine bağlı olup bu iki düzey arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Eröz & Ünal, 2013: 101). Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıklarının iş performansı, iş motivasyonu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ve pozitif yönde katkı sağladığı ortaya konmuştur (Çayırtaş & Özpolat, 2013: 104). İstihdam alanı yaratarak ülke ekonomisine katkı yapan, önemi ve gerekliliği giderek artan özel güvenlik sektöründe mavi yakalı pozisyonunda çalışan personel ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı sayıda ve belli sektörler ile sınırlı kaldığı gözlemlenmiştir (Kartal, 2012: 1-18).

Çalışmada, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki ile demografik özelliklere göre iş doyum düzeyi incelenmektedir. Çalışmanın genelinde söz konusu kavramlar ile ilgili teorik bilgiler verilmiş ve yapılan uygulama çalışması ile bir kamu üniversitesinin güvenliğini sağlayan özel güvenlik personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tespit edilerek alan yazına bu yönde katkı sağlaması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Doyumu

İş doyumunu, bir çalışanın işinden aldığı zevkin derecesi (Muchinsky, 2005: 313), iş yaşam kalitesinin göstergelerinden biridir (Green, 2010: 897). Diğer bir ifadeyle çalışanın işine karşı tutum ve beklentisini ifade eden davranışların bütünüdür. Çalışanın beklentileri ile yaptığı işin kendisine verdikleri arasındaki fark ne kadar az ise iş doyumunu o derece fazladır (Bilgiç, 2017: 45). İş doyumunu, çalışanın örgüt içerisindeki faaliyetlerini değerlendirmesi neticesinde elde ettiği haz duygusu veya olumlu duygusal durumdur. Bu nedenle doyuma ulaşan çalışan, işinden memnun olan çalışanlardır (Haroon vd., 2012: 8). Literatürde en fazla başvurulan tanım “kişinin iş ve iş deneyimlerini değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan olumlu ya da pozitif duygusal durum” olarak ifade edilir (Locke, 1976). Cinsiyet, yaş, unvan, deneyim, eğitim durumu gibi pek çok bireysel özellik iş doyumunu etkileyebilir. Ancak çalışanların örgütsel koşullardan nasıl etkileneceği ve nasıl bir tutum geliştireceği sahip oldukları farklı kişisel faktörlere bağlı olarak değişmektedir (Eğinli, 2009: 35-52). İletişim düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan araştırmada iletişim ve iş doyumunu arasında aynı yönde, yüksek derecede ilişkinin olduğu saptanmıştır (Yüksel, 2005: 291). Kötü yönetim tüm olumlu kazanımların bir anda kaybedilmesine neden olabilir. Bu durum da iş yavaşlatma, örgütsel sorunlar, disiplin sorunları, örgütün gerek iç gerekse de dış tehditlere karşı tepkilerde zayıflık, iş gücü verimsizliği, işgücü devir hızının artması gibi sorunları doğurur (Özdemir, 2006: 172). Dolayısıyla örgüt olumsuz etkilenir. Çalışanların iş doyumunu yüksek ise fiziksel ve ruhsal sağlığı yüksek olacağı gibi örgüt daha başarılı ve verimli çıktılar alarak amaçlarına ulaşacaktır (Zeynel, 2014: 21-22).

Demografik değişkenler; bireyin almış olduğu eğitim, fiziksel ve biyolojik özellikleri, ruhsal gelişmişliği, cinsiyeti, yaş, aile yaşamı gibi sayılabilecek birçok faktör bireyin düşünce ve davranışları üzerinde etkilidir. Dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise bireyin yaşadığı rol çatışmasıdır. Rol çatışması, bireyde stres ve baskıyı arttırabilir, bireyin işiyle olan kişisel bağını zedeleyebilir iş performansını ve işine dikkatini olumsuz etkileyebilir (Grant ve Gallate, 2012: 63).

İş yapısı ve işyeri fiziki ortam; çalışanlar kendi bireysel algılarına göre işi farklı şekillerde değerlendirebilir: zor veya kolay, basit veya kompleks, eğlenceli veya sıkıcı, stresli veya stressiz, kas gücüne dayalı veya zihne dayalı, çalışan personelin sayısı gibi durumlar iş doyumunu etkilemektedir. Ayrıca işyerinin fiziki ortamı yani açık veya kapalı mekan, sessiz veya gürültülü ortam sıcak, soğuk, tehlike veya dikkat gerektirme durumu, kullanılan malzemelerin yapısı ve kalitesi, aydınlatma, havalandırma, temizlik gibi pek çok faktör çalışanların gerek fizyolojik gerekse de psikolojik durumunu etkileyebilmektedir.

İş saatleri ve sosyal imkânlar; örgüler genellikle sabit, vardiya, part time gibi çalışma saatleri uygular. Ancak çalışma süresinin uzaması yorgunluk, uykusuzluk, aileye zaman ayıramama gibi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olurlar. Bu durum ise örgütte iş kazaları, depresyon, sağlık sorunları ve işe devamsızlık gibi olumsuzlara neden olabilmektedir.

Ücret; birey yaşamını idame ettirebilmek için bir işte çalışması karşılığında ücret almaktadır. Ücret, iş görenin kas gücünün veya düşünce performansının yani emeğinin karşılığıdır. Çalışan aldığı ücreti hem kendi işyerinde hem de diğer örgütlerde kendi işine benzer işlerde çalışanların ücreti ile kıyas edecektir. Ücret farklılıkları toplumsal ayrımcılığa neden olabilmekte, saygınlık işareti olarak toplum içerisinde kabul görmektedir. Bu açıdan örgütten yeterli ücret yanında adil olunması da beklenir. Kısaca iş gören sarf ettiği emeğin karşılığını almak istemektedir. Son dönemde Türkiye’de yöneticiler “eşit işe eşit ücret” politikası yürüterek her çalışanın emeğinin karşılığını almaya yönelik adımlar atmaktadır.

Örgüt içi iletişim; örgütlerde iletişim genelde formal ilişkiler üzerinde yürütülürken aslında bireylerin kendi aralarında informal olarak geliştirdikleri ilişkiler sayesinde iletişimin seyri yön bulmaktadır. Örgüt içi açık iletişim çalışanların iş doyumunu ve performansını olumlu etkiler (Mert vd. 2019: 5).

Kariyer; kariyer imkânı çalışanların beklentilerine destek veren bir süreç olup bireysel memnuniyeti ve iş doyumunu arttırır. Çalışan zamanla iş hayatında bilgi ve tecrübesi artmakta profesyonelleştikçe yapılan iş, bireyi doyumsuzluğa sürükleyebilmektedir. Çalışan hak ettiğini düşündüğü üst yönetim kadrolarında yer edinmek, kariyer yapmak, yetki ve sorumluluklarının genişlemesini talep edebilmektedir. Ancak örgüt içi liyakat sahibi olmayanların atanması veya nepotizm gibi uygulamalar çalışanların istek ve umutlarını kırarak, iş atmosferinde monotonlaşma ve gayretin azalmasına sebebiyet vererek iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. İnsanların kariyerlerinden memnun olması hem kendisinin hem de örgütlerinin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamaktadır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgüt bağlılığı, çalışanların işyerindeki örgüt performansı, etkinliği, çalışan devir hızı, çalışan devamsızlığı ve örgütün hedeflerine ulaşması gibi davranışların açıklanması ve anlaşılması için kilit rol olarak oynar (Dale & Fox, 2008; Meyer & Allen, 1997). Çalışanların işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yılda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır (İnce & Gül, 2005). Örgütsel bağlılık kavramı: kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler (Sheldon, 1971: 143); çalışanın örgüt içinde kalma arzusu, örgüt amaç ve değerlerine olan sadakati (Çekmecelioğlu, 2006: 155); örgütlerde baş gösteren sorunlara karşı alınması gereken önlemler ve personel devir oranının azalmasına yönelik faaliyetler ayrıca çalışanın örgüte olan bağlılığının psikolojik bir yansıması (Güçlü, 2006: 5) olarak tanımlamalar yapılmıştır. Genel bir tanım, bireyin görevi başında kendi mutlu hissetmesi, isteyerek çalışması, işi sahiplenmesi, gayreti, kurumuna karşı ruhsal yaklaşması ve sadakat tutumu ile örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi şeklinde yapılabilir. Örgütsel bağlılık aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı önemi giderek artmaktadır (Özsoy, vd., 2004).

- ✓ Örgütsel bağlılığın, ideal kabul edilen davranış ile ilişkisi,
- ✓ İşten ayrılma nedenleri arasında örgütsel bağlılığın iş doyumundan daha etkili olduğunu gösteren çalışmaların varlığı,
- ✓ Örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerin performanslarının da daha iyi olması,
- ✓ Örgütsel bağlılık, örgütsel etkililiğin faydalı bir göstergesi olması,

✓ Örgütsel bağlılığın fedakârlık ve dürüstlük gibi örgütsel vatandaşlığı davranışlarının ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Üretim faaliyetleri her ne kadar teknolojinin gelişmesiyle değişkenlik gösterse de yine onlardan faydalanabilmek için “emeğe” gereksinim duyulur. Bunun için ise personel devrinin minimal seviyede tutularak devamlılık sağlamalı maddi kayıpların önüne geçilmesi gerekmektedir. Sorunların önlenmesi için personelin motivasyonu yüksek tutularak iş kalitesinin artırılması sağlanmalıdır. Örgütler sürdürülebilirlikleri için çalışanlarının örgüte bağlılık göstermesini temenni eder ve işten ayrılmalarına sıcak bakmaz. Güçlü örgüt için bu son derece önemlidir. Bunun için ise ücretlerde düzenleme, görevde yükselme gibi bir takım olanaklar sağlanmalıdır (Albayrak, 2007: 44). Çalışanların bağlılık duygularının fazla olması aynı zamanda örgüt için önemli olan amaç ve değerlere inandıklarını, sahip çıktıklarını örgütün kendilerinden talep ettikleri emir ve istekleri yerine getirirken zorluk çıkarmamalarının nedenidir. Böyle bir örgüt ikliminde çalışanlar amaçlara giden yolda gayretli performansları ile örgütte kalma gayretindedirler (Balay, 2000: 2). Örgütsel bağlılık “iş yerinde yapılabileceğin en iyisini yapmak” olarak ifade edilirken, örgütler aşağıda belirtilen hususlar konusunda dikkatli ve duyarlı olmalıdır (Martin ve Nicholls 1997’den Akt., Bakan, 2011: 41-42):

- ✓ Teknolojik gelişmeler
- ✓ Bilgi ve iletişim çağı
- ✓ Küresel rekabet
- ✓ Büyüyen ve gelişen hizmet sektöründe inovasyona dayalı müşteri odaklı pazarlama

2.2.1. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tanımlamaların geneli bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde hemfikirdir. Davranışsal yaklaşım bağlılığı bireyin geçmişte davranışlarının bir uzantısı olduğu görüşünü ileri sürerken; tutumsal yaklaşım, bağlılığın duygusal bir tepki olduğunu görüşünü ileri benimsemiştir (Barutçugil, 2004).

2.2.1.1. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerinin yanı sıra kendi faaliyetlerine de bağlılık duygusu geliştirdikleri bir süreç olarak ele alınmaktadır (Cengiz, 2001). Bu yaklaşıma göre kişinin tecrübeleri ve örgüt ile arasındaki uyum dengesine göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir.

2.2.1.2. Tutumsal Yaklaşım

Tutumsal yaklaşım türü çalışanın kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir (Meyer & Allen, 1991). Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili birçok ölçek olmasına karşın Meyer ve Allen’ın üç boyutlu (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) en yaygın kullanılan ve kabul gören ölçektir (Eröz & Ünal, 2013: 107). Çalışanlar örgüt ile olan ilişkilerinde bağlılıklarını farklı boyutlarda gösterebilmektedir.

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık özellikle iş deneyimlerindeki duygusallıkla ilişkilidir (Powel & Meyer, 2002: 163). Bu bağlılık içindeki çalışanlar birbirlerine olumlu davranır ve gerekirse fazladan emek harcar (Bayram, 2005: 132). İş görenin örgüt amaçlarını ve değerlerini benimsediği ölçüde hissettiği bağlılık çeşidi olup, örgüte karşı duygusal ilgisini, kendini örgütle ifade etmesini ve örgütün sorunlarıyla yakından alakadar olmasını ifade etmektedir.

Devam Bağlılık: İş görenin ekonomik beklentileri ve başka bir seçeneği olmadığı, örgütte kalmayı devam ettirmesi gerektiğini düşündüğü durumlara dayanmaktadır. Yani iş görenin mevcut örgütünden ayrılması durumunda karşılaşacağı maliyetin yüksek olacağını düşünmesidir (Kaya & Selçuk, 2007: 180). İş alternatifi çok olan iş gören daha az devam bağımlılığına sahip olabilmektedir.

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık türünde çalışan örgüt kültürü, örgüt üyeleri gibi unsurların etkisi ile örgüte karşı sadakat ve gönüllüğünde kendini zorunlu hissetmesi ve bu hissiyatla örgütte kalma inancının yüksek olduğu bağlılıktır (Stephens, 2004: 398). Bu bağlılık türünde çalışan kendini örgüte borçlu hissettiği için zorunluluk duygusu içerisindedir. Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan çalışan, doğru ve ahlaki açıdan yapılması gereken şeyin o olduğu düşüncesiyle örgütte kalma mecburiyetinde düşünür. Normatif bağımlılığa çalışan ile örgüt arasında kurulan psikolojik sözleşme de etki etmektedir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

Literatürde örgütsel bağlılığı etkileyen birçok unsur sıralanırken bu çalışmada kişisel (demografik), örgütsel ve iş (görev) özellikleri başlıkları üzerinde durulmuştur (Nijhof vd. 1998'den Akt., Bakan, 2011: 121). Birey mekanik bir yapı değildir. Bu bağlamda aşağıda belirtilen faktörler insanı doğası gereği etkileyerek örgüte bağlılığını etkilemektedir.

Kişisel Faktörler: yaş, eğitim, medeni durum, cinsiyet, çalışma süresi, bireysel azim, bireyin yetiştiği kültürel ortam, bireyin yaşama dair ve örgüt değerleri, bireyin doğuştan gelen kişilik özellikleri ve psikolojik özellikleri gibi pek çok etmen daha sıralanabilir.

Örgütsel Faktörler: Örgütün fiziki yapısı, çalışma şartları ve ortamı, örgüt içi iletişim, ödüllendirme-cezalandırma, terfiler, yöneticiler ile iletişim ve yönetim şekli, iletişimin yönü (tek yönlü mü çift yönlü mü), feedback önemsenme durumu, yönetime iş görenin katılım durumu, örgütte iş görenin rol belirsizliği, örgüt kimliği, kültürü, imajı, değeri, örgüt içi güven, adalet, sosyal etkinlik, çalışana yönelik eğitimler gibi nedenler örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir.

Örgütün büyüklüğü ve yapısı, örgüt içi iletişim, birlikte çalışma ortamı, ücret gibi birçok faktör örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler arasında yer alırken; yaş, cinsiyet, çalışma süresi, bireyin eğitim durumu gibi faktörler de kişisel faktörler arasındadır (Hoş ve Oksay, 2015: 3). Örgütsel faktörler arasında yöneticilik anlayışı da çok önemli yer tutar. Yöneticilik anlayışı değişim içerisinde olup, iletişime açık, fikirlere danışmacı, destekleyici, sorunları çözümcü tartışmalarla üstesinden gelen, sadece masa başında emir veren pozisyonunda değil sahada sürecin içerisine girerek sinerji yaratan yönetici profiline sahip kişiler başarılı bir yönetici olabilir (Geçikli, 2004: 115). Yönetim kadroları çalışanların örgütsel bağlılığını artıracak yahut azaltacak unsurların bilincinde olması iş başarısı için çok önemlidir (Türker vd., 2016: 59).

İş (Görev) Faktörü: Örgütsel bağlılığı etkileyen iş (görev) özellikleri şöyle açıklanmaktadır (İnce ve Gül 2005'den Akt., Bakan, 2011: 208):

- ✓ İşin motive etme ve zorluk derecesi,
- ✓ Feedback
- ✓ Sorumluluk ve yetki durumu
- ✓ İş zenginleştirme

Ayrıca tüm bunların dışında örgütte iş görene kendi yetki ve sınırları içerisinde özgür bırakılmalı yani kendi kendini yönetme esnekliği verilerek örgütsel bağlılığını arttırmaya yönelik uygulamalar yapılmalıdır. Örgüt içerisinde uzmanlaşma da çalışanı örgüte bağlayan diğer faktör olup tüm bu anlatılanların dışında ülkenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik ve siyasi durum, yasal mevzuatlar, çalışanın farklı iş imkânları bulma durumu gibi üstü örtülü faktörler iş görenlerin örgütsel bağlılığını etkilemektedir (Bakan, 2011: 208-210).

Örgütsel bağlılık, hem çalışana hem de örgüte olumlu katkı yapmaktadır. Çalışan kazanç elde ettiği iş imkanı bularak kariyer fırsatı elde etmekte, aldığı örgüt içi eğitim ile kendini geliştirmekte, farklı insanlarla tanışarak sosyal arkadaş grubu genişlemektedir. Örgüt açısından ise bakıldığında performans artarak üretim de pozitif etkilenir, hata azalır, işgücü devir hızı azalarak maliyetler azalır ve profesyonelleşme artar. Çalışanın moral ve motivasyonu olumlu etkilenir. Örgüt hedeflerine daha kolay ulaşarak geleceğini garanti altına alır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı; bir kamu üniversitesinde çalışan özel güvenlik personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ve düzeyini tespit etmektir. Çalışmanın diğer bir amacı da iş doyum düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu araştırma, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek, mevcut durumu ortaya koyması ve sınırlı sayıda çalışma yapılmış özel güvenlik sektörüne katkı sağlayarak yeni bir bakış açısı getirmesi açısından önemlidir.

3.2. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Araştırmanın iki temel sorusu vardır:

1) Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki söz konusu mudur?

2) Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu sorular kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

H1: Özel güvenlik personelinin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2_a: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H2_b: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H2_c: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H2_d: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile eğitim değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

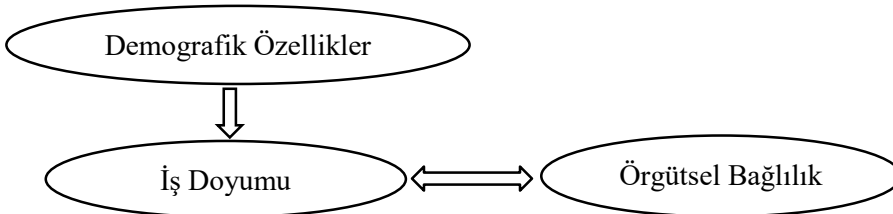
H2_e: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile görevde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2_f: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile aylık ücret değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2_g: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile görev unvanı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.3. Araştırmanın Modeli

Araştırma hipotezleri doğrultusunda özel güvenlik personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla ve bu doğrultuda önceki bölümlerde sunulmuş olan literatüre bağlı olarak, şekil 1’ de yer alan teorik model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de görüldüğü gibi, araştırma öncesinde oluşturulan hipotezler doğrultusunda bir model oluşturulmuştur. Bu model iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve iş doyumunun katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaştığını göstermektedir.

3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini; bir kamu üniversitesinde faaliyet gösteren ve kampüs güvenliğini sağlayan özel güvenlik personellerinden oluşmaktadır. Araştırmada evrenin tam sayım yoluna gidilmiştir. Evreni oluşturan 180 özel güvenlik personeline anketler dağıtılmış olup, geri toplanan anketlerden değerlendirmeye tabi tutulan sayı 105’dir. Personelin ankete katılımı çeşitli nedenler ile (senelik izin, çalışma vardiya değişikliği, sağlık rapor mazeretli, katılımda isteksizlik vb.) sınırlı kalmıştır. Araştırma bahse konu çalışma grubu ile sınırlı kalmış başkaca örnek modeller için test edilebilir. Diğer bir sınırlılık ise araştırmanın uygulandığı zaman unsurudur. Farklı zamanlarda yapılacak araştırmalarda bireyin psikolojik, fizyolojik ihtiyaçlar gibi unsurlar da etkili olabileceğinden sonuçlar da farklılık gösterebilir.

Bu araştırmada örneklem seçiminde literatürde üniversitelerin bünyesinde bulunan akademik ve idari personelin haricinde bir paydaş olan özel güvenlik personelinin özlük hakları ve mesleki kariyer konularında yapılan çalışmaların sınırlı olması etkili olmuştur.

3.5. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmanın yöntemi; amaç, verilerin toplanma şekli ve çözümlenmesi itibarıyla tarama (mevcut durumu olduğu gibi tespit etme) yaklaşımı kullanılarak gerçekleştirilmiş olup, betimsel niteliktedir (Karasar, 2002).

Veri toplama aracı olarak anket (survey) kullanılmıştır. Çalışma için ilgili kamu üniversitesi ile gerekli yazışmalar yapılarak izin alınmış ve idaresinde bulunan özel güvenlik biriminde çalışanlara uygulanmıştır. Geri toplanan anket verileri değerlendirmeye tabi tutulmadan önce kontrol edilmiş, uygun bulunmayanlar değerlendirme dışı bırakılarak uygun nitelikte olanlar değerlendirmeye alınmıştır.

3.6. Araştırma Verilerinin Analizi

Çalışmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 20.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz bölümünde anket ile toplanan verilerin frekans ve yüzde dağılımları (betimsel istatistik) tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Daha sonra iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ölçeği ile toplanan verilerin istatistiksel analizlerinden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

SPSS ile analiz edilecek verilerde kullanılacak istatistiksel yöntemleri (parametrik veya non-parametrik) belirlemek amacıyla tüm ölçeklerdeki (bağımlı) değişkenlerin dağılımının normal olup olmadığının kontrolü için genel olarak sosyal bilimlerde geçerli olan çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis), Kolmogorov-Smirnov ve bağımlı değişkeninin bağımsız değişkene bağlı olarak verilerin homojenlik testi için Levene's homojenlik testleri uygulanır. Normallik varsayımı için ölçeklerin genel boyutu Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değeri -1.5 ile +1.5 arasında (Tabachnick & Fidell, 2015), Kolmogorov-Smirnov değeri $p > 0,05$ ve Levene's testi sonucu $p > 0,05$ olmalıdır. Normallik varsayımı karşılanıyorsa yapılacak analizler parametrik (t-testi, Anova) olup, değişkenler normallik varsayımını karşılamıyorsa non-parametrik (Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H) teknikler kullanılmaktadır.

Parametrik analizlerde için iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha fazla değişken ile olan ilişkisini test etmek için, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmeye yarayan ölçekleri arası ilişkiyi saptamaya yarayan Pearson Korelasyon analizi kullanılır. Korelasyon analizi yaparken bağımlı ve bağımsız değişken koşulu aranmamaktadır. Korelasyon iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi açıklar, nedenselliği değil. Korelasyon değişkenler arasındaki dinamik özelliği yansıtır. Değişkenler farklı değerler alırken aynı yönde mi yoksa farklı yönde mi hareket ettikleri anlaşılır. Korelasyon analizi -1 ile +1 arasındadır. Korelasyonun 0 (sıfır) olması değişkenler arasında ilişki olmadığı anlamına gelir. Korelasyon katsayısı yardımıyla iki değişken arasındaki ilişki düzeyi ve yönü belirlenir. Korelasyon katsayısı r harfi ile gösterilir. Non-parametrik analizlerde ise karşılığı Spearman Korelasyon analizidir.

Çalışmada testlerin sonucuna göre ölçekler normallik varsayımını sağladığı için birinci araştırma sorusunun cevabını bulmak için Pearson Korelasyon katsayısı ve ikinci araştırma sorusunun cevabı için iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t-testi ve ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise Anova testi kullanılmıştır. Test sonuçları araştırmanın bulgular kısmında belirtilmiştir.

3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket toplamda üç bölüm ve 45 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü katılımcıların demografik niteliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev süresi, ücret ve unvan) belirlemeye yönelik 7 sorudan oluşmaktadır.

Araştırmada çalışan personelin iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) ve örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionere: OCQ) olmak üzere iki farklı ölçek kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere alt boyutlardan oluşmaktadır.

Örgütler iş görenlerin iş doyumlarını ölçebilmek için çeşitli veriler elde ederek bunları tasnifler ve sayısal sonuçlarını değerlendirerek anlamlandırmaktadırlar. Öne çıkan yöntem Minnesota İş Doyum Ölçeğidir. Ölçeğin temel işleyişi iş şartları ve iş doyumunu ile alakadardır. Tüm işyerleri için Minnoseta İş Doyum Ölçeğini planlanmıştır. Ölçek 100 maddeli uzun versiyonu ve 20 sorulu kısa formuyla iki farklı şekilde oluşmaktadır (Weiss, vd. 1967). Bu çalışmada iş doyumunu konusunda "Minnesota İş Doyum Ölçeği"nin (MSQ) 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (1=Hiç Memnun Değilim, 2=Memnun değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum, 5=Çok Memnunum). Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin İngilizce' den Türkçe' ye çevirisi Hacettepe Üniversitesi' nden 1985 yılında Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır ve daha sonra farklı dilbilimciler tarafından geliştirilmiş ve kullanılması uygun bulunmuştur (Baycan,1985: 34). Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alfa değeri 0,83'tür (Yumuşak, vd. 2013: 62). F.Aslı Baycan tarafından 1985 yılında ölçek ile ilgili yapılan

geçerlilik ve güvenilirlik yapılmış, araştırmacı cronbach alfa değeri 0,77 bulmuştur. Bu araştırmada Minnesota İş Doyumu Cronbach Alfa değeri 0,938 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır (Allen & Meyer, 1990). Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ölçmekte olup her bir boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek toplam 18 madden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde verilerin toplanmasında 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (1=Hiç katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen katılıyorum). Ölçeğin İngilizce' den Türkçe' ye çevirisi ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baysal ve Paksoy tarafından yapılmış, Cronbach Alfa değeri 0,81 olarak bulunmuştur (Baysal & Paksoy, 1999: 7-15). Bu çalışma kapsamındaki örneklem için Örgütsel Bağlılık Cronbach Alfa değeri 0,913 olarak bulunmuştur.

3.8. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırma amacına uygun olarak geliştirilen hipotezler analiz sonuçları ile birlikte verilmektedir. Demografik özelliklerin istatistiksel sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Çalışmada iş doyumu (20 madde) ölçeğindeki değişkenler için çarpıklık (Skewness) değeri 0,001 ve basıklık (Kurtosis) değeri -0,258, Kolmogorov-Smirnov değeri ($p=0,200^*>0,05$), aynı şekilde örgütsel bağlılık (18 madde) ölçeğindeki değişkenler için çarpıklık (Skewness) değeri 0,039 ve basıklık (Kurtosis) değeri -0,123 ve Kolmogorov-Smirnov değeri ($\text{sig.}p=0,200^*>0,05$) olarak bulunmuştur. İkinci araştırma sorusunda parametrik/non-parametrik testlerin kullanılacağını belirlemek için Levene's homojenlik değerleri cinsiyet için $p=0,242$, yaş için $p=0,283$, medeni durum için $p=0,521$, eğitim durumu için $p=0,647$, görevde çalışma süresi için $p=0,118$, aylık ücret için $p=0,147$ ve görev ünvanı için $p=0,109$ bulunmuştur.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	9	8,6
	Erkek	96	91,4
	Toplam	105	100
Medeni Durum	Evli	86	81,9
	Bekar	19	18,1
	Toplam	105	100
Yaş	18-25	2	1,9
	26-30	32	30,5
	31-40	62	59,0
	40 üstü	9	8,6
	Toplam	105	100
Eğitim Durumu	İlkokul	-	-
	Ortaokul	4	3,8
	Lise	86	81,9
	Ön lisans	7	6,7
	Lisans	8	7,6
	Lisansüstü	-	-
Toplam	105	100	
Görevde Çalışma Süresi	0-1 yıl	5	4,8
	2-4 yıl	21	20,0
	5-8 yıl	42	40,0
	9-13 yıl	34	32,4
	14 yıl ve üstü	3	2,9
	Toplam	105	100
Ücret (TL)	1000-1500	8	7,6
	1501-2000	95	90,5
	2001-2500	2	1,9
	2501-3000	-	-
	3001 ve üstü	-	-
Toplam	105	100	
Unvan	Özel güvenlik personeli	103	98,1
	Özel güvenlik şefi	-	-
	Özel güvenlik amiri	2	1,9
	Özel güvenlik müdürü	-	-
	Toplam	105	100

Tablo 1’deki sonuçlardan 105 geçerli anket formuna göre özel güvenlik personelinin 9 ‘u kadın (%8,9), 96’sı erkek (%91,4) erkektir. Personelin 18-25 yaş aralığında (%1,9), 26-30 yaş aralığında (%30,5), 31-40 yaş aralığında (%59), 40 yaş ve üzeri (%8,6) kişi vardır. Çalışanların medeni durumlarına göre %82’si evli, %18’i bekârdır. Eğitim durumuna göre ise çalışanların %4’ü ortaokul, %82’si lise, %7’si ön lisans ve %8’inin de lisans seviyesinde olup, çalışan personelin ilköğretim ve lisansüstü eğitim seviyesi olan personel yoktur.

Görevde çalışma süresi 0-1 yıl arasında çalışan %4,8, 2-4 yıl aralığında çalışan oranı %20, 5-8 yıl aralığında çalışan oranı %40, 9-13 yıl aralığında çalışan oranı %32,4 ve 14 yıl ve üzeri çalışan oranı ise %2,9’dur. Aylık ücreti 1000-1500 TL arasında olan çalışan %7,6, 1501-2000 TL arasında olan çalışan %90,5, 2001-2500 TL arasında olan çalışan %1,9’dur. Çalışanların görev ünvanı olarak “özel güvenlik personeli” olarak çalışan oranı %98,1 iken “özel güvenlik amiri” çalışan oranı %1,9’dur. Çalışanlardan anket sorularına cevap verenler arasında “Özel güvenlik şefi” ve “özel güvenlik müdürü” statüsünde çalışan olmadığından değerlendirmeye katılmamıştır.

3.8.1. Çalışanların İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin İstatistikler

Çalışmada iş doymuna ve örgütsel bağlılık ile alt boyutlarına ait betimsel istatistik değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin İstatistikler

Ölçekler ve Alt Boyutları	N	\bar{X}	ss
İş Doymu	105	3,26	0,77
Duygusal Bağlılık	105	3,45	0,92
Devamlılık Bağlılığı	105	3,46	0,98
Normatif Bağlılık	105	3,43	0,76
Örgütsel Bağlılık (toplam)	105	3,45	0,73

Tablo 2 iş doymu bakımından incelendiğinde ortalaması 3,26 olarak bulunmuştur. Buna göre özel güvenlik personelinin ilgili sorulara ortalama olarak “Kararsızım” şeklinde cevap verdiklerini söylemek mümkündür. Dolayısıyla özel güvenlik personelinin çalıştıkları kurumdan yeterli doyum elde etmedikleri çıkarımında bulunabiliriz. Araştırmada iş doymu ile ilgili katılım düzeyi en yüksek olan önerme “Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden işimden memnunuz” (Ort.= 3,6667, Std. Sapma=0,91638) önermesidir. Söz konusu bu durum özel güvenlik personelinin genel anlamda icra ettikleri görevin sorumluluk bilincini taşıdıklarını ve ifa ettikleri kutsi görevin gereğini yapmaları durumunda vicdani hazza ulaştıkları fikri ile açıklanabilir. Burada dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta ise personelin iş doymu ile ilgili katılım düzeyi en düşük olan önerme “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden işimden memnun değilim” (Ort.=2,2286, Std. Sapma=1,36055) önermesidir. Bu durum ise özel güvenlik personelinin aldığı düşük ücrete karşılık yaptığı işe saygısının olduğunu ve dahi bu bilinç ile vicdani sorumluluk duygusu içerisinde görevini yerine getirdiği şeklinde açıklanabilir.

Tablo 2 örgütsel bağlılık bakımından incelendiğinde ortalaması 3,45 olarak, alt boyutları “duygusal bağlılık” alt boyutunun ortalaması 3,45, “devamlılık bağlılığı” alt boyutunun ortalaması 3,46 ve “normatif bağlılık” alt boyutunun ortalaması 3,43 olarak bulunmuştur. Buna göre özel güvenlik personelinin ilgili sorulara ortalama olarak “Kararsızım” şeklinde cevap verdiklerini söylemek mümkündür. Katılımcılar en olumlu görüş belirttikleri ifadeler, “Buradaki insanlara karşı sorumluluk hissettiğim için üniversiteden şu anda ayrılmayı düşünmem” (Ort.= 3,6571, Std. Sapma= 1,15049) ve “Üniversitenin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum” (Ort.= 3,5714, Std. Sapma= 1,05482) önermeleridir. Özel güvenlik personelinin işyerinde bulunan insanlara karşı saygı ve sorumluluk bilincine sahip şekilde devamlılık bağlılığındaki bu önermeye katılımının yüksek olması; işyerlerinde üzerlerine düşen görevleri yerine getirme, davranışlarının sonuçlarından sorumlu ve farkında olma bilinci ile herhangi bir olumsuzluk veya hataya düşme karşısında kendinden bekleneni yapma gayreti içerisinde, telafi yolları aramak gibi sebepler de ileri sürülebilir. Ayrıca işyeri sorunlarını çalışan kendi sorunu gibi algılamaya başlaması kurum içi iletişimin olumlu yönde seyrettiğini ve herkesin taşın altına elini koyma bilincinin oluşmaya başladığı fikri ileri sürülebilir. Sonuçlar incelendiğinde örgütsel bağlılığın her üç boyutuna ilişkin önermelerin birbirine çok yakın olduğu ve genel olarak pozitif eğilimli olduğu söylenebilir.

3.8.2. İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeklerine İlişkin Güvenirlilik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Ankette yer alan iş doyum ve örgütsel bağlılıkla ilgili önermelerin güvenilirliği “Cronbach Alpha” yöntemi ile ölçülmüştür. Bu yöntem iç tutarlılığı verdiği için sonuç itibarıyla güvenilirliği de verir. Cronbach Alpha (α) güvenilirliğin özel bir ölçüsü olup, (α) değeri yükseldikçe testin iç tutarlı olduğu yani güveni artırır (Salkind, 2015: 111). Alfa katsayısı en sık kullanılan iç tutarlılık katsayısı olup diğer adı Cronbach Alpha’dır. Yapılan bilimsel araştırmalarda kullanılan homojen testlerin veya ölçeklerin güvenilirliğini hesaplamada sıkça başvurulan yöntemdir. İç tutarlılığın hesaplanabilmesi için testin bir kez uygulanması yeterlidir. Alfa Katsayısı yüksek değer çıkması maddelerin tutarlı olarak aynı şeyi ölçtüğü anlamına gelmekte olup Cronbach Alpha katsayısı $\alpha = 0.70$ ve üzeri olmalıdır (Christensen vd. 2015: 154).

Tablo 3. Ölçeklerin Güvenirlik Düzeylerini Gösteren Cronbach Alpha Katsayıları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach's Alpha
İş Doyumu	0,938
Örgütsel Bağlılık	0,913
Duygusal Bağlılık	0,899
Devamlılık Bağlılığı	0,896
Normatif Bağlılık	0,757

Tablo 3’deki verilere göre Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı iş doyum ölçeğinin tamamı için (20 madde) 0,938 olarak bulunmuştur. Aynı şekilde verilere göre Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı örgütsel bağlılık ölçeğinin tamamı için (18 madde) 0,913 olarak, ölçeğinin duygusal bağlılık alt boyutu için (6 madde) katsayısı 0,899, devamlılık bağlılığı alt boyutu için (6 madde) katsayısı 0,896 ve normatif bağlılık alt boyutu için (6 madde) katsayısı 0,757 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular alan araştırmasında kullanılan iş doyum ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıca anket formundan çıkartılan soru bulunmamaktadır.

3.8.3. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (Korelasyon)

Çalışmada öncelikli olarak özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığı, derecesi ve yönü hakkında bilgi edinmek için Pearson Korelasyonu hesaplanarak Tablo 4’de verilmiştir.

H1: Özel güvenlik personelinin iş doyum ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4. İş Doyum Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Korelasyonlar

	Pearson Korelasyonu	İş Doyum	Örgütsel Bağlılık (Toplam)
İş Doyum Ortalama	Pearson Correlation	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N (Toplam)	105	105
Örgütsel Bağlılık (Toplam)	Pearson Correlation	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N (Toplam)	105	105

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). (Hiptotezimizde belirtilen değişkenler arasındaki ilişki 0,01 düzeyinde anlamlıdır.)

Tablo 4’e göre iş doyum ve örgütsel bağlılık arasında ($r=0,706^{**}$, $p=0,000<0,01$) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu bulguya göre özel güvenlik personelinin iş doyum algıları arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Bu bulgu iş doyum ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif yönlü ilişkinin var olduğunu gösterdiğinden **H1 hipotezi desteklenmiştir.**

3.8.4. Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde özel güvenlik personelinin iş doyum ölçeğinden elde ettikleri puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ve aralarında ilişkilere ait analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

3.8.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırma

H2_a: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 5. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

t-testi	Cinsiyet	N	ss	p
İş Doyumu	Kadın	9	,54339	0,707
	Erkek	96	,79094	

Tablo 5’e göre özel güvenlik personelinin iş doyum ilgili olarak, t-testi sonucu $p=0,707>0,05$ olarak hesaplanmış ve p -değeri $>0,05$ olduğundan sıfır hipotezi rededilmemektedir. Buna göre özel güvenlik

personelin iş doyum düzeyi cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu iş doyumunu ve cinsiyet arasında anlamlı ilişkinin var olmadığını gösterdiğinden **H2_a hipotezi desteklenmemiştir.**

3.8.4.2. Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırma

H2_b: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 6. Yaşa Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Anova testi	Yaş	N	\bar{X}	ss	p
İş Doyumu	18-25	2	2,8750	,53033	0,125
	26-30	32	3,2578	,75617	
	31-40	62	3,3548	,78733	
	40 üstü	9	2,7278	,57615	

Tablo 6'e göre özel güvenlik personelinin, Anova testi sonucu $p=0,125>0,05$ olarak hesaplanmış ve p-değeri $>0,05$ olduğundan sıfır hipotezi reddedilmemektedir. Buna göre özel güvenlik personelin iş doyum düzeyi yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu iş doyumunu ve yaş arasında anlamlı ilişkinin var olmadığını gösterdiğinden **H2_b hipotezi desteklenmemiştir.**

3.8.4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırma

H2_c: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 7. Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

t-testi	Medeni Durum	N	ss	p
İş Doyumu	Evli	86	,79728	0,486
	Bekar	19	,64786	

Tablo 7'e göre özel güvenlik personelinin t-testi sonucu $p=0,486>0,05$ olarak hesaplanmış ve p-değeri $>0,05$ olduğundan sıfır hipotezi reddedilmemektedir. Buna göre özel güvenlik personelin iş doyum düzeyi medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu iş doyumunu ve medeni durum arasında anlamlı ilişkinin var olmadığını gösterdiğinden **H2_c hipotezi desteklenmemiştir.**

3.8.4.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırma

H2_d: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Anova	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	p
İş Doyumu	İlkokul	-	4,1375	,62633	0,121
	Ortaokul	4	3,2407	,76821	
	Lise	86	3,2643	,58074	
	Önlisans	7	3,0563	,85123	
	Lisans	8	4,1375	,62633	
	Lisansüstü	-	3,2407	,76821	

Tablo 8'e göre özel güvenlik personelinin Anova testi sonucu $p=0,121>0,05$ olarak hesaplanmış ve p-değeri $>0,05$ olduğundan sıfır hipotezi reddedilmemektedir. Buna göre özel güvenlik personelin iş doyum düzeyi eğitim değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu iş doyumunu ve eğitim durumu arasında anlamlı ilişkinin var olmadığını gösterdiğinden **H2_d hipotezi desteklenmemiştir.**

3.8.4.5. Görevde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırma

H2_e: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile görevde çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 9. Görevde Çalışma Süresine Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Anova	Görevde Çalışma Süresi	N	\bar{X}	ss	p
İş Doyumu	0-1 yıl	5	3,6900	,57380	0,734
	2-4 yıl	21	3,1667	,71717	
	5-8 yıl	42	3,2512	,63960	
	9-13 yıl	34	3,2559	,91451	
	14 yıl ve üstü	3	3,4500	1,53052	

Tablo 9'e göre özel güvenlik personelinin Anova testi sonucu $p=0,734>0,05$ olarak hesaplanmış ve p -değeri $>0,05$ olduğundan sıfır hipotezi reddedilmemektedir. Buna göre özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu iş doyumunu ve çalışma süresi arasında anlamlı ilişkinin var olmadığını gösterdiğinden **H_{2e} hipotezi desteklenmemiştir.**

3.8.4.6. Aylık Ücret Değişkenine Göre Karşılaştırma

H_{2f}: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile aylık ücret değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10. Aylık Ücrete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Anova	Aylık Ücret	N	\bar{X}	ss	p
İş Doyumu	1000-1500 TL	8	2,8438	,52402	0,242
	1501-2000 TL	95	3,3032	,78672	
	2001-3000 TL	2	3,0000	,28284	
	3001 TL ve üstü	-	-	-	

Tablo 10'e göre özel güvenlik personelinin Anova testi sonucu $p=0,242>0,05$ olarak hesaplanmış ve p -değeri $>0,05$ olduğundan sıfır hipotezi reddedilmemektedir. Buna göre özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi aylık ücret değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu iş doyumunu ve ücret arasında anlamlı ilişkinin var olmadığını gösterdiğinden **H_{2f} hipotezi desteklenmemiştir.**

3.8.4.7. Görev Ünvanı Değişkenine Göre Karşılaştırma

H_{2g}: Özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi ile görev ünvanı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

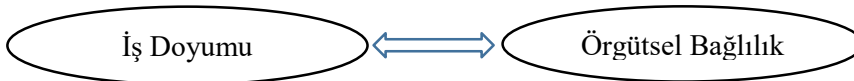
Tablo 11. Görev Ünvanına Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Anova	Görev Ünvanı	N	\bar{X}	ss	p
İş Doyumu	Özel güvenlik personeli	103	3,2660	,77823	0,731
	Özel güvenlik amiri	2	3,0750	,17678	

Tablo 11'e göre özel güvenlik personelinin Anova testi sonucu $p=0,731>0,05$ olarak hesaplanmış ve p -değeri $>0,05$ olduğundan sıfır hipotezi reddedilmemektedir. Buna göre özel güvenlik personelinin iş doyum düzeyi görev ünvanı değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu iş doyumunu ve görev ünvanı arasında anlamlı ilişkinin var olmadığını gösterdiğinden **H_{2g} hipotezi desteklenmemiştir.**

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasında farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgu iş doyumunu ve demografik özellikler arasında anlamlı farklılığın var olmadığını gösterdiğinden **H₂ hipotezi desteklenmemiştir.**

Araştırma sonucuna göre araştırma modeli şekil 2.'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Analize Göre Araştırmanın Modeli

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada bir kamu üniversitesinde görev yapan özel güvenlik personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ile iş doyumunun demografik özellikler açısından ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla bir kamu üniversitesinde görev yapan özel güvenlik personeli araştırma evreni olarak belirlenmiş ve anket aracılığı ile veri toplanmıştır. Araştırma verileri için geçerli 105 anket formu değerlendirilmiştir.

Anket formunun ilk bölümü demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev süresi, ücret ve unvan) içermektedir. Anket formunun diğer bölümlerinde Minnesota İş Doyum Ölçeği (20 madde), toplam 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) bulunmaktadır.

Çalışmada istatistiksel yöntemleri belirleyebilmek için öncelikle çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis), Kolmogorov-Smirnov ile Levene's homojenlik testleri yapılmıştır. Ölçekler normal dağılım gösterdiği için parametrik yöntemler seçilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ile test edilmiş, tüm ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın temel amacına uygun biçimde iş doyum ve örgütsel bağlılık ilişkisi ve iş doyumunun demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek için alt hipotezler oluşturulmuştur. Hipotezler ayrı ayrı değişkenlere uygun istatistiksel yöntemlerle test edilmiştir. Dolayısıyla demografik özellikler itibarıyla iki grup ortalamasının karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla grup ortalamasının karşılaştırılmasında ise Anova testi kullanılmıştır. Diğer taraftan özel güvenlik personelinin iş doyum ve örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı, derecesi ve yönü hakkında bilgi edinmek için ise Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, çalışanların iş doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü, orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu anlamda kurum yöneticilerine personelin iş doyumunu arttıracak yöntemleri geliştirmede önemli görev düşmektedir. Dolayısıyla personelin iş yaşamından beklentileriyle ilgili doyum düzeyi artmasıyla birlikte örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Benzer şekilde Aykaç (2010), Zeynel (2014) ve Çınar ve Gündoğdu (2019)'nın yaptıkları çalışmalarda iş doyum ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Demografik özelliklere göre iş doyum düzeyinin farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Çalışma, Kartal (2012)'in özel güvenlik görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet, medeni durum ve eğitim seviyesinin iş doyum düzeyi ile anlamlı bir farklılığın olmadığı yönündeki bulgularını destekler niteliktedir. Aynı koşullar altında çalışmakta olan kadın ve erkek özel güvenlik görevlilerinin iş doyumun farklı olacağı beklense de araştırma bulguları, beklentinin aksine özel güvenlik görevlilerinin genel iş doyum ile cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bu durum Loscocco'nun (1990) cinsiyetin iş doyum üzerindeki etkilerini iş ve cinsiyet modelleri olmak üzere iki tutum modeline göre incelediği araştırmasının sonucu ile örtüşmektedir. İş doyum ile medeni durum değişkenine ilişkin araştırma bulguları, anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Bu sonuç Aksu, Acuner ve Tabak (2002)'in araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. İş doyum düzeyini etkilemeyen diğer bir değişken eğitim durumudur. Eğitim durumuna göre iş doyum düzeyinin farklılaşmaması Bilgiç (1998) ve Yelboğa (2007)'nin yaptıkları araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Yine aylık ücret değişkenine göre iş doyum düzeyinin farklılaşmaması Urhan (2014)'nin askerlik şubelerinde çalışan personel üzerinde yaptığı çalışma bulguları ile paralellik gösterir. Çalışmada eğitim durumu, medeni durum, cinsiyet ve yaş ile iş doyum açısından bir farklılık bulunmaması Türker ve Öztürk (2016)'ün ceza infaz kurumu çalışanları üzerinde yaptığı çalışma bulgularını destekler niteliktedir.

Katılımcıların iş doyum ile ilgili önermelere katılımlarının kararsız (orta düzeyde) çıkması; özel güvenlik hizmetlerinde çalışanların özellikle ücret ve terfi konularında yetersiz hissetmeleri iş doyum düzeyinin orta düzeyde olmasını açıklayabilir. Düşük ücretli çalışan geçim sıkıntısı yaşayarak, çözüm yolları arayışı içerisine girer. Bu durum stres, dikkat dağınıklığı, işe odaklanamama, iletişim bozuklukları gibi birçok psikolojik sorunlara da neden olabilir. Yine terfi imkânının olmaması da çalışanları motivasyonu ve heyecanın düşük, gelecekte herhangi bir beklentisi olmayan mutsuz bireylere dönüştürerek iş doyum düzeyini olumsuz etkileyecektir. Benzer şekilde ankete katılanların genel olarak örgüte bağlılığının kararsız (orta düzeyde) olduğu anlaşılmıştır.

Çalışma özel güvenlik hizmetleri alanında iş görenler açısından iş doyum ve örgütsel bağlılığa yönelik kendi alanında yapılmış çalışmalara zenginlik katacak olması, alandaki çalışmaların geliştirilmesi, özel güvenlik personelinin sorunlarına bir nebze olsa dikkat çekmesi, çalışma koşullarının tekrar tertip edilmesini ve böylece iş doyum ile örgütsel bağlılığı artıracak yeni yöntemlerin bulunması açısından önemlidir. Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikli olarak bu araştırma bulguları yalnızca bir kamu üniversitesinde özel güvenlik personeli üzerinde yapıldığından, diğer üniversiteler için bir genelleme söz konusu değildir. Ayrıca araştırmanın yapıldığı kamu üniversitesinin özel güvenlik personelinin de bağlayıcı bir nitelikte değildir. Bu kısıtlar altında aynı konuda çalışma yapmak isteyen bilim insanları için gelecekte yapılması muhtemel çalışmalara şu öneriler sunulabilir:

✓ Bu araştırma bulgularının genel geçerliliğini test etmek için değişik örgütlere (kamu, özel veya vakıf üniversiteleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Teşkilatı vb.) ve farklı meslek gruplarındaki (askeri personel, polis vb.) çalışanlara benzer araştırma tekrar uygulanabilir. Bu sayede hem örgütler hem de meslek grupları arasında kıyaslamalar yapılabilir.

✓ Güvenlik ya da diğer sektörlerde, sonuç modelinden yararlanılarak yeni modellerin sınanması sağlanabilir. Bu sayede iş doyum başka değişkenler kullanılarak; örneğin, presenteeism, nepotizm,

psikolojik sermaye, örgütsel özdeşleşme, örgütsel sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven, örgütsel adalet gibi yeni modeller geliştirilebilir.

✓ İş doyumunu ile psikolojik sermaye boyutlarının ilişkisi incelenebilir. Örneğin, iş doyumunun çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine etkisinde presenteeism aracılık rolü incelenebilir.

✓ Nitel ve nicel yöntemler (karma yöntemler) bir arada kullanılarak, iş doyumunu etkileyen ve örgütsel bağlılıktan etkilenen yeni faktörler araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Akgündüz S. (2006). “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Aktay Deniz, D., (2010). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Askeri Hastanede Bir Uygulama”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Aksu, G., Acuner, A., & Tabak, R., (2002). “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)”, Ankara: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası.

Albayrak, E. G. (2007). “Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization” *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.

Aykaç, A. (2010). İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık, Ankara: Gazi kitabevi.

Balay R., (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Barutçugil, İ., (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, s,145-148.

Baycan, A. (1985), “Analisis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bogaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayram, L. (2005). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı:59, s:125-139.

Baysal, A.C. & Paksoy M. (1999). “Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28 (1): 7-15.

Bilgiç F.H. (2017). “Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi”, Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, 35-49.

Bilgiç, R., (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Caharacteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, 132 (5), pp.549-557, DOI: 10.1080/00223989809599287

Cengiz, A.A.(2001). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama” İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, s. 14-18

Christensen B.L, Johnson B.R, Turner A.L. (2015). Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz, (Çev.Ed.Ahmet Alpay), Anı Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.

Çayırbaş, F. & Özpolat, A. (2013). “Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri Ve Bir Uygulama”, 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu 1-2 Mart 2013 Gaziantep, ss.89-105, <http://www.ozelguvenlikdunyasi.com/wp-content/uploads/2013/03/+%C3%BBGS-21-2.pdf>, Erişim Tarihi:12.10.2019.

Çınar, O. & Gündoğdu, M. (2019). “İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum Ve İstanbul Uygulaması”, İş ve Hayat, Cilt 5, Sayı 9, ss.231-247.

Çekmecelioglu, H. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 153-168.

Dale, K., & Fox, L.M (2008), “Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stress”, Journal of Managerial Issues, Vol.20 No.1, ss.109-131.

Demirer, H. Güreş, N. & Akgül, V. (2010). “Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Influence Of Individual And Organizational Factors On Sales Persons’ Work Attitudes In Travel Agencies”, Mustafa Kemal University Journal of Social Sciences Institute, volume:7, issue:14, 41- 62.

Demirkaya, H. (2006). “Tarım Toplumundan Bilgi Toplumuna İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişim”, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 0, Sayı 27, ss.1-23

Demirtaş, H. (2010). “Dershane Öğretmenlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt. 11, Sayı. 2, ISSN:1300-2899, 177-206.

Eğnli, Ayşe, T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C 23, S.3, ss.35-52.

Eröz, Sü, S. & Ünal, A., (2013). “Özel Güvenlik Kurumlarında Çalışan İş görenlerin İş Tatminleri Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 3, C.3, S.6, ss.101-126.

Geçikli, F. (2004). “Örgütsel İletişimin Yöneticiler Açısından Değerlendirilmesi ve Örgütsel İletişim Yönetimi”, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Sayı:20, İstanbul, 107-116.

Green, F. (2010). “Well-being, job satisfaction and labour mobility”, Labour Economics, 17: 897-903, DOI: 10.1016 / j.labeco.2010.04.002

Gider, Ö., Şimşek, G., Ocak, S. & Top, M. (2011). “Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler Ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (35), 93-101.

Grant, A., Grant, G. ve Gallate J. (2012). Yaratıcılığı Kim Öldürdü?, (Çev.: Çetin Soy), NTV Yayınları, 1. Baskı, 2015.

Güçlü, H. (2006). “Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1681, Turizm Ve Otelcilik İşletmeciliği Yüksek Okulu Yayınları, No:9, Eskişehir, s.5.

Gül, H., Oktay, E. & Gökçe, H. (2008). “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”. Akademik Bakış Dergisi, (15), 1-11.

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. 1976), “Motivation Through The Design Of Work: Test of A Theory”, Organizational Behaviour and Human Performance, Vol.16, ss.250-279, [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Haroon , M., Zaman, H. & Rehman, W. (2012). “The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan”, International Journal of Contemporary Business Studies, 3(5), 6-12.

Hoş, C & Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 20(4), s.1-24.

İnce, M. & Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Konya: Çizgi Yayıncılık.

Jackson, Chakita. (2018). Relationships Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Teacher Engagement, College of Education, doctoral dissertation, Walden University, <https://pdfs.semanticscholar.org/626b/40609bfa9816b66a4759cdd4426529a97b67.pdf>, Erişim Tarihi:14.10.2019.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayıncılık: Ankara

Kartal, Cem R. (2012). “Özel Güvenlik Görevlilerindeki İş Doyum Düzeyinin Bireysel Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Akademik Bakış Dergisi, sayı.30, Mayıs-Haziran,1-18., www.akademikbakis.org, Erişim Tarihi:14.10.2019.

Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). “Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8/2, s:175-190

Keleş, H., N. (2007). “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 7, Sayı 13, ss. 242-263.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally. 1297-1349.

Loscocco, K., (1990). “Reactions to Blue-Collar Work, Work and Occupations”, 17-2, (May, 1990), ss. 152-178.

Mert, S.İ., Bekmezci, M., & Eroğluer, K. (2019). “Gayri Resmi İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi (e-Gifder),Cilt:7, Sayı:1, 1-27, sf.1.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, 1, ss.66-86

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Mil, İ., H.(2014). “Türkiye’de Özel Güvenlik Sistemi Ve Yönetimi”, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, ss.117-134.

Muchinsky, P.M. (2005). *Psychology Applied to Work* (Eighth Edition). USA: Wadsworth.

Özdemir, F. (2006). “Örgütsel İklimin İş Tatmin düzeyine Etkisi; Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D., Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adana, s.172.

Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2), 333-345.

Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A. & Aras, M., (2014). “İş Tatmininin Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 6/1, 232-250.

Özsoy, A.S., Ergül, Ş. & Bayık, A. (2004). “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt. 6. Sayı:2. S. 13-19.

Paksoy, M., H. & Özbezek D., B. (2013). “Örgütsel Değişimde Beşeri Sermayenin Rolü”, Gazi Akademik Bakış, Cilt 6, Sayı 12, ss.293-331.

Powel, M.D. & Meyer, P.J. (2002). “Side Bet Theory and the Three Component Model of Organizational Commitment”, Journal of Vocational Behavior. 65(1), ss.157-177, DOI:10.1016/S0001-8791(03)00050-2

Salkind N. (2015). *İstatistikten Nefret Edenler İçin İstatistik*, (Çev. Ed. Alper Çuhadaroğlu), 4.Baskı, Pegem Akademi, Ankara.

Sheldon, M. (1971). “Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization”, Administrative Science Quarterly, 16(2), pp.143-150, doi.org/10.2307/2391824

Shore, Lynn McFarlane ve Martin, Harry J. (1989). “Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intension”, Human Relations, volume 42, number 7, 625-638.

Tabachnick, G.B. & Fidell, S.L. (2015). *Using Multivariate Statistics* (Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı, Altıncı Baskıdan Çev. Editörü Mustafa Baloğlu), Boston: Pearson, Nobel Yayıncılık

Türker, N. & Öztürk, İ. (2016). “İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları: Batı Karadeniz Bölümü Örneği”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Özel Sayı:2.

Uçkun, C.G., Yüksel, A. & Demir, B. (2012). “Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye’deki Rolü ve Dünya’daki Konumu”, Electronic Journal of Vocational Colleges, Aralık, Cilt 2, Sayı 2, ss.22-30

- Urhan, S. (2014). “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması”, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D., Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Uryan, Y. & Kaptı, A (2011). “Güvenlik Hizmetlerinde Devlet-Özel Sektör İşbirliği: Metodoloji ve Kriterler”, Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 13(1).
- Yelboğa, A., (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2).
- Yumuşak, S., Özafşarlıoğlu, S. & Yıldız, H. (2013). “İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, ss.56-79.
- Yüksel, İ. (2005). “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2), 291-306.
- Zeynel E., (2014). “Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Isparta.
- Weiss, D. J., Dawis R. V., England G. W. & Lofquist L. H. (1967). Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. 22, Minneapolis: University of Minnesota