



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ İŞ GÜVENLİĞİ  
AÇISINDAN MARUZ KALABİLECEĞİ PSİKOSOSYAL  
FAKTÖRLER VE STRES**

**İbrahim AĞIRKAYA**

**Tez Danışmanı**

**Prof. Dr. Nursel TELMAN**

**İSTANBUL – 2019**

T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ İŞ GÜVENLİĞİ  
AÇISINDAN MARUZ KALABİLECEĞİ PSİKOSOSYAL  
FAKTÖRLER VE STRES**

**İbrahim AĞIRKAYA**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Nursel TELMAN**

**İSTANBUL – 2019**

**T.C.**  
**ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği  
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans  
Öğrenci No : 174203010  
Öğrenci Adı Soyadı : İbrahim AĞIRKAYA

"Özel Güvenlik Çalışanlarının İş Güvenliği Açısından Maruz Kalabileceği Psikososyal Faktörler ve Stres" isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 24 / 07 / 2019 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Dr.Öğr.Üyesi Rüştü UÇAN  
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza 

Danışman : Prof.Dr.Nursel TELMAN  
(T.C. Demiroğlu Bilim Üniversitesi)

İmza 

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Mürşide ÖZGELDİ  
(Maltepe Üniversitesi)

İmza 

**ONAY**

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun ..... tarih ve ..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

**Doç.Dr. Türker Tekin ERGÜZEL**  
**Enstitü Müdür V.**

## ÖZET

İnsanoğlunun yaşamına sağlıklı bir şekilde devam etmesi için ihtiyacı olan en temel duygu "güvende olma" durumudur. Güvenlik, yaşama hakkının temelidir. Ülkeler güvenliğini kolluk kuvvetleri ile gerçekleştirirken, günümüzde sınırlandırılmış ve özel olan alanları, kamu güvenliğini tamamlayıcı olan özel güvenlik görevlileri sağlamaktadır.

İnsanlarla bu derecede zaruri etkileşimi olan özel güvenlik çalışanları için psikolojik temalar fazlaca öneme haizdir. Psikolojik temalarda esas olan çalışanların iş memnuniyeti, maruz kalabilecekleri olumsuz davranışlar (tehdit vb.), motivasyonu, yaptıkları işten kaynaklanan stres ile baş edebilmeleri, mutlulukları gibi faktörler söz konusudur. İş sağlığı ve güvenliğinde mesleki riskler genelde biyolojik, kimyasal ve fiziksel riskleri içeren tehlikeler ile psikososyal risk faktörlerinden oluşur.

Bu nedenle yapılan bu çalışmanın amacı, özel güvenlik çalışanlarının maruz kaldığı psikososyal risklerin değerlendirilmesi, iş tatmini, motivasyon ve stres düzeylerinin incelenmesidir. Çalışanların stres düzeylerini belirlemede Algılanan İş Stresi Ölçeği, motivasyon düzeylerini belirlemede Motivasyon Ölçeği ve iş tatminlerini belirlemede Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen sonuçlar çeşitli gruplar düzeyinde istatistiksel açıdan incelenmiştir.

Bu çalışma, sadece İstanbul ili Anadolu yakası kapsamında yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş tatmini açısından, özel güvenlik çalışanlarının belirli alanlarda iş doyumlarının olumsuz yönde etkilendiği ve düşük olduğu saptanmıştır. Psikososyal risklerde tıpkı kanser hastalığı gibi erken teşhis ve tedavi çok önemli olduğu ve bu nedenle özel güvenlik alanında çalışanlara psikolojik destek sağlanması, psikososyal riskleri en aza indirerek, işyeri ortamını daha güvenli ve sağlıklı hale getirilmesi sorunu ele alınmıştır. Araştırmada iş doyumunu ile motivasyon arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu yapılan analizler neticesinde tespit edilmiş, buna bağlı olarak stres seviyelerinin olumlu yönde nasıl azaltılabileceği sonuçlarına varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Özel güvenlik, Psikososyal Risk, İş Tatmini, Motivasyon, Stres

## ABSTRACT

For human being, the feeling “to be safe” is the most basic emotion one, in order to keep on life needs to continue in a healthy way. Safety is the core of the human rights. While the countries conduct their own security via their law enforcement forces, at present they ensure with the help at private security guards. Who are qualified as complementary public security.

Psychological themes are so important for the provide security guards who have such a mandatory communication with peoples. In psychological themes, factors such as happiness, coping with stress originated from work, motivation and job satisfaction of the workers are the base ones. In occupational health and safety, occupational hazards are generally comprised of the threats containing physich, chemical and biological risks and also psychological risk factors.

That’s why the aim of this work is; the psychological risk evaluation to which private security guards are exposed, job satisfaction, motivation and the observation of stress levels. And also trying to solve the problems identified in this realm. In determining the stress levels of the workers “Perceived Work Stress Scale”, in identifying their motivation level “Motivation Scale” and in specifying their job satisfaction “Minnesota Job Satisfaction Scale” are used. The result gathered by the scales are statistical analyzed at the level of some groups.

This study is done only within the province of İstanbul Anatolian coast. At the end of the research, in terms of job satisfaction, It is settled that the job satisfaction of the private security guards are low and their satisfaction risks the early diagnose and treatment are vital just like the cancer causes. And for this reason, it is marked that the importance of turning the workplace into a safer and more healthier place while diminuing the psychological risks to a minimum level. In this study, it is detected that there is a positive correlation between job satisfaction and the motivation and besides, it is also concluded that how stress level can be reduced.

**Key Words:** Private Security, Psychological Risk, Job Satisfaction, Motivation, Stress

## TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının yürütülmesi esnasında engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım ve benden desteğini asla esirgemeyen saygıdeğer hocam Prof. Dr. Nursel TELMAN'a, yazım kuralları denetimi ve istatistik hesapları konusunda destek veren sevgili arkadaőım Mehmet Ali AÇIKGÖZ'e,

Çalıőmalarımı yaparken yoğun ve meőakkatli süreçte sabır gösterdiği ve bana katlandığı için yelkenlerimi rüzgarla doldurup ilerlememi sağlayan canım eőim ESRA'ya, çalıőmalarım sırasında devamlı moral ve motivasyonumu her hareketiyle yerime getiren bitanecik dünya güzeli oğlum ÇINAR'a, çalıőmalarım sırasında küçük veya büyük yardımını esirgemeyen ailem ve herkese teşekkür ederim.



## BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütun bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütun bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

24/07/2019

İbrahim AĞIRKAYA



# İÇİNDEKİLER

|   |            |
|---|------------|
| <b>ÖZET</b> .....   | <b>i</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | <b>ii</b>  |
| <b>TEŞEKKÜR</b> .....   | <b>iii</b> |
| <b>BEYAN FORMU</b> .....  | <b>iv</b>  |
| <b>TABLolar DİZİNİ</b> .....  | <b>vii</b> |
| <b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....  | <b>x</b>   |
| <b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....                                       | <b>xi</b>  |
| <b>1.GİRİŞ</b> .....  | <b>1</b>   |
| <b>2.GENEL BİLGİLER</b> .....   | <b>3</b>   |
| 2.1 Güvenlik ve Kolluk Kavramı.....   | <b>3</b>   |
| 2.1.1 Genel Kolluk.....   | <b>7</b>   |
| 2.1.2 Özel Kolluk.....  | <b>8</b>   |
| 2.1.3 Özel Güvenlik Görevlisi.....  | <b>9</b>   |
| 2.1.4 Ülkemizde Özel Güvenlik Gereksinimi.....                                    | <b>9</b>   |
| 2.1.5 Özel Güvenlik Görevlilerinin Tabii Olduğu Kanun ve Görev Tanım Formları.... | <b>12</b>  |
| 2.2 Psikososyal Etmenler.....   | <b>14</b>  |
| 2.2.1 İş Tatmini.....   | <b>17</b>  |
| 2.2.1.1 İş Tatmininin Genel Özellikleri.....                                      | <b>18</b>  |
| 2.2.1.2 İş Tatmini İncelenmesinin Önemi.....                                      | <b>19</b>  |
| 2.2.1.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....                                     | <b>20</b>  |
| 2.2.2 Özel Güvenlik Sektöründe İş Tatmini Üzerine Yapılan Araştırmalar.....       | <b>24</b>  |
| 2.2.3 Motivasyon.....   | <b>25</b>  |
| 2.2.3.1 Motivasyonun Önemi.....   | <b>27</b>  |
| 2.2.3.2 Motivasyonu Etkileyen Faktörler.....                                      | <b>28</b>  |



|   |           |
|---|-----------|
| 2.3 Stres.....                                      | 30        |
| 2.3.1 İşle İlgili Kaynaklar.....                    | 31        |
| 2.3.2 Bireysel Kaynaklar.....                       | 34        |
| <b>3. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>                      | <b>36</b> |
| 3.1 Araştırmanın Amacı.....                         | 36        |
| 3.2 Kapsam ve Sınırları.....                        | 36        |
| 3.3 Hipotez.....                                    | 36        |
| 3.4 Araştırma Yöntemi.....                          | 37        |
| 3.5 Evren ve Örneklem.....                          | 38        |
| 3.6 Veri Toplama Araçları.....                      | 43        |
| 3.6.1 Sosyodemografik Bilgi Formu.....              | 43        |
| 3.6.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği .....              | 43        |
| 3.6.3 Motivasyon Ölçeği (Motivation Inventory)..... | 44        |
| 3.6.4 İş Stresi Ölçeği.....                         | 45        |
| 3.7 Verilerin İstatistiksel Analizi.....            | 45        |
| <b>4. BULGULAR.....</b>                             | <b>46</b> |
| 4.1 Araştırmanın Bulguları.....                     | 46        |
| 4.1.1 İş Tatminine Yönelik Bulgular.....            | 46        |
| 4.1.2 Motivasyona Yönelik Bulgular.....             | 53        |
| 4.1.3 Algılanan İş Stresi Yönünden Bulgular.....    | 58        |
| 4.1.4 Ölçeklere İlişkin Genel Sonuçlar.....         | 62        |
| <b>5. TARTIŞMA.....</b>                             | <b>66</b> |
| <b>6. SONUÇ.....</b>                                | <b>68</b> |
| <b>KAYNAKLAR.....</b>                               | <b>71</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                   | <b>77</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                                | <b>82</b> |

## TABLolar DİZİNİ

Sayfa

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tablo 1:</b> Polis ve Jandarma Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri..... | <b>10</b> |
| <b>Tablo 2:</b> Türkiye Genelinde Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri.....                         | <b>11</b> |
| <b>Tablo 3:</b> İş Kaynaklı Psikososyal Riskler.....   | <b>15</b> |
| <b>Tablo 4:</b> Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....   | <b>38</b> |
| <b>Tablo 5:</b> Örneklem Grubunun Yaşlara Göre Dağılımı.....   | <b>39</b> |
| <b>Tablo 6:</b> Örneklem Grubunun Medeni Duruma Göre Dağılımı.....   | <b>39</b> |
| <b>Tablo 7:</b> Örneklem Grubunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımı.....  | <b>40</b> |
| <b>Tablo 8:</b> Örneklem Grubunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....   | <b>40</b> |
| <b>Tablo 9:</b> Örneklem Grubunun Görev Yerlerine Göre Dağılımı.....   | <b>41</b> |
| <b>Tablo 10:</b> Örneklem Grubunun Görev Sürelerine Göre Dağılımı.....   | <b>41</b> |
| <b>Tablo 11:</b> Örneklem Grubunun Departmanlara Göre Dağılımı.....  | <b>42</b> |
| <b>Tablo 12:</b> Örneklem Grubunun Sertifikaya Göre Dağılımı.....  | <b>42</b> |
| <b>Tablo 13:</b> İş Tatmini Güvenilirlik Katsayısı.....  | <b>46</b> |
| <b>Tablo 14:</b> İş Tatminine Yönelik Bulgular.....  | <b>46</b> |
| <b>Tablo 15:</b> İş Doyumu Anketi İfade 1.....   | <b>48</b> |
| <b>Tablo 16:</b> İş Doyumu Anketi İfade 2.....   | <b>48</b> |
| <b>Tablo 17:</b> İş Doyumu Anketi İfade 14.....  | <b>49</b> |
| <b>Tablo 18:</b> Motivasyon Anketi Güvenilirlik Katsayısı.....   | <b>49</b> |
| <b>Tablo 19:</b> Motivasyona Yönelik Bulgular.....   | <b>50</b> |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Tablo 20:</b> Algılanan İş Stresi Anketi Güvenilirlik Katsayısı.....                                     | <b>50</b> |
| <b>Tablo 21:</b> Algılanan İş Stresine Yönelik Bulgular.....  | <b>51</b> |
| <b>Tablo 22:</b> Ölçeklere İlişkin Genel Sonuçlar.....  | <b>51</b> |
| <b>Tablo 23:</b> İş Doyumu ile Motivasyon Ölçekleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi.....    | <b>52</b> |
| <b>Tablo 24:</b> İş Doyumu ile Algılanan İş Stresi Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi.....             | <b>53</b> |
| <b>Tablo 25:</b> Motivasyon ile algılanan iş stresi Ölçekleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analiz.....   | <b>53</b> |
| <b>Tablo 26:</b> Motivasyon Anketi Güvenilirlik Katsayısı.....  | <b>53</b> |
| <b>Tablo 27:</b> Motivasyona Yönelik Bulgular.....  | <b>54</b> |
| <b>Tablo 28:</b> Cinsiyete göre motivasyon ortalamaları dağılımı.....                                       | <b>56</b> |
| <b>Tablo 29:</b> Eğitim durumuna göre motivasyon ortalamalarının dağılımı.....                              | <b>56</b> |
| <b>Tablo 30:</b> Çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların motivasyon ortalamaları.....                   | <b>57</b> |
| <b>Tablo 31:</b> Katılımcıların güvenlik sektöründe çalıştıkları alanlara göre motivasyon ortalamaları..... | <b>57</b> |
| <b>Tablo 32:</b> Katılımcıların çalışma süreleri motivasyon ortalamalarına göre dağılımı....                | <b>58</b> |
| <b>Tablo 33:</b> Algılanan İş Stresi Anketi Güvenilirlik Katsayısı.....                                     | <b>58</b> |
| <b>Tablo 34:</b> Algılanan İş Stresine Yönelik Bulgular.....  | <b>59</b> |
| <b>Tablo 35:</b> Katılımcıların cinsiyetlerine göre algıladıkları iş stresi dağılım.....                    | <b>60</b> |
| <b>Tablo 36:</b> Katılımcıların medeni durumlarına göre algıladıkları iş stresleri.....                     | <b>60</b> |
| <b>Tablo 37:</b> Katılımcıların çocuk sahibi olmalarına bağlı olarak algıladıkları iş stresleri.....        | <b>61</b> |
| <b>Tablo 38:</b> Katılımcıların görev süreleri ile algıladıkları iş stres ortalamaları dağılımı....         | <b>61</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tablo 39:</b> Katılımcıların görevli oldukları departman.....   | <b>62</b> |
| <b>Tablo 40:</b> Ölçeklere İlişkin Genel Sonuçlar.....   | <b>62</b> |
| <b>Tablo 41:</b> İş Doyumu ile Motivasyon ölçekleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi.....   | <b>63</b> |
| <b>Tablo 42:</b> İş doyumu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkinin korelasyon analizi....             | <b>63</b> |
| <b>Tablo 43:</b> Motivasyon ile algılanan iş stresi ölçekleri arasındaki ilişkinin korelasyon analizi..... | <b>64</b> |
| <b>Tablo 44:</b> Algılanan iş stresi ile medeni durum arasındaki ilişkinin korelasyon analizi.....         | <b>65</b> |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

|   |    |
|---|----|
| Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....                                  | 3  |
| Şekil 2: Kolluk hizmetlerinin Sınıflandırılması.....                            | 6  |
| Şekil 3: İş Doyumu Belirleyicileri.....   | 20 |
| Şekil 4: İş Doyumu ve Başarı İlişkisi.....                                      | 23 |
| Şekil 5: Olumsuz Çalışma Koşulları Süresi ile Çalışan Verimliliği İlişkisi..... | 32 |



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- EGM:**Emniyet Genel Müdürlüğü  
**ETK:** Emniyet Teşkilatı Kanunu  
**HSE:** Health and Safety Executive  
**MGK:** Milli Güvenlik Kurulu  
**MSQ:** Minnesota İş Doyum Anketi  
**ÖGG:** Özel Güvenlik Görevlisi  
**PVSK:** Polis Vazife ve Salahiyeti Kanunu  
**SSCB:** Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği  
**TDK:** Türk Dil Kurumu  
**WHO:** Dünya Sağlık Örgütü  
**CMK:** Ceza Muhakemeleri Kanunu

# 1.GİRİŞ

Birey tek başına kaldığı müddetçe doğanın ve kendisinden güçlü olan canlıların karşısında, çaresiz ve zayıf kalmıştır. Bireyin zayıflık durumu ilk olarak, onu toplu yaşama yöneltirken daha sonra kolektif yaşama yönlendirmiştir. Toplumların yerleşik hayata geçmesi ile birlikte gelişim yeni medeniyetlerin kurulması ve yayılması şeklinde devam etmiştir. Teritoryal anlayışın hakim olduğu dönemde insanın ve dolayısıyla toplumun güvenlik anlayışı doğaya karşı ya da belirli bir düşmana karşı, *belirli sınırlar/bölgeler* dahilinde gerçekleşmiştir. Ancak üretimde yaşanan hızlanma neticesinde 20.yüzyıla geldiğimizde güvenlik olgusunun sınır tanımazlığı ortaya çıkmıştır. Çünkü artık savaşlar yalnızca cephelerde değil, aynı zamanda şehirlerde de gerçekleşmeye başlamıştır.\* Buna bağlı olarak güvenlik algısı da değişim göstermiştir.

1970'lerin ikinci yarısında başlayan küreselleşme Soğuk Savaş sonrası dönemde Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB)'nin dağılması ile hız kazanarak etkisini göstermeye başlamıştır. Uluslararası sistemdeki değişim, başta ulus devletlerin güvenlik algısında olmak üzere genel güvenlik anlayışı üzerinde de etkisini göstermiştir.

Güvenlik unsurları, sadece askeri ya da kolluk kuvvetleri olarak kalmamış zamanla farklı dalların ortaya çıkması sağlanmıştır. Özel güvenlik de yeni bir boyut olarak bu karmaşık dönemdeki güvenlik sorununa alternatif olarak karşımıza çıkmıştır. Dünya genelinde nispeten yeni sayılabilecek bir meslek dalı olan özel güvenlik, günümüzde hem bireysel, hem de toplu alanlarda güvenliğimiz açısından vazgeçilmez konumdadır.

İçerisinde olduğumuz hayatta korkusuzca ve güven içerisinde yaşam sürmek, huzurlu bir ortamda nefes almak hepimizin isteği ve en doğal hakkıdır. Geçmişten bugüne kadar toplumlar bu gereksinimlerini kendi güvenliklerini sağlayarak gerçekleştirmişlerdir. Güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla birçok metot geliştirmişler ve zamanla yeni teşkilatlanmalarla güvenlik tedbirlerini biçimlendirmişlerdir.

---

\* II. Dünya Savaşı sırasında Amerika Birleşik Devletleri Hiroşima ve Nagazaki'de nükleer silah kullanmış ve bu sayede Japonya'nın savaştan çekilmesini sağlamıştır. Böylelikle savaş durumunda sivillerin güvenliği de tehdit altında olduğu daha açık şekilde görülmüştür.

Genel olarak ülkeler güvenliğini kamu görevlisi olan kolluk kuvvetleri ile gerçekleştirirken, zamanla birçok alanda **kamu güvenliğini tamamlayıcı nitelikte olan özel güvenlik görevlileri** ile sağlamaya yönelmişlerdir. Çalışmanın özünde özellikle ülkemizdeki, özel güvenlik görevlilerinin sayısı çarpıcı bir şekilde artış göstermekte olup istatistiklere göre polis sayısının üzerine çıkmıştır. Bu durum özel kolluğun farkındalığını fazlaca öne çıkarmaktadır. Önemli bir husus olan ve gerektiği zaman silahlı olduğu takdirde, ateşleyici silah kullanabilen özel güvenlik çalışanlarının psikolojik durumu kritik bir husustur. Özel güvenlik çalışanlarının en önemli davranışları olması gereken *sakin tavırları, soğukkanlı duruşları* ve görev yaptıkları birçok alanda *insanlarla iletişim halinde* olmaları kaçınılmaz bir gerçektir. Alışveriş merkezleri, okullar, stadyumlar, havalimanları bunlara örnektir. İnsanlarla bu derecede etkileşimi olan özel güvenlik çalışanları gibi meslek gruplarında psikolojik temalar fazlaca öneme haizdir. Psikolojik temalarda esas olan çalışanların iş memnuniyeti, maruz kalabilecekleri olumsuz davranışlar (tehdit vb.), motivasyonu, yaptıkları işten kaynaklanan stres ile baş edebilmeleri, mutlulukları gibi faktörler söz konusudur. Mesleki riskler konusu ele alındığında, iş sağlığı ve güvenliği açısından biyolojik, kimyasal ve fiziksel riskleri içeren tehlikeler ve psikososyal risk faktörleri esastır.

Bu araştırma, özel güvenlik çalışanlarının iş memnuniyeti, motivasyonu ve stres düzeylerinin belirlenmesi ile bu belirtilen ölçüklerin sosyodemografik özelliklerle bağlantılarının istatistiksel olarak incelenmesini belirlemiştir. Sonucunda maruz kalınan psikososyal risk faktörleri etkilerini azami derecede azaltacak önerilerin getirilmesi amacıyla yapılmıştır.



## 2.GENEL BİLGİLER

### 2.1 Güvenlik ve Kolluk Kavramı

M.Neocleous eserinde güvenlik (*security*) kelimesinin etimolojik köken olarak Latince “*securitas/securus*”den gelmekte olduğunu ve daha sonra “dert, tasa, kaygıdan azade olmak, sıkıntısız olmak” anlamına gelen “*sinecura*” dan türetildiğini ifade etmektedir (Neocleous, 2006, s.72).

21.yüzyıla gelene dek de güvenlik algısı ve onun tanımı sürekli değişim göstermiştir. TDK güvenliği genel anlamda, gereği gibi geri kalmadan yürütülmesi için toplum yaşamında, *kişilerin tehlikelerden uzak yaşayabilmesi, ırz, mal, can emniyeti* şeklinde tanımlamıştır. (Türk Dil Kurumu, 1992, s.588).

Bir başka tanımda, “*DPT’ye göre güvenlik; devlet otoritesi ve kurumlarının rahat bir şekilde tarafsızca çalışabilmesi, kişilerin hak ve özgürlüklerinin koruma altına alınmasıdır. Aslında her iki tarafta da amaç toplum güvenliğidir.*” (Devlet Planlama Teşkilatı, 2001, s.5). Bu tanımın kademeli kapsayıcılığının aksine İlhan Özay ise, tarihsel açıdan duyulan en eski ihtiyaç olarak tanımlamaktadır (Özay, 2002, s.490).

Şekil 1: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi



Kaynak: Altuğ, D., 1997

Maslow, belirlemiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi incelendiğinde bireylerin temelindeki fizyolojik ihtiyaçlarının hemen sonrasında, güvenlik ihtiyacının yer almaktadır. Bu tablo ile görölen asıl tespit, güvenlik canlılarda kritik öneme sahiptir.

Ahmet Hamdi Aydın ise güvenliği devlet sorumluluğunda olduğunu belirterek, “toplumun ve bireylerin suçtan korunması, temel haklarını kullanılabilmesi uygun ortam sağlama ve bu duruma karşı gelenlerin kanun sınırlarında cezalandırılması ile önlemler alınması” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Aydın bu yetkinin güvenlik güçleri ile yapılabileceğini belirtmektedir. (Aydın, 2002, s.124).

Güvenlik, devletin bekası için önemli olduğu kadar, iktisadi etmenler ve kişiler için de önemlidir (Hünler, 2010, s.9). Asıl neden devlet gücünün sağlanması, hem kişilerin hayatlarını sürdürmeleri, hem de iktisadi etmenlerin faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi memleket çapında sağlanan güvenliğe bağlıdır.

Güvenlik, kişilerin genel veya kamuya açık yerlerde, hiçbir kaygı ve tasa duymadan ve herhangi bir tehdit altında olmadan yaşamalarının sağlanmasıdır (Günday, 2011, s.292).

### **Kolluk Tanımı ve Bölümleri;**

Tüm toplumların, müşterek şekilde yaşaması için muayyen bir disipline ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple, toplumda en alt kesimden üst tabakaya kadar yönetimin birinci görevi, toplumdaki uyumu düzenlemek ve kişilerin güven içerisinde gönül rahatlığı ile yaşamalarını sağlamaktır (Zabunoğlu, 2016, s.459). Devlet olarak örgütlenmiş toplumlarda kamusal düzen, ilk olarak kolluk kuvvetleri tarafından sağlanır. Amaçlanan hedef, toplumun rahatlık içerisinde mevcudiyetinin korunmasıdır.

Kolluk, kamu düzeni ve güvenliğini koruma, kollama, suç ve suçluları bulmakla görevli, gerektiğinde zor kullanma yetkisine sahip, kanunlarla verilen yetkiler dâhilinde görev yapan devlet kuruluşlarıdır (Jandarma Meslek Bilgisi-1, 2010, s.2-10). Yönetimin toplumsal düzeni koruması ve sürdürebilmesi için ele aldığı tüm çalışmalarına kolluk faaliyeti denir (Günday, 2013, s.289).

Gündoğan'ın tanımına göre ise;

*“Kolluk kuvveti; güvenliği ve toplumsal düzeni sağlayan ve koruyan, bu düzeneaykırı durumlarda da düzelten, suçun oluşumunun önüne geçen bir kuvvettir. Ayrıca bu güç, kanunların ve diğer yasa koyucuların talimatlarını uygular, suç oluştuktan sonra bundan sorumlu olan sorumluları yakalar.”*(Gündoğan ve ark., 2007, s.445-446).

Şekercioğlu'nun yaptığı tanım ise şu şekildedir:

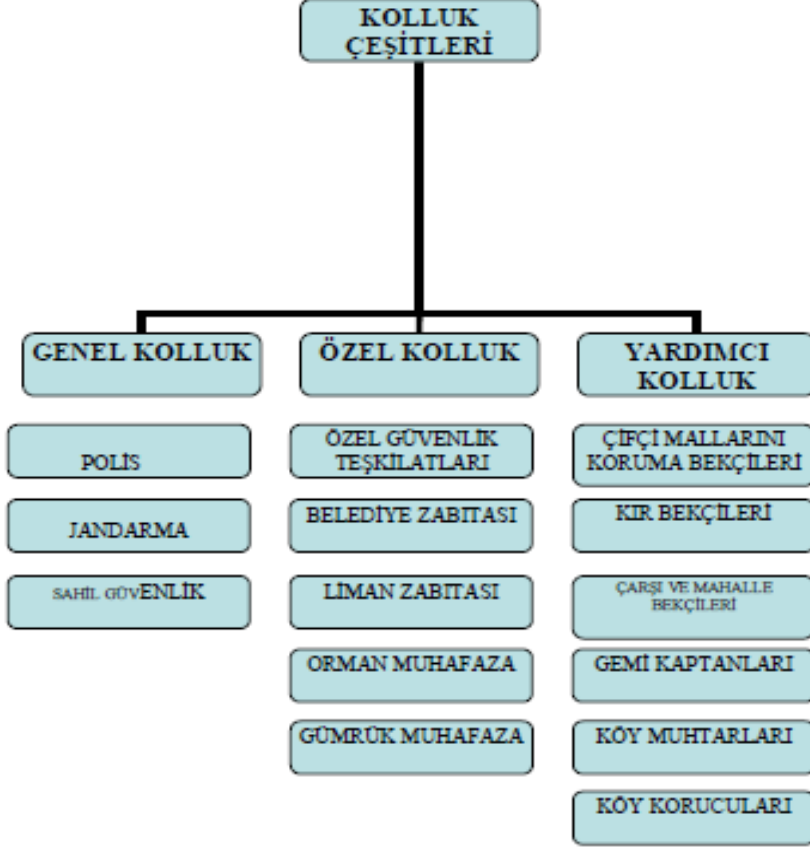
*“Kolluk kuvveti; kamu düzenini koruma, kollama, suç ve suçluları bulma görevleri ile bu amaçla devlet organlarına yardım etme görevlerini kapsar”* (Şekercioğlu, 2010, s.19).

Diğer bir tanıma göre ise kolluk, toplumun düzenini suç işleyenler karşında koruyarak, bunların tespitini yapma ve yakalama ile sorumluluğu bulunan, gerekirse kanun kapsamında zor kullanma yetkisine haiz kuruluşlara kolluk denir. (Yılmaz, 1996, s.21).

Sonuç olarak; kolluğun tanımı birçok farklı şekilde yapılabilmektedir. Fakat yapılan tanımlarda müşterek hususlar, bireyin, kişisel hürriyetlerini koruyarak toplum düzenini koruma ve devamını sürdürebilme işlemi devlet aracılığıyla yetki paylaşımı ya da yetki devri ile görevlendirilen kuruluşlardır diyebiliriz.

Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK) madde 3'de “Zabıta Teşkilatı” başlığı altında kolluk faaliyet sahası bakımından umumi ve hususi olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Yurt sınırları kapsamında emniyet ve düzeni korumakla görevli güvenlik güçleri, genel olarak genel kolluk ve özel kolluk adı altında iki bölüme ayrılmaktadır. Ancak genelleme detaylandırma konusunda yetersiz kalabileceği için genel ve özel kolluğun yanı sıra onlara ek olarak yardımcı kolluk sınıfı da eklenmektedir (Karakurt ve Bal, 2013, s.393).

Şekil 2: Kolluk hizmetlerinin sınıflandırılması



**Kaynak:** Karakurt B ve Bal C, 2013.

Konu bütünlüğü ve işleyişi bakımından ETK tarafından belirlenmiş olan Genel Kolluk ve Özel Kolluk ayrımı tercih edilecektir. Zira değişen dünya ve güvenlik algısının genel kolluğa yüklediği sorumlulukların yükünü hafifletmek adına özel kolluklar devreye sokulmuştur. Özel kolluğun aksayan yönleri genel kolluk ile telafi edilebilir, lakin genel kolluğun aksaması güvenlik zafiyetini ortaya çıkaracaktır. Bu sebep ile kolluk hizmetlerinin temel omurgasını genel kolluk oluşturmaktadır diyebiliriz.

### 2.1.1 Genel Kolluk

Bütün ülkede düzeni sağlamak ve korumakla görevli olan kolluktur. ETK 3.md.'sine göre *genel kolluk, silahlı bir kuvvet olan Polis ve Jandarma'dır*. Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri md. 3 (e) bendinde genel kolluğu, “*Kamu düzeninin korunmasını sağlayan, mevzuatla verilen görevleri yerine getiren ve silah kullanma yetkisine haiz İçişleri Bakanlığına bağlı Jandarma, Sahil Güvenlik ve Polis*” şeklinde tanımlamaktadır (Resmi Gazete, 2017, s.11)

Gözler' e göre; “*Ülke genelinde toplum güvenliği ve refahını sağlamak maksadıyla, sınırlandırılmış coğrafyada yaşayan ve bunlardan sorumlu olan her birey, her topluluk hakkında kolluk önlem ve bu işlemleri gerçekleştirebilme yetkisine sahip bulunan kolluktur.*” (Gözler, 2006, s.221.)

Genel kolluk 2259 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu (PVSK) ve Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkiler Kanunu başta olmak üzere ilgili yasalar çerçevesinde gerektiğinde kendilerine tanınan yetkiler kapsamında zor kullanabilen, silah taşıyan devletin resmi güvenlik kuruluşlarıdır (İlhan, 2015, s.35).

Genel kolluğun en önemli özelliği ise görevleri açısından devletin güvenlik hizmetinin sağlanmasında, tek sorumlu ve yetkili unsur olmasıdır. Genel kolluk hizmeti sayesinde devlet hem otoritesi altında kamu huzurunu koruyabilecek, hem de silah kullanma yetkisini özel kolluklarla paylaşmamış olmaktadır. Polis genel kolluk kuvveti ile kent güvenliği, Sahil Güvenlik ile kıyı güvenliği ve Jandarma ile mücavir alanların güvenliği muhafaza edilmektedir.

1983 yılında çıkarılmış olan Kanun Hükmünde Kararnameye göre polis, İçişleri Bakanlığı'na bağlı ve taşrada ise vali ve kaymakamlara bağlı olarak EGM bünyesinde teşkilatlanmıştır. Ayrıca taşrada polis adli görevler nedeni ile Cumhuriyet Savcı'sının emrinde görev yapmaktadır. 2018 yılı itibari ile görev yapan polis sayısı yaklaşık 267 bindir.

### 2.1.2 Özel Kolluk

Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri md. 3 (m) bendinde özel kolluk, “Devlet ve yetkili diğer kamu tüzel kişilerin, özel kanunlar çerçevesinde korunup teşkilatlandırılan, kendi görev alanında güvenliği sağlamak amacı taşıyan ve Jandarma, Sahil Güvenlik ve Polis haricindeki kolluk birimlerini ifade eder.”

Belirli bir alanla sınırlandırılmış ve bu alan içerisinde yetkili kılınan kolluk biçimidir. Duran bu kolluğu;

“Özel kolluk, sınırlandırılmış bölgeden ve bu alanda bulunan bireylerden yetkili olan kolluktur. Belirli bir tür faaliyet konusunda yetkili ve görevli olduklarından, devlete bağlı kolluk gücü olarak ilgili hizmeti gören bakanlığa veya genel müdürlüğe bağlı ve bunların sorumluluğu altında bulduklarından bazılarında ‘hizmet kolluğu’ da denilmektedir.” (Duran, 1982, s.258) şeklinde tanımlamaktadır.

Özel Kolluk Görevlilerinin Sınıflandırılması;

- ✓ Özel Güvenlik Görevlileri,
- ✓ Belediye Zabıtalari,
- ✓ Orman Muhafaza Memurlari,
- ✓ Köy Koruculari,
- ✓ Köy Bekçileri,
- ✓ Kır Bekçileri,
- ✓ Çiftçi Mallari Koruma Kolluğu,
- ✓ Gümrük Muhafaza Teşkilati.

Görev alanı açısından genel kolluk görevlileri, yurtiçindeki her türlü emniyet ve toplumun huzurunun korunmasından görevli ve sorumlu iken, özel kolluk görevlilerinin ise sadece özel kanunlarda kendilerine tanımlanmış olan “sınırlı görev ve sorumlulukları” bulunmaktadır. Yetki alanını aşır genel kolluk görevlisinin sorumlu olduğu alana giren olaylara karışmış olsa bile genel kolluk gelmesiyle, olayın devrini yapmaktadır. Başka bir ifade ile özel kolluk genel kolluğa tabidir diyebiliriz.

### 2.1.3 Özel Güvenlik Görevlisi

“Güvenlik ve koruma hizmetlerini kanun dahilinde yerine getirmek için, genel kolluğun yetkisi altında ve özel güvenlik komisyonunca belirlenen alanda, suç engellemek için yetkili olan silahlı/silahsız çalışan kişilerdir”. (Mil, 2014, s. 120).

Özel güvenlik görevlileri yukarıda belirtilen tanımda da olduğu gibi, genel kolluğun sorumluluğunda bulunmaktadır. Bu nedenle, herhangi bir adli müdahale gerektiren durumlara müdahale etse dahil genel kolluk alanına giriyorsa, olayın geri kalan süreci genel kolluk kuvvetleri ile yapılmaktadır.

### 2.1.4 Ülkemizde Özel Güvenlik Gereksinimi

Türkiye güvenlik terimiyle, 1970’li yıllarda ilerleyen terör olaylarının gündeme gelmesiyle “özel güvenlik” konsepti ile tanışmıştır. Belirtilen yıllarda genel kolluğun yoğunluğunun azaltılmak istenmesi sebebi ile kamu kurumlarının ve kritik öneme haiz devlete ait yerlerin, güvenliğinin sağlanması amacıyla özel güvenliklerin istihdam edilmesi söz konusu olmuştur (Aeker, 1996, s.18; Akt. Uçkun ve ark., 2012, s.25).

1981 yılında özel güvenlik ve bekçilik kavramı ile ilgili olarak "2945 sayılı Milli Güvenlik Kurulu (MGK) ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Kanunu" yasal prosedüre girmiştir. Özellikle 2000’li yılların sonrasında kamu ve özel alanlarda suç oranı sayısı giderek artmaya başlamıştır. Bu süreçte devlet genel kolluk kuvvetleri ile her ne kadar güvenliği sağlasa da, ekonomik durum ile personel ve diğer açıdan israf tedbirlerini uygulamayı benimsemiştir.

2945 sayılı kanunun geçerliliğini yitirmeye başlaması üzerine, yerine daha yasal ve tamamen özel güvenlik hizmetlerine yönelik olan, 5188 sayılı kanun resmi gazete ile 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde yer alan özel güvenlik kurumları ve görevlileri sayısı **Tablo 1**’de gösterilmektedir.

**Tablo 1: Polis ve jandarma sorumluluk bölgesindeki özel güvenlik kurumları ve özel güvenlik görevlileri istatistikleri**

|   | <b>Polis Bölgesi</b> | <b>Jandarma Bölgesi</b> | <b>Genel Toplam</b> |
|---|----------------------|-------------------------|---------------------|
| <b>Faaliyet İzin Belgesi Verilen Şirket Sayısı</b>        | <b>1.508</b>         | <b>3</b>                | <b>1511</b>         |
| <b>Faaliyet İzin Belgesi Verilen Eğitim Kurumu Sayısı</b> | <b>743</b>           | <b>2</b>                | <b>745</b>          |
| <b>ÖG İzni Alan Yer Sayısı</b>                            | <b>59.158</b>        | <b>7936</b>             | <b>67.094</b>       |
| <b>Sertifika Alan ÖGG Sayısı</b>                          | <b>1.014.521</b>     | <b>3059</b>             | <b>1.017.580</b>    |
| <b>Kimlik Alan ÖGG Sayısı</b>                             | <b>578.873</b>       | <b>107.743</b>          | <b>686.616</b>      |
| <b>Tahsis Edilen ÖGG Kadrosu</b>                          | <b>410.735</b>       | <b>65.833</b>           | <b>476.568</b>      |
| <b>Mevcut ÖGG Sayısı</b>                                  | <b>238.586</b>       | <b>32.259</b>           | <b>270.845</b>      |
| <b>Kapanan/ Kapatılan Şirket Sayısı</b>                   | <b>225</b>           | <b>1</b>                | <b>226</b>          |
| <b>Kapanan/ Kapatılan Eğitim Kurumu Sayısı</b>            | <b>159</b>           |                         | <b>159</b>          |
| <b>Alarm Merkezi Sayısı</b>                               | <b>298</b>           | <b>1</b>                | <b>299</b>          |

**Kaynak:** Sınav sonuç özel güvenlik web sitesi

**Tablo 1'** de gösterildiği üzere 2015 yılı istatistik verilerine göre mevcut özel güvenlik görevlisi sayısı 270.845 kişi olup, faaliyet izini verilen şirket ve eğitim kurumu sayısı toplamda 2256'dır.



2015 yılından sonra güncel veriler son olarak, *24 Temmuz 2017 tarihinden* itibaren geçerli olmak üzere, meclise sunulan bir soru önergesi neticesinde İçişleri Bakanlığı tarafından, Ağustos 2017 tarihinde açıklanmıştır. Bu güncel verilere göre tablo oluşturduğumuzda **Tablo 2'** deki sayılar göz önüne çıkmaktadır.

**Tablo 2: Türkiye genelinde özel güvenlik kurumları ve özel güvenlik görevlileri istatistikleri**

|   | <b>Türkiye Genelinde</b> | <b>Genel Toplam</b> |
|---|--------------------------|---------------------|
| <b>Özel Güvenlik Şirket Sayısı</b>                                  | <b>1440</b>              | <b>1888</b>         |
| <b>Özel Güvenlik Eğitim Kurumu Sayısı</b>                           | <b>448</b>               |                     |
| <b>Kişi Koruma Sayısı</b>   | <b>297</b>               | <b>297</b>          |
| <b>Mevcut ÖGG Sayısı</b>  | <b>284.399</b>           | <b>284.399</b>      |
| <b>Uzun Namlulu Silah ile Hizmet Veren ÖGG Sayısı</b>               | <b>5199</b>              | <b>5199</b>         |
| <b>Kısa Namlulu Silah ile Hizmet Veren ÖGG Sayısı</b>               | <b>47.360</b>            | <b>47.360</b>       |
| <b>Faaliyet İzin Belgesi Verilen Şirket ve Eğitim Kurumu Sayısı</b> | <b>1104</b>              | <b>1104</b>         |
| <b>Alarm Merkezi Sayısı</b>   | <b>270</b>               | <b>270</b>          |

**Kaynak:** Özel güvenlik ajans web sitesi.

Faal özel güvenlik görevlisi sayısı 2011 senesinde 147 bin 474 kişidir. Fakat bu sayı 2017 yılında güncellenen rakamıyla **284 bin 399** çalışan olmuştur. Analiz ettiğimizde görülen sonuçta 2011-2017 yılları arasında ki 6 yılda çalışan sayısının yüzde 92 arttığı gözlemlenmiştir. Verileri ile açıklanan istatistiki bilgileri göz önüne aldığımızda, özel güvenlik sektörünün giderek -kurumsallaşan bir yapıyla vazgeçilmez bir güvenlik birimi haline geldiğini söyleyebiliriz.

### 2.1.5 Özel Güvenlik Görevlilerinin Tabii Olduğu Kanun ve Görev Tanım Formları

10/06/2004 tarihli 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanuna tabidirler. Bu kanunla birlikte yetki alanları belirtilmiş ve görev tanımları yapılmıştır. Belirtilen kanunun 7. maddesi şu şekilde tanımlanmıştır;

a) Yetkili oldukları alanlara giriş yapacak kişileri hassasiyet özellikli kapıdan geçirme ve X-Ray cihazı kullanarak gerekli gördükleri şekilde arama veya buna benzer güvenlik sistemlerini kullanma,

b) Etkinliklerin gerçekleştirileceği müsabaka vb. alanlarda kimlik sorgulama, X-Ray cihazı kullanarak gerekli gördükleri şekilde arama veya buna benzer güvenlik sistemlerini kullanma,

c) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.) CMK 90'ıncı maddesi gereğince yakalama.

d) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.) Görev alanında, haklarında yakalama emri veya mahkûmiyet kararı bulunan kişileri yakalama ve arama.

e) Yangın, deprem gibi tabii afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde görev alanındaki işyeri ve konutlara girme.

f) Hava alanı, liman, gar, istasyon ve terminal gibi toplu ulaşım tesislerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini detektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.

g) Herhangi bir adli müdahale gerektiren durumlara müdahale etse dahil genel kolluk alanına giriyorsa, olayın geri kalan süreci genel kolluk kuvvetleri ile yapma.

h) Terk edilmiş ve bulunmuş eşyayı emanete alma.

ı) Kişinin vücudu veya sağlığı bakımından mevcut bir tehlikeden korunması amacıyla yakalama.

j) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.) Olay yerini ve delilleri koruma, bu amaçla Ceza Muhakemesi Kanununun 168 inci maddesine göre yakalama.

k) (**Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.**) Türk Medeni Kanununun 981 inci maddesine, Borçlar Kanununun 52 nci maddesine, Türk Ceza Kanununun 24 ve 25 inci maddelerine göre zor kullanma.

*Yine aynı kanunun 9. maddesinde görev alanları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:*

**Değişik birinci fıkra: 2/1/2017 - KHK-680/68 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/66 md.)** Özel güvenlik görevlileri 7 nci maddede sayılan yetkileri sadece görevli oldukları süre içinde ve görev alanlarında kullanabilirler.

**(Değişik ikinci fıkra: 2/1/2017 - KHK-680/68 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/66 md.)** Özel güvenlik görevlileri silahlarını görev alanı dışına çıkaramazlar. İşlenmiş bir suçun sanığı veya suç işleyeceğinden kuvvetle şüphelenilen kişinin takibi, dışarıdan yapılan saldırılara karşı tedbir alınması, para ve değerli eşya nakli ve cenaze töreni gibi güzergâh ifade eden durumlarda güzergâh boyu görev alanı sayılır. Görev alanı, zorunlu hallerde Komisyon kararıyla genişletilebilir. Kişi korumasında çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev alanı; koruduğu kişi ile birlikte olduğunda ülke geneli, koruduğu kişi olmaksızın kişi koruma izni verilen ilin sınırlarıdır.

Herhangi bir adli müdahale gerektiren durumlara müdahale etse dahil genel kolluk alanına giriyorsa, olayın geri kalan süreci genel kolluk kuvvetleri ile yapılmaktadır.

## 2.2 Psikososyal Etmenler

Yaşadığımız çağda iş yaşantısında sağlıklı olmayı yalnızca fiziksel olarak sakatlık durumu veya sadece hastalık olarak tanımlamak eksik ve yanlış bir genelleme olacaktır. Özellikle her geçen gün artan rekabet koşulları sonucunda ortaya çıkan uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu ve performansa dayalı ücretlendirme sistemleri, çalışanlar üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik baskıyı artırmaktadır. Dolayısıyla iş verimliliğinin ve kalitesinin yanı sıra çalışanın, kendisinin doğrudan etkilemesi psikososyal risk faktörlerinin önemini de artırmaktadır.

Çalışma esnasında maruz kalınabilecek psikolojik faktörler (stres, tükenmişlik, mobbing, ruh bozukluğu vb. durumlar) çalışanın sağlığını etkileyen, en tehlikeli alanı oluşturabilmektedir. Ruh sağlığını olumsuz etkileyen psikolojik faktörlerin bütünü ele aldığımız da psikososyal risk etmenleri karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle ilk olarak psikososyal risk faktörlerinin tanımlanarak konunun anlaşılması gerekmektedir:

- *“Psikososyal risk faktörleri, çalışanın çalışma ortamı, yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine verdiği tepki ve çalışanın performansını etkileyen psikolojik tepkilerdir.”* (Health and Safety Executive (HSE).
- Başka bir tanımda ise *“bireylerin çalışma ortamına karşı vereceği psikolojik tepkileri etkileyen ve çeşitli psikolojik sorunlara neden olabilen durumlardır”* (Samra ve ark.).
- Psikososyal risk faktörlerinin en genel tanımı ise, Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılmıştır; *“idarenin çalışma ortamına yönelik yürütmelerinin ve bu tertiplerin toplumsal yan etkilerinin meydana getirebileceği psikolojik ve fiziki zararları”* olarak tanımlamıştır. (WHO).

Çalışma ortamında bütün unsurlarıyla çalışan için sosyal bir ortamdır. Yönetim, diğer çalışanlar, bu çalışanlar arası ilişkiler, işyerinin fiziksel yapısı ve yapılan işin nitelikleri çalışma ortamının sosyal yapısını oluşturur (Bilir ve ark, 2008). Çalışma hayatındaki hızlı değişiklikler ve artan rekabet koşulları işverenlerin çalışanlardan beklentilerini ve taleplerini artırmaktadır.

Çalışmakta olan kişilerin özellikleri ile işin niteliği çatışmakta ve özellikle çalışmakta olan kişilerde sosyal destek sağlanamaması durumunda psikososyal riskler, stresi tetikleyerek olumsuz yönde etki oluşturur ve psikososyal tehlikeler meydana gelir. Genel olarak psikososyal riskler *“İş dizaynını, teşkilatlanma ve idaresiyle işin yapıldığı sosyal ve fiziki*

*koşulların psikolojik, fiziksel ve toplumsal tahribata yol açma imkanı taşıyan nitelikleri"* şeklinde tanımlanmıştır. (T.C. ÇSGB Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2015).

Psikososyal riskler her alanda meydana gelebileceği gibi çoğu zaman iş kaynaklı olduğu önemli bir işarettir. İş kaynaklı psikososyal riskler, özellikle strese bağlı olarak, ruh sağlığının bozulmasında önemli bir tetikleyici unsur olmaktadır. Çalışanın sağlığının korunması önemi her geçen gün daha da belirgin hale gelmesi neticesinde psikososyal riskler, ilk olarak 1989 yılında yürürlüğe girmiştir. (Cankurtaran, 2015, s:6). WHO'nün katılımı ile, psikososyal riskleri önlemek amacıyla Nottingham Üniversitesi'nde (İngiltere) Avrupa'da iş sağlığı ve güvenliği kuruluşları ile birlikte bir program hazırlamıştır (WHO (2008), PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employer and worker representatives).

Bu program için hazırlanan bilgilendirme rehberinde, psikososyal riskleri işten kaynaklı olarak 10 esas grupta toplanmaktadır (**Tablo 3**).

**Tablo 3: İş Kaynaklı Psikososyal Riskler**

| <b>Kategoriler</b>           | <b>İçerik</b>  |
|------------------------------|--|
| <i>İşin İçeriği</i>          | İşte çeşitliliğin çok olmaması<br>İşin çok bölünmüş küçük bir parçasını yapma<br>İşin çalışanın yeteneğine göre verilmemesi<br>Belirsizliğin çok olması            |
| <i>İş Yükü ve İş Temposu</i> | Fazla çalışma ya da atıl kalma<br>Makina devir hızları<br>Zaman baskısı<br>İş bitim tarihlerinin baskısı   |
| <i>İş Programları</i>        | Vardiyalı çalışma<br>Gece çalışması<br>Esnek olmayan çalışma programları<br>Son anda belli olan fazla mesai programları<br>Uzun saatler boyunca tek başına çalışma |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <i>Kontrol</i>                        | Çalışanların kararlara düşük katılımı<br>Çalışanların iş programları üzerinde kontrollerinin az olması  |
| <i>Çevre ve Ekipman</i>               | Yeterli ekipmanın olmaması<br>Yetersiz mekân, aydınlatma ve gürültü gibi olumsuz fiziksel ortam   |
| <i>Kurum Kültürü</i>                  | Yetersiz iletişim<br>Sorunların çözümünde desteğin olmaması<br>Kişisel gelişim için desteğin olmaması<br>Şirket hedeflerinin çalışanlarca bilinmemesi, paylaşılmaması |
| <i>Kişilerarası İlişkiler</i>         | Sosyal ya da fiziksel olarak izolasyon<br>Çalışanlarla ya da yöneticilerle olan ilişkiler<br>Kişilerarası çatışmalar<br>Sosyal desteğin azlığı                        |
| <i>İşletmedeki Görevi</i>             | Rol belirsizliği<br>Rol çatışmaları<br>İnsanlara ilişkin sorumluluklar  |
| <i>Kariyer Gelişimi</i>               | Terfilerin olmaması ya da belirsiz olması<br>Düşük ücretler<br>İş güvencesizliği<br>İşin sosyal değerinin düşük olması  |
| <i>İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi</i> | İş ve ev yaşamının birbiriyle çelişen istekleri olması<br>Evdeki desteklerin azlığı<br>Çift kariyer sorunları   |

**Kaynak :** Leka ve Cox, 2008.

Çalışma ortamının geliştirilmesinde, psikososyal risklerin azaltılması fiziksel risklerin azaltılmasına oranla daha fazla olumlu katkı sağlayacağı görünmektedir. (Health and Safety Executive (HSE, 2010, What Are Psychosocial Risk Factors? Health and Safety Executive).

### 2.2.1 İş Tatmini

Hayat akışında çalışma ve işe sahip olma birey için önemli bir konudur. (Acar, 2007, s.1). Kişilerin normal yaşantısı veya iş hayatında fazlaca kişisel ihtiyaçları olduğu bir gerçektir. İşte bu kişisel ihtiyaç gereksinimlerini iş yaşantısını esas alırsak, iş verenlerden veya kendi imkanları ile karşılamak durumundadır. Gereksinimlerinin karşılanamadığı durumlarda hoşnutsuzluk yani diğer bir tabirle *tatminsizlik* ile sonuçlanacaktır. Bu nedenle kişilerde stres, psikolojik rahatsızlıklar ve hatta kimi zaman bu rahatsızlıklar fiziksel olarak bile gözlemlenecektir.

İş tatmininin literatürde birden çok farklı tanımları bulunmaktadır. İş tatminine diğer bir kavramıyla iş doyumunu da diyebiliriz. İş tatmini ile ilgili bazı tanımlardan bahsedecek olursak;

- Bullock'e göre iş doyumunu; işle alakalı birçok istenilen ve istenilmeyen tecrübelerin tamamını ve dengelenmesiyle neticelenen bir davranış olarak gösterilir. (Çalışkan, 2005).
- Keith Davis'e göre, çalışanların işlerinden edindikleri *memnuniyetleri* ya da *memnuniyetsizlikleri* olarak belirtmiştir. (Davis, 1988).
- Başka bir tanıma göre, çalışanların işyerlerinin farklı boyutlarındaki davranışlarının toplamı olarak tanımlamıştır. (Eren, 1998, s.178).
- Vrom, iş tatmini kavramını çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür (Şimşek, 1995, s.92).

Tanımlamalardan varsayım yaparsak, aslında çalışanların işlerindeki başarıları söz konusudur. İşyerlerinde başarıları mutluluk sağlayacağı için bu duydukları mutluluktan dolayı işe bağımlılıkları, arzu ettiklerinden fazlasıyla olacaktır. Çalışanların işlerine olan aidiyet duygusu ve mutluluğu, o işi yapmaktan dolayı huzurlu olduklarının ve tatmin olduklarının göstergesidir. “*Çalışma ortamında ki iş tatmininin nasıl olabileceğini örnekleyerek, kişilere özlük haklarını saygıyı tanımlamıştır. Tatmin bunlarla kısıtlı kalmayacak ve ek olarak para konusu vardır. Çalışanların emekleri karşılığında ödüllendirilmesi tatmin konusunda önemlidir*” (Üçüncü, 2016, s:10).

Çalışanların işlerinde kendi kişisel amaçlarını hedeflemesi, iş tatmininin yüksekliği ile orantılıdır. İş doyumunu denince, “*Yapılan işten kazanılan maddiyat ile*

*çalışanın birlikte çalışmaktan mutluluk duyduğu çalışma arkadaşları ve çalışmasında sonuç elde etmenin sağladığı tatmin, mutluluk akla gelir” (Üngüren ve Yıldız, 2009; Akıncı, 2002). Çok farklı biçimlerde açıklanan iş doyumu kavramı kısaca; işini severek yapma, işine sadakat, işine odaklanarak yapma gibi çalışanların yaptıkları işlerden duydukları mutluluk şeklinde tanım yapmamız mümkündür.*

### **2.2.1.1 İş Tatmininin Genel Özellikleri**

Günümüzde gelişen ve değişmekte olan teknoloji ile birlikte çalışanların daha az yetenek gerektiren işleri yapmasından kaynaklanarak, hiçbir tatmin duygusu vermeyen ve bununla birlikte bir makine gibi çalışanlar, monoton çalışma ortamında değersizleşmiştir. (Acar, 1993, s:80). Bu sebeplerden dolayı iş görenleri güdülemek, yaptıkları işte doyum duygularını arttırmak ve bununla birlikte üretimi maksimum seviyeye ulaştırmak idarecilerin en önemli sorunlarından birisidir (Erdoğan, 1991, s:171).

İş doyumu mutlak şekilde bir hareketlilik ister. İdareciler bir defa maksimum iş tatmini oluşturup, sonra bu iş tatminini göz ardı edemezler. İş tatmini daima kontrol altında tutulmalı ve takip edilmesi gerekmektedir. Çünkü tatmin kısa sürede tatminsizliğe dönüşebilir. Bu sebepten dolayı iş doyumunun titizlikle aylık ve yıllık olarak değerlendirilmesi yapılmalı ve sürdürülebilir olması gerekir.

İş tatmininin üç önemli formatta incelenebilir:

- a) İş doyumu, yapılan işe hissi olarak verilen cevaptır; gözle görülemez, yalnızca anlatılır.
- b) İş doyumu çoğunlukla maddi getirilerin ne kadar karşılandığını yada beklentilerinin ne ölçüde karşılandığının belirlenmesidir.
- c) İş tatmini iç içe bağlantılı birçok davranışları tanımlar. Örneğin, yapılan iş, maddi kazanç, işte yükselme, sistem ve usul tarzı, birlikte çalıştığı arkadaşlar vb. (Şimşek,1995, s.92).



### 2.2.1.2 İş Tatmini İncelenmesinin Önemi

Çalışan iş tatminleri yeterli seviyede ise kişiler amaçlarına ilerlemede çok aşama alacaktır. İşyerinde ki idare kişilere uygun keyif verici işler vermesi buna olanak sağlayacaktır. İşletmeler başarı istiyorsa bunu sağlamak ile mükelleftir. Bu amaçla işletmeler, çalışanların tatmin düzeylerini belirleyerek tatmini artıran ve azaltan nedenlere yönelmek durumundadır (İmamoğlu ve ark, 2004, s.168).

Birçok farklı nedenle iş tatminine olan ilgi artırılabilir. Bunların en önemlileri;

- a) Toplumun gelişerek şuurlanması; toplumların eğitim ve maddi düzeylerinin gelişmesine bağlı olarak, değişimi beraberinde bireylerin ihtiyaçlarının da değişmesine neden olmuştur.
- b) Toplumsal ilerlemeye ek aynı çizgide, örgütlerin gelişmişliği de gerekliliktir. İşletmelerin halen devam eden iş tarzları ve ihtiyaçları da değişim içerisindedir. Öncelikli başarıyı geliştirmek isteği ele alınsa da bu istek zamanla sosyal mesuliyet biçimini alacaktır.
- c) Son olarak ise çalışanların toplu pazarlığının, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısında, kanuni boyutlarına varması ile ülke çapında ilginin iş tatmini yönünde artmasına neden olmuştur.

İş tatmininin incelenmesinin yönetim açısından çeşitli faydaları mevcuttur. İlk olarak, yöneticiler işletmedeki genel iş doyumunu düzeyleri konusunda fikir sahibi olabilirler. Böylelikle çalışanların işlerinin duygusallık bakımından kendilerini hangi derecede bağlandığını ve hangi çalışanın duygularına olan ilişkinleri burada açık bir biçimde belirleyebilir (Üçüncü, 2016, s:11).

Bir diğer faydası ise, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim kanallarının çoğalarak yayılmasına ve gelişmesine sebebiyet verecektir. Bunun sonucunda, çeşitli çalışan ekiplerinin ne tarz bir eğitime ya da tatminsizliğe neden olan etmenlerin çözümüne yönelik, gereksinimleri olduğunu ortaya koyacaktır.

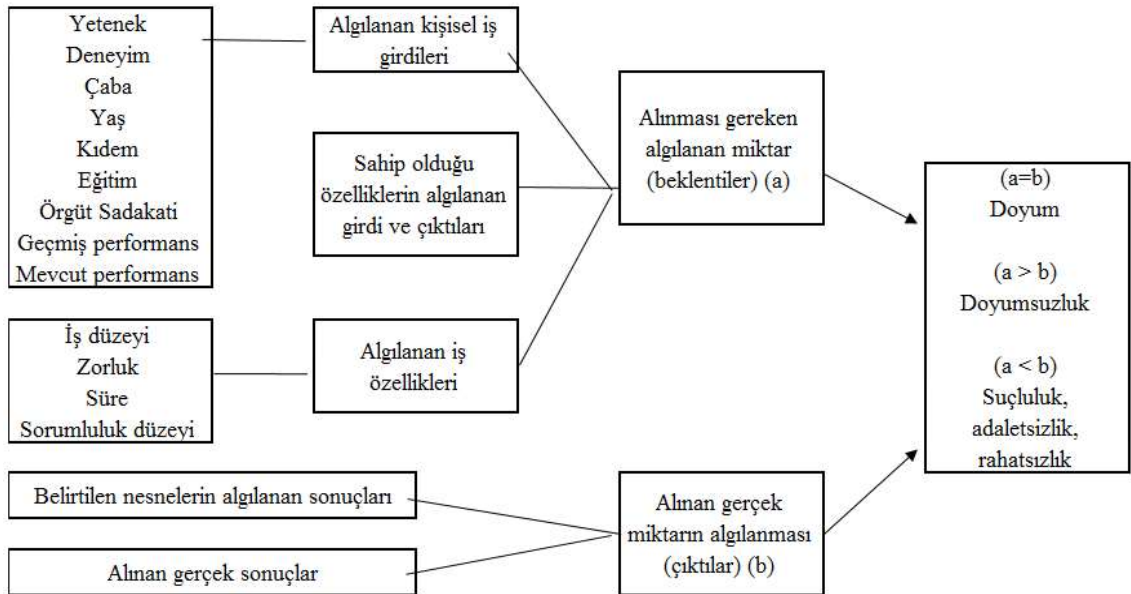
### 2.2.1.3 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminine birçok faktör etki etmektedir. Kazanma arzusu, idare ile ilişkiler, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, iş güvenliği, aşırı mesuliyet, farkındalık, fazla ücret, yükselme imkanı, rol netliği, alınan karara müştereklik, serbest olma, sağlam koordineli iş, devam sorunu, ikame değişikliği, başarımlar, yaşama tatmini, sendikalar, bu değişkenlerin birçoğu işe olan doyumun değişkenleri kabul edilebilir (Adler ve ark., 1985, s:270).

Locke, iş doyumunu ölçmek için birçok alanda inceleme yapmıştır. Locke, bu boyutları; çalışılan yerin kendisi, işte yükselme imkanları, ücret, çalışanın işyeri koşulları, çalışmada elde edilecek yarar, iş arkadaşları ile olan ortam, çalışanın görüşleri ile çalışanın idare ile olan bağlantılarıdır. (Locke, 1976, s:1308).

Lawler, iş doyumunu esasta, iş görenin çalışma sonucu beklentileri ile sonuçtaki gerçekliğin arasında bağlantılı olduğunu tanımlamaktadır. Şekil 3’de iş doyumunu belirleyicileri yer almaktadır (Lawler III ve Edward., 1994, s.96-97).

Şekil 3: İş Doyumu Belirleyicileri



**Kaynak:** Lawler, Edward E. (1994)

İş tatminine etki eden hususlar için çalışmalar neticesinde: ücret, işte yükselme, güvenlik, liderlik, yönetme biçimi, iş yerinde çalışma şartları, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, takdir ile ödüllendirilme, işin niteliği, yapılacak görevlerin açıklığı, özlük hakları, işin tasviri vb. hususların iş doyumuna etki ettiği belirlenmiştir (Savery, 1996,

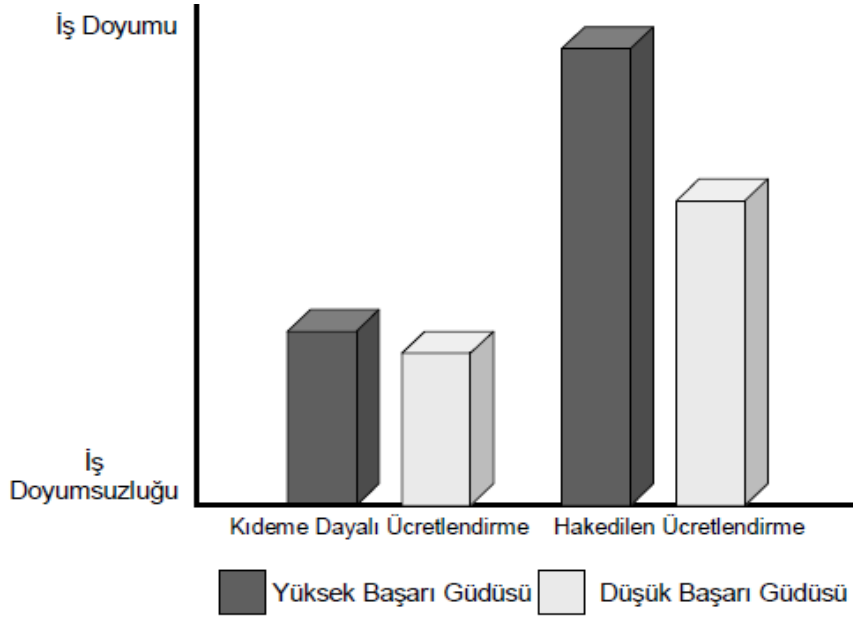
s:26). Bu faktörler daha da çeşitlendirilebilir, ancak konu bütünlüğü açısından birkaç başlık altında aşağıda sıralanmıştır:

- *Yaş:* Yaş, iş tatminini belirlemede önemli bir etkiye sahiptir. Pozitif doğrusal ilişki yaklaşımına göre iş tatmininin çalışanların ilerleyen yaşlarında olumlu düzeyde artmıştır. Kısacası yaş ilerledikçe iş doyumunu artış eğilimindedir. Sebebi tecrübe kazanılması ile yaptıkları işte adaptasyonun artması, ileriki yaşlarda ki çalışanlarının yetkilerinin daha çok olması ve genç yaştaki çalışanların işten beklentilerinin az olmasıdır. (Spector, 1997, s:25).
- *Cinsiyet:* Çalışma ortamında erkeklerin sayısının kadınların sayısına nazaran daha çok olması; kadınların iş gücüne katılmada çeşitli engellerinin bulunması; erkeklerin iş yerindeki hedeflerini elde etmek isteklerinin ve terfi isteklerinin yüksek olması gibi etmenlerle bağdaşmaktadır.
- *Eğitim Düzeyi:* İş tatmini konusunda ki en önemli etmenlerden olup, eğitim seviyesi çalışanın tatmin düzeyini değiştirebilen faktörlerdendir. Fakat eğitim düzeyi iyi olan her bireyin hayallerini karşılayabilecek bir işte istihdam edilemeyeceği gibi iyi bir getiri sağlayan işte çalışma imkanı bulamayabilirler. (Koroğlu, 2011, s:36). Bu durum çalışanların iş tatmini seviyelerini doğrudan etkilemektedir. Bazı araştırmalara göre eğitim düzeyi arttıkça iş tatmininin azaldığı ortaya çıkmıştır (Toker, 2007, s:103). Ancak çalışan eğitim seviyesindeki artışa bağlı olarak karşılığını aldığını düşündüğü durumda, çalışanın iş tatmininde de artış söz konusu olacaktır.
- *Medeni Durum:* Evli bireylerin bekar olanlara göre daha çok sorumluluk duygusuna sahip olduğu değerlendirildiğinden, çalışma ortamındaki düzemi daha çok benimserler. Bu nedenle iş ortamı bu bireyler için önem taşımaktadır. Bekar çalışanlar evli olanlara göre daha fazla devamsızlık, işten çıkma, daha az işten memnun oldukları gözlemlenmektedir. Evli olmayan düzensiz bir hayata sahip çalışanların, iş tatmini ve veriminde düşüş eğilimi görülmektedir.
- *Ücret:* Şirketler için ücret gider unsuru olarak değerlendirilse de iş görenler için bir doyum olduğu bilinmelidir. Genellikle iş görenlerin çok

az kısmı aldıkları ücretiyle doyum yaşayabilmektedirler. Ancak burada esas önemli olan husus ücretin, çalışanın yaptığı işin kalite ve miktarı ile ilgili doğrusal ilişki içinde olduğu kadar, çalışanın gösterdiği performans ile doğrusal ilişki içinde olmasıdır. Ücretin doyuma ulaşması ve iş performansını arttırması için çalışanın beklentisine, performansına ve piyasada ki ortalama ücret sistemine dayalı olarak çalışanı tatmin etmesi gerekir.

- *Terfi İmkânı:* Terfi, kişinin ücretini olumlu yönde etkilediği gibi toplumsal statüsünü olumlu yönde etkilemektedir. Bu yüzden terfi aynı zamanda daha çok performansı arttıran elemandır. Çalışan işyerinde terfi imkanı bulunmadığına ve dolayısıyla aldığı ücretin artmayacağına inandığında, yaptığı işte performans düşüklüğüne ve iş tatminsizliğine yol açar. Çalışan her zaman terfi beklentisi içinde olur.
- *Başarı Güdüsü:* Başarı güdüsü, kişilerin bir hedefe ulaşmak için üzere aldığı işi başarmak, diğerlerinden daha üstün olmak için uğraşı ve emeklerine yardımcı olan güçlü bir güdü olarak tanımlanabilir (Chen, 2008, s:107). Başarı güdüsü olan bireylerin kişisel ve akademik hedeflerde, daha istekli ve çabalamaları ile zorluklarla mücadelede daha başarılı oldukları belirtilebilir (Köroğlu, 2011, s.44). Çalışanın yaptığı işe göre hak ettiği ücreti alması hem iş tatminini arttırmakta hem de başarı güdülerinin yükseltilmesini sağlamaktadır.

Şekil 4: İş doyumu ve başarı ilişkisi



**Kaynak:** Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (1997)

- *Meslek:* Meslek seviyesi ile iş doyumu direk bir bağlantıya sahiptir. Sosyal olarak bakıldığında daha alımlı olan bir meslekte iş tatmini beklenenden yüksek olabilir. Aynı zamanda gelişmiş işlerde de iş tatmin düzeyi daha fazla olacaktır. Ancak iş bakımından daha basit işlerde tatmin oranının bu seviyede daha düşük olacağı anlaşılmaktadır.
- *Kişisel Farklılıklar:* Kişilik; kişilerin karşılaşabileceği olaylar karşısında, bu olayların özelliklerine yönelik olarak görülebilen hareketli ve yapısal davranışların tümüdür. Bu da bütün bireyleri diğerinden ayıran zihinsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin ortaya çıkmasını sağlar. Buna bağlı olarak her insanın çalışma şekli, motivasyonu ya da tatmin düzeyi farklılık göstermektedir. Yine de genel bir kanı oluşturmak amacıyla yapılan araştırmalara göre, kabiliyetleri belli seviyede ve çevresinde uyum bozukluğu yaşayan kişiler iş tatmininden yoksun olurken, bunun tam tersi özgüveni yüksek ve inançlı çalışanlar daha çok tatmin olmuşlardır.
- *Toplum Koşulları:* Olumsuz çevresel faktörlerin iş açısından, tatmini azaltabileceği ve tam tersi olumlu faktörlerin tatmini yükseltebileceği kanaatinde olursa da hakikatte böyle olmamıştır. Çalışanlar iş imkanlarını toplumdaki sosyal açıdan değerlendirirler. İş imkanları kötü, toplumda

sosyal imkanları güzel ise çalışanların iş tatmin oranları artacaktır. (Çalışkan, 2005, s.10). Çünkü kendi kötü durumlarını olumlayarak daha kötüsüne karşın iyi olarak değerlendirirler.

- *Denetim Biçimi:* Denetim tarzı çalışanlarda iş doyumunu pozitif yada negatif yönde etkileyebilir. Sıkı denetimin olduğu yönetimlerde çalışanların hareket kabiliyetleri sınırlandırıldığı için yaratıcılıkları azalacak ve dolayısıyla kendilerini sınırlandırılmış hissetmeleri nedeniyle düşük iş tatminine sahip olacaklardır. Ayrıca sıkı denetimlerde çalışan ve yönetici ilişkisi de olumsuz etkilenecektir.
- *Takdir Edilme Duygusu:* Çalışan şayet başarılarından dolayı ödüllendirilmesi, beğenilerek takdir edilmesi, kendileri ile onur duymaları, yükselme imkanları ile tatmin olmaları iş doyumunu da paralel olarak etkileyecektir (Üçüncü, 2016, s.16).

### **2.2.2 Özel Güvenlik Sektöründe İş Tatmini Üzerine Yapılan Araştırmalar**

İş tatmini üzerine hemen hemen tüm mesleklerde tatminin önemini vurgulayan birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda farklı olmakla birlikte iş ve çalışan açısından, yapılan işi olumsuz etkileyen fazlaca faktör saptanmıştır. Özel güvenlik sektörünü ele aldığımızda, yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir;

Demirci (2018), çalışması sonucunda özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık ve boyutlarının; kariyer değerleri ve iş doyumunu değişkenlerinden hangilerinin yordayıcısı olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, mesleki bağlılık ile iş doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Akgüç (2011), çalışması sonucunda özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarıyla, tükenmişlik ve motivasyonları arasında bir ilişki var olduğu hipotezini ispatlamayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumunu artıkça tükenmişlik duygusunun azaldığı veya tükenmişlik duygusu çoğaldığı zaman iş memnuniyetinin azaldığı ancak, iş doyumunun ödemeler ve ilerleme boyutları arasındaki negatif ilişki yerine pozitif ilişki olduğu bulunmuştur.

İlhan (2015), çalışmasında güvenlik çalışanlarının iş tatmini ile alakalı çalışmaları ve sonuçlarını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, genel itibariyle özel güvenlik personelinin iş memnuniyetsizliğinin sebebinin başında aldıkları ücret geldiğini iddia etmiştir.

Thomas ve Griffin (1983) çalışması sonucunda, iş görenlerin iş doyumu, ekip normları ve örgütsel iklim gibi değişkenlerden etkilendiğini doğrulamıştır.

### 2.2.3 Motivasyon

*“Çalışmadan, öğrenmeden, yorulmadan rahat yaşamının yollarını alışkanlık haline getirmiş milletler; evvela haysiyetlerini, sonra hürriyetlerini ve daha sonra da istikballerini kaybetmeye mahkûmdurlar.”* *M. Kemal ATATÜRK*

Yüce lider Atatürk, bu veciz sözünde milletine nasıl zafer kazanacağını değil, aslında onları bu sözle nasıl motive edeceğini ve sonucunda hürriyetlerini kazanmalarını anlatmıştır. Latin dilinde “movere” kelimesi “sabit kalmamak, hareketli olmak” anlamını taşımaktadır. Buradan alıntıyla motivasyonu “harekete başlatan” olarak adlandırılabilir. (Adair, 2003, s.9).

Motivasyon;

- Robbins’e göre, *kişisel ihtiyaçların karşılanması için ana amaca ulaşmak maksadıyla fazlaca performans harcanmalı ve istekli olunmalıdır* (Robbins, 2003, s.212).
- Luthans’a göre, *belirli bir amacı belirleyip buna yönelik hareketi başlatan, fiziki veya psikolojik açıdan oluşan noksanlık* (Luthans, 1992, s.147).
- Smither ise motivasyonu, *kişilerin işlerini yapmalarını sağlayan güç olarak tanımlamaktadır* (Smither, 1998, s.201).
- Pinder’a göre, *genelde işe yönelik olarak insanın içgüdüsel başlattığı hareketleri, bu tavrın istikametini, ilerlemesini ortaya koyan enerjik kuvvet* olarak belirtmektedir. (Pinder, 1998, s.11).
- Başka bir tanıma göre motivasyon, *bireylerin kendi ana amaçlarına ulaşmaları maksadı ile kendi taleplerini karşılaması ve istemesi sürecidir* (Koçel, 1999, s.465).
- *Motivasyon için kısaca ve en sade anlamıyla “kişilerin beklenen kalite ve miktarda sonuçlar elde etmesi için tesir etme işlemi”* diyebiliriz (Başaran, 1988, s:149).

Yukarıdaki tanımlardan anlaşılacağı üzere, bireyin tutumunu belirli amaçlara yönlendirip, tutumun devamının sağlanması ve bireyin farklı davranışlar arasında mukayese yapmasında etkili olduğu sonuçları çıkarılmaktadır. Aynı zamanda bu tanımlar motivasyonun, başlı başına bir unsur olmadığını aksine bireyin gereksinimleri doğrultusunda şekillendiğini de ortaya koymaktadır.

İhtiyaçlar, bireyin bedensel ve ruhsal dengesizliklere yol açan noksanlıklardır. İhtiyaçlar iki başlık altında toplanabilir. Bunlardan birincisi fizyolojik ihtiyaçlar (beslenmek, uyku, vd.), temel yaşamsal gereksinimler olan bu ihtiyaçlar tüm insanlarda farklı yoğunluklarda bulunurlar. İkincil ihtiyaçlar ise zihinsel ve ruhsal ihtiyaçları kapsamaktadır. Bu ihtiyaçlar bireyin olgunlaşmasına paralel olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bireyler arasında ikincil ihtiyaçlar, fizyolojik ihtiyaçlara nazaran çok daha fazla değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle yöneticiler aldıkları kararların çalışanların ikincil ihtiyaçlarını etkilediğinin farkında olarak, bu kararların çalışanlar üzerinde ne gibi etkiler bırakacağına göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

Kimi zaman ise tam tersi olabilmektedir. Kişiler için bazen sosyal gereksinimler, fizyolojik gereksinimlerden daha önemli olabilmektedir. Mesela savaş sırasında fizyolojik gereksinimlerini göz ardı eden askerler inançlarının etkisiyle “Ya İstiklal Ya Ölüm” diyerek sosyal bir gereksinimin etkisiyle motive olurlar. Böylelikle bireyin olumsuz şartlarda dahi güdülenmesi başka bir ifadeyle motive olması sağlanarak verimliliği artmaktadır.

Bir kurumda, çalışanların yaptıkları işte güdülendirilmiş olmaları, işlerini istekle yapmalarını sağlayan etkenlerin bütünü olarak tanımlanır ve kuruma hareketlilik, canlılık kazandırır (Kesici, 2006, s.8). Bu sebeple kurumun misyon ve vizyonları ile iş görenlerin ihtiyaçları arasında doğrusal ilişki kurulmasının, o kurumun esenlik içinde çalışmasında önemli etken olduğu aşıkardır.



### 2.2.3.1 Motivasyonun Önemi

Motivasyon yaşamın her kesiminde ve farklı şekillerde tüm bireyler tarafından ele alınmaktadır. Mesela güzel davranışları karşılığında çocuklara şeker verilmesi ya da çalışanın işyerinde gösterdiği başarıya karşılık olarak ekstra maaş yatırılması vb. günlük hayatımızda benzer birçok örneği ile karşılaşmaktayız. Kısaca motivasyon, insanın mutlaka hareketlerini yönlendirmek maksadıyla daima isteyeceği çok başarılı ve güçlü bir yöntemdir.

Motivasyon ile işletmelerde:

- Çalışanların iş içerisinde kalıcı olmaları,
- Çalışanların ortaya çıkmayan, kendine özgü özelliklerini kullanmaları,
- İşteki performanslarını yükseltmeleri amaçlanır (Nadaroğlu, 2001, s:8).

İşletme yönetimleri gerek çalışanlar iletişimleriyle gerekse maddi kazanımlarını destekleyerek, çalışanların motive olmasını sağlayıp onlardan maksimum seviyede faydalanabilmek amacıyla çalışanlarının motivasyonunu sürekli kilit unsur olarak kullanırlar.

Motivasyon bir amaç için harekete geçirici ya da o amaca ulaşmada hareketin devam ettirici unsuru olarak görünse de aslında motivasyon bu hareketin/sürecin tıpkısıdır. Diğer bir tanımla, motivasyon arzulamanın etkisiyle başlayıp, dört evrenden oluşan bir süreçten oluşur. Motivasyon prosesi, ihtiyaç, dürtülme, tatmin ve davranış olarak evrelere ayrılabilir (Budak- Budak, 2010, s.60)

- **İhtiyaç:** Bir gereksinim hissedilmesi ve bunun çözüme ulaştırılması için kısaca güdülemenin\* başlayabilmesi ile gereksinim durumu olması gerekir. Ancak birey ihtiyaçların sıralaması ve hangi oranda neye ihtiyacının belirlenmesi kişilere göre farklılık gösterecektir. Bu değişkenliğin temel sebebi ise kişiden kişiye değişen güdülenme yoğunluğudur.
- **Uyarılma:** Gereksinimin oluşmasıyla birlikte kişide uyarılma hali ortaya çıkar. Bu uyarılma hali hem fizyolojik hem de ikincil ihtiyaçlardan meydana gelebilir. Bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için uyarılma halinin ortaya

---

\* Güdü, bireylerin sabit olan davranışlarının ne amaçla olduğunu belirten ve bir davranışla sonuca ulaşan dürtü veya itici kuvvettir. Detaylı bilgi için bakınız: Can, H., 1991, *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara Adım Yayıncılık, s.149.

çıkması gerekmektedir. Şevkle başlayan bu uyarılma durumu zaman içerisinde bireyi motive eder ve güdülenme hali başlar (Budak ve ark., age., s.60).

- **Davranış:** Güdülenme ve uyarılma hali ortaya çıktıktan sonra kişi bunu davranış şeklinde gerçekleştirmeye başlar. Bu olay kişinin gereksinimleriyle birlikte psikolojik yapısını da hareketlendirir. Artık kişinin buradaki yani davranış durumundaki amacı hazzı ulaşmaktır (Budak-Budak, age., s.60).
- **Doyum:** Güdülenme sürecindeki oluşumların sonucudur. Kişinin yapmış olduğu iş, beklentilerini karşıladığı düzeyde kişi doyuma ulaşır. Önemli unsur ihtiyaçların giderilmesi ve böylece doyuma ulaşılmış olmasıdır (Koç, 2017, s:23).

Kısaca motivasyon süreci; ihtiyaçlarla başlar. Bu ihtiyaçlar en sık şekilde hissedilmesi ve ihtiyaçları karşılayıcı davranımlarda bulunması ile sürdürülebilmekte ve bu ihtiyaçların giderilmesi ile sona ermektedir.

### 2.2.3.2 Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Çalışanların çalıştıkları süre zarfında başarımlarını en yüksek seviyeye çıkarmak için çalışanların motivasyon seviyelerine dikkat edilmesi gerekmektedir. Şayet çalışanların motivasyon seviyeleri düşük ise ekonomik, psikososyal ya da yönetsel ve örgütsel araçlar kullanılarak yeniden yükseltilmesi gerekmektedir.

Her geçen gün ekonomik şartların önemi artmaktadır. Bu yüzden çalışan açısından en etkili motivasyon aracının ekonomik araçlar olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle çalışanların çalıştıkları işten alacakları ücret gereksinimlerini karşılaması gerektiği gibi çalışma şevklerini artırmalı, aynı zamanda sosyal statülerini koruması gerekmektedir. Dolayısıyla bireyin alacağı ücret, bireyi tüm bu açılardan tatmin etmelidir.

Ekonomik motivasyon araçlarından birisi de kâra katılmaktır. Kâra katılım, yapılan iş sonucu elde edilen kârın bir bölümünü o işi yapan çalışanlara bırakılması şeklinde gerçekleşir. Böylelikle işletmenin başarısı çalışana ekonomik olarak yansması sonucunda çalışan motive olacaktır. Burada önemli olan husus, işletmenin sermaye değeri kadar emek değerini de göz önünde bulunduruyor olmasıdır.

Günümüzde kâra katılım sisteminin çeşitli versiyonları bulunmaktadır. Mesela şirketler çalışanlarını şirket hisselerinin bir kısmına ortaklık imkânı sunarak, onları şirketin hem kârına hem de zararına ortak etmektedirler. Bu sayede çalışanları şirketin hissedarları haline getirerek aile şirketi mantığı ile benimsemeleri dolayısıyla motive olmaları sağlanmıştır.

Bir diğer ekonomik motivasyon aracı ise primdir. *“Her kuruma göre değişen farklı ödeme sistemi olan yerlerde, çalışanlar performanslarına ve çalışma sürelerine göre ücret almaktadırlar ve fazla gösterdikleri performanslar için ayrıca ödüllendirilirler. Prim usulü olan bu tip çalışmalar, çalışanlara şevk vermektedir ve çalışma oranlarına göre kazanç sağlayacaklardır.”* (Güney, 2007, s.325).

İnsanın sosyal bir varlık olduğu ve çevresiyle daima iletişim halinde olduğu unutulmamalıdır. Bu yüzden kuruluşların içindeki gereksinimlerinin karşılanması, grup çalışmaları, sosyal aktivite ya da tatil gibi motivasyon sistemleri geliştirilmelidir. Ayrıca kişiye özel dinlenme alanları, kişiye özel ofisler, ofis içerisinde daha iyi mefruşat, belirli bir kimliğe bürünme isteklerini yerine getirebilecek yardımcı durumlardır (Yılmaz, 1999, s.22). Böylelikle birey sosyal yaşamı ile işi arasında denge kurarak motivasyonunu yüksek tutacaktır.

Ekonomik sebepler, motivasyon üzerinde mutlak etkiye sahip olduğu tartışmasız bir gerçekliktir. Fakat değişen dünya konjonktürü nedeniyle psikososyal motivasyon araçlarının da önemi artmıştır. Bu yüzden işletme yöneticileri çalışanlarını bilhassa gözlemleyerek, işletme politikaları çerçevesinde onların psikososyal ihtiyaçlarını gidermelidir.

Psikososyal açıdan motivasyonu sağlamak için çeşitli yöntemler mevcuttur. *“İdareciler inisiyatif kullanarak, astlarına daha farklı ve yeni görevler verir ise buna karşılık çalışanlar başarılarını ilerleterek artırmak için daha çok çaba sarf edeceklerdir”* (Eren, 1998, s.40). Aynı zamanda yetki devri ile işletme yöneticileri kendi görev ve sorumluluklarını azaltarak kendi motivasyonlarını da artırmış olacaklardır.

Motivasyon artırmanın bir diğer kolay ve faal yolu, çalışanlara belirli dönemlerde eğitimler verilmesidir. Çalışanlar eğitim yoluyla farklı ve yeni tecrübeler elde ederken aynı zamanda gelişimlerine katkı sağladığı için özgüvenleri de artacaktır.

Çalışan aldığı eğitimlerin karşılığında maaşına ve statüsüne olumlu bir etkisi olduğu takdirde çalışanın motivasyonu artacaktır.

Psikososyal motivasyon araçlarından bir diğeri ise işletmedeki rekabet ortamıdır. İşletmedeki rekabet ortamı çalışanları yarışma ruhu haline sokarak verimliliklerini artıracaktır. Yarışma durumundaki çalışanlar yaptıkları işten daha fazla zevk alacak ve motivasyonları artacaktır.

Motivasyon konu başlığını kısaca toparlayacak olursak: belirli bir ihtiyaç halinin ortaya çıkması neticesinde bireyin uyarılması ile güdülenmenin yaşandığı ve bunun sonucunda bireyin doyuma ulaşmak amacıyla gösterdiği davranışsal değişim olarak tanımlayabiliriz. Özellikle işletmeler çalışanlarının motivasyon seviyelerini denetleyerek kontrol altında tutmak zorundadırlar.

### **2.3 Stres**

Mevcut yaşantımızda çalışma hayatının, insan sağlığına olan yansımaları anlamak ve değerlendirebilmek için globalleşmenin etkisinin bilincinde olmamız gerekmektedir. Üretim alanında sanayileşme ile birlikte başlayan hızlanma, kıyaslanmanın faal olması, kaliteli işgücüne sahip olma isteği, farklılaşma ile birlikte yenilikçi ve her tarafta kabul edilen sistemlerin, yapısını ve idare ediliş sistemini etkilemektedir. Burada iş görenler uyum sürecine adaptasyonda zorlanarak veya kendi yapabilecekleri yeteneklerinin üzerindeki iş yoğunluğu ile mücadele ederek stres yaşamaya neden olmaktadır (Soysal, 2009, s:17). Çalışma alanında yaşanan stres, psikolojik ya da fizyolojik açıdan öneme sahiptir. Aslında stres, iş görenleri direk etkisi altına alarak, çalışanların karakteristik yapılarını ve sosyal olarak çevresiyle olan bağlantılarını şekillendirmektedir.

Modern toplumun hastalığı olarak nitelendirilen stres, kavramsal olarak ilk defa 1936 yılında Hans Selye tarafından kullanılmıştır. Selye'nin tanımına göre stres; “kişinin farklı gerilim ve baskı araçlarına karşı gösterilen davranışsal ve ruhsal tepkidir” Becker ise şöyle tanımlamış, “canlıların çevresinde uyum içerisinde hayatını sürdürebilmesi için aşması gereken zorluk” biçiminde belirtmiştir. Davis'in tanımına göre, “bir bireyin duygu ve düşüncelerinde veya fiziksel koşullarında, bireyin çevreye karşı başarı kazanma gücünü engelleyen bir gerilim durumudur. Diğer tanıma göre ise, “olağan olmayan istekler, imkanlar veya baskılardan dolayı kişide oluşan gerilim” şeklinde tanımlanmıştır (Shermerborn ve ark., 1988, s.533). Lazarus ise stresi “bireyden sebeplenen kişisel dayanma gücünü aşar ve kişiye göre bireyi baskı altına alan unsurların genelidir” olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Lazarus'un

bu anlatımıyla bireyin baş edebilme gücüne bağlı olarak stresin etkisinin kişiden kişiye değişeceği çıkarımını yapabilir.

Stres, bireylerin yaşamış olduğu ortamlardaki değişimler ve bu değişimlerin onların üzerinde bırakmış olduğu etkiyle doğrudan ilişkilidir. Burada etkilenen insanın, ne derece bundan etkilendiği o bireyin özellikleri ile alakalıdır. Yine bu ortamda stresten etkilenen kişinin, vücudundaki sistemin harekete geçmesi kişinin üzerindeki özel biyokimyasal değişimlerin oluşması ile alakalıdır (Eren, 2004, s.291).

Selye'nin stresle ilgili "Genel Uyum Belirtisi" adını verdiği araştırmasında stresi üç aşamada değerlendirmiştir:

- Alarm
- Direniş
- Tükenme

Alarm dönemi dış uyarıcının birey tarafından stresör olarak algılanması ile başlar. Direniş döneminde birey kaçmak ya da savaşmak arasında tercihini kullanarak dengeli bir duruma dönmeye çalışır. Tükenme dönemi ise bireyin olumsuz etkenler ile uzun süre maruz kalması sonucu ortaya çıkan çöküntü halidir.

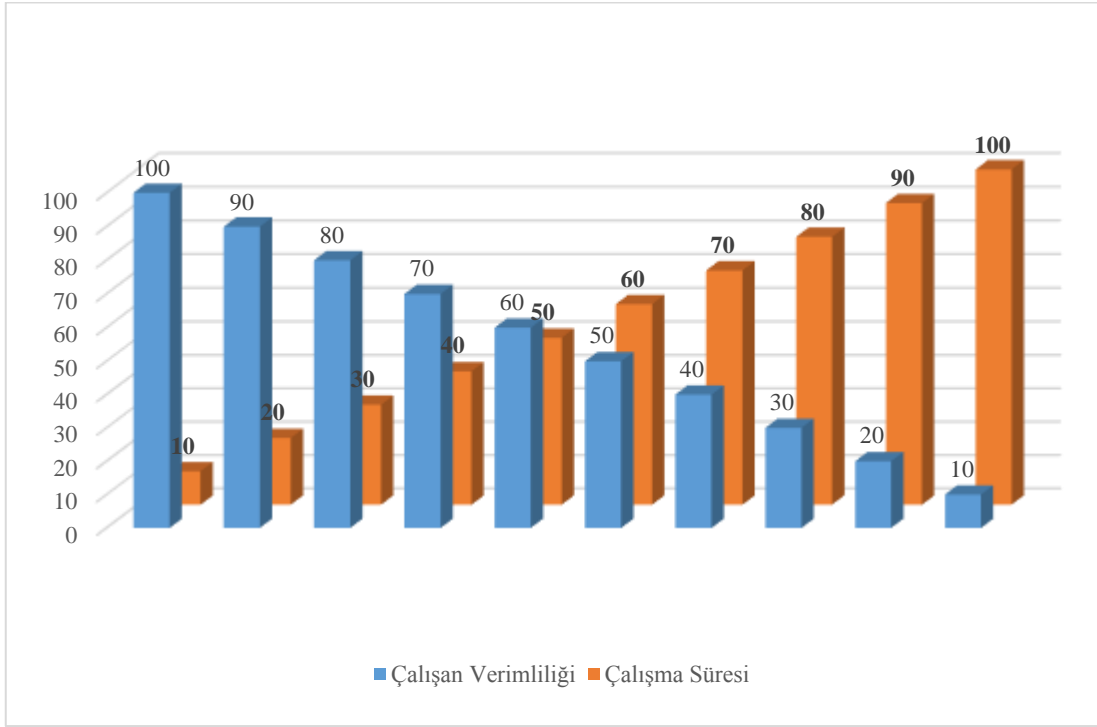
Strese neden olan stres kaynakları (stresör), çalışan bireylerin üzerinde baskı ve zorlama yaratır. Bu baskı ve zorlama durumunun uzun sürmesi çalışanın sağlık sorunları yaşamasına yol açar. Ayrıca stresin, işte devamda sorun oluşturması ile kazalara, sakatlanmalara ve hastalıklara neden olduğuda bilinmektedir (Akt. Turunç ve ark., s.119). Stres bu anlamda değerlendirildiğinde, tek başına iş görenlerin sağlığını olumsuz etkilemeyeceği gibi kurumun yani işletmenin de düzenini bozması ile kritik bir husus haline dönüşmektedir. *Stresörleri işle ilgili kaynaklar ve bireysel kaynaklar olarak iki gruba ayırabiliriz.*

### 2.3.1 İşle İlgili Kaynaklar

Günümüzde çalışanlar, belirsizlik ve süregelen hızlı değişim dalgası içerisinde çalışmaktadır. Bu durum bile başlı başına çalışanlar için etken olurken bunun haricinde iş açısından kaynaklanan stresin başlıcaları; iş yerinden kovulma, idare ile ilgili problemler, mobbing, iş yerlerindeki değişimler, işin sıradanlaşması, iş teslimleri, adil olmayan maaş sistemi ve kurum ile iş görenlerin aralarındaki farklılıkları sayabiliriz.

Aşırı iş yükü münasebetiyle kısa sürede birden fazla iş yapmak zorunda olan çalışanlarda stres düzeyi yüksektir. İş yükü bireyin yıpranmasına dolayısıyla bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığının da bozulmasına neden olacaktır. İşin gereği çalışanın bilgi ve becerisine bağlı olarak çalışan için stres kaynağı haline dönüşebilir. Şayet işin gereklilikleri çalışanın bilgi ve becerisini aşıyorsa o iş bireyde strese yol açacaktır. İş stresi kaynaklarından bir diğeri de yetersiz çalışma koşullarıdır. Çalışma koşullarının yetersizliği çalışan üzerindeki baskıyı artıracığı gibi çalışma süresine bağlı olarak çalışan verimliliğini ve motivasyonunu kaybedecektir. Olumsuz çalışma koşullarının çalışan verimliliği ve motivasyonu üzerindeki etkisi Şekil 5’de karşılaştırılmıştır.

**Şekil 5: Olumsuz Çalışma Koşulları Süresi-Çalışan Verimliliği**



Başka bir stres kaynağı ise çalışanın rolüdür. Rol; kişinin bulunduğu kendi alanları ile kısıtlı durumlarda, hangi sorunu düzeltebileceği veya düzeltemeyeceği biçimindeki tanımlanmış davranışların genel toplamı (Gümüştekin ve ark., 2005, s.274). Bireyin rolü, elde ettiği ya da verilen haklar ve sorumluluklar dâhilinde belirlenmektedir. Böylelikle birey toplumdaki statüsü dolayısıyla statüsüne bağlı olarak davranış biçimi geliştirmektedir. Ancak birey aynı anda birden fazla rolün gerekliliklerini yerine getirmek zorunda kalması ya da rollerden birinin ötekine baskın olması bireyi strese sokmaktadır. Örneğin birey hem aile babası hem de iş yerinde müdür rollerine sahip olabilir. Bu durumda birey rollerini yerine uygun davranış sergileyemediği takdirde, yani evinde

müdür ya da iş yerinde aile babası gibi davranırsa, rol karmaşası içerisinde girerek bir rol çatışması yaşayacaktır. Ayrıca roller, belirli çerçeve içerisinde sınırlandırılmadığında ya da belirli tanımlama yapılmadığı zamanlarda muğlak bir boşluk yaratarak bireyin davranışında ikilemlere sebebiyet verecektir. Rolün hem baskın olduğu hem de belirsiz olduğu iki durumda da birey alarm durumuna geçeceği için stres durumu kaçınılmaz olacaktır. Rol çatışması yaşayan çalışanların iş tatmin düzeyleri de düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Çalışanlar yaptıkları işlerde daima terfi etmek, daha iyi mevkilere gelebilmek amacıyla çaba harcarlar. Çalışanlar harcadıkları emeğe paralel olarak ya terfi edecek ya da mevkiini kaybedeceği için iş yaşamı rutin olmayacak dolayısıyla iş stresini çalışanın motivasyonu ile daha düşük seviyede olacaktır. Ancak bu durum çalışanın terfide adil olduğuna dair inancının olması durumunda gerçekleşecektir. Aksi halde çalışan motive olmadığı gibi yoğun stres ve baskı altında kalacaktır.

İş görenin çalışmış olduğu işyeri de stres kaynağı olabilir. İşletme içerisindeki kurallar, kişilerarası ilişkiler, karar verme süreçlerindeki yetersizlikler, obstrüksiyonlar sebebiyle sıkıntılar yaşanabilir (Gümüştakin ve ark., 2005, s.275).

*İşyerinde otoriteli bir yönetici, iş görenler üzerinde kaygı ve korku oluşturmaması, yöneticinin belirli süre içerisinde bir işi bitime koşulu getirmesi, mobbing uygulaması, sıkı kontrolü; kuruluşun temel unsurları olan, kurulma, gelişme ve gerileme evrelerinin iş görenler üzerinde yarattığı etkiler, yoğun baskılar; kişinin kişisel hayatındaki evlilik, çocuk durumu, sağlık, finansal sıkıntılar, kişinin iş hayatı üzerinde etki ederek iş verimini olumsuz yönde etkiler. Bunun yanında stressiz iş olmadığı gibi yapılan işin monoton olması da önemli bir stres kaynağıdır* (Akt. Gümüştakin ve ark., 2005, s.275-276).

İş yerinden kaynaklanan stresörlerden bir diğeri de artan rekabettir. Rekabet, şirketlerin gelişmesini, üretimlerini artırmalarını, teknolojiye ayak uydurmalarını ve sürekli olarak kendilerini yenilemeye zorlamaktadır. Bu durum, gelişen rekabet ortamıyla durağanlığı ortadan kalkan şirketlerin kurumsal politikalarını, denetim mekanizmalarını yapılıması ve düzenlemesini gerektirmektedir. Dolayısıyla çalışanlar şirketlerin değişken yapısına entegre olmaya çalışırken aynı zamanda üzerindeki baskı da artmaktadır.

Enformasyon akışının hızlı olduğu çağımızda birey kaçınılmaz şekilde adaptasyon sorunu yaşamaktadır. Ekonomik, siyasal ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı belirsizlik ortamı da bireyde stres yaratmaktadır. Çünkü birey attığı adımların somut neticelerini görerek hareket ettiği takdirde kendini güvende hissedecektir. Aksi halde ya kendini güvende hissedeceği alternatifler geliştirecek ya da stres düzeyi artarak sağlığı bozulacaktır.

Her ne kadar olumsuz yönleriyle karşılaşsak da aslında stres, bir seviyeye kadar çalışanı harekete geçirici özelliği nedeniyle önemlidir. Alarm durumundaki birey aynı zamanda güdülenme için motivasyon görevi de görmektedir. Çalışanın görece stres altında olması onun hem motivasyonunu artıracak hem de iş doyumunu artıracaktır.

### **2.3.2 Bireysel Kaynaklar**

Bireysel stres kaynakları, özellikle çalışanın iş dışında kalan zamanındaki değişken unsurlardan oluşmaktadır. Bireysel stres kaynaklarını genelleyecek olursak başlıcaları; bireysel ihtiyaçlar, karakteristik yapı, algılama farklılıkları, kapasite, eğitim vb. diğer unsurlar diyebiliriz.

Her insanın direnç düzeyinin farklılığı nedeni ile stres karşısında baş edebilme durumu kişilere göre farklılık göstermektedir. Başka bir ifade ile birtakım bireyler diğerlerine kıyasla çok hızlı ve kolay şekilde temkinli hale geçerken, bazıları ise alarm durumuna daha yavaş ve daha zor şekilde geçer.

Friedman ve Rosenman, stres ve stresin olumsuz etkilerine yatkınlığı analiz edebilmek için insan kişiliğini A ve B olmak üzere iki gruba ayırmıştır (Friedman ve ark., 1974, s.38).

A tipi kişilik özellikleri (Elliot ve Eisdorf, 1982, s.30-31):

- ✓ Az zamanı bulunan durumlarda fazlaca iş yapmak, güç şartlarda çalışmak
- ✓ Mesai saati dışarısında evde iş yapmak ve kendisini rehabilite edememek
- ✓ Bireysel olarak kendileri ile yarışmak ve amacını üst düzeylerde taşımak
- ✓ Mevcut çalıştığı iş şartlarından tatminsizlik, diğerlerinin başarısını kabullenememek.
- ✓ Üstleri yani amirlerinin kendisini yanlış değerlendirdiğini düşünmeleri



A tipi kişiliğe sahip insanların sıralanan maddelerden rekabetçi, hırslı, etrafındaki gelişmelerin kendi kontrolü altında olması gerektiği arzusu içinde olduğu, çalışkan, hayatından memnun olmama gibi özelliklere sahip olduğu çıkarımında bulunabiliriz. B tipi kişiliğe sahip insanlar ise A tipinin karşıtı grubu oluşturmaktadır. Onlar kişilerle ya da zamanla herhangi bir yarış içinde değillerdir. A ve B tipi kişiliğe sahip bireyler arasındaki en önemli fark, stres yaratan durumlarda verdikleri tepkilerden anlaşılır. Örneğin, kişiler yaptıkları işlerinde yanlışlık yaptıklarında şoka girip, işlerinde yetersizlik duygusunu yaşarlar (Akt. Gümüştekin ve ark., 2005, s.277).

Bireysel stres kaynaklarından bir diğeri de engellenme ve engellenme karşısında gelişen savunma mekanizmasıdır. Engelleme en genel haliyle *bireyin hedefe ulaşmaya çalışırken önünün kesilmesi* olarak tanımlayabiliriz. Belirgin olarak terfi konusunda yaşanan engelleme; belli bir süre içerisinde çalışan, bu süre içerisinde işini bitirmesi isteniyor ve bu sürede bitirmesini engelleyen tüm durumlar engelleme kaynağıdır (Gümüştekin ve ark., 2005, s.278). Engelleme karşısında çalışan genellikle hedefine ulaşamadığı ve istediğini elde edemediği için tepkisini saldırganlaşarak göstermektedir. Ayrıca çalışanın engelleme karşısındaki saldırganlık şiddetinin seviyesi, onun hedefini ne denli arzuladığını yansıtan bir göstergedir. Örgütün ve çalışanın başarısı, çalışanın ihtiyaç duyduğu iş ortamının sağlanmasının yanı sıra engellenmenin önlenmesine bağlıdır.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, alışveriş merkezlerinde, stadyumlarda, turizm ve ulaşım yerlerinde, okullarda, yaşam alanlarında vb. hayatın her alanına yerleşmiş olan özel güvenlik sektöründeki çalışanların, iş kaynaklı psikososyal risklerinin tespit edilmesi ve çalışanlar üzerindeki etkilerinin değerlendirilerek, sorunların çözümlerine ilişkin öneriler getirilmesidir.

#### 3.2 Kapsam ve Sınırları

Bu araştırmanın sonuçları araştırma kapsamına alınan özel güvenlik görevlileri ile sınırlıdır. Sosyodemografik veri formu, iş doyumu anketi, motivasyon anketi ve algılanan iş stresi anketi uygulanmıştır. Araştırma bu anket formlarından elde edilen verilerle sınırlıdır. Çalışanların ifadelerine doğru ve samimi şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır.

#### 3.3 Hipotez

H<sub>0</sub>: Özel güvenlik alanında çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve algılanan iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: Özel güvenlik alanında çalışanların iş tatmini, motivasyonu ve algılanan iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

Hipotezin elde edilmesi için araştırmada cevap aranacak sorular:

Soru 1: İş tatmini cinsiyete göre değişir mi?

Soru 2: İş tatmini medeni duruma göre değişir mi?

Soru 3: İş tatmini görev süresine göre değişir mi?

Soru 4: İş tatmini alınan ücrete göre değişir mi?

Soru 5: İş tatmini eğitim durumuna göre değişir mi?

Soru 6: Algılanan iş stresi alınan ücrete göre değişir mi?

Soru 7: Algılanan iş stresi yaşa göre değişir mi?

Soru 8: Algılanan iş stresi cinsiyete göre değişir mi?

Soru 9: Algılanan iş stresi ile iş tatmini arasında ilişki var mıdır?

Soru 10: Motivasyon görev süresine göre değişir mi?

Soru 11: Motivasyon alınan ücrete göre değişir mi?

Soru 12: Motivasyon ile iş tatmini arasında ilişki var mıdır?

Soru 13: Motivasyon ile algılanan iş stresi arasında ilişki var mıdır?

### **3.4 Araştırma Yöntemi**

Araştırmanın hazırlık aşamasından sonra sosyodemografik veri formu, iş doyum ölçeği, motivasyon ölçeği ve algılanan iş stresi ölçeğinin kullanılacağı işyerleri ile resmi yazışma yapılmış ve bu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli izinler kurumlardan ve etik kuruldan alınmıştır. Ayrıca araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmıştır.

İstanbul'da bulunan 4 özel güvenlik şirketi ile görüşülmüş, ancak gerekli kurum izinleri sadece 2 özel güvenlik şirketi tarafından izin alınabilmiştir. Anketler özel güvenlik şirketlerinde çalışan rastgele seçilmiş 150 güvenlik görevlisi ile görüşülmesine karşın 120 güvenlik görevlisi gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş ve onlara uygulanmıştır. Katılımcılar uygulanacak olan anketin içeriği ve amacı hakkında bilgilendirilmiş, katılımın sağlanması ve etik kaygıların oluşmaması amacıyla katılımcılardan kimlik bilgileri istenmemiştir. Yapılan anketlerden 2 tanesi doldurulmadığı ve 4 ankette ise bazı gerekli bilgilerin boş bırakıldığı tespit edilmiştir. Bu anketler değerlendirilmeye alınmayarak toplamda 114 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

### 3.5 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan alışveriş merkezleri, stadyum, banka, okul, hastane, kamu kurumları, metro istasyonu ve site/apartmanlarda görevli özel güvenlik sektöründeki çalışanlarından oluşmaktadır. 2018 yılında 7 Şubat tarihinde EGM tarafından düzenlenen ÖGG Eğitim Programında İstanbul Valiliğinin vermiş olduğu bilgiye göre, İstanbul genelinde **83 bin 110** özel güvenlik görevlisi mevcuttur. Buna göre yapılan örneklem hesaplamasında araştırmaya katılan anketör sayısı 70 'in üzerinde olması gerekmektedir. Araştırmaya katılan 114 özel güvenlik görevlisinin, demografik özelliklerine ait frekans ve yüzdeleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 4: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

| Cinsiyet | N   | Yüzde % |
|----------|-----|---------|
| Kadın    | 39  | 34,2    |
| Erkek    | 75  | 65,8    |
| Toplam   | 114 | 100,0   |

Örneklem grubunun cinsiyete göre dağılımı Tablo 4'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 39'u (%34,2) kadın, 75'i (%65,8) erkektir.

**Tablo 5: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı**

| Yaş Aralığı | N   | Yüzde % |
|-------------|-----|---------|
| 21-26       | 40  | 35,1    |
| 27-32       | 57  | 50,0    |
| 33-38       | 11  | 9,6     |
| 39 ve üstü  | 6   | 5,3     |
| Toplam      | 114 | 100,0   |

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 5'de incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 40'ı (%35,1) 21-26, 57'si (%50) 27-32, 11'i (%9,6) 33-38, 6'sı (%5,3) 39 ve üzeri yaş grubu aralığındadır.

**Tablo 6: Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

| Medeni Durum | N   | Yüzde % |
|--------------|-----|---------|
| Evli         | 18  | 15,8    |
| Bekar        | 92  | 80,7    |
| Dul/Boşanmış | 4   | 3,5     |
| Toplam       | 114 | 100,0   |

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 6’da incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların 18’i (%15,8) evli, 92’si (%80,7) bekar ve 4’ü (%3,5) dul/boşanmıştır.

**Tablo 7: Örneklem Grubunun Çocuk Sayısına Göre Dağılımı**

| Çocuk Sayısı | N   | Yüzde (%) |
|--------------|-----|-----------|
| 0            | 100 | 87,7      |
| 1 tane       | 6   | 5,3       |
| 2 tane       | 6   | 5,3       |
| 3 tane       | 2   | 1,8       |
| Toplam       | 114 | 100,0     |

Örneklem grubunun çocuk sayısına göre dağılımı Tablo 7’de incelenmiştir. Buna göre çalışanların, 100’ü (%87,7) çocuk sahibi değilken, 6’sı (%5,3) 1 tane, 6’sı (%5,3) 2 tane, 2’si (%1,8) 3 tane çocuğa sahiptir.

**Tablo 8: Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

| Eğitim Durumu | N   | Yüzde (%) |
|---------------|-----|-----------|
| İlkokul       | 1   | 0,9       |
| Ortaokul      | 49  | 43,0      |
| Lise          | 61  | 53,5      |
| Lisans        | 3   | 2,6       |
| Toplam        | 114 | 100,0     |

Örnek grubunun eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 8’de incelenmiştir. Buna göre çalışanların 1’i (%0,9) ilkokul, 49’u (%43) ortaokul, 61’i (%53,5) lise, 3’ü (%2,6) lisans mezunudur.

**Tablo 9: Örneklem Grubunun Görev Yerlerine Göre Dağılımı**

| Görev Yerleri                 | N   | Yüzde % |
|-------------------------------|-----|---------|
| Alışveriş Merkezi             | 31  | 27,2    |
| Okul                          | 15  | 13,2    |
| Site (Toplu Konut) / Apartman | 47  | 41,2    |
| Özel Kurumlar                 | 1   | 0,9     |
| Kamu Kurumu                   | 2   | 1,8     |
| Metro İstasyonu               | 1   | 0,9     |
| Banka                         | 4   | 3,5     |
| Hastane                       | 12  | 10,5    |
| Stadyum                       | 1   | 0,9     |
| Toplam                        | 114 | 100,0   |

Örneklem grubunun görev yerlerine göre dağılımı Tablo 9’da incelenmiştir. Buna göre çalışanların 31’i (%27,2) alışveriş merkezi, 15’i (%13,2) okul, 47’si (%41,2) site (toplu konut)/apartman, 1’i (%0,9) özel kurumlar, 2’si (%1,8) kamu kurumu, 1’i (%0,9) metro istasyonu, 4’ü (%3,5) banka, 12’si (%10,5) hastane, 1’i (%0,9) stadyumda görev yapmaktadır.

**Tablo 10: Örneklem Grubunun Görev Sürelerine Göre Dağılımı**

| Görev Süresi   | N   | Yüzde % |
|----------------|-----|---------|
| 1 yıldan az    | 9   | 7,9     |
| 1 yıl          | 32  | 28,1    |
| 2 yıl          | 33  | 28,9    |
| 3 yıl          | 26  | 22,8    |
| 4 yıl          | 11  | 9,6     |
| 5 yıl ve üzeri | 3   | 2,6     |
| Toplam         | 114 | 100,0   |

Örneklem grubunun görev sürelerine göre dağılımı Tablo 10’da incelenmiştir. Buna göre çalışanların 9’u (%7,9) 1 yıldan az, 32’si (%28,1) 1 yıl, 33’ü (%28,9) 2 yıl, 26’sı (%22,8) 3 yıl, 11’i (%9,6) 4 yıl, 3’ü (%2,6) 5 yıl ve üzeri çalışma süresinin olduğu görülmektedir.

**Tablo 11: Örneklem Grubunun Departmanlarına Göre Dağılımı**

| Departman         | N   | Yüzde % |
|-------------------|-----|---------|
| Kamera gözetimi   | 15  | 13,2    |
| Giriş Kapısı      | 68  | 59,6    |
| Bina içi devriye  | 17  | 14,9    |
| Bina dışı devriye | 13  | 11,4    |
| Diğer             | 1   | 0,9     |
| Toplam            | 114 | 100,0   |

Örneklem grubunun departmanlara göre dağılımı Tablo 11’de incelenmiştir. Buna göre çalışanların 15’i (%13,2) kamera gözetimi, 68’i (%59,6) giriş kapısı, 17’si (%14,9) bina içi devriye, 13’ü (%11,4) bina dışı devriye, 1’i (%0,9) diğer olduğu görülmektedir.

**Tablo 12: Örneklem Grubunun Sertifikaya Göre Dağılımı**

| Sertifika Türü                   | N   | Yüzde % |
|----------------------------------|-----|---------|
| Silahsız özel güvenlik personeli | 60  | 52,6    |
| Silahlı özel güvenlik personeli  | 54  | 47,4    |
| Toplam                           | 114 | 100,0   |

Örneklem grubunun sertifikaya göre dağılımı Tablo 12’de incelenmiştir. Buna göre çalışanların 60’ı (%52,6) silahsız özel güvenlik personeli, 54’ü (%47,4) silahlı özel güvenlik personeli olduğu anlaşılmaktadır.

### **3.6 Veri Toplama Araçları**

Araştırmada verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan sosyodemografik bilgi formu, iş doyumu ölçeği, motivasyon ölçeği ve iş stresi ölçeği kullanılmıştır.

#### **3.6.1 Sosyodemografik Bilgi Formu**

Hipotezi irdeleyen soruları detaylı inceleyebilmek amacıyla öncelikle çalışanların cinsiyetini, yaşını, eğitim durumunu, medeni durumunu, sektörde hangi alanda çalıştığı, görev süresi, çalışma şekli, ortalama aylık geliri, hangi departmanda görevli olduğu ve özel güvenlik sertifika türünün yer aldığı sorular sorulmuştur.

#### **3.6.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire “Scale”)**

Bu tez çalışmasında nesnel tarama yani anket tercih edilmiş ve çok şıklı sorular yöneltilmiştir. İş tatmininin ölçümü için ise 20 (kısa anket) sorudan oluşan “Minnesota İş Doyum Ölçeği (Anketi)” (MSQ) kullanılmıştır. Bu ölçek 1967 yılında Weiss, Davis ve England tarafından geliştirilmiştir (Cook ve ark., 1981, s:21).



Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir (Spector, 1997, s.15-16). Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır

MSQ, yapılan işin şartları ile iş tatmini ilişkilendirilmektedir (Kantarıcı, 1997, s:21). Koşullar; yönetim, yaratıcılık, iş arkadaşları ile ilişkileri, bağımsızlık, teknik denetim ve çalışma şartları başlıkları altında toplanmaktadır (Köroğlu, 2011, s:107). Bu yöntem 5’li likert ölçeği ile çalışanların işlerinde iş tatmini veya tatminsizliği olgularına karşı tutumu ölçmeyi amaçlayan bir yöntemdir.

İçsel doyum, Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12’ye bölünmesi ile içsel doyum puanı elde edilmektedir.

Dışsal doyum, İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8’e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20’ye bölünmesi ile de genel doyum puanı elde edilmektedir (Köroğlu, 2012, s.279).

Minnesota İş Doyum Ölçeği, içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu ile bunların toplamından meydana gelen genel iş doyumunun ölçülmesine olanak sağlamaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerden 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,19 ve 20 numaralı ifadelerden alınan puanların 12’ye bölünmesi ile içsel doyum puanı, 5,6,12,13,14,16,17 ve 18 numaralı ifadelerden alınan puanların 8’e bölünmesi ile ise dışsal doyum puanı elde edilmektedir. Elde edilen puanların nötr noktası 3,00’dır. Dolayısıyla 1,00-2,99 arasındaki puanlar iş doyumunun düşük olduğunu; 3,01-5,00 arasındaki puanlar ise iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmektedir (Toker, 2007, s. 96).

### 3.6.3 Motivasyon Ölçeği (Motivation Inventory)

Çalışmada çalışanların motivasyonun ölçülmesi amacıyla Mottaz, J.Clifford 1985’de oluşturduğu *Motivasyon ölçeği* kullanılmıştır. Motivasyon araçları başlıca motivasyon teorilerinin sentezinden hareketle içsel ve dışsal motivasyon araçları olarak iki grupta ele alınmıştır. Bu ölçek bireylerin, içsel veya dışsal motivasyon olarak hangisine ve ne derecede sahip olduğunu belirlemek üzere kullanılır. Motivasyon araçlarına ilişkin ifadelerin yer aldığı bir anket formu hazırlanmıştır. Motivasyon araçları ilgili literatür çerçevesinde içsel ve dışsal motivasyon araçları olarak iki grupta ele alınmıştır. Ölçek toplamda 24 maddeden oluşmaktadır. İlk 9 madde içsel motivasyon üzerine, sonraki 15 madde dışsal motivasyon üzerinedir. Ölçeğin güvenilirliği "içsel tutarlılık" yöntemine dayalı olarak "Cronbach Alpha" ölçütü kullanılarak belirlenmiştir. Kullanılan içsel ve dışsal motivasyon araçlarına ilişkin ölçeğin Cronbach Alpha değerleri sırasıyla 0.83 ve 0.84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uygulanmasında zaman kısıtlaması yoktur. Soru formunda içsel ve dışsal motivasyonu ölçen iki ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifade kullanılmıştır. Puanlar toplanarak motivasyonun yükseklik derecesi belirlenmektedir.

### 3.6.4 İş Stresi Ölçeği

Çalışmada iş stresinin değerlendirilmesi için *Algılanan İş Stresi Ölçeği* kullanılmıştır. Algılanan İş Stresi Ölçeği, Cohen ve Williamson tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizdeki geçerlilik ve güvenilirliği Baltas tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.84 olarak bulunmuştur. Ölçek 15 sorudan oluşan beşli Likert tipindedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde elde edilen toplam puan 15’e bölünerek bireyin ölçek puanı elde edilmektedir (A=1.0-1.3; B=1.4-1.9; C=2.0-2.5; D=2.6-3.1; E=3.2-3.4; F=3.5-4.0). A, B, E ve F verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeylerini; C ve D ise uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyleri olarak değerlendirilmektedir.

### 3.7 Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. MSQ puanlarının hesaplanmasında norm

tablosundaki puanlar kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için SPSS paket programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA), farklılaşmanın kaynağını belirleyebilmek için Tukey oklu karşılaştırma ve çoklu varyans analizi kullanılmış olup iş doyumunu, motivasyon ve algılanan iş stresi arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla korelasyon (Pearson) analizi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki fark t testi kullanarak saptanmıştır.



## 4. BULGULAR

### 4.1 Araştırmanın Bulguları

#### 4.1.1 İş Tatminine Yönelik Bulgular

Güvenilirlik analizinde Cronbach's Alfa katsayısından yararlanılmaktadır. İlgili katsayı 0 ile 1 arasında bir değer alır ve 1'e yaklaştıkça anketin güvenilirliği artar. Katsayının 0,70'in üzerinde olduğu durumlarda anketin güvenilir bir anket olduğu yorumu yapılmaktadır. Anket formunda yer alan İş Doyum anketinin güvenilirlik katsayısı 0,823 çıkmıştır. Dolayısıyla anketin oldukça güvenilir sonuçlar verdiği görülmektedir.

**Tablo13: İş Tatmini Güvenilirlik Katsayısı**

| Cronbach's Alpha | N  |
|------------------|----|
| 0,823            | 20 |

**Tablo 14: İş Tatminine Yönelik Bulgular**

|   |   | Ort.   | N   | Ss.     |
|---|---|--------|-----|---------|
| 1 | Beni her zaman meşgul etmesi bakımından                         | 2,7018 | 114 | 1,57935 |
| 2 | Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından                    | 2,8947 | 114 | 1,51901 |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından             | 3,0526 | 114 | 1,57885 |
| 4 | Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından | 4,1842 | 114 | ,93663  |
| 5 | Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından         | 4,2193 | 114 | ,83887  |
| 6 | Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından                     | 4,0877 | 114 | ,86793  |
| 7 | Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden     | 4,2895 | 114 | ,64799  |

|    |   |        |     |         |
|----|---|--------|-----|---------|
| 8  | Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden                               | 3,2368 | 114 | 1,20693 |
| 9  | Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden                  | 3,9474 | 114 | ,95789  |
| 10 | Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden                          | 3,9474 | 114 | ,98522  |
| 11 | Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden            | 3,6491 | 114 | 1,12086 |
| 12 | İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden                 | 3,3509 | 114 | 1,26898 |
| 13 | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden                             | 3,0614 | 114 | 1,47717 |
| 14 | Terfi imkânının olması yönünden   | 2,6140 | 114 | 1,59373 |
| 15 | Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden           | 3,0263 | 114 | 1,39823 |
| 16 | Çalışma şartları yönünden   | 3,2105 | 114 | 1,35329 |
| 17 | Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden                   | 4,3158 | 114 | 1,03322 |
| 18 | Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden                            | 4,3684 | 114 | ,91461  |
| 19 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden                     | 4,3246 | 114 | ,94537  |
| 20 | Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından | 4,1754 | 114 | 1,14633 |

Özel güvenlik çalışanlarına uygulanan iş tatminin ölçeğinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde genel tatmin ortalamasının 3,63 (72,6), içsel tatmin ortalamasının 3,52 (70,4), dışsal tatmin ortalamasının ise 3,79 (75,8) olduğu görülmektedir. Weiss ve

arkadaşlarının bu ölçek için belirlemiş oldukları puan skalasına\* göre genel ve içsel tatminlerinin orta, dışsal tatminlerinin ise yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak ifadeler ortalamalarına bakıldığı zaman kimi sorularda ortalamanın düştüğü görülmektedir. Bu ifadeler:

**Tablo 15: İş doyumunu anketi ifade 1**

**Beni her zaman meşgul etmesi bakımından**

| Görüş              | N   | Yüzde % |
|--------------------|-----|---------|
| Hiç memnun değilim | 46  | 40,4    |
| Memnun değilim     | 6   | 5,3     |
| Kararsızım         | 17  | 14,9    |
| Memnunum           | 26  | 22,8    |
| Çok memnunum       | 19  | 16,7    |
| Toplam             | 114 | 100,0   |

**Tablo 16: İş doyumunu anketi ifade 2**

**Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından**

| Görüş              | N   | Yüzde % |
|--------------------|-----|---------|
| Hiç memnun değilim | 37  | 32,5    |
| Memnun değilim     | 9   | 7,9     |
| Kararsızım         | 14  | 12,3    |
| Memnunum           | 37  | 32,5    |
| Çok memnunum       | 17  | 14,9    |
| Toplam             | 114 | 100,0   |

\* Detaylı bilgi için bakınız: Özlem KÖROĞLU, 2012, *İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma*, Doğu Üniversitesi Dergisi, C:13, S:2, s:275-289.

**Tablo 17: İş Doyumu Anketi İfade 14**

**Terfi imkânının olması yönünden**

| Görüş              | N   | Yüzde % |
|--------------------|-----|---------|
| Hiç memnun değilim | 48  | 42,1    |
| Memnun değilim     | 11  | 9,6     |
| Kararsızım         | 11  | 9,6     |
| Memnunum           | 25  | 21,9    |
| Çok memnunum       | 19  | 16,7    |
| Toplam             | 114 | 100,0   |

Tablolar incelendiğinde özel güvenlik çalışanlarının işin kendilerini daima meşgul etmesinden hiç memnun olmadıklarını anlaşılmaktadır.

Kısa Minnesota İş Doyum Ölçeğine göre hazırlanmış olan ankette, yukarıdaki üç ifadenin çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkileyen durumlar olduğu anlaşılmaktadır. İlk iki ifade çalışanların içsel doyumlarında tatminsizliğe yol açarken, 14. ifade çalışanın dışsal doyumunda tatminsizliğin olduğunu göstermektedir.

**Tablo 18: Cinsiyete göre iş tatmini ortalamalarının dağılımı**

| Cinsiyet | Ort.   | N   | Ss.    |
|----------|--------|-----|--------|
| Kadın    | 3,6962 | 39  | ,54197 |
| Erkek    | 3,6000 | 75  | ,59252 |
| Toplam   | 3,6329 | 114 | ,57514 |

**Tablo 18** incelendiğinde yapılan MSQ testinde kadınların iş doyumlarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 19: Öğrenim durumuna göre iş tatmini ortalamalarının dağılımı**

| Öğrenim durumunuz nedir? | Ort.   | N   | Ss.    |
|--------------------------|--------|-----|--------|
| İlkokul                  | 3,8000 | 1   |        |
| Ortaokul                 | 3,6684 | 49  | ,63383 |
| Lise                     | 3,5984 | 61  | ,53346 |
| Lisans                   | 3,7000 | 3   | ,65000 |
| Toplam                   | 3,6329 | 114 | ,57514 |

Tablo 19’u incelediğimizde ilkokul mezunu 1 kişi haricinde lisans mezunu 3 kişinin iş tatmin ortalamasının yüksek olduğu görülmektedir. İş tatmin seviyesinin en düşük olduğu katılımcılar ise lise mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 20: Medeni duruma göre iş tatmini ortalamaları dağılımı**

| Medeni durumunuz nedir? | Ort.   | N   | Ss.    |
|-------------------------|--------|-----|--------|
| Evli                    | 3,5083 | 18  | ,66138 |
| Bekar                   | 3,6587 | 92  | ,56915 |
| Dul/Boşanmış            | 3,6000 | 4   | ,20000 |
| Toplam                  | 3,6329 | 114 | ,57514 |

Tablo 20’de Medeni durum ile iş tatmini arasında ortalama karşılaştırılmasında bekar ve dul/boşanmış katılımcıların iş tatmin seviyesinin evlilere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Tablodan evli olanların sorumluluklarının artması münasebeti nedeni ile iş tatmin seviyelerinde azalma yaşadıkları çıkarımında bulunabiliriz.



**Tablo 21: Çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların iş tatmin ortalamaları**

| Çocuğunuz var mı? | Ort.   | N   | Ss.    |
|-------------------|--------|-----|--------|
| Yok               | 3,6525 | 101 | ,56606 |
| Var               | 3,4808 | 13  | ,64535 |
| Toplam            | 3,6329 | 114 | ,57514 |

Tablo 21’de verilen çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların iş tatmin ortalamaları incelendiğinde, çocuk sahibi olmayan katılımcıların olanlara nazaran daha yüksek iş tatminine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

**Tablo 22: Güvenlik görevlilerinin çalışma alanlarına göre iş tatmini ortalamalarının dağılımı**

| Güvenlik sektöründe hangi alanda çalışıyorsunuz? | Ort.   | N   | Ss.    |
|--|--------|-----|--------|
| Alışveriş Merkezi                                | 3,6500 | 31  | ,68362 |
| Okul   | 4,0133 | 15  | ,41810 |
| Site (Toplu Konut) / Apartman                    | 3,5702 | 47  | ,54470 |
| Özel Kurumlar                                    | 3,2000 | 1   |        |
| Kamu Kurumu                                      | 3,1750 | 2   | ,03536 |
| Metro İstasyonu                                  | 2,3500 | 1   |        |
| Banka  | 4,0000 | 4   | ,61237 |
| Hastane  | 3,4583 | 12  | ,23629 |
| Stadyum  | 3,6000 | 1   |        |
| Toplam   | 3,6329 | 114 | ,57514 |

Okulda görevli 15 katılımcının iş tatmin ortalaması diğer alanlarda çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. İş tatmin seviyesi en düşük iki çalışma alanı ise metro istasyonunda görevli 1 katılımcı ile kamu kurumlarında çalışan 2 katılımcının ortalaması olmuştur.

**Tablo 23: Çalışma süresine göre iş tatmini ortalamalarının dağılımı**

| Görev Süresi   | Ort.   | N   | Ss.    |
|----------------|--------|-----|--------|
| 1 yıldan az    | 3,8000 | 9   | ,91104 |
| 1 yıl          | 3,6703 | 32  | ,62345 |
| 2 yıl          | 3,6530 | 33  | ,48476 |
| 3 yıl          | 3,6385 | 26  | ,53690 |
| 4 yıl          | 3,3727 | 11  | ,51835 |
| 5 yıl ve üzeri | 3,4167 | 3   | ,20207 |
| Toplam         | 3,6329 | 114 | ,57514 |

Çalışmaya yeni başlamış ya da henüz ilk yılının tamamlamamış katılımcıların iş tatmin seviyesi en yüksek seviyede olduğu gözlemlenmektedir. Ancak geçen süreye bağlı olarak çalışanların iş tatmin seviyelerinin giderek azaldığı anlaşılmaktadır. İstisna olarak 5 yıl ve üzeri çalışan 3 kişinin işten ayrılma durumunda yeni bir iş bulamama veya geçen süre içerisinde çalışma şekline uyum sağlaması ve düzenini kurması onların iş tatmin seviyelerini artıran unsurlar olduğunu söyleyebiliriz.

**Tablo 24: Katılımcıların ortalama aylık gelirlerine göre iş tatmin ortalamalarının dağılımı**

| Ortalama aylık geliriniz yaklaşık ne kadardır? ( TL cinsinden ) | Ort.   | N   | Ss.    |
|---|--------|-----|--------|
| 1000-2000   | 3,7625 | 4   | ,73979 |
| 2000-3000   | 3,6413 | 103 | ,57114 |
| 3000-4000   | 3,4357 | 7   | ,59422 |
| Toplam  | 3,6329 | 114 | ,57514 |

Ortalama aylık geliri 1000-2000 arasında olan 4 katılımcının iş tatmin seviyeleri diğer maaş aralıklarına göre yüksek çıkmıştır. Çoğunluğu oluşturan 2000-3000 maaş aralığındaki katılımcıların iş tatmin ortalaması ise 3,64 olarak hesaplanmıştır. Ancak Tablo 25'teki Pearson korelasyon analizinde, tabloda ortaya çıkan istatistiksel fark ( $0,320 > 0,05$ ) anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 25: Ortalama aylık gelir ile iş tatmininin Pearson korelasyon analizi**

|   |                     | Ortalama aylık geliriniz yaklaşık ne kadardır? ( TL cinsinden ) | İş Tatmini |
|---|---------------------|---|------------|
| Ortalama aylık geliriniz yaklaşık ne kadardır? ( TL cinsinden ) | Pearson Correlation | 1   | -,094      |
|   | Sig. (2-tailed)     |   | ,320       |
|   | N                   | 114   | 114        |
| İş Tatmini  | Pearson Correlation | -,094   | 1          |
|   | Sig. (2-tailed)     | ,320  |            |
|   | N                   | 114   | 114        |

#### 4.1.2 Motivasyona Yönelik Bulgular

Anket formunda yer alan Motivasyon anketinin güvenilirlik katsayısı 0,849 çıkmıştır. Dolayısıyla anketin oldukça güvenilir sonuçlar verdiği görülmektedir.

**Tablo 26: Motivasyon Anketi Güvenilirlik Katsayısı**

| Cronbach's Alpha | N  |
|------------------|----|
| 0,849            | 24 |

**Tablo 27: Motivasyona Yönelik Bulgular**

|    |  | Ort.   | N   | Ss.     |
|----|--|--------|-----|---------|
| 1  | Yaptığım işte başarılıyım.   | 4,2895 | 114 | 1,05364 |
| 2  | Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.                            | 4,4123 | 114 | 1,02889 |
| 3  | Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayısı beni takdir ederler.    | 4,3596 | 114 | ,98778  |
| 4  | Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.            | 4,2281 | 114 | 1,03936 |
| 5  | İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.   | 4,4211 | 114 | ,94910  |
| 6  | Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.                            | 4,2895 | 114 | 1,01949 |
| 7  | Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.             | 4,3070 | 114 | ,89371  |
| 8  | Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.         | 3,7807 | 114 | 1,19556 |
| 9  | Yöneticilerim çalışmalarımın dolayısı her zaman beni takdir ederler. | 4,2895 | 114 | ,95680  |
| 10 | İzin kullanmam gerektiğinde izin verilmesi                           | 3,9211 | 114 | 1,38350 |
| 11 | Çalışma ortamımda fiziksel şartların uygunluğu                       | 4,1053 | 114 | 1,13175 |
| 12 | Yemek, çay - kahve gibi imkanların ücretsiz olarak sağlanması        | 4,1053 | 114 | 1,19267 |
| 13 | İşyerindeki araç ve gereçlerin yeterli olması                        | 4,1842 | 114 | 1,04387 |
| 14 | Çalışanlarla ilişkilerimin iyi olması                                | 4,4298 | 114 | ,76389  |

|    |  |        |     |         |
|----|--|--------|-----|---------|
| 15 | Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetlerle eğitim sağlanması | 4,2193 | 114 | 1,05393 |
| 16 | Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanmam               | 3,7895 | 114 | 1,32687 |
| 17 | Yöneticim ile ilişkilerimin iyi olması   | 4,2982 | 114 | ,94006  |
| 18 | İşimde terfi imkanımın olması  | 3,0175 | 114 | 1,67217 |
| 19 | Yöneticimin iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olması            | 4,1579 | 114 | 1,22351 |
| 20 | Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenmesi  | 2,6491 | 114 | 1,62384 |
| 21 | Başarımdan dolayı ödüllendirilmem.   | 2,8772 | 114 | 1,63556 |
| 22 | Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarımla yardımcı olması                          | 2,9386 | 114 | 1,58134 |
| 23 | Bu işyerinden emekli olabileceğime inanmam   | 2,8246 | 114 | 1,61435 |
| 24 | Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı   | 2,7982 | 114 | 1,75580 |

Katılımcı özel güvenlik çalışanlarına uygulanan motivasyon anketinden elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde ortalamanın üzerinde motivasyon değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Ancak anket ifadelerinin konusu “terfi imkanı, ekstra ücret, başarı karşılığında ödüllendirme, çalışma arkadaşlarının desteği, işyerinde gelecek

görmek ve maaş tatmini” gibi konular çalışanların motivasyonunu düşürdüğü anlaşılmaktadır.

**Tablo 28: Cinsiyete göre motivasyon ortalamaları dağılımı**

| Cinsiyet | Ort.   | N   | Ss.    |
|----------|--------|-----|--------|
| Kadın    | 4,0043 | 39  | ,44915 |
| Erkek    | 3,7883 | 75  | ,63825 |
| Toplam   | 3,8622 | 114 | ,58754 |

Tablo 28’deki motivasyon ortalamalarının cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında kadınların motivasyonlarının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 29: Eğitim durumuna göre motivasyon ortalamalarının dağılımı**

| Öğrenim Durumu | Ort.   | N   | Ss.    |
|----------------|--------|-----|--------|
| İlkokul        | 4,2500 | 1   |        |
| Ortaokul       | 3,9184 | 49  | ,58624 |
| Lise           | 3,8074 | 61  | ,59668 |
| Lisans         | 3,9306 | 3   | ,56877 |
| Toplam         | 3,8622 | 114 | ,58754 |

Eğitim durumlarının motivasyonlar seviyeleri Tablo 29’da yer almaktadır. Buna göre yoğun katılım göstermeyen İlkokul (1 katılımcı) ve Lisans (3 katılımcı) mezunlarının motivasyon seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak katılımcı sayısının yoğun olduğu Ortaokul (49 katılımcı) mezunları 3,91 motivasyon ortalamasına

sahip olurken, Lise (61 katılımcı) mezunları 3,80 motivasyon ortalaması ile en düşük motivasyona sahip grup olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 30’da çocuk sahibi olanların ve olmayanların motivasyon ortalamaları yer almaktadır. Buna göre çocuk sahibi olmayan katılımcıların motivasyon seviyeleri çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 30: Çocuk sahibi olan ve olmayan katılımcıların motivasyon ortalamaları**

| Çocuğunuz var mı? | Ort.   | N   | Ss.    |
|-------------------|--------|-----|--------|
| Yok               | 3,9014 | 101 | ,58282 |
| Var               | 3,5577 | 13  | ,55370 |
| Toplam            | 3,8622 | 114 | ,58754 |

Tablo 31’de katılımcıların güvenlik sektöründe çalıştıkları alanlara göre motivasyon ortalamaları yer almaktadır. Bankada çalışan katılımcıların motivasyonlarının diğer alanlarda çalışan görevlilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 31: Katılımcıların güvenlik sektöründe çalıştıkları alanlara göre motivasyon ortalamaları**

| Güvenlik sektöründe hangi alanda çalışıyorsunuz? | Ort.   | N   | Ss.    |
|--|--------|-----|--------|
| Alışveriş Merkezi                                | 3,7997 | 31  | ,74585 |
| Okul   | 4,1694 | 15  | ,59750 |
| Site (Toplu Konut) / Apartman                    | 3,8723 | 47  | ,42708 |
| Özel Kurumlar                                    | 3,7500 | 1   |        |
| Kamu Kurumu                                      | 2,8958 | 2   | ,14731 |
| Metro İstasyonu                                  | 2,2500 | 1   |        |
| Banka  | 4,3125 | 4   | ,30901 |
| Hastane  | 3,7847 | 12  | ,37974 |
| Stadyum  | 3,5000 | 1   |        |
| Toplam   | 3,8622 | 114 | ,58754 |

Tablo 32’de katılımcıların çalışma süreleri motivasyon ortalamalarına göre dağılımı yer almaktadır. Katılımcılar göreve başladık ilk yıl motivasyon seviyeleri yüksek olurken, birinci yıllarını tamamladıklarında nispeten motivasyon kaybı yaşamaktadırlar. İlk üç yıl katılımcıların motivasyonları ilk düşüş sonrası kısmen yükseliş göstermektedir. Ancak dördüncü yıl itibari ile çalışanların mutlak motivasyon kaybı yaşadığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 32: Katılımcıların çalışma süreleri motivasyon ortalamalarına göre dağılımı**

| Bulduğunuz iş yerinde kaç yıldır görev yapıyorsunuz? | Ort.   | N   | Ss.    |
|--|--------|-----|--------|
| 1 yıldan az  | 4,0046 | 9   | ,77852 |
| 1 yıl  | 3,8802 | 32  | ,61162 |
| 2 yıl  | 3,8876 | 33  | ,64981 |
| 3 yıl  | 3,9776 | 26  | ,45342 |
| 4 yıl  | 3,4962 | 11  | ,28349 |
| 5 yıl ve üzeri                                       | 3,3056 | 3   | ,26788 |
| Toplam   | 3,8622 | 114 | ,58754 |

Katılımcıların en yüksek motivasyon seviyelerinin görevlerinin ilk yılını tamamlamadan önceki dönem olduğu görülmektedir. Görevlerindeki ilk yılı tamamladıklarında kısmi olarak motivasyon kaybı yaşansa da takip eden ilk 3 yıl motivasyon seviyeleri nispeten artış göstermektedir. Katılımcılar 4 yıl ve üzeri çalışma sürelerinde ise, keskin bir düşüş yaşadıkları görülmektedir.

#### 4.1.3 Algılanan İş Stresi Yönünden Bulgular

Anket formunda yer alan Algılanan İş Stresi anketinin güvenilirlik katsayısı 0,933 çıkmıştır. Dolayısıyla anketin oldukça güvenilir sonuçlar verdiği görülmektedir.

**Tablo 33: Algılanan İş Stresi Anketi Güvenilirlik Katsayısı**

| Cronbach's Alpha | N  |
|------------------|----|
| 0,933            | 15 |



**Tablo 34: Algılanan İş Stresine Yönelik Bulgular**

|    |   | Ort.   | N   | Ss.     |
|----|---|--------|-----|---------|
| 1  | Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?       | 1,9474 | 114 | 1,30921 |
| 2  | İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?                | 1,8596 | 114 | 1,20381 |
| 3  | İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşüyor musunuz? | 1,7982 | 114 | 1,22062 |
| 4  | Normal bir işgününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?      | 2,0175 | 114 | 1,15966 |
| 5  | Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?   | 1,9123 | 114 | 1,20883 |
| 6  | İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?                 | 1,9211 | 114 | 1,59726 |
| 7  | Amirlerimizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?                       | 2,3860 | 114 | 1,61579 |
| 8  | İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşır mısınız?    | 1,7982 | 114 | 1,13027 |
| 9  | Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?      | 2,0702 | 114 | 1,04517 |
| 10 | İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz? | 1,7193 | 114 | 1,13285 |
| 11 | Amirinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissediyor musunuz?   | 1,6842 | 114 | 1,10762 |

|    |  |        |     |         |
|----|--|--------|-----|---------|
| 12 | Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?     | 1,7982 | 114 | 1,17631 |
| 13 | Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz? | 1,8860 | 114 | 1,15796 |
| 14 | Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?    | 2,1491 | 114 | 1,19906 |
| 15 | İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?  | 2,3509 | 114 | 1,21919 |

Katılımcı özel güvenlik çalışanlarına uygulanan “algılanan iş stresi” anketinden elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışanların stres düzeylerinin 1,95 ortalama ile B düzeyinde olduğu tespit edilmektedir.

**Tablo 35: Katılımcıların cinsiyetlerine göre algıladıkları iş stresi dağılımı**

| Cinsiyet | Ort    | N   | Ss.    |
|----------|--------|-----|--------|
| Kadın    | 1,8906 | 39  | ,97902 |
| Erkek    | 1,9858 | 75  | ,84911 |
| Toplam   | 1,9532 | 114 | ,89249 |

Tablo 36’da kadın katılımcıların algıladıkları iş streslerinin erkeklere oranla daha düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 36: Katılımcıların medeni durumlarına göre algıladıkları iş stresleri**

| Medeni durum | Ort.   | N   | Ss.    |
|--------------|--------|-----|--------|
| Evli         | 2,4333 | 18  | ,80269 |
| Bekar        | 1,8862 | 92  | ,89506 |
| Dul/Boşanmış | 1,3333 | 4   | ,13333 |
| Toplam       | 1,9532 | 114 | ,89249 |

Tablo 36’da bekar ve dul/boşanmış katılımcıların algıladıkları iş stresinin evlilere oranla daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 37: Katılımcıların çocuk sahibi olmalarına bağlı olarak algıladıkları iş stresleri**

| Çocuğunuz var mı? | Ort    | N   | Ss.    |
|-------------------|--------|-----|--------|
| Yok               | 1,8686 | 101 | ,90369 |
| Var               | 2,6103 | 13  | ,40902 |
| Toplam            | 1,9532 | 114 | ,89249 |

Katılımcıların algıladıkları iş streslerinde medeni durumlarının yanı sıra çocuk sahibi olup olmamalarının da etkisi vardır. Çocuk sahibi olmayanların algıladıkları iş stresi, çocuk sahibi olan katılımcıların algıladıkları iş stres ortalamasından daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 38: Katılımcıların görev süreleri ile algıladıkları iş stres ortalamaları dağılımı**

| Bulduğunuz iş yerinde kaç yıldır görev yapıyorsunuz? | Ort    | N   | Ss.     |
|--|--------|-----|---------|
| 1 yıldan az  | 2,1259 | 9   | 1,10275 |
| 1 yıl  | 2,1063 | 32  | 1,04245 |
| 2 yıl  | 1,8909 | 33  | ,97308  |
| 3 yıl  | 1,6077 | 26  | ,52165  |
| 4 yıl  | 2,3091 | 11  | ,59125  |
| 5 yıl ve üzeri                                       | 2,1778 | 3   | ,31505  |
| Toplam   | 1,9532 | 114 | ,89249  |

Tablo 38’de katılımcıların çalışma süreleri ile algıladıkları iş stres ortalamaları yer almaktadır. Buna göre çalışanların ilk yılları ile dört ve üzerindeki yıllarda algıladıkları stres ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle çalışanların ilk yılından sonra algıladıkları stres ortalamaları azalırken dördüncü yıl itibariyle yeniden yükseldiği tespit edilmiştir.

**Tablo 39: Katılımcıların görevli oldukları departman**

| Görevli Olduğu Departman | Ort    | N   | Ss.     |
|--------------------------|--------|-----|---------|
| Kamera gözetimi          | 1,8178 | 15  | 1,00110 |
| Giriş Kapısı             | 2,1196 | 68  | ,93387  |
| Bina içi devriye         | 1,7647 | 17  | ,82061  |
| Bina dışı devriye        | 1,4821 | 13  | ,30569  |
| Diğer                    | 2,0000 | 1   |         |
| Toplam                   | 1,9532 | 114 | ,89249  |

Tablo 39’da katılımcıların görevli oldukları departmana göre algıladıkları iş stres ortalamaları dağılımı yer almaktadır. Buna göre giriş kapısında görev yapan katılımcıların diğer departmanlara göre daha fazla stres algıladıkları tespit edilmiştir.

#### 4.1.4 Ölçeklere İlişkin Genel Sonuçlar

Tablo 40’ da gösterilen sonuçlara göre; iş tatmini puanı 3,63 olarak hesaplanmıştır. Ortalamanın 3,48’in üzerinde olması iş doyumu seviyesinin ortalamanın üzerinde olduğunu yani belirli seviyede çalışanların yaptıkları işten tatmin olduklarını göstermektedir. Algılanan iş stresi ortalaması ise 1,95 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı genel ortalama 2,03’ün altında olmak birlikte oldukça yakın bir sayıdır. Çalışanların verimliliklerini etkileyebilecek sınır düzeyde stresli olduklarına işaret etmektedir. Çalışanların motivasyonları ise, 3,58’in üzerinde 3,86 olarak hesaplanmıştır. Çalışanların ortalamanın üzerinde fakat yüksek olmayan motivasyona sahip oldukları anlaşılmaktadır.

**Tablo 40: Ölçeklere İlişkin Genel Sonuçlar**

| Ölçekler            | N   | Minimum | Maksimum | Ort. | Ss.  |
|---------------------|-----|---------|----------|------|------|
| İş Tatmini          | 114 | 2,61    | 4,36     | 3,63 | 1,16 |
| Algılanan İş Stresi | 114 | 1,68    | 2,38     | 1,95 | 1,23 |
| Motivasyon          | 114 | 2,64    | 4,42     | 3,86 | 1,21 |

İş doyumu ile motivasyon ölçeği arasında bulunan ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 41’te gösterilmiştir. İş doyumu ile motivasyon ortalamaları arasında korelasyon katsayısı  $r=0,526$  olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamaaya ait p değeri 0,05’ten küçük olduğundan bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca iş doyumu ile motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu da göstermiştir.

**Tablo 41: İş Doymu ile Motivasyon ölçekleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi**

| Ölçek      |                              | İş Doymu | Motivasyon |
|------------|------------------------------|----------|------------|
| İş Doymu   | Pearson Korelasyon Katsayısı | 1        | ,526       |
|            | Sig. (2-tailed)              |          | ,000       |
|            | N                            | 114      | 114        |
| Motivasyon | Pearson Korelasyon Katsayısı | ,526     | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)              | ,000     |            |
|            | N                            | 114      | 114        |

İş doyumu ile algılanan iş stresi ölçekleri arasında bulunan ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 42’de gösterilmiştir. İş doyumu ile algılanan iş stresi arasında korelasyon katsayısı  $r=0,225$  olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamaaya ait p değeri 0,05’ten küçük olduğundan bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca iş doyumu ile algılanan iş stresi arasından pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 42: İş doyumu ile algılanan iş stresi arasındaki ilişkinin korelasyon analizi**

| Ölçekler            |                              | İş Doymu | Algılanan İş Stresi |
|---------------------|------------------------------|----------|---------------------|
| İş doyumu           | Pearson Korelasyon Katsayısı | 1        | ,225                |
|                     | Sig. (2-tailed)              |          | ,016                |
|                     | N                            | 114      | 114                 |
| Algılanan İş Stresi | Pearson Korelasyon Katsayısı | ,225     | 1                   |
|                     | Sig. (2-tailed)              | ,016     |                     |
|                     | N                            | 114      | 114                 |

Motivasyon ile algılanan iş stresi ölçekleri arasında bulunan ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 43’de gösterilmiştir. Motivasyon ile algılanan iş stresi arasında korelasyon katsayısı  $r=0,062$  olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamaya ait p değeri 0,05’den büyük olduğu için bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 43: Motivasyon ile algılanan iş stresi ölçekleri arasındaki ilişkinin korelasyon analizi**

| Ölçekler            |                              | Algılanan İş Stresi | Motivasyon |
|---------------------|------------------------------|---------------------|------------|
| Algılanan İş Stresi | Pearson Korelasyon Katsayısı | 1                   | ,062       |
|                     | Sig. (2-tailed)              |                     | ,512       |
|                     | N                            | 114                 | 114        |
| Motivasyon          | Pearson Korelasyon Katsayısı | ,062                | 1          |
|                     | Sig. (2-tailed)              | ,512                |            |
|                     | N                            | 114                 | 114        |

Pearson korelasyon analizine göre iş doyumunu ile motivasyon arasında simetrik bir bağ vardır. İş doyumunun artması çalışanın daha çok motive olmasını sağlamaktadır. Aynı şekilde iş doyumunu ile çalışanların algıladıkları iş stresi arasında da simetrik bir bağ bulunmaktadır. Ancak bu çalışanların iş doyumunun artmasına bağlı olarak algıladıkları iş stresinin de arttığını göstermektedir.

Algılanan iş stresi ile medeni durum arasında bulunan ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 44’de gösterilmiştir. Algılanan iş stresi ile medeni durum arasında korelasyon katsayısı  $r = -0,26$  olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamaaya ait p değeri 0,05’den küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 44: Algılanan iş stresi ile medeni durum arasındaki ilişkinin korelasyon analizi**

|                     |                              | Algılanan İş Stresi | Medeni Durum |
|---------------------|------------------------------|---------------------|--------------|
| Algılanan İş Stresi | Pearson Korelasyon Katsayısı | 1                   | -0,26        |
|                     | Sig. (2-tailed)              |                     | ,005         |
|                     | N                            | 114                 | 114          |
| Medeni Durum        | Pearson Korelasyon Katsayısı | -0,26               | 1            |
|                     | Sig. (2-tailed)              | ,005                |              |
|                     | N                            | 114                 | 114          |

Korelasyon analizine göre algılanan iş stresi ile medeni durum arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Başka bir ifade ile çalışanın bekâr olması halinde algıladığı stres oranı daha az olacaktır.

## 5. TARTIŞMA

Tez çalışması kapsamında, yapılan istatistiki çalışmalar ile elde edilen bulgular değerlendirilmiş, bulunan analizlerin özel güvenlik çalışanları üzerindeki maruziyet seviyeleri ve etkileri tespit edilmiştir. Benzer şekilde yazılmış olan literatürde ki tezler, makaleler ile çalışmada ki elde edilen sonuçlar, bu bölümde incelenmiştir.

Çalışmada uygulanan iş tatmini ölçeğinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde, Weiss ve arkadaşlarının bu ölçek için belirlemiş oldukları puan skalasına göre anketi uygulayan çalışanların, genel ve içsel tatminlerinin orta, dışsal tatminlerinin ise yüksek olduğu anlaşılmaktadır. **Ancak** yapılan iş tatmini anketinde çalışanların *işin kendilerini daima meşgul etmesinden, bağımsız çalışma imkânının olması bakımından ve terfi imkânının olması yönünden* iş doyumlarının olumsuz yönde etkilendiği anlaşılmaktadır. Bu durumların yapılan istatistiksel analizler sonucunda yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, görev yeri, görev süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Akgüç (2011)' ün yapmış olduğu tez çalışması, özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları yaş, cinsiyet, medeni durum, eşlerin çalışması, çocuk sayısı, görev yeri, görev süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmakta olduğunu tespiti araştırmayı desteklemektedir.

Yapmış olduğumuz anketler ile MSQ testinde kadınların iş doyumlarının, erkeklere oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Efeoğlu ve Özgen (2007)' nin ilaç sektöründe, iş doyumuna üzerine yapmış olduğu çalışmasına göre erkek ve kadın çalışanlar arasında iş doyumuna açısından anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuç olarak Efeoğlu ve Özgen (2007)' nin çalışması, araştırmada tespit ettiğimiz kadınların iş doyumlarının, erkeklere oranla daha yüksek olduğu savını desteklemektedir.

Katılımcı özel güvenlik çalışanlarına uygulanan motivasyon anketinden elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, ortalamanın üzerinde motivasyon değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Eğitim durumu ve çalışma süresi paralel bir boyutta ilerlemekte olup, her ikisinde de çalışma süresi ve eğitim kalitesi arttıkça motivasyon seviyesinin düşmeye başladığı ortaya çıkmaktadır. Prof. Dr. Türker Baş ve ark.' larına göre Hemşirelerde İş Tatmininin Motivasyon Düzeyine Etkisi isimli araştırmada, işgörenlerin yaşlarına göre 23-27 yaş arası ile 38 ve üzeri yaş grubu arasında anlamlı farklılıklar



mevcuttur. Daha genç işgörenlerin iş tatminleri daha yaşlı olanlara göre yüksektir. Çalışmanın bir diğer bulgusu olan; hemşirelerin iş tatmini ve alt boyutlarında işe yeni başlayanlar ile 10 yılı aşkın çalışanlar arasında farklılık olduğu sonucu da yaşa göre oluşan farklılık sonuçlarını destekler niteliktedir. Bu durum araştırmamızı destekler niteliktedir. Elde edilen bu sonuçlar ile meslekte geçen sürenin ve eğitim durumunun, çalışanların motivasyonlarını ve iş tatminlerini düşürdüğünü göstermektedir.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin, stres düzeylerinin 1,95 ortalama ile B düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum özetlenecek olursa, verimliliği etkileyebilecek fakat sağlığı çok yüksek seviyede olmasa da, yine de olumsuz yönde tetikleyecek stres düzeyini belirtmektedir. Çalışmada özel güvenlik görevlilerinin stres seviyeleri yaş, medeni durum, çocuk durumu, vardiya ve görev yeri, görev süresi ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmaktadır. Soysal'a göre "İş Yaşamında Tükenmişlik" çalışmasında genç, bekar ve çocuksuz bireylerde; evli, yaşlı ve çocuklu bireylere göre; iş deneyimi birkaç yıllık olanlarda bir yıldan az ve beş yıldan uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek tükenmişliğe rastlandığı belirtilmiştir. Bu anlamda değerlendirildiğin de tez sonuçları aynı anlamı yüklenmiştir.

Araştırmada iş doyumunu ile motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu yapılan analizler neticesinde tespit edilmiştir. Tablo 41'de İş Doyumu ile Motivasyon ölçekleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi, iş doyumunun artmış olmasının aslında motivasyonu da arttırdığının anlamının bir göstergesidir. Buna benzer birçok sonuç literatürde yer almaktadır.

İş doyumunu ile algılanan iş stresi ölçekleri arasında bulunan ilişkinin tespiti için yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 42'de gösterilmiştir. Doyum ile iş stresi arasında ise yine anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu ile çalışanların algıladıkları iş stresi arasında da simetrik bir bağ bulunmaktadır. *Ancak burada çalışanların iş doyumunun artmasına bağlı olarak algıladıkları iş stresinin de arttığını göstermektedir.* Literatürde bu husus ile ilgili farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda bu tez çalışmasının sonucundan farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Erşan ve ark. (2013) "Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmalarında iş tatmininin artması ile stres düzeyinin azaldığını tespit etmişlerdir.

## 6. SONUÇ

Özel güvenlik sektöründe çalışanlar, hayati öneme haiz risklerin yanında psikososyal riskler ile de mücadele etmektedir. Çoğu alanda göz ardı edilen psikososyal riskler, çalışan sağlığını çok yönlü olarak olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle her geçen gün artan rekabet koşulları sonucunda ortaya çıkan uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu ve performansa dayalı ücretlendirme sistemleri, çalışanlar üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik baskıyı artırmaktadır. Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeleri belirlemek ve kayda almakla yükümlü kişinin işveren olduğu mevzuatlarda belirtilmektedir. Bu açıdan incelediğimiz de, hem işveren hem de çalışan için psikososyal risklerinin çalışma yaşamına etkisi ve sonuçlarının, fazlaca büyük bir etken olacağı değerlendirilmelidir.

Özel güvenlik çalışanlarının çalışma koşulları, çalışma saatleri ve çalışma temposu gibi unsurlar çalışanların üzerinde stres başta olmak üzere olumsuz pek çok etkiye yol açmaktadır. Bu olumsuz etkiler aynı zamanda aidiyet duygusunun azalması, devamsızlıkların artması gibi istenmeyen sonuçları doğurmaktadır.

Araştırma için İstanbul ilinde bulunan 2 özel güvenlik şirketinden izin alınabilmiş ve psikososyal risklerini değerlendirmek amacıyla 120 özel güvenlik çalışanı ile anket yapılmıştır. Anketler özel güvenlik şirketlerinde çalışanlardan rastgele seçilmiş, çalışanların stres düzeylerini belirlemede Algılanan İş Stresi Ölçeği, motivasyon düzeylerini belirlemede Motivasyon Ölçeği ve iş tatminlerini belirlemek maksadıyla da Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen sonuçlar çeşitli gruplar düzeyinde istatistiksel açıdan incelenmiştir.

Bu çalışma, sadece İstanbul ili Anadolu yakası kapsamında yapılmıştır. Sonraki aşamalarda çalışmanın daha geniş alanda yapılması elde edilen bulguların niteliği açısından önem arz etmektedir.

Araştırma sonucunda hipotezimiz olan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu, algılanan iş stresi ile motivasyon arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki varlığı tespit edilmiştir.

Tez çalışması kapsamında bulgular bölümünde de belirtildiği üzere istatistiksel olarak anlamlı ve anlamlı olmayan sonuçlar elde edilmiştir. Anlamlı sonuçlar detaylı olarak incelendiğinde en dikkat çeken sonuçlardan birisinin iş doyumunu ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu ile çalışanların algıladıkları iş stresi arasında simetrik bir bağ bulunmaktadır. Elde edilen bu sonuç neticesinde *çalışanların iş doyumunun artmasına bağlı olarak algıladıkları iş stresinin de arttığını gözlemlenmektedir.*

Ayrıca araştırmada elde edilen bir diğer sonuç ise, iş tatmininde çalışanların işin kendilerini daima meşgul etmesinden ve terfi imkânının olması yönünden iş doyumlarının olumsuz yönde etkilendiği saptanmıştır. Özel güvenlik çalışanlarında özellikle çalışma şekillerinin vardiyalı olması sebebi ile çalışanların zamanlarını fazlaca işe verdikleri, geri kalan sürenin ise istirahatte geçirdikleri anlaşılmaktadır.

Tez çalışması ile ortaya konulan diğer sonuç ise demografik özelliklerine ait frekans ve yüzdeleri incelendiğinde çalışanların cinsiyetinin, yaşının, eğitim durumunun, medeni durumunun, hangi departmanda görevli olduğu ve özel güvenlik sertifika türü şeklindeki özelliklerin psikososyal risk etmenlerinden etkilenmedikleri saptanmıştır. Sektörde hangi alanda çalıştığının, görev süresinin, çalışma şeklinin ise özellikle motivasyonu düşürmesiyle strese neden olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada özel güvenlik şirketlerine yapılan çalışma ziyaretleri ile çalışanlarla yapılan görüşmeler ve yapılan istatistiksel analizler sonucu tespit edilen sorunlara yönelik çeşitli çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

#### **Öneriler aşağıda sıralanmıştır:**

- İş doyumunu ile çalışanların algıladıkları iş stresi arasında simetrik bir bağa çözüm olarak; Çalışanların iş esnasında ki tatminlerinin yüksek olması nedeniyle kendilerine çok fazla güvenebilecek tavır ve davranışlara girmeleri söz konusudur. Bu güvene sahip iken küçük bir hata durumunda kendilerini başarısız görmeleri basite indirgenmesi ile bu durum streslerinin artmasına da neden olmaktadır. Çalışanlar için özellikle iş güvenliği kapsamında verilen eğitimler esnasında iş doyumunun bu hususu üzerinde özellikle durulmalı ve bu sayede psikososyal risk etmenlerinden stresin daha aşağı düşeceği düşünülmektedir.

- Psikososyal risklerde tıpkı kanser hastalığı gibi erken teşhis ve tedavi çok önemlidir. Bu yüzden özel güvenlik alanında çalışanlara psikolojik destek sağlanması, psikososyal riskleri en aza indirerek, işyeri ortamını daha güvenli ve sağlıklı hale getirecektir.
- Çalışanların işin kendilerini daima meşgul etmesi ve terfi imkânının yetersiz olmasına çözüm olarak; Öncelikle çalışanların vardiya sistemlerinin zaman açısından tekrar değerlendirilmesi işverenlerce gözden geçirilmelidir. Meslek hayatlarında sürekli sabit pozisyonda kalacakları, terfi edememe endişesi motivasyonların da düşmeye neden olmaktadır. Sonuç olarak, iş doyumları ile motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz durumların önüne geçmesi maksatlı, çalışana belirli periyotlarla ödüllendirme sisteminin daha sık yapılmasının, yine alınan ödülleri puanlama sistemine dahil etmek suretiyle, sıralama yapılması ile terfi imkanının sağlanmasının, bu soruna alternatif çözüm olacağı değerlendirilmektedir. Çalışanları bir üst pozisyona geçirmek iş tatminini artıracak, motivasyonu yükseltecek ve dolayısı ile stresi azaltmaya neden olacaktır. Burada asıl önemli husus, işverenlere bu konuda gerekirse Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirli periyotlarla eğitim verilmesinin, bu sorunlara olumlu yönde katkısı olacağı değerlendirilmektedir.
- Sektörde hangi alanda çalışıldığının, görev süresinin, çalışma şeklinin olumsuz yönlerine öneri olarak; ergonomik çalışma koşulları nedeni ile yoruculuğun artması söz konusu olmakla birlikte iş tatmini ve stres çoğalmaktadır. Yine öncesinde belirtmiş olduğumuz süre ve çalışma şeklinin düzenlemeye ihtiyacı bulunmaktadır. Çalışanların bulunduğu ortamda çalışma yerlerin de belirli aralıklarla döngü sağlanarak, dinlendirilmesi bu konuya bir önlem olarak alternatif oluşturmaktadır. Bu önlemler ile çalışanların monoton sayılabilecek iş ortamına bağlı yaşadıkları stres seviyelerinin azaltılabileceği düşünülmektedir.
- Türkiye’de silahlı özel güvenlik sertifikası alabilmek için lise mezunu olmak ve 21 yaşını doldurmak gerekmektedir. Silahlı özel güvenlik görevlisi sayısının artış göstermesi güvenliği olumlu desteklemektedir. Yaş sınırlamasında problem olmayıp fakat eğitim ve kalite açısından

özellikle **silahlı olan personelin**, Meslek Yüksek Okulu mezunu olması önemli bir gelişmeye destek olacağı değerlendirilmektedir. Böylece alanında daha kaliteli ve işlevsel personel yetiştirileceği kanaatine varılmaktadır.

- Çalışmanın; **işverenler açısından** katkısı değerlendirildiğinde, çalışanların stres seviyelerinin indirgenmeleri maksadıyla, çalışanlar için ücret artışı, çalışma koşullarında daha önce önermiş olduğumuz çalışma yeri döngüsü ve terfi gibi şartların gerçekleştirilmesi ayrıca mevcut ve kaliteli personel alımına ilişkin kriterlerin, seçiciliği arttırılarak özel güvenlik görevlisi alımının yapılmasının fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKLAR

ACAR E, 2007, Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi, Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, C:3, S:2.

ADAİR J, 2003, Etkili Motivasyon: İnsanlardan En İyi Verimi Nasıl Alabilirsiniz?, Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul.

ADLER S, SKOW RB and SALVEMİNİ NJ, 1985, Job Characteristics and Job Satisfaction: When Cause Becomes Consequence, Organizational Behaviour And Human Decision Processes, Cilt:35, s:266-278.

AKGÜÇ OM, 2011, Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyumu ve Motivasyonlarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul

ALTUĞ, D. (1997), Örgütsel Davranış: Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı İçinde, Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları, s. 83.

BAŞ T. ve Ark., 2017, Hemşirelerde İş Tatmininin Motivasyon Düzeyine Etkisi, Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, s:20-39

BALTAŞ A ve Baltaş Z, 1993, Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul.

BAŞARAN İE, 1988, Yönetime Giriş, AÜEBF. Yayınları

BİLİR N ve YILDIZ AN, 2003, İş Sağlığı ve Güvenliği, Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

BUDAK G ve BUDAK G, 2010, İşletme Yönetimi, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir.

CANKURTARAN A, 2015, Acil Servis Çalışanlarının Psikososyal Risk Faktörlerinin Değerlendirilmesi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara.

CHEN LH, 2008, Job Satisfaction Among Information System (IS) Personel, Computer in Human Behavior, Cilt:24, Sayı:1, s:105-118.

COOK JD, SUSAN JH, TOBY DW and PETER BW, 1981, The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use, London, Academic Press Inc.

ÇALIŞKAN Z, 2005, İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, s:9-18.

Devlet Planlama Teşkilatı, 2001, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı Güvenlik Hizmetlerinde Etkinlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara.

DURAN L, 1982, İdare Hukuku Ders Notları, Fakülteler Matbaası, İstanbul.

EFEÖĞLU İ.E., ÖZGEN H, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, 2007

ELLIOT GR ve EİSDORF C, 1982, Stress and Human Health. Springer Pub. Co

ERDOĞAN İ, 1991, İşletmelerde Davranış, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.

EREN E, 1998, Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi, 5. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul.

EREN E, 2004, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, İstanbul.

ERŞAN E, ve ark., 2013, Sağlık Çalışanlarının İş Tatmini ve Algılanan İş Stresi İle Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi, Anadolu Psikiyatri Derg., Sayfa:115-221

FRIEDMAN M ve ROSENMAN RH, 1974, Type A Behavior and Your Heart, Alfred A. Knopf Inc., New York.

GÖZLER K, 2006, İdare Hukuku Giriş, Ekin Kitapevi, Bursa.

GREENBERG J and BARON RA, 1997, Behavior in Organizations, 6th Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.

GÜMÜŞTEKİN GE ve ÖZTEMİZ AB, 2005, Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, s:271-288.

GÜNDAY M, 2013, İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara.

GÜNDOĞAN K, KOÇ C ve ÖZBULAK C, 2007, Kolluğun Önleyici ve Adli Görevleri, Kartal Yayınevi, Ankara.

GÜNEY S, 2007, Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Health and Safety Executive, 2010, What Are Psychosocial Risk Factors? Health and Safety Executive, <http://www.hse.gov.uk/msd/mac/psychosocial.htm>.

HÜNLER A, 2010, İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

İMAMOĞLU SZ, KESKİN H ve ERAT S, 2004, Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi, Cilt:11, Sayı:1, s:167-176.

JEROME N, 2013, Application Of The Maslow “Hierarchy Of Need Theory; Impacts And Implications On Organizational Culture, Human Resource And Employee” Performance, International Journal of Business and Management Invention, Cilt:2, Sayı:3, s:39-45.

KANTARCI K, 1997, Otel İşletmelerinde İş Tatminin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

KARAKURT B ve BAL C, 2013, Genel Kolluk Özel Kolluk İlişkisi, 3.Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Gaziantep, s:391-408.

KESİCİ S, 2006, Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek, Pamukkale Üniversitesi S.B.E. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

KOÇ M, 2017, Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi: Özel Güvenlik Personeli Üzerine Uygulama, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD Yüksek Lisans Tezi.

KOÇEL T, 1999, İşletme Yöneticiliği, 7.Basım, İstanbul, Beta Yayın Dağıtım.

KÖROĞLU Ö, 2011, İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

KÖROĞLU Ö, 2012, İçsel ve Dışsal Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, s:275-289.

LAWLER III And EDWARD E, 1994, Motivation in Work Organizations, 1st ed., Jossey-Bass Publishers, San Francisco.

LEKA S and COX T, 2008, PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives, WHO Protecting Workers Health Series.

LOCKE EA, 1976, The Nature and Causes of Job Satisfaction, InDunnette M.D. (Ed). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand-McNally, Chicago, s:1297-1349.

LUTHANS F, 1992, Organizational Behavior, McGraw Hill International Ed.

MİL HI, Türkiye’de Özel Güvenlik Sistemi ve Yönetimi, s:117-134.

NADAROĞLU V, 2001, Motivasyon konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve Hazır Giyim İşletmelerinde Motivasyon Artırmaya Yönelik Kullanılan Faktörler, Yayınlanmamış Master Tezi, Ankara Gazi Üniversitesi SBE.

NEOCLEOUS M, 2006, Toplumsal Düzenin İnşası, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.

ÖZAY İ, 2002, Gün Işığında Yönetim, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.

Özel Güvenlik Ajans Web Sitesi. <http://www.ozelguvenlikajans.com/haber/142/2017-ozel-guvenlik-istatistikleri-aciklandi.html>, Erişim Tarihi: 25.03.2019.

PİNDER CC, 1998, Work Motivation in Organizational Behavior, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.Inc.

Resmi Gazete, 2017, Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği, Sayı:29955.

SAMRA J, GILBERT M, SHAIN M and BILSKER D, 2009, Psychosocial Risk Factors In Consortium For Organizational Mental Healthcare, <http://www.guardingmindsatwork.ca/docs/Psychosocial%20Risk%20Factors.pdf>.

SAVERY LK, 1996, The Congruence Between The Importance of Job Satisfaction and the Perceived Level of Achievement, Journal of Management Development, Cilt:15, Sayı: 6, s:18-27.

SCHERMERBORN JR, HUNT, JG and OSBORN RN, 1988, Managing Organizational Behavior. 3rd Ed., New York: John Wiley & Sons, Inc.

Sınav Sonuç Özel Güvenlik Web Sitesi. <http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>, (Erişim Tarihi: 25.03.2019.)

SMİTHER RD, 1998, The Psychology of Mork and Human Performance, 3rd Ed., New York: Longman.



- SOYSAL A, 2009, İş Yaşamında Stres, Çimento İşveren.
- SOYSAL A, İş Yaşamında Tükenmişlik, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Sayfa:14-27, Kasım 2011
- SPECTOR PE, 1997, Job Satisfaction: Application, Assessment, Causeand Consequences. Thousand Oaks: Sage Publications.
- ŞEKERCİOĞLU M, 2010, “Kolluğun Yargısal (Adli) Görevleri Hakkında Kılavuz”, Ankara, Doruk Matbaacılık.
- ŞİMŞEK L, 1995, İş Tatmini, Verimlilik Dergisi, İstanbul.
- TOKER B, 2007, Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:1, s:92-107.
- TURUNÇ Ö, TABAK A, ŞEŞEN H ve TÜRKYILMAZ A, 2010, Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, s:115-134.
- Türk Dil Kurumu, 1992, Türkçe Sözlük, Cilt:1, Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013, Konaklama Yeme İçme İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Brukan Dijital Matbaa, Ankara, s:45-58.
- UÇKUN G, YÜKSEL A ve DEMİR B, 2012, Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye’deki Rolü ve Dünyadaki Konumu, Electronic Journal of Vocational Colleges, s.22-30.
- ÜÇÜNCÜ K, 2016, İş Tatmini ve Motivasyon, Trabzon KTÜ Orman Endüstri Mühendisliği Dergisi.
- WANOUS PJ and LAWLER EE, 1972, Measurement and Meaning of Job Saticfation, Journal of Applied Psychology.
- World Health Organization (WHO), PRIMA-EF: Guidance On The European Framework For Psychosocial Risk Management: A Resource For Employer And Worker Representatives, [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance\\_9.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf).
- YILMAZ H, 1999, İşletmelerde Takım Çalışması Yoluyla Liderlik, Standard: Ekonomik ve Teknik Dergisi, Cilt:38, Sayı:448, Ankara.
- ZABUNOĞLU HG, 2016, “Kolluğun Sivil Gözetimi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, s:457-482.

**EKLER:**



www.uskudar.edu.tr

Altunizade Mahallesi Haluk Türksay Sokak No: 14 34662 Üsküdar/İSTANBUL  
T: 0216 400 22 22 F: 0216 474 12 56 bilgi@uskudar.edu.tr

**T.C.  
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI**


**SAYI: 61351342-/2019-77**

**27/02/2019**

**Sayın Prof.Dr. Nursel TELMAN  
(İbrahim AĞIRKAYA)**

Üsküdar Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulunun 27/02/2019 tarihinde yapılan 02 No.lu toplantısında “**Özel Güvenlik Çalışanlarının İş Güvenliği Açısından Maruz Kalabileceği Psikososyal Faktörler Ve Stres**” adlı araştırma projenizin kurum izni getirme koşulu ile şerhli olarak etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

  
**Doç. Dr. Cümhur TAŞ**  
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik  
Kurulu Başkanı

2019-02-27 10:00:00

## Özel Güvenlik Personeli Hakkında Bilgilendirici Anket

Çalışmaya katılmak gönüllülük esasına göredir. Kurumsal ve kişisel bilgileriniz tez yayımı dahil hiçbir kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu sebeple isim , soyisim ve iletişim bilgileriniz sizlere sorulmayacaktır. Lütfen size sorulan tüm soruları yanıtlamaya çalışınız. Bu çalışmadan elde edilecek olan veriler ile bilimsel amaçlı çalışma yapılacaktır.

Sizi niteleyen şıkkı " X " ile işaretleyiniz? Sizi niteleyen herhangi bir şık yok ise lütfen " diğer " yazan bölüme ayrıntıları yazarak belirtiniz?

Tarih : .../.../20...

|  |
|--|
| <b>1) Cinsiyetiniz nedir?</b>  |
| <input type="radio"/> Kadın <input type="radio"/> Erkek  |
| <b>2) Doğum yılınız kaçtır? ( yalnızca yıl olarak belirtiniz 1984 gibi )</b>   |
| 19.....  |
| <b>3) Öğrenim durumunuz nedir?</b>   |
| <input type="radio"/> İlkokul <input type="radio"/> Ortaokul <input type="radio"/> Lise <input type="radio"/> Lisans <input type="radio"/> Yüksek Lisans                               |
| <b>4) Medeni durumunuz nedir?</b>  |
| <input type="radio"/> Evli <input type="radio"/> Bekar <input type="radio"/> Dul / Boşanmış  |
| <b>5) Çocuğunuz var ise sayısını ve yaşlarını belirtiniz? ( 2 tane, 5 ve 12 yaşında gibi)</b>  |
| <input type="radio"/> Yok <input type="radio"/> Var .....  |
| <b>6) Güvenlik sektöründe <u>hangi alanda</u> çalışıyorsunuz?</b>  |
| <input type="radio"/> Alışveriş Merkezi <input type="radio"/> Metro İstasyonu  |
| <input type="radio"/> Okul <input type="radio"/> Banka   |
| <input type="radio"/> Site (Toplu Konut) / Apartman <input type="radio"/> Hastahane  |
| <input type="radio"/> Özel Kurumlar <input type="radio"/> Stadyum  |
| <input type="radio"/> Kamu Kurumu <input type="radio"/> Havalimanı   |
| Diğer.....   |
| <b>7) Bulduğunuz iş yerinde kaç yıldır görev yapıyorsunuz?</b>   |
| <input type="radio"/> 1 yıldan az <input type="radio"/> 1 yıl <input type="radio"/> 2 yıl <input type="radio"/> 3 yıl <input type="radio"/> 4 yıl <input type="radio"/> 5 yıl ve üzeri |
| <b>8) İşyerinizde ki çalışma şeklinizi seçiniz ?</b>   |
| <input type="radio"/> Sürekli Gündüz <input type="radio"/> Gece-Gündüz Vardiya Sistemi <input type="radio"/> Nöbet Usulü Sürekli Gece  |
| <b>9) Ortalama aylık geliriniz yaklaşık ne kadardır? ( TL cinsinden )</b>  |
| <input type="radio"/> 0-1000 <input type="radio"/> 1000-2000 <input type="radio"/> 2000-3000 <input type="radio"/> 3000-4000 <input type="radio"/> 4000 ve üzeri                       |
| <b>10) Özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığınız iş yerinin hangi departmanında görevlisiniz?</b>  |
| <input type="radio"/> Kamera gözetimi <input type="radio"/> Giriş Kapısı <input type="radio"/> Bina içi devriye <input type="radio"/> Bina dışı devriye                                |
| Diğer.....   |
| <b>11) Özel güvenlik sertifikanızı işaretleyiniz?</b>  |
| <input type="radio"/> Silahsız özel güvenlik personeli <input type="radio"/> Silahlı özel güvenlik personeli   |

## İŞ DOYUMU ANKETİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde **ne derece memnun olduğunuzu** karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken, "**Bu yönden işimden ne derece memnunum?**" diye kendinize sorunuz.

| MESLEĞİMDEN   | Hiç memnun değilim | Memnun değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok memnunum |
|---|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| 1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından                                      |                    |                |            |          |              |
| 2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından                                 |                    |                |            |          |              |
| 3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından                          |                    |                |            |          |              |
| 4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından              |                    |                |            |          |              |
| 5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından                      |                    |                |            |          |              |
| 6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından                                  |                    |                |            |          |              |
| 7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden                  |                    |                |            |          |              |
| 8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden                                |                    |                |            |          |              |
| 9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden                   |                    |                |            |          |              |
| 10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden                          |                    |                |            |          |              |
| 11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden            |                    |                |            |          |              |
| 12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden                 |                    |                |            |          |              |
| 13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden                             |                    |                |            |          |              |
| 14. Terfi imkânının olması yönünden   |                    |                |            |          |              |
| 15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden           |                    |                |            |          |              |
| 16. Çalışma şartları yönünden   |                    |                |            |          |              |
| 17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden                   |                    |                |            |          |              |
| 18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden                            |                    |                |            |          |              |
| 19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden                     |                    |                |            |          |              |
| 20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından |                    |                |            |          |              |

## ALGILANAN İŞ STRESİ ANKETİ

Aşağıda iş hayatıyla ilgili bazı durumlar sıralanmıştır. Bu durumlarla ilgili olarak düşünceleriniz için **size en uygun** gelen kutucuğu (X) işareti ile belirtiniz.

|   | 1-Hiçbir zaman | 2-Ender olarak | 3-Bazen | 4-Sık sık | 5-Hemen hemen her zaman |
|---|----------------|----------------|---------|-----------|-------------------------|
| 1.Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?                 |                |                |         |           |                         |
| 2.İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?                          |                |                |         |           |                         |
| 3.İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşüyor musunuz?           |                |                |         |           |                         |
| 4.Normal bir işgününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?                |                |                |         |           |                         |
| 5.Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?             |                |                |         |           |                         |
| 6.İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?                           |                |                |         |           |                         |
| 7.Amirlerimizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?                                 |                |                |         |           |                         |
| 8.İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlükle karşılaşır mısınız?              |                |                |         |           |                         |
| 9.Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?                |                |                |         |           |                         |
| 10.İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?          |                |                |         |           |                         |
| 11.Amirinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissediyor musunuz?            |                |                |         |           |                         |
| 12.Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne beledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?     |                |                |         |           |                         |
| 13.Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz? |                |                |         |           |                         |
| 14.Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?    |                |                |         |           |                         |
| 15.İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?  |                |                |         |           |                         |

## MOTİVASYON ANKETİ

Aşağıdaki ifadelerden her biri için **size göre en uygun** olan seçeneği (X) işareti ile işaretleyiniz.

| İFADELER   | Kesinlikle<br>Katılmıyorum | Katılmıyorum | Fikrim Yok | Katılıyorum | Kesinlikle<br>Katılıyorum |
|--|----------------------------|--------------|------------|-------------|---------------------------|
| 1. Yaptığım işte başarılıyım.  |                            |              |            |             |                           |
| 2. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.   |                            |              |            |             |                           |
| 3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolayısı beni takdir ederler.   |                            |              |            |             |                           |
| 4. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.   |                            |              |            |             |                           |
| 5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.  |                            |              |            |             |                           |
| 6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.   |                            |              |            |             |                           |
| 7. Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.  |                            |              |            |             |                           |
| 8. Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.  |                            |              |            |             |                           |
| 9. Yöneticilerim çalışmalarımın dolayısı her zaman beni takdir ederler.  |                            |              |            |             |                           |
| 10. İzin kullanmam gerektiğinde izin verilmesi   |                            |              |            |             |                           |
| 11. Çalışma ortamımda fiziksel şartların uygunluğu   |                            |              |            |             |                           |
| 12. Yemek, çay - kahve gibi imkanların ücretsiz olarak sağlanması  |                            |              |            |             |                           |
| 13. İşyerindeki araç ve gereçlerin yeterli olması  |                            |              |            |             |                           |
| 14. Çalışanlarla ilişkilerimin iyi olması  |                            |              |            |             |                           |
| 15. Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetlerle eğitim sağlanması |                            |              |            |             |                           |
| 16. Çalışmakta olduğum işletmenin ileriki yıllarda şu anki durumundan daha iyi olacağına inanmam               |                            |              |            |             |                           |
| 17. Yöneticim ile ilişkilerimin iyi olması   |                            |              |            |             |                           |
| 18. İşimde terfi imkanının olması  |                            |              |            |             |                           |
| 19. Yöneticimin iş arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olması            |                            |              |            |             |                           |
| 20. Başarımdan dolayı ekstra ücret ödenmesi  |                            |              |            |             |                           |
| 21. Başarımdan dolayı ödüllendirilmem.   |                            |              |            |             |                           |
| 22. Kişisel ve ailevi problemlerimin çözümünde çalışma arkadaşlarımla yardımcı olması                          |                            |              |            |             |                           |
| 23. Bu işyerinden emekli olabileceğime inanmam   |                            |              |            |             |                           |
| 24. Yaptığım işten aldığım ücretin miktarı   |                            |              |            |             |                           |

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : İbrahim AĞIRKAYA

**Doğum Yeri ve Tarihi:** Sivas / 07.08.1984

**Yabancı Dili** : İngilizce

**İletişim** : [iagirkaya2007@gmail.com](mailto:iagirkaya2007@gmail.com)

### **Eğitim Durumu**

Lise : Işıklar Askeri Lisesi (1998-2003)

Lisans : Kara Harp Okulu, Endüstri ve Sistem Mühendisliği  
(2003-2007)

Yüksek Lisans : Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,  
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, (2017-2019)

### **Çalıştığı Kurum/Kurumlar ve Yıl :**

TSK Kara Kuvvetleri Komutanlığı, çeşitli bölümlerde birlik komutanlığı  
2007-2019 halen göreve devam

**Yayımları (SCI ve diğer) :** -

**Diğer konular** :

**İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı (C Sınıfı):** 18.05.2017 tarihli 147463 Belge Numaralı T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünden Onaylı