

ÖZEL GÜVENLİK İLE POLİS İŞBİRLİĞİNİN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

EFFECT OF PRIVATE SECURITY POLICE COOPERATION ON PRIVATE SECURITY OFFICERS ' INTENTION TO QUIT

Mehmet Ali TEKİNER¹ - Mustafa HARPUTLU²

Öz

Bu araştırmanın temel amacı özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini test etmektir. Araştırmanın evrenini Antalya ili Alanya ilçesinde çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Uygulanan anket neticesinde analize uygun 296 veri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmada Demirci (2019d) tarafından geliştirilen Özel Güvenlik Polis İşbirliği Düzeyi Ölçeği ve Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre polis işbirliği ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

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

Abstract

The main purpose of this study is to reveal the effect of private security officers' police cooperation perception on intent to quit. The population of the study includes the private security officers working in Antalya at Alanya. Random sampling is conducted in the study. As a result of questionnaires, 296 data were found analyzable. In this study, Private Security Police Cooperation Level Scale developed by Demirci (2019d) and Intent to Quit Scale developed by Scott et al. (1999) were used. According to the result of the study, it was revealed that there is no significant relationship between police cooperation and intent to quit.

Key words: Private security, Police, Private security police cooperation, Intent to quit

¹ Doç. Dr., Polis Akademisi, malitekiner@gmail.com, Orcid:0000-0002-3261-5777

² Dr., Hatay Antakya Kaymakamı, mmharputlu@gmail.com, Orcid:0000-0002-9492-7792

1.GİRİŞ

Özel güvenlik Türkiye’de hızla büyüyen bir sektör olarak önemli bir istihdam alanı oluşturmaktadır. Günümüzde Türkiye’de istihdam edilen özel güvenlik görevlisi sayısı 300.000’in üzerine çıkmıştır. Ancak halihazırda özel güvenlik kimlik kartı sahibi olarak çalışabilme potansiyeline sahip bu rakamın 3 katı birey hazır beklemektedir (Demirci, 2019d:970-973). Bununla birlikte sektördeki devir oranının yüksek olduğu da ifade edilmektedir (TOBB,2014). Yüksek devir oranı genelde sektör, özelde ise örgütler açısından yetkin personelin kaybedilmesi sonucu oluşacak birçok olumsuzluğa yol açabilmektedir. Bu nedenle işten ayrılma oranı olarak tanımlanabilen devir oranının, özenle üzerinde durulması ve kabul edilebilir seviyelerde tutulması önem taşımaktadır.

Gerçek işten ayrılma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Mobley, 1982). Bu nedenle çalışanların işten ayrılma niyetlerinin doğru analiz edilerek gerekli önlemlerin alınması devir oranının istenilen seviyelerde tutulabilmesi açısından önemlidir. Her sektörde olduğu gibi özel güvenlik sektörünün de kendine özgü yapısı sebebiyle bu sektörde çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin farklılaşması doğaldır. Bu doğrultuda özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin ortaya konulması, yüksek devir oranının düşürülmesi yönünde alınacak tedbirlere ilişkin yapılacak değerlendirmelerin doğru sonuçlandırılabilmesi açısından faydalı olacaktır.

İş doyumu (Lam vd., 2001), mesleki bağlılık (Chang, 1999) ve örgütsel bağlılık (Wasti, 2005) gibi bir çok iş tutumunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algısının iş doyumu (Demirci, 2019b) ve mesleki bağlılık (Demirci, 2019c) üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu ve mesleki bağlılıkları üzerinde etkili olan polis işbirliği algısının işten ayrılma niyetleri üzerinde de etkili olabileceği değerlendirilebilir.

Bu araştırma “özel güvenlik polis işbirliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?” sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla Antalya ili Alanya ilçesinde çalışan özel güvenlik görevlilerine ilgili ölçekleri içeren anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının yüksek, işten ayrılma niyetlerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte özel güvenlik polis işbirliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bir ilişki bulunmadığı anlaşılmıştır.

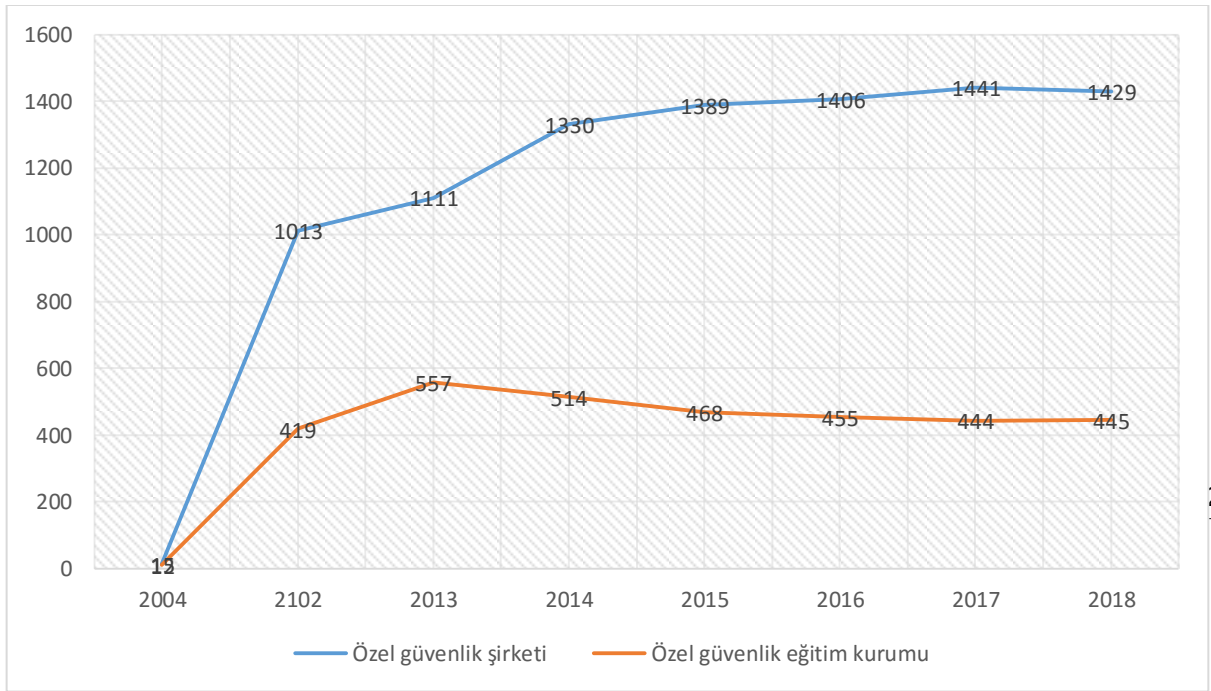
2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Özel güvenlik sektörü

Özel güvenlik sektörü genel olarak özel güvenlik şirketleri, özel güvenlik birimleri, özel güvenlik eğitim kurumları ve alarm izleme merkezlerinden oluşmaktadır. Özel güvenlik şirketleri özel kanun çerçevesinde kurulan ve başka kişi ve kurumlara güvenlik ve koruma hizmeti sunan şirketlerdir. Birimler, kişi ve kurumların kendi bünyelerinde oluşturdukları ve kendi kendilerine güvenlik hizmeti sundukları oluşumlardır. Özel güvenlik eğitim kurumları bu sektörde istihdam edilecek özel güvenlik görevlilerinin eğitimlerini vermeye yetkili kurumlardır. Alarm izleme merkezleri ise hırsızlık ve benzeri olaylara karşı telekomünikasyon yoluyla tespit ve bilgilendirme hizmeti sunan kuruluşlardır. Dünyadaki güvenlik algısındaki değişime paralel olarak sektör her geçen gün büyüme göstermektedir (Waard, 1999:145). Guardian’ın (2017) yapmış olduğu araştırmaya göre sektörün halihazırda 180 milyar dolar

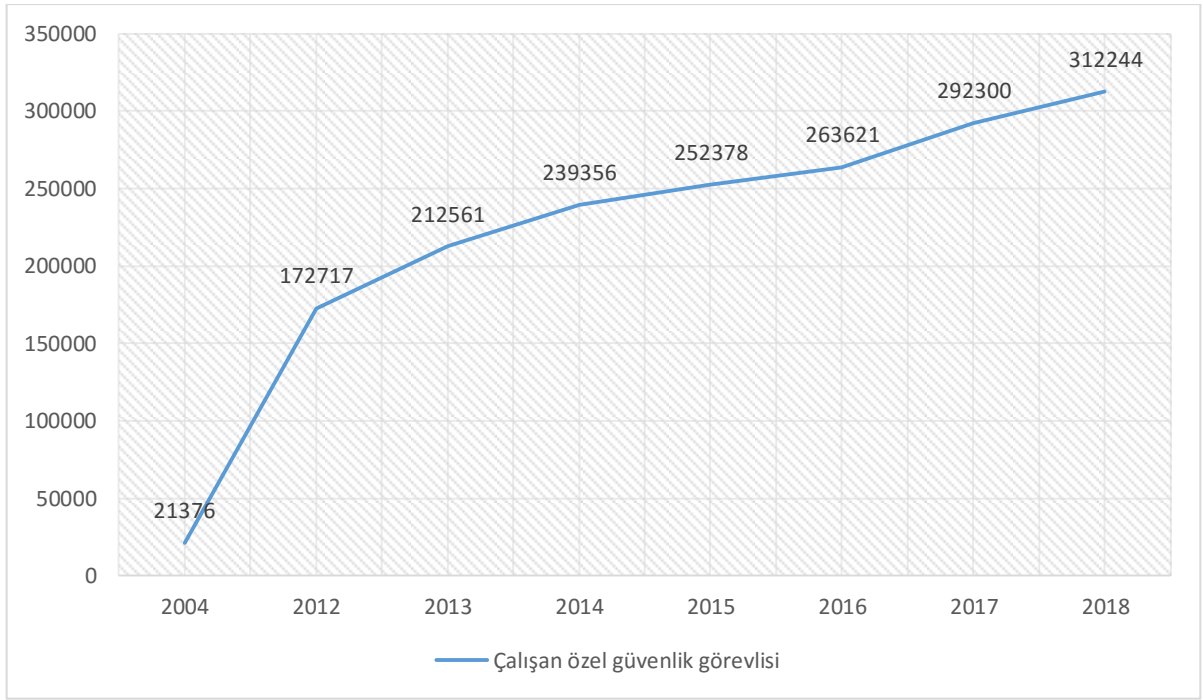
değeri bulunduğu, 2020 yılında ise sektörün 240 milyar dolar değere ulaşacağı ifade edilmektedir.

Türkiye’de özel güvenliğe ilişkin ilk yasal düzenleme 1981 yılında yapılmıştır. Genel olarak devlet açısından kritik binaların korunmasına ilişkin çıkarılmış olan bir düzenlemedir. Güvenliğin Türkiye’de özelleşmesi asıl olarak 2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanundur. Bu kanunla birlikte her geçen yıl sektör büyüme kaydetmiştir. CoESS (2017) raporlarına göre Türkiye’deki özel güvenlik sektör büyüklüğü 2015 yılı itibarıyla 3.167 milyar dolara erişmiştir. Grafik 1 ve 2’de görüldüğü üzere 2004 yılında 15 olan özel güvenlik şirketi sayısı 2018 yılında 1429’a, özel güvenlik eğitim kurumu sayısı 12’den 445’e ve 21.376 olan çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 312.244’e yükselmiştir.



Grafik 1. Özel güvenlik şirket ve eğitim kurumu sayıları (Demirci, 2019d:972)

Türkiye’de özel güvenlik sektörü büyüme gerçekleştirmekle birlikte sektördeki devir oranının yüksekliği de bilinmektedir. TOBB (2014) raporunda sektördeki yüksek devir oranının sektörün karşı karşıya kaldığı tehditlerden birisi olduğu ifade edilmektedir. Yüksek devir oranı beraberinde yetkin personelin kaybedilmesi ve bununla beraber zaman ve maliyet kayıpları anlamına gelmektedir. Bu nedenle sektördeki yüksek devir oranı önemle üzerinde durulması gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.



Grafik 2. Çalışan özel güvenlik görevlisi sayıları (Demirci, 2019d:972)

2.2.İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma aslen bireyin gönüllü veya gönülsüz olarak örgütten ayrılması anlamına gelmektedir. Örgütler açısından önlem alınması gereken gönüllü işten ayrılma durumudur. Gönüllü işten ayrılma sürecinin önemli aşamalarından bir tanesi işten ayrılma niyetidir (Arokiasamy, 2013). Bu niyete sahip çalışanlar mevcut koşulları değerlendirerek beklentilerini şekillendirmekte ve bu beklentilerin yerine getirilme düzeyi düşük olması durumunda da düşüncelerini eyleme geçirerek işten ayrılabilirler (Polat ve Meydan, 201: 153). Genelde yetkin insan kaynağının kaybedilmesi olarak sonuçlanan bu durum günümüzde rekabet avantajını elinde bulundurmaya zorunda olan örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle örgütlerin başarılı olabilmeleri için yetkin çalışanlarını uzun süre ellerinde tutmayı başarabilmeleri gerekmektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel ve örgütsel (Hom vd., 1992) birçok faktör sayılabilir. Bununla birlikte yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunu (Demirci, 2019a; Lam, 2001), örgütsel bağlılık (Tolay, 2008), mesleki bağlılık (Chang, 1999), örgütsel adalet algısı (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013), iş stresi (Yenihan vd., 2014), örgütsel vatandaşlık davranışı (Çelik ve Çıra, 2013), işe tutkunluk (Demir Harputluoğlu ve Dönmez Polat, 2017), tükenmişlik (Yıldırım vd., 2014), örgütsel özdeşleşme (Polat ve Meydan, 2010), lider-üye etkileşimi (Şahin, 2011), örgütsel destek (Koçak ve Yücel, 2018), işyeri zorbalığı (Serçeoğlu vd., 2016), örgütsel sinizm (Demirci ve Tekiner, 2019) ve iş-aile çatışması (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009) gibi birçok iş tutumu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

2.3.Özel güvenlik ve polis işbirliği

Özel güvenlik görevlileri tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kamu güvenliğini sağlamaya yönelik alınan tedbirlere destek sağlamak amacıyla görev yapmaktadırlar. 5188 sayılı Kanunun birinci maddesi de özel güvenliğin kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle birçok alanda polisle beraber çalışmaktadırlar. Bununla birlikte özel güvenlik unsurlarının bir güç oluşturmaları sebebiyle bunlara ilişkin tüm

iş ve işlemler devlet kontrolünde gerçekleşmektedir (Demirci, 2019b). Bu sebeple de bu iki unsur birbirleriyle iletişim ve etkileşim içerisinde bulunmaktadır.

Kamu güvenliğini sağlamak gibi aynı amaca yönelik görev yapan iki unsurun ortak hareket ederek daha başarılı kamu güvenliği sağlanmasına yönelik çalışmalar ve projeler tüm dünyada ortaya konulmaktadır. Avrupa Güvenlik Servisleri Konfederasyonu'nun (CoESS:2010) yayınlarına göre özellikle kamu özel işbirliği (Public-Private-Partnership (PPP)) kapsamında projelerin gerçekleştiği ifade edilmektedir. Türkiye'de de benzer projeler yapılmaktadır. Bunlardan bir tanesi de İstanbul'da gerçekleştirilen Genel Kolluk-Özel Güvenlik İşbirliği ve Koordinasyon Projesidir (KAAN)(Demirci, 2020). KAAN projesi ile İstanbul'da görev yapan özel güvenlik görevlileri ile İstanbul Emniyet Müdürlüğü personelinin birlikte görev yaptıkları kamu hastaneleri, eğitim kurumları, havalimanları, AVMLer, park ve bahçeler ile toplu taşıma alanları içerisinde meydana gelebilecek olaylara en seri şekilde ulaşılarak etkin bir güvenlik hizmeti sunulması amaçlanmıştır³.

Özel güvenlik ve polis işbirliğine ilişkin alan yazında çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı özel güvenlik ve polisin birbirleriyle olan ilişkilerini hangi düzeyde gördüklerine ilişkin (Chinwokwu, 2018; Nalla ve Hwang, 2006; Cunningham ve Taylor, 1985) olmakla birlikte, bir kısmı da özel güvenlik görevlilerinin polisle olan işbirliği algısının iş tutumlarına ilişkin sonuçlarını ortaya koymaya yönelik çalışmalardır (Demirci, 2019b,c,d).

Chinwokwu (2018) yapmış olduğu araştırmada özel güvenlik görevlileri ve polisin aralarındaki ilişkiyi zaman zaman eşit olmasa da, samimi ve tamamlayıcı olarak gördüklerini tespit etmiştir. Nalla ve Hwang (2006) ise Güney Kore'de gerçekleştirdikleri çalışmada özel güvenlik görevlileri ile polisin aralarındaki ilişkiyi pozitif olarak nitelemekle beraber geliştirilmesi gerektiğini ifade ettiklerini tespit etmiştir. Cunningham ve Taylor (1985) ise yapmış oldukları araştırmada polislerin özel güvenlik görevlilerine güvenmediklerini ancak kendilerinden bilgi talep ettiklerini tespit etmiştir. Bu sonuçlar özel güvenlik görevlileri ile polislerin birbirlerine karşı olan algılarının değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Özel güvenlik polis işbirliği algısının iş tutumlarına ilişkin sonuçları kapsamında yapılan araştırmalarda ise Demirci, özel güvenlik polis işbirliği algısının iş doyumunu (2019b) ve mesleki bağlılık (2019c) ile pozitif ilişkili olduğunu, hatta bu algının iş doyumunu ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi bulunduğunu tespit etmiştir (2019d).

2.4.Özel güvenlik ve polis işbirliği ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

Alan yazında özel güvenlik polis işbirliği algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ortaya koymaya yönelik araştırmalara rastlanmamıştır. Bununla birlikte işten ayrılma niyetinin iş doyumunu ve mesleki bağlılık gibi çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiği bilinmektedir. Ayrıca özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algısının ise iş doyumunu ve mesleki bağlılığı etkilediğini ortaya koyan çalışmaların bulunduğu yukarıda ifade edilmiştir. Bu nedenlerle iş doyumunu ve mesleki bağlılık üzerinde etkili olan özel güvenlik polis işbirliği algısının, yine iş doyumunu ve mesleki bağlılıktan etkilendiği bilinen işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu değerlendirilebilir. Bu kapsamda aşağıda belirtilen hipotez oluşturulmuştur:

H₁. Özel güvenlik polis işbirliği algısı işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

³ <http://www.istanbul.gov.tr/kaan-ve-ognet-ile-guvenlik-birimlerinin-koordinasyonuna-katki-saglanacak> Erişim Tarihi: 14.08.2019

3.YÖNTEM

3.1.Araştırmanın amacı ve modeli

Bu araştırmanın amacı özel güvenlik polis işbirliği algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olup olmadığını test etmektir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmanın deseni ilişkisel desen olarak belirlenmiştir. Bu amaçla Antalya ili Alanya ilçesinde çalışan özel güvenlik görevlilerine kendilerinin işten ayrılma niyetleri ve polis işbirliği algılarını ölçmek üzere ilgili ölçekler uygulanmıştır. Alan yazın incelemesi neticesinde şekil 1’de belirtilen model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Model

3.2.Evren ve örneklem

Bu araştırmanın evrenini Antalya ili Alanya ilçesinde çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. 2019 yılı Haziran ayı itibariyle Alanya ilçesinde 867 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır.

Araştırmada tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan anket 2019 yılı Haziran ayı başında Alanya ilçesinde bulunan kamu ve özel sektör özel güvenlik yöneticilerine gönderilmiş ve aynı ay sonunda anketler toplanmıştır. Bu süreç sonunda analize uygun 296 gözlem birimi elde edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) .05 anlamlılık düzeyinde 1.000’lik evren büyüklüğü için 278 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu bağlamda elde edilen örneklem büyüklüğünün evreni temsil etmek için yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

3.3.Veri toplama aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu ankette Demirci (2019d) tarafından geliştirilen Özel Güvenlik Polis İşbirliği Algısı Ölçeği ile Scott ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

Özel Güvenlik Polis İşbirliği Algısı Ölçeği Demirci (2019d) tarafından geliştirilerek geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapıldıktan sonra çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Demirci, 2109b,c,d). 5 sorudan oluşan ölçek tek boyutludur. Demirci (2019d) ölçeğin Cronbach Alpha değerini .925 olarak tespit etmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise .945 olarak elde edilmiştir. Yapılan normallik testi sonucunda tüm değerler +1,5 ile -1,5 arasında tespit edildiğinden verilerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Scott ve arkadaşları (1999) geliştirilmiştir. Ölçek birisi ters olmak üzere dört sorudan oluşmaktadır ve tek faktörlüdür. Ölçek daha önceden Türkçe’ye çevrilerek değişik araştırmalarda kullanılmıştır (Aylan, 2012; Demirci, 2019). Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha değeri .829 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri ise .803 olarak elde edilmiştir. Yapılan normallik testi sonucunda tüm değerler +1,5 ile -1,5 arasında tespit edildiğinden verilerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Anket demografik özelliklere ilişkin 6, Özel Güvenlik Polis İşbirliği Algısı Ölçeğine ilişkin 5 ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin 4 olmak üzere toplam 15 ifadeden oluşmaktadır.

4.BULGULAR VE ANALİZ

4.1.Çalışmaya katılanların demografik özellikleri

Katılımcıların 226'sı (%76,4) erkek, 70'i (%23,6) kadındır. Katılımcıların 24'ü (%8,1) 18-23 yaş aralığında, 76'sı (%25,7) 24-29 yaş aralığında, 94'ü (%31,8) 30-35 yaş aralığında ve 102'si (%34,5) 36 ve üstü yaşadadır. Katılımcıların 44'ü (%14,9) ilköğretim, 194'ü (%65,5) lise, 24'ü (%8,1) ön lisans, 32'si (%10,8) lisans ve 2'si (%0,7) yüksek lisans mezunudur. 122'si (%41,2) kamuda, 174'ü (%58,8) özel sektörde çalışan katılımcıların 88'i (%29,7) bir yıl ve altı, 130'u (%43,9) 2-5 yıl arası, 56'sı (%18,9) 6-10 yıl arası ve 22'si (%7,4) 11 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların 268'i (%90,5) 2000-2500 TL arası, 22'si (%7,4) 2501-3000 TL arası ücret, 2'si (%0,7) 3001-3500 TL arası ücret ve 4'ü (%1,4) 3501 TL ve üstü ücret almaktadır.

4.2.Katılımcıların polis işbirliği ve işten ayrılma niyeti düzeyleri

Katılımcıların polis işbirliği ile işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin istatistikler Tablo 1'de verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların polis işbirliği ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 3,7446 (yüksek), işten ayrılma niyeti ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6976 (orta) düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların polis işbirliği ve işten ayrılma niyeti düzeyleri.

	Katılımcı sayısı	Ortalama	Standart sapma
Polis işbirliği algısı	296	3,7446	1,19973
İşten ayrılma niyeti	296	2,6976	1,02439

2063

4.3.Polis işbirliği algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisi

Polis işbirliği algısı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini test etmek üzere regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların polis işbirliği ve işten ayrılma düzeyleri üzerine gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Tolerans	V.I.F.
	B	Std.Hata	Beta				
(Sabit)	3,034	,195		15,585	.000		
Polis işbirliği algısı	-,090	,050	-,105	-1,815	.071	1,000	1,000
Bağımlı değişken: İşten ayrılma niyeti							
R: .105 R²: .011 Düzeltmiş R²: .008 Model için F: 3,293 p=.071							

Tablo 2 incelendiğinde uygulama sonucu oluşan katılımcıların polis işbirliği ve işten ayrılma düzeyleri arasında negatif bir korelasyonun bulunduğu ancak bu ilişkinin ve oluşturulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($\beta=-,090$ ve $p>.005$). ANOVA testi sonucu da polis işbirliği algısının işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordamadığını göstermektedir ($F=3,293$ ve $p>.005$). Bu sonuçlara göre polis işbirliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak bir ilişki olmadığı, polis işbirliğinin işten ayrılma niyetini açıklayamadığı ifade edilebilir.

5.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algıları ile iş doyumunu ve mesleki bağlılıkları arasında ilişki bulunduğu ve bu iki değişkenin işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkisi bulunduğu bu çalışmada polis işbirliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olabileceği öngörülmüştü. Ancak araştırma sonuçları bu hipotezi doğrulamamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre polis işbirliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada bu iki değişken arasında her ne kadar doğrudan anlamlı bir ilişki tespit edilememiş olsa da, negatif görünen anlamsız ilişkinin iş doyumunu ve mesleki bağlılık aracılığıyla (mediation) anlamlı hale gelebilme ihtimali de göz önüne alınmalıdır. Çünkü iş doyumunu ve mesleki bağlılık özel güvenlik polis algısının çıktısı olmakla beraber işten ayrılma niyetinin öncülüdür (Lam, 2001; Chang, 1999). Bu nedenle bu yönde araştırmalar yapılarak durumun netleştirilmesinde fayda bulunduğu değerlendirilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılanların polis işbirliği algıları yüksek düzeydedir. Özel güvenlik görevlileri açısından önemli bir yere sahip olan polis işbirliği algısının (Demirci, 2019d) Alanya ilçesinde çalışan özel güvenlik görevlilerince yüksek olarak nitelendirilmesi, kendilerinin iş doyumları ve mesleki bağlılıkları üzerinde etkili olarak, çalıştıkları örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini artıracabilecekleri anlamına gelmektedir. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin polis işbirliği algılarının daha da artırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Bu kapsamda özel güvenlik görevlileri ile polislerin beraber görev yapabileceği KAAN projesine benzer projeler geliştirilebilir. Bu projeler kapsamında eğitim programları hazırlanarak polisin suç önlemeye ilişkin sahip olduğu tecrübelerin özel güvenlik görevlilerine aktarılması sağlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların işten ayrılma niyetleri orta düzeyde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Demirci'nin (2019a) İstanbul'da yapmış olduğu araştırma sonuçlarıyla uyum göstermektedir. İşten ayrılma niyeti birçok bireysel ve örgütsel faktörden etkilenmektedir (Hom vd., 1992). Ancak hem Alanya'da yapılan bu araştırma, hem de İstanbul'da Demirci (2019a) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarının benzerlik göstermesi her iki yerde de çalışan özel güvenlik görevlilerinin aynı faktörlerden aynı oranda etkileniyor olabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle Türkiye'de çalışan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini etkileyen ortak faktörlerin gerçekleştirilecek nitel araştırmalarla daha net ortaya konulması gerektiği değerlendirilmektedir. Böylelikle özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini etkileyen sektöre özgü faktörler ortaya konularak bu durumla daha etkin mücadele etme imkanı bulunabilir. Bununla birlikte bu araştırma sonuçları Alanya'da görev yapan özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetlerinin üzerinde durulması gerektiğini işaret etmektedir. Bu bağlamda yöneticiler tarafından, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilediği bilinen yönetim tarzı, ödüllendirme gibi faktörlerin ve iş doyumunu, örgütsel adalet, tükenmişlik, lider-üye etkileşimi gibi tutumların geliştirilmesi yönünde tedbirler alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Aksi takdirde hizmet kalitesini doğrudan etkileyebilecek yetkin çalışanların kaybedilmesiyle karşı karşıya kalılabilecektir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma Antalya ili Alanya ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Özellikle işten ayrılma niyeti çeşitli bireysel faktörlerden etkilenebildiği için farklı yerlerde ve farklı dönemlerde gerçekleştirilecek araştırmaların sonuçları da farklılık gösterebilecektir.

Araştırmaya her iki araştırmacı da eşit oranda katkı sağlamıştır ve araştırmacılar arasında bu çalışmaya yönelik herhangi bir çatışma yaşanmamıştır.

Kaynakça

- Arokiasamy, A. R. A. (2013). A qualitative study on causes and effects of employee turnover in the private sector in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16 (11), 1532-1541.
- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda psikolojik şiddet (mobbing) ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik konaklama işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Chang, E. 1999. Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10): 1250- 1278
- Chinwokwu, E.C. (2018). An assessment of the relationship between private security companies and the police in crime prevention in Lagos Metropolis, Nigeria. *International Journal of Police Science & Management*, 20 (1), 80-93.
- CoESS (2010). *Critical infrastructure security and protection: The public-private opportunity*. Wemmel, Belgium.
- CoESS (2017). <https://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures> Erişim tarihi: 14.08.2019
- Cunningham, W. C. and Taylor, T.H. (1985). *The Hallcrest Report: Private Security and Police in America*. Portland, Ore.: Chancellor Press
- Çarıkçı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Demir Harputluoğlu, D. ve Dönmez Polat, D. (2017). İşe tutkunluk ve iş-aile-iş çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *SÖBİDER*, 4(13), 435-450.
- Demirci, U. (2019a). İş doyumu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246-1258. **DOI:** 10.17719/jisr.2019.3134
- Demirci, U. (2019b). Özel güvenlik polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 490-503. **DOI:** [10.20491/isarder.2019.614](https://doi.org/10.20491/isarder.2019.614)

- Demirci, U. (2019c). The effect of private security police cooperation perception on private security officers' professional commitment level. *The International Journal of Business & Management*, 7 (4), 71-81. DOI: [10.24940/theijbm/2019/v7/i4/143814-34893](https://doi.org/10.24940/theijbm/2019/v7/i4/143814-34893)
- Demirci, U. (2019d). The effect of private security police cooperation on the relationship between job satisfaction and occupational commitment. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(2), 969-997. DOI: [10.15295/bmij.v7i2.1097](https://doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1097)
- Demirci, U (2020). Türkiye'de polis özel güvenlik işbirliği örneği-KAAN: Bir eylem araştırması. (Tam metin bildiri). Uluslararası Marmara Sosyal Bilimler Kongresi, (Bahar), Kocaeli. ISBN: 978-605-69509-9-5
- Demirci, U. ve Tekiner, M. A. (2019). Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu ve özel sektör farkı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2306-2321. DOI: [10.20491/isarder.2019.741](https://doi.org/10.20491/isarder.2019.741)
- Guardian (2017). <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2017/08/31/private-security-outnumbers-the-police-in-most-countries-worldwide-infographic/#1a3824e8210f>
Erişim tarihi: 14.08.2019
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Griffeth, R.W. (1992). A meta analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Lam, T., Zhang, H. ve Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: The case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), 157-165.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Massachusetts: Addison-Wesley Series on Managing Human Resources.
- Nalla, M. K. and Hwang, E. (2006). Relations Between Police and Private Security Officers in South Korea. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29 (3), 482-497.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.
- Scott C. R., Connaughton S. L., Diaz-Saenz H. R., Maguire K., Ramirez R., Richardson B., Shaw S. P. ve Morgan D. (1999). The impacts of communication and multiple identifications on intent to leave : A multimethodological exploration. *Management Communication Quarterly*. 12, 400 - 435.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M.Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 1099-1109.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.

- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.)Pearson, Boston.
- TOBB (2014). *Özel Güvenlik Sektör Raporu*.
- Tolay, E. (2008). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 613-628.
- Waard, J.D. (1999). The private security industry in international perspective. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 7(2), 143-174.
- Wasti, S.A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 290-308.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldırım, M.H., Erul, E.E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.