



<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1755>

**Citation:** Sunay, M. M. (2020). Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu düzeyinin sosyolojik açıdan değerlendirilmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(50), 185-194.

**Dr. Öğr. Üyesi Melda Medine SUNAY**

Bursa Teknik Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Bursa / TÜRKİYE,

0000-0003-3210-5942

## ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYİNİN SOSYOLOJİK AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı sosyal ve demografik değişkenlerin iş doyumuna etkisini ortaya koyabilmektir. Bu amaçla Bursa’da farklı özel güvenlik şirketlerinde çalışan 363 özel güvenlik görevlisinin iş doyum düzeyleri JSS İş Doyum Ölçeği (Spector, 1997) ile ölçülmüştür. Elde edilen veriler, cinsiyet, doğum yılı, eğitim durumu, medeni durumu, mesleki yeterlilik, doğum yeri, yaşamının büyük bölümünün geçtiği yer, gelir durumu, ekonomik düzey, haftalık çalışma günü, günlük çalışma saati, toplam çalışma süresi, çalıştığı firma gibi sosyal ve demografik değişkenlerle karşılaştırılmış, elde edilen sonuçlar literatürdeki veriler doğrultusunda yorumlanmıştır. Çalışmada yönetim ve yöneticilerin uygulamalarının iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğu, diğer değişkenlerin ise iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Buna göre, yönetim ve yönetici uygulamalarında yapılacak her yeni iyileştirmenin, özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu üzerinde olumlu bir etki bırakacağı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Özel güvenlik görevlisi, iş doyumunu, sosyolojik değerlendirme.

### A SOCIOLOGICAL EVALUATION OF THE JOB SATISFACTION IN PRIVATE SECURITY JOBS

### ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect on the job satisfaction of private security guards of management and management behaviours, through evaluation of social and demographic variables. A total of 363 private security guards employed by different security companies in Bursa formed the study sample. The level of job satisfaction was measured using the JSS Work Satisfaction Scale. The data obtained were compared with social and demographic variables such as age, gender, educational level, marital status, occupational qualifications, place of birth, the place where most of the subject’s life had been spent, income level, economic status, number of days worked per week, number of hours worked per day, total duration of employment, and company where employed.

The results of the study showed that management and management practices had a significant effect on job satisfaction but other variables did not. Thus it was concluded that each new improvement made in management and management practices will have a positive effect on the job satisfaction of private security guards.

**Key Words:** Private body guard, job satisfaction, sociological evaluation.

### 1. GİRİŞ

İş doyumunu ile ilgili yapılan literatür çalışmasında farklı tanımlara rastlanmıştır. Bunda doyumun kişiden kişiye ve toplumdaki topluma farklılık göstermesinin etkili olduğu düşünülmektedir. Çünkü bireylerin fiziki olarak elde ettikleri imkân seviyesi ve beklentileri birbirinden farklıdır. Bu tanımlardan bazılarına araştırmada yer verilmiştir.

İş doyumunu, çalışanın kendi işinden duyduğu hoşnutluk, kendisini ve işini değerlendirmesi sonucu ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Bodur ve Güler 1997: 12; Çimen ve Şahin 2000: 56). Bu tutum, deneyimlerle gelişir; yani öğrenilir. Kişinin işindeki davranışlarını belirleyen de işi ile ilgili tutumdur (Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000: 242). Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan biri bireyin işine karşı geliştirdiği tutumdur. Buna genellikle iş doyumunu denilmektedir (Özkalp, 2001). İş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin “beraber çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşlar ve eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” akla gelmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003). İş doyumunu basit anlamıyla personelin işinden ne kadar

hoşlanmakta olduğudur (Demircan ve Demirhan 2004: 5). Çalışma ortamının veya bir bütün olarak mesleğin farklı yönleriyle birinin ne kadar mutlu ve memnun olduğuna dair bir ölçüdür (McIntosh 2007: 3106).

Kartal'ın (2012: 1) yaptığı çalışmada; araştırmamız kapsamında ele alınacak bireysel demografik özelliklerden olan cinsiyet, yaş, iş deneyimi (kıdem), medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerinin literatürde iş doyumuyla olan ilgili ilişkisini açıklayan bulgulara yer verilmiştir. Buna göre, iş doyumunu açısından kadınlarla erkekler arasında belirgin bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Her iki cins için de prestij, gelir, özerklik ve öğrenme olanakları iş doyumunun ağırlıklı belirleyicileri olmaktadır. İşgörenlerin yaşlandıkça yaptıkları işten daha fazla doyum almaya başladıkları, yaş ve iş doyumunu arasında genellikle olumlu bir bağlantı olduğu kanısına varılmıştır. Bazı istisnalarla birlikte genel kanı, iş doyumunun yaşla doğru orantılı olarak arttığı yönündedir (Tınaz, 2005). İş doyumunu ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulguları genellikle, öğrenim durumunun yükselmesi ile doyumun düşeceği doğrultusundadır. Korman'a göre; meslek düzeyi sabit tutulmak kaydı ile bireyin öğrenim durumu ile iş doyumunu arasında olumsuz bir ilişki olduğunu gösteren kanıtlar vardır. Bunun temel nedeni bireyin eğitim düzeyinin artmasının onun beklentilerinin artmasına neden olmasıdır (akt: Köse, 2009). Evlilik, insan hayatını düzene sokmayı amaçlayan toplumsal bir kurumdur. Evli çiftlerin birbirleri arasında olan veya olması gereken sorumluluk duygusu, bireyin işine karşı olan tutumlarını da etkilemektedir. Evlilik ve iş doyumunu arasında aranacak ilişkinin "sorumluluk" duygusu açısından incelenmesi doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu açıdan evlilik kurumunun insana bir sorumluluk ve düzen getirmesi açısından yaklaşıldığında iş doyumunuyla olumlu bir ilişki içinde olduğu düşünülebilir (Kınık, 2007).

Demografi bilimi, bilimsel bir çalışma alanıdır. Demografi, insan topluluklarının ve onların çoğalmaları ve azalmalarının, göç, sosyal hareketlilik, doğurganlık ve ölüm oranlarındaki değişen kalıplara ve cinsiyet oranı, bağımlılık oranı ve yaş yapısı türünden özelliklere göre incelenmesini anlatan terimdir. Demografi, nüfus parametreleri ve dinamiğiyle ilgili resmi istatistiki analizi yansıtan "resmi demografi" ve nüfus yapıları ile değişimin nedenleri ve sonuçlarının daha geniş kapsamlı sonuçlarını irdeleyen "nüfus incelemeleri" şeklinde ikiye ayrılır. Pek çok demografin ilgilerinin sosyologların ilgileriyle örtüştüğü alan "nüfus incelemeleri" alanıdır. Çoğu sosyolojik araştırmada demografik analiz insan toplumlarının tanımlanıp anlaşılmasında önemli bir bileşeni oluşturur (Marshall, 1998: 139; Namboodiri, 1996: 25-26).

Toplumsal demografik yapı, toplumsal ve kültürel faktörlerin nüfusun özellikleriyle ilişkisini analiz eden bir araştırma alanıdır. Toplumsal demografinin ana konusu, toplumsal ve kültürel faktörlerin toplumun demografik özellikleri (evlilik ve çocuk doğurma kalıpları, nüfusun yaş yapısı, ömür beklentisi vb.) üzerindeki etkisidir. Ancak toplumsal demografi, buna ek olarak, demografik değişimin toplumsal sonuçlarının irdelenmesini de kendi alanı içinde görür. Bir toplumun veya toplumsal grubun karakteristik özellikleri hem toplumsal fenomenler hem de doğum ve ölüm gibi toplumsal (ve aynı zamanda biyolojik) olayların doğrudan ürünü olduklarından, bir anlamıyla her insan topluluğunun demografik açıdan incelenmesi toplumsal demografi kapsamına girecektir. Öte yandan, demografi esas olarak nüfusun özelliklerinin belirlenmesi ve ölçülmesiyle, demografik değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerle uğraştığı halde, toplumsal demograflar bu demografik kalıpları anlamının ve açıklamanın peşindedirler. Bu yüzden demografinin yanı sıra sosyolojinin uzmanlığına başvurular (Beaujot, 2002: 1; Marshall, 1998: 741).

"Demografik Dönüşüm Modeli" ilk defa 1929 yılında Amerikalı demograf Warren Thomson tarafından gündeme getirilmiştir. Thomson, modelde sanayileşmiş ülkelerin son 200 yıldaki doğum ve ölüm oranlarındaki gözlenen değişiklikleri ve geçişleri inceleyerek; sanayileşme ve ekonomik gelişme ile doğum-ölüm hızları arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu, yani ülkelerin tarımdan sanayiye doğru yapısal bir değişim geçirdikçe, hem doğum hem de ölüm oranlarının düştüğünü belirtmiştir (Ahmad ve Khan, 2019: 754; Erol, 2016: 76). Demografik Dönüşüm Kuramı, genel olarak yüksek doğurganlık ve ölümlülük hızlarının hüküm sürdüğü bir durumdan ölüm hızlarının da düşmüş olduğu ve doğumların bilinçli olarak kontrol edildiği yeni bir duruma geçişi öngörmektedir. Bir başka ifade ile genel olarak dönüşüm öncesi yaşamın kısa, doğumların çok, nüfus artışının yavaş ve nüfusun genç olduğu bugün ise yaşamın uzun, doğumların az ve nüfusun yaşlı olduğudur (Çuhadar ve Lordoğlu, 2016: 66; Lee, 2003: 167; Lee ve Mason, 2010: 160; Yüceşahin, 2011: 11). Cumhuriyet'in ilk yıllarında

doğuşta yaşam beklentisi yaklaşık olarak 35 yıl iken bugün yaklaşık olarak 74 yıla yükselmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2007). Türkiye nüfusunun geçirdiği bu değişimler demografik dönüşüm olarak adlandırılan sürecin tamamlanmasına çok yakın bir evrede olduğuna işaret etmektedir.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsünün 1968-2008 yılları arasında yaptığı dokuz araştırmanın sonucuna göre; Türkiye nüfusu artık yüksek doğurganlık ve ölümlülük hızlarına sahip genç bir nüfus olmaktan çıkarak, düşük doğurganlık ve ölümlülük hızlarına sahip ve gittikçe yaşlanan bir nüfusun özelliklerini kazanmaktadır (Koç, Eryurt, Adalı ve Seçkiner, 2008: 4).

2018 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre Türkiye'de ikamet eden nüfus 2018 yılında, bir önceki yıla göre 1 milyon 193 bin 357 kişi artmıştır. Erkek nüfus 41 milyon 139 bin 980 kişi olurken, kadın nüfus 40 milyon 863 bin 902 kişi olmuştur. Buna göre toplam nüfusun %50,2'sini erkekler, %49,8'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Yıllık nüfus artış hızı 2017 yılında %12,4 iken, 2018 yılında %14,7 olmuştur. İl ve ilçe merkezlerinde ikamet edenlerin oranı 2017 yılında %92,5 iken, bu oran 2018 yılında %92,3'e gerilemiştir. Belde ve köylerde yaşayanların oranı ise %7,7 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye nüfusunun %18,4'ünün ikamet ettiği İstanbul, 15 milyon 67 bin 724 kişi ile en çok nüfusa sahip olan il olurken, bunu sırasıyla; 5 milyon 503 bin 985 kişi ile Ankara, 4 milyon 320 bin 519 kişi ile İzmir, 2 milyon 994 bin 521 kişi ile Bursa ve 2 milyon 426 bin 356 kişi ile Antalya takip etti. Bayburt ise 82 bin 274 kişi ile en az nüfusa sahip olan il olmuştur. Ülkemizde 2017 yılında 31,7 olan ortalama yaş, 2018 yılında önceki yıla göre artış göstererek 32 olurken, ortalama yaş erkeklerde 31,4 iken, kadınlarda 32,7 olarak gerçekleşmiştir. Ortanca yaşın en yüksek olduğu iller sırasıyla; 40,3 ile Sinop, 39,9 ile Balıkesir ve 39,6 ile Giresun oldu. Ortanca yaşın en düşük olduğu iller ise sırasıyla; 19,8 ile Şanlıurfa, 20,7 ile Şırnak ve 21,4 ile Ağrı'dır. Çalışma çağı olarak adlandırılan 15-64 yaş grubunda bulunan nüfus 2018 yılında bir önceki yıla göre sayısal olarak %1,4 arttı. Buna göre, çalışma çağındaki nüfusun oranı %67,8; çocuk yaş grubu olarak tanımlanan 0-14 yaş grubundaki nüfusun oranı %23,4; 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun oranı ise %8,8 olarak gerçekleşti. Nüfus yoğunluğu olarak ifade edilen "bir kilometrekareye düşen kişi sayısı", Türkiye genelinde 2017 yılına göre 2 kişi artarak 107 kişi oldu. İstanbul, kilometrekareye düşen 2 bin 900 kişi ile nüfus yoğunluğunun en yüksek olduğu ilimiz oldu. Bunu sırasıyla; 528 kişi ile Kocaeli ve 360 kişi ile İzmir takip etti. Nüfus yoğunluğu en az olan il ise bir önceki yılda olduğu gibi, kilometrekareye düşen 12 kişi ile Tunceli oldu. Yüzölçümü bakımından ilk sırada yer alan Konya'nın nüfus yoğunluğu 57, en küçük yüzölçümüne sahip Yalova'nın nüfus yoğunluğu ise 310 olarak gerçekleşti (URL1).

Güvenlik, toplumsal değişime bağlı olarak evrilmiş demografik bir yapıya sahip günümüz toplumlarında, önemli bir sorun haline gelmiştir. Küreselleşme ile birlikte çeşitlenen ve yapısal dönüşüm geçiren 'güvenlik sorunu' ise insanların ortak bir yazgısı haline gelmiştir (Ateş, 2009: 3; Cohen ve Kennedy, 2000:11). Pek çok toplum bu ortak yazgı için çeşitli güvenlik önlemleri geliştirmektedir. Geliştirilen bu güvenlik önlemleri her zaman genel kolluk şeklinde olmayabiliyor. Özel güvenlik de, artık dünyada bir koruma ve önlem şekli olarak yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. İçinde bulunan yıllar itibarıyla artık, özel güvenlik ve koruma sektörü için yeni geliyor demek belki geç kalınmış bir ifade olabilir. Çünkü hayatta uzun zamandan beri var olan ve toplumsal hayatta en az kolluk kuvvetleri kadar hatta çoğu mekânda genel kolluktan daha fazla karşılaşılan güvenliği sağlama biçimi haline gelmiştir. Bu bakımdan özel güvenlik ve koruma sektörü için belki yeni ifadesi artık kullanılsa da, hızla geliyor ve yaygınlaşıyor ifadesi kullanılabilir. Bugün geline nokta itibarıyla, dünyada yaygın bir şekilde kullanılan bir sektör haline gelse de, mesleğin saygınlığı için aynı şekilde kat edilen bir mesafeden bahsedilemez. Çünkü güvenlik görevlileri her ülkede farklı statüde çalışmaktadırlar, yetkileri ve maaşları da ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Mesleği tercih edenlerin ekonomik durumu, sosyal statüsü, eğitim seviyesi vs. farklı olduğu için, iş doyumunu da değişkenlik göstermektedir. Sosyolojik bir bakış açısıyla konunun değerlendirilmesi gerekirse, toplumun özel güvenlik sektörüne ve özel güvenlik mesleğine bakışı mesleğin itibarını ve çalışanların iş doyumunu doğrudan etkilemektedir denilebilir. Çalışmada özel güvenlik sektörünün ülkemizdeki durumu ortaya konulmuş, ardından özel güvenlik görevlilerinin iş tatmini ölçülmüştür.

## 2. YÖNTEM

Araştırmada elde edilen anket verileri SPSS (Statistical Package Fort the Social Sciences) 23 for Windows Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket programına girilerek analiz edilmiş ve sonuçlar bu

çıktılara göre değerlendirilmiştir. Öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir. Bu test sonucu Cronbach's Alpha değeri = 0,742'lik bir değerle, anketin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada uygulanan analizlerin belirlenebilmesi için normallik testi yapılmıştır. Veriye özgü çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin hesaplanması, verilerin normal dağıldığına dair bilgiler sağlamakla birlikte özellikle çarpıklık değeri faydalı bir parametredir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015: 165). %5 güven aralığı için çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 2.58$  istatistiki değer aralığında olması beklenir (Yücenur, Demirel, Ceylan ve Demirel, 2011: 162). Yapılan analiz sonucunda çarpıklık (skewness) değerinin = -,027 ve basıklık (kurtosis) değerinin = 1,139 çıkması, verilere parametrik testler uygulanabilmesine olanak tanımıştır.

### 3. BULGULAR

Anket çalışmasının ilk kısmında yer alan demografik özellikler, katılımcıların; "cinsiyet, doğum yılı, eğitim durumu, medeni durumu, mesleki yeterlilik, doğum yeri, yaşamının büyük bölümünün geçtiği yer, gelir durumu, ekonomik düzey, haftalık çalışma günü, günlük çalışma saati, toplam çalışma süresi, çalıştığı firma, çalıştığı sektör ve görev yerlerini gösteren istatistiki bilgiler Tablo 1'de detaylı olarak gösterilmektedir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%			N	%
Doğum Yeri	Köy-Kasaba	52	14,3	Yaşamının Büyük Bölümünün Geçtiği Yer	Köy-Kasaba	22	6,1
	İlçe	125	34,4		İlçe	85	23,4
	Şehir	124	34,2		Şehir	156	43
	Büyükşehir	62	17,1		Büyükşehir	100	27,5
Haftalık Çalışma Günü	3-5 gün	165	45,5	Günlük Çalışma Saati	8-9 saat	264	72,7
	6 gün	195	53,7		10-12 saat	55	15,2
	7 gün	3	0,8		12 saat ve üzeri	44	12,1
Yaş / Kuşaklar	Bebek Patlaması Kuşağı	2	0,6	Medeni Durum	Evli	242	66,7
	X Kuşağı	133	36,6		Bekar	93	25,6
	Y Kuşağı	223	61,4		Boşanmış	22	6,1
	Z Kuşağı	1	0,3		Dul	5	1,4
	Cevapsız	4	1,1		Diğer	1	0,3
Aylık Maaş	1600-1999	95	26,2	Çalışma Süresi	0-3 yıl	91	25,1
	2000-2499	106	29,2		4-6 yıl	81	22,3
	2500-2999	91	25,1		7-9 yıl	66	18,2
	3000-3499	64	17,6		10 yıl ve üzeri	122	33,6
	3500 ve üzeri	7	1,9		Cevapsız	3	0,8
Çalıştığı Sektör	Kamu sektörü	224	61,7	Cinsiyet	Kadın	73	20,1
	Özel sektör	139	38,3		Erkek	290	79,9
Eğitim Durumu	Ortaokul	37	10,2	Çalıştığı Firma	1453	20	5,5
	Lise	258	71,1		AL GRUP	5	1,4
	Üniversite	68	18,7		AR	44	12,1
Mesleki Yeterlilik	Sertifika	349	96,1		AYAN	54	14,9
	Önlisans Diploması	7	1,9		Ayyıldız	1	0,3
	Sertifika ve Diploma	6	1,7		Banka	3	0,8
	Diğer	1	0,3		Ekol	1	0,3
Ekonomik Düzye	Çok düşük	29	8		Gezen	14	3,9
	Düşük	97	26,7		Güneş	1	0,3
	Orta	211	58,1		HAS	18	5
	Yüksek	20	5,5		İkea	1	0,3
	Çok yüksek	5	1,4		İşkur	1	0,3
	Cevapsız	1	0,3		KYK	41	11,3
Görev Yeri	Avm	44	12,1		PARS	9	2,5
	Hastane	39	10,7		Securitas	80	22
	Okul	44	12,1	Site	2	0,6	
	Site	23	6,3	Titiz	9	2,5	
	Diğer	213	58,7	TJK	10	2,8	
				U.Ü. Güvenlik	49	13,5	
	Toplam	363	100	Toplam	363	100	

Tablo 1' i incelendiğinde katılımcıların %20,1'ini (73 kişi) kadın, %79,9'unu (290 kişi) erkek katılımcıların oluşturduğu görülebilir. Katılımcı sayıları cinsiyet özelliklerine göre değerlendirildiğinde erkek katılımcıların daha fazla güvenlik sektöründe istihdam edildiği gözlemlenmektedir.

Katılımcıların doğum yılları incelendiğinde, %1,1'lik (3 kişi) kısım 1970 ile 1979 yılları arasında, %1,5'lik (4 kişi) kısım 1980 ile 1989 yılları arasında, %96,8'lik (264 kişi) kısım 1990 ile 1999 yılları arasında ve %0,4'lük (1 kişi) kısım ise 2000 ile 2009 yılları arasında doğduğu görülmektedir. %0,4'lük (1 kişi) kısım ise doğum yılını cevapsız bırakmıştır. Katılımcıların büyük bir kısmının 1990 ile 1999 yılları arasında doğması (264 kişi) Y kuşağı evrenini temsil açısından önem arz etmektedir.

Katılımcıların büyük bir bölümü evli kişilerden oluşmaktadır. Katılımcılardan 242 kişi (%66,7) medeni durumunu evli, 93 kişi (%25,6) bekar, 22 kişi (%6,1) boşanmış, 5 kişi (%1,4) dul ve 1 kişi de (%0,3) diğer olarak belirtmiştir.

Katılımcıların mesleki yeterlilikleri irdelendiğinde, büyük bir bölümünün güvenlik sertifikasına sahip olduğu görülebilir. Öyle ki güvenlik sertifikasına sahip olanlar 349 kişi (%96,1), önlisans diplomasına sahip olanlar 7 kişi (%1,9), hem sertifika hem de diplomaya sahip olanlar ise 6 kişi (%1,7)'dir. Katılımcılardan 1 kişi (%0,3) ise mesleki yeterlilik sorusuna diğer olarak cevap vermiştir.

Analizler, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun lise mezunu olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %10,2'lik (37 kişi) kısmı ortaokul, %71,1'lik (258 kişi) kısmı lise ve %18,7'lik (68 kişi) kısmı üniversite mezunlarından oluşmaktadır.

Katılımcıların doğum yerleri incelendiğinde, katılımcılardan 52 kişi (%14,3) köy ve kasabalarda, 125 kişi (%34,4) ilçede ve 124 kişi (%34,2) şehirde doğduklarını belirtmişlerdir. 62 kişi (%17,1) ise doğum yerini büyükşehir olarak belirtmiştir.

Katılımcılar yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu şehirlerde geçirmiştir. Yaşamının büyük bir bölümünü köy ve kasabalarda geçirenler 22 kişi (%6,1), ilçede yaşamını geçirenler 85 kişi (%23,4), şehirde yaşamını geçirenler 156 kişi (%43) ve büyükşehirde yaşamını geçirenler ise 100 kişi (%27,5)'dir.

Katılımcıların gelir durumları incelendiğinde 1600 TL ile 1999 TL arası ücret alanlar 95 kişi (%26,2), 2000 TL ile 2499 TL arası ücret alanlar 106 kişi (%29,2), 2500 TL ile 2999 TL arası ücret alanlar 91 kişi (%25,1), 3000 TL ile 3499 TL arası ücret alanlar 64 kişi (%17,6) ve 3500 TL ve üzeri ücret alanların sayısı ise 7 kişi (%1,9)'dir.

Katılımcıların gelir durumlarını göz önünde bulundurarak, ekonomik düzeylerini ifade etmeleri istenmiş ve bu doğrultuda katılımcıların büyük bir çoğunluğu ekonomik seviyelerinin orta düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan 29 kişi (%8) ekonomik düzeyini çok düşük, 97 kişi (%26,7) düşük, 211 kişi (%58,1) orta, 20 kişi (%5,5) yüksek ve 5 kişi (%1,4) ise çok yüksek olduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan 1 kişi (%0,3) ise ekonomik düzeyini belirtmek istememiştir.

Güvenlik sektöründe çalışan katılımcıların haftada kaç gün çalıştıkları incelendiğinde; 165 kişi (%45,5) 3 ile 5 gün arası, 195 kişi (%53,7) 6 gün ve 3 kişi (%0,8) ise 7 gün çalıştığını belirtmiştir. Bu durumda 3 katılımcının haftalık tatilinin olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların günlük çalışma saatlerini incelendiğinde, büyük bir çoğunluğunun yani 264 kişinin (%72,7) 8 ile 9 saat arası çalıştığı gözlemlenebilir. Katılımcılardan 55 kişinin (%15,2) 10-12 saat arası çalıştığı ve 44 kişinin (%12,1) ise 12 saat üstü çalıştığı görülmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları güvenlik firmaları incelendiğinde; 80 kişinin (%22) Securitas firmasında, 54 kişinin (%14,9) Ayan firmasında, 49 kişinin (%13,5) Bursa Uludağ Üniversitesi'nin güvenlik merkezinde, 44 kişinin (%12,1) Ar firmasında, 41 kişinin (%11,3) KYK'da, 20 kişinin (%5,5) 1453 firmasında, 18 kişinin (%5) Has firmasında, 14 kişinin (%3,9) Gezen firmasında, 10 kişinin (%2,8) Tjk firmasında, 9 kişinin (%2,5) Pars firmasında, 9 kişinin (%2,5) Titiz firmasında, 5 kişinin (%1,4) Al Group firmasında, 3 kişinin (0,8) bankalarda, 2 kişinin (%0,6) sitelerde, 1 kişinin (%0,3) Akyıldız firmasında, 1 kişinin (%0,3) Ekol firmasında, 1 kişinin (%0,3) Güneş firmasında, 1 kişinin (%0,3) İkea firmasında ve 1 kişinin de (%0,3) İşkur'da çalıştığı görülmektedir.

Katılımcıların kamu sektöründe mi yoksa özel sektörde mi istihdam edildikleri incelendiğinde; 224 kişinin (%61,7) kamu sektöründe, 139 kişinin de (%38,3) özel sektörde çalıştığı sonucuna varılmaktadır.

Son olarak katılımcıların görev yerleri incelendiğinde; 44 kişi (%12,1) alışveriş merkezlerinde, 44 kişi (%12,1) okullarda, 39 kişi (%10,7) hastanelerde ve 23 kişi de (%6,3) sitelerde görev yapmaktadırlar. 213 katılımcımız (%58,7) ise görev yerlerini diğer olarak belirtmişlerdir.

Anket ölçeğinin 2. kısmını oluşturan ve aynı zamanda katılımcıların iş doyumunu ve yöneticilerine bakış açılarını ölçmeyi amaçlayan toplamda 36 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden 20 tanesi katılımcıların iş doyumuna yönelik bakış açılarını ölçmeye yönelik oluşturulmuş ve detayları Tablo 2’de gösterilmiştir. 16 ifade ise katılımcıların yöneticilerine yönelik bakış açılarını ölçmeye yönelik oluşturulmuş ve detayları da Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde İfade 1’in (Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum) aritmetik ortalamasının 2,8 oluşu katılımcıların çalıştıkları yerlerdeki emeklerine karşılık adil bir ücret aldıkları konusunda kararsız kaldıklarını göstermektedir. %32,6’lık (116 kişi) kısım emeklerine karşılık adaletli bir ücret geri dönüşünün var olmadığını belirtirken, %5,3’lük (19 kişi) kısım ise hak ettikleri ücreti tamamen aldıklarını belirtmektedirler.

İfade 4’ün (İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim) aritmetik ortalamasına bakıldığında 3,51’lik bir oran görülmektedir ve bu oran güvenlik sektöründe istihdam edilen katılımcıların emekleri karşılığında aldıkları hak ve ödeneklerden memnun kalmadıkları konusunda kararsız kaldıklarını göstermektedir. Öyle ki %52’lik (184 kişi) bir kısım iş karşılığında aldıkları hak ve ödeneklerden kısmen veya tamamen memnun olmadıklarını belirtmekte, %48’lik (171 kişi) bir kısım ise emekleri karşılığı aldıkları hak ve ödeneklerden kısmen veya tamamen memnun olduklarını belirtmektedirler.

Katılımcıların iş doyumunu yükseltmede önemli bir etken olan İfade 7’nin (Birlikte çalıştığım insanları seviyorum) aritmetik ortalamasının 4,24 oluşu katılımcıların büyük bir bölümünün (%71,1) çalıştıkları yerlerdeki çalışma arkadaşlarını sevdiğini göstermektedir.

**Tablo2:** Katılımcıların İş Doyumuna Yönelik Bakış Açıları

Önem Düzeyi			1-Hiç Katılmıyorum											
			6-Tamamen Katılıyorum											
			1		2		3		4		5		6	
İfadeler	A.O.	S.S.	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İfade 1	2,8	1,61	116	32,3	53	14,8	66	18,4	52	14,5	53	15	19	5,3
İfade 4	3,51	1,5	32	9	78	22	61	17,2	82	23,1	63	18	39	11
İfade 7	4,24	1,37	13	3,8	27	7,8	63	18,2	73	21,1	99	29	71	21
İfade 8	3,13	1,59	73	20,9	72	20,6	42	12	85	24,4	50	14	27	7,7
İfade 9	3,9	1,52	27	7,6	53	15	52	14,7	70	19,8	96	27	55	16
İfade 10	3,86	1,51	26	7,4	55	15,7	58	16,5	65	18,5	97	28	50	14
İfade 13	3,42	1,49	46	13,2	64	18,3	59	16,9	78	22,3	80	23	22	6,3
İfade 14	3,1	1,48	58	16,6	84	24	54	15,4	96	27,4	33	9,4	25	7,1
İfade 16	3,42	1,55	43	12,4	77	22,2	52	15	78	22,5	60	17	37	11
İfade 17	4,14	1,39	15	4,3	42	12,1	46	13,2	74	21,3	116	33	55	16
İfade 22	3,69	1,56	40	11,3	53	15	61	17,2	63	17,8	96	27	41	12
İfade 24	3,8	1,45	23	6,6	61	17,4	50	14,2	88	25,1	87	25	42	12
İfade 25	4,13	1,4	18	5,1	32	9,1	62	17,6	74	21	107	30	60	17
İfade 26	3,5	1,59	39	11,1	86	24,5	42	12	70	19,9	71	20	43	12
İfade 27	4,06	1,58	26	7,3	53	14,9	38	10,7	72	20,3	86	24	80	23
İfade 28	3,46	1,57	48	13,8	67	19,3	47	13,5	83	23,9	67	19	36	10
İfade 29	3,55	1,5	31	9	71	20,6	58	16,9	87	25,3	54	16	43	13
İfade 32	3,65	1,55	29	8,4	74	21,4	54	15,6	71	20,5	68	20	50	15
İfade 34	3,14	1,53	58	16,6	88	25,1	52	14,9	71	20,3	58	17	23	6,6
İfade 35	4,18	1,41	20	5,7	28	8	56	16	74	21,1	108	31	65	19

Katılımcılar; “Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum (3,13).” (İfade 8), “İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir (3,42).” (İfade 13), “Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum (3,1).” (İfade 14), “Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım (3,42).” (İfade 16), “Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum (3,5).” (İfade 26), “Ücretimdeki artışlardan memnunum (3,46).” (İfade 28), “İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var (3,55).” (İfade 29), “Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum (3,65).” (İfade 32) ve “İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var (3,14).” (İfade 34) konularında kararsız kalmışlardır.

Son olarak katılımcılar; “İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum (3,9).” (İfade 9), “İşyerimde ücret artışları az oluyor (3,86)” (İfade 10), “İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum (4,14).” (İfade 17), “İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir (3,69).” (İfade 22), “İşyerinde yapmam gereken çok iş var (3,8).” (İfade 24), “İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum (4,13).” (İfade 25), “Yaptığım işten gurur duyuyorum (4,06).” (İfade 27) ve “İşimden hoşlanıyorum (4,18).” (İfade 35) konularında olumlu yönde görüşlerini belirtmişlerdir.

**Tablo 3:** Katılımcıların Yönetim ve Yöneticilerine Yönelik Bakış Açıları

Önem Düzeyi			1-Hiç Katılmıyorum											
			6-Tamamen Katılıyorum											
			1		2		3		4		5		6	
İfadeler	A.O.	S.S.	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İfade 2	3,89	1,54	28	7,8	47	13,2	65	18,2	80	22,4	67	19	70	20
İfade 3	3,76	1,48	24	6,8	62	17,5	62	17,5	79	22,3	81	23	47	13
İfade 5	3,25	1,56	57	16,2	79	22,4	54	15,3	67	19	69	20	26	7,4
İfade 6	3,37	1,59	48	13,6	84	23,8	48	13,6	71	20,1	63	18	39	11
İfade 11	3,08	1,59	67	19,3	86	24,8	57	16,4	57	16,4	49	14	31	8,9
İfade 12	3,02	1,62	69	19,8	103	29,6	40	11,5	58	16,7	44	13	34	9,8
İfade 15	3,42	1,43	36	10,2	76	21,5	56	15,8	99	28	63	18	24	6,8
İfade 18	3,48	1,53	31	9	86	24,9	54	15,6	75	21,7	58	17	42	12
İfade 19	3,56	1,6	33	9,5	79	22,7	63	18,1	57	16,4	62	18	54	16
İfade 20	3,23	1,51	48	13,5	85	23,9	73	20,6	65	18,3	54	15	30	8,5
İfade 21	3,28	1,5	40	11,3	90	25,4	70	19,8	69	19,5	52	15	33	9,3
İfade 23	3,97	1,49	17	4,9	57	16,5	54	15,6	71	20,5	84	24	63	18
İfade 30	3,92	1,44	23	6,6	41	11,7	64	18,2	87	24,8	82	23	54	15
İfade 31	3,34	1,49	42	12,1	70	20,2	80	23,1	64	18,4	62	18	29	8,4
İfade 33	3,37	1,54	43	12,5	78	22,6	59	17,1	69	20	63	18	33	9,6
İfade 36	3,28	1,54	46	12,9	94	26,3	48	13,4	83	23,2	52	15	34	9,5

Tablo 3 incelendiğinde katılımcılar en çok “Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar (3,97).” (İfade 23) konusuna katılmaktadırlar. Yani güvenlik sektöründe çalışan katılımcıların büyük bir çoğunluğu işyerlerindeki ödüllendirilmelerin çok az olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca katılımcılar; “İşimde yükselme şansım çok düşüktür (3,89).” (İfade 2), “Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir (3,76).” (İfade 3), “Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum (3,56).” (İfade 19) ve “Yöneticimi seviyorum (3,92).” (İfade 30) konularına katılmaktadırlar.

Katılımcılar en çok “Yöneticim bana karşı adil değildir (3,02).” (İfade 12) konusunda kararsız kalmışlardır. Bu durum katılımcıların, yöneticilerinin uygulamalarında onlara karşı adaletli mi yoksa adaletsiz mi davrandıklarını tam olarak kestirememişlerdir. Ayrıca katılımcılar; “İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor (3,08).” (İfade 11), “Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar

hızlı yükselmektedirler (2,23).” (İfade 20), “İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim (3,25).” (İfade 5), “Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir (3,28).” (İfade 21), “Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir (3,28).” (İfade 36), “Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım (3,34).” (İfade 31), “İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır (3,37).” (İfade 6), “Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum (3,37).” (İfade 33), “İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir (3,42).” (İfade 15) ve “Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım (3,48).” (İfade 18) konularında da kararsız kaldıkları görülmektedir.

Katılımcıların iş doyumuna yönelik ifadelerle verdikleri yanıtlarla, yönetim ve yöneticilere bakış açılarını saptamaya yönelik ifadelerle verdikleri yanıtlar arasında bir bağ olup olmayacağını tespit etmek amacıyla: “H: Güvenlik sektöründeki yönetim ve yöneticilerin çalışanlar için yaptıkları her bir iyileştirme çalışması, çalışanların iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlamaktadır.” hipotezi oluşturulmuştur.

**Tablo 4:** İş Doyumuna Etkileri Açısından Yönetim ve Yöneticinin Uygulamaları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	T	P
Sabit	1,563	0,148		10,54	,000
Yönetim ve Yönetici	0,598	0,042	0,598	14,14	,000
<b>R<sup>2</sup>: 0,358 F: 199,826 p: 0,000</b>					

Tablo 4’teki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde regresyon modelinin açıklayıcılığının istatistiksel anlamda önemli olduğu görülmektedir (F: 199,826, p:0,000). Yönetim ve yönetici uygulamaları bağımsız değişkeninin, güvenlik sektörü çalışanlarının iş doyumuna bağımlı değişkenindeki değişimin %35 (R<sup>2</sup>: 0,358)’lik kısmını açıklayabilmektedir. Yönetim ve yönetici uygulamaları değişkeni modele katkı sağlamaktadır. Yönetim ve yöneticilik uygulamalarında yapılacak iyileştirmeler; güvenlik sektöründe istihdam edilen çalışanların üzerinde olumlu yönde katkısının olabileceği söylenebilir. Bu durumda ortaya konulan hipotez doğrulanmaktadır.

#### 4. SONUÇ

Çalışmada sosyal ve demografik değişkenlerin iş doyumuna etkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre, yönetim ve yöneticilerin uygulamalarının iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğu, diğer değişkenlerin ise iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Toplum; kadın ve erkeğe yaradılış özelliklerine uygun olarak bazı roller atfetmiştir. Kas yapısının daha yoğun olması ve buna bağlı olarak kas gücünün daha fazla olması dolayısı ile erkeğe efor gerektiren ve evden uzakta yapılması gereken roller (ve bu rollere uygun işler) verilmiştir. Kadına; yaratılış olarak daha naif olmasından dolayı fazla efor gerektirmeyen, duygusal hassasiyetine uygun, eve veya eve yakın çevreye bağlı roller verilmiştir. Kişinin, kişilerin veya malların güvenliği ve korumasını sağlama görevi çoğu zaman erkeğe uygun görülmüştür. Çalışmada da görüldüğü üzere erkekler özel güvenlik sektöründe daha fazla istihdam edilmektedirler.

İnsan ihtiyaçları çeşitlidir ve bu ihtiyaçlar tatmin edildikçe yenileri görülmektedir. İhtiyaçlar çeşitli olduğu kadar, toplumdan topluma ve kuşaktan kuşağa da farklılık göstermektedir. Ülkemizde güvenlik ihtiyacının devlet eliyle karşılanmasının yanı sıra özel sektör tarafından da karşılanmasına ihtiyaç duyulmasının gündeme gelmesine paralel olarak sektörde istihdam edilenlerin Y kuşağından olması kayda değer bulunmuştur.

Özel güvenlik ve Koruma önlisans programı Türkiye’de ilk defa 2004 yılında yalnızca bir üniversitede öğrenci almaya başlamıştır. 2006 yılında ise ikincisi açılmıştır. Daha sonra sayıları giderek artmıştır. Güvenlik sertifikası veren kurslar ise çok daha eski yıllardan beri ve pek çok ilde hatta günümüzde hemen hemen her ilde faaliyet göstermektedir. Bunun yanı sıra ülkemizde herhangi bir üniversiteden mezun olanların sayılarının artması ile birlikte lise mezunlarının masa başı ve/veya beyaz yaka işlerde istihdam edilmeleri zorlaşmıştır. Bu ve buna benzer nedenlerden dolayı sektörde çalışanların çoğu lise ve dengi okullardan mezun olanlardır. Seri üretim yapan fabrikalarda, bant sisteminde ve kapalı mekânlarda çalışmak işgörenler tarafından tercih edilmemektedir. Araştırmada elde edilen veriler de bu durumu doğrulamaktadır.



Güvenlik sektörü temsilcileriyle yapılan görüşmeler sonucunda sektörde rekabetin çok olduğu, bu sebeple düşük ücretlerle ihalelerin alındığı, dolayısıyla da güvenlik görevlilerine ödenen ücretlerin asgari ücretleri çok geçmediği dile getirilmiştir. İşgörenler tarafından yöneticilere yöneltilen ücretlerin azlığı konusundaki eleştiriler de bu durumu doğrular niteliktedir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre de çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücretle çalışmaktadır. Beklenti ve memnuniyet kişiden kişiye değişen kavramlardır. İnsanların kendilerini nasıl hissettikleri, nerede ve nasıl gördükleri her zaman ücret ve/veya meta gibi somut değişkenlerle doğru orantılı değildir. Çalışmada aylık kazançla ilgili elde edilen bir diğer sonuca göre de, güvenlik görevlileri kendilerini orta gelir grubuna dâhil görmektedirler. Başka bir ifadeden elde edilen sonuca göre de kendilerini orta gelir grubuna ait gören bu kişilerin ekonomik olarak tatmin olmadıkları ve iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. İş doyumunu sadece tek bir değişkene göre –konu gereği burada özellikle aylık ücrete göre- açıklanamaz. Çalışmada elde edilen sonuçlardan bir tanesine göre de, katılımcıların birlikte çalıştıkları insanları seviyor olmaları onların iş doyumlarını artırıcı bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak düşük ücretle çalışıyor olmak ekonomik olarak katılımcıları memnun etmediği için iş doyumunu düşük görülmektedir.

Yapılan araştırmalarda yönetici desteğinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür (Ceylan, Mat Çelik ve Emhan, 2015; Tengilimoğlu ve Yiğit 2005; Zincirkıran, Yalçınsoy ve Işık, 2016). Bu araştırmada ulaşılan sonuca göre yönetim ve yönetici uygulamalarında yapılacak her yeni iyileştirmenin, özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu üzerinde olumlu bir etki bırakacağı söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- AHMAD, M. ve KHAN, R.E.A. (2019). Does Demographic Transition with Human Capital Dynamics Matter for Economic Growth? A Dynamic Panel Data Approach to GMM. *Social Indicators Research*, 142(2),753-772.
- ATEŞ, D. (2009). Küresel Şehirde Güvenlik Sorunu. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 36 (Haziran), 1-23.
- BEAUJOT, R. (2002). Effect of Immigration on Demographic Structure. *PSC Discussion Papers Series*, 16(9), 1-34.
- BODUR, S. ve GÜLER, S. (1997). Sağlık Yöneticilerinde İş doyumunu. *Genel Tıp Dergisi*, 7(1), 12-14.
- CEYLAN, A. K., MAT ÇELİK, G. ve EMHAN, A. (2015). Personel Güçlendirmesi ve Yönetici Desteğinin İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Business Research Turk*, 7 (1), 168-185.
- COHEN, R. & KENNEDY, P. (2000). *Global Sociology*. New York: New York University Press.
- ÇİMEN, M. ve ŞAHİN, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 54-67.
- COŞKUN, R., ALTUNIŞIK, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*. 8. Baskı, Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- ÇUHADAR, S. ve LORDOĞLU, K. (2016). Demografik Dönüşüm Sürecinde Türkiye’de Yaşlanma ve Sorunlar. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54, 63-80.
- DEMİRCAN, D. ve DEMİRHAN, G. (2004). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 3-14.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI [DPT], (2007). Ankara: Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı.
- EROL, S. (2016). Küresel Bir Sorun Olarak Demografik Dönüşüm: Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Önlemler. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 37, 75-123.
- KARTAL, C.R. (2012). Özel Güvenlik Görevlilerindeki İş Doyum Düzeyinin Bireysel Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 30, 1-18.
- KOÇ, İ., ERYURT, M. A., ADALI, T. ve SEÇKİNER, P. (2008). Türkiye’nin Demografik Dönüşümü. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Araştırma Raporu. ISBN 978-975-491-285-2.

- KÖSE, H. (2009). *Algılanan Liderlik Davranışlarının ve Demografik Özelliklerin İş Tatminine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KINIK, S. (2007). *Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- LEE, R. (2003). The Demographic Transition: Three Countries of Fundamental Change. *Journal of Economic Perspectives*, 17(4),167-190.
- LEE, R. & MASON, A. (2010). Fertility, Human Capital, and Economic Growth over the Demographic Transition. *European Journal of Population*, 26(2),159–182.
- MARSHALL, G. (1998). *Sosyoloji Sözlüğü*. Çevirenler Osman Akınhay, Derya Kömürcü. Ankara: Bilim ve Sanat.
- McINTOSH, G. (2007). *Pain in the Workplace, Risk Factors for Chronicity, Job Demands*. In: Schmidt R., Willis W. (eds) *Encyclopedia of Pain*. Berlin: Springer.
- NAMBOODIRI, K. (1996). *Demography, Demographic Data, and the Nature of Population Change*. In: A Primer of Population Dynamics. The Springer Series on Demographic Methods and Population Analysis, Boston: Springer.
- ÖZKALP, E. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- PİYAL, B., ÇELEN, Ü., ŞAHİN, N. ve PİYAL, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(2), 241-250.
- SPECTOR, S. (1997). *Job Satisfaction, Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: SAGE Publications.
- ŞİMŞEK, Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2003). *Davranış Bilimlerinde Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- TENGİLİMOĞLU, D. ve YİĞİT, A. (2005). Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 374-400.
- TINAZ, P. (2005). *Motivasyon, Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Basım.
- YÜCENUR, G. N., DEMİREL, N. Ç., CEYLAN, C. ve DEMİREL, T. (2011). Hizmet Değerinin Müşterilerin Davranışsal Niyetleri Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 156-168.
- YÜCEŞAHİN, M. M. (2011). Küresel Bir Süreç Olarak Demografik Dönüşüm: Mekânsal Bir değerlendirme. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 9, 11-27.
- ZİNCİRKIRAN, M., YALÇINSOY, A. ve IŞIK, M. (2016). *Yönetici Desteği İle İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. 2nd International Congress on Economics and Business bildiriler kitabı içinde (ss.976-983). Bosna Hersek.
- URL1: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30709> Erişim tarihi: 16.07.2019