

Araştırma Makalesi / Research Article

## POLİS ÖZEL GÜVENLİK İŞBİRLİĞİNİN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞ STRESLERİ ÜZERİNE ETKİSİ\*

Dr. Uğur DEMİRCİ 

Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara, (ugurdemirci@yahoo.com)

### ÖZET

*Bu araştırmanın amacı özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının, kendilerinin iş stresleri üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Sivas'ta çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım örneklem kullanılmıştır. Katılımcılara uygulanan anket neticesinde analize uygun 428 veri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada, Demirci (2019a) tarafından geliştirilen Polis Özel Güvenlik İşbirliği Düzeyi Ölçeği ile House & Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İş Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının kendilerinin iş stresleri üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu ve katılımcıların polis işbirliği alguları ile iş streslerinin bir kısım demografik özelliklere göre farklılaştığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Özel Güvenlik, Polis, Polis Özel Güvenlik İşbirliği, İş Stresi.

## THE EFFECT OF POLICE PRIVATE SECURITY COOPERATION ON PRIVATE SECURITY OFFICERS' WORK STRESS

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine whether the private security officers' police cooperation perception is effective on their job stress or not. The population of the study includes the private security officers who work in Sivas. Full count sample was used in the study. As a result of questionnaires 428 data were found analyzable. In the study, Police Private Security Cooperation Level Scale developed by Demirci (2019a) and Work Stress Scale developed by House & Rizzo (1972) were used. According to the result of the study, it was revealed that the private security officers' police cooperation perception had a negative effect on their job stress, and that the participants' police cooperation perception and job stress differed according to some demographic characteristics.*

**Keywords:** Private Security, Police, Police Private Security Cooperation, Job Stress.

\* Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından yürütülen "polis özel güvenlik işbirliği ve entegrasyonu projesi-KAAN" kapsamında gerçekleştirilen çalışma.

## 1. Giriş

Stresli iş grupları arasında yer alan özel güvenlik (Furnham, 2005) günümüzde yaşamın hemen hemen her alanında karşımıza çıkmaktadır. Güvenliğin ayrılmaz bir parçası haline gelen özel güvenlik görevlileri, ortaya koydukları işin genel niteliği sebebiyle yoğun şekilde strese maruz kalmaktadırlar. Günümüzde sadece hizmet verdikleri kişilere değil görev yerlerine bağlı olarak (AVM ve toplu taşıma alanları vb.) toplumun tümüne hizmet vermek durumunda kalan özel güvenlik görevlilerinin sağlık ve çalışma şartlarının geliştirilmesi, sadece bu meslek mensuplarının değil tüm toplumun güvenlik ve refahı açısından önemlidir. Bu bağlamda özel güvenlik görevlilerinin maruz kaldıkları strese etki eden faktörlerin tespit edilerek, bu faktörlerin azaltılması veya ortadan kaldırılması yönünde tedbirlerin alınması önem arz etmektedir.

Bireylerde davranışsal, psikolojik ve sağlık sorunlarına yol açan stres (Schermerborn vd., 1988), örgütlerin de etkinlik ve verimlilikleri üzerinde doğrudan (Yenihan vd., 2014) veya dolaylı olarak olumsuz etkilidir (Davis, 1987; Voluck & Abramson, 1987). Stresin bu olumsuz etkilerini en aza indirebilmek veya ortadan kaldırmak için çeşitli bireysel ve örgütsel yönetim teknikleri kullanılabilir (Sabuncuoğlu, 2001; Akova & Işık, 2008). Bununla birlikte alan yazında başta iş doyumu olmak üzere (Turunç vd., 2010) çeşitli iş tutumlarının bireylerin iş stresleri üzerinde negatif etkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur (Turunç & Çelik, 2010; Uzun & Yiğit, 2011). Örgüt yöneticileri bu tutumları çalışanlarına kazandırarak, kendilerinin iş streslerini azaltmak suretiyle, örgütlerin etkinlik ve verimliliklerinde oluşabilecek düşüşleri engelleyebilmektedirler.

Özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının yükseltilmesi kendilerinin iş streslerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması yönünde etkili olan bir diğer unsur olabilir. Her ne kadar alan yazında polis özel güvenlik işbirliği algısı ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir çalışma olmasa bile, çalışanların iş stresi üzerinde negatif yönde etkili olan iş doyumu (Tekingündüz & Kurtuldu, 2015) üzerinde polis özel güvenlik işbirliği algısının pozitif etkili olduğu bilinmektedir (Demirci, 2019b). Bu nedenle, iş doyumunun birçok iş tutumu arasında aracı etkiye sahip olduğu göz önüne alınarak, özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının kendilerinin iş stresleri üzerinde negatif yönde etkili olabileceği değerlendirilebilir. Bu çalışma “*Özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algıları kendilerinin iş stresi üzerinde etkili midir?*” sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma ve yayın etiğine hassasiyetle uyularak gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen verilerin analizi neticesinde polis özel güvenlik işbirliği algısının iş stresi üzerinde negatif yönde etkili olduğu, katılımcıların iş streslerinin yaş, cinsiyet, çalışma süresi, çalışılan sektör ve çalışılan yere göre farklılaştığı, katılımcıların polis işbirliği algılarının ise sadece KAAN projesi çerçevesinde çalışıp çalışmama durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İş Stresi

Stres, birey tarafından tehdit, talep veya zorlama algısı yaratan olay veya durum olarak tanımlanmaktadır (Hardie vd., 2005) ve genellikle bireyin çevresiyle ilişkilendirilerek sağlığına etki eden bir olgu olarak ele alınmaktadır (Folkman, 1984). Stres farklı bireylerde değişik etkiler ortaya çıkarır (Ivanvewich & Mattason, 1996). Stres bir canlının hayatta kalabilmek

amacıyla yeni duruma gösterdiği uyum mekanizması olarak ifade edilebilir (Panksepp, 2004). İş stresi ise birey üzerinde fiziksel ve duygusal tehdit unsuru oluşturan iş çevresine karşı yine birey tarafından ortaya konulan tepki şeklinde ifade edilmektedir (Jamal, 2005). Dolayısıyla bireyin iş yerinde algıladığı stres kaynaklarına karşı gösterdiği tepki, kendisinin görevlerini yerine getirmesini engelleyici etki gösterebileceği ifade edilmektedir (Cam, 2004).

Bireylerde strese ilişkin bilişsel değerlendirme üç aşamada meydana gelmektedir. İlk aşama bireyin bir durumu stresli, nötr veya pozitif olarak algıladığı bilişsel değerlendirme sürecidir. İkinci aşama, bireyin stresli durumla ilgili ne yapabileceğini düşündüğü, bu stresli etkenle nasıl başa çıkabileceğini değerlendirdiği ve başa çıkabilmek için yeterli kaynağa sahip olup olmadığına karar vermeye çalıştığı bilişsel değerlendirme sürecidir. Yeniden değerlendirme süreci olarak adlandırılan üçüncü aşamada ise birey ortamdan gelen yeni bilgilere dayanarak durumun stres düzeyini bilişsel bir süreçte değerlendirmektedir (Lazarus & Folkman, 1984:27). Birey tüm bu bilişsel değerlendirme sürecinde edindiği algı neticesinde duruma tepki vermektedir.

İş stresi bireysel, örgütsel ve çevresel birçok faktörden etkilenebilmektedir (Aktaş, 2001:28). Keser (2014), iş stresinin geleneksel iş stresi kaynakları ve güncel iş stresi kaynakları şeklinde sınıflandırmıştır. Geleneksel iş stresi kaynakları örgütle ilgili sorunlar ve işin kendisiyle ilgili sorunlar olarak ifade edilirken, iş güvencesinin olmaması ve mobbing gibi unsurlar da güncel iş stresi kaynakları olarak ifade edilmektedir. Alan yazında kişilik özellikleri (Aktaş, 2001), rol belirsizliği ve rol çatışması (Yousef, 2002), örgütün merkeziyetçi yapısı, olumsuz fiziksel şartlar, zayıf iletişim (Işıkhan, 1998), iş-aile çatışması (Anderson vd., 2002), iş deneyimi, iş yükü, yönetim tarzı ve geri bildirim (Yapraklı & Yılmaz, 2007), nepotizm (Büte, 2011) gibi unsurların iş stresini etkilediği yönünde araştırma sonuçları bulunmaktadır. Bununla birlikte Chang vd. (2006), iş üzerinde yeterli denetimin olmaması, işten beklentinin yüksek olması, iş ilişkilerinde yeterli desteğin sağlanamaması, temel kaynakların kıtlığı, iş yükü fazlalığı, düşük örgütsel bağlılık, görev sorumluluklarındaki belirsizlikler gibi hususları iş stresine neden olan iş çevresine ilişkin faktörler olarak sıralamaktadır. Tüm bu olumsuz koşullara ek olarak mezuniyet ve başarı gibi bazı olumlu koşullar da bireyde iş stresine yol açma kapasitesine sahiptir (Aktaş, 2001). Öte yandan iş stresini etkileyen iş gerekleri, çalışma şartları ve kişinin kapasitesi gibi birçok unsur değişken olduğundan iş stresinin yapısı da değişkendir (Lazarus, 1991). Bu nedenle iş stresini etkileyen faktörlerin değişkenlik göstereceği ifade edilebilir.

İş stresi, birey açısından zaman zaman olumlu sonuçlar oluşturabilse de, çoğunlukla bireysel ve örgütsel olumsuz neticeleri olan bir durumdur. Stres bireylerde davranışsal, psikolojik ve sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Schermerborn vd., 1988). Stres bireyde depresyon ve kaygı yaratabilir, alkol ve ilaç bağımlılığına yol açabilir, duygusal bozulma, geri çekilme ve savunma davranışlarına sebep olabilir (Voluck & Abramson, 1987), tedirginlik, unutkanlık, alınganlık yaratabilir ve yüksek tansiyon ve kalp rahatsızlığı gibi hastalıklara sebep olabilir (Örnek & Aydın, 2008). Örgütsel açıdan ise stres, etkinlik ve verimlilik üzerinde negatif etkilidir (Yenihan vd., 2014), işten ayrılmaya neden olur (Davis, 1987), devamsızlığı artırır, performans sorunlarına neden olur (Voluck & Abramson, 1987), iş tatminini (Turunç vd., 2010), örgütsel özdeşleşmeyi (Turunç & Çelik, 2010) ve örgütsel bağlılığı (Uzun & Yiğit, 2011) negatif yönde etkiler.

Çalışanlar ve dolayısıyla da örgütler açısından birçok olumsuz sonuçları bulunan iş stresinin zararlı sonuçlarından kurtulmak veya bu zararlı sonuçları en aza indirmek için egzersiz, gevşeme teknikleri ve biyolojik geri besleme gibi bireysel yönetim teknikleri kullanılabilirliği gibi fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal destek sistemleri oluşturulması, eğitim düzenlenmesi, stres danışmanlığı ve yeniden yapılandırma gibi örgütsel yönetim teknikleri de kullanılabilir (Sabuncuoğlu, 2001). Bununla birlikte çalışanlara daha fazla sorumluluk verilmesi, çalışanların kararlara katılımlarının artırılması, çalışanlara daha anlamlı işlerin verilmesi, özerklik ve geri bildirim iş stresini azaltma yönünde kullanılan diğer örgütsel araçlar olarak sıralanabilir (Akova & Işık, 2008). Diğer taraftan alan yazında çalışma yaşam kalitesi (Turunç vd., 2010), duygusal emek (Karakas & Gökmen, 2018), iş doyumu (Tekingündüz & Kurtuldu, 2015), çalışan odaklı liderlik (Ergün & Çelik, 2015), örgütsel bağlılık (Sökmen & Şimşek, 2016) ve birey-örgüt uyumu (Ulutaş, 2011) gibi çeşitli iş tutumlarının iş stresi üzerinde negatif yönde etkili olduğunu ortaya koyan araştırma sonuçları da bulunmaktadır.

Alan yazında çalışanların bazı demografik özellikleriyle iş stresleri arasında ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Yücel vd., 2019; Awan & Jamil, 2012; Yıldırım, 2008; Torun & Şenel Tekin, 2014; Gentry vd., 2007; Kesen & Akyüz, 2015; Olatunji & Mokuolu, 2014; Turnage & Spielberger, 1991). Yücel vd., (2019) beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları araştırmada kadınların iş yükünden kaynaklanan iş streslerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Gentry vd., (2007) da yapmış oldukları araştırmada kadınların iş stresi düzeylerini erkeklerden daha yüksek tespit etmişlerdir. Kesen & Akyüz (2015) üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada kadınların erkeklerden daha yüksek stres düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Yıldırım (2008) muhasebe öğretim elemanları ve meslek mensupları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada kadınların iş stresi düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu ayrıca genç yaşta katılımcıların diğerlerine göre daha yüksek iş stresine sahip olduklarını belirlemiştir. Awan & Jamil (2012) kamu bankasında çalışanların özel bankada çalışanlardan daha yüksek iş stresine sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Olatunji & Mokuolu (2014) doktor ve hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada kadınların erkeklere göre, evlilerin bekârlara göre ve çalışma süresi yüksek olanların düşük olanlara göre daha fazla iş stresine sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Yanık (2017) muhasebe meslek mensupları üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada katılımcılardan yaşları ve çalışma süreleri yüksek olanların diğerlerine göre daha yüksek iş stresine sahip olduklarını tespit etmiştir. Turnage & Spielberger (1991) beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada ise düşük çalışma süresine sahip olanların diğerlerine göre yüksek iş stresine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Alan yazın incelemesi neticesi edinilen kanaatle araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H1. Özel güvenlik görevlilerinin iş stresi düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

## 2.2. Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısı

Kökleri çok eskilere dayanmasına rağmen ticari olarak asıl büyümeye başlaması 1970'li yıllara rastlayan özel güvenlik sektörü (Jones & Newburn, 1998), 2000'li yıllara gelindiğinde Dünya'da birçok ülkede polis sayısından daha fazla istihdam sağlayan bir sektör

haline gelmiştir (Nalla & Gurinskaya, 2019; Nalla & Hummer, 1999). Başta suç oranlarındaki artış olmak üzere bütçe sıkıntıları ve sigorta oranlarının yükselmesi gibi bazı sebeplerle bu denli büyüyen sektör (Hair, 1979) kamunun sıklıkla kullandığı alanlarda da görev üstlenmeye başlayarak birçok polislik rolünü gerçekleştirmeye başlamıştır (Sarre & Prenzler, 2011a). Bu nedenle özel güvenlik sektörü günümüzde artık koruma ve suç önleme mekanizmalarının bir parçası olarak görülmeye başlanmıştır (Stenning, 2000).

Özel güvenlik sektörünün bu denli büyümesi ve polislik rollerinin birçoğunun bu sektör tarafından üstlenilmeye başlanmasıyla birlikte polis ve özel güvenlik görevlileri arasındaki ilişki artmaya başlamıştır (Golsby & O'Brien, 1996). Bununla birlikte özel güvenliğin kamusal güvenliğe olan katkılarını anlayan kamu yöneticileri, özel güvenliğin bu potansiyelini kullanmak için projeler gerçekleştirmeye başlamıştır. Bu kapsamda, başta Griffin Projesi olmak üzere birçok ülkede farklı amaçlarla polis özel güvenlik işbirliği projeleri geliştirilmiştir (Sarre & Prenzler, 2011b; Prenzler & Sarre, 2012). Bu projelerin en önemlilerinden birisi de Türkiye'de gerçekleştirilmiş olan KAAN Projesidir (Demirci, 2020).

Tüm Dünya'da geliştirilmiş olan bu projelerin büyük bir çoğunluğunun kendi özel amaçları doğrultusunda başarılı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Bu projelerin günümüzden sonra da artarak devam etmesi beklenmektedir (Nalla & Hwang, 2006). Polis özel güvenlik işbirliğine uygulamacılar nezdinde artan bu ilgi beraberinde araştırmacıların da bu alana ilgi duymasına yol açmıştır. Bu kapsamda polis özel güvenlik işbirliğinin doğasını anlama ve açıklamaya çalışan araştırmalar yapılmıştır. Alan yazındaki bu araştırmalar incelendiğinde bir kısmının polis ve özel güvenlik görevlileri arasındaki ilişkiyi modellemeye çalıştıkları (Sarre & Prenzler, 2000), bir kısmının polis özel güvenlik işbirliği alanlarını tespit etmeye çalıştıkları (Zedlewski, 1992; Connors vd., 1999) ve bir kısmının da polis özel güvenlik işbirliği algısını ortaya koymaya çalıştıkları görülmektedir (Morley & Fong, 1995; Nalla & Hummer, 1999; Paek vd., 2019; Demirci, 2019a,b,c; Nalla vd., 2009).

Polis özel güvenlik işbirliği algısına yönelik alan yazında yer alan araştırmalar incelendiğinde, özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarının (Demirci, 2019a), polis in meşruiyetine ilişkin algılarının, polis in süreç adaletine ilişkin algılarının, normatif uyum algılarının ve polise itaat etme zorunluluklarının (Paek vd., 2019; Paek vd., 2020) kendilerinin polisle işbirliği algılarını pozitif yönde etkilediğini tespit eden araştırmalar bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte alan yazında polis özel güvenlik işbirliği algısının polis memurlarının iş doyumlarını (Nalla vd., 2009); özel güvenlik görevlilerinin ise iş doyumları (Demirci, 2019b) ve mesleki bağlılıklarını (Demirci, 2019c) pozitif yönde etkilediğini, işten ayrılma niyetlerini ise etkilemediğini (Tekiner & Harputlu, 2020) ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Diğer taraftan fazla olmasa da alan yazında özel güvenlik görevlilerinin bazı demografik özelliklerine göre polis işbirliği algılarının farklılaştığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Nalla & Hummer, 1999; Nalla & Hwang, 2006; Paek vd., 2020). Nalla & Hummer (1999) yapmış oldukları araştırmada 10 yıl ve altında çalışma süresine sahip polis memurlarının 10 yıldan fazla çalışma süresine sahip olanlara göre işbirliğini daha pozitif gördüklerini ve polis in kendileriyle işbirliğine daha yakın olduklarına inandıklarını tespit etmişlerdir. Nalla & Hwang (2006) yapmış oldukları araştırmada özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının yaşlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını, ancak üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre, evli olanların bekarlara göre, 5 yıl ve daha az çalışma

süresine sahip olanların 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip olanlara göre polis işbirliği algılarının daha pozitif olduğunu, yine 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olanların 5 yıldan daha fazla çalışma süresine sahip olanlardan daha fazla polis işbirliğine destek verdiklerini tespit etmişlerdir. Paek vd. (2020) ise gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarında yaş ve eğitim düzeyinin özel güvenlik görevlilerinin polisle işbirliği istekleri üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedirler.

Alan yazın incelemesi neticesinde elde edilen kanaatle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H2. Özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algıları demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

### **2.3. Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısı ve İş Stresi İlişkisi**

Alan yazında polis özel güvenlik işbirliği algısı ile iş stresi arasındaki ilişkinin tespitine yönelik gerçekleştirilmiş herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte iş stresi üzerinde negatif yönde etkisi olduğu bilinen iş doyumuna (Tekingündüz & Kurtuldu, 2015) polis özel güvenlik işbirliği algısının (Demirci, 2019b) pozitif yönde etkili olduğu bilinmektedir. Özellikle iş doyumunun birçok iş tutumu arasında aracı etkiye sahip olduğu dikkate alındığında polis özel güvenlik işbirliği algısının da iş stresi üzerinde etkili olabileceği değerlendirilebilir. Diğer taraftan polisle olan işbirliği neticesinde, özel güvenlik görevlilerinin algılayacakları muhtemel rol açıklığı ve güven duygusu da iş stresi üzerinde negatif yönde etkili olabilir. Bu bağlamda yukarıda bahsedilen alan yazın incelemesi neticesinde araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

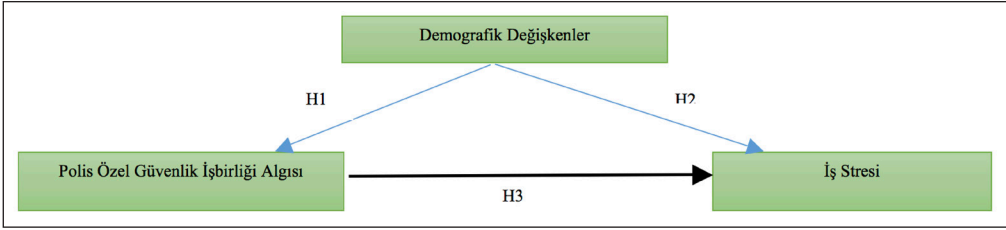
H3. Özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algıları kendilerinin iş stresleri üzerinde negatif yönde etkilidir.

## **3. Yöntem**

### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli**

Bu araştırmanın amacı özel güvenlik görevlilerinin polis özel güvenlik işbirliği algılarının kendilerinin iş stresleri üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmada ana amacın yanında, özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algıları ile iş streslerinin demografik değişkenlere (Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, sektör, çalışma alanı, KAN Projesi kapsamında çalışma) göre farklılaşıp farklılaşmadığı da ayrıca analiz edilmiştir. Nicel paradigmada çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma, tarama deseni şeklinde belirlenmiştir. Bu kapsamda Sivas'taki kamu ve özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerine, kendilerinin polisle işbirliği algıları ile iş stresi düzeylerini ölçmek üzere ilgili ölçekler uygulanmıştır. Alan yazın incelemesi neticesinde araştırma modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

Şekil 1: Model



### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sivas'ta çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Sivas'ta Ağustos 2020 tarihi itibarıyla 2208 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bunların 1455'i kamu kurumlarında ve 753'ü özel sektörde istihdam edilmekle birlikte 1106'sı birimlerin kendi bünyelerinde ve 1102'si hizmet alımı yapılan yerlerde şirket bünyesinde çalışmaktadır.

Türkiye'de 2019 yılı Nisan ayı itibarıyla başlatılan Polis Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyon (KAAN) Projesi, 2020 yılı Haziran ayına kadar 30 Büyükşehir statülü ilde faaliyete geçirilmişken, bu tarih sonrasında da kalan 51 ilde faaliyete geçirme çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Sivas'ta çalışan özel güvenlik görevlilerinin KAAN projesi kapsamına alınması amacıyla Temmuz 2020 döneminde proje kapsamındaki eğitimler düzenlenerek 547 özel güvenlik görevlisi eğitilmiştir. Eğitimler sonrasında Proje Sivas'ta 14 alanda çalışan özel güvenlik görevlilerinin katılımıyla Ağustos 2020 tarihi itibarıyla faaliyete geçmiştir. Araştırma, Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 22/06/2020 tarih ve 2020/30 sayılı Karar alınmasını müteakip, Sivas'ta KAAN projesi kapsamında özel güvenlik görevlilerine eğitimler verildikten sonra ve Proje henüz hayata geçirildiğinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada tam sayım örneklem kullanılmıştır. Araştırma kapsamında çevrimiçi hazırlanan anket 2020 yılı Ağustos ayı ikinci haftasında Sivas'ta bulunan tüm özel güvenlik şirket ve birim yöneticilerine gönderilerek bu yerlerde çalışan tüm özel güvenlik görevlilerine ulaştırılması talep edilmiştir. Bu şekilde evrene yansız olarak ulaşmak amaçlanmıştır. 2020 yılı Ağustos ayı sonunda, katılım devam etmediği anlaşıldığında, anket erişime kapatılmıştır. Bu süre sonunda analize uygun 428 gözlem birimi elde edilmiştir. 2500 evren büyüklüğü için .05 örnekleme hatasına göre 333 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004:50). Bu sonuçlar ışığında elde edilen örneklem büyüklüğünün evreni temsil ettiği değerlendirilmiştir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin yedi, Demirci'nin (2009a) geliştirmiş olduğu Polis Özel Güvenlik İşbirliği Düzeyi Ölçeğine ilişkin beş ve House & Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş olan İş Stresi Ölçeğine ilişkin yedi olmak üzere 19 ifadeden oluşmaktadır.

Polis Özel Güvenlik İşbirliği Düzeyi Ölçeği, Demirci (2019a) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek beş ifade ve bir boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha değeri .925'tir.

Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri .907 olarak gerçekleşmiştir. Elde edilen bu Cronbach Alpha değeri ışığında ölçeğin yeterli güvenilirlik seviyesinde olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca yapılan normallik testi sonucunda ölçek maddelerine ait tüm skewness ve kurtosis değerleri +2 ile -2 arasında tespit edildiğinden verilerin normal dağıldığı değerlendirilmiştir (George & Mallery, 2010) (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1: Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

		N	Minimum	Maksimum	X	Ss	Faktör yük değeri	Skewness	Kurtosis
Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısı	Madde 1		1	5	4,01	,9940	,809	-1,307	1,552
	Madde 2		1	5	3,58	1,1140	,858	-,759	-,179
	Madde 3		1	5	3,75	1,0527	,893	-,888	,232
	Madde 4		1	5	3,89	,9754	,836	-1,111	1,060
	Madde 5		1	5	3,73	1,0093	,877	-,873	,348
İş Stresi	Madde 1	428	1	5	2,73	1,2698	,737	,389	-1,091
	Madde 2		1	5	2,81	1,2130	,795	,269	-1,071
	Madde 3		1	5	2,46	1,1291	,865	,559	-,613
	Madde 4		1	5	2,46	1,1205	,754	,739	-,349
	Madde 5		1	5	2,61	1,2183	,827	,461	-,819
	Madde 6		1	5	2,86	1,2627	,768	,093	-1,221
	Madde 7		1	5	3,00	1,2261	,510	,161	-1,275

Polis Özel Güvenlik İşbirliği Düzeyi Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek için öncelikle “varimax” döndürme işlemiyle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), sonrasında ise Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. AFA kapsamında elde edilen KMO örneklem yeterliliği istatistiği sonuçlarına göre maddeler arasındaki bağlantıların faktör analizine yüksek seviyede uyumluluk gösterdiği tespit edilmiştir (KMO=0.883). Barlett Küresellik Test neticesi de, maddeler arasındaki ilişki seviyesinin yeterli olduğunu göstermiştir (Ki-kare 1353,542/10; p<0.001). Tek boyutlu olan ölçek toplam varyansın % 73’ünü açıklamaktadır. Ölçek maddelerine ilişkin faktör yük değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.



Polis özel Güvenlik İşbirliği Algısı Ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen DFA sonucu elde edilen değerler Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde ölçeğe ilişkin ki kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranının CMIN/DF ( $X^2/df$ ) 1,694; NFI değerinin .995; RFI değerinin .988; TLI değerinin .995; CFI değerinin .998 ve RMSEA değerinin .04 şeklinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu değerler ışığında ölçeğin mükemmel uyum değerlerini sağladığı görülmektedir.

**Tablo 2: Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

$X^2$	df	CMIN/DF	NFI	RFI	TLI	CFI	RMSEA
6,778	4	1,694	.995	.988	.995	.998	.04
<b>Kabul edilebilir uyum</b>		<5	>.90	>.90	>.90	>.90	<.08
<b>Mükemmel uyum</b>		<3	>.95	>.95	>.95	>.95	<.05

İş Stresi Ölçeği, House & Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek yedi soru ve bir boyuta sahiptir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı strese ilişkin psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmektedir (Efeoğlu, 2006: 70). Ölçeğin güvenilirliği çeşitli araştırmalarda .71 ile .89 arasında tespit edilmiştir (Cropanzano vd, 1997; Grandey & Cropanzano, 1998; Kaçmar, 1999; Sanchez & Brock, 1996; Netenmeyer vd., 1990). Ölçek, Türkçe’ye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirildikten sonra çeşitli araştırmalarda da kullanılmıştır (Tekingündüz vd., 2015; Efeoğlu, 2006). Araştırmada ölçeğin, Efeoğlu’nun (2006) araştırmasında kullandığı şekli kullanılmıştır. Efeoğlu (2006) ölçeğin Cronbach Alpha değerini .837 olarak tespit etmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri .871 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu değerler ışığında ölçeğin yeterli güvenilirlik seviyesine sahip olduğu değerlendirilmiştir. Bununla birlikte yapılan normallik testi sonucunda ölçek maddelerinin tüm skewness ve kurtosis değerleri +2 ile -2 arasında gerçekleştiğinden verilerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir (George & Mallery, 2010) (Bkz. Tablo 1).

İş Stresi Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla ayrıca “varimax” döndürme tekniği ile AFA, sonrasında da DFA gerçekleştirilmiştir. AFA kapsamında tespit edilen KMO örneklem yeterliliği istatistiği sonuçlarına göre maddeler arasındaki bağlantıların faktör analizine yüksek derecede uyum gösterdiği belirlenmiştir (KMO=0.898). Barlett Küresellik Testi sonucu ise, maddeler arasındaki ilişki seviyesinin yeterli düzeyde olduğunu işaret etmektedir (Ki-Kare 1356,204/21;  $p<0.001$ ). Tek boyutlu oluşan ölçek toplam varyansın % 57’sini açıklayabilmektedir. Ölçek maddelerine ilişkin faktör yük değerlerine Tablo1’den ulaşılabilir.

İş Stresi Ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen DFA neticesinde elde edilen değerler Tablo 3’te sunulmuştur. Ölçeğe ilişkin CMIN/DF ( $X^2/df$ ) değerinin 2,032; NFI değerinin .981; RFI değerinin .969; TLI değerinin .984; CFI değerinin .990 ve RMSEA değerinin .049 şeklinde gerçekleştiği Tablo 3’te görülmektedir. Bu değerler ışığında İş Stresi Ölçeğinin de mükemmel uyum değerlerini sağladığı değerlendirilmiştir.

**Tablo 3: İş Stresi Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

X <sup>2</sup>	df	CMIN/DF	NFI	RFI	TLI	CFI	RMSEA
<b>26,413</b>	<b>13</b>	<b>2,032</b>	<b>,981</b>	<b>,969</b>	<b>,984</b>	<b>,990</b>	<b>,049</b>
<b>Kabul edilebilir uyum</b>		<5	>.90	>.90	>.90	>.90	<.08
<b>Mükemmel uyum</b>		<3	>.95	>.95	>.95	>.95	<.05

### 3.4. Veri Analizi

Karşılaştırılacak grup sayısı iki olduğunda t Testi, ikiden fazla olduğunda ise yaygın olarak varyans analizi (ANOVA) kullanılmaktadır. ANOVA, normal dağılım gösteren ikiden fazla örneğe ait ortalamanın, aynı ortalamaya sahip popülasyondan gelip gelmediğini ortak varyans temelli test etmektedir (Özdamar, 2003). Bu testin yapılabilmesi için veriler normal dağılım göstermelidir. Bununla birlikte varyansların homojenliğinin kontrol edilmesi gerekmektedir. Varyansların homojen dağılım gösterip göstermediğine göre çoklu karşılaştırma testlerine karar verilmektedir (Gündoğdu, 2014:311). Varyansların homojenliğinin tespiti için yaygın olarak Levene Varyans Homojenliği Testi, Cochran Testi ve Neyman-Pearson Testi gibi testler kullanılmaktadır ve bu test sonucuna göre PostHoc Testlerine karar verilmektedir (Efe vd., 2000; Clever & Scarisbrick, 2001; Gündoğdu, 2014). Veriye ait varyanslar homojen dağıldığında LSD, Duncan, SNK, Scheffe, Tukey ve Dunnett gibi testler kullanılabilirken, varyanslar homojen dağılım göstermediğinde Tamhane's T2, Dunnett' T3 ve Games-Howell testleri kullanılmaktadır (Gündoğdu, 2014:312-314).

Araştırmada veriye ait varyansların normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek üzere Levene Varyans Homojenliği Testi gerçekleştirilmiştir. Varyansları normal dağılım gösteren İş Stresi Ölçeğine ilişkin olarak ANOVA Testi ve gruplar arasındaki farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını tespiti için TUKEY Testi kullanılmışken, varyansları normal dağılım göstermeyen Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısı Ölçeğine ilişkin olarak Welch Testi ve Tamhane Testi kullanılmıştır. Araştırmada ayrıca karşılaştırılacak grup sayısı iki olduğu durumlarda t Testi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkinin tespitine yönelik olarak da regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

## 4. Bulgular ve Analiz

### 4.1. Katılımcıların Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısı ve İş Stresi Düzeyleri İle Demografik Değişkenlerin Etkisi

Katılımcıların büyük çoğunluğu 30 yaş ve üzeri (%81,8), erkek (%86), lise mezunu (%72,2), 6 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip (68,3) ve kamu sektöründe istihdam edilenlerden (%76,4) oluşmaktadır. Katılımcıların % 73,8'i Polis Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi kapsamında çalışmaktadır (Bkz. Tablo 5).

**Tablo 4: Levene Varyans Homojenliği Testi Sonuçları**

Ölçek	Levene istatistiği	df1	df2	p
Polis özel güvenlik işbirliği algısı	4,618	3	424	,003
İş Stresi	,863	3	424	,460

Polis Özel Güvenlik İşbirliği Düzeyi Ölçeğine ilişkin verilerin varyansları normal dağılım göstermediğinden (Bkz Tablo 4) katılımcıların polis özel güvenlik işbirliği algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere Welch Testi ve t Testi gerçekleştirilmiştir. Welch Testi sonucu belirlenen değişkenlerin hangi gruplarda farklılaştığını tespit etmek üzere de Tamhane Testi gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 5: Katılımcıların Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısı ve Demografik Değişkenlerin Etkisi**

	n	X	Ss	F/Welch Statistic	t	p
<b>Genel</b>	428	3,79	,880			
<b>Yaş*</b>						
18-23 arası	20	4,10	,571			
24-29 arası	58	3,62	1,078	4,234		.008
30-35 arası	115	3,96	,754			
36 ve üzeri	235	3,73	,891			
<b>Cinsiyet</b>						
Erkek	368	3,78	,854			
Kadın	60	3,86	1,03		-,539	.591
<b>Eğitim düzeyi</b>						
İlköğretim	10	4,04	,671			
Lise	309	3,81	,891			
Ön lisans	61	3,76	,853	,611		.655
Lisans	44	3,70	,900			
Lisansüstü	4	3,64	,663			
<b>Çalışma süresi</b>						
1 yıl ve altı	68	3,87	1,007			
2-5 yıl arası	68	3,90	,888	2,560		.055
6-10 yıl arası	127	3,88	,765			
11 yıl ve üzeri	165	3,64	,890			
<b>Çalıştığı sektör</b>						
Kamu	327	3,75	,889			
Özel	101	3,93	,839		-1,834	.068
<b>Çalıştığı yer</b>						
Birim	286	3,76	,852			
Hizmet alımı	142	3,85	,933		-,965	.335
<b>KAAN Kapsamında çalışma* durumu*</b>						
Evet	316	3,90	,771			
Hayır	112	3,49	1,07		3,735	.000

\*p<.05

**Tablo 6: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algılarında Fark Olup Olmadığına İlişkin Gerçekleştirilen Tamhane Testi Sonuçları**

	Değişkenler	Ortalamalar arası fark	Sig.
18-23 yaş arası	24-29 yaş arası	,4724	.092
	30-35 yaş arası	,1400	.920
	36 ve üzeri yaş	,3706	.078
24-29 yaş arası	18-23 yaş arası	-,4724	.092
	30-35 yaş arası	-,3324	.209
	36 ve üzeri yaş	-,1017	.986
30-35 yaş arası	18-23 yaş arası	-,1400	.920
	24-29 yaş arası	,3324	.209
	36 ve üzeri yaş	,2306	.070
36 ve üzeri yaş	18-23 yaş arası	-,3706	.078
	24-29 yaş arası	,1017	.986
	30-35 yaş arası	-,2306	.070

\*p&lt;.05

Katılımcıların polis özel güvenlik işbirliği algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan analiz neticesinde, katılımcıların polis özel güvenlik işbirliği algılarının sadece yaşlarına ve KAAN projesi kapsamında çalışıp çalışmadıklarına göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır (p<.05) (Bkz. Tablo 5). KAAN projesi kapsamında çalışan özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının bu kapsamda çalışmayanlara göre anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, yaş değişkenine göre hangi grupların arasında farklılaşmanın meydana geldiğini tespitine yönelik Tamhane Testi gerçekleştirilmiştir. Tablo 6 incelendiğinde Tamhane Testinin anlamlı olmadığı, hiçbir grup arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı anlaşılmaktadır (p>.05). Bu sonuçlara göre H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 7: Katılımcıların İş Stresi Düzeyleri ve Demografik Değişkenlerin Etkisi**

	n	X	Ss	F	t	p
<b>Genel</b>	428	2,70	,905			
<b>Yaş*</b>						
18-23 arası	20	2,20	,712	7,076		.000
24-29 arası	58	2,57	,895			
30-35 arası	115	2,51	,893			
36 ve üzeri	235	2,87	,894			
<b>Cinsiyet*</b>						
Erkek	368	2,76	,921		3,579	.001
Kadın	60	2,38	,729			

Tablo 7 devam

		<b>Eğitim düzeyi</b>						
<b>İŞ STRESİ</b>	İlköğretim	10	2,64	,636				
	Lise	309	2,69	,905				
	Ön lisans	61	2,68	,995			,459	.766
	Lisans	44	2,87	,870				
	Lisansüstü	4	2,50	,412				
		<b>Çalışma süresi*</b>						
<b>İŞ STRESİ</b>	1 yıl ve altı	68	2,23	,735	14,458	.000		
	2-5 yıl arası	68	2,55	,875				
	6-10 yıl arası	127	2,64	,917				
	11 yıl ve üzeri	165	3,00	,869				
		<b>Çalıştığı sektör*</b>						
<b>İŞ STRESİ</b>	Kamu	327	2,78	,909	2,301	.023		
	Özel	101	2,53	,872				
			<b>Çalıştığı yer*</b>					
<b>İŞ STRESİ</b>	Birim	286	2,78	,921	2,397	.017		
	Hizmet alımı	142	2,56	,857				
		<b>KAAN Kapsamında çalışma durumu</b>						
<b>İŞ STRESİ</b>	Evet	316	2,67	,912	-1,503	.134		
	Hayır	112	2,81	,881				

\*p<.05

Tablo 8: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş Streslerinde Fark Olup Olmadığına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları

	<b>Değişkenler</b>	<b>Ortalamalar arası fark</b>	<b>Sig.</b>
<b>18-23 yaş arası</b>	24-29 yaş arası	-,3714	,371
	30-35 yaş arası	-,3167	,454
	36 ve üzeri yaş	-,6711*	,007
<b>24-29 yaş arası</b>	18-23 yaş arası	,3714	,371
	30-35 yaş arası	,0546	,981
	36 ve üzeri yaş	-,2997	,098
<b>30-35 yaş arası</b>	18-23 yaş arası	,3167	,454
	24-29 yaş arası	-,0546	,981
	36 ve üzeri yaş	-,3543*	,003

**Tablo 8 devam**

	18-23 yaş arası	,6711*	,007
<b>36 ve üzeri yaş</b>	24-29 yaş arası	,2997	,098
	30-35 yaş arası	,3543*	,003

\*p&lt;.05

**Tablo 9: Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Streslerinde Fark Olup Olmadığına İlişkin TUKEY Testi Sonuçları**

	Değişkenler	Ortalamalar arası fark	Sig.
<b>1 yıl ve altı</b>	2-5 yıl arası	-,3277	.123
	6-10 yıl arası	-,4078*	.010
	11 yıl ve üzeri	-,7775*	.000
<b>2-5 yıl arası</b>	1 yıl ve altı	,3277	.123
	6-10 yıl arası	-,0801	.927
	11 yıl ve üzeri	-,4498*	.002
<b>6-10 yıl arası</b>	1 yıl ve altı	,4078*	.010
	2-5 yıl arası	,0801	.927
	11 yıl ve üzeri	-,3697*	.002
<b>11 yıl ve üzeri</b>	1 yıl ve altı	,7775*	.000
	2-5 yıl arası	,4498*	.002
	6-10 yıl arası	,3697*	.002

\*p&lt;.05

Katılımcıların iş stresi düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen t Testi ve ANOVA testi sonuçlarına göre, katılımcıların iş streslerinin yaş, cinsiyet, çalışma süresi, çalıştığı sektör ve çalıştığı yere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı anlaşılmaktadır (Bkz. Tablo 7). Bu sonuçlara göre erkek özel güvenlik görevlilerinin kadınlara göre, kamuda çalışanların özel sektörde çalışanlara göre ve birimlerde çalışanların şirketlerin bünyesinde çalışanlara göre daha yüksek iş stresine sahip oldukları ifade edilebilir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre iş streslerinde farklılaşma bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere TUKEY Testi gerçekleştirilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde 36 yaş ve üzerinde olan özel güvenlik görevlilerinin 30-35 yaş arasında olanlar ile 18-23 yaş arasında olanlardan anlamlı bir şekilde farklılaştığı, 36 yaş ve üzerinde olan özel güvenlik görevlilerinin yüksek iş stresi düzeyine sahip olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte, Tablo 9 incelendiğinde 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip özel güvenlik görevlilerinin diğer gruplara göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı, özel güvenlik görevlilerinin çalışma süreleri arttıkça iş stresi düzeylerinin de arttığı ifade edilebilir. Bu sonuçlara göre H2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

## 4.2. Polis Özel Güvenlik İşbirliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Polis özel güvenlik işbirliği algısının iş stresi üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek üzere regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10: Polis Özel Güvenlik İşbirliğinin İş Stresine Etkisini Tespite Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız değişken	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	β	t	p
Polis özel güvenlik işbirliği algısı	,369	,136	,134	67,033	-,369	-8,187	.000
<b>Bağımlı değişken: İş stresi</b>							

Tablo 10 incelendiğinde özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algıları ile iş stresleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = -,369$  ve  $p < .005$ ). ANOVA testi sonucuna göre polis özel güvenlik işbirliği algısının iş stresini anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir ( $F = 67,033$  ve  $p < .005$ ). Polis özel güvenlik işbirliğinin iş stresini açıklama derecesi olan R değeri .136 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre  $p < .005$  anlamlılık düzeyine göre polis özel güvenlik işbirliği algısının iş stresini % 14 oranında açıkladığı ifade edilebilir. H3 hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Araştırma, alan yazın incelemesi neticesinde özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının kendilerinin iş stresleri üzerinde etkili olabileceği varsayılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları bu hipotezi doğrulamaktadır. Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının iş stresleri üzerinde negatif yönde etkili olduğu tespit edilmiştir. Yeterli desteğin bulunamaması, görev sorumluluklardaki belirsizlikler (Chang vd., 2006) ve zayıf iletişim (Işıkhan, 1998) gibi unsurlar çalışanların stres seviyelerini olumsuz etkileyen hususlardır. Özel güvenlik görevlileri açısından polisle işbirliği yapılması, kendilerinin ihtiyaç duydukları desteği bulmalarına, görev sorumluluklarındaki belirsizliklerin giderilmesine ve iletişimin güçlenmesine sebep olarak iş stresinin azalmasına neden olabilir. Bu nedenle her polis özel güvenlik işbirliği projesi, kendine özgü amaç ve hedeflere ulaşılmasıyla elde edilecek faydanın yanında, bu kapsamda görev yapan özel güvenlik görevlilerinin iş streslerinin azaltılmasında da etkili olabilecektir. Bununla birlikte araştırma sonuçları polis özel güvenlik işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin iş streslerinin azaltılmasında yöneticiler açısından önemli bir enstrüman olabileceğini ortaya koymaktadır. Alan yazında bu yönde bir araştırma bulunmadığından, elde edilen bu sonuç gerek uygulamacılar gerekse de araştırmacılar açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmada KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algısının bu kapsamda görev yapmayanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, gerçekleştirilen KAAN Projesi kapsamında verilen eğitimlerin ve düzenlenen

faaliyetlerin özel güvenlik görevlilerinin işbirliği algılarını olumlu yönde etkileyebildiğini, yani KAAN projesi kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin amacına ulaştığını ortaya koymaktadır. KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının yükselmesi hem projenin genel amaçlarına ulaşılması yönünde önemli katkılar sağlayacak, hem de özel güvenlik görevlilerinin iş streslerini azaltarak kendilerinin ortaya koymuş oldukları güvenlik hizmetinin etkinlik ve verimliliğini artıracaktır. Özel güvenlik görevlilerinin genel güvenliğe katkılarını artırmak ve kendilerinin iş streslerini azaltmak isteyen yöneticiler özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarını yükseltici yönde tedbirler almalıdırlar. Özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarını yükseltmek amacıyla işbirliği projeleri geliştirilebileceği gibi polis ve özel güvenlik görevlileri arasında eğitimler düzenlenebilir, bilgi paylaşımları sağlanabilir ve beraber çalışabilmeleri yönünde farkındalık yaratmak amacıyla toplantılar gerçekleştirilebilir. Ayrıca iş doyumunun özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algısı üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Demirci, 2019a). İş doyumunu yönetim şekli, çalışma şartları ve işin kendisinden etkilenmektedir (Moynihan & Pandey, 2007; Furnham & Andreas-Chamorro, 2009; Friday & Friday, 2003). Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinde rol açıklığı sağlayacak şekilde yönetim şeklinde ve çalışma şartlarında gerçekleştirilecek düzenlemeler sayesinde kendilerinin polisle işbirliği algıları yükseltilebilir, dolayısıyla da iş stresleri azaltılabilir.

Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin orta seviyede iş stresine maruz kaldıkları ve bu stresin katılımcıların yaş, cinsiyet, çalışma süresi, çalıştığı sektör ve çalıştığı yere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. KAAN kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin stres düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlardan daha düşük gerçekleşmekle beraber aralarında istatistiksel olarak bir fark tespit edilememiştir. Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin yaşları yükseldikçe iş streslerinin arttığı, 36 yaş ve üzerinde olan katılımcıların en yüksek iş stresine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte, araştırmada çalışma süresi arttıkça özel güvenlik görevlilerinin iş streslerinin arttığı, 11 yıl ve üzerinde görev süresine sahip katılımcıların en yüksek iş stresine sahip oldukları tespit edilmiştir. Alan yazında bu yöndeki araştırma sonuçları tutarlılık göstermemektedir. Bazı araştırmalarda iş stresinin yaş ve çalışma süresine göre farklılaşmadığı ifade edilirken (Birks vd., 2009), bazı araştırmalarda yaş ve hizmet süresi yükseldikçe bireylerin iş stresi düzeylerinin de yükseldiği sonucuna ulaşıldığı bildirilmektedir (Yanık, 2017; Olatunji & Mokuolu, 2014). Çalışanların yaşları yükseldikçe kendilerinde meydana gelen fiziksel ve zihinsel gerilemeler stres kaynağı olabilmektedir. İlerleyen yaşlarda bireylerde meydana gelen hormonal değişiklikler fiziksel ve zihinsel dengeyi bozarak stres oluşturabilmektedir (Bayar & Öztürk, 2017:529). Yaşı ilerlemiş özel güvenlik görevlileri de bu nedenle daha fazla stres yaşıyor olabilirler.

Araştırmada erkek özel güvenlik görevlilerinin kadın özel güvenlik görevlilerine göre daha yüksek iş stresine sahip oldukları tespit edilmiştir. Alan yazında, genel olarak kadınların daha yüksek iş stresi seviyesine sahip olduğunu (Yücel vd., 2019; Kesen & Akyüz, 2015; Gentry vd., 2007) ortaya koyan araştırma sonuçları bulunmakla beraber, iş stresinde cinsiyete göre herhangi bir farklılaşma oluşmadığını belirten araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Birks vd., 2009). Kadın çalışanların sorumluluk duygusunu daha yoğun yaşamaları sebebiyle daha fazla iş stresine sahip olması beklenen bir durum olmakla birlikte bu araştırma sonuçları tam tersini işaret etmektedir. Özellikle stresli bir iş kolu olarak ifade edilen güvenlik sektöründe erkeklerin kadınlardan daha fazla strese maruz kalmalarının sebepleri araştırılmaya değer bir



husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmada kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin özel sektörde çalışanlara göre; birimlerde çalışan özel güvenlik görevlilerin de hizmet alımı yapılan yerlerde çalışanlara göre daha fazla iş stresine sahip oldukları tespit edilmiştir. Alan yazında özel sektörde çalışanların kamuda çalışanlara göre daha fazla iş stresine sahip olduğunu ortaya koyan araştırmalar (Awan & Jamil, 2012) bulunmakla birlikte çalışılan sektöre göre iş stresinde herhangi bir farklılık olmadığını işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2002). Bu araştırma sonuçları ile birlikte tüm sonuçlar değerlendirildiğinde, sektör veya çalışılan yerden çok daha öznel iş koşullarının çalışanların iş stresleri üzerinde etkili olabileceği değerlendirilebilir.

Araştırmada polis özel güvenlik işbirliği algısının iş stresi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiş olmakla birlikte her iki değişkenle de ilişkili olduğu bilinen iş doyumunun bu ilişkide rolü bulunup bulunmadığına ilişkin araştırma yapılmasında yarar bulunduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca stresli iş kategorisinde yer alan özel güvenlik sektöründe çalışanların etkinlik ve verimlilikleri üzerinde etkili olduğu bilinen iş streslerine etki eden faktörlerin tespitine ilişkin araştırmaların yapılmasında fayda bulunduğu da değerlendirilmektedir. Öte yandan özel güvenlik polis işbirliği algısı özel güvenlik görevlileri üzerinde etkili olduğu gibi polis memurları üzerinde de etkili olabilir. Bu nedenle polis özel güvenlik algısını etkileyen faktörler ile bu algının sonuçlarını, hem polis memurları hem de özel güvenlik görevlileri bağlamında, tespit etmeye yönelik araştırmaların yapılması gerektiği görülmektedir.

Bu araştırma 2020 yılı Ağustos dönemimde Sivas'ta çalışan özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Başka yerlerde ve başka dönemlerde gerçekleştirilecek çalışmaların sonuçları, çalışma yapılacak dönemin ve yerin şartları kapsamında, farklılık gösterebilir. Bu durum araştırmanın kısıtı sayılabileceğinden sonuçları bu bağlamda ele alınmalıdır.

## **Kaynakça**

- Akova, O. & Işık, K. (2008). Otel işletmelerinde stres yönetimi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(15), 17-44.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Anderson E. S., Coffey S. B. & Byerly T. R. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Awan, K. Z. & Jamil, F. (2012). A comparative analysis: Differences in over all job stress level of permanent employees in private and public sector banks. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(10), 45-58.
- Bayar, H. T. & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.
- Birks, Y., McKendree, J. & Watt, I. (2009). Emotional intelligence and perceived stress in healthcare students: A multi-institutional, multi-professional survey. *BMC Medical Education*, 9(61), 1-8.
- Büte, M. (2011). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır?. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 175-184.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri*

Dergisi, 1(1), 1-10.

- Chang, E. M., Daly, J., Hancock, K. M., Bidewell, J.W., Johnson, A., Lambert, V. A. & Lambert, C. E. (2006). The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics, and health in Australian nurses. *Journal of Professional Nursing*, 22(1), 30-38.
- Clever, A. G. & Scarisbrick, D. H. (2001). *Practical statistics and experimental design for plant and crop science*. UK: Jon Wiley & Sons Ltd.
- Connors, E. F., Cunningham, W. C. & Ohlhausen, P. E. (1999). *A literature review of cooperation and partnership between law enforcement and private security organizations*. New York: Institute for Law and Justice.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180.
- Davis, K. (1987). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New Delhi: TATA McGraw Hill.
- Demirci, U. (2019a). The effect of private security police cooperation on the relationship between job satisfaction and occupational commitment. *BMIJ*, 7(2), 969-997.
- Demirci, U. (2019b). Özel güvenlik polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 490-503.
- Demirci, U. (2019c). 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. (2020). Türkiye'de polis özel güvenlik işbirliği örneği-KAAN: Bir eylem araştırması. *Uluslararası Marmara Sosyal Bilimler Kongresi, Bahar, Kocaeli, Türkiye, Bildiriler Kitabı*, 423-442.
- Efe, E., Bek, Y. & Şahin, M. (2000). SPSS'te çözümleri ile istatistik yöntemler-II. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü, Yayın No: 10.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adana Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergün, E. & Çelik, S. (2015). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki. *F.N. Hemşirelik Dergisi*, 23(3), 203-214.
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839-852.
- Friday, S. S. & Friday, E. (2003). Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. *Journal of Management Development*, 22(5), 426-442.
- Furnham, A. & Andreas-Chamorro, P. T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the big five. *Journal of Managerial Psychology*, 24(8), 765-779.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. Second Edition, Psychology Press.
- Gentry, L. A., Chung, J. J., Aung, N., Keller, S., Heinrich, K. M. & Maddock J. E. (2007). Gender differences in stress and coping among adults living in Hawai'i. *Californian Journal of Health Promotion*, 5(2), 89-102.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 17. Baskı, Boston: Pearson.
- Golsby, M. & O'Brien, R. (1996). *A co-operative approach to crime prevention: Police and security*

- working together. Research report for the Australian Institute of Security and Applied Technology, Edith Cowan University, Perth.
- Grandey, A. A. & Cropanzano, R. (1998). The conversation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350–370.
- Gündoğdu, S. (2014). Su ürünlerinde çoğunlukla uygulanan çoklu karşılaştırma (POST-HOC) testleri. *Journal of Fisheries Sciences.com*, 8(4), 310-316.
- Hair, R. A. (1979). Private security and police relations. In: J. T. O'Brien, M. Marcus (Eds), *Crime and justice in America*, 113-123. Pergamon Press.
- Hardie, E., Kashima, E. S. & Pridmore, P. (2005). The influence of relational, individual and collective self aspects on stress, uplifts and health. *Self and Identity*, 4(1), 1-24.
- House, R. J. & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467–505.
- Işıkhan, V. (1998). Sosyal hizmet ve sağlık alanında görev yapan yöneticileri etkileyen iş stres faktörleri (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ivancevich, J. M. & Mattason, M. T. (1996). *Organizational stres and management*, Irwin Publication.
- Jamal, M. (2005). Personal and organizational outcomes related to job stress and type a behavior: A study of Canadian and Chinese employees. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 21(2), 129-137.
- Jones, T. & Newburn, T. (1995). How big is the private security sector?. *Policing and Society*, 5, 221–232.
- Kacmar, K. M. (1999). An examinations of the perceptions of organizational politics model: Replication and extension. *Human Relations*, 52(3), 383- 417.
- Karakaş, A. & Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma. *AİBU Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(3), 99-127.
- Kesen, M. & Akyüz, B. (2015). Üniversite örgüt kültürü algılamaları ve demografik değişkenlerin algılanan stresi yordayıcı değişkenler olarak incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 71-94.
- Keser, A. (2014). *Gelenek ve güncel boyutlarıyla iş stresi kaynakları*. Ankara: Türk Metal Yayınları.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company Inc.
- Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1-13.
- Morley, H. N. & Fong, R. S. (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. & 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. & Hummer, D. (1999). Relations between police officers and security professionals: A study of perceptions. *Security Journal*, 12(3), 31-40.
- Nalla, M. K. & Hwang, E. (2006). Relations between police and private security officers in South Korea. *PIJPSM*, 29(3), 482-497.
- Nalla, M. K. & Gurinskaya, A. (2019). Private police and security governance: Mapping emerging trends and future directions. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 1-9.
- Nalla, M. K. Johnson, J. D. & Mesko, G. (2009). Are police and security personnel warming up to each

- other? A comparison of officers' attitudes in developed, emerging and transitional economies. *PIJPSM*, 32(3), 5058-525.
- Nalla, M. K., Madan, M. & Mesko, G. (2009). The role of perceived relationships between Slovenian police officers vis-a-vis private security personnel in predicting job satisfaction. *VARSTVOSLOVJE*, 11(2), 329-344.
- Netenmeyer, R. G., Johnston, M. & Burton, S. (1990). Analysis of role conflict and role ambiguity in a structural equations framework. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 148-158.
- Olatunji, S. O. & Mokuolu, B. O. (2014). The influence of sex, marital status, and tenure of service on job stress, and job satisfaction of health workers in a Nigerian Federal Health Institution. *An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia*. 8(1), 126-133.
- Örnek, A. Ş. & Şule, A. (2008). *Kriz ve stres yönetimi*. Tıpkı 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özdamar, K. (2003). *SPSS ile bioistatistik*. Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıkların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Paek, S. Y., Nalla, M. K. & Lee, J. (2019). Perception of police legitimacy among private security officers. *Security Journal*, 32, 287-305.
- Paek, S. Y., Nalla, M. K. & Lee, J. (2020). Private security officers' willingness to cooperate with police: The role of procedural justice. *Policing and Society*, 1-16.
- Panksepp, J. (2004). *Textbook of biological psychiatry*. Hoboken, New Jersey (USA): Wiley-Liss.
- Prenzler, T. & Sarre, R. (2012). Public-private crime prevention partnerships. In T. Prenzler (Eds), *Policing and security in practice* (pp.149-167). *Crime Prevention and Management Series*, London: Palgrave Macmillan.
- Sabuncuoğlu, Z. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sanchez, J. I. & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity. *Academy of Management Journal*, 39(3), 704-720.
- Sarre, R. & 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.
- Sarre, R. & Prenzler, T. (2011a). Private security and public interest. *ARC Report*. 1-149.
- Sarre, R. & Prenzler, T. (2011b). 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.
- Schermerborn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1988). *Managing organizational behavior*. Third Edition, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sökmen, A. & 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.
- Stenning, P. C. (2000). Powers and accountability of private police. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 8(3), 325-352.
- Tekiner, M. A. & Harputlu, M. (2020). Özel güvenlik ile polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(76), 2057-2067.
- Tekingündüz, S. & Kurtuldu, A. (2015). The analysis of relationship between intention to leave, job satisfaction, organizational commitment, leadership and job stress: A hospital example. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.

- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. & Öksüz, S. (2015). İş-Aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Torun, N. & Şenel Tekin, P. (2014). Ankara ilinde çalışan sağlık kurumları yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri açısından değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(1), 45-56.
- Turnage, J. J. & Spielberger, C. D. (1991). Job stress in managers, professionals, and clerical workers. *Work & Stress*, 5(3), 165-176.
- Turuç, Ö. & Mazlum Ç. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turuç, Ö., Akif, T., Harun, Ş. & Ali, T. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3), 117-134.
- Ulutaş, M. (2011). Birey-örgüt uyumunun iş stresi ve verimlilik üzerine etkisi: Dalaman havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1-2), 13-30.
- Uzun, Ö. & Elif, Y. (2011). Örgütsel Stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213.
- Voluck, P. R. & Abramson, H. (1987). The work environment- How to avoid stress-related disability claims. *Personal Journal*, (May), 95-98.
- Yanık, A. (2017). Muhasebe meslek mensuplarının algıladıkları stres düzeyine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 99-107.
- Yapraklı, Ş. & Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum'da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenihan, B., Öner, M. & Çiftiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldırım, S. (2011). Muhasebe öğretim elemanları ve meslek mensuplarının mesleki stres düzeyi üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38, 153-162.
- Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between job stressors and affective, continuance and normative commitment: A path analytical approach, *International Journal of Stress Management*, 9(2), 101-102.
- Yücel, A. S., Orhan, S., Şekeroğlu, B., Karadağ, T. F. & Çeviker, A. (2019). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel iş stres düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(2), 58-70.
- Zedlewski, E. W. (1992). Private security and controlling crime. In G.W. Bowman, S. Hakim, P. Seidenstat (Eds.), *Privatizing the United States justice system: Police adjudication and corrections services from the private sector* (pp.68-76). Jefferson, NC: McFarland.

## EXTENDED SUMMARY

### Research Question & Purpose

Private security, which is among the stressful work groups (Furnham, 2005), is encountered in almost every aspect of life. Today, improving the health and working conditions of private security officers, who have to serve not only to the people they serve but to the whole society depending on their area of responsibility, is important for the safety and welfare of not only the members of this profession but also the whole society. In this context, it is important to determine the factors affecting the stress that private security officers are exposed to and to take measures to reduce or eliminate these factors. Various work attitudes can be effective in reducing the work stress of employees (Turunç & Çelik, 2010; Uzun & Yiğit, 2011). Increasing the police cooperation perceptions of private security officers can be another factor that is effective in reducing or eliminating their work stress. This study was carried out to answer the question “*Is the police cooperation perceptions of private security officers effective on their job stress?*”.

### Literature Review

Stress, which causes behavioural, psychological and health problems in individuals (Schermerborn et al., 1988), has a direct (Yenihan et al., 2014) or indirect negative effect on the effectiveness and efficiency of organizations (Davis, 1987; Voluck & Abramson, 1987). Various individual and organizational management techniques can be used to minimize or eliminate these negative effects of stress (Sabuncuoğlu, 2001; Akova & Işık, 2008). Moreover, there are also studies in the literature showing that various job attitudes, especially job satisfaction (Turunç et al., 2010), have a negative effect on individuals' job stress (Turunç & Çelik, 2010; Uzun & Yiğit, 2011). By gaining these attitudes to their employees and reducing their work stress, managers can prevent the decrease that may occur in the efficiency and productivity of the organizations.

It is known that job satisfaction (Tekingündüz & Kurtuldu, 2015), which has a negative effect on job stress of employees, is positively affected by the perception of police private security cooperation (Demirci, 2019b). Therefore, considering that job satisfaction has a mediating effect between many job attitudes, it can be evaluated that the police cooperation perceptions of private security officers may have a negative effect on their job stress.

### Methodology

The research was carried out within the framework of the quantitative paradigm. The population of the study includes the private security officers who work in Sivas. Full count sample was used in the study. As a result of questionnaires, 428 data were found analysable. In the study, Police Private Security Cooperation Level Scale developed by Demirci (2019a) and Work Stress Scale developed by House and Rizzo (1972) were used.

In the study, Levene Variance Homogeneity Test was performed to determine whether the variances of the data were normally distributed. While the ANOVA Test and TUKEY Test were used to determine which group caused the differentiation between the groups, the Welch Test and the Tamhane Test were used for the Police Private Security Cooperation Perception Scale, whose variances was not normally distributed. The t-Test was also used in the study

when the number of groups to be compared was two. Regression analysis was also carried out to determine the relationship between the scales.

## **Results and Conclusions**

In the study, it was determined that the police cooperation perceptions of private security officers had a negative effect on their job stress. Factors such as the lack of adequate support, ambiguities in job responsibilities (Chang et al., 2006) and poor communication (Işıkhan, 1998) has negative affect on the stress levels of employees. Cooperation of private security officers with the police can lead to the reduction of work stress by causing them to find the support they need, to eliminate the ambiguities in their job responsibilities, and to strengthen communication. For this reason, in addition to the benefit to be obtained by achieving its own specific goals and objectives, each police private security cooperation project can be effective in reducing the work stress of private security officers working in this context. Moreover, the results of the research also reveal that the perception of police private security cooperation can be an important instrument for managers in reducing the work stress of private security officers. In the study, it was also determined that private security officers were exposed to moderate job stress and this stress differed according to their age, gender, working time, sector and place of work. Since there is no research in this direction in the literature, this result is of great importance for both practitioners and researchers.