



İşbirliği sürecinde iş doyum ve işe tutkunluk*

Uğur Demirci**

**Dr., T.C. İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Çankaya, Ankara, 06530
TÜRKİYE. E-posta: ugurdemirci@yahoo.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4677-3477>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş tarihi: 16.06.2021
Kabul tarihi: 08.06.2022
Çevrimiçi kullanım
tarihi: 24.06.2022
Makale Türü: Araştırma
makalesi

Anahtar Kelimeler:

Özel güvenlik,
işbirliği, iş doyum,
işe tutkunluk

ÖZ

Bu araştırma Türkiye’de gerçekleştirilen güvenlik işbirliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu proje kapsamında görev yapmayanların işe tutkunluk ve iş doyumları arasında fark olup olmadığını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma betimsel tarama şeklinde desenlenmiştir. Araştırma evrenini Türkiye’nin batısında bir il olan Afyonkarahisar’da çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmada tam sayım kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği ve Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan işe tutkunluk ölçeğini içeren anket formu kullanılmıştır. Araştırma neticesinde proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin iş doyum ve işe tutkunluk düzeylerinin bazı alt boyutlarda proje kapsamında görev yapmayanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Job satisfaction and work engagement during the cooperation process

ARTICLE INFO

Received: 16.06.2021
Accepted: 08.06.2022
Available online: 24.06.2022
Article type: Research
article

Keywords:

Private security,
cooperation, job
satisfaction, work
engagement

ABSTRACT

The research was carried out to determine whether there is a difference between the job satisfaction and work engagement of private security officers working within the scope of the security cooperation project carried out in Turkey and those who do not work within the scope of the project. The research which was carried out within the framework of the quantitative paradigm was planned as a descriptive survey. The universe of the research consists of private security officers working in Afyonkarahisar which is a province in western Turkey. The full count sample was used in the study. In the research, a questionnaire form was used as a data collection tool which contain Job Satisfaction Scale developed by Weiss et al. (1967) and work engagement scale developed by Schaufeli et al. (2002). As a result of the research, it was determined that the job satisfaction and job engagement levels of the private security officers working within the scope of the project were higher in some sub-dimensions than those who did not work within the scope of the project.

* Makale, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından 01.04.2019 tarihinde İstanbul’da ve akabinde tüm Türkiye’de hayata geçirilen Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesi sürecinde gerçekleştirilmiştir.
Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2022.8.2.003>

1. Giriş

Özel güvenliğin özel girişim haline gelerek tüm Dünyada büyük bir sektör haline alması sonrasında özel güvenlik görevlilerinin üstlendikleri fonksiyonlar da farklılaşmış (Golsby ve O'Brien, 1996), hatta günümüzde bu sektör birçok ülkede suç ve ceza sisteminin anahtar unsuru haline gelmiştir (Sarre, 2011). Sektörün bu denli büyümesi ve üstlendiği görevlerdeki farklılaşma hem genel kolluk görevlileriyle işbirliğinin artmasına, hem de kamu özel işbirliği projelerinin geliştirilmesine neden olmuştur (Golsby ve O'Brien, 1996). Geliştirilmiş olan projelerin en önemlilerinden birisi de Türkiye'de hayata geçirilen Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesidir (Demirci, 2020a). KAAN Projesi ve Dünyanın her yerinde gerçekleştirilmiş olan diğer projelerden elde edilen olumlu sonuçlar (Demirci, 2020a; Chinwokwu, 2018) bundan sonra da bu yöndeki projelerin devam edeceğine ilişkin inancı kuvvetlendirmektedir (Nalla ve Hwang, 2006).

Gerçekleştirilmiş olan projelerin hedeflerine ulaşma yönündeki katkılarının yanında oluşturdukları iklim doğrultusunda polis memurları ve özel güvenlik görevlilerinin çeşitli iş tutumları üzerinde etkili olduğu yönünde araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Nalla, Madan ve Mesko, 2009; Demirci, 2019a,b). Bununla birlikte KAAN Projesi kapsamında gerçekleştirilen bir araştırma neticesinde polis özel güvenlik işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin iş stresleri üzerinde de olumlu yönde etkili olduğu da tespit edilmiştir (Demirci, 2021). Bu durum ve iş doyumunun birçok iş tutumunun öncülü olma potansiyeli, polis özel güvenlik işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin diğer iş tutumları üzerinde de etkili olabileceğini işaret edebilir.

Örgütlerin etkinlik ve verimlilikleriyle doğrudan ilişkili olduğu bilinen iş doyumu (Çekmecelioğlu, 2006) ve işe tutkunluk (Şahin ve Çankır, 2019) tutumlarının özel güvenlik görevlilerine kazandırılması kendilerinin ortaya koymuş oldukları güvenlik hizmetinin kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel güvenliğe katkılarını en üst seviyeye çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen KAAN projesinin genel amaçlarına ulaşmasında olduğu gibi, bu kapsamda görev yapan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları ve işe tutkunluk düzeylerine yapacağı olumlu katkı da sunulan güvenlik hizmetinin daha kaliteli hale gelmesine yol açabilecektir. Polis memurlarıyla gerçekleştirilen işbirliği neticesinde özel güvenlik görevlileri yaptıkları işin anlamını fark edebilirler, ortaya çıkan başarı neticesinde kendilerinin faydalı olduğu alanları fark edebilirler, başarı hissini tadabilirler, polis memurlarının kendilerine yapacakları geri bildirimler neticesinde işlerine ilişkin bilgi ve tecrübe eksikliklerini kapatarak mesleki sosyalleşme süreçlerini tamamlayabilirler ve tüm bunların neticesinde iş doyumları ve işe tutkunluk tutumları artabilir. Bu bağlamda, KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları ve işe tutkunluk düzeylerinde farklılık meydana gelip gelmediği hususu araştırmaya değer görülebilir.

Bu araştırma "*KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları ve işe tutkunluk düzeyleri proje kapsamında görev yapmayanlardan farklılaşmakta mıdır?*" sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca iş doyumu ve işe tutkunluk tutumlarının demografik özelliklere göre de farklılaştığı bilindiğinden araştırma kapsamında bu yönde de çalışma gerçekleştirilmiştir. KAAN Projesi sürecinde Afyonkarahisar'da çalışan özel güvenlik görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiş olan araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi neticesinde, proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumu ve işe tutkunluk tutumlarının bazı alt boyutlarında proje kapsamında görev yapmayanlardan istatistiksel olarak daha yüksek gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların iş doyumları ile işe tutkunluk düzeylerinin çeşitli demografik özelliklere göre de farklılaştığı tespit edilmiştir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Genel kolluk özel güvenlik işbirliği

Varlığı çok eskilere dayanmasına rağmen özel güvenlik olgusunun özel girişim haline gelmesi 1960'lı yıllar sonrasında olmuştur (Cunningham, Strauchs, ve van Meter, 1991; Shearing ve Stenning, 1983). Özellikle gelişmiş batı ülkelerinde özel güvenlik endüstrisi önemli bir büyüme kat etmiş, bu sektörde çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı kayda değer biçimde artmıştır (Nalla ve Hwang, 2006). Sektör, bu dönemde sadece nicel değil aynı zamanda niteliğine yönelik, diğer bir deyimle görev ve

fonksiyonel olarak da gelişim göstermiştir (Hummer ve Nalla, 2003). Bununla birlikte, halkın genel güvenliğe ilişkin taleplerinin artışına rağmen genel kolluğa hükümetler tarafından ayrılan bütçenin yeterli düzeyde gerçekleşmemesi veya bu bütçenin azaltılmış olması, kamu yöneticilerinin özel güvenlik olgusunun potansiyelini fark ederek genel güvenliğe katkı yönünde kullanmak istemesiyle sonuçlanmıştır (Hummer ve Nalla, 2003; Golsby ve O'Brien, 1996). Bu çerçevede genel kolluk ve özel güvenlik görevlilerinin kamuya ait birçok alanda beraber görev yapmalarının önünün açılmasıyla birlikte toplu taşıma alanlarının korunması, spor müsabakaları gibi alanlarda genel kolluk ve özel güvenlik işbirliği yapmaya başlamıştır (Prenzler ve Sarre, 2012). Bunun ötesinde özellikle 1980'li yıllarla birlikte başlayan yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde genel güvenliğe katkı sağlamak üzere birçok kamu özel işbirliği projesi geliştirilmeye başlanmıştır (Cowan, 2010; Griffiths ve Montgomery, 2015; Prenzler ve Sarre, 2012; Van den Berg, 1995). Bundan sonra ise benzer projelerin daha sıklıkla gerçekleştirileceği beklenmektedir (Nalla ve Hwang, 2006).

Dünya genelinde geliştirilen projelerin en önemlilerinden birisi de Türkiye'de gerçekleştirilmiş olan Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAN Projesidir. Ülkede fiilen çalışan 324.000'in üzerindeki özel güvenlik görevlisinin çalıştığı alanlarda sundukları güvenlik hizmetinin genel güvenliğe azami katkı sağlaması amacıyla planlanan KAAN Projesi öncelikle 2019 yılında İstanbul'da başlamıştır (Demirci, 2020a). İstanbul'da elde edilen olumlu neticeler sonrasında, yine bu süreçte elde edilen tecrübeler ışığında öncelikle beş büyükşehir, sonrasında ise diğer tüm illerde faaliyete geçirilmiştir. Proje kapsamında 80.301 görevliye, bu kapsamda tespit edilen ve işbirliği sürecinde ihtiyaçları olduğu değerlendirilen eğitimler verilmiştir. Ayrıca proje kapsamında görev yapan polis memurları ile özel güvenlik görevlilerinin anlık iletişimini sağlamak amacıyla KAAN MOBİL adında bir yazılım gerçekleştirilmiştir. Halihazırda proje tüm Türkiye'de 2.503 noktada, 11.574 polis memuru ve 68.727 özel güvenlik görevlisinin katılımıyla devam etmektedir¹. Projenin nihai amacı ülke genelinde çalışan tüm özel güvenlik görevlisinin genel kolluk ile işbirliğinin sağlanmasıdır.

Tüm Dünyada gerçekleştirilmiş olan projelerin genel olarak başarılı oldukları, proje kapsamındaki suçlarda düşüşler meydana getirdikleri, genel güvenliğe azami katkı sağladıkları ve polise ilişkin bütçelerde tasarrufa sebep oldukları ifade edilmektedir (Demirci, 2020b; Chinwokwu, 2018; Law Enforcement-Private Security Consortium, 2009). Alan yazında, gerçekleştirilmiş olan işbirliği projelerinin bu kazanımlarının yanında, proje kapsamında görev yapan polis memurları ve özel güvenlik görevlilerinin algılarında meydana getirdiği gelişim neticesinde kendilerinin çeşitli iş tutumlarında da olumlu yönde etkili olduğunu işaret eden araştırmalar da bulunmaktadır. Polis özel güvenlik işbirliği algısı polis memurlarının iş doyumları üzerinde (Nalla ve diğerleri, 2009), özel güvenlik görevlilerinin ise iş doyumları (Demirci, 2019a), mesleki bağlılıkları (Demirci, 2019b) ve iş stresleri (Demirci, 2021) üzerinde olumlu yönde etkilidir. Tekiner ve Harputlu ise (2020) yapmış oldukları araştırma neticesinde polis özel güvenlik işbirliği algısının özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmadığını tespit etmiştir.

2.2. İş doyumunu

İş doyumunu çalışanların ruhsal, fiziksel ve sosyal birçok gereksiniminin beklentileri yönünde karşılama düzeyi olarak ifade edilebilir (Duxbury, Armstrong, Drew ve Henli, 1984). Barutçugil (2004) iş doyumunu, bireyin yaptığı iş ve bunun karşılığında edindiği kazanımların, kendi ihtiyaçları ve bireysel değer yargılarıyla uyumlu olması durumunda yaşadığı duygu olarak ifade etmektedir. İş doyumunu kişinin iş yaşamından aldığı haz, huzur ve mutluluk (Keser, 2006) olarak olumlu bir duygudur. Davis (1988) iş doyumunu, çalışanların işlerine karşı duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak ifade etmektedir. Duygu durumunu ifade eden iş doyumunu Hoppock (1937) ise, bireyin işinden memnuniyetini işaret eden ruhsal, fizyolojik ve çevresel şartların birleşimi olarak tanımlamaktadır.

Weiss, Dawis, England, ve Lofquist, (1967) iş doyumunun içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki boyutunun olduğunu ifade etmektedirler. Yapılan işe ilişkin özellikler çerçevesinde birey tarafından hissedilen doyum olarak ifade edilebilen içsel doyum, işin gerektirdiği sorumluluk, işin özellikleri,

¹ <https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/kaan>, Erişim tarihi: 08.06.2021

terfi olanakları ve başarıma arzusu gibi faktörleri kapsamaktadır. Dışsal doyum ise bireyin, çalışma ortamı, aldığı ücret, yönetim ve denetim şekli gibi dışsal faktörlerden etkilenmesi neticesinde hissettiği doyumu ifade etmektedir (Weiss ve diğerleri, 1967).

İş doyumunu etkinlik, verimlilik ve yaratıcılık ile doğrudan ilişkilidir (Çekmecelioğlu, 2006; Bitmiş, Güney ve Demirel, 2014; Hoboubi, Choobineh, Ghanavati, Keshavarzi ve Hosseini, 2017; Böckerman ve Ilmakunnas, 2012). Bununla birlikte örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini etkileyen örgütsel bağlılık (Ismail ve ABD Razak, 2016; Altinoz, Cakiroglu ve Cop, 2012), örgütsel vatandaşlık davranışı (Yeşilyurt ve Koçak, 2014), mesleki bağlılık (Bakan, Büyükbeşe, Ersahan ve Sezer, 2014), motivasyon (Orhaner ve Mutlu, 2018), işe angaje olma (Arslan ve Demir, 2017), yaşam tatmini (Aşan ve Erenler, 2008) ve örgütsel özdeşleşme (Sökmen, 2020) gibi iş tutumlarıyla da olumlu yönde ilişkilidir. Öte yandan iş doyumunu çalışanların işten ayrılma niyetlerini (Anafarta, 2015), iş streslerini ve tükenmişlik düzeylerini (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015) düşürmektedir. İş doyumunu birçok iş tutumu arasında aracılık görevi de üstlenmektedir (Kahya, 2013; Anafarta, 2015; Şeşen, 2010; Şeşen ve Basım, 2010).

İş doyumunu etkileyen birçok bireysel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Cinsiyet, medeni durum (Şahin, 2013), yaş, eğitim seviyesi, mesleki kıdem (Yelboğa, 2007; Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011) ve çalışılan sektör (Eğimli, 2009) iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında sayılabilirken, rekabet, örgütsel iletişim (Duygulu ve Eroğluer, 2006), liderlik (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005), yükselme imkanı, denetim şekli, yönetim şekli (Sevimli ve İşcan, 2005; Başaran ve Güçlü, 2018), ücret (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006), çalışma koşulları ve işin niteliği (Bozkurt, Daşdemir, Karakaya ve Şahin, 2018) ise iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında sayılabilir. Bununla birlikte alan yazında örgütsel öğrenme (Avcı, 2008), örgütsel adalet (Yelboğa, 2012; Özer ve Urtekin, 2007), rol çatışması, rol belirsizliği, tükenmişlik (Sabuncuoğlu, 2008), örgütsel güven (Top, 2012) ve birey örgüt uyumu (Ulutaş, Kalkan ve Bozkurt, 2015) gibi iş tutumlarının da iş doyumunu etkilediğini ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca özel güvenlik polis işbirliği algısı da özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Demirci, 2019a).

Yukarıda açıklanan alan yazın taraması neticesinde araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H1. KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları proje kapsamında görev yapmayanların iş doyumları düzeylerinden daha yüksektir.

H2. Katılımcıların iş doyumları düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

2.3. İşe tutkunluk

Alan yazında işe angaje olma (Özkalp ve Meydan, 2015), cezbolma (Doğan, 2002) ve işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009) gibi terimlerle de anılan işe tutkunluk (Turgut, 2011) bireyin kendisini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak işine vermesi durumunu ifade etmektedir (Kahn, 1990). İşe tutkunluk bireyin işiyle psikolojik olarak tanımlanması veya bağlanmasının derecesini işaret etmektedir (Kanungo, 1982). Örgütsel tükenmenin zıddı bir kavram olarak da ele alınabilen işe tutkunluk enerjik olma, bir şeye ait olma ve öz yeterlilik ile karakterize edilmektedir (Maslach ve Lieter, 1997). Schaufeli ve Bakker'e (2004) göre işe tutkunluğu "işini yüksek bir enerji ve performans ile yapma, kendi isteğiyle çaba harcama, kendini işe verme, işine önem ve değer verme, gurur duyarak tutkuyla işine bağlı şekilde kendini işe verme" olarak betimlemektedir. İşe tutkunluk, bireyin bilişsel olarak işiyle meşgul olduğu, işine bağlı olduğu ve işiyle ilgilendiği durumu ifade etmektedir (Paullay, Alliger ve Stone-Romero, 1994). İşe tutkunluk bireyin çalıştığı örgüte ve değerlerine karşı olumlu tutumdur (Robinson, Perryman ve Hayday, 2004).

Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, (2002) işe tutkunluğu dinçlik, adanmışlık ve özdeşleşme olarak üç boyutla kavramsallaştırmaktadırlar. Dinçlik, fiziksel ve duygusal olarak güçlü olmayı, güçlüklerle mücadele etmeyi ve gönüllü olarak çaba sarfetmeyi; Adanmışlık, işi ile gurur duyma, coşkulu şekilde çalışma ve işine değer vermeyi; Özdeşleşme ise, işiyle tümüyle bütünleşme, kendini çalışmaya verme ve başını işinden kaldırmak istememe halini adlandırmaktadır.

Yüksek düzeyde işine tutkun olan bireyin işini ilgi odağına oturtacağı (DeCarufel, 1990) düşüncesinden hareketle işe tutkunluk, bireyin, dolayısıyla örgütlerin etkinlik, performans ve verimlilikleri açısından büyük önem taşımaktadır (Şahin ve Çankır, 2019; Çankır ve Semiz Çelik, 2018; İlgün Kamanlı, 2015). Bununla birlikte işe tutkunluk iş doyumunu (Keleş, Altıntaş, Kara ve Aşçı, 2015; Bhatt, 1997), örgütsel bağlılık (Knoop, 1995), örgütsel vatandaşlık davranışı (Kaplanseren ve Örucü, 2018), örgütsel özdeşleşme (Ötken ve Erben, 2010), motivasyon (Polat, Tuysuz ve Yener, 2018), öznel iyi olma (Bolelli, 2019), presenteeism (Acaray, 2019), iş yaşam kalitesi (Şahin, 2019; Aminabhavi, 1996) ve yaşam doyumunu (Keleş ve diğerleri, 2015) gibi örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde olumlu yönde etkili olan birçok iş tutumunu da olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. Öte yandan işe tutkunluk çalışanların iş streslerini (Pelenk, 2018) ve işten ayrılma niyetlerini azaltıcı etkiye sahiptir (Polat Dede, Yılmaz ve Karaca Çakınberk, 2014).

İşe tutkunluk yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir düzeyi ve iş tecrübesi gibi bireysel faktörlerden; görev özerkliği, geri bildirim, yönetim şekli, görevin önemi, görevin kimliği, yetki düzeyi, ödüllendirme, beceri çeşitliliği ve sektör gibi örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Turgut, 2013; Brown ve Leigh, 1996; Jaswant ve Naveen, 1997; Bhatt, 1997; Joshi, 1998; Mishra ve Wang, 2004). Bununla birlikte iç girişimcilik, birey örgüt uyumu (Erkal, 2019), örgütsel destek algısı (Erkal, 2021), öznel iyi oluş (Atilla ve Yıldırım, 2019), iş doyumunu (Şahin ve Çankır, 2018), örgütsel imaj algısı (Öztürk, 2019), psikolojik güçlendirme (Hatipoğlu ve Örucü, 2018), örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme (Öz, 2016) ve işveren marka algısı (Orhan, 2020) gibi çeşitli iş tutumlarının işe tutkunluk üzerinde olumlu yönde etkilerinin olduğu da bilinmektedir.

Yukarıda açıklanan alan yazın taraması kapsamında araştırmanın diğer hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H3. KAAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk düzeyleri proje kapsamında görev yapmayanların işe tutkunluk düzeylerinden daha yüksektir.

H4. Katılımcıların işe tutkunluk düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın amacı

Araştırma, Türkiye’de gerçekleştirilen güvenlik işbirliği projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileriyle bu proje kapsamında görev yapmayanların işe tutkunluk ve iş doyumları arasında fark olup olmadığını tespit etmektir. Bununla birlikte araştırma kapsamında ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine göre işe tutkunluk ve iş doyumlarında fark olup olmadığı da test edilmiştir.

3.2. Araştırmanın modeli

Araştırma nicel paradigma çerçevesinde betimsel tarama şeklinde desenlenmiştir. Tarama modelleri geçmişte veya halen var olan durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlar (Karasar, 2012) ve bu modellerde araştırmacı genellikle örneklemedeki bireylerin görüş ve özelliklerinin nasıl dağıldığıyla ilgilenir (Fraenkel ve Wallen, 2006).

3.3. Evren, örneklem ve verinin toplanması

Araştırma evrenini Afyonkarahisar ilinde çalışan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın gerçekleştirilmiş olduğu Ağustos 2020 döneminde Afyonkarahisar’da 1.385 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmeden evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma Türkiye genelinde devam eden “Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği ve Entegrasyonu-KAAAN” Projesinin Afyonkarahisar’da uygulama sürecinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma, Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 22.06.2020 tarihli ve 2020/03 sayılı Onay alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında Haziran 2020 döneminde Afyonkarahisar Emniyet Müdürlüğü yöneticileriyle ön toplantılar gerçekleştirildikten sonra kendileri tarafından işbirliği yapmalarında fayda bulunduğu değerlendirilen polis memurları ve özel güvenlik görevlileri tespit edilmiştir. Tespit edilen personele proje

kapsamında tüm Türkiye’de olduğu gibi (Demirci, 2020a) gerekli eğitimler verilmiştir. Bu bağlamda 458 özel güvenlik görevlisi eğitilerek proje kapsamına alınmıştır. Eğitimler sonrasında polis memurları ve kendileriyle işbirliği içerisinde bulunacak olan özel güvenlik görevlilerinin iletişimlerini sağlamak üzere *WhatsApp* grupları oluşturulduktan sonra Temmuz 2020 döneminde proje bu ilde faaliyete geçirilmiştir. Afyonkarahisar’da polis memurları ve özel güvenlik görevlileri arasında iletişim ve işbirliği başladıktan ve özel güvenlik görevlileri tarafından bildirimler yapılmaya başladıktan sonra araştırma kapsamında çevrimiçi olarak hazırlanmış olan anket linki, il özel güvenlik şube müdürlüğü personeli tarafından ilgililerine ulaştırılmıştır. 10.08.2020 tarihinde erişime açılan anket, katılım olmadığının anlaşılması üzerine, 21.08.2020 tarihinde erişime kapatılmıştır. Anket uygulama süreci sonunda tasnife uygun 692 gözlem birimi elde edilmiştir.

3.4. Veri toplama aracı

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin toplanmasında anket formundan yararlanılmıştır. Bu anket formu, Minnesota İş Doyumu Ölçeğine ilişkin 20, İşe Tutkunluk Ölçeğine ilişkin 17 ve katılımcıların demografik özelliklerini içeren altı olmak üzere toplam 43 ifadeden oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen, güvenilirlik ve geçerliliği test edildikten sonra Türkçe birçok çalışmada kullanılmış olan bir ölçektir (Doğan ve Akandere, 2019; Demirci, 2019a; Filiz, 2014). Ölçeğin, katılımcıların içsel, dışsal ve genel iş doyumlarını ölçebilecek şekilde iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekte başarı, terfi, takdir edilme, sorumluluk gibi işe ilişkin içsel durumları ifade eden içsel doyumuna yönelik 12 ifade; çalışma koşulları, üstlerle ilişkiler ve ücret politikaları gibi birey dışı durumları ifade eden dışsal doyumuna yönelik sekiz ifade bulunmaktadır (Weiss ve diğerleri, 1967). Orijinal ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,83’tür. İşe Tutkunluk Ölçeği ise, Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen, Türkçeye çevrildikten sonra geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek çalışmalarda kullanılmış olan bir ölçektir (Turgut, 2011; Arslan ve Demir, 2017; Köse, 2015; Cerit Soydan ve Bahçecik, 2018). 17 ifadeden oluşan ölçek, dinçlik (*Vigor*) (6 ifade), adanmışlık (*Dedication*) (5 ifade) ve özdeşleşme (*Absorption*) (6 ifade) olmak üzere üç boyuta sahiptir. Orijinal ölçeğin alt boyutları sırasıyla dinçlik ,85, adanmışlık ,84 ve özdeşleşme ,73 Cronbach Alpha değerlerine sahiptir (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Ölçeklerde beşli Likert kullanılmıştır.

3.5. Veri analizinde kullanılan teknikler

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik testleri kapsamında Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin yakınsak geçerliliklerini tespit etmek üzere Bütünleşik Geçerlilik (Composite Reliability-CR) ve Ortalama Varyans (AVE) testleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçeklerin, yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçeklerin genel değerlendirmeleri kapsamında ise aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Bu hesaplama çerçevesinde ölçek aralıkları eşit kabul edilerek puan aralıkları 0,80 şeklinde hesaplanmıştır (Puan aralığı= (En yüksek değer-Endüşük değer)/5). Araştırmada ilişkili grupların verileri ANOVA ve t Testi ile çözümlenmiştir.

4. Bulgular ve analiz

4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu erkek, 30 yaşın üzerinde, lise mezunu, 6 yıl üzerinde tecrübeye sahip özel güvenlik görevlileridir. Katılımcıların çoğu kamuda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin %59,7’si KAAN Projesi kapsamında görev yapmaktadır (Bkz. Tablo 1).

4.2. Güvenilirlik analizi

Ölçeklerin iç tutarlılıklarını tespit etmek üzere gerçekleştirilen analiz neticesinde her iki ölçeğin de tüm alt boyutlarıyla birlikte yeterli Cronbach Alpha değerlerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Özdamar, 2012; George ve Mallery, 2003) (Bkz. Tablo 2).

4.3. Geçerlilik analizi

Araştırma kapsamında kullanılan her iki ölçeğin tüm maddelerine ilişkin skewness ve kurtosis değerleri +2 ve -2 arasında hesaplanmıştır. Bu değerler ışığında verilerin normal dağıldığı değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ayrıca ölçeklere ilişkin gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde her iki ölçeğin de yeterli uyum değerlerine ulaştığı tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 3). Bununla birlikte Minnesota İş doyum Ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yük değerleri ,568 ile ,848 arasında, İş Tutkunluk Ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yük değerleri ise ,581 ile ,865 arasında değişmektedir. Bu değerler çerçevesinde her iki ölçeğin de yeterli faktör yük değerlerine sahip olduğu değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2002). Diğer taraftan her iki ölçeğin hesaplanan Bütünleşik Geçerlilik ve Ortalama Varyans değerleri yeterli düzeydedir (Fornell ve Larcker, 1981) (Bkz. Tablo 2).

Tablo 1

Katılımcıların demografik özellikleri

	N	%
Yaş		
18-23 yaşarası	14	2
24-29 yaş arası	98	14,2
30-35 yaş arası	225	32,5
36 ve üzeri yaş	355	51,3
Cinsiyet		
Erkek	579	83,7
Kadın	113	16,3
Eğitim düzeyi		
İlköğretim	35	5,1
Lise	485	70,1
Ön lisans	107	15,5
Lisans	64	9,2
Lisansüstü	1	,1
Çalışma süresi		
1 yıl ve altı	41	5,9
2-5 yıl arası	189	27,3
6-10 yıl arası	209	30,2
11 yıl ve üzeri	253	36,6
Sektör		
Kamu	516	74,6
Özel	176	25,4
Proje Kapsamında		
Çalışıyor	413	59,7
Çalışmıyor	279	40,3

4.4. Katılımcıların iş doyumları düzeyleri

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin genel, içsel ve dışsal iş doyumları iyi düzeyde tespit edilmiştir. Bununla birlikte KAAN projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileri ile proje kapsamında görev yapmayanların iş doyumları arasında fark olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan t Testleri sonucunda katılımcıların içsel doyumları arasında istatistiksel olarak fark olduğu, dışsal ve genel iş doyumları arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Ortalamalar arasındaki fark incelendiğinde KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin içsel doyum düzeylerinin proje kapsamında görev yapmayanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmıştır (Bkz. Tablo 4). Bu analiz sonuçları ışığında H1 Hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ve çalıştıkları sektöre göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere t Testleri yapılmıştır. Gerçekleştirilen analiz neticesinde katılımcıların cinsiyetlerine göre iş doyumlarında istatistiksel fark olmadığı, ancak çalıştıkları sektöre göre genel, içsel ve dışsal iş doyumlarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar arasındaki farklar incelendiğinde özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel, içsel ve dışsal iş doyumlarının kamuda çalışanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin yaşları, eğitim düzeyleri ve çalışma sürelerine göre iş doyumlarında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere öncelikle yapılan Varyans Homojenliği Testi sonuçlarında verilerin homojen dağıldığı tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 5). Sonrasında gerçekleştirilen ANOVA Testi neticesinde, katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş doyumlarında herhangi bir istatistiksel fark olmadığı, ancak yaşları ve çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 6).

Tablo 2

Güvenilirlik ve yakınsak geçerlilik testleri

Faktörler	Madde sayısı	Compassite Reliability	AVE	Cronbach's Alpha
İş doyum	20			,948
<i>İçsel doyum</i>	12	,924	,712	,921
<i>Dışsal doyum</i>	8	,905	,740	,898
İşe tutkunluk	17			,938
<i>Dinçlik</i>	6	,908	,789	,902
<i>Adanmışlık</i>	5	,891	,789	,878
<i>Özdeşleşme</i>	6	,867	,725	,853

Tablo 3

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

	X ²	df	CMIN/DF	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
İş doyum	598,828	141	4,247	,937	,915	,951	,934	,951	,069
İşe tutkunluk	442,947	101	4,386	,947	,928	,958	,944	,958	,070
Kabul edilebilir uyum			<5	>,90			>,90	>,90	<,08
Mükemmel uyum			<3	>,95			>,95	>,95	<,05

4.5. Katılımcıların işe tutkunluk düzeyleri

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumları iyi düzeyde tespit edilmiştir. Bununla birlikte KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk düzeylerinin proje kapsamında görev yapmayanlara göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen t Testleri neticesinde proje kapsamında görev yapan katılımcıların işe tutkunluk düzeylerinin istatistiksel olarak proje kapsamında görev yapmayanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumunun alt boyutlarından Adanmışlık ve Özdeşleşme düzeylerinin de proje kapsamında görev yapmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek olduğu ancak Dinçlik alt boyutuna göre istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 9). Bu analiz sonuçları ışığında H3 Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4

Katılımcıların iş doyumu ölçeğine vermiş oldukları cevaplar üzerine gerçekleştirilen t testi sonuçları

		t Testi							
		Proje kapsamında			Proje kapsamı dışında			t	p
		N	X	Ss	N	X	Ss		
İş Doyumu	İçsel Doyum	413	3,83	,63661	279	3,74	,60025	1,819	,069
	Dışsal Doyum		3,96	,58786		3,87	,56584	2,112	,035*
		Erkek			Kadın				
İş Doyumu	İçsel Doyum	579	3,79	,62431	113	3,81	,62003	-3,360	,719
	Dışsal Doyum		3,91	,58325		3,97	,56639	-9,711	,333
		Kamu			Özel Sektör				
İş Doyumu	İçsel Doyum	516	3,73	,63035	176	3,98	,56497	-4,826	,000*
	Dışsal Doyum		3,89	,59323		4,03	,52913	-2,967	,003*
			3,50	,76787		3,90	,64999	-6,737	,000*

*p<.05

Tablo 5

İş Doyumu Ölçeğine ilişkin Varyans Homojenliği Testi

	Levene istatistiği	df1	df2	p
Yaş	2,273	3	688	,079
Eğitim düzeyi	,880	3	687	,451
Çalışma süresi	2,063	3	688	,104

p<.05

Katılımcıların cinsiyetleri ve çalıştıkları sektöre göre işe tutkunluk düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek üzere t Testleri yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde katılımcıların cinsiyetlerine göre işe tutkunluk düzeylerinde tüm alt boyutlar dahil istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı, ancak özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk düzeylerinin tüm alt boyutlarla birlikte kamuda çalışanlarından istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 9).

Tablo 6

Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar üzerine gerçekleştirilen ANOVA Testi sonuçları

		ANOVA Testi				
		N	X	Ss	F	p
Yaş	18-23 arası	14	4,21	,50542	4,292	,005*
	24-29 arası	98	3,91	,52715		
	30-35 arası	225	3,80	,66308		
	36 yaş ve üzeri	355	3,74	,61684		
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	35	4,02	,54829	2,321	,055
	Lise	485	3,80	,61774		
	Ön Lisans	107	3,80	,61125		
	Lisans	64	3,63	,69337		
	Lisans Üstü	1	3,55	-		
Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	41	3,89	,58305	15,029	,000*
	2-5 yıl arası	189	4,03	,56062		
	6-10 yıl arası	209	3,71	,60329		
	11 yıl ve üzeri	253	3,67	,62322		

*p<.05

Tablo 7

Katılımcıların yaşlarına göre iş doyumlarının hangi gruplarda farklılaştığını tespiti yönelik gerçekleştirilen TUKEY Testi sonuçları

	Değişkenler	Ortalamalar arası fark	Sig.
18-23 arası	24-29 arası	,29643	,337
	30-35 arası	,40605	,081
	36 yaş ve üzeri	,47128	,027*
24-29 arası	18-23 arası	-,29643	,337
	30-35 arası	,10962	,460
	36 yaş ve üzeri	,17485	,065
30-35 arası	18-23 arası	-,40605	,081
	24-29 arası	-,10962	,460
	36 yaş ve üzeri	,06523	,603
36 yaş ve üzeri	18-23 arası	-,47128	,027*
	24-29 arası	-,17485	,065
	30-35 arası	-,06523	,603

*p<.05

Tablo 8

Katılımcıların çalışma sürelerine göre iş doyumlarının hangi gruplarda farklılaştığını tespiti yönelik gerçekleştirilen TUKEY Testi sonuçları

	Değişkenler	Ortalamalar arası fark	Sig.
1 yıl ve altı	2-5 yıl arası	-,14012	,535
	6-10 yıl arası	,17905	,308
	11 yıl ve üzeri	,22411	,124
2-5 yıl arası	1 yıl ve altı	,14012	,535
	6-10 yıl arası	,31917	,000*
	11 yıl ve üzeri	,36423	,000*
6-10 yıl arası	1 yıl ve altı	-,17905	,308
	2-5 yıl arası	-,31917	,000*
	11 yıl ve üzeri	,04506	,856
11 yıl ve üzeri	1 yıl ve altı	-,22411	,124
	2-5 yıl arası	-,36423	,000*
	6-10 yıl arası	-,04506	,856

*p<.05

Tablo 9

Katılımcıların İşe Tutkunluk Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar üzerine gerçekleştirilen t testi sonuçları

		t Testi							
		Proje kapsamında			Proje kapsamı dışında			t	p
		N	X	Ss	N	X	Ss		
İşe Tutkunluk	<i>Dinçlik</i>	413	4,03	,55547	279	3,90	,55838	3,065	,002*
	<i>Adanmışlık</i>		4,15	,57004		4,08	,57158	1,652	,099
	<i>Özdeşleşme</i>		4,16	,61066		4,04	,62485	2,443	,015*
			3,81	,68777		3,61	,66145	3,920	,000*
İşe Tutkunluk		579	Erkek		Kadın				
	<i>Dinçlik</i>		3,97	,56342	4,01	,54351	-,708	,480	
	<i>Adanmışlık</i>		4,12	,57291	4,13	,56595	-,113	,910	
	<i>Özdeşleşme</i>		4,10	,62200	4,13	,60333	-,461	,645	
İşe Tutkunluk		516	Kamu		Özel Sektör				
	<i>Dinçlik</i>		3,95	,58159	4,06	,45712	-2,910	,004*	
	<i>Adanmışlık</i>		4,09	,59822	4,24	,46784	-3,427	,001*	
	<i>Özdeşleşme</i>		4,08	,65252	4,19	,49885	-2,363	,019*	
	3,70	,68409	3,82	,67830	-2,047	,041*			

*p<.05

Katılımcıların yaşları, eğitim düzeyleri ve çalışma sürelerine göre işe tutkunluk düzeylerinde herhangi bir fark olup olmadığını tespit etmek üzere öncelikle Varyans Homojenliği Testi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde verilerin homojen dağıldığı değerlendirilmiştir (Bkz. Tablo 10).

Tablo 10

İşe Tutkunluk Ölçeğine ilişkin Varyans Homojenliği Testi

	Levene istatistiği	df1	df2	p
Yaş	,509	3	688	,676
Eğitim düzeyi	,725	3	687	,529
Çalışma süresi	1,671	3	688	,172

p<.05

Gerçekleştirilen ANOVA Testi neticesinde katılımcıların çalışma sürelerine göre işe tutkunluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın bulunduğu, ancak yaşları ve eğitim sürelerine göre herhangi bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 11).

Katılımcıların çalışma sürelerine göre hangi gruplar arasında anlamlı fark bulunduğunu tespit etmek üzere gerçekleştirilen TUKEY Testi neticesinde, 2-5 yıl arası iş tecrübesine sahip özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk düzeylerinin 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ışığında H4 Hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 11

Katılımcıların İşe Tutkunluk Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar üzerine gerçekleştirilen ANOVA Testi sonuçları

		ANOVA Testi				
		N	X	Ss	F	p
Yaş	<i>18-23 arası</i>	14	4,17	,40745	1,930	,123
	<i>24-29 arası</i>	98	4,03	,52621		
	<i>30-35 arası</i>	225	4,02	,58230		
	<i>36 ve üzeri</i>	355	3,93	,55728		
Eğitim Düzeyi	<i>İlköğretim</i>	35	4,17	,50403	1,645	,161
	<i>Lise</i>	485	3,99	,54254		
	<i>Ön Lisans</i>	107	3,92	,59016		
	<i>Lisans</i>	64	3,91	,65022		
	<i>Lisans Üstü</i>	1	3,82	-		
Çalışma Süresi	<i>1 yıl ve altı</i>	41	3,93	,52977	11,578	,000*
	<i>2-5 yıl arası</i>	189	4,17	,50929		
	<i>6-10 yıl arası</i>	209	3,95	,53802		
	<i>11 yıl ve üzeri</i>	253	3,87	,58453		

*p<.05

Tablo 12

Katılımcıların çalışma sürelerine göre işe tutkunluk tutumlarının hangi gruplarda farklılaştığını tespiti yönelik gerçekleştirilen TUKEY Testi sonuçları

	Değişkenler	Ortalamalar arası fark	Sig.
1 yıl ve altı	2-5 yıl arası	-,23904	,056
	6-10 yıl arası	-,01224	,999
	11 yıl ve üzeri	,06374	,900
2-5 yıl arası	1 yıl ve altı	,23904	,056
	6-10 yıl arası	,22680	,000*
	11 yıl ve üzeri	,30278	,000*
6-10 yıl arası	1 yıl ve altı	,1224	,999
	2-5 yıl arası	-,22680	,000*
	11 yıl ve üzeri	,07598	,447
11 yıl ve üzeri	1 yıl ve altı	-,06374	,900
	2-5 yıl arası	-,30278	,000*
	6-10 yıl arası	-,07598	,447

*p<.05

5. Sonuç ve değerlendirme

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları alt boyutlarıyla birlikte yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Türkiye’de daha önceden yapılmış araştırma sonuçlarıyla uyumaktadır (Karakuyu ve Bedir, 2020; Benligiray ve Demirci, 2020). Bu tespit edilen sonuçlar özel güvenlik görevlilerinin genel olarak işlerinden memnun olduklarını ve doyum sağladıklarını işaret etmektedir. Bununla birlikte araştırmada KAAN Projesinde görev yapan özel güvenlik görevlilerinin projede görev yapmayanlardan daha yüksek içsel doyum düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. İçsel doyum işe ilişkin sorumluluk, işin kendisi, başarı ve takdir edilme gibi içsel nitelikteki tatmini işaret ederken, dışsal doyum yönetici ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler, yönetim ve denetim şekli gibi bireyin çevresine dair tatminini ifade etmektedir (Weiss ve diğerleri, 1967). KAAN projesi kapsamında görev alan özel güvenlik görevlilerine verilen eğitimlerde, yaptıkları işin genel güvenliğe yapacağı katkı ve bu katkının sonuçları hakkında bilgi verilmektedir. Bu durum kendilerinin yaptıkları işi anlamlandırmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca proje kapsamında gerçekleşen işbirliği neticesinde elde edilen başarı genel kolluk tarafından kendilerine geri bildirilmektedir. Ayrıca proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlileri, projenin genel amacı doğrultusunda kendilerinden beklenenler çerçevesinde daha fazla sorumluluk hissetmiş olabilirler. Bu nedenlerle KAAN projesinin amacı doğrultusunda gerçekleştirilen işbirliğinin oluşturduğu bu iklim, proje kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin içsel doyumlarının yükselmesine sebep olmuş olabilir. Diğer taraftan KAAN projesi kapsamında polis memurlarından beklenen, genel güvenliğe ilişkin tecrübelerini özel güvenlik görevlilerine yansıtmak ve kendilerini bu süreçte yönlendirerek yardımcı olmaktır. Polis memurlarının KAAN projesi kapsamında gerçekleştirdikleri işbirliğini özel güvenlik görevlileriyle iletişimi güçlendirecek yönde şekillendirebilmeleri halinde özel güvenlik görevlilerinin dışsal doyumlarında da gelişme elde edilebilmesi potansiyeli bulunduğu değerlendirilebilir. Bu nedenle KAAN Projesi veya buna benzer projeler kapsamında ortaya konulacak ilişki ve işbirliğinde tüm bu hususlara dikkat edilmesi gerektiği ifade edilebilir.

Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin yaşları arttıkça iş doyumlarının azaldığı, 18-23 yaş arası özel güvenlik görevlilerinin 36 ve üzeri yaştakilerden istatistiksel olarak daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Alan yazında yaşın iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu işaret eden çalışmalar bulunmaktadır (Yelboğa, 2007; Dağdeviren ve diğerleri, 2011). Ancak alan yazındaki araştırma sonuçları tutarlılık göstermemektedir. Bazı araştırmalarda yaş arttıkça iş doyumunun arttığı (Bilge, Akman ve Kelecioğlu, 2007), bazı araştırmalarda ise yaşın iş doyumunu üzerinde herhangi bir

etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Çelikkalp ve diğerleri, 2019). Dağdeviren ve arkadaşları ise (2011) yaptıkları araştırmada katılımcıların yaşları arttıkça iş doyumlarının arttığını belirlemişlerdir. Özel güvenlik mesleği kendine has şartları bulunan ve genellikle çalışma şartları ağır olarak ifade edilen bir meslektir. Alan yazında ağır çalışma şartları olan mesleklerin mensuplarının çalışma süreleri arttıkça tükenmişlikleri arttığından iş doyumlarının azalabileceğini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Machado-Taylor, 2014). Keza araştırma sonucunda katılımcıların iş tecrübeleri arttıkça da iş doyumlarının azaldığı, 2-5 yıl iş tecrübesine sahip özel güvenlik görevlilerinin kendilerinden daha fazla iş tecrübesine sahip olanlardan istatistiksel olarak daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu sonuçlar göz önüne alındığında özel güvenlik görevlilerinin yaşları ve iş tecrübeleri yükseldikçe mesleğin ağır şartlarından etkilenecek tükenmişlik düzeylerinin artması sebebiyle iş doyumlarında azalma meydana gelmiş olabileceği ifade edilebilir. İş doyumları azalan çalışanların etkinlik ve verimlilikleri de azalacağından (Bitmiş ve diğerleri, 2014; Hoboubi ve diğerleri, 2017; Böckerman ve Ilmakunnas, 2012), yöneticilerin, yaşları ve kıdemleri yüksek özel güvenlik görevlilerinin etkinlik ve verimlilikleri istenilen seviyeye çıkarabilmeleri amacıyla, kendilerinin tükenmişliklerini azaltacak tedbirler başta olmak üzere iş doyumlarını artıracak çalışmalar yapmaları gerekmektedir.

Araştırmada özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarının kamuda çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında iş doyumunun çalışılan sektöre göre farklılaştığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (Demirci, 2019c; İyem, İyem ve Yılmaz, 2017; Eğinli, 2009; Thakur, 2007). Ancak bu sonuçlar birbirleriyle uyumsuzdur. Demirci (2019c) İstanbul'da yapmış olduğu araştırmada kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin özel sektörde çalışanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirlemiştir. Thakur (2007) ise kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumları düzeylerinde herhangi bir fark olmadığını tespit etmiştir. İyem ve arkadaşları (2017) ise bu çalışmada elde etmiş olduğumuz sonuçlarda olduğu gibi özel sektör çalışanlarının iş doyumları düzeylerinin kamuda çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Özellikle iş güvencesi ve düzenli ücret sağlanması sebebiyle kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarının özel sektör çalışanlarına göre yüksek olması beklenmektedir. Ancak bu araştırma sonuçları bu tezi doğrulamamaktadır. İş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel birçok faktör olduğu göz önüne alınarak Afyon ilinde özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin ortaya konulması yönünde araştırma yapılmasında fayda bulunduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumları tüm alt boyutlarla birlikte yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Bununla birlikte KAAN Projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumlarının proje kapsamında görev yapmayanlarından istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek tespit edilmiştir. KAAN projesi kapsamında görev yapanların işe tutkunluk düzeyindeki farklılaşmanın da adanmışlık ve özdeşleşme alt boyutlarında kendi lehlerine gerçekleşen anlamlı fark nedeniyle olduğu anlaşılmıştır. İşe tutkunluğun adanmışlık alt boyutu işe değer verme ve yapılan işle gurur duyma; özdeşleşme alt boyutu ise işle bütünleşme ve bu nedenle başını işten kaldırmak istememe durumunu ifade etmektedir (Schaufeli ve diğerleri, 2002). KAAN projesi kapsamında gerçekleşen işbirliği neticesinde elde edilen başarı gerek polis memurlarının geri bildirimleri, gerekse de dönemselsel olarak başarılıların ödüllendirilmesi etkinlikleri vasıtasıyla özel güvenlik görevlilerine hissettirilmiştir. Böylece özel güvenlik görevlileri proje kapsamında yerine getirdikleri görevin önemini anlamakta ve elde edilen başarıda ne kadar payları olduğunu öğrenmektedirler. Böylece işlerine daha fazla değer verebilmektedirler. Ayrıca KAAN projesi kapsamında verilen eğitimler özel güvenlik görevlilerinin yaptıkları işe ilişkin bilgi ve tecrübe eksikliklerini giderici şekilde programlanmıştır. Bu eğitim kapsamında özel güvenlik görevlilerine verilen bilgi ve sunulan tecrübe kendilerinin ortaya koymak durumunda oldukları güvenlik hizmetini sağlayabilmeleri yönünde belirsizlikleri ortadan kaldırarak işleriyle bütünleşmelerine yardımcı olmuş olabilir. Bu nedenlerle KAAN projesi kapsamında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin adanmışlık ve özdeşleşme tutumları yükselmiş olabilir. Bu sonuçlar KAAN Projesi kapsamında verilen eğitimlerin ve proje sürecinde oluşturulan işbirliği ve geri bildirim mekanizmalarının önemini ortaya koymaktadır. Geliştirilecek işbirliği projelerinde bu yönde tedbirler alınması gerektiği değerlendirilmektedir.

Araştırmada özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumlarının iş tecrübelerine göre farklılaştığı, 2-5 yıl arası tecrübeye sahip özel güvenlik görevlilerinin kendilerinden daha tecrübelilerden daha yüksek işe tutkunluk tutumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Alan yazında işe tutkunluk tutumunun iş tecrübesine göre farklılaştığını ortaya koyan araştırmalar mevcut (Korkmaz, 2018; Şen, 2019; Bozkurt ve Yemenici, 2020) olmakla birlikte bu çalışma sonuçlarıyla uyuşmamaktadırlar. Alan yazındaki araştırma sonuçlarında çalışanların iş tecrübeleri yükseldikçe işe tutkunluk düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi özel güvenlik mesleğinin şartlarının ağır olması ve ilerleyen yaşlarda bu ağır çalışma şartların oluşturduğu olumsuz durumların araştırmanın bu şekilde sonuçlanmasına sebep olmuş olabilir. Bu bağlamda, özel güvenlik yöneticilerinin özellikle tecrübeli özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumlarının azalabileceğini göz önüne alarak bu tutumun geliştirilmesi yönünde tedbirler almaları gerektiği değerlendirilmektedir.

Araştırmada özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumlarının tüm alt boyutlarıyla birlikte kamuda çalışan meslektaşlarından istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında, çalışılan sektörün işe tutkunluk üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Allam ve Habtemariam, 2009; Kartal, 2017; Korkmaz, 2018). Ancak bu araştırmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalarda kamu çalışanlarının (Korkmaz, 2018), bazı çalışmalarda da özel sektör çalışanlarının (Kartal, 2017) işe tutkunluk düzeyleri diğerlerinden daha yüksek tespit edilmiştir. Kamuda çalışan özel güvenlik görevlilerinin kariyer ve gelişim imkanlarının düşük olması özel sektörde ise rekabet şartlarının ve eğitim geliştirme imkanlarının daha yüksek olması bu araştırma sonuçlarının gerçekleşmesinde etkili olmuş olabilir. Ancak bu yöndeki araştırmalar kısıtlı olduğundan özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk düzeylerinin kamudaki meslektaşlarına göre daha yüksek olmasının nedenlerinin tespitine yönelik araştırmalara ihtiyaç bulunduğu değerlendirilmektedir.

Araştırmanın, gerek genel kolluk özel güvenlik işbirliği sürecinde özel güvenlik görevlilerinin iş doyumunu ve işe tutkunluk tutumlarını incelemesi gerekse de Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk düzeylerini inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamış olması nedeniyle hem araştırmacılar hem de uygulamacılar açısından önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Öte yandan özeld güvenlik işbirliği projelerinin, genelde ise polis özel güvenlik işbirliği algısının davranışsal çıktılarının tespitine yönelik araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin işe tutkunluk tutumlarını etkileyen faktörlerin ortaya konulmasına yönelik araştırmalara da ihtiyaç bulunduğunu belirtmekte yarar bulunmaktadır.

Araştırma Afyonkarahisar’da gerçekleştirilen KAAN projesi kapsamında yapıldığından, sonuçlarının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Diğer illerdeki özel güvenlik görevlilerinin katılımıyla gerçekleştirilecek araştırma sonuçları farklılaşabilir. Bu durum araştırmanın bir kısıtı olarak ifade edilebilir.

Yazar beyanı

Araştırma ve yayın etiği beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik kurul onayı

Bu araştırma için Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 22.06.2020 tarih ve 2020/03 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar katkıları

Çalışma tek yazarlıdır.

Çıkar çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek beyanı

Bu çalışma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerine etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 890-904. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.643>
- Allam, Z. ve Habtemariam, R. (2009). Job involvement: A brief of literature. *Management and Labour Studies*, 34(3), 397-404. <https://doi.org/10.1177/0258042X0903400305>
- Altinoz, M., Cakiroglu, D. ve Cop, S. (2012). The effect of job satisfaction of the talented employees on organizational commitment: A field research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 322-330. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1007>
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuiieyd/issue/25357/267681>
- Ardıç K. ve Polatçı S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erciyesiibd/issue/5889/77887>
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335232>
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/20833/223192>
- Atilla, G. ve Yıldırım, G. (2019). Öznel iyi oluş halinin işe tutkunluğa etkisi: Sinop ili tekstil sektörü örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 188-205. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/klujfeas/issue/48895/584323>
- Avcı, N. (2008). *Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., Ersahan, B. ve Sezer, B. (2014). Effects of job satisfaction on job performance and occupational commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9(1), 1472-1480. <https://doi.org/10.24297/ijmit.v9i1.668>
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, M. ve Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *GEFAD/GUJGEF*, 38(3), 949-963. <https://doi.org/10.17152/gefad.402996>
- Benligiray, S. ve Demirci, U. (2020). Özel güvenlik sektöründe çalışanların örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye iş doyumlarının aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 23-50. <https://doi.org/10.18037/ausbd.845695>
- Bhatt, D. J. (1997). Job stress, job involvement and job satisfaction of teachers: A correlational study. *Indian Journal of Psychometry and Education*, 28(2), 87-94.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bitmiş, M., Güney, S. ve Demirel, H. (2014). İletişim doyumunu verimlilik ilişkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin rolü: Çoklu aracı bir model testi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 57-74. <https://doi.org/10.17065/huiibf.88663>
- Bolelli, M. (2019). İşe tutkunluk ile öznel iyi olma ilişkisinde kuşakların etkilerinin incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 247-272.
- Bozkurt, A., Daşdemir, İ., Karakaya, S. ve Şahin, H.A. (2018). Sakarya ili kavak üreticilerinin iş doyumunu etkileyen faktörler. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 20(3), 609-617. <https://doi.org/10.24011/barofd.461799>
- Bozkurt, Ö. ve Yemenici, A. D. (2020). Çalışanların işe tutkunluğu ile kendilik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Düzce ili imalat sanayi örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 18-33. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/54745/715781>
- Böckerman, P. ve Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-production nexus: A study using matched survey and register data. *ILR Review*, 65(2), 244-262. <https://doi.org/10.1177/001979391206500203>

- Brown, S. P. ve Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Cerit Soydan, F. ve Bahçecik, A. N.(2018). Hemşirelerin çalışmaya tutkunluk düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2289-2304. Retrieved from <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/5577>
- 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.
- Çankır, B. ve Semiz Çelik, D. (2018). Çalışan performansı ve mali performans: Pozitif ses çıkarma, psikolojik iyi-oluş ve çalışmaya tutkunluk ile ilişkileri ve otel işletmeleri örneği. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 54-67. <https://doi.org/10.17336/igusbd.387588>
- Çekmecelioglu, H. G. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat İşletme ve Finans, Bilgesel Yayıncılık*, 21(243), 120-131. <https://doi.org/10.3848/iif.2006.243.5772>
- Çelikkalp, Ü., Temel, M. ve Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*, 9. <https://doi.org/10.2399/yod.18.031>
- Cunningham, W., Strauchs, J. ve van Meter, C. (1990). *The Hallcrest Report II: Private Security Trends, 1970-2000*. Stoneham, MA: Butterworths-Heinemann.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Med J*, 28, 69-74. <https://doi.org/10.5174/tutfd.2010.04370.1>
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı, örgütsel davranış*. K. Tosun vd.(Çev.). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199, 95.
- DeCarufel, A. ve Schaan, J. L. (1990) The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Canadian Police College*, 14, 81-97.
- Demirci, U. (2019a). Özel güvenlik polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş doyumları üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 490-503.
- Demirci, U. (2019b). The effect of private security police cooperation perception on private security officers' professional commitment level. *The International Journal of Business & Management*, 7(4), 71-81. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1097>
- Demirci, U. (2019c). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246-1258. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2019.3134>
- Demirci, U. (2020a). *Türkiye'de polis özel güvenlik işbirliği örneği-KAAN: Bir eylem araştırması*. 4.Uluslararası Marmara Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan tam metin bildiri. Türkiye, Kocaeli. Erişim, 01.06.2021,http://imascon.com/dosyalar/imascon2020bahar/imascon_sosyal_bildiriler_tammetin_bahar_2020.pdf
- Demirci, U. (2020b). *Polis-özel güvenlik işbirliği, öncülleri, sonuçları: Bir alan yazın taraması*. 18.Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan tam metin bildiri. Türkiye, Sakarya. Erişim, 01.06.2021, https://drive.google.com/file/d/13dQso8RPY3eQnuW65WWe9JQB_aYn_YP/view
- Demirci, U. (2021). Polis özel güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş stresleri üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 877-899. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.810718>
- Doğan E. (2002). *Çalışanların işine cezbolması: Dönüştürücü liderlik tarzının lidere olan güvenin güçlenmesine ve negatif / pozitif duygulanımın etkileri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, M. ve Akandere M. (2019). Taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 154-162. <https://doi.org/10.33689/spormetre.452334>
- Duxbury, M. L., Armstrong, G. D., Drew, D. J. ve Henli, S. J. (1984). Head nurse leadership style with staff nurse burn out and job satisfaction in Neonatal Intensive Care Unit. *Nurs Res*, 33(2), 97-101.

- Duygulu, E. ve Eroğluer, K. (2006). Örgüt kültürünün çalışanların iş doyumuna etkisi: Bir firma uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 1-21. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/deuuiibfd/issue/22749/242841>
- Eğinli A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23, 35-53. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/atauniiibd/issue/2672/34998>
- Erkal, P. (2019). İç girişimciliğin işe tutkunluğa etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2812-2823. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.777>
- Erkal, P. (2021). Örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 37-56. <https://doi.org/10.11611/yead.607753>
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2014.10.23.437>
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to desing and evaluate research in education*. New York: McGaw-Hill International Edition.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update (4th Ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hatipoğlu, S. ve Örucü, E. (2018). Psikolojik güçlendirmenin çalışmaya tutkunluk üzerindeki etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(4), 98-115. <https://doi.org/10.11611/yead.327329>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S. ve Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Hoppock, R. (1937). Job satisfaction of psychologists. *Journal of Applied Psychology*, 21(3), 300-303. <https://doi.org/10.1037/h0057579>
- Ismail, A. ve ABD Razak, M. R. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. *Management & Marketing*, 14(1), 25-40.
- İlgün Kamanlı, A. (2015). *Girişimci yöneticinin işe tutkunluk ve liderlik tarzının çalışanların performans algıları üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İyem, C., İyem, B. ve Yılmaz, C. (2017). *Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör karşılaştırması*. III.IBANESS Kongreler Serisinde sunulan tam metin bildiri, Türkiye, Edirne. Erişim, 10.06.2021, http://ibaness.org/conferences/edirne/IBANESS_Edirne_Proceedings_10_01_2018.pdf
- Jaswant, V. ve Naveen, K. (1997). Job stress and job involvement among bank employees. *Indian Journal of Applied Psychology*, 34(2), 33-38.
- Joshi, G. (1998). Job satisfaction, job involvement and work involvement among the employees of private and public sector. *Psychological Studies*, 43(3), 85-90.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 693-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatmininin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/gumusgjebs/issue/7489/98697>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kaplanseren, S. ve Örucü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 1-19.
- Karakuyu, A. ve Bedir, A. (2020). Özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimlerinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 7(53), 1086-1091. <https://doi.org/10.26450/jshsr.1852>
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarında işe cezbolma: Üniversite, kamu ve özel hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 329-345.
- Keleş, S., Altıntaş, A., Kara, F. ve Aşçı, F.H. (2015). Fitness liderlerinin iş ve yaşam doyumunun belirlenmesinde tutkunluğun rolü: Ankara ili örneği. *Spor Bilimleri Dergisi*, 26(1), 9-17. <https://doi.org/10.17644/sbd.237569>
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doymu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129(6), 643-649. <https://doi.org/10.1080/00223980.1995.9914935>
- Korkmaz, F. (2018). *Babacan (Paternalist) liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin aracılık rolü: Kamu ve özel sektör karşılaştırmalı bir analiz* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Köse, A. (2015). *İşe angaje olma ile örgütsel destek algısı ve örgüt iklimi arasındaki ilişki (Kahramanmaraş İli Örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Law Enforcement-Private Security Consortium. (2009). *OPERATION PARTNERSHIP. Trends and Practices in Law Enforcement and Private Security Collaborations*. Washington, D.C.: U.S. Department of Justice. Erişim, 01.06.2021, <https://info.publicintelligence.net/PublicPrivatePolicing.pdf>.
- Machado-Taylor, M. L. A. (2014). Cross national study of job satisfaction of academics in Portuguese Higher Education. *Universidade em Debate*, 2(1), 38-50.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mishra, A. K. ve Wagh, A. (2004). A comparative study of job involvement among business executives. *Indian Journal of Training and Development*, 34(2), 79-84.
- Nalla, M. K., Madan, M. ve Mesko, G. (2009). The role of perceived relationships between Slovenian police officers vis-a-vis private security personnel in predicting job satisfaction. *VARSTVOSLOVJE*, 11(2), 329-344.
- Orhan, E. (2020). *İşveren marka algısının çalışmaya tutkunluk üzerine etkisi ve pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Orhaner, E. ve Mutlu, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(1), 74-93.
- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Akademi*, 13(1), 39-51.
- Ötken, A. B. ve Erben, G. S. (2010). Investigating the relationship between organizational identification and work engagement and the role of supervisor support. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 93-118.
- Öz, K. (2016). *Örgütsel güven ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin rolü: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdamar, K. (2002). *Programlarla istatistiksel veri analizi-1 (4.Baskı)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, F. (2006). *Örgütsel iklimin iş tatmin düzeyine etkisi: tekstil sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özer, P. S. ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doymu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107-125.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin Türkçede güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 04-19. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/iscuc/issue/25446/268500>
- Öztürk, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Paullay, I., Alliger, G. ve Stone-Romero, E. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>
- Pelenk, S. E. (2018). *İş yeri maneviyatı, çalışmaya tutkunluk ve iş stresi arasındaki ilişki: Sağlık sektörü çalışanları ile bir araştırma*. ICOAEF'18 IV. International Conference on Applied Economics and Finance'da sunulan tam metin bildiri. Türkiye, Kuşadası. Erişim, 01.06.2021, <http://www.icoaef.com/wp-content/uploads/2018/08/05.01.ICOAEF-final-TAM-MET%C4%B0N.pdf>
- Polat Dede, N. Yılmaz, G. ve Karaca Çakınberk, A. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracı etkisi. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 121-142.
- Polat, Ö., Tuysuz, M. ve Yener, R. (2018). Çalışmaya tutkunluğun motivasyona etkisi: Türkiye'deki vakıf üniversitesi kütüphaneleri örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(3), 191-206. <http://dx.doi.org/10.29217/uujss.8>
- Robinson, D., Perryman, S. ve Hayday, S., (2004). *The drivers of employee engagement*. Institute for Employment Studies. Erişim, 15.06.2021, <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408.pdf>
- Sabuncuoğlu, E.T. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Schaufeli W. ve Arnold B. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sökmen, A. (2020). Lider üye etkileşimi, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi: Ankara'daki otel işletmelerinde ampirik bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 2132-2143. <https://doi.org/10.21325/jotags.2020.652>
- Şahin, H. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yükünün işte yaşam kalitesi üzerine etkisi: 112 acil sağlık hizmetleri çalışanları örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 143-168.
- Şahin, S. ve Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: Satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17.UİK Özel Sayısı, 389-402. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>
- Şahin, S. ve Çankır, B. (2019). Sürdürülebilir kalite algısı ve iş performansı: Çalışmaya tutkunluğun aracı rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(3), 196-211. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.578560>
- Şen, N. (2019). Liderlik özelliklerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *BEÜ İİBF AİD.*, 4(2), 264-282.
- Şeşen, H. (2010). Adalet algısının tükenmişliğe etkisi: İş tatmininin aracı değişken rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193.
- Tekiner, M. A. ve Harputlu, M. (2020). Özel güvenlik polis işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(76), 2056-2067. <https://doi.org/10.17755/esosder.616111>
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374-400.

- Thakur, M. (2007). Job satisfaction in banking: A study of private and public sector banks. *The Icfai Journal of Bank Management*, 6(4), 60-68.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 41(2), 258-277. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/iuisletme/issue/9255/115792>
- Turgut T. (2010). *Çalışmaya tutkunluk (1. Baskı)* G. İslamoğlu (Ed.) Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. ve Bozkurt, Ö. Ç. (2015). Birey örgüt uyumunun iş doyumunu ve örgüte bağlılık üzerine etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 141-160.
- Weiss, D.J., Dawis, R.W., England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Erişim, 15.05.2021, http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yeşilyurt, H. ve Koçak, N. (2014). İş doyumunu ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324. <https://doi.org/10.16953/deusbed.76900>