



İŞ DOYUMU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİNE İSTİHDAM ŞEKİLLERİNİN ETKİSİ

THE EFFECT OF EMPLOYMENT TYPES ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND INTENT TO QUIT

Uğur DEMİRCİ*

Öz

Bu araştırmanın temel amacı iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki düzeyinin istihdam şekillerine göre (Kamu-Özel) farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir. Araştırmanın evrenini İstanbul'da çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Uygulanan anket neticesinde analize uygun 6249 veri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Scott vd. (1999) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, istihdam şekillerinin bu ilişkiye herhangi bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında ayrıca istihdam şekillerinin özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti tutumlarında etkili olduğu, ancak istihdam yerlerinin (Birim-Hizmet Alımı) bu tutumlar üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik, İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti, Kamu-Özel, Birim-Hizmet Alımı

Abstract

The main purpose of this study is to reveal the effect of employment types (Public-Private) on the relationship between job satisfaction and intent to quit. The population of the study includes the private security officers working in İstanbul. Random sampling is conducted in the study. As a result of questionnaires, 6249 data were found analyzable. In this study, the job satisfaction scale developed by Weiss et al. (1967) and the intent to quit scale developed by Scott et al. (1999) was used. According to the results of the study, it was revealed that there is an inverse relationship between job satisfaction and intent to quit and that the employment types do not have any effect on this relation. In the study, it was also revealed that the employment types have an effect on the private security officers' job satisfaction and intent to quit levels, but the employment places (Self-employment-Subcontracting) do not have any effect on these behaviors.

Keywords: Private security, Job Satisfaction, Intent to Quit, Public-Private, Self-employment-Subcontracting

1. GİRİŞ

Özel güvenlik sektörü Türkiye'de her geçen gün biraz daha büyüyerek Ülkeye daha fazla istihdam sağlamaktadır. Özel Güvenlik Daire Başkanlığı'nın verilerine göre hali hazırda 310.000'in üzerinde özel güvenlik görevlisi bu sektörde çalışmaktadır. Sektörün yaklaşık %30'u kamu kurumlarının kendi birimlerinde sürekli işçi statüsünde çalışmaktadır. Diğerleri ise özel kişilere ait alanların korunması amacıyla bu kişilerin kendi bünyelerindeki birimlerde veya bu kişilerin hizmet alımı yaptığı şirketlerin bünyesinde çalışmaktadırlar.

Özel güvenlik sektöründe iş gücü devir oranı yüksek olarak ifade edilmektedir. İnsan faktörünün çok önemli olduğu bu sektördeki iş gücü devir oranının yüksekliği, bu alanda faaliyet gösteren unsurlar açısından emek ve maliyet kaybı olarak sonuçlanmakla birlikte, yetkin personelin kaybedilmesi sonucu hizmet kalitesinin düşmesine paralel olarak bu alandaki şirketlerin sürdürülebilir rekabet avantajlarını kaybetmelerine de sebep olabilmektedir.

Bir işletmeye giren ve çıkan iş gücü olarak tanımlanabilecek devir oranı, çalışanın kendi rızasıyla gerçekleştiğinde gönüllü devir oranı; işletme tarafından kararlaştırıldığında gönülsüz devir oranı olarak ifade edilmektedir (Cesur, 1998). Örgütler açısından zararlı sonuçlar doğuran gönüllü iş gücü devir oranının yüksekliğidir. Bu nedenle işten ayrılma niyetinde olan çalışanların ve bunların işten ayrılma sebeplerinin tespit edilmesi örgütlerin bu hususa ilişkin alacakları tedbirler açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, olması muhtemel kayıpları önlemek isteyen örgütler, işten ayrılma niyetinin gelişimini analiz ederek, iş gören devrini öngörmeye çalışmaktadırlar (Yıldırım, 2007:53).

İşten ayrılma niyeti, kişinin var olan işinden veya işyerinden belli bir dönemde ayrılmasına kadar geçen sürede işten ayrılma plan ve niyetine sahip olması şeklinde ifade edilebilir (Fong ve Mahfar, 2013: 35).

*Dr., Özel Güvenlik Daire Başkan Yardımcısı.



Çalışanların işten ayrılma niyetlerini çevresel, örgütsel ve bireysel birçok faktörün etkilediği bilinmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006) . İş doyumunu da alan yazında işten ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörler arasında gösterilmektedir. İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilmiş bir çok araştırma sonucu bu iki değişken arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Scott vd., 2006, Karatepe vd., 2006, Takase vd., 2005; Çekmecelioğlu, 2005; Williams, 2011).

Öte yandan, çalışanların iş doyumunu etkileyen ücret, yükselme olanakları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarının tutumları, eğitim düzeyi, çalışma süresi ile örgütteki yönetim ve denetim biçimi gibi birçok örgütsel faktör bulunmaktadır (Herzberg, 1975; Walton, 1975; Luthans, 1994; Öztürk ve Deniz, 2008; Izgar, 2008). Bu nedenle çalışanların iş doyumuna ilişkin tutumları çalıştıkları örgütteki faktörlere göre farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca bireyin işten ayrılma niyetini etkileyen birçok örgütsel faktörün bulunduğu da göz önüne alındığında özel güvenlik görevlilerinin istihdam alanlarının kendilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetlerine etki edebileceği değerlendirilebilir. Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu değerlendirilen istihdam alanlarının iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye de etkisi olabileceği öngörülebilir.

Bu araştırmanın temel amacı iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekillerine göre (Kamu-Özel) farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir. Bu amaçla İstanbul'da bulunan özel güvenlik görevlilerine kendilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti tutumlarını tespiti yönelik oluşturulmuş anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, istihdam şekillerinin (Kamu-Özel) bu ilişkiye herhangi bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında ayrıca istihdam şekillerinin (Kamu-Özel) özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti tutumlarında etkili olduğu, ancak istihdam yerlerinin (Özel birim-Özel Hizmet Alımı) bu ilişkiye herhangi bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Türkiye'de özel güvenlik

Türkiye'de özel güvenlik faaliyetlerinin düzenlenmesine ilişkin ilk mevzuat düzenlemesi 1981 yılında yürürlüğe giren 2495 sayılı "Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun"dur. Ancak Kanun genel olarak özel sektörün önünü açmaktan çok devlet açısından stratejik ve ekonomik değeri yüksek kurumların kendi kendilerini korumalarını sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. 1992 ve 1995 yıllarında yapılan değişikliklerle Kanunun kapsamı genişletilmeye çalışılsa da Dünya'daki gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan özel güvenlik talebini karşılayamamıştır (Gülcü, 2002). 2004 yılında ise bu alana ilişkin oluşan talepleri karşılamak amacıyla 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun" kabul edilerek özel sektörün gelişiminin önündeki engeller kaldırılmaya çalışılmıştır.

2004 yılında getirilen yeni kanuni düzenleme sonrasında sektör gelen talepler doğrultusunda hızlı bir şekilde büyümeye başlamıştır. Tablo 1 incelendiğinde 2004 yılında 15 olan özel güvenlik şirketinin 2018 yılında 1429'a, 12 olan eğitim kurumunun 445'e ulaştığı görülmektedir. Yine aynı şekilde kimlikli özel güvenlik görevlisi sayısı 2004 yılında 57.855 iken 2018 yılında 1.122.225'e, faal çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 2004 yılında 21.376 iken 2018 yılında 312.244'e yükselmiştir. Bu sayı Türkiye'deki Polis sayısından fazladır. Hâlihazırda faal çalışan 312.244 özel güvenlik görevlisinin 97.718'i kamuda, 214.526'sı da özel sektörde istihdam edilmektedir. Ayrıca Türkiye'de özel güvenlik sektörünün mali büyüklüğü 3 milyar euroyu geçmiştir¹.

Tablo 1. Türkiye'deki özel güvenlik şirketi, eğitim kurumu ve özel güvenlik görevlisi sayıları

	2004	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 Ekim
Özel güvenlik şirketi	15	916	1.013	1.111	1.330	1.389	1.406	1.441	1.429
Özel güvenlik eğitim kurumu	12	406	419	557	514	468	455	444	445
Kimlikli özel güvenlik görevlisi	57.855	502.987	574.324	612.456	698.658	769.712	791.209	925.688	1.122.225
Çalışan özel güvenlik görevlisi	21.376	152.717	172.717	212.561	239.356	252.378	263.621	292.300	312.244

¹ Avrupa özel güvenlik şirketleri birliği 01.07.2017 tarihinde yayımlanan 2015 raporunda Türkiye'deki özel güvenlik sektörünün yıllık büyüklüğü 3.167 milyar dolar olduğu ifade edilmektedir. <http://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>, Erişim tarihi: 10.10.2018



Özel güvenlik Dünya’da da düzenli bir şekilde büyüyen ve her geçen gün daha fazla istihdam sağlayan bir sektör konumundadır. The Guardian tarafından 2017 yılında yapılan araştırmada sektörün 180 milyar dolar değere sahip olduğu, 2020 yılında 240 milyar dolarlık bir değere erişeceği ifade edilmektedir. Aynı araştırmada 40’ dan fazla ülkede özel güvenlik görevlisi sayısının polis sayısından fazla olduğu ifade edilerek 20 milyondan fazla özel güvenlik görevlisinin bu sektörde çalıştığı belirtilmektedir². Bu veriler ışığında Türkiye’deki özel güvenlik sektörünün Dünya’daki gelişmeye paralel olarak büyüme potansiyeli olduğu ifade edilebilir.

Türkiye’de her yıl düzenli biçimde artış gösteren özel güvenlik kimlik sahibi sayısı bu alandaki istihdam edilmek isteyen kişi potansiyelini ortaya koymaktadır. 2018 yılında özel güvenlik eğitim kurumlarında temel eğitim alarak Özel Güvenlik Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen sınavlara giren ve sınavı kazanarak sertifika alan kişi sayıları Tablo 3’te sunulmuştur. Tablo 3 incelendiğinde temel eğitimlerini tamamlayarak 4 Şubat 2018 tarihinde gerçekleştirilen sınava girdikten sonra başarılı olan kişi sayısı 17.594; 8 Nisan 2018 tarihinde gerçekleştirilen sınava girerek başarılı olan kişi sayısı 13.967; 27 Mayıs 2018 tarihinde sınava girerek başarılı olan kişi sayısı 14.332; 12 Ağustos 2018 tarihinde sınava girerek başarılı olan kişi sayısı 14.235 ve 30 Eylül 2018 tarihinde sınava girerek başarılı olan kişi sayısı 14.886’dır. Bu beş sınavda başarılı olarak sertifika alan kişi sayısı toplam 75.014’tür. 2017 yılında eğitim aldıktan sonra sınavlara girerek başarılı olan kişi sayısı ise 98.952 olmuştur. Bu kişiler mevzuat hükümleri gereği yapılacak güvenlik soruşturmalarının olumlu olması durumunda sektörde çalışmaya başlayabileceklerdir. Bu sayılar her geçen gün sektörde çalışmak için kimlik alan ve çalışmaya hazır bekleyen kişi sayısında artış olacağını, yani iş gören arzının artacağını işaret etmektedir.

Tablo 2. Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlilerinin kamu-özel sektör dağılımı

Kamuda çalışan özel güvenlik görevlisi	Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlisi
97.718	214.526
312.244	

Tablo 3. 2018 yılında özel güvenlik temel eğitimi alarak sertifika almaya hak kazanan kişi sayısı

	Temel eğitim alarak sınava giren	Sınavı kazanarak sertifika alan
1.Sınav (04.02.2018)	27.495	17.594
2.Sınav (08.04.2018)	25.249	13.967
3.Sınav (27.05.2018)	22.500	14.332
4.Sınav (12.08.2018)	21.103	14.235
5.Sınav (30.09.2018)	19.129	14.886

Türkiye’de özel güvenlik sektöründeki büyümenin yanında personel devir oranının yüksek olduğu ifade edilmektedir. TOBB 2014 Özel Güvenlik Sektör Raporu’nda sektörün karşı karşıya kaldığı tehditler başlığında “İnsan kaynağındaki değişim (giriş-çıkış) oranının yüksekliği” ne vurgu yapılmıştır. Ancak bu yönde net rakamlar bulunmamaktadır.

2.2. İş gücü devir oranı ve işten ayrılma niyeti

İşgücü devir oranı genel olarak belirli bir zaman aralığında örgütte çalışanların herhangi bir sebeple işten çıkarılmaları, işi bırakmaları neticesinde yerlerine yeni çalışanlar alınması sonucu oluşan işgücü hareketliliğini ifade etmektedir (Türker, 1995: 11). Bu oranının yüksekliği işgücünün etkin kullanımı, kalite ve ekonomik karlılık gibi hususlarda ülke ekonomisi açısından önemli sorunlar oluşturmaktadır (Tütüncü ve Demir, 2003: 147-148). Ayrıca işgücü devir oranının yüksekliği örgütlere de birçok maliyet yüklemektedir.

İşgücü devir oranı, çalışanın kendi rızasıyla gerçekleştiğinde gönüllü devir oranı; işletme tarafından kararlaştırıldığında gönülsüz devir oranı olarak ifade edilmektedir (Cesur, 1998). Gönülsüz devir oranı genellikle bireyin işletme açısından faydalı olamadığı durumlarda meydana gelmekte iken; gönüllü devir oranı, çalışan örgüte yararlı olabilecekken, çeşitli bireysel ve örgütsel olumsuz faktörler sonucunda örgüt

² Guardian <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/08/31/private-security-outnumbers-the-police-in-most-countries-worldwide-infographic/#4e4fed94210f> Erişim tarihi: 10.10.2018



açısından istem dışı meydana gelmektedir. Örgütler açısından zararlı sonuçlar doğuran da gönüllü iş gücü devir oranının yüksekliğidir.

Gerçek işten ayrılma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki mevcuttur (Jewell, 1998; Mobley, 1982; Steel ve Ovalle, 1984). İşten ayrılma niyeti bilinçli ve kasten örgütten ayrılma isteği olarak tanımlanabilir (Tett ve Meyer, 1993:262). İşi bırakma eyleminin öncesinde işten ayrılma düşüncesi ortaya çıkmaktadır (Zeytinoğlu vd., 2007: 34). Ancak işten ayrılma niyetinin gerçek işten ayrılma davranışına dönüşmesi dıșsal, örgütsel ve kişisel bir çok faktörden etkilenen bir süreçle gerçekleşmektedir (Hom vd., 1992: 905). Dıșsal faktörler işsizlik oranı ve alternatif iş olanakları gibi faktörlerken, örgütsel faktörler yönetim tarzı, ücret ve ödüllendirme gibi faktörlerdir. Bu süreci etkileyen kişisel faktörler ise yaş, kişilik ve aile gibi faktörler şeklinde sayılabilir (Cotton ve Tuttle, 1986: 63-64). Çalışan tüm bu faktörlerin etkisi altında işine ilişkin memnuniyetini değerlendirmekte ve işten ayrılma veya ayrılmama kararını vermektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok iş tutumu da mevcuttur. Alan yazında tükenmişlik, kinizm (Lee, 2011), örgütsel sinizm (Yasım ve Uğur, 2016), çalışma yaşam kalitesi (Lee vd., 2015), iş aile iklimi (O'Neill, vd., 2009), stres (Elangovan, 2001), örgütsel özdeşleşme (Turgut vd., 2017) örgütsel adalet (Örücü ve Özavşarlıoğlu, 2013), örgütsel bağlılık (Cheng ve Stockdale, 2003; Wasti, 2005; Tarigan ve Ariani, 2015) ve iş doyumunu (Michaels ve Spector, 1982; Lam vd., 2001; Başak vd., 2013) ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunduğu dair bir çok araştırma mevcuttur.

2.3. İş doyumunu

İş doyumunu bir iş görenin işiyle ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Vieira, 2005: 39). İş doyumunu bireyin olması gereken ile gerçekleşen çıktıları karşılaştırması sonucuna bağlı olarak işine gösterdiği sevgi veya duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Buitendach ve Rothmann, 2009:1) İşe karşı duyulan hoşnutsuzluk iş doyumunu, hoşnutsuzluk ise iş doyumunu işaret etmektedir (Özdemir, 2006: 70). Terfi olanakları, güvenlik, liderlik, statü, yönetim tarzı, ücret, çalışma koşulları, takdir edilme, iş koşulları ve işin kendisi gibi birçok faktör iş doyumunu etkilemektedir (Furnham vd., 2009; Friday ve Friday, 2003; Crossman ve Abou-Zaki, 2003; Moynihan ve Pandey, 2001; Savery, 1996; Lam, 1995).

İş doyumunu çalışanlarda performans artışı, verimlilik, motivasyon artışı ve yüksek örgütsel bağlılık olarak sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte çalışanlarında iş doyumunu sağlayamayan örgütlerde ise düşük örgütsel bağlılık, yüksek düzeyde işe devamsızlık, işgücü devir oranı yüksekliği, çatışma ve stres, hırsızlık oranlarında artış, grevlerin gündeme gelmesi, düşük zihinsel ve bedensel sağlık gibi birçok sorun ortaya çıkabilmektedir (Şimşek vd., 2007:71).

2.4. İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisi

İş doyumunu işten ayrılma niyetinin öncülü olarak en çok çalışılan iş tutumlarından birisidir. Alan yazında iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunduğunu ortaya koyan birçok çalışma mevcuttur (Scott vd., 2006; Karatepe vd., 2006; Takase vd., 2005; Çekmecelioğlu, 2005; Williams, 2011; Yüksel, 2013; Yıldız, 2014; Altay, 2018). Ancak araştırmalar incelendiğinde iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisi düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir. Bu sonuçlar iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyen faktörlerin de bulunabileceğini işaret etmektedir.

Çekmecelioğlu (2005) yapmış olduğu araştırmada yaratıcılığı destekleyen örgüt iklimi boyutlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında orta (.55) düzeyde negatif ilişki tespit etmiştir. Aynı şekilde Altay da (2018) yapmış olduğu araştırmada iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında orta (.55) düzeyde negatif bir ilişki tespit etmiştir. Yıldız (2014) spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde içsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştırdığı çalışmasında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek (.70) düzeyde negatif ilişki tespit etmiştir. Chatzoglou ve arkadaşlarının (2011) muhasebe sektöründe gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda ise iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında (.32) düşük düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir. Yukarıda incelenen alan yazından ulaşılan kanaatle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₁. İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki vardır.

2.5. Türkiye'de özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekli

Türkiye'de özel güvenlik görevlileri 2495 sayılı Kanun döneminde memur olarak kamuda istihdam edilirken 2004 yılı sonrasında 5188 sayılı Kanun ile birlikte özel sektörde işçi statüsünde istihdam edilmeye başlanmışlardır. Bu dönemle birlikte kamuda memur olarak özel güvenlik görevlisi istihdamı kaldırılmıştır. Kamu, bu alanda faaliyet gösteren özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alarak, taşeron yöntemiyle bu boşluğu doldurmuştur. Bununla birlikte 2018 yılında çıkarılan 696 sayılı KHK ile yapılan değişiklik sonucunda kamuda taşeron vasıtasıyla görevlendirilen özel güvenlik görevlileri işçi statüsünde kamuda



istihdam edilmeye başlanmıştır. Bunun bir istisnası olarak belediyeler özel güvenlik hizmetini kendi bünyelerinde kurdukları şirketlerde istihdam ettikleri özel güvenlik görevlileri vasıtasıyla almaktadırlar.

Diğer taraftan 5188 sayılı Kanun özel güvenlik izni alınan yerde özel güvenlik hizmetinin iki farklı şekilde sağlanabileceğini hükme bağlamıştır. Bunlardan birisi özel güvenlik izni talep eden kişi, kurum veya kuruluşun kendi bünyesinde özel güvenlik görevlilerini istihdam etmesi şeklindedir. Birim olarak adlandırılan bu yöntemde kişi, kurum veya kuruluş özel güvenlik görevlilerinin tüm özlük hakları dahil 5188 sayılı Kanun kapsamındaki sorumluluklarını kendisi üstlenmektedir. Diğer bir yöntem ise hizmet alımı şeklindedir. Özel güvenlik izni almak isteyen kişi, kurum veya kuruluş bu hizmeti vermek üzere kurulmuş ve İçişleri Bakanlığı'ndan faaliyet izni almış şirketlerden hizmet satın alabilmektedir. Bu durumda özel güvenlik görevlilerinin özlük hakları ve hizmete ilişkin 5188 sayılı kanun kapsamındaki görevler özel güvenlik şirketleri sorumluluğunda bulunmaktadır.

Bu durum özel güvenlik görevlilerinin dört farklı alanda istihdam edilmesine olanak vermektedir. Özel güvenlik görevlilerinin istihdam alanlarına ilişkin şekil aşağıda sunulmuştur.

BİRİM	
KAMU	ÖZEL
1	3
2	4
HİZMET ALIMI	

Şekil 1. Özel güvenlik görevlileri istihdam alanları

Birinci alan kamu kurumlarının özel güvenlik görevlilerini kendi bünyelerinde görevlendirdikleri istihdam şeklidir. Bu kapsamda 2495 sayılı Kanun döneminden kalan memur statüsündeki az sayıdaki personel ile 696 sayılı KHK ile taşerondan kamu bünyesine işçi statüsünde geçen özel güvenlik görevlileri bulunmaktadır. İkinci alan kamu kurumlarının özel güvenlik alanında faaliyet göstermek için kurulmuş özel güvenlik şirketlerinden hizmet alımı yaptığı istihdam şeklidir. Bu durum 696 sayılı KHK ile sadece belediyelere sağlanmış bir ayrıcalıktır. Belediyeler bu hizmet alımını sadece kendi bünyelerinde kurmuş oldukları özel güvenlik şirketleri üzerinden yapabilmektedirler. Bu şirketler aynı zamanda ortağı olan belediye ve bağlı bulunan iştirakleri dışına hizmet verememektedirler. Bu nedenle aslında birinci ve ikinci alandaki istihdam şekilleri özel güvenlik görevlilerinin özlük hakları ve sorumlulukları bakımından kamuya bağlı olmaları sebebiyle bu araştırmada tek grup olarak ele alınmıştır.

Üçüncü alan özel kişilere ait yerlerde bu kişilerin kendi sorumluluğunda kurulmuş olan birimlerdeki istihdam şeklidir. Buralarda istihdam edilen özel güvenlik görevlileri kendilerini o özel kişilik çerçevesinde aidiyetlendirmektedirler. Dördüncü alan ise özel kişilere ait alanlarda özel güvenlik şirketleri vasıtasıyla istihdam edilenleri kapsamaktadır. Bu kapsamda istihdam edilen özel güvenlik görevlileri özel kişilere ait yerlerde çalışmakla birlikte özel güvenlik şirketleri adına buralarda çalıştıklarından kendilerini bu şirketler çerçevesinde aidiyetlendirmektedirler. Bu nedenle özel alandaki istihdam bu araştırma kapsamında "özel birim" ve "özel hizmet alımı" şeklinde iki ayrı değişken olarak ele alınmıştır.

2.6. Özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekillerinin iş doyumları üzerindeki etkisi

Alan yazın incelendiğinde çalışanların iş doyumunu etkileyen ücret, yükselme olanakları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarının tutumları, eğitim düzeyi, çalışma süresi ile örgütteki yönetim ve denetim biçimi gibi birçok örgütsel faktörün bulunduğu görülmektedir (Herzberg, 1975; Walton, 1975; Luthans, 1994; Öztürk ve Deniz, 2008; Izgar, 2008; Soysal ve Tan, 2013). Yapılan araştırmalar incelendiğinde kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumları düzeylerinin çeşitli örgütsel faktörler bağlamında farklılaşabildiği, ancak araştırma sonuçlarının da tutarlılık göstermediği anlaşılmaktadır.

Soysal ve Tan (2013) Türkiye'deki kamu ve özel banka personeli üzerinde yapmış oldukları araştırma neticesinde iş doyumunu etkileyen ücret, yönetim uygulamaları, terfi beklentileri ile bilgi ve yetenek konularında kamu ve özel banka personeli arasında farklılıklar bulunduğunu tespit etmişlerdir. Meena ve Dangayach (2012) bankacılık sektöründe iş çevresinin iş doyumuna etkisi üzerine yapmış oldukları bir çalışmada özel bankalarda çalışanların iş doyumları düzeylerinin kamu bankalarında çalışanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Thakur (2007) ise Hindistan bankacılık sektörü üzerinde yapmış olduğu çalışmada kamu ve özel banka çalışanlarının iş doyumları düzeylerinde farklılık olmadığını tespit etmiştir. DeSantis ve Durst (1996) ABD İş Departmanı tarafından uygulanan anket kapsamındaki örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda kamu ve özel sektörde çalışanların iş doyumları düzeylerinde herhangi bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir. Schneider ve Vaught (1993)



Missouri’de bulunan kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada kamu ve özel sektörde çalışanların iş doyumu düzeylerinde ücret boyutunda özel sektör çalışanlarının daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını, diğer alt boyutlarda herhangi bir farklılığa rastlanmadığını tespit etmişlerdir. Bu araştırma sonuçları çerçevesinde ulaşılan kanaatle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H2. İstihdam şekillerinin (Kamu-Özel) iş doyumu üzerinde etkisi vardır.

H3. İstihdam yerlerinin (Özel Birim- Özel Hizmet Alımı) iş doyumu üzerinde etkisi vardır.

2.7. Özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekillerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi

Alan yazın incelendiğinde çalışanların işten ayrılma niyetlerini çevresel, örgütsel ve bireysel birçok faktörün etkilediği görülmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006) . Olası iş olanakları, işsizlik durumu, maaş düzeyi, kıdem fırsatı, eğitim olanakları ve tükenmişlik bu faktörler içerisinde sayılabilir (Lum vd., 1998: 306; Akova vd., 2015: 87; Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Bu nedenle çalışanların istihdam şekillerinin ve yerlerinin bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olabileceği değerlendirilebilir.

Alan yazında bu önermeyi doğrulayan çalışmalar bulunmaktadır (Çelik ve Yıldız, 2018; Wang, Yang ve Wang: 2012). Ancak kamu ve özel sektör çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinde bir fark bulunmadığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır.

Çelik ve Yıldız (2018) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada kamuda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin özelde çalışanlardan anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmişlerdir. Wang, Yang ve Wang (2012) Tayvan’da yapmış oldukları araştırma neticesinde kamuda çalışanların daha düşük işten ayrılma niyetine sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Olowokere, B.O., Chovwen, C.O. ve Balogun, S.K. (2014) Nijerya Lagos’ta kamu ve özel sektör personeli üzerinde yapmış oldukları araştırmada katılımcıların işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Sipahi ve Kartal (2018) ise Giresun’da kamu ve özel sektörde çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcıların işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir fark tespit edememişlerdir. Bu araştırma sonuçları çerçevesinde ulaşılan kanaatle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H4. İstihdam şekillerinin (Kamu-Özel) işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H5. İstihdam yerlerinin (Özel Birim-Özel Hizmet Alımı) işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

2.8. İş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekillerinin etkisi

Alan yazın incelemesi neticesinde hem iş doyumu hem de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu değerlendirilen istihdam şekillerinin iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında var olduğu düşünülen ilişkide de etkili olabileceği öngörülebilir. Alan yazında bu önermeyi doğrulayan çalışmalar mevcuttur (Karakoç, 2016; Wang vd., 2012).

Karakoç (2016) İstanbul Kadıköy ilçesinde bulunan kamu ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında (yüksek) .831 düzeyde negatif bir ilişki bulunduğu tespit etmiştir. Araştırma çerçevesinde yapılan regresyon analizi sonucunda özel sağlık kuruluşlarında çalışanlara ait iş doyumunun işten ayrılma niyetini açıklama oranı % 66,4; kamu sağlık kuruluşlarında çalışanlara ait iş doyumunun işten ayrılma niyetini açıklama oranı % 60,6 olarak tespit edilmiştir.

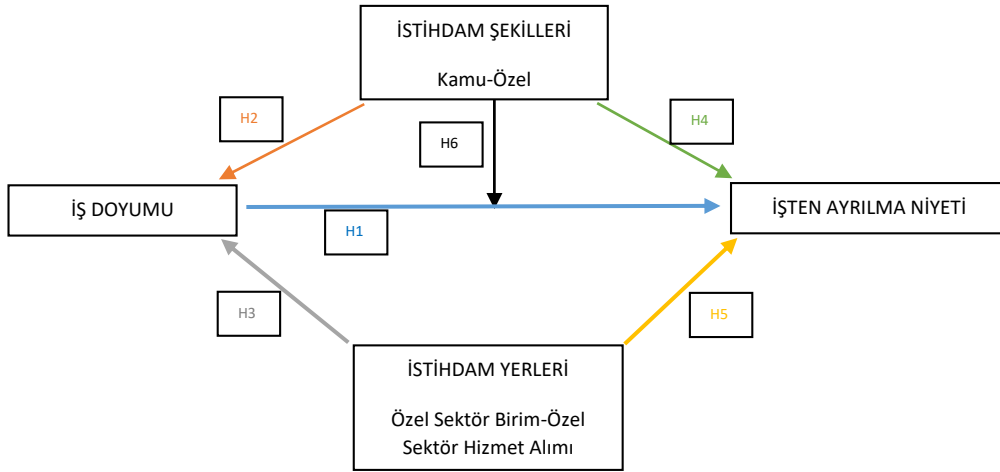
Wang ve arkadaşları (2012) Tayvan’daki kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu; bu ilişki düzeyinin kamu ve özel sektör bağlamında farklılaştığını tespit etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kamuda çalışanların dışsal iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki özel sektörde çalışanların dışsal iş doyumu ile işten ayrılma niyetleri arasındaki negatif ilişkiden daha zayıf gerçekleşmiştir. Bu araştırma sonuçları çerçevesinde ulaşılan kanaatle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H6. İş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde istihdam şekillerinin (Kamu-Özel) etkisi vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın amacı ve modeli

Bu araştırmanın amacı iş doyumu ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin özel güvenlik görevlilerinin istihdam (Kamu-Özel) şekillerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmanın deseni ilişkisel araştırma şeklinde belirlenmiştir. Bu amaçla İstanbul’da çalışan özel güvenlik görevlilerine kendilerinin iş doyumu ve işten ayrılma niyetlerini belirlemek üzere ilgili ölçekleri içeren anket uygulanmıştır. Bununla birlikte yapılan alan yazın incelemesi neticesinde aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 2. Model

3.2. Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul'da görev yapan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. İstanbul'da Ekim 2018 itibariyle 83.454 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bunların 26.014'ü kamuda, 57.440'ı özel sektör bünyesindedir. Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin ise 12.084'ü birimlerde, 45.356'sı da çeşitli özel güvenlik şirketlerinin bünyesinde çalışmaktadır. İstanbul'da çalışan özel güvenlik görevlilerinin 75.545'i erkek, 7.909'u da kadındır.

Tablo 4. İstanbul'da çalışan özel güvenlik görevlilerinin kamu-özel sektör dağılımı

Kamuda çalışan özel güvenlik görevlisi	Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlisi	
	Birim	Şirket bünyesi
26.014	12.084	45.356
	57.440	
	83.454	

Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Online olarak hazırlanmış olan anket İstanbul'da bulunan tüm kamu ve özel sektör özel güvenlik birim yöneticileri ile özel güvenlik şirket yöneticilerine 2018 yılı Ekim ayı başında gönderilmiştir. Yöneticiler vasıtasıyla anketin İstanbul'daki tüm özel güvenlik görevlilerine iletilmesi istenerek evrene yansız olarak ulaşmak amaçlanmıştır. Bununla birlikte katılımcı cevapları günlük kontrol edilmiştir. Cevaplar yukarıda bahsedilen ve evrende doğal olarak oluşan kotalar (kamu-özel/birim-hizmet alımı) çerçevesinde ele alınarak ilk duyurudan 10 gün sonra araştırma duyurusu bir kez tekrarlanmıştır. Araştırmaya katılım devam etmeyince 2018 yılı Ekim ayı sonunda anket cevaplara kapatılmıştır. Bu süre sonunda araştırma kapsamında analize uygun 6249 veri elde edilmiştir.

3.3. Veri toplama aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket, katılımcıların iş doyumunu tutumlarını tespitine yönelik olarak Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği, Oran (1989) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğin biri 100 soruluk, diğeri 20 soruluk iki ayrı şekli bulunmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırmada test edilerek ortaya konulmuştur (Ghiselli vd., 2001; Hañcer vd., 2003; Sevimli vd., 2005). Ölçek içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyecek şekilde iki alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum genel olarak başarı, takdir edilme, terfi, görev değişikliği ve sorumluluk gibi işe ilişkin içsel durumları ifade etmektedir (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20). Dışsal doyum ise çalışma koşulları, ücret politikaları, üstlerle olan ilişkiler ve denetim şekli gibi birey dışı durumları ifade etmektedir (5,6,12,13,14,17,18,19) (Weiss vd. 1967: 4-5). Bu araştırmada ölçeğin 20 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal güvenilirlik katsayısı .83'tür. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri .961 olarak elde edilmiştir. Yapılan normallik testi neticesinde tüm değerlerin +1,5 ile -1,5 arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu haliyle verilerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).



Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği birisi ters yönlü olmak üzere toplam dört sorudan oluşmaktadır. Tek faktörlü olarak kullanılan ölçek daha önceden Türkçe'ye çevrilmiş, güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmış bir ölçektir (Aylan, 2012). Ölçeğin orijinal güvenilirlik katsayısı .83'tür. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri .829 olarak elde edilmiştir. Yapılan normallik testi neticesinde tüm değerlerin +1,5 ile -1,5 arasında gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu haliyle verilerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Anket demografik bilgilere ilişkin 7, İş Doymu Ölçeğine ilişkin 20 ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin 4 soru olmak üzere toplam 31 sorudan oluşmaktadır.

4. BULGULAR VE ANALİZ

4.1. Çalışmaya katılanların demografik özellikleri

Katılımcıların 5692'si (%91,1) erkek, 557'si (%8,9) kadındır. Katılımcıların 265'i (%4,2) 18-23 yaş aralığında, 1392'si (%22,3) 24-29 yaş aralığında, 2265'i (%36,2) 30-35 yaş aralığında ve 2327'si (%37,2) 36 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 640'ı (10,2) ilköğretim, 4374'ü (%70) lise, 764'ü (%12,2) ön lisans, 461'i (%7,4) lisans ve 1'i yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların 2147'si (%34,4) kamuda, 4102'si (%65,6) özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların 3425'i (%54,8) birimlerde, 2824'ü (%45,2) ise hizmet alımı yapılan yerlerde görevlidirler. Katılımcıların 2939'u (%47) 1500-2000 TL arası, 1129'u (%18,1) 2001-2500 TL arası, 659'u (%10,5) 2501-3000 TL arası, 1522'si (%24,4) 3001 ve üzerinde ücret almaktadır. Katılımcıların 1611'i (%25,8) bir yıl ve altı, 1853'ü (%29,7) 2-5 yıl arası, 1645'i (%26,3) 6-10 yıl arası, 1140'ı (%18,2) 11 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

4.2. İş doymu ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

İş doymu ile işten ayrılma niyeti ilişkisini test etmek üzere regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların iş doymu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları.

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	t	p
İş Doymu	0,583	0,340	0,340	3219,433	-,583	-56,740	,000

Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti

P<.05

Tablo 5 incelendiğinde uygulama sonucu oluşan katılımcıların iş doymu ve işten ayrılma niyeti tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-0,583$ ve $p<.005$). ANOVA testi sonucu, iş doymu tutumlarının işten ayrılma niyeti tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir ($F=3219,433$ ve $p<.005$). İş doymunun işten ayrılma niyetini açıklama derecesi olan R² değeri .340 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre $p<.005$ anlamlılık düzeyinde iş doymunun işten ayrılma niyetini %34 oranında açıkladığı ifade edilebilir. H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

4.3. Katılımcıların iş doymu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri

Tüm katılımcıların iş doymu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların iş doymu ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

TÜM KATILIMCILAR	Katılımcı sayısı	Ortalama	Standart sapma
İş doymu	6249	3,2653	,90515
• İçsel doym	6249	3,3674	,90213
• Dışsal doym	6249	3,1119	,98222
İşten ayrılma niyeti	6249	2,6613	1,10570

Tablo 6'dan anlaşılacağı üzere tüm katılımcıların iş doymu düzeyleri ile içsel ve dışsal doym düzeyleri orta seviyededir. Ancak katılımcıların dışsal doym düzeyleri içsel doym düzeylerinden daha düşüktür. Bununla birlikte katılımcıların işten ayrılma niyetleri de orta düzeyde gerçekleşmiştir.

Kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doymu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Kamuda çalışan katılımcıların iş doymu ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

KAMU	Katılımcı sayısı	Ortalama	Standart sapma
İş doymu	2147	3,4806	,81895



• İçsel doyum	2147	3,5404	,81152
• Dışsal doyum	2147	3,3910	,89748
İşten ayrılma niyeti	2147	2,1644	,92053

Tablo 7'den anlaşılacağı üzere kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel iş doyum düzeyleri ile içsel doyum düzeyleri yüksek, dışsal doyum düzeyleri orta seviyededir. Bununla birlikte kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri düşük seviyede gerçekleşmiştir.

Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doyum ve işten ayrılma niyeti düzeyleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Özel sektörde çalışan katılımcıların iş doyum ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.

ÖZEL SEKTÖR	Katılımcı sayısı	Ortalama	Standart sapma
İş doyum	4102	3,1524	,92750
• İçsel doyum	4102	3,2768	,93348
• Dışsal doyum	4102	2,9658	,99310
İşten ayrılma niyeti	4102	2,9214	1,10558

Tablo 8'den anlaşılacağı üzere özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel iş doyum düzeyleri ile içsel ve dışsal doyum düzeyleri orta seviyededir. Ancak katılımcıların dışsal doyum düzeyleri içsel doyum düzeylerinden daha düşüktür. Bununla birlikte özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyeti düzeyleri de orta seviyede gerçekleşmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları sektöre ve yere göre iş doyum düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen t Testi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların istihdam şekillerine ve yerlerine göre iş doyumları üzerinde gerçekleştirilen t Testi sonuçları

İŞ DOYUMU	N	X	Ss	T	P
Kamu	2147	3,4806	,81895	14,365	,000
Özel	4102	3,1524	,92750		
• Birim	1778	3,1772	,94702	1,500	,134
• Hizmet alımı	2324	3,1334	,91203		

P<.05

Tablo 9 incelendiğinde kamuda çalışan katılımcılar tarafından iş doyum ölçğine verilen cevapların ortalaması 3,48, özel sektörde çalışan katılımcılar tarafından iş doyum ölçğine verilen cevapların ortalaması 3,15'dir. t Testi sonuçlarına göre % 95 güven aralığında gerçekleştirilen analiz neticesinde significant değerlerinin (P<0.05) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre özel güvenlik görevlilerinin istihdam edildikleri yerlere göre iş doyum düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Hem kamuda hem de özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleri orta seviyede gerçekleşmiş olmakla birlikte kamuda çalışanların iş doyum düzeyleri daha yüksektir. H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları yerlere göre iş doyum düzeylerinde bir fark olup olmadığına ilişkin gerçekleştirilen t Testi sonucunda birimlerde çalışanların iş doyum ortalamasının 3,18, hizmet alımı yapılan yerlerde çalışanların iş doyum ortalamasının 3,13 olarak gerçekleştiği; % 95 güven aralığında gerçekleştirilen analiz neticesinde significant değerlerinin (P>0.05) anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları yerlere göre iş doyum düzeylerinde bir fark bulunmadığı ifade edilebilir. H3 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre işten ayrılma düzeylerinde bir farklılaşma olup olmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen t Testi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10. Katılımcıların istihdam şekillerine ve yerlerine göre işten ayrılma niyetleri üzerinde gerçekleştirilen t Testi sonuçları

İŞTEN AYRILMA NİYETİ	N	X	Ss	T	P
Kamu	2147	2,1644	,92053	-28,762	,000
Özel sektör	4102	2,9214	1,10558		
• Birim	1778	2,8834	1,11710	-1,918	,055
• Hizmet alımı	2324	2,9504	1,09603		



P<.05

Tablo 10 incelendiğinde kamuda çalışan katılımcılar tarafından işten ayrılma niyeti ölçeğine verilen cevapların ortalaması 2,16, özel sektörde çalışan katılımcılar tarafından işten ayrılma ölçeğine verilen cevapların ortalaması 2,92'dir. t Testi sonuçlarına göre % 95 güven aralığında gerçekleştirilen analiz neticesinde significant değerlerinin (P<0.05) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre özel güvenlik görevlilerinin istihdam edildikleri yerlere göre işten ayrılma düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma düzeyleri, özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinden daha düşüktür. H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları yerlere göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir fark olup olmadığına ilişkin gerçekleştirilen t Testi sonucunda birimlerde çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,88, hizmet alımı yapılan yerlerde çalışanların ortalamasının 2,95 olarak gerçekleştiği; % 95 güven aralığında gerçekleştirilen analiz neticesinde significant değerlerinin (P>0.05) anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları yerlere göre işten ayrılma niyeti düzeylerinde bir fark bulunmadığı ifade edilebilir. H5 hipotezi reddedilmiştir.

4.4. İş doyumu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi

İş doyumu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekillerinin etkisi olup olmadığını tespit etmek üzere öncelikle kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin ölçeklere vermiş oldukları cevaplar üzerinde regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Sonrasında özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin ölçeklere vermiş oldukları cevaplar üzerinde regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Her iki analize ilişkin sonuçlar ayrı ayrı tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 11. Kamuda çalışan katılımcıların iş doyumu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları.

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	t	p
İş Doyumu (Kamu)	0,565	0,320	0,319	1007,205	-,565	-31,736	,000
Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti (Kamu)							

P<.05

Tablo 11 incelendiğinde kamuda çalışan katılımcıların iş doyumu ve işten ayrılma niyeti tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β=-0,565 ve p<.005). ANOVA testi sonucu, iş doyumu tutumlarının işten ayrılma niyeti tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir (F=1007,205 ve p<.005). İş doyumunun işten ayrılma niyetini açıklama derecesi olan R² değeri 0.320 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre p<.005 anlamlılık düzeyinde iş doyumunun işten ayrılma niyetini %32 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Tablo 12. Özel sektörde çalışan katılımcıların iş doyumu ve işten ayrılma niyeti düzeyleri üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları.

Bağımsız değişken	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	t	p
İş Doyumu (Özel)	0,566	0,321	0,321	1937,046	-,566	-44,012	,000
Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti (Özel)							

P<.05

Tablo 12 incelendiğinde özel sektörde çalışan katılımcıların iş doyumu ve işten ayrılma niyeti tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (β=-0,566 ve p<.005). ANOVA testi sonucu, iş doyumu tutumlarının işten ayrılma niyeti tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir (F=1937,046 ve p<.005). İş doyumunun işten ayrılma niyetini açıklama derecesi olan R² değeri 0.321 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre p<.005 anlamlılık düzeyinde iş doyumunun işten ayrılma niyetini %32 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Tüm bu sonuçlar ışığında istihdam şekillerinin (Kamu-Özel) iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etkisinin bulunmadığı kanaatine varılmıştır. H6 hipotezi kabul edilmemiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada daha önceden yapılmış araştırma sonuçlarında olduğu gibi iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen orta düzeyde (-.58) negatif



ilişki Çekmecelioğlu (2005) ve Altay'ın (2018) elde ettiği sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Ancak alan yazında farklı sonuçlar elde eden çalışmaların Chatzoglou, 2011; Yıldız, 2014) bulunduğu da göz ardı edilmemelidir. Alan yazındaki bu sonuçlar iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi etkileyen çeşitli faktörlerin olabileceğini düşündürmektedir. Bu çalışmada iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi çalışanların istihdam şekillerinin etkileyebileceği değerlendirilerek hipotez oluşturulmuştur. Yapılan analiz sonucunda özel güvenlik görevlilerinin istihdam şekilleri olan kamu ve özel sektör değişkenlerinin bu ilişkide herhangi bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır.

Araştırmada Soysal ve Tan (2013), Meena ve Dangayach (2012), Thakur (2007), DeSantis ve Durst (1996) ve Schneider ve Vaught'un (1993) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre istihdam şekillerinin iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği öngörülmüştü. Araştırma sonuçlarına göre istihdam şekillerinin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu, iş doyumunu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve kamuda istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu düzeylerinin özel sektörde istihdam edilenlerden fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kamu ve özel sektör çalışanlarının ayrı ayrı içsel ve dışsal doyum düzeyleri analiz edildiğinde kamuda çalışanların hem içsel hem de dışsal doyum düzeylerinin özel sektör çalışanlarından yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre İstanbul'daki özel sektör özel güvenlik yöneticilerinin, çalışanlarının hem içsel hem de dışsal doyum düzeylerini artıracak önlemleri almaları gerektiği değerlendirilmektedir.

Araştırmada ayrıca özel güvenlik görevlilerinin özel sektörde çeşitli yerlerde istihdam edilebilmeleri sebebiyle bu istihdam yerlerinin (Birim-Hizmet Alımı) çalışanların iş doyumunu düzeylerinde etkili olup olmadığı hususu da araştırmaya dahil edilmişti. Araştırma sonuçlarında özel sektörde istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin birimde veya hizmet alımı şeklinde istihdam edilmelerinin kendilerinin iş doyumunu düzeylerine etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar özel sektörde istihdam edilenlerin birim-hizmet alımı ayrımı olmadan iş doyumunu kapsamında aynı faktörlerden etkilendiklerini ortaya koymaktadır. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu artırmak amacıyla alınacak tedbirlerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir.

Araştırmada Çelik ve Yıldız (2018) ve Wang ve arkadaşlarının (2012) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre istihdam şekillerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceği öngörülmüştü. Araştırma sonuçları istihdam şekillerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu, işten ayrılma niyeti düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin özel sektörde istihdam edilenlerden düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin istihdam yerlerinin (Birim-Hizmet Alımı) işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında özel sektör yöneticileri çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerini azaltmak amacıyla başta iş doyumunu olmak üzere işten ayrılma niyeti tutumunu etkileyen örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel adalet ve çalışma yaşam kalitesi gibi iş tutumlarının geliştirilmesine önem vermelidirler. Bunun yanında ücret, yönetim tarzı ve ödüllendirme gibi örgütsel faktörler de işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Yöneticilerin bu hususları da göz önüne alarak gerekli çalışmaları yapmaları gerektiği değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan özel güvenlik görevlileri yaptıkları işin özelliği sebebiyle diğer hizmet alanlarından ayrılmaktadır. Bu nedenle bu alanda hizmetin kaliteli sunulabilmesinin tek yolu insan kaynağına yapılan yatırım olarak ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyeti tutumlarının kontrol altında tutulması önem taşımaktadır. Bu doğrultuda özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin tespitine yönelik çalışmaların yapılmasına ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir. Bununla birlikte iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki çeşitli araştırma sonuçlarında farklılaştığından, bu ilişkiyi etkileyen faktörlerin tespiti amacıyla yapılacak çalışmalara ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırma özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Farklı sektörlerde gerçekleştirilecek çalışmaların sonuçları da farklılaşabilir. Bununla birlikte bu çalışma İstanbul ilinde gerçekleştirilmiştir. Hem iş doyumunu hem de işten ayrılma niyetini etkileyen çeşitli dışsal faktörler bulunmaktadır. Bu nedenle her ilin veya bölgenin kendine özgü sosyo-ekonomik değişkenleri yapılacak araştırmalar üzerinde etkili olabileceğinden farklı illerde veya bölgelerde yapılacak çalışmalar farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir. Ayrıca alınan ücret ve iş olanakları, iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilecek faktörlerdendir. Bu araştırma 2018 yılı Eylül ayında gerçekleştirilmiştir. Yılın diğer dönemlerinde Türkiye genelinde işsizlik oranları farklılaşabilmektedir. Bu nedenle araştırmaya katılanların algıları da değişebileceğinden farklı dönemlerde yapılacak araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koyabilecektir.



KAYNAKÇA

- Akova, O., Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O.C. (2015). Otel işletmelerinde işgören devir hızına etki eden risk faktörlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 87-107.
- Altay, M. (2018). *Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bartlett, K. R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field. The Degree of Doctor of Philosophy, *The University of Illinois, Urbana*
- Basak, E., Ekmekci, E., Bayram, Y. ve Bas, Y. (2013). Analysis of factors that affect the intention to leave of white-collar employees in turkey using structural equation modelling. In *Proceedings of the World Congress on Engineering and Computer Science* (2).
- Buitendach, J. H. ve Rothmann, S. (2009). The validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in selected organizations in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 7 (1). 1-8.
- Cesur, A. (1998). *İş görenlerin çalışma hayatına ilişkin sorunlarının iş tatmini yönünden incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, A. ve Ulutürk Y.H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 (1), 48-58.
- Chatzoglou, P., Vraimaki, E. Komsiou, E., Polychrou, E. ve Diamantidis, A. (2011). Factors affecting accountants' job satisfaction and turnover intentions: A structural equation model. *8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics*, At Thassos Island, Greece.
- Cheng, Y. ve Stockdale, M. S. (2003). The Validity of the three-component model of organizational commitment in a chinese context. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (3), 465-489
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Crossman, A. ve Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.
- Çekmecelioglu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6 (2). 23-39.
- Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). *Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması*. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2(2), 47-75.
- DeSantis, V.S. ve Durst, S.L. (1996). Comparing job satisfaction among public and private sector employees. *American Review of Public Administration*. 26(3), 327-343.
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (4), 159-165.
- Eren, C. (2016). Özel güvenlik görevlilerinin sorunları ve sendikal örgütlenme deneyimi. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, 7 (10), 117-154.
- Fong, Y. L. ve Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Friday, S.S. ve Friday, E. (2003). Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5), 426-442.
- Furnham, A. ve Andreas-Chamorro, P. T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (8), 765-779.
- Ghiselli, R.F., Lalopa, J.M. ve BAI, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction and turnover intent: Among food service managers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42 (2), 28-37.
- Hançer, M. ve George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: An emprical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality&Tourism Research*, 27 (1), 85-100.
- Herzberg, F. (1975). On more time: How do you motivate employee?. *Harvard Business Review on Management*. 361-376.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Griffeth, R.W. (1992). A meta analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2. Baskı
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary industrial/organizational psychology*. (3th ed.). Kaliforniya: Brooks/Cole Publishers.
- Karatepe, O. M., Uludağ, O., Meneviş, İ., Hadzimehmedagic, L. ve Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*. 27(4), 547-560.
- Lam, S.S.K. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 12(4), 72-78.
- Lam, T., Zhang, H. ve Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: The case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), 157-165.
- Lee, K.E. (2011). Moderating effects of leader-member exchange (lmx) on job burnout in dietitians and chefs of institutional foodservice. *Nutrition Research and Practice*, 5 (1), 80-87
- Lee, Y.W., Dai, Y. T. ve McCreary, L. L. (2015). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. *Journal of Nursing Management*, 23, 521-531
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K. Reid, F. ve Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal Of Organizational Behavior*, 19, 305-320.
- Luthans F. (1994), *Organizational Behavior*, Newyork. McGraw-Hill, Inc.
- Meena, M.L. ve Dangayach, G.S. (2012). Analaysis of employee satisfaction in banking sector. *International Journal of Humanities and Applied Sciences (IJHAS)*,1 (2), 78-81.
- Michaels, C. E. ve Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the mobley, griffeth, hand, and meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley Series on Managing Human Resources.



- Moynihan, D.P. ve Pandey, S.K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration and Society*, 39 (7), 803-832.
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. ve Crouter, A.C. (2009). Work-Family climate, organizational commitment, and turnover: multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (1), 18-29.
- Olowokere, B.O., Chovwen, C.O. ve Balogun, S.K. (2014). Determinants of job hopping experience among private and public sector employees' turnover intention. *IFE Psychologia : An International Journal*. 22(2), 114-124.
- Oran, N.B. (1989). *A study on job satisfaction of a group of academical staff in Marmara University*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örücü, E ve Özavşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (23), 335-358.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Öztürk, A., ve Deniz, M. E. (2008). Analysis of emotional intelligence job satisfaction and burnout levels of preschool teachers according to some variables. *Elementary Education Online*. 7 (3), 578-599.
- Savery, L.K. (1996). The congruence between the importance of job satisfaction and the perceived level of achievement. *Journal of Management Development*, 15(6), 18-27.
- Schneider, D.S. ve Vaught, B.C. (1993). A comparison of job satisfaction between public and private sector managers. *Public Administration Quarterly*. 17(1), 68- 83.
- Scott C. R., Connaughton S. L., Diaz-Saenz H. R., Maguire K., Ramirez R., Richardson B., Shaw S. P. ve Morgan D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave : A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*. 12, 400 - 435.
- Scott, A., Gravelle, H., Simoens, S., Bojke, C. ve Sibbald, B. (2006). Job satisfaction and quitting intentions: A structural model of British general practitioners. *British Journal of Industrial Relations*. 44, 519-540.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1-2), 55-64.
- Sipahi, H. Ve Kartal, Y. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*. 3(2), 109-118
- Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (2), 45-63.
- Steel, R.P. ve Ovalle, N.K. (1984) A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 673-686.
- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., Çelik, A., (2007) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Takase, M., Maude, P. ve Manias, E. (2005). Nurses' Job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing and Health Sciences*. 7(3), 209-217.
- Tarigan, V. ve Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5, 2-21
- Tett, R. P., ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Pathanalyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thakur, M., (2007). Job satisfaction of banking: A study of private and public sector banks. *The IUP Journal of Bank Management*, 7 (4), 60-68
- Turgut, H., Soran, S. ve Ateş, M.F. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (16. ÜİK Özel Sayısı), 577-592.
- Türker, N. (1995) *Konaklama işletmelerinde işgücü devri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tütüncü, Ö. Ve Demir, M. (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla bölgesi örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 146-169.
- Vieira, J.A.C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*, 89, 39-47.
- Walton, R. (1975). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review on Management*. 357-360.
- Wang, Y., Yang, C. Ve Wang, K. (2012). Comparing public and private employees' job satisfaction and turnover. *Public Personnel Management*. 41(3), 557-573.
- Wasti, S.A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Weiss, D.J., Dawis, R.W., England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf, Erişim tarihi: 15.11.2018.
- Williams, C.J. (2011). *The impact of push factors on the intent to quit amongst private security officers*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of Western Cape.
- Yasım, Y.K ve Uğur, A. (2016). Bankacı kadınların örgütsel sinizmin algılarının işten ayrılma niyetine etkisi: Ordu ili örneği. *OÜSOBİAD*, 554-572.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 62(1). 253-278.
- Yıldız, M. (2014). İşsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü: Spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri üzerinde ampirik bir inceleme. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu*, 1, 137-146.
- Yüksel, S. (2013). *Muhasebecilerde duygusal tükenmenin mesleki memnuniyet ve meslekten ayrılma niyeti üzerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze yüksek teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü.