

## GÜVENLİK PERSONELİNİN RİSK ALMA EĞİLİMİ

**Olca YILMAZ**

TED Üniversitesi, Eğitim Fakültesi  
olcay.yilmaz@tedu.edu.tr  
Orcid ID: 0000-0003-4740-3782

**Erman M. DEMİR**

Başkent Üniversitesi, Yaratıcı Kültür Endüstrileri Araştırma ve Uygulama Merkezi  
medemir@baskent.edu.tr  
Orcid ID: 0000-0002-7123-5742

**Makale Geliş Tarihi:** 23.02.2019 **Makale Kabul Tarihi:** 22.10.2020

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Atıf:** Yılmaz, O. & Demir, E. M. (2020). Güvenlik personelinin risk alma eğilimi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(46), 415-432.

### Öz

*Güvenlik sektörü çalışanlarının bireysel düzeydeki eylemlerinde istikrarlı ve güvenilir çalışanlar olmaları, bununla birlikte kabul edilebilir ölçülerde risk almaları sektörün geleceği ve toplumun güvenliği için önemli bir konu olarak düşünülebilir. Bu araştırma ile güvenlik sektörü çalışanlarının performansları ile risk alma eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama yöntemi kullanılan araştırmanın çalışma grubunu bir güvenlik kuruluşunun Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan 662 yetişkin çalışanı oluşturmaktadır. Katılımcıların 642'si (%97) erkek, 20'si (%3) kadındır. Çalışma grubu yaşları 23 ile 56 arasında değişen yetişkinlerden oluşturulmuş ve yaş ortalaması 34.62'dir. Araştırma sürecinde veriler katılımcının bilgisayar sistemi ile risk alma tercihi (RİSİKO) testine tabi tutulması ve eş zamanlı olarak katılımcıya ilişkin bilgi toplama formunun personel özlük dosyalarından faydalanılarak amir tarafından doldurulması yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisini belirlemek amacıyla post-hoc testlerden biri olan Tukey testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda risk alma eğilimlerine göre; yönetici yetkinlik puanlarının ve yönetici güvenilirlik puanlarının anlamlı düzeyde fark gösterdiği bulunmuştur. Ancak disiplin ceza durumu ve ödül durumu ile kurs ve tazeleme eğitimi başarısı açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Risk alma eğilimi, başarı motivasyonu, personel seçimi, güvenlik sektörü

## RISK TAKING TENDENCIES OF SECURITY PERSONNEL

### Abstract

*The fact that the security personnel should be steady and reliable employees considering their individual actions and have sensible risk taking behaviors may be considered as an important issue for the future of the society. This research aims to determine the relationship between performance and risk-taking tendencies of the security sector employees. Correlational survey model was used with a study group consisting 662 adult employees of a security organization functioning in various provinces of Turkey. Of the participants, 642 (97%) were male and 20 (3%) were female. The study group consisted of adults aged from 23 to 56 and the mean age was 34.62 years. Risk taking tendency data were collected using a computer-adapted system (RISIKO) while simultaneously collecting the information within the personnel documentary files. Tukey test, which is one of the post-hoc tests, was used to determine the effect of independent variables with dependent variables after applying MANOVA is used. It was found that there was a significant difference between the supervisor competency and reliability scores in terms of risk taking tendency. However, no significant difference was found in terms of disciplinary punishment and rewards and the success completion of vocational training.*

**Keywords:** Risk taking tendency, achievement motivation, personnel selection, security sector

### 1. Giriş

İnsan kaynakları süreçleri iş gören yetenekleri ile iş gerekleri arasındaki en iyi ilişkiyi bulmak için kişilik, eğitim düzeyi, yetenek ve ilgi alanlarını inceleyerek, uygun göreve yönlendirmeyi içerir (Demartini, 2014:9). Bütün değerlendirme aşamaları, etkin personel kararları vermek amacıyla gerçekleştirilir. Bu süreçteki her aşama, işe alınması durumunda hangi bireylerin başarılı olacağını tahmin etme esasına dayanır (De Cenzo ve Robbins, 1996). Bir işe başvuran adaylar arasından belli kural ve yöntemlere göre seçme yapmak işlemine verilen isim olan personel seçme süreci (Chatmen, 1989), örgüt tarafından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bir organizasyonda yüksek performanslı bireylerin istihdam edilmesi organizasyonel performansı artırırken, düşük performanslı bireylerin istihdamı işveren için bir maliyet artışı anlamına gelecektir (Brudan, 2010; Shamsi, 2010). Bununla birlikte personel seçiminin kendisi de son derece maliyetli bir uygulama gibi algılanabilir (Cascio ve Aguinis, 2010). Ancak bu uygulama her sektörel oluşum için hayati değere sahip olmakla birlikte doğru yapıldığında bu maliyet rahatlıkla karşılanabilmektedir.

Organizasyonlar doğru iş için doğru insanı seçip, iyi bir eğitim ve uygun bir ortam sağladıklarında bu kişiler sadece iyi sonuçlar oluşturmakla kalmaz, ayrıca organizasyonda daha uzun süre kalma eğilimi gösterirler (Collings ve Mellahi, 2009). İş için uygun niteliklere sahip bireyler diğer bireylere, işin kendisine ve genelde örgüte karşı tutum ve davranışları olumlu ve yapıcı yönde olurken, uygun olmayan

seçim ve atamalar, genellikle huzursuzluğa, moral bozukluğuna ve sonuç olarak işten ayrılmalar nedeniyle yüksek bir iş gücü devir oranına yol açmaktadır (Yelboğa, 2008). Özetle doğru gerçekleştirilmemiş bir seçimin organizasyon için telafisi güç zararları olabilecektir. Bir organizasyon son teknolojik kaynaklar ve en iyi fiziksel koşullara sahip olsa da doğru insanları bünyesinde barındırmıyorsa beklediği sonuçlara erişmekte zorlanacaktır (Chabault, Hulin ve Soparnot, 2012). Bu çıkarım tüm sektörel etkinlikler için geçerlidir. Anlaşılacağı gibi etkili değerlendirme yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilen, işin gereklilikleri ile bireyin özelliklerinin eşleştirilmesi, işgücünün kalite ve üretkenliğini çok büyük oranda artırabilir (Murphy ve Maree, 2006).

Bireylerin işe yönelik özellikleri, insan kaynakları yönetiminin en önemli bileşenidir. Bu nedenle personel seçimi, insan kaynakları yönetiminde başarı sağlamanın ön koşuludur. Çünkü bu süreçte yapılan hataların sonradan düzeltilmesi oldukça güç ve maliyetlidir (Yelboğa, 2008). Özellikle güvenlik ve sağlık gibi sektörlerde risk almayan ya da kontrolsüz risk alan personel istihdamının sonuçları çok ağır olabileceği düşünülebilir. Bu nedenle risk alma eğiliminin ve bu eğilimi etkileyen bileşenlerin araştırılmasında psikometrik ölçümlerin kullanılması önem kazanmaktadır.

Küresel düzeyde tehditlerin arttığı günümüzde, bu araştırmanın örneklemini de oluşturan özel güvenlik sektörü, risklerin yönetilmesi için gittikçe daha önemli bir (araç) alan haline gelmektedir (Mathews, 2015). Türkiye’de özel güvenlik hizmeti sunulan kurumlar, özel güvenlik şirketi ve personeli sayısı her geçen gün artmaktadır (Cerrah, Çevik, Göksu ve Balcioğlu, 2009). Türkiye’de özel güvenlik sektörü, toplumun artan küresel riskler karşısında “güvenli olmak güvenli yaşamak” gibi ihtiyaçlara cevap veren bir rol üstlenmektedir (Uçkun, Yüksel ve Demir, 2012: 29). Sektörün geneline ilişkin bu tespitler, sektör çalışanlarının bireysel düzeydeki eylemlerinde istikrarlı ve güvenilir birer çalışan olmaları, zekice risk almaları (Mathews, 2015) sektörün geleceği ve toplumun güvenliği için önemli bir konu haline gelmiştir. Bu araştırma ile güvenlik sektörü çalışanlarının performansları ile risk alma eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Gün geçtikçe önemi artan güvenlik sektöründe çalışmaya başlamak için bireyin sahip olması gereken asgari koşullar oldukça düşük iken, kamu kurumları bu sektöre ilişkin iyileştirici yasal düzenlemeleri uygulamaya koymamaktadır (Prenzler, Earle ve Sarre, 2009). Aynı zamanda özel güvenlik görevlilerinin ücretleri, eğitim ve artan küresel riskler konusundaki hazırlık düzeyleri yetersiz; işgücü devri oranları ise ortalamadan oldukça yüksektir (Gotbaum, 2005; Mil, 2014). İnisiyatif alma ve sonuca yönelik davranma davranışsal boyutları özel güvenlik personelinin iş analizi sonuçları arasında yer almaktadır (Moscoso ve Salgado, 2001). Fiziksel şiddet, hakaret ya da saldırılar şeklindeki mesleki tehlikeler özel güvenlik görevlilerinin maruz kaldıkları riskler arasında sayılmaktadır (Button, 2016). Bu bağlamda özel güvenlik görevlileri artan riskler karşısında yetersiz hazırlıkla karar alma ve aldığı karar doğrultusunda belirgin eylemlerde bulunma durumundadır. Güvenlik

görevlisinin çalışma koşullarından kaynaklanan riskler ve sektörün çalışan profili ile birleştiğinde personelin eğilimlerinin psikometrik değerlendirmesi önem kazanmaktadır.

Özellikle güvenlik sisteminde, silah bilgisi gibi konularda bilgi sahibi olan özel güvenlik personelinin terör ya da organize suçlara kayması riski göz önüne alınarak özel güvenlik hizmetlerinde denetim ve izleme yöntemleri gerekli görülmektedir (Mil, 2014). 100'den fazla iş tanımına ek olarak 51 özel güvenlik yöneticisi ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen özel güvenlik personeli yetkinlikleri arasında karar kalitesi, idari cesaret, sakin kalabilme, belirsizliğe dayanabilme ve zekice risk almak yer alır (Mathews, 2015: 62, 177). Mathews'a (2015) göre; karmaşıklaşan risk ortamında özel güvenlik sektörü açısından görev ve yetkinlikleri belirginleştirmek, standart ve yetkinliklere ilişkin kanıta dayalı çalışmalar gerçekleştirmek gerekmektedir. Bu nedenlerle özel güvenlik sektörü çalışanlarının risk alma eğilimini belirlemek ve bu eğilimi etkileyebileceği düşünülen ödül ve ceza sistemi, mesleki eğitimler ve yönetici değerlendirmelerinin araştırılmasına ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Performans değerlendirmeleri insan kaynakları yönetiminin temelidir. Değerlendirme sonuçları da insan kaynakları kararlarında ana unsur olarak kullanılır (Brown, Hyatt ve Benson, 2010). Bu yönüyle performans değerlendirmeleri organizasyonların insan kaynaklarının etkili kullanımında yararlandıkları önemli bir araç rolünü üstlenir (Prowse ve Prowse, 2009). Türkiye'de de bugün birçok şirket de adayları, kişilik özellikleri ve yetkinliklerine göre sınıflandırmaktadır. İhtiyaç duyulan pozisyona ve görev tanımına uygun olan adaylara ilk önce çeşitli kişilik envanterleri uygulanmaktadır.

Çok iyi düzeyde bir organizasyonel başarıyı yakalamada kritik bileşenlerden birisi yine çok iyi düzeyde gerçekleştirilmiş personel değerlendirme ve gelişimi sürecidir. Bu konudaki uluslararası çalışmalar psikometrik değerlendirmelerin organizasyon çalışanlarının hem işe ilk alımında hem de terfi sisteminde önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Etkili bir psikometrik değerlendirme, çalışanların gelişim sürecinde de anahtar rol üstlenmektedir (Owen ve Taljaard, 1996; Van der Merwe, 2002).

Güvenlik sektöründeki organizasyonlar düşünüldüğünde çalışanların sahip olmaları gereken en önemli becerilerin psikomotor yetenekler başlığı altında toplandığı görülmektedir. Psikomotor yetenek; algı sistemleri (veya beş duyu organı) ile beyin (algısal bilgilerin yorumlandığı bölge) ve vücut (algısal uyarıcılara tepkilerin verildiği bölge) arasındaki etkileşim süreci olarak tanımlanabilir (Tan, 2006). Özel güvenlik personelinin beklenen karar kalitesi, idari cesaret, sakin kalabilme, belirsizliğe dayanabilme ve zekice risk alma gibi yetkinlikler (Mathews, 2015: 62, 177) onları diğer iş türlerinden ayırmaktadır. Aynı zamanda psikomotor yeteneklerin davranışa dönüşmesinde personelin kişilik özelliklerinden kaynaklanan karar verme eğilimlerini de gündeme taşımaktadır. Özellikle bireysel risk alma davranışını sadece rasyonel hesaplanmış bir karar yerine kişilik özelliklerinden gelen

eğilimler ile ilişkili yorumlayan yaklaşımlar (Lopes, 1987) dikkate alındığında risk alma eğilimi güvenlik personeli performansının kritik bir bileşeni haline gelmektedir.

Türkiye’de bu sektörde çalışmak için 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun (T.B.M.M., 2004) esaslarına göre teorik ve pratik eğitim ile silah eğitiminden oluşmak üzere yüz yirmi ders saati özel güvenlik temel eğitimi ya da altmış ders saati ya da daha çok tazeleme eğitimi almak gerekir. Bir diğer deyişle bu hizmeti sunmak için önemli ölçüde kapsamlı bir eğitime ihtiyaç vardır.

Güvenlik sektörünün hiyerarşik yapılanması, diğer sektörlerle oranla ödül ve ceza sisteminin daha etkin kullanıldığı performans sistemini gerektirir. Personelin risk alma eğilimleri performansı etkileyen önemli bir başlık olsa da sektöre ilişkin araştırmalar genellikle eğitim, demografik özellikler, işe alma ve personelin hareketliliğine odaklanır (Micucci, 1998).

Yukarıdaki bilgiler göz önüne alındığında güvenlik personelinin risk alma eğilimini etkileyebileceği düşünülen kavramlar; yöneticinin gerçekleştirdiği yetkinlik ve güvenilirlik değerlendirmeleri; ceza ve ödül durumu; özel güvenlik temel eğitimi başarı durumudur.

### **1.1. Risk alma eğilimi**

Özel güvenlik sektörü ile ilişkili olarak risk yönetimi; riskleri değerlendirme, azaltma ve riski üstlenmenin birleşiminden oluşur (Mathews, 2015: 11) ve risk alma eğilimi sonuçları hakkında hiçbir kesinlik bulunmayan davranışları içerir (Rosenbloom, 2003). Risk alma ile ilgili birçok yaklaşım ve çeşitli tanımlamalar, bir tehlikenin varlığı ile öngörülen ya da öngörülemeyen bir zarar görme olasılığı olmak üzere iki önemli bileşen üzerinde yoğunlaşmaktadır. Benzer bir tanımlamada, risk davranışı, belirlenmiş bir hedefe yol alma sürecinde çatışma yaratabilecek bir durumu gösteren potansiyel tehlikeyi içermesi olarak betimlenir (Schuhfried, 2018). Bu çatışma başarı ve güvende olma ikileminin oluşturduğu karşıt eğilimlerden kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak risk alma davranışı, tehlikeye yönelmek değil, hedefe giden yol bazı riskleri içerse bile bu yola devam etmektir. Riskin bu tanımına göre davranış tehlikeli bir duruma doğru istekli bir yönelimi içerir. Risk alma eğilimi ise bireyler arasındaki farklılıkların da belirlenebileceği genel bir davranış tanımlar. Bu araştırmada yapılan değerlendirmenin kuramsal temelinde Atkinson’un (1957) Risk Seçimi Modeli ve zorluk düzeyinin seçimi ile ilgili psikolojik kuramlar bulunmaktadır.

Risk Seçimi Modeli zorluk düzeyinin seçimine etki eden faktörleri belirlemektedir. Atkinson (1957) bireyin seçtiği zorluk düzeyi ile başa çıkabilme olasılığına uygun olarak hareket ettiğini öne sürer. Görev kolaylaştıkça başarılı olma olasılığı da artacaktır. Bu noktadan hareketle mantıklı hareket eden bir bireyin en kolay görevi seçen birey olduğu düşünülebilir. Çünkü birey başarılı olma olasılığı en yüksek olan görevi de seçmiştir. Ancak gerçekte doğru olan yorumlama bu değildir. Çünkü insanlar aynı zamanda meydan okuyucu durumlara da yönelirler. Başarılı

olma olasılığı azaldıkça başarılı olma güdülenmesi de yüksek olabilmektedir. Bu yaklaşımla çok zor görevlerin de büyük oranda güdülenmeyi de beraberinde getirdiği düşünülür ancak gerçekte başarı olasılığı sıfır olacağından bu durum gerçekleşmez. Başarı motivasyonu başarı olasılığının kesin olduğu çok basit görevlerde aynı şekilde düşük olur. Görevin zorluğunun öznel bir değerlendirme olduğu ve kişiden kişiye değişebileceği de unutulmamalıdır (Schuhfried, 2018).

Risk Seçimi Modeli bireyin sadece şimdiki durumunu (güdülenmesi) değil ayrıca öznenin özelliklerini (uyarıcı) ve bireyin geçmiş deneyimleri ile davranıştaki bireysel farklılıkları da göz önünde bulundurmaktadır. Atkinson'a (1957) göre başarılı olmak için ortaya konulan performans, hem başarı dürtüsünün hem de hedefe ulaşma beklentisinin bir fonksiyonudur. Yani birey performans ortaya koyarken belirli bir düzeyde ve yoğunlukta motivasyon sergiler ve bu motivasyon da performansın olası sonucuna göre başarı/başarısızlık düzleminde bir yer bulur (Schuhfried, 2018). Özetle bu model motivasyonun hem bir yönü hem de bir yoğunluğunun olduğunu varsayar.

Bireyin risk alma davranışı ile ilişkili olarak Bandura (1977) "bir bireyin davranışının beklenen sonuçlara yol açacağına yönelik tahmini", Heckhausen (1977: 93) ise "bireyin davranışının sonucu olarak durumda değişmeye yol açabilecek öznel olasılık beklentisi" olarak açıklarken, Seligman (1975: 67) "olasılık" kavramı altında tepki ve sonuçlar arasındaki ilişkinin derecesinden söz etmiştir. Tepki-sonuç beklentisinin önemli bir boyutuna açıklama getiren Bandura (1977) yeterlilik ve yetenek algısından şekillenen rolleri önemseyen sosyal bilişsel modeli geliştirmiştir. Bandura (1977) öz yeterliliği; bireylerin bir problemi çözmek veya görevi başarmada izleyecekleri yolda sergileyecekleri davranışa yönelik özgüvenleri olarak tanımlamıştır. Bu bakış açısıyla bireyler birçok duruma ve zorluğa ilişkin yeterlilik inançlarını değerlendirerek karar verir. Bireylerin yeterlilik beklentileri; hedef belirleme, aktivite seçimi, çabanın artırılması ve devamlılık konularında önemli belirleyicilerdir.

Bandura (1997) ve Schunk (1990) belirgin, bir öncekine yakın ancak zorlayıcı hedeflerin hem öz yeterliliği hem de performansı olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Görüldüğü üzere zorluk düzeyinin seçiminde öz yeterlilik belirleyici olmaktadır. Bu noktada önemli konulardan biri kişinin başarı ve başarısızlığa gösterdiği tutumdur; sıklıkla zorluk düzeyini belirlemeden önce birey ardışık başarı ve başarısızlığına göre bu düzeyi artırır ya da azaltır.

Başarı motivasyonunun yönü ise bir görevi yerine getirecek olan bireyin olası bir başarı veya başarısızlık yönünde beklenti geliştirdiğini belirtir. Bu konudaki önemli bir açıklama performans yaklaşma ve performanstan kaçınma hedefleri ile ilgilidir (Elliott ve Church, 1997; Midgley vd., 1998; Skaalvik, 1997). Başarı motivasyonunun yönü seçilecek olan görevin zorluğuna karar vermede rol oynar. Bu çalışmada yapılan ölçümlere ilişkin ise bireylerin başarı-güdümlü veya başarısızlık-güdümlü olarak tanımlanması faydalı olabilir.

Başarı-güdümlü bireyler için orta düzeyde risk seçimi başarısının ifade ettiği motivasyonel değer (çok zor görevlerde yüksek) ile başarı olasılığı (çok kolay görevlerde yüksek) arasında dengeli bir seçime yöneliktir. Bu nedenle başarı durumunda elde edilecek gururu maksimize etmek adına bu bireyler gerçekten ulaşabilecekleri ve bununla birlikte motivasyonel bir değeri de olan orta düzeyde görevleri seçerler (Sorrentino, Hewitt ve Raso-Knott, 1992). Bu durumda da başarı ve başarısızlık eşit olasılıktadır. Seçilen hedefe ulaşma becerisi kişisel çaba ve yetenekle doğrudan ilişkilidir ve dış faktörlerden çok az düzeyde etkilenir. Bu bakışla başarı-güdümlü bireylerin hedefleri açıktır ve sonuçlar henüz belirli değildir. Başarısızlık durumunda zorluk düzeyini daha düşük seçerler ve böylece daha erişilebilir hedefler belirlerler. Hedef belirlemede esnek bir yaklaşım belirlerler ve hedef belirlerken mevcut performanslarını ve başarı olasılıklarını hesaba katarlar.

Başarı-güdümlü davranışın iki durumsal değişken (başarı/başarısızlık uyarıcısı ve başarı/başarısızlık beklentisi) ile iki bireysel değişkenin (başarı arama=başarı motivasyonu ve başarısızlıktan kaçınma=başarısızlık motivasyonu) sonucu olarak düşünülebilir. Yani başarı-güdümlü davranış bu durumsal ve bireysel değişkenlerin birleşiminin bir sonucu olabilmektedir.

## **2. Yöntem**

Güvenlik görevlilerinin risk alma davranışına etki eden faktörlerin araştırıldığı bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

### **2.1. Çalışma Grubu**

Araştırmancının çalışma grubunu bir güvenlik kuruluşunun Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan 662 çalışanı oluşturmaktadır. Temsil ediciliğinin artırılması açısından amaca yönelik örnekleme yöntemi kullanılmış ve erişilebilen tüm çalışanlar çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Katılımcıların 642'si (%97) erkek, 20'si (%3) kadındır. Çalışma grubu yaşları 23 ile 56 arasında değişen yetişkinlerden oluşturulmuş ve yaş ortalaması 34,62 olup kurumda çalışma süreleri ortalama 4,79 yıldır. Katılımcıların önemli bir bölümü ilk ve ortaöğretim (n=586; %88,5) diğerleri ise (n=74; %11,5) ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitimi almışlardır.

### **2.2. Veri Toplama Araçları**

Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen bilgi toplama formu ve Risk Tercihi Testi (RISIKO) kullanılmıştır. Araştırma sürecinde veriler katılımcının bilgisayar sistemi ile RISIKO testine tabi tutulması ve eş zamanlı olarak katılımcıya ilişkin bilgi toplama formunun personel özlük dosyalarından faydalanılarak amir tarafından doldurulması yoluyla toplanmıştır. Amir değerlendirmesi yapılırken kişisel bilgilerin korunması amacıyla test sonuçları konusunda amirlere bilgi verilmemiştir. Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

### 2.2.1. Bilgi toplama formu

Performansın kavramsallaştırılmasında birçok bileşenden (ödül-ceza sayısı, amir tarafından verilen başarı puanı, vb.) faydalanılmasına karşın bu çalışmada erişilebilir verilerden hangilerinin ne ölçüde kullanılabileceği belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen ve konuya ilişkin gerekli bilgileri içeren bir bilgi toplama formu kullanılmıştır. Bu formda tanımlayıcı bilgiler yanında amir değerlendirmesi, disiplin ve ceza geçmişi ile eğitim başarısına ilişkin veriler toplanmıştır. Her bir katılımcı için amiri tarafından yetkinlik düzeyi ve güvenilirlik düzeyine ilişkin 1-10 arasında iki farklı değer verilmiştir. Son bir ve beş yıl içerisinde katılımcının aldığı ödül ceza sayıları ayrı ayrı işlenmiştir. Katılımcının kurs ve tazeleme eğitimi başarı puanı üç kategoriye atanarak “düşük, orta ve yüksek” olarak gruplandırılmıştır.

### 2.2.2. Risk Tercihi Testi (RISIKO)

Bu test Schuhfried şirketinin Viyana Test Sistemi donanımı üzerinden sunulan, bilgisayar destekli bir ölçme aracıdır. Test zorluk düzeyinin değişkenliğine göre beş farklı modülden oluşur. Atkinson'un (1957) “risk seçimi” modeli ve zorluk düzeyinin seçimi ile ilgili psikolojik araştırmalara dayanan bu testte bireyin başarıya yönelik motivasyonu göz önünde bulundurularak risk durumundaki genel hazırlık düzeyi ölçülür. Doğrudan riske maruz kalınabilecek şartların oluşturulması ve etik sınırlamalar nedeni ile başarı motivasyonu göz önünde bulundurularak bireyin riski göze alma düzeyi veya eğilimi değerlendirilir (Schuhfried, 2018).

Bu testte katılımcı ekranda hareket eden bir topu bir çemberin içinde tutma görevini yerine getirir. Katılımcı çemberin çapını belirleyerek test sürecinin zorluğuna karar verebilmektedir. Seçilen zorluk düzeyine göre de elde edilen puan artmakta ve cevaplayıcı sürekli olarak “yapabileceği” ve “hedflediği” arasında bir denge oluşturma problemi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu kapsamda yeterince uzun süre uygulandığında cevaplayıcı kendi becerisi ile başarı beklentilerini kestirebilmekte ve böylece başarı düzeyinin yanında zorluk düzeyi ile cevaplayıcının performans sınırlarını aşabilecek zorluk düzeyini de belirlemek mümkün olmaktadır. Önerilen optimum çember büyüklüğü ile cevaplayıcının seçtiği çember büyüklüğü arasındaki farkla belirlenir. Puanlar bireyin risk alma derecesini göstermektedir. Puanların yükselmesi, bireyin risk alma eğiliminin daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Ölçme aracının 74 yetişkin ile gerçekleştirilen orijinal güvenilirlik çalışmasında altı haftalık test-tekrar test güvenilirlik değeri 0,70 olarak bulunmuştur. RISIKO'nun 17-70 yaşları arasındaki 214 yetişkin ile gerçekleştirilen kriter geçerliliği çalışmasında tehlikeli sürüş davranışı gerçekleştirilenlerin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyinden bağımsız olarak anlamlı düzeyde ayrıştığı görülmüştür (Schuhfried, 2018).

### 2.3. Verilerin Analizi

Risk alma eğiliminin, yönetici tarafından verilen yetkinlik ve güvenilirlik puanı, özel güvenlik kurs ve tazeleme eğitimleri başarı derecesi ve son beş yıldaki ödül ve



disiplin cezasına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çok Değişkenli Varyans Analizi (Multivariate Analysis of Variance - MANOVA) uygulanmıştır. MANOVA sonucunda anlamlı olan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisini belirlemek amacıyla ise post-hoc testlerden biri olan Tukey testi kullanılmıştır. Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı ile analiz edilmiştir.

### 3. Bulgular

Araştırmada risk alma eğiliminin çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere öncelikle MANOVA analizine özel bazı varsayımların sağlanma durumu incelenmiştir. Bu amaçla değişkenlere ve veri setine ait normallik, uç değerlerin varlığı, doğrusallık, çoklu doğrusal bağlantı ve teklik konuları araştırılmıştır. Araştırma değişkenlerine ait puanların tanımlayıcı istatistik analizleri ve Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarına göre normal dağılımı destekleyen ortalama, medyan, standart sapma değerler elde edilmiş ve Mahalanobis'te uç değer görülmemiştir. Ayrıca bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonların orta düzeyde ve ideal ilişkileri gösterdiği ( $r = -.281$  ile  $.377$  arasında), kovaryans matrislerinin eşitliği testinde ise Box's M testi sonucunun ( $F=1.1149$ ;  $p>.05$ ) istenilen düzeyde olduğu belirlenmiştir.

MANOVA'nın bir diğer sayıltısı bağımlı değişkenlere ilişkin gruplarda varyansların eşit olmasına yönelik gerçekleştirilen Levene testi sonuçları incelendiğinde verilerin MANOVA'nın varyansların eşitliği varsayımını sağladığı ve yönetici tarafından verilen yetkinlik puanı için ( $F=0.172$ ,  $p>.05$ ); yöneticisi tarafından verilen güvenilirlik puanı için ( $F=0.204$ ,  $p>.05$ ); disiplin cezası sayısı için ( $F=1.934$ ,  $p>.05$ ); ödül sayısı için ( $F=9.620$ ,  $p>.05$ ); kurs ve tazeleme eğitimi başarı derecesi için ( $F=1.613$ ,  $p>.05$ ) değerleriyle görülmüştür. Tüm analizler sonucunda verilerin MANOVA'nın temel varsayımlarını sağladığı belirlenmiştir.

Katılımcılar risk alma eğilimlerine göre üç farklı grupta gruplandırılmışlardır. Bu gruplar risk alma eğilimi puanlarının aritmetik ortalamaları üzerinden belirlenen yüzdeler dilimlere göre ilk çeyrek yüzdeler dilim ( $\bar{x} = 76$ ;  $n=72$ ) için düşük, son çeyrek dilim ( $\bar{x} = 35$ ;  $n=157$ ) için yüksek ve diğer katılımcılar ( $n=405$ ) için orta düzeyde risk alma eğilimine sahip olarak belirlenmiştir.

**Tablo 1. Tanımlayıcı Grup İstatistikleri**

	Risk alma eğilimi	$\bar{x}$	SS	n
Yönetici yetkinlik puanı	Düşük	7.35	0.95	72
	Orta	7.73	1.03	405
	Yüksek	7.76	1.08	157
	Toplam	7.69	1.04	634
Yönetici güvenilirlik puanı	Düşük	7.42	1.28	72

*Güvenlik Personelinin Risk Alma Eğilimi*

	Orta	7.80	1.19	405
	Yüksek	7.83	1.20	157
	Toplam	7.76	1.21	634
Disiplin ceza durumu	Düşük	0.57	0.73	72
	Orta	0.51	0.83	405
	Yüksek	0.62	0.96	157
	Toplam	0.54	0.85	634
Ödül durumu	Düşük	0.00	0.00	72
	Orta	0.04	0.21	405
	Yüksek	0.06	0.27	157
	Toplam	0.04	0.21	634
Kurs ve tazeleme eğitimi başarısı	Düşük	79.09	7.58	72
	Orta	80.49	6.52	405
	Yüksek	81.18	6.72	157
	Toplam	80.51	6.71	634

Yönetici yetkinlik puanına göre risk alma eğilimi grupları incelendiğinde (Tablo 1) risk alma eğilimi düşük olanların yönetici yetkinlik puan ortalamalarının 7.35; orta düzeyde olanların 7.73 ve yüksek olanların 7.76 olduğu görülmüştür. Yönetici güvenilirlik ortalama puanı ise gruplar arasında düşük risk alma eğilim olan grupta 7.42; orta grupta 7.80 ve yüksek grupta ise 7.83 olarak bulunmuştur. Grupların disiplin cezaları açısından ortalama puanları ise düşük grupta 0.57; orta grupta 0.51 ve yüksek grupta ise 0.62 olarak görülmüştür. Katılımcıların ortalama ödül puanları düşük risk alma eğilimi olan grupta hiç ceza alan katılımcı bulunmazken, orta grupta 0.04 ve yüksek grupta ise 0.06 olarak bulunmuştur. Katılımcıların kurs ve tazeleme eğitimi başarı puanları ise düşük risk alma eğilimi olan grupta 79.09; orta grupta 80.49 ve yüksek risk alma eğilimi olan grupta ise 81.18 olarak bulunmuştur.

Risk alma eğiliminin çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik Wilks' Lambda sonuçları (Tablo 2) incelendiğinde risk alma eğiliminin ( $\lambda = .973$ ;  $F = 1.748$ ,  $p < .05$ ) bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Wilks' Lambda Sonucunda başarı düzeylerinin temel etkisi anlamlı bulunduğundan her bağımlı değişken için izleyen MANOVA analizi sonuçlarına bakılmıştır.

**Tablo 2. Risk alma eğiliminin çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik Wilks' Lambda sonuçları**

Effect	$\lambda$	F	Denence (Sd)	Hata (Sd)	p
--------	-----------	---	--------------	-----------	---

Kesişim	0.009	13443.872 <sup>b</sup>	5.000	627.000	0.000**
Risk alma eğilimi	0.973	1.748 <sup>b</sup>	10.000	1254.000	0.043*

(\*p<.01 ; \*\*p<.001)

MANOVA sonuçları (Tablo 3) incelendiğinde ise risk alma eğilimlerine göre; yönetici yetkinlik puanlarının (F=4.606, p<.05) ve yönetici güvenilirlik puanlarının (F=3.448, p<.05) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark gösterdiği bulunmuştur. Risk alma eğilimlerine göre disiplin ceza durumu (F=0.966, p>.05) ve ödül durumu (F=2.213, p>.05) ile kurs ve tazeleme eğitimi başarıları (F=2.414, p>.05) açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 3. Risk alma eğiliminin çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik MANOVA sonuçları**

Kaynak	Bağımlı Değişkenler	Kareler Toplamı	Ss	$\bar{\chi}^2$	F	p	$\eta^2$
Risk alma eğilimi	Yönetici yetkinlik puanı	9.85	2	4.93	4.606	0.010*	0.014
	Yönetici güvenilirlik puanı	9.99	2	4.99	3.448	0.032*	0.011
	Disiplin ceza durumu	1.41	2	0.70	0.966	0.381	0.003
	Ödül durumu	0.20	2	0.10	2.213	0.110	0.007
	Kurs ve tazeleme eğitimi başarıları	216.58	2	108.29	2.414	0.090	0.008

(\*p<.01 ; \*\*p<.001)

Yönetici yetkinlik puanı ve güvenilirlik puanlarındaki söz konusu farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek amacıyla uygulanan Post-Hoc testlerinden Tukey Testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Tablo incelendiğinde bağımlı değişkenlerden yönetici yetkinlik puanları ve yönetici güvenilirlik puanlarının her ikisi için de risk alma eğilimi yüksek olan grupla orta ve düşük olan gruplar arasında yüksek olan grup lehine p<.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Benzer şekilde risk alma eğilimi orta olan grupla düşük olan grup arasında orta olan grup lehine (p<.05), orta olan grupla yüksek olan grup arasında yüksek olan grup lehine (p<.05) anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Risk alma eğilimi düşük olan grup ile ise orta ve yüksek olan gruplar

arasında orta ve yüksek gruplar lehine anlamlı düzeyde ( $p<.05$ ) ilişkiler bulunmuştur.

**Tablo 4. Risk alma eğiliminin çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine yönelik Tukey testi sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Risk alma eğilimi (i)	Risk alma eğilimi (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_x$	p
Yönetici yetkinlik puanı	Düşük	Orta	-.38	0.132	0.011*
		Yüksek	-.41	0.147	0.015*
	Orta	Düşük	.38	0.132	0.011*
		Yüksek	-0.03	0.097	0.958
	Yüksek	Düşük	.41	0.147	0.015*
		Orta	0.03	0.097	0.958
Yönetici güvenilirlik puanı	Düşük	Orta	-.38	0.154	0.035*
		Yüksek	-.42*	0.171	0.040*
	Orta	Düşük	.38	0.154	0.035*
		Yüksek	-0.03	0.113	0.950
	Yüksek	Düşük	.42	0.171	0.040*
		Orta	0.03	0.113	0.950

(\* $p<.01$  ; \*\* $p<.001$ )

#### 4. Tartışma ve Yorum

Araştırma sonucunda risk alma eğilimlerine göre; yönetici yetkinlik puanlarının ve yönetici güvenilirlik puanlarının anlamlı düzeyde fark gösterdiği bulunmuştur. Ancak disiplin ceza durumu ve ödül durumu ile kurs ve tazeleme eğitimi başarısı açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Risk alma eğiliminin gerçek durumu yansıtan test ortamında ölçülmesi etik açıdan uygun görülmeyebilir. Araştırmada kullanılan ölçme aracı risk alma eğilimi bireyin başarı motivasyonuna bağlı olarak değerlendirmeyi sağlar. Bu araştırma sonucunda özel güvenlik sektörü çalışanları arasında yöneticiler tarafından yetkin ve güvenilir oldukları düşünülen bireylerin makul düzeyde risk alma eğilimine sahip oldukları ve bu nedenle ölçüm sonuçlarının diğer bireylere oranla yüksek olduğu değerlendirilebilir. Performans ölçümünün temeli kullanılan ölçütlerdir (Demartini, 2014: 163). Bu nedenle araştırmada kişinin mesleki becerileri ile ilişkili yetkinlik düzeyi yanında, özel güvenlik sektörü için vazgeçilmez sayılabilecek güvenilirlik düzeyi de araştırmaya dâhil edilmiştir. Performans değerlendirmesi açısından yöneticilerin öznel değerlendirmeleri otomatik olarak yanlılık ve gözlemci hatası içermediği gibi, genellikle gerçek performansı geçerli düzeyde yansıttığı düşünülür (Arvey ve Murphy, 1998). Bu araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılarak yönetici

değerlendirmesinden olumlu puan alanların risk alma eğilimleri de yüksek olduğu görülmüştür.

Bu bulguyu destekler bir şekilde alan yazında Bandura (1997) ve Heckhausen (1977) risk alma eğiliminin bireyin davranışının sonucuna ilişkin öznel beklentileri ile ilişkisini vurgular. Schürmann, Renato ve Pleskac (2017) ise risk algılamasının risk alma eğilimde kritik rol oynadığını ifade eder. Bu durumda yönetici tarafından yeterli ve güvenilir görülen çalışanların eylemlerinin sonuçlarına ve muhtemel risklere ilişkin öznel değerlendirmelerinin daha olumlu olabileceği düşünülebilir. Kugler, Connolly ve Ordóñez (2012) da bireylerin duygusal durumlarının risk alma eğilimine etkilerini ve korku hisseden bireylerin riskten daha fazla kaçındığını bulgulanmıştır. Benzer şekilde yüksek stres yaşayan bireylerin risk alma eğilimlerinin arttığı düşünülmür (Ceccato, Kudielka ve Schwierien, 2016). Bulgularda görüldüğü gibi yöneticinin değerlendirmesi, bireyin öznel beklentileri üzerinden dolaylı olarak risk alma eğilimi düzeyi ile ilişkili olduğu görülebilecektir. Olumlu değerlendirilen çalışanlar endişe, kaygı ve stresten uzaklaşarak güvenli hissetmeleri nedeniyle makul risk alma eğilimlerinin arttığı düşünülebilir.

Yetkinlik düzeyi ile ilişkili olarak bir araştırmada bilişsel yetenekleri düşük olan bireylerin hesapsız risk alma ve dürtüsel davranma eğiliminin arttığı bulgulanmıştır (Piche, Kaylegian, Smith ve Hunter, 2018). Bu araştırmada da yöneticilerin değerlendirdiği yüksek yetkinlik düzeyi ile makul risk alma eğilimi arasındaki ilişki araştırma bulguları ile benzerlik taşımaktadır.

Bu araştırmada ödül ve ceza durumunun risk alma eğilimi açısından belirleyici olmadığı bulunmuştur. Geleneksel olarak ödül ve cezanın bireyin davranışına yön vereceği düşünülebilir. Ancak insan davranışının öğrenilmesi açısından her zaman ödül ve cezanın davranışı pekiştirici etkileri görülmeyebilmektedir (Estes, 1972). Bu araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılmış ve ödül ve cezanın risk alma eğilimiyle ilişkisi bulunamamıştır. Ayrıca cezanın sıklığı ve yoğunluğu ile davranışa etkileri arasındaki olumlu ilişki (Lerman ve Vorndran, 2002) dikkate alındığında çalışma grubunun ceza sayılarının oldukça düşük olması da dikkate değerdir. Alan yazında rekabetin risk alma eğilimi ile dolaylı ilişkisi olduğu ve zorlayıcı bir durum karşısında kalan bireylerin risk alma eğilimlerinin arttığı bulgulanmıştır (Hangen, Elliot ve Jamieson, 2016). Özel güvenlik sektöründe ödül ve ceza sisteminin ne ölçüde kişisel zorlanma ve çalışanlar arası rekabet etkisi yarattığı göz önüne alınarak risk alma eğilimi ile ilişkisini konu edinen çalışmalara ihtiyaç olduğu değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı olarak çalışma grubunun ağırlıklı olarak erkek olması olarak belirtilebilir. Özellikle risk alma eğilimi gibi cinsiyetten etkilenmesi muhtemel değişkenler araştırılırken çalışma grubunun dağılımında cinsiyet açısından homojenliğin sağlanması önemlidir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda güvenlik sektörü kadın çalışanların temsil ediciliğini artıracak örneklemelerin belirlenmesi faydalı olabilecektir.

Güvenlik sektöründe çalışanlardan beklenen kaliteli karar verme, sakin kalabilme ve makul risk alma (Mathews, 2015: 62, 177) gibi özellikler düşünüldüğünde akılcı risk değerlendirmesi yapamayan (çok kolay veya gerçekleştirmesi çok zor görevler seçen) çalışanların belirlenmesi önemli hale gelmektedir. Personel seçim sürecinde ölçme ve değerlendirme bileşenleri arasına risk alma eğilimlerinin dâhil edilmesi düşünülebilir.

### Kaynaklar

- Arvey, R.D., & Murphy, K.R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49(1), 141-168.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behaviour. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unified theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Brown, M., Hyatt, D., & Benson, J. (2010). Consequences of the performance appraisal experience. *Personnel Review*, 39(3), 375-396.
- Brudan, A. (2010). Rediscovering performance management: systems, learning and integration. *Measuring Business Excellence*, 14(1), 109-123.
- Button, M. (2016). *Security officers and policing: Powers, culture and control in the governance of private space*. London: Routledge.
- Cascio, W.F., & Aguinis, H. (2010). *Applied psychology in human resource management (7th ed.)*. Upper Saddle River: Prentice-Hall.
- Ceccato, S., Kudielka, B.M., & Schwieren, C. (2016). Increased risk taking in relation to chronic stress in adults. *Frontiers in Psychology*, 6, 20-36.
- Cerrah, İ., Çevik, H. H., Göksu, T. ve Balcıoğlu, E. (2009). Kolluk hizmetleri ve etik. *Kamu etiği akademik araştırmaları, Türkiye’de Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Proje raporu*, 1-68. <http://etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/02/ibrahimcerrah-kollukhizmetleriveetik.pdf> (Erişim Tarihi: 16.10.2020).
- Chabault, D., Hulin, A., & Soparnot, R. (2012). Talent management in clusters. *Organizational Dynamics*, 41, 327-325.
- Chatmen, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organizational fit. *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 333-349.
- Collings, D.G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- De Cenzo, D.A., & Robins, S.P. (1996). *Human Resources Management (5th Ed.)*. USA: John Wile & Sons.

Olçay YILMAZ & Erman M. DEMİR

- Demartini, C. (2014). *Performance Management Systems: Design, Diagnosis and Use*. New York: Springer Science & Business Media.
- Elliott A., & Church, M. (1997). A Hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218–232.
- Estes, W.K. (1972). Reinforcement in human behavior: Reward and punishment influence human actions via informational and cybernetic processes. *American Scientist*, 60(6), 723-729.
- Gotbaum, B. (2005). Undertrained, underpaid, and unprepared: Security officers report deficient safety standards in Manhattan office buildings. <http://pubadvocate.nyc.gov/reports/securityguards.shtml> (Erişim Tarihi: 13.01.2019)
- Hangen, E.J., Elliot, A.J., & Jamieson, J.P. (2016). The opposing processes model of competition: Elucidating the effects of competition on risk-taking. *Motivation Science*, 2(3), 157-171.
- Heckhausen, H. (1977). Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and Emotion*, 1, 283-329.
- Kugler, T., Connolly, T., & Ordóñez, L.D. (2012). Emotion, decision, and risk: Betting on gambles versus betting on people. *Journal of Behavioral Decision Making*, 25(2), 123-134.
- Lerman, D.C., & Vorndran, C.M. (2002). On the status of knowledge for using punishment: Implications for treating behavior disorders. *Journal of applied Behavior Analysis*, 35(4), 431-464.
- Lopes, L.L. (1987). Between hope and fear: The psychology of risk. *Advances in experimental social psychology*, 20, 255-295.
- Mathews, T. J. (2015). Professional certification: Does the security industry need a new yardstick? <https://search.proquest.com/docview/1734108332?accountid=15426> (Erişim Tarihi: 11.01.2019)
- Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M., Maehr, M.L., Urdan, T., et. al. (1998). The development and validation of scales assessing students' goal orientations. *Contemporary Educational Psychology*, 23, 113-131.
- Micucci, A. (1998). A typology of private policing operational styles. *Journal of Criminal Justice*, 26(1), 41-51.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye’de özel güvenlik sistemi ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(01), 117-134.
- Moscoso, S., & Salgado, J.F. (2001). Psychometric properties of a structured behavioral interview to hire private security personnel. *Journal of Business and Psychology*, 16(1), 51-59.

- Murphy, R., & Maree, D.J.F. (2006). Meta-analysis of dynamic assessment research in South Africa. *Journal of Cognitive Education and Psychology*, 6(1), 32-60.
- Owen, K., & Taljaard, J.J. (1996). *Handbook for the use of psychological and scholastic tests of the HSRC*. Pretoria: HSRC.
- Piche, J., Kaylegian, J., Smith, D., & Hunter, S. (2018). The relationship between self-reported executive functioning and risk-taking behavior in urban homeless youth. *Behavioral Sciences*, 8(1), 2-11.
- Prenzler, T., Earle, K., Sarre, R.T. (2009). Private security in Australia: Trends and key characteristics. *Crime and Criminal Justice*, 374, June. <https://ssrn.com/abstract=2348493> (Erişim Tarihi: 11.01.2019).
- Prowse, P., & Prowse, J. (2009). The dilemma of performance appraisal. *Measuring Business Excellence*, 13(4), 69-77.
- Rosenbloom, T. (2003). Risk evaluation and risky behavior of high and low sensation seekers. *Social Behavior and Personality*. 31, 375–386.
- Schuhfried (2018). *RISIKO Risk Choice Test*. [<https://www.schuhfried.com/test/RISIKO> (Erişim tarihi: 13.01.2019)]
- Schunk, D. H. (1990). Goal setting and self-efficacy during self-regulated learning. *Educational Psychologist*, 25(1), 71-86.
- Schürmann, O., Renato F.T., & Pleskac, J. (2017). Mapping risk perceptions in dynamic risk-taking environments. *Journal of Behavioral Decision Making*. 32, 94-105.
- Seligman, M.E.E (1975). *Helplessness: on depression, development, and death*. San Francisco: Freeman.
- Shamsi, A. F. (2010). Performance management techniques and approaches for effective organizational development process - gainsays and effectuations. *Journal of Business Strategies*, 4(2), 78-89.
- Skaalvik, E. (1997). Self-enhancing and self-defeating ego orientation: relations with task and avoidance orientation, achievement, self-perception, and anxiety. *Journal of Educational Psychology*, 89, 71-81.
- Sorrentino, R. M., Hewitt, E. C., & Raso-Knott, P. A. (1992). Risk-taking in games of chance and skill: Informational and affective influences on choice behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(3), 522-538.
- Tan, Ü. (2006). Psychomotor theory: Mind-brain-body triad in health and disease. *Neuro Quantology*, 4(2), 101-133.
- T.B.M.M. (2004). *Özel güvenlik hizmetlerine dair 5188 sayılı kanun*, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5188.pdf> (Erişim tarihi: 16.10.2020)



Olçay YILMAZ & Erman M. DEMİR

- Uçkun, C. G., Yüksel, A. ve Demir, B. (2012). Özel güvenlik sektörünün Türkiye'deki rolü ve dünya'daki konumu. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 22-30.
- Van der Merwe, R. P. (2002). Psychometric testing and human resource management. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 77-86.
- Yelboğa, A. (2008). Örgütlerde personel seçimi ve psikolojik testler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 11-26.

### **Extended Abstract**

#### **Risk Taking Tendencies of Security Personnel**

While individuals whose qualifications are congruent with their jobs have positive and constructive attitudes and behaviors towards their organizations and fellows, inappropriate choices and assignments lead to a high labor force turnover rate, usually due to unrest, demoralization and consequently job drop-outs. The characteristics of individuals are the most important component of human resources management. For this reason, personnel selection is a prerequisite for success in human resources management. Because it is very difficult and costly to compensate for the mistakes made in this process (Yelboğa, 2008). Especially in sectors such as security and health, consequences of employment of individuals taking no risks or uncalculated risks may be very severe. Therefore, it is important to use psychometric measurements to investigate the employee's tendencies to take risks and the components that affect this tendency.

Institutions offering private security services in Turkey are increasing in number and location; size of the security sector is increasing day by day in terms of the number of private companies and staff. These explanations regarding the sector in general point out the importance of the employees who are stable and reliable in their actions at the individual level, and taking intelligent risks (Mathews, 2015). In this context, private security officials are in a position to take decisions and to take specific actions in line with the decision taken with insufficient preparation. When combined with the risks arising from the work conditions of the security officer and the employee profile of the sector, the psychometric evaluation of the tendencies of these personnel becomes important. The aim of this study is to determine the relationship between the performance of security sector employees and their tendency to take risks.

Competencies such as decision quality, administrative courage, calmness, ability to withstand uncertainty and to take clever risk are considered as distinctive qualities in which private security personnel differ from other job variations (Mathews, 2015: 62, 177). At the same time, it brings notion that the tendency of decision making of the personnel supported by their personality traits should be evaluated when their psychomotor skills realized into behaviors. The risk taking tendency becomes a critical component of security staff performance, especially

considering the approaches to interpret individual risk-taking behavior associated with trends from personality traits rather than merely a rationally calculated decision (Lopes, 1987). Considering the above information, the concepts considered to affect the risk-taking tendency of security personnel might be listed as; assessments of the competence and reliability of the manager; penalty and reward status; Private security is the state of success in basic education respectively.

Correlational survey model was used with a study group consisting 662 adult employees of a security organization functioning in various provinces of Turkey. Of the participants, 642 (97%) were male and 20 (3%) were female. The study group consisted of adults aged from 23 to 56 and the mean age was 34.62 years. Risk taking tendency data were collected using a computer-adapted system (RISIKO) while simultaneously collecting the information within the personnel documentary files. Tukey test, which is one of the post-hoc tests, was used to determine the effect of independent variables with dependent variables after applying MANOVA is used.

When MANOVA results are analyzed; It was found that there was a statistically significant difference in supervisor competence scores ( $F= 4.606, p<.05$ ) and reliability scores ( $F= 3.448, p<.05$ ). According to the risk taking tendencies, the disciplinary punishment ( $F=0.966, p>.05$ ) and the reward ( $F= 2.213, p>.05$ ) were significant in terms of vocational training achievement scores ( $F= 2.414, p>.05$ ) no difference was found. In the Post-Hoc tests a significant difference was observed in  $p <.05$  level in favor of the all higher level risk taker groups.

As a result of this research, it can be considered that among the private security sector employees, individuals who are thought to be competent and reliable by the managers have a reasonable tendency to take risk and therefore the results of the measurements are higher than the other individuals. In terms of performance evaluation, subjective evaluations of managers do not automatically include bias and observer error, but are generally considered to reflect actual performance at the current level (Arvey and Murphy, 1998). In this study, it was seen that those who received a positive feedback from the management evaluation by reaching a similar result had a high tendency to take risks. It was found that reward and punishment status were not determinant in terms of tendency to take risks. Traditionally, it can be thought that reward and punishment will affect the behavior of the individual. However, in terms of learning human behavior, reward and punishment may not always have a reinforcing effect (Estes, 1972). A similar result was achieved in this study and the relationship between reward and punishment with risk taking tendency could not be found.