

Özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Elazığ Kaan proje çalışanları örneği

Examination of self-efficiency and organizational commitment levels of private security officers in terms of demographic characteristics: The Example of Elazığ Kaan project employees

Uğur DEMİRCİ 

Emniyet Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Ankara, Türkiye



Araştırma, Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 22/06/2020 tarih ve 2020/03 sayılı kararı çerçevesinde gerçekleştirilmiştir

Geliş Tarihi/Received: 17.05.2021

Kabul Tarihi/Accepted: 01.07.2021

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
Uğur DEMİRCİ
E-posta: ugurdemirci@yahoo.com

Cite this article: Demirci, U. (2022). Examination of self-efficiency and organizational commitment levels of private security officers in terms of demographic characteristics: The Example of Elazığ Kaan project employees. *Trends in Business and Economics*, 36(1), 50-62.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Öz

Bu araştırmanın amacı Türkiye’de gerçekleştirilen iş birliği kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileri ile bu kapsamda görev yapmayanların örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik algıları arasında fark olup olmadığını tespit etmektir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma, betimsel tarama şeklinde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini Elazığ’da çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım yöntemi kullanılmış olmasına rağmen araştırmaya tüm çalışanlar katılmamıştır. Araştırma kapsamında elde edilen 385 çalışana ilişkin veri kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Schwarzer ve Jerusalem (1981) tarafından geliştirilmiş olan Öz Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan analiz neticesinde proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu kapsamda görev yapmayanların örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik algı düzeyleri arasında fark olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik, iş birliği, öz yeterlilik, örgütsel bağlılık

JEL Kodları: M54, J24, J28

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is a difference between the organizational commitment and self-efficacy perceptions of the private security officers working within the scope of the cooperation in Turkey and those who don't work in this scope. 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 Elazığ. Although the full count sample was used in the study, not all employees participated in the research. Data on 385 employees obtained within the scope of the study were used. In the research, Organizational Commitment Scale by Allen and Meyer (1990) and Self-Efficacy Scale by Schwarzer ve Jerusalem (1981) were used as a data collection tool. As a result of the analysis conducted within the aim of the research, it was determined that there was no difference between the organizational commitment and self-efficacy perception levels of the private security officers working within the scope of the Project and those who did not work in this scope.

Keywords: Private security, cooperation, self-efficacy, organizational commitment

JEL Codes: M54, J24, J28

Giriş

Tüm dünyada polis ve özel güvenlik görevlileri arasında iş birliği projeleri geliştirilerek genel güvenliğe azami katkı sağlanması amaçlanmaktadır (Demirci, 2020b). Son dönemde gerçekleştirilen projelerin en önemlilerinden birisi de Türkiye’de gerçekleştirilen “Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesidir. Tümöyle yerli dinamikler çerçevesinde yapılandırılmış olan proje halihazırda 81 ilde 2503 noktada 11.574 polis memuru ve 68.727 özel güvenlik görevlisinin katılımıyla devam etmektedir¹.

Dünyada gerçekleştirilen iş birliği projelerinin genel olarak amaçlarına ulaştıkları, suçların azaltılmasında etkili oldukları ve kamu kaynaklarında tasarruf sağlanması yönünde fayda sağladıkları bilinmektedir (Chinwokwu, 2018; Law Enforcement-Private Security Consortium, 2009). Bununla birlikte gerçekleştirilen

¹ Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Erişim, 18.06.2021, <https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/kaan>

rılmış olan güvenlik iş birliği projeleri kapsamında görev yapan polis memurları ve özel güvenlik görevlilerinin çeşitli iş tutumlarının da pozitif yönde etkileneceğini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Demirci, 2019a, b; Demirci, 2021; Nalla ve ark., 2009).

Günümüzde özel mülkiyetlerin yanında, kamusal ve yarı kamusal alanlarda da görev yapabilen özel güvenlik görevlileri bu yönleriyle genel güvenliğe önemli ölçüde katkı sağlamaktadırlar (Demirci, 2020a; Stewart, 1985). Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin ortaya koydukları güvenlik hizmet kalitesinin genel güvenlik açısından da önemli olduğu değerlendirilebilir. Örgütler tarafından sunulan hizmetin kalitesini etkileyen faktörler arasında örgütsel bağlılık (Sü Eröz & Ünal, 2013) ve öz yeterlilik algısı (Ulusoy, 2017) gibi iş tutumları da bulunmaktadır. Örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini de olumlu yönde etkileyen bu iki iş tutumunun (Buluç & Demir, 2015; Zincirkıran ve ark., 2015) özel güvenlik görevlilerine kazandırılması bu nedenle önem taşıyabilir.

Özel güvenlik görevlileri, polis memurlarıyla gerçekleştirilen iş birliği projesi kapsamında görevlerine ilişkin deneyim kazanabilir ve bu sayede işlerini anlamlandırabilir, iş birliği kapsamında gerçekleşen iletişim sayesinde polis memurlarından aldıkları geri bildirim vasıtasıyla görevlerine ilişkin belirsizlikleri ortadan kaldırılabılır, bilgi eksikliklerini kapatabilir ve proje bağlamında elde edilen başarıdan pay elde edebilirler. Örgütsel bağlılığın yönetim şekli, örgütsel iletişim ve ödüllendirme gibi çeşitli örgütsel faktörlerden etkilendiği (İnce & Gül, 2005; Lok & Crawford, 2004) göz önüne alındığında, gerçekleştirilen iş birliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif etkilenebileceği değerlendirilebilir. Bununla birlikte öz yeterlilik algısının oluşmasında bireysel deneyimlerin, diğer kişilerden öğrenilen deneyimlerin ve başarıya yönelik sosyal inkanın etkili olduğu bilinmektedir (Bandura, 2010). Bu nedenle de, gerçekleştirilen iş birliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algılarının gelişmesi beklenebilir.

Araştırma, "Türkiye'de gerçekleştirilen iş birliği projesi olan KAAAN kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileri ile bu kapsamda görev yapmayanların örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik algıları arasında fark var mıdır?" sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca alan yazında örgütsel bağlılığın ve öz yeterlilik algısının çeşitli demografik özelliklere göre farklılaştığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik algılarında fark olup olmadığının tespiti de araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

Alan yazında güvenlik iş birliği sürecinde görev yapanların örgütsel bağlılık ve öz yeterlilik algıları üzerinde gerçekleştirilmiş bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bununla birlikte alan yazında özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılıklarına demografik özelliklerinin etkisine ilişkin araştırmalar kısıtlıdır. Özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algılarına demografik özelliklerinin etkisine ilişkin araştırmaya ise alan yazında rastlanılmamıştır. Ayrıca alan yazında diğer meslek çalışanlarının hem örgütsel bağlılık, hem de öz yeterlilik algılarına demografik özelliklerin etkisine ilişkin araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Tüm bu nedenlerle Elazığ ilinde KAAAN Projesi sürecinde gerçekleştirilen bu araştırmanın alan yazında önemli bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel Bağlılık

Bireyin örgüte olan ilgisi, özdeşleşme gücü (Mowday ve McDade, 1979: 84) veya psikolojik bağı (Caldwell vd., 1990:247) olarak kısaca tanımlanabilen örgütsel bağlılık kavramı, farklı disiplinlerde

çalışan birçok araştırmacı tarafından değişik şekillerde tanımlanmaktadır (Avcı & Küçükusta, 2009). Angle ve Perry (1986) örgütsel bağlılığı; bir çalışanın örgüt amaçlarını benimsemesi, örgüt lehine çalışma ve örgütte kalma istekliliği olarak tanımlarken O'Reilly ve Chatman (1986) bireyin üyesi olduğu örgütün özelliklerini içselleştirerek örgüt bakış açısına uygun hareket etme derecesi olarak tanımlamaktadır. Buchanan (1974) ise örgütsel bağlılığı, örgüt hedeflerine ve değerlerine karşı duygusal bağlanma ve bireysel değerlerden ayrı şekilde örgüte taraftar olma şeklinde ifade etmektedir. Mowday ve ark., (1982) ise örgütsel bağlılığı, örgüte bağlanma ve sadakat olarak belirtmektedir. Yapılan farklı tanımlamaların nedeni tutumun çok boyutlu olmasından ileri gelmektedir (Meyer & Allen, 1991).

Örgütsel bağlılığı açıklamaya çalışan araştırmaların birçoğunda farklı boyutlar ortaya konulmuştur (Cohen, 2007). Bunlar, Becker'in (1960) Yan-Bahis Teorisi, Etzioni'nin (2004) sınıflandırması, Kanter'in (1968) sınıflandırması, O'Reilly ve Chatman'ın (1986) sınıflandırması ve Allen ve Meyer'in (1990) sınıflandırması şeklinde sayılabilir. O'Reilly ve Chatman (1986) ile Allen ve Meyer'in (1990) sınıflandırmaları bunların içinde en önem verilenleridir (Meyer & Herscovitch, 2001). O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı şeklinde üç boyutlu açıklarken Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırmaktadır. Araştırma kapsamı gereği Allen ve Meyer'in (1990) sınıflandırmasına değinilecektir.

Duygusal bağlılık, örgütle benzer değerler taşımaktan kaynaklanan bir bağlılıktır ve çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanmasını ve onunla özdeşleşmesini ifade etmektedir. Devam bağlılığı, iş alternatiflerinin bulunmaması veya ayrılma maliyetlerinin yüksek olmasından dolayı ortaya çıkan bağlılığı anlatmaktadır (Meyer ve ark., 2002). Normatif bağlılık ise ahlaki olarak sorumluluk hissetmekten kaynaklanan bağlılığı ifade etmektedir (Allen & Meyer, 1990). Duygusal bağlı çalışanlar istedikleri için, devam bağlılığı olan çalışanlar ihtiyaçları olduğu için ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar da zorunlu oldukları için örgüte bağlıdırlar (Akgündüz & Güzel, 2014).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların iş doyumları yüksek olmakta, örgütle daha uyumlu olarak üretkenlikleri artmaktadır. Sorumluluk duygusu içerisinde hareket eden bu çalışanlar örgüte daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2010). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık devamsızlığın azalması ve çalışan devir oranı düşüklüğü ile sonuçlanmaktadır (Mowday ve ark., 1982). Örgütsel bağlılık örgütlerin performansları üzerinde doğrudan pozitif etkilidir (Zincirkıran ve ark., 2015). Örgütsel bağlılık ayrıca etkinlik ve verimlilik üzerinde etkili olduğu bilinen iş tatmini (Alper Ay ve ark., 2015), motivasyon (Doğan ve ark., 2017) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Erdoğan, 2009) gibi iş tutumları üzerinde de pozitif etkilidir. Düşük örgütsel bağlılık ise yüksek düzeyde işgören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, düşük iş kalitesi ve örgüte sadakatsizlikle sonuçlanmaktadır (Tiryaki, 2005).

Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Balay, 2000; Mowday ve ark., 1979). Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında yaş, cinsiyet, motivasyon, sektör, eğitim düzeyi gibi özellikler sayılabilirken (Aka, 2018; Çöl & Gül, 2004; Salami, 2008), örgütsel iletişim, örgütsel güven, örgüt kültürü, ödüllendirme, yaptırımlar, lider yönetim şekli, örgüt kültürü ve ücret (İnce & Gül, 2005; Lok & Crawford, 2004) gibi unsurlar da örgütsel faktörler olarak ele alınabilir. Bununla birlikte, alternatif iş imkânları da örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör olarak karşımıza

çıkılmaktadır (Lambert & Hogan, 2009). Örgütsel bağlılığı etkileyen iş tutumları da bulunmaktadır. Alan yazında motivasyon (Bilge ve ark., 2015), iş doyumu (Karataş & Güleş, 2010), mesleki bağlılık (Cihanıroğlu ve ark., 2015), iş yaşam kalitesi (Yalçın ve ark. 2016), örgütsel adalet (Yazıcıoğlu & Topaloğlu, 2009), örgütsel güven (Akgündüz & Güzel, 2014), psikolojik sermaye (Çoban, 2013), örgütsel iklim, örgütsel sağlık (Korkmaz, 2011), örgütsel öğrenme (Avcı & Küçükusta, 2009) ve örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003) gibi değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır.

Alan yazında özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik özelliklerine göre farklılaştığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan birinde evli özel güvenlik görevlilerinin bekârlara, orta düzey yöneticilerin diğer çalışanlar ve üst düzey yöneticilere göre daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları, katılımcıların yaşları ve eğitim seviyeleri yükseldikçe ise örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir (Sü Eröz & Ünal, 2013). Bununla birlikte diğer meslek gruplarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli demografik özelliklerine göre farklılaştığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Ancak sonuçlar birbirleriyle örtüşmemektedir. Yapılan çalışmaların birinde özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu (Aka, 2018), bir diğerinde ise bunun tam tersi şekilde olduğu (Demirel, 2009) tespit edilmiştir. Polis memurlarının katılımıyla gerçekleştirilmiş olan bir çalışmada üniversite eğitimi almamış olanların üniversite eğitimi almış olanlara göre ve terfi imkanı olanların bu imkana sahip olmayanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Kula ve ark., 2015). Diğer taraftan yapılan bir çalışmada polis memurlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin sadece çalışılan birime göre farklılaştığı, diğer demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı ortaya konulmuştur (Candan & İnce, 2016). Bu alan yazın incelemesi neticesinde araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1. Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Öz Yeterlilik Algısı

Öz yeterlilik algısı, bireyin bir konuda hedefe ulaşılmasını sağlayacak davranışları gerçekleştirebilmesine ilişkin kişisel yargısı olarak ifade edilebilir (Bieschke, 2006:80). Öz yeterlilik, bireyin bir durum veya sorunla başa çıkıp çıkamayacağıyla ilgili kişisel inancıdır (Tuckman, 1991) ve karşılaştığı olumsuz durumlara başa çıkabilmesine ilişkin güven düzeyine işaret etmektedir (Aypay, 2010). Öz yeterlilik algısı bireyin zor görevleri yapabilme, özel durumları olan zorluklarla baş edebilme hususundaki kişisel inancı ifade eder (Luszczynska ve ark., 2005). Bandura (2010), öz yeterlilik algısının bireyin hayatını etkileyecek olaylara müdahale edebilme yeteneklerine olan inancını ifade ettiğini belirterek bu temel inancın insanın motivasyonunun, başarısının ve duygusal refahının temel olduğunu belirtmektedir (Bandura 1997).

Öz yeterlilik algısının oluşmasında dört temel bilgi etkili olmaktadır. Bunlar, bireysel deneyimler, diğer kişilerden öğrenilen deneyimler, başarıya yönelik sosyal ikna ve bireyin içinde bulunduğu duygusal ve psikolojik durum olarak ifade edilebilir (Bandura, 2010). Öz yeterlilik üzerindeki en büyük etki ise doğrudan deneyimler yoluyla elde edilen bilgidir (Bandura, 1986). Öte yandan öz yeterlilik algısı birey yaşantısını, bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreci olmak üzere dört temel yolla şekillenmektedir. Birey hedeflerini, kendini değerlendirebilme kapasitesi doğrultusunda belirlemektedir. Bireyin öz yeterlilik algısı yükseldikçe

kendisi için belirlediği amaçlar ve bu amaçlara ulaşma bağlılığı da artmaktadır. Öz yeterlilik algısı ayrıca motivasyonun da temelinde yer almaktadır. Birey inançlarını, neyi başarabileceği düşüncesiyle şekillendirir ve buna göre kendisine hedefler seçer. Birey ayrıca bir şeyi başarabileceği potansiyeli olduğuna inandığında stresi azalır. Son olarak bireyler başa çıkamayacaklarına inandıkları durumlardan kaçınırlar ve kolayca üstesinden geleceklerine inandıkları durumları ve sosyal ortamları seçerler (Bandura, 2010).

Öz yeterlilik algısı yükseldikçe birey analitik düşünür ve başarılı eylemler içerisinde bulunur (Bandura & Wood, 1989). Öz yeterlilik başarı ile doğrudan ilişkilidir (Walker ve ark., 2006; Yeşilyurt, 2013). Bununla birlikte öz yeterlilik algısı; iş doyumu (Buluç & Demir, 2015), örgütsel vatandaşlık davranışı (Şeşen, 2010), örgütsel muhalefet (Bakan ve ark., 2017), pozitif duygulanım (Martin, 2002), lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik (Bolat, 2011) gibi örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde etkili olan iş tutumları üzerinde de pozitif etkilidir.

Alan yazında öz yeterliliği etkileyen öz saygı (Adıgüzel, 2018) ve iş doyumu (Akgündüz, 2013) gibi iş tutumları bulunmaktadır. Ayrıca alan yazında çeşitli demografik özelliklerin de öz yeterlilik üzerinde etkili olduğu (Bleidorn ve ark., 2016; Katrancı, 2019; Oğuz, 2009; Orth & Robins, 2014) ifade edilmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin demografik özelliklerinin öz yeterlilikleri üzerinde etkili olup olmadığına ilişkin alan yazında bir araştırmaya rastlanılmamış olmakla birlikte diğer çalışanların katılımıyla gerçekleştirilmiş olan çalışmaların sonuçları çeşitli demografik özelliklerin öz yeterlilik üzerinde etkili olduğunu işaret etmektedir. Ancak bu araştırma sonuçları birbirleriyle örtüşmemektedir. Yönetici hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada, katılımcıların yaşları ve tecrübeleri yükseldikçe öz yeterlilik algılarının azaldığı ve eğitim seviyeleri yükseldikçe öz yeterlilik algılarının yükseldiği tespit edilmiştir (Katrancının, 2019). Bir başka çalışmada ise öz yeterlilik algısının gençlikten başlayarak yükseldiği ve 50-60 yaş arasında en yüksek seviyeye ulaşarak yaşlandıkça gerilediği belirlenmiştir (Orth & Robins, 2014). Bununla birlikte 48 farklı ülkeden örneklem üzerinde gerçekleştirilen bir diğer araştırmada, öz yeterliliğin gençlikten başlayarak orta yaşlılığa kadar arttığı, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip oldukları, araştırma sonuçların genel olarak tüm ülkelerde aynı doğrultuda gerçekleşmesiyle birlikte ülkelerdeki kültürel farklılıklar nedeniyle cinsiyet ve yaş değişkeninin öz yeterlilik üzerindeki etkisinin farklılaşabildiği tespit edilmiştir (Bleidon ve ark., 2016). Öğretmen adayları üzerinde gerçekleştirilen araştırmada ise erkek adayların kadınlara göre daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip oldukları belirlenmiştir (Oğuz, 2009). Bu alan yazın incelemesi neticesinde araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H2. Özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği Projesi ve Bu Kapsamda Görev Yapanların Öz Yeterlilik Algısı ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Ticari olarak 1970'li yıllarla birlikte büyümeye başlayan özel güvenlik sektörü (Jones & Newburn, 1995), 2000'li yıllara gelindiğinde birçok ülkede en büyük güvenlik sağlayıcısı haline gelmiştir. Sektörün günümüzde ulaştığı ekonomik büyüklüğün yanında özel güvenlik görevlilerinin üstlendiği güvenlik rolü de önemli ölçüde artış göstermiştir (Sarre & Prenzler, 2011). Günümüzde özel güvenlik görevlileri tüm dünyada sadece özel alanlarda değil, AVM ve iş merkezleri

gibi yarı kamusal, havaalanı ve kurumlar gibi kamusal alanlarda da görev yapar hale gelmiştir. Bu sayede ise koruma ve suç önleme kurumlarının önemli bir paydaşı haline gelmiştir (Stenning, 2000).

Özel güvenlik alanındaki gerek fonksiyonel gerekse de ekonomik değişim özel güvenlik görevlilerinin genel kolluk görevlileriyle ilişkisinin de artmasına sebep olmuştur (Golsby ve O'Brien, 1996). Genel kolluk görevlileri ve özel güvenlik görevlileri günümüzde birçok alanda beraber çalışabilmektedir. Özel güvenlik görevlileri ve genel kolluk görevlilerinin bu ilişkisinin ve dolayısıyla bu ilişkinin kamu güvenliğine katkı sağlayabileceğinin farkına varan kamu yöneticileri yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde iş birliği projeleri geliştirmeye başlamıştır. Tüm dünyada birçok ülkede farklı hedeflere yönelik çeşitli projeler geliştirilmiştir (Cowan, 2010; Prenzler & Sarre, 2012; Sarre & Prenzler, 2011; Tiley & Hopkins, 1998; Van den Berg, 1995). Bu projelerin en önemlilerinden biri de Türkiye'de tümüyle yerli dinamikler göz önüne alınarak planlanan ve hayata geçirilen KAAN Projesidir (Demirci, 2020a).

Türkiye'de gerek kamu, gerekse de özel sektör bünyesinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev yaptıkları alanlarda etkin ve verimli şekilde güvenlik hizmeti sunmalarının sağlanarak kendilerinin genel güvenliğe azami katkılarının elde edilmesi amacıyla 2018 yılı sonunda KAAN Projesi başlatılmıştır. Pilot il olarak seçilen İstanbul'daki kamu üniversiteleri, kamu hastaneleri, havaalanları, alışveriş merkezleri ve toplu taşıma alanlarında çalışan özel güvenlik görevlileri ile kendileriyle iş birliği yapacak olan genel kolluk personeline proje kapsamında belirlenen eğitimler verildikten sonra uygulamaya geçilmiştir. Proje kapsamında oluşturulan güvenli iletişim ağı vasıtasıyla özel güvenlik görevlilerinin genel güvenliğe ilişkin bildirimlerinin ilgili polis memurlarına ulaştırılması ve bu suretle olaylara zamanında müdahale edilerek genel güvenliğinin sağlanmasında etkin iş birliğinin sağlanması amaçlanmıştır (Demirci, 2020b). İstanbul'da gerçekleştirilen pilot uygulamadan elde edilen olumlu sonuçlar neticesinde kademeli olarak proje tüm yurda yayılmıştır. Proje kapsamında 80.000'in üzerinde polis memuru ve özel güvenlik görevlisine eğitimler verilmiştir. Proje hali hazırda tüm Türkiye'de 2.503 noktada, 11.574 genel kolluk personeli ve 68.727 özel güvenlik görevlisinin katılımıyla devam etmektedir².

Tüm dünyada gerçekleştirilmiş olan bu projelerin büyük çoğunluğunun özel amaçlarına ulaştığı ve suçların azaltılmasında etkili oldukları anlaşılmaktadır (Chinwokwu, 2018). Bununla birlikte güvenlik iş birliği kapsamında görev yapan genel kolluk ve özel güvenlik görevlilerinin çeşitli iş tutumlarının bu süreçte pozitif etkilediği de bilinmektedir (Demirci, 2019a, b; Demirci, 2021a; Nalla ve ark., 2009).

Özel güvenlik görevlilerinin sunmuş oldukları güvenlik hizmetinin kalitesi, özeldelik korudukları alanlardaki bireylerin güvenlik algılarına yaptığı katkı kadar, genel güvenliğe yapmış oldukları katkı açısından da önem taşımaktadır (Demirci, 2020b). Sunulan hizmet kalitesini etkileyebilecek birçok faktör bulunmakla birlikte (Öncü ve ark., 2010) çeşitli iş tutumlarının da bunun üzerinde etkili olduğu bilinmektedir (Demirel, 2009; Mendoza & Maldonado, 2014). Örgütlerinin sunmuş oldukları hizmetin niteliği açısından önemli olan iş tutumlarından birisi örgütsel bağlılıktır (Su Eröz & Ünal, 2013). Bu nedenle, özel güvenlik örgütlerinin etkinlik ve verimliliklerini de pozitif etkileyebilme potansiyeli olan örgütsel bağlılığın (Zincirkıran ve ark., 2015) özel güvenlik görevlilerine kazandırılması büyük önem taşımaktadır. Gerçekleştirilen güvenlik iş birliği

projeleri, özel güvenlik görevlilerinin yaptıkları işi anlamlandırma-larına, deneyim kazanmalarına ve bu sayede öz yeterlilik algılarının yükselmesine sebep olarak kendilerinin örgütsel bağlılıklarının pozitif etkilenmesi potansiyeline sahip olabilir. Bununla birlikte özellikle KAAN projesi, genel kolluk ve özel güvenlik görevlileri arasında etkin iletişim mekanizması ortaya koyarak kendilerine geri bildirim yapılmasına olanak sağlayabilir. Ayrıca proje kapsamında kendilerine verilen eğitimler sayesinde özel güvenlik görevlileri mesleklerine ve yaptıkları işe ilişkin bilgi eksikliklerini giderebilme imkanı bulabilirler. Bu şekilde özel güvenlik görevlilerinin görevlerine ilişkin belirsizlikleri kaldırabilecekleri, kendilerinin başarı algılarının yükselbileceği ve görevlerini daha etkin yerine getirebilecekleri beklenebilir. Bu kapsamda; yönetim şekli, örgütsel iletişim ve ödüllendirme gibi çeşitli örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılığın öncülleri (İnce & Gül, 2005; Lok & Crawford, 2004) olduğu göz önüne alınarak KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif etkilenebileceği öngörülebilmektedir. Alan yazında güvenlik iş birliği sürecinde özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılıklarını tespiti yönelik bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın bir diğer hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H3. KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları bu kapsamda görev yapmayanlarınkinden daha yüksektir.

Özel güvenlik görevlilerinin sunmuş oldukları hizmet kalitesini etkileyebilecek iş tutumlarından birisi de öz yeterlilik algısıdır (Qiu ve ark., 2020; Ulusoy, 2017). Özel güvenlik örgütlerinin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde etkili olabilecek iş tutumlarını pozitif etkileme potansiyeline sahip olan öz yeterlilik algısı (Buluç & Demir, 2015; Martin, 2002; Şeşen, 2010) başarıyla da doğrudan ilişkili olduğundan (Yeşilyurt, 2013) özel güvenlik görevlileri ve yöneticileri açısından büyük önem taşımaktadır. Başta KAAN Projesi olmak üzere gerçekleştirilmiş olan tüm iş birliği projeleri, polisle yapılan iletişim ve iş birliği neticesinde özel güvenlik görevlilerinin bireysel deneyimlerinin ve tecrübelerinin artmasına, proje kapsamında elde edilen başarılarından pay edinilmesi suretiyle de kendilerini daha başarılı hissetmeleri yoluyla öz yeterlilik algılarının yükselmesine katkı sağlama potansiyeline sahip olabilir. Öz yeterlilik algısının oluşmasında bireysel deneyimler, diğer kişilerden öğrenilen deneyimler, başarıya yönelik sosyal ikna ve bireyin içinde bulunduğu duygusal ve psikolojik durum gibi dört temel bilgi etkili olduğu (Bandura, 2010) göz önüne alınarak genel kollukla iş birliği sürecinde görev yapan özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algılarının pozitif etkilenmesi beklenebilir. Alan yazında bu yönde bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın bir diğer hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H4. KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları bu kapsamda görev yapmayanlarınkinden daha yüksektir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle proje kapsamında görev yapmayanların öz yeterlilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında fark olup olmadığını tespit etmektir. Çalışma nicel paradigma çerçevesinde betimsel tarama şeklinde desenlenmiştir.

² Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Erişim, 18.06.2021, <https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/kaan>

Evren, örneklem ve verilerin toplanması

Araştırmanın evrenini, Elazığ ilinde çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirildiği 2020 yılı Kasım ayı itibarıyla Elazığ'da 1.936 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Araştırmada tam sayım kullanılmıştır. Araştırma, Polis Akademisi Başkanlığı Yayın Etiği Kurulundan gerekli izin ve onay alındıktan sonra, projenin Elazığ'da uygulanma sürecinde gerçekleştirilmiştir.

Proje süreci ve verilerin toplanması

Türkiye'de genel kolluk ile özel güvenlik görevlileri arasında var olan ilişki ve iş birliğinin istenilen düzeyde olmadığı fark edilmesi üzerine 05.11.2018 tarihinde Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından "Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi" hayata geçirilmiştir. Üç aşamada hayata geçirilen proje, öncelikle İstanbul'da başlanmış ve Mart 2020 döneminde 22 Büyükşehir il kapsama alındıktan sonra Ağustos 2020 dönemiyle de geriye kalan 51 il dahil edilmesini takiben tüm Türkiye'ye yayılmıştır.

Proje çerçevesinde öncelikle ilgili İl Emniyet Müdürlüğü yöneticilerine projenin amacı ve kapsamı tanıtılmaktadır. Akabinde İl Emniyet Müdürlüğü personeli, iş birliği neticesinde ilin genel güvenliğine katkı sağlayacağı değerlendirilen özel güvenlik görevlilerince korunan yerler tespit edilmektedir. Bu yerlerde çalışan özel güvenlik görevlilerine ve kendileriyle iş birliği ve iletişim içerisinde olacak genel kolluk personeline Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı eğitimcileri tarafından gerekli eğitimler verilmektedir. Eğitimleri müteakip, özel güvenlik görevlileri ve polis memurları arasında anlık iletişim gerçekleştirmek üzere WhatsApp grupları oluşturulmaktadır. Böylelikle özel güvenlik görevlilerinin genel güvenliğe aykırı gördükleri olayları genel kolluğa bildirmesi sağlanarak olaylara anlık müdahale edilmesi ve şüphelilerin yakalanması amaçlanmıştır (Demirci, 2020). Proje halihazırda Türkiye'nin 81 ilinde 2.503 ayrı noktada 11.574 polis memuru ve 68.727 özel güvenlik görevlisinin katılımıyla devam etmektedir.

Araştırmaya başlanmadan önce Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 22.06.2020 tarihinde 2020/03 sayılı Onay alınmıştır. Elazığ Emniyet Müdürlüğü yöneticileriyle Temmuz 2020 döneminde gerekli toplantılar gerçekleştirildikten sonra belirlenen noktalarda çalışan 540 Özel güvenlik görevlisine ve kendileriyle iş birliği içerisinde bulunacak olan 213 Polis memuruna eğitimler verilmiştir. WhatsApp grupları oluşturulduktan sonra proje 2020 yılı Temmuz ayı sonunda faaliyete geçirilmiştir. Elazığ'da polis memurlarıyla özel güvenlik görevlileri arasında iletişim ve iş birliği başladıktan ve özel güvenlik görevlileri tarafından olaylara ilişkin bildirimler yapılmaya başladıktan sonra çevirim içi hazırlanmış olan anket 25.10.2020 tarihinde il özel güvenlik şube müdürlüğü personeli tarafından tüm katılımcılara ulaştırılmıştır. Anket, 11.11.2020 tarihine kadar katılıma açık kalmış ve ankete katılım gerçekleşmediğinden bu tarihte erişime kapatılmıştır. Araştırma kapsamında tasnife uygun 385 gözlem birimi elde edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu, katılımcıların demografik özelliklerini içeren altı, Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin 24 ve Öz Yeterlilik Ölçeğine ilişkin 10 olmak üzere toplam 40 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmada beşli Likert kullanılmıştır ve soruların cevapları 1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum ve 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. 24 ifadeye sahip olan ölçek Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olmak üzere üç boyuta sahiptir. Ölçek, Türkçe'ye çevrildikten sonra geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek araştırmalarda kullanılmıştır (Durna & Eren, 2005; Gürkan, 2006; Özdevecioğlu, 2003; Ünal, 2017).

Öz Yeterlilik Ölçeği, Schwarzer ve Jerusalem (1981) tarafından geliştirilmiş ve Yeşilay (1997) tarafından Türkçe'ye uyarlandıktan sonra geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek birçok araştırmada kullanılmıştır (Ayık ve ark., 2015; Aypay, 2010; Bolat, 2011; Kılıç, 2013; Tarakçı, 2019).

Bulgular

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin 282'si (%73,2) Kaan Projesi kapsamında görev yapmakta iken 103'ü (%26,8) bu kapsamda görev yapmamaktadır. Bu katılımcıların 184'ü (%47,8) kamuda istihdam edilmekle birlikte 201'i (%52,2) özel sektörde çalışmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların büyük çoğunluğunu 30 yaş ve üzeri, erkek, 2-5 yıl arası iş tecrübesine sahip, lise mezunu özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır (Tablo 1).

Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarının tespiti amacıyla Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .845, Öz Yeterlilik Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri .909 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2). George ve Mallery (2003), .700 ve üzeri Cronbach Alpha değerinin yüksek güvenilirliği işaret ettiğini belirtmektedir. Elde edilen değerler ışığında her iki ölçeğin de yeterli güvenilirlik seviyesinde olduğu değerlendirilmiştir.

Geçerlilik Analizi

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi için en yüksek olabilirlik kestirim (maximum likelihood) tekniği kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı değerlendirilmiştir. Her iki ölçeğe ait tüm maddelerin skewness ve kurtosis değerleri -2 ile +2 arasında gerçekleştiğinden verilerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir (George & Mallery, 2010).

Tablo 1.
Katılımcıların demografik özellikleri

		Özel güvenlik görevlisi (N)	%
Yaş	18-23 yaş arası	9	2,3
	24-29 yaş arası	78	20,3
	30-35 yaş arası	164	42,6
	36 ve üzeri yaş	134	34,8
Cinsiyet	Erkek	345	89,6
	Kadın	40	10,4
Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	42	10,9
	2-5 yıl arası	166	43,1
	6-10 yıl arası	109	28,3
	11 yıl ve üzeri	68	17,7
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	14	3,6
	Lise	252	65,5
	Ön lisans	65	16,9
	Lisans	52	13,5
Sektör	Lisansüstü	2	0,5
	Kamu	184	47,8
	Özel	201	52,2
Kaan Kapsamında Çalışma	Evet	282	73,2
	Hayır	103	26,8
Toplam		385	100

Tablo 2.
Güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik testleri sonuçları

Faktörler	Madde sayısı	Composite Reliability	AVE	Cronbach's Alpha
Öz Yeterlilik	10	,916	,727	,909
Örgütsel Bağlılık	17	,912	,670	,845
Duygusal	6	,883	,747	,884
Devam	5	,678	,552	,704
Normatif	6	,807	,650	,799

Tablo 3.
Örgütsel Bağlılık Ölçeği birinci DFA sonuçları

X2	df	CMIN/DF	GFI	IFI	CFI	RMSEA
1149,222	249	4,615	,775	,730	,728	,097
Kabul edilebilir uyum	<5	>,90	>,90	>,90	<,08	
Mükemmel uyum	<3	>,95	>,95	>,95	<,05	

Tablo 4.
Örgütsel Bağlılık Ölçeği ikinci DFA sonuçları

X2	df	CMIN/DF	GFI	IFI	CFI	RMSEA
292,513	112	2,612	,918	,931	,930	,065
Kabul edilebilir uyum	<5	>,90	>,90	>,90	<,08	
Mükemmel uyum	<3	>,95	>,95	>,95	<,05	

Tablo 5.
Öz Yeterlilik Ölçeği DFA sonuçları

X2	df	CMIN/DF	GFI	IFI	CFI	RMSEA
62,160	31	2,005	,968	,986	,986	,051
Kabul edilebilir uyum	<5	>,90	>,90	>,90	<,08	
Mükemmel uyum	<3	>,95	>,95	>,95	<,05	

Tablo 6.
Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin ANOVA ve t Testleri sonuçları

		N	X	Ss	F	t	p	
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Genel	Genel	385	3,72	,58730			
		KAAN kapsamı	282	3,71	,58810		-,320	,750
		KAAN dışı	103	3,73	,58770			
	Duygusal	Genel	385	3,94	,70545			
		KAAN kapsamı	282	3,92	,72589		-,979	,329
		KAAN dışı	103	4	,64633			
	Devam	Genel	385	3,81	,65667			
		KAAN kapsamı	282	3,8	,63088		-,289	,773
		KAAN dışı	103	3,82	,72561			
	Normatif	Genel	385	3,42	,76254			
		KAAN kapsamı	282	3,43	,75442		,374	,709
		KAAN dışı	103	3,39	,78759			
Yaş	18-23 arası	9	4,02	,47516	1,550		,201	
	24-29 arası	78	3,79	,62553				
	30-35 arası	164	3,67	,56916				
	36 ve üzeri	134	3,71	,58885				
Cinsiyet*	Erkek	345	3,75	,57067		2,951	,005	
	Kadın	40	3,43	,65576				
Sektör*	Kamu	184	3,78	,54006		2,197	,029	
	Özel	201	3,65	,62229				
Eğitim düzeyi	İlköğretim	14	3,85	,43883	1,802		,128	
	Lise	252	3,72	,59584				
	Ön lisans	65	3,76	,60083				
	Lisans	52	3,62	,54666				
	Lisansüstü	2	3,82	,16638				
Çalışma süresi	1 yıl ve altı	42	3,85	,66071	1,671		,173	
	2-5 yıl arası	166	3,65	,56796				
	6-10 yıl arası	109	3,73	,58152				
	11 yıl ve üzeri	68	3,76	,58699				

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde CMIN/DF değerinin dışındakilerin yeterli uyum değerlerine ulaşamadığı görülmüştür (Tablo 3). Ölçeğe ait maddelerin faktör yük değerleri hesaplanmıştır. Ölçeğe ilişkin maddelerin faktör yük değerlerinin minimum 0.32 olması beklenmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013) ancak ölçek maddelerine ilişkin faktör yük değerlerinin -,054 ile ,840 arasında değiştiği ve 7 maddenin (5,7,13,14,16,17,24) yeterli faktör yük değerine sahip olmadığı (,129; ,281; ,194; ,091; ,263; ,181; -,054) tespit edilmiştir. Faktör yük değeri en düşük olan 24 numaralı maddeden başlayarak sırayla önce tek tek sonrasında da eşleştirilerek ölçekten çıkartılmışlardır. Her defasında analiz tekrar edilerek faktör yük değerleri ve uyum indeksi değerleri kontrol edilmiştir. Ancak bu 7 maddenin tümü ölçekten çıkarılmadan standart regresyon ağırlıklarında herhangi bir değişiklik meydana gelmediğinden bu maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Madde çıkarım işlemi sonrasında ölçeğe ilişkin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) tekrarlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen ikinci doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında tüm değerlerin yeterli uyum seviyesine ulaştığı tespit edilmiştir (Tablo 4). Ölçek maddelerinin faktör yük değerleri incelendiğinde ,349 ile ,839 arasında değiştiği görülmüştür. Ayrıca ölçeğe ilişkin yakınsak geçerliliği ölçmek amacıyla Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability-CR) ve Ortalama Varyans (Average Variance Extracted-AVE) testleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yeterli yapı geçerliliğine ulaşabilmesi için CR değerinin ,70'i, AVE değerinin de ,50'yi geçmesi beklenmekle beraber (Fornell & Larcker, 1981) ,60 ile ,70 arasındaki CR değerinin kabul edilebilir olduğu da ifade edilmektedir (Hair ve ark., 2010). Hatta Hair ve ark., (2006) AVE değerinin ,50'yi geçmesi ve CR değerinin de bundan yüksek olması durumunda yeterli yapı geçerliliği bulun-

Tablo 7.
Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ilişkin varyans homojenliği testi sonuçları

	Levene istatistiği	df1	df2	p
KAAN kapsamında çalışma	,127	1	383	,722
Cinsiyet	1,489	1	383	,223
Sektör	2,782	1	383	,095
Yaş	1,118	3	381	,342
Eğitim düzeyi	,412	4	380	,800
Çalışma süresi	1,700	3	381	,167

Tablo 8.
Öz Yeterlilik Ölçeğine ilişkin ANOVA ve t Testleri sonuçları

		N	X	Ss	F	t	p	
ÖZ YETERLİLİK	Genel	Genel	385	4,18	,59812			
		KAAN kapsamı	282	4,18	,59037		,86	,932
		KAAN dışı	103	4,17	,62177			
	Yaş	18-23 arası	9	4,34	,65596	,496		,685
		24-29 arası	78	4,21	,60567			
		30-35 arası	164	4,18	,60650			
		36 ve üzeri	134	4,14	,58292			
	Cinsiyet	Erkek	345	4,19	,59112		1,408	,166
		Kadın	40	4,04	,64760			
	Sektör	Kamu	184	4,23	,56102		1,881	,061
		Özel	201	4,12	,62663			
	Eğitim düzeyi	İlköğretim	14	4,26	,55554	,169		,954
		Lise	252	4,17	,58963			
		Ön lisans	65	4,19	,63628			
		Lisans	52	4,17	,62035			
		Lisansüstü	2	4,40	,56569			
Çalışma süresi	1 yıl ve altı	42	4,28	,67796	,766		,514	
	2-5 yıl arası	166	4,14	,63095				
	6-10 yıl arası	109	4,21	,50126				
	11 yıl ve üzeri	68	4,14	,60944				

duğunu ifade etmektedir. 17 madde üzerinden gerçekleştirilen CR ve AVE testleri sonuçlarına göre ölçeğin yeterli yapı geçerliliğini sağladığı değerlendirilmiştir (Tablo 2).

Öz Yeterlilik Ölçeğine ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tüm değerlerin yeterli uyum seviyesine ulaştığı tespit edilmiştir (Tablo 5). Ölçek maddelerinin standart regresyon ağırlıkları .541 ile .849 arasında değiştiği anlaşılmıştır. Ayrıca ölçeğe ilişkin yakınsak geçerliliği ölçmek amacıyla Bileşik Güvenilirlik (Composite Reliability-CR) ve Ortalama Varyans (Average Variance Extracted-AVE) testleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen CR ve AVE testleri sonuçlarına göre ölçeğin yeterli yapı geçerliliğini sağladığı değerlendirilmiştir (Tablo 2).

Araştırmaya katılan tüm özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri tüm alt boyutlarla birlikte yüksek düzeyde gerçekleşmiştir (Tablo 6). Ayrıca özel güvenlik görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar çerçevesinde proje kapsamında çalışma, cinsiyet ve çalışılan sektör bağlamında aralarında fark olup olmadığını tespit etmek üzere t Testi; yaşları, eğitim düzeyleri ve çalışma sürelerine ilişkin fark olup olmadığını tespit etmek üzere varyans homojenliği ve ANOVA Testi yapılmıştır. Yapılan varyans homojenliği testi neticesinde verilerin homojen dağıldığı ($p > .05$) değerlendirilmiştir (Levene, 1960) (Tablo 7).

Özel Güvenlik Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Gerçekleştirilen t Testleri neticesinde proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu kapsamda görev yapmayanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark bulunmadığı ancak, cinsiyetleri ve çalıştıkları sektöre göre örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p < .05$) tespit

Tablo 9.
Öz Yeterlilik Ölçeğine ilişkin varyans homojenliği testi sonuçları

	Levene istatistiği	df1	df2	p
KAAN kapsamında çalışma	,007	1	383	,935
Cinsiyet	,013	1	383	,908
Sektör	,048	1	383	,827
Yaş	,382	3	381	,766
Eğitim düzeyi	,398	4	380	,810
Çalışma süresi	1,698	3	381	,167

edilmiştir. Ölçek ortalamaları incelendiğinde erkek özel güvenlik görevlilerinin kadınlara göre; kamuda çalışanların da özel sektörde çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte gerçekleştirilen ANOVA testleri neticesinde katılımcıların yaşları, eğitim düzeyleri ve çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde herhangi bir istatistiksel fark olmadığı ($p < .05$) görülmüştür (Tablo 6). Bu sonuçlara göre "H1 Özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır." hipotezi kısmen desteklenirken, "H3. KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri bu kapsamda görev yapmayanlarınkinden daha yüksektir." hipotezi desteklenmemiştir.

Özel Güvenlik Görevlilerinin Öz Yeterlilik Algıları

Araştırmaya katılan tüm özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları yüksek düzeyde gerçekleşmiştir (Tablo 8). Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin Öz Yeterlilik Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar çerçevesinde proje kapsamında çalışma, cinsiyet ve çalışılan sektör bağlamında aralarında fark olup olmadığını tespit etmek üzere t Testi; yaşları, eğitim düzeyleri ve çalışma sürelerine ilişkin fark olup olmadığını tespit etmek üzere varyans homojenliği ve ANOVA Testi yapılmıştır. Yapılan varyans homojenliği testi neticesinde verilerin homojen dağıldığı ($p > .05$) değerlendirilmiştir (Levene, 1960) (Tablo 9).

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik ölçeğine vermiş oldukları cevaplar üzerinde gerçekleştirilen ANOVA ve t Testleri sonucunda hiçbir başlıkta (KAAN kapsamında çalışma, yaş, cinsiyet, sektör, eğitim düzeyi, çalışma süresi) istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı ($p < .05$) görülmüştür (Tablo 6). "H2.

Özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi ile "H4. KAAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algıları bu kapsamda görev yapmayanlarınkinden daha yüksektir." Hipotezi desteklenmemiştir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma, Elazığ'da gerçekleştirilen KAAAN Projesi kapsamında geliştirilen iş birliğinin örgütsel bağlılığı pozitif etkileyebilecek çeşitli örgütsel faktörler (İnce & Gül, 2005; Lok & Crawford, 2004) ve öz yeterlilik algısının oluşumunda rol oynayan deneyimler ve başarıya yönelik ikna gibi çeşitli faktörler (Bandura, 2010) üzerinde etkili olabileceği öngörülerek gerçekleştirilmiştir. Ancak araştırma sonuçları bu hipotezleri doğrulamamaktadır. Proje sürecinde ortaya konmaya çalışılan iş birliğinin istenilen düzeyde gerçekleştirilememiş olması ihtimali araştırma sonuçlarının bu şekilde ortaya çıkmasıyla sonuçlanmış olabilir. Proje sürecinde gerçekleşen iş birliğinin özel güvenlik görevlilerinin bilgi ve tecrübelerini artırıcı yönde şekillendirilmesi, yaptıkları görevin önemi ve mahiyetinin kendilerine iyi anlatılması özellikle özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algılarının artırılması yönünde fayda sağlayabilir. Özellikle özel güvenlik görevlilerinin gerçekleştirmiş oldukları bildirimler sonrasında kendilerine geri bildirim yapılması, bu suretle başarılarının sonuçlarının kendilerine anlatılması ve var ise görevlerine ilişkin eksikliklerini giderici bilgilerin kendilerine bildirilmesi önem taşıdığı değerlendirilmektedir.

Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Çayırbaş'ın (2013) yaptığı araştırma sonuçlarıyla uyumaktadır. Sü Eröz ve Ünal (2013) ise yaptıkları araştırmada özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılıklarını orta düzeyde tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel birçok faktör bulunmaktadır (Balay, 2000; Mowday ve ark., 1979; Lambert & Hogan, 2009; Salami, 2008). Araştırmanın yapıldığı pandemi dönemi göz önüne alındığında iş alternatiflerinin az olması da bu bağlılık düzeyini olumlu etkilemiş olabilir. Ancak özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılığın alt boyutları bağlamında ortalamaları incelendiğinde duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar özel güvenlik görevlilerinin zorunluluktan öte örgütlerine istedikleri için veya daha fazla sorumluluk duygusu taşıdıkları için bağlı olduklarını işaret etmektedir. Özel güvenlik yöneticileri açısından bu sonuç önem taşımaktadır. Örgütlerin etkinlik ve verimliliği açısından önemli katkıları bulunan örgütsel bağlılığın (Alper Ay ve ark., 2015; Zincirkıran ve ark., 2015) kazanılmasının yanında sürdürülmesi de önem taşımaktadır. Bu doğrultuda özel güvenlik şirket ve birim yöneticileri çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını sürdürebilmek için örgüt içi iletişimi güçlendirebilir, ücret politikalarını gözden geçirebilir, daha katılımcı bir yönetim anlayışı sergileyebilir, örgütsel desteği sağlayabilir ve iş yaşam kalitelerini artırıcı tedbirler alabilirler (İnce & Gül, 2005; Lok & Crawford, 2004; Özdevcioğlu, 2003; Yalçın ve ark., 2016).

Araştırmada erkek özel güvenlik görevlilerinin kadınlara göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuç Babadağ'ın (2015) ve Aka'nın (2017) yaptığı araştırma sonuçlarıyla uyumaktadır. Ancak alan yazında bulunan bu yöndeki araştırma sonuçları birbirleriyle uyumamaktadır. Kara (2016) ve Sü Eröz ve Ünal (2013) yaptığı araştırmalarda özel güvenlik görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde herhangi bir fark olmadığını tespit etmiştir. Küçüközkan (2015) ise yaptığı araştırmada sağlık personeli olan kadınların erkeklerden daha fazla örgütsel bağlılık düzeyine sahip oldu-

ğunu belirlemiştir. Bununla birlikte bu araştırmada ayrıca kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuç Demirel'in (2009) yapmış olduğu araştırma sonucuyla uyumakla birlikte alan yazında özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının kamu çalışanlarınınkinden daha yüksek olduğunu tespit eden araştırmalar da bulunmaktadır (Aka, 2017). Kamu sektörünün iş güvencesi göz önüne alındığında araştırma sonuçlarının bu şekilde neticelenmesi doğal görünmekle birlikte örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktörün bulunduğu gözden kaçırılması gerekir. Bu nedenle demografik farklılıklar diğer faktörler ile birlikte ele alınarak yapılacak holistik değerlendirmeler daha net sonuçlar ifade edecektir. Nihayetinde örgüt yöneticileri açısından çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yüksek tutmak amaç olacağından, bu araştırma kapsamındaki örneklem açısından kadın ve özel sektör çalışanı özel güvenlik görevlilerinin örgütsel bağlılıklarını artırıcı tedbirler alınarak erkekler ve kamu çalışanları düzeyine yükseltmeleri önem taşımaktadır. Özel güvenlik yöneticilerinin bu yönde tedbirler alması önerilebilir.

Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de özel güvenlik görevlilerinin öz yeterlilikleri üzerine gerçekleştirilmiş bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle elde edilen bu sonuç araştırmanın bir diğer önemini işaret etmektedir. Araştırmanın alan yazına önemli katkı sunacağı değerlendirilmektedir. Çalışanların, dolayısıyla da örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri açısından önem taşıyan öz yeterlilik algısını etkileyen en önemli bilgi deneyimle elde edilmiştir (Bandura, 1986). Özel güvenlik görevlilerinin öz yeterliliklerini geliştirmek ve bunu sürdürmek isteyen yöneticiler, öncelikle hizmet içi eğitime önem vermeli ve bu eğitimde edinilen bilginin anlamlandırılabilmesi için bu eğitimlere görev başında uygulamalı olarak devam ederek tecrübelerinin artmasını sağlamalıdır. Görev başında anlık yapılan geri bildirimler de çalışanın edindiği bilgiyi anlamlandırarak tecrübeye çevirmesi açısından önem taşımaktadır (Demirci ve ark., 2020). Diğer taraftan özel güvenlik görevlilerinin öz yeterliliklerini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi bu yönde alınacak tedbirleri belirleyebilme yönünde yardımcı olacaktır. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin öz yeterliliklerini tespiti yönelik araştırmalara ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma Elazığ'da çalışan özel güvenlik görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Başka bölgelerde yapılacak araştırma sonuçları farklılaşabilir. Bu durum araştırmanın bir kısmı olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte polis özel güvenlik iş birliği ve algısı henüz yeni çalışılan bir konudur. Bu nedenle araştırma sonuçları ulusal ve uluslararası alan yazına önemli katkı yapma potansiyeli taşımaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The author declared that this study has received no financial support.

Kaynaklar

- Adıgüzel, N.S. (2018), Basketbol Hakemlerinin Fiziksel Öz Saygıları ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 129-137.
- Aka, B. (2017), *Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aka, B. (2018), *Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kamu ve Özel Sektör Farklılıklarına Göre İncelenmesi: Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 9(20), 118-135.
- Akgündüz, Y. (2013), Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Akgündüz, Y. ve Güzel, T. (2014), Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-18.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alper Ay, F., Alper, A., Bircan, H. ve Öncül M.S. (2015), Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(38), 767-776.
- Angle, H. L. and Perry, J. L. (1986), Dual Commitment and Labour-Management Relationship Climates, *Academy of Management Journal*, 29, 31-50.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009), Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Ayık, A., Savaş, M. ve Yücel E. (2015), İlkokullarda Görev Yapan Müdürlerin Genel Öz Yeterlilik İle Örgütsel Bağlılık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/2.
- Aypay, A. (2010), Genel Özyeterlilik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (2), 113-131.
- Babadağ, M. (2015), Demografik Faktörlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 313-332.
- Bakan, İ., Doğan, İ.F. ve Yılmaz, Y.S. (2017), Çalışanlarda Mesleki Öz Yeterlilik Algısı İle Örgütsel Muhalefet İlişkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 54-70.
- Balay, R. (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2010), Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 27-28.
- Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1995), *Self-Efficacy in Changing Societies*, New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997), Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. In Albert Bandura (Ed). *Self-Efficacy in Changing Societies* (1-46). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2010), Self-Efficacy. In *Corsini Encyclopedia Of Psychology*. 1 3. John Wiley & Sons, Doi: 10(9780470479216).
- Bandura, A. and Wood, R.E. (1989), Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision-Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Becker, S. (1960), Notes on The Concept of Commitment, *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bieschke, K. J. (2006), Research Self-efficacy Beliefs and Research Outcome Expectations: Implications for Developing Scientifically Minded Psychologists, *Journal of Career Assessment*, 14 (1), 77-91. doi: 10.1177/1069072705281366
- Bilge, H., Bal, V. ve Gönlügür, A. (2015), İçsel-Dışsal Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *Maliye Finans Yazıları*, 104, 83-104.
- Bleidorn, W., Arslan, R.C., Denissen, J.J.A., Rentfrow, P.J., Gebauer, J.E., Potter, J. and Gosling, S.D. (2016), Age and Gender Differences in Self-Esteem: A Cross-Cultural Window, *Journal of Personality and Psychology*, 111 (3), 396-410.
- Bolat, O.İ. (2011), Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye etkileşiminin aracılık etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Buchanan, B. (1974), Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations, *Administrative Science Quarterly*, (19 / 4), 533-546.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015), İlk ve Orta Okul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 289-308.
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A. and O'Reilly, C.A. (1990), Building Organizational Commitment: A Multifirm Study, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 245-261.
- Candan, H. ve İnce, M. (2016), Siber Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Chinwoku, E. C. (2018), An Assessment of The Relationship between Private Security Companies and The Police in Crime Prevention in Lagos Metropolis, Nigeria, *International Journal of Police Science & Management*, 20 (1), 80-93.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. ve Çelen, Ö. (2015), Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57, 367-372.
- Cohen, A. (2007), Commitment Before and After: "An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Cowan, R. (2010), Security Makeover Saves City. *Security Insider*, 14(6), 20-23.
- Çayırbaş, F. (2013), Özel Güvenlik Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performans Düzeyleri ve Bir Uygulama, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 1(1), 34-53.
- Çoban, A. (2013), Psikolojik Sermayenin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2004), Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Demirci, U. (2019a), Özel Güvenlik Polis İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin İş 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. (2020a), *Polis-Özel Güvenlik İşbirliği, Öncülleri, Sonuçları: Bir Alan Yazın Taraması*, 18.Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan tam metin bildiri, 871-880.
- Demirci, U. (2020b), *Türkiye'de Polis Özel Güvenlik İşbirliği Örneği-KAAN: Bir Eylem Araştırması*, Uluslararası Marmara Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan tam metin bildiri, 423-442.
- Demirci, U. (2021a), Polis Özel Güvenlik İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Stresleri Üzerine Etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* (Yayın Sürecinde).
- Demirci, U. (2021b), Türkiye'de Polisler Gerçekleştirilen İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Üzerindeki Etkisi, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi* (Yayın Sürecinde).
- Demirci, U., Arslan, H., Kılıç, E., Baran, Ö ve Yarığaç, A. (2020), Danışman Geribildiriminden Öğrenileni Anlamlandırma: Afganistan'da Bir Eylem Araştırması, *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(1), 207-236.
- Demirel, Y. (2009), Örgütsel Bağlılığın İç Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 269-281.
- Doğan, İ.F., Bakan, İ. ve Oğuz, M. (2017), Çalışanların Motivasyonları Üzerinde Örgütsel Bağlılık Mı Mesleki Bağlılık Mı Daha Etkili?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86.

- Durna, U. ve Eren, V. (2005), Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdoğan, İ. (2009), Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Etzioni, A. (1975), *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates*, New York: Free Press.
- 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.
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- 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
- Gürkan, G. Ç. (2006), Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hair J.F., Black W.C., Babin B.J et.all. (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006), *Multivariate Data Analysis* (6. baskı). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi Yayınları: Ankara.
- Jerusalem, M. and Schwarzer, R. (1981), *Fragebogen Zur Erfassung Von "Selbstwirksamkeit. Skalen Zur Befindlichkeit und Personenlichkeit*. (In R. Schvarzer (Ed.)). (Forschungsbericht No. 5). Berlin: Freie Universität, Institut für Psychologie.
- Jones, T. and Newburn, T.(1995), How Big is the Private Security Sector?, *Policing and Society*, 5 (3), 221-232.
- Kanter, R. M. (1968), Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities, *American Sociology Review*, 33(4), 499-517.
- Kara, T. (2016), *Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Katranç, N. (2019), *Yönetici Hemşirelerde Öz-Yeterlilik Ölçeği Geliştirme ve Karar Verme ile İlişisini Belirleme*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kılıç, T. (2013), *Bireysel ve Kolektif Yeterlilik Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, M. (2011), İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ve Örgütsel Sağlığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 117-139.
- Kula, S., Taşdöven, H. ve Dönmez, M. (2015). Eğitimin, Mesleki Tecrübenin ve Terfi İmkanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Güvenlik Sektörü Analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129-149.
- Küçüközkan, Y. (2015), Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Lambert, E. ve Hogan, N. (2009), The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent A Test of A Causal Model, *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118.
- Law Enforcement-Private Security Consortium. (2009), *OPERATION PARTNERSHIP. Trends and Practices in Law Enforcement and Private Security Collaborations*. Washington, D.C.: U.S. Department of Justice. Erişim tarihi: 15.05.2021 <https://info.publicintelligence.net/PublicPrivatePolicing.pdf>
- Levene, H. 1960. *Robust Tests for Equality of Variances*. (Ed. I. Olkin), Contributions to Probability and Statistics (s. 278-292). Stanford University Press, Palo Alto, California.
- Lok, P. and Crawford, J. (2004), The Effect of Organisational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organisational Commitment: A Cross-National Comparison, *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Luszczynska A., Scholz, U. and Schwarzer, R. (2005), The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies, *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B. and Schwarzer, R. (2005), General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence from Five Countries, *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Martin, J. J. (2002), Training and Performance Self-Efficacy, Affect, and Performance in Wheelchair Road Racers, *The Sport Psychologist*, 16(4), 384-395.
- Mendoza, M.L. ve Maldonado, C.O. (2014). Meta-Analytic of The Relationship between Employee Job Satisfaction and Customer Satisfaction. *Suma de Negocios*, 5(11), 4-9.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001), Commitment in The Workplace: Toward A General Model, *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002), Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday R., Steers R. and Porter L. (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L.W. and Steers, R. M. (1982), *Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press
- Mowday, R.T. and McDade, T.W. (1979), Linking Behavioral and Attitudinal Commitment: A Longitudinal Analysis of Job Choice and Attitudes, *Academy of Management Proceedings*, 84-89.
- Nalla, M.K., Madan, M. and 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.
- Oğuz, A. (2009), Öğretmen Adaylarının Öğretmen Özyeterlilik İnançlarının İncelenmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 281-294.
- O'reilly, C. and Chatman, J. (1986), Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71, 3, 492-499.
- Orth, U. and Robins, R.W. (2014), The Development of Self-Esteem, *Current Psychological Science*, 23 (5), 381-387.
- Öncü, M.A., Kutukuz, D. ve Koçoğlu, C.M. (2010). Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Muhasebe ve Finans Dergisi*, 45, 237-252.
- Özdevecioğlu, M. (2003), Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü.İ. B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Prenzler, T. and 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
- Qiu, S., Dooley, L.M. ve Xie, L. (2020). How Servant Leadership and Self-Efficacy Interact to Affect Service Quality in The Hospital Industry: A Polynomial Regression with Response Surface Analysis. *Tourism Management*, 78, 1-12.
- Salami, S.O. (2008), Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers, *Anthropologist*, 10(1), 31-38.
- Sarre, R. and Prenzler, T. (2011), Private Security and Public Interest, *ARC Report*, 1-149.
- Stenning, P. C. (2000), Powers and Accountability of Private Police, *European Journal On Criminal Policy and Research*, 8(3), 325-352.
- Stewart, J. K. (1985). Public Safety and Private Police. *Public Administration Review*, 45 (Special Issue: Law and Public Affairs), 758-765.

- Sü Eröz, S. ve Ünal, A. (2013), Özel Güvenlik Kurumlarında Çalışan İşgö-
renlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Be-
lirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, *Bingöl Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(3), 101-126.
- Şeşen, H. (2010), Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlilik, İş Tatmini ve Örgütsel
Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da
Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma, *Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Tarakçı, U.A. (2019), Örgütlerde Öz Yeterlilik Algısı ve Performans İlişkinin-
de Kişilik Profillerinin Düzenleyici Rolü ve Koçluk Hizmeti Alan Çalış-
anlar Üzerinde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Balıke-
sir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekiner, M. A. ve Harputlu, M. (2020), Özel Güvenlik ile Polis İşbirliğinin
Özel Güvenlik Görevlilerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi,
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19(76), 2056-2067.
- Tilley, N. and Hopkins, M. (1998), *Business As Usual: An Evaluation of The
Small Business and Crime Initiative*, London: Home Office.
- Tiryaki, T. (2005), Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri, (Ya-
yınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bi-
limler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Ana Bilim Dalı.
- Tuckman, B. W. (1991), *Educational Psychology. From Theory to Applicati-
on*, Florida: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Ulusoy, H. (2017). *Turist Rehberlerinin Kültürel Zeka Düzeyi ve Öz Yeterlilik
İnançlarının Hizmet Sunumuna Etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans
Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünal, Z.M. (2017), *The Relationships between Needs for Meaning-Based
Person-Job Fit and Work-Family Conflict, Organizational Commit-
ment and Meaning in Life: Mediating Role of Meaningful Work*, (Ya-
yınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü.
- Van den Berg, E. (1995), Crime Prevention on Industrial Sites: Security Th-
rough Public-Private Partnerships, *Security Journal*, 6(1), 27-35.
- Walker, C. O., Green, B. and Mansell, R. A. (2006), Identification with Acade-
mics, Intrinsic/Extrinsic Motivation and Self-efficacy as Predictors
of Cognitive Engagement, *Learning and Individual Differences*, 16,
1-12. doi:10.1016/j.lindif.2005.06.004
- Yalçın, S., Yıldırım, İ. ve Akan, D. (2016), Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri
ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Erzincan Üni-
versitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 205-224.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, İ.G. (2009), Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi:
Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Der-
gisi*, 1, 3-16.
- Yeşilyurt, E. (2013), Academic Self-efficacy Perceptions of Teacher Can-
didates, *Mevlana International Journal of Education*, 3 (1), 93-103.
<http://mije.mevlana.edu.tr>
- Zincirkıran, M. Çelik, G.M., Ceylan, A.K. ve Emhan, A. (2015), İşgö-
renlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Ö-
rgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştır-
ma, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.

EXTENDED SUMMARY

Purpose of the Study

The purpose of this study is to determine whether there is a difference between the organizational commitment and self-efficacy perceptions of the private security officers working within the cooperation project and those who don't work in it.

Research Question

The research was carried out to find an answer to the question "Is there any difference between the perception of organizational commitment and self-efficacy of private security officers working within the scope of KAAN, which is a cooperation project carried out in Turkey, and those who don't work in this scope?"

Literature Review

It is aimed to gain maximum contribution to public safety by developing cooperation projects between police and private security officers all over the world. One of the most important projects carried out in the recent period is the KAAN Project held in Turkey. The project, which has been completely structured within the framework of local dynamics, continues with the participation of 11.574 police officers and 68.727 private security officers at 2.503 points in 81 city.

It has been determined that the cooperation projects carried out in the world generally achieve their goals, are effective in reducing crimes and provide saving in public resources (Chinwokwu, 2018; Law Enforcement-Private Security Consortium, 2009). In addition, there are studies revealing that various job attitudes of police officers and private security officers working within the scope of security cooperation projects is also positively affected (Nalla et al., 2009; Demirci, 2019a; Demirci, 2019b; Demirci, 2021).

Today, private security officers, who can work in public and semi-public areas as well as private properties, contribute significantly to public security with these aspects (Stewart, 1985; Demirci, 2020a). For this reason, it can be considered that the security service quality provided by private security officers is also important in terms of public security. Among the factors affecting the quality of the service provided by organizations are job attitudes such as organizational commitment (Sü Eröz & Ünal, 20113) and self-efficacy perception (Ulusoy, 2017).

Within the scope of the cooperation project with police officers, private security officers can gain experience in their duties and thus make sense of their work, eliminate the ambiguities. Regarding their duties through the feedback receive from the police officers, private security officers may make up for the information gaps and gain a share of the success achieved in the context of the project.

Considering that organizational commitment is affected by various organizational factors such as management style, organizational communication and rewarding (Lok & Crawford, 2004; İnce & Gül, 2005), it can be evaluated that the organizational commitment levels of private security officers may be positively affected. It is also known that individual experiences, experiences learned from others and social persuasion for success are effective in the formation of self-efficacy perception (Bandura, 2010). For this reason, it can be expected that the self-efficacy perceptions of private security officers working within the scope of the cooperation project will improve.

Methodology

The study was designed as a descriptive survey within the framework of quantitative paradigm. The universe of the study consist of private security officers working in Elazığ city. As of November 2020, when the research was carried out, 1.936 private security officers worked in Elazığ. Whole count method was used in the study. However, since not all employees participated in the research, data on 385 employees obtained within the scope of the study were used. In the research, a questionnaire form was used as a data collection tool which contain Organizational Commitment Scale by Allen and Meyer (1990) and Self-Efficacy Scale by Schwarzer ve Jerusalem (1981). The research was carried out during the implementation process of the KAAN project in Elazığ, after obtaining the necessary permission and approval from the Turkish Police Academy Publication Ethics Committee.

Results and Conclusions

The research was carried out by considering that the cooperation developed within the scope of the KAAN Project conducted in Elazığ can be effective on various organizational factors that can positively affect organizational commitment, and on various factors such as experiences that play a role in the formation of the perception of self-efficacy and persuasion for success. The research results do not confirm these hypotheses. Especially during the project process, it was expected that the knowledge and experience gained by the private security officers during the communication and cooperation process with police officers would have an impact on their self-efficacy. Shaping the cooperation realized during the project process in a way to enhance the knowledge and experience of private security officers and explaining the importance and nature of the task they perform can be beneficial in increasing their self-efficacy. It is especially important to give feedback to them after the notifications made by private security officers, thereby explaining the results of their achievements and, if any, informing them about their deficiencies.

In the study, organizational commitment of private security officers was determined at a high level. Considering the pandemic period in which the research was conducted, the low number of job alternatives may have positively affected this level of commitment. However, when the averages of the private security officers in the context of the sub-dimensions of organizational commitment were examined, it was found that the emotional and continuing commitment levels were higher than the normative commitment levels. These results indicate that the private security guards are attached to their organizations for what they want or because they have a greater sense of responsibility. This result is important for private security supervisors.

In the research, it was determined that male private security officers have higher organizational commitment than women. However, this study also found that private security officers working in the public sector have higher organizational commitment than those

working in the private sector. Considering the job security of the public sector, it expected for the results of the research to be concluded in this way, but it should not be overlooked that there are many factors affecting organizational commitment. For this reason, holistic evaluations that will be made by considering demographic differences together with other factors will express more clear results.

In the research, it was determined that the self-efficacy perceptions of the private security officers were at a high level. There has been no research conducted on the self-efficacy of private security officers in Turkey. Therefore, this result points out another importance of the research. It is considered that the research will make a significant contribution to the literature. The most important information affecting the self-efficacy perception, which is important for the efficiency and productivity of the employees, and therefore the organizations, is the experience obtained (Bandura, 1986). Supervisors who want to develop and maintain the self-efficacy of private security officers should give importance to in-service training and to increase their experience by continuing these trainings with on the job training in order to make sense of the knowledge gained in this training. Instant feedback on the job is also important for the employee to make sense of the information he / she has acquired and turn it into experience (Demirci et.all., 2020).

As with any research, this research has its limitations. The research was carried out with the participation of private security officers working in Elazig. Research results in other regions may differ.