

ÖZEL GÜVENLİK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ MOTİVASYONU, İŞ PERFORMANS DÜZEYLERİ VE BİR UYGULAMA*

Filiz Çayırağası¹

ÖZET

Artan güvenlik ihtiyacının, güvenlik şirketlerine, güvenlik personeline olan talebi, ekonomik sıkıntılar ve işsizlik korkusu gibi sebeplerle kolayca karşılanmaktadır. Ancak hizmet sektöründe olduğu gibi, verilen güvenlik hizmetinin kalitesinde büyük rol oynayan çalışanın moral ve motivasyonu devamında örgüte bağlılığı, çalışanın iş performansında kritik bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık kavramı Allen ve Meyer tarafından geliştirilen "üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli" kapsamında ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmada özel güvenlik sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeyleri ve aralarındaki ilişkiler analiz edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik, Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu İş Performansı

ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION, JOB PERFORMANCE LEVELS WHICH EMPLOYEES IN THE PRIVATE SECURITY SECTOR, AND AN APPLICATION

ABSTRACT

Increased security demand, to security companies, security personnel, is easily met for reasons such as fear of economic problems and unemployment. However the service sector, as well as acting major role in the quality of the security services organization commitment to the continuation of employee morale and motivation of the employee's job performance is critical. The concept of organizational commitment developed by Allen and Meyer, "three-dimensional model of organizational commitment in" is discussed. In this context, which employees the private security sector, organizational commitment, work motivation and job performance levels and the relationships between them are analyzed.

Key Words: Private Security, Organizational Commitment, Work Motivation, Job Performance

GİRİŞ

Her geçen gün artan rekabet koşulları ve değişen yönetim paradigması ile, örgütler yaşamlarını sürdürme mücadelesi vermektedirler. Özel güvenlik sektöründe de her geçen gün artan güvenlik ihtiyacı ile güvenlik şirketlerine olan talep artmaktadır. Bu da pazardan pay almak isteyen güvenlik şirketleri arasında rekabeti daha da tetiklemektedir. Ancak bu ağır rekabet şartlarında örgütler bir taraftan maliyetlerini minimize etmeye çalışırken, bir taraftan da yakalamış oldukları hizmet kalitesinden ödün vermek istememektedirler.

¹ Öğr. Gör. Oğuzeli Meslek Yüksekokulu

Hedeflenen örgüt amaçlarına başarı ile ulaşmak isteyen örgütlerin, kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanılmaları gerekmektedir. Bu noktada örgütteki en önemli kaynağın, insan kaynağının tüm potansiyelinin örgütsel amaçlara yönlendirilmesi önemli bir başarı faktörüdür. Dolayısıyla örgütte çalışanların örgüt amaçlarını benimseyerek, istekle, bu amaçları gerçekleştirme yönünde özveri ile çalışmaları, büyük farklılık yaratmaktadır. Çalışanların örgüte bu denli bağlılıklarının olumlu bir yansıması olan performanslarındaki yükseklik ise direkt olarak örgütsel performansa etki etmektedir. Örgütlerin insan kaynaklarını doğru bir şekilde yönlendirmesinde, bireylerin davranışlarını teşvik edip, harekete geçiren motivasyon unsurları büyük rol oynamaktadır.

Bunun yanı sıra özel güvenlik hizmeti alan örgütler, aldıkları hizmetin performans kalitesi beklentisi ile sağlanan güvenlik hizmeti yanında iç ve dış müşteri memnuniyetine önem vererek marka değerlerinden ödün vermek istememektedirler. Güvenlik görevlilerinin bu noktada etkin bir motivasyon ile gerçekleştireceği iş performansı hatta bağlamsal performans ön plana çıkmaktadır. Çalışanların motive edilmesi ile sağlanacak olan “kendi istek ve arzuları ile çaba göstermeleri” durumu ise şüphesiz, bu sektörde çalışanların, ücret düzeyi, çalışma saatlerinin uygunluğu, fazla mesai gibi özlük haklarının tam alabilmeleri, iş tanımlarının netliği, görev için gerekli eğitimlerin sağlanması, acil izin ve maddi ihtiyaçların karşılanabilmesi gibi çalışma koşulları ile ilgili konulara odaklanan iyi bir yönetim anlayışı ile gerçekleşmektedir.

Çalışmanın amacı, özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde öncelikle genel olarak özel güvenlik personelinin istihdamı, örgüte bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı kavramları hakkında bilgi verilerek, özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı analiz edilmektedir.

Türkiye’de özel güvenlik terimi, kamu ve özel sektöre ait kuruluşların korunması için çok miktarda personel tahsis eden jandarma ve polis güçlerinin üzerindeki yükü azaltmak amacıyla Milli Güvenlik Konseyinin 2495 sayılı çıkarmış olduğu yasa ile kayıtlara geçmiştir. Ancak 2495 Sayılı Kanun, özel güvenlik çalışanlarının sendikal haklarının kısıtlayarak ve özel şirketlere güvenlik hizmeti sağlayabilme imkânını vermemektedir. Bu sebepten yeni düzenlemeler sonucu 10.06.2004 tarihinde yürürlüğe giren 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun çıkarılmıştır. Yeni kanun ile profesyonel bir meslek dalı haline getirilen özel güvenlik hizmetleri istihdam olanakları yaratılmasında etkili olmuştur. Ancak 5188 Sayılı Kanunun en büyük değişikliği özel güvenlik personeline getirdiği eğitim zorunluluğudur. 2495 Sayılı Kanun ve öncesinde sendikal özgürlükler kısıtlanırken, 5188 Sayılı Kanundaki yeni düzenleme ile grev yasağı dışında, sendikal özgürlükler tanınarak, bu mağduriyet kısmen önlenmiştir (Balkır, 2005:318-324).

Özel sektördeki kendi mülk ve menfaatlerini koruma isteği, bir taraftan özel güvenliğe olan talebi arttırırken, bir taraftan da özel güvenlik hizmeti sunan şirketlerin hızla gelişmesine sebep olmuştur. Ülkemizde ise özel güvenlik sektörünün gelişimine bakıldığında çok hızlı gelişen bir sektör olduğu görülmektedir. Özel güvenlik sektörü gibi yeni ve büyük ekonomik bir alanın belirmesi, hükümeti önemli oranda ekonomik yükten kurtararak, ekonominin canlanmasına, işsizliğin bir nebze de olsa azalmasına sebep olması gibi nedenlerle hem özel sektör, hem hükümet açısından olumlu karşılanmıştır.

Güvenlik sektörünün ucuz işgücü bulma ihtiyacı, ekonomik sıkıntılar ve işsizlik problemi gibi sebeplerden dolayı kolayca karşılanmaktadır. Bu sektörde çalışanların işsizlik korkusu ile bir takım sosyal haklardan feragat ederek, sigortasız çalıştırıldıkları, zaman zaman hayati tehlike ile yüz yüze gelebildikleri, düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri içerisinde çalıştıkları, maaşlarının zamanında ödenmediği, haftalık ve senelik izinlerini kullanamadıkları görülmektedir (Ekinci, 2011:485-617). 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunla; özel güvenlik görevlilerinin sendikalaşması yönündeki engel kaldırılmış, ancak, özel güvenlik hizmetleri grev yasağı kapsamına girdiğinden bu durum tam bir sendikal özgürlük sağlanması noktasında bir engel teşkil etmektedir (Balkır, 2005:318-324). Tüm bu şartların yanı sıra aynı zamanda özel güvenliğin hem güvenliği sağlamak, hem de müşteriye memnun etmek açısından bireysel iletişimin çok önemli olduğu bir işkolu olduğunu görülmektedir.

Bu anlamda hizmet sektöründe kalitenin standardının oluşturulmasında “insan” faktörünün büyük rol oynadığı tespitinden yola çıkıldığında, çalışanların işlerine bağlılıkları, işlerini severek ve başarı ile yapmaları büyük oranda örgütlerin performanslarını etkilediği gerçeğini gözler önüne sermektedir (Ertan, 2008:3). Günümüzde yoğun rekabet ortamında hem varlıklarını koruyup, hem de bir adım önde olmak isteyen örgütler, sahip oldukları kaynakları en etkin şekilde kullanmak durumundadırlar. Örgüt kaynakları içerisinde kritik bir role sahip olan “insan” faktörü bu anlamda daha da ön plana çıkmaktadır. Bu da örgütleri “insan odaklı” politikalar üzerinde yoğunlaşmaya sevk etmektedir (Çetinel, 2008:2).

Örgütteki insan kaynağının, örgüt amaçlarını gerçekleştirme yönünde özveri ile çalışmalarını sağlayacak, motivasyonlarını ve performanslarını arttırıp devamında işletme performansını arttıracak olan örgüte bağlılığı çok önemlidir. Buradan hareketle, rekabet üstünlüğü kazanmak isteyen örgütler sahip oldukları “ çalışanlarının” örgütlerine bağlılıklarına, motivasyonlarına ve performanslarına önem vermek durumundadırlar (Ertan, 2008:2). Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanımlama yapılmasına rağmen, en çok kabul gören tanımlamalardan biri örgütsel bağlılık kavramını, bireyin örgüt amaç ve değerlerini kabullenmek suretiyle, örgüte karşı güçlü bir inanç duygusu ile örgüt çıkarlarının gerçekleştirilmesi yönünde çaba gösterip, örgüt üyeliğini istekli bir şekilde devam ettirmesi olarak açıklamaktadır (Çetinel, 2008,44).

Örgüte bağlılık kavramının örgütler açısından önemi, kapsamı ve etkilerinin ortaya konulması amacı ile Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmıştır. Bu üç boyut duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak açıklanmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın kendini örgüt ile birlikte ifade edip, örgüt ile bütünleştiği, örgüte olan duygusal ilgisi olarak tanımlanırken, devam bağlılığı, çalışanların emek, zaman, çaba, statü gibi örgütteki emeklerinin boşa gitmemesi adına örgütlerine zorunlu olarak bağlanmalarını ifade eder. Normatif bağlılık ise çalışanların örgüte bir yükümlülük, sorumluluk duygusu ile bağlanması olarak açıklanmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005:56).

Araştırmalar örgütsel bağlılığın çalışanların işe sadakatlerini, görevlerini yerine getirmekte gösterdikleri çabayı ve devamında iş performansını etkilediği ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma arasında ilişki olduğunu göstermektedir (Kök, 2006:299;Gözen, 2007:39). Kişinin örgüte olan bağlılığını yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem, içsel motivasyon gibi sıralanabilecek kişisel faktörler, örgütsel adalet, güven, iş tatmini, karar alma sürecine katılım, esnek çalışma saatleri, ücret dışında sağlanan haklar, katılımcı yönetim gibi örgütsel faktörler ve yeni iş bulma imkanları, sektörün durumu, profesyonellik, işsizlik oranı gibi de örgüt dışı faktörler etkilemektedir (Şahin, 2007:79-81). Örgüte olan bağlılığı direkt olarak etkileyen kişisel faktörlerden biri olan motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleriyle davranmaları ve çaba göstermeleri şeklinde tanımlanırken (Koçel, 2003:633).

İş motivasyonu, örgüt amaçlarına ulaşmak için gösterilen yüksek çaba ve isteklilik durumu olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon konusu son yıllarda benimsenen iki faktörlü yaklaşım açısından değerlendirildiğinde, işin doğası ve içeriği ile ilgili motivasyon içsel motivasyon, bireyin dışındaki faktörler ile sağlanan motivasyon da dışsal motivasyon olarak ifade edilmektedir (Ertan, 2008:24-30). İş hayatında en önemli yatırım kaynaklarından biri olarak görülen insan faktörünün, motivasyon sorunları nedeniyle ortaya çıkan olumsuzlukların bu yatırımı istenen yararın sağlanmasını engelleyeceği söylenebilir (Ay, 2006:9). Bu nedenle örgütler, etkisi toplumsal yapıya, eğitim düzeyine, değer yargılarına ve çevresel faktörlere göre değişen, örgütten örgüte, çalışandan çalışana göre farklı etkiler gösteren, motivasyonu özendirici araçlar kullanmaktadır.

İş performansını arttırmak amacı ile çalışanları motive etmek için kullanılan ve literatürde de kabul gören motivasyon araçları, ekonomik araçlar (ücret artışı, primli ücret, kara katılım), psiko sosyal araçlar (çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü, gelişim ve başarı, psikolojik güvence) ve örgütsel-yönetimsel araçlar (amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim ve yükselme, kararlara katılım, iletişim, çalışma ortamını geliştirme) olarak sıralanmaktadır (Örücü ve Kanbur, 2008:87-88). Örgüt bağlılığı ve iş motivasyonu yüksek olan çalışanların, örgütlerinden ayrılma eğilimlerinin düşük ve devamında da iş performanslarının yüksek olduğu görülmektedir. İş performansı bireyin, yaptığı işle

amaçlanan hedefe ne kadar ulaşılabilir ve neyi sağlayabildiğinin ifadesi anlamına gelmektedir (Ertan, 2008:43).

İş performansı, örgütlerde çalışan bireylerin aldıkları ücret ve sağlanan diğer imkanlar karşılığında sarfedilen çaba olarak tanımlandığında, iş performansının arttırılmasında çalışanın motivasyonun önemli bir yer teşkil ettiği görülmektedir (Yıldız vd., 2012:535). İş performansı, örgütte çalışanların belirli bir görevi ne kadar iyi yerine getirdiğini ifade eden “görev performansı” ve çalışanlarının örgütteki görevinin haricinde istekle katılım, ortak çalışma kurallarına uyum, örgüt amaçlarını benimseme gibi davranışlara sahip olduğu “bağlamsal performans” olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Bu noktada görev performansı ile daha çok iş deneyiminin ilişkili, bağlamsal performans ile de kişiliğin ilişkili olduğu ayrıca bu her iki boyutun da iş performansı açısından belirleyici özellik gösterdiği ileri sürülmektedir (Ertan, 2008:44).

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın amacı, Gaziantep’te özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performans düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Çalışmanın kapsamını Gaziantep’te özel güvenlik sektöründe çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Anket soruları, 200 özel güvenlik görevlisine yüz yüze ya da anket formu bırakılıp tekrar alınarak uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS 17.0 for Windows paket programına yüklenmiş ve araştırma amaçları doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özellikleri ile çalıştıkları kurum hakkındaki genel özelliklerinin belirlenmesi için frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları yapılmıştır. Araştırmaya katılan özel güvenlik sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerini belirlemeye yönelik anket formundan elde edilen veriler dikkate alınarak faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda bulunan alt faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca her bir alt faktörde yer alan değişkenlere ait yargıların ortalamaları dikkate alınarak katılımcıların ifadelerine katılma dereceleri de tespit edilmiştir.

Çalışma için hazırlanan anketin güvenilirliğini ölçmek için, ön çalışmada 30 kişi üzerinde uygulama yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algıları ölçmek için geliştirilen 17 değişkenli, iş motivasyonuna ilişkin 22 ve iş performansına ilişkin algıları ölçmek için geliştirilen 18 değişkenli Likert tipi anket verilerinin güvenilirliği Cronbach’s Alpha yöntemi ile ölçülmüştür. Analiz sonucunda, örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin algıların Alpha katsayısı, 0,898; iş motivasyonuna ilişkin algıların Alpha katsayısı; 0,897 ve iş performansına ilişkin algıların Alpha katsayısı; 0,948 olarak saptanmıştır.

Özel güvenlik sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeyleri ve aralarındaki ilişkilerini belirlemek için yapılan faktör analizi sonucunda; örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansına ölçeklerine uygulanan faktör analizi sonucunda her bir ölçeğe ait faktörler bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik faktör analizi öncesinde 17 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,873 ($p<.000$) olarak bulunmuştur. Böylece öz değeri 1'den büyük ve yüklenme değeri 0,40' ın üzerinde olan toplam 3 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 3 faktör toplam varyansın %62,72'sini açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları 0,823; 0,849 ve 0,768 olarak hesaplanmıştır.

İş motivasyonuna ölçeğine yönelik faktör analizi öncesinde 22 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,839 ($p<.000$) olarak bulunmuştur. Bu değer verinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Toplanan verilere temel bileşenler yöntemi ile varimax dönüştürmesine göre faktör analizi yapılmıştır. Böylece öz değeri 1'den büyük ve yüklenme değeri 0,40' ın üzerinde olan toplam 2 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 2 faktör toplam varyansın %68,53' ünü açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları 0,789 ve 0,866 olarak hesaplanmıştır. İş performansı ölçeğine yönelik faktör analizi öncesinde 18 maddeden oluşan ölçeğin faktör analizine uygunluğu kontrol edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği 0,903 ($p<.000$) olarak bulunmuştur. Böylece öz değeri 1'den büyük ve yüklenme değeri 0,40' ın üzerinde olan toplam 2 faktör elde edilmiştir. Elde edilen 2 faktör toplam varyansın %72,77' sini açıklamaktadır. Faktörlerin Cronbach Alpha ile hesaplanan güvenilirlik katsayıları 0,869 ve 0,953 olarak hesaplanmıştır.

ARAŞTIRMA VE BULGULARI

Araştırmanın amacından yola çıkılarak uygulama bölümünde test edilmek üzere aşağıdaki üç hipotez geliştirilmiştir:

- H1: Çalışanların örgütsel bağlılıklarına ait alt faktörler ile iş performanslarına ait alt faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Çalışanların örgütsel bağlılıklarına ait alt faktörler ile iş motivasyonuna ait alt faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: Çalışanların iş motivasyonlarına ait alt faktörler ile iş performanslarına ait alt faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Aşağıda araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin demografik özellikleri ile çalıştıkları yerler hakkında elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca özel güvenlik sektöründeki çalışanların

örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeylerine ait alt faktörlerin ortalama ve standart sapmaları ile bu faktörler arasındaki ilişkilerin incelenmesi yapılmıştır. Ankete cevap verenlerin % 87,2'si erkek, % 12,8'i bayandır. Ankete cevap verenlerin % 78,9'u lise, % 8,9'u ön lisans, % 7,2'si orta öğretim mezunu iken sadece %5'i lisans mezunu olan kişilerdir. Bu kişilerden %53,9' 1-5 yıl arası bir süredir, %16,7'si 6-10 yıl arası bir süreden beri, %14,4'ü 11-15 yıl arası ve sadece %3,3'ü 21-25 yıl arası bir süredir şunda çalıştıkları işyerinde çalıştıklarını söylemişlerdir. Bu kişilerin %36,6'sı 10 yıldan fazla bir süredir, % 24,4'ü 1-3 yıl arası süredir çalışan kişilerdir. Araştırmaya katılan kişilerin % 82,8'i ortalama günlük 8 saat çalışırken sadece % 2,8'i 12 saatten fazla çalışmaktadır. Bu kişilerin %51,7'si gece vardiyası yaptıkları zaman en az 12 saat, %21,7'si en az 24 saat dinlenirken sadece %21,1'i en az 8 saat dinlenmektedirler. Bu kişilerin büyük bir çoğunluğu vardiyalı çalışacakları hakkında önceden bilgi sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Sonuçlara göre çalışanların %76,1'i maaşlarını takvime uygun olarak, %15'i birkaç gün gecikmeli aldıklarını ifade ederken % 3,3'ü ortalama 1 ay gecikmeli olarak maaşları aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu kişilerin büyük bir çoğunluğu düzenli ve tam olarak fazla mesai ücretini aldıklarını, % 82 gibi bir çoğunluğu da yıllık izinlerini düzenli olarak kullanabildiklerini ifade ederken güvenlik görevlisi olmanın en zor yanının % 41,7 ile ücretlerinin düşük olması ve % 38,3 ile riskli olmasını olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmaya konu olan özel güvenlik sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılıkları başlıca üç boyut altında ele alınmaktadır. Bu boyutlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarıdır. Araştırmaya konu olan özel güvenlik sektöründeki çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin ortaya konması bakımından her bir duygusal bağlılık boyutuna ait değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve yüzdelik dağılımları ile frekanslarına yer verilmiştir. Tablo 1'de örgütsel bağlılığın duygusal boyutuna yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, bu işletmenin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünenlerin ortalamasının en yüksek olduğu görülmektedir (3,53). Buna karşılık, ankete cevap verenlerin duygusal bağlılık ile ilgili en düşük ortalamasının ise 3,29 ile işletmeye kendini duygusal olarak bağlı hissettiklerini söyleyenlerin verdiği cevaplar oluşturmaktadır. Duygusal bağlılık ortalaması ise 3,43'dür. Çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin "yüksek" olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 1: Duygusal Bağlılık ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	S.S.	Ort.
18.Bu işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	N	17	22	39	73	29	1,176	3,42
	%	9,4	12,2	21,7	40,6	16,1		
19.Bu işletmeye kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum	N	21	21	45	70	23	1,185	3,29
	%	11,7	11,7	25	38,9	12,8		

20.Kendimi bu işletmede ailenin bir parçası gibi hissediyorum	N	14	24	46	64	32	1,158	3,42
	%	7,8	13,3	25,6	35,6	17,8		
21.Bu işletmenin bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum	N	13	25	42	54	46	1,216	3,53
	%	7,2	13,9	23,3	30	25,6		
22.Bu işletmenin amaçlarını benimsiyorum	N	19	16	45	62	38	1,221	3,47
	%	10,6	8,9	25	34,4	21,1		
Duygusal Bağlılık Düzeyi								3,43

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; **3,41 – 4,20** Yüksek; **2,61 – 3,40** Orta; **1,81 – 2,60** Düşük; **1,00 – 1,80** Çok Düşük

Tablo 2: Devamlılık Bağlılığı ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	S.S	Ort.
23.Şu anda bu işletmeden ayrılmak istediğime karar versem hayatımın çoğu alt üst olur	N	23	30	41	47	39	1,32	3,27
	%	12,8	16,7	22,8	26,1	21,7		
24.Eğer bu işletmeye kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	N	18	32	46	49	35	1,247	3,28
	%	10	17,8	25,6	27,2	19,4		
25.Yeni bir işyerine alışmak benim için çok zor olurdu	N	22	32	40	39	47	1,356	3,32
	%	12,2	17,8	22,2	21,7	26,1		
26.Zaman geçtikçe bu işletmeden ayrılmanın gittikçe zorlaştığını hissediyorum	N	17	25	36	63	39	1,239	3,46
	%	9,4	13,9	20	35	21,7		
27.Bu işletmeden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim	N	16	20	49	54	41	1,212	3,47
	%	8,9	11,1	27,2	30	22,8		
28.Başka işletmenin buradan daha iyi olacağını garantisi yok; burayı hiç olmazsa biliyorum	N	10	19	42	61	48	1,145	3,66
	%							

	%	5,6	10,6	23,3	33,9	26,7		
Devamlılık Bağlılığı Düzeyi								3,41

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; **3,41 – 4,20** Yüksek; **2,61 – 3,40** Orta; **1,81 – 2,60** Düşük; **1,00 – 1,80** Çok Düşük

Tablo 2’de örgütsel bağlılığın devamlılık boyutuna yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, Başka işletmenin buradan daha iyi olacağını garantisi yok; burası hiç olmazsa biliyorum düşüncesinde olanların ortalamasının en yüksek olduğu görülmektedir (3,66). Buna karşılık, ankete cevap verenlerin devamlılık bağlılığı ile ilgili en düşük ortalamasının ise 3,27 ile şu anda bu işletmeden ayrılmak istediğine karar verse hayatımın çoğunun alt üst olacağını söyleyenlerin verdiği cevaplar oluşturmaktadır. Devamlılık bağlılığının ortalaması ise 3,41’dir. Çalışanların devamlılık bağlılığı düzeylerinin “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3: Normatif Bağlılık ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	S.S.	Ort.
29.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için bu işletmeden ayrılmak istemezdim	N	16	25	52	45	42	1,235	3,4
	%	8,9	13,9	28,9	25	23,3		
30.Bu işletmeye çok şey borçluyum	N	17	28	59	41	35	1,214	3,27
	%	9,4	15,6	32,8	22,8	19,4		
31.Benim için avantajlı da olsa, bu işletmeden şu anda ayrılmamanın doğru olmadığını hissediyorum	N	10	28	49	57	36	1,14	3,45
	%	5,6	15,6	27,2	31,7	20		
32.Bu işletmeden şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	N	35	33	38	41	33	1,39	3,02
	%	19,4	18,3	21,1	22,8	18,3		
33.Ben istemedikçe işimden ayrılmam söz konusu değil	N	37	35	31	40	37	1,439	3,03
	%	20,6	19,4	17,2	22,2	20,6		
34.Daha iyi bir iş bulduğumda her an	N	34	28	44	45	29	1,347	3,04

bırakabilirim								
	%	18,9	15,6	24,4	25	16,1		
Normatif Bağlılık Düzeyi								3,20

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; **3,41 – 4,20** Yüksek; **2,61 – 3,40** Orta; **1,81 – 2,60** Düşük; **1,00 – 1,80** Çok Düşük

Tablo 3’de örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutuna yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, benim için avantajlı da olsa, bu işletmeden şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum düşüncesinde olanların ortalamasının en yüksek olduğu görülmektedir (3,45). Buna karşılık, ankete cevap verenlerin normatif bağlılık ile ilgili en düşük ortalamasının ise 3,02 ile bu işletmeden şimdi ayrılışım kendimi suçlu hissederim söyleyenlerin verdiği cevaplar oluşturmaktadır. Normatif bağlılığının ortalaması ise 3,2’dir. Çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin “orta” olduğunu söylemek mümkündür. Biliyorum düşüncesinde olanların ortalamasının en yüksek olduğu görülmektedir (3,66). Buna karşılık, ankete cevap verenlerin devamlılık bağlılığı ile ilgili en düşük ortalamasının ise 3,27 ile şu anda bu işletmeden ayrılmak istediğine karar verse hayatımın çoğunun alt üst olacağını söyleyenlerin verdiği cevaplar oluşturmaktadır. Devamlılık bağlılığının ortalaması ise 3,41’dir. Çalışanların devamlılık bağlılığı düzeylerinin “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Dışsal Motivasyonla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	S.S.	Ort.
40.Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve red etme	n	15	15	50	59	41	1,174	3,53
	%	8,3	8,3	27,8	32,8	22,8		
41.Çalışma ortamında fiziksel şartlar uygun, araç ve gereçler yeterlidir	n	15	23	39	53	50	1,252	3,56
	%	8,3	12,8	21,7	29,4	27,8		
42.İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır	n	18	20	44	56	42	1,244	3,47
	%	10	11,1	24,4	31,1	23,3		
43.Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	n	15	17	32	72	44	1,191	3,63
	%	8,3	9,4	17,8	40	24,4		
44.Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	n	12	16	36	66	50	1,162	3,7
	%	6,7	8,9	20	36,7	27,8		
46.Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha	n	18	13	34	66	49	1,236	3,64
	%	10	7,2	18,9	36,7	27,2		

iyi olacağına inanıyorum								
47.Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir	n	12	17	29	74	48	1,154	3,72
	%	6,7	9,4	16,1	41,1	26,7		
48.İşimde terfi imkânım vardır	n	21	21	44	52	42	1,285	3,41
	%	11,7	11,7	24,4	28,9	23,3		
49.Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar	n	15	15	43	59	48	1,202	3,61
	%	8,3	8,3	23,9	32,8	26,7		
50.Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım	n	31	33	31	40	45	1,438	3,19
	%	17,2	18,3	17,2	22,2	25		
51.Başarımdan dolayı ödüllendirilirim	n	33	30	32	47	38	1,412	3,15
	%	18,3	16,7	17,8	26,1	21,1		
52.Kişisel ve ailevî sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır	n	18	34	34	57	37	1,274	3,34
	%	10	18,9	18,9	31,7	20,6		
55.Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum	n	13	24	36	66	41	1,188	3,54
	%	7,2	13,3	20	36,7	22,8		
56.Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum	n	26	26	33	54	41	1,356	3,32
	%	14,4	14,4	18,3	30	22,8		
Dışsal Motivasyon Düzeyi								3,49

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; **3,41 – 4,20** Yüksek; **2,61 – 3,40** Orta; **1,81 – 2,60** Düşük; **1,00 – 1,80** Çok Düşük

Tablo 4’te de görüldüğü gibi, dışsal motivasyon ile ilgili en yüksek ortalama (3,72) ile ‘yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir’ diyen katılımcılara aittir. En düşük ortalama ise (3,15) ile ‘başarımdan dolayı ödüllendirilirim’ düşüncesinde olduğunu ifade eden katılımcılara aittir. Genel dışsal motivasyon düzeyi ise 3,49’dır. Buna göre, çalışanların dışsal motivasyon düzeyinin “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

İş motivasyonu değişkeninin başlıca iki alt değişkeni vardır; içsel ve dışsal motivasyon düzeyleri. Tablo 4’de içsel motivasyonla ve Tablo 4’de ise dışsal motivasyonla ilgili ortalamalar, standart sapmalar, ifadelere verilen cevapların frekansları ve yüzdeleri görülmektedir. Tablo 5’te de görüldüğü gibi, içsel motivasyon ile ilgili en yüksek ortalama (3,72) ile ‘yeteri kadar eğitime sahip olduğuma inanıyorum’ ve ‘yaptığım işte başarılıyım diyen katılımcılara aittir. En düşük ortalama ise (3,31) ile ‘yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim’ düşüncesinde olduğunu ifade eden katılımcılara aittir. Genel içsel motivasyon düzeyi ise 3,55’dir. Buna göre, çalışanların içsel motivasyon düzeyinin “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 5: İçsel Motivasyonla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	S.S.	Ort.
35.Yaptığım işte başarılıyım	n	14	14	34	65	53	1,193	3,72
	%	7,8	7,8	18,9	36,1	29,4		
36.Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum	n	16	17	32	64	51	1,235	3,65
	%	8,9	9,4	17,8	35,6	28,3		
37.Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum	n	13	19	41	62	45	1,18	3,59
	%	7,2	10,6	22,8	34,4	25		
38.Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim	n	16	31	48	51	34	1,216	3,31
	%	8,9	17,2	26,7	28,3	18,9		
39.Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler	n	14	26	58	51	31	1,152	3,33
	%	7,8	14,4	32,2	28,3	17,2		
45.Yeteri kadar eğitime sahip olduğuma inanıyorum	n	15	12	38	59	56	1,211	3,72
	%	8,3	6,7	21,1	32,8	31,1		
53.Mesleğimi severek yapıyorum	n	20	15	40	54	51	1,287	3,56
İçsel Motivasyon Düzeyi	%	11,1	8,3	22,2	30	28,3		3,55

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; **3,41 – 4,20** Yüksek; **2,61 – 3,40** Orta; **1,81 – 2,60** Düşük; **1,00 – 1,80** Çok Düşük

Çalışanların iş performanslarının değerlendirilmesi başlıca “görev performansı” ve “bağlamsal performans” olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Tablo 6’da çalışanların görev performansları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Buna göre görev performansı ilgili en yüksek ortalama (4,04) ile işimi yerine getirmede çabuk olduğumu düşünüyorum diyen katılımcılara aittir. En düşük ortalama ise (3,81) ile meslek bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum düşüncesinde olduğunu ifade eden katılımcılara aittir. Genel görev performansı düzeyi ise 3,94’dür. Buna göre, çalışanların görev performansı düzeyinin “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 6: Görev Performansı ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	S.S.	Ort.
57.Meslek bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum	n	10	15	36	58	61	1,158	3,81
	%	5,6	8,3	20	32,2	33,9		
58. İşimi yerine getirmede becerikli olduğumu düşünüyorum	n	10	14	22	72	62	1,129	3,9
	%	5,6	7,8	12,2	40	34,4		
59. Meslekî yeteneklerimin yeterli olduğunu düşünüyorum	n	6	7	32	70	65	1	4,01
	%	3,3	3,9	17,8	38,9	36,1		
60. İşimi yerine getirmede çabuk olduğumu düşünüyorum	n	6	10	22	74	68	1,013	4,04
	%	3,3	5,6	12,2	41,1	37,8		
Görev Performansı Düzeyi								3,94

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; **3,41 – 4,20** Yüksek; **2,61 – 3,40** Orta; **1,81 – 2,60** Düşük; **1,00 – 1,80** Çok Düşük

Tablo 7’de çalışanların bağlamsal performansları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler görülmektedir. Buna göre bağlamsal performansı ilgili en yüksek ortalama (4,21) ile sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum diyen katılımcılara aittir. En düşük ortalama ise (3,90) ile müşterilere karşı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum düşüncesinde olduğunu ifade eden katılımcılara aittir. Genel bağlamsal performans düzeyi ise 3,94’dür. Buna göre, çalışanların bağlamsal performans düzeyinin “yüksek” olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 7: Bağlamsal Performans ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	S.S.	Ort.
61.İşime karşı ilgili olduğumu düşünüyorum	n	6	12	28	72	62	1,035	3,96
	%	3,3	6,7	15,6	40	34,4		
62.Müşterilere karşı ilgili ve yardımsever olduğumu düşünüyorum	n	12	10	25	70	63	1,144	3,9
	%	6,7	5,6	13,9	38,9	35		
63.Arkadaşlarımla uyum ve işbirliği içinde çalıştığımı düşünüyorum	n	12	7	23	71	67	1,123	3,97
	%	6,7	3,9	12,8	39,4	37,2		

64.Amirlerime karşı saygı ve itaatimin tam olduğunu düşünüyorum	n	7	9	26	74	64	1,028	3,99
	%	3,9	5	14,4	41,1	35,6		
65.İşimden çok memnun olduğumu düşünüyorum	n	9	9	35	63	64	1,095	3,91
	%	5	5	19,4	35	35,6		
66.Dürüst ve güvenilir olduğumu düşünüyorum	n	2	7	31	65	75	0,912	4,13
	%	1,1	3,9	17,2	36,1	41,7		
67.Temiz ve düzenli çalıştığımı düşünüyorum	n	3	5	28	68	76	0,904	4,16
	%	1,7	2,8	15,6	37,8	42,2		
68.Kibar ve güler yüzl olduğumu düşünüyorum	n	3	7	32	64	74	0,942	4,11
	%	1,7	3,9	17,8	35,6	41,1		
69.Anlayış ve hoşgörüyü sahip olduğumu düşünüyorum	n	4	7	26	68	75	0,952	4,13
	%	2,2	3,9	14,4	37,8	41,7		
70.Azimli, sabırlı ve sebatkâr olduğumu düşünüyorum	n	5	5	25	71	74	0,948	4,13
	%	2,8	2,8	13,9	39,4	41,1		
71.Enerjik ve sevimli olduğumu düşünüyorum	n	7	5	26	69	73	1,004	4,09
	%	3,9	2,8	14,4	38,3	40,6		
72.İşimle ilgili olarak kendi basıma karar verebildiğimi düşünüyorum	n	4	5	27	71	73	0,924	4,13
	%	2,2	2,8	15	39,4	40,6		
73.Sorumluluk duygusuna sahip olduğumu düşünüyorum	n	4	4	21	72	79	0,897	4,21
	%	2,2	2,2	11,7	40	43,9		
74.Sosyal ilişkilerimin olumlu olduğunu düşünüyorum	n	6	2	26	62	84	0,96	4,2
	%	3,3	1,1	14,4	34,4	46,7		
Bağlamsal Performans Düzeyi								4,07

1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Fikrim yok, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

4,21 – 5,00 Çok Yüksek; 3,41 – 4,20 Yüksek; 2,61 – 3,40 Orta; 1,81 – 2,60 Düşük; 1,00 – 1,80 Çok Düşük

Özel güvenlik sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeylerinin alt boyutlarının birbirleri ile ilişkilerinin varlığı, yönü ve derecesi ortaya konulacaktır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi tekniği kullanılmıştır. Korelasyon analizi ile hesaplanan korelasyon katsayısı r mutlak değer olarak 0,70–1,00 arasında işe “yüksek”; 0,70–0,30 arasında işe “orta” ve 0,30’un altında ise, iki değişken arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 8: Değişkenler Arasındaki İlişkiler

		Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon
Duygusal Bağlılık	r	1,000				
	p	0,000				
Devamlılık Bağlılığı	r					
	p					
Normatif Bağlılık	r					
	p					
İçsel Motivasyon	r	,443**	,444**	,471**		
	p	0,000	0,000	0,000		
Dışsal Motivasyon	r	,424**	,384**	,452**		
	p	0,000	0,000	0,000		
Görev Performansı	r	,184*	,152*	,219**	,451**	,296**
	P	0,013	0,041	0,003	0,000	0,000
Bağlamsal Performans	r	,318**	,262**	,158*	,475**	,349**
	P	0,000	0,000	0,034	0,000	0,000

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

* . Korelasyon 0.05 seviyesinde (2-kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 8’de özel güvenlik sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansına ait alt faktörler arasındaki ilişkiler gösterilmiştir. Değişkenler arası korelasyon analizi sonucunda, bazı değişkenler arasında $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ anlam düzeylerinde çift ve tek yönlü pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Araştırma hipotezlerinin test sonuçları aşağıda yer almaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçlarına göre, duygusal bağlılık ile içsel motivasyon arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,443$), duygusal bağlılık ile dışsal motivasyon arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,424$), duygusal bağlılık ile bağlamsal performans arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,318$) ve duygusal bağlılık ile görev performansı arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,184$) bulunmuştur. 0,01 anlamlılık düzeyinde, devamlılık bağlılığı ile içsel motivasyon arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,444$),

devamlılık bağıllığı ile dışsal motivasyon arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,384$) var iken devamlılık bağıllığı ile bağlamsal performans arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,262$) vardır.0,05 anlamlılık düzeyinde devamlılık bağıllığı ile görevsel performans arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,1522$) vardır.0,01 anlamlılık düzeyinde, normatif bağıllık ile içsel motivasyon arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,471$), normatif bağıllık ile dışsal motivasyon arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,452$) var iken normatif bağıllık ile görev performansı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,219$) vardır. 0,05 anlamlılık düzeyinde ise normatif bağıllık ile bağlamsal performansı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,158$) vardır.

0,01 anlamlılık düzeyinde, içsel motivasyon ile görev performansı arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,451$) var iken içsel motivasyon ile bağlamsal performans arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,475$) vardır. 0,01 anlamlılık düzeyinde, dışsal motivasyon ile görev performansı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki ($r=0,296$) var iken dışsal motivasyon ile bağlamsal performansı arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=0,349$) vardır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağıllık modeli esas alınarak, çalışmamızda, ilk başta çalışanların duygusal, devamlılık, normatif ve bağıllık düzeyleri belirlenmiştir. Buna göre, çalışanların duygusal bağıllıklarının “yüksek” (3,43), devamlılık bağıllıklarının “yüksek” (3,41), normatif bağıllıklarının “orta” (3,20) görülmektedir. Çalışanların örgütsel bağıllıklarının orta düzeye çok yakın olduğu söylenebilir. Çalışanların devamlılık ve normatif bağıllıklarının duygusal bağıllıklarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu da çok yüksek olmamakla birlikte çalışanların çok fazla olmamasına karşılık, yine de örgütlerine “duygusal olarak, sevgi ile” bağlandıklarını duygusal bağıllığa göre nispeten daha düşük orta düzeyde de kendilerini örgüte karşı “zorunda” ve “yükümlü” hissettikleri görülmektedir. Bu noktada ele alınan bu üç boyut çalışanların örgütlerine bağlanma nedenlerinin ortaya konulması bakımından daha açıklayıcı olmaktadır.

Çalışanların iş motivasyonları içsel motivasyon ve dışsal motivasyon olmak üzere başlıca iki boyutlu olarak incelenmiştir. Analiz sonucunda, çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin “yüksek” (3,55), dışsal motivasyon düzeylerinin “yüksek” (3,49). Ancak, çalışanların dışsal motivasyon düzeylerinin içsel motivasyon düzeylerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Buradan, çalışanların yapılan işin dışında, dışsal motivasyonu sağlayan örgütsel araçlarla ilgili sorunlarının olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Örneğin, dışsal motivasyonla ilgili elde edilen verilerden en düşük üç değer (3,15, 3,19 ve 3,32), “başarımdan dolayı ödüllendirilirim”, “başarımdan dolayı ekstra ücret alırım” ve

yaptığım isten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadelerine karşılık gelmesi, örgütte ücret ve ödül sistemindeki bir takım eksikliklerin olduğuna dikkat çekmektedir. Çalışanların is performansları, görev ve bağlamsal olmak üzere başlıca iki boyutta ele alınmıştır. Görev ve bağlamsal performansı düzeylerine bakıldığında her ikisinin de (3,94) “yüksek” yani çalışanların yaptıkları işte başarılı oldukları söylenebilir.

Korelasyon analizi sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılık ile iş motivasyonu boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında her üç boyutta da içsel ve dışsal motivasyon arasında anlamlı, pozitif orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu noktada H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bağlılık ve performans boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, duygusal bağlılık ile görev performansı arasında anlamlı, pozitif, düşük düzeyde bir ilişki, duygusal bağlılık ile bağlamsal performans arasında anlamlı, pozitif, orta derecede bir ilişki görülmüştür. Devamlılık ve normatif bağlılık değişkenleri ile görev ve bağlamsal performans değişkenleri arasındaki ilişki ise anlamlı, pozitif, fakat düşük düzeydedir. Yani H1 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların duygusal bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasındaki ilişkinin nispeten daha yüksek olması, örgüt amaçlarını benimseyerek, istekle katılan, çalışanların bu noktada daha başarılı oldukları gerçeği ile karşı karşıya getirmektedir.

Motivasyon boyutları ile performans boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, içsel motivasyon ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında pozitif, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre, içsel motivasyonu yüksek çalışanların görev ve bağlamsal performansları da yüksek olmaktadır. Dışsal motivasyon ile görev performansı arasında anlamlı, pozitif, düşük düzeyde bir ilişkinin olması, dışsal ödemeler, maddî mevkiler, itibar gibi dışsal motivasyon araçları ile çalışanların belli bir oranda başarılı olduklarını göstermektedir. Bu yöntem ile performans artışı belli bir noktaya kadar sağlanabilmektedir.

Sonuç olarak H3 hipotezi de kabul edilmiştir. Araştırma bulguları ışığında tüm hipotezlerimiz kabul edilirken görev ve bağlamsal performans boyutları tarafından belirlenen iş performansı açısından bakıldığında, özellikle özel güvenlik sektöründe, müşterilerle direkt iletişim içinde olan çalışanların bağlamsal performanslarının da ne kadar önemli olduğu açıktır. Araştırma sonuçlarına göre “Güvenlik görevlisi olmanın en zor tarafı nedir?” sorusuna verilen yanıtlarda %41,7’sinin “düşük ücretler” ile ilk sırada, %38,3’nün de “riskli olması” ikinci sırada verilen cevaplar arasında yer alması özel güvenlik görevlilerinin ücret, mesai saatleri, iş tanımları gibi konuların haricinde çoğu zaman potansiyel suçu önleme gibi riskli durumlara girdikleri bu zor çalışma şartları altında motive edilmelerinin gerekliliği bir kez daha ön plana çıkmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin isteki performanslarının yüksekliği, müşteri memnuniyetini artırarak örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayacağından bu noktada yöneticilerin çalışanların motivasyonlarına ayrı bir önem vermeleri önerilmektedir. Ayrıca örgütte çalışanlarının

içlerinden gelen doğal bir istekle, çalışmalarını isteyen yöneticilerin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere de ağırlık vermeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ay, A.F. (2011). İşletmelerde Çalışanların Motivasyonlarının Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, ss.1-25.
- Balkır, G. (2005). Özel Güvenlik Çalışanlarının Sendikal Özgürlükleri, Kocaeli Üniversitesi Yayını, II. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Kocaeli, ss.318-324.
- Çakar, D.G. ve Ceylan, A. (2052). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, Doğu üniversitesi Dergisi, 6(1):52-66.
- Çetinel, E.. (2008). Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss.2-44.
- Ekinci, S. (2011). Devletin Dönüşümünün Güvenlik Alanına Yansması: Türkiye’de Güvenlik Yönetişimi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.485-617.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu, İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, ss.3-44.
- Gözen, D.E. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketlerine Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.39.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği. Beta Yayınevi, İstanbul, ss.633.
- Kök, B.S (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (1):299.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1):87-88.

Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, ss.79-81.

Yıldız, S., Savcı, G. Ve Kapu, H. (2012). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Konya, Ss.535.

*Bu çalışma 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumunda bildiri olarak sunulmuştur.