



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış

**PROFESYONELLEŞME VE ÖZEL GÜVENLİĞİN
PROFESYONELLEŞME DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI**

Onur GÜMÜŞ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

PROFESYONELLEŞME VE ÖZEL GÜVENLİĞİN PROFESYONELLEŞME
DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASI

Onur GÜMÜŞ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İŞletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış

Yüksek Lisans Tezi

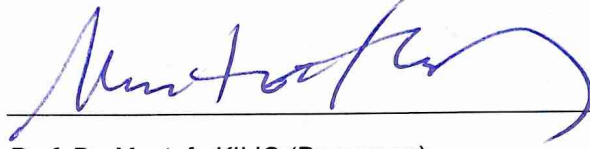
Ankara, 2019

KABUL VE ONAY

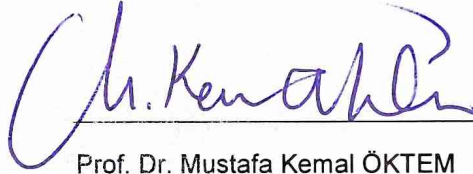
Onur GÜMÜŞ tarafından hazırlanan "Profesyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profesyonelleşme Düzeyinin Araştırılması" başlıklı bu çalışma, 13.02.2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Semra GÜNEY (Başkan)



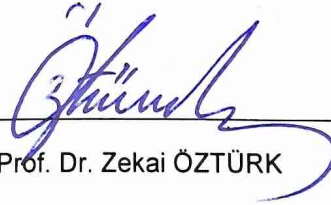
Prof. Dr. Mustafa KILIÇ (Danışman)



Prof. Dr. Mustafa Kemal ÖKTEM



Prof. Dr. Sezer KORKMAZ



Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren yıl ertelenmiştir.
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir.
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.

14/02/2019


Onur GUMUŞ

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Prof.Dr. Mustafa KILIÇ danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.


Onur GüMüş

TEŞEKKÜR

“Profesyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profesyonelleşme Düzeyinin Araştırılması” başlıklı yüksek lisans tezimi hazırlarken öncelikle tez konumun belirlenmesinde bana yol gösteren, tez çalışmalarım sırasında farklı bakış açıları ve bilgisi ile beni yönlendiren, sürekli destek olan danışman hocam Prof. Dr. Mustafa KILIÇ’a çok teşekkür ediyorum ve saygılarımı sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim sırasındaki değerli katkıları nedeniyle Hacettepe İşletme Bölümü’ndeki tüm hocalarıma,

Tezimin hazırlanması sırasındaki tüm sıkıntıları benimle birlikte göğüsleyen ve her açıdan destek olan başta sevgili eşim Gizem GÜMÜŞ’e ve tüm aileme,

Zaman ayırıp anket çalışmasına katılan tüm özel güvenlik çalışanlarına,

En içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Bunların yanında, çalışmamın başarılı bir şekilde tamamlanması için bana destek olan ve yer kısıtı sebebiyle isimlerini anamadığım birçok kişiye teşekkür etmek istiyorum.

ÖZET

GÜMÜŞ, Onur. *Profesyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profesyonelleşme Düzeyinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Meslekler sürekliliği olan ve toplumsal sorunları çözmek için özel bilgi ve beceri gerektiren, üyelerinin bireysel inisiyatif ve karar verme süreçlerini kontrol edebildiği ve para kazanmaktan önce hizmet etme güdüsüyle hareket ettiği sürekli, örgütlü ve bilinçli bir uğraşdır. Bazı kritik toplumsal ihtiyaçların yerine getirilmesi için ortaya çıkan ve zaman içerisinde meslekleşen bu uğraşların; günümüzde yaşanan hızlı toplumsal değişim ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle, toplumsal ihtiyaçları karşılama işlevlerini yerine getirirken en az hata ile çağın gereksinimlerine uygun ve düzenli bir şekilde yürütölmeleri beklenmektedir.

Bu beklenti mesleklerin profesyonelleşme düzeyinin artması ihtiyacının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Profesyonelleşme konusunda Türkçe literatür incelendiğinde ise çalışmaların hemen hemen hepsinin sağlık (doktor ve hemşire) ve eğitim (öğretmenlik) üzerine olduğunu görmekteyiz. Buradan hareketle toplumsal bir ihtiyaç olan güvenlik hizmetini yerine getirmekte olan özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşmesi ve profesyonelleşme düzeyinin araştırılmasının profesyonelleşme konusundaki Türkçe literatüre katkı sağlayacağından yola çıkarak bu çalışma yapılmıştır.

Çalışma kapsamında bir meslek olarak özel güvenlik incelenecek olup; meslek mensubu kişilerin mesleklerini profesyonelce yerine getirmelerinin, o mesleğe toplum tarafından verilen değeri artırması ve böylece mesleğin devamlılığının da sağlamasından yola çıkılarak özel güvenliğin profesyonelleşmesi, profesyonelleşme düzeyinin araştırılması, profesyonellik düzeyini etkileyen mesleki, kişisel ve diğer özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi ve profesyonelleşme düzeyinin artırılmasına yönelik öneriler geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Anahtar Sözcükler

Meslek, profesyonel, profesyonelleşme, profesyonelleşme düzeyi, özel güvenlik.

ABSTRACT

GÜMÜŞ, Onur. *Professionalization and Researching the Level of Professionalization of the Private Security*, Master's Thesis, Ankara, 2019.

Professions are continuous, organized and conscious occupations that required special knowledge and skills to solve social problems and their members are able to control individual initiative and decision making processes and motivated to give service rather than earning money. These occupations have emerged to fulfill certain critical social needs. By the effect of the rapid social change and technological developments that are experienced today, they are nowadays expected to meet the requirements with the least mistakes and in accordance with social needs of new era.

This expectation has led to the need of increasing the level of professionalization of the professions. When we examine the Turkish literature on professionalism, we see that almost all of the studies are on health (doctor and nurse) and education (teaching). In order to contribute to the Turkish literature on professionalism this study on professionalization and level of professionalism of private security officers who are carrying out security service which is a social need has been carried out.

Within the scope of the study, private security services will be examined as a profession and it is aimed to examine the relationship among occupational, personal and other characteristics that affect level of professionalism and develop suggestions to increase the level of professionalism starting from the fact that members of profession who do their jobs professionally increase the value given to that profession by society and thus ensures continuity of the profession and private security officers' professionalization.

Keywords

Profession, professional, professionalization, degree of professionalization, private security.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: PROFESYONELLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
1.1. MESLEK KAVRAMI	3
1.2. PROFESYONEL KAVRAMI.....	9
1.3. PROFESYONELLEŞME KAVRAMI	10
1.4. MESLEK OLABİLME ÖLÇÜTLERİ.....	12
1.4.1. Mesleki Bilgi	12
1.4.2. Topluma Hizmet İdeali.....	16
1.4.3. Mesleki Etik (Kodlar) Kurallar	18
1.4.4. Mesleki Özerklik.....	20
1.4.5. Meslek Birliği	24
1.4.6. Mesleki Özdeşleşme.....	26
2. BÖLÜM: GÜVENLİK, ÖZEL GÜVENLİK VE PROFESYONELLEŞME	29
2.1. GÜVENLİK KAVRAMI	30
2.2. TÜRKİYE'DE GÜVENLİK HİZMETLERİ.....	32

2.2.1. Genel Kolluk.....	34
2.2.2. Özel Kolluk	38
2.3. ÖZEL GÜVENLİK.....	39
2.3.1. Özel Güvenlik Eğitimi.....	47
2.3.2. Özel Güvenlik Meslek Etiği	52
2.3.3. Özel Güvenliğin Mesleksel Örgütlenmesi.....	55
2.3.4. Özel Güvenliğin Mesleki Özerkliği	60
3. BÖLÜM: ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ PROFESYONELLEŞME DÜZEYİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI	64
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	64
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	66
3.2.1. Anketin Hazırlanışı	66
3.2.2. Anketin Uygulanması ve Sınırlılıklar.....	68
3.2.3. Çalışmanın Kısıtları.....	69
3.3. VERİLERİN ANALİZİ	70
3.3.1. Örneklem Demografik Özellikleri	70
3.3.2. Faktör Analizi	74
3.3.3. Araştırma Bulguları, Hipotezler ve Analiz.....	81
SONUÇ	96
KAYNAKLAR	102
EK.....	107
ÖZGEÇMİŞ	
ETİK KOMİSYON İZİNİ	
ORJİNALLİK RAPORU	

KISALTMALAR DİZİNİ

TSK	:	Türk Silahlı Kuvvetleri
EGM	:	Emniyet Genel Müdürlüğü
JGK	:	Jandarma Genel Komutanlığı
SG	:	Sahil Güvenlik
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
MYK	:	Mesleki Yeterlilik Kurumu
TYÇ	:	Türkiye Yeterlilik Çerçevesi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
MYO	:	Meslek Yüksek Okulu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Özel Güvenlik Eğitim Programı Dersleri.....	49
Tablo 2. Türkiye'deki Meslek Kuruluşları	57
Tablo 3. Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı	72
Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı	72
Tablo 5. Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı	72
Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı	73
Tablo 7. Katılımcıların Mesleki Tecrübe Dağılımı.....	73
Tablo 8. Katılımcıların Mesleki Dernek Üyelik Durumları	73
Tablo 9. Katılımcıların Mesleki Sendika Üyelik Durumları.....	74
Tablo 10. KMO ve Bartlett's Test Tablosu.....	75
Tablo 11. Özdeğer Yüklenmeleri ve Açıklanan Toplam Varyans	76
Tablo 12. Temel Bileşenler Matrisi (Warimax)	77
Tablo 13. Temel Bileşenler Matrisi (Warimax)	79
Tablo 14. Profesyonelleşme Ölçeği Güvenilirlik Değerleri	81
Tablo 15. Profesyonelleşme Ölçeği Skor Ortalamaları	81
Tablo 16. Varyansların Homojenliği ve ANOVA Testi (Yaş Grupları).....	82
Tablo 17. Yaş Gruplarına Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları.....	83
Tablo 18. Yaş Grupları Arasındaki Genel Profesyonelleşme Skor Farkı.....	83
Tablo 19. Cinsiyete Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri.....	85
Tablo 20. Medeni Duruma Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri.....	86
Tablo 21. Varyansların Homojenliği ve ANOVA Testi (Eğitim)	87
Tablo 22. Eğitim Durumuna Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları	88
Tablo 23. Eğitim Durumlarına Göre Genel Profesyonelleşme Skor Farkı	88
Tablo 24. Eğitim Durumlarına Göre Skor Farkı (Mesleki Özerklik ve Topluma Hizmet).....	89
Tablo 25. Varyansların Homojenliği ve ANOVA Testi (Meslekte Geçen Süre) .	90
Tablo 26. Meslekte Geçen Süreye Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları	91
Tablo 27. Meslekte Geçen Süreye Göre Genel Profesyonelleşme Skor Farkı .	91
Tablo 28. Meslekte Geçen Süreye Göre Skor Farkı (Mesleki Özerklik)	92

Tablo 29. Herhangi Bir Mesleki Derneğe Üyelik Durumuna Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri	93
Tablo 30. Herhangi Bir Mesleki Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri	94
Tablo 31. Hipotez Tablosu	95

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi	31
Şekil 2. SGK Verilerine Göre ‘Güvenlik ve Soruşturma Faaliyeti’ İş Kolunda Çalışan Sayıları	42
Şekil 3. Profesyonelleşme Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Geliştirilen Araştırma Modeli	68
Şekil 4. Profesyonelleşme Alt Boyutları	80

GİRİŞ

Toplumsal bazı ihtiyaçların karşılanabilmesi için zaman içerisinde kendiliğinden ortaya çıkmış olan meslekler zamanla toplumların bir parçası olmuş, toplumların gereksinimlerine göre şekillenmiş ve halen de şekillenmeye devam etmektedir.

Toplumlarda meydana gelen ekonomik, sosyolojik, teknolojik, siyasal vb. her türlü değişim, topluma hizmet amacı güden meslekleri de dolaylı veya doğrudan etkilemektedir. Özellikle içinde yaşadığımız 21. Yüzyılda yaşanan baş döndürücü teknolojik gelişim ve toplumsal değişim beraberinde mesleklerin en az hata ile mümkün mertebe sistematik, düzenli ve verimli bir şekilde hizmet sunar hale gelmelerini zorunlu kılmıştır. Meslek mensubu kişilerin faaliyetlerini bu derece sürekli artan bir kalitede topluma sunabilmeleri ise ancak sürekli olarak bilgi ve becerileri düzeylerini artırmaları ile mümkündür. Meslek mensubu kişilerin mesleklerine özgü bilgi ve becerileri düzeylerinin artması ise en başta üyelerinin daha sonrasında ise o mesleğin profesyonelleşme derecesinin artmasına neden olacaktır.

Meslek ve profesyonelleşme kavramlarının toplumlar açısından ne kadar önemli birer olgu olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmasına rağmen halen bu iki kavram hakkında üzerinde uzlaşılmış bir tanım ya da açıklama bulunmaması da bir o kadar dikkat çekicidir. Akademisyenler, meslek, meslekleşme ve profesyonelleşme kavramlarını tanımlamak ve belirli mesleklerin, meslek tanımlarını yerine getirip getirmediğini değerlendirmek için çok fazla gayret sarf etmişlerdir.

Bu çalışmada bir mesleğin, meslek olma gerekliliklerini ne derecede karşıladığının meslekleşme ya da profesyonelleşme ile ifade edilmesinden yola çıkarak ülkemizde yıllardır bir kolluk gücü olarak toplumun en temel ve vazgeçilmez ihtiyaçlarından birisi olan toplumsal güvenlik hizmetini yerine getiren jandarma ve polisin tamamlayıcı bir unsuru olarak özellikle son yıllarda ortaya çıkan ve hızlı bir şekilde gelişim ve büyüme gösteren özel güvenliğin profesyonelleşme düzeyi üzerine bir araştırma yapılmıştır.Yapılan çalışma temelde özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşmesi, profesyonelleşme

düzeyinin belirlenmesi ve yapılan meslek tanımlarından yola çıkarak özel güvenliğin geleneksel meslek tanımını ne derecede karşıladığının ortaya çıkarılması ile ilgilidir.

Özetle; profesyonelleşme, ideal meslek kavramına yönelmiş bir hareket olarak kabul edildiğinde, toplumun güvenlik ihtiyacının karşılanması anlamında özellikle son yıllarda bir ihtiyaç olarak ortaya çıkan ve hızlı bir büyüme gösteren özel güvenliğin bir meslek olarak bu doğrunun neresinde yer aldığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde profesyonelleşmeye ilişkin kavramsal çerçeve; 'Meslek', 'Profesyonel', 'Profesyonelleşme' kavramları ile profesyonelleşme düzeyinin ölçülebilmesi için gerekli olan 'Meslek Ölçütleri' belirtilerek mevcut literatür kapsamında bu kavramlar incelenmiştir. İkinci bölümde 'Güvenlik' başlığı altında genelden özele doğru bir yol izlenerek 'Güvenlik', 'Türkiye'de Güvenlik Hizmetleri' ve son olarak 'Özel Güvenlik' incelenerek, birinci bölümde aktarılan meslek ölçütlerinin özel güvenlik çalışanları açısından mevcut durumu değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise özel güvenlik çalışanlarına uygulanan 'Profesyonelleşme Ölçeği' sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek sonuçları incelenmiş ve çalışmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda bazı önerilerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM

PROFESYONELLEŞMEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle meslek ve profesyonel kavramlarına ilişkin daha önce yapılmış olan tanımlar doğrultusunda bu iki kavram açıklanacaktır. Sonrasında ise mesleklerin doğası hakkındaki tartışmaların etrafında şekillendiği profesyonel model çerçevesinde profesyonelleşme süreci incelenecektir. Profesyonelleşmenin; 'bir uğraşın bazı edinimleri elde etmesiyle ideal olan meslek kavramına doğru bir hareketi olması' tanımından yola çıkılarak bu edinimlerin (*gerekliliklerin*) neler olduğu ortaya konulacak ve meslek ölçütleri olarak adlandırılan bu gereklilikler altı başlık altında incelenecektir.

1.1. MESLEK KAVRAMI

Toplumların ekonomik sistemlerinin işleyişinin temelde mesleklere dayanmasından ve meslekler sayesinde toplumsal düzenin varlığının sürdürülebilmesinden dolayı toplumlar açısından mesleklerin varlığı hayati öneme sahiptir.

Meslek ile ilgili araştırmaların çoğu kavramın tanımlanması şeklinde başlar ancak bu kolay bir konu değildir. Meslek kavramı hakkındaki literatür incelendiğinde, yapılmış birçok yerli ve yabancı çalışma olmasına rağmen kavram üzerine yazılmış kuramsal bir tanım olmadığını görmekteyiz. Hatta bu konu hakkındaki çalışmaların hemen hemen hepsinde bu hususa mutlaka vurgu yapılmaktadır. Bunun nedeni ise *"farklı anlamlara sahip 'meslek', 'uğraş' ve 'iş' sözcüklerinin gerek kuramsal olarak gerekse farklı dillerdeki karşılıkları açısından birbirinin yerine kullanılması"* olabileceği gibi birazdan tanımlardan da anlaşılacağı üzere sosyal bilimlerde en çok rastlanan durumlardan birisi olan konu hakkında literatüre katkıda bulunan araştırmacıların kavrama bakış açıları ve yaklaşım biçimleri de olabilir (Karasu, 2001; s. 37).

Meslek kelimesi dinsel bir kökenden gelmekte olup; *"bir inancın duyurulması"* anlamına gelen pro (forth) 'ileri' ve fateri (confess) 'itiraf' kelimelerinin Latince

birleşiminden meydana gelmiştir. Sözcük ilk başlarda *“bir inanç veya amacın beyanı”, “dinsel düzen adına yemin etmek”* anlamlarında kullanılmıştır. 16.yy'dan sonra İngiltere'de özellikle ruhban okullarında ‘to profess’*“yeminle kendini bağlamak”* anlamında kullanılmıştır. 17.yy'dan sonra kelimenin dinsel anlamdaki bu kullanımı çok sınırlı kalmış ve *“yeteri kadar beceri sahibi olma (profess) nedeniyle bir kümeye üye olma anlamı kazanmış”* ve halende genel olarak bu anlamda kullanılmaktadır. Kavram tarihsel gelişim içerisinde en son *“bir kişinin belirli bir işi iyi bildiğini ve gerekli niteliklere sahip olduğunu ifade etme anlamını”* taşımaya başlamıştır (Karasu, 2001; s. 41).

Diğer insanlara hizmet etmek ve onların bazı toplumsal ihtiyaçlarını gidermek için gereken bilgiye sahip olunan ve bu bilgi üzerinden yürütülen bir sanatı ifade eden ‘meslek’ kavramı ilk başlarda din, hukuk ve tıp bazen de askerlik için kullanılmıştır (Barber, 1963; s. 26).

Günümüz İngilizcesinde ‘profession’ ve ‘occupation’ kavramları Türkçede ‘meslek’ kavramı ile örtüşmekte olup; *“‘occupation’ hem vida sıkılmak gibi bilgi ve beceriye dayanmayan hem de marangozluk gibi özel bilgi ve beceri gerektiren işleri kapsayan genel bir kavram olan ‘uğraş’ kavramı yerine kullanılırken, ‘profession’ ise avukatlık ve hekimlik gibi özel bilgi ve beceri gerektiren sürekli, örgütlü ve bilinçli bir işi ifade eden ‘meslek’ kavramı”* yerine kullanılmaktadır (Karasu, 2001; s. 37).

‘Meslek’ kavramı hakkında birçok çalışma yapıldığından ve zengin bir literatüre sahip olduğundan dolayı birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Meslek, toplum ihtiyaçlarının karşılanması için kendiliğinden ortaya çıkan bir yapı, doğal bir olgudur. Kavram hakkında farklı araştırmacılar tarafından yapılan bu tanımlara değinmeden önce; Türk Dil Kurumunun tanımına bakmak yararlı olacaktır. Türk Dil Kurumuna göre meslek *“belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş ve uğraş”*; uğraş ise *“bir kimsenin kendi isteğiyle seçerek ve zevk alarak yaptığı iş, iş güç, meşguliyet olarak”* olarak tanımlanmaktadır (Bellis, 2000; s. 318-319).

Meslek kavramı hakkında yapılmış diğer bazı tanımlar ise şu şekildedir; Meslek; “(1) uzun süreli bir entelektüel eğitim; (2) öğrenilen ilkelerin genellemesini kapsayan bir eğitim içeriği, (3) disiplinli bireysel muhakeme ile öğrenilen ilkelerin somut mesleki uygulamalarda hayata geçirilmesini içeren, karmaşık, uzmanlaşmış ve aktarılabilen tekniklere dayalı bir süreçtir” (Leigh, 1950; s. 187).

Meslek ahlakı üzerine yapmış olduğu çalışmaları ile tanınan felsefe profesörü Carl F. Taeusch mesleği; “doğası gereği, belli işlevleri diğer kişilere göre daha iyi gerçekleştirmek için öğrenim ve beceri yoluyla eğitilmiş sınırlı ve belirgin bir grup kişi” olarak tanımlamaktadır (Aktaran: Roddenberry, 1953; s. 110).

Rugland, (1993; s. 224) aktüerya değerlendirme sempozyumunda komite adına meslek ile ilgili “Meslek, doğrudan veya dolaylı olarak bir kazanç beklentisi içinde bulunan diğer işlerden farklı olarak, uzmanlaşmış öğretimsel eğitim üzerine kurulmuş, diğer kişilere tarafsız ve önyargısız hizmet amacı sunan bir uğraşdır.” tanımını yapmıştır. Yapmış olduğu tanıma bir mesleğin meslek olarak kabul edilmesi için bir meslek örgütünün bulunması ve bu örgüt tarafından konulan ve üyeleri tarafından uygulanan meslek standartlarının bulunması gerekliliğini eklemiştir.

Meslekler; üyelerinin belirli bir alandaki uzman bilgi ve beceri gerektiren uygulamaları icra ederken sahip oldukları özerkliklerinin toplum teminatı altında olduğu, kurumsal kimlik duygusunu geliştiren ve sunulan hizmetin kalitesi ile ilgili toplu sorumluluk gösteren, lisans verme işi hükümetin bir fonksiyonu olmasına rağmen eğitim ve sertifikasyon konusunda bir miktar kontrol talebinde bulunan iş gruplarıdır (Swain, 2010; s. 3).

Aydın’a (2014; s. 95-97) göre bir uğraşın meslek sayılabilmesi için;

- Toplumun kaçınılmaz bir ihtiyacını karşılaması,
- Uygulamalarda kişilerin salt çıkarını değil, toplum çıkarını gözetmesi,
- Sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayanması,
- Araştırma ve tecrübelerle elde edilmiş kendine özgü teknikleri bulunması,

- Kendine özgü etik değer ve ilkelerinin bulunması,
- Mesleği icra eden kişilerin geçimlerini meslekleri ile sağlamaları gerektiğini belirtmiştir.

Polis idaresi konusunda yapılan ve bir mesleğin on adet 'esas niteliğinin' bulunduğunu belirten bir çalışmada bu on niteliğin;

- Kesin bir prosedür tekniği ve organize bir bilgi birikimi,
- Etik kurallar,
- Bir grup eğitilmiş insan,
- Üyeleri bu gruptan olan ve önemli bir kesimini oluşturan bir meslek örgütü,
- Mesleğe kabul için kesin nitelikler,
- Bu tür hizmetlerin gerekli olduğu herhangi bir şehirde istihdam özgürlüğü.
- Yerleşik bir işe alma ve eğitim sistemi,
- Yüksek prestij,
- Liyakate dayalı terfi sistemi,
- Herkese açık bir sınav ile istihdam olduğu belirtilmektedir (Roddenberry, 1953; s. 110).

Bu nitelikler bir çeşit rehber işlevi görse de bir mesleğin sadece dışavurumsal özellikleri ile ilgilidir. Bu on maddelik listelemeye göre birçok ticari iş meslek olarak yeterli görülebilmektedir. Çünkü bu tanımda belirtilen niteliklerin birçoğu göreceli olup; bunlardan sadece yüksek prestij, liyakate dayalı terfi ve yerleşik eğitim dışavurumsallık açısından tartışılabilir. Örneğin Pasteur, Einstein ve Galileo gibi kişiler hayatlarını, sıradan gelir getirici işlerden uzak bir şekilde ve meslekleri uğruna muntazam bir çaba sarf ederek geçirmişlerdir. Bu kişileri diğerlerinden ayıran şey, mesleğin dışsal özellikleri değil, meslek sahibi bireylerde bulunan amaç ve inançtır. Meslek, açıklanması zor bir kavram olup, bilgi birikiminin uygulanmasını yönlendiren felsefeyle de ilgili bir teoridir (Karagözoğlu, 2008).

Kavrama bilgi birikiminin uygulanması açısından baktığımızda bir meslek mensubu kişi sahip olduğu yeteneklerini;

- Kişisel çıkar veya grubun kendi bireyleri yerine insanlığa hizmet etmek,

- Aktif bir uygulamaya başlamadan önce hizmet için mümkün olduğu kadar kendini geliştirmek ve pratik yapmak,
- Becerilerini geliştirmek için sürekli olarak çalışmak ve elde edilen mesleki bilgi ve becerileri özgürce diğer kişilere aktarmak,
- Kişisel kazanç, rahat veya güvenlik hususlarına bakmaksızın her zaman tam zamanlı ve diğer profesyonellere de yardımcı olarak çalışmak,
- Toplumu hileli, düşük standartlardaki ve etik olmayan uygulama ve uygulayıcılara karşı uyarmak ve korumak, uygulayıcılar arasındaki entelektüel ve teknik alt sınırları belirlemek ve yeni profesyonelleri yalnızca liyakatlerine göre seçilmesini ve geliştirilmesini sağlamak,
- Topluma hizmet eden bir grubun yara almasının toplumu yaralayacağı düşüncesiyle, örnek bir hayat yaşayarak mesleğinin şerefini korumak,
- Başkalarına hizmet etmek için kendi öz disiplinin gelişmesine sürekli dikkat etmek, yükümlülüklerine göre uygulayan kişidir diyebiliriz (Roddenberry, 1953; s. 113).

Buradan mesleğin dışsal özelliklerinin olduğu kadar birde meslek mensubu kişide bulunması beklenen içsel özellikler olduğunu anlamaktayız.

Bellis'e (2000; s. 318) göre meslek kavramı yapılan tanımlardan çıkarılan bilişsel, ilkesel ve örgütsel olmak üzere üç ana unsur ile açıklanmaktadır. Bilişsel unsurlar uzmanlaşmış bilgi ve uzun süreli eğitimi, ilkesel unsurlar etik standartlar ve toplum faydası için hizmet gibi gereklilikleri ve örgütsel unsurlar ise bilişsel ve ilkesel yönü destekleyen disiplin gücü olan bir örgütsel yapıyı içermektedir.

Bellis (2000; s. 319) bazı kişilerin mesleği paralı iş olarak gördüğünü ve profesyonel sporcuları meslek mensubu kabul ettiğini; bazı kişilerin, meslek kavramının sadece bilişsel yanı ile ilgilendiğini ve bilgisayar programlamayı meslek olarak kabul ettiğini; bazı kişilerin bilgisayar programcılığını meslek olarak kabul etmezken öğretmenliği hem bilişsel ve hem de ilkesel yanı olduğu gerekçesiyle meslek olarak kabul ettiğini ve bazı kişilerin ise eğer öğretmenlerin

sendika haricinde meslek örgütleri yoksa öğretmeliği meslek olarak kabul etmediğini belirtmiştir.

Yapılan tanımlar çerçevesinde meslek kavramının karşılığını özetlersek meslek,

- Yoğun teorik bilgiye ek olarak uygulamalı bir eğitimle kazanılan ve sürekli değişim içerisinde bulunan beceriye dayalı edinimler,
- Edinilen bilgi ve becerilerin topluma hizmet ideali ile başkalarının yararına kullanıldığı,
- Özel bilgi ve beceriye sahip olmaları sebebiyle toplum tarafından kabul edilmiş bir mesleki özerkliğinin bulunduğu,
- Mesleğe giriş, mesleki uygulamalara dair asgari standartları belirleme, mevcut bilgi asimetrisine karşı ve mesleki etik kurallara uyulması konusunda kendiliğinden toplumu koruyucu tedbirler alan mekanizmaya sahip bir oluşumdur.

Farklı kişiler tarafından farklı anlamlarda kullanılan ‘meslek’ kavramı sadece bir tanım değildir aksine değer yüklü bir etikettir. Kendini bir mesleğin üyesi olarak tanımlamak bazı özel niteliklerinin olduğunu iddia etmektir. Bunu Milli Eğitim Bakanlığının Mesleki Gelişim (Meslek Ahlakı ve Ahilik) kitabında (Meslek Ahlakı ve Ahilik, 2016; s. 3) mesleğin önemi için; söylenen *“Bir işinin olması bireyin mesleği olduğu anlamına da gelmez. İş sahibi olmak hayatını idame ettirmek için ne kadar önemli olsa da asıl olan meslek sahibi olmaktır”* söyleminden anlaşılmaktadır.

Çoğu farklı iş grubu meslek (profession) etiketini elde etmek ve profesyonelliğin getirdiği bazı ayrıcalıklardan faydalanabilmek için meslekleşme yolunda uğraşmaktadır. Bu sebeple de meslek kavramının tanımı, bazı iş gruplarının yaptığı işlere uyacak şekilde yapılma eğilimdedir. Meslek olabilen ve meslek olamayan uğraşlar arasındaki sınırları belirleyen koşullara ilişkin tartışmalar, bu sınırları belirleyen koşulların farklı uğraşları meslekleştirerek itibar kazandırma çabasından dolayı günümüzde halen devam etmektedir (Barber, 1963; s. 45; Bellis, 2000; s. 318-319).

1.2. PROFESYONEL KAVRAMI

Sosyalleşme, bireyin içinde bulunduğu veya ileride içinde bulunacağı grubun bir parçası olabilmek için gerekli bilgi, beceri, norm, değer ve davranış biçimlerini edinmesi yönündeki etkileşim sürecidir. Mesleki sosyalleşme ise bireyin mesleğin bir üyesi gibi davranmasını sağlayacak tarzda mesleğine ilişkin bilgi, beceri, norm, değer ve davranış biçimlerini kavradığı süreçtir. Meslek üyeleri sosyalleştikçe, profesyonellik kazanmaktadır. Mesleki sosyalleşme yetişkin bir bireyin sosyalleşme sürecini kapsamasından dolayı uzun ve zorlu bir süreçtir. Mesleki sosyalleşme sürecinde mesleğe ilişkin bilgi ve beceri edinimi başta gelirken diğer edinimler ise bunların devamında gelir (Seçer, 2007; s. 215).

Bireydeki mesleki sosyalleşme düzeyi arttıkça mesleki rolünü yerine getirme oranı da artış gösterecektir. Profesyoneller yaşamlarını mesleksel faaliyette buldukları alanda en iyi olacak şekilde bir hayat sürmeye adanmışlardır.

Gökçora'ya (2005; s. 242) göre profesyonel özenli giyim-kuşamıyla, düzgün konuşmasıyla, çevresindeki sorunlara çözüm arayışıyla, yapılan hatalardan ders çıkarmasıyla, zorlukların üzerine giderek üstesinden gelmesiyle, iş ve ahlak normlarına uygun davranışıyla, yaptığı işe odaklanmasıyla, hayata ve işe pozitif yaklaşmasıyla etrafındaki herkesin dikkatini çeken kişidir. Mesleki bilgi ve beceri düzeyini sürekli en üst seviyede ve güncel tutmasını bilen, mesleği ile ilgili gelişmeleri sürekli takip eden, deneyimli bir kişidir. İcra ettiği mesleğe yönelik tüm girdi-çıktıları kavramış ve en ince ayrıntısına kadar bilen kişidir. Kendisinden beklenileni bilir ve bunu yapmak için elinden gelen her şeyi yapar.

Walker (1976; s. 705) profesyonelleşme için söylediği mesleki bilgi, mesleki özerklik ve hizmet ideali boyutlarından yola çıktığımızda profesyonel; uzun süreli sistematik ve entelektüel bir eğitim sürecinden geçerek gerek soyut gerekse edindiği bilgileri somuta indirgeyerek uygulama konusunda yeterliliğini ispatlamış, mesleğinin etik ilkeleri ve ahlak ilkelerine içtenlikle bağlı, kendi çıkarlarından önce toplum çıkarlarını gözetken, karar verme sürecinde meslek bilgisinden aldığı güçle inisiyatif kullanabilen meslek uygulayıcısıdır.

1.3. PROFESYONELLEŞME KAVRAMI

Meslek ile ilgili birçok farklı tanım bulunduğunu ve bunlardan bazılarını değinerek ortak yanlarının neler olduğunu belirttik. Meslek kavramından yola çıkarak profesyonelin tanımını yaptık ve şimdi ise bir uğraşın meslek olabilmesi yolunda mesleksel nitelikleri edinmesinden ve edinebilme derecesinden yola çıkarak profesyonelleşme kavramını açıklayacağız.

Hall'a (1968; s. 92-93) göre mesleklerin doğası hakkındaki tartışmalar genel olarak profesyonel model etrafında şekillenmektedir. Bu profesyonel model ise meslekleri diğer uğraşlardan ayıran yapısal ve tutumsal olmak üzere bir dizi özellikten oluşmaktadır.

- Modelin yapısal tarafı mesleklerin, meslek olma yolunda bir dizi aşamadan geçtiğini belirtir. Bu aşamalar; uğraşların tam zamanlı hale gelmesi, bir eğitim kurumunun olması (üniversite), meslek birlikteliklerinin bulunması ve etik kurallarının oluşturulmasıdır.
- Modelin tutumsal özellikleri ise uygulayıcıların çalışma biçimlerini yansıtır. Buradaki varsayım tutum ve davranışlar arasında bir örtüşme olmasıdır. Özellikle profesyonellik ile ilgili yapısal ön şartlar yerine getirilmişse, tutumsal özellikler önemli bir hal almaktadır. Tutumsal özellikler; Meslekte profesyonel örgütlerin büyük bir referans olarak kullanılması, topluma hizmet inancı, kendi kendini denetleme ve kontrol, profesyonelin kendini işine adanmış olması ve mesleki özerklidir.

Yapısal ve tutumsal yönlerin birleşimi profesyonel modelin temelini oluşturmaktadır. Ayrıca Hall (1968; s. 93) bu iki yönün profesyonelleşme derecesi yüksek olan mesleklerde yüksek oranda, profesyonelleşme derecesi düşük olan mesleklerde ise düşük oranda olduğunu belirtmektedir.

Profesyonelleşme konusunda Barber (1963; s. 46) profesyonel davranışın dört temel özellik ile tanımlanabileceğini belirtmiş ve bu özellikleri; *“(1) yüksek seviyede genel ve sistematik bilgi içermesi, (2) bireysel çıkarılardan ziyade toplumsal çıkarları gözetmesi, (3) meslekleşme sürecinde meslek üyeleri*

tarafından kurulan meslek örgütlerinin oluşturduğu etik kodların meslek mensubu kişilerin davranışlarını kontrol etmesi, (4) mesleksi başarıların karşılığı olarak maddi anlama gelmeyen onursal bir manevi ödül sisteminin varlığı” olarak sıralamıştır. Ayrıca mesleksi uygulamalarda bu özelliklerin bulunma derecelerine göre o mesleğin profesyonelleşme düzeyinin tespit edilebileceğini yani bu özelliklerin profesyonelleşme ölçütlerini meydana getirdiğini belirtmektedir.

Walker (1976; s. 705) ise profesyonelleşmenin çeşitli unsurlardan meydana geldiğini ve bunlardan en önemlilerinin; mesleki bilgi, mesleki özerklik ve hizmet ideali olduğunu belirtmiştir.

Bu unsurlardan mesleki bilgi, teknik beceriden farklı olarak, anlaşılması zor, soyut ve kodlanmış bir ilkel kümesinden oluşur. Mesleki bilgi, genellikle üniversite tabanlı bir meslek okulu gibi ayrı bir ortamda uzun süreli eğitim yoluyla kazanılır ve bu bilgiye dayalı beceriyi de içerir. Mesleki bilgi ve beceri pratik sorunlara uygulanabilir ve uygulayıcılara bu sorunlarla başa çıkma konusunda tekel hakkı verir.

Bilgi ve beceri konusundaki tekel, profesyonel özerklik için temel oluşturur. Kendi işlerini yürütmek için örgütlenen uygulayıcılar, yeni bilginin oluşturulması ve yaygınlaştırılması, yeni uygulayıcıların işe alınması ve eğitimi ile davranış standartlarının geliştirilmesi ve uygulanması sorumluluğunu üstlenirler. Standartlar hem resmi hem de gayri resmi araçlar vasıtasıyla sürekli olarak zorlanmaktadır. Bir taraftan meslek örgütleri, resmi disiplin prosedürlerini oluşturur ve sürdürürler diğer taraftan ise meslekler gayri resmi bir alt kültür oluşturarak kendi standartları korur ve geliştirirler.

Profesyonel alt kültür, hizmet idealinin sağlandığı en önemli araçtır. Hizmet ideali birkaç farklı boyuttan oluşur. Bir yandan uygulayıcı, hizmet alıcısına hizmet etmekle bir yandan da hizmet alıcısının istekleri ile çatışabilecek performans standartlarını korumakla yükümlüdür.

Walker (1976; s. 705) bu unsurların, soyut bir ideal türü temsil etmekte olduğunu; gerçekte hiçbir mesleğin ideal olanı tam olarak yerine getiremediğini,

belirli mesleklerin, mesleki bir ölçekte, ideale yaklaştıkları dereceye göre farklı konumlara sahip olduğunu ve profesyonelleşme sürecinin de, ölçekte ideale doğru bir hareket olduğunu belirtmiştir.

Bu tanımların ortak noktalarından yola çıkarak profesyonelleşme; bir uğraşın meslek olma yolunda mesleksel özellikleri edinme oranına göre ideal olan meslek kavramını ne kadar karşıladığının ya da diğer uğraşlara nazaran hangi oranda ideal olana daha yakın olduğunun göstergesidir denilebilir.

1.4. MESLEK OLABİLME ÖLÇÜTLERİ

Profesyonelleşme seviyesinin belirlenebilmesi için öncelikle profesyonelleşme ölçütlerinin neler olduğunun yani meslek olabilmenin gerekliliklerinin belirlenmesi önemlidir. Bu ölçütlerin belirlenmesi üzerine yapılmış birçok çalışma mevcuttur. Yapılan çalışmalarda profesyonelleşmenin 'bir uğraşın ideal olan meslek kavramı tanımını ne derece karşıladığının göstergesi' olduğu tanımından yola çıkılarak genel olarak meslek olma özelliklerine değinilmiştir. Bunlar da (1) mesleki bilgi, (2) topluma hizmet ideali, (3) etik kurallar, (4) mesleki özerklik, (5) meslek birliği ve (6) mesleki özdeşleşme başlıkları altında incelenmiştir.

1.4.1. Mesleki Bilgi

Bireyin bir mesleğe olan yöneliminde sayısız sebep bulunmaktadır. Bunlar meslekle özdeşleştirilen bir imaj, toplumda bir rol üstlenme hevesi, bir hizmet alanına yönelik görev duygusu, bir mevkiye gelebilmek arzusu ve elbette bunlarla birlikte para kazanma isteği şeklinde sıralanabilir. Profesyonelleşme kavramı açıklanırken incelenen tanımlarda, mesleksel uygulamalara yönelik, genel, sistematik ve kapsamlı bilgiye sahip olunması en çok değinilen niteliklerden birisidir.

Birçok meslek zihinsel açıdan sahip olunması gereken entelektüel bilgiye vurgu yapmasına rağmen, bazı meslekler buna ek olarak el becerisini içeren bilgi de gerektirebilir. Hekimlerin teknik uzmanlığı her ne kadar sistematik bilgiye

dayansa da bu bilginin uygulanmasından daha az rasyonelleşmiş ve bir nevi 'sanat' olarak adlandırılabilir bazı öğeleri de gerektirmektedir. Örneğin, belirli bir semptom için hangi ilaçların uygulanması gerektiği yada eldeki ipuçları yeterli ve kesin olmamasına rağmen teşhiste bulunabilme sadece hekimin vereceği karar ile mümkündür (Bellis, 2000; s. 329).

Modern bilginin olağanüstü bir şekilde büyümesi, her şeyi herkesin bilemeyeceği anlamına gelir ve bu durum uzmanlık sağlamada mesleğin gücünü pekiştirir. Meslek sosyologları, bir mesleğin meslek olarak tanınması için tekniğin uygulanması ile kişisel yargının uygulanması arasında mesleki eğitim, tecrübe ve toplumsallaştırmanın desteklediği doğru bir dengenin bulunması gerektiğini gözlemlemiştir. Bu nedenle mesleki yargı, bir mesleğin meslek olup olmadığına karar vermede önemli bir faktördür. Aksi takdirde hastanede verdiğimiz tahlil sonuçlarına göre sistemin doktor müdahalesi olmaksızın otomatik olarak ilaç yazması ve hangi dozda kullanmamız gerektiğine karar vermesi mümkün olurdu (Bellis, 2000; s. 329).

Ayrıca tedavi esnasında kişilerarası ilişkileri kullanma ya da bazı fiziksel el becerisi gibi yetenekler tıbbi bilgi yanında ihtiyaç duyulan diğer sanatsal yeteneklerdir. Bu bilgi ve yetenekleri elde etmek için profesyonel, uzun ve uzmanlaşmış bir eğitime tabi tutulmaktadır. Bu eğitim ve öğrenim süresinin uzunluğu ve niteliği her mesleğin kendisine özgü olarak değişir (Barber, 1963; s. 85; Hart ve Marshall, 1992; s. 4).

Verilen bu eğitim, toplumun profesyonelleri işlerinin uzmanı olarak eğitildiklerini ve mesleğin, sıradan insanın sahip olmadığı türden bir takım gizemli, kapsamlı ve karmaşık bilgiler gerektirdiğini fark etmelerini sağlamaktadır. Örneğin tıp, hukuk ve mühendislik gibi bazı meslekler sıradan kişilerin ulaşamayacağı türden belirli özel bilgi ve becerilerin gerekliliğini açıkça göstermektedir.

Mesleksel bilginin temelinde, sorunların çözümünde kullanılan soyut bir bilgi sisteminin geliştirilmesi ve bu yolla belirli yargılarda bulunabilme yer almaktadır. Herhangi bir uğraş lisans seviyesinde eğitim sistemi veya etik kodlar geliştirebilir ancak bilginin soyutlanması (yorumlanması) yoluyla mevcut sorunları yeniden

ele alarak farklı şekillerde değerlendirme veya yeni karşılaşılan problemleri anlayabilme mesleklere özgüdür. Örneğin tıp'ın alkolizm, zihinsel hastalıklar, çocuklarda hiperaktivite, obezite ve daha birçok sorunu yakın zamanda kavrayıp anlayabilmesi bununla açıklanabilir. Ayrıca bilginin soyutlanması hususunun bilinmiş mesleklere olmasına rağmen tesisatçılık veya otomobil tamirciliği gibi uğraşlarda bulunmamasından dolayı meslek olarak düşünülmediği belirtilmektedir (Bellis, 2000; s. 335).

Bu bağlamda her meslek, diğer meslek grupları ve genel olarak toplum tarafından sahip olunmayan, toplumsal yaşamın farklı alanlarında karşılaşılan sorunların çözümüne yardımcı olmak için kullanılan kodlanmış ve sistematik bir bilgi birikimini temsil eder niteliktedir. Profesyonelleri sıradan insanlardan ayıranda bu bilgiye sahip olmalarıdır. Toplum, ihtiyaç duyulan hizmeti sağlaması için bir mesleğin sahip olduğu bilgiye bir başka grubun sahip olmadığını anladığında, o meslek toplumun güvenini kazanmaya başlar ve bu güven mesleğin gelişimi için son derece önemli bir ihtiyaçtır.

Mesleksel uygulamalara ilişkin profesyonellerin sahip olması beklenen genel ve sistematik bilgi ile meslek kültürünün özümsemesi üniversiteler aracılığıyla sağlanır. Bir uğraşın meslekleşme yolundaki en önemli beklide ilk aşaması mesleki bilgiye yönelik eğitimin kurumsal hale gelerek sistematik bir biçimde üretilmeye başlamasıdır. Hekimlik ve hukuk alanındaki profesyonelleşme en önemli gelişimi bu iki alandaki mesleksel bilgilerin üniversitelerde üretilmeye başlanması ile elde edilmiştir (Karasu, 2001; s. 84).

Profesyonellerde mesleksel bilginin yerleşmesine yönelik temel işlevi yerine getiren üniversiteler ayrıca aktarılan bilgideki değişim ve gelişimi sürekli olarak nasıl takip etmeleri gerektiğini de profesyonellere aktarırlar. Çünkü üniversiteler tarafından aktarılan bu bilgiler durağan bir yapıda değildir. Günümüzde sahip olunan sistematik bilgi bütünlüğü sürekli değiştiğinden üniversiteler eğitim, kurs ve seminerler aracılığıyla meslek sonrasında da profesyonellerin gelişimindeki desteklerini sürdürürler. Mesleksel uygulamalara temel teşkil eden daha güncel ve yeni bilgilerin üretilmesinde de sorumluluk büyük oranda yine üniversitelerdedir (Barber, 1963; s. 49).

Mesleksel uygulamalara yönelik edinilen bilginin kullanılmasında, bireysel ve toplumsal çıkarların birbiriyle çelişmesi durumunda profesyonel davranış özellikleri gereği, öncelikle bilginin toplumsal çıkarlar doğrultusunda kullanılması beklenir. Bu seçim niteliğindeki beklenti profesyonelliğin doğası gereği olması gerekendir. İleride daha ayrıntılı olarak bahsedilecek olan bu beklenti meslek uygulayıcılarının sergilemesi istenen doğru davranışlara konu olan etiğin konusu olup, etik konusunda yapılan araştırmalara göre bireylerde gözlemlenen etik dışı davranışlar büyük oranda bilgisizlikten kaynaklanmaktadır.

Bu sebeple mesleğe atılmadan önce kişiye, üniversitelerde mesleki bilgi yanında kullanacağı bu bilgilere yönelik etik davranışlar da aktarılır. Çünkü bunun kişide yerleşmesi için en uygun zaman kişinin mesleki bilgileri edindiği üniversite eğitimi aşamasıdır. Etik eğitimi bir kısmı var olan bilgilerin öğretilmesi şeklinde açık olarak, bir kısmı ise öğretim elemanlarının etiksel örnek davranışları ile kapalı olarak aktarılır. Mesleki öğrenim sürecindeki bireyin özgüven ve tatmin duygusunun artması kendisini tam anlamıyla mesleğe adanmasını ve bu sayede ileride karşılaşacağı mesleksel güçlüklerin üstesinden gelmesini sağlayacaktır (Barber, 1963; s. 50; Raelin, 1999; s. 98-101).

Üniversitelerin vermiş olduğu eğitimi mesleksel bilgi ve bunun tamamlayıcısı nitelikteki etik davranışların işlendiği etik eğitimi açısından bir bütün olarak ele aldığımızda üniversiteler tamamıyla meslek ideolojisinin üretildiği yerlerdir. Bu özelliklerinden dolayı tecrit edilmeleri ve devlet tarafından eğitim ve lisans verme yetkisi verilmiş olması, üniversitelerin meslek ideolojisinin gelişimine olan katkısını artırmıştır (Karasu, 2001; s. 83).

Bazı sebeplerden dolayı bir meslek için üniversitelerde verilmesi gereken eğitime yönelik mevcut üniversitelerde şayet bir yapılanma yok ise bu meslek için, üniversitelerin kalitesine yakın olacak şekilde ve diğer kurumlarca kurulacak eğitim birimlerinde gerekli eğitim verilebilir.

Türkiye’de bu duruma verilebilecek en güzel örnek Milli Savunma Bakanlığına bağlı Milli Savunma Üniversitesi altında faaliyet gösteren ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin subay ihtiyacının karşılanması için kurulan Kara, Hava ve Deniz

Harp Okulları ile Astsubay ihtiyacının karşılanması için kurulan Kara, Hava, Deniz ve Bando Astsubay Meslek Yüksek Okullarıdır. Ayrıca İçişleri Bakanlığına bağlı Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın ihtiyaç duyduğu subay, astsubay, polis amiri ve polis memurlarının yetiştirilmesi için kurulmuş olan Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ile Polis Akademileri de örnek olarak gösterilebilir. Çünkü bu mesleklerin icrasında görev yapacak profesyonellerin yetiştirilmesi için Yükseköğretim Kurulu (YÖK) bünyesindeki üniversitelerde herhangi bir program bulunmamakta bu eğitim kurumları YÖK bünyesinde diğer yükseköğretim kurumları olarak geçmektedir.

1.4.2. Topluma Hizmet İdeali

Meslek kavramının, toplumda icra edilen bir uğraşa toplumsal bazı ihtiyaçlardan kaynaklı bazı niteliklerin eklenmesi ile meydana geldiğini ve bu niteliklerden birisinin de 'kişilerin salt çıkarını değil, toplum çıkarını gözetmesi' olduğunu belirtmiştik. Bu noktada karşımıza mesleği icra eden profesyonellerin benimsedikleri topluma hizmet ideali çıkmaktadır. Meslek kavramına ilişkin farklı kişiler tarafından yapılan tanımlarda meslekte bulunması gereken nitelikler sıralanırken 'topluma hizmet' ideali hemen hemen bütün tanımlarda ortak olarak yer almaktadır.

Mesleklerini icra eden profesyonellerin elbette bundan maddi anlamda bir karşılık beklentileri doğaldır fakat bu maddi beklentinin hiçbir şekilde topluma hizmet idealinin yani toplumun hizmet beklentisinin önüne geçmemesi gerekmektedir. Aksi takdirde mesleğini icra eden profesyonelin öncelikli düşüncesi maddi beklenti olur ve mesleğini maddi çıkar için yapar duruma gelir. Bu durum meslek ideolojisi gereği mesleğin yapısıyla uyumsuz ve mesleğin meslek olmasını gerektiren önemli niteliklerden birisinin eksik kalmasına sebep olur.

Profesyoneller yeri geldiğinde verdikleri hizmetin maddi anlamda karşılığını bile alamayabilir fakat bu durum onu mesleğini icra etmekten alıkoymaz. Burada onu mesleğini devam ettirmeye motive eden sebep mesleğin maddi getirisi değil

topluma verdiği hizmet, insanlara sağladığı fayda kısaca profesyoneldeki hizmet ideali düşünceşidir. Bu duruma en basit örneği asker, polis veya jandarma mesleğini icra edenler üzerinden verebiliriz. Bu meslekleri icra eden kişiler toplumun huzur ve güvenliği için kendi canlarını ortaya koymaları bunun maddi anlamda karşılığı olabilecek bir fedakârlık olmadığının göstergesidir.

Parsons, fedakârlık ile kişisel çıkar arasındaki ilişkiyi ifade etmede, iş adamının kişisel çıkarlar ile profesyonelin ise diğer insanlara hizmet ile motive edileceği yönünde bir eğilimin olduğunu kabul eder (Aktaran: Beam, 1988; s. 7). Kurumsal düzeyde meslek ile iş arasında ise açık bir fark olduğuna inanmakta ve iş adamı ile profesyonelin eylemlerini düzenleyen kurumsal kalıpların kökten farklı olduğunu söylemektedir (Beam, 1988; s. 7).

Profesyoneller hizmetlerini doğrudan topluma sunmak yerine kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen olmak üzere iki farklı kurum aracılığı ile bu hizmetlerini topluma sunabilirler. Profesyonellerin sundukları hizmetlerden özellikle toplumun temel ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olanlar (eğitim, sağlık, güvenlik ve hukuk gibi) sosyal devletin gereği olarak devlet tarafından kamusal olarak karşılanmakta olup; kar amacı gütmeyen (üniversite, hastane, polis ve jandarma gibi) kamu kurumları aracılığıyla topluma sunulur. Profesyoneller bu noktada hizmet sunma aşamasında topluma karşı duygusal olarak tarafsız davranarak ırk, yaşı, cinsiyet, cinsel eğilim, din vb. konulara takılmaksızın ihtiyacı olan kişilere ihtiyaçları olan hizmeti sunmalıdır.

Bu tür temel ihtiyaçları karşılar nitelikteki hizmetler her ne kadar kamusal olarak devlet tarafından topluma sunulsa da aynı hizmetler kar amacı güden (özel üniversite, özel hastane ve özel güvenlik gibi) kuruluşlar tarafından da özel olarak topluma sunulmaktadır. Toplumun isteyen bireylerinin ücret karşılığı bu hizmetlerden özel olarak faydalanma imkânları da bulunmaktadır. Fakat bu hizmetler belli özel bilgi ve beceri birikimi gerektirdiğinden dolayı bu özel kurumlar tarafından yüksek ücretler karşılığında verilmektedir (Derber, 2010; s. 13).

Amaçları kâr sağlamak olan bu kuruluşlardaki hizmet odaklı profesyoneller, müşteri politikaları üzerindeki kontrollerini zamanla kaybedebilirler. Çünkü kâr odaklı bu kuruluşlar ücret politikalarına, müşteri seçim uygulamalarına ve kurum kârını en üst düzeye çıkarmak için müşterinin portföyünü iyileştirme çabalarına başvurmaktadır. Müşterileriyle beraberken teknik becerilerini yerine getirmek için niteliklerini kullanabilen profesyoneller, örgüt politikalarının belirlenmesi aşamasında söz sahibi olamadıkları için belirlenen kurum politikaları yüzünden hizmet idealleri ile örgütün ticari çıkarları arasında ikilemde kalabilirler. Bu durum ise profesyonelin mesleki değerleri ile bağdaşmayacak şekilde hizmete en çok ihtiyaç duyan kişiye değil en fazla ücret ödeyene veya sadece ücret ödeyene hizmet sağlayacak biçimde hareket etmelerine sebep olur. Kurumsal olan bu uygulama tarzı topluma hizmet ideali ile çelişse de profesyonellerin bireysel anlamda meslek ideolojisinden uzaklaştıklarının bir göstergesi değildir (Derber, 2010; s. 15).

1.4.3. Mesleki Etik (Kodlar) Kurallar

Bir meslek mensubunda 'yeterlilik' adı altında bulunması istenen üç temel öge; bilgi, beceri ve doğru mesleki alışkanlıklar ile davranışlardır diyebiliriz. Bu nedenle bir meslekte bilgi ve beceri kadar mesleki değerler ve etik ilkelerinde tanımlanmış ve uygulanıyor olması gerekmektedir.

Sosyal bilimlerde etik ve meslek etiği konusu birçok araştırma ve incelemeye konu olmuş ve bu alanda birçok eser yazılmıştır. *"Yunancada 'karakter' anlamına gelen 'ethos' sözcüğünden türetilen 'ethics' kavramı ahlak kurallarının ve değerlerinin incelenmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Etik, içinde yaşanılan toplumun, töresel ve ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini yıllar süren bir sentezden geçirerek dikkatle ele alarak bireylerin uygun ve uygun olmayan davranış biçimlerini belirlemektedir."* Kısaca etik için sistemleştirdiği ahlak davranışlarını hukuksal bir düzen içerisinde düzenleyerek toplumları kontrol edici özelliğe sahip felsefedir de denilebilir (Barber, 1963; s. 5-9).

Meslek etiğinin temelini aynı meslek mensubu bireylerin insani ilişkilerinde uymaları istenen davranış kalıpları ve kurallar oluşturur. Bu davranış kalıpları ve

kurallar bütününe ise etik kod denir. Mesleki etik kodlar her mesleğin kendisine özgüdür ve genellenemezler. Bir mesleğin etik kodları üç amaca hizmet eder. İlk olarak, meslek üyelerini bazı davranışların sonuçları hakkında uyarırlar. İkinci olarak, özel zorluk veya belirsizlik dönemlerinde üyelere rehberlik ederler. Son olarak, hizmet verme taahhüdünü kamuya açıklamak suretiyle halkın mesleğe olan güvenini ve mesleğe olan katkısını artırırılar (Hart ve Marshall, 1992; s. 5).

Her ne kadar mesleki etik kodlar mesleklere özgü olsa da bazı genel hususlar bulunmaktadır. Örneğin profesyonel tarafından hizmet alıcısına karşı duygusal olarak tarafsız davranılmalı ve kişisel kolaylık veya müşterinin ırk, yaş, cinsiyet, cinsel eğilim, dinsel farklılıklarına bakılmaksızın ihtiyacı olan kişilere hizmet sunulmalıdır. Ayrıca profesyonel her koşulda mümkün olan en yüksek kalitede hizmet sunmalıdır (Hart ve Marshall, 1992; s. 5).

Bir meslek içerisinde tanımlanan etik kodlar gerek profesyoneller arası gerekse profesyonellerle hizmet alıcılar arasındaki ilişkileri düzenler nitelikte olmak üzere iki farklı toplumsal boyutta incelenebilir. Uygulama etiği profesyoneller ve hizmet alıcıları arasındaki bilgi asimetrisine karşı sosyal bir kontrol mekanizması ve profesyoneller tarafından içselleştirilmiş etik kodlar sayesinde hizmet alıcılarını korur. Kurumsal etik ise mesleki uygulamaların toplum yararına bir mesleki disiplin içerisinde yürütülmesi ile ilgilidir. Profesyoneller arası ilişkileri de düzenleyen kurumsal etik kurallarından en belirgin olanı profesyoneller arasındaki rekabetin önlenmesine yönelik düzenlemelerdir (Karasu, 2001; s. 109-110; Seçer, 2007; s. 184-187).

Meslek etiğini önemli kılan en kritik özelliği dünyanın neresine giderseniz gidin aynı mesleğe mensup çalışanların bu davranış kurallarına uymaları gerekliliğidir. Bu etik kurallar uygulama birliği konusunda profesyonellerin üzerinde ortaklaşa anlaşıldığı yazılı olan biçimsel kurallar ve meslek içerisinde geleneksel şekilde kendiliğinden oluşmuş örtülü bir biçimde meslek üyeleri tarafından benimsenmiş yazılı olmayan doğal kurallardan meydana gelir. Örneğin bir meslek üyesi olarak hekimlerin topluma karşı üstlendikleri sorumluluklar karşılığında verdiği sözü sembolize eden 'Hipokrat Yemini' üzerinde ortaklaşa anlaşılmış en eski yazılı etik kurallardandır.

Profesyonelleşme sürecinde önemli yeri olan etik kurallar, profesyoneller ile toplum arasındaki ilişkinin ahlaki olması için toplum tarafından verilen yetkiye dayanarak meslek birlikleri tarafından profesyonelleşme sürecinin daha ilk zamanlarında şekillenmeye başlar ve duyulan ihtiyaçlar doğrultusunda da zaman içerisinde gelişir ve güncellenir.

Meslek üyelerinin etik konusunda hem bilgi hem de davranışsal anlamda edinimlerinin üniversite aşamasında olduğunu mesleksel bilgidan bahsederken vurgulamıştık. Bu mesleksel davranış kalıplarının üyeler tarafından içselleştirilmesi üniversite eğitimi ile sınırlı değildir. Çünkü profesyonellerin meslek hayatı boyunca mesleksel etik kurallara uymaları gerekmektedir. Meslek birlikleri belirlenen bu etik kurallara aykırı davranışlarda bulunan profesyonelleri tespit ederek meslekten çıkarmaya kadar giden bazı yaptırımları uygulama gücüne sahiptir. Bu tür bir uygulama hem hizmet alıcısı konumundaki toplumu hem de mesleğin toplum önündeki itibarının korunması bakımından bir gerekliliktir.

Toplumda genel olarak etik standartların düşmesi toplumsal dengesizlikleri de beraberinde getirecektir. Toplumsal düzenin muhafazasında önemli bir yeri olduğu için toplumdaki insan kaynağının bilgi ve etik konusunda niteliği yüksek seviyede olmalıdır. Profesyonellerin, toplumun önemli gereksinimlerini karşıladığını ve sürekli toplum ile ilişki içerisinde olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda meslek etiğinin mesleksel düzeyde olduğu kadar toplumsal etiğin muhafazasındaki rolü de oldukça fazladır.

1.4.4. Mesleki Özerklik

Özerklik 'kendi kendini yönetme' anlamına gelen Yunanca 'autonomos' veya 'auto' ve 'nomos' kelimelerinden türemiştir (The Routledge Companion to Bioethics, 2015; s. 275). Kavram profesyonelleşme olgusu içerisinde ele alındığında 'bireyin kendini yönetmesini' ifade eden geniş ve kapsamlı bir içeriğe sahiptir. Profesyonelin yaratıcı gücünde bir kısılcım etkisi yapan özerklik profesyonelleşmenin en önemli unsurlarından birisidir.

Tıp etiği konusuna ilgi duyan Gillon özerkliği *“düşünme, karar verme ve bu düşünce ve karar temelinde özgürce bağımsız olarak herhangi bir engel olmadan hareket etme kapasitesi”* olarak ifade eder (Keenan, 1999; s. 557). Gillon ile benzer bir felsefi görüşe sahip olan Abramson ise özerkliği *“bireyin kendi eylem biçimini, kendisi tarafından seçilen bir plana uygun olarak kendisinin belirlediği, kişisel bir hareket özgürlüğü biçimi”* olarak görür. Bu görüşe göre profesyonelin sahip olduğu özgürlük ve seçim yapma kapasitesi önemli iki husustur (Aktaran: Keenan, 1999; s. 557).

Meslek ve onun üyeleri için mesleki özerkliğe kavuşmak, toplumun mesleğe olan güveninin ve mesleği kabulünün bir işaretidir. Freidson *“bir meslek tarafından özerkliğin kazanılmasını, mesleğin bir meslek olarak kabul edildiğinin en önemli göstergesi”* olduğunu söyleyerek mesleki özerkliğin önemini belirtmiştir (Aktaran: Bellis, 2000; s. 329).

Toplumun büyük kısmı mesleğin üstün bilgi tabanının olduğuna, her mesleğin başka bir mesleğin sağlayamadığı bir hizmet sağladığına ve kendi mesleki etik kodlarını kendisinin idame ettirdiğine ikna olmadıkça gerçek anlamda özerklik gerçekleşmeyecektir. Mesleğin icrası için gerekli olan özel bilgi birikimi ise yalnızca bu bilgiye sahip olanların mesleğin kalitesi, yürütülmesi, uygulanması ve denetimi konularında karar yetkisine sahip olmalarına imkân tanır. Bu durum ise toplumun veya başka bir dış mekanizmanın değil, sadece profesyonellerin başka bir profesyonelin yetkinliğini kontrol imkânının olması ile açıklanır (Hart ve Marshall, 1992; s. 6).

Her ne kadar ‘meslektaş kontrolü’ profesyoneller açısından yüksek derecede önem taşısa da resmi organizasyonlarda asıl geçerliliği olan, amir konumundaki kişilerin yaptığı kontroldür. Amir konumundaki kişilerin yol gösterici nitelikteki denetiminin temelde gelişme ve koordinasyon amaçlı olduğu günümüzde, profesyonellerin denetimi daha çok sonuç odaklı bir şekilde yapılmakta ve günlük uygulamalarda karşılaşılan sorunları profesyonellerin kendisi tarafından çözmesi beklenmektedir. Bu sayede de profesyonel ile çatışma yaşamadan amir konumundaki kişi denetim görevini yerine getirmiş olmaktadır (Raelin, 1999; s. 58).

Profesyonelleşme kapsamında inceleyeceğimiz özerklik mesleksi ve bireysel olmak üzere iki ayrı boyutta ele alınabilir. Mesleksi boyut, meslek üyelerinin katılımıyla oluşan meslek birliğinin meslek ile ilgili düzenleme ve kontrol/denetim işlevlerini kendisinin yerine getirmesi ile açıklanır. Mesleksi seviyede verilen kararlar toplumun genelini hayati açıdan etkilemektedir. Bireysel anlamda özerklik ise profesyonelin kendi kararlarını uygulama ve bu kararların sorumluluğunu üstlenme özgürlüğü ile sağlanır. Bir hastanın tedavisinde doktorun verdiği teşhis anlamındaki bireysel kararlar bunun en sade örneği olup; bu seviyedeki kararlar mesleksi boyutun aksine toplumun genelini etkilemeyecek tarzdadır ve sorumluluğu bireysel anlamda profesyonelle aittir (Hart ve Marshall, 1992; s. 6; Karagözoğlu, 2008; s. 42).

Mesleklerin kendi faaliyet alanlarında öz yönetim sağlama istek ve arzularının sebebi 'meslek alanının sınırlarının' belirlenmesini istemelerindedir. Bu sayede sınırın dışında kalanların mesleksi etiketten faydalanmaları ve mesleksi bazı faydalı edinimlere ulaşmaları engellenmiş olur. Bu engellemenin temel nedeni ise profesyonel hizmet alanındaki profesyonel arzının, hizmet alıcılarının talebini aşması durumunda mesleğin bundan olumsuz etkileneceği düşüncesidir (Karasu, 2001; s. 112).

Psikologların mesleksi tekel statüsü kazanmaya ilişkin olarak uzun süredir; psikolog ünvanının yalnızca kendileri için kullanılması ve psikoloji mezunu olmayan yani kendi mesleklerinden olmayanlara, kendi mesleklerini icra etmeleri durumunda cezai bir yaptırım uygulanması konusunda yasal düzenlemeler yapılmasına ilişkin girişimleri tam olarak bununla açıklanabilir.

Profesyonelleşme çerçevesinde özerkliğin kritik olmasının sebeplerinden birisi de bünyesinde profesyonelleri barındıran organizasyonlarda yönetim ile profesyoneller arasında çatışmaya sebep olan en önemli hususlardan birisinin özerklik olmasıdır. Bu açıdan yaklaşıldığında, özerklik amaca yönelik (stratejik) veya araca yönelik (operasyonel) özerklik olarak incelenebilir (Raelin, 1989; s. 216).

Amaca yönelik (stratejik) özerklik, seviyesinde incelenecek problem ve sorunları hiçbir yönlendirme olmadan kişinin kendi öz iradesi ile seçme özgürlüğü mevcuttur. Bu özerklik daha çok kuruma yön veren hedefleri ve politikaları seçme özgürlüğü ile ilgilidir (Raelin, 1989; s. 218).

Araca yönelik (operasyonel) özerklik, bir kez hedef veya problem belirlendikten sonra, idari ve stratejik kısıtlamalar çerçevesinde (kaynaklar ve stratejik amaçlarla uyumlu olarak) kendi belirlediği vasıtalarla çözüme ulaşmak için sahip olunan özerkliktir (Raelin, 1989; s. 219; 1999; s. 50).

Yapılan araştırmalar profesyonellerin istediğinin daha çok araca yönelik özerklik seviyesinde bir özerklik olduğu yönündedir. Çünkü profesyonellerin yaptığı işler büyük oranda esneklik, yaratıcılık, yenilik ve entelektüel analiz gerektirir. Fakat profesyonelin bu noktadaki talepleri amaçların net, anlaşılır ve ulaşılabilir bir şekilde belirlenmiş olması ve amaçların belirlenmesi aşamasında araçlara gereğinden fazla vurgu yapılmamasıdır. Aksi takdirde profesyonelin operasyonel özerklik arzusuyla çelişir (Raelin, 1999; s. 50).

Kısaca profesyonellerin özerklik anlamında beklentileri;

Üyesi oldukları meslek birliklerine verilen yetki ile meslek alanının sınırlarının belirlenmesini isterler. Ayrıca sahip oldukları mesleksi faydaların, hizmet alanındaki profesyonel arz-talep dengesinin bozulmasından etkilenmesini de istemezler. Yakın denetimden çok sonuç odaklı bir denetimi ve bu denetimin ise kendi uygulamalarını bilen meslektaşları tarafından yapılmasını isterler. Organizasyon içerisinde verilecek kararlarda belirli bir dereceye kadar söz sahibi olmak isteyen profesyonelin asıl isteği, belirlenen amaçlar doğrultusunda uygulamalarını icra ederken operasyonel seviyede kendi sorumlulukları çerçevesinde kararlarını kendilerinin vererek uygulamalarıdır. *“Özerklik profesyonelliğin eş anlamlısı denilebilecek derece önemli olup; profesyonelin organizasyondaki rolü açısından son derece yaşamsal bir öneme sahiptir”* (Raelin, 1999; s. 33).

1.4.5. Meslek Birliği

Mesleklerin kendi kendilerini yönettiklerine sosyoloji literatüründe sıkça vurgu yapılmaktadır. Meslekler bu işlevlerini, atamaları meslek üyeleri arasından yapılan ve üyelerinin sahip oldukları imtiyazları ellerinden alma yetkisine sahip meslek örgütlerince yerine getirmektedir (Barber, 1963; s. 101).

Bir mesleğin çok sayıda kişi tarafından yapılıyor olması bu kişilerin bir meslek birliği etrafında bir araya gelmeleri doğal sonucunu doğurmuştur. Bir mesleğin üyelerini aynı tür işi yapmaya olan ilgilerinin ötesinde; eğitim geçmişlerindeki benzerlikler, ortak bir bilgi mirasına sahip olmaları, yaptıkları işin topluma olan faydası hakkındaki inançları, mesleki ve etik standartlara uyma ile mesleki çalışma koşullarını iyileştirmek için birlikte hareket etmek gibi bir dizi bağ bir araya getirmiştir (İ. Aydın, 2014; s. 97; Work, 1976; s. 3).

Meydana gelen bu birlikteliklerin temelleri tarihsel anlamda eskilere dayanmaktadır. Örneğin geçmişı 13. Yüzyıla dayanan Lonca teşkilatı aynı mesleği icra edenlerin bir araya gelmeleri ile oluşan yapılardır. Bu yapının görevlerinden en temel ikisi üyelerine mesleki eğitim verilmesi ve üyelerinin belirlenen ahlaksal kurallara uymaması durumunda cezalandırılması işlemini yürütmektir.

Lonca teşkilatlanmasının ortadan kalkmasını müteakip 19. Yüzyıl ortalarında yine Lonca teşkilatına benzeyen kooperatifler ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu kooperatifler aracılığıyla aynı Lonca teşkilatında olduğu gibi mesleki uygulamalara yönelik düzenlemeler yapılmış ve meslek üyelerinin yükümlülükleri belirlenmiştir (Barber, 1963; s. 98).

Tarihsel süreçte kooperatifleri ise daha kurumsallaşmış iki yapı olan sendika ve meslek birlikleri izlemiştir. Sendika tipi örgütlenme daha çok sınıf temeline dayanmakta, meslek birliklerinin gelişemediği ya da olmadığı ortamlarda ortaya çıkmış ve gücünü üyelerinin sayı çokluğundan almakta iken, meslek birlikleri statü temeline dayanmakta ve gücünü üyelerinin sahip oldukları bilgi ve beceriden almaktadır. Sendikalar işleyiş bakımından daha çok hizmet alıcılarına

karşı üyelerini korumayı ve üyelerinin sosyal haklarını iyileştirmeyi amaç edinmişken, meslek birlikleri mevcut bilgi asimetrisi sebebiyle hizmet alıcılarını korumayı amaç edinmiş ve mesleğe ilişkin içsel düzenlemeler yaparak mesleğin gelişimine katkı sağlamayı amaç edinmiştir (Karasu, 2001; s. 79).

Profesyonellerin sahip oldukları ve kendilerine tekelleşme konusunda da güç veren uzmanlığa dayalı özel bilgi ve becerileri, meslek dışından kişilerin mevcut bilgi asimetrisinden kaynaklı olarak profesyonellerin uygulamalarını değerlendirmelerini imkânsız kılmaktaydı. Profesyonellerden hizmet alan ve korunması gereken bir kitlenin mevcut olması ve meslek üyelerinin kendi kendilerini kontrol etme isteklerinin üzerinde durulması ile bu sorun çözülmüştür. Bu sayede toplum tarafından meslek birliklerine, üyelerinin kendi davranışlarını düzenlemeye kararlı olmaları karşılığında dış düzenlemelerden bağımsız olarak iç düzenlemelerini kendi kendilerine yapma yetkisi tanınmıştır (Barber, 1963; s. 81).

Mesleklere verilen bu yetki kamu yararına kendi kendilerini yönetmek, istihdam veya hizmet verilecek alanların belirlenmesi gibi konular üzerinde bir dereceye kadar tekel imkânı veren daha geniş bir toplumsal sözleşmenin bir parçası olarak görülebilir. Meslek birliklerine iç düzenlemelerini kendi kendilerine yapma yetkisi devlet tarafından, genelde resmi bir düzenleme ile bu yetkinin devredilmesi şeklinde olmaktadır. Ayrıca bu yetki devri ile meslek uygulayıcılarının mesleki faaliyetlerini, meslek birliklerinin belirlediği bu iç düzenlemelerin altında sürdürmeleri zorunlu kılınmaktadır aksi takdirde verilen iç düzenleme yetkisinin hiçbir işlevselliği olmayacaktır.

Yasal olarak tanınması devlet tarafından devredilen yetki sayesinde olan meslek birlikleri bu yetkiye dayanarak meslek alanı ile ilgili hemen hemen her türlü konuyu düzenleme yetkisini elde etmektedir. Bu çerçevede meslek birlikteliklerinin ilk sorumluluğu mesleğe girmek isteyen adayların tamamlaması gereken eğitim, sınav, staj, sertifika ve akreditasyon standartları gibi yeterlilik kriterlerinden meydana gelen mesleğe giriş ön koşullarını belirlemektir.

Meslek birliklerinin diğer sorumlulukları, topluma sunulan hizmet kalitesini ve toplumun o mesleğe olan saygınlığının artırılmasını sağlamak, meslek üyelerine verilecek eğitim kapsamını ve üyelerde bulunması istenen mesleksel bilgi ve becerilerdeki asgari yeterlilikleri belirlemektir. Meslek birliklerinin belirlenmiş mesleki kurallara (etik ve ahlaksal) uymayan veya gerekli minimum standartları sağlayamayan meslek mensubunu meslekten çıkarılmasına yönelik yaptırımları da mevcuttur. Meslek birliklerinin bu konudaki yaptırımları yine devlet eliyle kendilerine verilmiş yetkiye dayanmaktadır. Ayrıca mesleksel rekabeti önleyici, hizmet alıcılarını koruyucu anlamda mesleksel bilgi ve becerilerdeki asgari yeterlilikleri belirleyici yönde kendi belirlemiş oldukları ve üyelerinden beklenen standartları sağlayıp sağlamadıklarını kontrol ederler. Bu hususlarda herhangi bir aksaklık tespit edilmesi durumunda yine kendi koydukları yaptırımları üyelerine uygulurlar (İ. Aydın, 2014; s. 97; Work, 1976; s. 3).

1.4.6. Mesleki Özdeşleşme

Profesyonellerin sürdürdüğü mesleki yaşam genel anlamda kullanılan çalışma yaşamından hem kavramsal olarak hem de içerik bakımından farklıdır. Profesyonel kişilerin meslekleri, yaşamlarında merkezi bir konumu işgal eder. Bireyin yaşamında mesleğinin bir araç değil aksine amaç olması, onun mesleki değerleri benimsemesini ve bu değerler ile örtüşen bir hayat sürmesini kolaylaştırmaktadır.

Bireylerin yaşamlarında mesleki rolleri, üstlendikleri diğer rollere baskın gelerek iş dışındaki sosyal yaşamlarını şekillendirmeye başlar ve sosyal yaşamları mesleki rollerinden belirgin olarak etkilenir. Özellikle profesyonellerde bu durum oldukça belirgindir. Profesyonellerin iş dışı ile iş yaşamlarını birbirinden ayırmak oldukça zordur hatta neredeyse böyle bir ayırım kalmamıştır.

Bu kişilerin iş dışındaki yaşamlarında da mesleksel rollerine uygun davranmaları beklenir. Bu sadece bir beklenti olmayıp profesyoneller için ideal olanın iş dışı yaşamlarında da mesleki rollerine uygun davranışlar sergilemeleridir. Meslek sahibi olmayan kişilere bu durum biraz ilginç gelse de

profesyoneller bu tür bir yaşam biçimini mesleksi anlayış gereğince kendiliğinden benimserler. Profesyonellerin geçtiği kapsamlı eğitim ve toplumsallaşma süreçlerinden dolayı icra ettikleri mesleklerinin zaten ömür boyu süren nihai işler olma eğilimleri bulunmaktadır (Hart ve Marshall, 1992; s. 5).

Toplum içerisinde bireylerin sahip olduğu mesleki kimlik, yaptığı iş göz önünde bulundurularak birey hakkında bir düşünce ortaya konulmasıdır. Birbirini tanımayan bireylerin bir arada buldukları bir ortamda bireylerin mesleki kimlikleri, bireylerin kim olduklarını belirten ilk özelliktir. Ayrıca bir mesleki faaliyet hakkında açıklamada bulunan meslek ideolojileri, meslek üyeleri veya toplum üzerinde bu mesleğe ilişkin 'değer' hissi yaratır. Bu sayede meslek üyelerinin, mesleğe olan bağlılıkları, mesleklerini sahiplenmeleri ve ortaya konulan bu 'değer' in artırılmasına yönelik ilgileri artmaktadır. Meslek üyelerinde 'değer' hissinin yaratılmasını sağlayan meslek ideolojileri ve bireylerin toplumda kim olduğunu belirleyen mesleki kimlikleri meslek üyelerinin statü ve prestijlerini artırmada da büyük rol oynar ve toplumdaki saygınlıklarının artmasına yardımcı olur (Seçer, 2007; s. 217-225).

Profesyonellerin almış oldukları eğitim, içinden geçtikleri sosyalleşme ve toplumsallaşma süreçleri ile mesleksi kimlikleri sayesinde toplum içerisindeki statü ve prestij edinimleri onlar için iş yaşamı kavramını, yaşamları boyunca devam edecek bir yönelim veya tercih haline getirmektedir.

Profesyonellerin meslek yaşamlarını bir yaşam tarzı haline getirmeleri, mesleki özdeşleşmeleri ile mümkündür. Mesleği icra eden profesyonellerin iş yaşamları ile iş dışında kalan özel yaşamları birbirinden farklı iki sosyal alandır. Bir mesleği icra eden profesyonelden iş yaşamında uyması gereken kuralları, etik ilkeleri sosyal yaşamında da uygulaması beklenemez. Örneğin görevi başında sigara içmesi yasak olan bir doktor veya öğretmenin sosyal yaşamında da sigara içmemesini bekleyemeyiz. Fakat bu gibi örnekleri çoğalttığımızda bir meslek uygulayıcısının sürdürmüş olduğu iş yaşamı ile sosyal yaşamı arasında uçurum niteliğinde farklılıkların olması normal bir durum değildir. İster istemez iş ve sosyal yaşamı arasındaki dikkate değer davranış farklılıkları toplumun da dikkatini çekeceği gibi bir tedirginlikte yaratır. Bu davranışsal tutarsızlık kişinin

toplum önünde bireysel saygınlığının zamanla da mesleki saygınlığının azalmasına sebep olur (Cerrah, 2013; s. 81).

2. BÖLÜM

GÜVENLİK, ÖZEL GÜVENLİK VE PROFESYONELLEŞME

Özel güvenliğin ortaya çıkış sebebi, genel kolluğun yapmış olduğu işlerin bir kısmının özele devredilerek genel kolluğun bazı alanlardaki iş yükünün hafifletilmesi ve devlet enerjisinden tasarruf edilmesi düşüncesidir. Ülke iç güvenliği anlamında jandarma ve polisin gündemini meşgul eden bazı görev ve sorumlulukların özel sektöre devredilmesi bu sektörün kâr payı yüksek bir şekilde birden ortaya çıkmasına ve sektörün hızlı büyümesine sebep olmuştur. Hatta sektördeki bu hızlı büyüme hakkında haberler yapılmıştır.

Bu hızlı büyüme birçok özel güvenlik şirketinin kurulmasına sebep olmuştur. Ancak açılan özel güvenlik şirketleri bünyesinde görev alan özel güvenlik görevlilerinin yeterli bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olmaması durumunda tasarruf edilmesi amaçlanan devlet enerjisinin, aksine daha fazla enerji harcanmasına sebep olunacağı konusu gündeme gelmiştir. Ayrıca toplumun önemli bir ihtiyacı olan güvenlik ihtiyacının giderilmesi için hizmet eden çalışanların profesyonelleşme düzeyinin yüksek olması beklentisi de son derece normal bir haklı beklentidir. Bu noktada dolaylı yünden de olsa karşımıza oluşturulan özel güvenlik yapılanmasının profesyonelleşmesi çıkmaktadır.

Bu bölümde öncelikle güvenlik kavramı ve bu kavram ile iç içe geçmiş, emniyet, asayiş ve kamu düzeni kavramları birlikte açıklanmıştır. Ayrıca güvenlik hizmetlerinden sorumlu olan kolluk teşkilatının Türkiye'deki örgütlenişi ile güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesinde özel güvenlik birimlerinin örgütlenmedeki yeri ve çalışma alanları açıklanmıştır. Sonrasında ise profesyonelleşmenin, bir mesleğin mesleksel özellikleri karşılama oranına göre ideal olana ne kadar yaklaştığının bir göstergesi olduğundan yola çıkarak özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeylerinin belirlenmesi ve bu konuda tavsiyelerde bulunulabilmesi için özel güvenliğin tanınması amaçlanmıştır.

2.1. GÜVENLİK KAVRAMI

Literatürde güvenlik üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde daha çok uluslararası ilişkiler alanında yapılan çalışmalara rastlanılmaktadır. Bunun en önemli nedeni özellikle Soğuk Savaş'tan sonra, güç ile barış arasındaki konumundan dolayı güvenliğin Dünyada büyük öneme sahip bir kavram olarak ortaya çıkması olabilir. Avrupa'daki etnik çatışmaların yoğunluk kazanması ile güvenlik alanında yapılan çalışmalar da artış göstermiştir. 1990'lı yıllarda hızla gelişen Kopenhag Okulu güvenlik alanında yapılan çalışmalara önemli katkılar sağladığı gibi 'güvenlikleştirme' teorisini literatüre kazandırmıştır.

Kelime anlamı olarak bakıldığında 'güvenlik' Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde *"kişilerin yaşamlarını korkusuzca sürdürebilme durumu ve emniyet hali"* şeklinde tanımlanmıştır (Buzan, 1991; s. 432; Türkçe Sözlük, 2005; s. 508). Buzan'a (1991; s. 432) göre 'güvenlik', *"özgürlükleri tehditlere karşı koruma ve toplumların kendi kimliklerini ve bütünlüklerini düşman olarak gördükleri zorlamalara karşı muhafaza etme yetenekleri"* olarak nitelendirilir ve alt sınırı hayatta kalmadır.

Wolfers (1952; s. 13) 'güvenliği', *"edinilen değerlere yönelik tehditlerin ve bu tür değerlere saldırı korkusunun yokluğu"* olarak nitelendirmekte iken Baldwin (1997; s. 482), Wolfers'ın tanımındaki 'tehditlerin yokluğu' ifadesinde bir belirsizlik olduğundan yola çıkarak, 'yokluk' ifadesinin yerine 'düşüklük' ifadesinin kullanılmasının ve 'güvenliğin', *"edinilen değerlere yönelik tehditlerin ve saldırı korkusunun düşüklüğü"* olarak tanımlanmasının daha doğru olacağını söylemiştir. Bu söylemini, *"Devletlerin, 'deprem' tehditlerine tedbir olarak bina yapı kodları geliştirerek uygulamaları ancak bu tedbirlerin, deprem olasılığını etkilemeyerek sadece yapıların hasar görme ihtimalini düşürmesi"* örneği ile açıklamaktadır. Ayrıca Baldwin (1997; s. 482), *"devletlerin askeri saldırı tehdidine tepki olarak caydırıcılık politikaları geliştirmelerini ve bu tür politikaların amacının saldırının oluşma ihtimalini düşürerek güvenliği sağlamak olmasını"* alınan bir güvenlik tedbiri olarak açıklamaktadır.

Her ne kadar güvenlik kavramı daha çok Soğuk Savaş sonrası dönemde yapılan çalışmalara konu edilmiş olsa da aslında 'güvenlik', insanların var olduğu günden günümüze kadar gelen çok eski bir ihtiyaçtır. Tarihe bakıldığında eski çağlardan günümüze kadar insanlar bir arada ve topluluklar halinde yaşamlarını sürdürmüşlerdir. İnsanları bu şekilde bir arada yaşamaya iten sebeplerden belki de en önemlisi 'güvenlik' ihtiyacıdır. Abraham Maslow'un yapmış olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi çalışması da 'güvenlik' ihtiyacının temelinin insanlık tarihi kadar eski olduğunu açıklamaktadır. Maslow, yapmış olduğu çalışmada, insanların toplum içerisinde daha iyi bir pozisyona, imkânlarla ve yaşam standartlarına sahip olabilmesi için 'kendini gerçekleştirme' ihtiyacına güdülenmesi gerektiğini belirtmiştir. Fakat insanların bir ihtiyaca güdülenebilmesi için ihtiyaçlar hiyerarşisinde kendisinden önce gelen ihtiyaçların giderilmiş olması gerektiğine de vurgu yapmıştır. Geliştirmiş olduğu ihtiyaçlar hiyerarşisinin (Şekil-1) aşağıdan yukarıya yani güçlüden zayıfa doğru ilerlediğini belirtmiştir. (Jerome, 2013; s. 42).



Şekil 1.Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: (Jerome, 2013; s. 42)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi incelendiğinde bireylerin en temel, en güçlü ve en çok ihtiyacı olan fizyolojik ihtiyaçlarından (yeme, içme, uyuma, barınma vb.) sonra ikinci sırada güvenlik ihtiyacının yer alıyor olması ve fizyolojik ihtiyaçların

karşılanmasından sonra güvenlik ihtiyacının ortaya çıkması, güvenliğin bireysel anlamda insan için ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir.

İnsanlar ihtiyaç duydukları güvenlik ihtiyacını gidermek için tarih boyunca bireysel veya toplumsal bazı yöntemlere başvurmuşlar ve çeşitli yöntemler geliştirmişlerdir. Toplumu meydana getiren bireylerin güvenli bir yaşam ortamı beklentisi ve zamanla toplumsal yapı içerisinde devletin örgütlenmiş bir güç olarak ortaya çıkması ile birlikte, toplum ve birey güvenliğinin sağlanması konusu devletin temel görevlerinden birisi olmuştur.

Bir güvenlik tehdidi olduğunda karşı savunmaya sahip olma ve bu tehdiye karşı bazı tedbirler alınması durumu güvenlik ile ifade edilirken, tam tersine güvenlik ile ilgili bir tehdit olduğunda buna karşı gerekli veya yeterli tedbir ve savunmanın olmadığı durum ise güvensizlik ile ifade edilmektedir. Toplumsal güvensizlik ortamında güvenlik tedbirlerinin planlanmasında temel kriter, kişilerin hak ve hürriyetlerinin korunması sağlanırken aynı zamanda bu hak ve hürriyetlerin özgürce kullanılmasına yönelik uygun bir ortamın tesis edilmesidir. Yani güvenlik aynı zamanda özgürlüklerin tehditlere karşı koruması ile de ilgilidir. Devlet tarafından toplumsal güvenliğin tesis edilemediği bir ortamda kişi hak ve hürriyetlerinin varlığından da bahsedilemez (Waewer, 2008; s. 153-155).

Bu kapsamda da oluşturulan hukuk kuralları çerçevesinde ve ülkenin tamamını kapsayacak şekilde 7 gün/24 saat esasına göre sürekli olarak yürütülen güvenlik hizmetlerinin toplum için vazgeçilemez bir önemi olduğu kesindir.

2.2. TÜRKİYE'DE GÜVENLİK HİZMETLERİ

Günümüzde insanların kişisel hak ve hürriyetlerinin yanında, can ve mallarının güven içerisinde olduğunu bilme istek ve arzusundaki artış toplumsal güvenliğin sağlanması konusunu devletlerin en öncelikli amaç ve görevlerinden birisi haline getirmiştir. Hatta kişi hak ve özgürlüklerinin de giderek çeşitlendiği ve arttığı günümüzde, bir devletin toplumsal güven ortamını sağlayabilme derecesi uluslararası arenada devlet gücünün de bir göstergesi haline gelmiştir.

Ülkemiz Anayasa'sında devletin temel amaç ve görevleri;

“Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.”

şeklinde açıklanmıştır (*Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*, 1982: Madde-5).

Devletlerin vatandaşlarına sağlamaktan sorumlu olduğu 'güvenlik' aslında iki türdür. Birincisi en basit ifadeyle ülke bütünlüğünün ve topraklarının dışarıdan gelecek tehditlere karşı korunması (ülke güvenliği) iken ikincisi ise ülke içerisindeki emniyet, asayiş ve kamu düzeninin sağlanması konusundaki (toplumsal güvenlik) sorumluluğudur.

Türkiye Cumhuriyeti'nde ülke güvenliğinin sağlanması görevi TSK İç Hizmet Kanunu'nun;

“Silahlı Kuvvetlerin vazifesi; yurt dışından gelecek tehdit ve tehlikelere karşı Türk vatanını savunmak, caydırıcılık sağlayacak şekilde askerî gücün muhafazasını ve güçlendirilmesini sağlamak, Türkiye Büyük Millet Meclisi kararıyla yurt dışında verilen görevleri yapmak ve uluslararası barışın sağlanmasına yardımcı olmaktır.”

maddesi gereği Milli Savunma Bakanlığına bağlı Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) tarafından yerine getirilmektedir (*Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu*, 1961: Madde-35).

Devletler zamanla ülke içerisinde ihtiyaç duyulan güven ortamının sağlanması ve devamının sürdürülebilmesi için değişik güvenlik örgütlenmeleri meydana getirmişlerdir. Ülkemizde de Türkiye Cumhuriyeti'nin emniyet ve asayişinden İçişleri Bakanının sorumlu olduğu, bu görevi kendisine bağlı olarak görev yapan Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı ve gerektiğinde bütün kolluk teşkilatı aracılığıyla yerine getireceği düzenlenmiştir (*Emniyet Teşkilat Kanunu*, 1937: Madde-1).

Ülkemizde Türkiye Cumhuriyeti'nde kolluk gücü 'Genel Kolluk' ve 'Özel Kolluk' olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Silahlı bir kuvvet olan 'Polis' ve 'Jandarma', genel kolluk teşkilatını oluşturmakta iken genel kolluk haricinde kalan ve bazı kanunlara göre kurulup belirli görevleri yerine getiren kolluk unsurları ise özel kolluk olarak kabul edilmiştir (Emniyet Teşkilat Kanunu, 1937: Madde-3).

Her ne kadar Emniyet Teşkilatı Kanunu'nda genel kolluk olarak 'Polis' ve 'Jandarma' tanımlanmış olsa da *"İçişleri Bakanlığına bağlı olarak kurulan Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın da bu Kanunda belirtilen görev ve hizmetleri yapmak üzere kurulmuş silahlı bir genel kolluk kuvveti olduğu"* belirtilmiştir. Bu durumda Türkiye'de İçişleri Bakanlığına bağlı olarak görev yapan Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), Jandarma Genel Komutanlığı (JGK) ve Sahil Güvenlik Komutanlığı (SG) olmak üzere üç farklı genel kolluk teşkilatı bulunmaktadır (Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, 1982: Madde-2).

2.2.1. Genel Kolluk

'Genel kolluk' kavramı Jandarma'nın teşkilat, görev, yetki ve sorumluluklarının düzenlendiği yönetmelikte; *"Kamu düzeninin korunmasını sağlayan, mevzuatla verilen görevleri yerine getiren ve silah kullanma yetkisini haiz Bakanlığa bağlı jandarma, polis ve sahil güvenliği"* ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği, 2016: Madde-3).

2.2.1.1. Jandarma

Tarihte kurmuş oldukları devletlerin uzun ömürlü ve düzenli olması açısından diğer Dünya milletlerinden ayrılan Türkler bu özellikleri ile Dünya'ya devlet kurma kabiliyetindeki gücünü çok önceden göstermiştir. Ayrıca kurmuş oldukları düzenli devlet anlayışına ek olarak uygulamaya koydukları yasalar ve devlet gelenekleri tüm dünya milletlerinin dikkatini çekmiştir. Tarihsel süreçte Türkler kurmuş oldukları devletlerde toplum düzeninin sağlanmasına büyük önem göstermiş olup, Başbuğ, Kağan ve Hakan olarak anılan hükümdarlar bu tür görevlerin yerine getirilmesi ile bizzat ilgilenmişlerdir.

Selçuklu ve Osmanlı Devletlerinde “şehirlerin güvenlik işlerine bakan görevlilerin başı” anlamına gelen Subaşılar, suçluların takibi ve yakalanması ile emniyet ve asayiş sağlama görevlerini yerine getirmişlerdir. “Subaşıların icra etmiş oldukları görevler bugünkü Jandarma’nın görevleri ile büyük oranda örtüşmektedir” (Alpar, 2013; s. 81-82; Türkçe Sözlük, 2005; s. 1814).

Dünya tarihinde askeri statülü bir kolluk kuvveti olarak Jandarma’nın ilk ortaya çıkışı araştırıldığında zaman olarak Fransız Devriminin sonralarına, yer olarak ise Fransa’ya dayanmaktadır. Bu çalışmanın konusu olmaması sebebiyle gerek Dünya gerekse Türkiye’de Jandarma’nın tarihsel gelişimine değinilmemiştir. Yapılan çalışmalarda, “Jandarma ibaresine ve muhtelif ‘Jandarma tayin kararnamelelerine’ rastlanılmış olan 1839 yılı Türk Jandarma Teşkilatının kuruluş yılı olarak, Asakir-i Zaptiye Nizamnamesi’nin yürürlüğe konduğu tarihi olan 14 Haziran 1869 tarihinin ‘14 Haziran’ gününün ise kuruluş günü olarak esas alınarak ‘14 Haziran 1839’ tarihinin Jandarma Teşkilatının kuruluş günü kabul edildiği” söylenmektedir (Özcan, 2013; s. 175).

Türkiye Cumhuriyeti Jandarma Teşkilatının; “görev, yetki ve sorumluluklarına, hizmetin gerektirdiği bağlılık ve ilişkilere, teşkilat ve konuşa ait esas ve usullerinin” düzenlendiği kanunda;

Türkiye Cumhuriyeti Jandarmasının tanımı, “**emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanunların verdiği görevleri yerine getiren silahlı genel kolluk kuvveti**” olarak yapılmıştır (Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983: Madde-8).

Yönetmelikte ‘emniyet’, ‘asayiş’ ve ‘kamu düzeni’ kavramları;

‘Emniyet’, “Devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik tehlike, kaza ve sabotajları önlemek için alınan hukuka uygun önlemlerin tümünü ve bu önlemlerin alınmış bulunduğu hali”,

‘Asayiş’, “Hukuka uygun ve gerekli önlemlerin alınması sonucu, Devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik tehlike, kaza ve sabotajların söz konusu olmadığı bir ortamı, düzensizlik ve karışıklıkların önlendiği, hayatın normal akışının sağlandığı hali, dirlik ve düzenin varlığı konusunda kamuda oluşan yerleşik ve yaygın inancı”,

'Kamu düzeni', "Emniyet ve asayiş, huzur ve sükûn, genel sağlık ve genel ahlak unsurlarından oluşan, hak ve hürriyetlerin tam olarak kullanımına elverişli ortamı"

ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği, 2016: Madde-3).

Türkiye Cumhuriyeti Jandarmasının sorumluluk alanlarında genel olarak mülki, adli ve askeri olmak üzere 3 farklı görevi bulunmakta olup, bu görevler;

"Mülki görevleri; Emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etmek, suç işlenmesini önlemek için gerekli tedbirleri almak ve uygulamak, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin dış korunmalarını yapmak ve diğer kanun ve nizam hükümlerinin icrası ile bunlara dayalı emir ve kararlarla kendisine verilen görevleri yapmak.

Adli görevleri; İşlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetleri yerine getirmek.

Askeri görevleri; Kanunlarla verilen askeri hizmetleri yerine getirmek."

şeklinde açıklanmıştır. Bu görevlerin yerine getirilmesine ilişkin usul ve esaslar ise Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliğinde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır (Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983: Madde-7).

2.2.1.2. Polis

Yeniçeri Ocağı'nın yapı olarak bozulması ve toplumda huzurdan çok huzursuzluk yaratmaya başlaması üzerine II. Mahmut tarafından 1826 yılında kapatılmıştır. Daha sonrasında iç güvenlik hizmetlerini yürütmek için farklı adlarla bazı (Asakir-i Muntazama-i Hassa, Asakir-i Redife) askeri teşkilatlar kurulmuştur. 10 Nisan 1845'te 'Polis Nizamı' adıyla çıkarılan 17 maddelik bir nizamnameyle ise günümüz 'Polis' teşkilatının temeli atılmış oldu.

Türkiye Cumhuriyeti Polisinin tanımı "Asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur, halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin huzurunu temin eder." olarak yapılmıştır (Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, 1934: Madde-1).

PVSK'da polisin genel emniyet ile ilgili görevlerinin iki kısım olduğu ve bunların;

“Kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, Hükümet emirlerine ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden önce bu kanun hükümleri dairesinde önünü almak,

İşlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak,”

olduğu belirtilmiştir. Polisin icra ettiği bu görevlere içerik olarak bakıldığında görevlerin mülki ve adli görevler olduğu görülmektedir (Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, 1934: Madde-2).

2.2.1.3. Sahil Güvenlik

Osmanlı döneminde özellikle sanayi devriminin gerçekleşmesi ile kıyıların korunması, kaçakçılığın önlenmesi ve iyi bir gelir kaynağı olan gümrük vergilerinin toplanması konusu önem kazanmıştır. Deniz sınırları içerisinde güvenlik ve gümrük muhafaza görevlerini yerine getirmek amacıyla zaman içerisinde birçok farklı idare kurulmuş olup, aralarındaki irtibatsızlık ve düzensizlik nedeniyle bu görevler etkin bir şekilde yerine getirilememiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Sahil Güvenlik Komutanlığı 13 Temmuz 1982 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan 2692 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Kuruluş tarihinde iç sularda emniyet ve asayiş sağlama faaliyetleri Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde kurulu olan Ege, Akdeniz ve Karadeniz Jandarma Bölge Komutanlıkları tarafından getirilmekte olduğundan Sahil Güvenlik Komutanlığının *“Jandarma Genel Komutanlığına bağlı olarak 1985 yılına kadar görev yapması”* kabul edilmiştir (Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, 1982: Geçici Madde-1).

Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nun 1'inci maddesinde Sahil Güvenlik Komutanlığının; *“Türkiye Cumhuriyeti'nin bütün sahillerinde, iç suları olan Marmara Denizi, İstanbul ve Çanakkale boğazlarında, liman ve körfezlerinde, karasularında, münhasır ekonomik bölgesi ile ulusal ve uluslararası hukuk kuralları uyarınca egemenlik ve denetimi altında bulunan deniz alanlarında,*

kanunlarla kendisine verilen görevlerin yerine getirilmesi” maksadıyla teşkil edildiği açıklanmıştır (Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, 1982).

Sahil Güvenlik Komutanlığı her ne kadar genel kolluk teşkilatları arasında sayılmış olsa da yapılan tanımlardan da anlaşıldığı üzere toplum içerisindeki emniyet, asayiş ve kamu düzeninin sağlanması görevleri daha çok ‘Polis’ ve ‘Jandarma’ tarafından yerine getirilmektedir. Bu sebeple de yapılan çoğu çalışmada genel kolluk olarak sadece polis ve jandarmadan bahsedilmektedir.

2.2.2. Özel Kolluk

Özel kolluk kavramı *“Devlet ve yetkili diğer kamu tüzel kişilerince, özel kanunlar çerçevesinde kurulup teşkilatlandırılan, kendi görev alanında güvenliği sağlamak amacı taşıyan ve jandarma, sahil güvenlik ve polis dışındaki kolluk birimlerini”* ifade eder şeklinde tanımlanmıştır (Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği, 2016: Madde-3).

Bu tanımdan yola çıkarak özel kolluğa örnek olarak;

- 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 51’inci maddesine dayanılarak hazırlanan Belediye Zabıta Yönetmeliğine göre teşkilatlanan ve görevlerini yürüten Belediye Zabıta Teşkilatları,
- 3800 sayılı Orman Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 6831 sayılı Orman Kanunu, 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu ile 3167 sayılı Kara Avcılığı Kanunu hükümlerine dayanılarak hazırlanan Orman Muhafaza Memurları Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğine göre teşkilatlanan ve görevlerini yürüten Orman Muhafaza Teşkilatı,
- 3944 sayılı Gümrük Muhafaza ve Muamele Sınıfı Memurları Teşkilatı Hakkında Kanun, 485 sayılı Gümrük Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 4926 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu, 4458 sayılı Gümrük Kanunu, 6815 sayılı Sınır, Kıyı ve Karasularımızın Muhafaza ve Emniyeti ve Kaçakçılığın Men ve Takibi İşlerinin Dâhiliye Vekâletine Devri Hakkında Kanun ile 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununa

dayanılarak hazırlanan Gümrük Muhafaza Görev Yönetmeliğine göre teşkilatlanan ve görevlerini yürüten Gümrük Muhafaza Teşkilatı gösterilebilir.

Ayrıca genel kolluk ve özel kolluk yapılanması içerisinde yer almayan, daha çok genel kolluk kuvvetlerinin faaliyetlerine yardımcı olarak görev yapan ve bazı kanunlar ile tesis edilmiş olan bir nevi yardımcı kolluk kuvvetleri de bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak ise;

- 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu'na göre teşkilatlanan ve görevlerini yürüten Çarşı ve Mahalle Bekçi Teşkilatı,(Çarşı ve mahalle bekçi teşkilatı, genel zabıtaya yardımcı, silahlı bir kuruluştur.)
- 442 Sayılı Köy Kanunu'nun 74'üncü maddesine dayanılarak ihdas edilen Güvenlik Koruculuğu, (eski adı Köy Koruculuğu) gösterilebilir.

2.3. ÖZEL GÜVENLİK

Dünyada medeniyetin doğuşundan günümüze kadar uzanan zamanda tüm toplumlarda güvenlik vazgeçilmez bir ihtiyaç olmuştur. Bu ihtiyaç insanların kendilerini, ailelerini, eşyalarını ve mallarını koruma arzusuyla ortaya çıkmıştır. Eski çağlarda yerleşim yerlerinin düşman saldırılarından korunabilmesi için yüksek tepelere, yer altına inşa edilmesinde veya inşa edilen bu yerleşim yerlerinin yüksek duvarlar veya kazılan hendekler ile çevrenmesinin gerekçesi güvenlidir.

Zamanla toplumların devletleşmesi ve ortaya çıkan devlet olgusu ile devletler, halklarına bazı güvenceler vererek, karşılığında ise onların desteği ile hayatta kalmaya çalışmışlardır. Devlet olgusu ilk ortaya çıktığı zamanlarda devletler, halkları ile 'toprak anlaşması' yapıyor, bu anlaşma ile 'devletin vereceği toprak veya toplumların kendi topraklarında (sınırlarında) güven içerisinde yaşayacağına dair garanti veriyor' ve verilen toprakların veya sahip olunan toprakların devlet güvencesine alınmasını sağlıyordu. Ancak zaman içerisinde devletlerin, halkları ile yaptığı anlaşma içerik bakımından değişmiş olup, artık devletler halklarına bir takım hak ve özgürlükler vadetmeye ve bunların

korunacağına, devlet güvencesinde emniyet ve huzur içerisinde, sosyal devlet çatısı altında yaşayacakları yönünde teminatlar vermeye başlamışlardır.

Özellikle sanayileşme ve küreselleşmenin arttığı son yüzyılda ekonomik, siyasal ve toplumsal düzeylerde de bazı dönüşüm ve değişimler meydana gelmiştir. Devlet tarafından toplum ihtiyaçlarına yönelik devlet tarafından sağlanması gereken bazı hizmetlerin (eğitim, sağlık, güvenlik) karşılanabilmesi amacıyla çeşitli ticari kuruluşlar kurulmaya başlanmıştır. Devletler, toplum ihtiyaçlarını karşılamak için sundukları hizmetleri ve üstlendikleri birçok görevi piyasalaştırma yoluna giderek bu alanlardaki devlet yükünü hafifletmeyi amaçlamışlardır. Bu hizmetlerden bir tanesi de devletin topluma sunduğu güvenlik hizmetidir.

Güvenlik konusunda devletin özellikle bazı ayrıcalıklı alanlarda bu hizmeti verme sorumluluğunu, bu hizmetleri yine kendi gözetim ve kontrolü altında sunmak şartıyla özele devretmesi genel kolluk olarak hem personel hem de maliyet tasarrufu sağlamasını amaçlamıştır.

Türkiye’de güvenlik faaliyetlerine ilişkin olarak, bu hizmetin özel tedarik alımı anlamındaki ilk yasal düzenlemesi 1981 tarihinde yürürlüğe konulan 2495 sayılı ‘Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun’ ile olmuştur. 2495 sayılı Kanun stratejik açıdan önemli veya ekonomik değeri yüksek olan kamu veya kamusal faaliyet gösteren özel kuruluşların kendi özel güvenlik birimlerini oluşturmalarına imkân sağlayan bir düzenleme olmuştur (Atılğan, 2007; s. 32).

Bu durum Kanunda açıklanmıştır.

“Milli ekonomiye veya Devletin savaş gücüne önemli ölçüde katkısı bulunan, kısmen veya tamamen yıkılmaları, hasara uğratılmaları veya geçici bir zaman için dahi olsa çalışmadan alıkonulmaları, ülke güvenliği, ülke ekonomisi veya toplum hayatı bakımından olumsuz neticeler yaratacak, kamuya veya özel kişilere ait kurum ve kuruluşların sabotaj, yangın, hırsızlık, soygun, yağma, yıkma burada bulunanların zorla işten alıkoyma, sağlıklarını ve vücut bütünlüklerini tehdit ve tehlikelere karşı korunması ve güvenliklerinin sağlanması, yurt dışına giriş çıkış yapılan yerlerde giriş ve çıkışa yarayan belgelerin kontrolü ile giriş çıkış işlemlerinin

yapılması, aranan ve giriş çıkışı yasaklananların resmi güvenlik görevlilerine tesliminin sağlanmasıdır” (Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun, 1981: Madde-1).

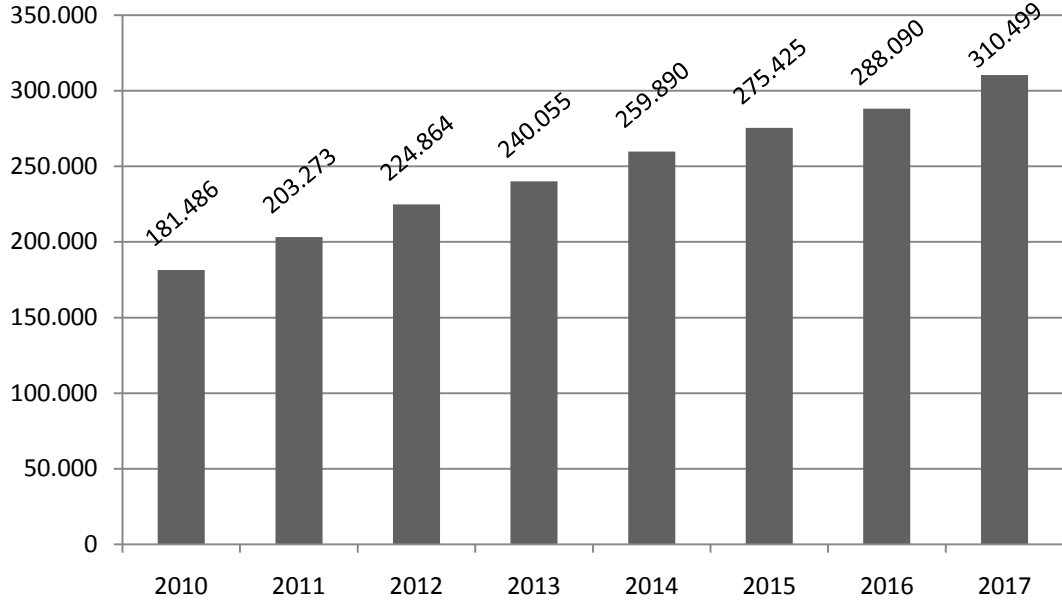
Yapılan bu yasal düzenlemeden sonra ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda bünyelerinde kendi özel güvenlik birimini kurabilecek kamusal ve özel kuruluşların kapsamı yapılan yasal düzenlemeler ile sürekli genişletilmiştir. Böylece özel güvenliğe olan talep giderek arttığı gibi bu talebi karşılamak için özel güvenlik görevlisi sayısı da giderek artmaya başlamıştır. Jandarma ve polisin güvenliğini sağladığı ve düzenleme kapsamındaki yerlerin güvenliğinin özel güvenlik görevlilerine devredilmesiyle tasarruf edilen zaman ve personel ile genel kolluğun asli görevlerine daha fazla odaklanmasına imkân sağlanmıştır.

Ancak zaman içerisinde 2495 sayılı Kanun’da, ihtiyaçları karşılayamadığı gerekçesiyle birkaç sefer değişiklik yapılma yoluna gidilmiş ve bazı kanun hükümleri iptal edilmiştir. Özel güvenlik sektöründeki son derece hızlı büyüme, bu sektördeki talebi karşılamak için kurulan şirketlerin hukuki dayanağındaki boşluk ve bu oluşumlar üzerindeki devlet denetiminin eksikliği yeni bir yasal düzenleme yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu sebeple 2004 yılında 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun yürürlüğe girerek 2495 sayılı Kanun’u yürürlükten kaldırmıştır.

Özel güvenlik sektöründe yaşanan bazı sıkıntıların ve yasal boşlukların çıkarılan 5188 sayılı Kanun ile giderilmesi, sektörün gelişimine ve büyümesine ivme kazandırmıştır. Avrupa Güvenlik Hizmetleri Konfederasyonu’nun (CoESS) 2013 yılında yayımladığı Avrupa Özel Güvenlik Hizmetleri raporuna göre Türkiye’deki özel güvenlik hizmetlerinin pazar payının 2,8 milyar Euro’yu geçmesi bunun göstergelerinden birisidir (CoESS, 2013; s. 222).

Türkiye’deki özel güvenlik sektöründeki gelişimi SGK’nın düzenli olarak yayımlamış olduğu verilerdeki iş kollarına göre aktif çalışan sayısını incelediğimizde de açıkça görmekteyiz. SGK’nın güvenlik hizmetlerinde (80-Faaliyet Kodlu, Güvenlik ve Soruşturma Faaliyetlerinde) 2010 yılı verilerinde

181.486 olan çalışan sayısı, 2013 yılında 240.055'e, 2017 yılında ise 310.499'a ulaşmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018).



Şekil 2. SGK Verilerine Göre 'Güvenlik ve Soruşturma Faaliyeti' İş Kolunda Çalışan Sayıları

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2018)

80 numaralı iş kolunun altında; 80.1-Özel güvenlik faaliyetleri, 80.2-Güvenlik sistemleri hizmet faaliyetleri ve 80.3-Soruşturma faaliyetlerinin yer alıyor olmasından dolayı buradan elde ettiğimiz rakamlar her ne kadar güvenlik hizmetleri sektörünü yansıtıyor olsa da bize tam olarak özel güvenlik görevlisi sayısını vermemekte ancak bu sektördeki büyüme hakkında fikir oluşmasına yardımcı olmaktadır.

Özel güvenlik görevlisi sayısındaki baş döndürücü hızlı artış ve sektördeki büyüme birçok kesimin de dikkatini çekmiş ve bu durum farklı platformlarda dile getirilmiştir.

Milliyet Gazetesi yazarlarından Güngör Uras 05 Nisan 2015 tarihinde yazmış olduğu yazısında bu durumu "233 bin özel güvenlik 244 bin polis var" başlığıyla dile getirmiştir. Yazısında "Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 2014 yılı Faaliyet Raporuna göre 244.000 polis memuru olmasına rağmen, özel güvenlik görevlisi sayısının 233.000" olduğunu belirtmiştir (Uras, 2015).

Bazı gazete ve haber sitelerinde bir milletvekili (*TBMM 26. Dönem*) tarafından yapılan özel güvenlik görevlisi sayısı hakkındaki bilgi edinme başvurusuna İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğünün, “*24 Temmuz 2017 tarihi itibarıyla ülkemizde 284.399 aktif özel güvenlik görevlisi çalışmanı olduğu*” cevabı verildiğine dair haberler yer almıştır (CNNTürk; Cumhuriyet).

Bir başka haber ise; “*İçişleri Bakanlığı tarafından başlatılan özel güvenlik görevlilerine yönelik eğitim programı kapsamında Kırıkkale’de görev yapan özel güvenlik görevlilerine seminer düzenleyen Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığında görevli 1. Sınıf Emniyet Müdürü Zübeyir Şahin, Türkiye’de şu an 283.000 güvenlik görevlisi bulunduğunu ve bu sayının Emniyet Teşkilatının mevcut kadrosunun üzerinde*” olduğunu söylediği şeklindedir (Tartaroğlu, 2017).

En son 2013 verilerinin yer aldığı Emniyet Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Dairesinin web sitesinde 2013 yılında mevcut özel güvenlik görevlisi sayısının 270.845, kimlik alan özel güvenlik görevlisi sayısının ise 686.616 olduğu yer almaktadır (Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi, 2018).

Özel güvenlik görevlisi sayısındaki artışın fazla olması veya sayılarının çok fazla olduğuna dair çıkan haberler veya yazılan yazılar emniyet, asayiş ve kamu düzeninin sağlanması noktasında bu görevleri yerine getirmekten sorumlu olan devletin genel kolluk görevlilerinin sayısının kaç olduğu sorusunu da ister istemez akıllara getirmektedir.

2017 yılı faaliyet raporunda Jandarma Genel Komutanlığının toplamda 176.075 personeli olduğu kamuoyuna duyurulmuştur. Fakat bu sayıdan işçi ve devlet memuru sayısı çıkarılınca geriye 172.726 personel kalmakta olup, bu rakamdan yetiştirilmiş profesyonel personel kapsamında olmayan erbaş/erlerin de çıkarılması ile 100.604 güvenlik hizmetleri sınıfında görev yapan rütbeli personel kalmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğünün 2017 yılı faaliyet raporunda ise 264.879 personelinin emniyet hizmetleri görevlerinde bulunduğu açıklanmıştır. Açıklanan Jandarma ve Polis sayılarına bakıldığında mevcut özel güvenlik görevlisi sayısının dikkatleri çekecek kadar fazla olduğunu söylemek

yanlış olmaz (Emniyet Genel Müdürlüğü, 2018; Jandarma Genel Komutanlığı, 2018).

5188 sayılı Kanun'un 1'inci maddesinde *"Bu Kanun'un amacı, kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usulleri belirlemektir"* denilerek özel güvenliği genel kolluğu tamamlayıcı nitelikte bir güvenlik yapılanması olarak açıklamaktadır. Kanun'un herhangi bir maddesinde özel güvenliğin kolluk olduğu hususunda bir hüküm bulunmamaktadır. Burada yer alan özel güvenlik ibaresindeki 'özel' ifadesi, kamusal nitelikte olmayan anlamında yorumlanabilir.

Ülkemizdeki çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından verilen eğitim ile istihdam arasındaki doğru ilişkinin kurulmasını sağlamak, çalışma hayatına katılacak bireylerin bilgi ve becerilerinin; güvenilir, şeffaf ve uluslararası kıyaslanabilir bir altyapı içinde değerlendirilmesine ve belgelendirilmesine imkân sağlayan bir yapı tesis edilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur.

MYK 21 Eylül 2006 tarihinde kabul edilen 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile kurulmuş bir kurumdur. Kuruluşundan 23 Nisan 2015 yılına kadar aktif olarak görev yapmayan kurum, 23 Nisan 2015 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çok önemli görevler üstlenmiş ve aktif olarak faaliyetlerine başlamıştır.

MYK *"Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek"* amacıyla kurulmuştur (Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 2016: Madde-1).

Ülkemizde verilecek tüm mesleki ve teknik eğitimin MYK tarafından yayımlanan ulusal meslek standartlarına göre verilmesi yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Bu düzenleme MYK'yı görev ve sorumlulukları itibarıyla Türkiye'nin Yeterlilikler Kurumuna dönüştürmüştür. Ancak Kanun *"Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans"*

düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekleri” kapsamı dışı tutmuştur (Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 2016: Madde-1).

MYK Kanununa dayanılarak 9 Aralık 2015 tarihinde; *“Yükseköğretim dâhil tüm eğitim ve öğretim programları ile diğer öğrenme yollarıyla kazanılan yeterliliklerin Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine dâhil edilme esasları, kalite güvencelerinin sağlanması, kalite güvencesinden sorumlu kurum ve kuruluşların belirlenmesi, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin oluşumu ve yürütülmesi için danışma, karar ve uygulama birimlerinin oluşturulması ve işletilmesi”* maksadıyla Türkiye Yeterlilik Çerçevesi (TYÇ) Yönetmeliği,

2 Ocak 2016 tarihinde; *“Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, meslekî, genel ve akademik eğitim ve öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını gösteren ulusal yeterliliklerin çerçevesini”* ifade eden Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ise Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine Dair Tebliğ ile yürürlüğe konmuştur.

“Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, sekiz seviyeden oluşmakta olup, her bir seviye ilgili mesleğe ilişkin söz konusu seviyede yer alan yeterliliklerin ortak öğrenme kazanımlarını ifade eden bilgi, beceri ve yetkinlikten oluşan seviye tanımlayıcıları ile tanımlanır” (Şahin, Taşdöven, ve Kula, 2015).

MYK tarafından belirlenen sorumlu kurumlar (Eğitim ve öğretim sistemindeki yeterliliklerin belirlenmesi, tanımlanması ve sunulmasıyla ilgili yasal düzenlemeleri, işlemleri ve koordinasyonu yürüten kurum ve kuruluşlardır.) tarafından bireyin öğrenme kazanımlarını belirli ölçütlere göre edindiğinin bir değerlendirme ve geçerlilik kazandırma sürecinin sonunda tanınması halinde bireylere yeterlilik belgesi verilmektedir.

Bireylerin MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alabilmeleri için belge almak istedikleri mesleğe ait ulusal yeterliliğin olması ve MYK tarafından bu ulusal yeterlilikte sınav ve belgelendirme yapmak üzere yetkilendirilmiş belgelendirme

kuruluşunun bulunması gereklidir. Sınav ve belgelendirme sürecinin tamamı yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yürütülmektedir.

Ülkemizde henüz 3 farklı Tebliğ ile 81 farklı meslek standardına belge zorunluluğu getirilmiş olup, toplam 777 adet ulusal meslek standardı yayımlanmış bulunmaktadır. İcra edilen mesleklerde belge zorunluluğundan bahsedilebilmesi için, MYK tarafından ilgili mesleğin ulusal meslek standardının (Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için, MYK tarafından kabul edilen, gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normlardır) yayımlanmış olması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından çıkarılacak tebliğlerde bu mesleğe yer verilmiş olması gerekmektedir. Tebliğin yayım tarihinden itibaren 12 ay sonra Kanunda düzenlenen esaslara göre, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olmayan kişiler bu mesleklerde çalıştırılmamaktadır (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2018).

Özel güvenlik alanına ilişkin ulusal meslek standardı hazırlama çalışmaları kapsamında İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası (Güvenlik-İş), Öz Savunma ve Güvenlik İşçileri Sendikası (Öz-İş), Teknik ve Üst Düzey Mesleki Güvenlik Eğitimcileri Derneği ile MYK arasında 29 Mart 2016 tarihinde meslek standardı hazırlanması kapsamında Ulusal Meslek Standardı Hazırlama İş birliği Protokolü imzalanmıştır. Ancak ülkemizde kabul edilerek yayımlanmış herhangi bir seviye özel güvenlik görevlisi ulusal meslek standardı bulunmamaktadır (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2018).

Kanun koyucunun “*Tabiplik, dış hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekleri*” MYK kapsamı dışında tutması, yayımlanmış olduğu ulusal meslek standartlarının daha çok profesyonelleşme seviyesi düşük olan mesleklere ilişkin olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda özel güvenlik görevlileri için ulusal meslek standardı geliştirilmesine ilişkin yapılan çalışmalar da özel güvenliğin profesyonelleşme düzeyinin düşüklüğüne bir işaret olabilir (Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, 2016).

Son olarak özel güvenlik görevlilerinin mesleğe giriş koşullarını, hangi eğitimlerden geçtiklerini, görev ve sorumluluklarını, yapılanmalarını, çalışma biçimlerini, denetim ve kontrol mekanizmalarını kısaca mesleğin gerekliliklerini açıklamadan önce özel güvenliğe ilişkin mevzuat, makale ve çalışmalarda en sık karşılaşılan kavramların açıklanmasında fayda vardır.

“Özel Güvenlik Eğitim Kurumları;

Özel güvenlik görevlisi ve yönetici olmak isteyen adaylara belirlenen eğitim müfredatı kapsamında uzman eğiticiler tarafından özel güvenlik eğitimi vermek üzere İçişleri Bakanlığı'nın izniyle kurulan eğitim kurumlarıdır.

Özel Güvenlik Birimi;

Bir kurum veya kuruluşun gerekli izni almasını müteakip kendi güvenliğini sağlamak üzere, bünyesinde kurmuş olduğu güvenlik birimidir.

Özel Güvenlik Şirketleri;

Üçüncü şahıslara koruma ve güvenlik hizmeti vermek üzere özel güvenlik görevlilerini istihdam eden, İçişleri Bakanlığında alınan izin ile Türk Ticaret Kanunu'na göre kurulan ve faaliyette bulunan şirketlerdir.

Özel Güvenlik Görevlisi;

Kanun kapsamında özel koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirmek amacıyla istihdam edilen kişilerdir.

Özel Güvenlik İzni;

Özel güvenlik uygulamasının yapılabilmesi için kişi, kurum ve kuruluşların, valiliklerden alması zorunlu olduğu izindir.

İl Özel Güvenlik Komisyonu;

İllerde il valisinin görevlendirdiği bir vali yardımcısı başkanlığında, il emniyet müdürlüğü, il jandarma komutanlığı, ticaret odası başkanlığı ve sanayi odası başkanlığının temsilcilerinden” oluşur (Mil, 2014; Özel Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanmasına Dair Yönetmelik, 2004; Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 2004).

2.3.1. Özel Güvenlik Eğitimi

Gerçek anlamda profesyonellik sadece mesleğin gerektirdiği temel nitelikler anlamında yeterlilik değil bir mükemmellik arayışıdır. Mesleğin toplum tarafından benimsenmesi ile güvenlik güçlerinin profesyonelleşmesi doğru orantılı olarak artış gösterir. Çünkü toplum tarafından benimsenmenin temelinde mesleğe duyulan ihtiyaç ve meslek uygulayıcılarına karşı hissedilen güven yer almaktadır. Bu ise meslek uygulayıcılarının almış olduğu entelektüel ve kapsamlı bir eğitim sonrası edinilmiş bilgi ve beceriler ile mümkündür.

Diğer meslek mensuplarının veya toplumun diğer kesimlerinin sahip olmadığı, sorunların çözümünde kullanılan sistematik ve entelektüel bilgi birikimi, bu bilginin uygulanmasına yönelik fiziksel beceriler ile sentezlenmesinden ortaya çıkmış soyut bir bilgi sisteminin olması bir uğraşının meslek olma yolundaki en temel gereksinimidir.

Güvenlik hizmeti toplumsal ihtiyaçlara hitap eden diğer hizmetlere nazaran biraz daha fazla hassasiyet gerektiren bir hizmet türüdür. Hizmetin yerine getirilmesinde çok fazla dikkat ve özen gösterilmelidir. Çünkü hizmetin yerine getirilmesinde 'silah' gibi bir araç kullanılması, hizmetin doğrudan insan haklarına ilişkin konularla ilgili olması, fiziksel ve manevi zorluklar içermesi ve en önemlisi icrasında devlet gücünün ve varlığının toplum tarafından hissedilmesi sunulan bu hizmeti son derece hassas ve önemli kılmaktadır (A. H. Aydın, 2002; s. 125-126).

Kamu güvenliğini sağlamaktan sorumlu genel kolluğa tamamlayıcı mahiyetteki görevleri icra eden özel güvenlik personelinin, eğitimi en az genel kolluğun eğitimi kadar önemlidir. Her ne kadar özel güvenlik görevlilerinin eğitimi yasalar doğrultusunda kurulan eğitim kurumlarında ücret karşılığı veriliyor olsa da asıl sorumluluk Kanunen, Yönetmelik ve Genelgeler ile düzenlemeler yaparak özel güvenlik uygulamasını hayata geçiren ve almış olduğu eğitim sonrası sınav yaparak kimlik kartı veren (*Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığı*) devletindir.

Özel güvenlik personelinin eğitim kurumları aracılığı ile alacağı eğitim içeriği kanun ile düzenlenmiştir.

“Özel güvenlik temel eğitimi teorik ve pratik eğitim ile silah eğitiminden oluşmak üzere yüz yirmi ders saatinden; yenileme eğitimi altmış ders saatinden az olmamak üzere düzenlenir. Yükseköğretim kurumlarının güvenlikle ilgili fakülte ve meslek yüksekokullarından mezun olanlar ile fakülte veya meslek yüksekokullarının güvenlikle ilgili bölümlerinden mezun olanlarda silah eğitimi dışında özel güvenlik temel eğitimi şartı aranmaz. Genel kolluk kuvvetlerinden ve Milli İstihbarat Teşkilatından emekli olanlar ile en az beş yıl bu görevlerde çalıştıktan sonra kendi istekleriyle görevlerinden ayrılmış olanlarda, özel güvenlik temel eğitimi şartı (silahsız olarak görev yapacaklar için en az sekiz yıllık ilköğretim

veya ortaokul; silahlı olarak görev yapacaklar için en az lise veya dengi okul mezunu olmak) aranmaz.” (Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 2004: Madde-14)

Özel güvenlik temel ve yenileme eğitimleri İçişleri Bakanlığında alınan izinle açılan eğitim kurumlarında uzman eğiticiler tarafından verilir. Özel güvenlik eğitim programı (*temel ve yenileme*) 11 ders başlığından (*Tablo-1*) oluşmaktadır. Ancak özel güvenlik görevlilerinden havaalanı/havalimanında istihdam edileceklerin ‘Sivil Havacılık Güvenliği ile Uyuşturucu Madde Bilgileri’ dersini, deniz limanlarında istihdam edileceklerin ise ‘Deniz Limanı Güvenliği ve Uyuşturucu Madde Bilgileri’ dersini ayrıca almaları zorunlu kılınmıştır. Buna ek olarak özel güvenlik görevlilerine çalışılacak kuruluş veya tesisin özelliklerine göre de alan eğitimleri verilebileceği düzenlenmiştir (Özel Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanmasına Dair Yönetmelik, 2004: Madde-33).

Tablo 1. Özel Güvenlik Eğitim Programı Dersleri

S.No.	Dersler
1.	Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları
2.	Güvenlik Tedbirleri
3.	Güvenlik Sistem ve Cihazları
4.	Temel İlk Yardım
5.	Yangın Güvenliği ve Tabii Felaketlerde Müdahale Tarzı
6.	Uyuşturucu Madde Bilgileri
7.	Etkili İletişim
8.	Kalabalık Yönetimi
9.	Kişi Koruma
10.	Genel Kollukla İlişkiler
11.	Silah Bilgisi ve Atış

Kaynak: (Özel Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanmasına Dair Yönetmelik, 2004; s.

35)

Özel güvenlik temel eğitime alınan adaylar asgari yüz yirmi saatlik eğitime tabi tutulmaktadır. Yüz yirmi saatten oluşan temel eğitim programının yirmi saati silah bilgisi ve atış eğitimine ayrılır ve sadece silahlı görev yapmak üzere eğitim

alan özel güvenlik görevlisi adaylarına verilir. Temel eğitimlerini silahlı olarak almalarını müteakip sertifika ve kimliğini alarak görev yapan özel güvenlik görevlilerinin silah bilgisi ve atış eğitimini sonradan alarak yazılı ve uygulamalı sınava girmeleri ve başarılı olmaları durumunda sertifika ve kimlikleri silahlıya çevrilmiştir (Özel Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanmasına Dair Yönetmelik, 2004; Özel Güvenlik Hizmetleri Birleştirilmiş Genelgesi, 2012; Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 2004).

Kanun gereği özel güvenlik görevlilerinin kimlik kartlarını beş yılda bir yenilemeleri gerekmekte olup, bunun için eğitim kurumlarında verilen altmış ders saatinden oluşan yenileme eğitimini almaları ve sonrasında yapılacak sınava katılarak başarılı olmaları gerekmektedir.

Temel ve yenileme eğitimi sonrasında yapılan yazılı ve uygulamalı sınavlara ilişkin soru sayısı, sınav yerleri, sınavların uygulanma şekilleri ve başarı şartları gibi esaslar 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun uygulanmasına yönelik çıkarılan yönetmelik ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından çıkarılan Özel Güvenlik Hizmetleri Birleştirilmiş Genelgesi'nde ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

5188 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesinde özel güvenlik olabilme şartları açıklanmış olup bu şartlardan eğitim ile ilgili olanlardan birisi özel güvenlik temel eğitimini başarıyla tamamlamış olmak, diğeri ise silahlı olarak görev yapacaklar için en az sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul; silahlı olarak görev yapacaklar için en az lise veya dengi okul mezunu olmaktır.

02 Ocak 2017 yılında çıkarılan 680 sayılı KHK'nın 66'ncı maddesiyle 5188 sayılı Kanun'un 5'inci maddesine eklenen ek fıkra "*özel güvenlik birimleri, özel güvenlik şirketlerinin şubelerinde veya on beş kişi ve üzerinde özel güvenlik görevlisi istihdam edilen yerlerde en az bir güvenlik sorumlusunun belirleneceği ve güvenlik sorumlularında en az 'önlisans' mezunu olma şartı aranacağını*" düzenlemiştir. Yeni oluşturulan bu kadro ve aranan eğitim şartının, bu pozisyonda çalışmak isteyen özel güvenlik görevlilerini, eğitim durumlarını yükseltmeleri açısından teşvik etmesi yapılan düzenlemenin olumlu yanıdır.

Ancak burada dikkat çeken nokta, Kanun değişikliğinin güvenlik sorumlusu olabilmek için getirmiş olduğu şartın sadece 'önlisans' mezunu olma düzenlenmesidir yani bölüm zorunluluğu dahi olmamasıdır (Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 2004).

Oysa şu anda ülkemizde "Özel Güvenlik ve Koruma" önlisans bölümü; 2 devlet üniversitesinde açıköğretim fakültelerinde, 25 devlet üniversitesinde meslek yüksekokullarında 17'si ikinci öğretim, 25'i örgün öğretim olmak üzere toplam 42 ve 1 vakıf üniversitesinde ücretli ve burslu (*Tam / %50*)³ olmak üzere toplam 47 program bulunmaktadır (Yükseköğretim Kurulu, 2018).

Bu anlamda ülkemizde önlisans düzeyinde çok fazla sayıda program bulunmasının imkânlarından da faydalanılarak sadece güvenlik sorumlusunun değil özel güvenlik görevlilerinin de en az üniversitelerin 'Özel Güvenlik ve Koruma' önlisans bölümü mezunu olma şartının getirilmesi daha faydalı olabilir. Ayrıca bu bölüm mezunu kişilerin özel güvenlik görevlisi olarak görev yapmak için başvurması durumunda Emniyet Genel Müdürlüğü veya Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde açılacak eğitim merkezlerinde daha kapsamlı ve uzun süreli uygulamaya yönelik bir eğitime tabi tutulmaları daha faydalı olabilir.

Her ne kadar eğitim kurumlarındaki uzman yetiştiricilerin nitelikleri verilen derslerin içeriğine uygun olarak belirlenmeye çalışılsa da eğitimde kullanılacak yayınların Emniyet Genel Müdürlüğü yayın yönetmeliğine göre tavsiye edilmiş yayınlardan olma koşulu aransa da eğitim süresinin çok kısa olması aktarılan bilgilerin sadece teoride kalmasına sebep olmaktadır.

Gerçek anlamda profesyonellik, iş yaşamının bir yaşam tarzına dönüşerek kişinin tek bir yaşam tarzının şekillenmesi onunda meslek yaşamı olmasıdır. Bu ise eğitimin bir ürünüdür ancak bu eğitim açıklanmış bir müfredat üzerinden işlenen dersler veya anlatılan konular ile gerçekleştirilemez. Bunun eğitimi, meslek uygulayıcılarının aynı meslekten olan öğretmen, eğitmen veya amir konumundaki kişileri kendilerine rol model olarak belirlemeleri ve o kişilerin yaşamlarını, davranışlarını gözlemlemeleri ve örnek almaları ile mümkündür. Bu mesleki özdeşleme bir süreci kapsadığı için profesyonelin mesleki eğitimi

safhasında başlar ve mesleği icra aşamasında devam ederek zamanla profesyonelin yaşam tarzının mesleğine paralel şekillenmesini sağlar.

Özel güvenlik teorik bilginin yanında uygulama ve soyut bilgi birikimine de çok fazla ihtiyaç duyulan bir meslektir. Ancak en fazla 120 saat olan eğitim süresi içerisinde soyut bilginin sentezlenmesinden ortaya çıkmış somut bilgi ediniminin sağlanması, mesleki özdeşleşmenin ilk adımının atılması veya mesleki etik konusunda açıklanan bazı davranış değişikliklerinin oluşturulması mümkün değildir. Bu kapsamda profesyonelleşme konusunda değinilen, bir uğraşın meslekleşmesi için ilk koşul olan sistematik bilgi ediniminin özel güvenlik görevlilerinin eğitiminde henüz sağlanamadığını söylemek yanlış olmaz.

2.3.2. Özel Güvenlik Meslek Etiği

Bir uğraşın meslek olarak kabul edilmesi için kendine özgü etik ilkelerinin bulunması ve bunların mesleği icra eden uygulayıcılar tarafından desteklenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Yaşamlarının büyük bir parçasını mesleklerine adayan meslek üyelerinin kişisel davranışlarına yön veren, birbirleri arasındaki ilişki ve rekabeti düzenleyen, emrettiği kurallar ile mesleğin toplum nezdindeki saygınlığını korumayı amaçlayan meslek etiği kuralları, meslek üyeleri ona sahip çıktığı sürece geçerliliğini korumaya devam eder (İ. Aydın, 2014; s. 99).

Bir mesleğin toplum tarafından benimsenmesinde, o mesleğe ait etik kurallarında etkisi de bulunmaktadır. Etik kurallar temelde mesleği icra edenlerin bireysel çıkarlarının ötesinde, hizmet alıcılarının ve toplumun çıkarlarına öncelik verilmesini esas aldığından bu kuralların yazılı hale dönüştürülerek açıklanması ve uyulması yönünde tedbirler alınması, toplumun mesleğe olan güveninin artmasında pozitif etki yaratacaktır.

Son yıllarda gelişmiş toplumlarda güvenlik hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi yönünde bazı tedbirler alınmaya başlanmıştır. Bu bağlamda genel kolluğun üstlenmiş olduğu sorumluluklardan bazılarını özele devretmesiyle görev alanının daralacağı düşüncesi, genel kolluktan beklenen hizmet kalitesinde artış olması yönünde zorlayıcı bir beklenti oluşmuştur (Beren, 2001; s. 80)

Ülkemizde genel kolluk kapsamındaki jandarma, polis ve sahil güvenlik açısından da bu yönde atılmış birçok adım, yapılmış birçok düzenleme mevcuttur. Bunlardan bir tanesi de genel kolluk kuvvetlerinin görevlerini icra ederken uymak zorunda oldukları yasal düzenlemelere ek olarak hazırlanan etik düzenlemeler ile katkıda bulunulması olmuştur.

Meslekler normalde kendi uymak zorunda oldukları etik kuralları yine kendi kurdukları meslek örgütleri aracılığıyla kendileri belirlerler ve uygulanmasını kontrol ederler. Ancak meslek örgütü olmayan bazı istisnai meslekler için durum farklıdır. Ülkemizde de kendi meslek örgütü olmayan genel kolluk statüsündeki jandarma, polis ve sahil güvenlik personelinin uymak zorunda oldukları etik davranış şekilleri bir genelge (*Kolluk Etik İlkeleri Genelgesi*) ile yayımlanmıştır.

Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü teşkilatlarında görev yapan kolluk görevlilerini kapsayan, hazırlanmasında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası başta olmak üzere Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Konseyi Kolluk Etik İlkeleri Rehberi referans alınarak hazırlanan Kolluk Etik İlkeleri Genelgesi 24 Ekim 2007 tarihinde yayımlanmıştır. Bu genelge görevlerini yerine getirirken her rütbeden kolluk personelinin uymak zorunda olduğu, davranışlarına yol gösterici nitelikte bir rehberdir (Kolluk Etik ilkeleri Genelgesi, 2007).

Etik ilkeler toplam 9 başlık altında, 52 maddeden meydana gelmektedir. Bu ilkeler arasında;

- *“Kolluk personelinin, görevini yerine getirirken dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hareket edeceği,*
- *Kolluk personeline meslek hayatı boyunca verilen kesintisiz eğitimde demokrasinin temel değerleri ve ilkeleri, hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı, bireysel temel hak ve özgürlüklerin korunması ile kolluk etik ilkeleri konularında eğitim verileceği,*
- *Kolluk personelinin hizmet ettiği topluma karşı daima hesap verebilir olduğu,*

- *Kolluk personelinin görevi dışında özel yaşamında mesleki hizmetlerinin tarafsızlığını veya meslek onurunu zedeleyecek herhangi bir iş yapmayacağı,*
- *Devletin yasal icra gücü konumunda olan kolluk personelinin, bu gücü zaaf içerisinde gösterecek tutum ve davranışlarda bulunmayacağı,”*

ve daha birçok etik davranış biçiminden bahsedilmiştir (Kolluk Etik ilkeleri Genelgesi, 2007).

Her ne kadar benzer görevler yapıyormuş gibi görünse de özel güvenlik personelinin genel kolluk olan jandarma ve polis gibi adli görevi yoktur (Kanunla getirilen istisnalar hariç). İdari görevleri ise oldukça kısıtlı bir alanda daha sınırlıdır. Bu sebeple özel güvenlik personelinin görevini icra ederken karşılaşma ihtimali olduğu etik sorunlarda görevlerin kapsamına paralel olarak bireylerle rutin ilişkiler içeren güvenlik tedbirlerinde karşılaşılabilecekleri ile sınırlıdır (Cerrah, 2013; s. 80).

Elbette meslek etiği açısından özel güvenlik personelinin de dikkat etmesi gereken ilkeler vardır. Ancak özel eğitim kurumlarında verilen ve yönetmelik ile düzenlenen temel eğitim ve yenileme eğitim programlarında özel güvenlik personeline meslek etiği anlamında herhangi bir ders veya eğitim planlanmadığı ve verilmediği görülmektedir.

Üniversitelerde önlisans düzeyinde verilen eğitimlere ilişkin müfredat incelendiğinde ‘Özel Güvenlik ve Koruma’ programı olan 2 açıköğretim fakültesinden bir tanesinde ders müfredatında ‘Özel Güvenlik Meslek Etiği’ dersi olduğu fakat diğer açıköğretim programında meslek etiğine yönelik herhangi bir ders bulunmadığı görülmektedir.

Örgün eğitim şeklinde meslek yüksekokullarında verilen ‘Özel Güvenlik ve Koruma’ önlisans programlarının ders programlarına (2018 yılı)baktığımızda ise ‘Meslek Etiği’ dersinin bir üniversitenin (Giresun Üniversitesi Espiye MYO) MYO’daki programında seçmeli olarak verilirken, bir başka üniversitenin (Nevşehir Hacı Bektaş’ı Veli Üniversitesi Avanos MYO) MYO’daki programında zorunlu olarak verildiği, bir başka üniversitenin (Akdeniz Üniversitesi Sosyal

Bilimler MYO) MYO'daki programında ise ders müfredatında dahi yer almadığı görülmektedir.

Etik eğitimin temelinde bir davranış değişikliğinin oluşturulması olduğu için sadece açıklanmış bir müfredat üzerinden verilecek derslerle bu amaç gerçekleştirilemez. Ayrıca etik anlamda karşılaşılabilecek tüm durumların ihtimaller dâhilinde sıralanarak etik kurallar ile düzenlenmesi de mümkün değildir. Önemli olan karşılaşılan durumun edinilen etik değerler çerçevesinde bir süzgeçten geçirilerek değerlendirilmesi ve sonrasında en doğru davranış şeklinin sergilenmesidir. İstenilen davranış değişikliğinin oluşturulabilmesi ise etik değerlerin içselleştirmesi yoluyla mümkündür. Bu ise en iyi, öğretmen, eğitimci veya amir konumundaki kişilerin davranışlarının yeni yetişen personele örnek olması ve zamanla meslek içerisinde bu davranışları edinmiş personelin bu davranışları yeni gelen bireylere aktarması ile mümkündür (Beren, 2001; s. 89-90)

Sonuç olarak özel güvenlik çalışanlarının bir meslek örgütü olmadığı için bütün çalışanların benimsediği ve hepsinin uygulamak zorunda olduğu meslek etiği ilkeleri düzenlenmemiştir. Özel güvenlik personelinin özel eğitim kurumlarından almış oldukları eğitimlerde meslek etiği ile ilgili bir ders bulunmamaktadır. Üniversitelerde 'Özel Güvenlik ve Koruma' önlisans programı altında verilen eğitimlerde üniversiteden üniversiteye göre değişen bir ders müfredatı (Kimi üniversitede program derslerinde dahi 'Meslek Etiği' dersi yokken kimisinde seçmeli, kimisinde ise zorunlu ders olarak verilmektedir) bulunmaktadır. Hepsinden önemlisi içselleştirme yoluyla yeni yetişen personelde istenilen davranış değişikliğinin oluşturulabileceği uzun, kapsamlı ve sistematik bir eğitim programının olmadığı görülmektedir.

2.3.3. Özel Güvenliğin Mesleksel Örgütlenmesi

Meslek örgütleri, meslek uygulayıcıları ile hizmet alıcıları arasındaki bilgi asimetrisine karşı hizmet alıcılarını korumayı ve mesleğe ilişkin içsel düzenlemeleri yaparak mesleğin gelişimine katkı sağlamayı amaç edinmiş, gücünü üyelerinin sahip oldukları bilgi ve beceriden alan oluşumlardır. Bu

örgütlenmelerin almış oldukları kararların üyeleri tarafından uygulanması ve üyeler üzerindeki kontrol yetki ve mekanizması, sunulan hizmetlerin kalitesinin sürekli artmasını ve mesleğe olan dışsal müdahalelerin azalmasını sağlamaktadır.

Toplumun ihtiyaç duyduğu güvenlik talebinin karşılaması kapsamında kolluk ve özel güvenlik hizmetlerinin kamu yararı doğrultusunda icra edilen hizmetler olduğu bellidir. Güvenlik hizmetlerini sunan kişiler kamu yararına faaliyet gösterdiği için hizmetlerini sürekli olarak daha kaliteli bir şekilde sunma görev ve sorumluluğuna sahip olmalıdır. Bu sorumluluğun yerine getirilmesinde ise en etkili araç güçlü bir mesleki örgütlenmenin mevcudiyeti ile mümkündür.

Esasında devletten bağımsız olarak faaliyet gösteren bu örgütlenmelerin bazı toplumlarda devletin belli mesleki faaliyetleri ekonomik, siyasi ve sosyal sebepler ile toplumsal faydayı korumak için kendi kontrolünde faaliyet gösterecek şekilde teşkilatlandığı görülmektedir. Özellikle de kamusal niteliği ve toplumsal açıdan büyük önem taşıması sebebiyle bazı mesleki faaliyetlerin mesleki örgütlenmeleri yasa ile devlet himayesine alınmıştır. Gerek bağımsız faaliyet gösterecekler gerekse devlet kontrolünde örgütlensin her iki yapılanma da meslek üyelerinin grup çıkarları ile toplumsal fayda arasındaki dengenin sağlanması için faaliyette bulunmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu, 2009).

“Kamu Kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; belli bir mesleğe mensup olanların müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleridir.”

hükmü ülkemizde kurulan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının yasal dayanağıdır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde-135).

Ayrıca aynı maddenin devamında, bu meslek kuruluşları üzerinde Devletin idari ve mali denetimine ilişkin kuralların kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi, Devlet Teşkilatı Merkezi Kayıt Sistemine bakıldığında ülkemizde resmi olarak faaliyet gösteren toplam 20 (Tablo-2) 'Meslek Kuruluşu' olduğunu ve bunların arasında güvenlik hizmetlerine ilişkin bir meslek örgütünün bulunmadığını görmekteyiz (Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi, 2018).

Tablo 2. Türkiye'deki Meslek Kuruluşları

1	Türk Diş Hekimleri Birliği
2	Türk Eczacıları Birliği
3	Türk Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
4	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
5	Türk Tabipleri Birliği
6	Türk Veteriner Hekimleri Birliği
7	Türkiye Tohumcular Birliği
8	Türkiye Bankalar Birliği
9	Türkiye Barolar Birliği
10	Türkiye Değerleme Uzmanları Birliği
11	Türkiye Katılım Bankaları Birliği
12	Türkiye Noterler Birliği
13	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
14	Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği
15	Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği
16	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
17	Türkiye Ziraat Odaları Birliği
18	Türkiye Seyahat Acenteleri Birliği
19	Finansal Kiralama, Faktöring ve Finansman Şirketleri Birliği
20	Turist Rehberleri Odaları Birliği

Bu meslek kuruluşları tüzel kişiliğe sahip olup, üyeleri genel manada bir kamu görevini yerine getirmektedir. Bu nedenle de görev ve yetkileri arasında kamu hukukundan doğan bazı haklar mevcuttur. Bu kuruluşlar, bu haklar sayesinde özel ve resmi kuruluşlarla ilişkilerinde daha verimli çalışma imkânı bulabilmektedir. Bu kuruluşlar ile mesleki dernekler arasındaki en önemli fark

budur. Tabii ki üyeliğin bu kuruluşlarda zorunlu (kamu personeli hariç) derneklerde ise gönüllü olması kuralı da bir başka farktır.

Güvenlik hizmetlerine dernekler açısından bakıldığında ise güvenlik hizmetlerini yerine getiren kolluk personeline yönelik dernek ve sendikalar açısından yasalarla getirilen bazı kısıtlamaların olduğu görülmektedir.

“Türk Silahlı Kuvvetleri ve kolluk kuvvetleri mensupları ile kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlilerin dernek kurma hakkının özel kanunlarında getirilen kısıtlamalara” bağlıdır (Dernekler Kanunu, 2004: Madde-3).

“Emniyet teşkilatı mensupları ile çarşı ve mahalle bekçileri dernek kurucusu ve üyesi” olamazlar (Emniyet Teşkilat Kanunu, 1937: Madde-11).

23 Ocak 2017 tarihli (*Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personelini kapsayan*) disiplin hükümleri hakkındaki KHK’da;

“Kanuna aykırı olarak sendikalara üye olmak, sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına ya da gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın katılmak, açık yer toplantı ve gösteri yürüyüşlerine resmi kıyafetli veya silahlı olarak katılmak ya da üyesi buldukları derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı ya da gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılmak.

Dernek kurmak ya da spor dernekleri dışındaki derneklere üye olmak.”

eylemleri meslekten çıkarma cezası gerektiren fiiller arasında sıralamıştır (Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 2017: Madde-8).

Genel kolluk personeline yönelik dernek ve sendikalar açısından yasalarla getirilen kısıtlamaların mevcut olmasından dolayı 5188 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar özel güvenlik alanında güvenlik hizmeti veren çalışanları kapsayan bir dernek (genel kolluk emeklilerinin kurmuş oldukları dernekler hariç) veya sendikanın (güvenlik sanayi sektöründe çalışanlar hariç) kurulmadığını görmekteyiz.

2495 sayılı Kanun'da özel güvenlik çalışanlarının dernek ve sendikalara üye olmaları durumunda görevine son verileceğine dair hüküm bulunması nedeniyle 5188 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar özel güvenlik çalışanlarının dernek ve sendikalara üye olmaları yasaktı. 5188 sayılı Kanun ile birlikte bu yasak kalkmış oldu.

Günümüzde özel güvenlik çalışanlarına dair yasağın kalkmasının da etkisiyle güvenlik hizmeti veren çalışanların üye olduğu bazı derneklerin ve bu hizmet kolunda faaliyet gösterenleri kapsayan bazı sendikaların kurulduğunu görmekteyiz. Ancak sendika tipi örgütlenmelerin daha çok sınıf temeline dayanması, gücünü üyelerinin sayı çokluğundan alması, daha çok hizmet alıcılarına karşı üyelerini korumayı ve üyelerinin sosyal haklarını iyileştirmeyi amaç edinmesinden dolayı mesleğin profesyonelleşme anlamında gelişimine katkısı bulunmamaktadır (Karasu, 2001; s. 79).

Yakın zamana kadar sadece genel kolluk aracılığıyla sunulan ve son yıllarda özel güvenlik yapılanması ile sınırlı alanda ve sınırlı miktarda özel olarak da sunulmaya başlanan güvenlik hizmeti topluma sunulan diğer hizmetlere kıyasla farklı bir hizmettir. Bu alanda kurulmuş meslek örgütünün olmayışı, mesleki etik ilkelerin ortaya konulması, uygulanması ve kontrolünün yanında mesleki bilgi ve beceri açısından meslek üyelerinin yeterliliğinin kontrolünü imkânsız kılmaktadır.

Yasal düzenlemeler ile devlet kolluk yetkisini sınırlı alanlarda ve miktarda özel güvenlik görevlilerine devretmiş olsa da kontrol ve denetimini yasalarla belirlemiş ve devlet sorumluluğuna almıştır. Özel güvenliğin denetiminin; "*Özel güvenlik birimlerinin, özel güvenlik şirketlerinin ve özel güvenlik eğitimi veren kurumların özel güvenlik hizmetleri kapsamında denetlenmesinde İçişleri Bakanlığı ve valiliklerin yetkili olduğu, yapılacak denetimlere ilişkin esaslarının ise yönetmelikle belirleneceği*" hükme bağlanmıştır (Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 2004: Madde-22).

EGM Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı Denetleme Mevzuatı ve EGM Özel Güvenlik Hizmetleri Birleştirilmiş Genelgesi'nde yapılacak denetlemelerin

sorumluluk bölgesi esasına göre polis ve jandarma tarafından ayrı ayrı yerine getirileceği ancak hava meydanlarında yapılacak denetlemelerin sorumluluk bölgesine bakılmaksızın EGM ve İl Emniyet Müdürlüğü denetleme birimlerince yürütüleceği belirtilmiştir.

Ayrıca “özel güvenlik hizmetinin yönetimi ve özel güvenlik görevlilerinin denetimi amacıyla, iş hacmine ve personel sayısına göre yeteri kadar özel güvenlik personelinden ‘Koruma ve Güvenlik Şefi’, ‘Koruma ve Güvenlik Amiri’ ve ‘Koruma ve Güvenlik Müdürü’ kadroları oluşturulabileceği, bu kişilerin koruma ve güvenlik hizmetlerinin aksatılmadan yürütülmesi için gerekli tedbirleri alarak, tespit ettikleri eksiklikleri kurum yetkilisine bildirecekleri” genelge ile düzenlenmiştir (Özel Güvenlik Hizmetleri Birleştirilmiş Genelgesi, 2012).

Sonuç olarak ülkemizde özel güvenlik çalışanlarının herhangi bir mesleki örgütlenmelerinin bulunmadığı, birkaç dernek ve sendika tipi yapılanma altında bazı birliktelikler oluşturdukları fakat sendikaların profesyonelleşme açısından bir anlam ifade etmediğini, dernek tipi yapılanmaların ise az sayıda ve çok etkin olmadığını söylemek yerinde olur. Her ne kadar yasalar denetim görev ve yetkisini devlet kontrolünde bulundurmaya maksadıyla genel kolluğa vermiş olsa da; soyut ve entelektüel bilgi üretimi ile tecrübe birikimine imkân verecek çok köklü bir geçmişinin olmayışı, hizmet verenlerin çok kapsamlı ve uzun süreli bir eğitim almayı zaten özel güvenlik çalışanlarının kendi kendilerinin denetimini yapabilecek bilgi ve tecrübeye sahip olmadıklarını göstermektedir.

2.3.4. Özel Güvenliğin Mesleki Özerkliği

Mesleki özerklik gücünü sahip olduğu bilgi birikimi ve bunun toplum tarafından kabulünden alır. Yalnız buradaki özerkliğin amaçta değil araçta özerklik olduğunu mesleki özerklik konusunda belirtmiştik. Güvenlik hizmetleri nitelik itibarıyla diğer hizmetlerden farklı olduğundan, mesleki özerkliğin karşılığı icra edilen faaliyetlerdeki inisiyatif kullanma yetkisi olarak açıklanabilir.

Güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesinde kolluk görevlileri çok fazla çeşitlilik arz eden birçok farklı olayla karşılaşır. Kanun koyucunun, kolluğun

karşılaşma ihtimali olduğu tüm durumları belirleyerek bunlara ilişkin düzenlemeler yapma imkânı bulunmamaktadır. Bu sebeple inisiyatif kullanılmasını gerektiren durumların ortaya çıktığı koşullarda esnek davranışlar sergilemesi olağandır. Çünkü inisiyatif kanun koyucunun yapmış olduğu genel düzenlemelerin yerel düzeyde ve somut durumlara karşı uygulanmasının bir sonucudur. İnisiyatif kullanılması sonucunda dışarıdan benzer gibi görünen olaylarda kolluğun farklı davranışlar sergilediği, standart davranmadığını gibi düşünceler ortaya çıkabilir (Şahinve diğerleri 2015; s. 96-107).

Bunun için güvenlik hizmetlerinde kullanılan inisiyatifin birey temel hak ve özgürlüklerini kısıtlar mahiyette keyfilik düzeyine gelmemesi için kontrol altında bulundurulması ve belli seviyeye kadar standardize edilmesi gerekir. Bu ise hizmet alıcısı konumunda bulunan topluma karşı hesap verilebilirliğin artırılması ve sürekli hesap verilebilir olunması ile mümkündür (Şahinve diğerleri 2015; s. 96-107).

Genel kolluk güçlerinden birisi olan polis için Greene (2007; s. 86); *“Özerklik, kendi yetenekleri, uzmanlıkları ve mesleki bilgilerine dayanarak karar vermeleri için toplumun polislere sağladığı yasal bir serbestlik alanıdır. Bu alan içerisinde polislerin başkaları tarafından engellenmeden yasal yetkilerini kullanarak verdikleri kararları uygulama hakları vardır. Bu yetki olmadan da polisler görevlerini yerine getiremezler.”* demektedir.

Genel kolluk hizmetlerinde inisiyatif kullanımının ortadan kaldırılması; faaliyet gösterdiği sahanın genişliği, etkileşimde bulunduğu toplumun her açıdan (sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel) sürekli değişim ve dönüşüm içerisinde olması, kanun koyucunun karşılaşılması muhtemel olayları tahmin olasılığının düşüklüğünden her durumu yasal düzenlemeler ile yapamaması sebebiyle mümkün değildir. Fakat kullanılan inisiyatifin toplum ve idare tarafından kabul edilebilir sınırlar içerisinde tutulması daha çok imkânlar dâhilindedir. Burada bahsedilen inisiyatif daha çok operatif seviyedeki uygulamalar için geçerlidir. Kolluk kuvvetlerinin eldeki sınırlı kaynakla çok fazla sayıda olaya müdahale etmek zorunda olduğu durumlarda eldeki kaynakların en etkin kullanımı ancak doğru kullanılacak inisiyatif ile mümkün olacaktır. Çünkü hızlı

gelişen birçok olaya anında tepki verebilmek için daha hızlı karar verilmesi gerekmektedir. Bu durum ise uygulayıcı düzeyinde operatif anlamda olmasa da bir üst seviye olan amir/yönetici pozisyonundaki kişilerin inisiyatif kullanım gerekliliğinin bir ifadesidir.

Sonuç olarak genel kolluk için gerek uygulayıcı gerekse amir pozisyonunda, keyfiyetten uzak hesap verilebilecek farklı seviyelerde inisiyatif kullanımı gereklidir. Bu durum 2007 yılında yayımlanan 'Kolluk Etik İlkeleri' Genelgesi 10'uncu maddesinde "*Kolluk personeli, mantıklı karar verir, etkin iletişim kurar, adil davranır ve gerektiğinde inisiyatif kullanır.*"diyerek inisiyatif kullanabilmeyi kolluk personelinde etik anlamda bulunması gereken temel niteliklerden birisi olduğunu da belirtmiştir (Kolluk Etik ilkeleri Genelgesi, 2007: Madde-10).

Özel güvenlik görevlilerinin sadece görevli oldukları süre içinde ve görev alanlarındaki yetkileri 5188 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde sıralanmış olup, silahlı olarak görev yapanlara ilişkin getirilen bazı sınırlamalar ise Kanun'un 8 ve 9'uncu maddelerinde düzenlenmiştir. Ayrıca özel güvenlik görevlilerinin, zor kullanma ve yakalama yetkilerini kullanmalarını gerektiren olayları en seri vasıta ile yetkili genel kolluğa bildirmeleri ve yakalanan kişi veya zapt edilen eşyaları ise genel kolluğa teslim etmeleri gerektiği de hükme bağlanmıştır (Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, 2004).

Güvenlik hizmetlerinde özerklik anlamına gelen inisiyatif kullanımına özel güvenlik görevlileri açısından baktığımızda ise; genel kolluğa kıyasla gerek görev alanlarının daha sınırlı olması gerekse de bu sınırlı alan içerisinde daha az görev ve sorumluluk ile buna paralel olarak daha sınırlı yetki verilmesi, inisiyatif kullanma yetkilerinin de daha düşük olmasını gerektirmektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin inisiyatif kullanma seviye ve gerekliliğini değerlendirirken, görev ve yetkileri ile görev alanlarının sınırlılığına ek olarak adli görevlerinin bulunmaması hususunu da göz önünde bulundurmamızda fayda vardır. Bu kapsamda bakıldığında özel güvenlik görevlilerinin inisiyatif kullanmalarını gerektirecek görev ve yetkilerinin azlığı, görev alanlarının sınırlı olması ve yerine getirmekle sorumlu oldukları görevlerin ayrıntıları ile

planlanmış olması münasebetiyle mesleğin icrasında inisiyatif kullanımına olan ihtiyaç düşük düzeydedir.

3. BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK ÇALIŞANLARININ PROFESYONELLEŞME DÜZEYİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

Çalışmaya ilişkin olarak yapılan uygulamanın yer aldığı bu bölümde, alan araştırmasında kullanılan ölçeğin geliştirilmesi, uygulanması ve sınırlılıkları ile kurulan hipotezler, yapılan analizler ve analizlerin değerlendirilmesi yer almaktadır. Son olarak özel güvenlik ile ilgili gerek yapılan çalışma kapsamında elde edilen bilgiler doğrultusunda gerekse de yapılmasının faydalı olacağı düşünülen gelecek araştırmalara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bir meslekten beklenen özelliklerin en başında, mesleği icra edenlerce güvenilir, kaliteli, ulaşılabilir, şeffaf ve adil bir hizmet sunulması gelmektedir. Toplumların mesleklere duymuş oldukları güven karşılığında, meslekler o toplum nezdinde bazı ayrıcalıklar kazanırlar ve bu ayrıcalıkları kaybetmemek içinde bu güveni ve kaliteli, ulaşılabilir, şeffaf, adil hizmet anlayışını muhafaza etmeye, pekiştirmeye ve daha ileriye taşımaya çalışırlar. Bu sebeple de profesyonelleşme, bu kavram açıklanırken değinildiği gibi; ulaşılması hedeflenen sabit bir noktadan ziyade değişen ve gelişen sosyal, ekonomik, teknolojik, kültürel ihtiyaçlar ve imkânlar doğrultusunda sürekli iyileşen hareketli bir ideali ifade eder. Profesyonelleşme bir gelişim süreci olup, ideal olana daha yakın olma ile ilgilidir.

Toplumların önemli bir temel ihtiyacı olması ve günlük yaşamda kritik bir öneme haiz olması güvenlik hizmetlerini; ülkemizde de çoğu modern toplumda olduğu gibi hem devlet hem de ticari olarak faaliyet gösteren özel şirketler aracılığıyla topluma sunulan bir hizmet haline getirmiştir. Bu özel şirketler bünyesinde çalışmakta olan güvenlik görevlileri her ne kadar ticari olarak faaliyet gösteren bir şirket bünyesinde çalışıyor olsalar da aslında verdikleri hizmet dolaylı

yönden de olsa nihai olarak kamusal fayda sağlayan niteliktedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta bu hizmeti icra eden özel güvenlik görevlisi ile bünyesinde çalıştığı özel şirket her ne kadar maddi kazanç elde etmek için kurulmuş ve işletiliyor olsa da sunulan hizmet, toplumun önemli bir ihtiyacının(güvenlik) giderilmesine yönelik olmasıdır.

Bu çalışmadaki amaç çeşitli kurum ve kuruluşlarda (kamu ve özel) çalışan özel güvenlik görevlilerinin, meslek kavramı bağlamında profesyonelleşme düzeyini belirlemek ve bazı demografik veriler ile profesyonelleşme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Yapılan çalışma amaçları doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir.

- H₁:** Yaşlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H₂:** Cinsiyetlerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H₃:** Medeni durumlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H₄:** Eğitim düzeylerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H₅:** Meslekte geçen sürelerine (tecrübe) göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H₆:** Herhangi bir mesleki derneğe üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.
- H₇:** Herhangi bir mesleki sendikaya üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme

düzeylelerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.2.1. Anketin Hazırlanışı

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Çalışma kapsamında kullanılması düşünülen ölçeğin belirlenmesi ve geliştirilmesi için yapılan literatür taramasında; profesyonellik düzeyinin ölçülmesini içeren çoğu çalışmada genel olarak Hall tarafından 1968 yılında 50 madde ve 5 alt boyut olarak geliştirilen ve Snizek tarafından 1972 yılında 5 alt boyut korunarak güvenilirliği düşürmeyen maddelerin çıkarılması ile 25 maddeye düşürülen 'Profesyonellik Ölçeği'nin yoğunlukta kullanıldığı görülmüştür (Snizek, 1972; s. 112; Swailes, 2003; s. 140).

Hall ve Snizek tarafından geliştirilen profesyonellik ölçeğinden yola çıkarak Swailes tarafından geliştirilen ve 21 sorudan oluşan ölçek daha önce Seçer (2008) tarafından 'Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanılması' konulu doktora (*Cronbach Alfa=0,762*) çalışmasında, Bilginoğlu (2013) tarafından 'Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği' konulu doktora çalışmasında Türkçeye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği (*Cronbach Alfa=0,743*) test edilerek kullanılmıştır. Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeyinin ölçülmesi hedeflenen bu çalışmada ise bu ölçek önermelerine ek olarak birkaç önerme daha eklenmesi ile oluşturulan ölçekten faydalanılmıştır (Bilginoğlu, 2013; s. 182; Seçer, 2007; s. 282).

Çalışmaya temel teşkil edecek analizlerde kullanılacak verileri toplamak amacıyla kullanılan ölçek iki bölümden oluşmakta olup; birinci bölümünde katılımcıların adı, soyadı veya çalıştıkları kurum adları gibi veriler istenilmeden yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, kaç yıldır özel güvenlik görevlisi olarak çalıştıkları, özel güvenlik alanında faaliyette bulunan herhangi bir dernek veya sendikaya üye olup olmadıklarına ilişkin yalnızca demografik verilerin toplanması amacıyla 7 adet soru yöneltilmiştir.

Ölçeğin ikinci bölümünde ise özel güvenlik çalışanlarının profesyonelleşme düzeylerine yönelik algılarını belirleme amaçlı 25 adet önermeye yer verilmiştir. İkinci bölümde yer alan önermelerde, katılımcıların ilgili önermeye katılım derecelerini 5'li likert ölçeğine göre belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğe göre;

- '1' katılımcının yöneltilen önermeye 'Hiç Katılmadığını',
- '2' katılımcının yöneltilen önermeye 'Katılmadığını',
- '3' katılımcının yöneltilen önerme konusunda 'Kararsız' olduğunu,
- '4' katılımcının yöneltilen önermeye 'Katıldığını',
- '5' ise katılımcının yöneltilen önermeye 'Tamamen Katıldığını'

ifade edecek biçimde hazırlanmıştır.

Swales tarafından geliştirilen ve 5 alt boyutun (*Mesleki Örgütlenme, Topluma Hizmet, Meslektaş Denetimi, Mesleki Özdeşleşme ve Mesleki Özerklik*) ölçüldüğü profesyonellik ölçeğinde yer alan önermelere ek olarak;

- 'Topluma Hizmet' unsuru önermelerine ek olarak:

'Toplumun gözünde özel güvenlik oldukça önemli bir meslektir.'

- 'Meslektaş Denetimi' unsuru önermelerine ek olarak:

'Meslektaşlarım birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler, diğer bir deyişle birbirlerini doğru bir şekilde değerlendirebilirler.'

'Meslektaşım olmayan kişiler mesleğim ile ilgili konularda ne derece başarılı olduğumu doğru değerlendirebilirler.'

- 'Mesleki Özdeşleşme' unsuru önermelerine ek olarak:

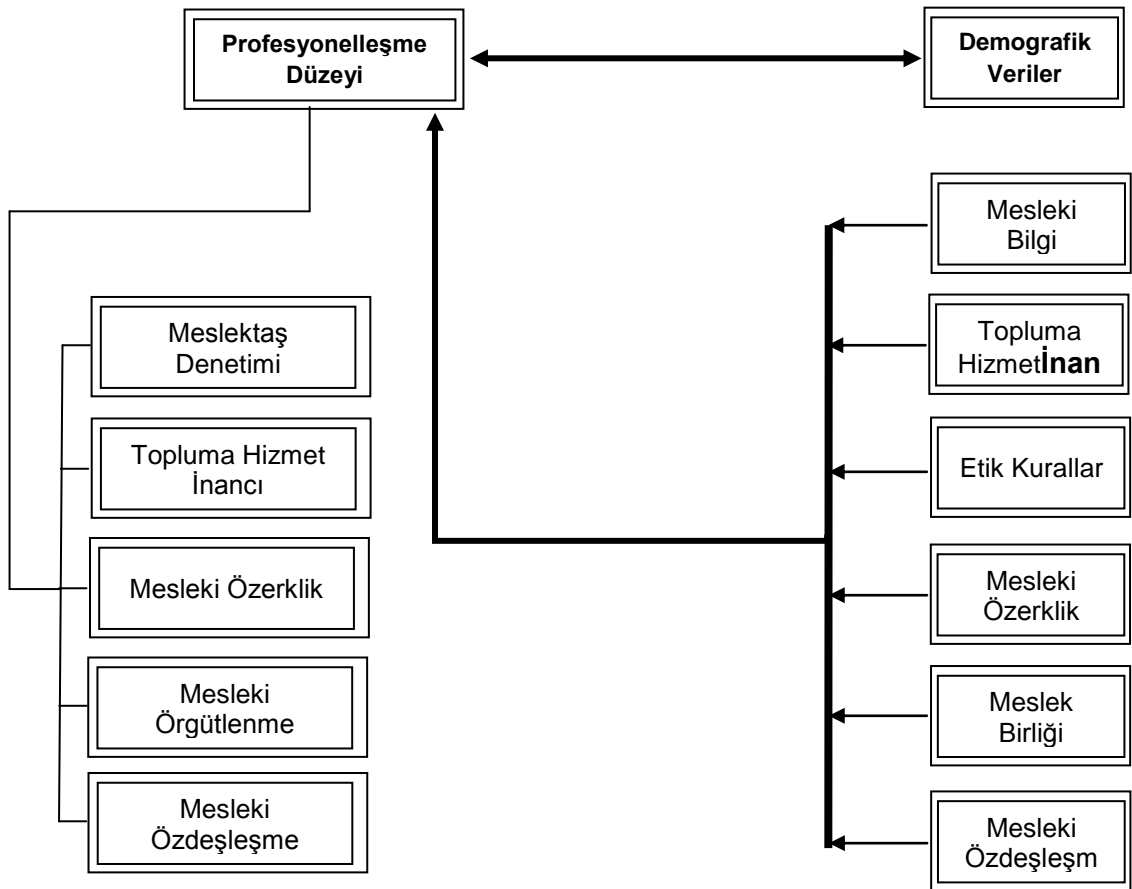
'Elde edeceğim gelir azalsa bile mesleğimi değiştirmeyi düşünmem.'

- 'Mesleki Özerklik' unsuru önermelerine ek olarak:

'İşim ile ilgili konularda kendi kararlarımı uygulama konusunda yeterli fırsata sahip değilim.'

'İşim ile ilgili konuları nasıl yapmam gerektiği hususunda başkalarının müdahalesi olmaz.'

önermelerinin eklenmesiyle özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeyinin belirlenmesine yönelik çalışma kapsamında kullanılacak 25 önermeden oluşan ölçek elde edilmiştir.



Şekil 3. Profesyonelleşme Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Geliştirilen Araştırma Modeli

3.2.2. Anketin Uygulanması ve Sınırlılıklar

Yapılan çalışmaya ait araştırma evreninin büyüklüğünün tespit edilmesinde özel güvenlik konusu açıklanırken de değinilen; SGK'nın en son 2017 yılında yayımlanmış olduğu iş kollarına göre aktif çalışan sayının yer aldığı veriler, bir milletvekili (TBMM 26. Dönem) tarafından yapılan özel güvenlik görevlisi sayısı

hakkındaki bilgi edinme başvurusuna İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nün 2017 yılı verileri çerçevesinde vermiş olduğu cevap, düzenlediği bir seminerde Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığında görevli 1. Sınıf Emniyet Müdürünün özel güvenlik görevlisi sayısı hakkında vermiş olduğu rakamlar ve Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığı web sayfasında yer alan Polis ve Jandarma sorumluluk bölgesindeki özel güvenlik görevlilerine ait istatistikî verilerden yararlanılmıştır. Ulaşılan veri ve bilgilere göre 2018 yılında Türkiye'de ortalama 280-290 bin civarında aktif olarak çalışan özel güvenlik görevlisi olduğu tahmin edilmektedir. Türkiye'deki tüm özel güvenlik görevlilerini temsil edecek şekilde anket uygulamasının yapılan araştırmanın amacını aşacağı ve gerek zaman gerekse de maddi açıdan mümkün olmamasından dolayı örneklem seçimi yoluna gidilmiştir.

Örneklem sayının büyüklüğüne ilişkin farklı kaynaklar incelendiğinde örneklem büyüklüğü için; ölçekteki madde başına 5-10 veya 15 katılımcının yeterli olacağına ilişkin görüşler ile 200 kişinin orta, 300 kişinin ise çok iyi sayıda örneklem büyüklüğü olduğuna ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler ışığında ve evren büyüklüğüne ilişkin eldeki veriler doğrultusunda geliştirilen 25 maddelik ölçek için madde başına 10 katılımcı yeterliliğine göre 250 katılımcının yeterli olacağı düşünülmüştür (Comrey ve Lee, 2009; s. 217; Şencan, 2005; s. 362).

Yapılan çalışma amaç olarak ölçek geliştirilmesini hedeflemediği için daha önce kullanılmış geçerliliği ve güvenilirliği birçok çalışmada da test edilmiş 'Profesyonelleşme Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Kullanılan ölçek kapsamında profesyonelleşmenin etik boyutunu ölçecek önermelere yer verilmeyişi profesyonelleşmenin etik boyutunun ölçülmesi konusunda çalışmada bir sınırlılık oluşturmaktadır.

3.2.3. Çalışmanın Kısıtları

Çalışmada özellikle örneklem seçiminde özel güvenlik çalışanlarının gerek sayı olarak fazla olduğu gerekse de daha çok kişiye hizmet sundukları yerler olan üniversiteler ve hastanelerden faydalanılmıştır. Ayrıca özel güvenlik

görevlilerinin bünyesinde hizmet gösterdikleri yapıların farklılık göstermesi açısından kamu kurumu ve özel kuruluşlardan ortak örneklem seçiminin örneklem homojenliğini artıracakı düşünülmüştür. Yapılan çalışmaya ait evrenin örneklemine; izin alınan Giresun Üniversitesi, Ordu Üniversitesi, Giresun Devlet Hastanesi, Özel Giresun Ada Hastanesi ve Özel Ada Güvenlik bünyesinde çalışan özel güvenlik görevlilerinden araştırmaya gönüllü katılanlar oluşturmuştur.

Anket ile birlikte katılımcılara dağıtılan 'Gönüllü Katılım Formu'nda; Anket uygulamasının sadece yapılan bu yüksek lisans tez çalışmasına istatistiki veri sağlamak amacıyla uygulandığı, başka hiçbir çalışmada kullanılmayacağı ve paylaşılmayacağı (gizli tutulacağı), anket uygulaması için katılımcıların kurumlarından gerekli izinlerin alındığı, katılımın tamamen gönüllük esasına dayalı olduğu ve istedikleri zaman çalışmadan ayrılacakları açıklanmıştır. Ayrıca 'Gönüllü Katılım Formu'na irtibat telefonu ile elektronik posta adresi eklenerek istemeleri durumunda çalışma sonuçlarının kendilerine gönderileceği belirtilmiş ve bu sayede ankete katılım oranının artacağı düşünülmüştür.

Yapılan çalışmada örneklem seçiminin yapıldığı Giresun ve Ordu illerinde emniyet, asayiş ve kamu güvenliği (terör) riskinin Türkiye'deki diğer bazı illere göre daha düşük olması, nüfuslarının çok yüksek olmaması gibi nedenler çalışmaya ilişkin bazı kısıtlar oluşturmaktadır. Çünkü emniyet, asayiş ve kamu güvenliği (terör) riskinin daha yüksek olduğu veya nüfusları daha yüksek olan illerde görev yapan özel güvenlik çalışanlarına aynı anketin uygulanması durumunda bazı ölçek maddelerine karşı olan algılarının farklı olabileceği değerlendirilmektedir.

3.3. VERİLERİN ANALİZİ

3.3.1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında kullanılan ve Ek'te yer alan ölçek aracılığıyla toplanan verilerin analizinde SPSS istatistik programı kullanılmış olup, öncelikle kullanılan ölçek ve 258 katılımcıya ait veriler SPSS programında girilmiştir.

Toplanan verilere ilişkin analizlere başlanmadan önce ters kodlanması gereken ölçek maddelerinin ters çevrilmeleri sağlanmıştır. Çalışmada profesyonellik düzeyinin ölçülmesine yönelik olarak kullanılan ölçekte, ölçek skorunun yüksek olması profesyonelleşme düzeyinin de yüksek olduğunu gösterecek şekilde düzenlenmiştir. Bu sebeple ölçeğin ve katılımcılardan toplanan anket verilerinin SPSS programına aktarılmasında 1, 6, 8, 9, 10, 12, 15, 17, 20, 22, 23 ve 25 numaralı maddeler ters olarak skorlanacak şekilde işlenmiştir. Ölçekteki olumsuz ifadelerin yarı yarıya olumlu ve olumsuz ifadelerden meydana gelmesine ve olumsuz ifadelerin art arda gelecek şekilde sıralanmalarına dikkat edilmiştir (Şencan, 2005; s. 625).

Ölçekte 'Hiç Katılmıyorum' cevabı '1' ile skorlanıp, profesyonellik düzeyinin düşüklüğünü ifade etmekte iken ters olarak skorlanan önermelere verilen 'Hiç Katılmıyorum' cevabı '5' ile skorlanıp profesyonellik düzeyinin yüksekliğini ifade edecek şekilde değerlendirilmiştir.

Veri temizleme işlemi yapılmıştır. Girilen verilerin değerlendirme skalasındaki değerlerden büyük veya küçük olmadığı, belirtilen sınır aralıkta (1-5) olduğu ve beklenildiği gibi ortalamaların hepsinin standart sapmalardan büyük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrık değer varlığının kontrolü için ilk olarak z-değerleri hesaplanmıştır. Aşırı düşük ($|z \text{ değeri}| < 3.29$) veya yüksek ($|z \text{ değeri}| > 3.29$) değere rastlanmamıştır. Yapılan eksik veri analizinde %5'den daha fazla kayıp veriye sahip değişken tespit edilmemiş olup, kayıp verilerin dağılım şeklinin tespiti için EM değeri incelenmiş ve ($p=0.295$; $p \geq 0.05$) eksik verilerin dağılımı tesadüfi çıkmıştır. Serinin ortalaması yöntemiyle eksik veriler tamamladıktan sonra çoklu aykırı değer (mahalanobis uzaklığı) analizi yapılmıştır. 3 adet çoklu aykırı değere sahip olan (<0.001) giriş tespit edilmiş ve bu ölçekler analizden çıkarılmıştır (Şencan, 2005; s. 215-223).

Kalan 255 katılımcıya ait veriler ışığında verilen cevaplara ilişkin elde edilen demografik veri dağılımları aşağıda yer almaktadır.

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan demografik değişken verilerinden ilki katılımcıların **yaşları** olup, veri toplanan toplam 255 katılımcıdan

82'si (% 32,2) 30 yaş altı, 70'i (% 27,5) 31-35 yaş arası ve 103'ü (% 40,3) 36 yaş üstündedir. Değişkene ilişkin veriler Tablo-3'te yer almaktadır.

Tablo3.Katılımcıların Yaş Aralığı Dağılımı

	30 ve Aşağısı	31-35 Yaş Arası	36ve Üzeri	Eksik Veri	Toplam
Katılımcı	82	70	103	0	255
Yüzde	32,2	27,5	40,3	0	100

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan bir diğer demografik değişken verisi ise katılımcıların **cinsiyeti** olup, veri toplanan toplam 255 katılımcıdan 197'si (% 77,3) erkek ve 58'i (%22,7) kadındır. Değişkene ilişkin veriler Tablo-4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

	Erkek	Kadın	Eksik Veri	Toplam
Katılımcı	197	58	0	255
Yüzde	77,3	22,7	0	100

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan bir diğer demografik değişken verisi ise katılımcıların **medeni durumları** olup, veri toplanan toplam 255 katılımcıdan 156'sı (% 61,1) evli ve 99'u (% 38,8) bekârdır. Değişkene ilişkin veriler Tablo-5'te yer almaktadır.

Tablo 5.Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

	Evli	Bekâr	Eksik Veri	Toplam
Katılımcı	156	99	0	255
Yüzde	61,2	38,8	0	100

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan bir diğer demografik değişken verisi ise katılımcıların **eğitim durumları** olup, veri toplanan toplam 255katılımcıdan 1'i (% 0,4) bu bilgiyi paylaşmamış olup, kalan

katılımcıların 151'i (% 59,2) lise, 74'ü (% 29) önlisans ve 29'u (% 11,4) lisans mezunudur. Katılımcılar arasında yüksek lisans veya doktora eğitimi almış katılımcı bulunmamaktadır. Değişkene ilişkin veriler Tablo-6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımı

	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Diğer	Eksik Veri	Toplam
Katılımcı	151	74	29	0	0	1	255
Yüzde	59,2	29	11,4	0	0	0,4	100

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan bir diğer demografik değişken verisi ise katılımcıların **kaç yıldır bu mesleği yaptıkları** ile ilgili olup, veri toplanan toplam 255 katılımcıdan 4'ü (% 1,6) bu bilgiyi paylaşmamış olup, kalan katılımcıların 84'ü (% 32,9) 4 yıl ve daha az, 84'ü (% 32,9) 5-8 yıldır ve 83'ü (% 32,6) 9 yıl ve daha fazla süredir bu mesleği yapmaktadır. Değişkene ilişkin veriler Tablo-7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların Mesleki Tecrübe Dağılımı

	4 Yıl ve Daha Az	5-8 Yıl Arası	9 Yıl ve Daha Fazla	Eksik Veri	Toplam
Katılımcı	84	84	83	4	255
Yüzde	32,9	32,9	32,6	1,6	100

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan bir diğer demografik değişken verisi ise katılımcıların özel güvenlik alanında faaliyette bulunan herhangi bir **mesleki derneğe üyelikleri** ile ilgili olup, veri toplanan toplam 255 katılımcıdan 4'ü (% 1,6) bu bilgiyi paylaşmamış olup, kalan katılımcıların 30'unun (% 11,8) mesleki dernek üyesi bulunmakta iken 221'inin (% 86,7) dernek üyesi bulunmamaktadır. Değişkene ilişkin veriler Tablo-8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Mesleki Dernek Üyelik Durumları

	Üye	Üye Değil	Eksik Veri	Toplam
Katılımcı	30	221	4	255
Yüzde	11,8	86,6	1,6	100

Araştırma kapsamında katılımcılardan toplanan bir diğer demografik değişken verisi ise katılımcıların özel güvenlik alanında faaliyette bulunan herhangi bir **mesleki sendikaya üyelikleri** ile ilgili olup, veri toplanan toplam 255 katılımcıdan 4'ü (% 1,6) bu bilgiyi paylaşmamış olup, kalan katılımcıların 207'sinin (% 81,2) mesleki sendika üyesi bulunmakta iken 44'ünün (%17,2) sendika üyesi bulunmamaktadır. Değişkene ilişkin veriler Tablo-9'da yer almaktadır.

Tablo 9.Katılımcıların Mesleki Sendika Üyelik Durumları

	Üye	Üye Değil	Eksik Veri	Toplam
Katılımcı	207	44	4	255
Yüzde	81,2	17,2	1,6	100

3.3.2. Faktör Analizi

Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu açısından Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Barlett Sphericity test değerleri incelenmiştir. Faktörlerin yeterli sayıda madde tarafından tahmin edilip edilmediği ile ilgili bilgi veren KMO değerinin 0,7'den büyük olması ve 0,5'in altında olmaması gerekmekte olup, 0,5'in altında olduğu durumda faktör analizine devam edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Ölçek maddelerinin faktör analizi için yeterli yükseklikte korelasyona sahip olduğunu bildiren Barlett Sphericity testinin ise anlamlı yani 0,05'den küçük bir değer olması istenmektedir (Büyüköztürk, 2002; s. 473). Tablo-10'da görüldüğü gibi KMO değeri 0,73 olarak tespit edilmiş ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Barlett Sphericity test sonuçları incelendiğinde ($X^2(300)=2691,36;p<0,01$) değerinin anlamlı olduğu görülmektedir (Leech, Barrett, ve Morgan, 2005; s. 82-83; Tabachnick ve Fidell, 2015; s. 654).

Tablo 10. KMO ve Bartlett's Test Tablosu

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0,733
Bartlett's Testi	Ki-Kare	2691,361
	df	300
	Sig.	0,000

Faktör analizinde maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan ve yer aldıkları faktördeki değerlerinin yüksek olması beklenen faktör yüklerinin Tabachnick ve Fidell (2015) tarafından 0,32'den daha düşük olmaması gerektiği belirtilirken bazı kaynaklarda ise 0,3'den düşük değerlerin düşük kabul edilerek değerlendirmeye dâhil edilemeyeceği belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015; s. 648-649).

Ayrıca maddelerin faktörlere yüklenmesinde faktör yükünün 0,3-0,59 arası olması orta düzey bir ilişki, 0,6 ve üzeri bir faktör yükünün olması ise madde-faktör ilişkisinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışma kapsamında yapılan faktör analizinde faktörlerin kararlılığına etkisinden dolayı her faktöre en az 3 madde yüklenmesi ve faktörlere yüklenen maddelerin faktör yüklerinin en az orta düzeyde olması koşullarının sağlanmasına dikkat edilmiştir. Analize ölçek maddelerinin faktörlere olan yüklenme derecesi 0.35'in altındaki değerler baskılanarak devam edilmiştir (Büyüköztürk, 2002; s. 474; Velicer ve Fava, 1998; s. 248).

Faktör sayısının belirlenebilmesi için özdeğer ve varyans yüzdelerine ilişkin değerler ve yamaç birikinti grafiğinden birlikte yararlanılmıştır. Elde edilen özdeğerler incelendiğinde 1'den büyük toplam 7 özdeğer yani faktörün olduğu bu faktörlerin toplam varyansın % 68'sini açıkladığı görülmüştür.

Tablo 11. Özdeğer Yüklenmeleri ve Açıklanan Toplam Varyans

	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Açıklanan Toplam Varyans
1	4,143	16,572	16,572
2	3,790	15,160	31,732
3	2,540	10,158	41,890
4	2,100	8,399	50,289
5	1,864	7,457	57,746
6	1,527	6,106	63,853
7	1,168	4,671	68,524

Faktör analizinde ne kadar çok faktör çıkarılırsa açıklanan varyans yüzdesi o kadar artacağı gibi ne kadar az faktör çıkarılırsa çözüm o kadar daha az tutumlu olacaktır. Optimum uyum için gerekli en az faktör sayısı ile tutumluluğu kaybettirmeyecek kadar fazla faktör seçilmesi önemlidir. Bu sebeple faktör sayısının belirlenmesinde özdeğerleri 1'den yüksek olan bileşenlerin sayısı ve yamaç grafiğinin yorumlanmasından birlikte faydalanırsa daha sağlıklı sonuçlar elde edilecektir (Tabachnick ve Fidell, 2015; s. 648-649).

7 faktör altında toplanan 25 maddenin ağırlıklı olarak beş faktör altında yoğunlaştığı görülmüştür. Ayrıca özdeğerleri 1'den yüksek olan bileşenlerin açıkladıkları varyans yüzdeleri ile yamaç birikinti grafiğinden elde edilen veriler birlikte değerlendirildiğinde analizin beş faktör için yapılmasına karar verilmiştir. Beş faktör olarak Warimax döndürme yöntemiyle elde edilen temel bileşenler matrisi Tablo-12'dedir.

Tablo 12. Temel Bileşenler Matrisi (Warimax)

	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
Önerme(s1)		0,438		-0,451	0,387
Önerme(s2)				0,785	
Önerme(s3)	0,659			0,359	
Önerme(s4)			0,394	0,409	
Önerme(s5)		0,785			
Önerme(s6)			0,790		
Önerme(s7)					0,661
Önerme(s8)	0,787				
Önerme(s9)		-0,398			0,366
Önerme(s10)		0,561			0,388
Önerme(s11)			0,726		
Önerme(s12)					0,620
Önerme(s13)		0,591			
Önerme(s14)	0,712				
Önerme(s15)				0,360	
Önerme(s16)					0,642
Önerme(s17)			0,703		
Önerme(s18)	0,691			0,354	
Önerme(s19)		0,822			
Önerme(s20)	0,828				
Önerme(s21)		0,400	0,475		
Önerme(s22)					0,709
Önerme(s23)	0,771				
Önerme(s24)				0,701	
Önerme(s25)			0,779		

Bir maddenin birden fazla faktöre yüksek yük değeri ile yüklenmesi ve faktör yükleri arasındaki değer farkının 0,1'den az olması durumunda binişik yüklenme durumu söz konusu olduğundan, o maddenin tek bir özelliği ölçmediği sonucuna varılır ve bu madde analiz dışı bırakılır (Şencan, 2005; s. 364). Çalışmada bu durumda olan 1, 3, 4, 9, 10, 18 ve 21'inci maddeler incelendiğinde;

- 1. maddenin ikinci faktöre 0,438, dördüncü faktöre -0,451 ve beşinci faktöre 0,387 faktör yük değeri (*üç faktöre yüklenme*),
- 3. maddenin birinci faktöre 0,659, dördüncü faktöre 0,359 faktör yük değeri ($0,659-0,359=0,300$),
- 4. maddenin üçüncü faktöre 0,394 ve dördüncü faktöre 0,409 yük değeri (*yük değeri farkı* $0,409-0,394= 0,015<0,1$),
- 9. maddenin ikinci faktöre -0,398 ve beşinci faktöre 0,366 faktör yük değeri (*iki faktöre birbirine yakın ve ters değerde yüklenme*),
- 10. maddenin ikinci faktöre 0,561 ve beşinci faktöre 0,388 faktör yük değeri ($0,561-0,388=0,173$),
- 18. maddenin birinci faktöre 0,691 ve dördüncü faktöre 0,354 faktör yük değeri ($0,691-0,354=0,337$),
- 21. maddenin ikinci faktöre 0,400 ve üçüncü faktöre 0,475 faktör yük değeri (*yük değeri farkı* $(0,475-0,400= 0,075<0,1)$) ile yüklendiği görülmekte olup;

Üç farklı faktöre birbirine çok yakın yük değerleri ile yüklenen 1, iki farklı faktöre birbirine çok yakın fakat negatif yük değerleri ile yüklenen 9 ve yüklendiği iki farklı faktöre ait yük değeri arasındaki farkın 0,1'den küçük olması nedeniyle 4 ile 21'inci maddeler analiz dışı bırakılmıştır. Belirtilen 4 madde çıkartıldıktan sonra kalan 21 maddenin faktör desenini ortaya çıkarmak için uygulanan analiz sonucunda elde edilen ve yüklenme değerlerine göre sıralanan temel bileşenler matrisi (Warimax) Tablo-13'dedir.

Tablo 13. Temel Bileşenler Matrisi (Warimax)

	Bileşenler				
	1	2	3	4	5
Önerme(s20)	0,803				
Önerme(s8)	0,783				
Önerme(s23)	0,757				
Önerme(s14)	0,735				
Önerme(s18)	0,728				
Önerme(s3)	0,716				
Önerme(s6)		0,819			
Önerme(s25)		0,771			
Önerme(s17)		0,739			
Önerme(s11)		0,662			
Önerme(s19)			0,850		
Önerme(s5)			0,814		
Önerme(s13)			0,621		
Önerme(s10)			0,568		
Önerme(s22)				0,774	
Önerme(s16)				0,723	
Önerme(s7)				0,708	
Önerme(s12)				0,679	
Önerme(s2)					0,854
Önerme(s24)					0,810
Önerme(s15)					0,619

Yapılan analiz sonucunda;

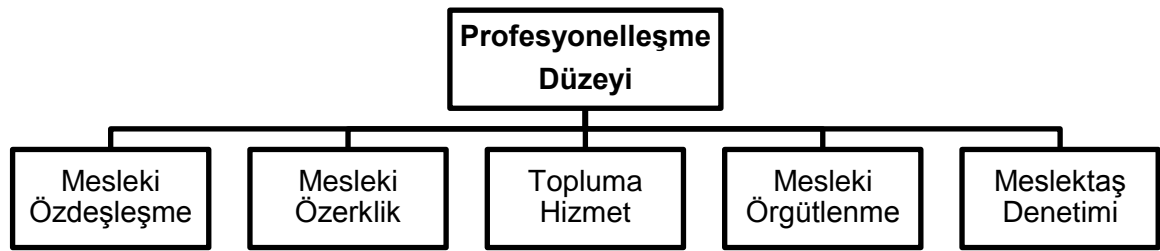
- 3, 8, 14, 18, 20 ve 23'üncü maddelerin birinci faktörde,
- 6, 11, 17 ve 25'inci maddenin ikinci faktörde;
- 5, 10, 13 ve 19'uncu maddelerin üçüncü faktörde;
- 7, 12, 16 ve 22'nci maddelerin dördüncü faktörde,
- 2, 15 ve 24'üncü maddelerin ise beşinci faktör altında toplandığı görülmüştür.

Faktör yük değerleri incelendiğinde hemen hemen tüm faktörlere maddelerin yüksek değerler ile yüklendiği görülmektedir.

- Birinci faktöre yüklenen maddelerin 0,716 ile 0,803,
- İkinci faktöre yüklenen maddelerin 0,662 ile 0,819,
- Üçüncü faktöre yüklenen maddelerin 0,568 ile 0,850,
- Dördüncü faktöre yüklenen maddelerin 0,679 ile 0,774,
- Beşinci faktöre yüklenen maddelerin ise 0,619 ile 0,854 arasında yük değerleri aldığı görülmektedir.

Faktör analizi sonuçları dikkate alındığında analizden çıkarılan maddeler sonrasında 'Özel Güvenlik Görevlilerinin Profesyoneleşme Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Ölçek' nihai olarak 21 madde ile 5 profesyonelleşme alt boyutunu ölçebilecek hale gelmiştir.

Kullanılan 21 ifadeli ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 21 iken en yüksek puan ise 105'dir. Ölçeğe göre en olumsuz ve en olumlu tutum öğelerinden oluşan puan aralığı 84 olup, ölçeğin uygulanması sonucunda en düşük 31, en yüksek ise 97 puan elde edilmiş ve genişliği 66 puandır.



Şekil 4. Profesyoneleşme Alt Boyutları

Elde edilen nihai ölçüğe yapılan güvenilirlik analizi sonucunda 'Profesyonelleşme Ölçeği'nin Güvenilirlik (*Cronbach Alfa*) değeri 0,723 çıkmıştır. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda güvenilirlik katsayısının alt sınırı olarak 0,7 kabul edilmektedir. Bulunan sonuç incelendiğinde ($\alpha=0.723$; $\alpha>0,7$) verilerin güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Elde edilen

alt boyutlara ilişkin güvenilirlik düzeyleri ise Tablo-14'de görüldüğü gibi iyi seviyededir (Şencan, 2005; s. 169).

Tablo 14. Profesyonelleşme Ölçeği Güvenilirlik Değerleri

Alt Boyutlar	Cronbach Alpha
Mesleki Özdeşleşme	0.854
Mesleki Özerklik	0.791
Topluma Hizmet	0.764
Mesleki Örgütlenme	0.722
Meslektaş Denetimi	0.706
Ölçeğin Genel Güvenilirliği	0,723

3.3.3. Araştırma Bulguları, Hipotezler ve Analiz

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeyini ölçmek için toplam 21 maddeden oluşan ve 5'li Likert tipi değerlendirmenin uygulandığı ölçekte ortalama değer (3,11) bulunmuştur. Bulunan değer orta noktadan çok azda olsa pozitif yönde uzaklaşması özel güvenlik görevlilerinde bir miktar profesyonelleşme eğiliminin bulunduğu göstergesi olabilir. Profesyonelleşme düzeyine ilişkin alt boyutların ortalama değerleri ise Tablo-15'de görüldüğü gibidir.

Tablo 15. Profesyonelleşme Ölçeği Skor Ortalamaları

Alt Boyutlar	Ortalama
Mesleki Özdeşleşme	3,3008
Mesleki Özerklik	2,9679
Topluma Hizmet	3,0293
Mesleki Örgütlenme	2,9946
Meslektaş Denetimi	3,2692
Ölçeğin Genel Ortalaması	3,1124

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşmesine ilişkin ölçülen alt boyutlardan mesleki özdeşleşme alt boyutunun diğerlerine göre yüksek (3,3) olması; özel

güvenlik görevlilerinin, mesleklerine karşı yaklaşımlarının araç olmaktan uzaklaşarak daha çok amaç olmaya başladığının ifadesi olarak kabul edilebilir. Ölçülen alt boyutlardan mesleki özerklik alt boyutunun, diğerler alt boyutlara göre daha düşük (2,96) olması ise özel güvenlik görevlilerinin gerek mesleki gerekse de bireysel anlamda sahip oldukları mesleki özerklik algılarının düşük seviyede olduğunun bir ifadesi olarak kabul edilebilir.

Ölçek ile toplanan demografik verilerin bağımlı değişken olan profesyonelleşme düzeyini etkileyip etkilemediğinin, etkiliyor ise nasıl bir etkisinin olduğunun ortaya çıkarılması maksadıyla T-Test ve Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu testlerin uygulanabilmesi için sağlanması gereken koşullardan birisi olan normal dağılımı sağlama koşulunu test etmek için Kolmogorov-Smirnov test sonuçları incelenmiştir. Test sonuçlarına göre alt boyutlardan sadece 'Mesleki Özerklik' alt boyutunda normallik koşulu sağlanmış olup diğer alt boyutlara ilişkin analizler bilgi amaçlı olarak çalışmaya dâhil edilmiştir.

Hipotez-1

“Yaşlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.”

Katılımcıların yaşlarının genel profesyonelleşme düzeyine etkileri; katılımcı yaşları (21-30), (31-35) ve (36-47) arası gruplanarak incelenmiştir.

Tablo 16. Varyansların Homojenliği ve ANOVA Testi (Yaş Grupları)

	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene	Sig.	F	Sig.
Mesleki Özdeşleşme	6,963	0,001	2,247	0,108
Mesleki Özerklik	2,364	0,096	1,268	0,283
Topluma Hizmet	5,165	0,006	0,983	0,376
Mesleki Örgütlenme	1,817	0,165	1,468	0,232
Meslektaş Denetimi	2,023	0,134	0,934	0,394
Genel Ortalama	0,221	0,802	3,599	0,029

Varyansların homojenliği açısından bakıldığında ($p=0,802$; $p>0,05$) varyanslar homojen dağılmıştır. Yapılan ANOVA analizine göre ($F=3,599$) yaşın genel profesyonelleşme düzeyine etkisi ($p=0,029$; $p<0,05$) anlamlı bulunmuştur. Analiz sonuçları yaşlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeyi skorunda **anlamlı bir farklılık olduğunu** göstermektedir.

Ayrıca alt boyutlar açısından bakıldığında 3 alt boyutta varyanslar homojen dağılırken diğer 2 alt boyutta ise varyanslar homojen dağılmamıştır. Yapılan ANOVA analizine göre alt boyutlarda yaşa göre **anlamlı bir farka rastlanmamış** olup; ortalama değerlere ait bilgiler Tablo-17'de yer almaktadır.

Tablo 17.Yaş Gruplarına Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları

	21-30 Yaş Arası (n:82)	31-35 Yaş Arası (n:70)	36-47 Yaş Arası (n:103)	Ortalama
Mesleki Özdeşleşme	3,3030	3,0952	3,4402	3,3008
Mesleki Özerklik	2,8076	3,0629	3,0332	2,9679
Topluma Hizmet	2,9421	2,9643	3,1449	3,0293
Mesleki Örgütlenme	2,9388	2,8695	3,1258	2,9946
Meslektaş Denetimi	3,1533	3,2571	3,3718	3,2692
Genel Ortalama	3,0290	3,0498	3,2232	3,1124

Yaşlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında genel profesyonelleşme düzeyi skorundaki anlamlı farklılığın hangi yaş gruplarında olduğunun anlaşılabilmesi için Post-Hoc testlerinden **Tukey** testi uygulanmıştır.

Tablo 18.Yaş Grupları Arasındaki Genel Profesyonelleşme Skor Farkı

Yaş Grupları (A)	Yaş Grupları (B)	Ortalama Farkı (A-B)	Sig.
21-30 Yaş	31-35 Yaş	-0,02083	0,969
	36-47 Yaş	-0,19423*	0,042
31-35 Yaş	21-30 Yaş	0,02083	0,969
	36-47 Yaş	-0,17340	0,099
36-47 Yaş	21-30 Yaş	0,19423*	0,042
	31-35 Yaş	0,17340	0,099

Test sonucuna göre yaşları (36-47) arası olan katılımcılar ile yaşları (21-30) arası olan katılımcıların genel profesyonelleşme düzeyleri arasında ($p=0,042$) istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yaşları (36-47) arası olan katılımcıların (3,22) yaşları (21-30) arası olan katılımcılara (3,03) göre genel profesyonelleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Hipotez-2

“Cinsiyetlerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.”

Varyansların homojenliği açısından bakıldığında ($F=0,523$) varyanslar ($p=0,470$; $p>0,05$) homojen dağılmıştır. Yapılan T-Testi analizine göre cinsiyetin genel profesyonelleşme düzeyine etkisi ($p=0,724$; $p>0,05$) anlamsız bulunmuştur. Analiz sonuçları cinsiyetlerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeyi skorunda **anlamlı bir farklılık olmadığını** göstermektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme alt boyut skorlarında cinsiyete göre **anlamlı bir farka rastlanmamış** olup; ortalama değerlere ait bilgiler Tablo-19’da yer almaktadır.

Tablo 19.Cinsiyete Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri

	Varyanslar	Erkek (n:197) (A)	Kadın (n:58) (B)	Fark (A-B)	Varyansların Homojenliği (Levene Değeri)		T- Testi	
					F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Mesleki Özdeşleşme	Homojen	3,2904	3,3362	-0,0458	3,380	0,067	-0,290	0,772
	Homojen Değil						-0,318	0,751
Mesleki Özerklik	Homojen	2,8964	3,2110	-0,3146	2,385	0,124	-1,883	0,061
	Homojen Değil						-2,017	0,046
Topluma Hizmet	Homojen	3,0195	3,0627	-0,0432	2,361	0,126	-0,267	0,790
	Homojen Değil						-0,285	0,776
Mesleki Örgütlenme	Homojen	3,0006	2,9741	0,0265	4,715	0,031	0,171	0,864
	Homojen Değil						0,192	0,848
Meslektaş Denetimi	Homojen	3,3221	3,0894	0,2327	1,557	0,213	1,439	0,151
	Homojen Değil						1,518	0,132
Genel Ortalama	Homojen	3,1058	3,1347	-0,0289	0,523	0,470	-0,353	0,724
	Homojen Değil						-0,328	0,744

Her ne kadar özel güvenlik görevlilerinin cinsiyetlerine göre genel profesyonelleşme skorları arasında anlamlı bir fark bulunmasa da kadın katılımcıların (3,13), erkek katılımcılara (3,11) göre çok az bir farkla daha yüksek genel profesyonelleşme skoru olduğu görülmüştür.

Hipotez-3

“Medeni durumlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.”

Varyansların homojenliği açısından bakıldığında (F=3,203) varyanslar (p=0,075; p>0,05) homojen dağılmıştır. Yapılan T-Testi analizine göre medeni durumun genel profesyonelleşme düzeyine etkisi (p=0,271; p>0,05) anlamsız bulunmuştur. Analiz sonuçları medeni durumlarına göre gruplandırılmış

katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeyi skorunda **anlamlı bir farklılık olmadığını** göstermektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme alt boyut skorlarında medeni duruma göre **anlamlı bir farka rastlanmamış** olup; ortalama değerlere ait bilgiler Tablo-20'de yer almaktadır.

Tablo 20.Medeni Duruma Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri

	Varyanslar	Evli (n:156) (A)	Bekâr (n:99) (B)	Fark (A-B)	Varyansların Homojenliği (Levene Değeri)		T- Testi	
					F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Mesleki Özdeşleşme	Homojen	3,2354	3,4040	-0,16868	0,233	0,630	-1,247	0,213
	Homojen Değil						-1,253	0,212
Mesleki Özerklik	Homojen	2,9780	2,9520	0,02600	0,254	0,615	0,180	0,858
	Homojen Değil						0,179	0,858
Topluma Hizmet	Homojen	2,9254	3,1931	-0,26764	0,028	0,868	-1,941	0,053
	Homojen Değil						-1,933	0,055
Mesleki Örgütlenme	Homojen	3,0105	2,9695	0,04105	0,207	0,649	0,309	0,757
	Homojen Değil						0,307	0,759
Meslektaş Denetimi	Homojen	3,2624	3,2800	-0,01766	0,024	0,876	-0,126	0,900
	Homojen Değil						-0,125	0,900
Genel Ortalama	Homojen	3,0823	3,1597	-0,07739	3,203	0,075	-1,103	0,271
	Homojen Değil						-1,043	0,299

Her ne kadar özel güvenlik görevlilerinin medeni durumlarına göre genel profesyonelleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmasa da bekâr katılımcıların (3,16), evli katılımcılara (3,08) göre çok az bir farkla daha yüksek genel profesyonelleşme skoru olduğu görülmüştür.

Hipotez-4

“Eğitim dzeyelerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme dzeyelerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.”

Tablo 21.Varyansların Homojenliği ve ANOVA Testi (Eğitim)

	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene	Sig.	F	Sig.
Mesleki zdeşleşme	11,511	0,000	0,334	0,716
Mesleki zerklik	3,534	0,031	4,995	0,007
Topluma Hizmet	4,301	0,015	4,287	0,015
Mesleki rgtlenme	19,735	0,000	0,535	0,586
Meslektaş Denetimi	5,013	0,007	3,200	0,052
Genel Ortalama	1,974	0,141	4,287	0,015

Katılımcıların eğitim durumlarının genel profesyonelleşme düzeyine etkilerine varyansların homojenliği açısından bakıldığında ($p=0,141$; $p>0,05$) varyanslar homojen dağılmıştır. Yapılan ANOVA analizine göre ($F=4,287$) eğitim durumunun genel profesyonelleşme düzeyine etkisi ($p=0,015$; $p<0,05$) anlamlı bulunmuştur. Analiz sonuçları eğitim dzeyelerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeyi skorunda **anlamlı bir farklılık olduğunu** göstermektedir.

Ayrıca alt boyutlar açısından varyansların homojenliğine bakıldığında alt boyutların hiçbirisinde varyanslar homojen dağılmamıştır. Yapılan ANOVA analizine göre mesleki özerklik ($p=0,007$; $p<0,05$) ve topluma hizmet ($p=0,015$; $p<0,05$) alt boyutlarında eğitim durumuna göre **anlamlı bir farka rastlanmış** olup; diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir fark yoktur.

Profesyonelleşme düzeyi alt boyut ve genel ortalama değerlerine ait bilgiler Tablo-22’de yer almaktadır.

Tablo 22.Eğitim Durumuna Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları

	Lise (n:151)	Önlisans (n:74)	Lisans (n:29)	Ortalama
Mesleki Özdeşleşme	3,2642	3,3781	3,3621	3,3086
Mesleki Özerklik	2,9959	2,6986	3,4483	2,9609
Topluma Hizmet	2,9483	2,9667	3,5690	3,0245
Mesleki Örgütlenme	3,0460	2,8944	3,0082	2,9975
Meslektaş Denetimi	3,1408	3,4467	3,5632	3,2781
Genel Ortalama	3,0790	3,0769	3,3901	3,1139

Eğitim durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında genel profesyonelleşme düzeyi skorundaki anlamlı farklılığın hangi eğitim durumlarında olduğunun anlaşılabilmesi için Post-Hoc testlerinden **Tukey** testi uygulanmıştır.

Tablo 23.Eğitim Durumlarına Göre Genel Profesyonelleşme Skor Farkı

Eğitim (A)	Eğitim (B)	Ortalama Farkı (A-B)	Sig.
Lise	Önlisans	0,00215	1,000
	Lisans	-0,31111*	0,013
Önlisans	Lise	-0,00215	1,000
	Lisans	-0,31325*	0,023
Lisans	Lise	0,31111*	0,013
	Önlisans	0,31325*	0,023

Test sonucuna göre lisans eğitimi alan katılımcılar ile önlisans ($p=0,023$) ve lise ($p=0,013$) eğitimi alan katılımcıların genel profesyonelleşme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Lisans (3,39) eğitimi alan katılımcıların önlisans (3,08) ve lise (3,08) eğitimi alan katılımcılara göre genel profesyonelleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Önlisans ve lise eğitimi alan özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeyleri arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Eğitim durumuna göre profesyonelleşme alt boyutlarından mesleki özerklik ve topluma hizmet skorlarında nasıl bir fark olduğunun anlaşılabilmesi için Post-Hoc testlerinden **Dunnett's T3** testi uygulanmıştır.

Tablo 24.Eğitim Durumlarına Göre Skor Farkı (Mesleki zerklik ve Topluma Hizmet)

Alt Boyutlar	Eğitim (A)	Eğitim (B)	Ortalama Farkı (A-B)	Sig.
Mesleki zerklik	Lise	nlisans	0,29730	0,141
		Lisans	-0,45240	0,109
	nlisans	Lise	-0,29730	0,141
		Lisans	-0,74969*	0,006
	Lisans	Lise	0,45240	0,109
		nlisans	0,74969*	0,006
Topluma Hizmet	Lise	nlisans	-0,01842	0,992
		Lisans	-0,62068*	0,012
	nlisans	Lise	0,01842	0,992
		Lisans	-0,60226*	0,028
	Lisans	Lise	0,62068*	0,012
		nlisans	0,60226*	0,028

Alt boyutlara ait test sonuçlarını incelediğimizde;

Mesleki zerklik boyutunda lisans eğitimi alan katılımcılar ile nlisans eğitimi alan katılımcılar arasında ($p=0,006$) istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Lisans (3,45) eğitimi alan katılımcıların nlisans (2,7) eğitimi alan katılımcılara göre mesleki özerklik skorlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Topluma hizmet boyutunda lisans eğitimi alan katılımcılar ile nlisans ($p=0,028$) ve lise ($p=0,012$) eğitimi alan katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. Lisans (3,57) eğitimi alan katılımcıların nlisans (2,97) ve lise (2,95) eğitimi alan katılımcılara göre topluma hizmet skorlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Hipotez-5

“Meslekte geçen sürelerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.”

Tablo 25.Varyansların Homojenliği ve ANOVA Testi (Meslekte Geçen Süre)

	Varyansların Homojenliği		ANOVA	
	Levene	Sig.	F	Sig.
Mesleki Özdeşleşme	3,433	0,034	2,115	0,123
Mesleki Özerklik	1,312	0,271	5,616	0,004
Topluma Hizmet	0,854	0,427	0,721	0,487
Mesleki Örgütlenme	0,283	0,754	2,653	0,072
Meslektaş Denetimi	0,576	0,563	0,679	0,508
Genel Ortalama	3,527	0,031	5,605	0,004

Katılımcıların meslekte geçen sürelerinin genel profesyonelleşme düzeyine etkilerine varyansların homojenliği açısından bakıldığında ($p=0,031$; $p<0,05$) varyanslar homojen dağılmamıştır. Yapılan ANOVA analizine göre ($F=5,605$) meslekte geçen sürenin genel profesyonelleşme düzeyine etkisi ($p=0,004$; $p<0,05$) anlamlı bulunmuştur. Analiz sonuçları meslekte geçen sürelerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeyi skorunda **anlamlı bir farklılık olduğunu** göstermektedir.

Ayrıca alt boyutlar açısından varyansların homojenliğine bakıldığında mesleki özdeşleşme hariç diğer alt boyutlarda varyanslar homojen dağılmıştır. Yapılan ANOVA analizine göre sadece **mesleki özerklik** ($p=0,004$; $p<0,05$) alt boyutunda meslekte geçen süreye göre **anlamlı bir farka rastlanmıştır** olup; diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir fark yoktur.

Profesyonelleşme düzeyi alt boyut ve genel ortalama değerlerine ait bilgiler Tablo-26'da yer almaktadır.

Tablo 26.Meslekte Geçen Süreye Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları

	1-4 Yıl (n:84)	5-8 Yıl (n:84)	9-18 Yıl (n:83)	Ortalama
Mesleki Özdeşleşme	3,3525	3,1010	3,4172	3,2897
Mesleki Özerklik	2,6333	3,0622	3,1765	2,9565
Topluma Hizmet	2,9293	3,0201	3,1299	3,0260
Mesleki Örgütlenme	2,8011	2,9899	3,1678	2,9855
Meslektaş Denetimi	3,1667	3,2681	3,3630	3,2655
Genel Ortalama	2,9766	3,0883	3,2509	3,1047

Meslekte geçen süreye göre gruplandırılmış katılımcılar arasında genel profesyonelleşme düzeyi ve mesleki özerklik alt boyut skorlarındaki anlamlı farklılığın hangi mesleki yıl gruplarında olduğunun anlaşılabilmesi için Post-Hoc testlerinden **Tukey** testi uygulanmıştır.

Tablo 27.Meslekte Geçen Süreye Göre Genel Profesyonelleşme Skor Farkı

Meslekte Geçen Süre (A)	Meslekte Geçen Süre (B)	Ortalama Farkı (A-B)	Sig.
1-4 Yıl	5-8 Yıl	-0,11169	0,503
	9-18 Yıl	-0,27429*	0,003
5-8 Yıl	1-4 Yıl	0,11169	0,503
	9-18 Yıl	-0,16261	0,103
9-18 Yıl	1-4 Yıl	0,27429*	0,003
	5-8 Yıl	0,16261	0,103

Test sonucuna göre 9 yıldan daha uzun süredir (9-18 yıl) meslekte olan katılımcılar ile 5 yıldan daha kısa süredir (1-4 yıl) meslekte olan katılımcıların (p=0,003) genel profesyonelleşme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. 9 yıldan daha uzun süredir (9-18 yıl) meslekte olan (3,25) katılımcıların, 5 yıldan daha kısa süredir (1-4 yıl) meslekte olan (2,97) katılımcılara göre genel profesyonelleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. (1-4) yıl ve (5-8) yıldır meslekte olan özel güvenlik görevlilerinin

profesyonelleşme düzeyleri arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Meslekte geçen süreye göre profesyonelleşme alt boyutlarından mesleki özerklik skorunda nasıl bir fark olduğunun anlaşılabilmesi için Post-Hoc testlerinden **Dunnett's T3** testi uygulanmıştır.

Tablo 28. Meslekte Geçen Süreye Göre Skor Farkı (Mesleki Özerklik)

Alt Boyutlar	Meslekte Geçen Süre (A)	Meslekte Geçen Süre (B)	Ortalama Farkı (A-B)	Sig.
Mesleki Özerklik	1-4 Yıl	5-8 Yıl	-0,42895*	0,034
		9-18 Yıl	-0,54322*	0,005
	5-8 Yıl	1-4 Yıl	0,42895*	0,034
		9-18 Yıl	-0,11427	0,782
	9-18 Yıl	1-4 Yıl	0,54322*	0,005
		5-8 Yıl	0,11427	0,782

Mesleki özerklik alt boyutunda 5 yıldan daha kısa süredir (1-4 yıl) meslekte olan katılımcılar ile (5-8) yıldır ($p=0,034$) ve 9 yıldan daha uzun süredir (9-18 yıl) meslekte olan katılımcılar ($p=0,005$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur. 9 yıldan daha uzun süredir (9-18 yıl) meslekte olan katılımcılar (3,18) ile (5-8) yıldır meslekte olan katılımcıların (3,06), 5 yıldan daha kısa süredir (1-4 yıl) meslekte olan katılımcılara (2,63) göre mesleki özerklik skorlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Hipotez-6

“Herhangi bir mesleki derneğe üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.”

Katılımcıların herhangi bir mesleki derneğe üyeliklerinin genel profesyonelleşme düzeyine etkilerine varyansların homojenliği açısından bakıldığında ($F=1,692$) varyanslar ($p=0,195$; $p>0,05$) homojen dağılmıştır. Yapılan T-Testi analizine

göre herhangi bir mesleki derneğe üyeliğin genel profesyonelleşme düzeyine etkisi ($p=0,690$; $p>0,05$) anlamsız bulunmuştur. Analiz sonuçları herhangi bir mesleki derneğe üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeyi skorunda **anlamlı bir farklılık olmadığını** göstermektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme alt boyut skorlarında herhangi bir mesleki derneğe üyelik durumuna göre **anlamlı bir farka rastlanmamış** olup; ortalama değerlere ait bilgiler Tablo-29'da yer almaktadır.

Tablo 29. Herhangi Bir Mesleki Derneğe Üyelik Durumuna Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri

	Varyanslar	Mesleki Derneğe Üye Olan (n:30) (A)	Mesleki Derneğe Üye Olmayan (n:221) (B)	Fark (A-B)	Varyansların Homojenliği (Levene Değeri)		T- Testi	
					F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Mesleki Özdeşleşme	Homojen	3,3667	3,2845	0,0822	8,827	0,003	0,398	0,691
	Homojen Değil						0,323	0,748
Mesleki Özerklik	Homojen	2,7409	3,0095	-0,2686	9,591	0,002	-1,229	0,220
	Homojen Değil						-0,986	0,331
Topluma Hizmet	Homojen	3,1083	3,0137	0,0946	10,241	0,002	0,448	0,655
	Homojen Değil						0,361	0,720
Mesleki Örgütlenme	Homojen	2,8993	3,0052	-0,1059	8,920	0,003	-0,523	0,601
	Homojen Değil						-0,426	0,673
Meslektaş Denetimi	Homojen	3,6222	3,2105	0,4117	3,140	0,078	1,951	0,052
	Homojen Değil						1,648	0,108
Genel Ortalama	Homojen	3,1475	3,1047	0,0428	1,692	0,195	0,399	0,690
	Homojen Değil						0,330	0,743

Her ne kadar özel güvenlik görevlilerinin herhangi bir mesleki derneğe üye olup olmamalarına göre genel profesyonelleşme skorları arasında anlamlı bir fark bulunmasa da dernek üyeliği olan katılımcıların (3,15), olmayan katılımcılara (3,10) göre çok az bir farkla daha yüksek genel profesyonelleşme skoru olduğu görülmüştür.

Hipotez-7

“Herhangi bir mesleki sendikaya üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.”

Katılımcıların herhangi bir mesleki sendikaya üyeliklerinin genel profesyonelleşme düzeyine etkilerine varyansların homojenliği açısından bakıldığında ($F=2,056$) varyanslar ($p=0,153$; $p>0,05$) homojen dağılmıştır. Yapılan T-Testi analizine göre herhangi bir mesleki sendikaya üyeliğinin genel profesyonelleşme düzeyine etkisi ($p=0,561$; $p>0,05$) anlamsız bulunmuştur. Analiz sonuçları herhangi bir mesleki sendikaya üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeyi skorunda **anlamlı bir farklılık olmadığını** göstermektedir.

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme alt boyut skorlarında herhangi bir mesleki sendikaya üyelik durumuna göre **anlamlı bir farka rastlanmamış** olup; ortalama değerlere ait bilgiler Tablo-30’da yer almaktadır.

Tablo 30.Herhangi Bir Mesleki Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Profesyonelleşme Skor Ortalamaları ve Analiz Değerleri

	Varyanslar	Mesleki Sendikaya Üye Olan Katılımcılar (n:207) (A)	Mesleki Sendikaya Üye Olmayan Katılımcılar (n:44) (B)	Fark (A-B)	Varyansların Homojenliği (Levene Değeri)		T- Testi	
					F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)
Mesleki Özdeşleşme	Homojen	3,2820	3,3598	-0,0778	3,596	0,059	-0,441	0,659
	Homojen Değil						-0,487	0,628
Mesleki Özerklik	Homojen	2,9666	2,9770	-0,0104	2,309	0,130	-0,056	0,956
	Homojen Değil						-0,062	0,951
Topluma Hizmet	Homojen	3,0005	3,1621	-0,1616	6,421	0,012	-0,896	0,371
	Homojen Değil						-1,004	0,319
Mesleki Örgütlenme	Homojen	3,0175	2,8634	0,1541	3,116	0,079	0,893	0,373
	Homojen Değil						1,004	0,319
Meslektaş Denetimi	Homojen	3,2312	3,4015	-0,1703	2,215	0,138	-0,940	0,348
	Homojen Değil						-1,064	0,291
Genel Ortalama	Homojen	3,0996	3,1528	-0,0532	2,056	0,153	-0,583	0,561
	Homojen Değil						-0,671	0,504

Her ne kadar özel güvenlik görevlilerinin herhangi bir mesleki sendikaya üye olup olmamalarına göre genel profesyonelleşme skorları arasında anlamlı bir fark bulunmasa da sendika üyeliği olmayan katılımcıların (3,15), olan katılımcılara (3,10) göre çok az bir farkla daha yüksek genel profesyonelleşme skoru olduğu görülmüştür.

Yapılan analiz sonuçlarına göre geliştirilen hipotezlere ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo-31'de yer almaktadır.

Tablo 31. Hipotez Tablosu

H₁: Yaşlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Kabul	Yaş arttıkça profesyonelleşme düzeyinin artış gösterdiği gözlemlenmiştir.
H₂: Cinsiyetlerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Red	-
H₃: Medeni durumlarına göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Red	-
H₄: Eğitim düzeylerine göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Kabul	Eğitim düzeyi arttıkça profesyonelleşme düzeyinin artış gösterdiği gözlemlenmiştir.
H₅: Meslekte geçen sürelerine (tecrübe) göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Kabul	Meslekte geçen süre (tecrübe) arttıkça profesyonelleşme düzeyinin artış gösterdiği gözlemlenmiştir.
H₆: Herhangi bir mesleki derneğe üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Red	-
H₇: Herhangi bir mesleki sendikaya üye olma durumuna göre gruplandırılmış katılımcılar arasında, genel profesyonelleşme düzeylerine ilişkin ortalamalar bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır.	Red	-

SONUÇ

Özel güvenlik çalışanlarının profesyonelleşme düzeyinin araştırıldığı bu çalışmada öncelikle profesyonelleşme alanında yapılmış çalışmalardan faydalanılarak meslek olabilme ölçütlerinin neler olduğuna ilişkin literatür incelenerek bu ölçütlerin ve ölçütlere ilişkin bazı kavramların açıklaması yapılmıştır. Sonrasında ise güvenlik ve özel güvenliğe ilişkin kavramsal açıklamalara değinilmiş ve profesyonelleşme olgusu çerçevesinde bir meslek olarak özel güvenlik incelenmiştir. Son olarak ise özel güvenlik çalışanlarına uygulanan ölçek ile profesyonelleşme ölçütlerini ne düzeyde karşıladıklarına ilişkin istatistikî veriler ile özel güvenlik çalışanlarının genel profesyonelleşme düzeylerine ve profesyonelleşme düzeyine etkide bulunduğu düşünülen bazı demografik değişkenler üzerine kurulmuş hipotezler incelenmiştir.

Çalışma kapsamında özel güvenlik çalışanlarının profesyonelleşme düzeyini ölçmeye ilişkin kullanılan ölçek, profesyonelleşme düzeyini ölçme amaçlı yapılan çeşitli çalışmalarda da kullanılan bir ölçekte yapılan bazı ekleme ve uyarlamalar sonucu elde edilmiştir.

Araştırma sonucu elde edilen genel profesyonelleşme değerinin orta noktaya çok yakın olması (3,11) **özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeylerinin düşük olduğu** ancak profesyonelleşme eğilimi içerisinde oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Ölçek alt boyutlarına ilişkin elde edilen ortalamalara göre **mesleki özdeşleşme** alt boyutunun diğerlerine göre **daha yüksek** olması; özel güvenlik görevlilerinin, mesleklerine karşı bakış açılarının araç olmaktan uzaklaşarak daha çok amaç olarak benimsendiğinin göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu durum mesleği icra edenlerin yaşam tarzlarının, mesleki yaşamları doğrultusunda şekillenmeye başladığının da bir göstergesi olabilir. Çünkü mesleki özdeşleşme profesyonellerin meslek yaşamlarının bir yaşam tarzına dönüşmesine ve yaşamlarında mesleklerinin merkezi bir konuma yerleşmesine sebep olur.

Elde edilen ortalamalara göre **mesleki özerklik** alt boyutunun, diğerler alt boyutlara göre **daha düşük** olması özel güvenlik görevlilerinin sahip oldukları mesleki özerklik algılarının düşük seviyede olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Profesyonelliğin eş anlamlısı olabilecek kadar ağır öneme sahip olan ve toplum tarafından bir mesleğin kabulünün de işareti olan mesleki özerklik algısının en düşük alt boyut olarak çıkması aslında özel güvenlik görevlilerinin genel profesyonelleşme düzeyinin yansımasıdır.

Çalışma kapsamında çeşitli grupların profesyonelleşme düzeyleri bakımından karşılaştırmaları yapılmıştır. Bu karşılaştırmalardan ilki özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeylerinin **yaş** ile ilişkisi bakımından yapılmıştır. (36-47) yaş arasında olanların (31-35) yaş, (31-35) yaş arasında olanların ise (21-30) yaş arasında olanlara göre genel profesyonelleşme düzeyi bakımından daha yüksek skora sahip olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle (36-47) ve (21-30) yaşları arasındaki profesyonelleşme skor farkı anlamlı seviyede bulunmuştur. Genel olarak ifade edilecek olursa yapılan çalışma özel güvenlik görevlilerinin yaşlarının ilerledikçe profesyonelleşme düzeylerinin de artış gösterdiği gözlemlenmiştir.

Cinsiyet ve **medeni durum** açısından yapılan karşılaştırmada genel profesyonelleşme düzeylerinde gruplar arasında anlamlı herhangi bir farka rastlanmamıştır. Aradaki farklar çok düşük de olsa kadınlar erkeklere, bekârlar da evlilere göre önemsenmeyecek derecede yüksek profesyonelleşme düzeyine sahip çıkmıştır.

Yapılan karşılaştırmalardan bir diğeri **eğitim** durumu olup; yapılan karşılaştırma kapsamında beklenen sonuç eğitim seviyesindeki artışın profesyonelleşme düzeyini de artıracığı yönündedir. Elde edilen sonuçlara göre lisans eğitimi alanlar önlisans ve lise eğitimi alanlara göre daha yüksek profesyonelleşme skoruna sahip çıkmıştır. Lisans ile önlisans ve lise eğitimi alanlar arasındaki profesyonelleşme skorundaki bu anlamlı fark eğitim seviyesindeki artışın profesyonelleşme düzeyine etkisinin doğal bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Ancak önlisans ve lise eğitimi alanların profesyonelleşme düzeyleri arasında neredeyse fark çıkmamıştır. Lise ve önlisans eğitimi alanlar arasında

profesyonelleşme düzeylerinde fark çıkmazken lisans eğitimi ile hem lise hem de önlisans eğitimi alanlar arasında anlamlı fark çıkması lisans eğitiminin yarattığı farkı doğrudan ortaya koymaktadır. Çalışmaya katılanlar arasında lisans eğitiminden daha yüksek eğitim seviyesi olmadığı için profesyonelleşme düzeyine etkisi açısından lisans eğitiminin üst seviye eğitimler ile karşılaştırması yapılamamıştır. Ancak profesyonelleşmeye ilişkin yapılan birçok araştırma özellikle lisans eğitiminden sonra alınan yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin profesyonelleşmeyi belirgin ölçüde artı yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Bilginoğlu, 2013; s. 182; Seçer, 2007; s. 282).

Ayrıca eğitim durumu dağılımına bakıldığında özel güvenlik görevlilerinin eğitim düzeyinin ağırlıklı olarak lise ve önlisans (%88,2) olması ve **eğitim** düzeyi arttıkça profesyonellik düzeyinin de arttığının anlaşılması; mesleki yeterliliklerin belirlenmesinde asgari yeterlilik düzeyinin en az önlisans/lisans düzeyine yükseltilmesinin ve meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitim görmelerine ilişkin olanaklar tanınmasının mesleğe profesyonellik düzeyinin artması yönünde katkı sağlayacağını göstermektedir.

Ülkemizde hâlihazırda 27'si devlet ve 1'i vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 28 üniversitede, 47 farklı programda "Özel Güvenlik ve Koruma" önlisans eğitimi verilmesine rağmen tüm özel güvenlik çalışanları için asgari eğitim yeterlilik seviyesinin bu düzeye çekilmeyerek silahsız görev yapmada 8 yıl ilköğretim, silahlı görev yapmada ise en az lise dengi düzeyinde tutulması üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.

Yapılan diğer bir karşılaştırma ise genel profesyonelleşme skorunun **meslekte geçen süreye** göre değişimi ile ilgilidir. 9 yıldan daha uzun süredir (9-18 yıl) meslekte olanların, (5-8) yıldır meslekte olanlara göre; (5-8) yıldır meslekte olanların ise 5 yıldan daha kısa süredir (1-4 yıl) meslekte olanlara göre profesyonelleşme düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Özellikle (9-18) ve (1-4) yıldır meslekte olanlar arasındaki profesyonelleşme skor farkı anlamlı seviyede bulunmuştur. Genel olarak ifade edilecek olursa yaştaki artışta olduğu gibi aynı şekilde özel güvenlik görevlilerinin meslekte geçen süreleri arttıkça profesyonelleşme düzeyinin de arttığı gözlemlenmiştir.

Meslekte daha uzun süre geçirmiş yani daha tecrübeli özel güvenlik görevlilerinin gerek meslekten olan beklentilerinin daha gerçekçi olması gerekse de tecrübesi daha fazla olanlara tecrübelerine paralel görevler verilmesinin doğal sonucu olarak profesyonelleşme düzeyleri daha yüksek çıkmış olabilir. Bu durumu açıklayan hususun aynısının yaş içinde geçerli olduğu söylenebilir. Çünkü yaşın ilerlemesine paralel olarak bireyin sahip olduğu tecrübe buna paralel olarak da profesyonelleşme düzeyinin yüksek çıkması olağandır.

Bu hususa yönelik olarak mesleğe yeni başlamış personelin tecrübeli personel ile birlikte görevlendirilmesi gibi tecrübeli personelin tecrübesini mesleğe yeni başlayan tecrübesiz personele aktarmalarına olanak sağlayacak çalışma ortamının oluşturulması, mesleğe yeni başlayan genç özel güvenlik görevlilerinin daha erken profesyonelleşmelerine imkân sağlayacağı konusu değerlendirilebilir.

Herhangi bir mesleki **dernek** veya **sendikaya** üyelik açısından yapılan karşılaştırmada genel profesyonelleşme düzeylerinde gruplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Genel profesyonelleşme skorları arasındaki farklar önemsiz de olsa dernek üyeliği olanlar olmayanlara, sendika üyeliği olmayanlar da olanlara göre önemsizmeyecek derecede yüksek profesyonelleşme düzeyine sahip çıkmıştır.

Aslında dernek üyeliğinde beklenen, üye olanların olmayanlara göre anlamlı bir farkla daha yüksek profesyonelleşme düzeyine sahip olmalarıdır. Ancak dernek üyeliğinin çok düşük (%12) olması meslek örgütlerinin yeterince gelişmemiş ve aktif olmadıklarının bir göstergesidir.

Mesleğe ilişkin güçlü bir mesleki birlikteliğin olmayışı özel güvenlik görevlilerinin gerek çalıştıkları gerekse de kurum dışından uygulanan bazı siyasi baskılar ile etik dışı davranışlarda bulunmalarına neden olabilir. Bu etik dışı davranışlar beraberinde toplumsal dengesizlikleri getirerek toplumsal düzeni etkileyebileceği gibi mesleğin toplum nazarında henüz edinemediği mesleki özerklik imtiyazından daha da uzaklaşmasına sebep olacaktır. Bu durum tüm özel güvenlik görevlilerinin sosyal itibarını zedeleyici bir sonucu beraberinde

getirecektir. Bu sebeple özel güvenlik ile ilgili güçlü bir mesleki birlikteliğin en kısa zamanda kurularak, hak edilen mesleki özerkliğin kazanılması ve bunun beraberinde profesyonelleşme anlamında atılması gereken diğer adımların toplum tarafından kabul edilecek bu meslek örgütü çatısı altında atılmasının doğru olacağı düşünülmektedir. Gerçek anlamda layıkıyla faaliyetlerini yürüten bir meslek örgütünün mesleğe katacağı değerler meslek birliktelikleri bölümünde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Toplum tarafından kabul edilmiş bir meslek örgütü, etik dışı davranışlarda bulunan meslek üyelerini ayıklayarak mesleğe olan güveni artıracak ve gerek hizmet alıcılarını gerekse de meslek mensuplarını koruyacaktır.

Sendika üyeliğinin çok yüksek (%81) olması; sağlam ve güçlü bir mesleki örgütün olmayışını bu ise düşük mesleki birliğe üyeliği ve bunun da yüksek mesleki sendikalaşmayı beraberinde getirdiğini göstermektedir.

Özellikle hizmetin yerine getirilmesinde 'silah' gibi bir araç kullanılması, hizmetin doğrudan insan haklarına ilişkin konularla ilgili olması, fiziksel ve manevi zorluklar içermesi ve en önemlisi icrasında devlet gücünün ve varlığının toplum tarafından hissedilmesi özel güvenlik çalışanlarının eğitimlerini daha önemli hale getirmektedir. Yapılan çalışma sonucunda elde edilen bilgiler ışığında;

- Mesleğe kabulde uygulanan asgari eğitim yeterliliğinin yükseltilmesinin *(ilk aşamada en az önlisans)*,
- Mevcut önlisans program müfredatlarının en azından zorunlu dersler bazında standart hale getirilmesinin,
- Özel güvenlik alanında yüksek lisans, sonrasında ise doktora seviyesinde eğitim programlarının açılmasının ve meslek mensuplarının bunlara teşvik edilmesinin,
- On beş kişi ve üzerinde özel güvenlik görevlisi istihdam edilen yerlerde belirlenecek güvenlik sorumlularında en az 'lisans' mezunu olma şartı aranacak şekilde gerekli mevzuat değişikliğinin yapılmasının,
- Meslekteki tecrübesi yüksek ve görevlerinde emsallerine göre temayüz etmiş özel güvenlik çalışanlarının tecrübelerinden yararlanmaya yönelik

meslek içi kurs, uygulama ve oryantasyon eğitimi gibi faaliyetlerin icralarına ağırlık verilmesinin *(Bu faaliyetlerde tecrübeli jandarma ve polislerden faydalanılabilir),*

- Eğitim kurumlarında verilen eğitim süresinin çok kısa *(120 saat)* olması ve bu kısa sürede soyut bilginin sentezlenmesi yoluyla somut bili ediniminin ve etik davranış değişikliklerinin oluşturulmasına imkan olmamasından ötürü sadece önlisans(*Özel Güvenlik ve Koruma*) mezunu kişilerin özel güvenlik olabilmek için müracaatta bulunabilecekleri şekilde yasal düzenlemeler yapılmasının *(Çünkü genel kolluğu tamamlayıcı nitelikte bir güvenlik yapılanması olan özel güvenliğin eğitimi de en az genel kolluk kadar önemlidir),*
- Eksik olan meslek etiğine ilişkin boşlukların doldurulması konusunda özellikle özel güvenlik çalışanlarının girişimlerde bulunarak gerekli düzenlemelerin yapılması ve bunların kontrolü konusunda ısrarcı olmalarının *(Toplum önünde mesleğe olan bakış açısı değişecek ve mesleğin prestiji yükselecektir),*

özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeyinin yükselmesi hususunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeyinin tespitine yönelik gerek bu ölçeğin gerekse de bu ölçekteki bazı sınırlılıkların *(etik boyut)* giderilmesi yoluyla geliştirilecek farklı profesyonelleşme ölçekleri kullanılarak veya geliştirilen ölçeklerin farklı gruplar üzerinde uygulanması şeklinde yapılacak çalışmalar ile özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeylerine ilişkin farklı bilgiler elde edilebilir. Buna ek olarak araştırma modeline bağımlı değişkeni etkileyecek iş tatmini/doyumu veya işe bağlılık gibi bazı bağımsız değişkenlerin de eklenmesi ile farklı modeller geliştirilip, bu bağımsız değişkenlerin profesyonelleşmeye olan etkileri incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Alpar, G. (2013). Güvenliğin Sağlanmasında Bir Kolluk kuvveti Olan Jandarmanın Geçmişten Günümüze Rolü ve Dünyadaki Konumu. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 2(1), 79-106.
- Atılğan, M. (2007). *Geç Modern Dönemde Dünyada ve Türkiye'de Güvenliğin Özel Tedariki: Alternatif Bir Bakış*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, A. H. (2002). Özel Güvenlik Teşkilatı: Kuruluşu, Görevleri, Yetkileri. *Polis Bilimleri Dergisi*, 4(1-2), 123-136.
- Aydın, İ. (2014). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik* (6 Baskı.). Ankara: Pegem Akademi.
- Baldwin, D. A. (1997). The Concept of Security. *Review of International Studies*, 23, 5-26.
- Barber, B. (1963). *Meslekler Sosyolojisi* (Z. Cihriçlioğlu, Çev.). İstanbul: Gündoğan Yayınları.
- Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun. (1981). *T.C. Resmi Gazete*, 17410, 24 Temmuz 1981.
- Beam, R. A. (1988). *Professionalism as an Organizational Concept*. Educational Resources Information Center (ERIC).
- Bellis, C. S. (2000). Professions in Society. *British Actuarial Journal*, 6(2), 317-364. doi: 10.1017/S1357321700001847
- Beren, F. (2001). Türkiye'deki Polislik Uygulamaları Perspektifinden Polis Meslek Etiği. *Polis Bilimleri Dergisi*, 3(1-2), 75-98.
- Bilginoğlu, B. (2013). *Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği*. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Buzan, B. (1991). New Patterns of Global Security in the Twenty-First Century. *Royal Institute of International Affairs*, 67(3), 431 - 451.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(4), 470-483.
- Cerrah, İ. (2013). *Özel Güvenlik Meslek Etiği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Türkiye'de kaç tane özel güvenlik görevlisi var?. Erişim: 5 Şubat 2018, <https://www.cnnturk.com/video/turkiye/turkiyede-kac-tane-ozel-guvenlikci-var>

- Private Security Services in Europe*. (2013). Confederation of European Security Services (CoESS).
- Comrey, A. L., ve Lee, H. B. (2009). *A First Course in Factor Analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Özel Güvenlik Ordusu. Erişim: 5 Şubat 2018, http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/siyaset/809844/Ozel_guvenlik_ordusu.html
- Derber, C. (2010). *Profesyonelleri Yönetmek* (A. Gelmez, Çev.). Ankara: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası Ankara Şubesi.
- Dernekler Kanunu. (2004). *T.C. Resmi Gazete*, 25649, 23 Kasım 2004.
- Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi. Erişim: 20 Ekim 2018, <http://www.kaysis.gov.tr/>
- Emniyet Genel Müdürlüğü. (2018). *2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü.
- Emniyet Teşkilat Kanunu. (1937). *T.C. Resmi Gazete*, 3629, 12 Haziran 1934.
- Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (2017). *T.C. Resmi Gazete*, 29957, 23 Ocak 2017.
- Gökçora, İ. H. (2005). Toplumsal Yaşamımızda ve Türk Bilim Dünyasında Profesyonel ve Profesyonellik Kavramına Değın. *Bilgi Dünyası*, 6(2), 237-250.
- Greene, J. R. (2007). *The Encyclopedia of Police Science* (Vol. 1). New York: Routledge. .
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(February), 92-104.
- Hart, S. P., ve Marshall, J. D. (1992). The Question of Teacher Professionalism. *Educational Resources Information Center (ERIC)*.
- Jandarma Genel Komutanlığı. (2018). *2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: Jandarma Genel Komutanlığı.
- Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu. (1983). *T.C. Resmi Gazete*, 17985, 12 Mart 1983.
- Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği. (2016). *T.C. Resmi Gazete*, 29955, 12 Aralık 2016.
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39-45.

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu. (2009). *Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Teşkilat ve Mali Yapıları, Denetimleri, Organlarının Seçimlerine Dair Esasların Değerlendirilmesi ile Bunların Etkin ve Verimli Şekilde Hizmet Yürütmelerinin ve Geliştirilmesinin Sağlanması Amacıyla Alınması Gereken Tedbirler*.
- Karagözoğlu, Ş. (2008). Hemşirelikte Bireysel ve Profesyonel Özerklik. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 3, 41-50.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı.
- Keenan, J. (1999). A concept Analysis of Autonomy. *Journal of Advanced Nursing*, 29(3), 556-562.
- Kolluk Etik ilkeleri Genelgesi. (2007). Ankara: İçişleri Bakanlığı.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS For Intermediate Statistics: Use and Interpretation* (Second Edition Baskı.). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Leigh, R. D. (1950). *The Public Library in the United States*. New York: Columbia University Press.
- Meslek Ahlakı ve Ahilik. (2016). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu. (2006). *T.C. Resmi Gazete*, 26312, 7 Ekim 2006.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye’de özel güvenlik sistemi ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 117-134.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. Erişim: 8 Şubat 2018, <https://www.myk.gov.tr/index.php/en/haberler/57-yeterlilik/1992-belge-zorunluluuna-ilikin-skca-sorulan-sorular>
- Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Dairesi Başkanlığı. Polis ve Jandarma Sorumluluk Bölgesindeki Özel Güvenlik Kurumları ve Özel Güvenlik Görevlileri İstatistikleri. Erişim: 8 Şubat 2018, <http://sinavsonuc.ozelguvenlik.pol.tr/Teskilat/GenelTeskilatIstatistik.aspx>
- Özcan, A. (2013). Osmanlı Devleti’nde Jandarma Teşkilatı Kurulmasının Gündeme İlk Defa Gelişi (1839). *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi*, 32(53), 173-194.
- Özel Güvenlik Hizmetlerinin Uygulanmasına Dair Yönetmelik. (2004). *T.C. Resmi Gazete*, 25606, 7 Ekim 2004.
- Özel Güvenlik Hizmetleri Birleştirilmiş Genelgesi. (2012). İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü. Ankara.

- Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun. (2004). *T.C. Resmi Gazete*, 25504, 26 Haziran 2004.
- Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu. (1934). *T.C. Resmi Gazete*, 2751, 14 Temmuz 1934.
- Raelin, J. A. (1989). An Anatomy of Autonomy: Managing Professionals. *The Academy of Management*, 3(3), 216-228.
- Raelin, J. A. (1999). *Kültürlerin Çatışması [Yönetenler-Yönetilenler]*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Roddenberry, E. W. (1953). Achieving Professionalism. *The Journal of Criminal Law*, 44(1), 109-115.
- The Routledge Companion to Bioethics*. (2015). (J. D. Arras, E. Fenton ve R. Kukla Eds.). New York, ABD: Routledge.
- Rugland, W. S. (1993). Assuming the Mantle of Professionalism. *Valuation Actuary Symposium*, 223-234.
- Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu. (1982). *T.C. Resmi Gazete*, 17753, 13 Temmuz 1982.
- Seçer, H. Ş. (2007). *Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı*. (Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler. Erişim: 4 Eylül 2018, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari
- Snizek, W. E. (1972). Hall's Professionalism Scale: An Empirical Reassessment. *American Sociological Review*, 37(1), 109-114.
- Swales, S. (2003). Professionalism: evolution and measurement. *The Service Industries Journal*, 23(2), 130-149. doi: 10.1080/02642060412331300922
- Swain, R. (2010). *The Obligations of Military Professionalism*. National Defence University, USA.
- Şahin, İ., Taşdöven, H., ve Kula, S. (2015). *Polis Davranışı: Bekçileri Kim Bekleyecek*. Ankara: Orion Kitapevi.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (M. Baloğlu, Çev.). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tartaroğlu, S. (2018, 24 Nisan). *Türkiye'de Özel Güvenlikçi Sayısı Polisten Fazla*. *Cumhuriyet*, <http://www.cumhuriyet.com.tr/>

- Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu. (1961). *T.C. Resmi Gazete*, 10702, 9 Ocak 1961.
- Türkçe Sözlük. (2005). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *T.C. Resmi Gazete*, 17863, 9 Kasım 1982.
- Uras, G. (24 Nisan 2018). 233 bin özel güvenlik 244 bin polis var. *Milliyet*, <http://www.milliyet.com.tr/>
- Velicer, W. F., ve Fava, J. L. (1998). Effects of Variable and Subject Sampling on Factor Pattern Recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231-251.
- Waewer, O. (2008). Toplumsal Güvenliğin Değişen Gündemi. *Uluslararası İlişkiler*, 5(18), 151-178.
- Walker, S. (1976). Police Professionalism: Another Look at the Issues. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 3(6), 701-711.
- Wolfers, A. (1952). "National Security" as an Ambiguous Symbol. *The Academy of Political Science*, 67(4), 481-502.
- Work, W. (1976). *On Professionalism*. Paper presented at the Texas Speech Communication Association, Washington D.C.
- Yükseköğretim Kurulu. Yükseköğretim Kurulu Önlisans Atlası. Erişim: 8 Şubat 2018, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-anasayfa.php>

EK :

ANKET FORMU

Sayın Özel Güvenlik Çalışanı,

Bu anket formu Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Tez Çalışması kapsamında **“Profesyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profesyonelleşme Düzeyinin Araştırılması”** konulu yüksek lisans tezine **sadece istatistik veri sağlamak** amacıyla hazırlanmıştır.

Bu anket araştırmasının yapılabilmesi için kurumunuzdan gerekli izin alınmış olup, anket araştırmasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Kurumsal veya kişisel herhangi bir **gizli bilgi istenmeyen** bu anket ile toplanan veriler sadece istatistikî analizlerde kullanılacak olup; başka bir amaçla kullanılmayacak veya paylaşılmayacaktır. İstemeniz durumunda çalışma sonuçları tarafınıza gönderilecektir.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Onur GÜMÜŞ
E-posta: onurgumus@hacettepe.edu.tr
Tel: 0 (531) 793 12 00

ANKET FORMU

BİRİNCİ BÖLÜM

1-Yaşınız?

2-Cinsiyetiniz?

Erkek

Kadın

3-Medeni durumunuz?

Evli

Bekar

4-Eğitim düzeyiniz?

Lise (Alanı) _____

Ön Lisans (Alanı) _____

Lisans (Alanı) _____

Yüksek Lisans(Alanı) _____

Diğer

5-Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?

6- Özel güvenlik alanında faaliyette bulunan herhangi bir **derneğe** üye misiniz?

Evet

Hayır

7- Özel güvenlik alanında faaliyette bulunan herhangi bir **sendikaya** üye misiniz?

Evet

Hayır

Bu çalışmaya "Gönüllü Katılım Formu"nda yer alan bilgiler dahilinde tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman çalışmadan ayrılabilirim. Vereceğim bilgilerin bilimsel amaçlı yapılan bu çalışmada kullanılmasını kabul ediyorum.

İKİNCİ BÖLÜM

Bu bölümde " Profesyonellik " kavramına ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1.	Diğer meslekler toplum için benim mesleğimden daha önemlidir.					
2.	Meslektaşlarım birbirlerinin yetenekleri hakkında büyük ölçüde fikir sahibidirler, diğer bir deyişle birbirlerini doğru bir şekilde değerlendirebilirler.					
3.	Elde edeceğim gelir azalsa bile mesleğimi değiştirmeyi düşünmem.					
4.	İşim ile ilgili hemen hemen her türlü konuda kendimin patronuyum.					
5.	Eğer toplum için vazgeçilmeyecek bir meslek varsa o da benim mesleğimdir.					
6.	İşim ile ilgili aldığım kararlar başkalarının kontrolünden geçmektedir.					
7.	Düzenli olarak yerel mesleki toplantılara katılırım.					
8.	Eğer şansım olsa bu mesleği tekrar seçmezdim.					
9.	Meslektaşım olmayan kişiler mesleğim ile ilgili konularda ne derece başarılı olduğumu doğru değerlendirebilirler.					
10.	Diğer meslekler özel güvenliğe göre toplum için daha önemlidir.					
11.	İşim ile ilgili yapılması gerekenlere kendim karar veririm.					
12.	Mesleki örgütler (<i>dernekler</i>) ortalama bir üye için çok fazla bir şey sağlamamaktadır.					
13.	Toplumun gözünde özel güvelik oldukça önemli bir meslektir.					
14.	Mesleğimi çok seviyorum.					
15.	Özel güvenlik çalışanlarının birbirlerinin mesleki yeteneklerini tam anlamıyla değerlendirmeleri mümkün değildir.					
16.	Mesleğim ile ilgili yayınları (<i>dergi, makale vb.</i>) düzenli olarak okurum.					
17.	İşim ile ilgili konularda kendi kararlarımı uygulama konusunda yeterli fırsata sahip değilim.					

Bu çalışmaya "Gönüllü Katılım Formu"nda yer alan bilgiler dahilinde tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman çalışmadan ayrılabilceğimi biliyorum. Vereceğim bilgilerin bilimsel amaçlı yapılan bu çalışmada kullanılmasını kabul ediyorum.

İKİNCİ BÖLÜM						
Bu bölümde " Profesyonellik " kavramına ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi belirtiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
18.	Kesinlikle şu anda bulunduğum meslekte kalarak kariyer yapmak istiyorum.					
19.	Mesleğimin toplum için diğer mesleklerden daha gerekli olduğunu düşünüyorum.					
20.	Bu mesleği seçtiğim için hayal kırıklığı yaşıyorum.					
21.	İşim ile ilgili konuları nasıl yapmam gerektiği hususunda başkalarının müdahalesi olmaz.					
22.	İstememe rağmen mesleğim ile ilgili yayınları (<i>dergi, makale vb.</i>) takip ettiğim söylenemez.					
23.	Eğer şu anda aynı geliri elde edeceğim bir başka mesleğe geçme imkânım olsa büyük olasılıkla o mesleğe geçerdim.					
24.	Mesleğimde ne ölçüde başarılı olduğumu en iyi kendi meslektaşlarım bilir.					
25.	İşim ile ilgili aldığım kararların çoğu başkasının kontrolüne tabidir.					

Anket bitmiştir. Katılımınız için **teşekkür ederim.**

Bu çalışmaya "Gönüllü Katılım Formu"nda yer alan bilgiler dahilinde tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman çalışmadan ayrılabilirim. Vereceğim bilgilerin bilimsel amaçlı yapılan bu çalışmada kullanılmasını kabul ediyorum.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Onur GÜMÜŞ
Doğum Yeri ve Tarihi : Eskişehir- 10.09.1984

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Kara Harp Okulu, İşletme
Yüksek Lisans Öğrenimi : Mersin Üniversitesi, İİBF, İşletme Anabilim Dalı,
Lojistik ve Tedarik Zinciri Yönetimi.
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :
Projeler :
Çalıştığı Kurumlar : Jandarma Genel Komutanlığı

İletişim

E-Posta Adresi : onur_gumus@yahoo.com

Tarih : 13.02.2019



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172-300
Konu : Onur GÜMÜŞ Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 02.05.2018 tarihli ve 12908312-300/00000023586 sayılı yazı.

Enstitümüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Onur GÜMÜŞ**'ün **Prof. Dr. Mustafa KILIÇ** danışmanlığında yürüttüğü "**Profesyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profesyonelleşme Düzeyinin Araştırılması**" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **15 Mayıs 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden c207a35e-73af-4de6-8349-bc7640e07f2d kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.





HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 15/02/2019

Tez Başlığı: Profyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profyonelleşme Düzeyinin Araştırılması.

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 106 sayfalık kısmına ilişkin, 15/02/2019 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9 'dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları dahil,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orjinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


15/02/2019

Adı Soyadı: Onur GÜMÜŞ

Öğrenci No: N11226317

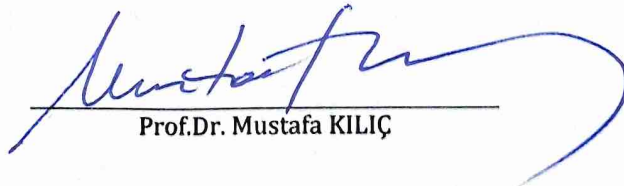
Anabilim Dalı: İşletme

Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.


Prof. Dr. Mustafa KILIÇ