

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN PROFESYONELLEŞME TUTUMLARI: TÜRKİYE’DE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Uğur DEMİRCİ¹

ÖZET

Amaç: Bireylerin iş yapma ve mesleğe ilişkin düşüncelerini, inançlarını ve davranışlarını belirleyen bir tutum olan profesyonelleşme, örgütlerin etkinlikleri ve verimlilikleri üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu nedenle çalışanların profesyonelleşme tutumlarını etkileyen faktörlerin tespiti büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarının istihdam şekillerine (kamu-özel sektör) göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmektir.

Yöntem: Araştırma, Ankara’da çalışmakta olan özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, Swailes (2003) tarafından geliştirilen profesyonelleşme ölçeğinin yer aldığı anket kullanılmıştır. Katılımcılara uygulanan anket neticesinde elde edilen analize uygun 1251 veri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma amaçlarına ulaşabilmek için veri analizinde t Testi, ANOVA Testi ve Tukey Testi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırma sonuçlarına göre özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin kamuda çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek profesyonelleşme tutumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Özgünlük: Alanyazında istihdam şekillerinin özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarına etkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırma sonuçlarının alanyazına önemli katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik, Profesyonelleşme, İstihdam Şekilleri, Kamu-Özel Sektör.

PROFESSIONALIZATION ATTITUDES of PRIVATE SECURITY OFFICERS: AN EMPIRICAL STUDY in TURKEY

ABSTRACT

Purpose: Professionalization, which is an attitude that determines individuals’ thoughts, beliefs and behaviors about work and profession, positively affects the effectiveness and productivity of organization. For this reason, determining the factors affecting the employees’ professionalization attitude is crucial. The main purpose of this study is to test whether the professionalism attitudes of private security officers differ according to their employment types (Public-private sector).

Methodology: The research was carried out on private security officers working in Ankara. In the research, the questionnaire containing the Professionalization Scale developed by Swailes (2003) was used. As a result of questionnaires, analyzable 1251 data were included in the study. In order to reach the research objectives, t Test, ANOVA Test and Tukey Test were used in data analysis.

Findings: According to the result of the study, it was revealed that private security officers working in the private sector had statistically higher professionalization attitude than those working in the public.

Originality: In the literature, there is no study examining the effect of employment types on private security officers’ professionalization attitudes. In this respect, it is hoped that the results of the research will significant contribute to the literature.

Keywords: Private Security, Professionalization, Employment Types, Public-Private Sector.

¹ Dr., Şube Müdürü, Emniyet Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, ugurdemirci@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-4677-3477

1. GİRİŞ

Dünyadaki gelişim süreciyle paralellik göstermese de özel güvenlik sektörü son dönemde Türkiye’de büyük gelişim göstermiştir. Sektör, 1369 özel güvenlik şirketi ve 320.000’in üzerinde çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı ile Türkiye’de önemli istihdam alanlarından biri haline gelmiştir. Bu gelişim sürecinde 2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı Kanunla sektörün genel çerçevesi daha belirgin hale gelmiş ve alanda faaliyet göstermek için gereken şartlar netleşmiştir. Yine bu dönemde sektörün ihtiyacı olan dernekler ve sendikalar kurulmuştur. Sektörün sorunlarının tartışıldığı bilimsel sempozyumlar dahi gerçekleştirilmiştir.

Son dönemde gösterdiği gelişmenin yanında Türkiye’de özel güvenlik sektörünün halen çözüm bekleyen iş gücü devir oranının yüksekliği, disiplin mevzuatının bulunmaması (TOBB, 2014), düşük ücret ve ağır iş şartları (Eren, 2016) gibi birçok yapısal ve yönetsel sorunu bulunduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de özel güvenliğin profesyonel meslek olup olmadığı da merak edilen konulardan biridir (Gümüş, 2019; Demirci, 2019; Alpkutlu, 2017).

Örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde pozitif etkili olduğu bilinen profesyonelleşme (Rajan, 2019), mesleklerin profesyonel statüye ulaşma süreci (Evetts, 2014:33) olarak tanımlanmaktadır. İlk olarak tam zamanlı olarak meslek kurulum, sonrasında eğitim ihtiyaçları doğrultusunda okullar belirlenir, meslek birlikleri kurulur, etik kurallar belirlenir ve son olarak uygunsuz davranışlardan korunmak için gerekli kurallar oluşturularak uygulamaya geçirilir (Wilensky, 1964: 142-145). Böylece meslek, profesyonel statüye ulaşır. Profesyonel statü kazanan meslek toplumdan saygı görür ve meslek üyelerinin itibarları artar, mesleğe dışarıdan olan müdahaleler azalır (Sözen, 2004). Bir mesleğin profesyonel olduğuna halk inandığında eleştiri yapmaktan vazgeçer ve problemi mesleğin kendi kendine çözebileceğine inanır (Becker, 1956). Bu ve benzeri ayrıcalıklar her meslek grubunun ulaşmayı istediği hedef konumundadır (Seçer, 2007).

Profesyonel mesleğin kültür, teknik ve beceri gibi unsurları barındıran mesleki boyutu olduğu gibi bu unsurların bireye olan yansımalarıyla oluşan bireysel boyutu da bulunmaktadır ve bu yansımalar birçok faktörün etkisiyle şekillenmektedir (Ritzer, 1972). Hall (1968: 93) profesyonelliğin, bireylerin iş yapma ve mesleğe ilişkin düşüncelerini, inançlarını ve davranışlarını belirleyen bir tutum olduğunu ifade etmektedir. Yaş, cinsiyet, meslek örgütüne üyelik, eğitim düzeyi (Yoder, 1995; Wynd, 2003; İnel ve Akbulut, 2017) gibi birçok faktörden etkilenen profesyonelleşme tutumu, doğrudan (Dekker ve diğerleri, 2019; Juanamasta ve diğerleri, 2018; Rabin, 1983) ve dolaylı (Altinkurt ve Yılmaz, 2014; Bozok, 2016; Öz ve Özyürek, 2018; Çelik ve Yılmaz, 2015) olarak örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeyinin düşük olduğu (Gümüş, 2019) ve mesleğin amatörce yürütüldüğü (TOBB, 2014) iddia edilmektedir. Türkiye’de özel güvenlik alanında yasal çerçevenin oluşturulduğu, mesleki eğitimin ve bazı mesleki kuruluşların bulunduğu görülmektedir. Ancak profesyonelleşme sürecinde mesleğin kazanması gerektiği ifade edilen bir meslek odasının varlığı ve etik kuralların belirlenmesi (Bellis, 2000) hususlarının henüz gerçekleşmediği de gözden kaçmamaktadır. Bu ve benzeri unsurların özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarını olumsuz yönde etkileme potansiyeline sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarını etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması önem taşımaktadır.

Alanyazında çalışanların profesyonelleşme tutumlarını etkilediği tespit edilen faktörlerin meslekten mesleğe farklılaşabildiği ifade edilmektedir (Bilginlioğlu, 2013). Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarını etkileyen yaş, eğitim düzeyi ve meslek kıdemi gibi faktörlerin varlığını ortaya koyan çalışma (Gümüş, 2019) bulursa da çalışma sonuçlarının sınırlı olduğu, özel güvenlik mesleğine ilişkin profesyonelleşme tutumunu etkileyen tüm faktörlerin ortaya konulamamış olduğu anlaşılmaktadır.

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarını etkileyen bir diğer faktör de istihdam şekilleri (kamu-özel sektör) olabilir. Alanyazın incelendiğinde, çalışanların profesyonellik düzeylerini etkileyen mesleki bağlılık (Hall, 1968) ve etik kuralların (Bellis, 2000) algılanma düzeyinin istihdam şekillerine göre

farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Çelik ve Yıldız, 2018; Erturhan ve Filizöz, 2011). Diğer taraftan her ne kadar alanyazında istihdam şekillerinin çalışanların profesyonelleşme düzeylerini etkilemediğine dair çalışmalar bulunsun da (Tanrıverdi ve Koçaslan, 2018; Tabassum ve Malik, 2017); çalışanların profesyonelleşme tutumlarını etkileyen faktörler meslekten mesleğe farklılık gösterebildiğinden, Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin profesyonellik tutumları üzerinde istihdam şekillerinin yukarıda bahsedilen sebeple etkili olabileceği değerlendirilebilir.

Alanyazında istihdam şekillerinin özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarına etkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırma sonuçlarının alanyazına önemli katkılar sağlayacağı umulmaktadır. Bununla birlikte örgütlerin etkinlik ve verimlilikleri üzerinde etkili olduğu bilinen profesyonelleşme tutumunun (Dekker ve diğerleri, 2019; Juanamasta ve diğerleri, 2018; Rabin, 1983) çalışanların istihdam şekilleri bağlamında farklılaşması durumunda etkinlik ve verimlilik artışı sağlanmasına yönelik alınması gereken tedbirlerin tespitinde uygulamalara yol gösterici olunabilecektir. Bu nedenle araştırma, “Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin profesyonellik tutumları istihdam şekillerine göre (kamu-özel sektör) farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında demografik değişkenlerin de katılımcıların profesyonelleşme tutumlarını etkileyip etkilemediği araştırma kapsamında test edilmiştir. Araştırma, Ankara’da çalışan özel güvenlik görevlileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya, analize uygun 1251 veri dahil edilmiştir. Araştırma amaçlarına ulaşmak için veri analizinde t Testi, ANOVA Testi ve Tukey Testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin kamuda çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek profesyonelleşme tutumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında ikinci bölümde öncelikle dünyada ve Türkiye’de özel güvenlik sektörünün gelişimi ele alınmıştır. Sonrasında profesyonelleşme kavramı ve bu kavram çerçevesinde Türkiye’deki özel güvenlik sektörü değerlendirilerek araştırma hipotezi kapsamında istihdam şekillerinin profesyonelleşme tutumları üzerindeki etkisi açıklanmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi ortaya konularak kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlikleri ile kullanılan veri analizi ayrıntılı şekilde ifade edilmiştir. Araştırmanın sonuç bölümünde ise dördüncü bölümde elde edilen bulgular ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiş, özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarının geliştirilmesi yönünde alınması gereken tedbirler ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Özel Güvenlik

Geçmiş, yüzyıllar öncesine dayanan özel güvenlik, her dönemin şartları doğrultusunda çeşitli dönüşümlere uğrayarak dünyanın dört bir yanına yayılmış ve günümüzde çoğu yerde polis kuvvetlerinden daha yüksek sayıya ulaşmıştır (Gerorge ve Kimber, 2014: 21-22). Bireylerin ailelerini ve topraklarını korumaları amacıyla kilit kullanımından koruma amaçlı kurulan gözetleme kulelerine (Feachem, 1983) ve alarm amaçlı kullanılan hayvanlara (Gerorge ve Kimber, 2014: 22) kadar çeşitli uygulamalar, günümüzdeki özel güvenlik uygulamalarının temelini oluşturmaktadır. Bununla birlikte Ortaçağ’da Avrupa’da paralı asker kullanımı (McCormark, 1993), yine Ortaçağ’da cezaevlerinin kontrolünde özel güvenliğin kullanımı (McConville, 1981), 18. yüzyılda İngiltere’de suçluların yakalanması ve cezalandırılmalarında özel güvenliğin kullanılması ile posta arabalarının özel güvenlik tarafından korunması (Gerorge ve Kimber, 2014: 26) sektörün günümüzdeki uygulamalarına esas teşkil eden örnekleri ortaya koymak ve geçirilen dönüşümü işaret etmek bakımından önemlidir.

Özel güvenlik alanındaki asıl gelişme 19. yüzyıl ile başlamaktadır. Öncelikle ABD’de gelişme gösteren sektöre 1850’li yıllarda kurulan şirketlerle birlikte İngiltere’deki gelişim eşlik etmiştir. Bu dönemde sanayileşmeyle birlikte oluşan kentleşme ve gelişim, sektörün faaliyet alanlarını da genişletmiştir. Kentlerdeki önemli alanların korunması, eğlence mekânlarının, otellerin ve spor müsabakalarında kullanılan mekânların korunmaları bu dönemde ortaya çıkmıştır. Hatta bankaların kendilerine karşı gerçekleştirilen sahtecilik ve dolandırıcılık olaylarını aydınlatmak için özel güvenlik uygulamalarına başvurdukları da bilinmektedir (Gerorge ve Kimber, 2014: 28). Ayrıca Fransa, ABD ve İngiltere’de dedektiflik uygulamaları da bu dönemde ortaya çıkmıştır (Rowan, 1969; Draper, 1978).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise özel güvenlik alanında özellikle İngiltere’de büyük gelişme yaşanmıştır. Özel güvenlik hizmetlerinin sorumlu şirketler aracılığıyla üstlenilmesi bu dönemle başlamaktadır (Underwood, 1997). Bu dönemde yaşanan gelişme, sektörün 1950’li yıllardaki 5 milyon sterlinlik büyüklüğünün 1967 yılında 50 milyon sterline ulaşmasıyla kendini göstermiştir (Clayton, 1967). 1980’li yıllarda Avrupa’nın en hızlı büyüyen sektörlerinden biri haline gelen özel güvenlik sektörüyle ilgili olarak 1990’lı yıllardaki Avrupa Komisyonunun büyüklük beklentisi 5.6 milyar sterlin şeklindedir (Gerorge ve Kimber, 2014: 30). Ancak bu gelişim Avrupa’nın tümünde eşit olarak gerçekleşmemiş olmakla birlikte, bu dönemde kişi başına düşen özel güvenlik sayısı ortalama 160’a ulaşmıştır (Van Steden ve Sarre, 2007). Çoğu endüstrileşmiş ülkede özel güvenlik görevli sayısı polis sayısını geçmiştir (Cunningham ve diğerleri, 1990; de Waard, 1999). Bu dönemde sektör büyüyerek küresel hale gelmiştir. Uluslararası alanda faaliyet gösteren birçok şirket ortaya çıkmıştır.

Sektörün ulaştığı büyüklük, gerekli yasal düzenlemelerin yapılması zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Önceleri sınırlı şekillerdeki lisanslar veya ruhsatlar çerçevesinde faaliyetler gerçekleştirilen sektörde, bu dönemle birlikte sektörde faaliyet gösteren şirketlerin ruhsatlandırılmasından özel güvenlik görevlilerinin eğitimlerine kadar tüm alanı kapsayan düzenlemeler gerçekleştirilmiştir (Prenzler ve Sarre, 2014). Sektörle ilgili ortaya konulan düzenlemeler şu üç faktör sebebiyle ortaya çıkmıştır (Wildhorn, 1975); i. Güvenlik sağlayıcıların, vatandaşlar üzerindeki gücünün anlaşılmasına başlanması, ii. Sektördeki düşük standartların yol açtığı sorunlar ve iii. Sektörün 1960’larla birlikte hızlı büyümesi. Ancak bu düzenlemelerin henüz tüm dünyada yeterli düzeyde olduğu da söylenemez (George ve Kimber, 2014: 37). Bununla birlikte, genel olarak sektör unsurlarını ilgilendiren ceza kanunları, sivil kanunlar, ticaret ve iş kanunları gibi yasal düzenlemelerin yanında gönüllü dernek ve birlikler gibi sektörün kendi iç düzenlemesine imkan sağlayan kurumların kurulmasına yönelik idari düzenlemeler ile şirketlerin profesyonel birliklere üyeliklerine ilişkin idari düzenlemeler de bu dönemde ortaya çıkmıştır (Prenzler ve Sarre, 2014: 866-868). Bu düzenlemeler kapsamında ülkelerde çeşitli meslek örgütleri ve dernekler kurulmuştur. Hatta uluslararası düzeyde konfederasyonların kurulması da başarılmıştır. Bunlardan biri de 1989 yılında kurulan ve 18 Avrupa Birliği üyesi ülkeden 23 işveren örgütünü bir araya getiren Avrupa Güvenlik Servisleri Konfederasyonu’dur (CoESS). Bu tip konfederasyonların bir amacı da sorumlu oldukları sektör unsuruna ilişkin etik kuralların belirlenerek üyelerine ulaştırılmasıdır.

Türkiye özelinde de özel güvenliğin temelleri çok eskilere dayanmaktadır. İslam öncesi dönemde bir esnaf örgütü olarak kurulan “Ahilik” sisteminin güvenlik hizmetlerinde de bulunduğu bilinmektedir (Ekinci, 1989: 11). Bununla birlikte gece bekçisi olarak görev yapan ve dükkan sahiplerinden ücret alan “Asesler” (Tongur, 1946), yol güzergahlarında soygunlara karşı tedbir alan “derbentçiler”, kervanların güvenliğini sağlayan “Kervansalar” ve isyana karşı koruma sağlayan “İlderler” özel güvenlik benzeri mekanizmalara örnek oluşturabilir (Orhonlu, 1964). Bu örnekler olmasına rağmen Türk tarihindeki özel güvenlik sektöründeki gelişim dünyadaki ilk dönem gelişimiyle paralel değildir.

Özel güvenliğe ilişkin ilk formel farkındalık, Hirfanlı Barajı inşaatına 1957-1958 yıllarında gerçekleştirilen sabotajlar neticesinde oluşmuştur. Bu sabotajların ülke gündemine yerleşmesi sonrasında 1966 yılında konu Milli Güvenlik Kurulu’na kadar yansımış ve barajların korunması bağlamında farkındalık oluşmuştur (Gülcü, 2004). Ancak özel güvenlik alanıyla ilgili yasal mevzuatın oluşturulması 1981 yılını bulmuştur. Bu tarihte yürürlüğe giren 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması hakkında Kanun” sektöre ilişkin ilk yasal düzenleme olmakla birlikte hedefi, “özel” olmaktan çok devlet için önem arz eden kurum ve kuruluşların korunması olmuştur. Bu Kanunda her ne kadar özel güvenlik teşkilatı terimi kullanılmış olsa da Bakanlar Kurulu ve T.C. İçişleri Bakanlığı’nın alacağı kararla bu hizmetin zorunluluk halini alması (Ayaydın, 2004) sebebiyle bu terim dünyada anlaşılan özel güvenlik tanımından biraz uzak kalmıştır.

Özel sektörün faaliyet alanı olarak şekillenen ve dünyadaki tanımıyla eşleşen ilk uygulamaya dönük yasal düzenleme 2004 yılında 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” ile gerçekleşmiştir. Bu Kanunla birlikte sektör hızla büyümeye başlayarak günümüzde 320.000’in üzerinde istihdam sağlayan bir konuma ulaşmıştır. Çizelge 1’de işaret edildiği gibi Ekim 2019 tarihi itibarıyla özel güvenlik kimlik

kartı sahibi olarak çalışmaya hazır bekleyen 1.136.127 bireyin olduğu görülmektedir. Bununla beraber Türkiye’deki özel güvenlik şirketi sayısı 1369, özel güvenlik eğitim kurumu sayısı 452’ye ulaşmıştır. Türkiye’de faaliyet gösteren yabancı ortaklı şirketler bulunmakla birlikte Türk özel güvenlik şirketlerinin de uluslararası alanda faaliyet gösterdiği bilinmektedir (Çerkezköy Haber, 2019). Sektörün mali büyüklüğü 3 milyar avroya ulaşmıştır (CoESS, 2017).

Çizelge 1. Türkiye’de Özel Güvenlik İstatistikleri

Özel Güvenlik Şirketi	Özel Güvenlik Eğitim Kurumu	Özel Güvenlik Görevlisi		
		Kimlik Sahibi	Aktif Çalışan	
			Kamu	Özel Sektör
1369	452	1.136.127	116.348	207.796
			324.144	

2.2. Profesyonelleşme

Profesyonel gruplara ilişkin sosyolojik araştırmalarda üç kavram önem taşımaktadır; (i) Profesyonel meslek (profession), (ii) Profesyonelleşme (professionalization) ve (iii) Profesyonellik (professionalism) (Evetts, 2014: 33; Evetts, 2011: 8; Vollmer ve Mills, 1966: 7-8). Profesyonel meslek kavramı, işlerin belirgin ve genel bir kategorisini tanımlamaktayken profesyonellik kavramı genel olarak mesleki ve normatif değerleri temsil etmektedir. Profesyonelleşme ise profesyonel statüye ulaşma sürecini ifade eder (Evetts, 2014: 33-34).

Hall (1968), profesyonelleşmenin, biri yapısal diğeri ise davranışsal olmak üzere iki yanı olduğunu ifade etmiştir. Wilensky (1964) yapısal açıdan profesyonelleşmenin beş aşamada gerçekleştirilebildiğini ifade etmiştir. Birinci aşamada, meslekler tam zamanlı olarak kendilerini sosyal yapının ihtiyaçlarına adayacak şekilde kurulmalıdır. İkinci aşamada meslekler, eğitim ihtiyaçlarını ve okullarını belirlemelidir. Üçüncü aşamada mesleklerin, üyelerinin kalitesini takip edebilmeleri için mesleki birlikleri kurmaları ve halkı bu yönde ikna etmeleri gerekmektedir. Dördüncü aşamada etik kuralların belirlenmesi gerekmektedir. Beşinci aşamada ise mesleğe ilişkin uygunsuz davranışlardan korunmak için gerekli kuralların oluşturulması ve uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Tüm bu beş aşamanın gerçekleşmesi durumunda meslekler tamamiyle profesyonel hale gelebilmektedir.

Hall (1968) profesyonelliğin, bireylerin iş yapma ve mesleğe ilişkin düşüncelerini, inançlarını ve davranışlarını belirleyen bir tutum olduğunu ifade ederek bu tutumu beş alt boyutta açıklamıştır. Birinci alt boyut, mesleğin bireyler tarafından temel referans olarak kullanılması ve mesleğe bağlılıktır. Birey işine ilişkin fikir ve yargılamalarda temel kaynak olarak bağlı olduğu mesleğini almaktadır. İkinci alt boyut, mesleğin gereği olarak ortaya konan çıktılardan kamu yararına olduğuna dair bireylerdeki inancı ifade etmektedir. Üçüncü alt boyut, mesleğin kendi kendini denetleyebilmesine dair bireylerdeki inancı, yani otokontrol inancını ifade etmektedir. Dördüncü alt boyut, bireylerdeki mesleki bağlılık ve özdeşimi işaret etmektedir. Beşinci alt boyut ise bireysel otonominin varlığına dair duygudur. Birey alacağı kararlarda bağımsız olduğunu, bu karar alma sürecinde dışarıdan herhangi bir baskıya maruz kalmayacağını düşünür.

Çalışanların profesyonelleşme tutumlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Yaş, eğitim düzeyi, meslek kıdemi (Yoder, 1995; Monning, 1978), mesleki örgüte üyelik, mesleki sertifika sahibi olmak (Wynd, 2003), örgüt kültürü (Manojlovich ve Katefian, 2001), cinsiyet, görev pozisyonu, mesleğin bilinçli seçimi (İnel ve Akbulut, 2017; Bilginoğlu, 2013) gibi faktörler profesyonelleşme tutumunu etkileyen faktörler arasında sayılabilir. Bununla birlikte profesyonelleşme, örgütlerin etkinlik ve verimliliği (Rajan, 2019; Rabin, 1983; Juanamasta ve diğerleri, 2018; Dekker ve diğerleri, 2019) başta olmak üzere bu etkinlik ve verimliliği pozitif yönde etkileyen iş doyumunu (Altinkurt ve Yılmaz, 2014), örgütsel bağlılık (Bozok, 2016) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Öz ve Özyürek, 2018) gibi birçok iş tutumu üzerinde pozitif etkilidir.

Ayrıca profesyonelleşme çalışanların iletişim becerilerini yükseltir (Kılıç ve diğerleri, 2019) ve tükenmişlik düzeylerini olumlu yönde etkiler (Çelik ve Yılmaz, 2015).

2.3. Türkiye’de Özel Güvenlik ve Profesyonelleşme

Türkiye’de özel güvenliğin amatörce yürütülen bir meslek konumunda olduğu ifade edilmektedir (TOBB, 2014). Hatta Türkiye’de özel güvenliğin, kısa sürede sermaye-kâr artırımı, geçici ve sınırlı ücret kapısı, işsizliğe çözüm ve danışmanlık faaliyeti arasında sıkışıp “niteliksiz emekle” yapılan hizmet anlayışında düğümlenmiş bir meslek olduğunu iddia edenler de bulunmaktadır (Alpkutlu, 2017). Gümüş (2019) ise yapmış olduğu araştırma sonucunda Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme düzeylerinin düşük olduğunu ancak profesyonelleşme eğilimi içerisinde olduklarını belirtmektedir.

5188 sayılı Kanun Türkiye’de sektör unsurlarının alanda faaliyet gösterebilmelerini, çeşitli şartlara bağlamıştır. Bir alanda özel güvenlik hizmeti verilebilmesi il özel güvenlik komisyonlarının kararlarına bağlıdır. Bununla birlikte sektörde faaliyet göstermek isteyen şirketler Ticaret Kanunu’na göre kurulduktan sonra T.C. İçişleri Bakanlığı’ndan “Faaliyet İzin Belgesi” almak zorundadırlar. Özel güvenlik görevlisi olarak çalışmak isteyen bireyler ise öncelikle Kanunun öngördüğü şekilde ve sürede eğitim aldıktan sonra yine T.C. İçişleri Bakanlığı tarafından periyodik olarak gerçekleştirilen sınavlarda başarılı olmak zorundadırlar. Bununla birlikte Kanunun öngördüğü yasal şartları taşıdıklarını ortaya koymaları halinde ancak kendilerine özel güvenlik görevlisi kimlik kartı düzenlenmektedir. Aksi takdirde herkes bu sektörde çalışmamaktadır. Özel güvenlik görevlisi olmak isteyenlerin eğitim aldıkları kurumların da T.C. İçişleri Bakanlığı’ndan “Faaliyet İzin Belgesi” almış olmaları gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında 5188 sayılı Kanun sektörün tüm alanını kontrol altına almış olmakla birlikte mesleğin de giriş ve eğitim şartlarını belirlemiş olmaktadır.

Türkiye’de özel güvenlik sektörünün gelişim süreciyle birlikte sektör unsurları da oluşmaya başlamıştır. Bunlardan biri derneklerdir. Dernekler, sektörler ve sektör çalışanları açısından ortak amaçları gerçekleştirme yönünde önemli fonksiyonlara sahiptir. Özel güvenlik sektörünün gelişimi sürecinde GESİDER ve GÜSOD gibi işveren, ÖGTM gibi işçi derneklerinin kurulduğu görülmektedir. Bu dernekler sektör adına önemli faaliyetler yürütmektedir.

Sektörün gelişim sürecinde ortaya çıkan diğer bir unsur da sendikalarlardır. 2004 yılında yürürlüğe giren 5188 sayılı Kanun öncesinde özel güvenlik görevlilerinin sendikal hakları bulunmamaktaydı. 5188 sayılı Kanun, özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olmalarını yasaklayıcı herhangi bir hüküm içermediği için 2004 yılı sonrasında bu hakkın kullanılmasının önünde engel kalmamıştır. Bununla birlikte Ankara 1. İdare Mahkemesi tarafından 2010 yılında verilen bir karar ile özel güvenlik görevlilerinin sendikalara üye olabileceği netleşmiştir. Bu tarih sonrasında savunma ve güvenlik iş kolunda sendikalar kurulmaya başlanmıştır. 2013 yılında bu iş kolunda kurulu 4 sendikaya kayıtlı toplam 23.309 işgören bulunmaktadır (ÇSGB, 2013). Günümüzde ise savunma ve güvenlik iş koluna bağlı 13 sendika bulunmakla birlikte 2019 Temmuz ayı itibarıyla sendikalı işgören sayısı 125.619 olarak gerçekleşmiştir (Resmi Gazete, 2019).

Sektörün büyümesiyle birlikte bu alanda çalışanların sayılarındaki ve çalışma alanlarındaki artış, verilen hizmetin kalitesini de gündeme getirmeye başlamıştır. Hizmet kalitesini etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Bunlardan biri de verilen hizmetin muhatabı olan vatandaşdır. Vatandaşın karşı karşıya kaldığı davranışlar, verilen hizmetin kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle vatandaşların temel hak ve özgürlükleriyle yakından ilgili görevler ifa edilen özel güvenlik alanına ilişkin etik kuralların belirlenmesi önem taşır. Türk özel güvenlik sektörünün öncelikle kendi meslek standartlarını ve etik kurallarını oluşturması gerektiği TOBB Özel Güvenlik Sektör Raporu’nda da belirtilmiştir (TOBB, 2014: 43). Bu yönde işveren derneklerinin Avrupa Güvenlik Servisleri Konfederasyonu tarafından yayınlanan etik kuralları benimsedikleri görülmektedir (GÜSOD, 2019). Ancak bu kurallar incelendiğinde genel olarak işveren açısından konuya yaklaşıldığı, doğrudan hizmet veren özel güvenlik görevlilerinin davranış şekillerini kapsayacak maddelere yer verilmediği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan çalışanların uyması gereken etik kurallara ilişkin bir metine de rastlanmamıştır. Sektöre ilişkin iç denetimi ve bu tip kuralları ortaya koyacak mekanizmalardan biri meslek odalarıdır. Meslek odaları üyelerinin meslek kuralları çerçevesinde davranmalarını takip etmek ve mesleğin gelişimine yardım etmek gibi önemli

görevleri bulunmaktadır. Özel güvenlik sektörüne ilişkin bir meslek odasının bulunmaması sebebiyle de etik kuralların ortaya konması gibi mesleğin iç denetimine ilişkin mekanizmanın da oluşturulmadığı görülmektedir.

Sektördeki gelişmelerin beraberinde getirdiği sorunların ele alınarak bu alanda bilgi ve deneyim paylaşılması amacıyla günümüze kadar çeşitli üniversitelerin öncülüğünde üç ulusal özel güvenlik sempozyumu düzenlenmiştir. Sonuncusu 2013 yılında düzenlendikten sonra sempozyumlar devam etmemiştir. Bununla birlikte Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği bünyesinde Özel Güvenlik Hizmetleri Meclisi oluşturulmuş ve bu meclis tarafından 2012 ve 2013 yıllarını kapsayan iki ayrı rapor hazırlanarak yayınlanmıştır. Ancak bu tarih sonrasında meclis raporu da hazırlanmamıştır. Gerek sempozyumlar, gerekse de özel güvenlik meclisi tarafından sektörün sorunlarının ele alınması ve bunların değişik bakış açılarıyla değerlendirilmesi sektörün gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Profesyonelleşme ile ilgili ölçütten bir diğeri de topluma hizmet etme bağlılığıdır. Profesyoneller aldıkları ücretten çok topluma hizmet etme amacıyla motive olurlar. Bu nedenle meslek mensuplarının bu yöndeki algıları profesyonellik düzeyleriyle doğrudan ilgilidir. Gümüş (2019), yapmış olduğu araştırmada Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin topluma hizmet etme algılarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Kısa zamanda kayda değer bir gelişme göstermiş olmakla birlikte henüz gelişme aşamasında olduğu değerlendirilebilen Türk özel güvenlik sektörünün çeşitli sorunları da bulunmaktadır. Düşük ücret, ağır iş şartları, saygı görememe, sosyal güvence eksikliği (Eren, 2016), iş gücü devir oranının yüksekliği, sektörün ülke ekonomisine birçok katkısı olmakla birlikte bunu anlatamaması, disiplin mevzuatının olmaması (TOBB, 2014) sektörün yüz yüze kaldığı sorunlardan öne çıkanlar olarak ifade edilmektedir.

2.4. İstihdam Şekillerinin Çalışanların Profesyonelleşme Tutumları Üzerindeki Etkisi

Çalışanların profesyonelleşme tutumlarını etkileyen birçok faktör (Yoder, 1995; Monning, 1978; Wynd, 2003; Manojlovich ve Katefian, 2001; İnel ve Akbulut, 2017; Gümüş, 2019) bulunmakla birlikte alanyazındaki bu yöndeki araştırma sonuçları tutarlılık göstermemektedir. Bazı araştırmalarda profesyonelleşme üzerinde etkili olduğu ifade edilen değişkenlerin, diğer araştırmalarda etkili olmadığı ifade edilmektedir (Bilginlioğlu, 2013; Carlan ve Lewis, 2009). Bu bağlamda, farklı mesleklerde çalışanların profesyonelleşme tutumlarının farklı faktörler tarafından etkilenebileceği sonucuna ulaşılabilir.

Çalışanların profesyonellik düzeylerini etkileyen bir diğer faktör de istihdam şekilleri (kamu-özel sektör) olabilir. Bilindiği üzere mesleki bağlılık profesyonelliğin önemli belirleyicilerindendir (Hall, 1968). Alanyazın incelendiğinde mesleki bağlılığın istihdam şekillerine göre (kamu-özel sektör) farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Çelik ve Yıldız, 2018). Çelik ve Yıldız (2018), hemşireler üzerinde yaptıkları araştırma neticesinde, kamu ve özel sektörde çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiğini, özel sektörde çalışanların daha fazla duygusal ve normatif bağlılık düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuşlardır.

Profesyonelliğin önemli unsurlarından biri de mesleğe ilişkin etik kuralların varlığıdır (Bellis, 2000). Alanyazında iş etiğinin kamu ve özel sektörde farklı şekillerde algılandığına ilişkin çalışma sonuçları mevcuttur (Erturhan ve Filizöz, 2011; Taşcı, 2010; Yüksel, 2005: 191). Erturhan ve Filizöz (2011), kamu ve özel sektör banka çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma neticesinde özel banka çalışanlarındaki iş etiği tutumlarının kamu bankasında çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu tespit etmiştir. Taşcı (2010) da, kamu ve özel banka çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında; kamu ve özel sektör çalışanlarının etik değerlere verdikleri önem ve sahip oldukları kişisel iş etiği düzeylerinde anlamlı farklılık bulunduğunu, özel sektör çalışanlarının etik değerlere daha fazla önem verdiklerini ve daha fazla kişisel iş etiği düzeyine sahip olduklarını tespit etmiştir.

Alanyazından elde edilen yukarıdaki bilgiler, istihdam şekillerine (kamu-özel sektör) göre özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarının farklılaşabileceği kanaatini uyandırmıştır. Bununla birlikte alanyazında çeşitli meslekler üzerinde istihdam şekillerinin profesyonellik üzerinde etkili olmadığını

ortaya koyan araştırmalar da mevcuttur (Tanrıverdi ve Koçaslan, 2018; Tabassum ve Malik, 2017; Sejjaaka ve Kaawaase, 2014; Bilginlioğlu, 2013). Tanrıverdi ve Koçaslan'ın (2018) bütün eksperleri, Tabassum ve Malik'in (2017) öğretmenler, Sejjaaka ve Kaawaase'nin (2014) muhasebe görevlileri ve Bilginlioğlu'nun (2013) mühendisler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarında çalışanların profesyonellik tutumlarında istihdam şekilleri (kamu-özel sektör) bağlamında herhangi bir fark tespit edilememiştir. Ancak profesyonelleşme tutumunu etkileyen faktörlerin meslekten mesleğe fark edebileceği göz önüne alındığında yukarıda belirtilen gerekçelerle özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarının istihdam şekillerine göre farklılaşabileceği beklenebilir.

Bu bağlamda araştırmanın ana hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁: Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları istihdam şekillerine (kamu-özel sektör) göre farklılık gösterir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, özel güvenlik görevlilerinin profesyonellik tutumlarının istihdam şekillerine (kamu-özel sektör) göre farklılaşp farklılaşmadığını test etmektir. Araştırmada ana amacın yanında, katılımcıların profesyonelleşme tutumlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, mesleki tecrübe, istihdam şekli, okul mezuniyeti, sendika üyeliği, ücret, eğitim düzeyi) göre farklılaşp farklılaşmadığı da analiz edilmiştir. Nicel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma tarama deseni şeklinde belirlenmiştir. Bu amaçla Ankara'daki kamu ve özel sektör çalışanı özel güvenlik görevlilerine, kendilerinin profesyonelleşme tutumlarını ölçmek üzere ilgili ölçek uygulanmıştır. Alanyazın incelemesi neticesinde Şekil 1'de belirtilen model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Ankara'da görev yapan özel güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Ankara'da Ekim 2019 tarihi itibarıyla 32.150 özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Bunların 22.455'i kamu kurumlarında, 9695'i ise özel sektörde istihdam edilmiştir.

Araştırmada tam sayım örneklem kullanılmıştır. Araştırma kapsamında online hazırlanan anket 2019 yılı Ekim ayı ilk haftasında Ankara'da bulunan tüm özel güvenlik şirket ve birim yöneticilerine gönderilerek buralarda çalışan tüm özel güvenlik görevlilerine ulaştırılması istenmiştir. Böylelikle evrene yansız olarak ulaşmak amaçlanmıştır. 2019 yılı Ekim ayı sonunda, katılım olmadığı anlaşıldığında, anket ulaşma kapatılmıştır. Bu süreç bitiminde analize uygun 1251 gözlem birimi elde edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50) 50.000'lik evren büyüklüğü için 0,05 anlamlılık düzeyinde 381; 0,03 anlamlılık düzeyinde 1045 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre elde edilen örneklem büyüklüğünün, evreni temsil yeteneği olduğu değerlendirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Anket katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 8 ve Swailes'in (2003) geliştirmiş olduğu Profesyonelleşme Ölçeğine ilişkin 21 olmak üzere toplam 29 ifadeden oluşmaktadır.

Swailes Ölçeği; Hall'in (1968) geliştirdiği profesyonelleşme ölçeğinin Snizek (1972) tarafından sadeleştirilmiş formu ile Blau (1985) tarafından geliştirilen Kariyer Bağlılığı Ölçeğini kullanarak geliştirilmiştir. Ölçek 5 boyuta ve 21 ifadeye sahiptir. Bu boyutlar çerçevesinde bireyin profesyonelleşme düzeyi belirlenmektedir. Ölçeğin boyutlarından mesleki kimlik ve mesleki ideoloji, bireyin profesyonelliğini ifade

ederken, özdeşim, özerklik ve mesleğin kendi kendini denetlemesi boyutları mesleğin profesyonelliğini işaret etmektedir. Swailes (2003), ölçeğin genel güvenilirlik düzeyini Cronbach Alpha değerine göre 77; alt boyutlarını ise sırasıyla, mesleki ideoloji 68, özerklik 72, mesleki kimlik 53, özdeşim 85 ve mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi 68 şeklinde belirlemiştir.

3.3.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Profesyonelleşme ölçeği, geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek Türkiye’de çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (İnel ve Akbulut, 2017; Seğer, 2007). İnel ve Akbulut (2017) ile Seğer’in (2007) gerçekleştirmiş oldukları her iki araştırmada da ölçeğin genel Cronbach Alpha değeri 0,76 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise ölçeğin genel Cronbach Alpha değeri 0,786 şeklinde tespit edilmiştir. Elde edilen bu Cronbach Alpha değeri ışığında ölçeğin yeterli güvenilirlik seviyesine sahip olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca yapılan normallik testi sonucunda ölçeğe ilişkin maddelere ait tüm skewness ve kurtosis değerleri +1,5 ile -1,5 arasında tespit edildiğinden verilerin normal dağılım gösterdiği değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizinde ölçekteki madde sayısının 10 katı oranında bir örnekleme ulaşılması tavsiye edilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Profesyonellik ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla bu araştırma kapsamında elde edilen 1251 gözlem birimi tümüyle kullanılmıştır. Araştırma grubunun faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek üzere Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğü ile ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun faktör analizine uygun olduğunu ortaya koyan KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Kline, 1994: 75). Bu çalışmaya ait araştırma grubuna ilişkin KMO değeri 0,787 şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca verilerin normallik düzeyinin faktör analizinin koşullarını karşılama durumunu incelemek üzere gerçekleştirilen Barlett Testi değerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2 = 6193,486$, $df = 210$, $p < 0,01$). Bu bulgular ışığında verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla varimax dik döndürme tekniği ile temel bileşenler analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin faktör sayısının belirlenmesinde Kaiser-Guttman ilkesi uyarınca öz değerleri 1’den büyük faktörler incelenmiş, faktör öz değerlerine ilişkin çizgi grafiği ve açıkladıkları varyans oranları analiz edilmiştir (Zwick ve Velicer, 1986). Ölçeğin 5 faktör altında toplanabildiği, bu 5 faktörün toplam varyansın %53’ünü açıkladığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte ölçekteki 18. maddenin (*Çalışma arkadaşlarının birbirlerinin yetenekleri hakkında belirli bir fikri vardır*) faktörler üzerinde binişik değer gösterdiği ve düşük faktör yük değerine sahip olduğu (0,249) tespit edilmiştir. Bu durumda 18 numaralı ifadenin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Analiz 20 madde üzerinden tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin beş faktörlü yapıya sahip olduğu ve bu haliyle toplam varyansın %55’ini açıklayabildiği tespit edilmiştir.

Ölçeğin 20 maddelik bu haliyle doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı $CMIN/DF$ (χ^2/df) 4,600; GFI değeri 0,944; CFI değeri 0,905; TLI değeri 0,884; NFI değeri 0,882 ve RMSEA değeri 0,054 olarak elde edilmiştir. Bu değerler ışığında ölçeğin faktör yük yapısının yeterli uyum değerlerini sağladığı değerlendirilmiştir (Byrne, 2011; Wheaton ve diğerleri, 1977). Ölçeğin ve alt boyutlarının bu haliyle Cronbach Alpha değerleri sırasıyla, genel 0,784; özdeşim 0,802; özerklik 0,695; ideoloji 0,630; kimlik 0,616 ve mesleğin kendi kendini denetlemesi 0,699 olarak gerçekleşmiştir. 0,60 üzerindeki Cronbach Alpha değerinin yeterli güvenilirlik seviyesine sahip olduğu alanyazında ifade edildiğinden (Kalaycı, 2009; Ural ve Kılıç, 2005; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004), bu değerler ışığında ölçeğin tüm alt boyutlarıyla birlikte yeterli güvenilirlik seviyesine sahip olduğu değerlendirilmiştir.

3.4. Veri Analizi

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için verilerin analizinde t Testi, ANOVA Testi ve Tukey Testi kullanılmıştır. İki grubun karşılaştırılmasında t Testi kullanılırken, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında yaygın olarak Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmaktadır. ANOVA, gruplar arasında bir fark olup olmadığını ve fark varsa

bu farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla kullanılır (Gündoğdu, 2014). ANOVA, ikiden fazla örneğin ortalamasının, aynı ortalamaya sahip popülasyondan gelip gelmediğini ortak varyansa dayanarak test eder (Özdamar, 2003). Analiz sonucunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunması durumunda, bu farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma testleri uygulanır. Çoklu karşılaştırma testlerinden biri de Tukey Testidir. Bu test, ortalamalar arasındaki en küçük farklılıkları dahi ortaya koyabildiği için araştırmacılar tarafından sıklıkla tercih edilmektedir (Gündoğdu, 2014).

4. BULGULAR

4.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Çizelge 2 incelendiğinde araştırmaya katılanların 614'ü (%49,1) kamuda, 637'si (%50,9) özel sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların 983'ü erkek (%78,6), 268'i (%21,4) kadındır. 789'u (%63,1) lise mezunu olan katılımcıların 79'u (%6,3) özel güvenlik ve koruma yüksekokulu mezunudur. Katılımcıların 1175'i (%93,9) 3000 TL ve altında ücret almaktadır.

4.2. Katılımcıların Profesyonelleşme Düzeyleri

Katılımcıların profesyonelleşme ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamalarına ve standart sapmalarına ilişkin bilgiler Çizelge 3'te sunulmuştur. Çizelge 3 incelendiğinde gerek tüm katılımcıların, gerekse de hem kamu hem özel sektörde çalışanların genel profesyonelleşme tutum düzeylerinin orta (3,04; 2,86; 3,22) düzeyde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin genel profesyonelleşme tutumları, kamuda çalışanlardan daha yüksektir. Profesyonelleşmenin alt boyutları bağlamında Çizelge 3 incelendiğinde; tüm katılımcılar, kamu ve özel sektör bağlamında en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun "özdeşim" (3,47; 3,19; 3,75); en düşük ortalamaya sahip alt boyutun da "mesleğin kendi kendini denetleyebilmesi" (2,57; 2,45; 2,68) olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Erkek	983	78,6
	Kadın	268	21,4
Yaş	18-23 yaş arası	67	5,4
	24-29 yaş arası	230	18,4
	30-35 yaş arası	402	32,1
	36 yaş ve üzeri	552	44,1
Mesleki Tecrübe	1 yıldan az	149	11,9
	2-5 yıl arası	273	21,8
	6-10 yıl arası	346	27,7
	11 yıl ve üzeri	483	38,6
İstihdam Şekli	Kamu	614	49,1
	Özel sektör	637	50,9
Özel Güvenlik ve Koruma Yüksek Okulu Mezuniyeti	Mezun	79	6,3
	Mezun değil	1172	93,7
Sendika Üyeliği	Üye	45	3,6
	Üye değil	1206	96,4

Çizelge 2. (Devamı)

		N	%
Ücret	2000-2500 arası	811	64,8
	2501-3000 arası	364	29,1
	3001-3500 arası	32	2,6
	3501-4000 arası	6	0,5
	4001 ve üzeri	38	3
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	217	17,3
	Lise	789	63,1
	Ön lisans	130	10,4
	Lisans	111	8,9
	Yüksek lisans	4	0,3

Çizelge 3. Katılımcıların Profesyonelleşme Düzeyleri

		N	X	SS
Tüm Katılımcılar	Genel Profesyonelleşme	1251	3,04	0,533
	Özdeşim		3,47	0,929
	Özerklik		2,93	1,044
	Mesleki ideoloji		3,25	0,803
	Mesleki kimlik		2,94	0,787
	Mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi		2,57	0,847
Kamu	Genel Profesyonelleşme	614	2,86	0,496
	Özdeşim		3,19	0,941
	Özerklik		2,66	1,002
	Mesleki ideoloji		3,17	0,798
	Mesleki kimlik		2,79	0,783
	Mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi		2,45	0,794
Özel	Genel Profesyonelleşme	637	3,22	0,506
	Özdeşim		3,75	0,831
	Özerklik		3,19	1,018
	Mesleki ideoloji		3,33	0,801
	Mesleki kimlik		3,09	0,765
	Mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi		2,68	0,880

4.3. İstihdam Şekillerinin Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların profesyonelleşme tutumlarının istihdam şekillerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen t Testi sonuçları Çizelge 4’te sunulmuştur.

Çizelge 4. İstihdam Şekillerinin Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerindeki Etkisini Tespite Yönelik Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

İstihdam Şekli		N	X	SS	t	p
Profesyonelleşme	Kamu	614	2,86	0,496	-12,801	0,000*
	Özel	637	3,22	0,506		
Özdeşim	Kamu	614	3,19	0,941	-11,060	0,000*
	Özel	637	3,75	0,831		
Özerklik	Kamu	614	2,66	1,002	-9,187	0,000*
	Özel	637	3,19	1,018		
Mesleki ideoloji	Kamu	614	3,17	0,798	-3,516	0,000*
	Özel	637	3,33	0,801		
Mesleki kimlik	Kamu	614	2,79	0,783	-6,739	0,000*
	Özel	637	3,09	0,765		
Mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi	Kamu	614	2,45	0,794	-4,824	0,000*
	Özel	637	2,68	0,880		

* $p < 0,05$

Çizelge 4 incelendiğinde kamu ve özel sektör çalışanlarının genel profesyonelleşme tutumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farkın bulunduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kamu ve özel sektör çalışanlarının ölçeğe vermiş oldukları cevapların ortalamalarının profesyonelleşmenin tüm alt boyutlarında da farklılaştığı ($p < 0,05$) görülmektedir. Katılımcıların profesyonelleşme ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde gerek genel profesyonelleşme düzeyinde, gerekse de tüm alt boyutlarda özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin kamuda çalışanlardan daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar ışığında kamu ve özel sektörde istihdam edilmenin profesyonelleşme tutumları üzerine anlamlı bir fark oluşturduğu ifade edilebilir. H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

4.4. Demografik Değişkenlerin Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerindeki Etkisi

Katılımcıların profesyonelleşme tutumlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen t Testi sonuçları Çizelge 5'te, ANOVA Testi sonuçları da Çizelge 6'da sunulmuştur.

Çizelge 5. Demografik Değişkenlerin Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerindeki Etkisini Tespite Yönelik Gerçekleştirilen t Testi Sonuçları

			N	X	SS	t	p
Profesyonelleşme	Cinsiyet	Erkek	983	3,01	0,536	-5,104	0,000*
		Kadın	268	3,18	0,497		
	Özel Güvenlik ve Koruma MYO	Mezunu	79	3,21	0,618	2,428	0,017*
		Mezunu değil	1172	3,03	0,525		
	Sendika	Üyesi	45	2,87	0,671	-1,780	0,082
		Üyesi değil	1206	3,05	0,526		

* $p < 0,05$

Çizelge 5 incelendiğinde cinsiyet ile özel güvenlik ve koruma meslek yüksekokulu mezunu olma değişkenlerine göre katılımcıların profesyonelleşme tutumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$) ancak sendika üyesi olma değişkenine göre katılımcıların profesyonelleşme tutumlarında herhangi bir farklılık oluşmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre kadınlar erkeklere, özel güvenlik ve koruma meslek yüksekokulu mezunları mezun olmayanlara göre daha yüksek profesyonelleşme tutumuna sahiptir.

Çizelge 6. Demografik Değişkenlerin Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerindeki Etkisini Tespite Yönelik Gerçekleştirilen ANOVA Testi Sonuçları

			N	X	ss	F	p
Profesyonelleşme	Yaş	18-23 yaş arası	67	3,20	0,536	4,954	0,002*
		24-29 yaş arası	230	3,10	0,433		
		30-35 yaş arası	402	3,06	0,609		
		36 yaş ve üzeri	552	2,99	0,504		
	Mesleki Tecrübe	1 yıldan az	149	3,33	0,577	24,316	0,000*
		2-5 yıl arası	273	3,13	0,528		
		6-10 yıl arası	346	2,99	0,502		
		11 yıl ve üzeri	486	3,04	0,506		
	Eğitim Düzeyi	İlköğretim	217	3,07	0,477	1,668	0,155
		Lise	789	3,04	0,559		
		Ön lisans	130	3,04	0,479		
		Lisans	111	2,98	0,505		
		Yüksek lisans	4	3,62	0,206		
	Ücret	2000-2500 arası	813	3,13	0,528	15,897	0,000*
		2501-3000 arası	364	2,87	0,485		
		3001-3500 arası	32	3,10	0,604		
		3501-4000 arası	6	3,15	0,615		
		4001 ve üzeri	38	2,97	0,595		

* $p<0,05$

Çizelge 6 incelendiğinde eğitim düzeyi hariç diğer değişkenlere göre katılımcıların profesyonelleşme tutumlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmaktadır ($p<0,05$). Katılımcıların profesyonelleşme tutumlarında anlamlı farklılık oluşturan değişkenlerde, farklılığın olduğu düzeyi tespit etmek üzere Tukey Testi gerçekleştirilmiştir. Bu testlere ilişkin sonuçlar Çizelgeler 7, 8 ve 9’da sunulmuştur.

Çizelge 7’de yaş değişkenine göre katılımcıların profesyonelleşme tutumları üzerinde gerçekleştirilen Tukey Testi sonuçlarında 18-23 ve 24-29 yaş aralığında olan katılımcıların 36 ve üzeri yaşta olan katılımcılardan istatistiki olarak anlamlı bir şekilde ayrıldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçeğe vermiş oldukları cevapların ortalamaları Çizelge 6’ya göre incelendiğinde katılımcıların yaşları arttıkça profesyonelleşme tutumlarının azaldığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 7. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerine Gerçekleştirilen Tukey Testi Sonuçları

Yaş	Değişkenler	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
18-23 yaş arası	24-29 yaş arası	0,099	0,529
	30-35 yaş arası	0,138	0,199
	36 ve üzeri yaş	0,211	0,011*
24-29 yaş arası	18-23 yaş arası	-0,099	0,529
	30-35 yaş arası	0,038	0,818
	36 ve üzeri yaş	0,111	0,037*
30-35 yaş arası	18-23 yaş arası	-0,138	0,199
	24-29 yaş arası	-0,038	0,818
	36 ve üzeri yaş	0,073	0,151
36 ve üzeri yaş	18-23 yaş arası	-0,211	0,011*
	24-29 yaş arası	-0,111	0,037*
	30-35 yaş arası	-0,073	0,151

* $p < 0,05$

Çizelge 8. Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerine Gerçekleştirilen Tukey Testi Sonuçları

Mesleki Tecrübe	Değişkenler	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
1 yıldan az	2-5 yıl arası	0,206	0,001*
	6-10 yıl arası	0,348	0,000*
	11 yıl ve üzeri	0,381	0,000*
2-5 yıl arası	1 yıldan az	-0,206	0,001*
	6-10 yıl arası	0,141	0,004*
	11 yıl ve üzeri	0,174	0,000*
6-10 yıl arası	1 yıldan az	-0,348	0,000*
	2-5 yıl arası	-0,141	0,004*
	11 yıl ve üzeri	0,033	0,803
11 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-0,381	0,000*
	2-5 yıl arası	-0,174	0,000*
	6-10 yıl arası	-0,033	0,803

* $p < 0,05$

Çizelge 8'de mesleki tecrübe değişkenine göre katılımcıların profesyonelleşme tutumları üzerinde gerçekleştirilen Tukey Testi sonuçlarına göre sadece 6-10 yıl tecrübesi olan katılımcılar ile 11 yıl ve üzeri tecrübesi olan katılımcıların profesyonelleşme tutumları arasında fark olmadığı, diğer tüm kategorilerde istatistiki olarak anlamlı farklılık meydana geldiği tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçeğe vermiş oldukları cevapların ortalamaları Çizelge 6'ya göre incelendiğinde katılımcıların tecrübeleri arttıkça profesyonelleşme tutumlarının azaldığı anlaşılmaktadır.

Çizelge 9. Ücret Değişkenine Göre Katılımcıların Profesyonelleşme Tutumları Üzerine Gerçekleştirilen Tukey Testi Sonuçları

Ücret	Değişkenler	Ortalamalar Arası Fark	Sig.
2000-2500 TL arası	2501-3000 arası	0,258	0,000*
	3001-3500 arası	0,023	0,999
	3501-4000 arası	-0,024	1,000
	4001 ve üzeri	0,159	0,347
2501-3000 TL arası	2000-2500 arası	-0,258	0,000*
	3001-3500 arası	-0,235	0,104
	3501-4000 arası	-0,283	0,677
	4001 ve üzeri	-0,099	0,797
3001-3500 TL arası	2000-2500 arası	-0,023	0,999
	2501-3000 arası	0,235	0,104
	3501-4000 arası	-0,048	1,000
	4001 ve üzeri	0,135	0,814
3501-4000 TL arası	2000-2500 arası	0,024	1,000
	2501-3000 arası	0,283	0,677
	3001-3500 arası	0,048	1,000
	4001 ve üzeri	0,184	0,929
4001 TL ve üzeri	2000-2500 arası	-0,159	0,347
	2501-3000 arası	0,099	0,797
	3001-3500 arası	-0,135	0,814
	3501-4000 arası	-0,184	0,929

* $p < 0,05$

Çizelge 9’da ücret değişkenine göre katılımcıların profesyonelleşme tutumları üzerinde gerçekleştirilen Tukey Testi sonuçlarına göre sadece 2000-2500 TL arası ücret alan katılımcılar ile 2501-3000 TL arası ücret alanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu, diğer kategorilerde herhangi bir farklılık meydana gelmediği tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçeğe vermiş oldukları cevapların ortalamaları Çizelge 6’ya göre incelendiğinde 2501-3000 TL arası ücret alanların profesyonelleşme tutumlarının, 2000-2500 TL ücret alan katılımcılardan daha düşük gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Araştırmada Çelik ve Yıldız (2018), Erturhan ve Filizöz (2011), Taşçı (2010) ve Yüksel’in (2005) yapmış oldukları araştırmaların ulaştığı sonuçlar ışığında istihdam şekillerinin özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları üzerinde etkili olabileceği öngörülmüştü. Araştırma sonuçları bu hipotezi doğrulamıştır. Araştırma sonucunda özel sektörde çalışan özel güvenlik görevlilerinin hem genel profesyonelleşme, hem de özdeşim başta olmak üzere tüm alt boyutlara ilişkin düzeylerinin kamuda çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, Tanrıverdi ve Koçaslan (2018), Tabassum ve Malik (2017), Sejjaaka ve Kaawaase (2014) ve Bilginlioğlu’nun (2013) araştırma sonuçlarıyla uyumsuzdur.

Türkiye’de kamuda istihdam edilen özel güvenlik görevlileri Taşeron Yasası olarak adlandırılan 696 sayılı KHK ile 24 Aralık 2017 tarihi itibarıyla kamuya geçiş yaptıklarından kendilerini istihdam eden kamu kurumlarının aidiyetini daha yakın hissetmiş olabilirler. Ayrıca çalışanların profesyonelleşme tutumlarını etkileyen iş doyumu (Sabancıoğulları ve Selma, 2014) ve örgütsel bağlılık (Baruch ve Cohen, 2007) gibi

birçok iş tutumu bulunmaktadır ve istihdam şekillerinin (Demirci, 2019; Wang ve diğerleri, 2012; Sığı ve Basım, 2006) bu iş tutumları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Profesyonelleşmenin özdeşim boyutu da mesleki bağlılıkla doğrudan ilgilidir. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin profesyonellik tutumlarının istihdam şekillerine göre farklılaşmasına neden olan unsurlar çok çeşitli olabilir. Bu unsurların ortaya çıkarılmasına ilişkin araştırmalar yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte özellikle kamuda çalışanlar başta olmak üzere özel güvenlik görevlileri iş doyumu, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık tutumları üzerinde durularak kendilerinin profesyonelleşme tutumlarının geliştirilebileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumlarını etkilemektedir. Kadın özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları erkeklerden daha yüksek gerçekleşmiştir. Gümüş'ün (2019) gerçekleştirmiş olduğu çalışma sonuçlarında da, her ne kadar sonuç anlamlı olmasa da kadın özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları erkeklerden daha yüksek gerçekleşmiştir. Bununla birlikte alanyazında cinsiyetin çeşitli meslek gruplarında çalışanların profesyonellik tutumlarında etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır (İnel ve Akbulut, 2017; Emre, 2009) ancak bu sonuçlar meslekten mesleğe farklılaşmaktadır (İnel ve Akbulut, 2017; Bilginlioğlu, 2013; Emre, 2009; Bobo, 1979). "*Neden kadın özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları erkeklerden daha yüksektir?*" sorusunun diğer bir araştırılması gereken husus olduğu değerlendirilmektedir.

Araştırma sonuçlarında katılımcıların eğitim düzeylerine göre profesyonelleşme tutumlarında bir farklılaşma olmasa da özel güvenlik meslek yüksekokullarından mezun olanların profesyonelleşme tutumlarında eğitim kurumlarından mezun olanlara göre pozitif yönde anlamlı farklılaşma tespit edilmiştir. Bu sonuçlar mesleki eğitim düzeyindeki farklılaşmanın profesyonelleşme tutumu üzerinde etkili olduğunu ortaya koyabilir. Alanyazında da eğitimin profesyonelleşme tutumu üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Yoder, 1995; Monning, 1978).

Araştırmada, yaştan, katılımcıların profesyonelleşme tutumları üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte araştırma sonuçlarına göre mesleki tecrübe de katılımcıların profesyonelleşme tutumları üzerinde etkilidir. Ancak analiz sonuçları genç ve tecrübesiz özel güvenlik görevlilerinin yaşlı ve tecrübeli olanlara göre daha fazla profesyonelleşme tutumuna sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Alanyazında yaştan ve mesleki tecrübenin profesyonelleşme üzerinde etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar bulunmakla birlikte, sonuçlar yaş ve mesleki tecrübe yükseldikçe profesyonelleşme tutumunda artış olduğu yönündedir (Wardoyo ve diğerleri, 2017; Goodson, 1992). Henüz mesleğe başlamış bireylerin tam olarak sosyalleşmemiş olmaları ve meslek öncesi beraber getirdikleri beklentilerinin henüz tam olarak netleşmemiş olması bu sonucun elde edilmiş olmasında etkili olabilir. Çalışanların meslek içerisinde geçirdikleri süre zarfında edindikleri bilgi bağlamında sosyalleşerek mesleğe ilişkin tutumlarının olgunlaştığı değerlendirilebilir. Bu bağlamda bu araştırma sonuçları, özel güvenlik mesleğinin dışarıdan görüldüğünün aksine daha az profesyonel bir meslek olduğunu ifade ediyor olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre sendika üyeliği özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları üzerinde etkili görünmemektedir. Meslek örgütleri profesyonelleşme sürecinde önem taşımaktadır (Bellis, 2000). Bu nedenle beklenen, bir meslek örgütünün varlığının profesyonelleşme tutumunu artırmasıdır. Gümüş'ün (2019) yapmış olduğu araştırmada da dernek veya sendika üyeliğinin profesyonelleşme tutumu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum henüz daha sendikalaşmanın meslek için beklenen profesyonelleşme tutumunu yaratamadığını işaret edebilir. Diğer bir değişle Türkiye'deki özel güvenlik sendikalarının henüz bir mesleki örgüt olarak profesyonelleşme yönünde yeterli etkiyi gösteremedikleri ifade edilebilir.

Araştırma sonuçlarında sadece 2501-3000 TL arası ücret alan özel güvenlik görevlilerinin 2000-2500 TL arası ücret alanlardan daha düşük profesyonelleşme tutumuna sahip olduğu, bunun dışında diğer düzeylerde herhangi bir farklılaşmanın meydana gelmediği tespit edilmiştir. Profesyonelleşme, alınan ücretten bağımsız şekilde topluma hizmet etme isteğini ifade etmektedir (Hall, 1968). Profesyoneller

kendi çıkarlarından çok toplum çıkarlarını düşünürler (Ritzer, 1972). Bu bağlamda bu sonuçların beklenti doğrultusunda gerçekleştiği ifade edilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme tutumları orta düzeyde gerçekleşmiştir. Katılımcıların bu tutumlarını şekillendiren profesyonelleşmenin alt boyutları kapsamında sonuçlar incelendiğinde ise özdeşim boyutunun en yüksek (iyi) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Sırasıyla bu alt boyutu, mesleki ideoloji, mesleki kimlik, özerklik ve mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi izlemektedir. Katılımcıların mesleğin kendi kendini düzenlemesi boyutuna vermiş oldukları cevapların ortalaması düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar özel güvenlik mesleğinin bu mesleği icra edenler tarafından da henüz profesyonelleşme sürecinde olan bir meslek olarak kabul edildiğini işaret etmektedir. Tutumlar, davranışların ön belirleyicileridir (Fishbein ve Ajzen, 1975). Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin sahip oldukları bu profesyonelleşme tutum düzeyi, kendilerinin etkinlik ve verimliliği başta olmak üzere sektörün verimliliği üzerinde de olumsuz etkilere sebep olma potansiyeli taşıyabilir. Bu bağlamda özel güvenlik alanında verimliliğin artırılması açısından özel güvenlik görevlilerinin bu tutumlarının geliştirmesi yönünde tedbir alınması gerekmektedir. Bu da ancak mesleğin daha fazla profesyonelleşmesiyle sağlıklı bir sonuca ulaşabilir.

Türkiye’de özel güvenlik mesleğinin henüz profesyonelleşme yönünde çaba sarf ettiği ancak henüz istenen seviyeye erişemediği görülmektedir. Öncelikli olarak Türkiye’de özel güvenlik alanına ilişkin bir meslek kuruluşu bulunmamaktadır. Bu durum özel güvenlik görevlilerinin, mesleğin kendi kendini düzenleyebilmesi başta olmak üzere özerklik, mesleki ideoloji ve mesleki kimlik algılarını doğrudan etkileyen bir faktör olabilir. Bir meslek örgütüne sahip olmadan özel güvenlik alanı kendini diğer mesleklerle nazaran daha profesyonel bir kategoriye koyacak mekanizmayı sağlayamaz. Bu nedenle eğer özel güvenlik mesleğinin daha profesyonel olması isteniyorsa mutlaka bir meslek örgütü kurulması yönünde girişimlere başlanmalıdır. Bunun yanında özel güvenlik görevlilerinin uyması gereken etik kurallar henüz belirlenmemiştir. Her ne kadar CoESS’in belirlemiş olduğu etik kurallar bazı işveren dernekleri tarafından benimsenmiş olsa da bu kurallar özel güvenlik görevlilerinin uygulamaları yönünde revize edilerek yaygınlaştırılmalıdır. Bu etik kuralların benimsetilmesinde de meslek örgütünün önemli bir yeri bulunmaktadır. Ayrıca özdeşim alt boyutu da profesyonelleşme tutumunda önemli bir yere sahiptir. Bu boyut mesleki bağlılıkla ilişkilidir. Demirci (2019) yapmış olduğu araştırmada özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık seviyelerini orta düzeyde belirlemiştir. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin mesleki bağlılık düzeylerini geliştirecek tedbirlerin alınmasında da fayda bulunmaktadır. Tüm bunlarla beraber mesleğin sorunlarının tartışılarak ortak çözüm bulunabilmesi amacıyla geçmişte sempozyumlar düzenlendiği ancak buna ara verilmiş olduğu görülmektedir. Bu tür sempozyumların teşvik edilmesi ve hatta uluslararası düzeye taşınarak Türkiye’deki özel güvenlik sektörünün sorunlarının dünyayla birlikte tartışılmasının mesleğin profesyonelleşmesi yönünde katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışmanın bir kısım sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma kapsamındaki ölçek etik kurallara ilişkin algıyı ölçmemektedir. Profesyonelleşmenin önemli unsurlarından biri olarak etik kuralların varlığı önemlidir. Ayrıca orijinal ölçeğin uyum değerleri düşüktür. Bu nedenle diğer yapılacak çalışmalarda bu yöndeki eksikliğin göz önünde bulundurulmasında fayda bulunduğu değerlendirilmektedir. Diğer taraftan çalışma çevrim içi olarak hazırlanarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Ankara’da bulunan tüm özel güvenlik görevlilerine ulaşmak amaçlanarak gerekli tedbirler alınmıştır. Ancak araştırmaya katılım sadece %3,6 oranında sendika üyesi şeklinde sonuçlanmıştır. Bu durum araştırmanın bir sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte Ankara dışında başka il veya bölgelerde gerçekleştirilecek araştırma sonuçları farklılaşabilir. Bu durum da araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak kabul edilebilir.

KAYNAKÇA

- ALPKUTLU, M. (2017), **Türkiye’de Özel Güvenlik Politikasının Analizi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K. (2014), **Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği İle İş Doyumları Arasındaki İlişki**, Sakarya University Journal of Education, 4 (2), 57-71.
- AYAYDIN, C. (2004), **5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun**, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Erden Kuntalp’e Armağan, 2, (2), 113-268.
- BARUCH, Y. ve COHEN, A. (2007), **The Dynamics Between Organizational Commitment and Professional Identity Formation at Work**, Identities at work, Springer.
- BECKER, H. S. (1956), **Some Problems of Professionalization**, Adult Education Quarterly, 6 (2), 101-105.
- BELLIS, C. (2000), **Professions in Society**, Australian Actuarial Journal, 6 (1), 1-32.
- BİLGİNOĞLU, B. (2013), **Mühendislik Mesleğinin Profesyonelleşme Düzeyi ve Mühendisler İçin Y Teorisi Varsayımlarının Geçerliliği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BOBO, E. M. P. (1979), **Professionalism of Women and Men Teachers and Other Professionals: As Measured by Locus of Control, Achievement Motivation and Hall’s Professionalism Scale**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Texas Tech University, USA.
- BOZOK, E. (2016), **Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversite Çalışanları Üzerine Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2002), **Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı**, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32 (32), 470-783.
- BYRNE, B. M. (2011), **Structural Equation Modeling with AMOS Basic Concepts, Applications and Programming (Multivariate Applications Series)**, Routledge, New York.
- CARLAN, P. E. ve LEWIS, J. A. (2009), **Professionalism in Policing: Assessing the Professionalization Movement**, Professional Issues in Criminal Justice, 4 (1), 39-57.
- COESS, (2017), **Avrupa Özel Güvenlik Şirketleri Birliği’nin 2015 Raporu**, <http://www.coess.org/newsroom.php?page=facts-and-figures>, (Erişim Tarihi: 10.10.2019).
- ÇELİK, M., YILDIZ, B. (2018), **Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması**, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20 (2), 47-75.
- ÇELİK, M. ve YILMAZ, K. (2015), **Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği İle Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki**, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30, 102-131.
- ÇERKEZKÖY HABER, (2019), **Mogadişu Havalimanı da “Çetin”e Emanet**, <http://www.cerkezkoyhaber.com.tr/haber/14266/mogadisuhavaalani-da-cetine-emanet.html>, (Erişim Tarihi: 09.10.2019).
- ÇSGB, (2013), **Tebliğ**, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1688/2013_ocak_6856.pdf, (Erişim Tarihi: 14.10.2019).
- DEMİRCİ, U. (2019), **The Effect of Private Security Police Cooperation Perception on Private Security Officers’ Professional Commitment Level**, The International Journal of Business & Management, 7 (4), 71-81.
- EKİNCİ, Y. (1989), **Ahilik**, Sistem Ofset, Ankara.
- EMRE H. (2009), **Türkiye’deki Gazetecilerde Profesyonellik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- EVETTS, J. (2011), **Sociological Analysis of Professionalism: Past, Present and Future**, Comparative Sociology, 10, 1-37.

- EVETTS, J. (2014), **The Concept of Professionalism: Professional Work, Professional Practice and Learning**, International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning, Springer International Handbooks of Education, DOI:10.1007/978-94-017-8902-8.
- FISHBEIN, M. ve AJZEN, I. (1975), **Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research**, Addison-Wesley, Reading, MA.
- GOODSON, I. F. (1992), **Studying Teachers’ Lives**, Routledge, London, <http://dx.doi.org/10.4324/9780203415177>.
- GÜLCÜ, M. (2004), **Türkiye’de Modern Özel Güvenliğin Tarihçesi**, Polis Dergisi, 37, 2-15.
- GÜMÜŞ, O. (2019), **Profesyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profesyonelleşme Düzeyinin Araştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜNDOĞDU, S. (2014), **Su Ürünlerinde Çoğunlukla Uygulanan Çoklu Karşılaştırma (POST-HOC) Testleri**, Journal of Fisheries Sciences.com, 8 (4), 310-316.
- GÜSOD, (2019), **Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri**, <http://gusod.com.tr/etik-davranis-kurallari-ve-uygulama-prensipleri>, (Erişim Tarihi: 10.10.2019).
- HALL, R. H. (1968), **Professionalization and Bureaucratization**, American Sociological Review, 33 (1), 92-104.
- İNEL, S. ve AKBULUT Y. (2017), **Sağlık Kurumları Yöneticilerinin Profesyonellik Düzeylerinin Belirlenmesi**, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 20 (1), 93-108.
- KALAYCI, Ş. (2009), **SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, (5. baskı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KLINE, P. (1994), **An Easy Guide to Factor Analysis**, Routledge, New York.
- MANOJLOVICH, M. ve KETEFAN, S., (2001), **The Effects of Organizational Culture on Nursing Professionalism: Implications for Health Resource Planning**, Canadian Journal of Nursing Research, 33, 15-34.
- MONNIG, G. (1978), **Professionalism of Nurses and Physicians**, In: N. Chaska (Ed.), The Nursing Profession: Views from the Mist, McGraw-Hill, New York.
- ORHONLU, C. (1964), **Osmanlı İmparatorluğunda Derbent Teşkilatı**, İstiklâl Yayınevi, İstanbul.
- ÖZ, M. ve ÖZYÜREK, P. (2018), **Cerrahi Hemşirelerin Profesyonel Değer Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi**, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5 (2), 113-122.
- ÖZDAMAR, K. (2003), **SPSS İle Bioistatistik**, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- PARSONS, T. (1939), **The Professions and Social Structure**, Social Forces, 17 (4), 457-467.
- RESMİ GAZETE, (2019), **Tebliğ**, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/07/20190731-4.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.09.2019).
- RITZER, G. (1972), **Man and His Work: Conflict and Change**, Meredith Corporation, New York.
- SABANCIOĞULLARI, S. ve SELMA, D. (2014), **Relationship Between Job Satisfaction, Professional Identity and Intention to Leave the Profession Among Nurses in Turkey**, Journal of Nursing Management, 23 (8), 1076-1085.
- SEÇER, H. Ş. (2007), **Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Meslek Analizinde Kullanımı**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SEJJAAGA, S. K. ve KAAWAASE, T. K. (2014), **Professionalism, Rewards, Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst Accounting Professionals in Uganda**, Journal of Accounting in Emerging Economies, 4 (2), 134-157.
- SİĞRİ, Ü. ve BASIM, H. N. (2006), **İşgörenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma**, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (12), 131-154.
- SNIZEK, W. E. (1972), **Hall’s Professionalism Scale: An Empirical Reassessment**, American Sociological Review, 37, 109–114.

- SÖZEN, S. (2004), **Polis ve Profesyonellik**, Polis Bilimleri Dergisi, 6 (3-4), 115-130.
- SWAILES, S. (2003), **Professionalism: Evolution and Measurement**, Service Industries Journal, 23 (2), 130-149.
- TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2013), **Using Multivariate Statistics**, (sixth ed.) Pearson, Boston.
- TABASSUM, F. ve MALIK, S. K. (2017), **A Comparison of Practitioners' Perceptions about Professional Identity at Higher Secondary Level**, Bulletin of Education and Research, 39 (3), 221-236.
- TANRIVERDİ, H. ve KOÇASLAN, G. (2018), **Mesleki ve Örgütsel Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Tütün Eksperleri ve Tütün Teknolojisi Mühendisleri Üzerine Bir Araştırma**, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (65), 248-261.
- TAŞÇI, K. (2010), **Özel Sektör ve Kamu Sektöründe İş Etiği Algısı ve Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TOBB, (2014), **Özel Güvenlik Sektör Raporu**, https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/ozel_guvenlik_meclisi_int.pdf, (Erişim Tarihi: 10.10.2019).
- TONGUR, H. (1946), **Türkiye'de Genel Kolluk Teşkil ve Görevlerinin Gelişimi**, Kanaat Basımevi, Ankara.
- URAL, A. ve KILIÇ, İ. (2005), **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- VOLLMER, H. M. ve MILLS, D. L. (1966), **Professionalization**, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. J.
- WANG, Y. ve YANG, C. ve WANG, K. (2012), **Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover**, Public Personnel Management, 41 (3), 557-573.
- WARDOYO, C., HERDIANI, A. ve SUSILOWATI, N. (2017), **Teachers Professionalism: Analysis of Professionalism Phases**, International Educational Studies, 10 (4), 90-100.
- WHEATON, B., MUTHEN, B., ALWIN, D. F. ve SUMMERS, G. F. (1977), **Assessing Reliability and Stability in Panel Models**, Sociological Methodology, 8, 84-136.
- WILENSKY, H. L. (1964), **The Professionalization of Everyone?**, American Journal of Sociology, 70, 137-158.
- WYND, C. A. (2003), **Current Factors Contributing to Professionalism in Nursing**, Journal of Professional Nursing, 19 (5), 251-261.
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004), **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- YODER, L. H. (1995), **Staff Nurses' Career Development Relationships and Self-Reports of Professionalism, Jobsatisfaction and Intent to Stay**, Nursing Research, 44, 290-297.
- YÜKSEL, C. (2005), **Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik**, Cilt 1, TÜSİAD Yayınları, İstanbul.
- ZWICK, W. R. ve VELICER, W. F. (1986), **Comparison of Five Rules for Determining the Number of Components to Retain**, Psychological Bulletin, 99 (3), 432-442.