



Türkiye’de Gerçekleştirilen Güvenlik İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*

The Impact of Security Cooperation Established in Turkey on Private Security Officers’ Burnout and Turnover Intention

Dr. Uğur DEMİRCİ ¹

Öz

Günümüzde suç önleme politikalarının merkezinde yer alan özel güvenliğin, kamu güvenliğine katkısını artırabilmek için tüm dünyada çeşitli işbirliği projeleri gerçekleştirilmektedir. Bu projelerin en önemlilerinden biri de, Türkiye’de polis ve özel güvenlik görevlileri arasında işbirliği kültürü yaratarak özel güvenlik görevlilerinin genel güvenliğe katkısını azami seviyeye çıkarmayı amaçlayan Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesidir. Proje, genel hedeflerine ulaşma yönünde başarılı olmakla birlikte, özel güvenlik görevlilerinin iş tutumları üzerinde olumlu etkiler oluşturma potansiyeline de sahiptir. Araştırmanın amacı Türkiye’de gerçekleştirilen işbirliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu kapsamda görev yapmayanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasında fark olup olmadığını tespit etmektir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma, betimsel tarama şeklinde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini Isparta ilinde çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri ve Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş olan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini içeren anket formu kullanılmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen verinin analizi neticesinde, Proje kapsamında çalışan özel güvenlik görevlileriyle bu kapsamda görev yapmayanların kişisel başarı algıları arasında istatistiksel olarak fark bulunduğu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik envanterinin diğer boyutları kapsamında herhangi bir farkın olmadığını tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik, polis, işbirliği, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti

Makale Türü: Araştırma

Abstract

In order to increase the contribution of private security which has been at the center of crime prevention policies today, to public safety, various cooperation projects are carried out all over the world. One of the most important ones of these projects is also Law Enforcement Private Security Cooperation and Integration-KAAN Project which aims to maximize the contribution of private security to public safety in Turkey by creating a cooperation culture between police and private security officers. While the project is successful in achieving its overall goals, it also has the potential to have positive effects on private security officers’ job attitudes. The aim of the study is to determine whether there is any difference between the private security officers’ burnout and turnover intention who works in the scope of Project and who don’t work. The research carried out within the framework of the quantitative paradigm was planned as a descriptive survey. The universe of the research consists of private security officers working in Isparta city. The full count sample was used in the study. In the research, a questionnaire form was used as data collection tool which contains Maslach Burnout Inventory developed by Maslach and Jackson (1981) and Intention to Leave Scale developed by Scott et al (1999). As a result of the analysis of the data obtained during the research process, it was determined that there is a statistically significant difference between the personal success perception of the private security officers working within the

*Bu çalışma, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından 01.04.2019 tarihinde İstanbul’da ve akabinde tüm Türkiye’de hayata geçirilen Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi sürecinde gerçekleştirilmiştir.

¹Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, ugurdemirci@yahoo.com

Atf için (to cite): Demirci, U. (2022). Türkiye’de gerçekleştirilen güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 583-604.

scope of the project and those who don’t work within it, and there is no difference in terms of turnover intention and other dimensions of the burnout.

Keywords: Private security, police, cooperation, burnout, turnover intention

Paper Type: Research

Giriş

Günümüzde birçok ülkede suç ve ceza sisteminin anahtar unsuru haline gelen özel güvenlik sektörünün (Sarre, 2011) özellikle son 40 yılda üstlendiği güvenlik ve polislik rolleri büyük ölçüde artmıştır (Sarre ve Prenzler, 2011). Özel güvenlik görevlileri özel mülkiyetlerin korunmasının yanında yarı kamusal ve kamusal alanlarda da görev yaparak suç önleme mekanizmalarının önemli bir parçası şeklinde görülür olmuştur (Stenning, 2000). Bu kapsamda genel kolluk personeli ile özel güvenlik görevlileri arasındaki ilişki artmıştır. Genel kolluk ve özel güvenlik görevlileri arasında artan ilişki ve özellikle özel güvenlik görevlilerinin kamu güvenliğine yaptıkları katkının potansiyeli (Stewart, 1985) kamu yöneticilerinin dikkatini çekmiş, son dönemde tüm dünyada bu iki unsur arasında işbirliği projeleri hızla geliştirilmeye başlanmıştır (Sarre ve Prenzler, 2012; Sarre ve Prenzler, 2011; Tilley ve Hopkins, 1998; Van den Berg, 1995).

Genel kolluk ile özel güvenlik görevlileri arasındaki işbirliğine yönelik projelerden biri de Türkiye’de yeni bir güvenlik kültürü oluşturma potansiyeli olan Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesidir. Proje, özel güvenlik görevlilerinin görev yaptıkları yerlerde etkin, verimli, ölçülebilir, denetlenebilir ve amacına uygun güvenlik hizmeti sunulmasını sağlayarak, gerek genel kolluk gerekse de özel güvenlik görevlilerinde yaratılan işbirliği kültürü sayesinde, özel güvenliğin genel güvenliğe katkısını azami düzeye çıkartmak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Proje kapsamında geliştirilen iletişim kanalı vasıtasıyla polis memurları ve özel güvenlik görevlileri arasında önceden var olmayan etkili ve anlık iletişim alışkanlığı kazandırılarak olaylara zamanında müdahale edilmesi amaçlanmaktadır (Demirci, 2020a). KAAN Projesi tüm Türkiye’de 81 ilde 52.752 noktada, 200.207 özel güvenlik görevlisi ve 23.388 polis memurunun katılımıyla devam etmektedir (Emniyet Genel Müdürlüğü [EGM], 2022). Projenin nihai amacı, Türkiye’de çalışan 300.000’in üzerindeki tüm özel güvenlik görevlilerini kapsayacak şekilde polisle işbirliklerinin sağlanmasıdır.

Tüm dünyada gerçekleştirilen polis özel güvenlik işbirliği projelerinin büyük bir çoğunluğu özel amaçlarına ulaşılması yönünde başarılı olmuşturlar (Chinwokwu, 2018). Bununla birlikte bu işbirliğinin polis memurları ve özel güvenlik görevlilerindeki algısının kendilerinin çeşitli iş tutumları üzerinde pozitif etkili olduğu da bilinmektedir (Demirci, 2019a; Demirci, 2019b; Demirci, 2021a,b; Nalla vd., 2009).

“Çalışanların duygusal anlamda bitkinlik yaşaması” şeklinde tanımlanan tükenmişliğin (Maslach, 1976) örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde önemli olumsuz etkileri yanında (Başar ve Basım, 2016) çalışanlarda birçok sağlık sorununa yol açma ihtimali de bulunmaktadır (Ahola vd., 2005; Kaçmaz, 2005; Yavuz ve Akdeniz, 2019). Bu nedenle tükenmişlik örgütler açısından üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir olgudur. Örgüt yöneticilerinin geri bildirim mekanizmalarını etkili bir biçimde kullanarak (Kahn vd, 2006), çalışanların iletişim becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak programları kendilerine sunarak (Avcı ve Seferoğlu, 2011), sosyal destek ortamını oluşturarak (Kyriacou, 2001) ve danışma mekanizmalarını kurarak (Dolunay ve Piyal, 2003) çalışanlarının tükenmişlik seviyelerini düşürecekleri ve ortadan kaldıracabilecekleri ifade edilmektedir. Ayrıca tükenmişliğin çeşitli iş tutumlarından etkilendiği de bilinmektedir (Akçamete vd., 1998; İncesu vd., 2017; Polat ve Uğurlu, 2008; Polatçı ve Özyer, 2015; Singh vd., 2012).

İşten ayrılma davranışının en önemli belirleyicisi olarak kabul edilen işten ayrılma niyeti (Ajzen ve Fishbein, 1980; Igbari ve Greenhaus, 1992; Jaros, 1997; Mobley vd., 1979) örgütler açısından önemle üzerinde durulan bir diğer faktördür. Bireysel, örgütsel ve çevresel

birçok faktörden etkilenebilen çalışanların işten ayrılma niyetleri (Hom vd., 1992) farklı iş tutumlarından da etkilenebilmektedir (Ali Sahah vd., 2010; Benligiray ve Demirci, 2020; Çelik ve Çıra, 2013; Liew ve Sharan, 2008; Uzun, 2018). Bu nedenle örgüt yöneticileri çalışanların işten ayrılma niyetlerini negatif etkileyen iş tutumlarının kendilerine kazandırılması yönünde faaliyetler gerçekleştirmektedirler.

KAAN Projesi, kendi özel amaç ve hedeflerinin başarılmasının yanında, işbirliği kapsamında ortaya konulan faaliyetler neticesinde oluşan iklim çerçevesinde özel güvenlik görevlilerinin çeşitli iş tutumları üzerinde etkili olabilme potansiyeline sahiptir. Proje kapsamında polis memurları ve özel güvenlik görevlileri arasında sağlanan iletişim ve oluşan işbirliği sayesinde özel güvenlik görevlilerinin işbirliği algılarının yükselmesi beklenmektedir. Yükselen işbirliği algısı, özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları (Demirci, 2019a; Demirci, 2019b) üzerinde pozitif, iş stresleri üzerinde negatif (Demirci, 2021a) yönde etkili olmaktadır. KAAN Projesi kapsamındaki özel güvenlik görevlilerinin işbirliği algılarında meydana gelebilecek pozitif yönlü değişimin kendilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerinde de negatif etkili olabileceği değerlendirilebilir. Bu nedenle araştırma, “*Türkiye’de gerçekleştirilen Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi’ne katılan özel güvenlik görevlileriyle katılmayanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasında fark var mıdır?*” sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Nicel paradigma çerçevesinde betimsel tarama şeklinde desenlenen çalışmada Isparta’da çalışan özel güvenlik görevlilerine Maslach Tükenmişlik Envanteri ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini içeren anket uygulanmıştır. Tam sayım kullanılan çalışmada tüm evrene yansız ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında özel güvenlik görevlilerine uygulanan anket neticesinde elde edilen veri IBM SPSS ve AMOS programları vasıtasıyla analiz edilmiştir.

Genel kolluk özel güvenlik işbirliği algısı, henüz her yönüyle ortaya konulamamış, araştırmacılar tarafından son dönemde ele alınmaya başlanan bir konudur (Demirci, 2020b). Alanyazında bu işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlikleri üzerinde etkili olup olmadığını ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olup olmadığına ilişkin araştırmalar da kısıtlıdır. Bu nedenle araştırmanın alanyazına önemli katkısı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmada öncelikle kavramsal çerçeve çizilmiş, bu kapsamda tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, genel kolluk özel güvenlik işbirliği konuları açıklanmış ve işbirliği algısının tutumsal çıktılarına değinilerek hipotezler oluşturulmuştur. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi detaylı bir şekilde açıklandıktan sonra üçüncü bölümde gerçekleştirilen analiz sonuçları raporlanmıştır. Son bölümde ise araştırma kapsamında elde edilen analiz ışığında genel değerlendirme yapılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Tükenmişlik

Freudenberger (1974) tarafından, “duygusal açıdan enerjinin tükenmesi hali” olarak tanımlanan tükenmişlik, Maslach (1976) tarafından çalışanların duygusal açıdan bitkinlik yaşamaları olarak ifade edilmiştir. Tükenmişlik, çalışanlarda yüksek iş stresi neticesinde beliren, duygusal ve davranışsal olarak ortaya çıkan problemler bütünüdür (Pines ve Aronson, 1988). Ancak tükenmişliği örgütsel kaynaklı olan diğer stres kaynaklarından ayıran, bireyin işi gereği karşılaştıklarıyla kurduğu etkileşim neticesinde oluşmasıdır (Azizoğlu ve Özyer, 2010) ve insanlarla yoğun olarak yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde daha çok görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik, işi nedeniyle yoğun şekilde insanlarla ilişki içerisinde bulunan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982).

Maslach tükenmişliği üç boyutta ele almaktadır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması. Duygusal tükenme, çalışanlarda enerjinin yok olması ve yorgunlukla birlikte oluşan tükenmişliğe ait stres boyutunu ifade etmektedir. Tükenmişliğin kilit ögesi olarak ifade edilen duygusal tükenme, çalışanın aşırı iş yükü sebebiyle enerjisini tükettiği durum anlamına gelmektedir (Schutte vd., 2000). Duyarsızlaşma, bireyin kendisi ve hizmet verdiklerine karşı duyarsızlaşması, hizmet verdiği bireylerden duygusal ve bilişsel olarak uzaklaşması anlamına gelmektedir. Duygusal olarak tükenen bireyler, kendilerini işlerinden uzaklaştırırlar ve çevrelerindekiyle karşı duyarsızlaşırlar. Bireysel başarının azalması ise tükenen bireyin kendisini yeterli oranda başarılı veya üretken görmemesi durumunu işaret etmektedir (Maslach vd., 2001).

Tükenmişlik, bireysel ve örgütsel birçok faktörden etkilenmektedir (Halbesleben ve Buckley, 2004). Cinsiyet (Pretty vd., 1992), yaş, iş tecrübesi (Bilge ve Aydılek, 2015; Brewer ve Shapard, 2004), medeni durum (Maslach ve Jackson, 1985), ekonomik durum (Otacıoğlu, 2008), ücret (Gaines ve Jermier, 1983) ve kişilik özellikleri (Semmer, 1996) tükenmişlik üzerinde etkili olduğu bilinen bireysel özellikler arasında sayılmaktadır. Tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler ise iş yükü, iş üzerindeki kontrol, ödül, çatışma, adalet (Leiter ve Maslach, 1999), hizmet alanlarla kurulan temas (Pines ve Maslach, 1978), yönetici tarafından kötü davranılması (Yagil, 2006), personel yetersizliği (Lacshinger ve Leiter, 2006), lider desteği, geri bildirim, karar süreçlerine katılım (Demerouti vd., 2001; Maslach vd., 2001), rol çatışması, rol belirsizliği (Singh vd., 2012) ve liderlik özellikleri (Başar, 2019) gibi faktörlerdir. Bununla birlikte iş doyumu (Boymul ve Yaşa Özeltürkay, 2017; Gökdemir, 2017; Siefert vd., 1991), örgütsel bağlılık (Polat ve Uğurlu, 2008), duygusal emek, duygusal zeka (Polatçı ve Özyer, 2015), iş aile çatışması (Singh vd., 2012), iş stresi (Cox, 1993), sinizm (İncesu vd., 2017), psikolojik sermaye (Nazim ve Arshad, 2014) ve örgütsel adalet (Meydan vd., 2011) gibi iş tutumları da tükenmişlik üzerinde etkili olmaktadır.

Tükenmişlik, çalışanların performans ve verimlilik (Başar ve Basım, 2016) başta olmak üzere iş doyumu (Çağlıyan, 2007), örgütsel bağlılık (Demirel vd., 2017) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Çankır, 2017) düzeylerini negatif yönde, işten ayrılma niyetlerini (Aslan ve Etyemez, 2015) ise pozitif yönde etkilemektedir. Bununla birlikte tükenmişlik çalışanlarda depresyon (Ahola vd., 2005), yorgunluk, bitkinlik, baş ağrısı, uykusuzluk, kilo kaybı, kalp rahatsızlığı, sinirlilik, huzursuzluk, sabırsızlık, ümitsizlik ve kaygı bozukluğu gibi çok çeşitli sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir (Ahola vd., 2005; Kaçmaz, 2005; Yavuz ve Akdeniz, 2019).

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

Yüksek personel devir oranı, yüksek maliyet artışının (Abbasi ve Hollman, 2000; Sjöberg ve Swerke, 2000) yanında örgütlerin etkinlikleri (Price ve Mueller, 1986) ve verimlilikleri (Watrous vd., 2006) üzerinde de olumsuz etkiye sahip olması nedeniyle çok uzun dönemdir örgütsel araştırmaların merkezinde yer almaktadır (Tse ve Lam, 2008). Örgütlerde belirli bir dönemde işgörenlerin işten ayrılmaları veya işten çıkarılmaları sonrasında yerlerine çalışacak bireylerin alınması neticesinde oluşan işgücü hareketliliği olarak tanımlanabilecek devir oranı (Türker, 1995), gönüllü ve gönülsüz olarak iki başlıkta kategorize edilmektedir (Watrous vd., 2006). Bireyin örgütte kalmama konusunda inisiyatif kullanması durumunda ortaya çıkan gönüllü devir oranı (McPhersen, 1976), örgütler açısından asıl olumsuz neticeleri olan ve önemle üzerinde durulması gereken hususların başında gelmektedir (Mobley, 1982).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli belirleyicilerinden biridir (Ajzen ve Fishbein, 1980; Igbari ve Greenhaus, 1992; Jaros, 1997; Mobley vd., 1979). Bireylerin çalışma şartlarından tatmin olmamaları nedeniyle ortaya koydukları negatif bir davranış olarak ifade edilebilen işten ayrılma niyeti (Rusbelt vd., 1988), bireyin işten ayrılmayı ne kadar fazla deneyeceğine ilişkin motivasyonu ilgilidir (Ajzen, 1991). Bir çalışanın işten ayrılma niyeti ne kadar yüksekse, o kadar fazla işten ayrılmayı deneyecek, bu nedenle de işten ayrılma ihtimali o kadar yükselecektir (Ajzen ve Madden, 1986). Bilinçli olarak bir örgütten

ayrılma düşüncesi şeklinde ortaya çıkan işten ayrılma niyeti (Tett ve Meyer, 1993), bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenerek bireyde işten ayrılma davranışına dönüşmektedir (Hom vd., 1992). Çalışanların ücret tatminsizliği (Gerhart ve Milkovich, 1990), iş alternatifleri (Lee vd., 2004), iş stresi, iş yükü, olumsuz etkileşim (Yaprak, 2009), mobbing (Akbolat vd., 2014), çalışanın işine yapmış olduğu yatırım, genel işsizlik düzeyi (Cotton ve Tuttle, 1986; Taslak, 2015), kişilik özellikleri (Ünsar, 2011), iş özellikleri (Kenek ve Sökmen, 2018), yaş, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, medeni durum (Ali Shah vd., 2010), cinsiyet (Sökmen ve Ceyhun Sezgin, 2017) gibi birçok faktör çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde işten ayrılma niyetini olumlu ve olumsuz şekilde etkileyen birçok iş tutumu bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yönetimden, iş arkadaşlarından, ücretlerinden, iş çeşitliliğinden ve insan kaynakları politikalarından memnuniyetleri (Muhammad ve Mohammad, 2010), örgütsel iklim, sorumluluk, örgütsel destek (Liew ve Sharan, 2008), otonomi, sosyal destek (Fadi vd., 2009), iş doyumu, örgütsel bağlılık (Ali Sahah vd., 2010), motivasyon (Tzeng, 2002), örgütsel özdeşleşme, mesleki bağlılık (Çelik ve Yıldız, 2018; Öktem vd., 2016), örgütsel güven (Uzun, 2018), örgütsel vatandaşlık davranışı (Çelik ve Çıra, 2013), örgütsel adalet (Karavardar, 2015) ve örgütsel öğrenme (Avcı ve Küçükusta, 2009) kendilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif etkilidir. Bununla birlikte iş aile çatışması (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009), tükenmişlik (Yıldırım vd., 2014), stres (Sökmen ve Şimşek, 2016), örgütsel sessizlik (Sarrafoğlu ve Günsay, 2020), çatışma, sinizm (Gökçe vd., 2017) ve örgütsel politika algısı (Benligiray ve Demirci, 2020) ise işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkileyebilmektedir.

1.3. Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve KAAN Projesi

Modern devletle birlikte ortaya çıkan polis (Yılmaz, 2018; Ergut, 2021), kamu düzenini ve güvenliğini korumak, suça engel olmak ve suç işlendiğinde ise bunu ortaya çıkarmakla görevli kişi olarak tanımlanmaktadır (Akıncı, 1990). Polis, bütün toplumlarda halkın hayatını yaşanabilir olmasını amaçlamaktadır (Fairchild ve Dammer, 2001). Kolluk olarak da anılan polisin temel amacı kamu düzenini sağlamaktır (Aycı, 2007). Avrupa Birliği kayıtlarında polis, “toplumda insan haklarına saygı gösteren, güvenliği sağlayan ve halkın güvenliğini koruyan kamu görevlisi” şeklinde tarif edilmektedir (Sönmez, 2003). Polis, şiddet kullanarak toplumsal ilişkileri düzenlemek amacıyla görevlendirilen kişilerdir ve kamusal modern polisin ana özelliğidir (Bayley, 1985). Mawby (1990), polisi, ulusal düzeyde yetkilendirilmiş kamusal bir güç olarak nitelemektedir.

Demokratik polisten daha önce var olan özel güvenliğin (Johnston, 1992; Spitzer ve Scull, 1977) ilk uygulama örnekleri çok eskilere dayanmakla birlikte her dönemin şartları doğrultusunda dönüşerek yayılmış ve günümüzde çoğu yerde polis kuvvetlerinden daha yüksek sayıya ulaşmıştır (George ve Stenn, 2014). Bireylerin kendilerini ve topraklarını korumak amacıyla kilit kullanmalarından gözetleme kulelerine (Feachem, 1983) ve alarm amaçlı hayvan kullanımına kadar (George ve Kimber, 2014) birçok uygulama özel güvenliğin günümüzdeki uygulamalarının temelini oluşturmaktadır. Ayrıca Ortaçağ’da cezaevlerinin korunmasında, 18.yüzyılda suçluların yakalanarak cezalandırılmalarında ve posta arabalarının korunmalarında özel güvenliğin kullanılması özel güvenlik alanında günümüzde ortaya konulan uygulamaların ilk örnekleri olarak ifade edilebilir (McConville, 1981; George ve Kimber, 2014). 19.yüzyılda sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan kentleşme dolayısıyla Amerika’da başlayan özel güvenlik sektöründeki gelişim, 1850’li yıllarda İngiltere’de kurulan özel güvenlik şirketleriyle birlikte ivme kazanmıştır. Bu dönemde kentlerdeki eğlence mekânları ve spor müsabakaları ile güvenlik açısından kritik alanların korunmasında özel güvenlik kullanımı başlamıştır (George ve Kimber, 2014). Bununla birlikte birçok ülkedeki dedektiflik uygulaması da bu dönemde görülmeye başlanmıştır (Draper, 1978; Rowan, 1969).

Özel güvenlik sektöründeki asıl gelişme İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşanmıştır. Bu dönemde özel güvenlik hizmetleri özel güvenlik şirketleri aracılığıyla gördürülmeye

başlanmış (Underwood, 1997) ve büyüme ivmesi hızla artmıştır. 1950’li yıllarda 5 milyon sterlinlik sektörel büyüklük, 1990’lı yıllarda 5.6 milyar Sterlin büyüklüğe erişmiştir (Clayton, 1967; George ve Kimber, 2014). Bu dönemde birçok ülkedeki özel güvenlik görevlisi sayısı genel kolluk sayısını geride bırakmıştır (Cunningham vd., 1990; de Waard, 1999).

Özel güvenlik sektöründe gerçekleşen büyümeyle birlikte, özellikle son 40 yılda özel güvenlik görevlilerinin üstlendiği polislik ve güvenlik rolü önemli ölçüde artmıştır (Sarre ve Prenzler, 2011). Yarı kamusal alanların artması neticesinde özel güvenlik unsuru rutin hale gelmiş (Nalla ve Mesko, 2015) ve özel güvenlik görevlileri zor kullanır olmuştur (Stenning, 2000). Bugüne geldiğimizde her ne kadar özel güvenlik devletin sunmuş olduğu temel güvenlik hizmetinin ötesinde hizmet almak isteyen kişiler için oluşturulmuş özel girişim alanı (Demirci ve Çengel, 2021) olsa da, hayatımızın tüm alanlarında karşımıza çıkabilen özel güvenlik görevlileri, suç önleme unsurlarının en önemli paydaşı olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Stenning, 2000).

Özel güvenlik sektöründeki bu büyüme ve üstlenilen fonksiyonlarındaki değişim, özel güvenlik görevlilerinin genel kollukla ilişkilerinin de artmasını beraberinde getirmiştir (Golsby ve O’Brien, 1996). Artık genel kolluk ve özel güvenlik görevlileri birçok alanda kamu düzenini sağlamak ve suçları önlemek amacıyla beraber çalışmaktadırlar (Prenzler ve Sarre, 2012). Günümüzde özellikle de yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde tüm dünyada birçok işbirliği projesi geliştirilmiştir (Sarre ve Prenzler, 2011; Tilley ve Hopkins, 1998; Cowan, 2010; Greene vd., 1995).

Polis ve özel güvenlik görevlileri arasında gerçekleştirilen projelerin en önemlilerinden birisi de Türkiye’de gerçekleştirilen KAAN Projesidir (Demirci, 2020a). Türkiye’de genel kolluk ile özel güvenlik görevlileri arasında var olan iletişim ve işbirliğinin genel güvenliği istenilen düzeyde katkı sağlamadığı değerlendirilerek Kasım 2018 tarihinde pilot il İstanbul’da, özel güvenlik görevlilerinin çalıştığı alanlarda amacına uygun, denetlenebilir ve ölçülebilir güvenlik hizmeti sunulması ve meydana gelen olaylara zamanında müdahale edilebilmesi amacıyla “Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi” başlatılmıştır (EGM, 2022). Proje kapsamında öncelikle işbirliği yapılmasında genel güvenlik açısından fayda bulunduğu değerlendirilen yerler tespit edilerek bu yerlerin yöneticileri, buralarda çalışan özel güvenlik görevlileri ve kendileriyle işbirliği yapacak olan polis memurlarıyla toplantılar gerçekleştirilmiş, bu toplantılar neticesinde tespit edilen eğitim ihtiyacı doğrultusunda da eğitim içerikleri hazırlanarak proje kapsamındaki polis memurları ve özel güvenlik görevlileri eğitilmiştir. Oluşturulan iletişim kanalı vasıtasıyla özel güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları olayları anlık olarak polise bildirmeleri sağlanmaktadır (Demirci, 2020a). Projenin pilot il İstanbul’da istenilen sonuçları vermesi üzerine öncelikle büyükşehirler olmak üzere kademeli şekilde tüm iller proje kapsamına alınmış ve proje süreci tamamlanarak 2022 yılı itibarıyla Uygulama haline dönüştürülmüştür (EGM, 2022).

1.4. Polis-Özel Güvenlik İşbirliği Algısının Özel Güvenlik Görevlilerinin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi

Genel kolluk ve özel güvenlik görevlileri arasında gerçekleştirilen işbirliği projelerinin büyük çoğunluğu genel hedeflerine ulaşılması yönünde başarılı olmakla birlikte (Chinwokwu, 2018) bu işbirliğinin tarafları olan görevlilerin bazı iş tutumları üzerinde de etkili olabilmektedir (Nalla vd., 2009; Demirci, 2019a; Demirci, 2019b). Alanyazındaki araştırma sonuçları işbirliği algısının polis memurlarının iş doyumları (Nalla vd., 2009), özel güvenlik görevlilerinin ise iş doyumları (Demirci, 2019a) ve mesleki bağlılıkları (Demirci, 2019b) üzerinde pozitif etkili, iş stresleri üzerinde ise negatif etkili (Demirci, 2021a) olduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte Tekiner ve Harputlu (2020) yaptıkları çalışmada özel güvenlik görevlilerinin işbirliği algılarının kendilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin olmadığını, Demirci (2022) yaptığı çalışmada işbirliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu kapsamda görev yapmayanların örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik alguları arasında fark

bulunmadığını ve Demirci (2021b) yaptığı araştırmada işbirliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin rol belirsizliği ve rol çatışması düzeylerinde bir farklılık meydana gelmediğini tespit etmişlerdir.

Alanyazında işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlikleri üzerine etkisine dair bir araştırmaya rastlanmamış olmakla birlikte, tükenmişliğin hizmet alanlar ile kurulan temas (Pines ve Maslach, 1978), iş üzerindeki kontrol (Leiter ve Maslach, 1999), lider desteği, geri bildirim ve karar süreçlerine katılım (Demerouti vd., 2001; Maslach vd., 2001) gibi süreçlerden olumlu yönde etkilendiği bilinmektedir. Polis ve özel güvenlik görevlileri arasında geliştirilen işbirliği projeleri, doğası gereği özel güvenlik görevlilerinin güvenlik hizmeti alanlarla daha fazla ilişki içerisine girmelerine, işleri üzerinde daha fazla kontrol ve karar süreçlerine katılım algılamalarına, daha fazla lider desteği hissetmelerine ve işlerine ilişkin daha fazla geri bildirim almalarına sebep olabilmektedir. Bu nedenlerle polisle işbirliği içerisindeki özel güvenlik görevlilerinin, yükselen işbirliği algılarıyla birlikte, aldıkları destek sebebiyle iş yüklerinin azaldığını hissederek duygusal tükenme algıları negatif yönde etkilenebilir, aldıkları destek ve geri bildirim sürecinde gerçekleştirdikleri iletişim sayesinde duyarsızlaşma düzeyleri negatif yönde etkilenebilir ve işleri üzerindeki kontrolün artması, karar süreçlerine katılım, lider desteği ve geribildirim sayesinde kişisel başarı algıları pozitif yönde etkilenebilir. Bu sebeplerle de özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin negatif yönde etkilenebileceği değerlendirilebilir. Bu doğrultuda, araştırmanın birinci hipotezi ve bu hipoteze bağlı alt hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;

H1. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.

H1a. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin duygusal tükenme düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.

H1b. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin duyarsızlaşma düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.

H1c. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha yüksektir.

Alanyazında işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmadığını tespit eden bir araştırma bulunmakla birlikte (Tekiner ve Harputlu, 2020) çeşitli iş tutumlarının (Ali Sahah vd., 2010; Çelik ve Yıldız, 2018; Öktem vd., 2016) işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Ayrıca işin anlamlılığı, otonomi ve geri bildirim gibi iş özellikleri işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir (Kenek ve Sökmen, 2018). Polis ve özel güvenlik görevlileri arasında gerçekleştirilen projeler çerçevesinde ortaya konulan ilişkiler özel güvenlik görevlilerinde farkındalık yaratarak kendilerinin sundukları hizmetin önemini kendilerine hissettirme potansiyeline sahiptir. Projeler çerçevesinde ortaya konulan iletişim vasıtasıyla özel güvenlik görevlileri yaptıkları hizmete ilişkin geri bildirim alma imkânına sahip olmaktadır. Özel güvenlik görevlileri polisle direkt iletişim kurarak işlerine ilişkin daha otonom hareket edebilmektedirler. Tüm bu sebeplerle, her ne kadar alanyazında etkili olmadığına ilişkin araştırma sonucu bulunsa da, işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini etkileyebilme potansiyeli nedeniyle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H2. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı Türkiye’de polis memurları ile özel güvenlik görevlileri arasında gerçekleştirilen işbirliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu

kapsamda görev yapmayanların tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasında fark olup olmadığını tespit etmektir. Araştırma nicel paradigma çerçevesinde betimsel tarama şeklinde desenlenmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Tam sayım kullanılan araştırmanın evrenini Isparta’da çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Haziran 2020 tarihi itibarıyla Isparta’da polis bölgesinde 1299 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bu özel güvenlik görevlilerinden 340’ına gerekli eğitimler verilerek Proje kapsamına dâhil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin beş, Maslach Tükenmişlik Envanterine (1981) ilişkin yirmi iki ve Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş olan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin dört olmak üzere toplam otuz bir ifadeden oluşmaktadır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Envanteri, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı şeklinde üç boyuta sahiptir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları olumsuz, kişisel başarı boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Tükenmişlikten bahsedebilmek için duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek, kişisel başarı puanının düşük olması beklenir (Özbalcı, 2020). Envanter, Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve geçerliliği ile güvenilirliği test edildikten sonra çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Afacan, 2019; Sanlı, 2019). Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş olan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ise dört ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği de geçerliliği ve güvenilirliği test edildikten sonra Türkçe birçok araştırmada kullanılmıştır (Aylan, 2012; Demirci ve Tekiner, 2019). Her iki ölçekte de beşli likert kullanılmıştır.

2.4. Verinin Toplanması

Isparta ilinde çalışan özel güvenlik görevlileri, 2020 yılı Ağustos ayında KAAN Projesine dahil edilmişlerdir. Araştırma verisi Isparta ilinde, özel güvenlik görevlilerine gerekli eğitimler verilip polis memurlarıyla aralarında iletişim kanalı oluşturularak KAAN Projesi hayata geçirildikten sonra Kasım 2020 döneminde toplanmıştır. Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 22.06.2020 tarihinde 2020/03 sayılı etik kurul kararı alındıktan sonra çevirim içi olarak hazırlanan anket adresi Isparta Özel Güvenlik Şube Müdürlüğü personeli tarafından sorumluluk bölgelerindeki tüm şirket ve birim yöneticilerine ulaştırılmıştır. 02.11.2020 tarihinde erişime açılan anket, 16.11.2020 tarihinde katılım olmadığı için erişime kapatılmıştır. Bu dönemde araştırma kapsamında tasnife uygun 424 gözlem birimi elde edilmiştir. ,05 örneklem hatası çerçevesinde 2.500 evren büyüklüğü için 333 örneklem büyüklüğü yeterli kabul edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Bu bağlamda araştırma kapsamında yeterli örneklem büyüklüğüne erişildiği değerlendirilmiştir.

2.5. Veri Analiz Teknikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik seviyelerini tespit etmek üzere Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve yakınsak geçerliliği tespit etmek üzere Bütünleşik Geçerlilik (Composite Reliability-CR), Ortalama Varyans (Average Variance Explained-AVE), Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi (Maximum Shared Variance-MSV) ve Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması (Average Shared Variance-ASV) testleri uygulanmış ve yapı geçerliliğini tespit etmek üzere faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Faktör analizleri bir ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koyma yönünde kanıt oluşturmaktadır (Cronbach ve Meehl, 1955). Bu kapsamda Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmaktadır. AFA, yeni oluşturulmuş olan veya başka bir dilden çevrilen bir ölçeğin sahip olduğu değişkenleri temsil eden ifadelerde gizli faktör yapısını ortaya koymaya yönelik; DFA ise, daha önceden kullanılmış olan bir ölçeğin yeni

araştırmada kullanıldığında orijinal faktör yapısına uyup uymadığı ile ne kadar uyduğunun tespiti amacıyla kullanılmaktadır (Suhr, 2006). Bir diğer anlatımla, ölçek maddeleri arasında tespit edilmiş olan bir ilişki bilinmediği durumlarda AFA; ilişki test edilmiş, faktörler belirlenmiş ve faktörler altındaki maddeler tespit edilmiş olduğunda ise DFA kullanılması önerilmektedir (Bandalos ve Finney, 2010; Kline, 2011; Büyüköztürk, 2002). DFA, yapı geçerliliğine ilişkin deneysel kanıtlar ortaya koyabilen ileri düzey etkili bir yöntemdir (Stapleton, 1997). DFA teori üreten bir modelden çok test eden bir modeldir (Henson ve Roberts, 2006; Stevens, 2002) ve varlığı önceden ortaya konulmuş olan bir yapının yeni veri setiyle uyumunu tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Orçan, 2018). AFA daha çok test geliştirme sürecinde, ölçülmeye çalışılan yapıyla ilgili hipotezler olmadığında önerilmekle (Çokluk vd., 2012; Hurley vd., 1997; Kelloway, 1995) birlikte, test boyutları ve maddelerin bu boyutlarla olan ilişkisi hakkında bir öngörü bulunması durumunda DFA yapılmasının yeterli olduğu, AFA'nın ise DFA sonucunda model veri uyumu yetersiz olduğunda kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Gorsuch, 1997). Araştırmada kullanılan her iki ölçek de, geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ve birçok araştırmada kullanılmış olduklarından (Ergin, 1992; Afacan, 2019; Sanlı, 2019; Aylan, 2012; Demirci ve Tekiner, 2019), ölçeklerin yapı geçerliliğini tespit etmek üzere yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde DFA gerçekleştirilmiştir.

Ölçeklerin değerlendirilmesinde aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Bu hesaplamalarda, ölçek aralıklarının eşit olduğu kabul edilerek puan aralığı 0,80 olarak hesaplanmıştır (Puan aralığı= (En yüksek değer-En düşük değer)/5= (5-1)/5=4/5=0,80). Araştırmada kapsamında elde edilen veri ilişkili gruplar bağlamında t Testi ile çözümlenmiştir. Veriler IBM SPSS ve AMOS programları vasıtasıyla analiz edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların çoğunluğunu lise mezunu, beş yıldan fazla iş tecrübesine sahip, 30 yaşının üzerinde, erkek özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın katılanların 304'ü (%71,7) KAAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileridir (Bkz. Tablo 1).

3.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarını tespit etmek üzere gerçekleştirilen analiz neticesinde; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Tükenmişlik Envanterinin tüm alt boyutlarıyla birlikte yeterli Cronbach's Alpha değerine sahip olduğu tespit edilmiştir (George ve Mallery, 2003; Özdamar, 2012) (Bkz. Tablo 2).

3.3. Geçerlik Analizi

Tükenmişlik Envanteri ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerine ilişkin basıklık ve çarpıklık değerleri +2 ile -2 arasında hesaplanmıştır. Bu değerler ışığında verilerin normal dağıldığı değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bununla birlikte ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarını incelendiğinde her iki ölçeğin de yeterli uyum değerlerini sağladığı anlaşılmıştır (Bkz. Tablo 3). Tükenmişlik envanterine ilişkin maddelerin faktör yük değerleri ,386 ile ,924 arasında, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yük değerleri ise ,765 ile ,910 arasında değişmektedir. Ayrıca Tükenmişlik Envanterine ait "Duygusal Tükenme" alt boyutunun faktör yük değerleri ,720 ile ,924 arasında, "Duyarsızlaşma" alt boyutunun faktör yük değerleri ,520 ile ,880 arasında ve "Kişisel Başarı" alt boyutunun faktör yük değerleri ise ,386 ile ,700 arasında değişmektedir. Bir faktör yük değerinin minimum ,30 olması gerekmektedir (Stevens, 2002). Tabachnick ve Fidell (2013) ise bir maddenin bir faktöre olan yükünün ,32 olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu değerler ışığında her iki ölçeğe ilişkin maddelerin faktör yük değerlerinin yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

	N	%
Yaş		
18-23 yaş arası	11	2,6
24-29 yaş arası	65	15,3
30-35 yaş arası	207	48,8
36 ve üzeri yaş	141	33,3
Cinsiyet		
Erkek	305	71,9
Kadın	119	28,1
Eğitim düzeyi		
İlköğretim	12	2,8
Lise	275	64,9
Ön lisans	90	21,2
Lisans	43	10,1
Lisansüstü	4	0,9
Çalışma süresi		
1 yıl ve altı	36	8,5
2-5 yıl arası	115	27,1
6-10 yıl arası	96	22,6
11 yıl ve üzeri	177	41,7
Proje kapsamında		
Çalışıyor	304	71,7
Çalışmıyor	120	28,3

Son olarak yakınsak ve ıraksak geçerlilik çalışması gerçekleştirilmiştir. Yakınsak geçerlilik, değişkenlerin oluşturdukları faktörler ve birbirleriyle olan ilişkisini ifade etmektedir (Coşkun vd., 2010). Yakınsak geçerliliğin sağlanıp sağlanmadığını tespiti yönelik CR ve AVE değerleri hesaplanmıştır. $CR > AVE$; $AVE > 0,5$ olması durumunda yakınsak geçerliliğin sağlandığı ifade edilebilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981, s.2). Hesaplanan CR ve AVE değerleri yeterli düzeydedir (Bkz. Tablo 2). Araştırma bulgularına göre her iki ölçeğin yakınsak geçerliliği sağlandığı ifade edilebilir.

İraksak geçerlilik ise faktöre ait ifadelerin diğer faktörlerle kendi faktörlerinden daha az ilişkili olması durumunu ifade etmektedir. $MSV < AVE$; $ASV < M-SV$ olması ve AVE'nin karekökünün faktörler arası korelasyondan büyük olması durumunda ıraksak geçerliliğin sağlandığı ifade edilebilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). İraksak geçerliliğin tespiti amacıyla Tükenmişlik Envanterine ilişkin MSV ve ASV değerleri hesaplanmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği tek boyutlu olduğundan MSV ve ASV değerleri hesaplanmamıştır. Hesaplama neticesi elde edilen bulgular incelendiğinde Duyarsızlaşma alt boyutu haricinde $MSV < AVE$ koşulu sağlanmıştır. Ayrıca $ASV < MSV$ koşulu da tüm alt boyutlarda sağlanmıştır. Bununla birlikte AVE'nin karekökünün faktörler arası korelasyondan büyük gerçekleştiği anlaşılmıştır (Bkz. Tablo 2). Elde edilen sonuçlar ışığında Tükenmişlik Envanterine ilişkin ıraksak geçerliliğin bulunduğu, bununla beraber her iki ölçek için de yapı geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

3.4. KAAAN Projesi Kapsamında Görev Yapan Özel Güvenlik Görevlileri ile Yapmayanların Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Fark

Araştırmanın katılan tüm özel güvenlik görevlilerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyeleri düşük; kişisel başarı seviyeleri yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılan ve proje kapsamında görev yapanlar ile yapmayanların tükenmişlik düzeyleri arasında fark olup olmadığına ilişkin gerçekleştirilen t Testi sonucunda sadece kişisel başarı seviyelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, diğer boyutlar arasında herhangi bir farkın bulunmadığı ($p < .05$) tespit edilmiştir. Ortalamalar arasındaki fark incelendiğinde, Proje kapsamında görev yapmayan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı ortalamalarının

proje kapsamında görev yapanlardan daha düşük seviyede gerçekleştiği anlaşılmıştır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 2. Güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik testleri sonuçları

Faktörler	Madde sayısı	Bütünleşik Geçerlilik	Ortalama Varyans	Ortalama Varyansın Karekökü	Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi	Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması	Cronbach Alfa
Tükenmişlik	22						.840
Duygusal Tükenme	9	.949	.824	.908	.759	.554	.953
Duyarsızlaşma	5	.834	.555	.745	.759	.586	.830
Kişisel Başarı	8	.777	.716	.846	.413	.381	.794
İşten Ayrılma Niyeti	4	.884	.811	.900			.882

Tablo 3. Ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

	X ²	df	CMIN/DF	IFI	TLI	CFI	RMSEA
Tükenmişlik	712,965	206	3,461	,914	,903	,913	,076
İşten ayrılma niyeti	5,880	2	2,2,940	,996	,988	,996	,068
Kabul edilebilir uyum			<5	>.90	>.90	>.90	<.08
Mükemmel uyum			<3	>.95	>.95	>.95	<.05

Katılımcıların kişisel başarı ortalamalarına ilişkin anlamlı olan farkın etki değerini hesaplamak amacıyla Cohen *d* istatistiği hesaplanmıştır. Örneklem hacmi ve anlamlılık seviyesi bilindiği durumlarda bu değer hesaplanarak istatistiksel gücü belirlemek mümkündür (Ellis, 2010). Etki büyüklüğü yükseldikçe sıfır hipotezinin reddedilme olasılığı yükselmektedir (Mazen vd., 1987). Cohen *d* istatistik değeri ,20 olduğunda küçük, ,50 olduğunda orta ve ,80 olduğunda büyük bir etkiyi ifade etmektedir (Özçömek ve Çebi, 2017). Araştırma kapsamında katılımcıların kişisel başarı ortalamaları arasındaki farka ilişkin Cohen *d* istatistik değeri ,37 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı ortalamalarının proje kapsamında görev yapmayanlardan anlamlı şekilde yüksek gerçekleştiği, anlamlı olan bu farkın etki büyüklüğünün küçük düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Bu bağlamda H1a ve H1b alt hipotezler reddedilmiş, H1c alt hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte, araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin her ne kadar duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında fark olmasa da, KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı algılarının diğerlerine göre yüksek düzeyde gerçekleşmiş olması sebebiyle, tükenmişliklerinin pozitif yönde farklılaştığı ifade edilebilir. Bu nedenle H1 Hipotezi kabul edilmiştir (Bkz. Tablo 4 ve 5).

Tablo 4. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri üzerinde gerçekleştirilen t testlerinin sonuçları

		Proje kapsamında			Proje kapsamı dışında			t Testi	
		N	X	Ss	N	X	Ss	t	p
Tükenmişlik	Duygusal tükenme	304	2,06	1,0519	120	2,14	,78027	-,865	.338
	Duyarsızlaşma		1,92	,83294		1,95	,60194	-,365	.715
	Kişisel başarı		4,06	,53459		3,88	,44215	3,597	.000*
İşten Ayrılma Niyeti			2,25	1,0988		2,29	,88877	-,417	.677

p<.05

3.5. KAAN Projesi Kapsamında Görev Yapan Özel Güvenlik Görevlileri ile Yapmayanların İşten Ayrılma Niyeti Düzeyleri Arasındaki Fark

Araştırmaya katılan tüm özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri düşük düzeyde tespit edilmiştir. Proje kapsamında görev yapan ve yapmayanların işten ayrılma niyetleri arasında fark olup olmadığını tespiti yönelik gerçekleştirilen t Testi sonucunda ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 4 ve 5). H2 Hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5. Hipotez kabul/ret tablosu

HİPOTEZ	KABUL/RET
H1. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.	KABUL
H1a. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin duygusal tükenme düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.	RET
H1b. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin duyarsızlaşma düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.	RET
H1c. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha yüksektir.	KABUL
H2. KAAN Projesine katılan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşüktür.	RET

Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma, “Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi” kapsamında ortaya konulan faaliyetler neticesinde polis memurları ve özel güvenlik görevlileri arasında oluşan iletişim ve işbirliğinin ortaya çıkardığı iklim çerçevesinde özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinde azalma meydana gelebileceği öngörülerek gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları bu hipotezleri kısmen doğrulamaktadır. Proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu kapsamda görev yapmayanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinde anlamlı bir fark meydana gelmemiş olmakla birlikte, proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı düzeyleri proje kapsamında görev yapmayanlardan düşük etki düzeyinde de olsa anlamlı bir şekilde yüksek gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar Proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin tükenmişliklerinin Proje sürecinde olumlu etkilendiğini ifade etmektedir. KAAN Projesi, özel güvenlik görevlilerinin yaptıkları işi anlamlandırılmalarını sağlamakta, işleri üzerinde karar verebilme algılarını ve işleri üzerindeki kontrol algılarını yükseltmekte, polis memurlarından yaptıkları işe ilişkin daha fazla geri bildirim almalarına yol açmakta ve kendileri için daha bilgili ve yetkili olan polis memurlarının desteğini hissetmelerine vesile olmaktadır. Karar süreçlerine katılım, lider desteği ve geri bildirim çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yaratacağından proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı algılarının yükselmesi beklenen bir sonuçtu. Bu nedenle genel kolluk ile özel güvenlik görevlileri arasında geliştirilen işbirliği kapsamında ortaya konulan faaliyetlerin, özel güvenlik görevlilerini karar alma süreçlerine dahil eden, işi anlamlandırılmalarını sağlayan, geri bildirim artıran ve lider ve yönetici desteğini daha fazla hissettiren bir yapıya kavuşturularak yürütülmesi önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında özel güvenlik görevlilerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyeleri düşük, kişisel başarı seviyeleri yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar araştırma kapsamındaki özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin yıkıcı etkilerinden uzakta olduğunu işaret etmektedir. Ancak bireysel ve örgütsel birçok faktörden etkilendiği bilinen tükenmişliğin (Halbesleben ve Buckley, 2004) kontrol altında tutulması örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle eğer özel güvenlik şirket ve birim yöneticileri çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini kontrol edilebilir seviyelerde tutmak

istiyorlarsa, ücret politikalarını adaletli olacak şekilde düzenleyebilir (Gaines ve Jermier, 1983), çalışan iş yükünü iş stresi ve tükenmişliklerini olumsuz etkilemeyecek şekilde planlayabilir, ödül mekanizmalarını işletebilir (Leiter ve Maslach, 1999), çalışanların rol çatışması yaşamalarını önleyici ve rol belirsizliklerini ortadan kaldıracı tedbirler ortaya koyabilir (Singh vd., 2012), başta iş doyumu (Siefert vd., 1991) olmak üzere özel güvenlik görevlilerinin örgütsel adalet (Meydan vd., 2011) ve örgütsel bağlılık (Polat ve Uğurlu, 2008) gibi iş tutumlarını geliştirici tedbirler alabilirler.

Araştırma kapsamındaki özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerin arasında herhangi bir anlamlı fark meydana gelmemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, geliştirilen işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmadığını ifade etmektedir. Bu sonuçlar Tekiner ve Harputlu'nun (2019) araştırma sonuçlarıyla uyusmaktadır.

Araştırma kapsamında özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri düşük seviyede gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar, Demirci (2019c) ile Benligiray ve Demirci'nin (2020) yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla uyusmakta, Tekiner ve Harputlu'nun (2020) yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla uyusmamaktadır. Tekiner ve Harputlu (2020), Antalya ili Alanya ilçesinde yapmış oldukları araştırmada özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini orta düzeyde tespit etmiştir. İş alternatifleri (Lee vd., 2004) ve iş özellikleri (Kenek ve Sökmen, 2018) çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu nedenle Tekiner ve Harputlu'nun (2020) araştırma sonuçlarında Antalya bölgesindeki iş olanaklarının fazlalığının etkili olduğu değerlendirilmektedir. Bu araştırmanın yapıldığı dönemde ise, COVID 19 Pandemi sürecinin yoğun yaşandığı ve tüm dünya ekonomisinin zorluklarla karşılaştığı, bu sebeple de işsizliğin üst seviyede olduğu bilinmektedir. Bu nedenle işten ayrıldıklarında yeniden iş bulma olasılıklarının düşük olması dolayısıyla özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri düşük seviyede gerçekleştiği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede tutulması örgüt yöneticileri açısından önem taşımaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetleri çeşitli örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilenebildiğinden, özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini bu düzeyde tutmak isteyen şirket ve birim yöneticileri, başta iş doyumu olmak üzere çalışanların örgütsel adalet (Karavardar, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışı (Çelik ve Çıra, 2013), örgütsel güven (Uzun, 2018) ve örgütsel bağlılık (Ali Sahah vd., 2010) gibi iş tutumlarını geliştirici tedbirler alabilirler.

Alanyazında polis özel güvenlik işbirliğinin davranışsal çıktıları üzerine gerçekleştirilmiş araştırma sayısı sınırlıdır (Demirci, 2020b). Bu nedenle araştırmanın alanyazına önemli katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca alanyazında Türkiye'deki özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine gerçekleştirilmiş bir araştırmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın Türkiye'deki uygulamacılar açısından da önemini sonuçları bulunmaktadır. Öte yandan, polis özel güvenlik işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin çeşitli iş tutumları üzerinde etkili olabileceği göz önüne alınarak bu yönde araştırmalar yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, polis memurları ve özel güvenlik görevlileri arasında gerçekleştirilen işbirliği kapsamındaki hangi faaliyetlerin özel güvenlik görevlilerinin iş tutumları üzerinde etkili olduğunun tespiti yönünde de araştırma yapılmasında yarar bulunmaktadır. Ayrıca bu araştırma Isparta ilinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Başka bölgelerde yapılacak araştırma sonuçları farklılaşabilir. Bununla birlikte polis memurlarının ve özel güvenlik görevlilerinin görevlerine ilişkin sorumlulukları ile yetkinlikleri birbirinden farklılık arz etmektedir. Bu nedenle gerçekleşen işbirliği neticesinde polis memurlarının ve özel güvenlik görevlilerinin algılarında farklılık oluşması muhtemeldir. Bu iki durum araştırmanın kısıtları olarak ifade edilebilir.

Kaynakça

Abbasi, S.M. ve Hollman, K.W. (2000). Turnover: The real bottom line. *Public Personnel Management*, 29, 333-342.

- Afacan, E. (2019). *6 Haftalık psikolojik beceri (Mental) antrenmanının futbol hakemlerinin özgüven, kaygı ve mesleki tükenmişlik düzeylerine olan etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. ve Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders*, 88, 55-62.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50 (2), 179-211.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*, Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Ajzen, I. ve Madden, T.J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22 (5), 453-474.
- Akbolat, M., Yılmaz, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama işletmeleri çalışanlarının algıladıkları mobbingin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (1998). *Engelli ve normal çocuklarla çalışan eğitim yöneticilerinin tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. VI. Ergonomi Kongresi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: Ankara.
- Akıncı, F. S. (1990). *Polis Toplumsal Bir Kurum Olarak Gelişmesi Polis Alt-Kültürü ve İnsan Hakları*, İstanbul: Gümüş Basımevi.
- Ali Shah, I., Fakhr, Z., Ahmad, M.S. ve Zaman, K. (2010). Measuring push, pull and personal factors affecting turnover intention: A case of university teachers in Pakistan. *Review of Economic Business Studies*, 3(1), 167-192.
- Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay’daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenlerin tükenmişliği: Teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik konaklama işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Azizoğlu, Ö. ve Özeyer, K. (2010). Polislerde tükenmişlik sendromu üzerine bir ampirik çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 137-147.
- Bandalos, D.L. ve Finney, S.J. (2010). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. In G.R. Hancock & R.O. Mueller (Eds.), *The reviewer’s guide to quantitative methods in the social sciences* (ss.93-114). New York, NY:Routledge.
- Başar, U. (2019). *Liderin karanlık kişilik özellikleri ile çalışanın tükenmişliği arasındaki ilişkide çalışanın karanlık liderlik algısının aracı rolü: Çok düzeyli bir araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Başar, U. ve Basım, N. (2016). A cross-sectional survey on consequences of nurses' burnout: Moderating role of organizational politics. *Journal of Advanced Nursing*, 72(8), 1838–1850.
- Bayley, D. (1985). *Patterns of Policing*. New Brunswick: Rutgers University Press
- Benligiray, S. ve Demirci, U. (2020). Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye iş doyumlarının aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 23-50.
- Bilge, H. ve Aydilek, B. (2015). Polislerin demografik değişkenler açısından tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 167-186.
- Boymul, E. ve Yaşa Özeltürkay, E.(2017). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi. *Journal of Yaşar University*, 12(46), 93-102.
- Brewer, E. W. ve Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-480.
- Clayton, T. (1967). *The Protectors: The Inside Story of Britain's Private Security Forces*. London: Oldbourne.
- Coşkun R, Altunışık R, Yıldırım E ve Bayraktaroğlu S. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70. doi: 10.2307/258331
- Cowan, R. (2010). Security makeover saves city. *Security Insider*, 14(6), 20–23.
- Cox, Tom (1993). *Health & Safety Executive Contract Research Report: Stress Research and Stress Management*. Nottingham: Centre for Organizational Health and Development.
- Cronbach, L. J. ve Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Cunningham, W., Strauchs, J. ve van Meter, C. (1990). *The Hallcrest Report II: Private Security Trends, 1970-2000*. Stoneham, MA: Butterworths-Heinemann.
- Çağhyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çankır, B. (2017). Akademisyenlerde tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(29), 193-209.
- Çarıkcı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik Spss ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

- De Waard , J. (1999). The private security industry in international perspective. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 7 (2), 143–174.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demirci, U (2022). Özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Elazığ Kaan proje çalışanları örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 36(1), 50-62.
- Demirci, U. (2019a). Özel güvenlik polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları üzerine etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 490-503.
- Demirci, U. (2019b). The effect of private security police cooperation perception on private security officers’ professional commitment level. *The International Journal of Business & Management*, 7(4), 71-81.
- Demirci, U. (2019c). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246-1258.
- Demirci, U. (2020a). *Police private security cooperation case in Turkey-KAAN: An action research*. 4.Uluslararası Marmara Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan tam metin bildiri, 423-442.
- Demirci, U. (2020b). *Polis-özel güvenlik işbirliği, öncülleri, sonuçları: Bir alan yazın taraması*. 18.Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan tam metin bildiri. 871-880.
- Demirci, U. (2021a). Polis özel güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş stresleri üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 877-899.
- Demirci, U. (2021b). Türkiye’de polisle gerçekleştirilen işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin rol çatışması ve rol belirsizliği üzerine etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 355-366.
- Demirci, U. ve Çengel, R. (2021). Türkiye’de özel güvenlik uygulamalarının temel prensipleri. Selçuk, B.; Ünal, S.; Mert, Y.L.(Ed.). *Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar 3*. (ss.197-217).
- Demirci, U. ve Tekiner, M.A. (2019). Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 2306-2321.
- Demirel, Y., Tohum, E.U. ve Kartal, Ö. (2017). Tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerine araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 444-460.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Draper, H. (1978). *Private police*. Sussex: Harvester Press.
- EGM (2022). KAAN, <https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/kaan>, Erişim tarihi: 28.03.2022
- Ellis, P. D. (2010), *The essential guide to effect size, statistical power, metaanalysis and interpretation research results*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Emrullah A. (2007). Kolluğun güç kullanma yetkisi ve işkence yasağı. *Yargıtay Dergisi*, 33(1–2),185–206.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresinde sunulan tam metin bildiri, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Ergut, F. (2021). *Modern devlet ve polis* (4.Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, ISBN: 9789750502378
- Fadi, E.J., Jamal, D., Tchaghchagh, V. ve Dimassi, H. (2009). Comparing reasons for nurse migration against intent to leave Lebanon. *Middle East Journal of Nursing*, 3(1), 65-83.
- Fairchild, E. and Dammer, H. R. (2001). *Comparative Criminal Justice Systems* (2nd Ed.). Belmont, CA USA: Wadsworth/Thomson Learning
- Feachem, R. (1983). *Guide to Prehistoric Scotland*. London: Batsford Publishing.
- Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *J.Mark.Res.*, 18(1), 39-50.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159–65.
- Gaines, J. ve Jermier, J. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26, 567-586.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gerhart, B. ve Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33(4), 663–691.
- Gerorge, B. ve Kimber, S. (2014). The history of private security and its impact on the modern security sector. Gill, M (eds). *The Handbook of Security*. Palgrave Macmillan, London.
- Golsby, M. ve O'Brien, R. (1996). *A co-operative approach to crime prevention: Police and security working together*. Perth: Australian Institute of Security and Applied Technology, Edith Cowan University.
- Gorsuch, R.L. (1997). Exploratory factor analysis: Its role in item analysis. *Journal of Personality Assessment*, 68(3), 532-560.
- Gökçe, S.G., Emhan, A., Özer, Z. ve Kaya, A. (2017). Sinizim, kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analizi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 81-92.
- Gökdemir, S. (2017). *Turist rehberlerinde iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisi: Bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greene, J. R., Seamon, T. M. ve Levy, P. R. (1995). Merging public and private security for collective benefit: Philadelphia's center city district. *American Journal of Police*, 14(2), 3-20.
- Halbesleben, J. R. B. ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6): 859–879.
- Henson, R.K. ve Roberts, J.K. (2006). Exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393-416.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Griffeth, R.W. (1992). A meta analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909. doi: 10.1037/0021-9010.77.6.890
- Igbaria, M., Meredith, G. ve Smith, D.C. (1994). Predictors of intention of IS professionals to stay with the organization in South Africa. *Information & Management*, 26(5), 245-56.

- İncesu, E., Yorulmaz, M. ve Evirgen, H. (2017). Örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(3), 370-380.
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen’s (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319–337.
- Johnston, L. (1992). *The rebirth of private policing*. London: Routledge.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Kelloway, K.E. (1995). Structural equation modelling in perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 215-224.
- Kenek, G. ve Sökmen, A. (2018). İş özelliklerinin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyer tatmininin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 622-639.
- Khan, M. J., Khan, N. A., Bano, M. ve Ali, J. (2006). Home-work stress, burnout, and social support in university teachers. *Journal of Law and Society*, 34(47), 49-58.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Laschinger H. ve Leiter M. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: the mediating role of burnout/engagement. *The Journal of Nursing Administration*, 36(5), 259–267.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P. ve Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1999). Six areas of work life: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health & Human Services Administration*, 21, 472–489.
- Liew, C.H. ve Sharan, K. (2008). A relationship between organisational climate, employee personality and intention to leave. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 1-10.
- Maslach C. 1976. Burned-out. *Human Behavior*, 5(9): 16–22.
- Maslach C. ve Jackson S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99–113.
- Maslach C. ve Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex Roles*, 12(7/8), 837-851.
- Maslach, C. ve Philip G. Z. (1982). *Burnout – The cost of caring*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

- Mawby, R. I. (1990), *Comparative Policing Issues*. London: Unwin Hyman Ltd
- Mazen, A. M., Graf, L. A., Kellogg, C. E. ve Hemmasi, M. (1987). Statistical power in contemporary management research. *Academy of Management Journal*, 30 (2), 369-380.
- McConville, S. (1981). *A History of English Prison Administration: Vol. 1: 1750–1877*. London: Routledge.
- McPherson, B.D. (1976). Involuntary turnover and organizational effectiveness in the National Hockey League. Gruneau, R.S. ve Albinson, J.G. (Eds), *Canadian Sport: Sociological Perspectives* (ss.259-275. Addison-Wesley, Don Mills.
- Meydan, C.H., Basım, H.N. ve Çetin F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Bilig*, 57, 175-200.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493–522.
- Mobley, W.H. (1982), *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- Muhammad, M.A. ve Mohammad, J.F. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses, *Business Intelligence Journal*, 3(1), 123-137.
- Nalla, M. K. ve Mesko, G. (2015). What shapes security guards' trust in police? The role of perceived obligation to obey, procedural fairness, distributive justice, and legal cynicism. *Revija za Kriminalistiko in Kriminologijo*, 66(4), 307-319.
- Nazim, A. ve Arshad, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of Pakistani nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 399-412.
- Nevzat, S. (2003). *Emniyet teşkilatı ve polis meslek hukuku ile polisin görev ve yetkileri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Orçan, F. (2018). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi: İlk hangisi kullanılmalı?. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 413-421.
- Otacıoğlu, S.G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103-116.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B. ve Tarhan Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgütsel iklimin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162-186.
- Özbalcı, A. A. (2020). *Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyi ile bilişim sistemindeki değişimlere karşı gösterdikleri direnç arasındaki ilişki: Samsun ili örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçomak, M.S. ve Çebi, K. (2017). İstatistiksel güç analizi: Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31(2), 413-431.
- Özdamar, K. (2002). *Programlarla istatistiksel veri analizi-1*. 4.Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. ve Yirmibeş, A. (2016). Okulda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(2), 323-348.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

- Pines, A., ve Maslach, C. 1978. Characteristics of staff burn-out in mental health settings. *Hospital and Community Psychiatry*, 29, 233-237.
- Polat, S. ve Uğurlu, C.T. (2008). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(3), 1150-1159.
- Polatçı, S. ve Özyer, K. (2015). The mediating role of emotional labor strategies on the relationship between emotional intelligence and burnout. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 131-156.
- Prenzler, T. ve Sarre, R. (2012). Public-private crime prevention partnerships (In: Prenzler T. (Eds)) *Policing and Security in Practice. Crime Prevention and Management Series*. Palgrave Macmillan, London
- Pretty, G. M., McCarthy, M. E. ve Catano, V. M. (1992). Psychological environments and burnout: Gender considerations within the corporation. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 701–711.
- Price, J.L. ve Mueller, C.W. (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich, CT:JAI Pres.
- Rowan, R.W. (1969). *The Pinkertons: A Detective Dynasty*. New York: Crown Publishers.
- Rusbelt, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31 (3), 599-627.
- Sanlı, F. (2019). *Belediye çalışanlarında özgünlük, olumlu veya olumsuz duygu durum ve tükenmişlik durumunun değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarrafoğlu, G. B. ve Günsay, M.M. (2020). Örgütsel adalet ve örgütsel sessizliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 15(2), 85-97.
- Sarre, R. ve Prenzler, T. (2011). *Private security and public interest: Exploring private security trends and directions for reform in the new era of plural policing*. Adelaide: University of South Australia.
- Schutte, N., Toppinnen, S., Kalimo, R. ve Schaufeli, W. B. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53–66.
- Scott C. R., Connaughton S. L., Diaz-Saenz H. R., Maguire K., Ramirez R., Richardson B., Shaw S. P. ve Morgan D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave : A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*. 12, 400 – 435.
- Semmer, N. (1996). Individual differences, work stress, and health. (İçinde: M. J. Schabracq, J. A. M. Winnusbst, CL Cooper (Ed)). *Handbook of work and health psychology*, Chichester, UK: Wiley. 51-86.
- Siefert, K., Jayaratne, S. ve Chess, W.A. (1991). Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers. *Health & Social Work*, 16(3), 193-202.
- Singh, P., Suar, D. ve Leiter, M. P. (2012). Antecedents, work-related consequences, and buffers of job burnout among Indian software developers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 83–104.

- Sjoberg, A. ve Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational " commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247–252.
- Sökmen, A. ve Ceyhun S. A. (2017). İş tatmini ve işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesi: Otel işletmeleri sınır birim çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 237-250.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Spitzer, S. ve Scull, A. T. (1977). Privatization and capitalist development: The case of the private police. *Social Problems*, 25(1), 18–29.
- Stapleton, C. D. (1997). *Basic concepts and procedures of confirmatory factor analysis*. Paper presented at the annual meeting of the Southwest Educational Research Association. Austin.
- Stenning, P. C. (2000). Powers and accountability of private police. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 8(3), 325–352.
- Stevens, J.P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Association, Inc.
- Suhr, D. D. (2006). *Exploratory or confirmatory factor analysis?* (s. 1-17). In Cary: SAS Institute.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth Edition). USA: Pearson Education Limited.
- Taslak, S. (2015). Banka çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Muğla ili örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145- 160.
- Tekiner, M. A. ve Harputlu, M. (2020). Özel güvenlik polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(76), 2056-2067.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Pathanalyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. doi: 10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x
- Tilley, N. ve Hopkins, M. (1998). *Business as usual: An evaluation of the small business and crime initiative*. London: Home Office.
- Tse, H.H.M. ve Lam, W. (2008). Transformational leadership and turnover: The roles of LMX and organizational commitment. *Academy of Management Proceedings*, Anaheim, CA, 8-13 August, 1-6.
- Türker, N. (1995) *Konaklama işletmelerinde işgücü devri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tzeng, H. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: An empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 867-878.
- Underwood, S. (1997). *Securicor: The People Business*. London: CPL Books.
- Uzun, T. (2018). Öğretmenlerin algıladığı örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Örgütsel güvenin aracı rolü. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(18), 133-155.

- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: Bir alan araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 255-272.
- Van Steden, R. ve Sarre, R. (2007). The growth of private security: Trends in the European Union. *Security Journal*, 20, 222-235.
- Watrous, K.M., Huffman, A.H. ve Pritchard, R.D. (2006). When coworkers and managers quit: the effects of turnover and shared values on performance. *Journal of Business and Psychology*, 21, 103-126.
- Yagil, D. (2006). The relationship of abusive and supportive workplace supervision to employee burnout and upward influence tactics. *Journal of Emotional Abuse*, 6(1), 49-65.
- Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yaşlıoğlu M.M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(74), 74-85.
- Yavuz, S. ve Akdeniz, A. (2019). The investigation of burnout and KPSS anxiety levels from various variables among science teacher candidates. *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 7, 212-227.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, M.H., Erul, E.E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 33-44.
- Yılmaz, A.G. (2018). Polisin özerkliği: Polis ve siyaset ilişkisini yeniden incelemek. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 169-186.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Tarih: 22/06/2020

No: 2020/03