

Özel Güvenlik Polis İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyumları Üzerine Etkisi (The Effect of Private Security Police Cooperation on Job Satisfaction of Private Security Officers)

Uğur DEMİRCİ ^a

^a Özel Güvenlik Daire başkan yardımcısı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara, Türkiye. ugurdemirci@yahoo.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik Polis Özel Güvenlik Polis İşbirliği İş Doyumu Gönderme Tarihi 1 Şubat 2019 Revizyon Tarihi 19 Mart 2019 Kabul Tarihi 22 Mart 2019 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu araştırmanın temel amacı özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının iş doyumuna üzerine etkisini test etmektir. Yöntem – Araştırmanın evrenini Bursa’da çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Uygulanan anket neticesinde analize uygun 702 veri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen Özel Güvenlik Polis İşbirliği Düzeyi Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgular – Araştırma sonuçlarına göre polis işbirliği ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, polis işbirliğinin iş doyumunu %21 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Tartışma – Araştırma sonuçları özel güvenlik görevlileri açısından polis işbirliğinin iş doyumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu açıdan özel güvenlik polis işbirliğini geliştirici faaliyetler ve bu faaliyetlerin sonuçları tartışılmıştır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Private Security Police Private Security Police Cooperation Job Satisfaction Received 1 February 2019 Revised 19 March 2019 Accepted 22 March 2019 Article Classification: Research Article	Purpose – The main purpose of this study is to reveal the effect of private security officers’ police cooperation perception on job satisfaction. Design/methodology/approach – The population of the study includes the private security officers working in Bursa. Random sampling is conducted in the study. As a result of questionnaires, 702 data were found analyzable. In this study, the Job Satisfaction Scale developed by Weiss et al. (1967) and Private Security Police Cooperation Level Scale developed by the researcher was used. Regression analysis was used in data analysis. Findings – According to the result of the study, it was revealed that there is a positive relationship between police cooperation and job satisfaction, police cooperation explains job satisfaction by 21%. Discussion – Research results show that police cooperation has a significant impact on job satisfaction in terms of private security officers. In this respect, the activities to develop private security police cooperation and the results of the activities are discussed.

1. GİRİŞ

Özel güvenlik sektörü dünyadaki gelişmesine paralel olarak Türkiye’de de hızlı bir şekilde gelişmektedir. Her geçen gün artan özel güvenlik şirketinin yanında istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı polis sayısını geçmiştir. Hem kamu kurumlarında hem de özel sektör işletmelerinde istihdam edilebilen özel güvenlik görevlileri için doğası gereği polisle devamlı ilişki içerisinde bulunmak durumundadır.

Kamu güvenliğinin etkin biçimde sağlanabilmesinin yollarından birinin özel güvenlik ile işbirliği kapsamında alınan tedbirlerle sağlanabileceğini fark eden yöneticiler başta İngiltere, Hollanda ve Avustralya olmak üzere birçok ülkede kamu özel işbirliği (Public Private Partnership) kapsamında projeler geliştirmeye başlamışlardır. Bu kapsamda geliştirilen projeler özel güvenlik ve polisi daha fazla birbirine yaklaştırmaktadır. Bu yönde yapılan araştırmalar bu eğiliminin artarak devam edeceğini öngörmektedir.

Önerilen Atf/ Suggested Citation:

Demirci, U. (2019). Özel Güvenlik Polis İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyumları Üzerine Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (1), 490-503.

Bu alanda yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlara göre hem özel güvenlik görevlilerinin hem de polislerin bu işbirliğinin gelişmesini istedikleri anlaşılmaktadır. Geliştirilen iş birliğinin oluşturduğu iklim ve bu işbirliği neticesinde elde edilecek olumlu sonuçlar özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları üzerinde etkili olabilir. Alanyazında bu yönde yapılmış araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma “özel güvenlik polis işbirliği iş doyumuna üzerinde etkili midir?” sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veri ışığında yapılan analiz neticesinde polis işbirliğinin iş doyumuna üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

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 dünyadaki 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 kanun düzenlemesi 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.

Özel güvenlik dünyada 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 belirtilmektedir (Guardian, 2017). Bu veriler ışığında Türkiye’deki özel güvenlik sektörünün dünyadaki gelişmeye paralel olarak büyüme potansiyeli olduğu ifade edilebilir.

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 yayınlanan 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

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

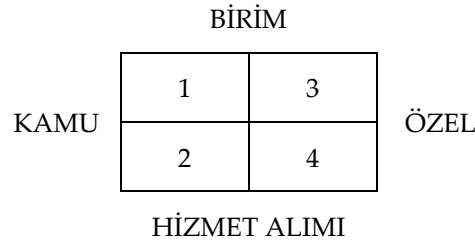
Kamuda çalışan özel güvenlik görevlisi	Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlisi
97.718	214.526
312.244	

2.2. 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.

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.

5188 sayılı Kanun özel güvenlik görevlilerinin dört farklı alanda istihdam edilmesine olanak vermektedir. Özel güvenlik görevlilerinin istihdam alanlarına ilişkin şekil aşağıda sunulmuştur.



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 çalışmada tek grup olarak ele alınmıştır. Üçüncü alan özel kişilere ait yerlerde bu kişilerin kendi sorumluluğunda kurulmuş olan birimlerdeki istihdam şeklidir. Dördüncü alan ise özel kişilere ait alanlarda özel güvenlik şirketleri vasıtasıyla istihdam edilenleri kapsamaktadır.

2.3. Özel güvenlik polis ilişkisi ve işbirliği

Özel güvenlik ve polis birçok alanda ilişki içerisinde olmak durumundadır. Özel güvenlik unsurlarının potansiyel bir güç kullanma yetkisi ile donatılmış olması Devletin bu alandaki kontrol refleksini artırmaktadır. Bu nedenle özel güvenlik şirketlerinin kurulması, özel güvenlik görevlilerinin kimliklendirilmesi, özel güvenlik hizmeti almak isteyen kişiye ve yere özel güvenlik izninin verilmesi gibi bu alana ilişkin tüm unsurlar polis eliyle yürütülmektedir. Aynı şekilde bu unsurların yasal çerçevede faaliyetlerini sürdürüp sürdürmediğinin denetimi de polisin yetkisindedir. Bu açıdan tüm bu faaliyetlerin gerçekleşmesi esnasında özel güvenlik ve polis sıkı bir ilişki içerisinde bulunmaktadır.

5188 sayılı Kanun'un birinci maddesi özel güvenlik hizmetlerinin kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette olduğunu belirtmektedir. Genel olarak kamu güvenliği polis ve jandarmanın yetki ve sorumluluğundadır. Bu nedenle görevlerin icrası esnasında özel güvenlik ve polis sık sık ilişki içerisine girmektedir. Ayrıca bazı alanlarda özel güvenlik ve polis beraber görev yapabilmektedirler. Havalimanları, deniz limanları, spor müsabakaları, otogarlar ve tren istasyonları bu alanlara örnek olarak verilebilir.

Dünyada daha etkin kamu güvenliği sağlanabilmesinin özel güvenlik polis işbirliği ile mümkün olacağını fark eden yöneticiler, özellikle kamu-özel işbirliği (Public-Private Partnership) kapsamında özel güvenlik ve polisin birlikte görev yapabileceği alanları araştırarak projeler geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu projelerden en bilineni Londra Metropolitan Polisi tarafından 2004 yılında gerçekleştirilen Griffin Projesidir. Bu proje kapsamında özel güvenlik görevlileri terör saldırıları gibi önemli olaylar kapsamında eğitilerek polisle birlikte görev yapması sağlanmıştır. Projenin başarısı sonrasında uygulama tüm İngiltere'ye genişletilmiştir (CoESS 2010). Buna benzer projeler Hollanda (Van den Berg, 1995) ve Avustralya (Crime Research Centre, 2008) başta olmak üzere birçok ülkede geliştirilmektedir. Son otuz yıldaki eğilim polis ve özel güvenlik işbirliğinin artarak devam ettiğini göstermektedir (Nalla ve Hwang, 2006: 487).

Alanyazında özel güvenlik ve polis ilişkisi üzerine yapılmış araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar genel olarak özel güvenlik ve polisin birbirlerine olan tutumlarının tespitine yöneliktir. Bunlardan çok azı özel güvenlik ile polisin güvenlikle ilgili ilişkilerine odaklanmaktadır (Nalla ve Hwang, 2006). Cunningham ve Taylor (1985) polis şefleri ve güvenlik müdürleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada polisin özel güvenliğe güvenmediğini, polisin özel güvenlikten bilgi talep ettiğini ancak paylaşmadığını tespit etmiştir. Morley ve Fong (1995) Kaliforniya'daki polis güvenlik ilişkilerini incelediği araştırmasında özel güvenliğin polisle olan ilişkilerinde polise nazaran daha iyimser olduğunu tespit etmiştir. Nalla ve Hummer (1999) yapmış oldukları araştırmada özel güvenliğin polisle olan ilişkisine dair algısının pozitif olduğunu; ancak özel güvenlik görevlilerinin, polisin özel güvenlikle pozitif ilişki kurmadıklarına inandıklarını belirtmektedir. Ayrıca aynı araştırmada özel güvenliğin polise saygı duyduğu ancak polisin özel güvenliğe bakış açısının ise nötr olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte polisin özel güvenlikle iş ilişkisini iyi olarak nitelediği, özel güvenliğin ise bu ilişkiyi zayıf olarak nitelediği ifade edilmektedir. Nalla ve Hwang (2006) Güney Kore'de yapmış oldukları araştırmada özel güvenlik görevlilerinin ve polislerin aralarındaki ilişkiyi olumlu olarak nitelendirdiklerini, hem özel güvenlik görevlilerinin hem de polislerin pozitif iş ilişkisi geliştirilmesi yönünde karşı tarafın daha fazla teşvikinin gerektiğine inandıklarını tespit etmişlerdir.

2.4. İş doyumunu

İş doyumunu bir işgörenin 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 düşürmektedir (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 (Nergiz ve Yılmaz, 2016), verimlilik (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017), motivasyon artışı (Saracel vd., 2016), yüksek örgütsel bağlılık (Çelik Keleş, 2006) ve düşük işten ayrılma niyeti (Yıldız, 2014) olarak sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte çalışanlarında iş doyumunu sağlayamayan örgütlerde ise düşük örgütsel bağlılık (Basım ve Sığırı, 2006), yüksek düzeyde işe devamsızlık (Eronat, 2004), işgücü devir oranı yüksekliği (Mobley, 1982), düşük zihinsel ve bedensel sağlık, stres (Rahman ve Sen, 1987),

hırsızlık oranlarında artış ve grevlerin gündeme gelmesi (Şimşek vd., 2007:71) gibi birçok sorun ortaya çıkabilmektedir.

2.5. Polis işbirliği iş doyumu ilişkisi

Alanyazında özel güvenlik ve polis işbirliğinin çalışıldığı araştırmalar incelendiğinde, bu işbirliğinin genel olarak çeşitli olumlu ve olumsuz sonuçlarının tespit edildiği anlaşılmaktadır. Suç oranlarındaki dramatik düşüşler, polis ve özel güvenlik arasında bilgi, görgü ve kaynak paylaşımı bu işbirliğinin olumlu sonuçları arasında; bazı hedef suçlarda azalma olmaması, bazı alanlarda etkili stratejiler geliştirilememesi ve fayda maliyet analizlerinin tam olarak yapılamaması hususları da bu ilişkinin olumsuz sonuçları arasında sayılmaktadır (Prenzler ve Sarre, 2012: 11).

Alanyazında özel güvenlik polis işbirliğinin iş tutumları üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığına ilişkin araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak önceki araştırma sonuçları özel güvenlik görevlilerinin polisle olan işbirliğini destekledikleri ve bu işbirliğinin geliştirilmesi gerektiğini değerlendirdikleri bilinmektedir (Nalla ve Hwang, 2006; Nalla ve Hummer, 1999). Desteklenen bu işbirliğinin yaratacağı iklim ve işbirliği sonucunda elde edilecek olumlu sonuçlar bireyin tutum ve davranışları üzerinde pozitif etkili olabilir. Bu nedenle desteklenen bu ilişkinin örgütsel ve bireysel birçok faydası bulunan iş tutumları üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Bu alanyazın incelemesi neticesinde ulaşılan kanaatle araştırma hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur;

H.1. Özel güvenlik polis işbirliği iş doyumu üzerinde etkilidir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın amacı ve modeli

Bu araştırmanın amacı özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının iş doyumları üzerindeki etkisini test etmektir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen çalışmanın deseni ilişkisel araştırma şeklinde belirlenmiştir. Bu amaçla Bursa'da çalışan özel güvenlik görevlilerine kendilerinin polis işbirliği algılarını ve iş doyumlarını ölçmek üzere ilgili ölçekleri içeren anket uygulanmıştır. Bununla birlikte yapılan alanyazın incelemesi neticesinde aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 2. Model

3.2. Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evrenini Bursa'da görev yapan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Bursa'da Kasım 2018 itibarıyla 14.951 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bunların 3.940'ı kamuda, 11.011'i özel sektör bünyesindedir. Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin ise 5.238'i birimlerde, 5.773'ü de çeşitli özel güvenlik şirketlerinin bünyesinde çalışmaktadır.

Tablo 3. Bursa'da çalışan özel güvenlik görevlilerinin kamu-özel sektör dağılımı

Kamuda çalışan özel güvenlik görevlisi	Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlisi	
	Birim	Şirket bünyesi
3.940	5.238	5.773
	11.011	
14.951		

Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Online olarak hazırlanmış olan anket Bursa'da bulunan tüm kamu ve özel sektör özel güvenlik birim yöneticileri ile özel güvenlik şirket yöneticilerine 2018 yılı Kasım ayı başında gönderilmiştir. Yöneticiler vasıtasıyla anketin Bursa'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 Kasım ayı sonunda anket cevaplara kapatılmıştır. Bu süre sonunda araştırma kapsamında analize uygun 702 gözlem birimi elde edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) .05 anlamlılık düzeyinde 25.000'lik evren büyüklüğü için 378 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda elde edilen örneklem büyüklüğünün evreni temsil etmek için yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

3.3. Veri toplama aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket, katılımcıların polis işbirliği tutumlarını tespiti için olarak yazar tarafından geliştirilen Özel Güvenlik Polis İşbirliği Düzeyi Ölçeği ile iş doyumunu tutumlarını tespiti için olarak Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır.

Özel Güvenlik Polis İşbirliği Düzeyi Ölçeği

Yapılan alanyazın incelemesinden polis işbirliği algısının ölçülebildiği anlaşılmaktadır. Ancak polis işbirliği algısını ölçen Türkçe bir ölçek bulunmaması sebebiyle ölçek geliştirme çalışmalarına başlanmıştır. Bu amaçla madde havuzu oluşturma çalışmaları kapsamında özel güvenlik görevlileriyle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da kamuda çalışan 5, özel sektörde çalışan 7 özel güvenlik görevlisiyle görüşülmüştür. 4'ü kadın, 8'i erkek olan görüşülenlerin 2'si yönetici konumundadır. Görüşmelerde özel güvenlik görevlilerine "Özel güvenlik-polis işbirliği kavramından ne anlıyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Alınan cevaplar "ihtiyaç duyulduğunda destek verme, yeterli iletişim gerçekleştirme, karşılıklı anlaşabilme, aynı dili konuşabilme, ihtiyaç duyduğunda yardım etme, aynı amaca yönelik çalışma" şeklindedir. Genel olarak görüşme yapılan özel güvenlik görevlilerinin verdikleri cevaplar aynı kavramlar çerçevesinde tekrarlanmaya başladığında cevapların yeterli olduğu değerlendirilerek görüşmelere son verilmiştir.

Görüşme sonuçlarına istinaden madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan maddeler uzman görüşü kapsamında iki akademisyenin kontrolünden geçirilmiştir. Uzman görüşü sonrasında oluşturulan taslak ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri şu şekildedir:

1. Görevim esnasında polislerle yeterli iletişimi sağlayabilirim.
2. Genel olarak özel güvenlik - polis işbirliği üst seviyededir.
3. Polisle aynı amaca yönelik görev yapmaktayız.
4. Polise her ihtiyaç duyduğumda yeterli desteği hissedirim.
5. Görevimle ilgili olarak, karşılaştığım polislerle kolayca anlaşırız.
6. Görevim esnasında karşılaştığım zorlukları aşmamda polis her zaman bana yardımcı olur.

Bu maddeler kapsamında 5'li Likert şeklinde hazırlanan ölçek 1-Kesinlikle katılmıyorum/5-Kesinlikle katılıyorum) pilot uygulamaya tabi tutulmuştur. Pilot uygulama çerçevesinde 64 özel güvenlik görevlisinden veri elde edilmiştir. Pilot uygulamaya katılanların demografik özellikleri Tablo 4'de sunulmuştur.

Hazırlanan ölçeğin geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek amacıyla önce "varimax" döndürme ile Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), sonrasında ise Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi kapsamında elde edilen KMO örneklem yeterliliği istatistiği sonuçlarına göre maddeler arası bağlantılar faktör analizine yüksek düzeyde uygunluk göstermiştir (KMO=0,900). Bartlett Küresellik test sonucuna göre de maddeler arasında yeterli düzeyde ilişki olduğu görülmüştür (Ki-kare (15)=355,608;p<0,001). Ölçek, tek boyutlu oluşan bu haliyle toplam varyansın %77,733'ünü açıklayabilmektedir. Ölçek maddelere ilişkin faktör yük değerleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Ölçekteki 3. Sorunun faktör yük değerinin ,30'dan düşük olduğunun görülmesi üzerine bu soru ölçekten çıkartılarak AFA tekrarlanmıştır. Test sonuçlarında KMO=886, Bartlett testi (Ki-kare (10)=317,345;p<0,001) şeklinde gerçekleşmiştir. Ölçek maddelerine ilişkin yeni oluşan faktör yük değerleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 4. Pilot uygulamaya katılanların demografik özellikleri

Değişkenler	Değişken grupları	n	%
Cinsiyet	Erkek	44	68,8
	Kadın	20	31,3
Yaş	18-23 arası	1	1,6
	24-29 arası	10	15,6
	30-35 arası	15	23,4
	36 ve üzeri	38	59,4
Medeni durum	Evli	48	75
	Bekar	16	25
Eğitim düzeyi	İlköğretim	3	4,7
	Lise	26	40,6
	Ön lisans	5	7,8
	Lisans	27	42,2
	Lisansüstü	3	4,7
Çalışma süresi	1 yıldan az	2	3,1
	1-5 yıl arası	17	26,6
	6-10 yıl arası	11	17,2
	11 yıl ve üzeri	34	53,1
Ücret	1500-2000 arası	11	17,2
	2001-2500 arası	24	37,5
	2501-3000 arası	13	20,3
	3001 ve üzeri	16	25
Çalıştığı yer	Kamu	40	62,5
	Özel	24	37,5

Tablo 5. Taslak ölçek maddelerine ilişkin faktör yük değerleri

Madde	Faktör yük değeri
1. Görevim esnasında polislerle yeterli iletişimi sağlayabilirim.	,930
2.Genel olarak özel güvenlik - polis işbirliği üst seviyededir.	,834
3.Polisle aynı amaca yönelik görev yapmaktayız.	-,758
4.Polise her ihtiyaç duyduğumda yeterli desteği hissederim.	,935
5.Görevimle ilgili olarak, karşılaştığım polislerle kolayca anlaşırız.	,894
6. Görevim esnasında karşılaştığım zorlukları aşmamda polis her zaman bana yardımcı olur.	,926

Tablo 6. Taslak ölçekte madde çıkarımı sonrası elde edilen faktör yük değerleri

Madde	Faktör yük değeri
1. Görevim esnasında polislerle yeterli iletişimi sağlayabilirim.	,943
2.Genel olarak özel güvenlik - polis işbirliği üst seviyededir.	,845
3.Polise her ihtiyaç duyduğumda yeterli desteği hissederim.	,936
4.Görevimle ilgili olarak, karşılaştığım polislerle kolayca anlaşırız.	,896
5. Görevim esnasında karşılaştığım zorlukları aşmamda polis her zaman bana yardımcı olur.	,932

Faktör analizi sonucunda ölçeğin bu haliyle tek boyutlu yapısının olduğu ve toplam varyansın % 82,994'ünü açıklayabildiği anlaşılmıştır.

Bir ölçme aracını oluşturan maddelerin, o ölçme aracıyla ölçülmeye çalışılan özelliğe yüksek düzeyde sahip olanlarla düşük düzeyde sahip olanları ayırabilme gücüne madde ayrımcılık gücü adı verilmektedir. Madde ayrımcılık gücü maddenin geçerliliğinin bir ölçüsü olarak da kabul edilmektedir. Likert tipi ölçeklerdeki maddelerin ayrımcılık güçlerini belirlemek için "iç tutarlılık ölçütüne (t-testi) dayalı analiz" kullanılabilir (Tezbaşaran, 1997). Bu amaçla ölçeğin en yüksek puana sahip % 27'lik kısmı ile en düşük puana sahip % 27'lik kısmı karşılaştırma amaçlı gruplanmıştır (Erkuş, 2003²).

Ölçeğin uygulandığı en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip 17'şer kişinin madde puan ortalamaları iki ayrı grup halinde ayrılmıştır. Her bir madde için en yüksek ortalamaya sahip %27'lik kısım ile en düşük ortalamaya sahip %27'lik kısmın puanları üzerinde t Testi gerçekleştirilmiştir. t-Testi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

² Uç grupların belirlenmesinde %27'lik grupların kullanılması, uç gruplarda varyansı maksimum yapan grubun %27'lik gruplar olduğunu belirleyen Kelley (1939) tarafından önerilmiştir.

Tablo 7. Taslak ölçek üzerinde gerçekleştirilen t Testi sonuçları

Maddeler	n	X	Ss	t	p
Madde 1	17	5,0000	,00000	18,000	,000
	17	2,3529	,60634		
Madde 2	17	4,5294	,51450	16,685	,000
	17	1,6471	,49259		
Madde 3	17	4,8235	,39295	15,162	,000
	17	1,8824	,69663		
Madde 4	17	4,8235	,39295	15,551	,000
	17	2,1176	,60025		
Madde 5	17	4,6471	,49259	13,887	,000
	17	2,0000	,61237		

Tablo 7 incelendiğinde t Testi sonuçlarına göre % 95 güven aralığında tüm maddelerin ilişki değerlerinin ($P < 0.05$) anlamlı olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre ölçek maddelerinin tümünün madde ayrıncılık gücüne sahip oldukları değerlendirilmiştir.

Ölçeğin AFA ile elde edilen yapısı DFA ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizini gerçekleştirmek amacıyla en yüksek olasılık kestirim (Maximum likelihood) tekniği kullanılmıştır. Bu tekniğin ön koşulu verilerin normal dağılım göstermesidir. Bu nedenle normallik testi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin normallik sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Tabachnick ve Fidell’e göre (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin her bir madde için -1,5 ile +1,5 arasında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Tablo incelendiğinde tüm maddelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin yeterli değer aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Taslak ölçek maddelerine ilişkin normallik testi sonuçları

Madde	Çarpıklık	Basıklık
1. Görevim esnasında polislerle yeterli iletişimi sağlayabilirim.	-,806	-,113
2. Genel olarak özel güvenlik - polis işbirliği üst seviyededir.	-,432	-,800
3. Polise her ihtiyaç duyduğumda yeterli desteği hissederim.	-,633	-,509
4. Görevimle ilgili olarak, karşılaştığım polislerle kolayca anlaşırız.	-,582	-,533
5. Görevim esnasında karşılaştığım zorlukları aşmamda polis her zaman bana yardımcı olur.	-,658	-,401

Ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 9’da sunulmuştur. Tablo 9 incelendiğinde ölçeğin ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranının CMIN/DF (X^2/df) 2,248; ((Normed Fit Index) NFI değerinin .966; (Incremental Fit Index) IFI değerinin .981; (Tucker-Lewis index) TLI değerinin .942; (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) CFI değerinin .981 ve (Root Mean Square Error of Approximation) RMSEA değerinin .042 olduğu görülmektedir. Elde edilen bu analiz sonuçlarına göre ölçeğin yeterli uyum değerlerini sağladığı görülmektedir. Ölçeğin bu haliyle asıl uygulamaya hazır olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 9. Taslak ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

X ²	df	CMIN/DF	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
11,241	5	2,248	,966	,981	,942	,981	,042
Kabul edilebilir uyum		<5	>.90	>.90	>.90	>.90	<.08
Mükemmel uyum		<3	>.95	>.95	>.95	>.95	<.05

Yapılan asıl uygulama sonrasında elde edilen 702 veri üzerinde yapılan analiz sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa değeri ,925 olarak hesaplanmıştır. 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).

İş Doyum Ölçeği

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; Haçer vd., 2003; Sevimli vd., 2005). Ölçek içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyecek şekilde iki alt boyuttan oluşmaktadır.

İçsel doyum ile dışsal doyum arasındaki farkı Herzberg ve arkadaşları (1959) ileri sürdükleri teori ile ortaya koymuşlardır. İçsel doyum faktörleri bireyin kendini gerçekleştirmeyle ilişkilidir ve bireyin işinde başarılı olma hissine duyduğu ihtiyaç olarak ifade edilebilir. İçsel doyum, işte yaşanan içsel faktörlerin bileşiminden kaynaklanmaktadır. Sorumluluk, yetkinlik geliştirme ve gözlenen iş başarımları bu faktörler arasında sayılabilir. Dışsal doyum faktörleri ise hijyen faktörler olarak adlandırılır. Örgüt politikaları, yönetim şekli, ücret tatmini gibi dışsal ödüller bu faktörler arasında sayılabilir. İçsel ve dışsal iş faktörleri birlikte iş doyumunu belirlemektedir (Herzberg vd., 1959).

Ölçekteki içsel doyum soruları 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 .946 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 8, İş Doyumu Ölçeğine ilişkin 20 ve Polis İşbirliği Algısı Ölçeğine ilişkin 5 soru olmak üzere toplam 33 maddeden oluşmaktadır.

4. BULGULAR VE ANALİZ

4.1. Çalışmaya katılanların demografik özellikleri

Katılımcıların 432'si (%61,5) erkek, 270'si (%38,5) kadındır. Katılımcıların 6'sı (%1) 18-23 yaş aralığında, 84'ü (%12) 24-29 yaş aralığında, 192'si (%27,4) 30-35 yaş aralığında ve 420'si (%59,8) 36 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların 486'sı (%69,2) evli, 216'sı (30,8) bekarıdır. Katılımcıların 90'ı (12,8) ilköğretim, 348'i (%49,6) lise, 204'ü (%29,1) ön lisans, 42'si (%6) lisans ve 18'i (2,6) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların 528'i (%75,2) kamuda, 174'ü (%24,8) özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların 564'ü (%80,3) birimlerde, 138'i (%19,7) ise hizmet alımı yapılan yerlerde görevlidirler. Katılımcıların 150'si (%21,7) 1500-2000 TL arası, 342'si (%48,7) 2001-2500 TL arası, 96'sı (%13,7) 2501-3000 TL arası, 114'ü (%16,2) 3001 ve üzerinde ücret almaktadır. Katılımcıların 12'si (%1,7) bir yıl ve altı, 246'sı (%35) 2-5 yıl arası, 186'sı (%26,5) 6-10 yıl arası, 258'i (%36,8) 11 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

4.2. Katılımcıların polis işbirliği ve iş doyumunu düzeyleri

Katılımcıların polis işbirliği ve iş doyumunu düzeylerine ilişkin istatistikler Tablo 10'da sunulmuştur. Tablo 10 incelendiğinde katılımcıların polis işbirliğine ilişkin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,6154 (yüksek), iş doyumuna ilişkin vermiş oldukları cevapların ortalamasının 3,3453 (orta) düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların polis işbirliği ve iş doyumunu düzeyleri

	Katılımcı sayısı	Ortalama	Standart sapma
Polis işbirliği	702	3,6154	,922
İş doyumunu	702	3,3453	,726

4.3. Polis işbirliği iş doyumunu ilişkisi

Katılımcıların polis işbirliği ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Polis işbirliği ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,035	,099		20,655	,000		
Polis işbirliği	,362	,026	,460	13,722	,000	1,000	1,000
Bağımlı değişken: İş doyumunu							
R:0,460; R²:0,212; Düzeltmiş R²: 0,211; Model için F: 188,287; p=.000							

p<.005

Tablo 11 incelendiğinde uygulama sonucu oluşan katılımcıların polis işbirliği ve iş doyumunu tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,362$ ve $p<.005$). ANOVA testi sonucu, polis işbirliğinin iş doyumunu tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir ($F=188,287$ ve $p<.005$). Polis işbirliğinin iş doyumunu açıklama derecesi olan R^2 değeri .212 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre $p<.005$ anlamlılık düzeyinde polis işbirliğinin iş doyumunu tutumunu %21 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Katılımcıların polis işbirliği ve içsel doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Polis işbirliği ve içsel doyum arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	2,139	,097		22,103	,000		
Polis işbirliği	,376	,026	,480	14,480	,000	1,000	1,000
Bağımlı değişken: İçsel doyum							
R:0,480; R²:0,230; Düzeltmiş R²: 0,229; Model için F: 209,671; p=.000							

p<.005

Tablo 12 incelendiğinde uygulama sonucu oluşan katılımcıların polis işbirliği ve içsel doyum tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,376$ ve $p<.005$). ANOVA testi sonucu, polis işbirliğinin içsel doyum tutumlarını anlamlı bir

şekilde yordadığını göstermektedir ($F=209,671$ ve $p<.005$). Polis işbirliğinin içsel doyumu açıklama derecesi olan R^2 değeri .230 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre $p<.005$ anlamlılık düzeyinde polis işbirliğinin içsel doyumu % 23 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Katılımcıların polis işbirliği ve dışsal doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. Polis işbirliği ve dışsal doyum arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Tolerans	V.I.F.
	B	Std. Hata	Beta				
(Sabit)	1,879	,116		16,194	,000		
Polis işbirliği	,343	,031	,384	11,013	,000	1,000	1,000
Bağımlı değişken: Dışsal doyum							
R:0,384; R²:0,148; Düzeltmiş R²: 0,146; Model için F: 121,276; p=.000							

$p<.005$

Tablo 13 incelendiğinde uygulama sonucu oluşan katılımcıların polis işbirliği ve dışsal doyum tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,343$ ve $p<.005$). ANOVA testi sonucu, polis işbirliğinin içsel doyum tutumlarını anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir ($F=121,276$ ve $p<.005$). Polis işbirliğinin içsel doyumu açıklama derecesi olan R^2 değeri .148 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre $p<.005$ anlamlılık düzeyinde polis işbirliğinin dışsal doyumu % 15 oranında açıkladığı ifade edilebilir.

Tüm bu analiz sonuçlarına göre araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

5.SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik polis işbirliği ve iş doyumu düzeylerini tespit ederek polis işbirliğinin iş doyumu üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek üzere gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarında Bursa'da çalışan özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği düzeylerinin yüksek, iş doyumu düzeylerinin orta şeklinde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada daha önceki araştırma sonuçlarından elde edilen kanaatle polis işbirliğinin iş doyumu üzerinde etkili olacağı varsayılmıştı. Araştırma sonuçları bu hipotezi doğrulamıştır. Polis işbirliği iş doyumunun % 21'ini; iş doyumunun alt boyutlarından içsel doyumun %23'ünü ve dışsal doyumun % 15'ini açıklamaktadır.

Araştırma sonuçları özel güvenlik görevlileri açısından polis işbirliğinin iş doyumları üzerinde önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Polis ve özel güvenlik arasında gerçekleştirilecek işbirliği çalışmaları hem genel olarak hedeflenen proje amaçları açısından fayda sağlayabileceği gibi örgütler açısından birçok faydası bulunan çalışanların iş doyumu tutumları üzerinde de faydalı olacaktır. Bu nedenle özel güvenlik ve polisin beraber görev yapabileceği yerler araştırılarak bu yerlerde işbirliğini geliştirici projeler geliştirilebilir. Hali hazırda Türkiye'de havaalanlarında ve spor müsabakalarında özel güvenlik ve polis beraber görev yapmaktadırlar. Özellikle kamuya ait olan ve özel güvenlik tarafından korunabilecek yerler belirlenerek polisle işbirliği içerisinde görev yapılması sağlanabilir. Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin kendi kendilerine görev yaptıkları yerlerde genel güvenliğe daha fazla katkı sağlayabilecek şekilde görev yapabilmeleri adına polis ile bilgi paylaşımını geliştirecek projeler ortaya konabilir. Böylelikle genel güvenlik adına tehdit oluşturabilecek hususlarda özel güvenlik görevlilerinin görev yaptıkları yerlerde daha etkin olmaları sağlanabilir. Ayrıca genel güvenlik konusunda uzman olan polisin sahip olduğu tecrübenin özel güvenlik görevlilerine aktararak özel güvenliğin genel güvenliğe olan katkısını artıracak eğitim faaliyetleri düzenlenebilir.

Türkiye'de özellikle taşeron yasasıyla birlikte kamuya işçi olarak geçiş yapan özel güvenlik görevlilerinin, iş şartlarının zorluğu ve mesai saatlerinin diğer çalışanlara göre ağır olması sebebiyle, farklı işlere geçiş yapmaya çalıştıkları bilinmektedir. Bu durum kamu yöneticileri açısından özel güvenlik alanında istihdam edilecek yetkin insan kaynağının kaybedilmesi durumuyla sonuçlanmaktadır. Bu nedenle kamudaki özel

güvenlik görevlilerinin iş doyumunu başta olmak üzere örgütsel bağlılık gibi tutumlarını geliştirecek tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu bağlamda kamu yöneticileri özel güvenlik polis işbirliğini artıracak projeler geliştirdikçe, proje hedefleriyle amaçlanan sonuçlara ulaşılmasının yanında özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu düzeylerinde de artış elde edebileceklerdir. Bununla birlikte iş doyumunu yükselen özel güvenlik görevlilerinde performans artışı (Nergiz ve Yılmaz, 2016) sağlanabilir, işten ayrılma niyetleri (Yıldız, 2014) ve işe devamsızlıkları (Eronat, 2004) azaltılabilir. Hatta iş doyumunun üzerinde etkili olduğu bilinen motivasyon (Saracel vd., 2016) ve örgütsel bağlılık (Çelik Keleş, 2006) gibi iş tutumlarına özel güvenlik görevlilerinin sahip olmasını sağlanabilir.

Alanyazında özel güvenlik polis işbirliğinin iş tutumları üzerindeki etkisini araştıran araştırmaların bulunmaması sebebiyle bu araştırma büyük önem taşımaktadır. İş doyumunu üzerinde etkili olan özel güvenlik polis işbirliğinin diğer iş tutumları üzerinde de etkili olabileceği değerlendirilmektedir. Bu yönde araştırmalar yapılarak özel güvenlik polis işbirliğinin hangi iş tutumları üzerinde etkili olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Öte yandan alanyazındaki araştırmalarda polis ve özel güvenlik görevlilerinin işbirliği üzerindeki algılarının farklılaştığı görülmektedir. Bu nedenle polis memurları üzerinde yapılacak bu yöndeki araştırmalara ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir.

Kaynakça

- Basım, N. ve Sığırı, Ü. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6, 131-154.
- 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.
- CoESS (2010). *Critical infrastructure security and protection: The public-private opportunity*. Wemmel, Belgium.
- Crime Research Centre (2008). *Evaluation of the Eyes on the Street program*. Perth: Crime Research Centre, University of Western Australia.
- Crossman, A. ve Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.
- Cunningham, W.C., Strauchs, J.J. ve Van Meter C.W. (1990). *Private Security Trends 1970-2000: The Hallcrest Report II*, Boston, Butterworth-Heinemann.
- Çelik Keleş, H.N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eronat, Z. (2004). İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim: KOBİ'lerde amprik bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Guardian (2017). <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
- Gülcü, M. (2002). Özel Güvenliğin Felsefesi (I). *Polis Dergisi*, 36, 58-70.
- 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.
- Kelley, T. L. (1939). The selection of upper and lower groups for the validation of test items. *Journal of Educational Psychology*, 30(1), 17-24.

- Lam, S.S.K. (1995). Quality management and job satisfaction: An empirical study. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 12(4), 72-78.
- Mobley, W. H., Grieth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Morley, H. and Fong, R. (1995), 'Can we all get along? A study of why strained relations continue to exist between sworn law enforcement and private security', *Security Journal*. 6, 85-92.
- 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.
- Nalla, M. K. ve Hwang, E. (2006). Relations between police and private security officers in South Korea. *Policing: An International Journal of Police Strategies & management*, 29 (3), 482-497.
- Nalla, M.K. ve Hummer, D. (1999). Relations between police officers and security professionals: a study of perceptions, *Security Journal*, 12, 31-40.
- Nergis, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatminlerinin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 50-79.
- 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.
- Prenzler T. ve Sarre R. (2012) Public-Private Crime Prevention Partnerships. (In: Prenzler T. (eds) Policing and Security in Practice. Crime Prevention and Security Management series. Palgrave Macmillan, London
- Rahman, M. ve Sen, A.K. (1987). Effect of satisfaction on stress, performance and health in self-paced repetitive work. *International Archive of Occupational Environmental Health*, 59, 115-121.
- Saracel, N., Taşseven, Ö. ve Kaynak, E. (2016). Türkiye'de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5 (1), 50-79.
- Sarre, R. ve Prenzler, T. (2000). The relationship between police and private security: Models and future directions. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 24 (1), 91-113.
- 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.
- 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.
- 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.
- Tezbaşaran, A.A. (1997). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 88-97.
- Van den Berg, E. (1995). Crime prevention on industrial sites: Security through public-private partnerships. *Security Journal*, 6(1), 27-35.
- Vieira, J.A.C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*, 89, 39-47.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, M. (2014). İçsel pazarlamanın iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü: Spor ve fiziksel etkinlik işletmeleri üzerinde amprik bir inceleme. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu*, 1, 137-146.