



 <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1852>

Citation: Karakuyu, A. & Bedir, A. (2020). Özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimlerinin incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(53), 1086-1091.

Öğr. Gör. Akın KARAKUYU

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Antakya Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Hatay/ TÜRKİYE,
 0000-0001-7370-5464

Öğr. Gör. Ali BEDİR

Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Antakya Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Hatay / TÜRKİYE,
 0000-0002-2710-3312

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNE GÖRE ŞİDDET EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Şiddet kimden veya hangi meslek grubundan gelirse gelsin kabul edilemez. Özel güvenlik görevleri gereği şiddetle daha yakından ilişkili olan meslek gruplarından biridir. Bu çalışmanın amacı özel güvenlik görevlilerinin sahip oldukları iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimlerini incelemektir. Araştırmanın yöntemi nicel araştırma türlerinden nedensel karşılaştırma yöntemidir. Çalışma grubunu ölçekleri tam olarak dolduran ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 148 özel güvenlik görevlisi oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme non random örnekleme türüdür. Veriler katılımcılardan Şiddet Eğilim Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde ortalama, korelasyon, tek yönlü varyans analizi ve post-hoc. analizleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, özel güvenlik görevlilerinin şiddet eğilimleri düşük, iş doyumları yüksektir. Şiddet eğilimleri ile iş doyumları arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleri ile şiddet eğilimleri arasında ise anlamlı bir farklılık vardır. Yüksek iş doyumuna sahip katılımcıların şiddet eğilimleri hem orta hem de düşük düzeyde iş doyumuna sahip olan katılımcılara göre daha düşüktür. Ayrıca orta düzey iş doyumuna sahip özel güvenlik görevlilerin düşük düzeyde iş doyumuna sahip özel güvenlik görevlilere göre de şiddet eğilimleri daha düşüktür. Sonuç olarak özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleri arttıkça şiddet eğilimleri azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik Görevlileri, Şiddet, İş Doyumu

INVESTIGATION OF VIOLENCE TENDENCIES OF PRIVATE SECURITY OFFICIALS ACCORDING TO THE JOB SATISFACTION LEVELS

ABSTRACT

Violence is unacceptable, no matter who it comes from or what professional business group it comes from. Private security is one of the professional groups that are more closely related to violence due to their duties. The purpose of this study is to examine the violent tendencies of private security officers according to their level of satisfaction. The method of research is the method of causal comparison of types of quantitative research. The working group comprised 148 private security guards who filled the scales fully and volunteered to participate in the research. The sample of the study is the appropriate sampling technique from non-random samples. The data were collected from the participants by the violence trend scale and the work satisfaction scale. In the analysis of the data, Average, correlation, one-way variance analysis and post-hoc. analyzes had been used. According to the results of the study, private security officers have low violent tendencies and high job satisfaction. There was a moderately negative correlation between violent tendencies and job satisfaction. There is a significant difference between the job satisfaction levels of private security officers and their violent tendencies. Participants with high job satisfaction had lower violent tendencies than participants with both moderate and low job satisfaction. In addition, the violent tendencies of private security guards with moderate job satisfaction are also lower than those of private security guards with low job satisfaction. As a result, as job satisfaction levels of private security officers increase, their violent tendencies decrease

Keywords: Private Security Officers, Violence, Job Satisfaction

1. GİRİŞ

Şiddet ilk insan Adem peygamberin oğulları Habil ve Kabil'in arasındaki mücadeleden başlayıp günümüze kadar devam edegelen bir olgudur. Günümüzde ise teknolojinin yaygınlaşması ile birlikte suç farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü şiddeti, bireyin kendisine, başkasına veya başka bir grup ve topluluğa karşı uygulamış olduğu fiziksel güç ya da tehdit olarak tanımlar (Dünya Sağlık Örgütü [WHO], 2014). Bir başka tanımda şiddet, sertlik, katı tutum ve kaba kuvvet kullanma şiddet olayları ise insanları sindirmek ve korkutmak için bulunulan girişimlerdir (Ünsal, 1996: 29) şeklinde ifade edilmektedir. Hukuksal

açından baktığımızda ise şiddet, insanın başkalarına karşı sergilediği ve karşıdaki kişilerde hasarlar, yaralar oluşturan saldırganlık olarak değerlendirilir (Polat, 2014: 112).

Şiddet; karmaşık ve kompleks bir yapı olduğu için ortaya çıkmasında da birçok etken vardır. Şiddetin sebeplerini tek bir sebebe indirmek bilimsel gerçeklerle açıklanamaz (Tezcan, 1997:107). Şiddetin ortaya çıkmasında biyolojik, psikolojik ve sosyolojik etmenler vardır. Biyolojik etmenler arasında bireylerin hormon, enzim, salgı, fiziksel ve ruhsal hastalıkları; psikolojik etmenler arasında şiddetin sağladığı kazanç, ebeveynlerin tavrı, bireyin engellenmesi, tahrik, iletişim becerilerinin gelişmemiş olması, bireyin eğitim durumu; sosyolojik etmenler arasında ise; toplumun şiddete meyli, yasalarda yeterli cezanın olmaması, sorun çözme yöntemi olarak görülmesi, medyanın etkisi, ekonomik gerekçeler, cinsiyet rolleri, göç ve küreselleşmeler sıralanabilir (Baltaş, 2000; Kızmaz, 2006: 55-57).

Özel güvenlik görevlileri kamu düzeninin sağlanmasında genel kolluğa (Polis, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) yardımcı mahiyette ve suçların ortaya çıkmasını önleyici pozisyonda görev alırlar. Bu nedenle görevleri gereği şiddetle karşı karşıya kalabilmektedirler. En çok karşılaştıkları şiddet türü ise fiziksel şiddettir. Neugebauer (2000: 1116)'a göre fiziksel şiddet, basit bir tokatla başlayıp ve çeşitli aletlerin kullanıldığı daha ileri düzey olaylara kadar uzanır. Fiziksel şiddet mağdurun sağlığını olumsuz yönde etkileyen ve vücutta iz bırakan lezyonların yaralanmaların bulunmasıdır denilebilir.

Çalışma hayatı içerisinde herkesin ve özellikle bazı meslek gruplarının şiddete uğrama riski diğerlerine göre fazladır (Richards, 2003: 3). Bu meslek grupları, sağlık çalışanları, güvenlik görevlileri, bar lokanta gibi yerlerde çalışanlar, ulaşım hizmetlerinde çalışanlardır (Chappell ve Di Martino, 1999:4; Essenberg, 2003).

Şiddet davranışlarının iş hayatında yer alan çalışanlar üzerinde birçok olumsuz etkileri vardır. Şiddet; etkisini ilk olarak ruhsal anlamda stres olarak gösterip uzun vadede, akıl ve ruh sağlığında bozukluk ve stresle ilgili diğer somatik semptomlar olarak kendini göstermektedir (Merecz, Drabek ve Moscicka, 2009:243).

Çalışanların iş hayatında şiddete yönelik eğilimlerinde etkili olabilecek olan faktörlerden biri de iş doyumudur. Stresli ortamlarda çalışanlarda psikolojik yönden iş doyumunu oluşamayacağı için fiziksel ve zihinsel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 1996:255). Bu davranış bozukluğu özel güvenlik çalışanlarında görevleri gereği şiddet eğilimi olarak ortaya çıkabilmektedir.

İş doyumunu; bireyin icra ettiği mesleğinin beklentilerini ne derecede karşıladığı ile ilgili bir durumdur (Karaköse ve Kocabaş, 2006:4). Birey eğer yaptığı işle mesleki anlamdaki beklentilerini, hedeflerini ve hayallerini karşılayabiliyorsa iş doyumunu yüksek olacaktır. Bir başka tanımda iş doyumunu, işin çalışanın nezdindeki değeri ve işin sağladığı kazancın etkileşimi sonucu ortaya çıkan duygusal cevaptır (Oshagbemi, 2000:331).

İş doyumunun yüksek olması; çalışanların yaptıkları işi kendi işi gibi benimseyip daha verimli ve daha üretken olmalarını sağlar ayrıca iş doyumunu yüksek çalışanlar daha sağlıklı ve mutludurlar (Özkalp ve Kırel, 2001:38). İş doyumunun düşük olması; ise iş yavaşlatma, verimli çalışmama, disiplin sorunları, işten ayrılma, iş kazaları ve bazı örgüt içi problemler yaşama şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Akıncı, 2002:7). Çalışanların iş doyumunu üzerinde bireysel etmenlerde etkilidir. Çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlık durumları ile iş tatminleri arasında yakın bir ilişki vardır. Zihinsel ve fiziksel yönden sağlıklı bireylerin iş doyumları daha yüksek olacaktır (Eren, 1996:255).

Güvenlik sektörü hata götürmeyen çalışma alanlarından biridir. Yapılabilecek küçük bir hata insan hakkı ihlali olarak karşımıza çıkabilir. Bu yüzden özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarının yüksek olması işlerini severek yapmaları önemlidir. İş tatminsizliği durumunda ortaya çıkabilecek sorunlardan biri de şiddet eğilimidir. Çalışmada özel güvenlik görevlilerinin sahip oldukları iş doyum düzeylerine göre şiddete olan eğilimlerini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın araştırma sorusu ve alt araştırma soruları şu şekildedir;

Problem Cümlesi: Özel güvenlik görevlilerinin sahip oldukları iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimleri nasıldır?

Alt Problemler:

- 1- Özel güvenlik görevlilerinin şiddet eğilimleri ne düzeydedir?
- 2- Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları ne düzeydedir?

- 3- Özel güvenlik görevlilerinin şiddet eğilimleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
 4- Özel güvenlik görevlilerinin sahip oldukları iş doyum düzeyleri ile şiddet eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada özel güvenlik görevlilerinin sahip oldukları iş doyum düzeylerine (Yüksek, Orta ve Düşük) göre şiddete olan eğilimlerini incelemek amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleri bağımsız değişken ve şiddet eğilimleri bağımlı değişken olarak kabul edilerek yürütüldüğü için çalışma nicel araştırma türlerinden nedensel karşılaştırma yöntemi uygulanmıştır.

2.3. Araştırmanın Uygulanması

Araştırma 2019 yılında özel güvenlik görevlisi olarak çalışanlara, ölçekleri doldurabilmeleri için internet üzerinden oluşturulan ölçek formları ile iletilmiştir. Oluşturulan formda katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş katılımın gönüllük esası üzerine yürütüldüğü ve istemedikleri takdirde çalışmaya katılmayı reddedebilecekleri bildirilmiştir.

2.4. Çalışma Grubu

Çalışma grubunu internet üzerinden verilen linklerde yer alan ölçekleri tam olarak dolduran araştırmaya katılmaya gönüllü ve uygun örnekleme tekniği ile belirlenen 148 özel güvenlik görevlisi oluşturmuştur.

2.5. Veri Toplama Araçları

Şiddet Eğilim Ölçeği: Göka, Bayat ve Türkçapar (1995) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin kapsam geçerliliği için ölçeğin güvenilirliğini sınamak üzere iç tutarlılık kapsamında güvenilirlik katsayısı iki farklı zamanda 0,78 ve 0,87 bulunmuştur. Çalışmadaki örneklemin cronbach alpha katsayısı 0,827 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, 20 madde, 4'lü likert yapıdan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 20–80 arasında değişmektedir.

İş Doyum Ölçeği: Tezer (2001) tarafından geliştirilen ölçek 99 kişiye uygulanarak geçerlik güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek 10 madde, 4'lü likert ve tek boyuttan oluşmaktadır. Geliştirme çalışmasında ölçeğin cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0,810 olarak bulunmuştur. Bu çalışmadaki örneklem için ise 0,789 dur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan ise 40 tır.

2.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın 1.ve 2. alt problemleri olan katılımcıların şiddet ve iş doyum düzeylerini belirlemek için katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların ortalamasına bakılmıştır. 3.alt problem olan şiddet eğilimleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi ve 4.alt problem iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimlerinde anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ise tek yönlü varyans (Anova) analizleri yapılmıştır. Farklılığın hangi gruplar lehine olduğunu belirlemek için ise Post-Hoc. analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın 1.alt problemi olan özel güvenlik görevlilerinin şiddet eğilim düzeylerini belirlemek için katılımcıların Şiddet Eğilim Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalamalarına bakılmış ve sonuçlar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo1. Şiddet Eğilim Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
148	23	67	39,20	9,75

Tablo 1'e göre özel güvenlik görevlilerinin Şiddet Eğilim Ölçeği'nden aldıkları puanların değerleri, minimum 23, maksimum 67, ortalaması 39,20 ve standart sapması 9,75'tir. Ölçekten alınabilecek puanlar 20 ile 80 arasında olduğu için 20–40 puan arası şiddet eğiliminin düşük, 41–60 puan arası orta

ve 61–80 puan arası yüksek olduğu seviyedir. Bu ortalamaya göre özel güvenlik görevlilerinin şiddet eğilim düzeyleri düşüktür.

Araştırmanın 2.alt problemi olan özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerini belirlemek için katılımcıların İş Doyum Ölçeği'nden aldıkları puanların ortalamalarına bakılmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo2. İş Doyum Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
148	30	37	33,21	2,13

Tablo 2'ye göre özel güvenlik görevlilerinin İş Doyum Ölçeği'nden aldıkları puanların değerleri, minimum 30, maksimum 37, ortalaması 33,21 ve standart sapması 2,13'tür. Ölçekten alınabilecek puanlar 10 ile 40 arasında olduğu için 10–20 puan arası iş doyumunun düşük, 21–30 puan arası orta ve 31–40 puan arası yüksek olduğu seviyedir. Bu ortalamaya göre özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleri oldukça yüksektir.

Özel güvenlik görevlilerinin şiddet eğilimleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo3. Şiddet Eğilim Ölçeği (ŞEÖ) ile İş Doyum Ölçeği (İDÖ) Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken ŞEÖ	Bağımsız Değişken İDÖ	p
	-0,455**	0,00**

N: 148, $p < 0,001$

Tablo 3'teki pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre özel güvenlik görevlilerinin Şiddet Eğilim Ölçeği'nden aldıkları puanlar ile İş Doyum Ölçeği'nden aldıkları puanlar arasında ($r = -0,455$; $**P < 0,01$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. r değerinin $-0,455$ olması bu ilişkinin orta düzeyde ve negatif yönlü olduğunu gösterir. Bu sonuca göre özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları arttıkça şiddet eğilimleri düşmektedir.

Katılımcıların iş doyumları yüksek, orta ve düşük olmak üzere üç düzeye ayrılmıştır. Bu üç düzeye ait betimsel istatistikler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo4. İDÖ Düzeylerine Göre ŞEÖ Aldıkları Puanlara Ait Betimsel İstatistikler

İDÖ	N	Ortalama	Standart Sapma
Yüksek	64	34,59	8,23
Orta	38	39,23	11,20
Düşük	46	45,60	6,38
Toplam	148	39,20	9,75

ŞEÖ: Şiddet Eğilim Ölçeği, İDÖ: İş Doyum Ölçeği

Tablo 4'e göre katılımcılardan yüksek iş doyumuna sahip olanların orta ve düşük düzeyde iş doyumuna sahip olan bireylere göre ortalamaları daha düşüktür yani şiddet eğilimleri daha düşüktür. Ayrıca orta düzeyde iş doyumuna sahip bireylerin düşük düzeyde iş doyumuna sahip bireylere göre de ortalamaları yani şiddet eğilimleri düşüktür.

Katılımcıların iş doyum düzeyleri ile bağımlı değişken olan şiddet eğilimleri ile aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. ŞEÖ İle İDÖ Düzeyleri Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) Sonuçları

Bağımlı Değişken ŞEÖ	df	Ortalamalar Karesi	F	p
Gruplar arası	2	1623,622	21,893	0,00**
Grup içi	145	74,160		
Toplam	147			

N: 148, $p < 0,001$, ŞEÖ: Şiddet Eğilim Ölçeği, İDÖ: İş Doyum Ölçeği

Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre özel güvenliklerin iş doyum düzeylerine göre Şiddet Eğilim Ölçeği'nden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(2, 145) = 21,893$, $p < 0,001$). Bu farklılığın hangi grupların lehine olduğunu belirlemek için ise post-hoc. analizi yapılmış sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. ŞEO İle İDÖ Düzeyleri Arasındaki Post-Hoc. Analizi Sonuçları

(I)	(J)	Ortalamalar Farkı (I-J)	Standart Hata	p
YİDD	OİDD	-4,64	1,66	0,009*
	DİDD	-11,01	1,76	0,00**
OİDD	DİDD	-6,37	1,88	0,001*

YİDD: Yüksek İş Doyum Düzeyi, **OİDD:** Orta İş Doyum Düzeyi, **DİDD:** Düşük İş Doyum Düzeyi

Tablo 6’da görüldüğü gibi yüksek iş doyum düzeyine sahip özel güvenlik görevlilerinin Şiddet Eğilim Ölçeği’nden aldıkları puanların ortalamaları hem orta hem de düşük düzeyde iş doyumuna sahip özel güvenliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahiptir. Ayrıca orta düzeyde iş doyumuna sahip özel güvenliklerin Şiddet Eğilim Ölçeği’nden aldıkları puanlar düşük düzeyde iş doyumuna sahip özel güvenliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklıdır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Şiddet günlük yaşantımızda zaman zaman karşılaştığımız bir olgudur. Bazı meslekler ise doğası gereği şiddetle daha yakından ilişkilidir. Bu mesleklerden biri de güvenlik sektörüdür. Güvenlik görevlileri müdahale ettikleri bazı olaylar karşısında zor kullanma sınırını aşarak bazen de müdahale ettikleri kişiler güvenlik görevlilerine karşı görevlerini yapmalarına mukavemette bulunarak şiddetle karşı karşıya gelebilmektedirler.

Bu çalışmada da özel güvenlik görevlilerinin yaptıkları işe karşı sahip oldukları iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimleri incelenmek amaçlandığı için yöntem olarak nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Şiddet Eğilim Ölçeği ve İş Doyum Ölçeği kullanarak gönüllü 148 özel güvenlik görevlisinden toplanan veriler ortalama, pearson korelasyon, tek yönlü varyans analizi ve post-hoc. teknikleri kullanarak analiz edilmiştir.

Özel güvenlik görevlilerinin tüm genel ve özel kolluklarda olduğu gibi görevlerinden biride şiddetin ortaya çıkmasını engellemektir. Bu kapsamda çalışmada özel güvenlik görevlilerinin şiddete olan eğilimlerinin düzeyleri incelenmiş ve düşük düzey çıkmıştır. Bu sonuç şiddetin engellenebilmesi adına önemli bir bulgudur.

Güvenlik sektöründe çalışan katılımcıların incelenen iş doyum düzeyleri oldukça yüksek çıkmıştır. Bu sonuç katılımcıların yaptıkları işten memnuniyet duyduklarını, severek bu sektörde çalıştıklarını ve daha verimli olarak çalışacakları şeklinde yorumlanabilir. Akıncı (2002)’e göre iş doyumunu yüksek olan çalışanların işe bağlılıklarının daha fazla olduğu ve daha kolay güdülenmektedirler.

Özel güvenliklerin şiddet eğilimleri ile iş doyumları arasında ilişki incelendiğinde ise yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasında orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu özel güvenlikçilerin iş doyumları ile şiddete olan eğilimleri arasında ters bir orantı olduğunu iş doyumları arttıkça şiddet eğilimlerinin düşeceği anlamına gelmektedir. Bu bağlamda güvenlik sektöründe çalışanların iş doyumlarını artıracak tedbirler almak düzenlemeler yapmak şiddet eğilimlerini düşürecek ve daha profesyonel olarak bu mesleği icra etmelerini sağlayacaktır. Literatürde birçok farklı çalışmada bu sonuçla aynı yönlüdür (Dursun, Aytaç ve Sokullu-Akıncı, 2011; Akgüç, 2011; İlgün, 2010; Hershcovis ve Barling, 2009; Mercz ve Drabek ve Moscicka, 2009; Kaya ve Özdevecioğlu, 2008).

Çalışmada cevap aranan bir başka alt problem ise katılımcıların iş doyum düzeyleri ile şiddet eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığıdır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiş bu farklılığın hangi grubun lehine olduğunu belirlemek için ise post-hoc. analizi yapılmıştır. Yüksek iş doyumuna sahip katılımcılar hem orta hem de düşük düzeye sahip olanlara göre orta düzeyde doyumuna sahip olanlar düşük düzeyde doyumuna sahip olanlara göre şiddet eğilimleri daha düşüktür. Sonuç olarak özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeyleri yükseldikçe şiddet eğilimleri düşmektedir.

KAYNAKÇA

AKGÜÇ, O. M. (2011). *Özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve motivasyonlarıyla tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- AKINCI, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25
- BALTAŞ, Z. (2000). *Sağlık psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- CHAPPELL D. ve DI MARTINO, V. (1999). *Violence at work*. <http://www.acosomoral.org/pdf/violwk.pdf>. Erişim Tarihi: 11.03.2020.
- DURŞUN, S., A., S. ve SOKULLU-AKINCI, F. (2011). Mesleğe ilişkin şiddet üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 59-73.
- DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ [WHO] (2014). *Global status report on violence prevention*, <http://www.who.int/violence...prevention/violence/st...> Erişim Tarihi: 09.03.2020,
- EREN, E. (1996). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü, 30. Yıl Yayınları, No: 2.
- ESSENBERG, B. (2003). *Violence and stres at work in the transport sector*. International Labour Office, Genoa. (www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/.../transport/wp205.pdf) Erişim Tarihi: 11.03.2020.
- GÖKA, G., BAYAT, B. ve TÜRKÇAPAR M.H.(1995). *Aile içinde ve toplumsal alanda şiddet*. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Bilim Serisi: 113. Başbakanlık Basımevi: Ankara
- HERSHCOVIS, M. S. ve BARLING, J. (2009), Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior* 31, 24–44.
- İLGÜN, E. (2010). *İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KARAKÖSE, T. ve KOCABAŞ, İ. (2006) Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1),3-14
- KAYA, Y. ve ÖZDEVECİOĞLU, M. (2008). Organizasyonlarda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, X(1),19-37.
- KIZMAZ, Z. (2006). Okullardaki şiddet davranışının kaynakları üzerine kuramsal bir yaklaşım. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1),47-70.
- MERECZ, D., DRABEK, M. & MOŚCICKA, A. (2009). Aggression at the workplace-psychological consequences of abusive encounter with coworkers and clients. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 22(3), 243-260.
- NEUGEBAUER, R. (2000). Research on intergenerational transmission of Violence: The Next Generation. *Lancet*, 355(9210),1116-1117.
- ÜNSAL, A. (1996). Genişletilmiş bir şiddet tipolojisi, *Cogito, Kış-Bahar* (6-7),29-36.
- OSHAGBEMI, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Rewiev*, 15(7), 331-343.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, A. Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No 149.
- POLAT, O. (2014). *Klinik adli tıp*. 7. Baskı, İstanbul: Seçkin yayınları.
- RICHARDS, J. (2003). *Management of workplace violence victims*, http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVmanagementvictimspaper.pdf Erişim Tarihi: 10.03.2020
- TEZCAN, M.(1997). Bir şiddet ortamı olarak okul. *Cogito*, 6(7), 105-108.
- TEZER, E.(2001). İş doyumunu ölçüğünün güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(16), 33–39.