



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Mesut GÖRÜCÜ

**KADIN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ALANDA YAŞADIĞI SORUNLAR
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ; BATI AKDENİZ ÖRNEĞİ**

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Anabilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2025



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Mesut GÖRÜCÜ

**KADIN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ALANDA YAŞADIĞI SORUNLAR
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ; BATI AKDENİZ ÖRNEĞİ**

Danışman

Prof. Dr. Necla ÖZTÜRK

Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Anabilim Dalı
Doktora Tezi

Antalya, 2025

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Mesut GÖRÜCÜ'nün bu çalışması, jürimiz tarafından Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Anabilim Dalı Doktora Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Öznur KÖRÜKCÜ (imza)

Üye (Danışman) : Prof. Dr. Necla ÖZTÜRK (imza)

Üye : Prof. Dr. Onur KÖKSAL (imza)

Üye : Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI (imza)

Üye : Doç. Dr. Levent TAŞ (imza)

Tez Başlığı: Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Alanda Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri; Batı Akdeniz Örneği.

Tez Savunma Tarihi : 26 / 12 / 2025

Mezuniyet Tarihi : 08/01/2026

AKADEMİK BEYAN

Doktora Tezi olarak sunduğum “Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Alanda Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri; Batı Akdeniz Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerkere uygun bir biçimde tarafımca yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Mesut GÖRÜCÜ





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Mesut GÖRÜCÜ
Öğrenci Numarası	20185275007
Anabilim Dalı	Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet
Programı	Doktora Programı
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Necla ÖZTÜRK
Doktora Tez/Yüksek Lisans Tez/Dönem Projesi Başlığı	Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Alanda Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri; Batı Akdeniz Örneği.
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2851280520
Rapor Tarihi	26/12/2025
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: %6 Alıntılar dahil: %14
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,	
Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 264 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Prof. Dr. Necla ÖZTÜRK İmza	

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ÖZET	ix
SUMMARY	x
ÖN SÖZ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK KONUSUNA GENEL BAKIŞ

1.1. Güvenlik Kavramı ve Kuramsal Temelleri	4
1.1.1. Güvenlik Kavramı	4
1.1.2. Kuramsal Temeller	6
1.1.2.1. İdealizm	6
1.1.2.2. Realizm.....	6
1.1.2.3. Liberalizm.....	8
1.1.2.3.1. Politik Liberalizm	9
1.1.2.3.2. Kültürel Liberalizm.....	9
1.1.2.3.3. Ekonomik Liberalizm	9
1.1.2.3.4. Sosyal Liberalizm	9
1.1.2.3.5. Muhafazakâr Liberalizm	10
1.1.2.3.6. Neoliberalizm.....	10
1.1.2.4. Marksizm.....	10
1.2. Dünyada ve Türkiye’de Özel Güvenliğin Tarihsel Süreci.....	11
1.2.1. Dünyada Özel Güvenliğin Tarihsel Süreci	11
1.2.2. Türkiye’de Özel Güvenliğin Tarihsel Süreci.....	14
1.3. Özel Güvenliğin Önemi	17
1.4. Özel Güvenliğin Konumu.....	18
1.5. Özel Güvenliğin Yetkileri.....	19
1.5.1. Kimlik Sorma Yetkisi	24
1.5.2. Yakalama Yetkisi	25
1.5.3. Zor Kullanma Yetkisi	27
1.5.3.1. Türk Medeni Kanunu’na Göre Zor Kullanma	28

1.5.3.2.	Borçlar Kanunu'na Göre Zor Kullanma.....	29
1.5.3.3.	Türk Ceza Kanunu'na Göre Zor Kullanma	29
1.5.4.	Silah Kullanma Yetkisi.....	32
1.5.5.	Arama Yetkisi.....	33
1.6.	Özel Güvenliğin Görev Alanı	36
1.7.	Özel Güvenlik Görevlilerinde Aranacak Koşullar	37
1.7.1.	Vatandaşlık Koşulu	37
1.7.2.	Eğitim Koşulu.....	37
1.7.3.	Yaş Koşulu	38
1.7.4.	Adli Sicil Durumuna İlişkin Koşul.....	38
1.7.5.	Sağlık Koşulu	38
1.7.6.	Güvenlik Soruşturma Koşulu	39
1.8.	Özel Güvenlik İzni Verilmesi	40
1.9.	Özel Güvenlik Komisyonu	41
1.9.1.	Komisyonun Teşekkülü	42
1.9.2.	Komisyonun Görevleri	42
1.9.3.	Komisyonun Çalışma Prensipleri	42
1.9.4.	Komisyonun Önemi.....	43
1.10.	Özel Güvenliğin Eğitimi.....	43
1.11.	Özel Güvenliğin Denetimi	45
1.12.	Türkiye'de Özel Güvenliğin Mevcut Durumu	46
1.13.	Güvenlik Sektöründe Kadınların Yeri ve Rolü	49
1.14.	Toplumsal Cinsiyet ve Güvenlik Perspektifleri	51
1.15.	Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Mesleki Deneyimleri Üzerine Geçmiş Literatür İncelemesi.....	53
1.16.	Özel Güvenlik Mesleğinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	56

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE İŞ YAŞAMINDA KADIN

2.1.	Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Kuramsal Temelleri.....	59
2.1.1.	Biyolojik Kuram.....	61
2.1.2.	Sosyal Öğrenme Kuramı	62
2.1.3.	Bilişsel Kuram.....	63
2.1.4.	Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı.....	63
2.2.	İş Yaşamı ve Kadın	64

2.2.1. Paleolitik Çağ	65
2.2.2. Neolitik Çağ	65
2.2.3. Kalkolitik Çağ	66
2.2.4. Tunç Çağı (Sümer Dönemi)	66
2.2.5. Orta Çağ	66
2.2.6. Yeni Çağ.....	67
2.2.7. Yakın Çağ.....	68
2.2.8. Dijital Çağ	69
2.3. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar.....	70
2.3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı	71
2.3.1.1. Tokenizm	72
2.3.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik	73
2.3.3. İş Bulmada Eşitsizlik.....	74
2.3.4. Cam Tavan Sendromu	76
2.3.4.1. Cam Tavan Sendromunun Nedenleri	77
2.3.4.1.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller.....	78
2.3.4.1.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller (Kraliçe Arı Sendromu)	78
2.3.4.1.3. Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller	80
2.3.5. Cam Uçurum (Glass Cliff)	81
2.3.6. Cam Duvar (Gliss Wall)	81
2.3.7. İşyerinde Cinsel Taciz	82
2.3.7.1. Bireysel Etmenler	84
2.3.7.2. Örgütsel Etmenler.....	84
2.3.7.3. Diğer Etmenler	84
2.3.7.4. Cinsel Tacizin Sonuçları	84
2.3.8. Psikolojik Taciz (Mobbing).....	86
2.3.8.1. Mobbingin Unsurları	86
2.3.8.2. Mobbingin Nedenleri.....	87
2.3.8.2.1. Kişisel Nedenler	87
2.3.8.2.2. Örgütsel Nedenler	88
2.3.8.2.2.1. Kötü Yönetim	88
2.3.8.2.2.2. İş Ortamının Yoğunluğu	88
2.3.8.2.2.3. Monotonluk	88

2.3.8.2.2.4.	Yöneticilerin Mobbingin Varlığını Reddetmesi	88
2.3.8.2.2.5.	Küçülme, Tekrar Yapılanma ve Örgüt Evlilikleri:.....	88
2.3.8.3.	Mobbingin Sonuçları	89
2.3.9.	Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik	89
2.3.10.	Kayıt Dışı Çalıştırma	90
2.3.11.	Ücretlendirmede Eşitsizlik	91
2.4.	Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	92
2.4.1.	İş ve Aile Çatışması.....	93
2.4.2.	Ev İşleri Sorunu	93
2.4.3.	Çocuk Sorunu	94
2.5.	Ulusal ve Uluslararası Yapılan Çalışmalar.....	94

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ALANDA YAŞADIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ; BATI AKDENİZ ÖRNEĞİ

3.1.	Araştırmanın Amacı	98
3.2.	Problem Cümlesi	100
3.2.1.	Alt Problemler	100
3.3.	Araştırmanın Sayıltısı	101
3.4.	Araştırmanın Sınırlılıkları	101
3.5.	Araştırmanın Yöntemi	102
3.5.1.	Araştırmanın Örneklemi	102
3.5.2.	Verilerin Toplanması ve Toplama Aracı	103
3.5.3.	Verilerin Geçerlik Güvenirliği	104
3.5.4.	Verilerin Analizi	105
3.6.	Bulgular	105
3.6.1.	Mesleği Nasıl Tanımladıkları	105
3.6.2.	Mesleği Seçme Nedenleri	109
3.6.3.	Mesleği Seçerken Aileden Kaynaklı Karşılaştıkları Tepkiler	116
3.6.4.	Mesleği Yapan Kadınların Aileden Kaynaklı Yaşadıkları Sorunlar	121
3.6.5.	İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunların Tanımlanması	126
3.6.6.	Çalışma Alanında Kadın ve Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farkın Kıyaslanması	134
3.6.7.	Çalışma Sürelerinden Kaynaklı Sıkıntıların Üstesinden Gelme	142

3.6.8. Erkek ve Kadın Özel Güvenlik Görevlileri Arasında Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliği konusundaki Farklılıkların Nasıl Karşılandığı	149
3.6.9. İş Yerinde Mobbing.....	156
3.6.10. İş Yerinde Taciz	163
3.6.11. İş Alanında Yaşanan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi	172
3.6.12. İş Yaşamında Yaşanan Sorunların Çözümüne İlişkin Öneriler.....	179
SONUÇ	191
KAYNAKÇA.....	209
EK 1 DERİNLEMESİNE YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI	224
EK 2 ÖRNEK DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME ÇÖZÜMÜ	226
EK 3 GÜVENİRLİK (KAPPA) ANALİZ TABLOSU	232
EK 4 EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖZEL GÜVENLİK DENETLEME BAŞKANLIĞI VERİ TALEP ONAY YAZISI.....	249
ÖZGEÇMİŞ	253

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2. 1 Çalışan Kadınların Kraliçe Arı Tasviri	79
Şekil 3. 1 Özel Güvenlik Mesleğini Seçme Nedenleri	110
Şekil 3. 2 Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler.....	116
Şekil 3. 3 Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar	121
Şekil 3. 4 İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar.....	127
Şekil 3. 5 Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark	134
Şekil 3. 6 Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme	142
Şekil 3. 7 Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık	149
Şekil 3. 8 İş Yerinde Mobbing	156
Şekil 3. 9 İş Yerinde Taciz	164
Şekil 3. 10 İş Yerinde Yaşanılan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi.....	172
Şekil 3. 11 İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri.....	180

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. 1 Özel Güvenlik Hizmet Alanları	47
Tablo 1. 2 Türkiye Geneli Özel Güvenlik Hizmetleri İstatistiği	47
Tablo 1. 3 Özel Güvenlik Personeli Kadro ve Çalışan Sayısı	48
Tablo 1. 4 Türkiye Geneli Özel Güvenlik Personel Sayısı	49
Tablo 2. 1 Cinsiyet - Toplumsal Cinsiyet Ayrımı	60
Tablo 3. 1 Katılımcılara İlişkin Bilgiler	102
Tablo 3. 2 Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Alanda Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Ürettikleri Çözümlere Yönelik Hazırlanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları	103
Tablo 3. 3 Özel Güvenlik Mesleğini Seçme Nedenleri	110
Tablo 3. 4 Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler	116
Tablo 3. 5 Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar	121
Tablo 3. 6 İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar	127
Tablo 3. 7 Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark	135
Tablo 3. 8 Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme	142
Tablo 3. 9 Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık	149
Tablo 3. 10 İş Yerinde Mobbing	157
Tablo 3. 11 İş Yerinde Taciz	164
Tablo 3. 12 İş Yerinde Yaşanılan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi	172
Tablo 3. 13 İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri	180

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
akt.	Aktaran
BK	Borçlar Kanunu
BM	Birleşmiş Milletler
çev.	Çeviren, çevirmen
CMK	Ceza Muhakemesi Kanunu
Dr.	Doktor
drl.	Derleyen
dzl.	Düzenleyen
ed.	Editör
EGM	Emniyet Genel Müdürlüğü
ICEBSS	International Conference on Economics Business and Social Sciences
ILO	International Labour Organization
KADEM	Kadın ve Demokrasi Derneği
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
MÖ	Milattan Önce
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OEEC	Avrupa İktisadî İşbirliği Teşkilâtı
OGT	Özel Güvenlik Teşkilatı
ÖG	Özel Güvenlik
ÖGHDK	Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TDK	Türk Dil Kurumu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

ÖZET

Toplumların kültürel yapısı, gelenek ve görenekleri ile dinî inançlarına bağlı olarak kadın ve erkeklere yüklenen sorumluluklar, kadın ve erkeğin yaşadığı toplumdaki cinsiyet rollerini belirlemektedir. Kimi toplumlarda soyut bir kavram olmaktan öteye geçemeyen ve esnek bir yapıya sahip olan bu roller kimi toplumlarda ise daha katı ve biyolojik temelli bir anlayışa sahip olabilmektedir.

Paleolitik, Neolitik, Kalkolitik, Tunç (Sümer Dönemi), Orta, Yeni, Yakın ve Dijital Çağ olmak üzere tarihsel süreç ile birlikte kadınların iş yaşamına katılımı incelediğinde, belli dönemlerde ve belli nüfuza sahip olanlar hariç olmak üzere çoğunlukla kadınların geri, ikincil ve hatta yedek işgücü olarak kullanıldığı, toplumsal etkinliklere katılım, eğitim hakkı ve üst düzey pozisyonlarda bulunmalarının engellendiği görülmektedir.

Bu çalışma ile kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunlardan cinsiyet ayrımcılığı, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulmada eşitsizlik, cam tavan sendromu, cam uçurum, cam duvar, cinsel taciz, psikolojik taciz (mobbing), sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, kayıt dışı çalıştırma, ücretlendirmede eşitsizlik gibi metafor ve etmenler incelenmiş ve bunların kadın özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı sorunlar ile benzerlikleri ortaya konularak çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda Antalya (10), Burdur (10) ve Isparta (10) olmak üzere toplam (30) kadın özel güvenlik görevlisi ile bilgi oluşturma ilgilerinden hermonetik ilgiye ve araştırma paradigmalarından yorumlayıcı paradigmaya dayalı bütüncül çoklu durum desenli nitel betimsel bir durum çalışması yapılmıştır.

Yapılan çalışma neticesi elde edilen bulgular doğrultusunda hazırlanan çözüm önerileri, araştırmacılar için öneriler ve uygulayıcılar için öneriler başlığı altında ele alınmıştır.

Anahtar Kelimler: Toplumsal Cinsiyet; Kadın; İş Yaşamında Ayrımcılık; Cinsiyet Ayrımcılığı; Özel Güvenlik

SUMMARY

PROBLEMS FACED BY FEMALE PRIVATE SECURITY GUARDS IN THE FIELD AND PROPOSED SOLUTIONS; THE WESTERN MEDITERRANEAN SAMPLE

The responsibilities assigned to women and men, based on the cultural structure, traditions, customs, and religious beliefs of societies, determine the gender roles within those societies. In some societies, these roles remain abstract and flexible, while in others they are shaped by a more rigid and biologically based understanding.

When examining the participation of women in working life throughout history—including the Paleolithic, Neolithic, Chalcolithic, Bronze (Sumerian Period), Middle, New, Modern, and Digital Ages—it becomes evident that, with few exceptions for women of certain status or influence, women have mostly been positioned as secondary or reserve labor. Their participation in social activities, access to education, and presence in high-level positions have often been restricted.

This study investigates the issues women face in working life, such as gender discrimination, inequality in access to education and vocational training, inequality in employment opportunities, the glass ceiling syndrome, the glass cliff, the glass wall, sexual harassment, psychological harassment (mobbing), inequality in accessing social rights, informal employment, and wage discrimination. These metaphors and factors are analyzed in relation to the problems experienced by female private security officers, and solutions are proposed.

In this context, a holistic multiple case qualitative descriptive study based on hermeneutic interest in knowledge construction and interpretivist research paradigms was conducted with a total of 30 female private security officers—10 each from Antalya, Burdur, and Isparta.

Based on the findings obtained through this study, solution proposals were presented under the titles of recommendations for researchers and recommendations for practitioners.

Keywords: Gender; Women; Discrimination in Working Life; Gender Discrimination; Private Security

ÖNSÖZ / TEŞEKKÜR

Kadın özel güvenlik görevlileri ile yürütülen bu çalışmada; özel güvenlik sektöründe görev yapan kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların tespit edilerek bu sorunların iş ve aile yaşamına etkilerinin belirlenmesi ve çözüm önerilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışma kapsamında öncelikli olarak özel güvenlik konusuna genel bakış ile toplumsal cinsiyet ve iş yaşamında kadın konuları literatür taraması aracılığıyla iki farklı bölüm halinde ele alınmış, kavramsal çerçeveleri oluşturularak araştırma konusuna ilişkin bilgi birikiminin artırılması hedeflenmiştir. Daha sonra kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri konusu ele alınmış, açık uçlu sorular çerçevesinde kadın özel güvenlik görevlileri ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşme neticesi elde edilen veriler literatür taramasına dayalı olarak kuramsal çerçeve oluşturulduktan sonra katılımcılara uygulanmıştır.

Çalışmanın bulgular kısmında yarı yapılandırılmış görüşmeler ile literatürden elde edilen veriler harmanlanarak kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar değerlendirilmiş ve sonuç bölümünde bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Bu doktora tezinin hazırlanma sürecinde bilgi, yönlendirme ve destekleriyle katkı sunan değerli akademisyenlere ve yakın çevreme teşekkürü bir borç bilirim. Başta, tez danışmanım Sayın Prof. Dr. **Necla ÖZTÜRK**'e, akademik rehberliği, bilimsel titizliği ve süreç boyunca gösterdiği sabır için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Jüri üyelerim Sayın Prof. Dr. **İlhan GÜNBAYI** ve Prof. Dr. **Öznur KÖRÜKCÜ**'ye, çalışmama sundukları kıymetli değerlendirmeler, yapıcı eleştiriler ve yönlendirici katkılar için müteşekkirim. Araştırma sürecinde katkı sağlayan tüm akademik ve idari personele; ayrıca veri toplama aşamasında destek olan kişi ve kurumlara teşekkür ederim.

Bu süreçte manevi desteklerini her zaman hissettiren eşim Suna GÖRÜCÜ, oğlum Gökberk GÖRÜCÜ ve kızım Gökçe GÖRÜCÜ'ye, ayrıca bu çalışmayı tamamlamamda önemli bir rol oynayan sevgili ağabeyim **Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ**'ye, gösterdikleri anlayış ve sabır için sonsuz şükranlarımı sunarım. Son olarak, akademik yolculuğum boyunca bilgi paylaşımında bulunduğum, desteğini her daim hissettiğim dostlarıma ve meslektaşlarıma teşekkür ederim.

GİRİŞ

Günümüzde güvenlik kavramı, yalnızca kamu kurumlarının sorumluluğunda olmaktan çıkmış; bireylerin, özel kuruluşların ve sivil toplumun ortak bir talebi hâline gelmiştir.

Sanayileşmenin hızla gelişmesi, kırsal kesimden kentsel bölgelere yönelen göç hareketlerini tetiklemiş ve bu süreç, kentlerde ani nüfus artışlarına neden olmuştur. Ancak bu değişim sadece demografik açıdan değil aynı zamanda sosyal ve güvenlik temelli sorunların artmasına da yol açmıştır. Terör olaylarında ve kriminal suçlarda gözle görülür bir artış yaşanırken organize suç örgütlerinin oluşturduğu tehditlere karşı yetersiz kalan kolluk kuvvetleri, devletin güvenlik konusundaki yeterliliğini sorgulatma noktasına getirmiştir. Bu durum, alternatif güvenlik önlemleri arayışına zemin hazırlamış ve neticede özel güvenlik sektörü ortaya çıkmıştır.

Bu gelişmelerin yanı sıra özellikle suç tiplerinde ve suçlu profillerinde yaşanan değişiklikler, güvenlik hizmetlerinin yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Bu bağlamda özel güvenlik sektörü sadece büyümekle kalmamış; aynı zamanda devriye hizmetleri, olaylara ilk müdahale, yüksek riskli bölgelerde görünürlük, büyük organizasyonların düzenlenmesi ve mal varlıklarının korunması gibi çeşitli alanlarda hizmet sunar hâle gelmiştir. Bugün gelinen noktada gerek dünya genelinde gerekse Türkiye’de özel güvenlik sektörünün ulaştığı büyüklük, istihdam kapasitesi açısından dikkat çekicidir.

Gelenekçi bakış açısında güvenlik alanı, erkeklere özgü bir meslek olarak görülmüş; sektörün fiziksel güç gerektirmesi ve risk barındırması gibi nedenlerle erkek egemen yapısını uzun süre korumuştur. Bununla birlikte özellikle Birleşmiş Milletler’in 1325 (S/RES/1325) sayılı kararıyla beraber polislik ve askerlik gibi kamu güvenlik alanlarına kadınların da dahil edilmesi yönünde ülkeler üzerinde küresel bir baskının oluşması, zamanla özel güvenlik alanına da yansımış ve bu normatif değişim, sektörde dönüşüm sürecini başlatarak kadınların bu alandaki etkinliğini artırmıştır.

Tarihsel süreçte iş gücüne katılmada çoğunlukla ikincil rol üstlenen kadınlar uzun yıllar boyunca geri planda kalmış, toplumsal etkinliklerde ve karar alma mekanizmalarında kendilerine yer bulamamışlardır. Ataerkil yapı nedeniyle meslek seçimi dahi cinsiyet rolleri üzerinden belirlenmiştir. Ancak günümüzde bu yapı kadın güvenlik görevlilerinin varlığı ile birlikte güvenlik hizmetlerinin algılanma biçiminin dönüşmesine, kadınların güvenlik sektörüne iletişim, empati, psikolojik dayanıklılık gibi farklı beceriler kazandırmasına; diğer

bir taraftan özellikle özel güvenlik gibi gelenekçi bakış açısıyla erkek egemen olarak görülen alanlarda kadınların görünürlüğünün artmasına neden olmuştur.

Türkiye’de de benzer eğilimin gözlemlendiği sektörde, 2020-2024 yılları arasında özel güvenlik sertifikası ve kimlik kartı alan kadınların sayısında belirgin bir artış yaşanmış, bu artışa paralel olarak sektörde aktif çalışan kadın sayısı da istikrarlı biçimde yükselmiştir. Bu durum, sektörde kadın istihdamının önemini ve artan ivmesini de ortaya koymuştur.

Özel güvenlik gibi toplumca maskülenleştirilmiş bir alanda kadınların deneyimlerinin görünür kılınması hem bilimsel hem de toplumsal bir ihtiyaçtır. Bu çalışmada özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların görev alanlarında karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların iş ve aile yaşamlarına etkileri ve toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında farklılaştırıldıkları noktalar incelenecektir.

Araştırmanın temel amacı, kadın özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı mesleki sorunları tespit etmek ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmektir. Özellikle cinsiyet temelli ayrımcılık, meslek içi baskılar ve psikososyal etkiler gibi faktörlerin kadınlarca nasıl deneyimlendiği araştırılacaktır.

Bu çalışma hem alan literatürüne katkı sağlamayı hem de özel güvenlik sektöründe çalışan kadınların sesi olmayı hedeflemektedir. Araştırmanın Batı Akdeniz örneklemini çerçevesinde gerçekleştirilmesi, çalışmanın özgün yönlerinden biridir. Daha önce bu bölge özelinde yapılan kapsamlı bir saha çalışmasının olmaması, bu tezin hem yerel düzeyde sektörel durumu analiz etmesi hem de toplumsal cinsiyet perspektifinden meseleyi irdelemesi açısından literatüre önemli ölçüde katkı sunacaktır.

Bu amaç ve çerçevede hazırlanan tez çalışması, üç ayrı bölümden oluşmaktadır:

Çalışmanın ilk bölümünü “Güvenlik” ve “Özel Güvenlik” konularına ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeve oluşturmaktadır. Bu bölümde öncelikle güvenlik kavramı ve kuramsal yaklaşımlar incelenerek; özel güvenliğin tarihsel süreçteki gelişimi, önemi, konumu, görev alanı, eğitimi, denetimi ve özel güvenlik görevlilerinin yetkileri ele alınmaktadır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde ise kadınların iş yaşamı ve iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik araştırma konusuna yön veren ve benzerlik gösteren kavramsal ve kuramsal yaklaşımlara yer verilmektedir.

Tezin üçüncü ve son bölümünde ise öncelikle tezde benimsenmiş olan araştırma yöntemine ilişkin ayrıntılar yer almaktadır.

Bu tez çalışmasında kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda yaşadıkları sorunlar ile bu sorunlara ürettikleri çözümlere ilişkin nitel saha araştırmasından elde edilen veriler, literatür ile birlikte nitel yorumlayıcı betimsel durum çalışması desenine dayalı olarak yorumlanmaktadır. Özel güvenlik sektöründe çalışan kadınların yaşadığı mesleki ve toplumsal sorunlara ışık tutmayı amaçlayan bu çalışma, benzer koşullarda görev yapan diğer kadınlara da yol gösterici olma potansiyeline sahiptir.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK KONUSUNA GENEL BAKIŞ

1.1. Güvenlik Kavramı ve Kuramsal Temelleri

1.1.1. Güvenlik Kavramı

Kökeni Türkçe olan ve “güven” sözcüğünden türetilen "güvenlik" kelimesi, anlam bakımından Eski Türkçe 'de *küvenmek* (inanmak, emniyet etmek) köküne dayanmaktadır¹.

Daha kapsamlı olarak, "güvenlik" kelimesi, modern dillerde de aynı kökene sahip ifadelerle ilişkilidir. Latince olumsuzluk eki olan "**Se-**" (uzak veya dışında) ile "**Cura**" (endişe, dikkat) anlamına gelen ve iki bölümden oluşan *securitas* kelimesi; emniyet veya güvende olma manasına gelir².

Güvenlik, TDK sözlüğünde, “Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet”³ olarak tanımlanmıştır.

Güvenliğin tanımı yapılırken farklı değişkenlerin dikkate alınması gerekliliği ve değişen şartlar karşısında tanımın çerçevesinin yeniden belirlenmesi durumu herkes tarafından kabul görmekle birlikte, her dönemde kalıcı ve geçerli olan bir tanımın yapılması da mümkün olmamıştır. Bununla birlikte güvenliğin tanımına yönelik tehlikelerden ve korkulardan uzak kalma, bir tehdidin olmaması gibi açıklamaların çoğu tanımda kullanılmış olması aslında ortak bir anlayışın oluştuğunu da göstermektedir⁴.

David Baldwin tarafından güvenlik “edinilmiş değerlerde düşük hasar olasılığı”⁵ olarak, Lawrence Krause ve Joseph Nye tarafından “... bir insanın hayatta kalması için gerekli olduğunu düşündüğü temel değerlerin asgari kabul edilebilir seviyelerine yönelik şiddetli tehditlerin yokluğudur”⁶ şeklinde tanımlanmıştır. Yapılan bu tanımlar ile bir şekilde güvenlik kelimesinin özü yakalanmaya çalışılmıştır. Ancak, bu terim yine de farklı şekillerde kavramsallaştırılabilmektedir.

Güvenlik insanların en temel ihtiyaçlarından birisidir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde beslenme ve barınma ihtiyacından sonra gelen güvenlik, insanlığın başlangıcından itibaren önemli bir gereksinim olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanlık tarihinin başlangıcı olan

¹ <https://www.nisanyansozluk.com/> (erişim tarihi:10.09.2024).

² <https://www.etymonline.com/word/security> (erişim tarihi:10.09.2024).

³ <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi:10.09.2024).

⁴ Özcan, 2011: 451-470.

⁵ David, 1997: 5-26.

⁶ Lawrence ve Joseph 1975: 330.

ilk çağlarda güvenlik amacıyla yerleşim yerlerinin hakim noktalara, erişilmesi zor ve yüksek yerlere kurulması ile alınan güvenlik önlemleri, devlet düzenine geçiş ile birlikte ülke güvenliğinin sağlanması noktasında askerî ve kolluk birimlerinin oluşturulması ile yeniden revize edilmiştir⁷.

Güvenlik kavramı, farklı disiplin ve bağlamlarda ele alınmakla birlikte temelde devlet, topluluk ve bireylerin her türlü tehditten korunmasına yönelik alınan tedbirler bütünü ifade eder. Devletler açısından iç ve dış tehditlerden korunmayı içeren güvenlik kavramı, iç güvenlik bakımından bireylerin ve farklı grupların ülke içerisinde karşılaşmaları muhtemel suç, tehlike ve tehditlerden korunmasını, dış güvenlik bakımından ise farklı devletler ya da grup/örgütler tarafından gelebilecek tehditlere karşı savunmasını kapsar.

Devletin temel görevleri arasında yer alan güvenlik hizmeti; genel anlamda hukukun uygulanması, kamu güvenliğinin sağlanması, suç ve suçluların yakalanarak adalet önüne çıkarılmasına kadar geçen bir süreç olarak açıklanabilir⁸.

Bu bağlamda güvenlik kavramına ilişkin yaklaşımları “Geleneksel Güvenlik Anlayışı” ve “Kapsamlı Güvenlik Anlayışı” olmak üzere iki ayrı başlık halinde değerlendirebiliriz.

Geleneksel güvenlik anlayışı, soğuk savaş döneminde biçimlenen ve devlet odaklı bakış açısına sahip olan bir yaklaşımdır. Bu anlayış devletin yapılanması, askerî güç ve güvenlik ile yakından ilişkilidir. Devletler arası çatışmalar ile askerî tehditler, güvenliğin ana sorunu olarak kabul edilir. Kenneth Waltz ve benzer düşüncedeki neorealist teorisyenler, güvenliği uluslararası terör kapsamında değerlendirir ve devletlerin güvenliklerini sağlamaya yönelik devamlı güç arayışında olduğunu savunur⁹.

Kapsamlı güvenlik anlayışı, soğuk savaş döneminin bitmesiyle birlikte, güvenlik anlayışı da değişikliklere uğramıştır. Bu yaklaşım sadece askeri varlıklar bakımından yapılan tehditleri değil, benzer şekilde ekonomik, sosyal ve çevresel tehditleri de dikkate alır. Bu yaklaşım, aynı zamanda insan güvenliği kavramına da odaklanır. Bu, kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasının yanı sıra ihtiyaçlarının sağlanmasını da esas alır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) "insan güvenliği" tanımını, kişilerin yalnız fiziksel tehditlerden değil, zamanda hastalık, açlık ve işsizlik gibi tehdit ve tehlikelerden de korunmasını belirtir¹⁰.

⁷ Dalda. 2012: https://ozelguvenliksayfamiz.blogspot.com/p/hakkinda.html?utm_source=chatgpt.com (erişimtarihi: 14.11.2024).

⁸ Karaman ve Seyhan, 2001: 149-174.

⁹ Waltz, 1979:

¹⁰ United Nations Development Programme (UNDP), 1994:

1.1.2. Kuramsal Temeller

Güvenlik ve güvenlik kavramı üzerinden oluşturulan kuramsal temeller, uluslararası bağlantılardaki farklı teorik yaklaşımlar üzerinden şekillenir. Bu yaklaşımlar şöyledir.

1.1.2.1. İdealizm

Politika kavramı ilk olarak Platon ve Aristo tarafından normatif ve ontolojik olarak kullanılmıştır¹¹. Platon ve Aristo politikayı erdemli bir hayat ve toplumsal düzeni sağlayan bir araç olarak düşündüklerinden dolayı idealizmin de ilk düşünürleri olarak bilinirler. Bu düşünce realitede tehdit ve düşmanlığın olmadığı, tehdidin insan davranışı sonucu meydana geldiği, insan davranışlarının ise bulunduğu çevreden kaynaklandığı dolayısıyla çevresel faktörlerin değiştirilmesiyle ve eğitimle insan davranışlarının da değişebileceği şeklindeki idealist düşündürür.

Aristo düşüncesinin en çarpıcı noktası olaylara teleolojik yaklaşımıdır. Teleolojik düşünce her şeyi doğal neticesine göre değerlendirir¹².

Aristo'ya göre düzgün ve dürüst yönetimler dürüst insanlar ile sağlanır. Böyle yönetimler insanları daha doğru biçimlendirir. Bu da doğru planlanmış bir yaşam, doğru bir yönetimle mümkündür ve sonuçta bu plan güvenli bir hayatı sunacaktır¹³.

Sonuç olarak idealizm, güvenlik ve politika teorilerinde insan davranışlarının çevresel faktörlerle şekillendiğini savunur. Platon ve Aristo'ya ait çalışmalarda bu teorinin kökleri bulunur. İdealist düşüncede tehditler, insan davranışlarından kaynaklandığı gibi bu insani davranışlar başta eğitim olmak üzere çevresel koşulların değiştirilmesiyle değişebilir. İdealizm, savaş sonrası barış arayışıyla yükselişe geçer, ütopyacı bir toplum ve topluluk düzeni arayışına dayanır.

1.1.2.2. Realizm

Realizm en yalın haliyle idealizmin karşıtı olarak tanımlanabilir. Bunun nedeni realistlerin, idealistlerin bakış ve gereklerini kabul etmemeleridir. İdealistler insanı değiştirmekle her şeyin mümkün olabileceği tezini savunurlarken, realistler bunun az sayıdaki gruplar için geçerli olsa bile geneli kapsayacak şekilde gerçekleşmesinin mümkün olmayacağını öne sürerek reddederler¹⁴.

¹¹ Arslan, 2007: 6.

¹² Teleoloji bilim alanında “niçin?” sorusuna yanıt vermeye çalışırken, epistemoloji de insan zihninin ve davranışlarının olgusal nesne ya da mantıksal veriden çok amaçlar, çıkarlar ve değerler tarafından yönlendirildiğini savunur (Cevizci, 2000: 918.)

¹³ Cevizci, 2000: 918.

¹⁴ Birdişi, 2011: 155.

İtalyan Rönesansı'nın gerçekleştiği 16. yüzyılda yaşayan ve realizmin önderlerinden biri olan Machiavelli'nin düşüncelerinde, yaşadığı dönemde meydana gelen siyasal ve sosyal karmaşaların izleri açıkça görülebilir. 16. yüzyılda İtalya'da yaşanan şehir devletleri birliğinin dağılma süreci Machiavelli'yi devlet ve güç merkezli bir anlayış etrafında çözüm aramaya itmiştir. Machiavelli'ye göre güvenliğin temel kaynağı güçlü bir savunma ve otoriter bir yönetim ile mümkündür¹⁵.

Devlet mevcudiyeti doğru kanunlar ve güçlü ordular ile devam eder. Bir hükümdar güçlü orduları olmadan doğru kanunlara sahip olamaz¹⁶.

Machiavelli bir hükümdar için korkulmanın sevimliden daha güvenli olduğunu öne sürer. Çünkü insanoğlu kendisini korkutan kişiye zarar vermekten sakınır. Ayrıca kimi insanlar çıkarları uğruna başkalarına olan sevgilerini bir anda bitirebilirler¹⁷.

Bu da insanların her dönemde ben merkezli ilişki kurduğunun bir göstergesidir. Dolayısıyla Machiavelli'nin bu düşünceleri gerek otoriter yönetime gerekse devlet merkezli realist yaklaşımlara ilham kaynağı olmuştur. Devlet merkezli realist güvenlik yaklaşımının öncülerinden biri olan Jean Bodin, Politik düşüncelerini egemenlik tanımının çevresinde olgunlaştıran ve “ulusal egemenlik” kavramına yön verenlerin başında gelir¹⁸.

Egemenliğin bir devletin olmazsa olmazları arasında gören Bodin, bu kavramı şiddet üzerine oturtur. Bu nedenle Bodin'in ulusal egemenliğe ilişkin düşüncesi, devlet merkezli realist güvenlik politikalarının en önemli dayanaklarından biri halini almıştır.

Realizmin önde gelen diğer bir düşünürü de Hobbes'dur. Hobbes'da Machiavelli gibi siyasi bir temaşanın ortasında doğmuş ve yaşamıştır. Hobbes devletin amacının bireysel güvenlik olduğunu düşünür ve güvenliği sağlamanın yolunu ise “bütün gücü ve kudreti bir tek insan ya da insanların meclisine vermekten geçer” sözüyle ifade eder. Bunu yapmak içinse insanların kendi haklarından gönüllü olarak vaz geçmeleri gerektiğini belirtir¹⁹.

Realizmin düşünürlerinden Spinoza güçlü devlet egemenliği noktasında Hobbes'la aynı düşünceyi paylaşmakla birlikte, Spinoza'ya göre, devletin temel amacı korkutarak ya da kısıtlamalar getirerek mutlak itaati sağlamak değildir. İnsanların huzur ve güvenlik içerisinde hayatlarını idame ettirmek amacıyla onları bütün tehditlerden ve zarar verecek şeylerden uzak

¹⁵ Machiavelli, 2003: (çev. M. Özay). 64.

¹⁶ Machiavelli, 1513/2003: 12. bölüm.

¹⁷ Machiavelli, 1513/2003, 17. bölüm.

¹⁸ Michael ve Negri, 2008: (çev. A. Yılmaz). 119.

¹⁹ Leviathan, 2005: (çev. S. Lim). 127.

tutarak doğal haklarını güçlendirmektir. Ayrıca devletin görevi insanların beyinlerini güvenlik içinde kullanarak fiziksel varlıklarını geliştirmelerine yardımcı olmaktır²⁰

Sonuç olarak realizm anlayışında;

Machiavelli, güvenliğin esas kaynağının güçlü bir ordu ve otoriter bir yönetim olduğunu, hükümdarın tebaasının bölünmesini önlemek için zalim olmaktan korkmaması gerektiğini savunur.

Jean Bodin, Devletin varlığının temel unsurunun egemenlik olduğunu vurgulayarak egemenliği şiddet üzerinden tanımlar. Ayrıca egemenlik, sadece tebaa üzerinde değil aynı zamanda toprak üzerinde de mutlak kontrolü içerir. Bodin’e ait bu düşünceler devlet merkezli realist güvenlik politikalarının mihenk taşı oluşturur.

Thomas Hobbes, bireysel güvenliğin ancak insanların haklarından vazgeçmeleri ve tüm gücü bir otoriteye devretmeleri ile sağlanacağını savunur. “Leviathan” isimli eserinde, devleti kayıtsız şartsız yetkilere sahip bir egemen şeklinde tanımlar ve bireysel hakların güvenliğe feda edilmesi gerektiğini savunur.

Spinoza, Hobbes gibi güçlü bir devlet egemenliğini savunmakla birlikte devletin amacının korku salarak biat edilmesini sağlamak değil, insanların huzur ve güvenlik içinde hayatlarını sürmesini sağlamak olduğunu savunur. Ayrıca Spinoza, demokrasiyi en doğal hükümet biçimi olarak düşünse de otoriteye itaatin güvenliği sağlama bakımından şart olduğunu savunur.

Bu düşünürlerin ortak paydalarının, devletin genel güvenliği sağlamada temel ve merkezî bir role sahip olmasının yanı sıra güçlü bir idare ile askerî gücün, güvenliğin vazgeçilmez unsurları arasında olduğudur.

1.1.2.3. Liberalizm

Güvenlik teorilerine ilişkin önemli bir kaynakta liberalizmdir. Bireysel özgürlükler ve yaygın temsilin savunulması noktasında John Locke (1632-1704) ve Jean Jacques Rousseau (1712-1778) ile John Stuart Mill (1806-1873) liberalizmin önde gelen düşünürleri olarak kabul edilmektedir. Liberalizmin kaynak çeşitliliği, düşünce dünyasında farklı fraksiyonların meydana gelmesine neden olmuştur. Bu da günümüzde liberalizmin; politik, kültürel, ekonomik, sosyal, muhafazakâr liberalizm ve neoliberalizm başlıkları altında incelenmesine etken olmuştur²¹.

²⁰ Vural ve Aktan, 2003: 120.

²¹ Birdişli, 2011: 158.

Liberalizmin özgürlükler noktasında insan doğasını dikkate alan yönü nedeniyle politik düşüncede realizmle birlikte idealizme karşı daha yaygın bir konumu bulunmaktadır²².

Liberalizmin, realizm ve idealizmden en önemli farkı insanın doğasını dikkate alarak onu değiştirmeye çalışmak yerine pozitif yönde yönlendirmeyi tercih etmiş olmasıdır. Bu temel yaklaşım liberal düşüncenin tüm fraksiyonlarında da ortak bir nokta olarak görülebilir. Bunun dışında liberal düşünce içinde zaman zaman yaşanan önemli çatışma ve karşıtlıklar Liberalizm'in farklı düşüncelerle senteze girmesinden kaynaklanır. Bu farklılıkları kısaca şöyle tanımlayabiliriz:

Liberalizmin politik düşünce noktasında realizmle birlikte idealizme karşı daha genel bir pozisyonu bulunmaktadır²³.

Liberalizmin, insan yapısını değiştirmek yerine onu olumlu bir şekilde yönlendirmeyi seçmesi, Liberalizmi realizm ve idealizmden ayıran en önemli farktır. Aslında bu yaklaşımın liberal düşünceye ait bütün fraksiyonlarda kullanıldığı görülebilir. Liberal düşünce içinde meydana gelen ihtilaf ve farklılıklar bu görüşün farklı düşüncelerle bütünleştirilmesinden kaynaklanır. Bu farklılıkları kısaca şöyle tanımlayabiliriz.

1.1.2.3.1. Politik Liberalizm

Liberal demokrasiyi savunan bir düşünce akımıdır²⁴. Bireysel hak ve özgürlüklerin güvence altında olmasını savunur.

1.1.2.3.2. Kültürel Liberalizm

Bireysel hak ve özgürlüklerin, devlet veya din otoritelerince kısıtlanmasına karşı durarak korunmasını savunur.

1.1.2.3.3. Ekonomik Liberalizm

Özel mülkiyeti esas alarak devletin ekonomiye müdahalesine karşı çıkar. Piyasa sistemi merkezli bir toplumsal sistemi savunur²⁵.

1.1.2.3.4. Sosyal Liberalizm

Herbert Spencer ve Von Humboldt'un bireyciliği ön plana çıkarmasına karşın, devletin huzuru sağlaması gerektiğini öne sürerek devletin sosyal mesuliyetlerini savunur.

²² Laurie M, 2002:

²³ Bagby, 2002: 85.

²⁴ Richard R, 2010: (Çev: B. Özdemir). 172.

²⁵ Karl P, 2007: (Çev: A. Buğra), 196.

1.1.2.3.5. Muhafazakâr Liberalizm

Özgürlük ve mülkiyet haklarının yanı sıra gelenek ve ahlaki değerlerin sürekliliğini savunur²⁶. Gelenekleri, ahlaki devamlılığı ve özgürlükle mülkiyet haklarını savunan bir görüş. Aşırı bireyciliğe karşı gelenekleri savunur, toplumsal değerleri ve insan doğasının değişmezliğini vurgular²⁷.

1.1.2.3.6. Neoliberalizm

Devletin ekonomiye müdahalesini minimum seviyeye indiren, serbest piyasa merkezli aşırı kapitalist bir akımdır. Devletin rolü düzenleyici bir idareyle sınırlandırılır ve özelleştirme teşvik edilir. Bu düşünce, zayıf kesimleri dışlaması nedeniyle eleştirilir²⁸.

Liberalizme ait bu yaklaşımlar irdelendiğinde, liberalizmin güvenlik kavramına etkisinin politik veya ekonomik çıkarları koruma endişesi üzerinden gerçekleştiği görülür.

1.1.2.4. Marksizm

Ulusal güvenlik başta olmak üzere güvenlik konusunda diğer bir düşünce akımı Marksizm'dir. Ancak Marksizm'in güvenlik politikalarına katkıları kuramsal oluşum boyutundan ziyade eleştirel boyuttadır²⁹.

Karl Marx, idealist düşünürlerden biri olana Hegel'in diyalektik (tez-antitez) tarih anlayışından etkilenerek Prusya uygulamasını ve dini eleştirmiş, Ludwig Feuerbach'tan etkilenerek materyalist politik ve ekonomiye ilişkin düşüncelerini geliştirmiştir. Kapitalizmin meydana getirdiği sosyal adaletsizlik ve eşitsizlikleri eleştiren Marx, sosyal eşitlik ve adaleti mevcut güvenliğin mihenk taşı olarak görmüştür.

Marx'a göre insanların yaşama yönelik algıları, mevcut maddi yaşam şartlarıyla şekillenir. Bu şartların en belirleyici unsuru üretim ilişkisidir. Üretim, kişinin kendisi ile ilgili bir süreçtir. Bu nedenle ürettiği metaya kendinden ve özünden bir şeyler katar. Ancak, kapitalist sistemde bireyler kendi ürettikleri şeyleri kontrol edemez ve ürettiklerini devamlı başkalarına kaptırırlar. Bu da bireyin kendi ürettiğinden uzaklaşmasına ve ona yabancılaşmasına neden olur³⁰ Marx'a göre, üretime ve maddi güce sahip olan sınıf, tinsel (ideolojik) gücü de kontrolü altında bulundurur. Bu sınıf, aynı zamanda kendi çıkarlarını toplumun yararına olan çıkarlar gibi göstererek, toplumun haklarını savunuyormuş algısı yaratır. Bu sayede, kendi sınıfsal

²⁶ Kirk, 1993: 101.

²⁷ Kirk, 1953/2001:

²⁸ Hardt ve Negri, 2000:

²⁹ Birdişli, 2011: 163.

³⁰ Arslan, 2008: 382.

çıkarlarına ilişkin tehditleri, toplumun genel güvenliğine yönelik bir tehdit gibi sunar. Böyle bir duruma ilişkin kolektif güvenlik politikaları toplumdan ziyade egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eder. Bu süreç de egemen sınıfın toplum üzerindeki ideolojik kontrolünü güçlendirir.

Marx’a göre devlet, egemen sınıfın güç ve hakimiyetini koruyan ve onun devamlılığını sağlamak için kullanılan bir araçtır. Ayrıca gerek devletin gerekse hukukun bağımsız olduğu ne kadar öne sürülürse, gerçekte bir o kadar da egemen sınıfa hizmet eden araç haline dönüşür³¹.

Sonuç olarak, Marx’a göre devlet tarafsız bir oluşum değil, sınıfsal egemenliğin hüküm sürdüğü bir araçtır.

1.2. Dünyada ve Türkiye’de Özel Güvenliğin Tarihsel Süreci

1.2.1. Dünyada Özel Güvenliğin Tarihsel Süreci

İnsanlık tarihinin başlangıç dönemine kadar uzanan özel güvenlik hizmeti, tarih boyunca insanların ve toplulukların güvenlik ihtiyaçları/talepleri doğrultusunda gelişmiş, ilerlemiştir.

Antik çağlardan günümüze lejyonerlik (paralı asker) veya sözleşmeli güvenlik uygulaması yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Hititler, Persler, Yunan ve Roma İmparatorlukları dahil olmak üzere hemen hemen tüm eski çağ uygarlıkları lejyonerlerden faydalanmışlardır³².

Özel güvenlik hizmetinin ilk olarak Antik Roma döneminde ülke genelinde çıkan yangınlarda şehirleri gözetlemekle görevli olan “şehir gözetleyen görevli” anlamına gelen “the wigiles” isimli görevliler olduğu ve orta çağ döneminde bunların mevcudiyetini koruduğu bilinmektedir³³.

Antik Mısır döneminden Kraliçe Victoria’nın hüküm sürdüğü Britanya İmparatorluğu dönemine kadar çoğu devlet “sözleşmeli” güçlerden faydalanmıştır. Bunlara örnek olarak Büyük İskender’e karşı savaşan Pers İmparatoru Darius, Yunan lejyonerleri (paralı asker), kendisine karşı ayaklanan Amerikan kolonistlere karşı III. George ise Alman lejyonerleri (paralı asker) kullanmıştır³⁴.

13. yüzyıl itibarıyla hükümetlerin paralı asker (lejyonerlere) ve özel güvenlik kuvvetlerine yetki vermesi, sonraki dönemlerde güvenlik hizmetlerinin özelleşmesine zemin hazırlamıştır. Özel orduların çoğalması ve yaygınlaşması, 14. ve 15. yüzyıllarda hükümetlerin

³¹ Bagby, 2002: 191.

³² Tangör ve Yalçınkaya, 2010: 127-154.

³³ Haspolat, 2005: 22-30.

³⁴ Zabcı, 2013:

güvenlik yükümlülüklerini bu sektöre devretmesinin önemli bir sonucuydu. Sektörün büyüyerek devam etmesi 18. yüzyılda lejyonerlerin ve özel güvenlik kuvvetlerinin uluslararası sorunlarda önemli bir güç haline gelmesine neden olmuştur³⁵. 17 ve 18. yüzyıllarda English East India Company ve Dutch East India Company isimli şirketlere Hint Yarımadası'nda ki ticareti kontrol etmeleri amacıyla tabi oldukları kolonizatör İngiliz ve Hollanda devletlerince birçok ekonomik ve siyasal hakların tanındığı, bu şirketlerin elde ettikleri güç ile birlikte zamanla bağımsız ve egemen bir devlet gibi hareket etmeye başladıkları ve kar marjlarını arttırmak amacıyla rakip sömürgeci devletler ile yerel güçlere karşı savaş açmaları bu konuya çarpıcı bir örnektir³⁶.

İlk özel güvenlik şirketleri 1850 yılında Amerika Birleşik Devletleri ve İsveç'te kurulmuştur³⁷. 19. yüzyılın ortalarında İsveç'te fabrikaları yangın, sel, kaza vb. tehlikelerden koruma, suçları önleme ile meydana gelmesi muhtemel zararları giderme konularında eğitim görmüş personel temin eden Philip Sorensen ile resmî/özel kurumlara iç güvenlik, istihbarat, casusluk önleme ve soruşturma hizmetleri sunan aynı zamanda ABD Chicago Polis Müdürlüğüne bağlı ilk dedektiflerinden olan Allan Pinkerton, özel güvenliğin öncüleri olarak bilinmektedir³⁸. Amerika Birleşik Devletleri'nde para ve kıymetli eşya taşıyan posta arabalarına yönelik saldırıların artması sonucu, posta arabalarını korumak amacıyla "Wells Fargo" şirketi kurulmuştur. Bunun yanı sıra artan hırsızlık olayları, dolandırıcılık olayları, demiryollarına yapılan baskın ve saldırılar özel güvenlik şirketlerinin kuruluşunda önemli bir faktör olmuştur. Allan Pinkerton 1855 yılında kurduğu özel güvenlik teşkilatı ile özel güvenlik alanında dünyadaki ilk şirketin sahibi olmuştur. Yine FBI eski şefi William J. Burns 1900'lü yılların ilk döneminde "the William J. Burns International Detective Agency"i kurmuştur³⁹.

İngiltere'deki en eski Özel Güvenlik Teşkilatı'nın (OGT) 1935 yılında kurulan 'Securicor' adlı şirket olduğunu ileri sürülmektedir. Fakat Draper bu konuda, Arnold Konzler'in kurduğu "Machinery and Technical Transport" isimli şirketin, 1926 veya yakın yıllarda, nakit para ve değerli eşyaların taşınmasında koruma hizmeti verdiğini, şirket adındaki Teknik (Technical) kelimesinin aslında güvenlik (security) anlamına geldiğini, bunun nedeninin şirketin gizliliği olduğunu, bu nedenle böyle bir yol izlediğini belirtmektedir⁴⁰.

³⁵ Mandel, 2001: 129-151.

³⁶ Singer, 2003:

³⁷ Dalda, 2012:

³⁸ Kuyaksil ve Tiyek 2003: 2.

³⁹ McCrie, 1988: 23-33.

⁴⁰ Karaman ve Seyhan, 2001: 149-173.

Özel güvenlik sektörünün ortaya çıkmasında ve gelişmesinde Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde artan sanayileşmenin etkisi çok büyüktür. Sanayileşmedeki bu hızlı büyüme ile birlikte güvenlik anlayışı da önemli oranda bir ivme kazanmıştır. 19. yüzyıl itibarıyla İngiltere de yaşanan sanayileşme çerçevesinde birçok fabrikanın güvenliğinin 'denetçiler' olarak isimlendirilen kişiler tarafından sağlandığı, bu özel güvenlik görevlilerinin 1829 yılında merkezi polis teşkilatının kuruluşu sonrasında da kolay yönlendirilebilmeleri ve ucuz çalıştırılabilirmeleri nedeniyle teşebbüsler tarafından fabrikaların güvenliklerinde görevlendirilmeye devam ettikleri bilinmektedir⁴¹.

1844 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulan merkezî polis gücünün güvenlik gereksinimlerini karşılamada yetersiz kalması ve rüşvet olaylarının polisler arasında yaygınlaşması, özel polis şirketlerinin açılmasına neden olmuştur⁴².

Sanayileşmenin hızla büyümesi işgücü gereksiniminin artmasına ve sanayileşmenin olduğu yerlere yönelik hızlı göç olayının meydana gelmesine neden olmuştur. Bu da sanayileşmenin gerçekleştiği şehir ve nüfus sayısını arttırmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nin nüfusu 19. yüzyılın ikinci çeyreğinde 10 milyondan 20 milyona çıkmıştır. Bu dönemde kurulan polis teşkilatı, sanayi devriminin ve kentleşmenin hız kazanması ile birlikte oluşan "tehlikeli sınıfları" kontrol etmenin yanı sıra grev kırıcı olarak da görev yapmıştır. Ancak ilk olarak 1844'te kurulan merkezi polis gücünün güvenliği sağlamada yetersiz kalması ve polisler arasında rüşvetin yaygınlaşması neticesi kısa süre içinde özel polis şirketleri açılmaya başlamıştır⁴³. Sanayileşmenin hız kazandığı bu dönemde, işverenler tarafından "tehlikeli sınıflar" olarak nitelendirilen İrlandalı ve Alman göçmenleri, göçmen işçileri, siyahlar ve kent yoksullarını kontrol etmek amacıyla maden polisi, tren yolu polisi, sanayi polisi kiralanmış; bunlar grev kırıcılık ve isyanları bastırmakla görevlendirilmiştir⁴⁴.

19. yüzyılın son çeyreğinde Amerika Birleşik Devletleri'nde grev olaylarının artması, grev yapan işçi sınıfının kontrol ve baskı altına alınması noktasında özel güvenlik şirketlerinin kullanılmasına neden olmuştur. Bu alandaki talepler Pinkerton isimli ABD'de kurulan ilk özel güvenlik şirketi tarafından karşılanmıştır⁴⁵.

İkinci Dünya Savaşı'na müteakip çok önemli bir ivme kazanan özel güvenlik sektörü gerek kurulan şirket sayısı gerekse istihdam edilen personel sayısı açısından çok ciddi oranda büyüme gerçekleştirmiştir. Bu büyüme ile birlikte özel güvenlik personel sayısı, çoğu ülkenin

⁴¹ Godfrey, 2002: 87-107.; Dönmez, 2005.; Atılğan, 2007: 52-56.

⁴² Atılğan, 2007: 52-56.

⁴³ Atılğan, 2007: 52-56.

⁴⁴ Barlow, D.E. ve Barlow, M. H. 1999: 646-674.

⁴⁵ Spitzer ve Scull 1977: 18-29.

iç güvenliğini sağlamakla görevli personel sayısını geçmiştir. Bu büyümenin artarak devam edeceği beklenmektedir⁴⁶.

Sonuç olarak, bireylerin ve toplumların temel ihtiyaçları arasında bulunan güvenliğin tarihsel süreci eski dönemlere kadar dayanmaktadır. Özel güvenlik sektörünün gelişimi modern anlamda 18. ve 19. yüzyıllarda başlamış olup, para ve değerli varlıkların korunmasına yönelik ilk özel güvenlik şirketleri bu dönemde kurulmuştur. Çoğunlukla askerî kökenli personelin istihdam edildiği ve askerî personel tarafından yönetilen bu şirketler, güvenliğin sağlanması görevini üstlenmişlerdir.

Sanayi devrimi ile özel güvenlik sektörü büyük bir değişim yaşamıştır. Sanayileşmenin ve şirketlerin artışı, bu alanlarda kurulan tesislerde özel güvenlik hizmetlerine olan ihtiyacın da artmasına neden olmuştur. 20. yüzyılda ise özel güvenlik sektörünün hizmet verdiği alanlar daha da genişleyerek, üst düzey yönetici koruma, etkinliklere ilişkin güvenlik ve güvenlik danışmanlığı gibi farklı alanlara yayılmıştır.

Özellikle 11 Eylül 2001 tarihinde ABD’de gerçekleştirilen terör saldırısına müteakip özel güvenlik sektörüne olan talep dünya genelinde büyük ölçüde artmıştır. Havalimanları, devlet binaları, alışveriş merkezleri ve diğer kritik altyapılar gibi yerlerde özel güvenlik hizmetleri yaygınlaşmıştır.

1.2.2. Türkiye’de Özel Güvenliğin Tarihsel Süreci

Özel güvenlik, devletin güvenlik hizmetlerini tek başına sağlama kapasitesinin yetersiz kaldığı yer ve durumlarda, yine kendi kontrol ve denetiminde özel sektörün devreye girmesiyle şekillenmiştir. Ülkemizde özel güvenliğin yapılmasına ilişkin düzenlemeler 20. yüzyılın ilk yarısında gerçekleşse de özel güvenlik uygulaması esas itibarıyla çok eski dönemlere dayanmaktadır. Bu kapsamda Osmanlı Devleti’nde “Derbentçiler”, “Yasakçılar-Asesler”, “İl Erleri”, “Desteban” ve “Sergerdeler” gibi birtakım oluşumların günümüzdeki özel güvenlik hizmetleri ile benzer işlevde oldukları müşahade edilmiştir.

Osmanlı döneminde Anadolu ve Rumeli seyir yollarında, dağlık/geçit bölgeleri başta olmak üzere, halkın huzur ve güvenliğini sağlamak amacıyla oluşturulan teşkilatlara “derbend”, bu teşkilatta görev yapanlara ise “derbendci” denilir⁴⁷. Ticaret ve kervan yollarının korunmasında önemli bir role sahip olan derbent teşkilatı bu anlamda önemli bir güvenlik kordonu oluşturmuştur⁴⁸.

⁴⁶ Örki, 2019: 108-112.

⁴⁷ Ersoy, 2008: 50.

⁴⁸ Keçici, 2008: 44-53.

Yine Osmanlı döneminde çarşı ve pazaryerlerinin güvenliği yasakçılar (asesler) tarafından sağlanmakla birlikte geceleri asayiş ve güvenliği tesis etmek için kurulan yasakçılar (asesler), vermiş oldukları bu hizmet karşılığı işyeri sahiplerinden ücret almaktaydı. Yasakçıların (asesler) bekleyeceği yer ile sayıları kanunlarla belirlenmiştir⁴⁹.

Osmanlı döneminde güvenliğin tesis edilmesi noktasında isyanlarda tebaasını korumak amacıyla oluşturulan diğer bir oluşumda “il erleri”dir. Bu oluşum yerleşim yerleri olan köylerin içinde ve dış çevresinde asayiş korumaya yönelik kurulmuştur. Ayrıca devlete bağlı güvenlik birimlerince bastırılmayacağı değerlendirilen isyanlarda, o yer/bölgenin kadısı tarafından bu oluşumun başındaki “yiğitbaşı” aracılığıyla “il erleri” toplanarak devletin emrine girmeleri ve destek vermeleri sağlanmıştır⁵⁰.

Bu oluşumlara benzer bir başka yapılanma da kazanç getirisine sahip hububatlar ile ağaçların korunması ve bunlara yönelik verilmesi muhtemel zararların engellenmesi amacıyla kurulan “desteban” diğer bir deyişle “kır bekçiliği” sistemidir⁵¹. Yine belli bölgelerde güvenliği sağlamaya yönelik ücret karşılığı “sergerde” adı verilen görevlilerce koruma hizmetinin sağlandığı özel bir birim oluşturulmuştur. Sergerdelerin sorumlu oldukları bölgedeki görevli sayısı, aldıkları ücret ve ihtiyaçlarının karşılanması oranında yerine getirilmiştir⁵².

Netice itibarıyla Osmanlı döneminde işyeri sahiplerinden aldıkları ücret karşılığı geceleri çarşı ve pazarlar ile mahalleleri koruyan “asesler”, yol güzergahlarındaki hassas yerler ile hırsızlık ve gasp olaylarına müsait geçitlerin güvenliğini sağlayan “derbentçi”ler, tüccarlar ile kervanların güvenliğinden sorumlu “kervansaray”lar, isyanlarda halkın korunması için kurulan “il erleri”, hububat ve ağaçların korunmasını sağlayan “desteban” ve belli bölgelerde güvenliği sağlayan “sergerdeler” tarihimizdeki özel güvenlik uygulamaları olarak sayılabilir⁵³.

Ülkemizde özel güvenlik sisteminin temeli 20. yüzyılın ortalarına dayanmaktadır. Büyükşehirlerdeki hızlı sanayileşme süreci beraberinde işgücü ihtiyacını ve hızlı bir nüfus artışını meydana getirmiş, bu da özel sektördeki büyük çaplı kuruluşların kendi güvenliklerini kendilerinin sağlaması noktasında yeni bir yapılanmaya gitmelerine neden olmuştur⁵⁴.

1957 ve 1958 yıllarında Hirfanlı Barajı’nın yapımı esnasında meydana gelen saldırı ve sabotajlar sonrası barajların güvenliğinin özel güvenlik görevlilerince sağlanması konusu gündeme gelmiş ve bu konu 31 Ocak 1966 tarihli Milli Güvenlik Kurulunun 97 sayılı kararı ile ülkemizin gündemine girmiştir. Gündeme girmesinden yaklaşık yedi yıl sonra 1973 yılında

⁴⁹ Ortaylı, 1976: 95-107.

⁵⁰ Yakut, 2012: 21-34.

⁵¹ Şeker ve Baytun, 2013:

⁵² Özbek, 2010:

⁵³ Kuyaksil ve Tiyek, 2003: 2.

⁵⁴ Karaman ve Seyhan, 2001: 149-173.

Ankara Sıkıyönetim Komutanlığı'nın “*Özel Muhafaza Teşkilatı Kanunu*”nın ivedilikle TBMM'ye sunulmasını gündeme taşıması üzerine⁵⁵, İçişleri Bakanlığı'nca “*Müesseselerde Özel Koruma Teşkilatı Kurulması Hakkında Kanun Tasarısı*” başlığıyla hazırlanan tasarı 1975 ve 1977 yıllarında reddedilmiştir. 1978 yılında revize edilerek tekrar gündeme getirilen ve 33 maddeden oluşan “*Banka ve Diğer Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliğinin Sağlanması Hakkında Kanun Tasarısı*” yine yasal dayanağa kavuşturulamamıştır.

1980 darbesi öncesi terör ve adi suçlarda görülen büyük artış kolluk kuvvetlerinin yetersiz kalmasına neden olmuş, bu durum ekonomik ve stratejik konuma haiz sektörlerin özel güvenlik görevlilerince korunması hususunu gündeme getirmiştir. Bu gelişme üzerine 22.07.1981 tarihinde 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” çıkarılarak yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile belirli kamu kurum ve kuruluşları ile stratejik öneme haiz yerlerin korunmasına yönelik özel güvenlik hizmetlerinin yasal çerçeveye oturtulması sağlanmış, ayrıca özel güvenlik görevlilerinin yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları ve denetim mekanizmaları da düzenlenmiştir.

Ancak zamanla 2495 sayılı yasanın yetersiz kalması ve uygulamada sorunlar yaşanması üzerine 1992 ve 1995 yıllarında mevcut yasada bazı değişiklikler yapılarak revize edilmesi sağlanmıştır⁵⁶. 2495 sayılı yasanın sadece belirli kamu kurumları ile stratejik alanların korunmasını düzenlemesi, genişleyen güvenlik ihtiyaçlarının ve özel sektördeki güvenlik taleplerinin karşılanmasında yetersiz kalmıştır.

Bunun yanı sıra şehirleşmenin hızlanması, büyükşehirlerde nüfusun hızla artması, dünyada olduğu gibi ülkemizde de özel güvenlik hizmetlerinin hızlı gelişimi, özel güvenlik sektörünün büyümesi, özel güvenlik görevlilerinin eğitim eksikliği, yetki sınırlarının belirsizliği, görev alanlarındaki karmaşa, artan terör olayları ve organize suç örgütlerinin tehdidi, ülkede meydana gelen ekonomik gelişmeler, Avrupa Birliği uyum süreci kapsamında güvenlik sektöründe modern ve standart bir düzenlemeye ihtiyaç duyulması, özel güvenlik şirketlerinin denetim ve düzenlemelerindeki yetersizlik yeni bir yasal düzenleme yapılması zorunluluğunu ortaya koymuştur.

Bu gelişme üzerine 10 Haziran 2004 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun 26 Haziran 2004 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu yasa, ülkemizde özel güvenlik sektörünün büyümesine, özel güvenlik hizmetlerinin daha modern bir hale gelmesine ve profesyonelleşmesine önemli ölçüde katkı sağlamıştır.

⁵⁵ Gülcü, 2004: 3.

⁵⁶ Bal, 2004: 148.

Yasanın yürürlüğe girmesi ile özel güvenlik görevlilerinin eğitim, denetim ve faaliyetleri yasal denetim altına alınmış ve sektör daha güvenilir hale getirilmiştir.

1.3. Özel Güvenliğin Önemi

Yeryüzünde yaşayan tüm canlıların temel amacı varlığını korumak ve hayatını sürdürmektir. Benzer durum insanlardan oluşan devletler için de geçerlidir⁵⁷. Dolayısıyla devletlerin kendi varlıklarını sürdürebilmelerinin, ekonomik, askeri, teknolojik vb. alanlarda güçlü olmalarının yanı sıra ülkelerindeki huzur ve güven ortamının tesis edilmesi ile de eş değer olduğu söylemek yanlış olmayacaktır.

İnsanların her türlü tehlikeden uzak huzur ve güven içerisinde yaşamalarını sağlayacak olan erk devlettir. Bireylerin ve toplumların can ve mal güvenliğinin sağlanması, devletlerin temel varlık nedenidir. Bir ülkedeki siyasal, sosyal ve ekonomik faaliyetler ile kişi hak ve özgürlükleri ancak güvenli ve huzurlu bir ortamda gerçekleşebilir⁵⁸.

Sanayileşmenin hızlı gelişimi ile kırsal kesimden şehre yönelen göç dalgası beraberinde hızlı nüfus artışını da meydana getirmiştir. Bunun yanı sıra terör ve kriminal suçlarda meydana gelen belirgin artış ile organize suç örgütlerinin tehdidine müdahale etmede yetersiz kalan kolluk kuvvetleri, devletin halk nezdindeki itibarını kaybetmesine neden olmuştur. İşte bu durum devletleri farklı arayışlara itmiş ve neticesinde özel güvenlik sektörünün oluşumu sağlanmıştır.

Özel güvenlik, günümüzde bireylerin, iş yerlerinin, kurum ve kuruluşların ve genel olarak sosyal düzenin korunmasına yönelik, sorumluluk bölgesinde yapılan devriye hizmetleri ile suçun önlenmesi, yangın, sağlık sorunları veya şiddet içerikli olaylara yapılan müdahale ile olayların daha fazla büyümesinin engellenmesi, yüksek riskli yer ve bölgelerdeki görünürlükleri ile güven hissi vermesi, büyük organizasyonlar ile kalabalık etkinliklerde düzenin sağlanması, birey ve/veya tüzel kişiliklere ait maddi varlıkların korunması kapsamında önemli bir rol oynamaktadır.

Özel güvenlik hizmetlerinin önemi hem kişisel hem de toplumsal güvenliğin sağlanmasında devletin güvenlik güçlerine ek olarak önemli destek sağlayan bir yapı oluşturmasından kaynaklanmaktadır.

Özetle özel güvenlik hizmetleri, modern toplumlarda bireysel ve toplumsal güvenliğin sağlanmasında vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Bu hizmetlerin etkin bir şekilde

⁵⁷ Sancak, 2013: 124.

⁵⁸ Eryılmaz, 2005: 124.

sunulması, sadece bireylerin değil, aynı zamanda ulusal güvenliğin korunmasına da katkı sağlamaktadır.

1.4. Özel Güvenliğin Konumu

Dünya genelinde hızla artan nüfus ve gelişen sanayileşme beraberinde birçok sorunun da oluşmasına neden olmuştur. Ekonominin özellikle büyük devletlerin kontrolünde ve güdümünde olması, kaynakların eşit paylaşılmaması, gelir dağılımında adaletsizliklerin yaşanması, terör ve kriminal olayların meydana gelmesine sebep olmuştur.

Tüm bu gelişmeler doğrultusunda genel güvenliğin sağlanmasından sorumlu olan kolluk kuvvetlerinin bu hızlı gelişim karşısında yetersiz kalması devlet otoritesinin sarsılmasına ve halk nezdinde itibar kaybetmesine neden olmuştur. Bu da dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de hükümetleri çözüm noktasında yeni arayışlar içerisine itmiştir. İşte bu noktada özel güvenlik kavramı dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de gündeme gelmiş ve nihayetinde yapılan düzenlemeler ile yasal bir statüye kavuşmuştur.

Özel güvenliğin günümüzdeki hukuki dayanağı 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile belirlenmiştir. Bu yasayla özel güvenlik şirketlerinin sorumluluk alanları ile yetkilerinin çerçevesi çizilerek özel güvenlik görevlilerinin yetki ve sorumlulukları belirlenmiş ve özel güvenliğin konumu bu yasal düzenleme ile tanımlanmıştır.

Bu yasal düzenleme ile birlikte özel güvenlik sektörü hızlı bir ivme kazanarak birçok alanda faaliyet yürütmeye başlamıştır. Stratejik açıdan hassas konuma sahip olan havalimanları, üniversiteler, hastaneler, barajlar vb. yerlerin yanı sıra alışveriş merkezleri, plazalar, iş yerleri, oteller, siteler vb. gibi birçok alanda görev alarak güvenliğin sağlanması noktasında görev yapan özel güvenlik şirketleri, yapmış oldukları bu görev ile kamu güvenlik güçlerinin (polis, jandarma gibi) yükünü hafiflettiği gibi güvenlik güçlerine yardımcı bir rol de üstlenmiştir.

Belirli sınır ve alanlarda yetkili olan özel güvenlik görevlilerinin genel kolluk kuvvetleri gibi gözüaltına alma yetkileri bulunmamaktadır. Ancak yasa ile kendilerine tanınan yetki ve sorumluluklar kapsamında yakalama yaparak önleyici tedbirler alabilirler. Bu da özel güvenliğin kamu güvenliği ile ortak hareket etmesi açısından belirleyicidir.

Netice itibarıyla, özel güvenliğin konumu, gerek genel kolluk kuvvetlerine destek olması gerekse stratejik öneme haiz yerlerin, özel mülk ve belirli yer / bölgelerin güvenliğinin sağlanması bakımından son derece önemlidir. Bu da hem kamu düzeninin desteklenmesi hem de bireysel ve kurumsal güvenliğin sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir.

1.5. Özel Güvenliğin Yetkileri

Türkçede birden fazla anlamı olan yetkinin Türk Dil Kurumu Sözlüğündeki güncel anlamı “Bir görevi, bir işi yasaların verdiği imkânlarla göre, belli şartlarla yürütmeyi sağlayan hak, salahiyet, mezuniyettir⁵⁹”. Diğer bir tasvirle yetki, meri mevzuat hükümlerinin yapılmasını emrettiği eylemleri yerine getirebilme kudreti şeklinde de tanımlanabilir. Yetkinin kaynağı ve sınırı Anayasa ve yasalardır⁶⁰. Bu tanımlara göre yetki, yasaların izin verdiği imkânlar ve şartlar çerçevesinde, bir görevin yerine getirilme hak ve iznidir.

Yetki kelimesi Türkçede Mastar hali “yetmek” olan, tek heceli “yet(y-e>i-t)” fiilinin tabanına “ki(>gi)” ekinin gelmesi ile türetilmiş yalın bir isimdir⁶¹. Yetmek, “bir gereksinimi karşılayacak, giderecek nicelikte olmak” anlamını taşımaktadır⁶². Bu sözcüklerin ve yetki kelimesinin anlamdaşlığı eski Türkçe’deki “yet” düşüncesidir. Yet kelimesi, “1. yakalamak, gücü yetmek [geçişli fiil], 2. yeter olmak [geçişsiz fiil] fiilinden evrilmiştir⁶³. Benzer düşünce yetki kelimesi için de geçerlidir. Tüm bu düşüncelerden hareketle, yetkinin yerine getirilmesi gereken bir iş veya görev konusunda yeterli bilgi, beceri ve niteliğe haiz olma anlamını içerdiğini söyleyebiliriz.

Yetkinin kullanımı Anayasa ve yasalarla belirlenmiş olmakla birlikte kimse kendi düşünce ve kararları ile yetki kullanamaz⁶⁴. Takdir yetkisi ise, kanunlarda tanınan ancak tam olarak ifade edilmeyen bir konuya dair kullanılan ve keyfiliğe müsaade edilmeyen yetkidir⁶⁵.

Yetkinin özelliklerine dair yapılan incelemede⁶⁶;

Yetkide Bağlayıcılık: Yetkinin kaynağı Anayasa ve yasalardır. Kullanımı da yasal düzenlemelere dayanır. Dolayısıyla yetkinin kullanımı yasalar ile sınırlandırıldığından, yetki kullanımına haiz kişi ve/veya kurum bu yetkiyi çizilen sınırlar çerçevesinde kullanabilir.

Yetkide Devredilmezlik: Bazı yetkiler devredilemez niteliktedir. Hassas ve asli yetkiler sadece yetki sahibi tarafından kullanılabildiği gibi bir başkasına da devredilemez. İstisnai durumlar hariç.

Yetkide Sınırlılık: Yetki, Anayasa, yasa ve yönetmelikler tarafından belirlenen sınırlar dahilinde kullanılır. Aşılması halinde hukuka aykırılık meydana gelir.

⁵⁹ <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 09.10.2024).

⁶⁰ Sönmez, 2005:

⁶¹ Ulu, 2011: 5-46.

⁶² <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 09.10.2024).

⁶³ <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/yet> (erişim tarihi: 10.10.2024).

⁶⁴ Aydın, 1996:

⁶⁵ Aydın, 2012:

⁶⁶ Yaşar, 2004.; Karagöz, 2006.; Aydın, 1996.; Aydın, 2012.:

Yetkide Zorunluluk: Yetkinin bazı durumlarda kullanılması zorunludur. Dolayısıyla yetki sahibi, bu yetkiyi kullanmaktan kaçınamaz.

Yetkide Hukuka Bağlılık: Yetkinin kullanımı hukuk kuralları çerçevesinde gerçekleşmek zorundadır. Bu nedenle yetki keyfi olarak kullanılamaz.

Yetkinin özelliklerine yönelik yapılan bu sıralama sonrası, özel güvenlik görevlilerinin haiz oldukları yetkileri aldıkları yasal dayanak ile bu yetkilerin kaynağına yönelik yapılan araştırmada; özel güvenlik görevlilerinin yetkilerini 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun “Özel Güvenlik Görevlilerinin Yetkileri” başlıklı 7. maddesinden aldıkları, ayrıca bu yetkilerini ne zaman ve nerede kullanacaklarının da aynı kanunun “Görev Alanı” başlıklı 9. maddesinde yer aldığı tespit edilmiştir.

Özel Güvenlik görevlilerinin 5188 sayılı yasanın 7. maddesinde belirtilen yetkileri şunlardır:

- a) Koruma ve güvenliğini sağladıkları alanlara girmek isteyenleri duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini dedektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.
- b) Toplantı, konser, spor müsabakası, sahne gösterileri ve benzeri etkinlikler ile cenaze ve düğün törenlerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini dedektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.
- c) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.) Ceza Muhakemesi Kanununun 90 ıncı maddesine göre yakalama.
- d) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.) Görev alanında, haklarında yakalama emri veya mahkûmiyet kararı bulunan kişileri yakalama ve arama.
- e) Yangın, deprem gibi tabii afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde görev alanındaki işyeri ve konutlara girme.
- f) Hava meydanı, liman, gar, istasyon ve terminal gibi toplu ulaşım tesislerinde kimlik sorma, duyarlı kapıdan geçirme, bu kişilerin üstlerini dedektörle arama, eşyaları X-ray cihazından veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirme.
- g) Genel kolluk kuvvetlerine derhal bildirmek şartıyla, aramalar sırasında suç teşkil eden veya delil olabilecek ya da suç teşkil etmemekle birlikte tehlike doğurabilecek eşyayı emanete alma.
- h) Terk edilmiş ve bulunmuş eşyayı emanete alma.
- ı) Kişinin vücudu veya sağlığı bakımından mevcut bir tehlikeden korunması amacıyla yakalama.
- j) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.) Olay yerini ve delilleri koruma, bu amaçla Ceza Muhakemesi Kanununun 168 inci maddesine göre yakalama.
- k) (Değişik: 23/1/2008 – 5728/544 md.) Türk Medeni Kanunu’nun 981 inci maddesine, Borçlar Kanununun 52 nci maddesine, Türk Ceza Kanununun 24 ve 25 inci maddelerine göre zor kullanma.”

Özel güvenlik görevlilerinin yetkileri kapsamında bulunan madde hükümleri incelendiğinde c) bendinde yer alan CMK’nın 90. maddesi hükmünün;

“Madde 90 – (1) Aşağıda belirtilen hâllerde, herkes tarafından geçici olarak yakalama yapılabilir:

- a) Kişiye suçlu işlerken rastlanması.

b) Suçüstü bir fiilden dolayı izlenen kişinin kaçması olasılığının bulunması veya hemen kimliğini belirleme olanağının bulunmaması.

(2) Kolluk görevlileri, tutuklama kararı veya yakalama emri düzenlenmesini gerektiren ve gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde; Cumhuriyet savcısına veya âmirlerine derhâl başvurma olanağı bulunmadığı takdirde, yakalama yetkisine sahiptirler.

(3) Soruşturma ve kovuşturması şikâyeteye bağlı olmakla birlikte, çocuklara, beden veya akıl hastalığı, malûllük veya güçsüzlükleri nedeniyle kendilerini idareden aciz bulunanlara karşı işlenen suçüstü hallerinde kişinin yakalanması şikâyeteye bağlı değildir.

(4) **(Değişik: 25/5/2005 – 5353/7 md.)** Kolluk, yakalandığı sırada kaçmasını, kendisine veya başkalarına zarar vermesini önleyecek tedbirleri aldıktan sonra, yakalanan kişiye kanunî haklarını derhal bildirir.

(5) **(Değişik: 25/5/2005 – 5353/7 md.)** Birinci fıkraya göre yakalanıp kolluğa teslim edilen veya ikinci fıkra uyarınca görevlilerce yakalanan kişi ve olay hakkında Cumhuriyet savcısına hemen bilgi verilerek, emri doğrultusunda işlem yapılır.

(6) Yakalama emrine konu işlemin yerine getirilmesi nedeniyle yakalama emrinin çıkarılma amacının ortadan kalkması durumunda mahkeme, hâkim veya Cumhuriyet savcısı tarafından yakalama emrinin derhâl iadesi istenir.”

j) bendinde yer alan Ceza Muhakemesi Kanununun 168. maddesi hükmünün;

“Adli kolluğun olay yerinde aldığı tedbirlere uyulmaması halinde yetkisi

Madde 168 – (1) Olay yerinde görevine ait işlemlere başlayan adli kolluk görevlisi, bunların yapılmasına engel olan veya yetkisi içinde aldığı tedbirlere aykırı davranan kişileri, işlemler sonuçlanıncaya kadar ve gerektiğinde zor kullanarak bundan men eder.”

k) bendinde yer alan Türk Medeni Kanununun 981, Borçlar Kanununun 52, Türk Ceza Kanununun 24 ve 25. maddeleri hükümlerinin;

“Türk Medeni Kanunu Madde 981- Zilyet, her türlü gasp veya saldırıyı kuvvet kullanarak defedebilir. Zilyet, rızası dışında kendisinden alınan şeyi taşınmazlarda el koyanı kovarak, taşınırlarda ise eylem sırasında veya kaçarken yakalananın elinden alarak zilyetliğini koruyabilir. Ancak, zilyet durumun haklı göstermediği derecede kuvvet kullanmaktan kaçınmak zorundadır.”

“Türk Borçlar Kanunu Madde 64- Haklı savunmada bulunan, saldıranın şahsına veya mallarına verdiği zarardan sorumlu tutulamaz. Kendisini veya başkasını açık ya da yakın bir zarar tehlikesinden korumak için diğer bir kişinin mallarına zarar verenin, bu zararı giderim yükümlülüğünü hâkim hakkaniyete göre belirler. Hakkını kendi gücüyle koruma durumunda kalan kişi, durum ve koşullara göre o sırada kolluk gücünün yardımını zamanında sağlayamayacak ise ve hakkının kayba uğramasını ya da kullanılmasının önemli ölçüde zorlaşmasını önleyecek başka bir yol da yoksa, verdiği zarardan sorumlu tutulamaz.”

“Türk Ceza Kanunu Madde 24- (1) Kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez.

(2) Yetkili bir merciden verilip, yerine getirilmesi görev gereği zorunlu olan bir emri uygulayan sorumlu olmaz.

(3) Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur.

(4) Emrin, hukuka uygunluğunun denetlenmesinin kanun tarafından engellendiği hallerde, yerine getirilmesinden emri veren sorumlu olur.

Türk Ceza Kanunu Madde 25- (1) Gerek kendisine ve gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.

(2) Gerek kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelik olup, bilerek neden olmadığı ve başka suretle korunmak olanağı bulunmayan ağır ve muhakkak bir tehlikeden kurtulmak veya başkasını kurtarmak zorunluluğu ile ve tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı bulunmak koşulu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.”

şeklinde olduğu anlaşılmıştır.

818 Sayılı Borçlar Kanunu, 11.01.2011 tarihinde kabul edilerek 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 647. maddesi hükmü uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır. 818 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılması ile birlikte bu kanuna yönelik diğer mevzuatlarda yapılan atıflarda meydana gelen açıklıklar, 6101 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 8. maddesinde yer alan “Diğer mevzuatta, bu Kanun veya Türk Borçlar Kanunuyla yürürlükten kaldırılmış ya da değiştirilmiş bulunan kanunların maddelerine yapılan yollamalar, o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılır. Bununla birlikte, bu Kanunun 1 inci maddesinin hükümleri saklıdır.” amir hükmü ile düzenleme altına alınmıştır.

Bu kapsamda, 5188 sayılı Kanunun 7. maddesinin 1. bendinin k fıkrasında yer alan hüküm ile yürürlükten kaldırılan 818 Sayılı Borçlar Kanununun 52. maddesine yapılan yollama, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun “Hukuka Aykırılığı Kaldıran Haller” başlıklı 64. maddesine yapılmış sayılır. Bu madde de yer alan hüküm yukarıda belirtilmiştir.

Özel güvenlik görevlilerinin 5188 sayılı yasanın 7. maddesinde belirtilen yetkilerine ilave olarak 8. maddesinde de silah bulundurma ve taşıma yetkisi verilmiştir.

“Madde 8- Hangi koruma ve güvenlik hizmeti için ne miktar ve özellikte ateşli silah bulundurulabileceği komisyon tarafından belirlenir.

Ancak eğitim ve öğretim kurumlarında, sağlık tesislerinde, talih oyunları işletmelerinde, içkili yerlerde silahlı özel güvenlik görevlisi çalıştırılmasına izin verilmez. Özel güvenlik görevlileri, özel toplantılarda, spor müsabakalarında, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde silahlı olarak görev yapamazlar.

Koruma ve güvenlik hizmetinde kullanılacak silah ve teçhizat, ilgili kişi veya kuruluş tarafından temin edilir. Özel güvenlik şirketleri ateşli silah alamaz ve bulunduramazlar. Ancak özel güvenlik şirketlerine, para ve değerli eşya nakli, geçici süreli koruma ve güvenlik hizmetlerinde kullanılmak üzere, özel güvenlik eğitimi veren kurumlara, silah eğitiminde kullanılmak üzere, komisyonun kararı ve valinin onayı ile silah alma, kullanma ve taşıma izni verilebilir.”

Özel güvenlik görevlilerinin yetki ve sorumlulukları 5188 sayılı yasada olduğu gibi 6222 sayılı Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanunun Uygulamasına İlişkin Yönetmelikte de düzenlenmiştir.

İlgili Yönetmeliğin “Özel Güvenlik Görevlilerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları” başlıklı 13. maddesinde yer alan hükümler kapsamındaki yetki ve sorumlulukları şunlardır;

- “ a) Spor alanı güvenlik planında belirtilen görev tanımlarına uygun olarak, spor alanında görev almak.
- b) Seyirciler seyir alanına alınmadan önce spor alanında bulunmak, güvenlik kontrolü yapmak, müsabaka tamamlandıktan sonra sporcu ve seyirciler spor alanını tamamen terk edinceye kadar spor alanının iç güvenliğini sağlamak.
- c) Spor alanı içerisinde düzeni bozan fiilleri işleyen seyircileri en yakın genel kolluk görevlisine bildirmek.
- ç) Spor alanında ev sahibi takım ile misafir takım seyircileri arasındaki geçişleri engellemek.
- d) Seyircilerin seyir alanına alınmaya başlanmasından, müsabaka sonrası tamamen tahliyesine kadar geçecek sürede, ulusal veya uluslararası federasyonların öngördüğü görevli kişiler dışında kalanların her ne şekilde olursa olsun müsabaka alanına girmesini engellemek.
- e) Spor alanına girişte, genel kolluk görevlilerinin gözetiminde olmak üzere mülki amirin yazılı iznine istinaden izleyicilerin üstünü ve eşyasını teknik cihazlarla ve gerektiğinde el ile kontrol etmek ve aramak ile seyir alanına ruhsatlı dahi olsa ateşli silahlar ile esasen bulundurulması yasak olan diğer silahların, her türlü kesici, ezici, bereleyici veya delici aletler ile patlayıcı, parlayıcı, yanıcı veya yakıcı maddeler ile uyuşturucu veya uyarıcı maddelerin ve ilgili federasyonun belirlediği esaslara aykırı olarak alkollü içeceklerin sokulmasını ve kullanılmasını engellemek.
- f) Seyircilerden, ferdi veya toplu olarak söz, yazı veya hareketlerle belirli bir kişiyi hedef veya muhatap alıp almadığına bakılmaksızın duyan veya gören kişiler tarafından hakaret olarak algılanacak tarzda aleni olarak söz ve davranışlarda bulunanları en yakın genel kolluk görevlisine bildirmek.
- g) Müsabaka alanında ve seyir alanında insan hayatı açısından tehlike oluşturabilecek yerlerden müsabakanın izlenmesini engellemek ve gerekli güvenlik tedbirlerini almak.
- ğ) Seyircilerin, biletlerinde belirtilen koltuk numaralarına göre oturmalarını ve tahliye merdivenlerinin boş bırakılmasını sağlamak.
- h) Müsabaka öncesi ve esnasında bilet kontrolleri yaparak biletsiz ve başkasına ait elektronik kartla seyirci girişini engellemek.
- ı) Spor alanlarındaki alkollü, uyuşturucu ve uyarıcı madde etkisinde olan taraftarların dışarıya çıkartılmasını sağlamak.
- i) Bu fıkranın (c) ve (f) bentlerinde belirtilen hallerde genel kolluk görevlileri gelinceye kadar olay yerini ve failleri tespit edici önlemleri almak.”

Özel güvenlik görevlilerinin yasalar çerçevesinde kendilerine tanımlanan yetkileri ne zaman ve nerede kullanacaklarına ilişkin düzenleme yine 5188 sayılı yasanın “Görev Alanı” başlıklı 9. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

“**Madde 9-** (Değişik birinci fıkra: 2/1/2017 - KHK-680/68 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/66 md.) Özel güvenlik görevlileri 7 nci maddede sayılan yetkileri sadece görevli oldukları süre içinde ve görev alanlarında kullanabilirler.

(Değişik ikinci fıkra: 2/1/2017 - KHK-680/68 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/66 md.) Özel güvenlik görevlileri silahlarını görev alanı dışına çıkaramazlar. İşlenmiş bir suçun sanığı veya suç işleyeceğinden kuvvetle şüphe edilen kişinin takibi, dışarıdan yapılan saldırılara karşı tedbir alınması, para ve değerli

eşya nakli ve cenaze töreni gibi güzergâh ifade eden durumlarda güzergâh boyu görev alanı sayılır. Görev alanı, zorunlu hallerde Komisyon kararıyla genişletilebilir. Kişi korumasında çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev alanı; koruduğu kişi ile birlikte olduğunda ülke geneli, koruduğu kişi olmaksızın kişi koruma izni verilen ilin sınırlarıdır.

Zor kullanma ve yakalama yetkilerinin kullanılmasını gerektiren olaylar en seri vasıta ile yetkili genel kolluğa bildirilir; yakalanan kişi ve zapt edilen eşya genel kolluğa teslim edilir.”

Ayrıca özel güvenlik görevlilerinin kanunen haiz oldukları yetkilerini yalnızca görev alanı içerisinde kullanabilecekleri belirtilmekle birlikte, kendilerine tanımlanan yetkilerin kullanımına ilişkin yapılan çalışmaların bir kısmında, özel güvenlik görevlilerinin görev alanları dahilinde genel kolluğun yetkilerinden bazılarını kullanabilecekleri tezi savunulurken⁶⁷ bir kısmında özel güvenlik görevlilerinin genel kolluk kapsamında değerlendirilmediği sürece genel kolluğa ait yetkilere sahip olamayacakları ifade edilmektedir⁶⁸.

Tüm bu gelişmeler doğrultusunda özel güvenlik görevlilerine tanımlanan yetkileri başlıklar halinde ve özetle irdelenecek olursak;

1.5.1. Kimlik Sorma Yetkisi

Kimlik, bir bireyin veya topluluğun kendine özgü niteliklerini ve diğerlerinden farklılığını belirleyen, onu tanımlayan özellikler bütünüdür.

Özel güvenlik görevlilerinin önleyici yetkileri arasında bulunan kimlik sorma yetkisi, kişilerin temel hak ve hürriyetlerine en az müdahale eden unsurlardan birisidir. Önleyici mahiyette yapılan kimlik sorma yetkisi ile yakalama, el koyma ve kimlik tespitine kadar gidebilecek sürecin başlatılması mümkündür.⁶⁹

Özel güvenlik görevlileri kimlik sorma yetkilerini, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun 7/b-f maddelerinde yer alan amir hükümlerden almaktadır.

Madde hükümleri doğrultusunda, özel güvenlik görevlileri toplu organizasyonların yapıldığı (toplantı ve gösteri yürüyüşü, konser, spor müsabakaları vb.) her türlü etkinlikte katılımcılara kimlik sorabilir, Dedektörlü kapıdan geçirebilir, üstlerini dedektörle arayabilir, eşyalarını X-ray veya benzeri güvenlik cihazlarından geçirebilir, yine görevli oldukları toplu ulaşım tesislerinde (Hava meydanları, liman, gar vb.) kimlik sorabilir, kişileri güvenlik kapısından geçirebilir, dedektörle üst aramalarını yapabilir, eşyalarını X-ray veya benzeri güvenlik sistemlerinden geçirebilirler.

⁶⁷ Güzel, 2004: Eryılmaz, 2006: 124-133.; Kaygısız, 2005:

⁶⁸ Derdman, (2005), ss. 27-52.

⁶⁹ Gülcü, 2004: 132.

Özel güvenlik görevlileri 5188 sayılı Kanunun 7. maddesinin (b) ve (f) bentlerinin dışında, aynı kanun kapsamındaki diğer yetkilerini kullandıkları esnada da kişilere kimlik sorabilirler.⁷⁰ Ancak Güzel bu yetkinin kullanımını, suçun önlenmesi veya suç faillerinin yakalanmasına yönelik isim listesinin bulunması şartı ile gerçekleştirebileceğini belirtmektedir. “Özel güvenlik görevlisi, neden kimlik kontrolünü yaptığını bilmelidir. Özel güvenlik görevlisi, görevli olduğu yerde gerekli sebepler var ise, herkesi durdurup kimlik sorabilir. Ancak, endikatör seviyesinde sebep var ise, bir veya birkaç şahsı durdurarak kimlik sorabilir”

Ancak bu yetkinin kullanılması da bazı ön şartlara bağlıdır. Bu şartlardan ilki yasanın 9/1. maddesinde yer alan görevli oldukları süre ve görev alanı içerisinde olması, diğeri ise yasanın 12/1-2. maddelerinde yer alan özel güvenlik kimlik kartlarının görünür ve takılı olması kaydıyla. Bu şartlardan bir veya her ikisinin olumsuz olması durumunda özel güvenlik görevlisi yetkisini kullanamaz.

1.5.2. Yakalama Yetkisi

Yakalama, hukuk ve güvenlik alanında kullanılan bir kavram olmakla birlikte suç işlediğine dair kuvvetli şüphe bulunan bir kişinin özgürlüğünün geçici olarak kısıtlanması sürecidir. Yakalama, Gözaltına Alma ve İfade Alma Yönetmeliğinin 4. maddesinin “Tanımlar” başlıklı bölümünde yakalama; “Kamu güvenliğine, kamu düzenine veya kişinin vücut veya hayatına yönelik var olan bir tehlikenin giderilmesi için denetim altına alınması gereken veya suç işlediği yönünde hakkında kuvvetli iz, eser, emare ve delil bulunan kişinin gözaltına veya muhafaza altına alma işlemlerinden önce özgürlüğünün geçici olarak ve fiilen kısıtlanarak denetim altına alınmasını ifade eder” denilmektedir.

Yakalama, önemli bir hak sınırlaması olmakla birlikte kısa süreli ve kontrol amacı ile yapılan durdurmalar yakalama sayılmaz. Yakalama sayılabilmesi için kişinin fiilen kontrol ve denetim altına alınması gerekmektedir.

Özel güvenlik görevlileri yakalama yetkisini, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun 7/c-d-1 ve j maddelerinde yer alan amir hükümlerden almaktadır.

İlgili kanunun 7. maddesinin (c) fıkrasında yer alan “Ceza Muhakemesi Kanununun 90 ıncı maddesine göre yakalama” amir hükmü ile özel güvenlik görevlilerinin Ceza Muhakemesi Kanununun 90. Maddesinin ilk (3) fıkrası uyarınca yakalama işlemini yapabileceği belirtilmiş olup, madde hükmü aşağıda olduğu gibi düzenlenmiştir.

“**Madde 90** – (1) Aşağıda belirtilen hâllerde, herkes tarafından geçici olarak yakalama yapılabilir:

a) Kişiye suçu işlerken rastlanması.

⁷⁰ Güzel, 2004:

b) Suçüstü bir fiilden dolayı izlenen kişinin kaçması olasılığının bulunması veya hemen kimliğini belirleme olanağının bulunmaması.

(2) Kolluk görevlileri, tutuklama kararı veya yakalama emri düzenlenmesini gerektiren ve gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde; Cumhuriyet savcısına veya âmirlerine derhâl başvurma olanağı bulunmadığı takdirde, yakalama yetkisine sahiptirler.

(3) Soruşturma ve kovuşturması şikâyeteye bağlı olmakla birlikte, çocuklara, beden veya akıl hastalığı, malûllük veya güçsüzlükleri nedeniyle kendilerini idareden aciz bulunanlara karşı işlenen suçüstü hallerinde kişinin yakalanması şikâyeteye bağlı değildir.”

Yine özel güvenlik görevlileri 5188 sayılı kanunun 7. maddesinin (d) bendinde yer alan “Görev alanında, haklarında yakalama, tutuklama veya mahkûmiyet kararı bulunan kişileri yakalama ve arama”, (i) bendinde yer alan “Kişinin vücudu veya sağlığı bakımından mevcut bir tehlikeden korunması amacıyla yakalama”, (j) bendinde yer alan “Olay yerini ve delilleri koruma, bu amaçla Ceza Muhakemesi Kanununun 168 inci maddesine göre yakalama” amir hükümleri doğrultusunda yakalama işlemini gerçekleştirebilmektedir. Ceza Muhakemeleri Kanununun 168. maddesinde yer alan amir hüküm ise “Olay yerinde görevine ait işlemlere başlayan adlî kolluk görevlisi, bunların yapılmasına engel olan veya yetkisi içinde aldığı tedbirlere aykırı davranan kişileri, işlemler sonuçlanıncaya kadar ve gerektiğinde zor kullanarak bundan meneder.” şeklinde düzenlenmiştir.

Yakalama, Gözaltına Alma ve İfade Alma Yönetmeliği’nin 5. maddesinde yer alan hükümler doğrultusundaki yetkiler gerek genel gerekse özel kolluğa tanınmakla birlikte, kolluk statüsünde olup olmadığı meri mevzuatta açıklığa kavuşturulmayan özel güvenlik görevlilerinin de kolluğa kanunlarla tanınan bu yetkileri görev alanlarında kullanabilecekleri belirtilmektedir.

Bu doğrultuda Yakalama Gözaltına Alma ve İfade Alma Yönetmeliği’nin 5. maddesinde belirtilen yakalama yetkisi şu şekilde hüküm altına alınmıştır.

“Madde 5 – Kolluk görevlileri;

a) Gecikmesinde sakınca bulunan ve Cumhuriyet savcısına veya derhâl âmirlerine müracaat imkânı olmayan hâllerde; hakkında yakalama emri düzenlenmesi veya tutuklama kararı verilmesi gereken kişileri ya da suçüstü hâlinde veya gecikmesinde sakınca bulunan diğer hâllerde suç işlendiğine veya suça teşebbüs edildiğine dair haklarında kuvvetli iz, eser, emare ve delil bulunan şüphelileri,

b) Kolluk kuvvetinin kanun ve usul dairesinde verdiği emre itaatsizlik edenleri ve aldığı tedbirlere uymayanları,

c) Görev yaparken mukavemette bulunan veya görevinden alıkoymak maksadıyla kolluk kuvvetine zorla karşı koyan ve yakalanmadıkları takdirde hareketlerine devam etmeleri ihtimali bulunan kişileri,

d) Haklarında yetkili mercilerce verilen yakalama emri, yakalama ve tutuklama kararı bulunanları veya kanunla istenilen bir mükellefiyeti yerine getirmediikleri için yakalanması gerekenleri,

e) Uyuşturucu ve uyarıcı maddeleri alan, satan, bulunduran veya kullananları,

- f) Halkın rahatını bozacak veya rezalet çıkaracak derecede sarhoş olanları veya sarhoşluk hâlinde başkalarına saldıranları,
- g) Halkın huzur ve sükûnunu bozanlardan, yapılan uyarılara rağmen bu hareketlerine devam edenlerle, başkalarına saldırıya yeltenenleri ve kavga edenleri,
- h) Bir kurumda tedavi, eğitim ve ıslahı için kanunlarla belirtilen esaslara uygun olarak, alınan tedbirlerin yerine getirilmesi amacıyla toplum için tehlike teşkil eden akıl hastası, uyuşturucu ve uyarıcı madde veya alkol tutkunu, serseri veya hastalık bulaştırabilecek kişileri,
- ı) Haklarında mahkemece çocuk bakım ve yetiştirme yurtlarına veya benzeri resmî veya özel kurumlara yerleştirilmesine veya yetkili merci önüne çıkarılmasına karar verilen çocukları,
- i) Usulüne aykırı şekilde ülkeye girmek isteyen veya giren veya hakkında sınır dışı etme veya geri verme kararı alınan kişileri, yakalayabilir.

Kimliğini bir belgeyle veya kolluk kuvvetince tanınmış veya güvenilir kişilerin tanıklığı ile ispat edemeyenlerle, gösterdikleri belgelerin doğruluğundan şüphe edilen kişileri, aranan kişilerden olup olmadıkları anlaşıncaya veya gerçek kimliği ortaya çıkıncaya kadar yirmi dört saati geçmemek üzere, yakalama ve muhafaza altına almaya yetkilidir. Bu kişilere kimliklerini ispatlamaları hususunda gerekli kolaylık gösterilir.

Aşağıda belirtilen hâllerde, herkes tarafından geçici olarak yakalama yapılabilir:

- a) Kişiye suçu işlerken rastlanması,
- b) Suçüstü bir fiilden dolayı izlenen kişinin kaçması ihtimalinin bulunması veya hemen kimliğini belirleme imkânının bulunmaması.

Soruşturma ve kovuşturması şikâyetle bağlı olmakla birlikte, beden veya akıl hastalığı, malûllük veya güçsüzlükleri nedeniyle kendilerini idareden aciz bulunanlara karşı işlenen suçüstü hâllerinde kişinin yakalanması şikâyetle bağlı değildir.

Soruşturma ve kovuşturması şikâyetle bağlı olan suç hakkında 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 90 ıncı maddesinin üçüncü fıkrasına göre şikâyetten önce şüpheli yakalanmış olursa şikâyetle yetkili olan kimseye ve bunlar birden fazla ise hiç olmazsa birine yakalama bildirilir.”

Özel güvenlik görevlilerince bu hükümler kapsamında yapılan yakalamalar vakit geçirilmeksizin genel kolluğa bildirilerek yakalama işlemi yapılan şahıs kolluğa teslim edilir. Ayrıca yapılan yakalama işlemine ilişkin tanzim edilen tutanakta tüm konular detaylı olarak belirtilir. Teslim sonrası diğer hususlar kolluk tarafından yerine getirilir.

1.5.3. Zor Kullanma Yetkisi

Zor kullanma, genellikle kamu görevlilerinin, özellikle de kolluk kuvvetlerinin (polis, jandarma gibi), yasal sınırlar çerçevesinde, kamu düzeninin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi veya suça karışan şüpheli/şüphelilerin etkisiz hale getirilmesi amacıyla, beden veya sair araçlarla kullanılan fiziksel güç olarak tanımlanabilir.

Özel güvenlik görevlilerinin zor kullanma yetkileri, kanunilik ilkesi çerçevesinde, savunma amaçlı veya arama / yakalama işlemleri esnasında, yetkilerin kullanımına direnen şahısları etkisiz hale getirmek için kullanılabilir.⁷¹

Bu yetkiler 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanununun 7. maddesinin (k) bendinde “Türk Medeni Kanunu’nun 981 inci maddesine, Borçlar Kanunu’nun 52 nci maddesine, Türk Ceza Kanununun 24 ve 25 inci maddelerine göre zor kullanma” olarak belirtilmiştir.

1.5.3.1. Türk Medeni Kanunu’na Göre Zor Kullanma

Türk Medeni Kanunu’nun 981. maddesinde yer alan amir hüküm şöyledir.

“Zilyet, her türlü gasp veya saldırıyı kuvvet kullanarak defedebilir. Zilyet, rızası dışında kendisinden alınan şeyi taşınmazlarda el koyanı kovarak, taşınırlarda ise eylem sırasında veya kaçarken yakalananın elinden alarak zilyetliğini koruyabilir. Ancak, zilyet durumun haklı göstermediği derecede kuvvet kullanmaktan kaçınmak zorundadır.”

Zilyet, “Arapça *di’l-yadd* elinde tutan, İslam hukukunda bir malın tasarrufuna fiilen sahip olan kimse sözcüğünden alıntıdır. Arapça *di* sahip ve *al-yadd* el sözcüklerinin bileşiğidir.”⁷²

Zilyet, bir taşınır ya da taşınmaz mal üzerinde, o malı fiilen elinde bulunduran veya onu kullanma yetkisine sahip olan kişiyi ifade eder. Zilyetlik, bir malın mülkiyetini değil, onun üzerinde fiili hakimiyeti temsil eder.

Türk Medeni Kanunu’nun 973. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “Bir şey üzerinde fiilî hâkimiyeti bulunan kimse onun zilyedidir.” amir hükümden de anlaşılacağı üzere, zilyet, taşınmaz mallarını gasp edeni kovmak, taşınır mallarını gasp edenin ise elinden almak suretiyle zilyetliğini her türlü tehlikeden koruyabilir. Ancak, zilyedin zor kullanma oranı kanunilik ilkesine uygun olmalıdır. 5188 sayılı kanunda yer alan hüküm ile bu maddeye yapılan atıfta, zilyet tarafından kuvvet kullanmak suretiyle geri alma hakkı, özel güvenlik görevlilerine de görev alanları ve görevli oldukları süre ile sınırlı olacak şekilde verilmiştir. Bu doğrultuda özel güvenlik görevlileri, sorumlulukları altında bulunan yerlerdeki kişi ve kuruluşlara ait taşınır veya taşınmaz mallara yönelik meydana gelen saldırıları bertaraf etmek amacıyla ve kanuni sınırlar içerisinde zor kullanabilirler. Bu duruma örnek olarak özel güvenlik görevlisinin sorumluluğu altında bulunan bir otoparktan araç çalmaya çalışan şüpheliye yönelik orantılılık

⁷¹ Kaygısız, 2005:; Kırlangıç, 2005: 64-70.

⁷² <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/zilyet> (erişim tarihi: 14.10.2024).

ilkesi doğrultusunda zor kullanması ve yakalayarak etkisiz hale getirip kolluğa teslim etmesi gösterilebilir⁷³.

1.5.3.2. Borçlar Kanunu'na Göre Zor Kullanma

818 Sayılı Borçlar Kanunu, 11.01.2011 tarihinde kabul edilerek 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 647. maddesi hükmü uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır. 818 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılması ile birlikte bu kanuna yönelik diğer mevzuatlarda yapılan atıflarda meydana gelen açıklıklar, 6101 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 8. maddesinde yer alan "Diğer mevzuatta, bu Kanun veya Türk Borçlar Kanunu'yla yürürlükten kaldırılmış ya da değiştirilmiş bulunan kanunların maddelerine yapılan yollamalar, o maddeleri karşılayan yeni hükümlere yapılmış sayılır. Bununla birlikte, bu Kanunun 1 inci maddesinin hükümleri saklıdır." amir hüküm ile düzenleme altına alınmıştır.

Bu kapsamda, 5188 sayılı Kanunun 7. maddesinin 1. bendinin k fıkrasında yer alan hüküm ile yürürlükten kaldırılan 818 Sayılı Borçlar Kanununun 52. maddesine yapılan yollama, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Hukuka Aykırılığı Kaldıran Haller" başlıklı 64. maddesine yapılmış sayılır. Bu kapsamda belirtilen madde hükmü şöyle düzenlenmiştir.

"Türk Borçlar Kanunu Madde 64- Haklı savunmada bulunan, saldıranın şahsına veya mallarına verdiği zarardan sorumlu tutulamaz. Kendisini veya başkasını açık ya da yakın bir zarar tehlikesinden korumak için diğer bir kişinin mallarına zarar verenin, bu zararı giderim yükümlülüğünü hâkim hakkaniyete göre belirler. Hakkını kendi gücüyle koruma durumunda kalan kişi, durum ve koşullara göre o sırada kolluk gücünün yardımını zamanında sağlayamayacak ise ve hakkının kayba uğramasını ya da kullanılmasının önemli ölçüde zorlaşmasını önleyecek başka bir yol da yoksa, verdiği zarardan sorumlu tutulamaz."

Maddeyle, bireylerin kendilerini veya başkalarını tehlikeden korumak ve haklarını elde etmek amacıyla zor kullanabilecekleri, bu zor kullanımdan kaynaklı meydana gelen zararlardan da sorumlu tutulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla kişiye hakkını koruması amacıyla verilen zor kullanma yetkisi, özel güvenlik görevlilerine de sorumlu oldukları alandaki kişi ve kuruluşların hakkını savunması ve koruması amacıyla verilmiştir⁷⁴.

1.5.3.3. Türk Ceza Kanunu'na Göre Zor Kullanma

Özel güvenlik görevlilerine zor kullanma yetkisi veren bir diğer kanun da Türk Ceza Kanunudur. Bu kanunun 24 ve 25. maddeleri kapsamında özel güvenlik görevlileri zor kullanma yetkisine sahiptir. Madde hükümleri şöyle düzenlenmiştir.

"Türk Ceza Kanunu Madde 24- (1) Kanunun hükmünü yerine getiren kimseye ceza verilmez.

⁷³ Bahadır vd., 2013: 274-310.

⁷⁴ Bahadır vd., 2013: 274-310.

(2) Yetkili bir merciden verilip, yerine getirilmesi görev gereği zorunlu olan bir emri uygulayan sorumlu olmaz.

(3) Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur.

(4) Emrin, hukuka uygunluğunun denetlenmesinin kanun tarafından engellendiği hallerde, yerine getirilmesinden emri veren sorumlu olur.

Türk Ceza Kanunu Madde 25- (1) Gerek kendisine ve gerek başkasına ait bir hakka yönelmiş, gerçekleşen, gerçekleşmesi veya tekrarı muhakkak olan haksız bir saldırıyı o anda hal ve koşullara göre saldırı ile orantılı biçimde defetmek zorunluluğu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.

(2) Gerek kendisine gerek başkasına ait bir hakka yönelik olup, bilerek neden olmadığı ve başka suretle korunmak olanağı bulunmayan ağır ve muhakkak bir tehlikeden kurtulmak veya başkasını kurtarmak zorunluluğu ile ve tehlikenin ağırlığı ile konu ve kullanılan vasıta arasında orantı bulunmak koşulu ile işlenen fiillerden dolayı faile ceza verilmez.”

Bu madde hükümleri incelendiğinde TCK’nın 24. maddesinin 1. fıkrasında yer alan kanun hükmünün yerine getirilmesi, kanunlar tarafından verilen yetki kapsamında bireylerin varsayılan davranışlarda bulunmasıdır⁷⁵. Ancak bu hükmün geçerli olabilmesi için bireyin kanun nezdinde yetkili olması, kanun hükmü doğrultusunda hareket etmesi ve orantılılık ilkesine uygun hareket etmesi gerekir⁷⁶.

Özel güvenlik görevlilerinin yasal mevzuat çerçevesinde, kişilere karşı görevin yerine getirilmesi ile doğru orantılı olacak şekilde zor kullanması, hukuka uygunluk nedenlerindendir. Bu nedenle, özel güvenlik görevlilerinin görevleri esnasında görev ile doğru orantılı olacak şekilde zor kullanmaları neticesi yaralanmaya sebebiyet vermiş olsalar dahi eylemin hukuka uygunluğu nedeniyle suç meydana gelmeyecektir⁷⁷. Örnek olarak, sorumluluk bölgesinde meydana gelen bir hırsızlık olayının failinin kaçmasını engellemek amacıyla zor kullanan özel güvenlik görevlisi, yapmış olduğu eylemin hukuka uygunluğundan yaralanacaktır.

Yetkili merci tarafından verilen bir emri yerine getiren kamu görevlisi, Türk Ceza Kanunu’nun 24/2. maddesi uyarınca sorumlu olmaz. Emir, “**Arapça** *amr* kökünden gelen *amr* أمر “1. buyruk, emir, 2. söz konusu olan şey, konu, iş, maslahat” sözcüğünden alıntıdır. Bu sözcük **Arapça** *amara* أمر “buyurdu, emretti” fiilinin *faʿl* vezninde mastarıdır. Bu fiil **Aramice/Süryanice ve İbranice** *āmar* אמר “söylemek, buyurmak” fiili ile eş kökenlidir⁷⁸. Diğer bir ifadeyle emir, “Belirli bir davranışta bulunmaya zorlayıcı söz; buyruk, buyuru, ferman, irade⁷⁹.” anlamına gelmektedir.

⁷⁵ Özbek vd., 2010: 216.

⁷⁶ Hakeri, 2008: 240.

⁷⁷ Yaşar vd., 2010: 7220; Artuk vd., 2010: 921.

⁷⁸ <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/emir> (erişim tarihi: 15.10.2024).

⁷⁹ <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 15.10.2024).

Yasa gereği emrin varlığından söz edebilmek için öncelikle, emri veren ile emri yerine getiren arasında hukuksal bir hiyerarşinin olması gerektiği gibi bu hiyerarşinin de kamu hukukundan kaynaklanması gerekir⁸⁰.

Bu kapsamda, özel güvenlik görevlilerinin, yetkili merci tarafından verilen bir emri uygulamak amacıyla orantılılık ilkesine uygun olacak şekilde kişilere karşı zor kullanması, hukuka uygunluk nedenini oluşturmaktadır.

Bunun yanı sıra, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “Kanunsuz Emir” başlıklı 137. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.” amir hükmü ile TCK’nın 24. maddesinin 3. fıkrasında yer alan “Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilemez. Aksi takdirde yerine getiren ile emri veren sorumlu olur.” amir hükmü birlikte değerlendirildiğinde, konusu suç teşkil eden emrin hiçbir şekilde yerine getirilemeyeceği; aksi takdirde, emri veren ile birlikte yerine getirenin de işlenen suçtan sorumlu olacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu doğrultuda, özel güvenlik görevlileri tarafından, 5188 sayılı Kanunun “Ek Önlemler” başlıklı 6. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “Kamu güvenliğinin sağlanması yönünden 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile vali ve kaymakamlara verilen yetkiler saklıdır. Bu yetkilerin kullanılması durumunda özel güvenlik birimi ve özel güvenlik personeli mülkî idare amirinin ve genel kolluk amirinin emirlerini yerine getirmek zorundadır.” amir hükmü uyarınca, mülkî amir veya kolluk amiri tarafından verilen kanuna aykırı bir emrin yerine getirilmesi durumunda hukuka uygunluk sebebi ortadan kalkacaktır⁸¹.

TCK’nın 25. maddesinde yer alan kanun hükmü incelendiğinde, meşru müdafaa kavramının ortaya çıktığı görülmektedir. Meşru müdafaa, “Bir saldırı karşısında kişinin kendisini koruması⁸²” anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle meşru savunma, bir kimsenin, kendisine veya başkasını yönelik bir saldırı karşısında, savunma amaçlı ve saldırıyı defedecek oranda zor kullanmasını ifade eder.⁸³

Tüm bu gelişmeler ışığında; özel güvenlik görevlileri, yasadaki görevlerini ifa ederken saldırı ya da mukavemetle karşılaştığında, bu saldırı veya mukavemeti defetmek amacıyla orantılı bir şekilde zor kullanabilir. Ayrıca zor kullanma sadece kişilerin veya kendisinin vücut bütünlüğüne karşı değil, aynı zamanda mal varlığına yönelik saldırıları da defetmek için de kullanılabilir. Meşru müdafaa hakkının kullanılmasında özel güvenlik görevlisi ile normal bir şahıs arasında fark bulunmamaktadır.

⁸⁰ Bahadır vd., 2013: 274-310.

⁸¹ Bahadır vd., 2013: 274-310.

⁸² <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 15.10.2024).

⁸³ Özgenç 2006: 364.

1.5.4. Silah Kullanma Yetkisi

Silah, insanların savunma, saldırı ve avlanma amacıyla kullandıkları araç veya cihazlara verilen genel bir isimdir. Arapça *slh* kökünden gelen *silāh* “savaş aracı, özellikle kılıç ve mızrak” sözcüğünden alıntıdır⁸⁴. Silahların temel amacı bir hedefe zarar vermek, yok etmek veya meydana gelen tehditleri engellemektir. İnsanlık tarihi boyunca beden bütünlüğü ve can güvenliğinin korunmasında bir araç olarak kullanılan silah⁸⁵, bazen savunma bazen de saldırı amacıyla kullanılmıştır.

Devletler, kamu düzeni ve güvenliğinin sağlanması, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla kolluk kuvvetlerine kanunlarda tanımlı bir dizi hak ve yetkiler vermiştir. Bu yetkiler arasında en sert ve sonucu itibarıyla en ağır olanını silah kullanma yetkisi olarak tanımlayabiliriz. Bu nedenle yasa koyucu silah kullanma yetkisini, başta PVSK 16. madde olmak üzere ilgili mevzuatta çok önemli şartlara bağlamıştır. Bu kapsamda Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanununun “Zor ve Silah Kullanma” başlıklı 16. maddesindeki silah kullanmaya ilişkin hükümleri şöyledir.

“Polis, kendisine veya başkasına yönelik bir saldırı karşısında, zor kullanmaya ilişkin koşullara bağlı kalmaksızın, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun meşru savunmaya ilişkin hükümleri çerçevesinde savunmada bulunur.

Polis;

- a) Meşru savunma hakkının kullanılması kapsamında,
- b) Bedenî kuvvet ve maddî güç kullanarak etkisiz hale getiremediği direniş karşısında, bu direnişi kırmak amacıyla ve kırarak ölçüde,
- c) Hakkında tutuklama, gözaltına alma, zorla getirme kararı veya yakalama emri verilmiş olan kişilerin ya da suçüstü halinde şüphelinin yakalanmasını sağlamak amacıyla ve sağlayacak ölçüde,
- d) (Ek: 27/3/2015-6638/4 md.) Kendisine veya başkalarına, işyerlerine, konutlara, kamu binalarına, okullara, yurtlara, ibadethanelere, araçlara ve kişilerin tek tek veya toplu halde bulunduğu açık veya kapalı alanlara molotof, patlayıcı, yanıcı, yakıcı, boğucu, yaralayıcı ve benzeri silahlarla saldıran veya saldırıya teşebbüs edenlere karşı, saldırıyı etkisiz kılmak amacıyla ve etkisiz kılacak ölçüde, silah kullanmaya yetkilidir.

Polis, yedinci fıkranın (c) bendi kapsamında silah kullanmadan önce kişiye duyabileceği şekilde “dur” çağrısında bulunur. Kişinin bu çağrıya uymayarak kaçmaya devam etmesi halinde, önce uyarı amacıyla silahla ateş edilebilir. Buna rağmen kaçmakta ısrar etmesi dolayısıyla ele geçirilmesinin mümkün olmaması halinde ise kişinin yakalanmasını sağlamak amacıyla ve sağlayacak ölçüde silahla ateş edilebilir.

Polis, direnişi kırmak ya da yakalamak amacıyla zor veya silah kullanma yetkisini kullanırken, kendisine karşı silahla saldırıya teşebbüs edilmesi halinde, silahla saldırıya teşebbüs eden kişiye karşı saldırı tehlikesini etkisiz kılacak ölçüde duraksamadan silahla ateş edebilir.”

⁸⁴ <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/silah> (erişim tarihi: 16.10.2024).

⁸⁵ Yılmaz, 2019: 53-79.

Maddede yer alan hükümlerden de anlaşılacağı üzere, yasa koyucu tarafından silah kullanımına ilişkin verilen tüm yetkilerde silah kullanımının bir oran ve ölçüye bağlandığı, ayrıca insan hayatını sona erdirebilecek her türlü tabir ve ifadeden kaçınıldığı görülmektedir.

Dolayısıyla silah, kanunun emrettiği tüm koşulların yerine getirilmesi ile bedeni kuvvet ve maddi gücün kullanılmasına rağmen yetersiz kalınması durumunda, yapılan direniş ve/veya mukavemeti kırarak ölçüde ve orantıda olmak koşuluyla kullanılmalıdır.

5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanununun “Silah Bulundurma ve Taşıma Yetkisi” başlıklı 8. maddesi, “Görev Alanı” başlıklı 9. maddesi, “Özel Güvenlik Görevlilerinde Aranacak Şartlar” başlıklı 10. maddesi, “Çalışma İzni” başlıklı 11. maddesi ve “Kimlik” başlıklı 12. maddelerinde yer alan amir hükümler ile Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin “Ateşli Silahlar” başlıklı dördüncü bölümünün “Silah Bulundurma ve Taşıma İzni Verilmesi” başlıklı 24. maddesi, “Silahların Temini” başlıklı 25. maddesi, “Tabanca Dışındaki Silahlar” başlıklı 26. maddesi, “Silahların Kaydı” başlıklı 27. maddesi ve “Taşıma ve Bulundurma Belgesi” başlıklı 28. maddelerinde yer alan amir hükümlerde belirtilen şartların oluşması durumunda, özel güvenlik görevlilerinin silah bulundurma ve taşıma yetkilerine haiz olacakları anlaşılmaktadır.

Ancak silah kullanma yetkisine ilişkin gerek 5188 sayılı kanunda gerekse Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik hükümlerinde, özel güvenlik görevlilerinin hangi şartlarda ve durumlarda silah kullanabileceklerine dair açık bir hükme yer verilmediği gibi başka bir kanuna da atıf yapılmadığı anlaşılmıştır.

Dolayısıyla 5188 sayılı yasa ve ilgili yönetmelikte, silah bulundurulması ve taşınması konusuna yönelik her türlü ayrıntıya yer verilmesine rağmen silah kullanımına ilişkin açık bir hükme yer verilmemesi, böylesine önemli bir yetkinin kullanımında ilgili personelin adli anlamda sorun yaşamasına neden olacaktır. Bu nedenle, silah taşıma şartlarına haiz özel güvenlik görevlilerinin hangi şart ve durumlarda silah kullanabileceklerinin belirlenerek, ilgili mevzuata eklenmesinin gerektiği değerlendirilmektedir⁸⁶.

1.5.5. Arama Yetkisi

Arama, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “1. Aramak işi; taharri, 2. Sanığın yakalanması veya suç belgelerinin elde edilmesi için bir kimsenin evinde, iş yerinde, üzerinde veya eşyasında yapılan araştırma işlemi⁸⁷.” anlamına gelen bu kelime, “Eski Türkçe *arka*-“1. ters konuşmak, 2. ardından gitmek, kurcalamak, aramak” fiilinden evrilmiştir⁸⁸.” Arama işlemi,

⁸⁶ Bahadır vd., 2013: 274-310.

⁸⁷ <https://sozluk.gov.tr> (erişim tarihi: 17.10.2024).

⁸⁸ <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/arama> (erişim tarihi: 16.10.2024).

delil olabileceği değerlendirilen bir eşya veya suç işleyen şüphelinin “planlı” bir şekilde aranmasıdır⁸⁹.

Arama işlemi esas itibarıyla kişilerin sahip olduğu bazı özgürlük alanlarına müdahale şeklindedir. Dolayısıyla bu müdahalenin de ancak yasalarda belirtilen hükümler doğrultusunda yerine getirilmesi gerekmektedir.

Bu hükümlere ilişkin meri mevzuatı incelediğimizde, ülkemizin de taraf olduğu Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8. Maddesinin:

“Özel ve aile hayatına saygı hakkı

1. Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve yazışmasına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.
2. Bu hakkın kullanılmasına bir kamu makamının müdahalesi, ancak müdahalenin yasayla öngörülmüş ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik, kamu güvenliği, ülkenin ekonomik refahı, düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli bir tedbir olması durumunda söz konusu olabilir.” şeklinde olduğu;

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının “Özel Hayatın Gizliliği ve Korunması” başlıklı IV. Bölümünün, A. “Özel Hayatın Gizliliği” başlıklı 20. maddesinin ise;

“Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz. **(Mülga üçüncü cümle: 3/10/2001-4709/5 md.)**

(Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/5 md.) Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz. Yetkili merciin kararı yirmi dört saat içinde görevli hâkimin onayına sunulur. Hâkim, kararını el koymadan itibaren kırk sekiz saat içinde açıklar; aksi halde, el koyma kendiliğinden kalkar.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/2 md.) Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir.” şeklinde olduğu anlaşılmıştır.

İlgili mevzuatların madde hükümleri irdelendiğinde; arama ve el koyma işlemlerinde, kişilerin özel hayatlarının korunmasının teminat altına alındığı görülmektedir. Bu haklara ancak kamu güvenliği ve suçların önlenmesi gibi durumlarda müdahalede bulunulabileceği, bu müdahalenin de yasaya uygun, meşru bir amaca yönelik ve demokratik bir toplumda gerekli olması şartı ile gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir.

⁸⁹ Kunter vd., 2008:

Bu çerçevede özel güvenlik görevlilerinin arama yetkileri; 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ve bu kanuna dayanak olarak çıkartılan Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik ile Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun 7. maddesine göre özel güvenlik görevlileri, görevli oldukları alana girmek isteyenleri; toplantı, spor müsabakaları vb. etkinlikler ile düğün ve cenaze törenlerine katılanları; havalimanları, gar ve terminal tarzı toplu ulaşım tesislerine gelenleri dedektörle arayabilir ve eşyalarını güvenlik sistemlerinden geçirebilirler. Ayrıca görev alanıyla sınırlı olmak üzere haklarında yakalama veya mahkûmiyet kararı bulunanları arayabilirler.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 14. maddesinde ise özel güvenlik görevlilerinin; görev bölgelerinde, can ve mal güvenliğini sağlamak, kamu düzenini tesis etmek, suç işlenmesini önlemek, yasak olan her türlü silah, patlayıcı madde ile eşyayı tespit etmek amacıyla kişileri güvenlik cihaz ve sistemlerinden geçirebilecekleri, ayrıca yasada belirtilen durumlarda üst aramaları yapabilecekleri yazılıdır. Kişilerin aranması aynı cinsiyetteki özel güvenlik görevlilerince yerine getirilir.

Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğinin 21. maddesinde özel güvenlik görevlilerinin 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun 7. maddesindeki arama yetkileri ile aynı içerikli yetkilere sahip oldukları anlaşılmıştır. Ancak Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğinin 21. maddesinde özel güvenlik görevlilerine verilen bu yetkilerin, kontrol yetkisi adı altında verildiği görülmekle birlikte, yetkilerde herhangi bir farklılık olmaması uygulamada da bir sorun oluşturmayacaktır.

Bazı yazarlar tarafından özel güvenlik görevlilerinin işyeri ve konutta arama yapma yetkisine haiz oldukları belirtilmekte ise de 5188 sayılı yasanın 7/e bendinde yer alan “Yangın, deprem gibi tabîî afet durumlarında ve imdat istenmesi halinde görev alanındaki işyeri ve konutlara girme.” amir hükmünün, konut ve işyerlerinde özel güvenlik görevlilerine arama yetkisi vermediği, fakat bu yetkinin yaşam hakkının korunması kapsamında yardıma muhtaç kişilerin kurtarılması amacıyla kullanılabileceği anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak özel güvenlik görevlilerine tanınan tüm bu yetkilerin 5188 sayılı yasada da yer aldığı üzere görev alanı ile sınırlı olduğu, dolayısıyla görev alanı dışında bazı haller hariç yapılacak müdahalelerin, hukuksuz olacağı gibi sonucu itibarıyla da adli sorumluluk doğuracağı anlaşılmaktadır.

1.6. Özel Güvenliğin Görev Alanı

Özel güvenlik görevlilerinin görev alanının dolaylı da olsa 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun “Özel Güvenlik İzni” başlıklı 3. maddesinin 1. bendinde yer alan “Kişilerin silahlı personel tarafından korunması, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması veya güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesi özel güvenlik komisyonunun kararı üzerine valinin iznine bağlıdır. Toplantı, konser, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde; para veya değerli eşya nakli gibi geçici veya acil hallerde, komisyon kararı aranmaksızın, valilik tarafından özel güvenlik izni verilebilir.” hükmü ile düzenlendiği, ayrıca bu madde hükmü ile birlikte özel güvenlik görevlilerinin istihdam edileceği yerlerin ve istihdam şekillerinin belirlendiği görülmektedir.

Bunun yanı sıra 5188 sayılı yasanın “Görev Alanı” başlıklı 9. maddesinde yer alan “Özel güvenlik görevlileri 7 nci maddede sayılan yetkileri sadece görevli oldukları süre içinde ve görev alanlarında kullanabilirler. Özel güvenlik görevlileri silahlarını görev alanı dışına çıkaramazlar. İşlenmiş bir suçun sanığı veya suç işleyeceğinden kuvvetle şüphe edilen kişinin takibi, dışarıdan yapılan saldırılara karşı tedbir alınması, para ve değerli eşya nakli ve cenaze töreni gibi güzergâh ifade eden durumlarda güzergâh boyu görev alanı sayılır. Görev alanı, zorunlu hallerde Komisyon kararıyla genişletilebilir. Kişi korumasında çalışan özel güvenlik görevlilerinin görev alanı; koruduğu kişi ile birlikte olduğunda ülke geneli, koruduğu kişi olmaksızın kişi koruma izni verilen ilin sınırlarıdır. Zor kullanma ve yakalama yetkilerinin kullanılmasını gerektiren olaylar en seri vasıta ile yetkili genel kolluğa bildirilir; yakalanan kişi ve zapt edilen eşya genel kolluğa teslim edilir.” hükmü ile özel güvenlik görevlilerinin görev alanlarının nereler olabileceği belirtilmiştir.

Günümüzde özel güvenlik görevlilerinin görev alanlarını incelediğimizde şöyle sıralayabiliriz.

Alışveriş Merkezleri ve Siteler: Özel güvenlik görevlileri, alışveriş merkezleri, siteler ve benzeri yerlerin güvenliğini sağlamak amacıyla; bu yerlerin giriş ve çıkışlarını kontrol altında tutarak devriye görevi hizmeti verir.

Hastaneler ve Okullar: Özel güvenlik görevlilerince, belirlenen yerlerde günümüzün en büyük sorunlarından biri haline gelen ve gittikçe yaygınlaşan şiddet eylemlerinin önlenmesi, genel tertip ve düzenin yanı sıra güvenliğin sağlanması amacıyla gerekli tedbirler alınır.

Havalimanları ve Ulaşım Alanları: Özel güvenlik görevlilerince, havalimanları gibi yüksek güvenlik gerektiren yerler başta olmak üzere ulaşım hizmetlerinin verildiği tüm alanların, giriş ve çıkışlarda gerekli güvenlik taramaları, alana sokulmak istenilen tüm eşyaların kontrolleri ile güvenlik denetimleri yapılır.

Barajlar ve Enerji Tesisleri: Özel güvenlik görevlilerince, kritik altyapı ve tesislerin giriş ve çıkışlarının kontrolü ile yetkisiz girişlerin ve terör saldırılarının önlenmesine yönelik gerekli tedbirlerin alınması sağlanır.

Özel Etkinlikler: Özel güvenlik görevlilerince, konserler, spor etkinlikleri vb. toplu ve kalabalık etkinliklerde girişlerin kontrollü hale getirilmesi ile yasaklanan tüm materyal ve malzemelerin etkinlik alanına sokulmasının engellenmesi sağlanır.

Günümüzde yukarıda belirtilen yerlerin yanı sıra kamu kurum ve kuruluşları da dahil olmak üzere farklı birçok alanda hizmet veren özel güvenlik kuruluşları, dünyada olduğu gibi ülkemizde de çok büyük bir sektör haline gelmiştir.

1.7. Özel Güvenlik Görevlilerinde Aranacak Koşullar

Ülkemizde özel güvenlik görevlisi olabilmek için bazı temel kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler hem hukuki hem de fiziksel nitelikler taşımakla birlikte 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunda ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Bu kapsamda özel güvenlik görevlilerinde aranacak genel şartlar:

1.7.1. Vatandaşlık Koşulu

5188 sayılı Kanunun 10. maddesinde özel güvenlik görevlisi olma koşulları arasında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı temel hükümlerden biridir. Vatandaşlığın kazanımı ve/veya edinim şekli ile ilgili herhangi bir hüküm olmaması, sonradan elde edilen vatandaşlık kazanımlarının özel güvenlik görevlisi olmaya engel olmadığını ortaya koymaktadır.

Bunun yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı olmamak nasıl özel güvenlik görevlisi olmaya engel ise sonradan kaybedilen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığı da özel güvenlik kimliğinin kaybedilmesine sebeptir.

1.7.2. Eğitim Koşulu

Özel güvenlik görevlilerinde aranan koşullardan bir diğeri de eğitimidir. 5188 sayılı yasanın “Özel Güvenlik Görevlilerinde Aranacak Şartlar” başlıklı 10. maddesinin b fıkrasında yer alan “(Değişik: 21/4/2005 – 5335/23 md.) 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.” hükmü ile silahsız ve silahlı özel güvenlik personeli arasında eğitim konusunda farklılıklar olduğu ve bu farklılıklar kapsamında, silahsız özel güvenlik görevlilerine en az sekiz yıllık ilköğretim veya ortaokul mezunu olma şartı getirilirken, silahlı özel güvenlik personeli için en az lise veya dengi okul mezunu olma şartı getirildiği anlaşılmıştır.

Silahsız ve silahlı özel güvenlik görevlileri arasındaki bu farklılığın temel sebebi, yerine getirilen görevlerin gerektirdiği yetki, sorumluluk ve yasal gereklilikler ile beraber silah taşıma ve kullanma gibi ciddi bir sorumluluğun daha yüksek bir eğitim seviyesi gerektirdiği düşüncesine dayanmaktadır. Benzer farklılığın özel güvenlik eğitiminde de karşımıza çıktığı görülmektedir.

1.7.3. Yaş Koşulu

Özel güvenlik görevlisi olma koşullarından bir diğeri de on sekiz yaş sınırlamasıdır. Ancak bu sınırlama silahsız görev yapacak özel güvenlik görevlileri için geçerli olmakla beraber, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin “Silah Bulundurma ve Taşıma İzni Verilmesi” başlıklı 24. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “Görev alanında ateşli silah taşıyacak özel güvenlik görevlilerinde, 6136 sayılı Kanun ve bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikte belirtilen şartlar aranır.” hükmü ile Ateşli Silahlar Ve Bıçaklar İle Diğer Aletler Hakkında Yönetmeliğin “Bulundurma Ruhsatı Verilmesi” başlıklı 4. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “(Değişik fıkra: 17/7/2017 - 2017/10643 K.) Silah ruhsatı alınmasına engel hali bulunmayan, yirmi bir yaşını doldurmuş her Türk vatandaşı bulundurmak amacıyla silah satın alabilir.” hükmü uyarınca silahlı görev yapacak özel güvenlik görevlileri için bu sınırlama 21 yaş olarak belirlenmiştir.

1.7.4. Adli Sicil Durumuna İlişkin Koşul

Özel güvenlik görevlisi olacaklarda aranan şartlardan biri de işlenen suç veya suçların niteliği ile mahkûmiyet süresidir. Özel güvenlik görevlilerinde aranan bu şartın devlet memurlarında aranan şartlar ile benzerlik gösterdiği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. maddesinin 5. fıkrasında yer alan hükümden anlaşılmaktadır.

Ayrıca 5188 sayılı Kanunun 23. maddesinde yer alan “Özel güvenlik görevlileri, görevleriyle bağlantılı olarak işledikleri suçlardan dolayı kamu görevlisi gibi cezalandırılır. Özel güvenlik görevlilerine karşı görevleri dolayısıyla suç işleyenler kamu görevlisine karşı suç işlemiş gibi cezalandırılır.” hükmü ile özel güvenlik görevlileri kamu görevlisi olarak tanımlanmıştır.

1.7.5. Sağlık Koşulu

5188 sayılı yasanın 10. maddesinin (f) bendinde yer alan hüküm kapsamında, özel güvenlik görevlisi olacaklarda aranan şartlardan bir diğeri de beden ve akıl sağlığının yerinde olması, görevini yapmaya engel teşkil edecek benzer hastalıklarının bulunmamasıdır.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin “Sağlık Şartları” başlıklı 18. maddesinde yer alan “(Değişik:RG-31/8/2022-31939) Özel güvenlik görevlisi adayları veya özel güvenlik görevlilerinde aranacak sağlık şartları, aday sağlık raporu ve durum bildirir sağlık kurulu raporu alınması, bu raporların ayrıntıları ve bu raporlara göre yapılacak iş ve işlemlere ilişkin hususlar, 26/6/2021 tarihli ve 31523 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliği doğrultusunda yerine getirilir.” hükmü ile özel güvenlik adayları ile özel güvenlik görevlilerinin Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları Yönetmeliğinin “Sağlık Şartları İle İlgili Genel Esaslar” başlıklı 5.maddesinde yer alan hükümler çerçevesinde Yönetmelik ekinde bulunan Ek-1 “Hastalık Branşlarının Sınıflandırılması” listesinde yer alan düzeyde hastalığı veya engelinin olmaması şartı getirilmiştir. Bu hastalıkların neler olduğu yukarıda da belirtildiği üzere yönetmeliğin Ek-1. maddesinde detaylı olarak belirtilmiştir. Dolayısıyla bu maddede belirtilen hastalıklardan herhangi birini taşıyanların aday olamayacağı, özel güvenlik görevlisi ise görevinin sona ereceği hüküm altına alınmıştır.

Ancak mevcut Yönetmelik hükümlerinde sağlık raporunun olumsuz olmasına engel hastalığın tedavi veya operasyon ile giderilmesi durumunda, özel güvenlik adaylarının yeniden aday, özel güvenlik görevlilerinin ise yeniden özel güvenlik görevlisi olabilecekleri belirtilmiştir.

1.7.6. Güvenlik Soruşturma Koşulu

Özel güvenlik görevlilerinde aranacak şartlardan biri de güvenlik soruşturmasının olumlu olarak sonuçlandırılmasıdır. 5188 sayılı yasanın 10. maddesinin (h) bendinde yer alan hüküm kapsamında tüm aday ve yenileme talebinde bulunan özel güvenlik görevlilerinin güvenlik soruşturmalarının olumlu olma şartı aslında en temel hükümlerden biridir.

Güvenlik soruşturma iş ve işlemleri 7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu hükümleri uyarınca yürütülmekte ve “Güvenlik Soruşturması” başlıklı 5. maddesinde yer alan “– (1) Güvenlik soruşturması, arşiv araştırmasındaki hususlara ilave olarak kişinin; a) Görevin gerektirdiği niteliklerle ilgili kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerindeki olgusal verilerinin, b) Yabancı devlet kurumları ve yabancılarla ilişkisinin, c) Terör örgütleri veya suç işlemek amacıyla kurulan örgütlerle eylem birliği, irtibat ve iltisak içinde olup olmadığının, mevcut kayıtlardan ve kişinin görevine yansıtacak hususların denetime elverişli olacak yöntemlerle yerinden araştırılmak suretiyle tespit edilmesidir.” hükmü kapsamında yapılmaktadır.

Dolayısıyla yapılan tahkikat kapsamında madde hükümlerinden bir veya birkaçının olumsuz olması durumunda özel güvenlik adaylığının ve/veya özel güvenlik görevliliğinin sona ereceği anlaşılmaktadır.

1.8. Özel Güvenlik İzni Verilmesi

Özel güvenlik izni, kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşların güvenlik ihtiyaçlarını özel güvenlik görevlileri vasıtasıyla karşılayabilmelerine yönelik 5188 sayılı yasa kapsamında almaları zorunlu olan bir onay sürecidir. Diğer bir ifadeyle, özel güvenlik izni, belirli bölgelerde, bina ve eklentilerinde veya toplu etkinliklerde özel güvenlik görevlilerinin çalışabilmesi için valilikler tarafından verilen resmî bir izindir.

Özel güvenlik hizmetlerine ilişkin tüm işlemlerde olduğu üzere izin işlemleri de 5188 sayılı yasa ve ilgili mevzuatta belirlenmiştir. 5188 sayılı yasanın “Özel Güvenlik İzni” konusunu ele alan 3. maddesi şöyledir.

“Madde 3- Kişilerin silahlı personel tarafından korunması, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulması veya güvenlik hizmetinin şirketlere gördürülmesi özel güvenlik komisyonunun kararı üzerine valinin iznine bağlıdır. Toplantı, konser, sahne gösterileri ve benzeri etkinliklerde; para veya değerli eşya nakli gibi geçici veya acil hallerde, komisyon kararı aranmaksızın, valilik tarafından özel güvenlik izni verilebilir.

Kişi ve kuruluşların talebi üzerine, koruma ve güvenlik ihtiyacı dikkate alınarak, güvenlik hizmetinin istihdam edilecek personel eliyle sağlanmasına, kurum ve kuruluşlar bünyesinde özel güvenlik birimi kurulmasına ya da bu hizmetin güvenlik şirketlerine gördürülmesine izin verilir. Bir kuruluş bünyesinde özel güvenlik birimi kurulmuş olması, ihtiyaç duyulduğunda ayrıca güvenlik şirketlerine hizmet gördürülmesine mâni değildir.

Komisyon, koruma ve güvenlik hizmetini yerine getirecek personelin, bulundurulabilecek veya taşınabilecek silah ve teçhizatın azamî miktarını ve niteliğini, gerekli hallerde diğer fizikî ve aletli güvenlik tedbirlerini belirlemeye yetkilidir. Havalimanı ve liman gibi yerlerde alınacak güvenlik tedbirlerine ilişkin uluslararası yükümlülükler saklıdır.

Geçici haller dışındaki özel güvenlik uygulaması, en az bir ay önce başvurulması şartıyla komisyonun kararı ve valinin onayı ile sona erdirilebilir.”

Madde hükmü incelendiğinde; özel güvenlik izninin hangi koşullarda, kimlere ve nasıl verileceğinin belirtildiği görülmekle birlikte, kişilerin silahlı özel güvenlik görevlileri tarafından korunabilmesi, güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine yönelik personel istihdamı yapılabilmesi, özel güvenlik birimi tesis edilebilmesi veya güvenlik hizmetinin şirketler vasıtasıyla yapılabilmesi hususlarının izne bağlandığı; toplu etkinlikler ile kıymetli varlıkların nakillerine ilişkin geçici ve/veya acil hallerde, komisyon kararı olmaksızın valilik tarafından izin verilebileceği belirtilmiştir.

Tüm bu hususlardan da anlaşılacağı üzere yasa koyucu tarafından özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesinin izne bağlandığı anlaşılmakla birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan durumlarda bürokratik engellere takılmamak amacıyla kolaylıkların sağlandığı, ancak kontrol mekanizmasının da elden bırakılmadığı yapılan düzenlemelerden anlaşılmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlar veya kişilerin başvurusu ile başlayan izin süreci; özel güvenlik izni almak isteyen kurum veya kuruluşun mülki amirliğe başvurusu ile başlar. Bu başvuruda, güvenlik ihtiyacının gerekçesi ve güvenlik tedbirleri detaylandırılarak, korunmak istenen bölge, güvenlik görevlisi sayısı, görev alanı ve alınacak tedbirler belirtilir.

Yapılan başvurular özel güvenlik komisyonunca, “güvenlik ihtiyacı analizi”, “risk değerlendirmesi” ile “personel ve ekipman onayı” kriterleri kapsamında değerlendirilerek özel güvenlik izni verilmesi veya talebin reddedilmesi yönünde karar alınır.

Özel güvenlik izni, farklı ihtiyaçlara göre belirli alan veya etkinliklerde verilebilir. Bu kapsamda verilen izinler, süreli veya süresiz özel güvenlik izni ile silahlı veya silahsız güvenlik izni şeklinde olabilir.

Komisyon tarafından özel güvenlik izni verilmesinde kamu düzeni ve güvenliğinin korunması, görev yapılacak alanın risk durumu ve güvenlik planının yeterliliği dikkat edilen önemli kriterler arasındadır.

Özel güvenlik izninin; kamu kurum ve kuruluşlarına ait binalar, sağlık tesisleri, eğitim kurumları, alışveriş merkezleri, iş merkezleri, finans kuruluşları, etkinlik alanları, spor alanları, konser gibi kalabalık organizasyonlar, havalimanları, limanlar, tren istasyonları gibi ulaşım merkezlerinde alınması zorunludur.

Sonuç olarak, özel güvenlik izni, kamu veya özel kuruluşların güvenlik gereksinimlerinin düzenli ve güvenilir bir şekilde karşılanması amacıyla verilen resmî bir izindir. Bu izin, valilik bünyesinde oluşturulan komisyon tarafından başvuruların değerlendirilmesi neticesi verilmekle birlikte, güvenlik planının yeterliliği, risk durumu ve kamu düzeninin korunması iznin verilmesinde önemli kriterler arasında sayılabilir. Özel güvenlik izni olmaksızın güvenlik görevlisi çalıştırmak kanunlara aykırı olmanın yanı sıra farklı yaptırımlara da tabidir.

1.9. Özel Güvenlik Komisyonu

Özel Güvenlik Komisyonu, ülkemizde 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında, illerde özel güvenlik hizmetlerine ilişkin tüm iş ve işlemlerin ele alındığı bir kuruldur.

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda belirli usul ve esaslara göre oluşturulan komisyonun teşekkülü ve görev alanı ile ilgili detaylar alt başlıklar halinde incelenebilir.

1.9.1. Komisyonun Teşekkülü

Valilikler bünyesinde kurulan Özel Güvenlik Komisyonu; vali yardımcısı başkanlığında, emniyet müdürlüğü, jandarma komutanlığı, ticaret odası başkanlığı ile sanayi odası başkanlığı temsilcilerinden oluşur. Komisyon, kanun kapsamındaki konulara ilişkin kararları almaya yetkilidir ve bu kararlar oy çokluğu ile alınır. Dolayısıyla kanunda verilen bu yetki, özel güvenlik konularında tartışmaya mahal bırakmayacak şekilde, komisyonu ilin karar mekanizması haline getirmektedir.

1.9.2. Komisyonun Görevleri

Özel güvenlik komisyonunun temel görevleri;

Özel Güvenlik İzni Verme: Özel güvenlik hizmeti alabilmek için yapılan başvuruların değerlendirilmesi ve olumlu olanlara güvenlik izni verilmesi,

Özel Güvenlik Görevlisi Silah Ruhsatı Verme: Silahlı görev yapan özel güvenlik görevlileri için silah ruhsatı verilmesi, görev yapılacak alanın risk durumuna göre silah ruhsatlarının düzenlenmesi,

Güvenlik Planlarının Değerlendirilmesi: Başta kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere, önemli tesisler ile alışveriş merkezleri vb. yerlerde alınacak tedbirlere ilişkin güvenlik planlarının incelenmesi ve uygun görülenlerin onaylanması,

Güvenlik Tedbirlerini Denetleme: Özel güvenlik hizmeti verilen yerlerde alınan güvenlik tedbirlerinin yeterliliğinin denetlenmesi, alınan tedbirlerin artırılması veya düzeltilmesi yönünde talimat verilmesi,

Özel Güvenlik Sertifikası Verme ve İptal Etme: Eğitim ve sertifikalandırma sürecinin denetlenmesi, görevi kötüye kullanan veya yeterliliğini kaybeden güvenlik görevlilerinin sertifikalarının iptali edilmesi,

Görev Alanlarının Belirlenmesi: Özel güvenlik hizmeti sunacak kuruluşların görev alanlarının belirlenmesi ise örneğin, özel güvenlik görevlilerinin hangi sınırlar içinde çalışacağı ve hangi güvenlik görevlerini üstleneceğinin kararlaştırılması, şekilde sıralanabilir.

1.9.3. Komisyonun Çalışma Prensipleri

Özel Güvenlik Komisyonu, özel güvenlik talebinde bulunan kurum ve kuruluşların başvurularını değerlendirirken;

Kamu Düzeni ve Güvenliğin Korunması: Verilen özel güvenlik izinlerinin kamu düzeni ve güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlenmesi,

Mevzuata Uygunluk: Alınan kararların 5188 sayılı Kanun başta olmak üzere diğer ilgili mevzuat hükümlerine uygun olması,

Risk Değerlendirmesi: Silahlı güvenlik görevlisi izni verilmesinde görev yapılacak alanın risk durumunun dikkate alınması,

Güncelleme ve Yenileme: Güvenlik izinlerinin belirli dönemlerde gözden geçirilmesi ve gerekmesi halinde güncelleme talep edilmesi, prensiplerine göre hareket eder.

1.9.4. Komisyonun Önemi

Komisyon tarafından yürütülen görevler gerek özel güvenlik sektörü çalışanlarının gerekse bu hizmeti alan kurumların güvenliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Komisyonun kararları; toplumsal güvenlik ve düzenin sağlanması, yasal düzenlemelerin uygulanması ve özel güvenlik hizmetlerinin kalitesinin artırılması açısından son derece önemlidir.

Netice olarak, özel güvenlik hizmetlerinin tertipli, düzenli ve güvenilir bir biçimde yürütülmesine yönelik denetim ve karar merci olan özel güvenlik komisyonu, özel güvenlik hizmetlerinin kamu düzenine katkı sağlaması ile birlikte hukuki sınırlar içerisinde kalmasını güvence altına alır. Komisyonun çalışmaları, özel güvenlik sektöründe hizmet kalitesini ve güvenliğini artırmayı hedefler.

1.10. Özel Güvenliğin Eğitimi

Eski Türkçe igid-“(hayvan veya köle) beslemek, yetiştirmek⁹⁰” fiilinden evrilen eğitim, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme; terbiye⁹¹.” olarak ifade edilmektedir.

Bilim, sanayi ve teknoloji alanındaki hızlı gelişimin meydana getirdiği yenilikler, eğitimin insanoğlunun hayatındaki en önemli süreçlerden biri olduğunun kanıtı niteliğindedir. Günümüzde ülkelerin kalkınma ve gelişmelerinin en önemli kriterlerinden birisi de eğitime ve bilime verdikleri önemdir. Dünyada, her alanda meydana gelen hızlı değişime yetişebilmek kuşkusuz nitelikli eğitimler ile mümkündür. Dolayısıyla eğitim her alanda ve sürekli olmak

⁹⁰ <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/Egitim> (erişim tarihi: 23.10.2024).

⁹¹ <https://sozluk.gov.tr/>. (erişim tarihi: 23.10.2024).

kaydıyla işlevsel olabileceğinden, toplumun ve bireylerin kendilerini geliştirmeleri oranında ilerleyebilecekleri ve aynı zamanda saygınlık kazanabilecekleri aşıkardır.

Bu çerçevede benzer durum özel güvenlik görevlileri için de geçerli olduğundan, özel güvenlik görevlilerinin eğitim konusuna yönelik yapılan incelemede; eğitim konusunun 5188 sayılı yasa ve bağlı yönetmeliklerde ele alındığı görülmüştür.

Özel güvenlik temel eğitimi teorik, pratik ve silah eğitimi olmak üzere yüz yirmi ders saati, yenileme eğitimi ise altmış ders saatinden az olmamak üzere düzenlenmiştir. Yükseköğretim kurumları, fakülte veya meslek yüksek okullarının güvenlik bölümü mezunlarında silah eğitimi dışında temel eğitim şartı aranmayacağı; genel kolluk kuvveti ve Milli İstihbarat Teşkilatından emekli olanlar ile en az beş yıl bu görevlerde çalışıp kendi istekleri doğrultusunda görevlerinden ayrılanlardan, özel güvenlik temel eğitimi şartı ile Kanunun 10 uncu maddesinde belirtilen eğitim şartının aranmayacağı 5188 sayılı kanunda hüküm altına alınmıştır.

Özel güvenlik görevlisi olacıklara verilen yüz yirmi saatlik eğitimin yirmi saatini silah ve atış eğitiminin oluşturduğu, silahsız görev yapacak özel güvenlik görevlilerinin silah eğitimini almasının zorunlu olmadığı, ancak temel eğitimlerinin yüz saatten aşağı olmayacak şekilde düzenlendiği; ders programının, “Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları”, “Güvenlik Tedbirleri”, “Güvenlik Sistem ve Cihazları”, “Temel İlk Yardım”, “Yangın Güvenliği ve Tabii Felaketlerde Müdahale Tarzı”, “Uyuşturucu Madde Bilgileri, “Etkili İletişim”, “Kalabalık Yönetimi”, “Kişi Koruma”, “Genel Kollukla İlişkiler”, “Silah Bilgisi ve Atış” olmak üzere toplam on iki ayrı konudan oluştuğu; ayrıca havaalanlarında görev yapacak özel güvenlik görevlilerinin “Sivil Havacılık Güvenliği” ile “Uyuşturucu Madde Bilgileri”, deniz limanlarında görev yapacak görevlilerin ise “Deniz Limanı Güvenliği” ve “Uyuşturucu Madde Bilgileri” derslerini almak zorunda oldukları, göreve devam eden özel güvenlik görevlilerinin beş yılda bir yenileme eğitime tabi oldukları, yenileme eğitiminin altmış ders saatinden oluştuğu, bunun on ders saatinin silah eğitimi, diğer ders saatlerinin ise adaylara verilen ders konuları ile aynı olduğu yönetmelikte hüküm altına alınmıştır.

Özel güvenlik görevlilerine yönelik düzenlenen ders müfredatı kapsamında verilen eğitimler ile özel güvenlik görevlilerine sahip oldukları yetki ve sorumlulukların, kişilerin hak ve hukuklarının, görev bölgelerinde alınması gereken güvenlik önlemlerinin, kullanmış oldukları güvenlik sistemlerinin, temel ilk yardım usullerinin, afetlerdeki hareket tarzları ile yapılacak müdahale esaslarının, uyuşturucu maddelere yönelik temel bilgilerin, kişiler ve topluluklarla iletişim kurma esasları ile yönetim şekillerinin, bina ve kişi koruma usullerinin,

görev esnasında yaşanması muhtemel olaylara yönelik genel kollukla ilişkiler ile silah bilgisi ve atış eğitimlerinin verilmesinin esas alındığı belirtilebilir.

1.11. Özel Güvenliğin Denetimi

Kamu düzeni ve güvenliğinin tesisi ile halkın can ve mal emniyetini korumak devletin asli vazifelerindendir. Devlet bu görevini kendisine bağlı kolluk kuvvetleri ile yerine getirmektedir.

Günümüz itibarıyla gelişen şartlara bağlı olarak bu görevin özel hukuk tüzel ve gerçek kişilere izin usulü ile devri, yasal mevzuat çerçevesinde mümkün hale gelmiştir. Gerçekte kamu hizmeti olmakla birlikte izin sistemi ile özel kişi ve/veya kuruluşlara yaptırılan güvenlik hizmetinin asli sorumlusu olan idare, aynı zamanda geniş bir gözetim ve denetim yetkisine de sahiptir⁹². Diğer bir ifadeyle kamu hizmeti olan güvenliğin idare tarafından verilen izinle özel kişi ve kuruluşlara gördürülmesi halinde de idare, denetim ve aynı zamanda gözetim yetkisine sahiptir. İdare gerekli tüm tedbirleri tek taraflı olarak alabileceği gibi⁹³, kamu düzeninin sağlanmasına yönelik yapılacak denetim neticesi verilen izinler iptal edilebilir ve bu işlem sonrası gerçek ve tüzel kişiliklerce kazanılmış hak iddiasında bulunulamaz⁹⁴.

Dolayısıyla izin veren makam olarak asli sorumluluğa sahip olan idarenin, bu sorumluluğu yerine getiren gerçek ve tüzel kişilikleri her zaman denetleme yetkisine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Özel güvenlik hizmetleri, 5188 sayılı Kanunun “Denetim” başlıklı 22. maddesi ile bu Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 43, 44 ve 45. maddeleri, 3201 Sayılı Kanunun Ek-31. maddesi, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesi, İl Emniyet Müdürlüğü Özel Güvenlik Şube Müdürlükleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin 6. maddesi ve 2023/10 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Genelgesinin “Denetleme” başlıklı 14. maddesi çerçevesinde denetlenmektedir.

5188 sayılı Kanunun “Denetim” başlıklı 22. maddesi ile özel güvenlik hizmeti veren tüm birim, şirket ve eğitim kurumlarının İçişleri Bakanlığı ve Valilikler tarafından denetlenebileceği hüküm altına alınmakla beraber, Kaymakamlıkların madde hükmü dışında bırakıldığı görülmektedir.

Ancak 5188 sayılı yasanın “Ek Önlemler” başlıklı 6. maddesinin 1. fıkrasında yer alan hüküm ile mülki idare amirlerinin, kamu güvenliği kapsamında özel güvenlik iznine haiz yerlerdeki tedbirleri denetlemeye ve eksik bulması halinde ilave önlemler aldirmaya yetkili

⁹² Günday, 2003:

⁹³ Gözler, 2003:

⁹⁴ Yıldırım, 2008:

olduğu düzenlenmiştir. Havalimanları, spor müsabakaları, toplu ulaşım tesisleri ve kritik tesislerde alınan tedbirler ile ilgili mülki idare amirliklerince uygulanacak tasarruflar bu madde hükmüne örnek olarak verilebilir.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 13. maddesinde yer alan hüküm ile mülki idare amirlerine özel güvenlik uygulamalarını ve tedbirlerini halkın can ve mal güvenliği ile kamu hürriyetlerinin korunması kapsamında denetlemeye, yetki aşımı olan uygulamaları kaldırmaya, alınan tedbirleri değiştirmeye veya ek tedbirler almayı istemeye dair yetki tevdi edildiği görülmektedir. Nitekim bu madde hükmü ile mülki idare amirlerinin alan, yer ve zaman sınırlaması olmaksızın özel güvenlik uygulama ve tedbirlerini denetleme yetkisine haiz oldukları düzenlenmiştir.

Sonuç olarak Mülki İdare Amirlikleri tarafından özel güvenlik hizmeti veren yerlere, kişi ve kuruluşlara yönelik yapılan denetim süreçlerini sıraladığımızda;

Lisans ve Yetki Kontrolü: Özel güvenlik şirketlerinin ve personelin lisans ve yetki belgelerinin geçerliliğinin kontrol edilmesi (faaliyet izni, eğitim sertifikaları ve çalışma izinleri),

Eğitim ve Sertifikasyon: Özel güvenlik görevlilerinin aldıkları eğitimlerin yeterliliği ve güncelliğinin denetlenmesi,

Ekipman ve Teknik Donanım: Kullanılan ekipmanların kanunlara uygun olup olmadığı ile teknik donanımlarının etkinliğinin incelenmesi (kullanılan silahlar, iletişim araçları, izleme sistemleri ve diğer güvenlik cihazlarının uygunluğunun değerlendirilmesi),

Görev ve Çalışma Şartları: Özel güvenlik görevlilerinin çalışma şartları, iş güvenliği ve özlük haklarının meri mevzuat hükümlerine uygunluğunun denetlenmesi,

Şikâyet ve Suistimal İncelemeleri: Özel güvenlik sektörüne ilişkin yapılan şikâyet ve olası suistimallerin incelenmesi, şeklinde olduğu söylenebilir.

1.12. Türkiye’de Özel Güvenliğin Mevcut Durumu

Suç ve suçlu profillerinde meydana gelen değişim ve çeşitlilik beraberinde güvenlik hizmetlerinin de değişimine neden olmuş, bu durum özel güvenlik sektörünün her geçen gün daha da büyümesine ve farklı alanlarda hizmet sunmasına imkân tanımıştır.

Nitekim günümüz itibarıyla gerek dünya genelinde gerekse ülkemizde özel güvenlik hizmetlerinin verildiği alanların bir kısmının yer aldığı tablo içeriği incelendiğinde, sektörün ne denli büyüdüğü daha açık bir şekilde görülecektir.

Tablo 1. 1 Özel Güvenlik Hizmet Alanları

1. Endüstriyel Tesis, Depo ve Fabrika Güvenliği	2. Şans Oyunları Mekân Güvenliği
3. İş Merkezi, Plaza Güvenliği	4. Eğlence Mekanları Güvenliği
5. Yaşam Alanları Konut, Villa ve Site Güvenliği	6. Dinlenme Tesisleri Güvenliği
7. Üniversite ve Eğitim Kurumları Güvenliği	8. Gösteri merkezleri
9. İnşaat Yapı ve Şantiye Güvenliği	10. Kampüs ve Okul Güvenliği
11. Turizm Sektörü ve Otel Güvenliği	12. Spor Salonları ve Stadyum Güvenliği
13. Sağlık Kurumları ve Hastane Güvenliği	14. Konser ve Benzeri Etkinlik Güvenliği
15. Banka Güvenliği	16. Şahıs Koruma Güvenliği
17. Alışveriş Merkezi Güvenliği	18. Hastane ve Sağlık Kurumları Güvenliği
19. Devlet Daireleri Güvenliği	20. Havalimanı Güvenliği
21. Üretim Tesisleri Güvenliği	22. Sanayi Bölgesi Güvenliği
23. Fabrika ve Depo Güvenliği	24. Liman ve Marina Güvenliği
25. Baraj ve Enerji Hatları Güvenliği	26. Tatil Köyü ve Otel Güvenliği
27. Adliye Güvenliği	28. Belediye ve Tesislerinin Güvenliği
29. Büyükelçilik ve Konsolosluk Güvenliği	30. Ulaşım Tesisleri Güvenliği
31. Para ve Kıymetli Eşya Güvenliği	32. Stratejik Tesis Güvenliği
33. Cadde ve Mezarlık Güvenliği	34. Toplantı ve Düğün Güvenliği

Kaynak: <https://www.altyagrup.com.tr/ozel-guvenlik-hizmeti-verdigimiz-yer-ve-alanlar>. (erişim tarihi: 16.11.2024). <https://www.tepesavunma.com.tr/ozel-guvenlik-calisma-alanlari/> (erişim tarihi: 16.11.2024).

Yukarıda yer alan tabloda da görüldüğü üzere özel güvenlik hizmetlerinin verildiği alanların çeşitliliği beraberinde özel güvenlik hizmetlerinin farklı sektörel yapılarının doğmasına ve sektörün gerek sermaye gerekse istihdam açısından büyük rakamlara ulaşmasına neden olmuştur.

Bunun yanı sıra özel güvenlik hizmetlerine yönelik hem yasal anlamda getirilen zorunluluklar hem de artan talepler bu alanda kurulan şirketlerin yanı sıra eğitim veren kurumların da artışında etkili olmuştur.

Bu kapsamda özel güvenlik hizmetlerine yönelik farklı alanlarda yeni verilere ulaşmak amacıyla 04.11.2024 tarihinde EGM Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı'ndan istatistiksel veriler ile ilgili bilgi talep edilmiş ve alınan cevabi yazı ile aşağıdaki tabloda yer alan sayısal verilere ulaşılmıştır.

Tablo 1. 2 Türkiye Geneli Özel Güvenlik Hizmetleri İstatistiği

YILLAR	ÖZEL GÜVENLİK ŞİRKET SAYISI	ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİM KURUMU SAYISI	ÖZEL GÜVENLİK İZİNİ VERİLEN YER SAYISI
2020 YILI	1.302	468	94.612

2021 YILI	1.280	493	97.954
2022 YILI	1.301	506	99.144
2023 YILI	1.307	533	100.642
2024 YILI	1.315	569	101.058

Kaynak: EGM. Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, 2024

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde; 2021 yılında özel güvenlik şirketi sayısında meydana gelen %1,6'lık düşüşün ardından 2022 yılı itibarıyla tekrar artış yönlü bir ivme yakalandığı görülmektedir. Eğitim kurumu ve izin verilen yerler özelinde ise endeks momentumunun yıllara göre artan bir ivme gösterdiği görülmektedir. Bu da özel güvenlik sektörünün her geçen yıl daha da büyüdüğünün ve geliştiğinin bir göstergesidir. Ayrıca özellikle özel güvenlik izni verilen yer sayılarında meydana gelen artışın, esasen sektörün istihdam sağlama konusunda da etkinliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 1. 3 Özel Güvenlik Personeli Kadro ve Çalışan Sayısı

YILLAR	SERTİFİKA ALAN Ö.G. SAYISI		KİMLİK ALAN Ö. G. SAYISI		TAHSİS EDİLEN Ö.G. SAYISI	ÇALIŞAN Ö.G. SAYISI	
	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	GENEL TOPLAM	KADIN	ERKEK
2020 YILI	31.028	131.212	37.354	129.133	574.567	54.348	285.023
2021 YILI	48.062	161.062	44.027	159.477	623.591	56.978	261.902
2022 YILI	49.087	147.375	54.711	162.128	723.516	59.106	283.709
2023 YILI	61.715	148.932	60.934	161.579	954.045	60.285	295.398
2024 YILI	80.775	167.995	64.770	135.822	999.154	60.097	315.448

Kaynak: EGM. Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, 2024

Yukarıda yer alan tablo özel güvenliğin her yıl artan ve büyüme eğiliminde olan bir sektör haline gelerek, geniş bir istihdam alanına sahip olduğunu göstermektedir. Tabloda üzerinde durulması gereken ve önemli bir alan da kadınların sektöre olan ilgisidir. Verilere bakıldığında; 2020 yılı ile 2024 yılları arasında sertifika alan kadın sayısı, kimlik alan kadın sayısı ve çalışan kadın sayısında gözle görülür bir artış yaşandığını, benzer durumun erkekler içinse geçerli olmadığını söylemek mümkündür. Ayrıca 2020 yılı ile 2024 yılı arasında çalışan

özel güvenlik sayısının tahsis edilen özel güvenlik kadrolarının altında kalması, sektörün kontrollü bir büyüme eğiliminde olduğunun göstergesi olarak ifade edilebilir.

Tablo 1. 4 Türkiye Geneli Özel Güvenlik Personel Sayısı

YILLAR	ÖZEL GÜVENLİK PERSONEL SAYISI		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2020 YILI	54.348	285.023	339.371
2021 YILI	56.978	261.902	318.880
2022 YILI	59.106	283.709	342.815
2023 YILI	60.285	295.398	355.683
2024 YILI	60.098	315.447	375.545

Kaynak: EGM. Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, 2024

Tabloda yer alan verilere bakıldığında; 2021 yılında özel güvenlik personel sayısında meydana gelen %6,03'lük bir düşüşün ardından, 2022 yılı itibarıyla tekrar artış yönlü bir ivme yakalandığı görülmektedir. Erkek ve kadın özelinde veriler incelendiğinde; erkek özel güvenlik personel sayısının da 2021 yılında %8,1'lik bir düşüşün ardından 2022 yılı itibarıyla yükselişe geçtiği; kadın özel güvenlik personel sayısının ise yıllara göre devamlı artan bir ivme kazandığı görülmektedir.

Sonuç olarak özel güvenliğin her anlamda ve her geçen yıl hızla büyüyen bir sektör haline gelerek ciddi personel sirkülasyonuna ulaştığı gözlemlenmektedir. Günümüzde sektörel anlamda en önemli istihdam alanlarından biri haline gelen özel güvenlik sektörünün kadın özel güvenlik görevlilerinin istihdamında da önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir.

1.13. Güvenlik Sektöründe Kadınların Yeri ve Rolü

Bu başlık altında kadınların global ve yerel bazda güvenlik sektöründeki temsil oranları, istihdamları, karşılaştıkları sorunlar ve gelişim süreçleri incelenebilir. Ayrıca toplumsal cinsiyet kavramının güvenlik sektörü için ne denli şekillendirici bir işleve sahip olduğu da işlenebilir.

Tarihî süreç incelendiğinde güvenlik sektörü erkeklerin hâkim olduğu bir sorumluluk sahası olarak dillendirilmiş, kadınların bu alandaki yetkinliği ise erkeklere nazaran daha düşük oranlarla ölçülmüştür. Fakat son senelerde özel güvenlik hizmetleri ile siber güvenlik alanında kadın kimliği hem nicel olarak hem de görünürlük açısından artmıştır. Bu değişim, gerek sosyal

alandaki cinsiyet eşitliği örgüsünde gerekse güvenlik hizmetinin form içerikli karakterinde meydana gelen dönüşümü yansıtmaya açısından önemlidir.

Dewanto ve arkadaşlarının çalışması⁹⁵, kadınların güvenlik hizmetlerinde yeniden yer bulma serüvenini yorumlamakta ve sayıları her geçen gün artan kadın güvenlik görevlilerinin stratejik öneme sahip misyonlar üstlenmesinin iş odaklı çeşitliliğe değer kattığına işaret etmektedir. Benzer bir çalışma olan Howell ve arkadaşlarının raporu ise kadınların güvenlik alanındaki tecrübelerini irdeleyip elde edilen verilerden çıkan sonuçlarla cinsiyet eksenli engellerin varlığını doğrulamıştır⁹⁶.

Türkiye odaklı yapılan çalışmalarda, kadın güvenlik görevlilerinin örgüt/grup imgelemi ve sosyolojik anlamda cinsiyet kaynaklı meselelerle karşılaştıkları görülmektedir. Ulaşkın, kadın güvenlik görevlilerinin erkek hâkimiyetinin hüküm sürdüğü iş ortamlarında mesleki kimliklerini ispatlama gayreti içinde bulunduklarını ve cinsiyet temelli örgüt anlamlandırmasının aynı işi yapan bireyler arasında ayrımcılıklara neden olduğunu ifade etmektedir⁹⁷. Gökalp ve Aritürk'ün çalışması ise kadın güvenlik görevlilerinin iş-aile dengesi ve cinsiyet rolleri kaynaklı sorunlarla karşılaştığını, görünürlüğü artırılmış olmasının bu durumun önüne geçemediğini ortaya koymuştur⁹⁸.

Bilgiler verilerdeki nicel saptamalarla da desteklenmektedir. (Örneğin) İngiltere'de yayın yapan The Guardian, bu ülkede özel güvenlik lisansına sahip çalışanların yalnızca %11'inin kadın olduğunu haber olarak sunmuştur⁹⁹. Haberde ayrıca kadınların, Siber güvenlik alanında çalışanlar arasındaki oranın dünya genelinde %22–25 aralığında bulunduğu; bu oranın ABD'de %19,2, Kanada'da %21,6 ve İtalya'da %26,7 olarak tespit edildiği vurgulanmıştır¹⁰⁰. Güvenlik sektöründe çalışan kadınlara ilişkin sayısal verilerin erkeklere oranla düşük olması bir yana, lider/yönetici pozisyonlarındaki kadın oranının da istenilen seviyede bulunmaması, bu sektörün yapı içerikli problemlerini gün yüzüne çıkarmaktadır¹⁰¹.

Kadınların sektöre katkıları, nitelik açısından oldukça kıymetlidir. Literatürde yer bulmuş çalışmalarda kadın güvenlik görevlilerinin; iletişim yeteneklerine, empatik yaklaşım kabiliyetlerine, sorun çözme yetilerine ve birlikte çalışabilme güdüsüne sağladıkları katkı işaret edilmektedir¹⁰². Bunun yanında, cinsiyet ayrımcılığını temel alan örgüt kültürü, fizikî yeterlilik

⁹⁵ Dewanto vd., 2023:

⁹⁶ Howel vd., 2019:

⁹⁷ Uluşkın, 2024:

⁹⁸ Gökalp ve Aritürk, 2024:

⁹⁹ The Gaurdian, 2025:

¹⁰⁰ ISC2, 2025:

¹⁰¹ Teamsoftware, 2024:

¹⁰² Dewanto vd., 2023; Gökalp ve Aritürk, 2024:

anlamlandırması ve cam tavan engeli, kadınların meslekî ilerlemesini sınırlayan sebepler arasında sıralanmaktadır¹⁰³.

Uluslararası düzeyde ise kadınların güvenlik sektöründeki temsil kabiliyetini artırmaya yönelik farklı siyasal ve kuralcı planlar bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin 1325 sayılı kararı, kadınların güvenlik alanındaki karar alma süreçlerine daha aktif katılımını öngörmektedir. Bunun yanında bazı ülkelerde yürütülen, bütünün içinde kadınlara kontenjan ayırmaya yönelik sistemli çalışmalar, kadınların sayı ve temsil oranını artırmada etkili olmuştur. Estonya'da polis teşkilatında kadın oranının %33,5'e yükselmiş olması bunun örneklerindendir¹⁰⁴.

Sonuç olarak güvenlik sektörü içinde kadınların yeri giderek güçlenmekle birlikte cinsiyetçi klişeler ve kurgusal engeller nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Literatür, kadınların sadece nicelik bakımından değil, sektöre getirdikleri orijinal kazanımlar açısından da önemli bir katılımcı olduklarını işaret etmektedir. Bu bağlamda, kadınların güvenlik sektöründe daha görünür ve etkin hale gelmesi, hem toplumsal cinsiyet dengesinin güçlendirilmesi hem de güvenlik hizmetlerinin niteliğinin artırılması açısından hassas bir öneme sahiptir.

1.14. Toplumsal Cinsiyet ve Güvenlik Perspektifleri

Tarihi süreç içinde geleneksel diye adlandırılan güvenlik çalışmalarının, devleti merkezî konuma koyan, askerî korkularla donanmış bir yaklaşım sergilediği söylenebilir. Güvenlik, genellikle sınırların korunması ve askerî otorite ile bir anılmış; toplum içinde yaşayan bireylerin ve kolektif yaşamının gerekliliği olan toplulukların sıradan yaşam tecrübeleri çok da dikkate alınmamıştır. Ancak geçen yüzyılın son çeyreğinde, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren gelişen eleştirel güvenlik çalışmaları ve feminist güvenlik yaklaşımları, güvenlik kavramının yeniden anlamlandırılmasına, yorumlanmasına dolayısıyla yeni bir boyut kazanmasına neden olmuştur. Bu yaklaşımlar, güvenlik kurumunun sadece otoritenin yani devletin değil, aynı zamanda kamunun oluşmasında her biri ayrı değer olan bireylerin güvenliği ikliminde de ele alınması gerektiğini, toplumsal cinsiyet gerçekliğinin ise bu deneyimlere farklı anlamlar katan bir unsur olduğunu vurgulamaktadır¹⁰⁵.

Feminist güvenlik yaklaşımı, güvenlik çalışmalarının tek cins algısıyla dikta edildiğini, tersine erkeklerin hakimiyetine işaret eden söylemler ve örgütler tarafından şekillendirildiğini iddia etmektedir. Tickner, güvenlik alanında bilgi akışının uzun süre erkek algısının getirisi olan görüşlerle sınırlandırıldığını; kadınların güvenlik deneyimlerinin ise adeta hiç

¹⁰³ Uluşkın, 2024:

¹⁰⁴ Un Women, 2022:

¹⁰⁵ Tickner, 1992; Enloe, 2000:

sayılırcasına önemsenmediğini hatta görmezden gelindiğini ortaya koyar¹⁰⁶. Enloe “özel olanın da politik olduğu” sözü ile yaptığı vurguda; aile içi şiddet, cinsel taciz, militarizm ve kadının alın teri/emeği gibi konuların da güvenliğe ilişkin bakış açısının bir parçası olması gerektiğini savunur¹⁰⁷. Bu nedenle güvenlik, sadece savaş ve çatışma odaklı bir kavram olmaktan çıkmaktadır. Bu bağlamda güvenlik, sıradan olanın, gündelik yaşamın her alanında/safhasında yeniden üretilebilme kapasitesine sahip bir fenomen olarak ele alınmaktadır.

Sjoberg, güvenliğin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değer odaklı irdelenmesinin, kadınların ve erkeklerin güvenlikten ne anladıklarına dair düşüncedeki farklılıkları ortaya çıkardığını vurgulamaktadır¹⁰⁸. Feminist güvenlik literatürü, kadınların güvenlik gösterimine ortak oluşunu isteklendirmekte ve erkek egemen örgütün tekrar ürettiği oransızlıklara dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet sadece güvenlik politikalarının bir boyutu değil, aynı zamanda güvenliğin faili ve değeri ve/veya değişkeni olarak ele alınması gereken ilke değerinde bir sınıftır.

Toplumsal cinsiyet bakış açısının güvenlik sahasındaki en önemli kurumsal aksi ve güvencelerinden biri, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi’nin kararıdır. “Kadın, Barış ve Güvenlik” başlıklı gündemle toplanan ve toplantı nihayetinde alınan 1325 sayılı karar, kadınların çatışma çözümünü ve güvenlik süreçlerine katılımını artırmayı amaçlanmıştır. Bu karar, toplumsal cinsiyete duyarlı güvenlik ilkelerinin milletlerarası düzeyde takdir edildiğini göstermektedir¹⁰⁹. Bunun yanında Türkiye’de ise güvenlik alanında kadın görevli sayısı ve temsili artmasına karşın, bu alandaki kadınların bazı sorunlarla karşı karşıya olduğu görülmektedir. Bu sorunların başında erkek egemen yapı kültürü, görev dağılımında cinsiyet odaklı ayırım, hizmet karşılığı az maaş ve cam tavan engeli bulunmaktadır¹¹⁰. Bu durum, toplumsal cinsiyeti içselleştirmiş güvenlik politikalarının kuramsal anlamda benimsenmesine rağmen icrada tam anlamıyla uygulanmadığını göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet algısı **insan güvenliği/bireyin güvenliği** kavramları ile de formal ve direkt ilişki içindedir. İnsan güvenliği teorisi, insanların iktisadi, toplumsal, dışsal/çevresel ve bireysel güvenliklerini çerçevenin ana çatısı yaparken; feminist güvenlik yaklaşımı ise bu çatıyı toplumsal cinsiyet oransızlıkları üzerinden daha derin ve anlamlı bir sürece dahil etmektedir. Hudson, kadınların güvenlik tecrübelerinin kamusal alanda (iş hayatı, politik katılım) ve özel alanlarında (aile içi şiddet, bakım emeği) türlü sakıncalar içerdiğini

¹⁰⁶ Tickner, 1992:

¹⁰⁷ Enloe, 2000:

¹⁰⁸ Sjoberg, 2010:

¹⁰⁹ Un Women, 2015:

¹¹⁰ Uluşkın, 2024; Gökalp ve Aritürk, 2024:

belirtmektedir¹¹¹. Bu nedenle, güvenlik politikalarının bütüncül bir yaklaşımla yeniden değerlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet boyutunu da gözeten detaycı bir anlamlandırma ile yeni baştan tertiplenmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak başlı başına neo-fenomen/yenilikçi düşünce taşıyan toplumsal cinsiyet bakış açısı, güvenlik çalışmalarına karakteristik bir ufuk açmış ve derinlemesine orantılılık esasına dayalı anlayış getirmiştir. Feminist güvenlik yaklaşımları, güvenlik kavramını devlet merkezli ve otoriter bir gerçeklik olmaktan çıkarıp, bireylerin günlük yaşam deneyimlerini, sıradan olan hayatlarını merkeze alan geniş bir çerçeveye oturtmaktadır. Bu yaklaşımlar, kadınların güvenlik süreçlerine etkin, dolaysız iştirakini savunmakta ve erkek egemen örgütlerin fikir ağından beslenen eşitsizliklerle anlam kazanan ayrımcılıkları belirli hâle getirmektedir. Literatür, toplumsal cinsiyete karşı hassas güvenlik yöntemlerinin sadece kadınların değil, toplumun diğer kesimlerinin de güvenliği açısından son derece önem taşıdığını ortaya koymaktadır.

1.15. Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Mesleki Deneyimleri Üzerine Geçmiş Literatür İncelemesi

Tarihten günümüze özel güvenlik erkeklerin egemen olduğu bir sektör olarak bilinmiş ve buna paralel olarak gelişimi de erkeklerin hâkim olduğu bir meslek kolu temelinde şekillenmiştir. Kadınların özel güvenlik sektörü içindeki temsil oranı ise uzunca bir zaman sınırlı kalmıştır. Son yıllarda kadınların sektördeki varlığı sayı olarak artsa da onların mesleki tecrübelerine yönelik araştırmalarda ters orantılı sonuçlar çıkmıştır. Bu çalışmalar, kadınların hem meslekte yani aynı işi yaptıkları bireyler arasında hem de toplum nazarında çeşitli engellerle karşılaştığını göstermektedir. Literatür incelendiğinde ise kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerinin; grup/örgüt kültürü, nazariyat/görünürlük, meslek-hayat dengesi, iş tatmini, terfi/görevde yükselme süreçleri ve cinsiyet temelli ayrımcılık gibi temalar etrafında şekillendiği görülmektedir.

Ulaşkın'ın çalışması; kadın güvenlik görevlilerinin erkeklerin söz sahibi olduğu örgüt yapısı içinde, mesleki becerilerini ve kimliklerini kanıtlama düşüncesiyle hareket etme baskısı altında kaldıklarını ortaya koymuştur¹¹². Araştırmada kadın güvenlik görevlilerinin deneyimleri; kimlikler, etkileşimler, toplumsal cinsiyet bölünmeleri, cinsiyetçi kültür ve grup odaklı mantık başlıkları altında incelenmiştir. Elde edilen bulgular, güvenlik mesleğinin “eril” yani erkek bireysel hegemonyasına dayalı bir grup kültürünün ikliminde yeniden ve/veya tekrar

¹¹¹ Hudson, 2005:

¹¹² Ulaşkın, 2024:

üretildiğini gözler önüne sermektedir. Benzer şekilde, Gökalp ve Aritürk'ün (2024) Yozgat Bozok Üniversitesi örneğinde yaptığı çalışma, kadınların sahada görünürlüklerinin arttığını; ancak görevlendirme, vardiyalı çalışma planı ve iş yükü açısından hâlâ cinsiyet ayrımcılığının temel alındığını göstermiştir¹¹³. Çalışmada örneklem grup içinde katılımcı sıfatında bulunan kadın özel güvenlik görevlileri mevcut şartların getirisi olan iş doyumlarını yüksek düzeyde ifade etseler de özellikle yapısal/kurumsal anlamda sorunların devam ettiği görülmektedir.

İş-yaşam dengesi de kadın özel güvenlik görevlilerinin deneyimlerinde öne çıkan bir diğer konudur. Sakarya ilinde kadın özel güvenlik görevlileri temelli yapılan bir araştırmada bu soruna işaret edilerek, vardiya sisteminin kadınlar açısından ikili bir tesir yarattığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda, bazı kadın çalışanlar vardiya sisteminin esneklik sağladığını dolayısıyla olumlu olduğunu belirtirken, özellikle evli ya da çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukları bulunanlar için gece çalışmak yani gece vardiyalarına gitmeleri ciddi oranda zorluklarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Bu tespitten yola çıkılarak, özel güvenlik görevlisi kadınların iş ve özel yaşamları arasında meydana gelen çatışmaların mesleki deneyimlerini menfi anlamda etkilediği söylenebilir.

İş tatmini ve güvencesizlik, daha doğru bir ifadeyle işten çıkarılma korkusu da kadın güvenlik görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar arasında öne çıkan temalardandır. Aksu'nun kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik görevlilerini kaynak aldığı çalışmada, iş tatmini üzerinde maaş, vardiyalı çalışma ve üstlenilen rolün belirsiz olması gibi unsurların saptayıcı olduğu; kadınların erkeklere nispeten daha yoğun iş-yaşam çatışmasıyla karşı karşıya geldikleri rapor edilmiştir¹¹⁴. Benzer şekilde Kırklareli Üniversitesi'nde hazırlanan bir yüksek lisans tezinde ise hususiyetle taşeron adı verilen ikinci üstenci sistem içinde çalışan kadın güvenlik görevlilerinin kamuda çalışanlara göre az ücret aldıkları, yeterli olmayan sosyal haklara sahip oldukları ve iş güvencesi olmaması nedeniyle daha olumsuz bir mesleki yaşam sürdükleri ifade edilmiştir¹¹⁵.

Kadınların mesleki tecrübelerinde cinsiyet ayrımcılığı, baskı ve fiziki/psikolojik taciz de sıkça dillendirilen bir konudur. Akgün'ün alan araştırmasında elde ettiği sonuçlara göre, kadın özel güvenlik görevlilerinin istihdam edilme aşamasında fiziksel yeterlilik/kabiliyet açısından değerlendirildiklerine; istihdamları gerçekleşip çalışmaya başladıklarında ise cinsel tacize, sözlü şiddete ve cinsiyetlerinden kaynaklı ayrımcı tutumlara maruz kaldıklarına vurgu yapılmaktadır¹¹⁶. Ayrıca kadınların görevde yükselme aşamalarında “cam tavan” engeliyle

¹¹³ Gökalp ve Aritürk, 2024:

¹¹⁴ Aksu, 2024:

¹¹⁵ Bektaş, 2019:

¹¹⁶ Akgün, 2023:

karşılaştıkları ve üst yönetim pozisyonlarında, yönetici kadro içinde sayısal olarak az kişiyle temsil edildikleri belirtilmiştir. Uluslararası çalışmalar da bu bulguları destekler mahiyettedir. Howell ve arkadaşlarının İngiltere’de yaptığı araştırma, kadınların kariyer gelişiminin sınırlandırıldığını, özellikle deneyimli/rehber kişilik eksikliği nedeniyle dezavantajlı grup olduklarını ortaya koymaktadır¹¹⁷.

Türkiye dışındaki örnekler de vardiya, otorite, güvencesiz iş, düşük ücret, aile içi rol, toplumsal cinsiyet ayrımı gibi sorunlara işaret etmektedir. Tanzanya bunun güzel örneklerinden biridir. O ülkede yapılan bir çalışmada, kadın güvenlik görevlilerinin çalışma saatleri sorunu dile getirilmiş; özellikle gece vardiyalarında otorite, başka bir ifadeyle işe odaklanma sorunu yaşadıkları ve çalışmalarının karşılığı olmaktan uzak ücretlerle istihdam edilip işten atılma korkusu yaşadıkları ortaya konulmuştur¹¹⁸. Güney Afrika’da yapılan bir tez çalışması ise kadın güvenlik görevlilerinin bir anne veya eş gibi aile içindeki rolleri ile iş yaşamında üstlendikleri yükümlülükleri dengelemekte zorlandıklarını ve sahip oldukları mesleki kimliklerini, toplum nazarında cinsiyet temelli bakış açısının neticesi ortaya çıkan kalıp yargılar nedeniyle sürekli sorgulamak zorunda bırakıldıklarını göstermektedir¹¹⁹. Araştırmalardan elde edilen edinimler kadın özel güvenlik görevlilerinin deneyimlerinin, içinde öz kimliğini taşıdığı kültürel iklime göre farklılaşsa da örgütsel sorunların küresel nitelikte benzer karakter taşıdığını göstermektedir.

Araştırma Boşlukları

Yapılan çalışmalar kadın özel güvenlik görevlilerinin meslek hayatlarında yaşadıkları tecrübelerle ilgili önemli verileri barındırmaktadır. Fakat bu çalışmalardan elde edilen sonuçlar sorunun çözümü açısından yeterli bulunmamaktadır.

1. Sınırlı Örneklem ve Bağlam

Çalışmalar çoğunlukla üniversite yerleşkeleri ve resmî kurumlarda çalışan kadın güvenlik görevlilerinin deneyimleri ile sınırlandırılmıştır. İnsan yoğunluğunun çok olduğu alveriş merkezleri, lojistik tesisleri ve özel günlerde düzenlenen etkinlikler gibi farklı mekanlarda görev alan özel sektör çalışanı kadınların deneyimlerinden yeterince istifade edilmemiştir.

2. Nicel Veri Eksikliği:

Araştırmalar genellikle nitel ağırlıklı verilerle bezenmiş durumdadır. Bunun bir sonucu olarak kadın güvenlik görevlilerinin sayısal dağılımı, görevde yükselme oranları, aynı işte

¹¹⁷ Howel vd., 2019:

¹¹⁸ Poncian ve Manyerere, 2017:

¹¹⁹ Sopitshi, 2021:

çalışanlar arasındaki ücret dengesizliği, işten ayrılma nedenlerinin neler olduğu gibi problemlere dair sayıları esas alan çalışmalar bulunmamaktadır.

3. Boylamsal Araştırma Eksikliği:

Çalışmalarda dikkat çeken başka bir husus ise veriler elde edilirken sorunların kesitsel anlamda, sıklık odaklı tespit edilmesidir. Bu çalışmalarda, kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerine dair değişimler, gelişmeler, eğilimler ihmal edildiğinden yukarıda sıralanan hususiyetleri izah edebilecek boylamsal araştırmalar yoktur.

4. Politika ve müdahale değerlendirmesi eksikliği:

Mentorluk/rehber edindirme programları, çalışma saatlerini düzenleyen vardiya çizelgeleri ve fiziksel/psikolojik baskı ve/veya tacizi önleme mekanizmaları gibi uygulamalar ortaya konulup, bu tür uygulamaların pratikte sorunun çözümüne yönelik etkinliği ölçülememiştir.

5. Karşılaştırmalı uluslararası çalışmaların azlığı:

Türkiye’de çalışan kadın güvenlik görevlilerinin sorunları ile ilgili yapılan çalışmalar ulusal ölçüm kaynaklıdır. Yerele odaklı araştırmalara dayanan sonuçların diğer ülkelerle kıyaslaması yapılmadığından, sonuçların mukayeseli analizinde yetersiz kalınmaktadır.

Literatür, kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleki tecrübelerinin birden çok boyutunun bulunduğunu ve bu tecrübelerin kadın olmalarından kaynaklı cinsiyeti görece yapan sorunlarla iç içe geçtiğini, yani helezonik bir yapı oluşturduğunu göstermektedir. Örgüt kültürü, meslek-yaşam dengesi, iş doyumu, güvencesizlik, görevde yükselme/terfi engelleri ve cinsel ayrımcılık temel temalar olarak öne çıkmaktadır. Bunların yanında mevcut araştırmaların az sayıda örneklem, nitel ağırlıklı teknikler ve belirli kuramsal yöntemlerle sınırlı olması; daha detaylı, bölgeler ve/veya toplumlar arası mukayeseli araştırmalara ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu düşünce dairesi içinde sürdürülecek yeni araştırmalar, kadın güvenlik görevlilerinin sorunlarının tespit edilip daha iyi okunmasına ve sektörün bu sorunlarla başa çıkma noktasında daha detaylı fikirler/politikalar üretip uygulamasına katkı sağlayacaktır.

1.16. Özel Güvenlik Mesleğinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Tarihî süreç içinde güvenlik sektörü gerek nitelik gerekse nicelik açısından erkek egemenliğine dayalı gerçekliğin farkındalığı ile bilinmiş ve dillendirilmiş bir alandır. Dolayısıyla kadınların mesleğe katkıları ve sayıları erkeklere nispeten yeni olduğundan, onların iş hayatında cinsiyet bağlamı ayrımcılığa hedef olmalarına zemin hazırlamıştır. Kadın özel güvenlik görevlilerinin tecrübelerini esas alan literatür taramalarından çıkan sonuçlarda en sık

karşılaşılan sorunların; işe kabul süreci, görev dağılımı, ücret politikası, görevde yükselme ve fiziksel/psikolojik baskı başlıklarında yoğunlaştığını göstermektedir¹²⁰.

Bulgular arasında, kadınların istihdamı aşamasında cinsiyete dayalı fark gözetilmesi yani ayrımcılıkla karşılaşmaları önemli bir sorun olarak yer almıştır. Akgün'ün saha çalışmasına göre, kadınların daha çok “fiziksel güç” kıstası üzerinden işe alındıkları, güvenlik sektörünün genel anlamda “erkek işi” şeklinde idrak edildiği görülmektedir¹²¹. Ulaşkın da yukarıda sıralanan cümlelere paralel bir mantık izlemektedir. Ona göre kadın güvenlik görevlileri mesleki yetkinliklerini kabul ettirme konusunda devamlı bir gayret içindedirler. Bu nedenle yazar, meslek içinde egemen örgüt kültürünün neden olduğu cinsiyetçi algı ile beraberinde şekillenen yapının kadınları aleyhte bir yere savurduğunu belirtmektedir¹²².

Görev dağılımı başlığı altında da önceki nedenlere benzer eşitsizliklerin dile getirilebileceği aşıkardır. Gökalp ve Aritürk'ün Yozgat Bozok Üniversitesi'nde yaptığı araştırmada, kadın güvenlik görevlilerinin çoğunlukla giriş noktalarında bekleme, danışma hizmeti verme veya kamera odasında izleme yapma gibi risk faktörü az olan birimlere yönlendirildiği; erkeklerin ise sorumluluk alanında devriye görevi ifa etme gibi hem aktif hem de riskli sayılabilecek hizmetlerde bulunduğu ifade edilmiştir¹²³. Bu durum, kadınların iş odaklı tecrübe kazanmalarının sınırlandırılmasına neden olmaktadır.

Ücret politikası ve işe doyum açısından yapılan araştırmalarda ise farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. Aksu'nun kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik görevlilerini kaynak aldığı çalışmada, iş tatmini üzerinde maaş, vardiyalı çalışma ve üstlenilen rolün belirsiz olması gibi unsurların saptayıcı olduğu; kadınların erkeklere nispeten daha yoğun iş-yaşam çatışmasıyla karşı karşıya geldikleri rapor edilmiştir¹²⁴. Benzer şekilde Kırklareli Üniversitesi'nde hazırlanan bir yüksek lisans tezinde ise hususiyetle taşeron adı verilen ikinci üstenci sistem içinde çalışan kadın güvenlik görevlilerinin; kamuda çalışanlara göre az ücret aldıkları, yeterli olmayan sosyal haklara sahip oldukları ve iş güvencesi olmaması nedeniyle daha olumsuz bir mesleki yaşam sürdükleri ifade edilmiştir¹²⁵.

Meslekte başarı kazanımı/kariyer ilerlemesi ve görevde yükselme/terfi süreçleri açısından bakıldığında ise “cam tavan” algısının belirgin olduğu görülmektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda, kadınların yönetim kademelerine yükselme yani yönetici pozisyonunda çalışma oranının nicel açıdan erkeklere göre oldukça düşük seviyede olduğu ve nedeni

¹²⁰ Akgün, 2023; Ulaşkın, 2024:

¹²¹ Akgün, 2023:

¹²² Ulaşkın, 2024:

¹²³ Gökalp ve Aritürk, 2024:

¹²⁴ Aksu, 2024:

¹²⁵ Bektaş, 2019:

bilinmeyen engellerle karşılaştıkları vurgulanmaktadır. Howell ve arkadaşlarının İngiltere’de yaptığı araştırma, deneyimli/rehber kişilik eksikliği ve cinsiyeti temel alan farazi düşüncelerin kadınların kariyer gelişimini sınırlandırdığını ortaya koymaktadır¹²⁶. Türkiye’de yapılan araştırmalarda da benzer çıkarımlar bulunmaktadır. Çalışmalarda, kadın özel güvenlik görevlilerinin görevde yükselme/terfi sürekliliğinde erkeklere göre daha fazla engele maruz kaldığı rapor edilmiştir¹²⁷.

Mobbing ve taciz konusu da kadın özel güvenlik görevlilerinin tecrübelerinden edinilen bilgiler arasında en dikkat çekici sosyo-patolojik meselelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ulaşkın, kadınların işlerini icra ettikleri ortamlarda sözlü şiddet, cinsel taciz ve küçümseyici/alaycı davranışlarla karşılaştıklarını, bu durumun hem davranışsal çöküntüye hem de aynı işi uzun süre yapma isteğinin azalmasına yol açtığını belirtmektedir¹²⁸. Elde edilen bulgu, kadın güvenlik görevlilerinin iş hayatlarının sadece yapısal ve işlerlik açısından değil, ruhsal ve sosyal gerçeklik ölçütünde de çok çetin olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak literatür, kadın özel güvenlik görevlilerinin istihdam, görev dağılımı, ücret politikası, görevde yükselme ve fiziksel/psikolojik baskı gibi farklı nedenlerle fırsat eşitliğinden uzak kaldıklarını yapılan çalışmalarla ve örneklerle ortaya koymaktadır. Sözü edilen bulgular, cinsiyeti esas alan ve kadın kimliğinin olumsuzca algılanması nedeniyle dayatılan ayrımcılığın, bireysel sorunlardan öte yapısal/kurumsal bir özellik yansıttığını göstermektedir. Bu çerçevede elde edilen verilerden çıkan sonuçlar, güvenlik sektöründe kadının ötelenmesini engellemek böylelikle toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için detaylı ve fırsat eşitliği amaçlı politikalar geliştirilmesinin gerekliliğine, önemine vurgu yapmaktadır.

¹²⁶ Howel vd., 2019:

¹²⁷ Akgün, 2023:

¹²⁸ Uluışkın, 2024:

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI VE İŞ YAŞAMINDA KADIN

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Kuramsal Temelleri

Geçmişten günümüze insanların varoluş süreçleri, ırk, dil, din, cinsiyet, toplumsal statü, ekonomik güç vb. gibi farklı kategorilerde tanımlanmıştır. Bu sınıflandırmalarda insan hayatı için en önemli işleve sahip olanı, onun tüm yaşamsal sürecini etkileyen ve davranış biçimlerini belirleyen cinsiyet rolü çerçevesindeki kadın ve erkek kavramıdır¹²⁹.

Heteronormatif düzende cinsiyet kavramı, kadın veya erkek olmanın biyolojik şeklini ifade eder¹³⁰. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ise “Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaradılış özelliği; eşey, cinslik, seks.”¹³¹ olarak ifade edilen cinsiyet kavramı “sex” kelimesinden çevrilmiştir.

Cinsiyet, cinsel organa bakılarak belirlendiği için biyolojik olarak herkes erkek veya kadın olarak doğar¹³². Bu da cinsiyeti (sex), kadın ve erkek olmak üzere iki ayrı sınıflandırmaya tabi tutar¹³³. Cinsiyet aynı zamanda kadın ve erkeğe sosyokültürel anlamda verilen toplumsal rolleri ifade ettiği için toplumun kadın ve erkeği tanımlamasını, ayırt etmesini sağlar¹³⁴.

Bireylerin biyolojik özellikleri üzerine kurulan toplumsal roller, bilim çevrelerince cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) terimleri adı altında farklı anlamlarda kullanılmıştır¹³⁵.

Bireylerin toplum içerisindeki yerini belirleyerek sosyal statüsünü şekillendiren cinsiyet (sex) ve (gender) toplumsal cinsiyet kavramları, aynı zamanda bireylerin davranışlarını da biçimlendirmektedir. Dolayısıyla birbiriyle grift hale gelen bu iki kavramı ayırt etmek ve farklarını ortaya koymak oldukça önemlidir¹³⁶.

Yaygın bir bakış açısıyla cinsiyet; kadın ve erkeği birbirinden ayırt eden biyolojik farklılıklar olmakla birlikte; toplumsal cinsiyet, cinsiyet kavramı kapsamında toplumlarda sosyal ve kültürel değerlerin belirlendiği rollerdir. Cinsiyet, biyolojik bir özellik olması

¹²⁹ Akkaş, 2018: 99.

¹³⁰ Saygılıgil, 2016: 6.

¹³¹ <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 31.10.2024).

¹³² Bhasin, 2003: 3.

¹³³ Akkaş, 2018: 99.

¹³⁴ Bhasin, 2003: 3.

¹³⁵ Vatandaş, 2007: 29-56.

¹³⁶ Kalav, 2012: 151-163.

nedeniyle sabit ve değişmez olmakla beraber, toplumsal cinsiyet gösterdiği sosyal ve kültürel farklılıklar nedeniyle toplumdan topluma değişkenlik gösterebilir¹³⁷.

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “İngilizce: gender, Kültürel olarak şekillenen, sosyalleşme süreciyle edinilen cinsiyete özgü roller, davranışlar, beklentiler, kişilik özellikleri ya da kimlik duygusu¹³⁸.” anlamına gelen toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal olgu ve davranışların cinsiyet farklılıkları ekseninde değerlendirilmesidir.

1960 ve 70’li yıllardaki feminist akımın etkisiyle gelişen ve feminist literatüre 1972 yılında İngiliz sosyolog Ann Oakly tarafından kazandırılan kavram diğer bir ifadeyle din, gelenek, görenek, kültür, eğitim vb. normlar çerçevesinde toplumda kadınlara ve erkeklere uygun görülen rol, sorumluluklar ile beklenti, davranış, konum, ayrıcalık, hak ve fırsatlar olarak betimlenmiştir. Bu görev ve rollerin toplumlarca kadın ve erkeklere dayatılmasına toplumsal inşa denilmiştir¹³⁹.

Toplumsal cinsiyet kavramı; toplum tarafından kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal rolleri, kültürel beklentileri ve cinsiyet odaklı iş bölümlerini kapsayacak şekilde geniştir. Feminist kuramcılar tarafından, cinsiyete bağlı olarak meydana gelen ve kültürel bakış açısı olarak değerlendirilen toplumsal cinsiyet, bireylerin toplumda yerine getirmek zorunda olduğu rolleri tanımlayarak, bunu bireylerin kaderi haline getirmektedir¹⁴⁰. Beauvoir tarafından ifade edildiği üzere kültür, bireylere toplumsal cinsiyet görevlerini dayatır¹⁴¹.

Tüm bu gelişmeler doğrultusunda, cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) terimleri arasındaki farklılıkları kıyaslamak, bu terimleri daha anlaşılır hale getirecektir¹⁴².

Tablo 2. 1 Cinsiyet - Toplumsal Cinsiyet Ayrımı

CİNSİYET (SEX)	TOPLUMSAL CİNSİYET (GENDER)
Doğuştan kazanılır.	Yetiştirilen ortam ve toplumda sonradan kazanılır.
Bireyleri erkek ve kadın olarak tasvir eder.	Bireyleri ‘maskülen’ (erkeksilik) ve ‘feminen’ (kadınsılık) olarak tasvir eder. ¹⁴³
Sabittir, değişkenlik göstermez.	Sabit değildir, kurgudur ve değişkenlik gösterir.
Kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıktır.	Kültürel ve sosyal değerlerle cinsiyete atfedilen kimliktir. ¹⁴⁴
Üreme organlarındaki farklılıktan kaynaklı biyolojik özellikleri ifade eder.	Toplum tarafından cinsiyetlere yüklenen kültürel ve toplumsal rolleri ifade eder.

¹³⁷ Akkaş, 2018: 100.

¹³⁸ <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 01.11.2024).

¹³⁹ Ergül Güvendi, 2023: 551-564.

¹⁴⁰ Akkaş, 2018: 101.

¹⁴¹ Butler, 2016: 54.

¹⁴² Halid, 2024:

¹⁴³ Uluocak vd. 2014:

¹⁴⁴ Akkaş, 2018: 100.

Sonuç olarak toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğe toplumların kültürel yapısı, gelenek ve görenekleri, dini inanışları ile gerçekleştirilecek kişisel deneyimleri çerçevesinde oluşan değer yargılarına bağlı olarak yüklenen roller bütünüdür. Bu değer yargıları toplumdan topluma farklılık gösterebileceğinden, kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri de toplumdan topluma farklılık gösterebilecektir. Örnek olarak batı kültüründe daha soyut bir kavram olarak ele alınan ve esnek bir yapıya sahip olan toplumsal cinsiyet, farklı kültürlerde daha katı ve biyolojik temelli anlayışa sahip olabilmektedir.

2.1.1. Biyolojik Kuram

Erkek ve kadın arasındaki biyolojik ve psikolojik farklılığı, cinsiyetler arasındaki davranış farklılıklarına bağlayarak açıklayan bu kuram, kadın ve erkek bireylerin vücutlarında var olan hormonları, yaşamları boyunca bedenlerinde meydana gelen hormonal değişimleri ve bunlar arasındaki farklılıkları inceler¹⁴⁵.

Kadın ve erkek anatomisine ilişkin farklılıklar, tarih boyunca cinsiyet üzerine farklı yaklaşımların oluşmasına neden olmuştur. Biyologlar bu farklılıkların kadın ve erkek anatomisinden kaynaklanan rol dağılımına dayandığını, rol dağılımındaki en önemli farklılıkların ise kadınlarda üreme yetisi, erkeklerde ise fiziksel güç kapsamında dış çevre bağlantısı olduğunu değerlendirmişlerdir. Dolayısıyla döllenmenin kadında gerçekleşmesi kadının daha güçsüz bir yapıya sahip olmasının kaçınılmaz bir tezahürüdür. Bu durum da kadının edilgen, erkeğin ise başat olması çerçevesinde biyolojik nedenlerin bir yansıması olarak görülmektedir¹⁴⁶.

Biyolojik kuram savunucuları, psikolojik olayların beyin ve sinir sisteminin işlevselliği sonucu meydana geldiğini belirterek, beyin ve sinir sistemi ile davranış ve beden arasında güçlü bir bağlantı olduğunu izah etmektedir¹⁴⁷. Erkek ve kadın beyin yapılarının esas alındığı biyolojik yaklaşımlarda, beyin yapılarındaki farklılıkların bilişsel işlevlerde değişikliklere yol açtığı öne sürülmektedir¹⁴⁸. Erkek ve kadınların beyin işlevlerine ilişkin bazı farklılıklar son dönemde yapılan bilimsel çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Erkek ve kadın beyin yapısında yapısal, biyokimyasal ve fizyolojik olarak bazı farklılıklar olduğu da ortaya konmuştur¹⁴⁹.

Buss, doğuştan gelen özellikleri nedeniyle kadın ve erkeklerin cinsiyet odaklı farklı zorluklarla karşılaştığını bunun da toplumdaki rollerinin birbirinden bağımsız ve farklı olarak

¹⁴⁵ Good ve Wood, 1995: 74.

¹⁴⁶ Keskin ve Uluhan, 2016: 51.

¹⁴⁷ Ünlü, 2001: 5.

¹⁴⁸ Dökmen, 2015: 49.

¹⁴⁹ Eşel, 2005: 138- 152.

şekillendiğini ifade etmektedir¹⁵⁰. Kadın ve erkek arasındaki farkın kaynağı ise biyolojik özellikleri çerçevesinde üstlendikleri roldür¹⁵¹. Dolayısıyla yaşam şartlarına uyum sağlama şekilleri de üstlendikleri rol denkleminde belirleyici olmaktadır¹⁵².

2.1.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Albert Bandura tarafından 1977 yılında geliştirilen Sosyal öğrenme kuramı, başkalarının tutum, davranış ve duygusal reaksiyonlarının gözlemlenmesi ile örnek alınmasına vurgu yapmaktadır. Yazara göre insanların sadece kendi deneyimleri ile öğrenmeleri, süreci oldukça zorlayıcı ve zahmetli bir hale getirirdi. Dolayısıyla bireylerin davranışlarının birçoğu toplum içerisindeki diğer bireyleri gözlemlenmesi ve onları model alınması ile öğrenildiğinden, bu işlemler zihinde kodlanır ve ileride benzer olayların yol göstericisi olarak kullanılır. Bu sayede öğrenme süreci daha verimli hale gelir¹⁵³.

Bu kuram ile cinsiyet kavramı çerçevesinde toplulukçu kültürlerde rol davranışlarının açıkça tanımlandığı, davranış konusunda oldukça katı kuralların konulduğu, böylece davranışların tutarlı hale getirilerek, ödüllendirme yolu ile cinsiyet temelli geleneksel rollerin kuşaktan kuşağa aktarım oranının arttığı betimlenmiştir. Bireyci temelli kültürlerde ise toplulukçu kültürün aksine cinsiyet rollerinin açıkça tanımlanmadığı gibi şartlara özgü değişiklikler gösterebildiği tasvir edilmiştir. Bu da cinsiyet temelli rol çerçevesinde gelenek temelli kültürler ile olmayan kültürler arasında farklılıkların oluşmasına neden olmuştur¹⁵⁴. Geleneksel temelli toplumlarda kız çocukların annelerini ve diğer kadınları, erkek çocukların ise babalarını ya da diğer erkekleri rol model almaları bu durumun en etkin örneklerindendir. Osborn'e göre de babanın erkeksiliği ile erkek çocuğun erkeksiliği arasında, annenin kadınsılığı ile de kız çocuğunun kadınsılığı arasında doğru orantı olduğu varsayılmıştır¹⁵⁵.

Toplumsal cinsiyetin bu kuram çerçevesinde gelişimi; gözlem, modelleme ve direktif kullanma olmak üzere üç farklı faktörde ele alınmaktadır. Bireyin toplum içerisindeki diğer bireylerin davranışlarını gözlemleyerek kendi cinsiyeti ile ilgili bilgileri öğrenme yönteminin gözlem, cinsiyetle ilgili yakın çevresinden veya toplumdaki bilinen kişilerden model alma

¹⁵⁰ Buss, 1995: 164–168.

¹⁵¹ Güldü ve Kart, 2009: 97-116.

¹⁵² Buss, 1995: 164–168.

¹⁵³ Bandura, 1977: 1-41.

¹⁵⁴ Franzoi, 1996:

¹⁵⁵ Keser vd. 2021: 196.

yoluyla elde ettiği bilginin modelleme, davranışın cinsiyete bağlı olduğuna ilişkin bilgi edinmenin de direktif kullanma ile tasvir edildiği belirtilmiştir¹⁵⁶.

Netice olarak sosyalleşmenin tüm toplumlarda olduğu gibi bireylerde de hayat boyu devam etmesi, toplumsal cinsiyet sosyalleşmesinin aile yapısı, etnik köken, sosyal statü ve farklı oluşumlardan etkilenmesine neden olmaktadır¹⁵⁷.

2.1.3. Bilişsel Kuram

Piaget'e göre, düşünce biçimleri küçük ve büyük çocuklara göre niteliksel olarak birbirinden farklıdır. Bu fark fiziksel görünüme verilen cevaplarda da kendisini ortaya koymaktadır. Kohlberg'e göre ise çocuklar bilişsel gelişim ile cinsiyet temelli davranmayı öğrenmekte ve cinsel kategorileştirmelerine müteakip kendilerine uygun olan kategoriye göre hareket etmektedirler¹⁵⁸. Kohlberg, çocukların cinsiyet rol gelişimlerinin üç dönemde gerçekleştiğini, 2-3,5 yaş arasının cinsiyet etiketleme dönemi olduğunu ve çocukların cinsel kimliklerini kız ya da erkek olarak isimlendirdiklerini, 3,5-4,5 yaş arasında toplumsal cinsiyet sürekliliğinin kavrandığını ve cinsiyetin değişmeyeceğinin öğrenildiğini, 4,5-7 yaş arasında iki cinsiyetten beklenen davranışların öğrenildiğini ve cinsiyete uygun davranışların sergilendiğini ileri sürer¹⁵⁹. Kohlberg'in bu savı cinsiyetlerin bilişsel gelişim ile ayrıştığını ortaya koymaktadır.

Bilişsel kuram toplumsal cinsiyet gelişimini karşılıklı üçlü kausalit modeli ile izah etmektedir. Bu modelde biyolojik, duygusal ve bilişsel olayların karşılıklı etkileşimleri belirleyici olarak işlev görmektedir. Bu kuram, sosyal öğrenme kuramının aksine davranışların başka bireylerden öğrenilmesi ve başkaları tarafından ödüllendirilmesini değil, bizzat bireyin kendisini tanıyarak kimliklendirmesini ve uygun davranışları tercih etmesini benimser¹⁶⁰.

2.1.4. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı

ABD'li psikolog Sandra Lipsitz Bern tarafından 1981 yılında geliştirilen (Gender Schema Theory) bu kuram, özünde sosyal öğrenme kuramı ile bilişsel kuramın aynı paydada birleşmesidir. Sosyal bilişsel (social-cognitive) kuramı da her iki kuramın birleşmesi neticesi ortaya çıkan davranış biçimleri olarak tanımlanır. Yani bireyin öğrenme sürecini, yaşadığı

¹⁵⁶ Bussey ve Bandura, 1999: 676-713.

¹⁵⁷ Lott ve Maluso, 1993:

¹⁵⁸ Dökmen, 2009: 64.

¹⁵⁹ Karagöz, 2021: 9.

¹⁶⁰ Dökmen, 2009: 64.

deneyimler, toplum içerisindeki sosyal etkileşimler ve dış etkenlerin gözlemlenmesi ile elde ettiğini ortaya koyar.

Bu kuram, toplum içerisinde bireylerin doğumundan itibaren nasıl toplumsal cinsiyetli bir kimliğe büründüğünü ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet kimliğinin bireylerin kimliklendirilme ve bilişsel süreçleri üzerinde nasıl bir hakimiyete sahip olduğunu inceler¹⁶¹.

Toplum içerisinde cinsiyetin şemalaşması, çocuğun doğumdan itibaren bulunduğu toplumdaki dişil (feminine) veya eril (masculine) özellikleri gözlemleyerek öğrenmesi ve cinsiyete dair tüm bilgileri değerlendirerek içselleştirmesi ile oluşur¹⁶². Çocukların dişil ve eril kavramlarının anlamına yönelik geliştirdikleri bu fikirlere toplumsal cinsiyet şeması denilir.

Bu kurama göre çocuklar belleklerinde oluşturdıkları şema vasıtasıyla öğrenme sürecinde cinsiyete dair elde ettikleri verileri betimlerler¹⁶³. Oluşturulan bu şema bilişseldir, bilgiler kadın/erkek kavramlarına ilişkin özellik ve davranışlar şeklinde sınıflandırılır. Hatta toplum içerisinde cinsiyet odaklı olmamakla birlikte kadın ve erkeğe özgü olacak şekilde atfedilen hitap ve sözler de bu şemaya işlenir¹⁶⁴.

Toplumsal cinsiyet tanımına ve kuramlarına yönelik yapılan tüm bu kavramsal betimlemeler çerçevesinde; toplumsal cinsiyet kavramının biyolojik gerçeklikten hareketle bireylerin doğdukları, büyüdükları toplumsal yapılar ile bağlantılı olduğu ve toplumsal cinsiyet kimliğinin daha çok bireyin yaşadığı toplumsal yapı içerisindeki bilişsellikle özdeşleştiği anlaşılmıştır.

2.2. İş Yaşamı ve Kadın

Günümüzde teknoloji, sanayileşme, sektörel ve hukuki süreçlerde meydana gelen değişimler beraberinde toplumların sosyo-kültürel yapıları ile kişi hak ve özgürlüklerine bakış açısını değiştirmiş ve farklı boyutlar kazandırmıştır.

Bu kazanım ile birlikte gerek toplumsal yapılarda gerekse kişi hak ve özgürlüklerinde meydana gelen değişimler, kadının aile içerisinde olduğu gibi aile dışında da ekonomik yaşama katkıda bulunmasının önünün açmıştır.

Tarihsel süreçte kadının iş yaşamına katılımını incelediğimizde, farklılıklar gösterdiği ve bu farklılıkların zamanla evrildiği görülmektedir.

¹⁶¹ Keser vd. 2021: 197.

¹⁶² Bem, 1998: 262-274.

¹⁶³ Franzoi, 1996:

¹⁶⁴ Dökmen, 2009: 68.

2.2.1. Paleolitik Çağ

Prehistorik dönemin başlangıç evresini oluşturan Paleolitik dönem bilim çevrelerince üç bölüm altında incelenmiştir. (M.Ö. yaklaşık 2.5 milyon – 300.000 yıl) aralığı “Alt Paleolitik Dönemi”- (M.Ö. yaklaşık 300.000 - 50.000 yıl) aralığı “Orta Paleolitik Dönemi” - (M.Ö. yaklaşık 50.000 – 10.000 yıl) aralığı ise “Üst Paleolitik Dönemi” kapsamaktadır.

Asıl amacın hayatta kalma olduğu bu dönemde, avcı-toplayıcı yaşam biçiminin hüküm sürüldüğü, erkeklerin avcı kadınların ise toplayıcı rollerinin bulunduğu ve kısmen de olsa kadın-erkek arasında bir iş bölümü yapıldığı görülmektedir. Bu iş bölümünün oluşmasındaki temel belirleyicilik ise avcılık olmuştur. Ancak avcılığın rastlantıya bağlı olması ve hayatta kalabilmenin şartı olan besinlerin elde edilebilmesinin çoğunlukla toplayıcılıktan gelmesi, kadınların toplum içerisindeki konumunun eşit ya da bazı bilim çevrelerince üstün gösterilmesinde etkili olmuştur¹⁶⁵. Bunun yanı sıra bu dönemde kadınlara Şamanlıkla beraber büyük sorumlulukların verildiği ve topluluklar içerisinde kadının önemli bir konuma sahip olduğu ortaya konulmuştur¹⁶⁶.

2.2.2. Neolitik Çağ

Ateşin icadı ve kullanımı ile üretim biçimine balıkçılığın eklenmesi yeni bir dönemin oluşumuna neden olmuş ve bazı bilim çevrelerince kabul edilmemekle birlikte bu dönem (M.Ö. yaklaşık 12.000- 10.000 yıl) Mezolitik dönem olarak isimlendirilmiştir¹⁶⁷. Prehistorik dönemin Paleolitik dönem sonrasını oluşturan, tarım ve üretime dayalı toprak yaşam biçiminin hüküm sürdüğü Neolitik dönem (M.Ö. yaklaşık 10.000- 5.500 yılları) ile toplumsal iş bölümü gelişmiş, kadınların iş yaşamındaki rolleri daha merkezi bir hale gelmiştir¹⁶⁸. Çömlek üretimi ile başlayan ve yeni bir aşamaya geçilen bu dönemde, kadınların üretimde etkin olduğu, ayrıca hayvan yetiştiriciliği sayesinde dokumacılığın geliştiği görülmektedir¹⁶⁹. Her ne kadar bazı bilim insanı ve araştırmacılar tarafından Neolitik dönemde anaerkil bir düzenden bahsedilse de bu sav elde edilen antropolojik ve arkeolojik verilerin incelenmesi neticesi çürütülmüştür. Ancak kadının dokumacılık, çömlek üretimi ve tarımdaki etkin rolü, bu dönemde erkek ile eşit statüye gelmesinde etkili olmuştur¹⁷⁰.

¹⁶⁵ Etgü, 2022: 21 – 47.

¹⁶⁶ Kolonkaya - Bostancı, 2014: 196-197.

¹⁶⁷ Etgü, 2022: 21 – 47.

¹⁶⁸ Topses, 2018: 1301–1305.

¹⁶⁹ Etgü, 2022: 21 – 47.

¹⁷⁰ Etgü, 2022: 21 – 47.

2.2.3. Kalkolitik Çağ

Prehistorik dönemin Neolitik dönem sonrasını oluşturan ve bakır madeni keşfi ile adını alan Kalkolitik Dönemde (M.Ö. yaklaşık 5.500-3.000 yılları) yaşam biçiminin gelişmesi ile kadın algısı ters orantılı olarak değişime uğramıştır. Neolitik dönemin kadın iş gücü olan çömlekçilik, Halaf Kültürü döneminde icat edilen, çömlekçi çarkı ile uzman çömlekçilerce icra edilmeye başlanmış, sabanın icadı ile de tarım işleri sistemli bir hale dönüşmüştür¹⁷¹.

Erkek gücüne dayalı zanaat dallarının ön plana çıkması, tarımın sistemli hale dönüşmesi ve toplumsal ihtiyaçlarda erkeğin fiziki gücünün ön plana çıkması, kadınların iş yaşamında geri plana itilmesine ve toplum içerisindeki konumlarının gerilemesine neden olmuştur. Bu da Paleolitik ve Neolitik çağdaki kadın ve erkek eşitliğinin Kalkolitik çağ ile birlikte erkek egemen bir yapıya dönüşmesine neden olmuştur¹⁷².

2.2.4. Tunç Çağı (Sümer Dönemi)

Prehistorik dönemin son bölümünü oluşturan Tunç dönemi Sümerler ile daha da belirgin bir hale gelmiştir. Dokumacılık, madencilik ve üretime ilişkin farklı uzmanlık alanlarının ortaya çıktığı Tunç döneminde (M.Ö.3.000-2.000) ticaret yolları oluşmuş¹⁷³, yazının gelişmesi ile beraber belge derlenmesi, sözleşme hazırlanması ve mühür kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu devirde kadınların memur olarak görev yaptığının bilindiği, erkek memurlarda olduğu gibi kadın memurlarında mühür taşıdıkları; bunun yanı sıra katiplik ve bazı hassas görevlerde bulundukları, tarihteki ilk kadın yazar ve başrahibe olan Sargon kızı, En-Hedu-Anna'nın tapındaki kaynakları yönettiği ve mührü ile mühürlediği görülmektedir¹⁷⁴.

Bunun yanı sıra çiftçiliğin en belirgin ekonomik faaliyet olarak ortaya çıktığı bu dönemde, iklimin kurak olması su kaynaklarına ulaşmayı elzem hale getirmiştir. Bu da beraberinde su çatışmalarını ve tarımsal alanların güvenliğine ilişkin problemleri doğurmuştur. Bu sebepler dahilinde meydana gelen çatışmalar, fizik gücünün ön plana çıkmasına ve kadınların toplumsal yapı içerisinde geri plana itilerek erkeklerin ön plana çıkarılmasına neden olmuştur¹⁷⁵.

2.2.5. Orta Çağ

Historik dönemin ilk çağ sonrasını kapsayan Orta Çağ dönemi, feodal sistemin hüküm sürdüğü bir dönem olarak hafızalarda yer edinmiştir. Köle işgücünün azaldığı hatta bitme

¹⁷¹ Etkü, 2022: 21 – 47.

¹⁷² Etkü, 2022: 21 – 47.

¹⁷³ Yılmaz, 2019: 198-199.

¹⁷⁴ Crawford, 2014: 18-31.

¹⁷⁵ Berktaş, 2019: 81.

noktasına geldiği ve kölelerin biçimsel olarak özgürlüklerini kazanıp aynı şekilde çalışmaya devam ettikleri, diğer yandan serbest köylülerin özgürlüklerini kaybedip eski kölelerle aynı toplumsal konumda harmanlandığı bir şema olan serfiliğin oluştuğu¹⁷⁶, kadınların çalışma yaşamına katılımlarının erkeklere oranla çok daha az olduğu bu dönemde, feodal sistemin toplumsal yapıdaki etkisi çok fazla hissedilmiştir.

Kentleşmenin ortaya çıktığı 12. yüzyıl öncesi üretime bağlı iş gücünün fiziksel güce dayalı olması, kadınların çalışma yaşamında geri plana itilmesine neden olmuştur. Kentleşmenin ortaya çıkması ile birlikte iş yaşamında meydana gelen farklılaşmalar erkeği ticaret anlamında kamusal alana itmiş, kadını ise iplik eğirme ve senyörün işlerine yardımcı olma gibi daha az beceri isteyen iş kollarına yönlendirmiştir¹⁷⁷.

Genel olarak bu çağda, toplumsal yapıdan kaynaklı alt sınıfa mensup kadınların; sütçü, bira üreticisi, fırıncı, barmen ve aynı zamanda tarlada eş ve çocukları ile çalıştığı, lonca sisteminde kadın işgücünün ucuz emek olarak varsayıldığı, serfilik sisteminin getirildiği, soylu kadınlardan ise aileye ilişkin görevlerin yerine getirilmesinin beklendiği görülür¹⁷⁸. Ayrıca bu çağda kadınlara verilen değer ile kadınların iş yaşamına katılımları toplumlara göre farklılıklar göstermektedir.

2.2.6. Yeni Çağ

Historik dönemin Orta Çağ sonrasını kapsayan Yeni Çağ dönemi, feodal sistemden kapitalist sisteme geçiş sürecinin başlangıç aşamalarından biri olmuştur. İtalya’da dokumanın gelişimi kapitalist sistemin yerleşmesinin sebeplerinden biri olurken, kapitalist sistemde bankacılık sisteminin büyümesinde etkili olmuştur. İşlerin hammadde kısmı ile ilgilenen kadınlar özelinde ise bu durum gerilemeye neden olmuştur¹⁷⁹.

Bu dönemde Rönesans’ın yükselişi ve bilimin gelişimi, kadınlara hayatlarına devam edebilmeleri için menfaate dayalı ve anlaşılabilir bir evlilik, manastır hayatına geçiş, hizmetçi veya fahişelik gibi seçenekler sunmuştur. 15. yüzyılda genç kadınların evlenmesi çok büyük meblağlar tutan çeyiz parası ödenmesini gerektirdiğinden, aileler bu parayı ödememek için kızlarının evlenmesine müsaade etmeyerek onları manastıra göndermiştir. Böylece manastırlarda müzik, şiir, ev işleri alanında eğitim gören kadınların, manastır dışındaki bilim ve entelektüel çalışmalara katılımı da imkânsız kılınmıştır¹⁸⁰.

¹⁷⁶ Avcı 2022: 398

¹⁷⁷ Afşar ve Ögreci, 2015: 65.

¹⁷⁸ Mark, 2019:

¹⁷⁹ Afşar ve Ögreci, 2015: 65.

¹⁸⁰ Kubilay, 2023: 383-406.

16. yüzyıla gelindiğinde ise gelişen el üretimi işler (manifaktür) kadınların evlerinde iş yapmalarını ve ev ekonomisine katkı sunmalarını sağlamıştır. Bu da kadınların ev işlerinin yanı sıra ikinci bir iş ile de iştigal ettiklerinin göstergesi olmuştur. Netice itibarıyla kentleşmenin gelişimi, ev işlerinin yanı sıra yine evde ayrıca bir iş yapan kadının ikincilleşmesine ve ataerkil toplumsal yapıdan kaynaklı eve mahkûm olmasına neden olmuştur¹⁸¹.

2.2.7. Yakın Çağ

Historik dönemin Yeni Çağ sonrasını kapsayan Yakın Çağ dönemi, 1789 Fransız İhtilali ile başlayan ve günümüze kadar devam eden dönemi kapsamaktadır. 18. yüzyıl tarihte birçok bilim insanı ve yazar tarafından değişen ve değiştiren yüzyıl olarak değerlendirilmiştir.¹⁸² Sanayi Devrimi ile görülebilecek en etkili değişim, tarıma dayalı geleneksel toplum yapısından makine üretimi neticesi elde edilen malların mübadele usulüne dayalı sanayi toplumuna geçiştir ki bu geçiş şüphesiz tarihî süreçte gelişmeye yönelik bir ivmenin oluşumunu sağlar¹⁸³. İşte bu oluşumun getirdiği en önemli gelişme kuşkusuz kadınların çalışma yaşamına katılması ve emeğine karşılık bu alanda bir gelir elde etmesidir. Bu kapsamda Sanayi Devrimi, günümüz ifadesi ile kadın işgücü teriminin oluşmasına yol açan belki de çok önemli tarihsel bir gelişmedir.

Sanayi Devrimi sonrası birçok sektörde olduğu gibi dokuma sektöründe de hızlı bir değişim ve gelişim beraberinde kadın istihdamının da artmasına neden olmuştur. Ancak bu dönemdeki liberal ekonomik anlayış kadınların daha düşük ücret ile daha ağır şartlarda çalışmasına sebep olmuştur.

1850'li yıllara gelindiğinde liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile çalışma hayatında kadınların maruz kaldığı ağır şartlar ve olumsuzluklar ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır¹⁸⁴.

19. yüzyılın sonlarında kimya, metalurji ve otomotiv endüstrisindeki gelişim çalışma yaşamında kadın işgücünün büyük oranda sınırlanmasına yol açmıştır. Ancak bu sınırlama 20. yüzyılın ilk yarısında meydana gelen I. ve II. Dünya Savaşı neticesi erkeklerin askere alınması ile yerini artışa bırakmış ve kadınların yedek emek gücü olduğunu bir kez daha göstermiştir¹⁸⁵.

20. yüzyılın ikinci yarısında faaliyette bulunan Avrupa İktisadî İşbirliği Teşkilâtı (OECE) yerine 14 Aralık 1960'da imzalanan Paris Sözleşmesi ile kurulan ve 30 Eylül 1961

¹⁸¹ Afşar ve Öğrekçi, 2015: 76.

¹⁸² Gökaya ve Kocacık, 2005: 197

¹⁸³ Giddens, 2012: 33-34.

¹⁸⁴ Gökaya ve Kocacık, 2005: 197-198.

¹⁸⁵ Yılmaz vd., 2008: 92.

tarihinde faaliyete başlayan Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütüne (OECD)¹⁸⁶ üye birçok ülkede kadınların iş yaşamına katılımında büyük oranda artış meydana gelmiştir. Bu artış bazı ekonomi çevrelerince finansal, verimlilik oranı, demografik vb. sosyo-ekonomik değişimlere bağlanırken, toplum bilimciler tarafından toplumsal iş standartlarında meydana gelen dönüşüm şeklinde değerlendirilmiştir¹⁸⁷.

Netice olarak bu dönem kadınların iş yaşamında kalıcı bir yer edindiği, toplumsal cinsiyet eşitliği (gender) mücadelesinin güçlendiği bir dönem olmuştur. Bu dönem öncesi çoğunlukla geleneksel rollerinin dışına çıkamayan kadınların, teknolojik gelişmelere paralel üretim süreçlerinde meydana gelen hızlı değişim, dünyada yaşanan savaşlar, kadın hakları hareketleri ve özgürlük arayışları ile iş yaşamına katılımlarının önü açılmıştır. Bu süreçler beraberinde kadınların ücret karşılığı çalışmaya başlamasında da etkili olmuştur¹⁸⁸.

2.2.8. Dijital Çağ

Dijital çağ, diğer bir adıyla bilgi çağı olan bu dönem, 1970 yılında bilgisayarın piyasalara arzı ile başlayan ve günümüze kadar devam eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır. İnternetin 1980’li yıllarda yaygınlaşarak 1995’li yıllarda geniş kitlelere ulaşması, sanayi sonrası kavramının yerini bilgi kavramına bırakması dönemin “Bilgi Çağı” ya da diğer bir ifadeyle “Enformasyon Çağı” olarak adlandırılmasına neden olmuştur¹⁸⁹.

Alvin Toffler tarafından üç dönem halinde gerçekleştirildiği savunulan, toplumların evrilme süreçlerinin üçüncü aşaması olan bilgi ya da enformasyon toplumunun oluşturulduğu, “Dijital Çağ” dönemi¹⁹⁰; bilim ve teknolojinin her alanda gelişimi neticesi elde edilen yeni teknolojik aletlerin kullanıma sunulduğu ve kadınların iş yaşamına katılım oranlarında artışın yaşandığı bir dönem olarak ifade edilebilir.

Bu dönemde meydana gelen gelişim ve değişimlerin kadınlara sunduğu fırsatları incelediğimizde; geliştirilen ev aletleri ile kadınların ev ortamındaki iş yükünün azaldığı, dijital araçlar ile evden çalışma olanağının sağlandığı, oluşturulan dijital platformlar ile kadınların işletmeler kurarak serbest çalışma imkânına kavuştuğu, düzenlenen çevrimiçi kurslar ile gelişim imkânının arttırıldığı, sosyal medya platformları aracılığıyla yaptıkları başarılı işlerin hızlı ve etkili olarak duyurulmasının sağlandığı ve dijital aktivizm ile hak arayışının güçlendiği görülmektedir.

¹⁸⁶ <https://www.mfa.gov.tr/ekonomik-isbirligi-ve-kalkinma-teskilati.tr.mfa> (erişim tarihi:13.11.2024).

¹⁸⁷ Yılmaz vd., 2008: 92.

¹⁸⁸ Özer ve Biçerli, 2003: 56-57.

¹⁸⁹ <https://pigo.com.tr/bilgi-cagi-ne-zaman/> (erişim tarihi:10.01.2025).

¹⁹⁰ Aktay, 2023: 136-144.

Dijital çağ ile birlikte iş ve aile yaşamında çatışma veya sorun yaşayan kadınların bu problemlerinin önemli ölçüde çözüme kavuştuğu görülse de¹⁹¹ halen dijital ortamda cinsiyet temelli ayrımcılığa, siber zorbalığa ve tacize maruz kalabildikleri ifade edilmektedir.

2.3. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Tarihsel süreç, kadın ve erkek kavramının toplumsal yapı içerisinde nasıl algılandığını ve bu algının topluluklara göre nasıl şekillendiğini bütün şeffaflığı ile bilim dünyasına sunmuştur. Prehistorik, diğer bir ifadeyle yazılı olmayan tarihin ilk dönemleri hariç, günümüze kadar geçen süreçte ataerkil toplum yapısı hüküm sürmüş ve kadın erkek ayrımı keskin bir biçimde yapılmıştır.

Kadınların geçmiş dönemlerde yer yer ve zaman zaman iş hayatına katılması onları, toplumsal yapıdan kaynaklı kendilerine yüklenen ev sorumluluğundan alıkoyamamış ve bu sorumluluk kadının doğası gereği yapması gereken asli vazifesi olarak görülmüştür. Yeni Çağ döneminde ortaya çıkan manifaktür bunun en önemli örneklerinden biri olarak söylenebilir.

Tarih boyunca kadınların iş yaşamına katılımlarına bakıldığında; belli dönemlerde ve belli nüfuza sahip kadınlar hariç çoğunlukla geri, ikincil ve hatta yedek işgücü olarak kullanıldığı, toplumsal etkinliklere katılım, eğitim hakkı ve üst düzey pozisyonlarda bulunmalarının engellendiği görülmüştür. Sahip oldukları hak ve özgürlüklere zorlu mücadeleler neticesi uzun yıllar sonra kavuşan kadınların bu edinimlerinin başlangıcını 20. yüzyılın ilk yarısı olarak ifade etmek yanlış olmayacaktır. Günümüz itibarıyla iş yaşamındaki konumları kanunlarla güvence altına alınan kadınların, cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmamalarına yönelik birçok düzenleme yapılmakla birlikte istenilen seviyeye gelindiğinin söylenmesi mümkün değildir¹⁹².

Kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları zorluk ve engellere baktığımızda, işe alım süreçlerinin her bir kademesinde yer almamaları, aynı işi icra etmelerine rağmen erkekler ile ücret konusunda farklılıklar yaşamaları, iş yerinde terfi, tayin ve iş akdinin sonlandırılması gibi durumlarda farklı muamelelere maruz kalmaları ve benzeri birçok sorun sıralanabilir. Bunun yanı sıra hayat döngüsünün devamını sağlayan kadınların doğası gereği sahip oldukları özelliklerinin (hamilelik, annelik vb.) birçok işveren tarafından olumsuz bir durum olarak gösterilmesi de kadın istihdamının en belirgin engellerinden biri olarak görülmektedir.¹⁹³

¹⁹¹ Aydın ve Çam, 2016: 224-247.

¹⁹² Umutlu ve Öztürk, 2020: 297-306.

¹⁹³ Alparslan vd., 2015: 66-81.

Tüm bu gelişmeler ışığında, kadınların yalnızca “kadın” olmalarından kaynaklı cinsiyet rolleri kapsamında maruz kaldıkları sorunları ayrı başlıklar altında incelemek mümkündür.

2.3.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Latince *discriminare* sözcüğünden gelen ayrımcılık, “1. İnsanların üyesi oldukları gruptan dolayı toplumsal kaynaklara eşit olarak ulaşımının engellenmesi. 2. Cinsiyet, dil, din, renk, ırk veya etnik köken nedeniyle insanlara farklı davranılması.” anlamına gelmektedir¹⁹⁴. Diğer bir ifadeyle ayrımcılık, bir kişi ya da gruba karşı oluşan ön yargının, o kişi ya da gruptan olan herkese, yalnızca o gruba mensup olmaları gerekçesiyle, takınılan olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür. Ayrımcılığa konu nedenler doğuştan ve sonradan olmak üzere iki farklı şekilde oluşabilmektedir. Doğuştan olanlara cinsiyet, ten rengi, ırk ve benzeri; sonradan olanlara ise siyasi düşünce, inanç, takımdaşlık ve benzeri örnekler verilebilir¹⁹⁵.

Tarihsel süreçte cinsiyet ayrımcılığının ülkelerin toplumsal ve kültürel farklılıklar ekseninde değişiklik gösterdiği, kimi ülkelerde kadınlara değer verilirken, kimilerinde yok sayıldığı görülmüştür. Kadınlara uygulanan bu ayrımcılığın temel sebepleri arasında gelenek, görenek, inanç, yetersiz eğitim, gelir dengesizliği ve toplumsal yapıdan kaynaklı tutum ve davranışların olduğunu söylemek doğru bir ifade olacaktır¹⁹⁶.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları ve yaşadıkları sorunların temelinde yatan cinsiyet odaklı ayrımcılık, sadece kadın olmalarından kaynaklı istihdam problemi yaşamalarına ve yönetici olamamalarına sebep olmaktadır. Bunun da temel nedenleri arasında, evlenmeleri ve / veya çocuk doğurmaları, evdeki iş yoğunluğu ile iş hayatındaki yoğunluk arasında kalarak konsantre eksikliği yaşamaları gösterilmektedir¹⁹⁷. Özellikle niteliksiz işlerde istihdam edilen kadınların yerlerinin kolay dolacak olması, iş verenlerin kadın çalışanlara karşı tutum ve davranışlarında keyfiliğe, iş akitlerinin sonlandırılmasında da erkek çalışanlara oranla daha rahat davranmalarına yol açmaktadır¹⁹⁸.

Ayrıca toplumsal yapıdan kaynaklı bazı meslek gruplarının cinsiyetçi ayrıma tabi tutularak erkek ve kadın mesleği şeklinde nitelendirilmesi, kadınların bu meslek dallarında görmezden gelinmesine ve ayrımcı uygulamalara maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu da

¹⁹⁴ <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 14.11.2024).

¹⁹⁵ İstar, 2012: 3-4.

¹⁹⁶ Oduncu, 2019: 568-581.

¹⁹⁷ Palaz, 2003: 87-109.

¹⁹⁸ Ecevit, 1995: 117-128.

bazı meslek dallarında çalışan kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret almalarında, terfi ve yükselme olanaklarının ortadan kalkmasında etkili olmaktadır¹⁹⁹.

Cinsiyet ayrımcılığı noktasında 20. yüzyılın ikinci yarısında literatüre giren Tokenizm kavramı da cinsiyet odaklı ayrımcılığa farklı bir bakış açısı getirmiştir. Bu kavram bilim ve araştırma çevrelerince şöyle ele alınmıştır.

2.3.1.1. Tokenizm

Tokenizm kavramı, 1977 yılında Rosabeth Kanter tarafından literatüre dahil edilmiştir. Kanter esas olarak yönetim seviyesinde, iş yerlerinde ve işlerde %15'in altında temsil edilen grupları "token", %85 ve üzerindeki grupları ise "tokenist" olarak nitelendirmiş, %15 oranına sahip bir grubun üyesi (token) olmanın negatif yönleri üzerinde çalışma yapmıştır²⁰⁰.

Rosabeth Kanter tokenlerin rol kuşatması, yükseltilmiş sınırlar ve performans baskısı şeklinde üç çeşit deneyim elde ettiği belirtilmiş, Yoder bunlara ilave olarak tokenlerin mesleki uyumsuzluk, cinsiyet statüsü ve müdahalecilik boyutlarını da ele almıştır²⁰¹.

Tokenizm, erkeklerin baskın ve egemen olduğu iş yerlerinde çalışan kadınların durumlarının incelenmesinde çok sık olarak kullanılmıştır.

Toplumsal yapılar incelendiğinde; toplumların birbirlerine statü ve güç ilişkisi çerçevesinde hiyerarşik bir sistem ile bağlı olduğu, ırk, yaş, cinsiyet ve benzeri konum ve durumların toplum içerisinde yaygın olarak kullanıldığı, ancak her konum ve durumun bireylere benzer oranda saygınlık kazandırmadığı görülmüştür. Dolayısıyla kadın ve erkek tokenler üzerine yapılan araştırmalarda, cinsiyetin, tokenlerin statüsünde etkili olduğu, kadın tokenler ile erkek tokenler kıyaslandığında, erkek tokenlerin kadın tokenler gibi sorun yaşamadığı, bunun da araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir²⁰².

Neticede, dayanağı ve kaynağı ne olursa olsun ayrımcılık sonucu itibarıyla, haksızlık, hukuksuzluk ve mağduriyettir. Bir kişi ya da grup tarafından yerine getirilen herhangi bir işin niteliğine bakılmaksızın sadece o işi yerine getireni veya getirenleri bir gruba veya zümreye dahil olmalarından kaynaklı statüleri gereği ayrımcılığa tabi tutmak, bir insan hakkı ihlali olarak nitelendirilebilir. Böyle bir ortamda çalışan bireyler için de fırsat eşitliğinden bahsetmek mümkün değildir.

¹⁹⁹ Karşlı, 2022: 45-65.

²⁰⁰ Oduncu, 2019: 568-581.

²⁰¹ Kurt-Yılmaz, ve Surgevil-Dalkilic, 2020: 85-125.

²⁰² Kurt-Yılmaz, ve Surgevil-Dalkilic, 2020: 85-125.

2.3.2. Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik

Türk Dil Kurumu sözlüğünde, geniş anlamda insanın yeteneklerinin, özellikle ahlak yetilerinin geliştirilmesi için ona yön ve biçim verilmesi; bu yolda yapılan bilinçli ya da bilinçsiz etkilerin tümü. Dar anlamda ise insan gelişiminin düzenli, bilinçli olarak yönetilişi ve etkilenişi.)²⁰³ şeklinde tanımlanan eğitim, Mengüşoğlu'na göre bireyi bireysel özellikleri ile kuşatan ana bir olgu ve varlık şartıdır²⁰⁴.

Olgunlaşmamış biyolojik ve psikolojik (biyopisişik) yetenek ve genler ile doğan bir bireyin kendini geliştirebilmesi ve bir form elde edebilmesi ancak eğitim ile mümkündür. Bu da bir bireyde var olan ancak hazır olmayan biyopisişik temellerin olgunlaşması ve gelişmesinin, alacağı eğitime bağlı ortaya çıkacağının göstergesidir²⁰⁵.

İnsanın eğitilebilen ve eğiten özelliğe sahip olması, onu diğer canlılardan ayıran en temel özelliktir. Dolayısıyla öğrenmeye açık bir varlık olan insanın kendisini yetiştirerek, önceki nesillerden gördüğü ve edindiği bilgi ile deneyimleri sonraki nesillere aktarması, yaşam döngüsünün devamı bağlamında son derece önemli ve kıymetlidir.

Eğitimin temel amaç ve hedefi, ahlaki ve etik değerlere sahip, bilinçli, bilgili, adil, insan haklarına saygılı, gelişime açık, çalışkan ve sağlıklı bireylerin yetiştirilerek, dijital dünya ve teknolojik gelişmelere açık, eşitlik duygusu olan ve üretken bir toplumsal yapının oluşturulmasına katkı sağlamaktır. Ancak bu katkı, toplumun sadece bir kesiminin katılımı ile değil kadın ve erkek olmak üzere tüm bireylerinin katılımı ile mümkün olacaktır.

Tarih boyunca kadınların eğitim olanaklarına erişip katılımlarında eşitsizlik ve ayrımcılık (toplumların yapısal formları çerçevesinde farklılık göstermekle birlikte) her dönemde yaşanmış ve bunun temelini cinsiyet odaklı bakış açısı oluşturmuştur. Bunun yanı sıra eğitim ile ilgili imkânlara erişme ve faydalanmada da erkeklerin kadınlara oranla daha avantajlı bir konumda olduğu görülmüştür²⁰⁶.

Dijital çağ ile birlikte toplumsal yapılarda meydana gelen değişimlere ve gelişmelere rağmen halen bilim çevreleri ile araştırmacılar tarafından eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin konuşulması, tartışılması bu alanda yapılan iyileştirmelerin yetersizliğini ortaya koymaktadır. Nitekim UNESCO İstatistik Enstitüsünce okuryazarlığı bulunmayan 765 milyon yetişkinin üçte ikisinin kadınlardan oluştuğu, eğitime katılma ve yararlanma haklarının engellenmesinde;

²⁰³ <https://sozluk.gov.tr/>. (erişim tarihi: 17.11.2024).

²⁰⁴ Mengüşoğlu, 1977: 10-18.

²⁰⁵ Mengüşoğlu, T. 2015: 272.

²⁰⁶ Kurttaş, 2021: 130.

erken evlilik ve hamilelik, yoksulluk, cinsiyet temelli şiddet, kadınların/erkeklerin rolleri ve statüleri, geleneksel tavır ve davranışlar ile benzer birçok engelin yer aldığı belirtilmiştir²⁰⁷.

Bunun yanı sıra Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan “Dünya Kadınları 2020: Trendler ve İstatistikler” raporunda, ilköğretime erişim ve üçüncül eğitime katılımı kız çocukları ile kadın sayılarında ilerleme olmasına rağmen dezavantajlı bu grubun halen (STEM) Science (Bilim), Technology (Teknoloji), Engineering (Mühendislik), Mathematics (Matematik) alanlarında istenilen düzeyde olmadığı, bu alandan mezun olanların sadece %35’inin biraz üstünde temsil edildiği, ayrıca bilimsel çalışmalarda dünya genelindeki araştırmacıların %30’undan azını oluşturduğu vurgulanmıştır²⁰⁸.

Gelişen ve değişen toplumsal yapılar, ulusal ve uluslararası mevzuatlarda yapılan düzenlemeler ile eğitim seviyesindeki artış, toplumun kadınlara bakış açısını kısmen değiştirmiş ve günümüz itibarıyla gerek eğitime katılımları gerekse iş hayatına atılımlarının önündeki büyük engellerin ortadan kalkmasına neden olmuştur. Ancak tüm bu gelişmelere rağmen kadınların halen aile, iş ve yaşamından oluşan üçlü döngüyü birlikte yürütme noktasında problemler yaşaması; gelenekçi toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde ataerkil toplum yapısının devamının ve kadın gelirinin “yedek gelir” şeklinde nitelendirildiğinin göstergesidir²⁰⁹. Özellikle eğitim seviyesi düşük ve meslek sahibi olmayan, göçmen ve azınlık statüsünde bulunan, engelli ve boşanmış kadınların iş yaşamına katılım noktasında zorluk yaşamaları, güvencesi olmayan iş alanlarında ve düşük maaş karşılığı çalışmak zorunda bırakılmaları toplumda oluşan kalıp yargılarının bir sonucudur²¹⁰.

2.3.3. İş Bulmada Eşitsizlik

Bilim ve teknolojinin hızlı gelişimi ile iş kollarında meydana gelen değişim beraberinde demografik yapıda da farklılıklar oluşmasına neden olmuş, bu da kadınların kısmen iş hayatının dinamikleri arasında yer edinmesini sağlamıştır.

Ancak ataerkil yapının kadınlara yüklediği toplumsal cinsiyet odaklı sorumluluklar, kadınların çoğunlukla belli iş alanlarına yönelmesine ve belli konumlarda görev yapmasına neden olmuştur. Bu durum ev ve iş yaşamı arasında bir denge oluşturmak isteyen kadını, eş ve anne olma statüsünün devamı niteliğinde görülen hemşirelik ve öğretmenlik gibi daha çok

²⁰⁷ <https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know#why-is-stem-education-key-for-girls-and-women-> (erişim tarihi: 18.11.2024).

²⁰⁸ <https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020>.

²⁰⁹ Karşlı, 2022: 45-65.

²¹⁰ Ecevit, 2021: 1-121.

kadınlar ile özdeşleşmiş femine meslek gruplarına yönlendirmiş, böylece kadın ve erkek şeklinde cinsiyetçi meslek gruplarının oluşumuna neden olmuştur²¹¹.

Geçmişten günümüze kadınların iş yaşamındaki zorluklarının, personel ve çalışan alımına ilişkin verilen iş ilanlarındaki cinsiyet odaklı ayrımcılık ile başladığı ve iş ilanlarında işin niteliklerinin yanı sıra erkek personel / çalışan alımının belirtilmesinin cinsiyetçi bir yaklaşım olduğu ifade edilmiştir²¹². İşverenler açısından kadınlarda sürekliliğin olmaması (hamilelik ve annelik gibi) ve işi benimseme süreçlerinin erkeklere oranla daha düşük seviyede olması, bu tarzdaki ilanların temelinde yatan sebepleri oluşturmuştur. Piyasalarda domino etkisi yaratarak cinsiyet odaklı iş alanlarının oluşumuna neden olan bu ilanlar, insanları etkisi altına alarak cinsiyet temelli piyasanın oluşmasında etkili olmuştur²¹³.

Dolayısıyla işverenler tarafından kadınların toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında aile hayatındaki rolleri nedeniyle iş alanlarındaki verimliliklerinin erkeklere oranla düşük, aynı zamanda evlilik ile hamilelik süreci ve sonrasında işten ayrılma olasılıklarının yüksek olacağı düşüncesi kadınlara karşı ön yargılı tutum takınmalarına olmalarına sebep olmuştur²¹⁴. Diğer bir yandan erkeklerle kadınlar arasındaki fiziksel farklılıklarla kadınların kullandıkları ücretli doğum ve diğer izinler²¹⁵ işverenler tarafından pahalı işgücü olarak değerlendirilmiş, işverenleri kadın çalışandan ziyade erkek istihdamına yönlendirmiştir²¹⁶.

Kadınların iş bulma konusundaki diğer bir sorunu da işgücü karşılığında almış oldukları ücret konusudur. 4857 sayılı İş Kanununun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddesinde yer alan;

“... İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz...”

amir hükmü ile ücret farklılıklarına ilişkin uygulamaların yasaklanması, kadınların genel itibarıyla asgari ücret karşılığında veya daha altında çalıştırılmalarına engel olamamıştır²¹⁷. Bu durum kadınların aynı iş kolunda çalışmalarına ve benzer işi yapmalarına rağmen daha düşük ücret almaları nedeniyle iş yaşamına girmelerine engel olmuştur²¹⁸. Nitekim bu yaklaşım da

²¹¹ Aytaç vd., 2002: 25.

²¹² Kuhn ve Shen 2013: 287-336.

²¹³ Umutlu ve Öztürk, 2020: 297-306.

²¹⁴ Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 142-166.

²¹⁵ Alparslan vd., 2015: 66-81.

²¹⁶ Doğan, 2012: 79-98.

²¹⁷ Aksöz ve Eroğlu Durkal 2021: 142-166.

²¹⁸ Susam, 2013: 34.

kadınların iş yaşamındaki istihdamlarının azalmasına, çalışmak yerine işsizliği tercih etmelerine, erkeklerin çalışmak istemediği iş alanlarında ikincil statüde/yedek iş gücü olarak yer almalarına, erkek egemen iş yaşamının oluşmasına ve eşit şartlarda iş bulma konusunda sorun yaşamalarına neden olmuştur²¹⁹.

2.3.4. Cam Tavan Sendromu

1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde, çalışan kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında görev almalarını engellemeye yönelik ön yargı, örgütsel kalıplar ekseninde oluşan ve görünmez engeller olarak ifade edilen bu kavram²²⁰, cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde birçok bilim adamı ya da araştırmacı tarafından ele alınarak incelenen en güçlü ve yaygın metafordur.

İngilizce “Glass Ceilling” olarak tabir edilen kavram, kadın çalışanların üst düzey yönetici olmalarını engellemeye yönelik belli bir noktadan sonra terfi etmelerinin önüne çekilen şeffaf (maddi olmayan ve görünmeyen) set olarak nitelendirilmektedir²²¹. Diğer bir ifadeyle iş yaşamında mevki olarak belli bir yere kadar gelen kadın yöneticilerin, bu aşamadan sonra bekledikleri terfiyi alamamalarıdır²²².

Kadına karşı şiddetin, kadınların cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları zorlukların ve toplumsal cinsiyet eksenli ayrımcılık konularının, 19.12.1979 tarihinde 34/180 sayılı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu kararı ile kabul edilerek 3.09.1981 tarihinde uygulamaya konulan “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ile kadınlar özelinde vurgulanması²²³, gelişmiş birçok ülkenin yürürlükteki kanunlarında kadınlar lehine değişim yapılmasına neden olmuştur. Ancak bu değişiklikler dahi kadınların iş yaşamında net olarak belirtilmeyen ve görünmeyen problemlerle karşılaşmalarına engel olamamıştır.

Kadınların iş yaşamında soyut olmakla birlikte somut olarak varlığı ispatlanamayan engellerle karşılaşmaları olarak nitelendireceğimiz “cam tavan sendromu” esasında sadece kadınların maruz kaldığı bir ayrımcılık türü olarak değerlendirilse de özünde etnik grupların, azınlıkların ve yer yer erkeklerinde yaşayabileceği bir metafor olarak nitelendirilmektedir. 1984 yılında Editör Gay Bryant tarafından Adweek dergisinde yayımlanan ve cam tavan metaforu çerçevesindeki ilk kaynak olduğu söylenen “Working Woman” isimli makalede cam tavan kavramı, kadınların iş yaşamında yükselmelerinin belli bir noktadan sonra durması olarak nitelendirilmiştir. Bu röportaj sonrası Schellhardt ve Hymowitz’in 1986 yılında Wall Street

²¹⁹ Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211.

²²⁰ Wirth, 2001: 1.

²²¹ Akdemir ve Çalış Duman, 2017: 517-526.

²²² Öztürk, 2017: 9.

²²³ Müftüoğlu, 2023: 21-26.

Journal’da yayımlanan makaleleri ile akademik çevrelerce literatüre eklenen ve örgütsel yapılanmalarda kadınların üst düzeye terfi etmelerini engelleyen ve/veya sınırlayan problemler olarak tanımlanan cam tavan kavramı, “Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America?” isimli eser ile odak haline gelmiştir²²⁴.

1991 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde Sivil Haklar Yasasının II. başlığı kapsamında kurulan Cam Tavan Komisyonu tarafından 1995 yılında yayımlanan rapor ile cam tavan sendromu; ABD’nin en kıymetli ilkelerine ihanet eden bir kavram, bunun yanı sıra azınlıkların ve kadınların, yetenek veya başarılarına rağmen, üst basamaklara erişimini engelleyen, soyut ancak aşılması imkânsız bir engel olarak tanımlamıştır²²⁵.

Tüm bu gelişmeler ışığında cam tavan özetle, iş yaşamında kadınların kariyer planlarını sınırlayan, genellikle görünmeyen aynı zamanda aşılamayan ya da aşılması çok zor engelleri içinde barındıran, çoğunlukla cinsiyetçi yaklaşıma ve ön yargıya dayanan, iş yaşamında başarıya ya da liyakate bakılmaksızın sadece kadın bireylere cinsel kimliğinden ötürü uygulanan bir kavram olarak ifade edilebilir²²⁶.

2.3.4.1. Cam Tavan Sendromunun Nedenleri

Teknolojik ve bilimsel gelişmeler beraberinde kadınların iş yaşamında ve eğitim hayatındaki görünürlüklerinin artmasında etkili olmuştur. Günümüz itibarıyla kadınlar birçok meslek dalında yeterli bilgi birikimi, yetenek ve tecrübeye sahip olmalarına rağmen erkeklere oranla üst düzey yöneticilik pozisyonlarında daha az görünür durumdadırlar. Bunun temel nedeni ataerkil toplum yapısından kaynaklı iş yaşamında erkek egemen oluşuma ait direncin kırılamamasıdır.

Yapılan çalışmalar cam tavan sendromunun ortaya koyduğu engellerin, erkek yöneticilerin, kadın yöneticilerin ve kişilerin kendi koyduğu engeller olmak üzere üç farklı şekilde ele alındığını göstermektedir. Bu engeller ile ilgili yapılan değerlendirmeler şöyle ifade edilmiştir²²⁷.

²²⁴ Utma, 2019: 44-58.

²²⁵ <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/2d01ca34-ccb0-4f34-8b4d-747d031fd1ed/content> (erişim tarihi;20.11.2024).

²²⁶ İpçioğlu vd., 2018: 686-709.

²²⁷ Sağır, 2020: 91-102.

2.3.4.1.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

İş yaşamında kadınların istikrar, azim ve kararlılık bakımından üst düzey yönetim kademelerinde başarılı olamayacaklarına dair düşünce, iş alanındaki erkek egemen sisteminin ve toplum tarafından oluşturulan görünmez engellerin bir sonucudur²²⁸.

Erkek yöneticiler tarafından kadınların iş yaşamında üst düzey yönetici konumuna gelmeleri halinde kendilerine verilen görevlerin üstesinden gelemeyeceğine dair oluşan düşünce, kadınlara karşı var olan ön yargının bir tezahürüdür. İnisiyatif alınması ve anlık refleks gösterilmesi gereken bir mevki olan bu pozisyonların ayrıca azim ve kararlılık gerektirmesi nedeniyle kadınlar tarafından yapılamayacağı, kadınların bu konum için yetersiz kalacakları şeklindeki düşünce erkek egemen iş alanının yaygın görüşleri arasındadır.

Erkek yöneticiler tarafından ileri sürülen bir başka engel de iletişim konusunda kadınlar ile yaşanan problemlere dair varsayımlardır. Genel anlamda herhangi bir temele ya da görüşe dayandırılmayan bu sorun, arka planda erkeklerin gücü ellerinde tutma isteğinin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır²²⁹.

2.3.4.1.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller (Kraliçe Arı Sendromu)

Cam tavan sendromu oluşumunu meydana getiren engellerden bir diğeri de Kraliçe Arı Sendromu olarak adlandırılan metafordur. Mahiyetinde çalışan kadınlara daha eleştirel yaklaşan üst konumdaki kadınlar olarak tanımlanan bu kavram, ilk kez 1973 yılında GL Staines, TE Jayaratne ve C. Tavris tarafından tasvir edilmiştir²³⁰.

Bu tanım, doğal sisteme yapılan atıf çerçevesinde koloniler halinde yaşayan arılarda yönetici pozisyonundaki kraliçe arı baz alınarak metafor haline dönüştürülmüş bir kavramdır. Kolonideki kraliçe arı pozisyonunu korumak amacıyla kraliçe arı adaylarını öldürmektedir. Bu benzetme iş yaşamında üst düzey konuma gelen kadın yöneticilerin cinsiyet kavramından sıyrılarak, hemcinslerinin yükselmesini engelleyecek politikalar üretmesine yönelik eğilimler olarak tanımlanmaktadır²³¹.

Diğer bir ifadeyle kraliçe arı sendromu, üst düzey konumdaki kadın yöneticilerin, mahiyetinde çalışan kadınların aynı statüye gelmesini istememesi ve bunu engellemesi, bulunduğu konumda tek olma istek ve arzusu ile hemcinsleriyle kariyer alanında çekememezlik ve kıskançlık yaşaması olarak tanımlanmaktadır²³².

²²⁸ Özkan, 2020: 127-138.

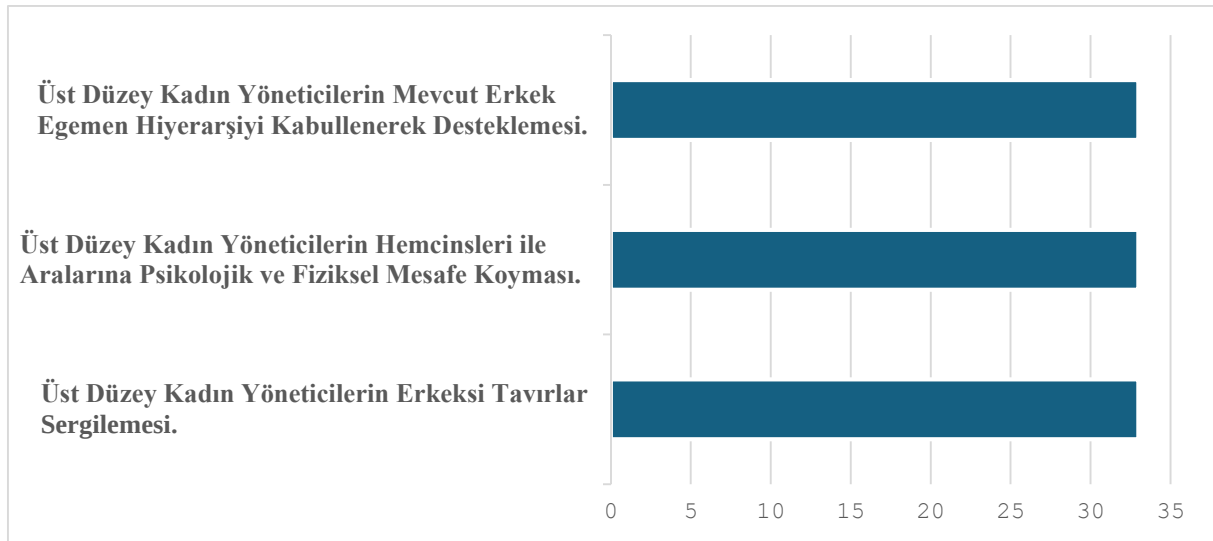
²²⁹ Örücü vd., 2007: 117-135.

²³⁰ Tannen, D. (2016). Kadınlar Kraliçe Arı Mıdır? <https://www.psy.com> (erişim tarihi: 25.11.2024).

²³¹ Mert, 2022: 199-221.

²³² Utma, 2019: 44-58.

Derks ve arkadaşları kraliçe arıları, kadınsı özelliklerden ziyade erkeksi özellik tavırları, hemcinsleri ile aralarına psikolojik ve fiziksel mesafe koymaları, mevcut erkek egemen hiyerarşisini kabullenerek, desteklemeleri şeklinde tasvir etmektedir. Kadınların kariyer hedeflerine varabilmeleri noktasında üst düzey kadın yöneticilerin hemcinslerine zaman zaman destek verdikleri görülse de yapılan çalışmalar, bu desteğin yerini çoğu zaman engel olmanın aldığını²³³ veya kariyer hedefine ulaşmak için birçok engel ve sıkıntılı süreçten geçen kadınların, kötü niyetli düşünce ile aynı döngüyü diğer kadınların da yaşamasını istediklerini ortaya koymuştur.



Şekil 2. 1 Çalışan Kadınların Kraliçe Arı Tasviri

Kraliçe arı kavramının daha iyi anlaşılmasında, sosyal kimlik teorisi dikkat çekici bir etkidir. Henri Tajfel ile John Turner'ın 1970'li yıllarda geliştirdiği Sosyal Kimlik Teorisi, bireylerden oluşan grupların üyelik, süreç ve ilişkilerini inceleyen, sosyal psikoloji kuramı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu teori, insanların birey olmaktan ziyade tabi oldukları sosyal sınıfın üyesi şeklinde davrandıklarını ileri sürer. Bu da toplumsal yapı içerisinde bulundukları konumu tanımlayarak tabi oldukları grupla özdeşleşmelerini ve sosyal kimliklerinin meydana gelmesini sağlar²³⁴. Bireyin tabi olduğu grubun toplumsal yapıdaki konumunun yetersiz olması bireyde olumsuz sosyal kimlik oluşumuna neden olabilir. Bu durum bireyi sosyal kimliğine pozitif etki sunabilecek daha üst konumda bulunan farklı bir grubun mensubu olmaya itebilir.

Kraliçe Arı Sendromu ile de iş yaşamında üst düzey yöneticilik konumuna gelene kadar cinsiyet odaklı ayrımcılığa maruz kalan kadınların bir kısmının bu ayrımcılık karşısında sosyal kimliklerini değiştirerek kendilerini bu gruptan soyutladıkları ve soyutladıkları grup üyelerinin bulundukları şartların düzeltilmesine yönelik çalışma yapmak yerine kendi pozisyonlarını

²³³ Baykal, 2018: 159-175.

²³⁴ Demirtaş, 2003: 129-131.

korumak ve iyileştirmek için çaba harcadıkları gözlemlenmiştir. Bu noktada kraliçe arı sendromlu kadın yöneticilerin hemcinslerine karşı davranışları, hemcinslerinin durum ve konumuna göre değişkenlik göstermektedir. Özellikle sessiz ve öz güven eksikliği bulunan negatif stereotip tarzındaki hemcinslerine karşı mesafeli, aynı zamanda tavırlı davranış ve tutum sergilerken, kendileri ile benzer konumda bulunan yönetici stereotiplere karşı daha samimi ve yakın davranışlar sergiledikleri; bunun da sosyal kimlik teorisini güçlendiren güçlü bir varsayım olduğu ileri sürülmektedir²³⁵.

2.3.4.1.3. Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller

Cam tavan sendromunun meydana gelmesine neden olan diğer bir etken de bireyin kendi zihninde oluşturduğu engellerdir. Kadınların iş yaşamında ve kariyer hedeflerine ulaşmalarında önlerine konulan engeller sadece erkek egemen sistemden ya da toplumsal yapıdan kaynaklı değildir. Bunun yanında bizzat bireylerin kendilerinden kaynaklı engeller de meydana gelmektedir.

Bu engellerin meydana gelmesindeki temel unsuru kadınlara toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında biçilen görev ve sorumluluklar olarak tanımlayabiliriz. Bu engelleri sıraladığımızda;

- Doğup büyüdükları toplumun yapısal özelliklerini benimseyen kadınların kendilerine biçilen rolleri içselleştirerek kabul etmeleri ve negatif olsa dahi bu rollerin dışına çıkmayı reddetmeleri²³⁶,
- Cinsiyet rolleri kapsamında eş ve anne olan kadının, ailedeki sorumluluğu çerçevesinde iş ve aile yaşamı arasında tercih yapmak zorunda kalması,
- Erkek egemen iş yaşamı ve toplumsal cinsiyet odaklı rol çerçevesinde kadınlarda oluşan özgüven eksikliği ile tutum ve davranışlardaki kararsızlık,
- Kişisel vizyon çerçevesinde çalışma hayatında ne istediği, nerede olacağı ve ne yapacağına dair hedefin olmaması,
- Kariyer gelişimi ve ilerlemesinin istese dahi olmayacağı hissiyatı ile iş yaşamında yetersiz ve isteksiz tavır sergilemesi²³⁷,

Kadınların zihinlerinde oluşturduğu ve kendilerine koyduğu engeller olarak sayılabilmektedir.

İş yaşamında kadınlar sadece cam tavan sendromu olarak adlandırılan yükselmede değil aynı zamanda cam duvar olarak adlandırılan yatay ilerleme ile cam uçurum olarak adlandırılan

²³⁵ Baykal, 2018: 159-175.

²³⁶ Özkan, 2020: 127-138.

²³⁷ Sağır, 2020: 91-102.

ve cam tavan sendromunu geçmelerine müteakip kriz yaşayan departmanlarda görevlendirilmeleri sonrası yaşadıkları sorunlar çerçevesinde başarısızlığa uğramalarına neden olan engeller ile de karşılaşmaktadırlar. Cam tavan metaforuna benzer bu kavramlar şöyledir.

2.3.5. Cam Uçurum (Glass Cliff)

İngiliz profesörler Michelle K. Ryan ve S. Alexander Haslam 2004 yılında “cam uçurum” kavramını iş dünyasında kadın yöneticilerin kriz veya ekonomik bunalımlarda ya da başarıma ihtimalinin çok düşük olduğu durumlarda, erkek yöneticilerden daha fazla liderlik konumuna getirilmeleri şeklinde tanımlamışlardır. Diğer bir ifadeyle cam uçurum, cam tavanı geçen kadınların kriz dönemlerinde başarısızlığa uğrama varsayımının yüksek olduğu örgütlerde üst düzey yöneticiliğe getirilerek bir nevi cam uçurumdan itilmek suretiyle başarılı olamamalarını cinsiyetlerine bağlamak amacıyla kullanılmıştır²³⁸.

Genel itibarıyla bu kavram başarısız olma ihtimali yüksek olmakla birlikte var olan tehlikenin kolay görülmediği durumu ifade eder. Cam tavanı geçerek üst düzey yöneticilik pozisyonuna ulaşan kadınların bu metaforu yaşama ihtimalleri erkeklere oranla daha yüksektir. Bu kavram ile örgütlerdeki performans düşüşleri ve gerilemeler esnasında kadınlara verilen liderlik konumu kastedilir. Böylece camdan bir uçurumun kenarına getirilen kadınların güvenli olmayan yöneticilik konumunda başarılı olma ihtimalleri de düşük olur. Dolayısıyla aynı konumda bulunan erkek yöneticiler ile benzer performans gösterecekleri dahi onlardan daha fazla tenkit edilirler²³⁹.

2.3.6. Cam Duvar (Gliss Wall)

Kadınların üst düzey konuma gelmelerindeki görünmeyen bir diğer engel de “cam duvar” metaforudur. Örgütlerde üst düzey konuma gelmenin önceliği işin öğrenilmesidir ki bu da ancak departmanlar arası geçişle yani yatay hareketle mümkündür. İşte kadınları bu yatay geçişten alıkoyan engeller cam duvar olarak ifade edilmektedir.

Bu metafora kadın çalışanların erkek çalışanlar ile iş yaşamındaki başarı ve liyakatlerini karşılaştırma şansları bulunmamaktadır. Bunun nedeni kadın çalışanların çoğunlukla örgüt politikalarını doğrudan etkileyen ve stratejik öneme haiz olan birimlerde çalıştırılmamalarıdır. Dolayısıyla bu tarz birimlerde görevlendirilmeyen kadınların iş yaşamında yükselmeleri de olanaksız hale gelmektedir. Bu da kadınların stratejik öneme haiz

²³⁸ Yıldız, 2017: 121-138.

²³⁹ Kiroğlu B. ve Baykal P. 2021: 745-762.

ve yönetici pozisyonuna yükselişlerinde etkili olan birimlere geçişleri esnasında konulan engeller olarak görülmektedir²⁴⁰.

2.3.7. İşyerinde Cinsel Taciz

İnsan onur ve haysiyetini zedeleyen bu eylem tarihin hemen hemen her döneminde yaşanmış bir insan hakları ihlalidir. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde karşı cinse söz ya da davranışlarla tedirginlik, sıkıntı ve eziyet etme, diğer bir anlamıyla da makam, ekonomik vb. etkili bir konuma sahip olanların, çoğunlukla karşı cinsi gayri ahlaki tavır ve davranışlarla cinsel anlamda rahatsız etme²⁴¹ manasına gelen cinsel taciz kavramının temelde oldukça kapsamlı olduğu söylenebilir.

Cinsel taciz eylemini oluşturan söz ya da davranışın kişilere ve toplumlara göre farklılık göstermesi, eylemin kavramsal boyutuna ilişkin ortak bir tanımdan söz edilmesini imkânsız hale getirmektedir. Örnek olarak bir bireyin tanımadığı bir kadına “bugün çok güzelsiniz” şeklindeki söylemi bir kesim tarafından taciz olarak nitelendirilebilirken aynı söz farklı bir kesim tarafından iltifat olarak kabul edilebilmektedir. Bu da cinsel taciz kavramının yaygın bir tanımının oluşmasını engellemektedir.

Literatürdeki tanımlara baktığımızda cinsel taciz, bireyin beden bütünlüğüne yönelik bir ihlal olmaksızın, cinsel anlamda söz, tavır ve davranışlar ile tedirgin edilmesi²⁴², başka bir ifadeyle bireyin özel hakkına yönelik gerçekleştirilen istilacı bir ihlal biçimi, bir diğer açıklama ile de şiddetin en sinsi biçimi olarak ifade edilmiştir²⁴³.

Cinsel taciz, gayri ahlaki olmanın yanı sıra cezai müeyyide gerektiren bir suçtur. Dolayısıyla bu suç, eyleme maruz kalan bireyin mevcut durumu, konumu, eylemin gerçekleştiği zaman dilimi ile tüm bunların algılanmasına göre farklılaşan göreceli bir kavram olarak nitelendirilebilir.

İş yerinde cinsel taciz kavramına değinmeden önce günümüzde bazı kaynaklarda ve özellikle kadınlar arasında cinsel taciz ve cinsel saldırı kavramları arasında anlam karmaşası yaşandığı görülmektedir. Cinsel taciz ve cinsel saldırı kavramlarını incelediğimizde cinsel tacizin söz ve davranışlarla, cinsel saldırının ise bedensel temasta bulunmak suretiyle (cinsel amaçlı olmak üzere) meydana geldiği görülmektedir. Yine bu kavramlar ile ilgili Türk Ceza Kanununa baktığımızda cinsel taciz suçunun kanunun 105. maddesinde düzenlendiği ve kanun içeriğinin aşağıdaki şekilde olduğu,

²⁴⁰ Yıldız, 2017: 121-138.

²⁴¹ <https://sozluk.gov.tr/>(erişim tarihi: 30.11.2024).

²⁴² Gerçek Çakıcı, 2011: 47- 82.

²⁴³ Timur ve Ok 2001: 68-74.

“Cinsel taciz

Madde 105- (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.^[45]

(2) (Değişik: 18/6/2014-6545/61 md.) Suçun;

- a) Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- b) Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,
- c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- e) Teşhir suretiyle,

işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.”

Cinsel Saldırı suçunun ise kanunun 102. maddesinde düzenlendiği ve kanun içeriğinin aşağıdaki şekilde olduğu,

“Cinsel saldırı

Madde 102- (Değişik: 18/6/2014-6545/58 md.)

(1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

(2) Fiilin vücuda organ veya sair bir cisim sokulması suretiyle gerçekleştirilmesi durumunda, on iki yıldan az olmamak üzere hapis cezasına hükmolunur. Bu fiilin eşe karşı işlenmesi hâlinde, soruşturma ve kovuşturmanın yapılması mağdurun şikâyetine bağlıdır.

(3) Suçun;

- a) Beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye karşı,
- b) Kamu görevinin, vesayet veya hizmet ilişkisinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle,
- c) Üçüncü derece dâhil kan veya kayın hısımlığı ilişkisi içinde bulunan bir kişiye karşı ya da üvey baba, üvey ana, üvey kardeş, evlat edinen veya evlatlık tarafından,
- d) Silahla veya birden fazla kişi tarafından birlikte,
- e) İnsanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkralara göre verilen cezalar yarı oranında artırılır.

(4) Cinsel saldırı için başvurulmuş cebir ve şiddetin kasten yaralama suçunun ağır neticelerine neden olması hâlinde, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.

(5) Suç sonucu mağdurun bitkisel hayata girmesi veya ölümü hâlinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasına hükmolunur.”

Böylece yasa koyucunun cinsel taciz ve cinsel saldırı suçları arasındaki ayrımı tartışmaya mahal bırakmayacak şekilde net olarak yaptığı ve cezai müeyyideye bağladığı görülmektedir.

İş yerindeki cinsel taciz; iş verimine müdahale eden, saldırgan ve tedirgin edici bir iş ortamı oluşturan ya da ücret artışı, meslekte yükselme veya kalıcı istihdam vb. ayrıcalık içeren teklifleri sunan cinsel içerikli davranışlar olarak ifade edilebilir²⁴⁴. Cinsel tacizin meydana gelmesine neden olan etmenler ise bireysel, örgütsel ve diğer olmak üzere üç ayrı bölümde incelenebilir.

2.3.7.1. Bireysel Etmenler

Cinsel taciz eylemine maruz kalan bireylerin iş yaşamında deneyimsiz, genç, iyi niyetli ve çalışmak zorunda olmaları, alkol ya da uyuşturucu madde kullanmaları, giyim ve kuşam konusunda seksi olarak ifade edilen tarzı benimsemeleri ve çoğunlukla maruz kaldıkları bu tarz eylemlerde şikâyet yolunu seçmemeleri bireysel etmeni oluşturan nedenlerdendir.

2.3.7.2. Örgütsel Etmenler

Cinsel tacizin oluşmasında örgütsel yapıdan kaynaklanan güç zehirlenmesi, örgütsel kültürün eylemi normal karşılaması, iş yerindeki ilişki sarmalının kontrolsüz hale gelmesi, cinsel taciz eylemini engellemeye yönelik örgütsel bir yapı ya da hiyerarşik bir düzenin bulunmaması, “sağır kulak sendromu” olarak bilinen yönetimin bu tarz eylemleri sıradanlaştırması, işyerinde çalışan kadın ve erkek bireyler arası dengesizlik örgütsel eylemi oluşturan nedenlerdendir.

2.3.7.3. Diğer Etmenler

Cinsel tacizin meydana gelmesindeki diğer etmenler, örgütün faaliyet gösterdiği toplumsal statünün sosyal ve kültürel yapısı ile bu eyleme ilişkin yasal düzenlemeler de belirlenen müeyyidelerdeki yetersizlikler olarak ifade edilebilir²⁴⁵.

2.3.7.4. Cinsel Tacizin Sonuçları

Cinsel taciz güç olgusu ve öz güven duygusunun mağdura gösterilme biçimidir. Çoğunlukla erkekler tarafından kadınlara uygulanan bu tutum, kadınları toplum ve örgütsel yapı içerisinde ikincil konuma iterek, cinsel rol yüklemek suretiyle pasifleştirmeyi hedeflemektedir. Cinsel taciz ile iş yaşamında kadının öncül görevinin üretkenlikten ziyade cinsellik olduğu vurgusunun ön plana çıkarılarak, cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde yetersiz ve çaresiz bırakılıp, çalışma yaşamından soyutlamaya çalışıldığı ifade edilmektedir²⁴⁶.

²⁴⁴ Öz vd., 2020: 3842-3854.

²⁴⁵ Öztürk Yılmaz, 2019: 1-63.

²⁴⁶ Gerni, 1995: 19-46.

Cinsel taciz sonrası meydana gelen travma neticesi mağdurda oluşan zihinsel ve bedensel hasarlar, mağdurun utanç duymasına, suçluluk ve kirlenmişlik duygusunu yaşamasına neden olmaktadır²⁴⁷. Cinsiyet odaklı bu davranış, kadınların gerek psikolojik gerekse fiziksel yönden olumsuz etkilenmelerine, iş yerindeki ortamlarının bozulmasına ve işyerine gitmeme veya geç gitme gibi olumsuz davranışlar içerisinde girmelerine neden olmaktadır. Çalışmak zorunda olan ve işten ayrılmaları halinde yeni bir iş bulmak zorunda kalan kadınların cinsiyet temelli yaşadıkları bu olaya rağmen iş yerinden ayrılmayı en son seçenek görmeleri, benzer problemi yeni iş ortamında da yaşayacaklarını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır²⁴⁸.

Meydana gelen bu eylem sonrası mağduriyet yaşayan kadınların, taciz olayını dillendirmemeleri ve şikâyetle bulunmayı tercih etmemeleri, psikolojik anlamda sıkıntı yaşamalarına neden olduğu gibi sessizliklerini korumaya çalışmaları da öğrenilmiş çaresizlik sendromunun bir başka boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tercih de aciz ve çaresiz kalma anlamına gelen taciz kavramını daha net olarak açıklamaktadır²⁴⁹.

Bunun yanı sıra mağdur kadınların iş alışkanlıklarını değiştirdikleri, işe olan ilgilerini kaybettikleri, iş yaşamındaki kariyer hedeflerinden vazgeçtikleri ve iş yaşamında değişikliğe gittikleri²⁵⁰, kendilerini başarısız ve yeteneksiz görerek kariyerlerine devam etmekte sorun yaşadıkları, iş yaşamında korku ve/veya kaygı yaşamaları nedeniyle umutsuzluğa (depresif) kapıldıkları, strese girdikleri, bu stresle baş edememeleri neticesi güçsüz kalan ve profesyonel yardım almayan birçok kadının iş motivasyonunu kaybettiği görülmektedir²⁵¹.

Dolayısıyla taciz sonrası oluşan stresle baş edemeyen kadınların yaşadıkları psikolojik rahatsızlık neticesi; depresyon, stres, huzursuzluk, öfke, güven eksikliği, dışlanmışlık duygusu, utanç ve kendini suçlu hissetme gibi sorunlar yaşadıkları, bunun yanı sıra uyku düzensizliği ve bozukluğu, uyuşturucu ve uyarıcı madde kullanım bağımlılığı, yeme, cinsel ilişki ve sosyal ilişki bozuklukları gibi rahatsızlıkları da yaşadıkları ifade edilmektedir²⁵².

²⁴⁷ Yıldırım, 2018: 29

²⁴⁸ Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 23-24.

²⁴⁹ Aydemir, 2007: 101.

²⁵⁰ Bakırcı, 1998: 10-16.

²⁵¹ Bakırcı, 1998: 10-16.

²⁵² Aydemir, 2007: 100.

2.3.8. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Latince azgın kalabalık, çapulcu anlamına gelen “mobile vulgus” deyiminden türetilen mobbing sözcüğü, İngilizce mob sözcüğüne ing eklenerek türetilmiş ve gruh olarak birinin üzerine varma şeklinde tanımlanmıştır²⁵³.

Türkçe de “bezdiri” olarak ifade edilen ve topluluk içinde belli bir kişiyi hedef alarak, sistemli bir şekilde çalışmasını engelleyip huzursuz ederek yıldırma, gözden düşürme anlamına gelen²⁵⁴ mobbing kavramı, Douglas Alexander Spalding (İngiliz kuşbilimci) tarafından 19. yüzyılda yuvalarını saldırıdan korumak amacıyla saldırganın çevresinde uçan ve ona karşı toplu saldırı gerçekleştiren kuşların hareket ve davranışlarını tasvir etmek için kullanılmıştır. Alexander Spalding’in kuşlar ile ilgili bu tasvirinden etkilenen Konrad Lorenz 1960’lı yıllarda kuşlar tarafından gerçekleştirilen bu saldırıyı mobbing olarak nitelendirmiştir²⁵⁵.

1969 yılında İsveçli Peter Paul Heinemann’ın zayıf ya da küçük yaştaki çocuklara karşı büyük çocuklar tarafından gerçekleştirilen saldırıları tasvir etmek amacıyla kullandığı mobbing kavramı²⁵⁶, 1984 yılında Alman kökenli İsveç vatandaşı Heinz Leymann tarafından, örgüt içerisinde bir veya birden fazla kişinin başka bir kişiye düzenli olarak hasmane ve gayri ahlaki bir iletişim kullanmak suretiyle uyguladığı psikolojik terör²⁵⁷; Tınaz tarafından, huzursuzluk veren davranışlarla başlayan, zamanla zarar veren olayların hızla içinden çıkılmaz hale dönüştüğü bir takım kademelerden oluşan süreç olarak tanımlanmıştır²⁵⁸.

Dolayısıyla mobbing, örgüt içerisinde bir veya daha fazla kişi tarafından bir/birden fazla kişiye karşı düzenli ve devamlılık arz edecek şekilde, kişiyi korkutma ve sindirmek maksatlı hasmane ve gayri ahlaki bir şekilde uygulanan psikolojik ve yer yer fiziki saldırılar olarak ifade edilebilir²⁵⁹.

2.3.8.1. Mobbingin Unsurları

Örgüt yapısı içerisinde çalışan bir ya da birden fazla bireye yönelik gerçekleştirilen her olumsuz eylem mobbing olarak nitelendirilemez. Dolayısıyla mobbingin varlığından bahsedebilmek için birden fazla unsurun gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu unsurları incelediğimizde;

²⁵³ <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/mobbing> (erişim tarihi: 04.12.2024).

²⁵⁴ <https://sozluk.gov.tr/> (erişim tarihi: 04.12.2024).

²⁵⁵ Hüseyin, 2014: 8.

²⁵⁶ Tınaz, 2006: 13- 28.

²⁵⁷ Leymann, 1990: 119-126

²⁵⁸ Tınaz, 2006: 13- 28.

²⁵⁹ Çarıkçı ve Yavuz 2009: 47-62.

- Öncelikli olarak mobbingin düzenli olarak yani sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesi,
- 6 aydan az olmaması ve süreklilik göstermesi,
- İş yaşamında ve iş ortamında gerçekleşmesi,
- Aleni / gizli ve bilinçli olarak yapılması,
- Maruz kalan birey ya da bireyleri olumsuz etkileyerek iş hayatından soyutlaması,
- Bireyin/bireylerin kişiliklerine, iş yaşamlarına veya sağlıklarına zarar vermesi sayılabilir²⁶⁰.

2.3.8.2. Mobbingin Nedenleri

Mobbing sürecinde karşılıklı iki taraf bulunmaktadır. Bunlardan biri uygulayan ya da uygulayanlar, diğeri ise maruz kalandır. Mobbing ile ilgili olarak gerek bilim çevreleri gerekse araştırmacılar tarafından yapılan birçok araştırma, iş hayatında kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir²⁶¹. Bunun nedeni ise cinsiyet kavramı, yani kadınların sadece cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılık ve eşit olmayan muameleler ile karşı karşıya kalmalarıdır²⁶².

Mobbingin nedenlerini kişisel ve örgütsel olmak üzere iki farklı açıdan ele almak mümkündür. Bu nedenler ile ilgili oluşan genel yargıları aşağıdaki gibi izah edebiliriz.

2.3.8.2.1. Kişisel Nedenler

Yaygın bir görüş olmamakla birlikte yapılan araştırmalar mobbinge maruz kalanların çoğunlukla disiplinli, çalışkan, özgüvenli ve vasıflı²⁶³ bireyler olmalarının yanı sıra üretken ve inovasyona önem veren özellikli bireyler olduğunu, bu nedenle de mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir. Mobbing mağdurlarının seçilme şeklinin çoğunlukla üst pozisyonda bulunanlara tehdit teşkil etmelerinden kaynaklandığı da ileri sürülmektedir²⁶⁴.

Bir diğer görüş mağdurun duygusal zekasının da mobbinge maruz kalmasında önemli bir etken olduğudur²⁶⁵. Duygusal zekâsı yüksek olan bireylerin çoğunlukla hassas, empati kurabilen, öz eleştiri yapabilen ve farklı görüşlere saygı duyan bireyler olmasının da mobbinge maruz kalmalarında etken olduğu ileri sürülmektedir²⁶⁶. Bunun yanı sıra bireyin cinsiyeti,

²⁶⁰ Alıcı, 2015:

²⁶¹ Türeli ve Dolmacı 2013: 83-103.

²⁶² Aksöz ve Eroğlu Durkal 2021: 141-176.

²⁶³ Tutar, 2004: 52.

²⁶⁴ Çukur, 2009: 11.

²⁶⁵ Füsün, 2002: 55.

²⁶⁶ Çukur, 2009: 11.

sosyal sınıfı, rengi, lehçesi, ırkı ve fiziksel yapısı gibi değiştirilemeyecek bazı özellikleri de mobbinge maruz kalmasında etken olarak gösterilmektedir²⁶⁷.

2.3.8.2.2. Örgütsel Nedenler

İş yaşamında mobbinge neden olduğu gibi devamına zemin hazırlayan bir başka unsur da örgütsel nedenlerdir. Bu nedenleri başlıklar halinde aşağıda verildiği şekilde açıklayabiliriz²⁶⁸.

2.3.8.2.2.1. Kötü Yönetim

Küçük çaplı ve profesyonelce yönetilmeyen örgütlerdeki iletişim eksikliği, lider kadrosu ve ekip ruhunun olmayışı gibi kötü yönetimden kaynaklanan sebepler beraberinde mobbingi getirmektedir.

2.3.8.2.2.2. İş Ortamının Yoğunluğu

Üretim baskısının yoğun olduğu iş ortamlarında, yüksek beklentili verimliliği gösteremeyen bireyler, mobbing ile karşılaşabilmektedirler. Bu mobbing üst konumdaki yöneticilerin baskısı doğrultusunda orta kademedeki yöneticiler tarafından olduğu gibi aynı konumda bulunanlar tarafından da stres nedeni gerekçesiyle iş arkadaşlarına karşı uygulanabilmektedir.

2.3.8.2.2.3. Monotonluk

İnovasyonun olmadığı iş yerlerindeki sıkıcı ortamdan başkalarını huzursuz edici davranışlarla kurtulmak isteği mobbingin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

2.3.8.2.2.4. Yöneticilerin Mobbingin Varlığını Reddetmesi

Yöneticiler tarafından mobbingin nadir olarak görülebileceğine inanılması ve oluşan yönetim körlüğü neticesi iş yerlerinde meydana gelen mobbingin varlığının reddedilmesi var olan mobbingin devam etmesine neden olmaktadır.

2.3.8.2.2.5. Küçülme, Tekrar Yapılanma ve Örgüt Evlilikleri:

Örgüt yapılanmalarında meydana gelen değişimler neticesi bazı departmanların kaldırılacağına çalışanlarca duyulmasına müteakip, konumunu ve işini kaybetmekten korkan

²⁶⁷ Bayrak Kök, 2006: 433-448.

²⁶⁸ Çukur, 2009: 11.

çalışanlar tarafından mevcut durumlarını muhafaza edebilmek için iş ortamında astlarına veya aynı konumdaki çalışanlara karşı mobbing uygulaması yapılabilmektedir.

2.3.8.3. Mobbingin Sonuçları

İş yaşamında çalışanlara uygulanan mobbingin olumsuz etkileri yalnızca maruz kalan değil aynı zamanda çalıştığı örgütü, ailesini ve toplumu da derinden etkilemektedir²⁶⁹. Bu açıdan mobbing ile mücadele tek taraflı olmaktan ziyade tüm paydaşlar ile yürütülmesi gereken bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş yaşamında mobbing sürecinden en fazla etkilenen bizzat mobbinge maruz kalan bireyin kendisidir. Mobbingin meydana getirdiği sonuçlar irdelendiğinde, maruz kalan bireyin sessizliğe büründüğü bunun da örgüte olan bağlılık duygusunu azalttığı²⁷⁰, bunun yanı sıra kayıtsızlık, isteksizlik, anksiyete, depresyon, çaresizlik, uyku problemleri, sinirlilik, dikkat ve özgüven eksikliği gibi değişik psikiyatrik semptomlar görülebildiği, yine psikosomatik sebeplere bağlı olarak, astım, geçmeyen ağrılı sendromlar, deri hassasiyeti, bipolar bozukluk, kişilik bozukluğu ve adaptasyon sorununa yol açtığı vurgulanmaktadır²⁷¹.

Diğer bir taraftan mobbingin örgütler üzerinde de olumsuz anlamda ciddi etkileri bulunmaktadır. Mobbinge uğrayan personelin iş bırakma düşüncesi, motivasyonunun düşmesi, meydana gelmesi muhtemel kazalar neticesi çalışan personelin tedavi masrafları ile örgüte yansıyacak hukuki giderleri, hastalık izinlerinin artması, örgütte verimliliğin düşmesi ve iş doyumunun eksilmesi mobbingin örgüte yansıyan yönleri olarak ifade edilebilir²⁷².

2.3.9. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) ILO tarafından 1948 yılında kabul edilen 87 Sayılı Sözleşmenin “Örgütlenme Özgürlüğü” başlıklı 1. bölümünün 2. maddesinde yer alan hüküm ile herhangi bir ayırım olmaksızın ve önceden izin almaksızın çalışanların istedikleri kuruluşlara üye olma haklarının bulunduğu belirtilmiştir²⁷³.

Dolayısıyla çalışanların sosyal haklarına yönelik tüm usul ve esaslar düzenlenerek; sosyal güvenlik hakkı, sendika kurma, yönetme, üye olma ve üyelikten ayrılma gibi hakları ile iş yerinde yapılan greve katılma, katılmama ve görev alıp almama gibi tüm eylem ve etkinlikler ulusal ve uluslararası mevzuatlar ile güvence altına alınmıştır.

²⁶⁹ Karcıoğlu ve Akbaş, 2010: 139-157.

²⁷⁰ Gül ve Özcan, 2011: 107-35.

²⁷¹ Okan İbiloğlu, 2020: 330-341.

²⁷² Davenport vd., 2003:

²⁷³ <https://www.ilo.org/tr/resource/87-nolu-sendika-ozgurlugu-ve-sendikalasma-hakkinin-korunmasi-sozlesmesi> (erişim tarihi:28,11.2024).

İş yaşamında artan rekabet ortamı beraberinde ucuz ve korumasız bir iş gücü piyasası oluşturmuştur. 2. Dünya Savaşı ile birlikte iş yaşamında görünürlüğü artan ve ikincil iş gücü sıfatı ile anılan kadın çalışanların ekonomik zorunluluk ve geçim şartları nedeniyle enformel örgütlerde çalışmak zorunda kalmaları, mevzuatlarla güvence altına alınan sosyal güvenlik haklarından yoksun olacak şekilde çalışmak zorunda kalmalarına ayrıca başta sendikal hakların kullanımı olmak üzere hak arayışına yönelik gerek iş yerlerinde gerekse dışarıda düzenlenen tüm eylem ve etkinliklere katılım noktasında mağdur olmalarına neden olmuştur.

Netice itibarıyla kadınların ev işlerinde ve enformel örgütlerde çalışmaları erkeklere oranla sendikalaşma yüzdelerinin daha düşük olmasına neden olmaktadır²⁷⁴. Oysa sendikalardaki kadın varlığının artırılması formel örgütlerde çalışan kadınlar başta olmak üzere enformel örgütlerde çalışan ve sendikalara üye olmayan kadınların sendikal hakları ile sosyal güvenlik haklarını talep etme noktasında cesaretlenmelerine, ayrıca erkek egemen sendikal yapılarının değişmesine sebep olacaktır.

2.3.10. Kayıt Dışı Çalıştırma

“Enformal Sektör” olarak adlandırılan kayıt dışı istihdam terimi ilk defa 1970 yılında Dünya İstihdam Programı çerçevesinde düzenlenen Kenya Raporunda kullanılmıştır. Bu rapor ile formel sektörün karşılamadığı açık işsizliğin enformel sektör tarafından absorbe edildiği ve kırsal kesimden şehirlere göçün tahmin edildiği oranda açık işsizliğe neden olmadığı belirtilmiştir. Kayıt dışı istihdam Avrupa Birliği’nin 1998 tarihli raporunda karakteristik olarak yasal olmakla beraber kamu kurumlarınca bilinmeyen ücretli faaliyet olarak tanımlanmıştır. Daha detaylı olarak kayıt dışı istihdam gerek formel gerek enformel gerekse kayıt dışı faaliyetlerde kendi adıyla veya ücretli şekilde çalışan, bu faaliyeti kamuya ve istatistiksel verilere yansımayan istihdam biçimi şeklinde ifade edilmiştir²⁷⁵.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt dışı istihdam; nitelik olarak formel işlerde çalışan ve istihdama katılan bireylerin, çalıştıkları sürenin gün ve ücret olarak ilgili kamu kurumlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi şeklinde ifade edilmiştir²⁷⁶.

Kayıt dışı istihdam gerek erkekler gerekse kadınlar için bir istihdam kaynağı olmakla birlikte kadınlar enformel işlerin hem düşük hem de istikrarsız kazanan ve yoksulluk bölümünde yoğunlaşan kısmında bulunmaktadır²⁷⁷.

²⁷⁴ Keleş, 2018: 2047-2081.

²⁷⁵ Kalaycı ve Kalan, 2017: 17-34.

²⁷⁶ <https://www.sgk.gov.tr> (erişim tarihi:10.12.2024).

²⁷⁷ İsmail vd., 2022: 117.

Küreselleşme ile birlikte iş yaşamında oluşan rekabet ortamı, başta sanayi sektörü olmak üzere hemen hemen tüm örgütlerde ucuz ve ikincil işgücü olarak görülen kadınları çalıştırma eğilimine yönlendirmiştir. Çoğunluklu fason üretim ve evde iş yaptırma yöntemini seçen örgütler, kadınların daha düşük ücretlerle kayıt dışı istihdam edilmelerine yol açmıştır. Diğer yandan örgütlerin rekabet güçlerini arttırmak, ihracatlarını geliştirmek, iş alanındaki maliyetlerini düşürmek ve hukuki süreçleri kolaylaştırmak amacıyla kayıt dışı istihdamı bir seçenek olarak görmeleri de kadınları bu sürecin bir parçası haline getirmiştir²⁷⁸.

Eğitim seviyesinde düşüklük ve ekonomik darboğazın beraberinde getirdiği yoksulluk neticesi çalışmak zorunda kalan kadınların formel örgütlerde iş bulamaması, enformel örgütlere yönelmelerine ve daha az ücretle çalışmayı kabul etmelerine neden olmuştur²⁷⁹.

Kayıt dışı istihdam ile birlikte sosyal güvenlik, sendikal haklar, emeklilik, grev hakkı ve işsizlik ödeneklerinden yoksun kalan kadınlar, sadece bu haklardan faydalanamamakla kalmayıp aynı zamanda emeklerinin karşılığını da alamayarak ikincil ve yedek iş gücü konumundan kurtulamamaktadırlar.

2.3.11. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Ücret karşılığı iş yaşamında yer alan kadınların karşılaştıkları bir diğer ayrımcılık türü olan ücretlendirmede eşitsizlik, başta eğitim ve mesleki eğitim olmak üzere meslek alanında gerek tecrübe gerek yeterlilik gerekse kariyer olarak erkekler ile eş değer seviyede bulunan kadınların erkeklere oranla daha az ücret alması olarak ifade edilebilir²⁸⁰.

18. yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşen sanayileşme hamlesi ile birlikte tarım ve ev eksenli işlerden ücretli iş yaşamına geçen kadınlar, bu kez farklı sorunlar ile karşı karşıya kalmışlardır²⁸¹. Kadınların erkek egemen iş yaşamında formel ve enformel iş alanlarına yönelmeleri aldıkları ücretlerde farklılıkların oluşmasına neden olmuştur. Dolayısıyla iş yaşamına girişten terfi sürecine kadar geçen süreç içerisinde maruz kalınan bu ayrımcılık, “dağılım ayrımcılığından” kaynaklı ücret ayrımcılığı; kadınların aynı iş yerinde çalışmalarına ve benzer işi yapmalarına rağmen erkek çalışanlardan daha düşük ücret almaları bu ayrımcılığın diğer bir şekli olan “işten kaynaklı ücret ayrımcılığı”; erkek mesleği şeklinde tanımlanan ve erkek çalışanların çoğunlukta olduğu iş sektöründe çalışan ve işin gerektirdiği niteliklere haiz olan kadınların erkeklere oranla düşük ücret ile çalışmaları ise “değersel ayrımcılık” olarak tanımlanmıştır²⁸².

²⁷⁸ Şahin ve Develi. 2021: 386- 400.

²⁷⁹ Umutlu ve Öztürk, 2020: 297-306.

²⁸⁰ Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022: 65-90.

²⁸¹ Aksoylu ve Karaalp-Orhan, 2018: 1–20.

²⁸² Özkan ve Özkan, 2010: 91-104.

İş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların esasında birbirini tetikleyerek ilerlediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Tarihsel sürece baktığımızda kadınların çoğunlukla küçük yaştan itibaren toplumsal yapıdan kaynaklı bir takım ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve bu ayrımcılığın temelini de yetersiz eğitimin oluşturduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla eğitim anlamında yetersiz olan kadının düşük pozisyonlarda ve kariyer anlamında sınırlı meslek dallarında çalışması beraberinde düşük ücret almasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra evlenme veya çocuk doğurma gibi durumlar karşısında işten ayrılma ihtimalleri de onların gerek mesleki alanda eğitim almalarına gerekse terfi etmede geri plana itilmelerine ve neticesinde düşük ücret ile çalışmalarına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra kadın iş gücünün önemsenmemesi ve iş yaşamından dışlanması da toplumsal cinsiyet eksenli ücret ayrımcılığının oluşturduğu bir etken olarak kadınların iş yaşamında düşük ücret ile çalışmasına neden olmaktadır. Ancak sadece kadınlara mahsus iş alanlarında çalışan kadınların yüksek ücret talep edebildiği bilinmektedir²⁸³.

Sonuç olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 6 Haziran 1951 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'na üye devletlerin yanı sıra işveren ve işçi sektörünce kabul edilen 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, bir insan hakkı ve iş standardı olarak kabul görmüş ve bu sözleşme ile benzer işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliği esas alınmıştır²⁸⁴.

2.4. Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Tarih boyunca kadın ve erkek bireyler arasındaki biyolojik farklılık beraberinde olağan bir iş bölümünün gerçekleşmesine neden olmuş ve bu durumda topluluklar tarafından toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesinde etkili olmuştur. Dolayısıyla kadın ve erkeğe biçilen roller sadece biyolojik farklılıklardan değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerinden de kaynaklanmıştır.

Kadınların tarihsel süreçte meydana gelen değişimler ile birlikte erkekler gibi ücretli olarak iş yaşamına dahil olmaları onların aile içi sorumluluklarını ortadan kaldırmadığı gibi üzerlerine daha da ağır bir yük olarak eklenmesine sebep olmuş, bu da ev ve iş yaşamının birlikte sürdürülmesinde birtakım sorunları beraberinde getirmiştir. Anne ve eş rolüne bağlı olan kadının, iş ve aile yaşamı arasında karşılaştığı sorunları aşağıda olduğu gibi incelemek mümkündür.

²⁸³ Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022: 65-90.

²⁸⁴ <https://www.pwc.com/yapi> (erişim tarihi:30.11.2024).

2.4.1. İş ve Aile Çatışması

Çatışma kavramı; psikolojik ve sosyal engellenmenin duygu ve davranışlarla gerçekleşmesi neticesi beklenti ve isteklerin ters düşerek mücadele içerisine girmesini, diğer bir ifadeyle, kişilerin çözüm bulamadıkları bir olay veya durum karşısında yaşadıkları stres ve hareket tarzını ifade eder²⁸⁵.

İş ve aile ekseninde meydana gelen çatışmalar roller arası bir çatışma şeklidir. Katz ve Kahn rol çatışmasını, bir bireyin birden fazla rolü eş zamanlı olarak yerine getirmek durumunda kalması halinde bu rollerden birini diğerine oranla daha fazla önemsemesi olarak ifade etmiştir. Dolayısıyla bireyin birden fazla görevi eş zamanlı olarak üstlenmesi ve bu görevlerden birine diğerine oranla daha fazla önem göstermesi rol çatışmasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır²⁸⁶.

Rol çatışmasından yola çıkarak Greenhaus ve Beutel tarafından iş ve aile çatışması, aile ile iş yaşamındaki rollerin uyumsuzluğu neticesi oluşan roller arası çatışma; Voydanoff tarafından, aynı anda meydana gelen aile ve iş rollerinden birine ağırlık verilirken diğerinin yerine getirilmesinin zorlaştığı çatışma türü; Netemeyer ve diğerleri tarafından ise aile sorumlulukları ile iş gereksinimlerinin birbiri ile girift hale gelmesi olarak ifade edilmiştir²⁸⁷.

Netice olarak; aile alanındaki rol ile iş alanındaki rolün karıştırılması veya bu rollerden birine diğerine oranla daha fazla önem gösterilmesi iş ve aile yaşamında çatışmaların meydana gelmesine neden olmaktadır.

2.4.2. Ev İşleri Sorunu

Kadınların iş yaşamına katılımları beraberinde birçok sorunu da meydana getirmiştir. İş yaşamındaki statüsü her ne olursa olsun toplumsal cinsiyet bağlamında aile içerisindeki rollerini sürdürmek zorunda kalan kadınların her iki alandaki rollerini aynı anda sürdürmeye çalışmaları, onları bu sorunlar ile mücadele etme noktasında çaresiz bırakabilmektedir.

İş yaşamında erkek bireyler gibi aktif olarak yer alan kadınların iş sonrası ev yaşamında da görevlerinin devam etmesi kadınların aynı gün içerisinde iki farklı görevi yerine getirmelerine neden olmaktadır. Bu da iş yaşamındaki çalışma koşullarının aile yaşamını, aile yaşamındaki sorumluluklarının da iş yaşamını olumsuz etkilemektedir.

²⁸⁵ Umutlu ve Öztürk, 2020: 297-306.

²⁸⁶ Erdoğan, 2007: 194.

²⁸⁷ Baykal, 2014: 10-23.

2.4.3. Çocuk Sorunu

Kadınların iş yaşamına katılımlarının önündeki engellerden biri de çocuk sorunu olarak görülmektedir. Doğum sonrası çocuğun bakımı konusu başta olmak üzere ev ve iş dengesinin sağlanması, iş yaşamında aktif olarak çalışan kadınların başlıca sorunlarından biridir. Ancak bu sorun kadınların iş yaşamındaki statülerine göre farklılıklar gösterebilmektedir. Üst düzey konumda, vasıflı ve dolgun ücrete sahip kadınlar bu sorunlarını hizmet satın alarak çözerken, aynı konuma sahip olmayan kadınlar bu durum karşısında iş yaşamına girmekten feragat etmektedirler²⁸⁸.

Ülkemizde iş yerlerine bağlı kreşlerin yetersizliği, devlet odaklı kreşlerin yarı zamanlı hizmet vermesi, özel kreşlerin ise yüksek ücret talep etmesi kadınların iş yaşamındaki aktif rollerine ara vermelerine ya da iş yaşamına katılmamalarına sebep olmaktadır²⁸⁹.

Kadınların iş yaşamındaki aktif görevlerini sonlandırmalarının gerekçesi her ne kadar iş ve aile sorumluluklarının ağırlığı olarak belirtilse de bu durumun çoğunlukla iş yerindeki uygulamalar ile yürütülen politikalardan kaynaklandığı ileri sürülmektedir²⁹⁰.

2.5. Ulusal ve Uluslararası Yapılan Çalışmalar

Toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların birbiriyle ilintili olduğu ulusal/uluslararası düzeyde ve farklı alanlarda yapılan birçok çalışmayla ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmaların önemli bir bölümünü ise kadınların toplumsal cinsiyet faktörüne bağlı olarak iş yaşamında karşılaştıkları sorunların oluşturduğu görülmüştür. Bu çalışma konusu ile benzerlik gösteren yayınlara yönelik yapılan incelemede;

Greenhaus ve Beutell'in (1985) "Sources of conflict between work and family roles (İş ve aile rolleri arasındaki çatışmanın kaynakları)" başlıklı makalesinde, iş ve aile rollerinin çatışma kaynakları detaylı bir şekilde incelenerek işin aile yaşamı üzerindeki etkileri ile bunun tersi durumlar ele alınmıştır²⁹¹.

Baron ve Neuman'ın (1996) "Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes (İşyerinde şiddet ve işyerinde saldırganlık: Bunların göreceli sıklığına ve potansiyel nedenlerine ilişkin kanıtlar)" başlıklı makalesinde, iş yerinde saldırganlık ile şiddet olaylarının sıklığı ve bu davranışların nedenleri üzerine önemli bulgular sunulmaktadır²⁹².

²⁸⁸ Belet, 2013: 1-28.

²⁸⁹ Çakır, 2015: 25-47.

²⁹⁰ Durmaz, 2016: 37-60

²⁹¹ Greenhaus ve Beutell, 1985: 76-88.

²⁹² Baron ve Neuman, 1996: 161-173.

İzci'nin (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma.” başlıklı makalesinde, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları düşük ücret, uzun süreli çalışma, eşitsizlik, aile yaşamından kaynaklı çalışmanın engellenmesi, kreş sorunu ve cinsel taciz gibi cinsiyet odaklı ayrımcılık sorunları ele alınarak çözüm önerileri getirilmiştir²⁹³.

Karacan'ın (2011) “Job Satisfaction of Private Security Guards (Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyumu)” başlıklı çalışmasında, özel güvenlik görevlilerinin iş tatmini ve mesleği seçme nedenleri kapsamlı bir şekilde incelenerek, özel güvenlik görevlilerinin ekonomik nedenlerle bu mesleği tercih ettikleri ve işsizlikten korunma gibi ekonomik güdülerin mesleği seçmelerinde önemli bir rol oynadığı ortaya konulmuştur²⁹⁴.

Ciritcioğlu, Akgün, Varlı ve Eren'in (2017) “Shift Scheduling Problem: A Solution Suggestion for Safety Officers in University of Kırıkkale (Kırıkkale Üniversitesi Güvenlik Görevlileri İçin Vardiya Çizelgeleme Problemine Bir Çözüm Önerisi)” başlıklı çalışmalarında, güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışma sisteminde karşılaştıkları planlama sorunların ele alınarak; güvenlik görevlilerinin iş yükünün dengelenmesi, çalışma saatlerinin daha verimli bir şekilde ayarlanması ve eleman eksikliğinde yaşanan fazla mesai problemlerinin vardiya düzenlemelerine yönelik çözüm önerileri üzerinde durulmuştur²⁹⁵.

Musaeva'nın (2019) “Kırgızistan'da Çalışan Kadınların Sorunları (Bişkek'te bir dikiş atölyesi örneği)” başlıklı makalesinde, kadınların ev ve iş yaşamında yaşadıkları sorunların ortaya çıkarılması amacıyla Kırgızistan'ın Bişkek şehrinde 5 farklı dikiş atölyesinde çalışan 10 kadın katılımcıyla gerçekleştirilen görüşme ile kadınların yaşadıkları sorunların gündemde tutulması amaçlanmıştır²⁹⁶.

Öztürk ve Karataş'ın (2020) “Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar” başlıklı makalesinde, TÜİK verileri ışığında ulusal ve bölgesel bazda kadına dair elde edilen genel görünüm çerçevesinde, kadınların iş yaşamında yaşadıkları ve karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir²⁹⁷.

Çelik ve Gürtaş'ın (2020) “Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği” başlıklı makalesinde, kadın çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların işten ayrılma eğilimlerine olan etkisi incelenerek,

²⁹³ İzci, 2008: 89-114.

²⁹⁴ Karacan, 2011: 203-239.

²⁹⁵ Ciritcioğlu vd., 2017: 1-23.

²⁹⁶ Musaeva, 2019: 79-85.

²⁹⁷ Öztürk ve Karataş, 2020: 103-120.

kadınların iş yerinde yaşadıkları cinsiyet temelli sorunlar, ayrımcılık ve ön yargı gibi faktörlerin mesleki memnuniyeti nasıl etkilediği ortaya konulmuştur²⁹⁸.

Umutlu ve Öztürk'ün (2020) “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar” başlıklı makalesinde, iş yaşamında kadınların karşılaştığı genel sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik öneriler ele alınmıştır²⁹⁹.

Yayla ve Güngör'ün (2020), “Kadının İş Hayatındaki Yeri Ve Karşılaştığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma” başlıklı makalesinde, kadınların iş yaşamındaki yeri ile çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar çerçevesinde 20 kadın katılımcı ile görüşme gerçekleştirilerek katılımcıların mevcut durumları belirlenmiş ve bu durumlara yönelik çözüm önerileri ortaya konulmuştur³⁰⁰.

Demirci'nin (2021) “Özel Güvenlik Görevlilerinin Profesyonelleşme Tutumları: Türkiye’de Ampirik Bir Çalışma” başlıklı makalesinde, özel güvenlik görevlilerinin mesleklerine yönelik tutumları ve profesyonelleşme süreçleri incelenerek, meslek seçimlerinde ve mesleki tutumlarında çeşitli sosyokültürel ve ailevi faktörlerin etkisi ele alınmıştır³⁰¹.

Aksöz ve Eroğlu Durkal'ın (2021) “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmalarında, kadın çalışanların iş yerinde yaşadıkları sorunların aile ve sosyal yaşama etkileri ele alınarak, Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenlerin iş kaynaklı stres, zaman yönetimi sorunları ve duygusal yıpranma gibi etkenlerden dolayı aile ilişkileri ile sosyal yaşamda olumsuz sonuçlarla karşılaştığı ortaya konulmuştur³⁰².

Halaçlı ve Karaalp-Orhan'ın (2022) “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz” başlıklı çalışmalarında, işverenlerin bakış açısıyla cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği ve iş ortamında kadın çalışanlara yönelik fırsat eşitsizliği ele alınarak, çalışma, ücret ve terfi konularında kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda olduğu ve bu durumun işverenlerin kadınlara karşı sergilediği ayrımcı tutumlardan kaynaklandığı gösterilmeye çalışılmıştır³⁰³.

Aksu ve Yamacı'nın (2024) “Kamu Kurumlarında Vardiyalı Sistemde Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Tatminlerinin Analizi” başlıklı makalelerinde, özel güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışma sistemindeki iş tatmin düzeyleri incelenerek bu sistemde

²⁹⁸ Çelik ve Gürtaş, 2020: 265-288.

²⁹⁹ Umutlu ve Öztürk, 2020: 297-306.

³⁰⁰ Arslan ve Akın, 2020: 131-140.

³⁰¹ Demirci, 2021: 157-176.

³⁰² Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 141-176.

³⁰³ Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022: 65-90.

alışan kadın ve erkek özel güvenlik görevlilerinin deneyimleri karşılaştırmalı olarak ele alınıp, cinsiyetin iř tatmini ve iř ortamındaki farklılıklar üzerindeki etkisi deęerlendirilmiřtir³⁰⁴.



³⁰⁴ Aksu ve Yamacı, 2024: 19-40.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN ALANDA YAŞADIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ; BATI AKDENİZ ÖRNEĞİ

Bu bölümde tez konusu olarak kamu, özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda yaşadıkları sorunlar, bu sorunlara yönelik ürettikleri çözüm önerileri, bu kapsamında ele alınan problemler doğrultusunda ve ilgili alanyazın temelinde araştırmanın amacı, araştırmanın sayıltıları, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın yöntemi ve araştırmanın sürecinin tasarımına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Toplumun en küçük birimi olan aile ortamında dünyaya gelen insanın doğduğu andan itibaren birçok ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların sıralaması bireyin yaşamının değişik dönemlerinde farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkların öncelik sıraları konusunda en çok kabul gören sıralama Abraham Maslow tarafından oluşturulan “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” çerçevesinde belirlenen önceliklerdir. Maslow’a göre insan hayatında ilk öncelikli ihtiyaç, varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olan besin, su, hava ihtiyacı ile uyku, cinsellik, boşaltım gibi ihtiyaçlarıdır. Öncelikli ihtiyaçlarını karşılayan insanın ikinci ihtiyacını ise çalışmamızın konusunu oluşturan güvenlik oluşturmaktadır. İnsan doğaya hükmetmesine rağmen diğer canlılarla karşılaştırıldığında kendini koruma konusunda oldukça zayıf bir varlıktır. Güvenlik ihtiyacı bireyin öncelikle kendisini, sonra ailesini, sonrasında ise içinde yaşadığı toplumu kapsayacak şekilde genişlemektedir.

Bireyin fiziksel varlığını tehdit eden olumsuzluklar doğadan ve diğer bireylerden kaynaklı olarak sınıflandırılabilir. Doğadan gelen olumsuzluklar; vahşi hayvanlar ve doğa olayları şeklindedir. Birey bunlara karşı önceden önlem alma konusunda etkili olabilmesine rağmen kendisinden olan, insan kaynaklı olumsuzluklara karşı daha zayıf konumdadır. Çünkü insanın aklından geçenleri bilmesi mümkün değildir. Bu nedenle bireyin fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra güvenliğini sağlama çabasına girdiği görülmektedir.

Özel güvenlik sektörü, cinsiyet dengesi açısından erkek egemen bir yapıya sahiptir. Kadın özel güvenlik görevlileri, sektörde cinsiyetlerinden kaynaklanan bir dizi farklı zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadınların özel güvenlik mesleğini seçmeleri, çoğunlukla işsizlik ve ekonomik fırsatlar gibi etkenlere dayansa da sektördeki varlıkları toplumsal cinsiyet eşitliği

açısından önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır³⁰⁵. Ancak kadınların bu sektörde karşılaştığı sorunlar, mesleklerini sürdürebilmeleri ve iş tatminleri üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır³⁰⁶.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamında karşılaştığı sorunlar hem fiziksel hem de psikolojik baskılar içermektedir. Erkeklerin fiziksel olarak daha üstün görülmesi, kadınların çalışma alanlarında ikincil pozisyonlarda bırakılmalarına neden olmakta, bu durum mesleki tatminlerini ve motivasyonlarını düşürmektedir³⁰⁷. Aynı zamanda, sektörde çalışan kadınlar vardiyalı çalışma sistemi nedeniyle aile ve sosyal yaşam dengesini sağlamakta zorluk yaşamaktadır. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, kadınların aile yaşamına yansıyan stresi ve tükenmişlik duygusunu artırmakta; iş-aile çatışması, kadın çalışanların mesleki verimliliğini ve kişisel yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir³⁰⁸.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda yaşadığı sorunlar sadece fiziksel veya psikolojik gerçekliklerle sınırlı değildir. Çünkü kadınlar, ücret eşitsizliği ve terfi olanaklarında da erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı durumdadırlar³⁰⁹. Bazı durumlarda erkeklerin daha yüksek riskli görevlerde görevlendirilmesi ve bu nedenle yüksek ücret alması gibi nedenler, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine yol açmakta ve kadın çalışanların iş tatminini azaltmaktadır. Bu bağlamda, kadın özel güvenlik görevlilerinin ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusundaki taleplerinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir³¹⁰.

Kadınların özel güvenlik sektöründeki varlığını güçlendirebilmek ve iş tatminlerini artırabilmek için çeşitli yapısal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Özellikle vardiya ve çalışma saatlerinin aile yaşamıyla uyumlu hale getirilmesi, kadın çalışanlar için fiziksel olarak daha güvenli ve rahat çalışma ortamlarının oluşturulması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, sektörde kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşabilmeleri için fırsat eşitliği ilkesinin gözetilmesi önem arz etmektedir³¹¹.

Sonuç olarak, özel güvenlik sektöründe görev yapan kadınların yaşadığı mesleki ve sosyal sorunların, cinsiyet eşitliği bağlamında çözülmesi gerekmektedir. Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş/sosyal yaşam dengesini kurabilmeleri, iş tatminlerinin artırılması ve sektörde uzun vadeli bir kariyer sürdürebilmeleri için alandaki mevcut sorunlara yönelik etkili çözüm önerileri geliştirilmesi büyük bir önem taşımaktadır.

³⁰⁵ Karacan, 2011:203-239.

³⁰⁶ Aksu ve Yamacı 2024: 19-40.

³⁰⁷ Çelik ve Gürtaş, 2020: 265-288.

³⁰⁸ Greenhaus ve Beutell, 1985: 76-88.; Ciritcioğlu vd., 2017: 1-23.

³⁰⁹ Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022: 65-90.

³¹⁰ Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 141-176.; Demirci, 2021: 157-176.

³¹¹ OSCE, 2018:; Umutlu ve Öztürk, 2020: 297-306.

Türkiye’de 1981 yılında fiilen icra edilen özel güvenlik uygulaması 2004 yılında 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Dair Kanun ile daha kapsamlı bir düzenlemeye kavuşmuştur.

Bu çalışmada, özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kadınların alanda yaşadıkları sorunların tespiti ile bu sorunların kadın özel güvenlik görevlilerini nasıl etkilediği incelenecektir. Kadın özel güvenlik görevlilerinin toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında yaşadıkları zorlukların ne tür etkileri olduğu ve bunun çözümlerinin neler olduğunun tespit edilmesi istenen noktalardır.

Kadın özel güvenlik görevlileri ile yürütülecek olan bu çalışmayla özel güvenlik sektöründe görev yapmakta olan kadınların; görev alanlarında yaşadıkları sorunların tespit edilmesi, bu sorunların iş ve/veya aile yaşamına etkileri ve toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında çalışma şartları bakımından erkeklerden farklı olarak yaşadıkları sorunların incelenmesi üzerine bir araştırma yapılması amaçlanmıştır. Bu araştırmada kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda yaşadıkları sorunlar tespit edilerek, bu sorunlara yönelik çözümler aranacaktır. Toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurularak kadın özel güvenlik görevlilerinin meslekleri ile ilgili hangi baskılara ne ölçüde maruz kaldıkları, alanda yaşadıkları sorunlara yönelik ne gibi çözüm önerileri buldukları ve yaşadıkları sorunların altından nasıl kalktıkları tespit edilerek yorumlanacaktır.

Bu çalışma; özel güvenlik görevlisi olarak görev yapan kadınlara iş ve aile hayatları ile ilgili sorulan sorular vasıtasıyla tespit edilecek sorunların çözümüne yönelik yapılacak çalışmanın, aynı konumda olan diğer kadınlara birer örnek olması açısından önemlidir. Bu nedenle kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleğin şartları ve toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında yaşadıkları sorunlara yönelik yapılacak bu araştırmanın aynı alanda çalışan ve benzer sorunlar yaşayan diğer kadın özel güvenlik görevlilerini de anlama noktasında yardımcı olacağı değerlendirilmektedir.

3.2. Problem Cümlesi

Kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda yaşadıkları sorunlar ile bu sorunlara yönelik ürettikleri çözümler nelerdir?

3.2.1. Alt Problemler

1. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri özel güvenlik mesleğini nasıl tanımlamaktadır?
2. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini seçme nedenleri nelerdir?

3. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri, özel güvenlik mesleğini seçerken ailesinden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler almışlardır?
4. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri, özel güvenlik mesleğini yaparken bir kadın olarak ailesi ile yaşadığı sorunları nasıl tanımlamaktadır?
5. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri, özel güvenlik görevlisi olarak iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı olduğunu düşündüğü sorunları nasıl tanımlamaktadır?
6. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri, çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik görevlileri arasındaki farkı nasıl kıyaslamaktadır?
7. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri, çalışma süreleri ve saatleri hakkında karşılaştığı sıkıntıların üstesinden nasıl gelmektedir?
8. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri, ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasındaki farklılık olursa bu durumu nasıl karşılamaktadır?
9. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde mobbing ile ilgili olarak görüşleri nelerdir?
10. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde taciz ile ilgili olarak görüşleri nelerdir?
11. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadıkları sorunların aile ve/veya sosyal yaşamına etkisi hakkında görüşleri nelerdir?
12. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamlarında yaşadığı sorunların çözülmesi ile ilgili olarak önerileri nelerdir?

3.3. Araştırmanın Sayıltısı

Kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri nitel yorumlayıcı, betimsel durum çalışması desenine dayalı olarak ortaya konulabilir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan çalışma;

1. 2024 yılında Antalya, Burdur ve Isparta illerinde çalışan 10 kadın özel güvenlik görevlisi olmak üzere toplam 30 kadın özel güvenlik görevlisi,
2. Kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara ürettikleri çözümlere ilişkin görüşleri,
3. Araştırma sürecinde uygulanacak olan görüşme formlarından elde edilen veriler ile sınırlandırılmıştır.

3.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma bilgi oluşturma ilgilerinden hermonetik ilgiye³¹² ve araştırma paradigmalarından yorumlayıcı paradigmaya³¹³ dayalı bütüncül çoklu durum desenli nitel betimsel bir durum³¹⁴ çalışmasıdır. Bir durum çalışması, yaşanan olguyu kendi gerçekliği içerisinde ele alan; görüşme, gözlem ve doküman gibi araçlarla doğal ortamdan toplanan nitel verilere dayalı ampirik bir sorgulamadır³¹⁵.

3.5.1. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmada, nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örneklem tekniği kullanılmıştır.

Bu örnekleme tekniği belirli araştırmanın amacına uygun olarak kriterleri taşıyan bireylerin araştırma kapsamına alınmasını kapsar³¹⁶. Antalya, Burdur ve Isparta illerinde çalışan her bir ilden 10 kadın özel güvenlik görevlisi olmak üzere toplam 30 gönüllü kadın özel güvenlik görevlisi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Katılımcılardan elde edilen ve işleri ile ilgili belgelere dayalı olarak hazırlanan katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 3.1. de sunulmaktadır.

Tablo 3. 1 Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Katılımcı	Yaş	Kıdem	Medeni Durum	Çocuk	Mezuniyet	Çalıştığı İl	Çalıştığı Yer
K1	41	7	Evli	1	Lisans Ant	Antalya	Belediye
K2	42	19	Evli	2	Lise	Antalya	AVM
K3	40	19	Evli	1	Lise	Antalya	AVM
K4	41	2	Evli	2	Lise	Antalya	AVM
K5	40	3	Boşanmış	3	Ortaokul	Antalya	AVM
K6	47	19	Evli	2	Lise	Antalya	Üniversite
K7	40	18	Evli	1	Lise	Antalya	Üniversite
K8	35	15	Evli	1	Lise	Antalya	Üniversite Tıp
K9	35	5.5	Bekar	--	Lisans	Antalya	Üniversite Tıp
K10	46	3	Evli	2	Lise	Antalya	Havaalanı

³¹² Habermas, 1987:

³¹³ Gunbayi ve Sorm, 2020;; Lincoln ve Guba, 1985:

³¹⁴ Yin, 2017:

³¹⁵ Creswell, 1998:

³¹⁶ Palys, 2008: 697-698.

K11	23	8 ay	Bekar	--	Ön Lisans Ö	Isparta	AVM
K12	20	10 ay	Bekar	--	Lise	Isparta	AVM
K13	36	11	Evli	2	Lise	Isparta	Üniversite
K14	44	13	Evli	2	Lisans AÖ	Isparta	Üniversite
K15	35	11	Evli	1	Lise	Isparta	AVM
K16	32	1.8	Evli	--	Ön lisans	Isparta	Üniversite
K17	34	6	Boşanmış	2	Lise	Isparta	Şehir Hastanesi
K18	32	9	Evli	2	Lise	Isparta	Şehir Hastanesi
K19	32	9	Evli	1	Lise	Isparta	Havalimanı
K20	29	9	Evli	1	Ön lisans	Isparta	Şehir Hastanesi
K21	39	19	Boşanmış	3	Ön lisans	Burdur	Devlet Hastanesi
K22	27	7 ay	Evli	1	Ön Lisans	Burdur	KYK
K23	33	2	Boşanmış	2	Lise	Burdur	Devlet Hastanesi
K24	39	2.5	Boşanmış	3	Lise	Burdur	Devlet Hast. Acil
K25	26	1	Bekar	--	Ön lisans	Burdur	Devlet Hastanesi
K26	34	10	Evli	3	Lise	Burdur	Devlet Hast. Acil
K27	44	19	Boşanmış	1	Ön lisans	Burdur	Devlet Hastanesi
K28	36	9	Evli	2	Lisans AÖ	Burdur	KYK
K29	42	10	Evli	3	Lise	Burdur	KYK
K30	46	9	Evli	2	Ön Lisans	Burdur	KYK

3.5.2. Verilerin Toplanması ve Toplama Aracı

Çalışmanın verileri açık uçlu sorularla oluşturulmuş, yarı yapılandırılmış görüşme formu ve katılımcıların iş ile ilgili belgeleri kullanılarak elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmanın iç geçerliliğini artırmak amacıyla literatür taramasına dayalı olarak kuramsal çerçeve oluşturulduktan ve pilot görüşmeler yapıldıktan sonra son şekli verilerek katılımcılara uygulanmıştır. Tablo 3.1 ve EK-1 de belirlenen açık uçlu yarı yapılandırılmış görüşme soruları ile kadın özel güvenlik görevlilerinin alanda karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara ürettikleri çözümlere ilişkin görüşlerinin neler olduğu alt problemlere yanıt olacak şekilde 30-45 dakikalık görüşmelerle yapılmıştır.

Tablo 3. 2 Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Alanda Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Sorunlara Ürettikleri Çözümlere Yönelik Hazırlanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Sorular
1 Özel güvenlik mesleğini nasıl tanımlarsınız?
2 Neden özel güvenlik mesleğini seçtiniz?
3 Özel güvenlik mesleğini seçerken ailenizden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler aldınız?
4 Özel güvenlik mesleğini yaparken bir kadın olarak ailenizden yaşadığınız sorunlar olduysa bu sorunları nasıl tanımlarsınız?
5 Özel güvenlik görevlisi olarak iş yerinizde kadın olmanızdan kaynaklı olduğu düşündüğünüz sorunları nasıl tanımlarsınız?
6 Çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik görevlileri arasındaki farkı kıyaslamanızı istesek ne gibi farklılıklar olduğunu söyleyebilirsiniz?
7 Çalışma süreleriniz ve saatleriniz hakkında karşılaştığınız sıkıntılar olursa bunların üstesinden nasıl geliyorsunuz?
8 Ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasında bir farklılık olursa bu durumu nasıl karşılıyorsunuz?
9 İş yerinizde mobbing ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir?
10 İş ortamınızda taciz ile ilgili olarak neler söylersiniz?

11	Özel Güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadığınız sorunların aile ve/veya sosyal yaşamınıza etkisi hakkında bilgi verir misiniz?
12	Kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamlarında yaşadığı sorunların çözülmesi ile ilgili olarak önerileriniz nelerdir?

3.5.3. Verilerin Geçerlik Güvenirliği

Nitel araştırmada “geçerlik” bilimsel bulguların doğruluğu, “güvenirlik” ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir. Bu doğrultuda araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğini artırmak için aşağıdaki uygulamalar gerçekleştirilecektir: Nitel bir araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini elde etmek için iç geçerlilik (inandırıcılık), dış geçerlilik (aktarılabirlik), güvenilirlik (tutarlılık) ve teyit edilebilirlik kriterlerinin kullanılması uygun görülmektedir³¹⁷.

a) Araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak için görüşme formu geliştirilirken ilgili alanyazın incelemesi sonucunda konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. İçerik analizinde temalar ve temaları oluşturan alt temaların kendi aralarındaki ilişkisi ile her bir temanın diğerleriyle ilişkisi kontrol edilerek bütünlük sağlanmıştır. Buna ilaveten veri toplamadan hemen sonra, ulaşılan sonuçlar ve yorumlar veri kaynakları ile teyit edilerek katılımcı teyidi sağlanmıştır. Diğer taraftan görüşmede kaydedilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı ve gizliliği konusunda aydınlatılmış onam formu imzalanması, karşılıklı güvenin sağlanmasında önemli bir etken olmuştur. Böylece görüşme sürecinde toplanan verilerin gerçek durumu yansıtması sağlanmıştır.

b) Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabirliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu bağlamda; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve analitik genelleme yöntemiyle elde edilen bilgilerin alanyazında yapılmış konu ile ilgili araştırmalara yönelik karşılaştırmalarla kurama genelleme yapılarak yorumlanması ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır. Ayrıca olay ve olguları hem de bunların değişkenlik gösteren özelliklerini ortaya koyma amacıyla amaçlı örneklem yöntemiyle gönüllük esasına dayalı olarak katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır.

c) Çalışmanın güvenilirliğini (tutarlılığını) sağlamak açısından, oluşturulan temaların kodlayıcılar arası güvenilirliğini ölçmek için “kappa” analizi yapılmıştır³¹⁸. Kappa katsayısının .81 ile 1.00 arasında olması mükemmel bir uyum olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Analiz

³¹⁷ Lincoln ve Guba, 1985;; Gunbayi, 2024: 1–7.

³¹⁸ Landis ve Koach, 1977: 159-174.

sonunda kodlayıcılar arasında kappa katsayısı 1.00 düzeyinde olduğu için mükemmel bir uyum olduğu görüldü ve kodlama anahtarının güvenilir olduğuna karar verildi.

d) Araştırmanın teyit edilebilirliğini artırmak için tüm veri toplama araçları, ham veriler, analiz aşamasında yapılan kodlamalar; rapora temel oluşturan algılar, notlar, yazılar ve çıkarımlar dışarıdan bir uzmanın incelemesine sunularak teyit incelemesi yapılmıştır.

3.5.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin çözümlenmesi için katılımcıları işleri ile ilgili belgeler katılımcıların iş yaşamlarına ilişkin bilgilerin yazılmasında; yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile derinlemesine yapılan görüşmelere ait verilerin transkriptleri nitel analiz yöntemlerden sırasıyla bulguların yazılması kısmında; tema, betimsel ve içerik analizine, tartışma sonuçların yazılmasında ise alanyazında aynı konuda yapılan çalışmalarla karşılaştırılarak analitik genellemeye tabi tutulmuştur³¹⁹. Bu bağlamda, çalışmada elde edilen verilerin analizinde NVIVO yazılım programı kullanılmıştır.

3.6. Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın amaçları doğrultusunda toplanan verilerin araştırma problem ve alt problemlerine göre analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

3.6.1. Mesleği Nasıl Tanımladıkları

Araştırmanın birinci alt problemi çerçevesinde kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerine özel güvenlik mesleğini nasıl tanımlayabilecekleri sorulmuştur. Katılımcıların özel güvenlik mesleğine ilişkin tanımları aşağıda verilmiştir:

Özel Güvenlik mesleğini, riskleri olan, her zaman dikkatli olmanızı gerektiren ve zaman zaman uzun saatler çalışmanızı gerektiren bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 1)

Özel güvenliğin zorluğu var, yani her alanda riski var aslında, çünkü kapılarda veya herhangi bulunduğu yerde her alanda risk var. Şöyle bir şey, iyi bir gözetmen olmamız lazım. Çok dikkatli olmamız lazım. (K 2)

Özel Güvenlik mesleği güzel bir meslek ben seviyorum işimi ama tanımına gelince tabii zorluğu var. Evet mesela zorluğu şöyle, çeşit çeşit insan görüyorsunuz sabahtan akşama kadar. Noktanıza geçtikten vardiya bitimine kadar egolusu, iyimseri, kötü niyetlisi bin

³¹⁹ Kelle ve Bird, 1995;; Cohen vd., 2007;; Gunbayi, 2023: 1-11.

bir türlü insan görüyorsunuz. Uzun yıllar bu işi yaptığım için kimin ne amaçla geldiğini anlayabiliyorum. Beden dilinden, mimiklerinden, hareketlerinden, konuşma tarzından, zenginliğinden, fakirliğinden onun gibi herkesi de tanıyabiliyorsunuz yani böyle riski olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 3)

Ben özel güvenlik mesleğini nasıl tanımlarım. Kolluk kuvvetlerimize destek amaçlı yapılan bir meslek olmasının yanı sıra tabii ki zorlukları ve riski olan bir meslek diyebilirim. Zorluk olarak insanlar özel güvenlikleri çok önemsemiyorlar. Gereksiz olduğunu düşünüyorlar. Bu yüzden de bizim söylediklerimizi önemsemiyorlar. Önemsedikleri için de zorluk yaşıyoruz. (K 4)

Özel güvenlik bir bayan için diğer işlere göre daha kolay, neden kolay? Ben eşimden ayrıldıktan sonra ilk bana özel güvenliği önerdiler. Dediler ki hani bedenen daha az yoruluyorsun evet biz ayakta duruyoruz ama ondan öncesi ben ev temizliğine gidiyordum. Daha fazla yıpranıyordum. Kimyasallarla iç içeydim. Şu an en azından saatimiz belli mesela başka yerde özel güvenlik dışında başka yerde diyor ki mesela adam 'işin bitmedi biraz esnek çalış'. Ama özel güvenlikte esneklik yok. Biz saatimiz gelince gidiyoruz. Saatimiz gelince geliyoruz. Bu bizim için bir artı diye düşünüyorum. Diğer iş alanlarında fazla çalışma anlamında sarkma olayları daha fazla. Özel güvenlikte çok nadir oluyor. Açıkçası daha önce yaptığım işlere nazaran bu meslek bana çok zor gelmiyor. (K 5)

Yani çalıştığı iş yerinin güvenliğini sağlayan, polisle işlerinin stratejik durumlarına göre üniversiteye giren ziyaretçilerin kaydını yapan, kamera kayıtlarını alan, herhangi bir şüpheli durum olduğunda emniyete bilgi veren öncü kolluk kuvveti. (K 6)

Yani çalıştığı iş yerinin güvenlik ve asayişini sağlayan herhangi bir olay olduğu zaman müdahale ederek kolluk kuvvetlerinin bilgilendirmesini sağlayan birim. (K 7)

İnsanların ve kurumların güvenliğini ve huzurunu sağlamak, kolluk kuvvetlerine bilgi vermek, kolluk kuvvetlerine destek olmak. (K 8)

Kişilerin ve kurumların güvenliğini sağlamak olarak tanımlayabilirim. (K 9)

Çok yoğun ve zorlukları ile birlikte riskleri olan ve aynı zamanda çalışanlarına karşı çok da adil olmayan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 10)

Var bazı erkekler siz kadınsınız ne anlarsınız güvenlikten diyerek böyle küçümseyici tavırlarla bakıyorlar, dinlemiyorlar. 'Beyefendi kapıdan geçer misiniz' diyoruz direkt

geçiyorlar hani kendini bilmezler, diğer türlü yok. Aslında bu olayı kadın erkek ayırmayalım iki tarafta yapıyor. (K 11)

Özel güvenlik mesleğini duyarlı olunması gereken ve üzerine düşülmesi gereken bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 12)

Özel güvenlik mesleğinin, insana güvenini getiren ve duruşu olan bir meslek alanı olduğunu düşünüyorum. Aynı zamanda zorluğu olanda bir meslek. (K 13)

Görev yaptığı alanda can ve mal güvenliğini sağlayan, görev alanında ve görev alanı dışında çevresini güvenli hale getiren ve duyarlı olunması gereken bir meslek olarak tanımlıyorum. (K 14)

Yani genel olarak işimi çok seviyorum, kesinlikle herkese de tavsiye ediyorum. Fakat özel sektörde yapılabilecek bir meslek değil diye düşünüyorum. Yani zor ve yorucu bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 15)

Yani çalışılan kurumun temsilcisiyiz bir nevi, hani göz önündeyiz. İşimizi ne kadar disiplinli ve iyi yaparsak kurumumuzu o kadar iyi temsil ederiz diye düşünüyorum. Aynı zamanda zorluğu ve riski de olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 16)

Çalıştığım birime bağlı olarak yorumlarsan eğer hasta ve çalışan haklarını koruyarak herhangi bir durumda iki tarafında haklı olma durumunda yapıcı olmak ve ortamı sakinleştirmek her iki tarafında zarar görmesini engellemeyi sağlamak adına zor bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 17)

Genel kolluk kuvvetine yardımcı bir kuvvet olarak yapılan ve zorlukları olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 18)

Özel kolluk kuvveti olarak genel kolluğa yardımcı olan ve yerine ve şartlara göre zorluğu bulunan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 19)

Genel kolluk kuvvetine yardımcı olan, bulunduğu yeri ve çevresini koruyan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 20)

Özel Güvenlik Kanunu olan 5188 sayılı kanuna göre çalıştığımız kurumda önce kendi güvenliğimizi, daha sonra çevrenin ve çalıştığımız yerine güvenliğini sağlayan, zorlukları ve sıkıntıları olan bir meslek olarak tanımlayabilirim (K 21)

Kanunlar kapsamında güvenlik hizmetinin yerine getirildiği riskleri ve zorlukları olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 22)

5188 sayılı kanunla kurulan kendinin ve çevresinin güvenliğini sağlayan ve zorlukları olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 23)

Bulunduğu bölgenin ve iş alanının huzurunu ve korunmasını sağlayan ve özveri isteyen bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 24)

Toplumsal huzurunu güvenliğini sağlayan olası sıkıntıları gözlemleyip gerektiğinde kolluk kuvvetlerine yardımcı olan destek kuvveti olarak tanımlayabilirim. (K 25)

Görev bölgesini koruyan, acil gelişen olaylara müdahale eden ve polise yardımcı olan bir nevi genel kolluğun yardımcısı konumunda bulunan ve zorluğu olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 26)

5188 sayılı kanunla kurulan önce kendi güvenliğimizi, sonra görev yaptığımız yerin ve çevrenin güvenliğini huzurunu sağlayan ve zorlukları olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 27)

5188 sayılı yasaya göre kamu ve özel sektörde güvenliği sağlayan ve riskleri olan bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 28)

Genel kolluk kuvvetine yardımcı bir meslek olarak tanımlayabilirim. (K 29)

5188 sayılı kanunla kurulan önce kendi sonra bulunduğu çevrenin güvenliğini ve huzurunu sağlayan, yeri geldiğinde zorlukları ve aynı zamanda riskleri olan bir meslek olarak tanımlayabiliriz. (K 30)

Katılımcıların özel güvenlik mesleğine ilişkin tanımlarını genel olarak incelediğimizde, katılımcıların büyük çoğunluğu yorum yapmadan kavramsal düzeyde özel güvenlik mesleğinin tanımını yaparken; katılımcılardan (3, 4, 11,15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 30) özel güvenlik mesleğinin zorluklarından, bir katılımcı ise (5) olumlu yanlarından bahsetmek suretiyle ve yorum yaparak özel güvenlik mesleğini tanımlamıştır.

Özel güvenlik mesleğini tanımlayan kadın özel güvenlik görevlileri, mesleğin zorluklarını, risklerini ve gerektirdiği dikkatli çalışma koşullarını vurgulamışlardır. Çeşitli katılımcılar mesleği şu açılardan tanımlamaktadır:

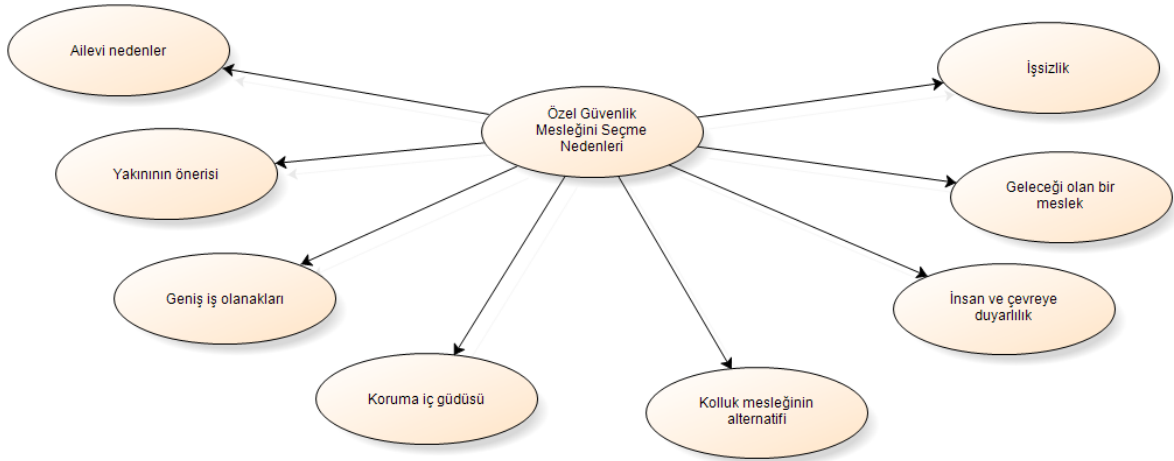
1. *Risk ve Dikkat Gereksinimi:* Katılımcıların büyük bir kısmı, özel güvenlik mesleğini, sürekli dikkat gerektiren ve risklerle dolu bir meslek olarak tanımlamaktadır. Örneğin, K1 ve K2, mesleğin her alanda risk taşıdığını ve dikkatli olmanın zorunlu olduğunu belirtmiştir.

2. *İnsanlarla İletişim ve Çeşitlilik*: K3, bu mesleğin zorluğunu insan çeşitliliği ile açıklamış, farklı karakterlerde insanlarla karşılaşmanın mesleğin bir parçası olduğunu vurgulamıştır. Bu, güvenlik görevlisinin insan ilişkileri açısından da beceriler geliştirmesini gerektiren bir meslek kolunda çalıştığını göstermektedir.
3. *Kolluk Kuvvetlerine Yardımcı Rol*: Çoğu katılımcı, özel güvenlik mesleğini kolluk kuvvetlerine destek veren bir meslek olarak tanımlamaktadır. K4, K6, K18 ve K19, mesleğin polis/kolluk kuvvetleriyle iş birliği içinde çalıştığını ve kamu güvenliğine katkı sunduğunu ifade etmiştir.
4. *Daha Kolay Bir Meslek Olarak Görülme*: K5, mesleğin fiziksel olarak diğer işlerden daha az yorucu olduğunu ve diğer işlerle kıyaslandığında saatlerinin daha düzenli olduğunu ifade etmiştir. Özellikle temizlik gibi ağır işlerden sonra bu mesleğin ona daha kolay geldiğini belirtmiştir.
5. *Kanun ve Yasa Dayanaklı Tanımlamalar*: Bazı katılımcılar (K21, K22, K23, K27, K28, K30), 5188 Sayılı Kanun kapsamında çalıştıklarını ve bu kanuna dayanarak güvenliği sağladıklarını vurgulamışlardır. Bu, mesleğin yasal bir çerçeveye dayandığını, sorumlulukların bu yasa ile belirlendiğini, görevlilerin bu durumu bildiklerini göstermektedir.
6. *Toplumun Huzurunu Sağlama*: K24, K25 gibi katılımcılar, mesleğin toplumun huzurunu ve güvenliğini sağlama amacına hizmet ettiğini belirtmişlerdir. Bu anlayış, güvenlik görevlilerinin sadece fiziksel güvenliği değil, aynı zamanda toplumsal düzeni de koruma sorumluluğuna vurgu yapmaktadır.
7. *Cinsiyet ve Zorluklar*: K11, erkek meslektaşlarının kadın güvenlik görevlilerine küçümseyici tavırlarla yaklaştığını ve bu durumun zaman zaman mesleki zorluklar yarattığını dile getirmiştir. K15 de mesleğin zor ve yorucu bir iş olduğunu belirtmiş, özellikle özel sektörde bu mesleği yapmanın zorluklarından bahsetmiştir.

Genel olarak kadın özel güvenlik görevlileri, yaptıkları işi dikkat ve özveri gerektiren, zorlukları ve riskleri olan, aynı zamanda kolluk kuvvetlerine yardımcı bir meslek olarak tanımlamaktadır.

3.6.2. Mesleği Seçme Nedenleri

Şekil 3.1’de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini seçme nedenlerine ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 1 Özel Güvenlik Mesleğini Seçme Nedenleri

Tablo 3.3.'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini seçme nedenlerine ilişkin katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 3 Özel Güvenlik Mesleğini Seçme Nedenleri

Seçme Nedenleri	Katılımcılar	f
1 Kolluk mesleğinin alternatifi	2,4,8, 12,13,15,18,19,21,23,24,29	12
2 İşsizlik	7,9,10,16,17,20,22,24,26,30	10
3 Geniş iş olanakları	1,5,10,23,28	6
4 İnsan ve çevreye duyarlılık	14,25,26,28	4
5 Ailevi nedenler	3,27	2
6 Geleceği olan bir meslek	6,15	2
7 Koruma iç güdüsü	10	1
8 Yakınının önerisi	17	1

Tablo 3.3'de görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini seçme nedenlerine ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde, kolluk mesleğinin alternatifi en çok dile getirilen neden olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ben Polis olmayı çok istiyordum fakat boydan dolayı olamadım ben de özel güvenlik mesleğini yapmaya karar verdim yani bu mesleği çok istedim. (K12)

Aslında ben polis olmak istiyordum baba mesleği ama olamayınca ve üniformalı meslekleri de çok sevince bu mesleği yapmak istedim. (K13)

Benim hayalim aslında polis olmaktı fakat hayat işte yani her şey yolunda gitmiyor. Nasip olmadı ben de o yüzden bu mesleği tercih ettim. (K15)

Bu mesleğe daha doğrusu üniformalı mesleklere karşı hep bir sevgim vardı. Diğer resmi kurumlar olmayınca bu mesleği seçtim. (K18)

Üniformayı sevdiğim için bu mesleği seçtim. (K19)

Özel güvenlik mesleği evet bayan erkek için fark etmiyor ama ben seviyorum mesleğimi, şöyle şunu söyleyeyim polisin böyle yardımcı kolu olduğu için ben çok seviyorum aslında. Çünkü benim amacım polis olmaktı, polis olma imkânım vardı. Onu olamadığım için yaşıma da geçtiği için özel güvenliğini seçtim. Niye? Çünkü üniformayı çok seviyorum ben. (K2)

Yani üniformayı seviyordum ve hayalim polis olmaktı. Polis olamadığım için güvenlik görevlisi oldum yani tek sebep bu. Yoksa iş anlamında bir sıkıntım bulunmuyordu. Bu meslekten önce hastanede sekreter olarak çalışıyordum. Güvenlik alımını duyunca özel güvenlik olmaya karar verdim. (K 21)

Sevdiğim için yani ben hep polis olmak istedim ama olamadığım için ve polisliğe de özendiğim için bu mesleği seçtim. (K23)

...sonrasında ise üniformayı sevdiğim için seçtim. (K24)

Polisliği çok seviyordum olamadığım için ve üniformayı da sevdiğim için özel güvenlik mesleğini seçtim. (K29)

Neden bu mesleği seçtim? Zamanın da polis olmak istedim. Fakat kolumdaki yanıktan dolayı olamadım. Daha sonra özel güvenlik sertifikamı aldım. Sertifikamı alalı yedi-sekiz sene oldu ama iki-üç yıl kadar geç geldi, kimlik kartım soruşturmaya takılmış o yüzden. Daha sonra arkadaşım buraya personel aradıklarını söyledi, geldim görüştüm olumlu oldu. İki yıldır burada çalışıyorum. Yani bu mesleği seçmemdeki amaç aslında polis olmak istiyordum, olamadığımı için de bu mesleği seçtim. (K4)

Normalde subaylık düşünüyordum. En azından askeriye falan ama boyum kısa olduğu için olamadım ve güvenlik görevlisi olmak istedim. En azından oraya daha yakın diye düşündüm. (K8)

İşsizliğin en çok dile getirilen nedenler arasında ikinci sırada olduğu görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Açıkçası yaşımın ilerlemiş olması ve eğitim durumumdan kaynaklı başka yapacağım bir iş olmadığından. (K10)

Açıkçası işsizlik, işsiz kalmamak adına bu mesleği seçtim. (K16)

Ondan sonra da iş imkânı olsun diye seçtim. Tabii işe başladıktan sonra da severek çalışıyorum 6 yıldır. (K17)

İş imkânı sebebiyle bu mesleği seçtim işin açıkçası. Şu an KPSS'ye hazırlanıyorum, mezun olduğum bölümde çalışabilmek için tekrar sınava gireceğim. (K20)

Sağlıklı olarak atamam olmadı, daha sonra polislik sınavını denedim onda da başarılı olamayınca iş imkânının fazla olması nedeniyle bu mesleği seçtim. (K22)

İşin açıkçası öncelikle geçim kaynağı olsun diye. (K24)

Öncelikle iş imkânı ve geçim kaynağı, (K26)

Ben aslında hemşirelik istiyordum, o olmayınca bu mesleği seçtim (K30)

İşsizdim iş bulamadım ve özel güvenlik mesleğine başvurdum. (K7)

KPSS Sınavına girdim ancak başarılı olamadım, bu nedenle bu mesleği seçtim. (K9)

Geniş iş olanakları, en çok dile getirilen nedenler arasında üçüncü sırada yer almaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Özel Güvenlik mesleğini seçmemdeki neden aslında iş olanakları bakımından geniş bir alana sahip olmasıydı. Bu yüzden bu mesleği seçtim...KPSS'ye girdim ancak yeterli puan alamamam nedeniyle atanamadım. Ben de iş olanağının geniş olması nedeniyle bu alanda kendimi geliştirmek istedim. (K1)

...bu meslekte de iş imkânının fazla olmasından dolayı bu mesleği seçtim. (K10)

...bir de iş imkânı fazla olduğundan dolayı diyebilirim. (K23)

İş alanının fazla olması (K28)

Çünkü her yerde işe alınmıyorsunuz. Ancak özel güvenlikte iş konusunda sıkıntı yaşamıyorsunuz. Belli bir yaştan sonra yaş sınırı nedeniyle sizi işe almıyorlar. Belki yüz yüze görüşürse durum değişecek ama form doldururken yaşınızı gördükleri zaman sizi kabul etmiyorlar. İşkur'da dahi işe giremiyorsunuz yaş sınırınızdan dolayı. Özel Güvenlikte de 35 yaşından sonra alınmıyor maalesef, ama bu tür yerlerde sık personel değiştiği için insanlar ayakta durmaya dayanamadığı için benim gibiler girebiliyor. Yani bu mesleği seçmemde özel bir neden olmamakla beraber sadece iş imkânı sebebiyledir. (K5)

İnsan ve çevreye duyarlılık dördüncü sırada en çok dile getirilen neden olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Daha kolay meslek sahibi olacağımı düşündüm. Mesleğimi severek yapıyorum, insanlara ve çevreye duyarlı ve yardımcı olmak beni mutlu ediyor. O yüzden bu mesleği seçtim. (K14)

Sevdiğim bir meslek, özel güvenlik belgesini aldıktan sonra eğitimini aldığım sağlık sektörüne dönmek istemedim. Sağlık alanında hani insanlara yardımcı olmak zaten ilk hedefimiz, burada daha çok yardımcı olabileceğimi düşünüyorum. O yüzden bu meslekte devam ediyorum. (K25)

...sonrasında sevdiğim bir meslek olduğu için seçtim. (K26)

...sevmem nedeniyle seçtim. (K28)

Ailevi sebepler, en çok dile getirilen nedenler arasında beşinci sırada bulunmaktadır. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Rahatsızlığım olması nedeniyle Burdur ilinden dışarıya hiç gitmeyi düşünmedim. Memleketime ve aileme de düşkün olduğum ve onları bırakıp gidemediğim için özel güvenlik mesleğini seçtim. (K27)

Bu mesleği açıkçası ben turizmde barmaid olarak çalışıyordum, çocuğum ve ailemi çok göremediğim için babam bu güvenlik kimliğini önerdi ve gidip kendisi beni habersiz bir şekilde kursa yazdırmış, 2018 de özel güvenlik kimliğimi aldım. Kimlik elime geçince de turizme veda ettim ve özel güvenlik işine başladım. Mesleği seçme amacım turizm sektöründe çalışırken çocuğum bebektir ve ben çocuğumu göremiyordum. Öyle olunca babam da ya turizm ya biz dedi. Mecburen özel güvenliğini seçtim. (K3)

Geleceği olan bir meslek düşüncesi, altıncı sırada en çok dile getirilen neden olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

...tercih etmemdeki amaç iş olanağının fazla olmasından dolayı idi. Hani bu mesleğin gelecekte de her yerde var olacağını gördüm. (K15)

Aslında bir işim yoktu, bir işim olsun istiyordum. Normal bir işyerinde çalışmaktansa Belediye daha resmî bir kurumdu. Bir de şey vardı (19) yıl önce güvenlik kursları falan yeni açılmıştı ve güvenlik mesleğinin geleceği çok iyi olacak falan gibi bir şeyler vardı. Öyle başladım öyle devam ettim. (K6)

Koruma iç güdüsü ve yakınının önerisi son sırada dile getirilen neden olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ben zaten cezaevinde staj yaptım infaz koruma olarak. Sonra üniversiteyi de özel güvenlik olarak okudum, kendimi ve çevremdekileri koruma iç güdüsü ile büyüdüm galiba o yüzden. (K11)

Ablam da güvenlik görevlisi olduğu için onun tavsiyesiyle seçtim özellikle. (K17)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini seçme nedenlerine ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; kolluk mesleğinin alternatifi olması, işsizlik, geniş iş olanakları, geleceği olan bir meslek gibi ekonomik nedenler daha çok ön plana çıkmaktadır. Çünkü diğer nedenler olarak adlandırabileceğimiz sosyal hassasiyetten kaynaklanan insan ve çevreye duyarlılık, bireysel/ sosyal ve ailevi düşünceler, koruma iç güdüsü, yakınının önerisi gibi nedenlere nazaran katılımcılar tarafından daha çok dillendirilmiştir.

Katılımcıların çoğu, özel güvenlik mesleğini seçme nedenleri arasında kolluk mesleğinin bir alternatifi olarak görmeyi ön plana çıkarmıştır (2, 4, 8, 12, 13, 15, 18, 19, 21, 23, 24, 29). Bu durum, kadınların güvenlik alanında kendilerini ifade etme isteğini ve bu mesleği kariyer seçenekleri arasında değerlendirdiklerini göstermektedir.

Bununla birlikte, bazı katılımcılar işsizlik nedeniyle bu mesleği tercih ettiklerini belirtmiştir (7, 9, 10, 16, 17, 20, 22, 24, 26, 30). Bu, ekonomik koşulların kadınların meslek seçiminde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Ayrıca, geniş iş olanakları da önemli bir motivasyon kaynağı olarak öne çıkmaktadır (1, 5, 10, 23, 28). Katılımcılar, özel güvenlik sektörünün sunduğu fırsatların cazip olduğunu ifade etmektedir.

İnsan ve çevreye duyarlılık da bir diğer önemli faktördür (14, 25, 26, 28). Bu durum, kadınların sosyal sorumluluk bilincinin de meslek seçiminde etkili olduğunu göstermektedir.

Bazı katılımcılar, ailevi nedenlerin de meslek seçiminde etkili olduğunu belirtmiştir (3, 27). Aile yapısı, kadınların kariyer tercihlerini şekillendiren önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır.

Geleceği olan bir meslek algısı da dikkat çekmektedir (6, 15). Katılımcılar, özel güvenlik mesleğinin istikbali konusunda olumlu bir görüşe sahip olduklarını ifade etmişlerdir.

Koruma iç güdüsü, bazı kadınların bu mesleği seçmesindeki bir diğer motivasyon kaynağıdır (10). Bu, güvenlik alanında çalışmanın bir tutku ve sorumluluk duygusu taşıdığına işaret etmektedir.

Son olarak, bir katılımcı yakınının önerisiyle mesleği seçtiğini belirtmiştir (17). Bu durum, sosyal çevrenin meslek seçimindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, kadın özel güvenlik görevlilerinin meslek seçiminde ekonomik gerekçelerin yanı sıra sosyal sorumluluk ve kişisel etkiler gibi farklı motivasyonların belirleyici olduğunu göstermektedir.

Çalıştıkları İllere Göre Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Mesleği Seçme Nedenleri

Tablo 3.3 Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Mesleği Seçme Nedenlerinin İllere Göre Dağılımı

Kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleği seçme nedenleri	Antalya	Isparta	Burdur
Geniş iş olanakları	34,97%	5,59%	59,44%
Kolluk mesleğinin alternatifi	26,21%	38,51%	35,28%
Ailevi nedenler	0%	25,26%	74,74%
Geleceği olan bir meslek	29,23%	0%	70,77%
İşsizlik	31,93%	44,54%	23,53%
Koruma iç güdüsü	100%	0%	0%
İnsan ve çevreye duyarlılık	34,78%	60,87%	4,35%
Yakınının önerisi	100%	0%	0%

Tablo 3.3. deki verileri incelediğimizde, kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleği seçme nedenlerinin çalıştıkları illere göre belirgin farklılıklar gösterdiğini söyleyebiliriz. Her ilde öne çıkan nedenleri ve bu nedensel farklılıklar dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Koruma iç güdüsü (%100) ve yakınının önerisi (%100) gibi nedenler sadece Antalya’da görülmektedir. Bu oran, Antalya’daki kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleğe duygusal ve sosyal çevre etkisiyle yöneldiğini gösteriyor olabilir.
- Geniş iş olanakları (%34,97) ve geleceği olan bir meslek (%29,23) gibi nedenler de tercih edilme sebepleri arasında yer alıyor. Bu oran, Antalya’nın özel güvenlik alanında fırsatlar sunduğunu düşündürülebilir.
- İşsizlik (%31,93) faktörü burada orta seviyede bir etkiye sahiptir.

Isparta:

- İnsan ve çevreye duyarlılık (%60,87) faktörü en yüksek orana sahiptir. Bu durum, Isparta’daki kadın özel güvenlik görevlilerinin daha toplumsal bir bilinçle hareket ettiğini düşündürülebilir.
- İşsizlik (%44,54) ve kolluk mesleğinin alternatifi (%38,51) gibi nedenler de ön plandadır. Bu tespit, Isparta’da özel güvenliğin devlet güvenlik kurumlarına giremeyenler için bir alternatif olarak görüldüğünü ve ekonomik zorlukların meslek seçiminde etkili olduğunu göstermektedir.
- Ailevi nedenler (%25,26) burada dikkat çeken bir diğer unsurdur.

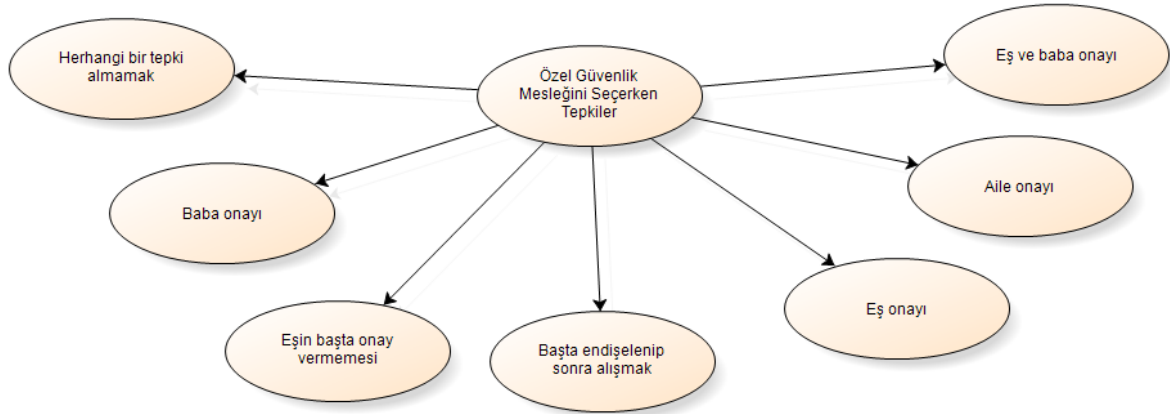
Burdur:

- Geniş iş olanakları (%59,44) ve geleceği olan bir meslek (%70,77) en yüksek oranlarla öne çıkıyor. Bu durum, Burdur'daki kadın özel güvenlik görevlilerinin daha çok mesleğin uzun vadeli avantajlarını düşündüğünü gösteriyor.
- Ailevi nedenler (%74,74) burada en belirgin faktörlerden biridir. Bu tespit ise Burdur'daki kadın özel güvenlik görevlilerinin meslek seçimini ailevi koşullar doğrultusunda yaptığını düşündürülebilir.
- İşsizlik (%23,53) burada daha düşük bir etkene sahiptir.

Belirtilen farklılıklar, bölgesel iş imkânları, sosyal yapı, ekonomik koşullar ve bireysel tercihler doğrultusunda şekilleniyor olabilir.

3.6.3. Mesleği Seçerken Aileden Kaynaklı Karşılaştıkları Tepkiler

Şekil 3.2'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik mesleğini seçerken ailesinden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler almış olduklarına ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 2 Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler

Tablo 3.4.'de özel kurumlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik mesleğini seçerken ailesinden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler almış olduklarına ilişkin katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 4 Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler

Mesleği Seçerken Tepkiler	Katılımcılar	f
1 Aile onayı	1,6,7,8,9,10,11,12,13,17,18,19,20,21,22,23,24,27,28,29	21
2 Eş onayı	2,14,25,26	4
3 Baba onayı	3,30	2
4 Başta endişelenip sonra alışmak	16	1
5 Eş ve baba onayı	4	1
6 Eşin başta onay vermemesi	4	1
7 Herhangi bir tepki almamak	5	1

Tablo 3.4’de görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik mesleğini seçerken ailesinden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler almış olduklarına ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde aile onayı en çok dile getirilen tepki olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ailem bu mesleği seçmemde müdahil olmamakla birlikte beni destekledi ve olumlu tepki gösterdi. (K1)

Olumsuz herhangi bir tepki almadım. (K10)

Hep desteklediler hiç olumsuz konuşmadılar. (K11)

Hayır almadım aksine hep desteklediler. (K12)

Yani olumsuz olarak yok. Ailem de üniformalı meslekten geldiği için gurur dahi duyuyorlar. (K13)

Çok arkamda durdular, kesinlikle istediler olmamı. Hâlâ da arkamdalar. (K15)

Olmadı, daha çok olumlu oldu. (K17)

Ailem hep yanımdaydı, o konuda hiçbir problem yaşamadım. (K18)

Olumsuz bir tepki almadım. (K19)

Olumsuz bir tepki almadım. (K20)

Çok sevindiler çünkü ben tek çocuktum. Polis olup farklı yerlere gitmemi istemediler. Burada kalacağım için de tepkileri olumlu oldu. (K21)

Olumlu tepkiler aldım. Şimdiye kadar aldığım tüm kararlarda arkamda durdukları gibi bu kararım da beni desteklediler. (K22)

Olumlu tepkiler aldım her zaman, zaten onlar bana hep destek oldular ve bu mesleği de bana yakıştırıyorlar. (K23)

Bu mesleği seçerken ailemden olumlu tepki aldım. Herhangi bir olumsuz tepki almadım. (K24)

Olumlu tepkiler oldu. Sen yaparsın dediler ve destek oldular. (K27)

Olumsuz tepki almadım, ailem destekledi. (K28)

Herhangi bir tepki almadım. Çünkü ailem de çok sevdiğimi bildiği için beni desteklediler. (K29)

Olumlu tepkiler aldım. Benim ailem zaten hep asker ve polislerden oluşuyor, o yüzden olumlu oldu. (K6)

Destek oldular, olumsuz bir tepki almadım. (K7)

Yok olmadı. Yani herhangi bir olumsuz tepki olmadı. (K8)

Olumsuz bir tepki almadım. (K9)

Eş onayı ikinci sırada en çok dile getirilen tepki olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Olumlu yönde tepkiler aldım. Ben küçük yaşta evlendim. Okulu dışarıdan bitirdim. Her şeyi daha sonradan yaptım hatta iş hayatına da sonradan atıldım. Eşim de bu mesleği yapmamda bana destek oldu. Çünkü evlenmek için okulumu yarım bırakmıştım. (K14)

Hiçbir tepki almadım, çünkü benim eşimde özel güvenlik görevlisiydi, eşim de özel güvenlik görevlisi olunca o da onayladı. (K2)

Olumsuz hiçbir tepki almadım. Desteklediler ve halende destekliyorlar. (K25)

Hiç olumsuz tepki almadım. Ben mutlu olduğum için onlar da mutlu oldular. (K26)

Baba onayı üçüncü sırada en çok dile getirilen tepki olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Olumlu tepkiler aldım, yani babamın sayesinde yıllardır bu meslekte para kazanıyorum. Ayrıca o dönemde eşimle fazla evli kalmadık açıkçası o zaman çocuğum küçüktü, eşim de pek ilgili değildi yani. O karışmazdı zaten. (K3)

Hiç tepki almadım. Hatta rahmetli babam bana bu konuda çok destek oldu. (K30)

En son olarak da başta endişelenip sonra alışmak, eş ve baba onayı, eşin başta onay vermemesi, herhangi bir tepki almamak aynı oranda dile getirilen tepkiler olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ailemden olumsuz bir tepki almadım. Sadece gece nöbetlerinde biraz endişelendiler ama sonradan alıştılar. (K16)

Vardiya dışında herhangi bir sorunum olmuyor. Yani şu anki vardiyada gece vardiyası olmadığı sürece benim için bir sıkıntı yok. Eşim için de bir sıkıntı yok. Şu an olumlu karşılıyor....Ayrıca annem babam da benim yapabileceğim bir meslek olduğunu düşündükleri için olumlu karşıladılar. (K4)

Yani eşim aslında çalışmamı istemiyordu. O yüzden hani çok tercih etmedi ama ısrarlarım sonucunda kabul etti. (K4)

Hayır herhangi bir tepki almadım. (K5)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleklerini seçerken ailesinden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler almış olduklarına ilişkin görüşlerini yorumladığımızda; genel anlamda aile onayı olumlu tepkisi daha ön plana çıkarken, ayrı ayrı eş ve baba onayı tepkileri ise diğer başta endişelenip sonra alışmak, eş ve babanın birlikte onayı, eşin başta onay vermemesi, herhangi bir tepki almamak gibi tepkilerden daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğu, ailelerinin mesleği seçme kararına olumlu yaklaştığını belirtmiştir (1, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29). Bu yaklaşım, ailelerinin kadınların güvenlik sektöründe çalışmasına destek verdiğini ve bu mesleği kabul ettiklerini göstermektedir.

Bunun yanı sıra bazı katılımcılar, eşlerinin de onayını aldıklarını ifade etmiştir (2, 14, 25, 26). Bu durum, aile içinde karar alma süreçlerinde eşlerin de önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar, babalarının onayını aldıklarını belirtmiştir (3, 30). Bu da ailenin erkek figürlerinin kadınların meslek seçimindeki etkisini göstermektedir.

Diğer bir grup katılımcı ise başta ailelerinin endişeli olduğunu ancak zamanla bu duruma alıştıklarını ifade etmiştir (16). Bahsedilen ruh hali, meslek seçiminde ilk başta yaşanan belirsizliklerin daha sonra kabul görmesine işaret etmektedir.

Bir katılımcı, eş ve babasının onayını aldığını belirtmiştir (4). Onay almak, ailenin farklı bireylerinin meslek seçimine verdikleri destekleri yansıtmaktadır.

Ayrıca, bir diğer katılımcı eşinin başta onay vermediğini (4) ifade etmiştir. Mesleğin toplumsal algısının bazı durumlarda aile içinde olumsuz karşılandığını bu tespitten hareketle söyleyebiliriz.

Son olarak, bir katılımcı herhangi bir tepki almadığını belirtmiştir (5). Bu durum bazı kadınların meslek seçiminde ailelerinin tamamen tarafsız kaldığını göstermektedir.

Bu görüşler, aile dinamiklerinin kadınların meslek seçimindeki etkisini ve bu süreçte yaşanan farklı yaklaşımları ortaya koymaktadır. Ayrıca bu sonuçlar, ailelerin genel olarak özel

güvenlik mesleğini desteklediğini, ancak bireysel farklılıkların da etkili olduğunu göstermektedir.

Çalıştıkları İllere Göre Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler

Tablo 3.4 Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkilerin İllere Göre Dağılımı

Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler	Antalya	Isparta	Burdur
Eş onayı	49,32%	50,68%	0%
Aile onayı	32,12%	41,97%	25,91%
Baba onayı	0%	0%	100%
Eşin başta onay vermemesi	0%	0%	100%
Eş ve baba onayı	0%	0%	100%
Herhangi bir tepki almamak	0%	0%	100%
Başta endişelenip sonra alışmak	100%	0%	0%

Tablo 3.4.'ü incelediğimizde, kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleği seçerken çevrelerinden aldıkları tepkilerin çalıştıkları illere göre büyük farklılıklar gösterdiğini söyleyebiliriz. Her ilde öne çıkan farklı tepkiler ve bu tepki farklılıkları dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Başta endişelenip sonra alışmak (%100) ifadesi, Antalya'daki kadın özel güvenlik görevlilerinin meslek seçiminde ilk etapta çevrelerinden çekinceli tepkiler aldıklarını, ancak zamanla bu durumun normalleştiğini gösteriyor.
- Antalya'da eş onayı (%49,32) ve aile onayı (%32,12) da önemli bir yer tutuyor, yani meslek seçimi konusunda kadınların ailelerinden belirli bir destek aldığı görülmektedir.

Isparta:

- Eş onayı (%50,68) ve aile onayı (%41,97) oranları, kadınların meslek seçerken büyük oranda eşlerinden ve ailelerinden destek aldığını gösteriyor.
- Antalya'dan farklı olarak burada ilk başta tepki alıp zamanla alışma süreci gözlemlenmiyor. Bu da mesleğin sosyal çevre tarafından daha doğal karşılanabileceğini düşündürülebilir.

Burdur:

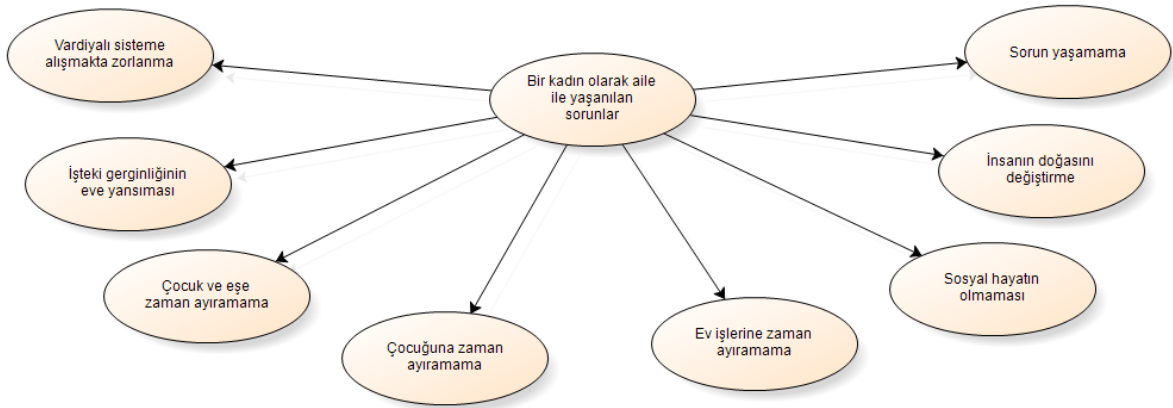
- Burdur'daki kadın özel güvenlik görevlileri için en belirgin tepki unsurları baba onayı (%100), eş ve baba onayı (%100) ve eşin başta onay vermemesi (%100) olarak görülmektedir.
- Herhangi bir tepki almamak (%100) ifadesi de burada dikkat çekiyor. Bu durum, Burdur'da kadın özel güvenlik görevlilerinin genellikle ya tamamen desteklendiğini ya da tamamen olumsuz tepkilerle karşılaştığını düşündürülebilir.

- Eşin başta onay vermemesi (%100) ifadesi, kadınların meslek seçimi konusunda daha fazla sosyal baskıya maruz kalabildiğini gösteriyor.

Bu farklılıklar; illerdeki sosyokültürel yapıya, kadınların iş hayatına katılımına yönelik algılara ve aile içindeki karar mekanizmalarına bağlı olabilir.

3.6.4. Mesleği Yapan Kadınların Aileden Kaynaklı Yaşadıkları Sorunlar

Şekil 3.3.'te kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini yaparken, bir kadın olarak ailesi ile yaşadığı sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 3 Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar

Tablo 3.5.'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini yaparken, bir kadın olarak ailesi ile yaşadığı sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 5 Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar

Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar	Katılımcılar	f
1 Sorun yaşamama	4,5,8,9,11,12,13,15,16,18,20,21,22,23,24,25,26,27,28,30	20
2 Çocuğuna zaman ayıramama	2,7,10,17,19	5
3 Çocuk ve eşe zaman ayıramama	1,6	2
4 Vardiyalı sisteme alışmakta zorlanma	14,29	2
5 Ev işlerine zaman ayıramama	6	1
6 İnsanın doğasını değiştirme	3	1
7 İşteki gerginliğinin eve yansımaları	3	1
8 Sosyal hayatın olmaması	2	1

Tablo 3.5'de görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini yaparken, bir kadın olarak ailesi ile yaşadığı sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde, sorun yaşamama

en çok dile getirilen tema olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Hayır olmadı. (K11)

Sorun hiç olmadı, yani hiçbir şekilde yaşamadım. (K12)

Yani bu mesleği yaparken aile yaşantımda bir sorun yaşamadım, bir sıkıntı da duymadım. (K13)

Sorun yaşamadım. Çünkü genel olarak iş yerinde yaşadığım sıkıntılarımın bahsetmem. Yani sorunları eve götürmem. (K15)

Sorun yaşamadım. (K16)

O konuda hiçbir sorun yaşamadım. Dediğim gibi beni her zaman desteklediler. (K18)

Herhangi bir sorunum olmadı. (K20)

Sorunum olmadı. (K21)

Hayır olmadı zaten bu meslekte çok yeniyim henüz bir sıkıntı yaşamadım. (K22)

Hayır olmadı hiç olmadı. (K23)

Hayır hiç olmadı. (K24)

Hayır olmadı. (K25)

Hayır hiçbir sorun olmadı. (K26)

Hayır olmadı. (K27)

Hayır olmadı. (K28)

Ben hiç sorun yaşamadım. (K30)

Yani herhangi bir sorun yaşamadım. (K4)

Yani herhangi bir sorun yaşamadım. (K5)

Yani herhangi bir sorun olmadı. (K8)

Yani herhangi bir sorun olmadı. (K9)

İkinci olarak en çok dile getirilen sorun, çocuğuna zaman ayıramama olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalıştığım iş yerinde esnek çalışma sistemi olmasından kaynaklı çalışma saatleri nedeniyle çocuklarımla olan diyaloglarımda sorunlar yaşadım. Onlarla çok ilgilenemediğim için zaman zaman problemler yaşadım. (K10)

Yani şöyle ailemle alakalı bir problem olmadı ama iki kız annesi olduğum için onlar küçükken problemler yaşıyordum. Gece vardiyaları sıkıntılı oluyordu. Onun haricinde de şu an herhangi bir sıkıntı yok. (K17)

Biz vardiyalı çalışıyoruz. Tabii mesleğe ilk başladığımda benim çocuğum da küçük olduğu için gece vardiyaları benim için sıkıntı oluyordu. Ayrıca süt izinleri çok az oluyordu. Süt izni biter bitmez vardiyalı sisteme giriyorsun. Bu sadece benim için değil diğer kadın arkadaşlarım için de sıkıntıydı. (K19)

Şöyle bir şey çocuk olduğu zaman hep bir sıkıntı, özel güvenlikte vardiyalı sistem var ya mesela şimdi çocuğun varsa o bir sıkıntı, çocuğun okulu oluyor ilgilenmen gerekiyor, çocuklar o yönden hep bir eksik büyüyor. Devlet memuru olsak bayan olarak sabah işe 8.30, 09.00'da gider, 17.00'de çıkarız ama bizde öyle bir şey yok. Biz 16.00'da başladığımız zaman gece 00.00 çıkıyoruz, eve gitmemiz saat 00.30-01.00'u buluyor hep çocuklarımız eksik bir taraf oluyor. (K2)

Yani eşim de vardiyalı çalıştığı için, infaz koruma memuru benim eşim, çocuğumuz olana kadar herhangi bir sıkıntı yaşamadık ama çocuğumuzu büyütürken çok sıkıntı yaşadık. İkimiz de vardiyalı olurken yani sorunumuz vardı. (K7)

Daha sonra en çok dile getirilen sorun, çocuk ve eşe zaman ayıramama ve vardiyalı sisteme alışmakta zorlanma olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bazen uzun saatler çalışmak zorunda kaldım, bu da zaman zaman çocuğum ve eşimle ilgili olarak, onlarla kaliteli vakit geçirmek açısından zorluklara sebep oldu. (K1)

Yani şimdi iki tane çocuk annesi olduğum için ve özel güvenlik görevlisi olarak vardiyalı çalışmak durumunda olduğumuzdan, tabii annelik görevi var, ev hanımlığı görevi var, eşlik görevi var. Vardiyalı çalışmak zorluyordu. Yani bu konuda zorlandım. (K6)

Yani vardiyalı çalışma sisteminde başta zorlandık ama sonradan herkes alıştı ve bana destek oldular. (K14)

Vardiyalı çalıştığım dönemde kısmen sorun oluyordu ama şimdi herhangi bir sorun yaşamıyorum. (K29)

Son olarak da ev işlerine zaman ayıramama, insanın doğasını değiştirme, işteki gerginliğinin eve yansması ve sosyal hayatın olmaması dile getirilen diğer sorunlar olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Kültür olarak evin işlerini yapan hep hanımdır. Ama artık durum böyle olmadığı için şimdi eşim artık yardımcı oluyor ama asıl zor dönemi çocuklar küçükken ki dönemi kendimizden ödün vererek geçiyorduk. Bu da o dönemlerde sorun yaşamamıza neden oluyordu. (K6)

Yani sorun yaşıyor ben bu mesleğe başlamadan önce kahkaha atıp espri yapan bir insandım. Sürekli gülümserdim, ama bu mesleğe girdim gireli mimiklerim değişti. Yani mesela soğuk bir insana dönüştüm. Yani insan değişiyor, yapın değişiyor, yürüyüşün değişiyor, giyim tarzın artık yavaş yavaş değişiyor, kimisi şıkır şıkırdır bizim meslekte, kimisi de standart. (K3)

Aileme yansması da ya mesela iş yerinde bir problem yaşıyorum eve gidiyorum bir konu konuşuluyor ya da bir şey oluyor, kafam kaldırmıyor mesela aniden sinirlenme, ters bir cevap bu da tabii bazen etkiledi. Onları da etkiliyor ara sıra, mesela iş yerinde bir tanesi çıkıyor ters bir laf söylüyor, ‘sen benim sayemde ekmek yiyorsun, burada işine bak. Biz olmasak sen burada hiçsin’ gibi hani birçok böyle şeylerle karşılaşabiliyoruz. Bu da tabii kafamıza takılıyor, bazen o da eve yansıyor. (K3)

...bunun haricinde sosyal hayat evet, evli olduğum için sıkıntı çünkü hiçbir sosyal hayatım olmuyor. Evden işe işten eve, çoluk çocuk, ister istemez tabii evde olmadığı zaman eşler çolukla çocukla problemimiz oluyor. Yani olmuyor değil. Şimdi bayan işte her bayanda var. Bu mesela çalışan anne de hep var bu. (K2)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik mesleğini yaparken bir kadın olarak ailesi ile yaşadığı sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin görüşlerini bütüncül olarak yorumladığımızda; genel anlamda sorun yaşamama durumu ön plana çıkarken, sorun yaşama boyutunda ise çocuğuna zaman ayıramama ve vardiyalı sisteme alışmakta zorlanma sorunları, ev işlerine zaman ayıramama, insanın doğasını değiştirme, işteki gerginliğinin eve yansması ve sosyal hayatın olmaması sorunlarından daha ön plana çıkmaktadır.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleki yaşamlarında bir kadın olarak aileleriyle yaşadıkları sorunlar incelendiğinde, katılımcıların (4, 5, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30) büyük çoğunluğunun herhangi bir sorun yaşamadıkları anlaşılmıştır.

Bu durum, birçok kadın özel güvenlik görevlisinin iş ve aile yaşamını başarılı bir şekilde dengeleyebildiğini ve mesleğin aile hayatına belirgin bir olumsuz etkisinin olmadığını göstermektedir.

Öte yandan, bazı katılımcılar (2, 7, 10, 17, 19,), çocuklarına yeterince vakit ayıramama ve çocuk ile eşe zaman ayıramama (1, 6) gibi sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum, özellikle annelerin iş ve aile sorumluluklarını dengeleme konusunda zorlanabildiğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, vardiyalı çalışma düzenine uyum sağlama konusunda zorluk yaşayan katılımcılar da (14, 29) olmuştur. Vardiyalı çalışma, aile yaşamını ve sosyal dengeyi etkileyebilen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Daha az sıklıkla belirtilen sorunlar arasında ev işlerine vakit ayıramama (6), bireyin doğasında değişiklik yaşama (3), iş yerindeki gerginliğin eve yansması (3) ve sosyal hayatın olmaması (2) yer almaktadır. Bu sorunlar, bazı katılımcıların mesleki sorumluluklarının aile yaşantılarına, sosyal ilişkilerine yansıdığına işaret etmekte ve iş-özel yaşam dengesinin sağlanmasının önemini ortaya koymaktadır.

Çalıştıkları İllere Göre Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar

Tablo 3.5. Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunların İllere Göre Dağılımı

Bir kadın olarak aile ile yaşanan sorunlar	Antalya	Isparta	Burdur
Çocuk ve eşe zaman ayıramama	39,66%	0%	60,34%
Sosyal hayatın olmaması	0%	100%	0%
İnsanın doğasını değiştirme	0%	0%	100%
İşteki gerginliğinin eve yansması	0%	0%	100%
Sorun yaşamama	45,79%	29,91%	24,3%
Ev işlerine zaman ayıramama	0%	0%	100%
Vardiyalı sisteme alışmakta zorlanma	53,85%	0%	46,15%
Çocuğuna zaman ayıramama	26,6%	58,62%	14,78%

Tabloyu incelediğimizde, kadın özel güvenlik görevlilerinin aile içinde yaşadıkları sorunların çalıştıkları illere göre önemli farklılıklar gösterdiğini söyleyebiliriz. Her ilde öne çıkan farklı sorunları ve bu sorun farklılıkları dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Vardiyalı sisteme alışmakta zorlanma (%53,85), çocuk ve eşe zaman ayıramama (%39,66) en büyük sorunlar arasında yer almaktadır.
- Sorun yaşamama oranı (%45,79) diğer illere göre en yüksektir. Bu oran, Antalya'da çalışan kadınların iş-yaşam dengesini kurmada daha başarılı olduğunu veya çevrelerinden daha fazla destek aldıklarını düşündürülebilir.

- Çocuğuna zaman ayıramama (%26,6) sorunu da belirli bir düzeyde görülse de diğer illerle kıyaslandığında daha düşük bir seviyededir.

Isparta:

- Sosyal hayatın olmaması (%100), Isparta'daki kadın özel güvenlik görevlileri için en büyük sorun olarak öne çıkmaktadır.
- Çocuğuna zaman ayıramama (%58,62) oranı ile oldukça yüksek seviyededir. Bu oran, Isparta'daki kadınların aile yaşamı ile iş arasında denge kurmakta daha fazla zorlandığını göstermektedir.
- Sorun yaşamama oranı (%29,91) ile Antalya'dan düşük, ancak Burdur'dan biraz daha yüksektir. Bu da Isparta'daki kadınların, iş yaşamının getirdiği zorluklarla mücadelede bazı destekler aldığını gösteriyor olabilir.

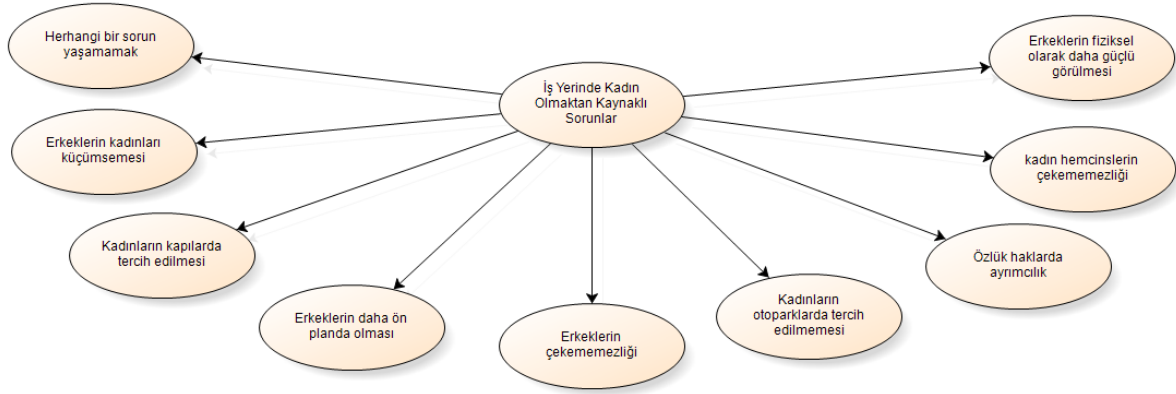
Burdur:

- İnsanın doğasını değiştirme (%100), işteki gerginliğin eve yansması (%100), ev işlerine zaman ayıramama (%100) gibi sorunlar yalnızca Burdur'da görülmektedir.
- Çocuk ve eşe zaman ayıramama (%60,34) Burdur'da en büyük sorunlardan biridir.
- Vardiyalı sisteme alışmakta zorlanma (%46,15) ve çocuğuna zaman ayıramama (%14,78) gibi sorunlar da Burdur'da yaşanmaktadır.
- Sorun yaşamama oranı (%24,3) en düşük seviyededir. Bu seviye, Burdur'daki kadın özel güvenlik görevlilerinin iş ve aile dengesini kurmakta en fazla zorlanan grup olduğunu göstermektedir.

Bu farklılıklar, illerdeki sosyoekonomik yapı, kadınların aile içindeki rolleri ve toplumun iş hayatına bakış açısıyla doğrudan ilişkili olabilir.

3.6.5. İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunların Tanımlanması

Şekil 3.4.'te kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı olduğunu düşündüğü sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 4 İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar

Tablo 3.6.'da kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı olduğunu düşündüğü sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin görüşlerinin katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 6 İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar

Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar	Katılımcılar	f
1 Erkeklerin kadınları küçümsemesi	2,11,16,17,18,19,20,25,26,27	10
2 Herhangi bir sorun yaşamamak	10,13,14,21,23,28,29,30	8
3 Erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü görülmesi	2,6,8,9,24	5
4 Kadın hemcinslerin çekememezliği	1,5,12	3
5 Erkeklerin daha ön planda olması	7,21	2
6 Erkeklerin çekememezliği	12	1
7 Kadınların kapılarda tercih edilmesi	3	1
8 Kadınların otoparklarda tercih edilmemesi	4	1
9 Özlük haklarda ayrımcılık	15	1

Tablo 3.6'da görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı olduğunu düşündüğü sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde, erkeklerin kadınları küçümsemesi en çok dile getirilen sorun olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Var bazı erkekler siz kadınsınız ne anlarsınız güvenlikten diyerek böyle küçümseyici tavırlarla bakıyorlar, dinlemiyorlar, 'beyefendi kapıdan geçer misiniz?' diyoruz direkt geçiyorlar hani kendini bilmezler, diğer türlü yok. Aslında bu olayı kadın erkek ayırmayalım iki taraf da yapıyor. (K11)

Yani yeri geldiği zaman kaba davranış ve sözlere maruz kalabiliyoruz. Ne de olsa bayan diyorlar, söylediğimiz uyarıları dikkate almıyorlar. (K16)

Şöyle mesela bir kavga esnasında tarafların bir kadın özel güvenlik görevlisine davranışıyla erkek özel güvenlik görevlisine davranışı farklı oluyor. Erkeğe mesela tepki gösteremiyor ama bizi güçsüz gördüğü için daha çok böyle baskın çıkmaya çalışıyorlar. Onun dışında erkek kadın hepimiz aynı işi yapıyoruz yani bir erkeğin yapabileceği işi de yapıyoruz. Artık tecrübe sahibi olduk. (K17)

Görev esnasında karşımızdaki hasta ve hasta yakınları erkek olduğu zaman bize karşı biraz daha fazla agresif olabiliyorlar. Ama aynı durumda erkek özel güvenlik görevlilerine karşı aynı tepkiyi göstermiyorlar. (K18)

Görev yaptığımız yer itibarıyla muhatap olduğumuz insanlar hasta ya da hasta yakını, dolayısıyla durumları gereği negatif geliyorlar zaten. Böyle durumlarda karşımızdaki hasta yakını erkeğe istemediği bir durum olduğunda kadın görevlilere tepkisi biraz daha büyük oluyor. Aynı tepkiyi erkek personele göstermiyorlar. (K19)

Bayanlar genelde hep böyle erkekler tarafından biraz geri planda görülüyorlar, ben ilk bayan vardiya amiri olduğumda beni istemediler. Niye? Çünkü bir bayan olduğum için istemediler. Ya erkekler tarafından bir tık daha böyle şey alt seviyede görünüyorsun. (K2)

Görev esnasında erkek hastalar ya da hasta yakınları bizi pek dinlemiyor. Bize karşı daha agresif oluyorlar. Erkek özel güvenlik görevlilerine aynı muameleyi yapamıyorlar. (K20)

Hastanede kadın özel güvenlik görevlisi olduğumuz için erkek hastalar bizi dinlemiyorlar. Mesela 'şuraya giremezsiniz' dediğimizde 'hayır biz gireceğiz' diyorlar. Erkekler bu sorunla karşılaşmıyor biz daha çok karşılaşıyoruz. (K25)

Bizim çalıştığımız görev bölgesine her türden insan geliyor. Erkek, alkollü ve benzeri, böyle durumlarda özellikle erkekler, erkek özel güvenlik görevlilerini daha çok dinliyorlar. Kadın özel güvenlik görevlilerini pek dinlemiyorlar. Yani bu kadın ben bunu her halükarda ezerim diye düşünüyorlar, sanırım ondan kaynaklı pek dinlemiyorlar. (K26)

Ben yoğun bakım ünitesinde görev yaptığım dönemlerde içeride hastası olan hasta yakını erkekler içeriye iki-üç kişi girmeye çalıştıklarında, yasak olduğunu söylediğimizde, bizi dikkate almayarak içeriye girmeye çalışıyorlar. Yani kadın özel güvenlik görevlisini dikkate almıyorlar. (K27)

İkinci olarak en çok dile getirilen husus herhangi bir sorun yaşamamak olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Herhangi bir sorun yaşamıyorum. (K10)

Yani bir sorun yaşamadığım için herhangi bir tanımlamada yapamayacağım. (K13)

İş yerimde herhangi bir sorun yaşamadığım için bir şey diyemeyeceğim. (K14)

Mesleğe yeni başlamam ve Kredi Yurtlar Kurumu'nun kız yurdunda görev yaptığım için herhangi bir sorun yaşamadım. (K22)

Ben hiç böyle bir sorunla karşılaşmadım. (K23)

Kız yurdunda görev yaptığım için böyle bir sorun yaşamadım. (K28)

Kız yurdunda görev yaptığım için böyle bir sorun yaşamadım. (K29)

Kız yurdunda görev yaptığım için herhangi bir sorun yaşamadım. (K30)

Üçüncü olarak en çok dile getirilen sorun erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü algılanması olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

...aslında hani eşitlik var deniyor ama eşitlik de yok aslında, şöyle bir şey ben elemanlarıma mesela diyorum ki şimdi bayan var erkek elemanım var, ben erkek elemanımı her yerde kullanabiliyorum, otoparka atıyorum, başka yere atıyorum (görevlendiriyorum), kavgaya gönderiyorum ama şimdi erkeğin gücüyle bayanın gücü farklı, yani bayan elemanı o kavgaya gönderemiyorum mesela niye? Çünkü bayan, çünkü erkek ne yapıyor bayan olduğu için ona daha bir fazla hani hepsi yapmıyor ama o kavgada o kargaşada kalacak o bayan. Ama erkeğin kuvvetiyle bayanın kuvveti bir değil. (K2)

Kadın olmamızdan dolayı bizi pasif ve güçsüz görüyorlar. Bu yüzden de karşıdaki insanların yaklaşımı o şekilde oluyor. Yani güçsüz gördükleri için erkeklere yapamadıkları şeyleri kadınlara karşı yapabiliyorlar. (K24)

Erkekler fiziken daha güçlü olduğu için biz daha güçsüz görünüyoruz. Yani bu mesleği onların mesleğiymiş gibi düşünüyorlar. Yani üç-dört kişinin birlikte olduğu bir ortamda çalışıyorsanız ve tek bayansınız genelde sizi işte oranın bulaşğını yıka, temizliğini yap, kahvesini yap, yemek yapılacaksa onu yap yani bizim işimiz bunlarmış gibi görünüyor. O fiziki kuvvet bizim üzerimizdeymiş gibi görülüyor. (K6)

Görev yaptığımız yere gelen insanların, hani fiziki anlamda erkeği daha güçlü, kadını biraz daha güçsüz olarak gördükleri için konuşması bile değişiyor. Yani erkeğe konuşmaları ile kadına konuşmaları farklı oluyor. (K8)

Sıkıntılı kişiler geldiği zaman bizi güçsüz görüp üzerimize yürümeye çalışıyorlar, bu ve benzeri sorunları yaşıyoruz ama erkeklere bunu yapamıyorlar. (K9)

Dördüncü olarak en çok dile getirilen sorun kadın hemcinslerin çekememezliği olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Aslında kadın olmak sadece bu meslekte değil her zaman bir iş yerinde zor olmuştur. Belki biraz garip olacak ancak aslında kadınlar karşı cinsleriyle değil hem cinsleriyle sorunlar yaşıyor iş alanında bana göre...Benim çalıştığım kurumda işimi doğru yaptığım için gerek erkek amir /müdür, gerekse erkek personel tarafından takdir ediliyorum. Ancak bu durum hemcinslerim arasında kıskançlıklara hatta farklı söylenti ve asılsız dedikodularla varsa yükselme imkânınızın engellenmesine kadar gidebiliyor. (K1)

Hemcinslerimiz de yapıyor. Çekememezlik de çok fazla. (K12)

Kadınlar tabii ki yaşıyor ama bu her iş de olan şeyler. Mesela kadın kadını genellikle çok istemez, çok göz önünde bulundurmamak istemez. Sizi arka plana koymak ister, sizi gözünün önünde görmek istemez, yani hiçbir sebep yoktur aslında siz ona hiçbir şey yapmamışsınızdır. Bu her işte böyle. Ben daha önce düğünlere falan gidiyordum. Gittiğim düğünlerde hep arka planda çalışmayı tercih ediyordum. Çünkü çalışanların eşleri oluyor, sevgileri oluyor, hep abi kardeş olarak hitap ediyordum. Ona rağmen mesela bayanlar rahatsız oluyordu. Diyordu ki mesela eşi, 'ya kardeşim sen niye garsonluk yapmıyorsun' 'yok abi ya ben bulaşık yıkayayım, temizlik yapayım' hep arka planda olmayı tercih etmeme rağmen rahatsız olan insanlar vardı yani. O yüzden bayan olmak hem erkeklerden yana zor, hem de bayanlardan yana zor. Kadın olmak zor, kadın hem hemcinsiyle hem de karşı cinsle zorluk yaşıyor. Bunu da sırf kadın olmasından kaynaklı yani insanların farklı düşüncesinden kaynaklı yaşıyor. (K5)

Beşinci olarak en çok dile getirilen sorun erkeklerin daha ön planda olması olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ben hamileyken güvenlik görevlisiydim. Hatta ilk güvenlik görevlilerinden birisiydim. O dönemde çalışanlar bana karşı 'ya sen hamilesin sen kadınsın kendini koruyamazsın

ki? Nasıl güvenlik görevlisi oldun? Kadından özel güvenlik görevlisi mi olur?’ şeklinde söylemlerde bulunmuşlardı. Sonra hem çevre hem de hastane olumlu karşıladı. (K21)

Ya kadın olmam nedeniyle zaten görevde aşırı bir sorun yaşamadım. Çünkü erkekler ön planda oluyor ama gece vardiyasında onu da anne olduğum için çocuk büyütürken onunla alakalı sıkıntılar yaşadım. (K7)

En az dile getirilen sorunlar ise erkeklerin çekememezliği, kadınların görev esnasında kapılarda ya da otoparklarda tercih edilmemesi ve özlük haklarda ayrımcılık olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani karşı cinsin bize karşı kadın olduğumuz için fazla yüklendiğini düşünüyorum açıkçası. ...Çekememezlik de çok fazla ama karşı cins daha fazla yapıyor bunu, yani yapmış olduğumuz mesleği ve bizi küçümsüyorlar. (K12)

Mesela genelde kadın güvenlikler kapılarda tercih ediliyor erkekler otoparkta, mal kabul girişi gibi. Bu kapılarda belli bir zamandan sonra insanı boğuyor. Yani her gün alışılmış bir durum. Yani her gün yaptığın iş aynı, şey gibi robot gibi oluyorsun artık belli bir zamandan sonra, mesela Özdilek'e gidin orada ben çalıştım, ana kapısı ve tahliye kapısı hemen bayanlar veriliyor kapılara, hani ilk karşılama misafirleri karşılama AVM'lerde önemlidir. Müşteri bizim için önemlidir şeyi vardır. E tabii orada da sürekli kala kala belli bir şeyden sonra gülümseyen mimikler kalmıyor ve yüzün düşüyor. Ayaklardaki yorgunluk suratına vuruyor, bu sefer ne oluyor, yöneticinin tarafından neden işini düzgün yapmıyorsun gibi şeylerle karşılaşabiliyorsun, aynı zamanda dikkat bozukluğu oluşuyor yani boş boş bakıyorsun belli bir saatten sonra. Çünkü beyin gidiyor, kafa gidiyor, x ray'e sürekli bakıyorsun ya da boy dedektörüne sürekli insanlar geliyor artık belli bir şeyden sonra boş boş bakmaya başlıyorsun. Hatta cihazın sesini bazen duymuyorsunuz. Yani sırf kadın olmaktan dolayı sadece kapılarda görev yapmak aslında bizim için de çalıştığımız yer içinde temel bir sorun. (K3)

Ben çok hareketli bir insanım. Her şeye koşturan bir insanım ön planda olmak demeyeyim de hani her işi yapmayı istiyorum ama kadın olduğum için geri planda tutuluyorum. Mesela ben otoparka da çıkmak istiyorum fakat yönlendirmiyorlar kadın olduğum için. Bu göreve otoparkta taciz olabilir düşüncesiyle erkek personel görevlendiriyorlar. Aslında bizim lehimize bir düşünce ama ben orada da görev yapmak istiyorum. Hani ben kendi adıma söyleyeyim ben kendimi savunacak yeterlilikte olduğumu düşünüyorum. Bunun haricinde bir problem olduğunu düşünmüyorum. (K4)

Terfi alamıyoruz kadın olduğumuz için genelde erkekleri terfi ettiriyorlar. Ücret farkı oluyor tabii ki amirler ile aramızda, ben mesela bir bayan amir olmasını isterdim yani başımızda. (K15)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı olduğunu düşündüğü sorunları nasıl tanımladıklarına ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; erkeklerin kadınları küçümsemesi en çok yaşanan sorun olarak kayıtlara geçmiştir. Herhangi bir sorun yaşamamak, erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü görülmesi sorunları ise kadın hemcinslerin çekememezliği, erkeklerin daha ön planda olması, erkeklerin çekememezliği, kadınların kapılarda tercih edilmesi, kadınların otoparklarda tercih edilmemesi ve özlük haklarda ayrımcılık sorunlarından daha ön plandadır.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleklerinde kadın olmaktan kaynaklandığını düşündükleri sorunlar incelendiğinde, bazı katılımcıların erkeklerin kadın meslektaşlarına karşı küçümseyici bir tavır sergilediğini düşündükleri (2, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 25, 26, 27) görülmektedir. Bu durum, bazı kadın çalışanlar için iş yerinde cinsiyet temelli bir değersizleştirme hissi yaratmaktadır.

Diğer yandan, bazı katılımcılar (10, 13, 14, 21, 23, 28, 29, 30) iş yerinde kadın olmaktan kaynaklanan herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir. Bu durum, kadın özel güvenlik görevlilerinin bir kısmının çalışma ortamında cinsiyet temelli bir ayrımcılık hissetmediğini ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar tarafından erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü kabul edilmesinin (2, 6, 8, 9, 24) dile getirilmesine yönelik algı, kadınların iş yerinde fiziksel yeterlilikleri üzerinden değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Ayrıca, kadın meslektaşları arasında çekememezlik yaşandığını belirten (1, 5, 12) ve erkeklerin iş yerinde daha ön planda olduklarını düşünen (7, 21) katılımcılar bulunmaktadır. Bu durum, hemcinsler arası rekabetin yanı sıra erkek meslektaşların bazı görevlerde daha fazla öne çıkarıldığını hissettirmektedir.

Bireysel olarak ifade edilen diğer sorunlar ise, kadınların belirli alanlarda (kapılarda) tercih edilmesi (3), otopark gibi görevlerde kadınların yer almaması (4) ve özlük haklarda ayrımcılık yaşanması (15) olmuştur. Bu durumlar, kadın özel güvenlik görevlilerinin görev alanlarında cinsiyete dayalı bir rol dağılımının ve hak eşitsizliğinin var olduğunu düşündüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca bu bulgular, hem cinsiyet hem de mesleki roller bağlamında kadınların karşılaştığı sosyal ve yapısal zorlukların geniş bir yelpazeye yayıldığını ve iş yerinde kadınların daha geri planda kaldığı bazı alanların bulunduğunu göstermektedir.

Çalıştıkları İllere Göre İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar

Tablo 3.6. İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunların İllere Göre Dağılımı

İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar	Antalya	Isparta	Burdur
Kadın hemcinslerin çekememezliği	33,49%	0%	66,51%
Erkeklerin kadınları küçümsemesi	39,88%	60,12%	0%
Erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü görülmesi	0%	51,63%	48,37%
Kadınların kapılarda tercih edilmesi	0%	0%	100%
Kadınların otoparklarda tercih edilmemesi	0%	0%	100%
Erkeklerin daha ön planda olması	0%	59,72%	40,28%
Herhangi bir sorun yaşamamak	31,94%	30,56%	37,5%
Erkeklerin çekememezliği	100%	0%	0%
Özlük haklarda ayrımcılık	100%	0%	0%

Tablo 3.6. daki verileri incelediğimizde, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı yaşadığı sorunların çalıştıkları illere göre önemli farklılıklar gösterdiğini görüyoruz. Her ilde öne çıkan sorunlar ve bu sorunların farklılıkları dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Erkeklerin çekememezliği (%100) ve özel haklarda ayrımcılık (%100) yalnızca Antalya’da görülmektedir. Bu, Antalya’da kadın özel güvenlik görevlilerinin erkek meslektaşları tarafından rekabetle karşılaştığını ve çalışma haklarında eşitlik konusunda sıkıntılar yaşadığını gösteriyor olabilir.
- Kadın hemcinslerin çekememezliği (%33,49) oranı ile Antalya’daki kadınların iş ortamında birbirleriyle rekabet halinde olabileceğini düşündürmektedir.
- Erkeklerin kadınları küçümsemesi oranı (%39,88)’dir. Bu oran küçümsemenin önemli bir sorun olduğunu göstermektedir.
- Herhangi bir sorun yaşamama oranı (%31,94) ise diğer illere kıyasla orta seviyededir.

Isparta:

- Erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü görülmesi (%51,63) ve erkeklerin daha ön planda olması (%59,72) en büyük sorunlar arasında yer almaktadır. Bu oranlar, Isparta’da kadın özel güvenlik görevlilerinin yetkinliklerinin erkek meslektaşlarına kıyasla daha az dikkate alındığını ve fiziksel güce dayalı işlerde geride tutulduklarını düşündürülebilir.
- Erkeklerin kadınları küçümsemesi (%60,12) oranı yüksek seviyede olması ile dikkat çekmektedir. Bu da kadın özel güvenlik görevlilerinin saygınlık kazanma konusunda zorlanabileceğini göstermektedir.
- Herhangi bir sorun yaşamama oranı (%30,56) orta seviyede olduğundan, sorunlar sık görülse de tamamen olumsuz bir ortamdan bahsetmenin mümkün olmayacağı söylenebilir.

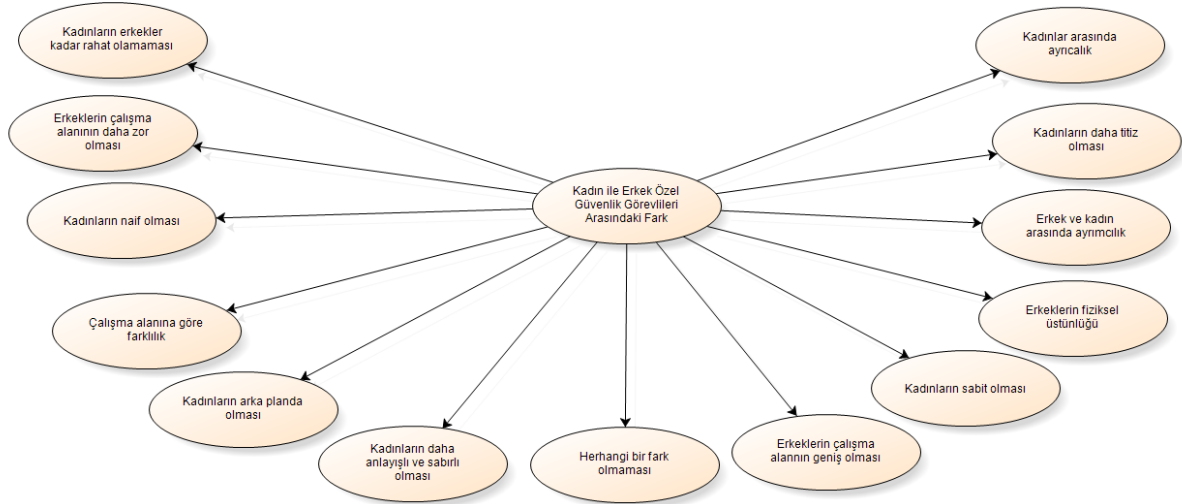
Burdur:

- Kadın hemcinslerin çekememezliği (%66,51) burada en yüksek seviyededir. Bu oran, Burdur'daki kadın özel güvenlik görevlilerinin kendi aralarında rekabet yaşadığını ve iş yerinde dayanışmanın zayıf olabileceğini göstermektedir.
- Kadınların kapılarda tercih edilmesi (%100) ve kadınların otoparklarda tercih edilmemesi (%100) sadece Burdur'da görülmektedir. Bu tespit, kadınların belirli görev alanlarına yönlendirildiğini ve iş dağılımında cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını göstermektedir.
- Erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü görülmesi (%48,37) oranı ile burada da önemli bir sorundur.
- Herhangi bir sorun yaşamama oranı (%37,5) ile Burdur'da en yüksek seviyede olsa da yine de sorun yaşayanların oranı önemli bir düzeydedir.

Bu farklılıklar, illerdeki iş kültürü, toplumsal cinsiyet algısı ve iş yerindeki kadın-erkek dengesiyle yakından ilişkili olabilir.

3.6.6. Çalışma Alanında Kadın ve Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farkın Kıyaslanması

Şekil 3.5. kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik görevlileri arasındaki farkı nasıl kıyasladıklarına ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 5 Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark

Tablo 3.7.'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik

görevlileri arasındaki farkı nasıl kıyasladıklarına ilişkin görüşlerinin katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 7 Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark

	Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark	Katılımcılar	f
1	Erkeklerin fiziksel üstünlüğü	6,7,8,9,11,12,21,23,27,30	10
2	Herhangi bir fark olmaması	13,14,16,20,26,28,29	7
3	Çalışma alanına göre farklılık	18,19,22,30	4
4	Kadınların naif olması	2,23,27	3
5	Erkek ve kadın arasında ayrımcılık	3,4	2
6	Erkeklerin çalışma alanının daha zor olması	5,17	2
7	Kadınların erkekler kadar rahat olamaması	24,25	2
8	Erkeklerin çalışma alanının geniş olması	2	1
9	Kadınlar arasında ayrıcalık	1	1
10	Kadınların arka planda olması	15	1
11	Kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olması	6	1
12	Kadınların daha titiz olması	10	1
13	Kadınların sabit olması	5	1

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik görevlileri arasındaki farkı nasıl kıyasladıklarına ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde; erkeklerin fiziksel üstünlüğü en çok dile getirilen fark olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir.

Sadece kol gücü, güçlü duruşları başka hiçbir fark yok. (K11)

Kadın ve erkekler arasında güç farkı olabiliyor, kavga durumlarında onlar daha iyi müdahale sağlayabiliyorlar. Onun haricinde başka bir şey gelmiyor. (K12)

Erkekler bir olaya müdahale ederken daha güçlü oluyor. Yani bizim sonuçta gücümüz yok. Fizik anlamında erkekler daha güçlü olduğu için olaylara daha iyi müdahale edebiliyor. Onun haricinden bir fark yok bana göre. (K21)

Yani erkekler bize göre güç ve kuvvet bakımından biraz daha üstün...Yani fiziki güçlerinin haricinde bir fark olduğunu düşünmüyorum. (K23)

Şimdi erkek her zaman fiziksel olarak kadından üstündür...Bunun haricinde yani fiziksel güç haricinde bir farklılık olmadığını düşünüyorum. (K27)

Ancak fiziksel anlamda tabii ki erkekler ile kadınlar arasında fark var. Bir de kızlar mesela ‘biz şu olmayacak’ desek, bizi çok dinlemiyorlar ama erkekler dediğinde onlara bir şey diyemiyorlar. (K30)

Yani olumlu farklılıklar da var olumsuzda var. Evet fiziki kuvvetleri fazla bizden... Yani erkek fiziki kuvveti nerede gereklidir aslında güvenlikte, son noktaya gelirsiniz ki kavga çatışma olacağına bir fiziki kuvvet gereklidir. (K6)

Fiziki güçlerinden dolayı erkek görevlileri daha ön plana çıkartıyorlar. Bence de doğrusu bu. Çünkü biz kadınlar biraz daha güçsüz, biraz daha naifiz. O yüzden bir arbede, olay olduğu zaman da bayan görevliler yetersiz kalıyor. Erkek görevliler ön planda oluyor. (K7)

Erkek fiziki anlamda daha güçlü olduğu için olaylara daha hızlı müdahale edebiliyor. Tartışma olduğunda tarafları kuvvetiyle durdurabilme gücüne sahip olabiliyor. (K8)

Bir kez fiziki fark var, ayrıca erkekler daha rahat ücra, تنها, ıssız ve karanlık yerlere girip çıkabiliyorlar. (K9)

İkinci olarak en çok dile getirilen fark, herhangi bir fark olmaması olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani çalıştığım kurum itibarıyla bir fark olduğunu söyleyemem. Erkeklerin görev yaptığı her yerde bizler de görev yaptık. Şu an kadın olarak sayımız az olduğu için Rektörlük binasında görev yapıyoruz. (K13)

Erkek kadın ayırt etmeksizin aynı görevleri yapmaktayız. Dolayısıyla bir farklılık olduğunu söyleyemem. (K14)

Yani ben bir fark olduğunu düşünmüyorum. Çünkü her şeyimiz aynı. Aldığımız maaş, çalışma şartlarımız hepsi aynı. (K16)

Aslında aynı işleri yapıyoruz bence hiçbir fark yok. (K20)

Hiçbir fark yok bence cinsiyet farkından başka. Aynı yerde görev yapıyorsun, hatta benim daha çok iş yaptığım oluyor onlardan. Dediğim gibi biyolojik farkın haricinde bir fark yok bana göre. (K26)

Bence kadın ve erkek özel güvenlik görevlileri arasında herhangi bir fark yok. (K28)

Bence biyolojik farkın haricinde hiçbir fark yok. Çünkü her işe zaten beraber gidiyoruz. (K29)

Üçüncü olarak en çok dile getirilen fark, çalışma alanına göre farklılık olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sadece çalışma yerlerine göre farklılıklar olduğunu söyleyebilirim. Yani psikiyatri bölümünde erkekler, doğumhane bölümünde kadınların görevlendirildiği gibi. Bunun haricinde bir farklılık olduğunu söyleyemem. (K18)

Yani çalışma yerleri haricinde bir farklılık olduğunu söyleyemem. (K19)

Görev yeri farklılığı haricinde bir fark olmadığını söyleyebilirim. (K22)

Onlar sadece hani erkek olduğu için gece kız yurdunun dışında görev yapıyorlar biz içeride. (K30)

Dördüncü olarak en çok dile getirilen fark, kadınların naif olması olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Onlar daha naif oluyor işte yoruluyorlar bilmem ne oluyorlar? Evet yani bu konuda erkekle kadın arasında fark var mesela. (K2)

...biz biraz duygusalsız. (K23)

Kadın daha duygusaldır. (K27)

Beşinci olarak en çok dile getirilen fark, erkek ve kadın arasında ayrımcılık, erkeklerin çalışma alanının daha zor olması ve kadınların erkekler kadar rahat olamaması olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

...daha önceki çalıştığım yerlerde yaşadım. Mesela ben kendime inanıyorum. 'Ben otomasyon görevi yapabilirim' dediğimde Özdilek'te 'hayır otomasyon sadece erkeğin görevi sizin işiniz kapı', yani belli başlı adamlarını seçmişler onlar orada oturur şekilde çalışıyor, ama kadın sürekli ayakta. (K3)

Mesela şimdi otopark görevlendirmesi aslında bir fark. Karşıdaki insanlara göre fark hani bizi daha böyle aciz gibi görüyorlar. Öyle hani zor görevlere bizi göndermediklerini düşünüyorum. Hani erkekler daha güçlü biyolojik yapıdan kaynaklı, bu yüzden bazı görevlendirmelerin buna göre yapıldığını düşünüyorum. Bunun haricinde bir farklılık yok. (K4)

Bu nöbet yerlerine göre değişiyor. Bir psikiyatri servisimiz var mesela tehlikeli bir bölüm, ne kadar da olsa bir kadın özel güvenlik görevlisi gece nöbetini tek başına geçiremez orada. Ama erkek özel güvenlik görevlisi geçirebilir. Bu bir fark bana göre. Ancak bunun haricinde bir fark yok bence. (K17)

Erkekler erkeklerin çalışma alanını daha zor aslında, güneşin altına çıkıyorlar, otoparkta çalışıyorlar, başka alanlarda inşaat bölümünde çalışıyorlar. (K5)

Bence herhangi bir fark yok sadece çalışma açısından erkekler daha rahat çalışabiliyor. Biz o kadar rahat çalışamıyoruz. Çünkü oturuşumuza, kalkışımıza, konuşmamıza her şeyimize dikkat etmemiz gerekiyor kadın olmamızdan kaynaklı. Bu da bizi zaman zaman zorluyor. (K24)

Kadın özel güvenlik görevlileri olarak gece vardiyalı olarak çalıştığımızda, erkekler bina içinde ve bina dışında gece gündüz rahat dolaşabiliyorlar ama biz çok rahat dolaşamıyoruz. Geceleri devriyeye çıkıyoruz tek bayan olarak bu da riskli oluyor. Erkekler bu konuda daha rahatlar. Yani fiziksel olarak erkeklerin güçlü olması onlara öz güven sağlıyor. (K25)

Son sırada en çok dile getirilen farklar ise erkeklerin çalışma alanının geniş olması, kadınlar arasında ayrıcalık, kadınların arka planda olması, kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olması, kadınların daha titiz olması ve kadınların sabit olması olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani kadın özel güvenlikle erkek özel güvenlik arasında evet çok fark var aslında, erkekleri her yerde kullanabiliyorum, her işi yapabiliyorlar. Bayanları sadece benim yönlendirebileceğim tek yer kapılar ve katlar, bayanları otoparka veremiyoruz. (K2)

Benim çalıştığım ortamda bir ayrım yok desem yalan olur. Kadınlar daha ayrıcalıklı erkeklerden bu da onlar tarafından sorun yaratıyor. Beni erkeklerden değil kadınlar arasındaki ayrıcalık rahatsız ediyor...Çalışma ortamında bazı kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığını ve bunun gerekçesinin de siyasi olarak güçlü olmalarından kaynaklı olduğunu biliyorum. Bu ayrımcılık konusuna gelince bizler on iki saat gece vardiyasında çalışırken bu kadınlar uzun yıllar kurumda çalışmalarına rağmen gece vardiyasına kalmıyorlar. Bir kez gece vardiyasına yazıldıklarında hemen gece vardiyasından çıkarıldıklarını ve bir daha yazılmadıklarını da duydum. (K1)

Tabii ki arka planda kalıyoruz, kavga oluyor veya bir olay oluyor kadınların arka planda olduğu noktalar oluyor. Ama ben bu konunun doğru olduğunu düşünüyorum. Kadınlar hani tabii ki müdahale edemeyebilir. Ama eşitlik konusunda herhangi bir sıkıntı yok. (K15)

...bizim de sabır ve anlayışımız çok daha fazla. Yani çok sorunlu, şöyle söyleyeyim, hastanede çalışıyorum acil servisteyim, bir hasta yakını ölümcül olabilir, çok ağır bir

trafik kazası olabilir, çok heyecanlı gelebilir hasta yakınları, buna erkek personelin sabrı üç cümleden sonra kalmaz karşı saldırıyla cevap verir. Ama biz bayanlar daha anlayışlı ve daha duygusal olduğumuz için üç cümleden sonra saldırıya geçmek yerine yarım saat konuşarak daha fazla sakinleştirebiliriz. Burada üniversitede kapılarda da bu şekilde oluyor. Yani çok agresif bir beyefendi içeriye girmek istediğinde genelde beyefendilerde, hanımlarda da oluyor da beyefendilerde daha çok oluyor, içeriye girmek istediğinde kapıdaki güvenlik arkadaşımız butondaki güvenlik arkadaşımız ya da kapı sorumlumuz hep erkektir. Bayan olması gerekir bence, müdahale ettiğinde 'sen beni tanıyor musun? Sen kimsin lan' işte falan buna gider ama bir bayan müdahale ettiğinde buna, karşıdaki de biraz daha yumuşar bayan da yani daha yumuşak olarak hiç sorunsuz dönüş yapabiliriz. Çok uç noktalara gelmediyse eğer. Bayanların üsluplarının daha iyi olduğunu düşünüyorum...Bence aslında önleyici kuvvet daha çok anlayıştan hani böyle diksiyon düzgünlüğünden geçiyor, önleyici kuvvet budur zaten. O noktaya gelmemeli bence. (K6)

Ben herhangi bir fark olduğunu düşünmüyorum. Aksine kadınların erkeklerden daha çok ve titiz çalıştığını söyleyebilirim. (K10)

Biz daha avantajlıyız ama onlar devriye gezdikleri için onlar birçok alanı öğreniyor, istedikleri alana girip çıkabiliyorlar, orayı daha fazla kullanabiliyorlar ama bizim öyle bir şeyimiz olmuyor. Sabit olmak daha zor. Hani otobüste nasıl biri kalksın da oturayım dersin bir yarım saatlik yola dayanamazsın ya da on dakikalık yola, ama normalde hareket halindeyken yarım saat bir saat yürürsünüz, işte güvenlik olmanın tek sorunu ayakta dikilmek o da insanı yoruyor. (K5)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik görevlileri arasındaki farkı nasıl kıyasladıklarına ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; erkeklerin fiziksel üstünlüğü en çok yaşanan fark olurken, herhangi bir fark olmaması, çalışma alanına göre farklılık, kadınların naif olması, erkek ve kadın arasında ayrımcılık, erkeklerin çalışma alanının daha zor olması, kadınların erkekler kadar rahat olamamasına ilişkin farklar, erkeklerin çalışma alanının geniş olması, kadınlar arasında ayrıcalık, kadınların arka planda olması, kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olması, kadınların daha titiz olması ve kadınların sabit olması şeklinde dile getirilen farklardan daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğunun, erkeklerin fiziksel olarak daha üstün olduğunu belirtmesi (6, 7, 8, 9, 11, 12, 21, 23, 27, 30), bu durumun güvenlik görevlisi olarak fiziksel gücün önemli bir avantaj olarak algılandığını göstermektedir.

Bazı katılımcıların (13, 14, 16, 20, 26, 28, 29) ise kadın ve erkekler arasında herhangi bir fark olmadığını ifade etmesi, cinsiyetin iş performansı açısından belirleyici bir faktör olarak görülmediğini düşündüren bir yaklaşımdır.

Diğer katılımcıların, çalışma alanlarına göre farklılıklar olduğunu ifade etmesi (18, 19, 22, 30), belirli görevlerde veya iş koşullarında cinsiyete dayalı farklılık algısı olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadınların daha naif olduğunu düşünenler (2, 23, 27), bu özelliği kadınlar için hem avantaj hem de dezavantaj olarak görebilmektedir. Bazı katılımcıların erkek ve kadın arasında ayrımcılık yaşandığını belirtmesi (3, 4), iş yerinde cinsiyet temelli ayrımcılık deneyimleri olduğunu düşündürmektedir.

Erkeklerin çalışma alanlarının daha zorlayıcı olduğunu belirten (5, 17) ve kadınların erkekler kadar rahat olamadığını ifade eden katılımcılar (24, 25), erkek güvenlik görevlilerine yönelik daha fiziksel ve yoğun görevlerin verildiğine inanmaktadır.

Diğer bazı görüşler ise, erkeklerin çalışma alanının daha geniş olması (2), kadınlar arasında ayrıcalık yaşanması (1), kadınların genelde arka planda olması (15), kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olmaları (6), kadınların titiz çalışmaları (10) ve görev alanlarının genelde sabit olması (5) yönündedir. Bu görüşler, güvenlik görevlerinde cinsiyetin yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel farklılıklar yaratabileceğini göstermektedir.

Çalıştıkları İllere Göre Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark

Tablo 3.7. Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farkın İllere Göre Dağılımı

Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark	Antalya	Isparta	Burdur
Kadınlar arasında ayrıcalık	100%	0%	0%
Erkeklerin çalışma alanının geniş olması	0%	100%	0%
Kadınların naif olması	0%	100%	0%
Erkek ve kadın arasında ayrımcılık	0%	0%	100%
Erkeklerin çalışma alanının daha zor olması	73,02%	0%	26,98%
Kadınların sabit olması	0%	0%	100%
Kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olması	0%	0%	100%
Erkeklerin fiziksel üstünlüğü	12,45%	29,61%	57,94%
Kadınların daha titiz olması	100%	0%	0%
Herhangi bir fark olmaması	47,01%	31,62%	21,37%
Kadınların arka planda olması	100%	0%	0%
Çalışma alanına göre farklılık	42,31%	30,77%	26,92%
Kadınların erkekler kadar rahat olamaması	0%	100%	0%

Tablo 3.7. deki verileri incelediğimizde, kadın özel güvenlik görevlilerinin kadın ve erkek arasındaki farklara ilişkin algılarının çalıştıkları illere göre önemli ölçüde değişiklik gösterdiği anlaşıyor. Her ilde öne çıkan farklı algılar ve bu algı farklılıkları dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Kadınlar arasında ayrıcalık (%100) ve kadınların arka planda olması (%100) ifadeleri, Antalya’da kadın özel güvenlik görevlilerinin hem olumlu hem de olumsuz ayrımcılığa maruz kalabildiğini gösteriyor. Bu durumun kadınlara belirli avantajlar sağladığını ancak aynı zamanda geri planda bırakıldıklarını dair düşüncenin hakim olduğuna işaret etmektedir.
- Kadınların daha titiz olması (%100) ifadesi, Antalya’da kadınların işlerine daha dikkatli ve özenli yaklaştıkları yönünde bir algı olduğunu göstermektedir.
- Erkeklerin çalışma alanının daha zor olması (%73,02) oranı ile Antalya’daki kadın özel güvenlik görevlilerinin, erkek meslektaşlarının fiziksel olarak daha zorlayıcı görevlerde çalıştığını düşündüklerini göstermektedir.
- Herhangi bir fark olmaması (%47,01) oranı ile burada en yüksek seviyededir. Bu oran, Antalya’daki kadın özel güvenlik görevlilerinin bir kısmının cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit şartlarda çalıştığını düşündüğünü göstermektedir.

Isparta:

- Erkeklerin çalışma alanının geniş olması (%100) ve kadınların naif olması (%100) gibi ifadeler, Isparta’daki kadın özel güvenlik görevlileri arasında, kadınların çalışma alanlarının daha sınırlı olduğu düşüncesinin bulunduğunu ve kadınların mesleğe daha duygusal veya hassas bir yaklaşım sergilediği inancında olduklarını göstermektedir.
- Kadınların erkekler kadar rahat olamaması (%100) da burada önemli bir fark olarak görülmektedir. Bu oran, Isparta’da kadınların iş yerinde erkekler kadar özgür ve rahat hareket edemediği anlamına gelebilir.
- Erkeklerin fiziksel üstünlüğü (%29,61) burada orta seviyede bir algıya sahiptir.
- Çalışma alanına göre farklılık (%30,77) ifadesi, kadın ve erkeklerin iş yerinde farklı görevlerde çalıştığını dair bir görüşün yaygın olduğunu göstermektedir.
- Herhangi bir fark olmaması (%31,62) Antalya’ya göre daha düşüktür. Bu oran Isparta’da kadın ve erkek özel güvenlik görevlileri arasında belirgin farklılıkların algılandığını işaret etmektedir.

Burdur:

- Erkek ve kadın arasında ayrımcılık (%100) oranı ile Burdur'da kadın özel güvenlik görevlilerinin en büyük şikâyetlerinden biri olarak öne çıkıyor. Bu seviye, Burdur'un cinsiyet ayrımcılığının en yoğun hissedildiği il olabileceğini sergilemektedir.
- Kadınların sabit olması (%100), kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olması (%100) gibi ifadeler, Burdur'da kadınların genellikle belirli noktalarda sabit çalıştırıldığını ve daha fazla empati gerektiren pozisyonlara yönlendirildiğini düşündüklerini göstermektedir.
- Erkeklerin fiziksel üstünlüğü (%57,94) burada en yüksek oranda belirtilmiştir. Bu durum, Burdur'da kadın özel güvenlik görevlilerinin erkek meslektaşlarından fiziksel olarak daha avantajlı olduğunu düşündüğünü göstermektedir.
- Çalışma alanına göre farklılık (%26,92) oran ile burada en düşük seviyededir. Yani Burdur'da kadın ve erkeklerin çalıştıkları alanlar belirgin bir şekilde ayrılmış olabilir.
- Herhangi bir fark olmaması (%21,37) oranı en düşük seviyededir. Bu seviye, Burdur'da kadın ve erkek güvenlik görevlileri arasındaki farkların çok daha belirgin hissedildiğini göstermektedir.

Bahsedilen bulguların, illerin sosyo-kültürel yapıları, kadınların iş hayatındaki konumları ve toplumsal cinsiyet rollerinin algılanışı ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir.

3.6.7. Çalışma Sürelerinden Kaynaklı Sıkıntıların Üstesinden Gelme

Şekil 3.6.'da Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma süreleri ve saatleri hakkında karşılaştığı sıkıntıların üstesinden nasıl geldiklerine ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 6 Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme

Tablo 3.8.'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma süreleri ve saatleri hakkında karşılaştıkları sıkıntıların üstesinden nasıl geldiklerine ilişkin temaların katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 8 Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme

Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme	Katılımcılar	f
1 Sıkıntı yaşamama	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	20
2 Vardiyalı çalışma	2,4,6,7	4
3 Eleman eksikliğinde fazla mesai	2,3,4	3
4 Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması	1,5	2
5 İzin almada sıkıntı yaşama	9,10	2
6 Görev türüne göre uzun çalışma süresi	8	1

Şekil 3.6 ve Tablo 3.8’de görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma süreleri ve saatleri hakkında karşılaştığı sıkıntıların üstesinden nasıl geldiklerine ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde, sıkıntı yaşamama en çok dile getirilen görüş olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yok ama olursa da amirlerimiz ile konuştuğumuz zaman amirlerimiz çok anlayışlı bu konuda hani işimiz olduğu zaman hemen izin veriyorlar, sorun yaratmıyorlar. (K11)

Müdürlerimizle konuşuyoruz ve onlar çözüyorlar, yani herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz. (K12)

Bu konuda herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum. Olursa da üstesinden gelebiliyorum. (K,13)

Çalıştığım yerden memnunum. Herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz. (K14)

Yani genelde sekiz saat çalışıyoruz. Mesaiye çok nadir kalıyoruz. Mesaiye kaldığımız durumlarda da mesai ücretini alıyoruz. Yani herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz. (K15)

Yani yetkili amirime söylüyorum ve bir çözüm buluyoruz. Sorun yaşamıyoruz bu konuda. (K16)

İzin, hastalık durumlarında kesinlikle sıkıntı yaşamıyoruz. Sağ olsun müdürlerimiz bu konuda çok anlayışlılar. (K17)

İzin, hastalık durumlarında kesinlikle sıkıntı yaşamıyoruz. Müdürlerimiz bu konuda bize çok yardımcı oluyorlar. (K18)

Bizde çalışma saatleri ve süreleri bellidir. Ekstra izne ihtiyaç duyduğumuzda izin alabiliyoruz. Bu konuda bir sıkıntı yaşamıyoruz. (K19)

Sıkıntı yaşamıyoruz. (K20)

Biz yaşamadık, bizim hastanede amirlerimiz olsun idarecilerimiz olsun hepsi iyiler. Gündüz çalışmak isteyen gündüz çalıştırıyorlar, vardiyada çalışmak isteyen vardiyada çalıştırıyorlar. Biz hiç öyle problem yaşamadık. İhtiyaç durumunda saatlik izinlerde alabiliyoruz. (K21)

Zaten sekiz saat çalışıyorum. Doğum yaptığım için vardiya sistemine girmedim. Vardiya sistemine girdiğim zamanda herhangi bir sıkıntı olacağını sanmıyorum. Sıkıntımız olduğu zaman rapor ve izin alabiliyoruz. Onun için hiçbir sıkıntı yaşamıyoruz. (K22)

Ben vardiyalı çalışmıyorum, normal 08.00–17.00 ve cumartesi, pazar tatil olarak çalışıyorum. Böyle bir sıkıntı olmadı şimdiye kadar, ayrıca izine ihtiyacımız olduğunda da şefimizle görüşüp izin alabiliyoruz. (K23)

Şimdiye kadar öyle bir sıkıntımız olmadı. İzin istediğimiz zamanlarda amirlerimiz izin veriyorlar. (K24)

Sorunumuz olduğunda ilk amirlerimize gidiyoruz, onlar zaten çözüm odaklı olduğu için sorunlarımızı çözüyorlar. Sıkıntı yaşamıyoruz. (K25)

Şimdiye kadar hiçbir sorun ile karşılaşmadım. İzin ihtiyacımız olduğu zaman da zorluk yaşamıyoruz ve alabiliyoruz. (K26)

Şimdiye kadar hiçbir sorun ve sıkıntı ile karşılaşmadım. (K27)

Herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz. (K28)

Bu konuda herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz. İhtiyacımız olduğunda amirlerimiz gerekli kolaylığı sağlıyor. (K29)

Bu konuda herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz. İhtiyacımız olduğunda müdürümüz izin veriyor. (K30)

İkinci olarak dile getirilen sıkıntı ise vardiyalı çalışma olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Vardiyalı sistem çalışıyoruz zaten üç vardiya var... fazla mesai olduğunda ek ücret veriliyor. O yüzden sıkıntı yok. Herkes hakkını alıyor. (K2)

Müdürümüz sağ olsun, yardımcı oluyor. İstedığımız gibi vardiyamızı da ayarlayabiliyor işimize göre. Erken çıkmamız gerektiği anlar da hani çok böyle yoğun gün olmadığı sürece mecburi durumlarda tabii ki yine izin veriyor. (K4)

Yani bir dönem üç vardiya çalıştık. Şu anda iki vardiya çalışıyoruz. Ama bir dönem gece 00.00 – sabah 08.00 çalıştık. 00.00–08.00 vardiyasına girdiğinizde evlisiniz, evde bebeğiniz var. Çocuk demiyorum, bebek diyorum. Altı yaşa kadar bebek olarak düşünüyorum. Onun da sorumlulukları oluyor, asla bunu iş yerinden çözme şansımız yok. Çünkü ‘aynı işi yapıyorsak, aynı parayı alıyorsak, sen benimle aynı parayı alıyorsan benim gibi geceleri nöbet tutmak zorundasın’ gibi tepkiler alıyoruz. Dolayısıyla böyle olduğunda da ya uykunuzdan ödün veriyorsunuz, ya eşinize olan sorumluluklarınızdan ödün veriyorsunuz, ya da çocuğunuza gerekli ilgiyi göstermeyerek bunu çözüyorsunuz. Bunun başka bir hani çözüm yolu yok. (K6)

Bayanların ben gece çalışmalarına karşıyım. Yani hem anne hem evle ilgilenecekler hem eş oldukları için, onun dışında da herhangi bir zorluğu yok. (K7)

Üçüncü olarak dile getirilen sıkıntı ise eleman eksikliğinde kaynaklı fazla mesai olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Biz sekiz saat çalışıyoruz ama elemanımız eksik olduğu zaman evet fazla mesai yapıyoruz. Yeri geldiği zaman, o da zaten arkadaşların sözleşmelerinde var... fazla mesai olduğunda ek ücret veriliyor. O yönden sıkıntı yok. Herkes hakkını alıyor. (K2)

Normalde sekiz saat, sekiz saati kafamıza hani yer ediyoruz tamam. Sekiz saati doldurup gideceğim ama bu bazen böyle olmuyor. Biri raporlu oluyor ya da rapor alıyor. Hadi bakalım kalıyorsun. Mesaiye kalacaksın aslında hiç istemiyorum. Çünkü ben sekiz saati bitirdikten sonra dört saat bana çok kötü geliyor. Benden bir verim alamaz ki. Tamam mesaiye kaldığımızda ücret alıyoruz da ben ücret de olsa istemiyorum. Mesaiye kaldıktan sonra eve gidiyorum daha da kötü oluyorum. Ne oluyor sinir stres? Evime bakamıyorum, yemek yapamıyorum, yatmak istiyorum yatamıyorum. Yani bir de buranın haricinde bir ev işi var, eş var, yemek var. Eşimde bu konularda bana asla yardımcı olmuyor. Yani netice olarak mecburen işe devam ediyorum. (K2)

Normalde biz sekiz saat çalışıyoruz. Ekstra mesaiye de kalıyoruz ama mesaiye kalmayı ben istemiyorum. Yorgunluk açısından değil ama ailemle vakit geçirmek açısından istemiyorum. Ben hani yorulan bir insan değilim ama ailemle vakit geçiremediğim için, özellikle kızlarım okula gidiyor. Onlar okuldayken ben evde oluyorum bazen onlar geliyor ben işte oluyorum, o yüzden mesai istemiyorum. (K2)

Dördüncü olarak dile getirilen sıkıntılar ise çalışma süresinin uzun ve yoğun olması ile izin almada sıkıntı yaşama olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalışma saatleri bazen on iki saati buluyor ve bu bazen beni zorluyor. Yorulduğum zaman bu meslek gerçekten zor kadınlar için diyorum. Fakat ekonomik sebepler her zaman ön planda olduğu için devam etmek zorunda kalıyorum. (K1)

Biz sekiz saat çalışıyoruz, sekiz saatin yirmi beş dakikası yemek, on dakikası çay başka bir molamız yok. Biz bunu çok dile getirdik. Maalesef herhalde birçok iş yerinde de böyle sanırım ya da bir saat veren de var ama burası sırayla döndüğümüz için personel de ona göre sanırım onu düzeltemiyoruz maalesef. (K5)

Gelemiyoruz. Çalışma saatlerine uymak zorundayız. Yöneticiler bize 'çalışmak istiyorsan şartlar bu' deniliyor. Acil durumlarda izin alma konusunda bir sıkıntı yaşamamak da izin dönüşü bunun mutlaka olumsuz anlamda bir geri dönüşü oluyor. (K10)

Gelemiyoruz. Çalışma süremiz belli onun dışında ayrıca izin konusu olmuyor. (K9)

Son olarak dile getirilen sıkıntı ise görev türüne göre uzun çalışma süresi olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Kamuda herhangi bir sıkıntı yok. Güvenliğin çalışma süresi sekiz saat ama özel sektörde farklılık yaşıyabiliyorlar. Burada herhangi bir olay olursa mesela tören falan olursa ya da öyle bir şeylerde süre uzayabiliyor. Ancak öyle durumda çalıştığınız süreyi alacak izni olarak veriyorlar. (K8)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma süreleri ve saatleri konusunda karşılaştığı sıkıntıların üstesinden nasıl geldiklerine ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; sıkıntı yaşamama en çok dile getirilen görüş olurken; vardiyalı çalışma, eleman eksikliğinde fazla mesai yapma sıkıntıları, çalışma süresinin uzun ve yoğun olması, izin almada sıkıntı yaşama, görev türüne göre uzun çalışma süresi şeklinde dile getirilen sıkıntılardan daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğu, özel güvenlik mesleğinde çalışma süreleri ve saatleri hakkında herhangi bir sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmiştir (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30). Bu durum, birçok kadının iş ve özel yaşam dengesi kurmada başarılı olduğunu ve mesleklerinin aile içi yaşantılarına olumsuz bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Ancak bazı katılımcılar, vardiyalı çalışma düzeninin getirdiği zorluklara dikkat çekmiştir (2,4,6,7). Vardiyalı sistemin, kadın çalışanların aile hayatını olumsuz etkileyebileceği ve bu duruma alışmakta zorluk çekebilecekleri görülmektedir.

Eleman eksikliği nedeniyle fazla mesai yapma durumu da dile getirilmiştir (2, 3, 4). Bu durum, çalışma koşullarının bazı kadın güvenlik görevlileri için zorlayıcı olabileceğini ortaya koymaktadır.

Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması da bir sorun olarak belirtilmiştir (1, 5). Bu tespit, bazı kadınların iş yükü nedeniyle stres yaşadıklarını göstermektedir.

Ayrıca bazı katılımcılar, izin almada sıkıntı yaşadıklarını ifade etmiştir (9, 10). Bu durum, iş ve özel yaşam dengesini sağlamada zorluk yaşandığını göstermektedir.

Son olarak, görev türüne bağlı uzun çalışma süreleri de dikkat çekmektedir (8). Bu serzeniş, kadın güvenlik görevlilerinin farklı görevlerde çalışırken, karşılaştıkları zorlukları yansıtmaktadır. Özetle bu bulgular, özel güvenlik sektöründe çalışan kadınların çalışma süreleri ve saatleriyle ilgili çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını ve bu zorlukların üstesinden gelme yolları aradıklarını ortaya koymaktadır.

Çalıştıkları İllere Göre Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme

Tablo 3.8. Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelmenin İllere Göre Dağılımı

Çalışma süreleri ve saatlerindeki sıkıntılar ve üstesinden gelme	Antalya	Isparta	Burdur
Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması	39,76%	0%	60,24%
Eleman eksikliğinde fazla mesai	0%	17,77%	82,23%
Vardiyalı çalışma	0%	11,49%	88,51%
Görev türüne göre uzun çalışma süresi	0%	0%	100%
İzin almada sıkıntı yaşama	75,61%	0%	24,39%
Sıkıntı yaşamama	36,73%	54,08%	9,18%

Tablo 3.8. deki verilerden yola çıkarak, kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma süreleri ve saatleriyle ilgili yaşadığı sıkıntıların illere göre farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Her ilde öne çıkan sıkıntılara ve sıkıntılardaki farklılıklara ilişkin şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması (%39,76) Antalya'daki kadın özel güvenlik görevlileri için önemli bir sorundur.

- İzin almada sıkıntı yaşama (%75,61) oranı oldukça yüksektir. Bu durum, Antalya’da çalışan kadın güvenlik görevlilerinin en büyük sorunlarından birinin esnek izin kullanamamak olduğunu göstermektedir.
- Sıkıntı yaşamayanların oranı (%36,73) orta seviyededir. Yani Antalya’da çalışan bazı kadınlar bu durumu tolere edebilirken, önemli bir kısmı zorluk yaşamaktadır.
- Eleman eksikliği nedeniyle fazla mesai ve vardiyalı çalışma gibi sorunlar burada dile getirilmemiş, bu da Antalya’da iş gücü planlamasının nispeten daha iyi olduğunu düşündürülebilir.

Isparta:

- Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması konusunda hiçbir şikâyet olmaması (%0), burada çalışma saatlerinin diğer illere göre daha dengeli olabileceğini göstermektedir.
- Eleman eksikliği nedeniyle fazla mesai yapma (%17,77) ve vardiyalı çalışma zorluklarının (%11,49) oranları düşük olsa da bazı çalışanlar için sorun teşkil etmektedir.
- İzin almada sıkıntı yaşama problemi hiç görülmemektedir (%0). Yani burada kadın güvenlik görevlileri izin konusunda daha rahat hareket ettikleri söylenebilir.
- Sıkıntı yaşamayanların oranı (%54,08) ile en yüksek seviyededir. Bu durum, Isparta’daki kadın güvenlik görevlilerinin genel olarak çalışma süreleriyle ilgili daha az sorun yaşadığını göstermektedir.

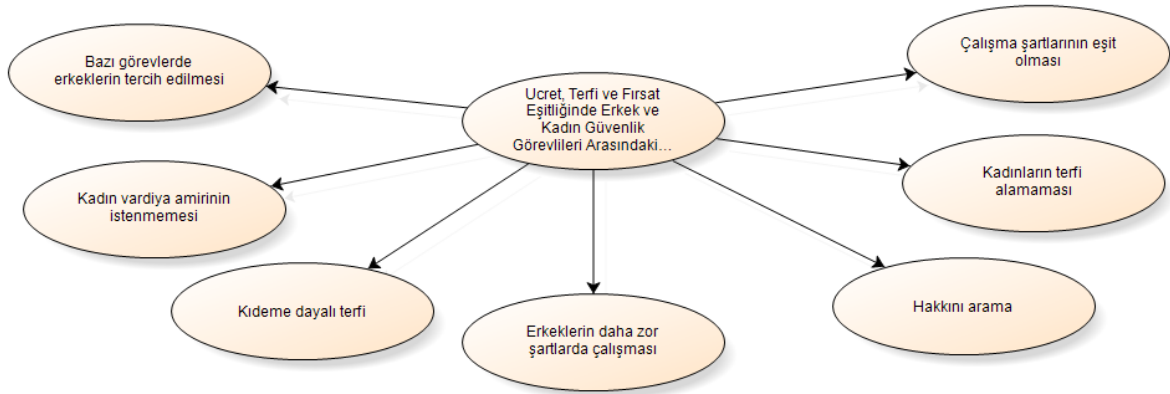
Burdur:

- Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması (%60,24) oranı ile en yüksek seviyededir. Dolayısıyla Burdur’da çalışma saatleri kadın güvenlik görevlileri için en büyük sorunlardan biridir denilebilir.
- Eleman eksikliği nedeniyle fazla mesai (%82,23) ve vardiyalı çalışma (%88,51) oranları çok yüksek seviyededir. Bu oranlar, Burdur’da personel eksikliği nedeniyle kadın güvenlik görevlilerinin daha fazla çalışmak zorunda kaldığını göstermektedir.
- Görev türüne göre uzun çalışma süresi yaşayanların oranı (%100) dür. Bu durum, Burdur’da bazı görevlerin daha fazla zaman alması gerektirdiğini ve bu durumun büyük bir sıkıntı oluşturduğunu göstermektedir.
- İzin almada sıkıntı yaşayanların oranı (%24,39) ile Antalya kadar yüksek değil ama yine de bir sorun teşkil etmektedir.
- Sıkıntı yaşamayanların oranı (%9,18) ile en düşük seviyededir. Bu oran, Burdur’daki kadın güvenlik görevlilerinin neredeyse tamamının çalışma süreleriyle ilgili sorun yaşadığını gözler önüne sermektedir.

Bu sonuçlar, illerdeki iş gücü planlaması, çalışan sayısı ve yönetim anlayışının çalışma şartları üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle Burdur’da kadın güvenlik görevlilerinin üzerindeki iş yükünün fazla olduğu söylenebilir.

3.6.8. Erkek ve Kadın Özel Güvenlik Görevlileri Arasında Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliği konusundaki Farklılıkların Nasıl Karşılandığı

Şekil 3.7. ve Tablo 3.9.’de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasındaki farklılık olması halinde bu durumu nasıl karşıladıklarına ilişkin temalar ve dağılımı verilmiştir.



Şekil 3. 7 Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık

Tablo 3.9.’de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerince, ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın özel güvenlik görevlileri arasında farklılık olduğu zaman bu durumu nasıl karşıladıklarına ilişkin oluşturulan temaların katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 9 Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık

Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık	Katılımcılar	f
1 Hakkını arama	1,11,12,13,14,16,18,19,20,22,23,24,25,26,27,28,29,30	18
2 Çalışma şartlarının eşit olması	8,9,10,13,14,17,18,19,20	9
3 Bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi	4,5,21	3
4 Kadın vardiya amirinin istenmemesi	2,15,17	3
5 Erkeklerin daha zor şartlarda çalışması	7	1
6 Kadınların terfi alamaması	6	1
7 Kıdeme dayalı terfi	3	1

Şekil 3.7 ve Tablo 3.9’da görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasındaki farklılık olması halinde bu durumu nasıl karşıladıklarına ilişkin

görüşlerini analiz ettiğimizde hakkını arama en çok dile getirilen farklılık olarak görülmektedir.

Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ücret ve terfi konusunda adaletsizlik yapıldığı zaman hangi ortamda olursam olayım fikrimi beyan ederim ve sebeplerini sorarım. Bu kadın ya da erkek fark etmiyor benim için. (K1)

Tepkimi gösteririm, konuşmayı tercih ederim, hani bir işlem uygulanmazsa bir üste çıkarım hakkımı yedirmem. (K11)

Bu konuyla ilgili konuşurum ve nedeni hakkında bilgi alırım. Yani 'neden o oldu da ben olmadım' diye sorarım. Açıklama tatmin edici olursa zaten sorun olmaz. (K12)

Ama bir fark olayı olursa bunu da dile getiririm. (K13)

Ancak farklı bir durum olursa tabii ki bu durumu mutlaka dile getiririm. (K14)

Gereken yerde gereken birimlere başvururum eğer öyle bir şey olursa. (K16)

Olursa da bu konuyu konuşmayı tercih ederim. (K18)

Olursa da bu konuyu hoş karşılamam. (K19)

Olursa da tepki gösteririm. (K20)

Bunu hoş karşılamam çünkü aynı mesleği yapıyoruz sonuç olarak. Hani kadın erkek sonuçta hepimiz orada özel güvenlik görevlisiyiz her şey eşit olmalı tabii ki. (K22)

Yani hepimiz aynı işi yapıyoruz. Kimsenin kimseden üstünlüğü de yok, farkımız da yok. Müdür olur, şef olur tabii ki onlar bizden farklı olacaktır. Ama aynı iş yerinde aynı işi yapmamıza rağmen benden fazla ücret alınması halinde tepkimi gösteririm. (K23)

Öncelikle böyle bir farklılık olmamalı ve kim neyi hak ediyorsa kadın veya erkek ayırmaksızın hak ettiğini almalı. Haksızlık olduğunu görürsem buna da karşı çıkarım. (K24)

Bu olumsuz bir şey olur zaten. Bu mesleği erkek ve kadın olarak yapabiliyorsak terfi de ve yükselmede de kadın ve erkek olarak yapılmalı. Böyle bir şey olursa kesinlikle hoş karşılamam. (K25)

Hiç hoş karşılamam. Çalıştığımız yer, ortam ve şartlar aynı olmasına rağmen farklılık olursa buna tepkimi gösteririm. (K26)

Böyle bir durumu hoş karşılamam. Kıdem ve eğitim olarak benden üst düzeyde ise tamam bir şey diyemem. Ancak şartlar aynı olmasına karşı farklılık olursa tepkimi koyarım. (K27)

Böyle bir durumu normal karşılamam. Yani aynı şartlarda çalıştığım birisinin benden farklı ücret almasına veya yükselmesine tepki gösteririm. (K28)

Aynı ortamda ve şartlarda çalıştığım bir arkadaşımın benden farklı ücret almasını veya herhangi bir kıstas olmaksızın yükselmesini hoş karşılamam ve bu konuyu üstlerimle görüşürüm. (K29)

Böyle bir durumu kimse kabullenmez. Aynı ortamda ve şartlarda çalışmamıza rağmen böyle bir farklılık olursa bunu ben dahil hiç kimse hoş karşılamaz. (K30)

İkinci olarak çalışma şartlarının eşit olmasına ilişkin farklılık dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalıştığımız bölümde erkek ve kadın ayrımı yapılmıyor. Eğer bir yerlere gelmek istiyorsanız iyi takla atmanız gerekiyor. Üstelik ben bu konuyu doğru bulmadığımı da bizzat müdürüme söyledim. (K10)

Aslında erkek ve kadın arasında bir fark olmamalı diye düşünüyorum. Çünkü şu anda biz aynı ortamda çalışıyoruz. (K13)

Çalıştığımız yerde yapmış olduğumuz işler müdürlerimiz ve amirlerimiz tarafından izleniyor. Hak edene de hak ettiği şekilde terfi veriliyor. (K14)

Bunun haricinde ücret konusunda herhangi bir fark yok. Bu konu da kriterleri bilmediğimiz için çok fazla yorum yapamıyoruz. (K17)

Yani çalıştığım iş yerinde bir farklılık yok. (K18)

Yani çalıştığım iş yerinde bir farklılık yok. (K19)

Yani çalıştığım iş yerinde bir farklılık yok. (K20)

Burada eşitlik sağlanıyor yani. (K8)

Normal karşılamam, aynı işi yaptığımıza göre aynı ücreti almalıyız. Bu terfi konusunda da böyle olmalı. (K9)

Üçüncü olarak bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi ve kadın vardiya amirinin istenmemesine ilişkin farklılıklar dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Erkek şef olabiliyor ama kadın şef olamıyor. Ben şef olmak isterim ama yapmıyorlar yani neden yapmıyorlar onu da bilmiyorum. Bugüne kadar şef olmak istediğimi de hiç dile getirmedim. Çünkü yapmayacaklarını biliyorum. Doğrusu bu durumu çok hoş karşılamasam da pek tepki göstermiyorum. (K21)

Ben otomasyon öğrenmek istediğimi üstlerime ilettim. Müdürümüz o zaman izin verdi ancak bazı kadın arkadaşlarımız da benden görüp söyleyince talebim olmadı. Otomasyonda erkekleri daha çok tercih ediyorlar. Kadınlar otomasyonda çalışamıyor. Benim amacım da orayı görmek, öğrenmek ve kendime katkı sağlamaktı. Bu anlamda doğru karşılamadığım şeyler olsa da beklemeyi daha doğru buluyorum. (K4)

Erkeklerin çalışma alanını daha zor aslında, güneşin altına çıkıyorlar, otoparkta çalışıyorlar, başka alanlarda inşaat bölümünde çalışıyorlar. Biz daha avantajlıyız ama onlar devriye gezdikleri için onlar birçok alanı öğreniyor, istedikleri alana girip çıkabiliyorlar, orayı daha fazla kullanabiliyorlar ama bizim öyle bir şeyimiz olmuyor. Sabit olmak daha zor. Hani otobüste nasıl biri kalksın da oturayım dersin bir yarım saatlik yola dayanamazsın ya da on dakikalık yola, ama normalde hareket halindeyken yarım saat bir saat yürürsünüz, işte güvenlik olmanın tek sorunu ayakta dikilmek o da insanı yoruyor. (K5)

Genelde erkekler terfi alıyor, bu konuyu dile getirdiğimizde erkeklerin daha iyi yapabileceğini düşünüyorlar kendileri de erkek olduğu için. Aslında bir kadın müdür olsa belki birçok kadın vardiya amiri olur bence. (K15)

Terfi konusunda bizim orada mesela erkek güvenlik görevlisi daha çok mesela amirlerimizde de erkek daha çok var, bir tane bayan amirimiz var o da yeni oldu zaten. Erkek sayısı ile kadın sayısı hemen hemen eşit olmasına rağmen erkek amir sayısı çok daha fazla. Özel şirket olduğu için amir seçileceklerin kriterlerini müdür belirliyor. (K17)

Şimdi şöyle bir şey, biz genelde dediğimiz gibi böyle terfi alma olayında biz isteriz ki hani aynı iş yerinde çalışan arkadaşlar kendi içimizden olsun ister, ama bir taraftan da hani ne denir ona böyle bir çekememezlik olur. Hem içimizden olsun isterler. Ama bir taraftan da bir çekememezlik olur ve dışarıdan geldiği zaman da bir çekememezlik olur.

Genelde böyle şeylerde biz içimizden isteriz ki işi bilen eleman olsun, işleyiş yürüsün ya bende de oldu mesela ben bayan vardiya amiriyim, bilmiyorum kaç tane var Antalya'da ama istenmedim ama mecbur bırakıldım istenilmek için. Çünkü genel müdürüm bayandı ve sonra alışıyorlar. Evet, onun zorluğunu çektim, yalan yok. Şimdi erkekler tarafından hani böyle bir baskı, hani diğer vardiya amirlerim tarafından böyle bir mobbing uygulaması mı diyeyim artık o oldu yani. Eşit seviyedeki vardiya amirleri tarafından çok istenmedim. Bu konu çok konuşuldu, çok söylenildi hani niye biliyor musunuz? Çünkü ben gece nöbeti tutmuyorum. Gece nöbetim yok yani 00.00–08.00 arası nöbet tutmuyorum. O yüzden istemediler ama benim genel müdürüm dedi ki 'bayan olduğu için gece nöbeti tutmayacak, bu böyledir' denildi. O yüzden dolayı çok sıkıntı çektim. Eğer 00.00–08.00 arası nöbet olsaydı ben kabul etmezdim işin açıkçası. Çünkü hani bekar olsam hani çocuğum olmasa evet ama benim çocuğum olduğu için kabul etmezdim yani, ama normalde ederim benim için sıkıntı yok, eşim problem çok çıkardı. (K2)

Son olarak erkeklerin daha zor şartlarda çalışması, kadınların terfi alamaması ve kıdeme dayalı terfiye ilişkin farklılıklar dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ya kadınlar belki bana kızabilir ama hani dediğim gibi daha önceki söylediklerimde de erkek görevli arkadaşlar üç vardiya çalışıyorlar. Bütün zorluklarda onlar ön plandalar. Maaş farkı ve terfi, bence bir tık daha onların hakkı diye düşünüyorum. Biz hani biraz daha güçsüzüz diyeyim bayanlar olarak fiziki yönden. Hani daha naifiz. (K7)

Farklılık var ücret olarak bir farklılığımız yok ama terfi olarak var. On dokuz yıldır çalışıyorum, ikisi de kamu kurumu ve hiçbir bayan arkadaşım terfi almadı. Yani işte şöyle düşünülüyor, sanki güvenlik mesleği erkeklere ait bir meslek, o kadar benimsemişler ki bunu, bayan güvenlik sanki şey böyle dediğim gibi bulunduğu yerin temizliğini falan yapsın diye o kadar. Bizi o meslekten görmüyorlar. Yani sorun çözücü, bir bayan olarak görülüyor. (K6)

Burada terfi alabileceğimi düşünmüyorum çünkü belli başlı adamlar var. Mesela şey var bir kısım da biz eski personeliz rahatlığı var. Mesela ben bir yıllığım ben yeni personelim. O sıra bana gelene kadar çok var. Ücret konusunda herhangi bir farklılık yok. (K3)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın özel güvenlik görevlileri arasında farklılık

olması halinde bu durumu nasıl karşıladıklarına ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; hakkını arama konusu en çok dile getirilen farklılık olurken, çalışma şartlarının eşit olması, bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi, kadın vardiya amirinin istenmemesine ilişkin farklılıklar, erkeklerin daha zor şartlarda çalışması, kadınların terfi alamaması ve kıdeme dayalı terfi konularından daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğu, özel güvenlik sektöründe erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasındaki ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusundaki farklılıkları aşmak için hakkını arama yoluna gittiklerini belirtmiştir (1, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30). Bu durum, kadınların mesleklerinde eşitlik sağlamak için aktif bir şekilde mücadele ettiklerini göstermektedir.

Bununla birlikte bazı katılımcılar, çalışma şartlarının eşit olmasının önemine vurgu yapmıştır (8, 9, 10, 13, 14, 17, 18, 19, 20). Çalışma koşullarındaki eşitlik hem kadın hem de erkek çalışanlar için adil bir ortamın sağlanması açısından kritik bir faktördür.

Ancak, bazı katılımcılar belirli görevlerde erkeklerin tercih edilmesinin sorun oluşturduğunu ifade etmiştir (4, 5, 21). Bu, cinsiyetin meslek seçiminde hala belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Kadın vardiya amirinin istenmemesi de dikkat çekici bir sorun olarak dile getirilmiştir (2, 15, 17). Bu anlayış kadın liderlik rollerinin kabul görmemesiyle ilgili bir durum olarak değerlendirilebilir.

Ayrıca, erkeklerin daha zor şartlarda çalıştığına dair bir algı da mevcuttur (7). Bahsedilen algı, erkeklerin çalışma koşullarına ilişkin farklı bir bakış açısını yansıtmaktadır.

Kadınların terfi alamaması da önemli bir sorun olarak belirtilmiştir (6). Bu sorun, kadınların kariyer gelişiminde cinsiyet eşitsizliğinin hala var olduğunu göstermektedir.

Son olarak, bir katılımcı terfilerin kıdeme dayalı olduğunu belirtmiştir (3). Bu durum, terfi süreçlerinde eşitlik sağlanmadığını ve cinsiyetin bu süreçlerde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, özel güvenlik sektöründeki kadınların ücret, terfi ve fırsat eşitliği konularında karşılaştıkları zorlukları ve bu zorluklarla başa çıkma stratejilerini ortaya koymaktadır.

Çalıştıkları İllere Göre Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık

Tablo 3.9. Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılığın İllere Göre Dağılımı

Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık	Antalya	Isparta	Burdur
Hakkını arama	30,54%	50,3%	19,16%
Kadın vardiya amirinin istenmemesi	26,97%	73,03%	0%

Kıdeme dayalı terfi	0%	0%	100%
Bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi	0%	23,3%	76,7%
Kadınların terfi alamaması	0%	0%	100%
Erkeklerin daha zor şartlarda çalışması	0%	0%	100%
Çalışma şartlarının eşit olması	72,27%	11,76%	15,97%

Tabloyu incelediğimizde, kadın özel güvenlik görevlilerinin ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusundaki algılarının çalıştıkları illere göre farklılık gösterdiğini görüyoruz. Her ilde öne çıkan farklı algılar ve bu algı farklılıkları dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Hakkını arama (%30,54) oranı, Antalya'daki kadın güvenlik görevlilerinin diğer illere kıyasla haklarını arama konusunda daha az aktif olduğunu göstermektedir.
- Kadın vardiya amirinin istenmemesi (%26,97) ifadesi, Antalya'da kadınların yönetici pozisyonlarında daha az kabul gördüğünü göstermektedir.
- Çalışma şartlarının eşit olduğunu düşünenlerin oranı (%72,27) en yüksek seviyede. Bu oran, Antalya'daki kadın güvenlik görevlilerinin erkek meslektaşlarıyla benzer şartlarda çalıştığını düşündüğünü göstermektedir.
- Kadınların terfi alamaması veya kıdeme dayalı terfi gibi sorunların dile getirilmemesi, Antalya'da bu konunun daha az problem yarattığını düşündürebilir.

Isparta:

- Hakkını arama oranı (%50,3) ile en yüksek seviyededir. Bu seviye, Isparta'daki kadın güvenlik görevlilerinin haklarını savunma konusunda daha bilinçli olduğunu veya daha fazla mücadele ettiğini gösteriyor olabilir.
- Kadın vardiya amirinin istenmemesi (%73,03) oranı da burada oldukça yüksek. Bu durum, Isparta'da kadınların yönetici pozisyonlarında kabul görme konusunda ciddi bir engelle karşılaştığını göstermektedir.
- Bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi (%23,3) oranı, burada da erkeklere yönelik bir ayrıcalık algısı olduğunu göstermektedir.
- Çalışma şartlarının eşit olduğunu düşünenlerin oranı (%11,76) oldukça düşük rakamlardadır. Bu rakamlar kadın güvenlik görevlilerinin erkeklere göre daha zor şartlarda çalıştığı düşüncesini sergilemektedir.

Burdur:

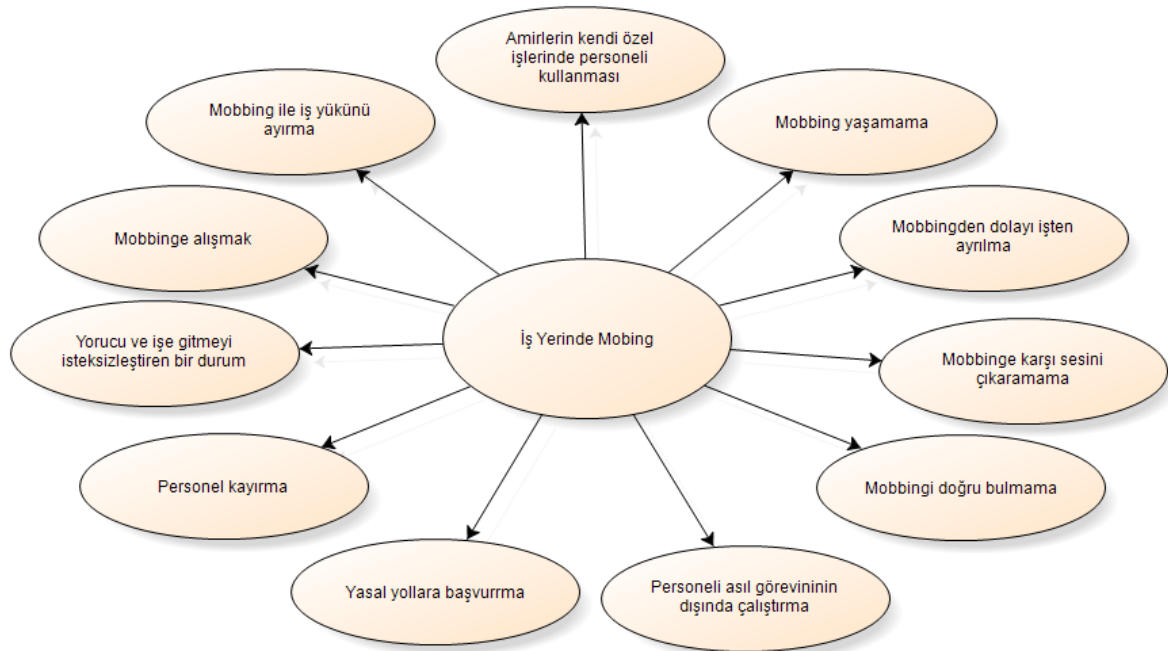
- Hakkını arama oranı (%19,16) en düşük seviyede. Bu, Burdur'daki kadın güvenlik görevlilerinin hak arama konusunda diğer illere kıyasla daha pasif kaldığını gösteriyor olabilir.

- Kadın vardiya amirinin istenmemesi (%0), burada böyle bir sorunun yaşanmadığını göstermektedir.
- Kıdeme dayalı terfi (%100) ve kadınların terfi alamaması (%100) ifadeleri, Burdur'da terfi sisteminin kıdeme bağlı olduğu, ancak kadınların terfi almasının zorluğu anlamına geliyor denilebilir.
- Bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi (%76,7) oranı Burdur'da kadın güvenlik görevlilerinin belirli görevlerde dışlandığı düşüncesini göstermektedir.
- Erkeklerin daha zor şartlarda çalıştığını düşünenlerin oranı (%100) ile en yüksek seviyededir. Bu oran Burdur'daki kadın güvenlik görevlilerince, erkeklerin daha ağır şartlarda çalıştığını dair bir düşünce olduğunu göstermektedir.
- Çalışma şartlarının eşit olduğunu düşünenlerin oranı (%15,97) ile yine düşük bir seviyededir.

Bu sonuçlar, illerdeki iş ortamı, kültürel yapı ve kadınların iş hayatındaki konumu ile doğrudan ilişkili olabilir. Özellikle kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmesi konusundaki zorluklar, cinsiyet temelli fırsat eşitsizliğinin önemli bir göstergesi olarak dikkat çekmektedir.

3.6.9. İş Yerinde Mobbing

Şekil 3.8'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde mobbing uygulamasına ilişkin temaları verilmiştir.



Şekil 3. 8 İş Yerinde Mobbing

Tablo 3.10.'da kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri ile ilgili olarak iş yerinde mobbing uygulamasına ilişkin temaların katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 10 İş Yerinde Mobbing

İş Yerinde Mobbing	Katılımcılar	F
1 Mobbing yaşamama	2,7,8,9,10,11,12,13,14,16,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	20
2 Mobbingi doğru bulmama	13,14,16,21,22,26,30	8
3 Personel kayırma	3,4,5,21	4
4 Mobbinge alışmak	18,20	2
5 Amirlerin kendi özel işlerinde personeli kullanması	6	1
6 Mobbing ile iş yükünü ayırma	17	1
7 Mobbingden dolayı işten ayrılma	15	1
8 Mobbinge karşı sesini çıkaramama	19	1
9 Personeli asıl görevinin dışında çalıştırma	25	1
10 Yasal yollara başvurma	27	1
11 Yorucu ve işe gitmeyi isteksizleştiren bir durum	1	1

Şekil 3.8 ve Tablo 3.10'da görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde mobbinge ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde mobbing yaşamama en çok dile getirilen görüş olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

İş yerinde mobbing var ve izin alanlara kesinlikle uygulanıyor. Ama ben şimdiye kadar böyle bir mobbinge maruz kalmadım. (K10)

Mobbing uygulandığını düşünmüyorum hani hatalıysan hatanı güzel bir dille söylediklerini düşünüyorum. Zaten öyle bir sorun yaşamadım. (K11)

Mobbing uygulaması hiç yapılmadı bize ama olursa diye düşünüyorum bilmiyorum yani yapılmaz diye düşünüyorum. Ben hiç yaşamadım. (K12)

...ben mobbingi hiç yaşamadım açıkçası, çevremde yaşayanı da görmedim. Ama mobbing olayı olursa da buna karşı tepkimi koyarım. (K13)

Daha önce mobbing yaşamadım, iş yerimiz de de böyle bir durum ile karşılaşmadım. (K14)

Ben kendim görmedim ve yaşamadım ancak üstü kapalı da olsa her kurumda yaşanılabilir diye düşünüyorum. (K16)

Ya mobbing uygulaması yapmıyoruz biz hiç kimseye, yalan yok yönetim de yapmıyor, müdürümüz de yapmıyor. Öyle bir mobbing uygulamamız yok. Yapmıyoruz yani, herkes bizim için eşit, kimseyi böyle bir baskı yaparak böyle azarlayarak, bağırarak, çağırarak kimseyi yola getiremeyiz yani. Bizim şeyimiz o, kavramımız o, kimseyi kırmadan, üzmeden tatlı dille hallediyoruz her işimizi kesinlikle. Çünkü biz onlarla uygularsak personel geri teper yani o adamın motivasyonunu asla düşürmek istemeyiz. Çünkü motivasyonu düşmüş personel burada çalışmak istemez, işini yapmaz. (K2)

Mobbing ben yaşamadım. (K21)

Hiçbir şekilde olmadı. (K22)

Ben görmedim şimdiye kadar çalıştığım hiçbir iş yerinde yaşamadım. Çevremde de olduğunu hiç duymadım. (K23)

İş yerimizde şimdiye kadar mobbing ile karşılaşmadım, çevremde de olduğunu duymadım. (K24)

Bizim iş yerimizde mobbing yok. Bu anlamda bir sıkıntı yaşamıyoruz. (K25)

Bizim iş yerimizde mobbing yok. (K26)

Yani bugüne kadar hiç mobbing görmedim. (K27)

Kurumda ben hiç mobbing yaşamadım ve çevremde de yaşayanın olduğunu hiç duymadım. (K28)

Yani hiç başıma gelmedi, çevremde de olduğunu duymadım. (K29)

Bizim iş yerimizde mobbing yok. (K30)

Ya ben şu ana kadar çalıştığım bu kurumda herhangi bir mobbing görmedim ama gören arkadaşlarımı öyle hani gördüğüne dair bir şey duymadım. (K7)

Ya ben şu ana kadar çalıştığım kurumlarda mobbing olayı ile karşılaşmadım. Ayrıca arkadaşlarımdan da mobbing gördüklerine dair herhangi bir şey duymadım. (K8)

Yani yer yer olabiliyor bunu görüyorum, şahsen kendi üzerimde bugüne kadar hissetmedim. (K9)

İkinci olarak mobbingi doğru bulmamaya ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Mobbingi yanlış buluyorum. Olmaması gereken bir şey olarak da düşünüyorum (K13)

Doğru da bulmuyorum. (K14)

Mobbing uygulaması ben hiç yaşamadım. Yani zaman zaman sıkıntılarımız tabii ki oluyor ama üstesinden gelebiliyoruz. (K15)

Mobbing olan yerde kime yapılırsa yapılsın tepkimi gösteririm. (K16)

Tabii bu tarz konuları hoş karşılamıyorum ama bizzat duymadığım ve bana uygulanmadığı için de kimseye bir şey diyemiyorum. (K21)

Olursa da hiçbir şekilde kabullenmem. (K22)

Ama olursa benim çalışma azmimi ve görev isteğimi düşürür. Böyle bir durumda da tepkimi gösteririm. (K26)

...ama olsa bunu hoş karşılamam. (K30)

Üçüncü olarak personel kayırmaya ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Ama yaşayan arkadaşlarım oluyor, o da şöyle oluyor. ‘Ya o işini çok iyi yapıyor, o işini yapamıyor’ diye laf ve söz çıkarılıyor. Yapamıyor denilenlere baskı yapılıyor. Herkes bence çalışıyor, aslında biraz adam kayırmaca oluyor diyebilirim. (K21)

Mobbing. Herkesin kendine göre bir adamı var diyelim, yani seçtiği bir güvenlik görevlisi oluyor her yerde olduğu gibi. Mesela birinde ‘mesaiye kalmak istemiyorum’ dedim. Seni nerede ayakta kalınması gereken yer var oraya veriyorlar. Al sana ceza. Mesela buranın ana kapısını düşünün çok yoğun, orada seni saatlerce tutuyorlar. (K3)

Bazı amirlerimiz personel ayırıyor. Ayırdıkları için de yani zora koşuyorlar demeyeyim de istemediğimiz yerlere mesela benim sevmediğim bir mevkiye özellikle gönderilebiliyorum. Kendi adıma, ama benim hiçbir amirimle sorunum yok, elimden geldiğince işimi yapıyorum. Yani kendi sevdikleri personeller için sevmedikleri personeli ya da bir alt seviyedeki personele farklı davranabiliyorlar. Böyle durumlarda hani ben insanların yaptığı şeyleri çok takan bir insan olmadığım için elimden geldiğince verdikleri yere gidiyorum. Bazen itiraz ettiğim oluyor. Ama dediğim gibi bütün verdikleri yeri yapıyorum. Sevmesem de işimi dört dörtlük yapmaya çalışıyorum. O yüzden problem yaşamıyorum. (K4)

Maalesef oluyor bu her yerde oluyor. Daha önce buna benzer bir şey yaşamıştım. Burada da yaşadım. Yani şöyle bir şey, sizi fazla çalıştırıyorlar. Atıyorum herkes saati

gelince gidiyor ama siz gidemiyorsunuz, diyor ki 'arkadaş gelecek sizin yerinize ondan sonra ayrılacaksınız' ya da bizim ayakta durduğumuz bölümler var mesela o alanda fazla tutulabiliyor, o alandan alınıp başka alanda ayakta kalabiliyorsunuz. Bizim böyle birkaç tane arkadaşımız çok ayakta durmaktan dolayı mesela otoparka veriliyor, devriyeye veriliyor, hiç oturma alanı olmadığı için bir müddet sonra hastalanıyor ya da artık vücut bir yerde yetersiz geliyor ve istifa edip giden arkadaşlarımız oldu. Erkek arkadaşlarımız oldu. Ancak şu an öyle bir problemimiz yok. (K5)

Dördüncü olarak mobbinge alışmaya ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Özel şirkete bağlı olarak görev yaptığımız için zaman zaman mobbinge maruz kaldığımızı söyleyebilirim. Ancak dediğim gibi özel şirkete bağlı olduğumuz için bu duruma artık alıştık. (K18)

Mobbing oluyor özellikle görev anlamında baskı oluyor. Bu duruma alıştık diyebilirim. (K20)

Son olarak amirlerin kendi özel işlerinde personeli kullanması, mobbing ile iş yükünü ayırma, mobbingden dolayı işten ayrılma, mobbinge karşı sesini çıkaramama, personeli asıl görevinin dışında çalıştırma, yasal yollara başvurma ve yorucu ya da işe gitmeyi isteksizleştiren bir duruma ilişkin görüşler dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani her iş yerinde mobbing var. Yani sıralı amirlerimizde, çok basit bir örnek olacak, mesela kapıdan girdi ya işte hani 'nerede benim kahvem? İşte bilmem ne hanım benim kahvem nerede yaptın mı kahvemizi?' 'Bugün kahvenizin yanında bir şey yok' dediğinizde, o gün kötü gününüzdesiniz, ya da artık şunu şu tak ediyor, ya ben burada kahve yapmak zorunda mıyım? Yani eşime yapmamışım, size yapmak zorunda mıyım? Öyle bir düşünce oluyor kafanızda, onu reddettiniz küçük bir şeyi reddettiniz bu size o gün 'tamam olur hay hay' diye gelir ama ilerleyen süreçte de ya yer değişikliği olur ya vardiya değişikliği olur ya çok acil bir durumda izne ihtiyacınız olur izin alamazsınız. Size bu şekilde mutlaka bunun bir dönüşü olur yani. (K6)

Ya bana hiç uygulanmadı ama bizim iş yükümüz fazla olduğu için hastane ortamı olmasından kaynaklı bazı arkadaşlar bunu mobbing olarak algılayabiliyor ama kendi işimiz ile mobbingi ayırt etmek gerekir diye düşünüyorum. (K17)

Bir de özel sektör olduğu için mobbing uygulamasına maruz kalan erkek arkadaşların istifa ettiklerini duydum. (K15)

Özel şirkete bağlı olarak görev yaptığımız için mobbinge maruz kalıyoruz. Bu durumda da pek sesimizi çıkartamıyoruz. (K19)

Ama özel sektörde çalışan kadın arkadaşlarımdan iş saatlerinin uzunluğu, kendi görevleri olmamasına rağmen iş yaptırıldığına dair söylemler duyuyoruz. (K25)

Ama böyle bir uygulamaya maruz kalırsam tüm yasal yollara başvururum. (K27)

Mobbing benim her zaman hassas olduğum bir konudur. Bu beni çok yoran bir durum. Zaman zaman maruz kaldım ve tepkimi de gösterdim. İnsanı yoran ve işe gitmesini isteksiz hale getiren bir durum. (K1)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde mobbinge ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; mobbing yaşamama ve mobbingi doğru bulmama en çok dile getirilen görüşler olurken; personel kayırma ve mobbinge alışmak görüşleri, amirlerin kendi özel işlerinde personeli kullanması, mobbing ile iş yükünü ayırma, mobbingden dolayı işten ayrılma, mobbinge karşı sesini çıkaramama, personeli asıl görevinin dışında çalıştırma, yasal yollara başvurma ve yorucu ve işe gitmeyi isteksizleştiren bir duruma ilişkin görüşlerden daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğu, iş yerinde mobbing yaşamadıklarını ifade etmiştir (2, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30). Bu ifadeler, kadın güvenlik görevlilerinin büyük bir kısmının mobbing gibi olumsuz deneyimlerle karşılaşmadığını ya da böyle bir durum algılamadıklarını göstermektedir.

Bunun yanı sıra bazı katılımcılar, mobbing uygulamalarını doğru bulmadıklarını belirtmiştir (13, 14, 15, 16, 21, 22, 26, 30). Bu görüş, mobbingin iş yerinde kabul edilmez bir davranış olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar, personel kayırma uygulamalarının mobbing olarak algılandığını ifade etmiştir (3, 4, 5, 21). Bu durum, iş yerinde adalet ve eşitlik beklentisinin mobbing deneyimlerini etkilediğini göstermektedir.

Diğer bir grup katılımcı ise mobbinge alıştıklarını belirtmiştir (18, 20, 27). Bu alışkanlık, bazı çalışanların mobbing karşısında dayanıklılık geliştirdiklerini ya da bu durumu kabullendiklerini göstermektedir.

Bir katılımcı, mobbing nedeniyle işten ayrıldığını belirtmiştir (15), bu da mobbingin bazı çalışanlar üzerinde ciddi sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymaktadır.

Ayrıca, bazı katılımcılar amirlerin kendi özel işlerinde personeli kullanmalarını (6) ve personeli asıl görevinin dışında çalıştırma gibi uygulamaları (25) mobbing olarak tanımlamışlardır. Bu durum, görev ve sorumluluk alanlarının sınırlandırılmasının mobbing algısını etkileyebileceğini göstermektedir.

Son olarak, bir katılımcı mobbingi yorucu ve işe gitmeyi isteksizleştiren bir durum olarak tanımlamıştır (1). Bu, mobbingin iş motivasyonunu olumsuz etkileyebileceğine işaret etmektedir. Bu görüşler, mobbingin iş yaşamında farklı şekillerde algılandığını ve çeşitli tepkilere yol açtığını ortaya koymaktadır.

Çalıştıkları İllere Göre İş Yerinde Mobbing

Tablo 3.10. Çalıştıkları İş Yerinde Mobbingin İllere Göre Dağılımı

İş Yerinde Mobbing	Antalya	Isparta	Burdur
Yorucu ve işe gitmeyi isteksizleştiren bir durum	100%	0%	0%
Mobbing yaşamama	32,23%	40,53%	27,24%
Personel kayırma	0%	12,64%	87,36%
Amirlerin kendi özel işlerinde personeli kullanması	0%	0%	100%
Mobbingi doğru bulmama	45,57%	48,1%	6,33%
Mobbingden dolayı işten ayrılma	100%	0%	0%
Mobbing ile iş yükünü ayırma	100%	0%	0%
Mobbinge alışmak	59,52%	40,48%	0%
Mobbinge karşı sesini çıkaramama	0%	100%	0%
Personeli asıl görevinin dışında çalıştırma	0%	100%	0%
Yasal yollara başvurma	0%	100%	0%

Tablodaki veriler, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde maruz kaldıkları mobbing (psikolojik taciz) deneyimlerinin illere göre farklılık gösterdiğini ortaya koyuyor. Her ilde öne çıkan farklı sorunlar şu şekilde yorumlanabilir:

Antalya:

- Mobbingin yorucu ve işe gitmeyi isteksiz hale getirdiğini düşünenlerin oranı (%100) ile en yüksek seviyededir. Bu oran, Antalya’da kadın güvenlik görevlilerinin mobbingden ciddi şekilde etkilendiğini göstermektedir.
- Mobbing nedeniyle işten ayrılanların oranı da (%100)’dür. Bu seviye, baskının kadınlar üzerinde büyük bir etki yarattığını ve işten ayrılmaya kadar götürdüğünü göstermektedir.

- Mobbing ile iş yükünü ayıranların oranı ise (%100)'dür. Bu oran, çalışanların mobbingi fark ettiğini ama bazılarının bunu iş yükünden ayrı bir durum olarak değerlendirdiğine işaret etmektedir.
- Mobbinge alışanların oranı (%59,52), Antalya'daki bazı kadın çalışanların baskıya zamanla adapte olduğunu düşündüğünü göstermektedir.
- Mobbing yaşamayanların oranı (%32,23), yani her üç çalışandan biri iş yerinde böyle bir baskı hissetmiyor denilebilir.

Isparta:

- Mobbing yaşamayanların oranı (%40,53), yani yaklaşık her iki çalışandan biri bu sorunu yaşamıyor tespitinde bulunulabilir.
- Mobbingi doğru bulmayanların oranı (%48,1) ile Isparta'da mobbingin etik dışı görüldüğünün ve çalışanların farkındalığının yüksek olduğunu göstermektedir.
- Mobbinge karşı ses çıkaramayanların oranı (%100) olduğundan, burada kadın güvenlik görevlilerinin baskı altında kaldığı ama tepki göstermekte zorlandığı görülmektedir.
- Personelin asıl görevi dışında çalıştırılması (%100) oranındadır. Bu netice, çalışanların ekstra görevler yüklenmekten şikâyetçi olduğunu göstermektedir.
- Yasal yollara başvurma oranı da (%100), bu durumla mücadele etmek isteyen bazı çalışanların resmî adımlar atmaya çalıştığını göstermektedir.

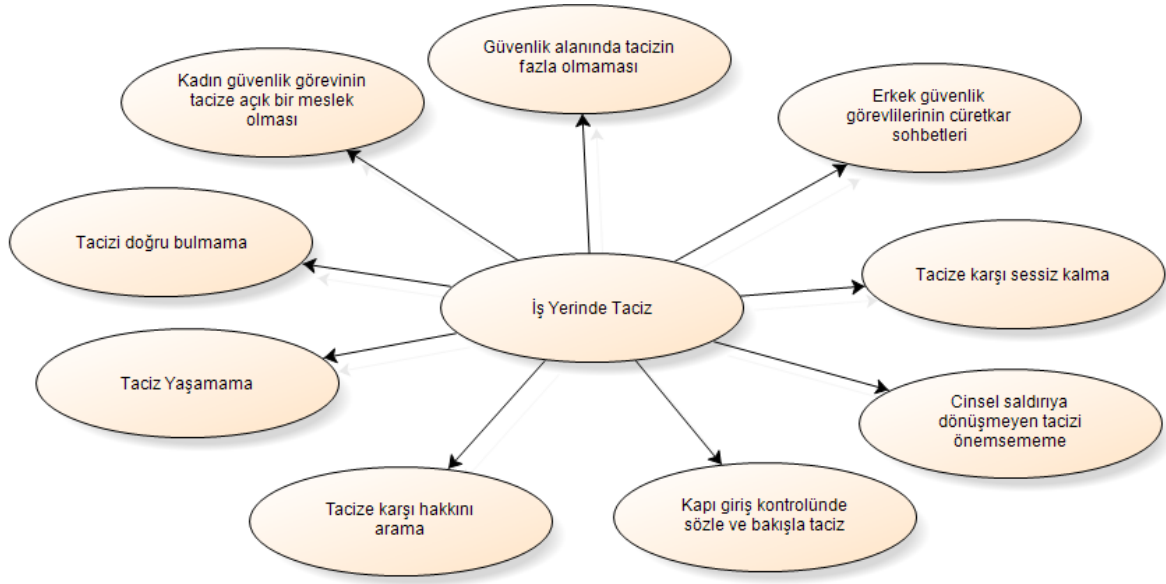
Burdur:

- Personel kayırmanın (%87,36) en fazla hissedildiği il Burdur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yani burada adaletli bir çalışma ortamı olmadığı düşünülmektedir.
- Amirlerin kendi özel işlerinde personeli kullandığı oran (%100) olup bu tablo, Burdur'da kadın güvenlik görevlilerinin asli iş tanımlarının dışına çıkmaya zorlandığını göstermektedir.
- Mobbingi doğru bulmayanların oranı sadece (%6,33) olduğundan, burada baskının kabul edilebilir bir durum olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.
- Mobbing yaşamayanların oranı (%27,24) ile en düşük seviyededir. Bu da Burdur'da mobbingin yaygın olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar, iller arasında çalışma ortamındaki mobbing anlayışının ve etkisinin farklı olduğunu göstermektedir.

3.6.10. İş Yerinde Taciz

Şekil 3.9'da kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde tacize ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 9 İş Yerinde Taciz

Tablo 3.11.'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerine dair iş yerinde tacize ilişkin temalarının katılımcılar göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 11 İş Yerinde Taciz

İş Yerinde Taciz	Katılımcılar	f
1 Taciz yaşamama	1,7,8,10,11,12,13,16,18,19,21,22,23,25,26, 28,29,30	18
2 Tacize karşı hakkını arama	4,14,16,17,22,23,26,27,30	9
3 Cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsememe	2,5,17,18,20,24,25,26	8
4 Kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz	2,4,9,15,17,20,24	7
5 Erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetleri	6	1
6 Güvenlik alanında tacizin fazla olmaması	5	1
7 Kadın güvenlik görevinin tacize açık bir meslek olması	4	1
8 Tacize karşı sessiz kalma	21	1
9 Tacizi doğru bulmama	1	1

Şekil 3.9 ve Tablo 3.11'de görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde tacize ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde; taciz yaşamama en çok dile getirilen görüş olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Taciz ile ilgili bir durum yaşamadım. (K1)

Ben taciz olayı ile kesinlikle karşılaşmadım. Karşılaştan arkadaş olduğunu da duymadım. (K10)

Hiç karşılaşmadım. (K11)

Hiç öyle bir şeyle karşılaşmadım ve olduğunu da duymadım. (K12)

Taciz olayı ile hiç karşılaşmadım ve çevremde de olduğunu hiç duymadım. Yani benim çalıştığım kurumda böyle bir şey hiç olmadı. (K13)

Ben yaşamadım ve çevremde de olduğunu duymadım. (K16)

Bugüne kadar fiziksel olarak herhangi bir saldırıya maruz kalmadım. (K18)

Bugüne kadar taciz olayına maruz kalmadığım gibi çevremde de duymadım. (K19)

Taciz olayı hiç yaşamadım...Ama dediğim gibi ben yaşamadım çevremde de yaşayanı hiç duymadım. (K21)

Kız yurdunda görevli olduğum için böyle bir şey yaşamadım ve duymadım. (K22)

Taciz hiç başıma gelmedi çok şükür çalıştığım hiçbir yerde ve hiçbir dönemde böyle bir şey yaşamadım. Arkadaşlarımdan da böyle bir şey hiç duymadım. (K23)

Taciz ile şu ana kadar hiç karşılaşmadım ve çevremde de karşılaştığını söyleyen duymadım. (K25)

Bugüne kadar taciz olayı yaşamadım. (K26)

Öyle bir şey yaşamadım, zaten küçük yerde ve kız yurdunda görevliyiz. Çevremde de olduğunu hiç duymadım. (K28)

Taciz olayı olmadı ve duymadım. Hatta kız öğrencilerden de hiç duymadım. (K29)

Taciz olayı olmadı ve duymadım. (K30)

Ben kendim hiç gözlemlemedim, hani uygulanan bir durum olmadı yakın arkadaşlarımdan da olmadı. Öyle bir şikâyet de olmadı. Ben rast gelmedim, arkadaşlarımdan da bu şekilde olumsuz bir şey almadım. (K7)

Taciz olayı ile ilgili herhangi bir şey yaşamadım, çevremde de olduğuna dair herhangi bir şey duymadım. (K8)

İkinci olarak tacize karşı hakkını aramaya ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani hiçbir şekilde taciz ismine bile tahammül edemiyorum. Tepkimi gösteririm. (K14)

Taciz olayı ile ilgili hiçbir şekilde taviz vermem ve gereken yerlere bildiririm. (K16)

Hasta olmazsa haklarımı sonuna kadar savunurum. (K17)

Ancak olması durumunda çok ciddi tepkimi koyar ve tüm işlemleri yaparım. Kesinlikle sessiz kalmam. (K22)

Ancak böyle bir şey olursa kesinlikle sessiz kalmam. (K23)

Zaten ileri boyutlara taşınırsa gerekli işlemleri hiç düşünmeden yaparım. (K26)

...ama arkadaşlarımın başına geldiğini biliyorum, hatta bir arkadaşımın başına geldi ben de bu olaya şahit oldum ve o şahıs ile ilgili yasal işlem de yapıldı. Yani taciz olayına karşı hiçbir zaman sessiz kalmam. (K27)

Olması halinde de ister istemez çok sert tepki gösteririm. (K30)

Böyle durumlarda mesela personel ile yaşadığım problemi karakola gidip şikâyet ederek çözdüm. Daha sonrasında benden özür dileyince şikâyetimi geri aldım. Vatandaşla ilgili olan konuda ona karşılık vererek kendimce sorunu çözdüm. (K4)

Üçüncü olarak cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsememeye ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani ilk başlarda çok tuhafıma gidiyordu ama artık alışmışlık değil de hani böyle yapıcı olmak gibi duymamazlıktan geliyoruz. Sonuçta hasta onu istemsizce söylüyor diye düşünüyoruz. (K17)

Ancak zaman zaman rahatsız edici tavır ve davranışlar olsa da bunları ileriye gidilmediği sürece çok önemsemiyoruz. (K18)

Yani tacizin her türlü kavramı var, anlamı var aslında. Bu olaylar cinsel saldırıya dönüşmediği sürece çok fazla önemsemiyoruz. (K2)

Böyle durumları uğraşmamak için çok önemsemiyoruz. İleri seviyelere taşınmadığı sürece. (K20)

Böyle durumda daha sakin kalmaya çalışıyorum ve büyük bir şey yoksa oradan uzaklaşıyorum. (K24)

Ancak hasta yakını ve hastalar tarafından hakaret edilme konusu oluyor, bunu da çok ileri gidilmedikçe dikkate almıyoruz. (K25)

Taciz olayı çalışma arkadaşlarım ve güvenlik arkadaşlarım tarafından bana yapılmıyorsa, vatandaş tarafından bana bakılması konusunu çok da önemsemem. İleri boyutlara taşınmadığı sürece. (K26)

Ancak müşterilerden zaman zaman sözle taciz oluyor, ben genelde duymamazlıktan geliyorum. Anlamamazlığa yatıyorum. Çünkü anladığım zaman iş uzuyor, şimdi diyeceksiniz ki arkanızda devlet var diyeceksiniz bu çok öyle olmuyor. Bazen yetersiz gelebiliyor. Bazen anlatım şeklinize göre değişebiliyor konu. (K5)

Dördüncü olarak kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla tacize ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Taciz olayı ile ilgili geçen günlerde başıma gelen bir olayı anlatmak istiyorum. Çalıştığım yerde köfteci saat 09.00'da açılıyor. Diğer yerler 10.00'da açılıyor. Biz de gelen müşterilere saat 09.00'dan sonra soruyoruz, nereye gelmiştiniz diye. İki beyefendi geldi, 'nereye gelmiştiniz' diye sorduğumda 'sana geldim, size geldim' dedi. Bence bu bir tacizdir. Yani bir bayana bu şekilde diyemez. Daha sonra ben 'beyefendi hani içerde diğer yerler açılmadı, sadece köfteci açık oraya geldiyseniz alacağım yoksa alamıyoruz içeriye' diye güzelce bir açıklama yaptım. Sonra ben öyle yapınca hiçbir şey demediler çeki gittiler. Böyle durumlarla karşılaşabiliyoruz. Ben bu olay sonrası durumu müdürüme anlattığımda müdürüm herhangi bir sıkıntın varsa şikâyetçi olabilirsin dedi. Ben de gerek duymadım ya uzatmadım açıkçası. (K15)

Yani en başta da dediğim gibi psikiyatri hastalarımız olsun, madde bağımlısı olsun, biz hastanede her türlü her şekilde karşılaşıyoruz. Bipolar hastalarıyla karşılaşıyoruz, şiddete maruz kalıyoruz, sözlü şiddete, hakarete, sinkaflı sözler hepsine denk geliyoruz mesela. (K17)

Yani evet, genelde kapıdaki arkadaşlarıma oldu. Ben de yaşadım personel iken yalan yok ya erkekler çok yapıyor. Mesela biz üst araması yapıyoruz. El dedektörü ile yapıyoruz üst aramasını, kapıdan geçtiği zaman hani çok şey yapmıyoruz. El dedektörü ile yaptığımız zaman üstümüze yürüyorlar, kollarını açıyorlar, hani böyle sarılacak bir tavır yapıyorlar. Yani öyle bir taciz ediyorlar bizi ve dille de taciz ediyorlar. Onları yaşadık ama biz işimiz gereği hani çok böyle ahlaki derecede bir şey yapmadıkları sürece ses çıkarmadık yani 'müşteri o onun terbiyesizliği dedik' sustuk geçtik yani. Bayanlar hani diğer bayan arkadaşlarım da yaşıyor büyük ihtimal, çok rahatsız oldukları zaman bize söylüyorlar ama haricinde çok ekstrem bir durum olmadı... Genelde bakışlarıyla da taciz edebiliyorlar. (K2)

Hasta ve hasta yakınları tarafından zaman zaman söz ve bakışlar ile tacize maruz kaldığımız oluyor. (K20)

İş yerinde zaman zaman rahatsız edici şekilde bakışlar oluyor. Hatta diyaloga girdiğiniz zaman bu taciz olayı bazen sözlü şekle de dönüşebiliyor. (K24)

Güvenlik görevlisi olarak kapıda daha yeni yaşadığım bir problem. Bugün müdürüme de anlattım. Bir hafta, on gün önce yaşadığım bir problem. Müşteri direkt kapıdan giriyor biz telefon ve metalleri bırakmasını söylüyoruz, ara şeklinde üstümüze geliyor. Bu bile bence taciz hani bir kadınsın 'tekrar dönmesi gerektiğini' söylediğimde, 'çok mu mutlu oldun' falan şeklinde söylemler, daha önce burada yeni personel iken mağaza müdürünün birisiyle yaşadığım bir problem oldu. Kendisi personel kartını gösterip geçmesi gerekirken göstermeyip ben de ısrarla istediğimde 'tatmin mi olacaksın?' şeklinde söylemde bulundu. Ne bileyim bakışlarla tacizler yaşadık. (K4)

Hastanede nöbet ortamında hastaneye gelen şahıslar soru sorarken genelde temas halinde bulunabiliyorlar. İhtiyarlar da art niyet olmayabilir ama gençlerde olabiliyor, kartlardaki ismimizi okumaya çalışıyorlar. Bazen laubali şekilde kollarını açıp 'gel beni ara' diyebiliyorlar...Ama çok ileri gidilmedikçe böyle durumları geçiştiriyoruz. (K9)

Son olarak erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetleri, güvenlik alanında tacizin fazla olmaması, kadınların yapmış olduğu özel güvenlik görevinin tacize açık bir meslek olması, tacize karşı sessiz kalma ve tacizi doğru bulmamaya ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani taciz demeyeceğim ama mesela sohbetler, muhabbetler çok cüretkâr işte rahatsız olur mu? Böyle bir düşünce yok yani gayet cüretkâr, işte 16.00-24.00 vardiyasında çalışıyorsunuz iki erkek tek bir bayan arkadaş ya dışarıya çıkarsanız rahatsız oluyorsanız dışarıya çıkarsınız. Yani kimse üç kişi de biz bunu konuşacaksak dışarıya çıkalım, konuşalım diye düşünülmez. Ya siz dışarıya çıkarsınız ya kulağınıza bir kulaklık takarsınız yani. Şimdi üç-dört kişiyle çalışıyorsanız ben bundan rahatsız oluyorum dediğinizde, anlayışlı ise çok nadirdir bu, 'arkadaşım haklısın doğru biz düşünemedik kusura bakma özür dilerim' olur, çok nadir olur. Değilse ya size kahkaha atarlar ya da 'işte bak rahatsız olmuş' derler. Bunun haricinde ben birebir böyle taciz olayı yaşamadım. Böyle şeyler olduğunu da duymadım. (K6)

Genelde temizlik alanında daha fazla olduğunu düşünüyorum. Yani bizim alanımızda değil özel güvenlik alanında çok fazla olmuyor. (K5)

Tacizle ilgili olarak neler söylerim? Kadın olduğumuz için zaten öncelikle açık yani kadın olarak sanki erkekler tarafından yani açık bir kapı olarak görünüyoruz. Yani her şeyi yapabilecekleri insanlar olarak görünüyoruz. (K4)

Yani yaşayan olduysa da bu konuyu konuşamaz ki burası küçük bir yer o yüzden konuşamazsın. Ayrıca burada herkesin bir tanıdığı ve çevresi var, o yüzden de kimseye bir şey diyemezsin. (K21)

Ancak bana değil, etrafımda kim olursa olsun böyle bir durumda tepkim çok sert olur her zaman. (K1)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde tacize ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; taciz yaşamama en çok dile getirilen görüş olurken; tacize karşı hakkını arama, cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsememe ve kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla tacize ilişkin görüşler, erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetleri, güvenlik alanında tacizin fazla olmaması, kadın güvenlik görevinin tacize açık bir meslek olması, tacize karşı sessiz kalma ve tacizi doğru bulmamaya ilişkin görüşlerden daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğu, iş yerinde taciz yaşamadıklarını belirtmiştir (1, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 25, 26, 28, 29, 30). Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin bir kısmının çalışma ortamında kendilerini güvenli hissettiklerini ve tacizle karşılaşmadıklarını göstermektedir.

Bunun yanı sıra bazı katılımcılar, tacize maruz kaldıklarında haklarını aradıklarını ifade etmişlerdir (4, 14, 16, 17, 22, 23, 26, 27, 30). Bu durum, kadın çalışanların tacize karşı bilinçli olduklarını ve yasal haklarını savunma eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar ise cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsemediklerini dile getirmiştir (2, 5, 17, 18, 20, 24, 25, 26). Bu düşünce, bazı kadınların belirli taciz türlerini daha düşük düzeyde tehdit olarak algıladıklarını göstermektedir.

Bir grup katılımcı, kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz yaşadıklarını ifade etmiştir (2, 4, 9, 15, 17, 20, 24). Bu tespit, kadın güvenlik görevlilerinin özellikle halka açık alanlarda tacize daha açık oldukları düşüncesini ortaya koymaktadır.

Bazı katılımcılar, erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetlerinden rahatsız olduklarını belirtmiştir (6). Bu durum, iş yerinde çalışma arkadaşlarından kaynaklanan taciz türlerine de dikkat çekmektedir.

Ayrıca, bazı katılımcılar güvenlik sektöründe tacizin fazla olmadığını belirtmiş (5). Bu da sektördeki kadınların büyük bir kısmının çalışma ortamlarını genelde güvenli olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.

Son olarak katılımcı kadın özel güvenlik görevlilerinden bazıları, tacize daha açık bir meslek grubunda olduklarını (4) ve bu duruma karşı sessiz kalmayı tercih ettiklerini (21) ifade etmişlerdir. Bu söylemler, tacize karşı tepkilerin farklılaştığını ve bazı kadınların taciz karşısında sessiz kalmayı bir çözüm olarak gördüğünü göstermektedir. Bu görüşler, kadın özel güvenlik görevlilerinin tacizle baş etme stratejilerinin çeşitliliğini ve konuya dair farklı algıları ortaya koymaktadır.

Çalıştıkları İllere Göre İş Yerinde Taciz

Tablo 3.11. İş Yerinde Tacizin İllere Göre Dağılımı

İş Yerinde Taciz	Antalya	Isparta	Burdur
Taciz Yaşamama	29,49%	35,02%	35,48%
Tacizi doğru bulmama	100%	0%	0%
Kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz	34,98%	35,21%	29,81%
Cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsememe	25,32%	50,63%	24,05%
Kadın güvenlik görevinin tacize açık bir meslek olması	0%	0%	100%
Tacize karşı hakkını arama	21,37%	48,85%	29,77%
Güvenlik alanında tacizin fazla olmaması	0%	0%	100%
Erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetleri	0%	0%	100%
Tacize karşı sessiz kalma	0%	100%	0%

Tablo 3.11. deki veriler, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde taciz konusundaki deneyimlerinde illere göre farklılık olduğunu gösteriyor. Her ilde tacize bakış açısı ve mücadele yöntemi farklılık göstermektedir. Öne çıkan farklılıklar dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Taciz yaşamayanların oranı (%29,49) olup bu rakam, üç kadından ikisinin bu tür olaylarla karşılaştığını göstermektedir.
- Tacizi doğru bulmama oranı (%100)'dür. Antalya'daki kadın güvenlik görevlilerinin taciz karşısında net bir tavır aldığını ve bunu asla kabul edilemez gördüğünü göstermektedir.
- Kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz oranı (%34,98)'dir. Yani işin doğası gereği özellikle giriş noktalarında kadınların bu tür olaylara maruz kaldığı anlaşılmaktadır.
- Cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsemeyenlerin oranı (%25,32) seviyesindedir. Burada bazı kadınların maruz kaldıkları tacizi küçümsediği veya kanıksadığı görülmektedir.
- Tacize karşı hakkını arama oranı (%21,37)'dir. Yani Antalya'da bu konuda hak arayan kadınların oranı düşüktür.

Isparta:

- Taciz yaşamayanlar (%35,02) oranındadır. Yani her üç kadından biri bu tür olaylarla hiç karşılaşmamıştır.
- Kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz oranı (%35,21) olup, Antalya'dakiyle mukayese edildiğinde benzer bir orandadır.
- Cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsemeyenlerin oranı (%50,63)'tür. Bu oran diğer illere göre oldukça yüksek seviyededir. Yani burada kadın güvenlik görevlileri tacizi kanıksama eğilimindedir.
- Tacize karşı hakkını arayanların oranı (%48,85) olup, bu da kadınların diğer illere göre daha fazla mücadele ettiğini göstermektedir.
- Tacize karşı sessiz kalanların oranı ise (%100)'dür. Bu durum, ironik bir şekilde hem hak arama eğiliminde olan hem de sessiz kalan bir kesimin olduğunu göstermektedir.

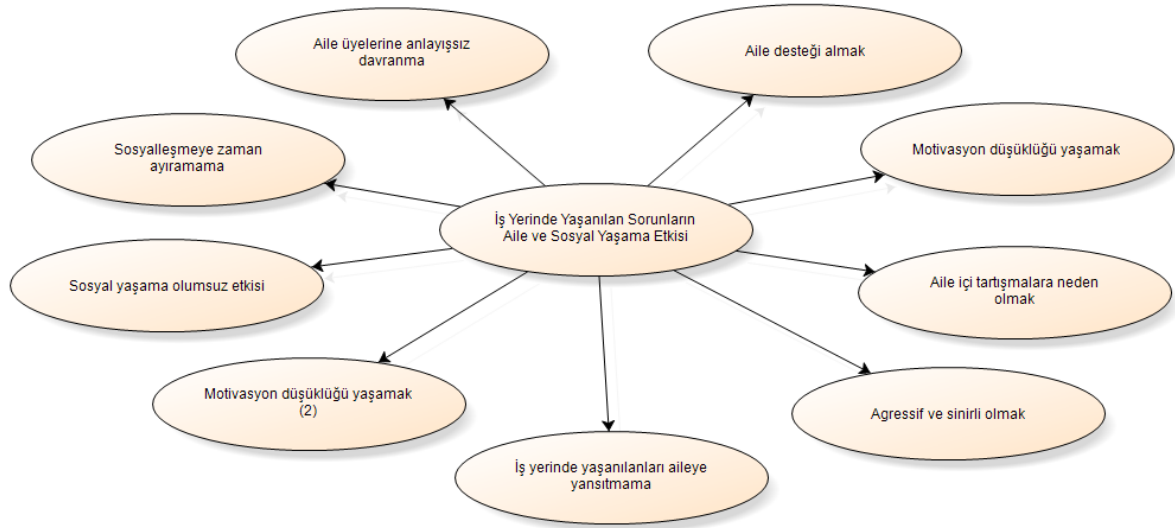
Burdur:

- Taciz yaşamayanların oranı (%35,48) ile diğer illerle benzer bir seviyededir.
- Kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz oranı (%29,81) olup, bu oran Antalya ve Isparta'ya göre biraz daha düşüktür.
- Cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsemeyenlerin oranı (%24,05)'tir. Yani burada da bir kanıksama var ama en düşük oran Burdur'dadır.
- Kadın güvenlik görevliliğinin tacize açık bir meslek olduğunu düşünenlerin oranı (%100)'dür. Bu oran, Burdur'daki kadın güvenlik görevlilerinin mesleğin doğası gereği taciz riski taşıdığına inandığını göstermektedir.
- Güvenlik alanında tacizin fazla olmadığını düşünenlerin oranı (%100)'dür. Bu oran ise bir çelişki yaratıyor. Çünkü kadın güvenlik görevlileri işlerinin tacize açık bir meslek olduğunu düşünseler de alanda fazla taciz olmadığını belirtmekte.
- Erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetlerinin sorun olduğunu düşünenlerin oranı (%100)'dür. Bu durum Burdur'da tacizin daha çok erkek meslektaşlardan gelen sözlü durumlar üzerinden değerlendirildiğini göstermektedir.
- Tacize karşı hakkını arayanların oranı (%29,77) olup diğer illere göre orta seviyededir.

Bu bulgular, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde tacize karşı verdikleri tepkilerin ve maruz kaldıkları durumların illere göre büyük değişiklik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

3.6.11. İş Alanında Yaşanan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi

Şekil 3.10.'da kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadıkları sorunların aile ve/veya sosyal yaşamına etkisine ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3. 10 İş Yerinde Yaşanan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi

Tablo 3.12'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadıkları sorunların aile ve/veya sosyal yaşamına etkisine ilişkin temaların katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. 12 İş Yerinde Yaşanan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi

İş Yerinde Yaşanan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi	Katılımcılar	f
1 İş yerinde yaşananları aileye yansıtmama	2,5,7,8,9,11,12,13,15,16,21,23,24,26,27,29,30	17
2 Agresif ve sinirli olmak	3,4,10,14,18,20,25	7
3 Motivasyon düşüklüğü yaşamak	2,5,6,10,17,19,20	7
4 Aile desteği almak	12,16,22,30	4
5 Sosyalleşmeye zaman ayıramama	1,3	2
6 Aile içi tartışmalara neden olmak	28	1
7 Aile üyelerine anlayışsız davranma	1	1
8 Sosyal yaşama olumsuz etkisi	13	1

Şekil 3.10. ve Tablo 3.12.'de özel kurumlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadıkları sorunların aile ve/veya sosyal yaşamına etkisine ilişkin temalar ve dağılımı verilmiştir.

Şekil 3.10. ve Tablo 3.12'de görüldüğü gibi özel kurumlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadıkları sorunların aile ve/veya sosyal yaşamına etkisine ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde iş yerinde yaşananları

aileye yansıtmama en çok dile getirilen görüş olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani sekiz saatin içinde ne yaşadıysam orada kalır. Hani benim kendi yaşamımı etkilemez. Ben iş yerinden çıkınca sorunlar o anda bitiyor bende. (K11)

İşte küçük küçük sorunlar olursa aileme yansıtmam. (K12)

Evet ilk zamanlar aileme yaşıtıyordum ama artık yaşıtmıyorum. Yani kapının dışında bırakıyorum. (K13)

Yani ben genelde iş yerinde yaşadığım sorunları eve getirmemeye çalışıyorum. Ama ister istemez vücut dilimize yansıyabiliyor böyle durumlarda eşim ne olduğu konusunda ısrarcı olduğunda ve eşime anlattığımda eşim sinirleniyor ve işi bırakmamı istiyor. Bu nedenle ben pek paylaşmıyorum. (K15)

Yani ister istemez mutsuz gittiğiniz durumlar oluyor, ama o da geçiyor ben çok fazla takmamaya çalışıyorum. (K16)

Ben iş yerinde yaşadığım hiçbir problemi aileme anlatmamışım. Çünkü iş işte kalır. Yani ketum olmak lazım bu işte, ben buradaki problemi anama babama anlatsam mesela, onlar ne yapabilecek, yani eşime anlatsam o ne yapabilecek. Ben ancak buradaki problemi buradaki yöneticilerimle çözerim çözüm burada. İş hiçbir zaman eve götürmedim. (K2)

Olmuyor. Daha doğrusu yaşadığım sorunlar onlara yansımıyor, yansıtılmaya çalışıyorum, yani şöyle benim eşim olmadığı için annem babam ve çocuklarım ile birlikte yaşıyoruz ve sorunları da onlara yansıtılmaya çalışıyorum. Çünkü annem ve babam yaşlı olduğu için onlara da yansıtıp, onları üzmem bu nedenle bu konuda özen gösteriyorum. (K21)

Çok şükür bir sorunum olmadı. Olsa da yansıtılabileceğim kimse yok çünkü evde iki küçük çocuğum ve yaşlı bir annem var. O yüzden, olursa, kendim bu sıkıntıları aşmaya çalışırım. (K23)

Genelde eve yansıtılmaya çalışıyorum. Kendim aşmaya çalışıyorum. (K24)

Ben iş yerindeki problemleri kesinlikle evime taşımam ve aileme yansıtmam. Bugüne kadar yapmadım bunu başardım. (K26)

Annem engelli, oğlum LGS'ye hazırlanıyor şimdi ben bunlara sıkıntı ve sorunlarımı yansıtamam. Ama onlar duruşumdan ve ruh halimden sıkıntılı olduğumu hemen anlıyorlar. Yani yansıtmamaya çalışıyorum. (K27)

Bazen iş yerinde yaşadığım sorunları eve taşımamak için yurttan ağlayıp içimi boşaltıp öyle eve gidiyorum. Yani evime ve çocuklarıma yansıtmamaya gayret ediyorum etkilenip derslerinden geri kalmasınlar diye. (K29)

Hani bir de çocuklar var. Sonuçta onların psikolojisi bozulmasın diye yansıtmamaya gayret ederim. (K30)

Yani neticede iş yerindeki sorunları çok fazla eve yansıtmamaya çalışıyorum. (K5)

Şöyle diyeyim, ben işimi eve, evdeki sorunumu da işe yansıtmadığım için çok aşırı bir zorluk çekmiyorum. İşteki sorunu işte, evdeki sorun evde bırakıyorum. (K7)

Ben işi eve, evi de işe getirmemeye çalışıyorum. Bunu da başardığımı düşünüyorum. (K8)

Ben çok fazla takılmamaya çalışıyorum. (K9)

İkinci olarak agresif ve sinirli olmak ile motivasyon düşüklüğü yaşamaya ilişkin görüşler dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bu da sinirli ve stresli olmamıza ve her ne kadar istemesek de aile ve sosyal yaşantımızı etkilemesine neden oluyor. (K10)

Yani bazen görev yaptığımız yere gelen kişilerden kaynaklı iletişim sorunu yaşayabiliyoruz, o zaman da biraz asabi ve sinirli olabiliyoruz o da eve yansıyabiliyor. (K14)

Bazen yaşadığımız olumsuzluklar tabii ki günlük hayatımızı etkiliyor. Böyle durumlarda daha gergin ve agresif olabiliyorum. Öyle olunca kendimi sakinleştirmek için bazen yalnız kalıyorum. (K18)

Vardiyadan sinirli ve stresli çıktığında illaki bu durum eve yansıyor. (K20)

Tabii ki oluyor. Akşama kadar stresli bir ortamda yaşıyorum zaten. Yani ister istemez aileye de yansıyor. Yani sorunlar hastanede kalmıyor benimle beraber eve de gidiyor. (K25)

Böyle olunca da ‘yapma bu işi, iyice kimliğinden çıktın’ gibi lafları annemden duyuyorum. ‘Çok değiştin, agresif oldun, sinirli birisin’ böyle şeyler duyuyorum yani, bu da sorunların eve yansımaları. Etkiliyor yani, etkilemiyor diyen yalan söyler. (K3)

Yani burada hani büyük bir sorun yaşadığımda tabii ki eve de moral olarak düşük gidiyorum. En ufak bir şey söylediklerinde bazen onlara da yüksek sesle konuşabiliyorum. Hani elimden geldiğince evimin sorununu buraya, buranın sorununu eve yansıtmamaya çalışsam da ister istemez yansıyor. Sorunlar yaşıyoruz, bazen tartışmalar oluyor. Buradan sinirli gidince ufak bir konu oluyor ya, o zaman da çocuklarıma bağıriyorum. (K4)

İster istemez etkisi oluyor. Görev sonrası bir yandan uykusuzluk, bir yandan yemek düşüncesi, bir yandan çocuklar, bir yandan temizlik endişesi kadınları ciddi anlamda yoruyor. (K10)

Hastane ortamında ölümlerle vefatlarla çok karşılaşıyoruz. Çocuk ölümleri örneğin etkileyebiliyor. Yani bu da ailede tabii ki de psikolojik bir etki hani ‘acaba benim de çocuğumun başına bir şey gelir mi?’ Bu şekilde bir etkisi oluyor. (K17)

Yani mobbinge maruz kaldığım zaman ister istemez motivasyonum düşüyor, bu da eve yansıyor. Tabii ki moralim bozuk gidiyorum ve eve yansıtıyorum ister istemez. (K19)

Ancak ister istemez bir sinir stres böyle bir motivasyon düşüklüğü oluyor, ama hani iş yerinde problem yaşadım deyip geçiyoruz. (K2)

Moralin bozuk oluyor, canın sıkın oluyor, bir şey yapasın gelmiyor. (K20)

Ya tabii yorgunluk ve çok ayakta kaldığımız zaman evle çok ilgilenemeyebiliyorum. Böyle durumlarda biraz çabalıyorum. İşte elimi yüzümü soğuk suyla yıkıyorum. Hani acaba kendime gelir miyim? Yani bir şekilde o yemek yapılmak zorunda ama tabii yorgunluk oluyor mu, oluyor. (K5)

Yani ne oluyor biz güvenlikler danışma görevi de yapabiliyoruz bulunduğumuz yere ve stratejik konuma göre, hep ayaktasınız örnek veriyorum bedenen yoruluyorsunuz. Bir danışma görevi yapıyorsanız kafa beyin olarak da yoruluyorsunuz. Artı her gelen insana güvenlikçi de maalesef bizim üniformamız bir emniyetin, bir askerin üniforması gibi saygı görmüyor bu şekilde çünkü biz o saygın konuma gelemedik. Haklarımızın verilmediğini düşünüyorum ben. Olmayınca hep karşıdaki gelen sinirli ve agresif ise siz güvenlikçisiniz küçüksünüz ve siz anlayışlı olmak zorundasınız, hep onu durdurmak

zorundasınız. Dolayısıyla mental olarak yoruluyorsunuz, konuşurken kafa olarak yoruluyorsunuz, ayakta duruyorsunuz beden olarak yoruluyorsunuz, eve gidiyorsunuz ya da dışarıya çıkacaksınız yapamıyorsunuz yani özel hayatınız kötü geçiyor. Yani her yer kafa yorgun, beden yorgun mental yorgunluk. Bu da aileye ve çocuklara yansıyor. (K6)

Üçüncü olarak aile desteği almaya ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

...ama üstesinden gelemeyeceğim bir durum olursa da onlarla paylaşırım. (K12)

Ama illaki bu durum ifadelerinize yansıyor. O da evinizde kendini bir şekilde belli ediyor. Böyle durumları da eşimle konuşarak atlatmaya çalışıyorum. (K16)

Çok şükür ciddi bir sorunum olmadı. Ancak olduğu zamanlarda ev hayatımdakini iş hayatıma değil ama iş yaşamımdakini eve yansıttığım zamanlar oldu. Bu durumu da eşim olgunlukla karşılıyor. (K22)

Sorun ve sıkıntıları çok taşımam. Ancak ola ki eve asık suratla veya dalgın gittiğimde eşim hemen ortamı neşelendirir. (K30)

Dördüncü olarak sosyalleşmeye zaman ayıramamaya ilişkin görüş dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Sosyal yaşam konusunda yorgun olunca pek de bir şey yapamıyoruz. Ne zaman vakit bulsak dinlenmeyle geçiyor. Ya da kadın olduğumuz için ev işlerine vakit ayırıyoruz. Sosyalleşmek her zaman yaşamımızda olamıyor maalesef. (K1)

Mesela eve gittiğimde sohbete katılasm gelmiyor hemen yemeğimi yiyip yatıp uyumak istiyorum dinlenmek istiyorum. Çünkü AVM'nin vermiş olduğu o spot ışıklar gürültü uğultu inanılmaz etkiliyor. (K3)

Son olarak aile içi tartışmalara neden olmak, aile üyelerine anlayışsız davranma ve sosyal yaşama olumsuz etkisine ilişkin görüşler dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yani illaki her işte olduğu gibi bizim de stresli ve yoğun günlerimiz oluyor tabii bunu aileye yansıtmamak gerekli ancak illaki eve yansması oluyor. Bu da yer yer tartışmalara yol açabiliyor. (K28)

Tabii uzun ve yorucu saatler çalışınca bazen sabır durumunuz bitebiliyor. Bu da eşimle ve çocuğumuzla sorunlara sebep oluyor. (K1)

Sosyal yaşıntımda da acayip bir şekilde özellikle insanlara karşı çok tedirgin mesafeli ve ciddiğim. Hani dışarıdan beni gören insanlar çok ciddisin yani konuşmaya bile çekiniyorum dedikleri oluyor. Ben de diyorum ki herhalde yaptığım mesleğin vermiş olduğu bir şey. Hani bu şekilde söylüyorum. (K13)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde yaşanan sorunların aile ve sosyal yaşama etkisine ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda; iş yerinde yaşananları aileye yansıtmama en çok dile getirilen görüşler olurken; agresif ve sinirli olmak, motivasyon düşüklüğü yaşamak ve aile desteği almaya ilişkin görüşler, aile içi tartışmalara neden olmak, aile üyelerine anlayışsız davranma ve sosyal yaşama olumsuz etkisine ilişkin görüşlerden daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğu, iş yerinde yaşadıkları sorunları ailelerine yansıtmamayı tercih ettiklerini belirtmiştir (2, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 21, 23, 24, 26, 27, 29, 30). Bu durum, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş stresiyle başa çıkmak için aile içi huzuru korumaya özen gösterdiklerini ve sorunları ev ortamına taşımamaya çalıştıklarını göstermektedir.

Bazı katılımcılar, iş yerindeki zorlukların kendilerinde agresiflik ve sinirlilik gibi davranışlara yol açtığını ifade etmiştir (3, 4, 10, 14, 18, 20, 25). Bu tablo, işte yaşanan sorunların psikolojik etkilerinin kişilik ve davranışlarda kendini gösterebildiğini ortaya koymaktadır.

Bir diğer grup katılımcı ise motivasyon düşüklüğü yaşadıklarını belirtmiştir (2, 5, 6, 10, 17, 19, 20). Motivasyon düşüklüğü; iş stresinin, karşılaşılan zorlukların, iş yaşamındaki enerjiyi ve verimliliği olumsuz etkileyebildiğini göstermektedir.

Bazı katılımcılar ailelerinden destek aldıklarını dile getirmiştir (12, 16, 22, 30). Bu tespit, aile desteğinin kadın güvenlik görevlilerinin yaşadıkları zorluklarla başa çıkma sürecinde önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir.

Sosyalleşmeye zaman ayıramadıklarını belirten katılımcılar ise (1, 3), yoğun iş temposunun ve stresin sosyal ilişkilerde kısıtlamalara neden olduğunu belirtmiştir.

Bir katılımcı, iş yerinde yaşadığı stresin aile içi tartışmalara yol açtığını (28), bir diğer katılımcı da aile üyelerine karşı daha anlayışsız davranabildiğini (1) ifade etmiştir. Bu, işin getirdiği zorlukların aile içi ilişkilere olumsuz etkilerde bulunabildiğini göstermektedir.

Son olarak, sosyal yaşamlarının iş stresi nedeniyle olumsuz etkilendiğini belirten katılımcılar bulunmaktadır (13). Bu durum, iş yükünün ve yaşanan sorunların sosyal hayatı da sınırlandırdığını ifade etmektedir. Bu görüşler, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamında karşılaştıkları zorlukların aile ve sosyal yaşam üzerindeki çeşitli etkilerini ortaya koymaktadır.

Çalıştıkları İllere Göre İş Yerinde Yaşanılan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi

Tablo 3.12. İş Yerinde yaşanan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisinin İllere Göre Dağılımı

İş Yerinde yaşanan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi	Antalya	Isparta	Burdur
Aile üyelerine anlayışsız davranma	1100%	20%	30%
Sosyalleşmeye zaman ayıramama	454,55%	50%	645,45%
İş yerinde yaşananları aileye yansıtmama	726,76%	847,89%	925,35%
Agresif ve sinirli olmak	033,68%	118,65%	247,67%
Aile desteği almak	340%	436%	524%
Sosyal yaşama olumsuz etkisi	6100%	70%	80%
Aile içi tartışmalara neden olmak	90%	00%	1100%
Motivasyon düşüklüğü yaşamak	222,01%	319,4%	458,58%

Tablo 3.12. kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde yaşadıkları sorunların aile ve sosyal yaşamlarına nasıl yansıdığını, illere göre ne tür farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Her ilde öne çıkan farklılıklar dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya:

- Aile üyelerine anlayışsız davranma (%100) oranındadır. Antalya’da çalışan kadın güvenlik görevlileri, iş yerinde yaşadıkları stresi doğrudan ailelerine yansıtıyor denilebilir.
- Sosyalleşmeye zaman ayıramama (%54,55) seviyesindedir. Yani iş hayatı, kadınların sosyal çevreleriyle olan ilişkilerini önemli ölçüde kısıtlamaktadır.
- İş yerinde yaşananları aileye yansıtmama oranı (%26,76)’dır. Burada çalışan kadınların üçte biri işte yaşadıkları sorunları evlerine taşımamaya çalışmaktadır.
- Agresif ve sinirli olmak (%33,68) oranında tespit edilmiştir. İş stresi nedeniyle kadınların önemli bir kısmı agresif ve sinirli bir ruh hali içindedir.
- Aile desteği almak (%40) oranında olup, aile desteği alanların oranı diğer illere kıyasla daha fazladır.
- Sosyal yaşama olumsuz etkisi (%100) olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede, Antalya’da çalışan kadınlar için iş yaşamı, sosyal hayatlarını tamamen olumsuz etkiliyor denilebilir.
- Motivasyon düşüklüğü yaşamak (%22,01) oranındadır. İş stresi nedeniyle motivasyonlarını kaybedenlerin oranı nispeten daha düşüktür.

Isparta:

- İş yerinde yaşananları aileye yansıtmama (%47,89) oranındadır. Antalya’ya kıyasla burada kadınlar, iş sorunlarını evlerine taşımamaya daha fazla özen gösteriyor tespitinde bulunulabilir.
- Agresif ve sinirli olma oranı (%18,65)’tir. İşin getirdiği stres, diğer illere kıyasla daha az agresifliğe sebep olmaktadır.

- Aile desteği almak (%36) oranındadır. Kadınlar ailelerinden destek alsada oran Antalya'dan biraz daha düşüktür.
- Motivasyon düşüklüğü yaşamak (%19,4) oranındadır. İş yaşamının motivasyon düşüklüğüne etkisi, Antalya ile benzer bir düzeydedir.

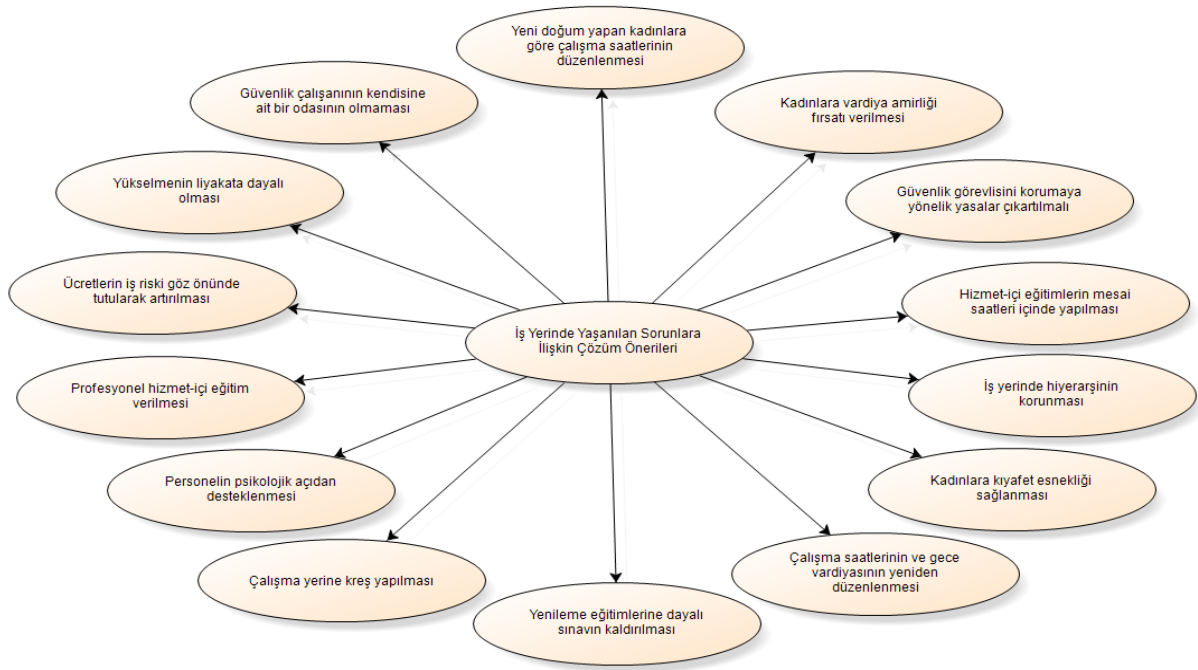
Burdur:

- Sosyalleşmeye zaman ayıramama (%45,45) ile Antalya'ya kıyasla biraz daha düşük olsa da kadınların sosyal yaşamı iş nedeniyle olumsuz etkileniyor denilebilir.
- İş yerinde yaşananları aileye yansıtmama (%25,35) oranındadır. Bu bağlamda, kadınların dörtte biri işte yaşadıklarını evlerine taşımamaya çalışıyor denilebilir.
- Agresif ve sinirli olmak (%47,67) olup, Burdur'daki kadınların iş kaynaklı agresiflik ve sinirlilik seviyesi en yüksek oran olarak ölçülmüştür.
- Aile desteği almak (%24)'tür. Bu durumda, aile desteği alan kadınların oranı en düşük il Burdur denilebilir.
- Aile içi tartışmalara neden olmak (%100) oranındadır. Burdur'da iş stresi, doğrudan aile içi tartışmalara sebep olmaktadır.
- Motivasyon düşüklüğü yaşamak (%58,58) seviyesinde ölçülmüştür. İşin motivasyon düşüklüğüne sebep olması Burdur'da en yüksek orana sahiptir.

Sonuç olarak, Antalya'da iş hayatı sosyal hayatı tamamen bitirmekte, Isparta'da iş stresi daha dengeli yönetilmekte, Burdur'da ise aile içi çatışmalara yol açmakta ve bu ili motivasyonu en çok düşüren il olarak öne çıkarmaktadır.

3.6.12. İş Yaşamında Yaşanan Sorunların Çözümüne İlişkin Öneriler

Şekil 3.11.'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma yaşamlarında yaşadığı sorunların çözülmesi ile ilgili olarak önerilerine ilişkin temalar verilmiştir.



Şekil 3.11 İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Tablo 3.13.'de kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma yaşamlarında yaşadığı sorunların çözülmesi ile ilgili olarak önerilerine ilişkin temaların katılımcılara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3.13 İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri	Katılımcılar	f
1 Yükselmenin liyakate dayalı olması	3,10,11,12,13,14,15,17,18,20,21,29	12
2 Çalışma saatlerinin ve gece vardiyasının yeniden düzenlenmesi	1,7,8,10,11,12,14,18,20,25	10
3 Çalışma yerine kreş yapılması	2,3,4,6,8,13,14	7
4 Yenileme eğitimlerine dayalı sınavın kaldırılması	22,23,24,27,28,29,30	7
5 Güvenlik görevlisini korumaya yönelik yasalar çıkartılması	4,9,13,15,19,25	6
6 Güvenlik çalışanının kendisine ait bir odasının olması	24,25,26	3
7 Kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi	2,6	2
8 Ücretlerin iş riski göz önünde tutularak artırılması	4,12	2
9 Yeni doğum yapan kadınlara göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi	16,19	2
10 Personelin psikolojik açıdan desteklenmesi	17	1
11 Profesyonel hizmet-içi eğitim verilmesi	2	1

Şekil 3.11. ve Tablo 3.13.'de görüldüğü gibi kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin, çalışma yaşamlarında yaşadığı sorunların çözülmesine ilişkin görüşlerini analiz ettiğimizde; yükselmenin liyakate dayalı olması en çok

dile getirilen öneri olarak görülmektedir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bir de meslekte yükselmede adil bir sistemin getirilmesini (sınav gibi) ve bunun tüm özel güvenlik teşkilatlarında bağlayıcı olmasını [isterim], (K10)

Terfi konusunun sınavla olması, ayrıca emniyetten görevlilerin gelip gözlemlemesi ve terfilerin bunun sonucunda yapılması olabilir. (K11)

Kadınların iş yaşamında daha çok ön plana çıkarılmasına yani iş yaşamında yükseltilmesine, yükselme kriterlerinin sınava tabi olmasına [razıyım], (K12)

...ve yükselme konusunda bir sınav sisteminin getirilmesini, erkek ve kadınların aynı ortamda rekabet etmesinin sağlanmasını isterdim. (K13)

Yine terfi ve yükselmede adil olunması adına sınav ve eğitim sisteminin de getirilmesi gerekir. (K14)

Bir de ben kesinlikle erkeklerden daha zeki olduğumuzu düşünüyorum. Bu nedenle terfi konusunun sınava tabi olmasını isterim. Böylece kadın amirlerin de sayısı artacaktır. Ayrıca çalışma şartları anlamında kadınlara yönelik iyileştirmelerin yapılması isterim. (K15)

Terfi konusunun da hak edene verilecek şekilde düzenlenmesinin daha iyi olacağını düşünüyorum. (K17)

Ayrıca terfi sisteminin hakkaniyetli kıstaslara tabi olmasını isterim. (K18)

...vardiya amirliğine yükselmenin adil bir sisteme bağlanmasını isterim. (K20)

Yukarıda da bahsettiğim gibi şef olma konusunda bir sistem getirilmesini, bunun yanı sıra özel güvenlik görevlilerine yönelik beş yılda bir sınav ile yapılan yenileme sisteminin kaldırılmasını isterim. (K21)

Bir de kadınların da yükselmesine ilişkin çalışma yapılmasını isterim. (K29)

Ayrıca yükselme konusunda da çalışma yılına bakılması veya sınav sisteminin getirilmesi daha hakkaniyetli olur. Bir de eğitim geçmişine sınır konulmalı mesela en az lise mezunu olanlar özel güvenlik olabilmeli, yükselmek için başka şartlar da getirilebilir hakkaniyet ölçüsünde. (K3)

İkinci olarak çalışma saatlerinin ve gece vardiyasının yeniden düzenlenmesine ilişkin öneri dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

En çok kadınları yoran bu meslekte gece nöbetleri. 12 saat çalışma sistemi güvenlik görevlisi mesleği tabii ki zor bir meslek ve ben mesleği bilerek seçtim. Fakat çalışma saatleri bazen yorucu ve yıpratıcı olabiliyor ve biz gelmek zorunda kalıyoruz. Hastayken bile çalıştığımız zamanlar oluyor. Güvenlik görevlisi olarak haklarımız biraz daha yaşanabilir olursa biz bu mesleği uzun seneler yaparız. (K1)

Benim çalışma sistemim esnek olduğu için yeri geliyor on beş saat çalışıyorum. Ben çalışma saatinin kanunla sekiz saate sabitlenmesini isterim...Ayrıca çalışan kadınlardan doğum yapanların en azından çocuk beş yaşına gelene kadar gece vardiyasında çalıştırılmamasını isterim. (K10)

Bunun haricinde mesela çalışan kadınlar hani evli kadınlar özellikle 08.00–16.00 vardiyasına gelmeli sürekli, ya da hani onlara bir saat izin verilmeli ya da bir saat erken çıkma izni verilmeli. (K11)

Klasik iş konusunda gece vardiyası olmamasına, (K12)

En önemli önerim, kadın arkadaşlarım da en çok gördüğüm sorun olan vardiyalı sistemde gece çalışmaları. Yani hem çocuk, ev, eş, yemek bütün her şey kadının üstünde olduğu için gece çalışması, gece uykusu olmaması kadınları çok yoruyor ve yıpratıyor. Gece vardiya sisteminin kalkması kadınların daha verimli çalışmalarına sebep olur bence. (K14)

En önemli sorun olan gece vardiyası sisteminin kaldırılmasını [isterim] (K18)

Gece vardiyasında çalışma sisteminin adil olmasını ve herkese yazılmasını, ayrıca görev dağılımının adil ve verimli olmasını [isterim] (K20)

Ayrıca vardiyada çalışan bayanlar olarak dinlenme süremiz hiç yok. Bu da iş yerinde verimimizin düşmesine neden oluyor. Bu konularda düzenleme olmasını isterim. (K25)

Yani şöyle tek vardiya çalışsalar bayanlar için çok güzel olur bence, onun dışında tabii ki işlerde zorluklar olacak. Onlar hepimizin hani bu güvenlik değil başka bir meslekte de oluyor. Bunun dışında başka söyleyeceğim bir şey yok. (K7)

...diğeri gece çalışma konusu ben bu ikisinin çözümüne yönelik çalışma yapılmasını çok isterim. (K8)

Üçüncü olarak çalışma yerine kreş yapılması ve yenileme eğitimlerine dayalı sınavın kaldırılması önerileri dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

...ayrıca şu anda çocuk bakma konusunda sıkıntı yaşayan arkadaşım var hatta eşini işten çıkaracak çocuklarına bakması için. Mesela böyle durumlar da yaşanmasın diye kreş konusunun çözülmesini [isterim]. (K13)

Ayrıca çalışan kadınlara yönelik kreş imkânı da çok önemli. (K14)

AVM'lerde en kısa bir örnek vereyim, önceden bu AVM de mescit yoktu. Devlet dedi ki her AVM de mescit olmak zorunda. Evet, mantiken Türk milleti olarak olmak zorunda. Bizde isteriz ki onu hep istedik bir kreş olsun burada, bizim bebeklerimiz küçük mesela her AVM'ye bir mescit yapılıyorsa, bir de kreş yapılsın ki biz çocuklarımızı koyalım, yani benim dokuz yaşında, mesela küçücük çocuğum vardı. Ben dokuz aylıkken bıraktım anneme çocuğumu, dokuz yaşında aldım yanıma, dokuz sene hiç görmedim çocuğumu çünkü bakacak kimsem yok. Çalışmak zorundayım. Biz kreş istiyoruz AVM'lere, yani çocuğu olan küçük çocuğu olanlara bir kreş yapılsın, Devletten destek yani biraz destek istiyoruz. (K2)

Bir kreş imkânı aslında olsa çok daha güzel ve daha rahat olur. Mesela bize öyle bir şey sunulsa çalışan kadınların güvenlik görevlisi kadınların çocuğuna kreş imkânı sunulması çok iyi olur. (K3)

Benim çocuklarım büyüdü ama çalışan arkadaşlarımın çocukları ile ilgili olarak sorun yaşadıklarını biliyorum, bu anlamda kreş iyi bir çözüm olur diye düşünüyorum. (K4)

Ayrıca işyerinde kreşler olabilir. Çocuk bakımına yardımcı olabilir ya da o iş yerinde üç vardiya çalışıyorsa bebeği olan arkadaşların yasal süresi dışında değil, iki yaşına kadar yasal süreç nedir bilmiyorum. Ama eskiden iki yaşına kadardı bu. İki yaşına kadar iş yerinin inisiyatifine göre çok ihtiyacı yoksa okula gidinceye kadar bayan arkadaşlar gece vardiyasında çalıştırılmayabilir diye düşünüyorum. (K6)

Bana göre en önemli sorunlardan bir tanesi kreş(K8)

Özel güvenlik görevlisi olarak beş yılda bir yenileme eğitimleri ile ilgili sınava tabi tutuluyoruz. Biz özel güvenlik görevlisi olma hakkını sınava girerek kazanmışız, neden beş yıl sonrasında tekrar sınava giriyoruz? Bunun kaldırılmasını isterim. Başka da bir sorun aklıma gelmiyor. (K22)

Özel güvenlik görevlisi olarak bizler beş yılda bir yenileme eğitimleri ile ilgili sınava tabi tutuluyoruz. Bunun kaldırılmasını isterim. Başka da bir sorun aklıma gelmiyor. (K23)

Diğer taraftan beş yılda bir yenileme eğitimleri ile ilgili sınava tabi tutuluyoruz. Kazandığımız bu hak ile ilgili yeniden sınava tabi tutulma olayının kaldırılmasını istiyorum. (K24)

Özel güvenlik personeline yönelik beş yılda bir yapılan yenilemeye ilişkin sınavın kaldırılmasını istiyorum. Bunun haricinde başka bir sorun aklıma gelmiyor. (K27)

Genel anlamda çok büyük bir sıkıntı olmamakla birlikte özel güvenlik personeline yönelik beş yılda bir yapılan yenilemeye ilişkin sınavın kaldırılmasını istiyorum. (K28)

Sıkıntı olarak özel güvenlik personeline yönelik (5) yılda bir yapılan yenilemeye ilişkin sınavın kaldırılmasını istiyorum. (K29)

Sıkıntı olarak özel güvenlik personeline yönelik (5) yılda bir yapılan yenilemeye ilişkin sınavın kaldırılmasını istiyorum. (K30)

Dördüncü olarak güvenlik görevlisini korumaya yönelik yasalar çıkartılması ilişkin öneri dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Öncelikle yetkilerin arttırılmasını isterdim, yani insanların kurallara uymaması halinde yaptırım uygulayabilecek düzenlemelerin olmasını. (K13)

Ya önerim mesela biz kadınlar özellikle biber gazı taşımalıyız ve bu biber gazını kullanma yetkimiz olmalı, yani yetkilerimizin arttırılmasını isterim. (K15)

Öncelikli olarak özel güvenlik görevlilerinin yetkilerinin arttırılmasını[isterim]. (K19)

Özel güvenlik mesleği aslında kolay bir meslek gibi gözüküyor ama aslında kolay bir meslek değil bence, bu yüzden yasal olarak yetkilerimizin artırılmasını isterim. (K25)

Yani biz çoğunlukla hani müşterilerle sorun yaşıyoruz. Yani belki bir tabi polis veya asker statüsünde değiliz evet bunun farkındayız ama. Yine de bizi korumak anlamında daha böyle yasalar çıkartabilirler. Yani yasal bir güvence anlamında kadın olarak da evet ama güvenlik olarak bence yasa çıkartılması gerekiyor. (K4)

Olaylara müdahale edilirken konu adliyeye taşındığında bu olayın neticesi kimlik iptaline kadar gidebiliyor. Bu da görev esnasında üzerimizde baskı oluşturuyor ve müdahale ederken korkuyla başımıza bir iş alırız diye tereddütte kalıyoruz. Bu konunun çözülmesini isterdim. (K9)

Beşinci olarak güvenlik çalışanının kendisine ait bir odasının olmasına ilişkin öneri dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Çalıştığımız iş yerinde Özel güvenlik görevlisi olarak bizim kendimize ait bir odamız bulunmuyor. Yani eşyalarımızı, çantalarımızı bırakabileceğimiz veya üstümüzü değiştirebileceğimiz bir odamız dahi yok bu bizim için önemli bir sorun. (K24)

Bir de hastanede mesela bize ait bir alan yok. Kadın özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığımız yerde giyinmemizi ve üstümüzü değiştirebileceğimiz, kısa soluklu istirahat edebileceğimiz bir alan olmadığı için sorun yaşıyoruz aslında. (K25)

Bizim bırakın özel güvenlik olarak kadın olarak çalıştığımız yerde bir odamız dahi yok. Bunun çözüme kavuşmasını isterim. (K26)

Altıncı olarak kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi, ücretlerin iş riski göz önünde tutularak artırılması ve yeni doğum yapan kadınlara göre çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin öneriler dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Vardiya amirliği konusuna gelince beraber çalıştığım kadın özel güvenlik görevlilerinden vardiya amirliği yapabilecek personelimi çıkartabilirim, ayrıca bayanlar daha titiz oluyor. Genelde bu konularda yani her yerde öyle, mesela bayan titizliği bayanın böyle dikkati daha farklı oluyor, diğerlerinin görmediğini ben görebiliyorum. Yani bayanlara da vardiya amirliği fırsatını veririm. Ancak kadınlara yükselme anlamında fırsat verilmiyor, kesinlikle verilmiyor. İşte ben size dedim ya benim genel müdürüm bayan olduğu için kadın yönetici istedi. Şimdi benim genel müdürüm erkek olsaydı bu fırsat bana verilmezdi. (K2)

Tekrar söylüyorum ilk başta bir kadın yönetici ve kadın idarecilerin olması lazım anlayabilmesi için bu kesinlikle gerekli, sonra eşit fırsatlar verilmesi lazım, böyle görev aldıkları alanlarda sorumluluk verilmesi lazım. Bu amirlik müdürlük ya da terfiden bahsetmiyorum. Üç kişi bir yerde çalışıyorsanız onların da bir üstü vardır. İşte şu şu kişiden sorumlusunuz, bu şekilde yetki verilmesi lazım. Yani bunun birçok şeyi düzelterek düşünüyorum. Zaten bu şekilde yetki vererseniz kadın güvenlik görevlileri kendi işini yapmaya başlar. Kendi işini yapmaya başladığında da şu fark edilir, yani bir erkek güvenlik kadar bayan güvenlik de bu işi yapabiliyor. Hatta yani böyle kadınlar üstündür falan demiyorum böyle bir şeyim yok ama birçok noktada birçok hassas noktada kadınların bu görevi daha üstün yapacağını düşünüyorum. Duygusal olduğu için anlayışlı olduğu için ve böyle alttan almanın daha iyi olacağını düşündüğüm için yani beşerî ilişkilerde, insani ilişkilerde kadınların çok daha başarılı olacağını düşünüyorum. (K6)

Ücret konusunun aslında asgari ücretin bir üstünde alıyoruz, primlerle getiriyorlar. Ama ücret düşük yetersiz olduğunu düşünüyorum, çünkü bir nevi. Hayatımız tehlikede niye tehlikede? Biz buradan silah geçirmemeye çalışıyoruz. Bıçak geçirmemeye çalışıyoruz. Ne bileyim patlayıcı madde geçirmemeye çalışıyoruz ki olup geliyor. Ruhsatsız silahı da gördük. Hani büyük kasatura şeklinde bıçakları da gördük. Bu kişiyi geri çevirdiğimiz zaman o bıçağı alıp ya da silahı alıp bize vurmak olasılığı var. Patlayıcıyı o an gördüğümüz zaman anons edene kadar bildirene kadar patlatma olasılığı var hayati tehlikelerimiz var yani. O yüzden hani bu risklere karşı ücretimizin az olduğunu düşünüyorum. Bu yüzden ücretlerimizin arttırılmasına yönelik de yasal bir düzenlemenin yapılmasını isterim. (K4)

Şimdi benim çocuğum yok ama çocuğu olan arkadaşlarımdan duyduğum kadarıyla hani özellikle yeni doğumdan sonra anneler bir müddet çocukları ile vakit geçirmek ister. Bu nedenle doğum yapan kadınlar ile ilgili çocukları ile vakit geçirme ve çalışma şartlarında iyileştirme yapılmasını isterim. (K16)

...ve küçük çocuğu olan kadın güvenlik görevlilerine gece vardiyasının kaldırılmasını öneririm. (K19)

Son olarak da personelin psikolojik açıdan desteklenmesi ve profesyonel hizmet içi eğitim verilmesi önerileri dile getirilmiştir. Katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda verilmiştir:

Bana göre iş ortamında yaşadığımız sorunlar ile ilgili olarak bizlerin de diğer kurumlarda olduğu gibi psikolojik destek alabilmesine olanak sağlayacak düzenlemeler olmalıdır. (K17)

Bir de özel güvenliklerin eğitimi evet şimdi şöyle bir şey, biz ayda bir eğitim yapıyoruz ama dışarıdan da bir eğitmen olabilir aslında. Çünkü bizim zamanımızdaki özel güvenlikler yani biz daha disiplinli, daha böyle askeriye yetiştik, ama şimdiki yeni gelen yeni nesil gerçekten biraz böyle, kurs görüyorlar, eğitim alıyorlar ama biraz daha böyle bir lay lay lom çalışıyorlar sanki. Evet eğitim isteriz. Biz emniyete mesela gidiyorduk. Bu kanunun uygulaması için bilmem ne için eğitime gidiyorduk, yapılsın yani ayda bir veya iki ayda bir bize eğitim yapılsın. Ben silahlı eğitim aldım ama silahsız çevirdim. Çünkü kaç sene silahlı hiçbir işime yaramadı yani bayan da yaramıyor yalan yok, benim silahlıydı. Benim atışlarım da yüksekti, ben beşte beş vuruyordum ama hiçbir işe yaramıyor diye sonra silahsız çevirdim. (K2)

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerilerine ilişkin görüşlerini genel olarak yorumladığımızda, yükselmenin liyakate dayalı olması en çok dile getirilen görüş olurken; çalışma saatlerinin ve gece vardiyasının yeniden düzenlenmesi, çalışma yerine kreş yapılması, yenileme eğitimlerine dayalı sınavın kaldırılması, güvenlik görevlisini korumaya yönelik yasalar çıkartılması önerileri, güvenlik çalışanının kendisine ait bir odasının olması, kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi, ücretlerin iş riski göz önünde tutularak artırılması, yeni doğum yapan kadınlara göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi, personelin psikolojik açıdan desteklenmesi ve profesyonel hizmet içi eğitim verilmesi önerilerinden daha ön plandadır.

Katılımcıların çoğu, çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunların çözülmesine yönelik olarak yükselmenin liyakate dayalı olması gerektiğini vurgulamıştır (3, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 29). Bu düşünce, adil bir yükselme sisteminin çalışanların motivasyonunu artıracığına dair beklentiye işaret etmektedir.

Çalışma saatleri ve gece vardiyasının yeniden düzenlenmesi de katılımcılar tarafından sıkça dile getirilmiştir (1, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 18, 20, 25). Bu öneri, daha dengeli bir iş-yaşam dengesinin sağlanması için çalışma saatlerinde esneklik arayışını yansıtmaktadır.

Çalışma yerine kreş yapılması önerisi de birçok katılımcının ortak talebi olarak öne çıkmıştır (2, 3, 4, 6, 8, 13, 14). Bu durum, çocuk sahibi olan kadın güvenlik görevlilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Yenileme eğitimlerine dayalı sınavların kaldırılmasını isteyen katılımcılar (22, 23, 24, 27, 28, 29, 30), bu sürecin daha az stresli hale getirilmesini ve çalışanların iş motivasyonunun korunmasını talep etmektedir.

Katılımcılardan bazıları, güvenlik görevlilerini korumaya yönelik yasalar çıkarılması gerektiğini belirtmiştir (4, 9, 13, 15, 19, 25). Bu talep, güvenlik görevlilerinin mesleklerinde karşılaştıkları risklere karşı daha güçlü bir yasal koruma beklediklerini göstermektedir.

Güvenlik çalışanlarının kendilerine ait bir odasının olması talebi, iş yerinde özel alan eksikliği yaşayan katılımcılar tarafından dile getirilmiştir (24, 25, 26). Bu, çalışanların daha iyi bir çalışma ortamı beklentisini yansıtmaktadır.

Kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi gerektiğini belirten katılımcılar (2, 6), iş yerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların liderlik rollerinde daha fazla yer almasını istemektedir.

Ücretlerin iş riski göz önünde bulundurularak artırılması gerektiğini belirten katılımcılar (4, 12), yaptıkları işin zorluklarına göre adil bir ücretlendirme beklentisini ifade etmektedir.

Yeni doğum yapan kadınlara özel çalışma saati düzenlemeleri yapılması gerektiğini belirten bazı katılımcılar (16, 19), annelik durumlarının çalışma hayatında daha fazla göz önünde bulundurulmasını istemektedir.

Personelin psikolojik olarak desteklenmesi gerektiğini belirten katılımcılar (17), iş stresinin azaltılması ve çalışanların ruh sağlığının korunması konularında destek beklemektedir.

Profesyonel hizmet içi eğitim verilmesi gerektiğini ifade eden katılımcılar (2) ise mesleki gelişimlerinin daha kapsamlı bir biçimde desteklenmesini talep etmektedir. Bu öneriler, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş hayatındaki sorunlara yönelik çözüm arayışlarını ve daha adil, destekleyici bir çalışma ortamı taleplerini ortaya koymaktadır.

Çalıştıkları İllere Göre İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Tablo 3.13. İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerilerinin İllere Göre Dağılımı

İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri	Antalya	Isparta	Burdur
Çalışma saatlerinin ve gece vardiyasının yeniden düzenlenmesi	68,25%	13,87%	17,88%
Çalışma yerine kreş yapılması	13,78%	40,55%	45,67%
Profesyonel hizmet-içi eğitim verilmesi	0%	100%	0%
Kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi	0%	35,43%	64,57%
Hizmet-içi eğitimlerin mesai saatleri içinde yapılması	0%	0%	100%
Yükselmenin liyakate dayalı olması	62,56%	16,59%	20,85%
Güvenlik görevlisini korumaya yönelik yasalar çıkartılmalı	23,24%	21,13%	55,63%
Ücretlerin iş riski göz önünde tutularak artırılması	5,41%	0%	94,59%
İş yerinde hiyerarşinin korunması	0%	0%	100%
Yeni doğum yapan kadınlara göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi	78,43%	21,57%	0%
Kadınlara kıyafet esnekliği sağlanması	100%	0%	0%
Personelin psikolojik açıdan desteklenmesi	100%	0%	0%
Yenileme eğitimlerine dayalı sınavın kaldırılması	0%	67,52%	32,48%
Güvenlik çalışanının kendisine ait bir odasının olması	0%	100%	0%

Tablo 3.13. Antalya, Isparta ve Burdur'daki kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerinin nasıl farklılaştığını gösteriyor. Her ilde öne çıkan çözüm taleplerini, bölgesel ihtiyaçlarını ve çalışma koşullarını yansıtıyor. Her ilde öne çıkan farklılıklar dikkate alındığında şu yorumları yapabiliriz:

Antalya

- Çalışma saatlerinin ve gece vardiyasının yeniden düzenlenmesi (%68,25) oranındadır. Antalya'daki kadınlar için en önemli çözüm önerisi, çalışma saatlerinin daha düzenli ve gece vardiyalarının daha dengeli hale getirilmesidir.

- Yükselmenin liyakate dayalı olması oranı (%62,56)'dır. Bu orana göre kadın çalışanlar, yükselmenin liyakat esasına göre yapılmasını ve cinsiyet ayrımcılığı olmamasını talep etmektedir.
- Yeni doğum yapan kadınlara göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi (%78,43) oranındadır. Doğum sonrası annelere uygun çalışma saatleri sağlanmasını isteyenlerin oranı en fazla Antalya'dadır.
- Kadınlara kıyafet esnekliği sağlanması (%100) oranındadır ve Antalya'da çalışan kadınların tamamı, iş kıyafetlerinde daha fazla esneklik istemektedir.
- Personelin psikolojik açıdan desteklenmesi oranı (%100) seviyesindedir. İş yerindeki baskı ve stresin azaltılması için psikolojik destek sağlanmasını isteyenlerin oranı da burada en yüksek sevededir denilebilir.

Isparta

- Profesyonel hizmet içi eğitim verilmesi (%100)'dür. Isparta'daki kadın güvenlik görevlileri, mesleki yeterliliklerini artıracak profesyonel eğitimler almayı en önemli çözüm olarak görmektedirler.
- Çalışma yerine kreş yapılması (%40,55) oranındadır. Bu neticeye göre Antalya'ya kıyasla Isparta'da daha fazla kadın, iş yerinde çocuklarını bırakabilecekleri kreşlerin açılmasını talep etmektedir.
- Kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi oranı (%35,43) seviyesindedir. Yani kadın güvenlik görevlilerinin yönetici pozisyonlarında daha fazla yer almasını isteyenlerin oranı Isparta'da da oldukça yüksektir.
- Yenileme eğitimlerine dayalı sınavın kaldırılması (%67,52) oranındadır. Bu orana göre, Isparta'daki kadınların önemli bir kısmı, sürekli olarak tekrarlanan yenileme eğitim sınavlarının kaldırılmasını istemektedir denilebilir.
- Güvenlik çalışanının kendisine ait bir odasının olması oranı ise (%100)'dür. Çalışan kadınların dinlenebileceği özel bir alan talepleri en fazla burada dile getirilmiştir.

Burdur

- Çalışma yerine kreş yapılması (%45,67) oranındadır. Kreş talebi Burdur'da da oldukça yüksek ve Isparta'dan biraz daha fazladır.
- Kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi (%64,57) seviyesindedir. Dolayısıyla Burdur'daki kadınlar, Isparta'dan bile daha fazla oranla, yönetici pozisyonlarında yer almak istemektedirler.
- Hizmet içi eğitimlerin mesai saatleri içinde yapılması (%100)'dür. Yani çalışan kadınların tamamı, hizmet içi eğitimlerin mesai saatlerine dahil edilmesini istemektedir.

- Güvenlik görevlisini korumaya yönelik yasalar çıkartılmalı diyenlerin oranı (%55,63)'tür. Bu orana bakıldığında, çalışma koşullarını daha güvenli hale getirecek yasaların çıkmasını isteyenler, Burdur'dan daha fazla sayıdadır.
- Ücretlerin iş riski göz önünde tutularak artırılması (%94,59) seviyelerindedir. Sonuca göre ücretlerin artırılması talebi en fazla Burdur'dadır. Bu oran, kadınların işin risklerinin göz önüne alınarak daha yüksek maaş verilmesini istediklerinin göstergesidir.
- İş yerinde hiyerarşinin korunması oranı (%100) olup, iş yerinde belirli bir düzenin ve otoritenin korunmasını isteyenlerin oranı Burdur'da en yüksek seviyededir.

Sonuç olarak, Antalya'daki kadınlar iş koşullarını daha yaşanabilir hale getirmeye odaklanırken, Isparta'dakiler mesleki gelişim ve destekleyici olanaklara önem veriyor. Burdur'dakiler ise daha çok maddi ve yönetsel taleplerin karşılanmasını istiyor çıkarımlarında bulunulabilir.

SONUÇ

Bu araştırma bulguları, özel güvenlik sektöründe çalışan kadınların karşılaştıkları zorlukları ve bu meslekteki cinsiyet farklarını ortaya koyarken, literatürdeki benzer araştırmalarla da büyük ölçüde uyum göstermektedir. Kadınların meslek seçiminde ekonomik nedenler başta gelirken, iş yerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli sorunlar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin bir yansıması olarak değerlendirilmiştir. Aynı zamanda, iş-yaşam dengesini sağlama çabaları ve bu süreçte karşılaştıkları zorluklar, kadınların iş hayatında önlerine çıkan genel sorunlarla örtüşmektedir. Bu bulgular, cinsiyet eşitliğinin sağlanması için iş yerlerinde kültürel değişikliklerin gerekliliğini vurgularken, kadınların meslek içindeki rollerinin daha iyi anlaşılması için olandan fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Özel Güvenlik Mesleğinin Tanımlanması

Kadın güvenlik görevlilerinin mesleklerini tanımlamalarına dair yapılan değerlendirmeler, özel güvenlik mesleğinin karmaşık ve çok yönlü doğasını yansıtmaktadır. Meslek, genellikle yüksek dikkat ve risk gerektiren bir alan olarak tanımlanmakta, bu da özel güvenlik görevlilerinin her an tetikte olmasını zorunlu kılmaktadır. Örneğin, katılımcıların mesleği riskli olarak tanımlamaları, her gün karşılaşılabilecekleri tehditlerin farkında olduklarını ve bu tehditlerle başa çıkabilmek için yüksek düzeyde odaklanmaları gerektiğini göstermektedir.

Güvenlik görevlilerinin insanlarla sürekli etkileşimde bulunması gerektiği gerçeği, mesleğin iletişim becerilerini geliştirmeyi zorunlu kılan bir yönünü ortaya koymaktadır. Farklı karakterde insanlarla karşılaşmak, güvenlik görevlilerinin sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal becerilerinin de gelişmesini mecburi kılmaktadır. Bu durum, mesleğin sosyal yönünü ve insan ilişkilerindeki önemini vurgulamaktadır.

Kadın güvenlik görevlilerinin, mesleklerini kolluk kuvvetlerine destek olarak tanımlamaları, güvenlik hizmetlerinin toplumsal güvenlik sistemindeki işlevsel rolünü öne çıkarmaktadır. Polis ve diğer kolluk kuvvetleriyle iş birliği yapmaları, mesleklerine olan saygıyı ve bağlılık duygusunu artırmakta, kamu güvenliğine katkı sunduklarını hissetmelerini sağlamaktadır.

Bununla birlikte, bazı katılımcıların mesleği fiziksel olarak daha az yorucu bulmaları, güvenlik işinin göreceli olarak diğer işlere kıyasla belirli avantajlar sunduğunu da göstermektedir. Ancak bu bakış açısı mesleğin diğer zorluklarını, özellikle de sürekli dikkat gereksinimi ve yüksek risklerle başa çıkma gerekliliğini ortadan kaldırmamaktadır. Kanuni çerçeveye tanımlanan mesleki görevlerin ve sorumlulukların netleştirilmesi, güvenlik

görevlilerinin rol ve yetkilerini daha iyi anlamalarını sağlamakta, bu sayede görevlerinde daha bilinçli ve donanımlı hareket etmelerine katkı sunmaktadır.

Toplum huzurunu sağlama amacı da mesleğin daha geniş kapsamda değerlendirildiğini ve kadın güvenlik görevlilerinin kendilerini toplumsal düzenin bir parçası olarak gördüklerini yansıtmaktadır. Bu, onların sadece bireysel güvenliği değil, aynı zamanda toplumsal huzuru da gözetme sorumluluğu üstlendiklerini göstermektedir.

Öte yandan, kadın güvenlik görevlilerinin meslekte cinsiyet temelli zorluklarla karşılaşmaları, mesleğin toplumsal cinsiyet rolleri açısından güçlükler içerdiğine işaret etmektedir. Erkek meslektaşları tarafından küçümsenme gibi durumlar, onların mesleki kimlikleri ve öz saygıları üzerinde olumsuz bir etki yaratabilmektedir. Bu durum, meslekte cinsiyet eşitliği ve adil davranışlara olan ihtiyacı da ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak kadın özel güvenlik görevlileri, mesleklerini dikkat ve özveri gerektiren, risklerle dolu, aynı zamanda insanlarla etkileşim ve toplumsal güvenliğe katkı sunmayı amaçlayan bir meslek olarak tanımlamaktadır. Ancak cinsiyet temelli zorluklar ve mesleğin zorlu çalışma koşulları, onların iş yaşamında karşılaştıkları ek zorluklara işaret etmektedir. Bu durum hem mesleki destek sistemlerinin geliştirilmesi hem de toplumsal farkındalık yaratılması ihtiyacını gündeme getirmektedir.

“Women in the Security Sector: Challenges and Opportunities for the OSCE Area and Beyond (Güvenlik Sektöründe Kadınlar: AGİT Bölgesi ve Ötesi İçin Zorluklar ve Fırsatlar)” konferansında tartışılan konular da kadın özel güvenlik görevlilerinin, meslek tanımlarını ve bu mesleği yerine getirirken karşılaştıkları zorlukları yansıtan tanımlamalarını doğrular niteliktedir. Bu konferansta, kadınların güvenlik sektöründe yaşadıkları cinsiyet temelli zorluklar, işyerinde karşılaştıkları ayrımcılık, güvenlik riskleri ve destek sistemlerinin eksikliği gibi temel konular ele alınmıştır. Sonuç olarak, AGİT konferansında tartışılan konular, kadın özel güvenlik görevlilerinin deneyimlerinin anlaşılmasını ve bu alandaki destek sistemlerinin gerekliliğini vurgulayan önemli noktalar. Konferansın bulguları, kadın güvenlik görevlilerinin daha etkin ve adil bir çalışma ortamında yer alması için öneriler sunmakta; yukarıda belirtilen mesleki tanımlamaları ve karşılaşılan sorunları desteklemektedir.

Özel Güvenlik Mesleğini Seçme Nedenleri

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin meslek seçme nedenleri genel olarak incelendiğinde; kolluk mesleğinin alternatifi olarak görülmesi, işsizlik ve geniş iş olanakları sunması gibi ekonomik nedenlerin en çok vurgulanan faktörler olduğu görülmektedir. Bu durum, güvenlik mesleğinin ekonomik koşulların etkisiyle tercih edildiğine işaret etmektedir.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleği seçme nedenlerini çalıştıkları illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya’da meslek seçimi daha çok kişisel motivasyonlarla (koruma içgüdüsü, sosyal çevre önerileri) şekillenirken, Isparta’da ekonomik ve alternatif meslek kaygıları daha belirgin görünmektedir. Burdur’da ise ailevi nedenler ve uzun vadeli iş olanakları meslek seçiminde önemli bir rol oynamaktadır.

Ekonomik nedenlerin yanı sıra insan ve çevreye duyarlılık gibi sosyal duyarlılık unsurları daha az sayıda belirtilmiş olsa da bu mesleğe olan sosyal motivasyonların varlığını göstermektedir. Ayrıca bazı katılımcılar bireysel ve sosyal ailevi nedenler, koruma içgüdüsü ve yakın çevreden gelen öneriler gibi kişisel motivasyonları dile getirmiştir. Bu bulgular, mesleğin ekonomik gerekçelerle tercih edilmesinin yanı sıra sosyal ve kişisel etkilerin de meslek seçimine katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Karacan’ın “Job Satisfaction of Private Security Guards (Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Doyumu)” adlı çalışması, özel güvenlik görevlilerinin iş tatmini ve mesleği seçme nedenlerini kapsamlı bir şekilde incelemektedir³²⁰. Araştırma, özel güvenlik görevlilerinin ekonomik nedenlerle bu mesleği tercih ettiklerini ve işsizlikten korunma gibi ekonomik güdülerin mesleği seçmelerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin bu mesleği seçme nedenleri de Karacan’ın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Karacan’ın çalışması ve özel kurumlarda çalışan kadın güvenlik görevlilerinin mesleği seçme nedenleri incelendiğinde, ekonomik güvencenin ve işsizlikten korunma isteğinin her iki grup için de temel motivasyon faktörleri olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, kadın özel güvenlik görevlileri için sosyal duyarlılık ve bireysel motivasyonlardan ziyade ekonomik nedenler ve mesleğin geleceğe dönük güvence sağlaması daha önceliklidir. Karacan’ın çalışması ile özel kurumlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin bu mesleği seçme nedenlerine ilişkin bulgular arasında, güvenlik mesleğinin ekonomik yönü ve iş güvencesi ihtiyacı benzerlik gösterirken, kadın özel güvenlik görevlilerinin sosyal sorumluluk veya duyarlılık gibi daha derin güdüler yerine ekonomik nedenleri ön plana çıkarması dikkate değerdir.

Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler

Kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleklerini seçerken aldıkları aile tepkileri değerlendirildiğinde, genel olarak aile onayının ön plana çıktığı görülmektedir. Aile onayının yüksek olması, meslek seçiminde kadın çalışanların ailelerinden destek gördüklerini ve bu desteğin, güvenlik sektöründe çalışmalarına olumlu yansıdığını göstermektedir. Bu durum,

³²⁰ Karacan, 2011:

ailelerin kadınların kariyer tercihlerini onaylayarak, onların iş gücüne katılımını desteklediğini ortaya koymaktadır.

Bunun yanında, eş ve baba onayı da dikkate değer düzeydedir. Ailedeki erkek figürlerinin kadınların meslek seçimindeki onayı, karar sürecinde etkili bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Diğer taraftan, başta endişe duyulsa da zamanla mesleğe alışılması, eş ve babanın birlikte onayı gibi tepkiler daha az görülmektedir, ancak bazı ailelerin ilk başta yaşadığı kaygının mesleğin gerekliliklerine alışıkça azaldığını göstermektedir. Eşin başlangıçta onay vermemesi ve bazı durumlarda herhangi bir tepki alınmaması da göz önüne alındığında, kadın güvenlik görevlilerinin kariyer tercihinde aile dinamiklerinin farklı şekillerde ortaya çıktığı söylenebilir.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin mesleği seçerken çevrelerinden aldıkları tepkileri çalıştıkları illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya’da, kadın özel güvenlik görevlileri ilk başta çevrelerinden tepki görse de zamanla bu tepki anlamlı kabule dönüşmektedir. Isparta’da, meslek seçimi daha çok eş ve aile tarafından desteklenmekte, tepkiler daha yumuşak olmaktadır. Burdur’da ise özellikle baba ve eş onayı büyük önem taşımakta ve kadınlar bazen ciddi engellerle karşılaşabilmektedir.

Bu görüşler, özel güvenlik mesleğini seçen kadın çalışanların ailesinden genellikle olumlu veya destekleyici tepkiler aldığını ancak bazı durumlarda endişe veya çekincelerle de karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Aile desteğinin genelde yüksek olması, kadın güvenlik görevlilerinin bu mesleğe dair kararlarında güçlendiklerini ve bu destekle daha rahat bir çalışma hayatı sürdürebildiklerini göstermektedir.

Demirci “Özel Güvenlik Görevlilerinin Profesyonelleşme Tutumları: Türkiye’de Ampirik Bir Çalışma” başlıklı makalesinde özel güvenlik görevlilerinin mesleklerine yönelik tutumları ve profesyonelleşme süreçleri incelenmiştir³²¹. Bu çalışmada, özel güvenlik görevlilerinin meslek seçimlerinde ve mesleki tutumlarında çeşitli sosyokültürel ve ailevi faktörlerin etkisi de ele alınmıştır. Özel güvenlik mesleğini seçerken tepkilere ilişkin bulguların ve Demirci’nin çalışmanın ortak noktası, aile onayının ve desteğinin güvenlik görevlilerinin meslek seçiminde ve iş tatmininde önemli bir faktör olduğudur. Kadın özel güvenlik görevlilerinin meslek seçme nedenlerine ilişkin araştırma bulguları daha mikro düzeyde, özellikle kadın güvenlik görevlilerinin eş ve baba gibi aile üyelerinden aldıkları tepkilere odaklanırken, Demirci’nin çalışması genel bir perspektifte profesyonelleşme sürecini ve bunun sosyokültürel boyutlarını ele alır. Bu bağlamda, kadın özel güvenlik görevlilerinin

³²¹ Demirci, 2021:

deneyimlerini derinlemesine anlamak için iki çalışmanın bulguları birbirini tamamlayıcı nitelikte olabilir.

Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar değerlendirildiğinde, çoğunluğun iş ve aile hayatı arasında ciddi bir sorun yaşamadıkları görülmektedir. Bu durum, birçok kadın güvenlik görevlisinin iş-aile dengesi konusunda başarılı olduğunu veya mesleklerinin aile yaşamına belirgin bir olumsuz etkisi olmadığını göstermektedir.

Sorun yaşayan katılımcılar arasında ise en çok dile getirilen problemler olarak çocuğa yeterince zaman ayıramama ve vardiyalı sisteme uyum sağlama zorlukları öne çıkmaktadır. Bu tespit, özellikle anneler için iş ve aile sorumluluklarını aynı anda karşılamanın zorluğunu vurgulamaktadır. Vardiyalı çalışma düzeni hem aileye zaman ayırmayı hem de uyku ve dinlenme saatlerini etkileyerek, bazı kadın çalışanlar için iş-aile dengesini kurmayı zorlaştırmaktadır.

Daha az sıklıkla dile getirilen sorunlar arasında ev işlerine zaman ayıramama, iş yerinde yaşanan gerginliklerin eve yansması, sosyal hayattan uzak kalma gibi konular yer almaktadır. Bu sorunlar, bazı kadın çalışanların yaşadıkları iş baskısının sosyal ve aile yaşamlarına yansıdığını, bu etkiyle kadınların toplumsal ve bireysel roller arasında denge kurmakta zorluklar yaşadığını ortaya koymaktadır.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin aile içinde yaşadıkları sorunları çalıştıkları illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya'da, kadınlar diğer illere göre iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayabilmekte ve daha az sorun yaşamaktadır. Isparta'da, kadınlar sosyal hayatlarının tamamen kaybolduğunu hissetmekte ve çocuklarına zaman ayıramamayı en büyük sorun olarak öne çıkarmaktadır. Burdur'da ise kadınlar sadece aileyle ilgili değil, aynı zamanda psikolojik ve fiziksel olarak da daha ağır sorunlarla (iş gerginliğinin eve yansması, insan doğasını değiştirme gibi) baş etmek zorunda kalmaktadır.

Bu görüşler, özel güvenlik görevlisi kadınların meslek yaşamlarının aile hayatına etkilerinin çoğunlukla tolere edilebilir düzeyde olduğunu, ancak belirli iş koşullarının bazı kadın çalışanlar için zorluklar yarattığını göstermektedir.

Greenhaus ve Beutell'in "Sources of conflict between work and family roles (İş ve aile rolleri arasındaki çatışmanın kaynakları)" makalesi, iş ve aile rollerinin çatışma kaynaklarını detaylı bir şekilde inceleyerek, işin aile yaşamı üzerindeki etkilerini ve bunun tersi durumları ele alır³²². Greenhaus ve Beutell'in çalışması ile kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan

³²² Greenhaus ve Beutell, 1985:

kadın güvenlik görevlilerinin iş ve aile yaşamına dair görüşleri arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Her iki çalışma da iş yükünün ve iş yerindeki sorunların aileye ve sosyal yaşama olumsuz etkilerini vurgular. Bununla birlikte, kadın güvenlik görevlilerinin ifadeleri, işin aile üzerindeki etkilerini daha spesifik ve derinlemesine yansıtarak, iş-aile çatışmasının sektörel ve toplumsal cinsiyet bazlı boyutlarını anlamamıza yardımcı olur.

İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde kadın olmaktan kaynaklandığını düşündükleri sorunlar değerlendirildiğinde, en çok ifade edilen sorun, erkeklerin kadınları küçümsemesi olarak öne çıkmaktadır. Bu, kadınların yetkinliklerinin zaman zaman göz ardı edildiğini düşündüklerini ve cinsiyetlerinden kaynaklı ön yargılarla karşılaştıklarını göstermektedir.

Buna ek olarak, bazı katılımcılar iş yerinde herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade ederken, diğer katılımcılar erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü görülmesi gibi, belirli pozisyonlarda kadınların yeteneklerinin göz ardı edilmesine yol açan algılardan rahatsız olduklarını dile getirmiştir. Bu ifadeler, işyerinde kadınların karşılaştığı engellerin bazen fiziksel yeterliliklerle ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışıldığını ortaya koymaktadır.

Daha az sıklıkla dile getirilen diğer sorunlar arasında kadın hemcinsler arası çekememezlik, erkeklerin daha ön planda olması, kadınların bazı görev alanlarında tercih edilmemesi ve özlük haklarında ayrımcılık yer almaktadır. Bu sorunlar, iş ortamında kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan dezavantajlarla mücadele etmek zorunda kaldıklarını ve iş yerinde tam anlamıyla eşitlik sağlanmadığını göstermektedir.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde kadın olmaktan kaynaklı yaşadığı sorunları çalıştıkları illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya’da, kadın özel güvenlik görevlilerinin en çok erkeklerin çekememezliği ve özlük haklarında ayrımcılıkla karşılaştıkları görülmektedir. Isparta’da, erkeklerin küçümsemesi, fiziksel üstünlük algısı ve erkeklerin daha ön planda olması en büyük sorundur. Burdur’da, kadınların belirli görevlerde tercih edilmesi ve kadın hemcinslerinin çekememezliği ön plana çıkmaktadır.

Genel olarak, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerindeki deneyimleri, toplumsal cinsiyet rollerinin ve iş yeri ön yargılarının, bazı pozisyonlarda kadınlar için zorluk yarattığını, fakat bazı kadınların da herhangi bir sorun yaşamadığını düşündüğünü ortaya koymaktadır. Bu durum, kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde karşılaştıkları zorlukların ve avantajların kişisel deneyimlere göre değiştiğini göstermektedir.

Çelik ve Gürtaş’ın “Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği” başlıklı makalesi de kadın çalışanların iş yerinde karşılaştıkları

sorunları ve bu sorunların işten ayrılma eğilimlerine olan etkisini incelemektedir³²³. Makalede, kadınların iş yerinde yaşadıkları cinsiyet temelli sorunların, ayrımcılık ve ön yargı gibi faktörlerin mesleki memnuniyeti nasıl etkilediği ortaya konulmuştur.

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde kadın olmaktan kaynaklandığını düşündükleri sorunlara ilişkin bulgular ve Çelik ve Gürtaş'ın bulguları, kadınların iş yerinde karşılaştığı cinsiyet temelli sorunların genel profiline katkıda bulunmaktadır. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde kadın olmaktan kaynaklandığını düşündükleri sorunlara ilişkin bulgular, kadın özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı daha spesifik ve sektöre özgü sorunları vurgularken, Çelik ve Gürtaş'ın makalesi, bu tür sorunların daha genel işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini ele alır. Özellikle, erkeklerin kadınları küçümsemesi ve kadınların belirli pozisyonlarda daha az tercih edilmesi gibi sorunlar iki çalışmanın da kesişen noktalarından biridir. Ancak özel kurumlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin, iş yerinde kadın olmaktan kaynaklandığını düşündükleri sorunlara ilişkin bulgular, iş yerindeki kadınlar arası ilişkiler gibi farklılıklar ve daha sektör bazlı önerilerle geniş bir perspektif sunar.

Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma alanında erkek meslektaşları ile aralarındaki farkı değerlendirmelerinde en belirgin görülen konu, erkeklerin fiziksel üstünlüğü olmuştur. Bu durum, güvenlik görevlerinde fiziksel yeterliliğin önemsendiği pozisyonlarda kadın ve erkek çalışanlar arasında algılanan temel farklardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Buna karşın, bazı katılımcılar kadın ve erkek güvenlik görevlileri arasında belirgin bir fark olmadığını belirtmiştir. Bu görüş, iş performansında cinsiyete dayalı ayrımların sınırlı olduğunu düşünen bir kesimin varlığına işaret etmektedir. Çalışma alanına göre farklılıklar ve kadınların daha naif olarak görülmesi de ifade edilen diğer farklardır. Bu ifadeler ise görevlerin niteliğine göre kadın ve erkeklerin belirli pozisyonlara uygun görülmesinin, toplumsal cinsiyet rollerinden etkilendiğini göstermektedir.

Daha az sıklıkla dile getirilen farklar arasında ise erkeklerin daha zorlu görevlerde yer alması, kadınların bazı alanlarda daha az rahat hissetmeleri, erkeklerin çalışma alanlarının geniş tutulması, kadın çalışanlar arasında özel ayrıcalıkların tanınması, kadınların daha çok arka planda kalması, kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olması, titizlik ve sabit görevlerde bulunma gibi özellikler bulunmaktadır. Bu görüşler, iş yerinde kadın ve erkek güvenlik görevlileri

³²³ Çelik ve Gürtaş, 2020:

arasında görev dağılımı ve yetkinlik algısının farklılık gösterebildiğini, toplumsal cinsiyet rollerinin iş dağılımı üzerinde etkili olabildiğini ortaya koymaktadır.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin kadın ve erkek arasındaki farklara ilişkin algılarını çalıştıkları illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya’da, kadınlar hem ayrıcalıklı hem de arka planda olduklarını düşünmekte, ayrıca titizlik ve çalışma koşulları açısından erkeklerden farklı algılamaktalar. Isparta’da, kadınların daha hassas görüldüğü ve çalışma alanlarının erkeklere göre daha dar olduğu düşünülmekte, ayrıca kadınların erkekler kadar rahat olamadığı belirtilmektedir. Burdur’da, cinsiyet ayrımcılığı en büyük sorun olarak görülmektedir; kadınların daha sabit ve anlayışlı oldukları düşünülmekte, ancak fiziksel olarak erkeklerin daha avantajlı olduğu kabul edilmektedir.

Aksu ve Yamacı’nın “Kamu Kurumlarında Vardiyalı Sistemde Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Tatminlerinin Analizi” başlıklı makalesi de özel güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışma sistemindeki iş tatmin düzeylerini incelemekte ve bu sistemde çalışan kadın ve erkek özel güvenlik görevlilerinin deneyimlerini karşılaştırmalı olarak ele almaktadır³²⁴. Çalışmada, cinsiyetin iş tatmini ve iş ortamındaki farklılıklar üzerindeki etkisi de değerlendirilmiştir.

Hem kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma alanında erkek meslektaşları ile aralarındaki farka ilişkin bulgulara hem de Aksu ve Yamacı’nın çalışmasında, cinsiyetin iş ortamında önemli bir fark yarattığı ve kadınların fiziksel üstünlük algısı, cinsiyet temelli ayrımcılık ve iş yerinde konfor gibi farklılıklarla karşı karşıya kaldığı görülmektedir. Aksu ve Yamacı’nın çalışması, bu farklılıkların iş tatminine olan etkisini geniş bir çerçevede değerlendirirken; özel kurumlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma alanında erkek meslektaşları ile aralarındaki farka ilişkin bulgular, kadın özel güvenlik görevlilerinin erkek meslektaşlarıyla kıyaslandığında algıladıkları farkları daha spesifik olarak ortaya koyar. İki çalışma da kadın güvenlik görevlilerinin iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları ve bu zorlukların etkilerini anlamada birbirini tamamlar niteliktedir.

Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma süreleri ve saatlerine ilişkin en yaygın görülen durum, büyük oranda herhangi bir sıkıntı yaşamamalarıdır. Bu, birçok kadın güvenlik görevlisinin iş süreleri ve saatleri konusunda genel olarak uyum sağladığını ve ciddi bir sorun bildirmediğini göstermektedir.

Ancak bazı katılımcılar vardiyalı çalışma ve eleman eksikliği durumunda fazla mesai yapma gibi sıkıntıları dile getirmiştir. Bu sıkıntı, görev dağılımındaki eksikliklerin iş yükünü

³²⁴ Aksu ve Yamacı, 2024:

arttırabildiğini ve özellikle vardiyalı sistemde zorlukların yaşandığını göstermektedir. Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması, izin alma zorlukları ve görev türüne göre uzun çalışma süreleri gibi diğer sorunlar ise daha az ifade edilmekle birlikte, çalışma koşullarının yoğun ve esnek olmayan yapısının bazı çalışanlar için güçlük yarattığını göstermektedir. Bu görüşler özel güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengesi konusunda karşılaştığı sorunların, iş yükü ve vardiya sistemine göre değişiklik gösterebildiğine işaret etmektedir.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma süreleri ve saatleriyle ilgili yaşadığı sıkıntılara ilişkin görüşlerini illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya’da, en büyük sorun izin almada yaşanan sıkıntılar arasında yer almakta, uzun ve yoğun çalışma saatleri de önemli bir problem olsa da vardiyalı çalışma veya fazla mesai konularında belirgin bir şikâyet bulunmamaktadır. Isparta’da, çalışma saatleriyle ilgili en az problem yaşanmakta ve sıkıntı yaşamayanların oranı en yüksek seviyede bulunmakta, izin konusunda herhangi bir sorun bildirilmemektedir. Burdur’da, çalışma süreleriyle ilgili en fazla sıkıntı yaşanmakta ve fazla mesai, vardiya sistemi ile uzun çalışma saatleri burada görev yapan kadın özel güvenlik görevlileri için en büyük sorunlar arasında yer almaktadır.

Ciritcioğlu, Akgün, Varlı ve Eren’in “Shift Scheduling Problem: A Solution Suggestion for Safety Officers in University of Kırıkkale (Kırıkkale Üniversitesi Güvenlik Görevlileri İçin Vardiya Çizelgeleme Problemine Bir Çözüm Önerisi)” başlıklı çalışması da güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışma sisteminde karşılaştıkları planlama sorunlarını ele alır ve vardiya düzenlemelerine yönelik bir çözüm önerisi sunar³²⁵. Çalışmada, özellikle güvenlik görevlilerinin iş yükünün dengelenmesi, çalışma saatlerinin daha verimli bir şekilde ayarlanması ve eleman eksikliğinde yaşanan fazla mesai problemlerinin çözümü üzerinde durulmaktadır.

Ciritcioğlu ve arkadaşlarının vardiya düzenlemeleri üzerine yaptığı çalışma, güvenlik görevlilerinin çalışma saatlerinin daha dengeli ve verimli bir şekilde planlanması için öneriler sunmaktadır. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma süreleri ve saatleri hakkında karşılaşılan sıkıntılar ve üstesinden gelme ile ilgili bulgularda ise muhatap kitlenin vardiyalı çalışma sisteminde karşılaştıkları zorlukları daha detaylıdır. Kadın güvenlik görevlilerinin esnek çalışma ihtiyacı, izin alma sorunları ve görev türüne bağlı olarak uzun çalışma sürelerinden kaynaklanan sıkıntılar, iş tatminini etkileyen önemli faktörler olarak öne çıkar. Ciritcioğlu, Akgün, Varlı ve Eren’in vardiya düzenlemeleri önerisi bu sorunları çözmek için uygun bir başlangıç olabilir fakat kadın özel güvenlik

³²⁵ Ciritcioğlu vd., 2017:

görevlilerinin karşılaştığı daha spesifik ihtiyaçları da dikkate alan bir sistem geliştirilmesi daha faydalı olacaktır.

Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusundaki görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde, en çok dile getirilen farklılığın “hakkını arama” olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın güvenlik görevlilerinin hak ve adalet arayışının iş yerinde en çok öne çıkan unsur olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, çalışma şartlarının eşit olması arzusu da sıkça belirtilen bir diğer görüştür. Ayrıca, bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi ve kadın vardiya amirinin istenmemesi gibi konular, iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığına işaret etmektedir. Erkeklerin daha zor şartlarda çalıştığı düşüncesi, kadınların terfi alamaması ve kıdeme dayalı terfi sistemine dair görüşler de daha az sayıda dile getirilmiş olsa da dikkat çekicidir. Bu görüşler, kadın güvenlik görevlilerinin iş yerinde adalet, eşitlik ve liyakat beklentisinin güçlü olduğunu ve cinsiyet eşitsizliğinin farklı şekillerde deneyimlendiğini göstermektedir.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusundaki algılarının çalıştıkları illere göre farklılığına ilişkin görüşlerini genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya’da, kadın güvenlik görevlileri çalışma şartlarının büyük ölçüde eşit olduğunu düşünse de kadınların yönetici pozisyonlarında istenmemesi dikkat çekmektedir. Isparta’da, kadın güvenlik görevlileri haklarını arama konusunda daha aktif olduğu ancak kadınların yöneticilik yapması konusunda ciddi bir karşıtlık bulunduğu görülmektedir. Burdur’da, kadınların terfi alamadığı ve bazı görevlerde erkeklerin daha çok tercih edildiği düşüncesi hâkimdir ve erkeklerin daha ağır şartlarda çalıştığı da belirtilmektedir.

Halaçlı ve Karaalp-Orhan’ın “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz” başlıklı çalışması da işverenlerin bakış açısıyla cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini ve iş ortamında kadın çalışanlara yönelik fırsat adaletsizliğini ele almaktadır³²⁶. Çalışma, ücret ve terfi konularında kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda olduğunu ve bu durumun işverenlerin kadınlara karşı sergilediği ayrımcı tutumlardan kaynaklanabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, Halaçlı ve Karaalp-Orhan’ın bulguları, özel kurumlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusundaki görüşleriyle ilişkilendirilebilir.

³²⁶ Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022:

Halaçlı ve Karaalp-Orhan'ın çalışması, işverenlerin cinsiyete dayalı ücret ve fırsat eşitsizliği konusunda sergiledikleri tutumları ele alarak, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları zorluklara dikkat çeker. Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasındaki farklılığa ilişkin bulgular ise, özel kurumlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin bu sorunlarla karşılaştıklarında hissettikleri ve dile getirdikleri görüşleri ortaya koyar. İki çalışma da ücret ve terfi konularındaki eşitsizliklerin kadın çalışanların iş tatmini ve motivasyonunu nasıl etkilediğini gözler önüne sermekte, kadınların iş yerinde hak ettikleri fırsat eşitliğine ulaşmalarını destekleyecek politikalara olan ihtiyacı vurgulamaktadır

İş Yerinde mobbing

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde mobbing konusundaki görüşleri genel olarak incelendiğinde, en çok dile getirilen görüşlerin mobbing yaşamama ve mobbingi doğru bulmama olduğu görülmektedir. Bu, birçok katılımcının mobbing ile karşılaşmadığını veya bu durumu uygun bulmadığını ifade ettiğini göstermektedir.

Buna ek olarak bazı katılımcılar personel kayırma ve mobbinge alışma gibi deneyimlerden söz etmiştir. Bu durum, mobbing yaşayan bazı çalışanların bu durumu tolere etmeye çalıştıklarını veya bazı durumlarda kayırmacılıkla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Daha az sayıda katılımcı ise amirlerin personeli özel işlerinde kullanması, mobbing ile iş yükünü ayırma, mobbingden dolayı işten ayrılma, mobbinge karşı sesini çıkaramama, personelin asıl görevinin dışında çalıştırılması, yasal yollara başvurma ve mobbingin yorucu ve işe gitme isteğini azaltan bir durum olduğu yönündeki görüşlerini dile getirmiştir. Bu bulgular, mobbing algısının kişisel deneyimlere göre farklılık gösterdiğini ve bazı kadın güvenlik görevlilerinin bu durumla başa çıkma stratejilerinin çeşitlendiğini ortaya koymaktadır.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde maruz kaldıkları mobbing (psikolojik taciz) deneyimlerini çalıştıkları illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya'da mobbing en yıpratıcı şekilde hissedilmekte, kadın güvenlik görevlileri bu nedenle işten ayrılabilen ve mobbing işe gitme isteğini tamamen bitirebilmektedir. Isparta'da mobbing daha çok sessiz bir şekilde karşılanmakta ve çalışanlar ses çıkaramasa da yasal yollara başvurma eğiliminde olmaktadır. Burdur'da mobbing, yönetim kaynaklı ve adaletsiz temel bir sorun olarak görülmekte ve amirlerin personeli kendi özel işlerinde kullanması en dikkat çekici konu olarak öne çıkmaktadır.

Baron ve Neuman'ın "Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes (İşyerinde şiddet ve işyerinde saldırganlık: Bunların göreceli sıklığına ve potansiyel nedenlerine ilişkin kanıtlar)" başlıklı makalesi de iş yerinde saldırganlık/şiddet olaylarının sıklığı ve bu davranışların nedenleri üzerine önemli bulgular sunar³²⁷. Baron ve Neuman'ın çalışması ile kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin mobbing konusundaki görüşleri arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır. Her iki çalışmada da iş yerindeki saldırganlık ve mobbingin bireyler üzerinde farklı etkileri olduğu ve bu etkilerin kişisel ve/veya kurumsal faktörlerle ilişkili olduğu görülmektedir. Ancak, kadın güvenlik görevlilerinin mobbinge dair daha detaylı ve sektöre özgü görüşleri, bu alanın daha kapsamlı bir analiz gerektirdiğini ortaya koyar. Bu durum, mobbingin etkilerini anlamada sektörel farklılıkların ve cinsiyet temelli faktörlerin göz önünde bulundurulmasının önemini vurgular.

İş Yerinde taciz

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde taciz konusundaki görüşleri incelendiğinde, en çok dile getirilen görüşün taciz yaşamama olduğu görülmektedir. Bu durum, birçok katılımcının iş yerinde tacizle karşılaşmadığını ifade ettiğini göstermektedir.

Bunun yanı sıra bazı katılımcılar tacize karşı hakkını aradığını ve cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsemediğini belirtmiştir. Bu görüşler, tacizle karşılaşan bazı kadın güvenlik görevlilerinin haklarını savunmaya çalıştığını ya da belirli sınırlar içinde kalan tacizi göz ardı etmeyi tercih ettiğini ortaya koymaktadır.

Kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz, erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetleri ve güvenlik alanında tacizin fazla olmaması gibi görüşler ise daha az dile getirilmiştir. Ayrıca kadınlar için özel güvenlik görevinin tacize açık bir meslek olduğu, tacize karşı sessiz kalma ve tacizi doğru bulmama yönündeki ifadeler de daha sınırlı sayıda katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Bu bulgular, iş yerinde taciz algısının kişisel deneyim ve tutumlara göre değişiklik gösterdiğini ve bazı kadın güvenlik görevlilerinin tacizle başa çıkma yaklaşımlarının farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde taciz görüşlerini çalıştıkları illere göre genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya'da kadınlar tacize karşı net bir duruş sergilemekte, ancak hak arama konusunda daha az aktif durumda olmaktadır. Isparta'da kadınlar tacizi kanıksama eğiliminde olsa da hak arama konusunda en yüksek orana sahiptirler. Ancak aynı zamanda sessiz kalma oranı da çok yüksek seviyededir. Burdur'da kadınlar, mesleğin doğası

³²⁷ Baron ve Neuman, 1996:

gereği tacize açık olduklarını düşünmektelerse de tacizin fazla olmadığını ve erkek meslektaşlarından gelen sözlü tacizin en büyük problem olduğunu dillendirmekteler.

İş yerinde şiddet ve saldırganlık olaylarının sıklığı ve bu tür davranışların altında yatan nedenleri inceleyerek iş yeri ortamındaki olumsuz etkilere dikkat çeken Baron ve Neuman'ın "Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes (İşyerinde şiddet ve işyerinde saldırganlık: Bunların göreceli sıklığına ve potansiyel nedenlerine ilişkin kanıtlar)" başlıklı çalışmasını, aynı zamanda iş yerinde taciz açısından incelediğimizde ise kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin tacizle ilgili deneyimlerinin, Baron ve Neuman'ın iş yerinde şiddet ve saldırganlık üzerine yaptığı çalışmadaki genel bulgularla örtüşen ve ayrışan yönler taşıdığını görmek mümkündür³²⁸. Her iki çalışmada da bireylerin iş yeri tacizine verdikleri tepkilerin ve algılarının geniş bir yelpazede olduğu görülmektedir. Ancak, kadın özel güvenlik görevlilerinin spesifik mesleki koşulları ve toplumsal cinsiyetin iş yerindeki etkileri, Baron ve Neuman'ın daha geniş çerçevede ele aldığı analizlerden farklılaşmaktadır. Bu durum, iş yerinde saldırganlık/tacizin, meslek ve cinsiyet temelli faktörlerce nasıl şekillendiğinin yanı sıra bu faktörlerin önleyici politikaların geliştirilmesindeki önemini vurgular.

İş Yerinde Yaşanılan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi

Özel kurumlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde yaşadıkları sorunları ailelerine yansıtmama tutumu, en çok dile getirilen görüş olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların iş yerindeki stres ve zorlukları aile ortamına taşımaktan kaçındıklarını göstermektedir.

Buna ek olarak, bazı katılımcılar iş yerinde yaşanan sorunlar nedeniyle agresif ve sinirli olduklarını, motivasyon düşüklüğü yaşadıklarını ve ailelerinden destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Bu bulgu, iş yerindeki baskıların bireysel ruh haline ve aile ilişkilerine doğrudan etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, iş yerinde yaşanan zorlukların aile içi tartışmalara neden olması, aile üyelerine karşı anlayışsız davranışların sergilenmesi ve sosyal yaşama olumsuz etkilerinin bulunması ise daha az sayıda dile getirilmiştir. Bu görüşler, kadın güvenlik görevlilerinin işten kaynaklanan sorunlarla başa çıkmaya çalışırken, aile içi ve sosyal yaşantılarında bazı zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir.

Çalıştıkları illere göre kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde yaşanan sorunların aile ve sosyal yaşama etkisi konusundaki görüşlerini genel olarak değerlendirdiğimizde, Antalya'da iş stresinin sosyal hayatı tamamen olumsuz etkilemesi ve aile üyelerine anlayışsız

³²⁸ Baron ve Neuman, 1996:

davranma en büyük problem olarak görülmektedir. Isparta’da iş sorunlarını aileye yansıtmamaya çalışan kadınlar daha fazla olup, buna bağlı olarak agresiflik oranı daha düşüktür. Burdur, iş stresinin en fazla aile içi tartışmalara neden olduğu ildir, ayrıca motivasyon düşüklüğü en fazla burada gözlenmektedir.

Aksöz ve Eroğlu Durkal’ın “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışması da kadın çalışanların iş yerinde yaşadıkları sorunların aile ve sosyal yaşama etkilerini ele almaktadır³²⁹. Araştırma, Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenlerin iş kaynaklı stres, zaman yönetimi sorunları ve duygusal yıpranma gibi etkenlerden dolayı aile ilişkilerinde ve sosyal yaşamda olumsuz sonuçlarla karşılaştığını ortaya koymaktadır. Bu durum, kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin yaşadığı benzer sorunlarla kıyaslanabilir.

Aksöz ve Eroğlu Durkal’ın çalışması, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların aile ve sosyal yaşamlarına olan etkisini açıklarken, kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kadın özel güvenlik görevlilerinin deneyimleri bu çalışma ile bazı benzerlikler taşımaktadır. Aksöz ve Eroğlu Durkal’ın çalışma bulguları ve özel kurumlarda görev yapan kadın özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadıkları sorunların aile ve/veya sosyal yaşamına etkisine ilişkin bulguların her ikisi de kadın çalışanların işte yaşadıkları stresin aile ortamına yansımamasına özen gösterdiklerini, ancak motivasyon düşüklüğü, sinirlilik ve aile desteğine duyulan ihtiyacın öne çıktığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, güvenlik görevlilerinin fiziksel zorluklarla dolu iş koşulları nedeniyle iş stresinin aile içi tartışmalara daha fazla yansıyabileceği, bu bağlamda güvenlik sektöründe çalışan kadınların destek sistemlerinin geliştirilmesine daha çok ihtiyaç duydukları söylenebilir. Bu iki farklı meslek grubunun deneyimleri, iş yerinde yaşanan sorunların hem kişisel hem de ailevi hayata olan etkilerini anlamada önemli ipuçları sunmaktadır.

İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerileri incelendiğinde, yükselmenin liyakate dayalı olması talebinin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu talep, kadın çalışanların kariyer gelişiminde cinsiyet veya diğer ayrımcılık unsurlarının yerine, mesleki yeterlilik ve performansa odaklanan bir sistem beklentisi içinde olduklarını göstermektedir. Liyakat ilkesinin iş yerinde adil bir şekilde uygulanması, daha eşit bir iş ortamı yaratılmasında ve çalışanların motivasyonunun artmasında etkili olacaktır.

³²⁹ Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021:

Diğer önemli öneriler arasında, çalışma saatleri ve gece vardiyaları gibi faktörlerin yeniden düzenlenmesi bulunmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların iş-yaşam dengesini daha iyi sağlayabilmeleri ve işin getirdiği zorluklarla daha kolay başa çıkabilmeleri açısından önemlidir. Özellikle çocuk sahibi olan çalışanların çalışma alanına kreş yapılması talebi, iş-yaşam dengesini destekleyici bir çözüm olarak dikkate değerdir. Bu tür düzenlemeler, kadınların iş hayatında daha rahat bir şekilde var olmalarını sağlayabilir ve dolayısıyla iş yerinde kadın istihdamını teşvik edebilir.

Yenileme eğitimlerine dayalı sınavların kaldırılması talebi, işin gerekliliklerinin fazla yük yaratmadan karşılanmasına yönelik bir beklentiyi yansıtırken, güvenlik görevlilerine yönelik yasaların güçlendirilmesi isteği de mesleğin içerdiği risklere karşı daha güvenli bir çalışma ortamı ihtiyacını ortaya koymaktadır. Kadın özel güvenlik görevlilerinin güvenliğinin sağlanması, iş verimliliğini artıran bir unsur olup meslek mensuplarını uzun vadede işlerine daha bağlı hissetmelerini sağlayabilir.

Kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi ve ücretlerin iş riski göz önünde tutularak artırılması, cinsiyet eşitliğine yönelik talepler arasında yer almaktadır. Kadın çalışanların üst pozisyonlarda yer alması ve emeklerinin karşılığını aldıklarını hissetmeleri, kadın istihdamını güçlendiren önemli faktörlerdir. Ayrıca, doğum yapan kadınlar için özel çalışma düzenlemeleri ve psikolojik destek talepleri, çalışma hayatında kadınlara yönelik destekleyici önlemler olarak öne çıkmakta ve işyerindeki genel refah seviyesini artırmaya yönelik yapısal değişimlere duyulan ihtiyacı göstermektedir.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yerinde karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerini genel olarak değerlendirdiğimizde Antalya'da kadınlar için iş kıyafetlerinde esneklik, psikolojik destek ve annelik izinlerinin düzenlenmesi öne çıkmakta; çalışma saatlerinin düzeltilmesi ve liyakat esasına dayalı yükselme de önemli talepler arasında yer almaktadır. Isparta'da profesyonel eğitim, vardiya amirliği ve iş yerinde dinlenme alanlarının oluşturulmasını en büyük çözümler olarak görülmekte, yenileme eğitim sınavlarının kaldırılması ve kreş talepleri de önemli öneriler olarak öne çıkmaktadır. Burdur'da ise ücret artışı, hiyerarşinin korunması ve hizmet içi eğitimlerin mesai saatlerine dahil edilmesi en çok istenen çözümler arasında yer almakta ve kadınların yönetici olması talebi de diğer illere göre oldukça yüksektir.

Bu bulgular, özel güvenlik sektöründe kadınların yaşadığı çeşitli zorlukların üstesinden gelmek için iş yerlerinde politika ve uygulama değişikliklerine gidilmesi gerektiğini göstermektedir. Kadın güvenlik görevlilerinin önerileri, iş yerinde cinsiyet eşitliği ve güvenliği artırarak sektörde daha sürdürülebilir bir iş ortamı yaratılması için yol gösterici niteliktedir.

Umutlu ve Öztürk'ün “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar” başlıklı makalesi de iş yaşamında kadınların karşılaştığı genel sorunları ve bu sorunların çözümüne yönelik önerileri ele almaktadır³³⁰. Makalede, kadın çalışanların iş yerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli sorunlar, iş-yaşam dengesi, ücret eşitsizliği ve kariyer ilerlemesi gibi konulara geniş bir perspektiften değinilmiştir. Umutlu ve Öztürk'ün makalesi ile kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerine ilişkin bulgular arasında birçok paralellik bulunmakla birlikte, güvenlik sektörü gibi spesifik bir alandaki kadın çalışanların yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri daha detaylıdır. Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş yaşamında karşılaştıkları sorunlara yönelik çözüm önerilerine ilişkin bulgular, bu sektörün kendine has dinamiklerini ve kadın özel güvenlik görevlilerinin ihtiyaçlarını ortaya koyan daha belirgin çözüm önerileri sunarken, Umutlu ve Öztürk'ün çalışması iş yaşamında kadınların karşılaştığı sorunları daha genel bir perspektifte ele alır. İki çalışmanın birleşimi, kadın çalışanların iş yerindeki zorluklarını anlamak ve bunlara uygun çözümler geliştirmek için geniş bir bakış açısı sunar.

Öneriler

Bu öneriler, çalışan memnuniyetini artırmak, iş yerinde daha destekleyici bir ortam yaratmak ve bu konuda yapılacak araştırmaları desteklemek adına uygulanabilir stratejilerdir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda liyakat temelli terfi sistemlerinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkilerini araştırmak önemlidir. Bu konuda yapılacak araştırmalar, liyakat temelli bir sistemin kadın özel güvenlik görevlilerinin iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini inceleyerek, sektöre özel model geliştirilmesini sağlayabilir.

Çalışma saatleri ve gece vardiyalarının çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri araştırılmalıdır. Araştırmalar, vardiya düzenlemelerinin ailevi yükümlülükleri olan kadın çalışanlar üzerindeki etkilerini ele alarak daha esnek çalışma saatlerinin faydalarını ortaya koyabilir.

İş yerinde kreş gibi çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasının iş tatmini ve verimlilik üzerindeki etkilerini araştırmak önemlidir. Bu konudaki bulgular, özellikle çocuk sahibi olan kadın çalışanların işe katılımını artırmaya yönelik politikalar geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Yenileme sınavlarının stres seviyesine ve iş tatminine etkisi hakkında daha fazla araştırma yapılmalıdır. Alternatif sınav ve eğitim yöntemleri üzerine yapılacak çalışmalar, çalışanların motivasyonunu destekleyen yeni yöntemlerin uygulanmasına rehberlik edebilir.

³³⁰ Umutlu ve Öztürk, 2020:

Kadın çalışanlara liderlik fırsatları sunulmasının cinsiyet eşitliği ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemek, sektörde kadınların daha fazla yönetim rolü almasını teşvik edecek bulgular sağlayabilir.

Güvenlik görevlilerinin psikolojik destek ihtiyacının iş stresi ve verimlilik üzerindeki etkileri üzerine araştırmalar yapılmalıdır. Bu bulgular, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini geliştirecek politikaların oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

Çalışanın motivasyonunu ve adalet duygusunu güçlendirmek için liyakat esasına dayalı bir terfi sistemi oluşturulmalıdır. Bu sistem, performans değerlendirme süreçlerinin şeffaf bir yapıya kavuşturulmasını ve çalışanların objektif ölçütlere göre değerlendirilmesini sağlayacaktır.

Kadın özel güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengelerini koruyabilmeleri için çalışma saatlerinde ve gece vardiyalarında esneklik sağlanmalıdır. Bu, vardiya düzenlemelerinde daha fazla seçenek sunarak, çalışanların kişisel yükümlülüklerine uyum sağlamalarını kolaylaştıracaktır.

Çocuk sahibi kadın çalışanlar için iş yerinde kreş gibi çocuk bakım hizmetleri sunulması değerlendirilmeli, böylece çalışanların işe bağlılık ve verimliliği desteklenmelidir.

Yenileme eğitimlerine dayalı sınavların stres faktörünü azaltacak şekilde yeniden yapılandırılması, çalışan motivasyonunu artıracaktır. Bunun için sınavları uygulama ağırlıklı hale getirmek veya dijital eğitim modülleriyle desteklemek gibi alternatifler değerlendirilebilir.

Kadın çalışanlara vardiya amirliği gibi liderlik fırsatları verilerek cinsiyet eşitliği teşvik edilmelidir. Bu adım atılırsa kadınların iş yerinde daha fazla sorumluluk almasını sağlarken motivasyonunu da artırabilir.

İş riski göz önünde bulundurularak ücretlerin adil şekilde düzenlenmesi, çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artıracaktır. Bu tatmin, hem iş gücü kalitesini yükseltecek hem de çalışanların uzun vadeli katkı sunmasını teşvik edecektir.

Yeni doğum yapan kadın güvenlik görevlileri için çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, ailevi yükümlülükleri ile iş yaşamlarını daha dengeli şekilde yürütebilmeleri açısından önemlidir.

Çalışanların stres yönetimi ve ruh sağlığını desteklemek için düzenli psikolojik danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır. Bu destekler, güvenlik görevlilerinin daha sağlıklı bir iş deneyimi yaşamalarına katkı sağlayacaktır.

Çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyecek kapsamlı hizmet-içi eğitim programları sunulmalıdır. Bu eğitimler, mesleki becerilerin yanı sıra kişisel gelişimi de kapsamalı ve çalışanın kendini geliştirmesine olanak tanımalıdır.

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için bölgesel farklılıkları dikkate alındığı ekonomik ve sosyal destek mekanizmalarını içeren politikaların geliştirilmesi, hem eğitim hem de güvenlik sektöründeki kadın istihdamını güçlendirebilir.



KAYNAKÇA

- Acar F. (2002). “Duygusal Zekâ ve Liderlik”. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12): 53-68.
- Afşar, B. ve Öğrekçi, S. (2014). “Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17(1): 65-86.
- Akdemir, B. ve Çalış Duman, M. (2017). “Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli!”. *Journal of Academic Value Studies*, 3(15): 517-526.
- Akgün, D. (2023). *Kadın Güvenlik Görevlileri Üzerine Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Akkaş, İ. (2019). “Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı”. *Ekev Akademi Dergisi*, ICOAEF Özel Sayısı, 97-118.
- Aksoylu, D. ve Karaalp-Orhan, H.S. (2018). “Ücret Farklılıklarına Neden Olan Faktörler Ve İşgücü Piyasasında Tabakalaşma: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2): 1–20.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal M. (2021). “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59: 142-166.
- Aksu, M. (2024). “Kamu Kurumlarında Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Tatmini”. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 55–72.
- Aksu, M., & Yamacı, R. (2024). “Kamu Kurumlarında Vardiyalı Sistemde Çalışan Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Tatminlerinin Analizi”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1): 19-40.
- Aktay, H. (2023). “Yeni Dijital Çağ”. *Social Review of Technology and Change*, 1(1): 136-144.
- Alparslan, A. Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(3):2, 66-81.
- Arslan Topakkaya, (2008). “Tarihsel Materyalizm Bağlamında Marx’ı Yeniden Okumak”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(3): 382.
- Arslan, H. N. ve Akın, S. (2020). “Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma”. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2): 131-140.

- Arslan, T. (2007). "Politika Kavramının Farklı Anlamları Üzerine Bir Analiz". *Maltepe Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1): 5-15.
- Artuk M. E., Gökçen A. ve Yenidünya A. C., (2010). *Ceza Hukuk Özel Hükümler*. Turhan Kitabevi, Ankara.
- Atılğan, M. (2007). "Güvenliğin Özel Tedariki". *İstanbul Dergisi*, (59): 52-56.
- Avcı, N. (2022). "Sheila Margaret Pelizzon'un Kadının Konumunu Nasıl Değiştirdi? Feodalizmden Kapitalizme Adli Eserinin Değerlendirilmesi". *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 395-403.
- Aydemir, M. (2007). *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*. Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa.
- Aydın, A.H., (1996). *Polis Meslek Hukuku*. Doğu Matbaacılık, Ankara.
- Aydın, A.H., (2012). *Kamu Yönetimine Giriş*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, D. ve Çam, M. S. (2016). "Bilgi Toplumu Dönüşümünde Türkiye'de Kadın Olmak". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, ICEBSS Özel Sayısı: 224-247.
- Aytaç S. S. Et Al. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.
- Bagby, Laurie M. (2002). *"Political Thought"*. Wadsworth/Thomson Learning Publication, Toronto.
- Bahadır, Oktay ve İsmail Turgut Kıldan. (2013). "Özel Güvenlik Görevlilerinin Zor Kullanma Yetkisi." *Dergi Park*, (3): 274-310.
- Bakırcı, K. (1998). *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Bölümü, İstanbul.
- Bal, M. A. (2004). "Özel Güvenlik Alanında Yeni Gelişmeler ve Yeni Vizyonlar". *I. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, Kocaeli.
- Baldwin, D. A. (1997). "The Concept Of Security". *Review of International Studies*, 23(1): 5-26.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. General Learning Press. New York.
- Barlow D.E. ve Barlow, M. H. (1999). "A political economy of community policing.Policing". *An International Journal of Police Strategies & Management*, 22 (4): 646-674.
- Baron ve Neuman, (1996). "Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes". *Aggressive Behavior*, 22(3): 161-173.
- Baykal, B. (2014). "Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme". *Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations)*, 5(2): 10- 23.

- Baykal, E. (2018). "Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu". *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16): 159-175.
- Bayrak Kök, S. (2006). "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16: 433-448.
- Bebekoğlu, G. ve Wasti S.A. (2002). "Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 215-238.
- Bektaş, Özgür. (2019). *Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Belet, N. H., (2013). "Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1): 1-28.
- Bem, S. L. (1998). "Gender Schema Theory and Its Implications for Child Development: Raising Gender-atypical Children in a Gender in a Gender-Schematic Society, Anselmi". D. L./Law, A. L. (eds.). *Questions of Gender: Perspektif and Paradoxes* (A Division of The McGraw-Hill Companies): 262-274.
- Berktaş, F. (2019). *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın*. Metis Yayınları, İstanbul.
- Bhasin, K., (2003). *Toplumsal Cinsiyet 'Bize Yüklenen Roller'*. (çev. Ay, K.). Liseli Kıvılcım Eğitim Broşürleri, İstanbul.
- Birdişli, F. (2011). "Ulusal Güvenlik Kavramının Tarihsel ve Düşünsel Temelleri". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31): 149-169.
- Buss, D. M. (1995). "Psychological sex differences: Origins Through Sexual Selection". *American Psychologist*, 50(3): 164-168.
- Bussey ve Bandura, (1999). "Social Cognitive Theory Of Gender Development And Differentiation". *Psychological Review*, 106(4): 676-713.
- Butler, J. (2016). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Alt Üst Edilmesi*. (çev. Ertür, B). Metis Yayınları, İstanbul.
- Cevizci, A. (2000). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Ciritcioğlu, C., vd. (2017). "Shift Scheduling Problem a Solution Suggestion for Safety Officers in University of Kırıkkale". *International Journal of Engineering Research and Development*, 9(2): 1-23.
- Cohen, L., Mannion, L. ve Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. UK: Routledge, Taylor & Francis Group.

- Crawford, H. ve Chavalas M.W. (ed.). (2014). *An Exploration of the World of Women in the Third-Millennium Mesopotamia, Women in the Ancient Near East*. Routledge, New York.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Çakır, Ö. (2015). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31): 25-47.
- Çarıkçı, İ. H. ve Yavuz, H. (2009). “Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısı: Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10): 47-62.
- Çelik, F. vd. (Yay. Haz.). (2005). *Türkiye’de ve Dünyada Özel Güvenlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü ve Yarını*. Kocaeli Üniversitesi Yayınları, Kocaeli.
- Çelik, M., ve Gürtaş, G. (2020). “Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği”. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 265-288.
- Çelik F. vd. (2005). “Toplumsal Değişim Sürecinde Çağdaş Özel Güvenlik Organizasyonu”. *II. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu Bildiri Kitabı*. Kocaeli Üniversitesi Yayınları, Kocaeli.
- Çukur, C. (2009). *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. s.11. Uzmanlık Tezi, TBMM.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (çev.: O. C. ÖnerToy). Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dewanto, H. S., vd. (2023). *Women’s Role Repositioning in Security Sector*. International Journal of Social Science.
- Demirci, U. (2021). “Özel Güvenlik Görevlilerinin Profesyonelleşme Tutumları: Türkiye’de Ampirik Bir Çalışma”. *Verimlilik Dergisi*, (2): 157-176.
- Demirtaş, H. A. (2003). “Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar”. *İletişim Araştırmaları*, 1(1): 123-144.
- Derdiman, C. (2005). “Özel Güvenlik Anlayışı ve 5188 Sayılı Kanun Uygulamasından Doğan Sorunlara İlişkin Değerlendirmeler”. In F. Çelik et al. (Eds.), *II. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu: Türkiye’de ve Dünyada Özel Güvenlik Hizmetlerinin Dünü Bugünü ve Yarını*, Kocaeli Üniversitesi Yayınları, Kocaeli.
- Doğan, E.T. (2012). “Hamile Kadınların Çalışma Yaşamında Maruz Kaldığı Ayrımcı Uygulamalar”. *“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 14(2): 79-98.

- Dökmen, Z. H. (2009). *Toplumsal Cinsiyet*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Dökmen, Z. Y. (2015). *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Dökmen, Z., (2012). *Toplumsal Cinsiyet*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Durmaz, Ş. (2016). “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3): 37-60.
- Ecevit, F. Y. (1995). “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”. Ş. Tekeli (ed.). *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Ecevit, Y. (2021). *Türkiye’de Demokrasinin Eşitliği: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Devam Etmesi Projesi Faz II- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. Eğitim Materyali. 1-121.
- Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı. (2024, 20 Aralık). *Cevabi yazı*. [Resmi yazışmalar].
- Enloe, C. (2000). *Bananas, Beaches And Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Berkeley, University of California Press.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. MİAD Yönetim Yayınları Dizisi 1, İstanbul.
- Ergül Güvendi, N. (2023). “Toplumsal Cinsiyet Rollerinde Türk Kültüründe Kadın: Kuramsal Bir Tartışma”. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(3): 551-564.
- Ersoy, E. (2008). “Türklerde Bir İskân Siyaseti Olarak Derbend Teşkilatı”. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 47-53.
- Eryılmaz, M.B., (2005). “Özel Güvenlik”, Ü. Cizre (ed.). *Almanak Türkiye 2005 Güvenlik Sektörü ve Demokratik Gözetim. DCAF-TESEV Güvenlik Sektörü Çalışmaları Dizisi*. Özel Yayın, İstanbul, 124-133.
- Eşel, E. (2005). “Kadın ve Erkek Beyninin Farklılıkları”, *Klinik Psikiyatri Bülteni* (15): 138- 152.
- Etgü, Y. T. (2022). “Tarihöncesi Çağlardan Demir Çağına Eski Mezopotamya’da Kadının Üretimdeki Rolünün Sosyal Yaşama Etkisi”. *OANNES – Uluslararası Eskiçağ Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 21-47.
- Franzoi, S.L. (1996). *Social Psychology*. Dubuque, Iowa: Brown&Benchmark.
- Gerçek Çakıcı, L. (2011). “Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 60(1): 47- 82.
- Gerni, M. (2001). “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(03): 19-46.

- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji-Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş*. (çev. Ü. Y. Battal). Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Godfrey, B. (2002). "Private Policing And The Workplace: The Worsted Committee And The Policing of Labor İn Northern England, 1840-1880". In L. A. Knafla (ed.). *Policing and War İn Europe*. Westport, Connecticut: Greenwood Press,
- Good, G. ve Wood, P. (1995). "Male Gender Role Conflict, Depression, And Help Seeking: Do College Men Face Double Jeopardy?". *Journal of Counseling & Development*, 74(1): 70-75.
- Gökalp, L. & Aritürk, M. (2024). *Özel Güvenlik Mesleğinde Kadın Görünürlüğü: Yozgat Bozok Üniversitesi Örneği*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 101-118.
- Gökkaya, V. B. ve Kocacık, F. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları". *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Gözler, K. (2003). *İdare Hukuku (Cilt II)*. Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work And Family Roles". *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Gunbayi, I. (2018). "Developing a Qualitative Research Manuscript Based On Systematic Curriculum And Instructional Development". *European Journal of Social Sciences Studies*, 3(3): 124-151.
- Gunbayi, I. (2023). "Data Analysis İn Qualitative Research". *Journal of Action Qualitative & Mixed Methods Research*, 2(2): 1-11.
- Gunbayi, I. (2024). "Rigor İn Qualitative Research". *Journal of Action Qualitative & Mixed Methods Research*, 3(2): 1-7.
- Gunbayi, I. ve Sorm, S. (2020). *Social Paradigms İn Guiding Management Social Development And Social Research*. Pegem Academy, Ankara.
- Gül, H. ve Özcan, N. (2011). "Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (1): 107-135.
- Gülcü, M. (2004). *Özel Güvenlik Hukuku*. Kardeşler Matbaacılık, İstanbul.
- Gülcü, M. (2004). "Türkiye’de Modern Özel Güvenliğin Tarihçesi". *Polis Dergisi*, (37): 2-15.
- Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2009). "Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03): 97-116.
- Günday, M. (2003). *İdare Hukuku* (8. Baskı). İmaj Yayıncılık, Ankara.

- Habermas, J. (1987). *Knowledge And Human Interests: A General Perspective In Knowledge and Human Interests*. Cambridge: Policy.
- Hakeri, H. (2008). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. (7. Baskı). Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Halaçlı, B. ve Karaalp-Orhan, H. S. (2022). “Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61): 65-90.
- Halid, RHK. (2024). *Toplumsal Cinsiyet (Gender) İdeolojisinden Kaynaklanan Fıkhi Tartışmaların Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2000). *Empire*. Harvard University Press.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2008). *İmparatorluk*. (çev. A. Yılmaz). Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Haspolat, E. (2005). “5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Bağlamında Özel Güvenlik Olgusunun Değerlendirilmesi”. *Memleket Mevzuat Dergisi*, (6): 22-30.
- Hobbes, T. (2005). *Leviathan*. (çev. S. Lim). Yapı Kredi Yayınları, İstanbul,
- Howell, A., vd. (2019). *Exploring the Experiences of Women in Security and Identifying Key Areas for Industry Development*. ICTS UK & Ireland Raporu.
- Hudson, H. (2005). ‘Doing’ Security As Though Humans Matter: A Feminist Perspective On Gender And The Politics of Human Security. *Security Dialogue*, 36(2), 155–174.
- Hüseyin G, (2014). "Mobbing Nedir? Ne Değildir?". *Eğitimin Sesi Dergisi*, (49): 8-13.
- ISC2 (2025). *Women in Cybersecurity Workforce Report*.
- Ismail, G., Valdivia, M. ve Reed, S. O. (2022). “Covid-19 İmpact And Recovery For Women Workers-A View Form 2021”. *Gender & Development*, 30(1-2): 115-143.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Bağlamında Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25): 686-709.
- İştar, E. (2012). “Gazetelerdeki İş İlanlarında Ayrımcılık”. *Akademik Bakış Dergisi*, (28):1-13.
- İzci, F. (2008). “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2): 89-114.
- Kalav, A. (2012). “Namus ve Toplumsal Cinsiyet [Namus ve cinsiyet]”. *Akdeniz Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2): 151-163.
- Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi”. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1): 17-34.

- Karacan, E. (2011). "Job Satisfaction of Private Security Guards". *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22): 203-239.
- Karagöz, A., (2006). *Özel Güvenlik Hukuku*. Ulus Basım Yayın, İstanbul.
- Karagöz, M. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Rollerine ile Cinsel Doyum ve Cinsel Özgüven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Karaman, Ö. ve Seyhan, K. (2001). "Olumlu ve Olumsuz Yönleri ile Özel Güvenlik Hizmetleri". *Polis Bilimleri Dergisi*, 3 (3-4): 149-174.
- Karcıoğlu F. ve Akbaş S. (2010). "İş Yerinde Psikolojik Şiddet Ve İş Tatmini İlişkisi". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24:139-157.
- Karl P. (2007). *Büyük Dönüşüm*. (çev. A. Buğra). İletişim Yayınları, İstanbul.
- Karşlı, M.N. (2022). "Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalar Kapsamında Çalışan Kadınların Karşılaştığı Sorunlara İlişkin Bir İçerik Analizi: (2010-2021)". *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2 (1): 45-65.
- Kaygısız, M. (2005). *Özel Güvenlik Mevzuatı ve Hizmetleri*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Keçici, A. D. (2008). "Osmanlı Devleti’nde Bir Taşra Güvenlik Örgütü Olan Derbent Teşkilâtı". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 44-53.
- Keleş, D. (2018). "Türkiye’de Sendika Kadın İlişkileri: Sendikacı Kadınların Bakış Açıklarına İlişkin Bir Değerlendirme". *Çalışma ve Toplum*, (4): 2047-2081.
- Kelle, U. ve Bird, K. (Eds.). (1995). *Computer-Aided Qualitative Data Analysis: Theory, Methods And Practice*. Sage.
- Keser, A., Çelik, M. ve Ercan, E. (2021). "Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili Ve Toplumsal Cinsiyet". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 76(1): 191-229.
- Keskin, F. ve Uluşan, A. (2016). "Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme". *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26): 47-68.
- Kırlangıç, T. (2005). 5188 Sayılı Kanun’da Gördüğüm Eksiklik ve Aksaklıklar. In F. Çelik et al. (Eds.). *II. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu: Türkiye’de ve Dünyada Özel Güvenlik Hizmetlerinin Dünü Bugünü ve Yarını*. Kocaeli Üniversitesi Yayınları, Kocaeli.
- Kıroğlu Bayat, İ. ve Baykal Parıldar, B. (2021). "Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Hayatında Varolmaya Çalışan Kadın". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3): 745-762.
- Kirk R. (1993). *The Politics of Prudence*, Bryn Mawr. Penn. Üniversitelerarası Çalışmalar Enstitüsü.

- Kirk, R. (1953/2001). *The Conservative Mind: From Burke to Eliot* (7th ed.). Regnery Publishing.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V. B. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Kolonkaya-Bostancı, N. (2014). *Paleolitik Çağ Kadınları*. Armizzi-Engin Özgen’e Armağan. TTK Yayınları, Ankara.
- Krause, LB, & Nye, JS (1975). “Uluslararası Ekonomik Örgütlerin Ekonomisi ve Siyaseti Üzerine Düşünceler”. *Uluslararası Örgüt*, 29 (1): 330.
- Kubılay, S. (2023). “Tarihi Perspektiften Bilim Dünyasında Kadının Yeri”. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi*, 42(2): 383-406.
- Kuhn, P. ve Shen, K. (2013). “Gender Discrimination in Job Ads: Evidence From China”. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1): 287-336.
- Kunter, N., Yenisey, F. ve Nuhoglu, A. (2008). *Muhakeme Hukuku Dalı Olarak Ceza Muhakeme Hukuku*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Kurtdaş, E. M. (2021). “Eğitimde Cinsiyet Temelli Fırsat Eşitsizliği”. *Sosyolojik Düşün*, 6(2): 112-144.
- Kurt-Yılmaz, B. ve Surgevil-Dalkilic, O. (2020). “Cinsiyete Dayalı Tokenizm: Kadın Egemen ve Erkek Egemen Meslekler Üzerinde Nitel Bir Araştırma”. *İstanbul Management Journal*, (88): 85-125.
- Kuyaksil, A. ve Tiye, M. (2003). “Türkiye’de Güvenlik Hizmeti Olarak Özel Ve Gönüllü Güvenlik”. *Polis Bilimleri Dergisi*, 5(2): 65-93.
- Landis, J. R. & Koch, G. G. (1977). “The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data”. *Biometrics*, 33(1): 159-174.
- Leymann, H., (1990). “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”. *Violence and Victims*, 5(2): 119-126.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lott, B. ve Maluso, D. (1993). *The Social Learning Of Gender*.
- Machiavelli, N. (2005). *Hükümdar*. (çev. M. Özyay). Şule Yayınları, İstanbul.
- Mandel, R. (2001). “The Privatization of Security”. *Armed Forced And Society*, 28 (1): 129-151.
- Mark, J. J. (2019). *Orta Çağ’da Kadınlar [Women in the Middle Ages]*. (çev. N. Karaben). (akt.). *World History Encyclopedia*.

- McCrie, R. D. (1988). "The Development of The U.S. Security Industry". *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, (498): 23-33.
- Mengüşoğlu, T. (1977). "Antropolojinin Işığında Eğitim". *Felsefe Kurumu Seminerleri 1-2-3*. Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- Mengüşoğlu, T. (2015). *İnsan Felsefesi*. Doğu Batı Yayınları, Ankara.
- Mert, K. (2022). "Örgütlerde Kraliçe Arı Sendromu". T. Moç (ed.). *Örgütlerde Toksik Davranışlar*. Kriter Yayınları, İstanbul. 199-221.
- Musaeva, A. (2019). "Kırgızistan'da Çalışan Kadınların Sorunları (Bişkek'te Bir Dikiş Atölyesi Örneği)". *Hayka, новые технологии и инновации кыргызстана*, (1): 79–85.
- Oduncu, F. (2019). "A Gender Discrimination For Women In Work Life Type: Tokenism / Çalışma Hayatında Kadınlara Yönelik Bir Cinsiyet Ayrımcılığı Türü: Tokenism". *Route Educational and Social Science Journal*, 6(3): 568-581.
- Okan İbiloğlu, A. (2020). "Farklı Şiddetlerle Yıldırma (Psikolojik Şiddet)". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12 (3): 330-341.
- Ortaylı, İ. (1976). "Osmanlı Kadısının Taşra Yönetimindeki Rolü Üzerine". *Amme İdaresi Dergisi*, 1(9): 95-107.
- OSCE (2018). *Women In The Security Sector: Challenges And Opportunities For The OSCE Area And Beyond*. Vienna, Austria.
- Örki, H. (2019). *Özel Güvenlik, Piyasa ve Yöneticilik: Eskişehir Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği". *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2): 117-135.
- Öz, H., Dönmez, B. ve Akdağ, G. (2020). "İş Yerinde Cinsel Taciz ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri: Kadın Mutfak Çalışanları Örneği". *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4): 3842-3854.
- Özbek V. Ö. vd. (2010). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Özbek, N. (2010). "Osmanlı Taşrasında Denetim: Son Dönem Osmanlı İmparatorluğu'nda Jandarma (içinde)". *Türkiye 'de Ordu, Devlet ve Güvenlik Siyaseti*. E.B. Parker ve İ. Akça (drl.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Özcan, A. B. (2011). "Uluslararası Güvenlik Sorunları ve ABD'nin Güvenlik Stratejileri". *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (22): 451-470.
- Özer, M. Ve Biçerli, K. (2003). "Türkiye' de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1): 56-57.

- Özgenç İzzet (2006). *Türk Ceza Kanunu Gazi Şerhi (Genel Hükümler)*. T.C. Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınları (3.Baskı), Ankara.
- Özkan, E. (2020). “Cinsiyete Dayalı Mesleki Büyüme: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu”. *Sosyolojik Düşün*, 5(2): 127-138.
- Özkan, G. S. ve Özkan, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”. *Çalışma ve Toplum*, 1(24): 91-104.
- Öztürk, A. (2017). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Algısı Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 8-17.
- Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). “Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar”. *HAKİŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(23): 103-120.
- Öztürk, Yılmaz, Z. (2019). *İş Yaşamında Cinsel Tacizin Ortaya Çıkarılmasında ve Önlenmesinde Ahlaki Cesaretin Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Palaz, S. (2003). “Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9): 87-109.
- Palys, T. (2008). “Purposive Sampling. In”. L.M. Given (ed.), *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Sage, Los Angeles, 697-698.
- Poncian, J., & Manyerere, D. (2017). “Female Security Guards’ Experiences İn Iringa”. *Journal of African Security Studies*, 5(2), 34–51.
- Richard Rorty (2010). *Pragmatizm ve Politik Liberalizm*. (çev. B. Özdemir) Sitare Yayınları, İstanbul.
- Sağır, M. (2020). “Cam Tavan Sendromunun Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınlarda İşten Ayrılma Niyetine Etkileri”. *Stratejik Kamu Yönetimi Dergisi*, 6(11): 91-102.
- Sancak, K. (2013). “Güvenlik Kavramı Etrafındaki Tartışmalar ve Uluslararası Güvenliğin Dönüşümü.” *Sosyal Bilimler Dergisi*, (6): 124-134.
- Saygılıgil, F. (2016). *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. Dipnot Yayınları, İstanbul.
- Singer, PW. (2003). *Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry*. Ithaca, Cornell University Press, New York.
- Sjoberg, L. (2010). *Gender And International Security: Feminist Perspectives*. London, Routledge.
- Sopitshi, N. Z. (2021). *Women And Private Security: A Sociological Investigation of Gender And Security Work İn South Africa* (Doktora tezi). Johannesburg Üniversitesi.

- Sönmez, N. (2005). *Emniyet Teşkilatı ve Polis Meslek Hukuku ile Polisin Görev ve Yetkileri*. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Spitzer, S. ve Scull, AT (1977). “Privatization And Capitalist Development: The Case of The Private Police”. *Social Problems*, 25(1): 18-29.
- Susam, R. (2013). *Özel Sektörde Çalışan Kadınların Sorunları: Erzurum İli Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Şahin, K. ve Develi, A. (2021). “Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu”. *Kesit Akademi Dergisi*, 7(27): 386- 400.
- Şeker, G. ve Baytun, U. (2013). “Geçmişten Günümüze Kent Güvenliğinde Mahalle Ölçekli Güvenlik Uygulamaları: Çarşı Mahalle Bekçiliği”. M. Gül ve M. Kandemir (ed.) *Tarihte Türk Polis Teşkilatı Sempozyumu*. Polis Akademisi Yayınları, Ankara. 323-350.
- Tangör, B. ve Yalçinkaya, H. (2010). “Güvenlik Yönetişimi Çerçevesinde Özel Askeri Şirketler”. *Uluslararası İlişkiler*, 25(7): 127-154.
- TeamSoftware (2024). *Women in the Security Industry*.
- The Guardian (2025). ‘Macho’ Outdated Term Bouncer in UK Security Industry Authority Report.
- Tınaz, P. (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Çalışma ve Toplum*, 4(11): 13- 28.
- Tickner, J. A. (1992). *Gender In International Relations: Feminist Perspectives On Achieving Global Security*. New York: Columbia University Press.
- Timur, S. ve Ok Ş. (2001). “Kadın ve Çocuklarda Cinsel Taciz”. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(2): 68-74.
- Topses, M.D. (2018). “Üst Paleolitik ve Neolitik Dönemlerde Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Önemli Temelleri”. *Atlas Dergisi*, 4 (13): 1301–1305.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. Platin Yayınları, Ankara.
- Türeli, N. Ş. ve Dolmacı, N. (2013). “İş Hayatında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2): 83-103.
- Ulu, G. (2011). *İdari İşlemin Yetki Unsuru*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Bursa.
- Ulaşkın, Ş. (2024). “Erkek Egemen Alanlarda Çalışan Kadınların Cinsiyetlendirilmiş Örgüt Deneyimleri: Kadın Güvenlik Görevlileri Örneği”. *Akdeniz Kadın Çalışmaları Dergisi*, 6(1), 45–63.

- Uluocak, Ş. vd., (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadına Yönelik Şiddet*. Paradigma Akademi Yayınları, Ankara.
- UN Women. (2015). *Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing The Peace: A Global Study On The Implementation of United Nations Security Council resolution 1325*. New York, United Nations.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3): 297-306.
- UN Women (2022). *Women in Security Sector Reform*.
- Utma, S. (2019). “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11(1): 44-58.
- Ünlü, S. (2001). *Psikoloji*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, Yayın No.1288.
- Vatandaş, C. (2007). “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35): 29-56.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. International Labour Office, Geneva.
- Vural, İ. Y. ve Aktan, C. C. (2003). *Özgürlük Yazıları*. Çizgi Kitapevi, İstanbul.
- Yakut, E. (2012). “Osmanlı Hukukunda Bir Suç Olarak Eşkıyalık Ve Cezalandırılması”. *Kebikeç Dergisi*, (33): 21-34.
- Yaşar, Osman, vd. (2010). *Yorumlu Uygulamalı Türk Ceza Kanunu*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Yaşar, Y. (2004). *Polis Meslek Hukuku*. Başkent Klişe Matbaacılık, Ankara.
- Yıldırım, M. (2018). “Travmatik Zihnin Cinselliği “. *Cinsellik ve Cinsel Tedaviler 12. Ulusal Kongresi Bildiri Kitabı*. 01-04 Kasım 2018, İstanbul.
- Yıldırım, T. (2008) *İdari Yargı*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Yıldız, S. (2017). “Toplumsal Cinsiyetin Şirketlere Yansımasında Ortaya Çıkan Ayrımcılık Kavramlarının Ardılları Üzerine Bir Model Önerisi”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1): 121-138.
- Yılmaz, A. Vd. (2008). “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2):89-114.
- Yılmaz, D. (2019). “Erken Tunç Çağı’nda Anadolu’da Ticaret”. O. Dumankaya (ed.). *Çağlar Boyunca Üretim ve Ticaret: Prehistoryadan*, Bilgin Kültür Sanat Yayınları, Ankara, 198-199.
- Yılmaz, V. (2019). “Güvenlik Eğitimi Üzerine -1”. V. Yılmaz ve A.K. Sayın (ed.). *Silah Bilgisi: Ekin Yayınları*, Bursa, 53-79.

Yin, R. K. (2017). *Durum Çalışması Araştırması Uygulamaları*. (çev. I. Günbayı). Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.

İnternet Kaynakları

Alıcı, E. (2015). "Mobbing Nedir, Ne Değildir?". <https://mobbing.org.tr/>. (erişim tarihi: 05.12.2024).

Dalda, Y. V. (2012). "Özel Güvenliğin Tarihçesi –Dünü-Bugünü Ve Ülke Güvenliğine Katkısı".

https://ozelguvenliksayfamiz.blogspot.com/p/hakkinda.html?utm_source=chatgpt.com (E.T. 14.11.2024).

Güzel, İ. (2004). "Özel Güvenlik Görevlilerinin Yetkileri Ve İnsan Hakları". <http://www.ozelguvenlikkongresi.com/arsiv/doc/6-1.doc> (erişim tarihi:20.11.2024).

<https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/2d01ca34-ccb0-4f34-8b4d-747d031fd1ed/content> .(erişim tarihi:27.12.2024)

<https://www.alyagrup.com.tr/ozel-guvenlik-hizmeti-verdigimiz-yer-ve-alanlar>.(erişim tarihi:16.11.2024)

<https://www.etymonline.com/word/security> (erişim tarihi:10.09.2024)

<https://www.nisanyansozluk.com/> (erişim tarihi:10.09.2024)

<https://www.un.org/en/desa/world%E2%80%99s-women-2020> (erişim tarihi: 18.12.2024).

<https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know#why-is-stem-education-key-for-girls-and-women-> (erişim tarihi: 18.11.2024).

Müftüoğlu V. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Kapsamında Son Dönemde Alınan Tedbirler. Daire Başkanı Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı.

https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2604202314041922_inhak11_inhakdergi11.pdf (erişim tarihi:15.10.2024).

Nişanyan Sözlük, "Emir." <https://www.nisanyansozluk.com/>, (erişim tarihi: 15.10.2024),

Nişanyan Sözlük, "Zilyet." <https://www.nisanyansozluk.com/>, (erişim tarihi: 14.10.2024),

Nişanyan Sözlük, "Arama." <https://www.nisanyansozluk.com/>, (erişim tarihi: 16.10.2024),

Nişanyan Sözlük, "Eğitim." <https://www.nisanyansozluk.com/>, (erişim tarihi: 23.10.2024),

Nişanyan Sözlük, "Mobbing", <https://www.nisanyansozluk.com/>, (erişim tarihi: 04.12.2024).

Nişanyan Sözlük, "Silah." <https://www.nisanyansozluk.com/>, (erişim tarihi: 16.10.2024),

Nişanyan Sözlük, "Yet." <https://www.nisanyansozluk.com/>, (erişim tarihi: 10.10.2024),

- PwC Türkiye. (2021). “Çalışma Hayatında Cinsiyet ve Ücret Eşitliği”. PwC <https://www.pwc.com/yapi> (erişim tarihi: 14.10.2024),
- Sosyal Güvenlik Kurumu, <https://www.sgk.gov.tr> (erişim tarihi: 10.12.2024).
- Tannen, D. (2016, 1 Ekim). “Kadınlar Kraliçe Arı Mıdır?”. Psychology Today. Erişim adresi <https://www.psy.com> (erişim tarihi: 25.11.2024).
- Türk Dil Kurumu, "Ayrımcılık." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 14.11.2024).
- Türk Dil Kurumu, "Bezdirme." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 04.12.2024).
- Türk Dil Kurumu, "Cinsel Taciz." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 30.11.2024).
- Türk Dil Kurumu, "Cinsiyet." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 31.10.2024).
- Türk Dil Kurumu, "Eğitim." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 23.10.2024).
- Türk Dil Kurumu, "Güvenlik" <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 10.09.2024).
- Türk Dil Kurumu, "Toplumsal Cinsiyet." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 01.10.2024).
- Türk Dil Kurumu. "Arama" <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 17.10.2024).
- Türk Dil Kurumu. "Eğitim." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 17.11.2024).
- Türk Dil Kurumu. "Emir." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 15.10.2024).
- Türk Dil Kurumu. "Meşru Müdafaa." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 15.10.2024).
- Türk Dil Kurumu. "Yetki." <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 09.10.2024).
- Türk Dil Kurumu. "Yetmek" <https://sozluk.gov.tr/>, (erişim tarihi: 09.10.2024).
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı. <https://www.mfa.gov.tr/ekonomik-isbirligi-ve-kalkinma-teskilati.tr.mfa> (erişim tarihi: 13.11.2024).
- Uluslararası Çalışma Örgütü, <https://www.ilo.org/tr/resource/87-nolu-sendika-ozgurlugu-ve-sendikalaşma-hakkinin-korunmasi-sozlesmesi>, (erişim tarihi: 18.10.2024).
- Yargıtay Başkanlığı. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları. (erişim tarihi: 18.10.2024), <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf>
- Zabcı, F. Ç. (2013), “Yeni Savaşların Gizli Yüzü: Özel Askerî Şirketler”. TASAM Stratejik Rapor no:56”. http://www.tasam.org/files/pdf/raporlar/yeni_savaslarin_gizli_yuzu_ozel_askeri_sirketlerd3ad2e36-9fa4-4222-a919-a4d2177e86c3.pdf (erişim tarihi: 17.09.2024).

EK 1 DERİNLEMESİNE YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME SORULARI

Katılımcılara yöneltilen derinlemesine görüşme soruları sosyo-demografik sorular ve iş yaşamları ile ilgili sorular olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır.

A-Sosyo-Demografik Sorular

Yaşınız:

Medeni Durumunuz:

Eğitim Geçmişiniz:

Çocuğunuz var ise kaç çocuk sahibisiniz?

B-İş Yaşamı İle İlgili Sorular:

Kaç yıldır Antalya'da/ Burdur'da/ Isparta'da yaşıyorsunuz?

Kaç yıldır özel güvenlik görevlisi olarak çalışıyorsunuz?

Çalıştığınız yer/birimdeki göreviniz?

Halen özel güvenlik görevlisi olarak hangi alanda (AVM, havaalanı, hastane gibi) görev yapıyorsunuz?

Özel Güvenlik görevlisi olarak daha önce görev yaptığınız yerler olduysa belirtebilir misiniz? (AVM, havalimanı, kamu kurumu vb.)

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

1. Özel güvenlik mesleğini nasıl tanımlarsınız?
2. Neden özel güvenlik mesleğini seçtiniz?
3. Özel güvenlik mesleğini seçerken ailenizden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler aldınız?
4. Özel güvenlik mesleğini yaparken bir kadın olarak ailenizden yaşadığınız sorunlar olduysa bu sorunları nasıl tanımlarsınız?
5. Özel güvenlik görevlisi olarak iş yerinizde kadın olmanızdan kaynaklı olduğu düşündüğünüz sorunları nasıl tanımlarsınız?
6. Çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik görevlileri arasındaki farkı kıyaslamanızı istesek ne gibi farklılıklar olduğunu söyleyebilirsiniz?
7. Çalışma süreleriniz ve saatleriniz hakkında karşılaştığınız sıkıntılar olursa bunların üstesinden nasıl geliyorsunuz?
8. Ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasında bir farklılık olursa bu durumu nasıl karşılıyorsunuz?

9. İş yerinizde mobbing ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir?
10. İş ortamınızda taciz ile ilgili olarak neler söylersiniz?
11. Özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadığınız sorunların aile ve/veya sosyal yaşamınıza etkisi hakkında bilgi verir misiniz?
12. Kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamlarında yaşadığı sorunların çözülmesi ile ilgili olarak önerileriniz nelerdir?



EK 2 ÖRNEK DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME ÇÖZÜMÜ

ARAŞTIRMACI: Merhabalar, hoş geldiniz. Öncelikle çalışmama gönüllü olarak katılım sağladığınız için size teşekkür ediyorum. Görüşmemize başlamadan önce sizi çalışma hakkında kısaca bilgilendirmek istiyorum. Ben Akdeniz Üniversitesi Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Anabilim Dalında doktora öğrencisiyim. Halihazırda **Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Alanda Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri; Batı Akdeniz Örneği** konusu ile ilgili olarak doktora tez çalışmasını yapıyorum. Bu çalışma ile kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma alanında yaşadığı sorunların ortaya çıkarılarak çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Yapacağımız görüşme öncesi, sırası ve sonrasında imzalamış olduğunuz formlardaki esaslara bağlı kalınacağını bilmenizi isterim.

ARAŞTIRMACI: Öncelikle yaşınızı öğrenebilir miyim?

KATILIMCI - 2: 42.

ARAŞTIRMACI: Eğitim Geçmişinizi öğrenebilir miyim?

KATILIMCI - 2: Lise.

ARAŞTIRMACI: Medeni Durumunuz?

KATILIMCI - 2: Evli.

ARAŞTIRMACI: Çocuğunuz var mı?

KATILIMCI - 2: Evet, iki tane oğlum var.

ARAŞTIRMACI: Kaç yıldır Antalya'da yaşıyorsunuz?

KATILIMCI - 2: On dokuz seneden beri yaşıyorum.

ARAŞTIRMACI: Kaç Yıldır Özel Güvenlik Görevlisi Olarak Çalışıyorsunuz?

KATILIMCI - 2: Aynı on dokuz seneden beri.

ARAŞTIRMACI: Çalıştığınız yerdeki göreviniz nedir?

KATILIMCI - 2: Güvenlik vardiya amiri.

ARAŞTIRMACI: Halen Özel Güvenlik Görevlisi Olarak Hangi Alanda görev yapıyorsunuz?

KATILIMCI - 2: AVM’de görev yapıyorum.

ARAŞTIRMACI: Özel Güvenlik görevlisi olarak daha önce görev yaptığınız yerler olduysa belirtebilir misiniz?

KATILIMCI - 2: Hep AVM’de görev yaptım.

ARAŞTIRMACI: Özel güvenlik mesleğini nasıl tanımlarsınız?

KATILIMCI - 2: Yani özel güvenliğin zorluğu var, yani her alanda riski var aslında, çünkü kapılarda veya herhangi bulunduğu yerde her alanda risk var. Şöyle bir şey, iyi bir gözetmen olmamız lazım. Çok dikkatli olmamız lazım.

ARAŞTIRMACI: Neden özel güvenlik mesleğini seçtiniz?

KATILIMCI - 2: Özel güvenlik mesleği evet bayan erkek için fark etmiyor ama ben seviyorum mesleğimi, şöyle şunu söyleyeyim polisin böyle yardımcı kolu olduğu için ben çok seviyorum aslında. Çünkü benim amacım polis olmaktı, polis olma imkânım vardı. Onu olamadığım için yaşımda geçtiği için özel güvenliği seçtim. Niye? Çünkü üniformayı çok seviyorum ben.

ARAŞTIRMACI: Özel güvenlik mesleğini seçerken ailenizden olumlu ya da olumsuz ne tür tepkiler aldınız?

KATILIMCI - 2: Hiçbir tepki almadım, çünkü benim eşim de özel güvenlik görevlisiydi, eşim de özel güvenlik görevlisi olunca o da onayladı.

ARAŞTIRMACI: Özel güvenlik mesleğini yaparken bir kadın olarak ailenizden yaşadığınız sorunlar olduysa bu sorunları nasıl tanımlarsınız?

KATILIMCI - 2: Şöyle bir şey çocuk olduğu zaman hep bir sıkıntı, özel güvenlikte vardiyalı sistem var ya mesela şimdi çocuğun varsa o bir sıkıntı, çocuğun okulu oluyor ilgilenmen gerekiyor, çocuklar o yönden hep bir eksik büyüyor. Devlet memuru olsak bayan olarak sabah işte 8.30, 09.00’da gider, 17.00’de çıkarız ama bizde öyle bir şey yok. Biz 16.00’da başladığımız zaman gece 00.00’da çıkıyoruz eve gitmemiz saat 00.30-01.00’u buluyor hep çocuklarımız eksik bir taraf oluyor. Tek sıkıntımız o oluyor aslında bunun haricinde sosyal hayat evet, evli olduğum için sıkıntı çünkü hiçbir sosyal hayatım olmuyor. Evden işe işten eve,

çoluk çocuk, ister istemez tabii evde olmadığı zaman eşler çolukla çocukla problemimiz oluyor. Yani olmuyor değil. Şimdi bayan işte her bayanda var. Bu mesela çalışan anne de hep var bu.

ARAŞTIRMACI: Özel güvenlik görevlisi olarak iş yerinizde kadın olmanızdan kaynaklı olduğu düşündüğünüz sorunları nasıl tanımlarsınız?

KATILIMCI - 2: Bayanlar genelde hep böyle erkekler tarafından biraz geri planda görülüyorlar, ben ilk bayan vardiya amiri olduğumda beni istemediler. Niye? Çünkü bir bayan olduğum için istemediler. Ya erkekler tarafından bir tık daha böyle şey alt seviyede görünüyorsun. Ama öyle değil işte, aslında hani eşitlik var deniyor ama eşitlik de yok aslında, şöyle bir şey ben elemanlarıma mesela diyorum ki, şimdi bayan var erkek elemanım var, ben erkek elemanımı her yerde kullanabiliyorum, otoparka atıyorum, başka yere atıyorum (görevlendiriyorum), kavgaya gönderiyorum ama şimdi erkeğin gücüyle bayanın gücü farklı, yani bayan elemanı o kavgaya gönderemiyorum mesela niye? Çünkü bayan, çünkü erkek ne yapıyor bayan olduğu için ona daha bir fazla hani hepsi yapmıyor ama o kavgada o kargaşada kalacak o bayan. Ama erkeğin kuvvetiyle bayanın kuvveti bir değil.

ARAŞTIRMACI: AVM'ye gelen vatandaşlardan kaynaklı bir sorun oluyor mu?

KATILIMCI - 2: Ya o biraz da etkili iletişime bağlı. O yaklaşma tarzınız. Biz AVM'de çalıştığımız için biz muhakkak hani bizde hep müşteri memnuniyeti var. Evet çok sıkıntı yaşıyoruz biz bayan olarak, çok da böyle evet ağıza alınmayacak kelimeler bayanlara söyleniyor, erkeklere o kadar olmuyor ama, bir nevi hani çok da böyle ezilmiyoruz da ama sıkıntı yaşıyoruz. Ben mesela bir kavgaya gittiğim zaman erkek amir gittiği zaman. O erkek onu görüyor şiddetleniyor ama ben gittiğim zaman biraz daha naifleşiyor. 'Oğlum hanımefendi geldi' diye ben daha rahat ayırabiliyorum mesela kavgayı.

ARAŞTIRMACI: Çalışma alanında kadın özel güvenlik görevlileri ile erkek özel güvenlik görevlileri arasındaki farkı kıyaslamanızı istesek ne gibi farklılıklar olduğunu söyleyebilirsiniz?

KATILIMCI - 2: Yani kadın özel güvenlikle erkek özel güvenlik arasında evet çok fark var aslında, erkekleri her yerde kullanabiliyorum, her işi yapabiliyorlar. Bayanları sadece benim yönlendirebileceğim tek yer kapılar ve katlar, bayanları otoparka veremiyoruz. Onlar daha naif oluyor işte yoruluyorlar bilmem ne oluyorlar? Evet yani bu konuda erkekle kadın arasında fark var mesela.

ARAŞTIRMACI: Çalışma süreleriniz ve saatleriniz hakkında karşılaştığınız sıkıntılar olursa bunların üstesinden nasıl geliyorsunuz?

KATILIMCI - 2: Biz sekiz saat çalışıyoruz ama elemanımız eksik olduğu zaman evet fazla mesai yapıyoruz yeri geldiği zaman, o da zaten arkadaşların sözleşmelerinde var. Böyle çok problem yok yani. Sekiz saat olduğu için kimsenin bir sıkıntısı yok. Vardiyalı sistem çalışıyoruz zaten üç vardiya var. Fazla mesai olduğunda ek ücret veriliyor. O yönden sıkıntı yok. Herkes hakkını alıyor.

ARAŞTIRMACI: Ücret, terfi ve fırsat eşitliği konusunda erkek ve kadın güvenlik görevlileri arasında bir farklılık olursa bu durumu nasıl karşılıyorsunuz?

KATILIMCI - 2: Şimdi şöyle bir şey, biz genelde dediğimiz gibi böyle terfi alma olayında biz isteriz ki hani aynı iş yerinde çalışan arkadaşlar kendi içimizden olsun ister, ama bir taraftan da hani ne denir ona böyle bir çekememezlik olur. Hem içimizden olsun isterler. Ama bir taraftan da bir çekememezlik olur ve dışarıdan geldiği zaman da bir çekememezlik olur. Genelde böyle şeylerde biz içimizden isteriz ki işi bilen eleman olsun, işleyiş yürüsün ya bende de oldu mesela ben bayan vardiya amiriyim, bilmiyorum kaç tane var Antalya'da? Ama istenmedim, ama mecbur bırakıldım istenilmek için. Çünkü genel müdürüm bayandı ve sonra alışıyolar. Evet, onun zorluğunu çektim, yalan yok. Şimdi erkekler tarafından hani böyle bir baskı, hani diğer vardiya amirlerim tarafından böyle bir mobbing uygulaması mı diyeyim artık o oldu yani. Eşit seviyedeki vardiya amirleri tarafından çok istenmedim. Bu konu çok konuşuldu, çok söylenildi hani niye biliyor musunuz? Çünkü ben gece nöbeti tutmuyorum. Gece nöbetim yok yani 00.00–08.00 arası nöbet tutmuyorum. O yüzden istemediler ama benim genel müdürüm dedi ki ‘bayan olduğu için gece nöbeti tutmayacak, bu böyledir’ denildi. O yüzden dolayı çok sıkıntı çektim. Eğer 00.00–08.00 arası nöbet olsaydı ben kabul etmezdim işin açıkçası. Çünkü hani bekar olsam hani çocuğum olmasa evet ama benim çocuğum olduğu için kabul etmezdim yani, ama normalde ederim benim için sıkıntı yok eşim problem çok çıkardı.

ARAŞTIRMACI: İş yerinizde mobbing ile ilgili olarak düşünceleriniz nelerdir?

KATILIMCI - 2: Ya mobbing uygulaması yapmıyoruz biz hiç kimseye, yalan yok yönetim de yapmıyor, müdürümüz de yapmıyor. Öyle bir mobbing uygulamamız yok. Yapmıyoruz yani, herkes bizim için eşit, kimseyi böyle bir baskı yaparak böyle azarlayarak, bağırarak, çağırarak kimseyi yola getiremeyiz yani. Bizim şeyimiz o, kavramımız o, kimseyi kırmadan, üzmeden tatlı dille hallediyoruz her işimizi kesinlikle. Çünkü biz onlarla uygularsak personel geri teper

yani o adamın motivasyonunu asla düşürmek istemeyiz. Çünkü motivasyonu düşmüş personel burada çalışmak istemez, işini yapmaz.

ARAŞTIRMACI: İş ortamınızda taciz ile ilgili olarak neler söylersiniz?

KATILIMCI - 2: Yani evet, genelde kapıdaki arkadaşlarıma oldu. Ben de yaşadım personel iken yalan yok ya erkekler çok yapıyor. Mesela biz üst araması yapıyoruz. El dedektörü ile yapıyoruz üst aramasını, kapıdan geçtiği zaman hani çok şey yapmıyoruz. El dedektörü ile yaptığımız zaman üstümüze yürüyorlar, kollarını açıyorlar, hani böyle sarılacak bir tavır yapıyorlar. Yani öyle bir taciz ediyorlar bizi ve dille de taciz ediyorlar. Onları yaşadık ama biz işimiz gereği hani çok böyle ahlaki derecede bir şey yapmadıkları sürece ses çıkarmadık yani ‘müşteri o onun terbiyesizliği’ dedik sustuk geçtik yani, bayanlar hani diğer bayan arkadaşlarım da yaşıyor büyük ihtimal, çok rahatsız oldukları zaman bize söylüyorlar ama haricinde çok ekstrem bir durum olmadı. Genelde bakışlarıyla da taciz edebiliyorlar. Yani tacizin her türlü kavramı var, anlamı var aslında. Bu olaylar cinsel saldırıya dönüşmediği sürece çok fazla önemsemiyoruz.

ARAŞTIRMACI: Özel güvenlik görevlisi olarak alanda yaşadığınız sorunların aile ve/veya sosyal yaşamınıza etkisi hakkında bilgi verir misiniz?

KATILIMCI - 2: Ben iş yerinde yaşadığım hiçbir problemi aileme anlatmamışım. Çünkü iş işte kalır. Yani ketum olmak lazım bu işte, ben buradaki problemi anama babama anlatsam mesela, onlar ne yapabilecek, yani eşime anlatsam o ne yapabilecek. Ben ancak buradaki problemi buradaki yöneticilerime çözerim çözüm burada. İş hiçbir zaman eve götürmedim. Ancak ister istemez bir sinir stres böyle bir motivasyon düşüklüğü oluyor ama hani iş yerinde problem yaşadım deyip geçiyoruz.

ARAŞTIRMACI: Kadın özel güvenlik görevlilerinin çalışma yaşamlarında yaşadığı sorunların çözülmesi ile ilgili olarak önerileriniz nelerdir?

KATILIMCI - 2: AVM’lerde en kısa bir örnek vereyim, önceden bu AVM’de mescit yoktu. Devlet dedi ki her AVM’de mescit olmak zorunda. Evet, mantıken Türk milleti olarak olmak zorunda. Bizde isteriz ki onu hep istedik bir kreş olsun burada, bizim bebeklerimiz küçük mesela her AVM’ye bir mescit yapılıyorsa, bir de kreş yapılsın ki biz çocuklarımızı koyalım. Yani benim dokuz yaşında, mesela küçücük çocuğum vardı, ben 9 aylıkken bıraktım anneme çocuğumu, dokuz yaşında aldım yanıma, dokuz sene hiç görmedim çocuğumu. Çünkü bakacak

kimsem yok. Çalışmak zorundayım. Biz kreş istiyoruz AVM'lere, yani çocuğu olan küçük çocuğu olanlara bir kreş yapılsın, Devletten destek yani biraz destek istiyoruz.

Bir de özel güvenliklerin eğitimi evet şimdi şöyle bir şey, biz ayda bir eğitim yapıyoruz ama dışarıdan da bir eğitmen olabilir aslında. Çünkü bizim zamanımızdaki özel güvenlikler yani biz daha disiplinli, daha böyle askeriye yetiştik, ama şimdiki yeni gelen yeni nesil gerçekten biraz böyle, kurs görüyorlar, eğitim alıyorlar ama biraz daha böyle bir lay lay lom çalışıyorlar sanki. Evet eğitim isteriz. Biz emniyete mesela gidiyorduk. Bu kanunun uygulaması için, bilmem ne için eğitimlere gidiyorduk, yapılsın yani ayda bir veya iki ayda bir bize eğitim yapılsın. Ben silahlı eğitim aldım ama silahsız çevirdim. Çünkü kaç sene silahlı hiçbir işime yaramadı yani bayan da yaramıyor yalan yok, benim silahlıydı. Benim atışlarım da yüksekti, ben beşte beş vuruyordum ama hiçbir işe yaramıyor diye sonra silahsız çevirdim.

Vardiya amirliği konusuna gelince beraber çalıştığım kadın özel güvenlik görevlilerinden vardiya amirliği yapabilecek personelimi çıkartabilirim, ayrıca bayanlar daha titiz oluyor. Genelde bu konularda yani her yerde öyle, mesela bayan titizliği bayanın böyle dikkati daha farklı oluyor, diğerlerinin görmediğini ben görebiliyorum. Yani bayanlara da vardiya amirliği fırsatını veririm. Ancak kadınlara yükselme anlamında fırsat verilmiyor, kesinlikle verilmiyor. İşte ben size dedim ya benim genel müdürüm bayan olduğu için kadın yönetici istedi. Şimdi benim genel müdürüm erkek olsaydı bu fırsat bana verilmezdi.

EK 3 GÜVENİRLİK (KAPPA) ANALİZ TABLOSU

Aşağıda verilen temalara ait rakamları uygun gördüğünüz cümlelerin karşısına yerleştiriniz. Bir temayı sadece bir kez kullanın ve bütün temaları cümlelerin karşısına eksiksiz yerleştiriniz.

B	Özel Güvenlik Mesleğini Seçme Nedenleri	TEMA KODLAMALARI	
		A+B	C
	1 Kolluk mesleğinin alternatifi 2 İşsizlik 3 Geniş iş olanakları 4 İnsan ve çevreye duyarlılık 5 Ailevi nedenler 6 Geleceği olan bir meslek 7 Koruma iç güdüsü 8 Yakınının önerisi		
1	...tercih etmemdeki amaç iş olanağının fazla olmasından dolayı idi. Hani bu mesleğin gelecekte de her yerde var olacağını gördüm.		
2	Ben zaten cezaevinde staj yaptım infaz koruma olarak, sonra üniversiteyi de özel güvenlik olarak okudum, kendimi ve çevremdekileri koruma iç güdüsü ile büyüdüm galiba o yüzden.		
3	Ablam da güvenlik görevlisi olduğu için onun tavsiyesiyle seçtim özellikle.		
4	...KPSS'ye girdim ancak yeterli puan alamamam nedeniyle atanamadım ben de iş olanağının geniş olması nedeniyle bu alanda kendimi geliştirmek istedim.		
5	Rahatsızlığım olması nedeniyle Burdur ilinden dışarıya hiç gitmeyi düşünmedim. Memleketime ve aileme de düşkün olduğum ve onları bırakıp gidemediğim için özel güvenlik mesleğini seçtim.		
6	Daha kolay meslek sahibi olacağımı düşündüm. Mesleğimi severek yapıyorum, insanlara ve		

	çevreme duyarlı ve yardımcı olmak beni mutlu ediyor. O yüzden bu mesleği seçtim.		
7	Özel güvenlik mesleğini seçmemdeki neden aslında iş olanakları bakımından geniş bir alana sahip olmasıydı. Bu yüzden bu mesleği seçtim.		
8	Aslında ben polis olmak istiyordum baba mesleği ama olamayınca ve üniformalı meslekleri de çok sevince bu mesleği yapmak istedim.		
C	Özel Güvenlik Mesleğini Seçerken Tepkiler 9 Aile onayı 10 Eş onayı 11 Baba onayı 12 Başta endişelenip sonra alışmak 13 Eş ve baba onayı 14 Eşin başta onay vermemesi 15 Herhangi bir tepki almamak	A+B	C
9	Yani eşim aslında çalışmamı istemiyordu. O yüzden hani çok tercih etmedi ama ısrarlarım sonucunda kabul etti.		
10	Hayır herhangi bir tepki almadım.		
11	Ailem bu mesleği seçmemde müdahil olmamakla birlikte beni destekledi ve olumlu tepki gösterdi.		
12	Olumlu tepkiler aldım, yani babamın sayesinde yıllardır bu meslekten para kazanıyorum.		
13	Ailemden olumsuz bir tepki almadım. Sadece gece nöbetlerinde biraz endişelendiler ama sonradan alıştılar.		
14	Vardiya dışında herhangi bir sorunum olmuyor. Yani şu anki vardiyada gece vardiyası olmadığı sürece benim için bir sıkıntı yok. Eşim için de bir sıkıntı yok. Şu an olumlu karşılıyor. Ayrıca annem babamda benim yapabileceğim bir meslek olduğunu düşündükleri için olumlu karşıladılar.		

15	Hiçbir tepki almadım, çünkü benim eşim de özel güvenlik görevlisiydi, eşim de özel güvenlik görevlisi olunca o da onayladı.		
D	Bir Kadın Olarak Aile ile Yaşanılan Sorunlar 16 Sorun yaşamama 17 Çocuğuna zaman ayıramama 18 Çocuk ve eşe zaman ayıramama 19 Vardiyalı sisteme alışmakta zorlanma 20 Ev işlerine zaman ayıramama 21 İnsanın doğasını değiştirme 22 İşteki gerginliğinin eve yansması 23 Sosyal hayatın olmaması	A+B	C
16	Vardiyalı çalıştığım dönemde kısmen sorun oluyordu ama şimdi herhangi bir sorun yaşamıyorum.		
17	...bunun haricinde sosyal hayat evet, evli olduğum için sıkıntı çünkü hiçbir sosyal hayatım olmuyor.		
18	Kültür olarak evin işlerini yapan hep hanımdır ama artık durum böyle olmadığı için şimdi eşim artık yardımcı oluyor. Ama asıl zor dönemi çocuklar küçükken ki dönemi kendimizden ödün vererek geçiyorduk. Bu da o dönemlerde sorun yaşamamıza neden oluyordu.		
19	Yani bu mesleği yaparken aile yaşantımda bir sorun yaşamadım, bir sıkıntı da duymadım		
20	Yani sorun yaşıyor ben bu mesleğe başlamadan önce kahkaha atıp espri yapan bir insandım. Sürekli gülümserdim ama bu mesleğe girdim gireli mimiklerim değişti. Yani mesela soğuk bir insana dönüştüm.		
21	Bazen uzun saatler çalışmak zorunda kaldım, bu da zaman zaman çocuğum ve eşimle ilgili olarak, onlarla kaliteli vakit geçirmek açısından zorluklara sebep oldu.		

22	Aileme yansıması da ya mesela iş yerinde bir problem yaşıyorum eve gidiyorum bir konu konuşuluyor ya da bir şey oluyor kafam kaldırmıyor mesela aniden sinirlenme ters bir cevap bu da tabii bazen etkiledi onları da etkiliyor ara sıra.		
23	Yani eşim de vardiyalı çalıştığı için, infaz koruma memuru benim eşim, çocuğumuz olana kadar herhangi bir sıkıntı yaşamadık ama çocuğumuzu büyütürken çok sıkıntı yaşadık. İkimizde vardiyalı olurken yani sorunumuz vardı.		
E	İş Yerinde Kadın Olmaktan Kaynaklı Sorunlar 24 Erkeklerin kadınları küçümsemesi 25 Herhangi bir sorun yaşamamak 26 Erkeklerin fiziksel olarak daha güçlü görülmesi 27 Kadın hemcinslerin çekememezliği 28 Erkeklerin daha ön planda olması 29 Erkeklerin çekememezliği 30 Kadınların kapılarda tercih edilmesi 31 Kadınların otoparklarda tercih edilmemesi 32 Özlük haklarda ayrımcılık	A+B	C
24	Kadın olmamızdan dolayı bizi pasif ve güçsüz görüyorlar. Bu yüzden de karşıdaki insanların yaklaşımı o şekilde oluyor. Yani güçsüz gördükleri için erkeklere yapamadıkları şeyleri kadınlara karşı yapabiliyorlar.		
25	Özdilek'e gidin orada ben çalıştım, ana kapısı ve tahliye kapısı hemen bayanlar veriliyor kapılara, hani ilk karşılama misafirleri karşılama AVM'lerde önemlidir.		
26	Ya kadın olmam nedeniyle zaten görevde aşırı bir sorun yaşamadım. Çünkü erkekler ön planda oluyor ama gece vardiyasında onu da anne olduğum için çocuk büyütürken onunla alakalı sıkıntılar yaşadım.		

27	Ben çok hareketli bir insanım. Her şeye koşturan bir insanım ön planda olmak demeyeyim de hani her işi yapmayı istiyorum ama kadın olduğum için geri planda tutuluyorum. Mesela ben otoparka da çıkmak istiyorum fakat yönlendirmiyorlar kadın olduğum için. Bu göreve otoparkta taciz olabilir düşüncesiyle erkek personel görevlendiriyorlar.		
28	Var bazı erkekler siz kadınsınız ne anlarsınız güvenlikten diyerek böyle küçümseyici tavırlarla bakıyorlar, dinlemiyorlar, ‘beyefendi kapıdan geçer misiniz?’ diyoruz direkt geçiyorlar hani kendini bilmezler, diğer türlü yok. Aslında bu olayı kadın erkek ayırmayalım iki tarafta yapıyor		
29	Benim çalıştığım kurumda işimi doğru yaptığım için gerek erkek amir /müdür, gerekse erkek personel tarafından takdir ediliyorum. Ancak bu durum hemcinslerim arasında kıskançlıklara hatta farklı söylenti ve asılsız dedikodularla varsa yükselme imkânınızın engellenmesine kadar gidebiliyor		
30	Yani karşı cinsin bize karşı kadın olduğumuz için fazla yüklendiğini düşünüyorum açıkçası. ...Çekememezlik de çok fazla ama karşı cins daha fazla yapıyor bunu, yani yapmış olduğumuz mesleği ve bizi küçümsüyorlar		
31	Yani bir sorun yaşamadığım için herhangi bir tanımlamada yapamayacağım. (K13)		
32	Terfi alamıyoruz kadın olduğumuz için genelde erkekleri terfi ettiriyorlar. Ücret farkı oluyor tabii ki amirler ile aramızda, ben mesela bir bayan amir olmasını isterdim yani başımızda.		
F	Kadın ile Erkek Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Fark 33 Erkeklerin fiziksel üstünlüğü	A+B	C

	34 Herhangi bir fark olmaması 35 Çalışma alanına göre farklılık 36 Kadınların naif olması 37 Erkek ve kadın arasında ayrımcılık 38 Erkeklerin çalışma alanının daha zor olması 39 Kadınların erkekler kadar rahat olamaması 40 Erkeklerin çalışma alanının geniş olması 41 Kadınlar arasında ayrıcalık 42 Kadınların arka planda olması 43 Kadınların daha anlayışlı ve sabırlı olması 44 Kadınların daha titiz olması 45 Kadınların sabit olması		
33	Kadın özel güvenlik görevlileri olarak gece vardiyalı olarak çalıştığımızda, erkekler bina içinde ve bina dışında gece gündüz rahat dolaşabiliyorlar ama biz çok rahat dolaşamıyoruz. Geceleri devriyeye çıkıyoruz tek bayan olarak bu da riskli oluyor. Erkekler bu konuda daha rahatlar. Yani fiziksel olarak erkeklerin güçlü olması onlara öz güven sağlıyor.		
34	Yani kadın özel güvenlikle erkek özel güvenlik arasında evet çok fark var aslında, erkekleri her yerde kullanabiliyorum, her işi yapabiliyorlar. Bayanları sadece benim yönlendirebileceğim tek yer kapılar ve katlar, bayanları otoparka veremiyoruz.		
35	Bu nöbet yerlerine göre değişiyor. Bir psikiyatri servisimiz var mesela tehlikeli bir bölüm, ne kadar da olsa bir kadın özel güvenlik görevlisi gece nöbetini tek başına geçiremez orada. Ama erkek özel güvenlik görevlisi geçirebilir. Bu bir fark bana göre.		
36	Benim çalıştığım ortamda bir ayrım yok desem yalan olur. Kadınlar daha ayrıcalıklı erkeklerden bu		

	da onlar tarafından sorun yaratıyor. Beni erkeklerden değil kadınlar arasındaki ayrıcalık rahatsız ediyor...Çalışma ortamında bazı kadınlara pozitif ayrımcılık yapıldığını ve bunun gerekçesinin de siyasi olarak güçlü olmalarından kaynaklı olduğunu biliyorum. Bu ayrımcılık konusuna gelince bizler on iki saat gece vardiyasında çalışırken bu kadınlar uzun yıllar kurumda çalışmalarına rağmen gece vardiyasına kalmıyorlar.		
37	Tabii ki arka planda kalıyoruz, kavga oluyor veya bir olay oluyor kadınların arka planda olduğu noktalar oluyor. Ama ben bu konunun doğru olduğunu düşünüyorum. Kadınlar hani tabii ki müdahale edemeyebilir.		
38	Yani çalıştığım kurum itibarıyla bir fark olduğunu söyleyemem. Erkeklerin görev yaptığı her yerde bizlerde görev yaptık.		
39	...bizim de sabır ve anlayışımız çok daha fazla. Yani çok sorunlu, şöyle söyleyeyim, hastanede çalışıyorum acil servisteyim, bir hasta yakını ölümcül olabilir, çok ağır bir trafik kazası olabilir. Çok heyecanlı gelebilir hasta yakınları, buna erkek personelin sabrı üç cümleden sonra kalmaz karşı saldırıyla cevap verir ama biz bayanlar daha anlayışlı ve daha duygusal olduğumuz için üç cümleden sonra saldırıya geçmek yerine yarım saat konuşarak daha fazla sakinleştirebiliriz.		
40	Ben herhangi bir fark olduğunu düşünmüyorum. Aksine Kadınların erkeklerden daha çok ve titiz çalıştığını söyleyebilirim.		
41	...daha önceki çalıştığım yerlerde yaşadım. Mesela ben kendime inanıyorum. Ben otomasyon görevi yapabilirim dediğimde Özdilek'te hayır otomasyon sadece erkeğin görevi sizin işiniz kapı, yani belli		

	başlı adamlarını seçmişler onlar orada oturur şekilde çalışıyor, ama kadın sürekli ayakta.		
42	Erkekler bir olaya müdahale ederken daha güçlü oluyor. Yani bizim sonuçta gücümüz yok. Fizik anlamında erkekler daha güçlü olduğu için olaylara daha iyi müdahale edebiliyor. Onun haricinden bir fark yok bana göre.		
43	Onlar daha naif oluyor işte yoruluyorlar bilmem ne oluyorlar? Evet yani bu konuda erkekle kadın arasında fark var mesela.		
44	Biz daha avantajlıyız ama onlar devriye gezdikleri için onlar birçok alanı öğreniyor, istedikleri alana girip çıkabiliyorlar, orayı daha fazla kullanabiliyorlar ama bizim öyle bir şeyimiz olmuyor. Sabit olmak daha zor. Hani otobüste nasıl biri kalksın da oturayım dersin bir yarım saatlik yola dayanamazsın ya da on dakikalık yola, ama normalde hareket halindeyken yarım saat bir saat yürürsünüz, işte güvenlik olmanın tek sorunu ayakta dikilmek o da insanı yoruyor.		
45	Sadece çalışma yerlerine göre farklılıklar olduğunu söyleyebilirim. Yani psikiyatri bölümünde erkekler, doğumhane bölümünde kadınların görevlendirildiği gibi.		
G	Çalışma Süreleri ve Saatleri Hakkında Karşılaşılan Sıkıntılar ve Üstesinden Gelme 46 Sıkıntı yaşamama 47 Vardiyalı çalışma 48 Eleman eksikliğinde fazla mesai 49 Çalışma süresinin uzun ve yoğun olması 50 İzin almada sıkıntı yaşama 51 Görev türüne göre uzun çalışma süresi	A+B	C
46	Biz sekiz saat çalışıyoruz ama elemanımız eksik olduğu zaman evet fazla mesai yapıyoruz yeri		

	geldiği zaman, o da zaten arkadaşların sözleşmelerinde var...		
47	Gelemiyoruz. Çalışma süremiz belli onun dışında ayrıca izin konusu olmuyor.		
48	Vardiyalı sistem çalışıyoruz zaten üç vardiya var... fazla mesai olduğunda ek ücret veriliyor.		
49	Kamuda herhangi bir sıkıntı yok. Güvenliğin çalışma süresi sekiz saat ama özel sektörde farklılık yaşayabiliyorlar. Burada herhangi bir olay olursa mesela tören falan olursa ya da öyle bir şeylerde süre uzayabiliyor		
50	Müdürlerimizle konuşuyoruz ve onlar çözüyorlar, yani herhangi bir sıkıntı yaşamıyoruz.		
51	Çalışma saatleri bazen on iki saati buluyor ve bu bazen beni zorluyor. Yorulduğum zaman bu meslek gerçekten zor kadınlar için diyorum. Fakat ekonomik sebepler her zaman ön planda olduğu için devam etmek zorunda kalıyorum.		
H	Ücret, Terfi ve Fırsat Eşitliğinde Erkek ve Kadın Güvenlik Görevlileri Arasındaki Farklılık 52 Hakkını arama 53 Çalışma şartlarının eşit olması 54 Bazı görevlerde erkeklerin tercih edilmesi 55 Kadın vardiya amirinin istenmemesi 56 Erkeklerin daha zor şartlarda çalışması 57 Kadınların terfi alamaması 58 Kıdeme dayalı terfi	A+B	C
52	Genelde erkekler terfi alıyor, bu konuyu dile getirdiğimizde erkeklerin daha iyi yapabileceğini düşünüyorlar kendileri de erkek olduğu için. Aslında bir kadın müdür olsa belki birçok kadın vardiya amiri olur bence.		
53	Ya kadınlar belki bana kızabilir ama hani dediğim gibi daha önceki söylediklerimde de erkek görevli		

	arkadaşlar üç vardiya çalışıyorlar. Bütün zorluklarda onlar ön plandalar.		
54	Farklılık var ücret olarak bir farklılığımız yok ama terfi olarak var. On dokuz yıldır çalışıyorum, ikisi de kamu kurumu ve hiçbir bayan arkadaşım terfi almadı.		
55	Burada terfi alabileceğimi düşünmüyorum çünkü belli başlı adamlar var. Mesela şey var bir kısım da biz eski personeliz rahatlığı var. Mesela ben bir yıllığım ben yeni personelim. O sıra bana gelene kadar çok var.		
56	Çalıştığımız yerde yapmış olduğumuz işler müdürlerimiz ve amirlerimiz tarafından izleniyor. Hak edene de hak ettiği şekilde terfi veriliyor.		
57	Otomasyonda erkekleri daha çok tercih ediyorlar. Kadınlar otomasyonda çalışmıyor.		
58	Tepkimi gösteririm, konuşmayı tercih ederim, hani bir işlem uygulanmazsa bir üste çıkarım hakkımı yedirmem.		
I	İş Yerinde Mobbing 59 Mobbing yaşamama 60 Mobbingi doğru bulmama 61 Personel kayırma 62 Mobbinge alışmak 63 Amirlerin kendi özel işlerinde personeli kullanması 64 Mobbing ile iş yükünü ayırma 65 Mobbingden dolayı işten ayrılma 66 Mobbinge karşı sesini çıkaramama 67 Personeli asıl görevinin dışında çalıştırma 68 Yasal yollara başvurma 69 Yorucu ve işe gitmeyi isteksizleştiren bir durum	A+B	C
59	Yani her iş yerinde mobbing var. Yani sıralı amirlerimizde, çok basit bir örnek olacak, mesela		

	kapıdan girdi ya işte ‘hani nerede benim kahvem işte bilmem ne hanım benim kahvem nerede yaptın mı kahvemizi?’ ‘Bugün kahvenizin yanında bir şey yok’ dediğinizde, o gün kötü gününüzdesiniz, ya da artık şunu şu tak ediyor, ya ben burada kahve yapmak zorunda mıyım? Yani eşime yapmamışım, size yapmak zorunda mıyım?		
60	Ya bana hiç uygulanmadı ama bizim iş yükümüz fazla olduğu için hastane ortamı olmasından kaynaklı bazı arkadaşlar bunu mobbing olarak algılayabiliyor ama kendi işimiz ile mobbingi ayırt etmek gerekir diye düşünüyorum.		
61	Bir de özel sektör olduğu için mobbing uygulamasına maruz kalan erkek arkadaşların istifa ettiklerini duydum.		
62	Ama özel sektörde çalışan kadın arkadaşlarımdan iş saatlerinin uzunluğu, kendi görevleri olmamasına rağmen iş yaptırıldığına dair söylemler duyuyoruz.		
63	Ama böyle bir uygulamaya maruz kalırsam tüm yasal yollara başvururum.		
64	Özel şirkete bağlı olarak görev yaptığımız için mobbinge maruz kalıyoruz. Bu durumda da pek sesimizi çıkartamıyoruz.		
65	Ama yaşayan arkadaşlarım oluyor, o da şöyle oluyor; ya o işini çok iyi yapıyor, o işini yapamıyor diye laf ve söz çıkarılıyor. Yapamıyor denilenlere baskı yapılıyor. Herkes bence çalışıyor aslında biraz adam kayırmaca oluyor diyebilirim.		
66	Mobbing oluyor özellikle görevde anlamında baskı oluyor. Bu duruma alıştık diyebilirim.		
67	Mobbing benim her zaman hassas olduğum bir konudur. Bu beni çok yoran bir durum. Zaman zaman maruz kaldım ve tepkimi de gösterdim.		

	İnsanı yoran ve işe gitmesini isteksiz hale getiren bir durum.		
68	Mobbing uygulandığını düşünmüyorum. Hani hatalıysan hatanı güzel bir dille söylediklerini düşünüyorum. Zaten öyle bir sorun yaşamadım.		
69	Mobbingi yanlış buluyorum. Olmaması gereken bir şey olarak da düşünüyorum		
J	İş Yerinde Taciz 70 Taciz yaşamama 71 Tacize karşı hakkını arama 72 Cinsel saldırıya dönüşmeyen tacizi önemsememe 73 Kapı giriş kontrolünde sözle ve bakışla taciz 74 Erkek güvenlik görevlilerinin cüretkâr sohbetleri 75 Güvenlik alanında tacizin fazla olmaması 76 Kadın güvenlik görevinin tacize açık bir meslek olması 77 Tacize karşı sessiz kalma 78 Tacizi doğru bulmama	A+B	C
70	Yani evet, genelde kapıdaki arkadaşlarıma oldu. Ben de yaşadım personel iken yalan yok ya erkekler çok yapıyor. Mesela biz üst araması yapıyoruz. El dedektörü ile yapıyoruz üst aramasını, kapıdan geçtiği zaman hani çok şey yapmıyoruz. El dedektörü ile yaptığımız zaman üstümüze yürüyorlar, kollarını açıyorlar, hani böyle sarılacak bir tavır yapıyorlar. Yani öyle bir taciz ediyorlar bizi ve dille de taciz ediyorlar.		
71	Yani taciz demeyeceğim ama mesela sohbetler, muhabbetler çok cüretkâr işte rahatsız olur mu? Böyle bir düşünce yok yani gayet cüretkâr, işte 16.00/24.00 vardiyasında çalışıyorsunuz iki erkek tek bir bayan arkadaş ya dışarıya çıkarsanız rahatsız oluyorsanız dışarıya çıkarsınız. Yani kimse üç kişi		

	de 'biz bunu konuşacaksak dışarıya çıkalım, konuşalım' diye düşünülmez.		
72	Tacizle ilgili olarak neler söylerim? Kadın olduğumuz için zaten öncelikle açık yani kadın olarak sanki erkekler tarafından yani açık bir kapı olarak görünüyoruz. Yani her şeyi yapabilecekleri insanlar olarak görünüyoruz.		
73	Genelde temizlik alanında daha fazla olduğunu düşünüyorum. Yani bizim alanımızda değil özel güvenlik alanında çok fazla olmuyor.		
74	Yani yaşayan olduysa da bu konuyu konuşamaz ki burası küçük bir yer o yüzden konuşamazsın. Ayrıca burada herkesin bir tanıdığı ve çevresi var o yüzden de kimseye bir şey diyemezsin.		
75	Ancak bana değil etrafımda kim olursa olsun böyle bir durumda tepkim çok sert olur her zaman.		
76	Ben taciz olayı ile kesinlikle karşılaşmadım. Karşılaşan arkadaş olduğunu da duymadım.		
77	Ancak zaman zaman rahatsız edici tavır ve davranışlar olsa da bunları ileriye gidilmediği sürece çok önemsemiyoruz.		
78	Taciz olayı ile ilgili hiçbir şekilde taviz vermem ve gereken yerlere bildiririm.		
K	İş Yerinde Yaşanılan Sorunların Aile ve Sosyal Yaşama Etkisi 79 İş yerinde yaşanılanları aileye yansıtmama 80 Agresif ve sinirli olmak 81 Motivasyon düşüklüğü yaşamak 82 Aile desteği almak 83 Sosyalleşmeye zaman ayıramama 84 Aile içi tartışmalara neden olmak 85 Aile üyelerine anlayışsız davranma 86 Sosyal yaşama olumsuz etkisi		

79	Ancak ister istemez bir sinir stres böyle bir motivasyon düşüklüğü oluyor ama hani iş yerinde problem yaşadım deyip geçiyoruz.		
80	Ama illaki bu durum ifadelerinize yansıyor. O da evinizde kendini bir şekilde belli ediyor. Böyle durumları da eşimle konuşarak atlatmaya çalışıyorum.		
81	Yani illaki her işte olduğu gibi bizim de stresli ve yoğun günlerimiz oluyor tabii bunu aileye yansıtmamak gerekli ancak illaki eve yansıması oluyor. Bu da yer yer tartışmalara yol açabiliyor.		
82	Tabii uzun ve yorucu saatler çalışınca bazen sabır durumunuz bitebiliyor. Buda eşimle ve çocuğumuzla sorunlara sebep oluyor.		
83	Sosyal yaşantımda da acayip bir şekilde özellikle insanlara karşı çok tedirgin mesafeli ve ciddiğim. Hani dışarıdan beni gören insanlar çok ciddisin yani konuşmaya bile çekiniyorum dedikleri oluyor. Ben de diyorum ki 'yaptığım mesleğin vermiş olduğu bir şey'. Hani bu şekilde söylüyorum.		
84	Evet ilk zamanlar aileme yaşıtıyordum ama artık yaşatmıyorum. Yani kapının dışında bırakıyorum.		
85	Sosyal yaşam konusunda yorgun olunca pek de bir şey yapamıyoruz. Ne zaman vakit bulsak dinlenmeyle geçiyor. Ya da kadın olduğumuz için ev işlerine vakit ayırıyoruz. Sosyalleşmek her zaman yaşamımızda olamıyor maalesef.		
86	Bu da sinirli ve stresli olmamıza ve her ne kadar istemesek de aile ve sosyal yaşantımızı etkilemesine neden oluyor.		
L	İş Yerinde Yaşanılan Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri 87 Yükselmenin liyakate dayalı olması	A+B	C

	88 Çalışma saatlerinin ve gece vardiyasının yeniden düzenlenmesi 89 Çalışma yerine kreş yapılması 90 Yenileme eğitimlerine dayalı sınavın kaldırılması 91 Güvenlik görevlisini korumaya yönelik yasalar çıkartılmalı 92 Güvenlik çalışanın kendisine ait bir odasının olması 93 Kadınlara vardiya amirliği fırsatı verilmesi 94 Ücretlerin iş riski göz önünde tutularak artırılması 95 Yeni doğum yapan kadınlara göre çalışma saatlerinin düzenlenmesi 96 Personelin psikolojik açıdan desteklenmesi 97 Profesyonel hizmet-içi eğitim verilmesi		
87	Özel güvenlik görevlisi olarak bizler beş yılda bir yenileme eğitimleri ile ilgili sınava tabi tutuluyoruz. Bunun kaldırılmasını isterim. Başkada bir sorun aklıma gelmiyor		
88	Çalıştığımız iş yerinde Özel güvenlik görevlisi olarak bizim kendimize ait bir odamız bulunmuyor. Yani eşyalarımızı, çantalarımızı bırakabileceğimiz veya üstümüzü değiştirebileceğimiz bir odamız dahi yok bu bizim için önemli bir sorun.		
89	...Patlayıcıyı o an gördüğümüz zaman anons edene kadar bildirene kadar patlatma olasılığı var hayati tehlikelerimiz var yani. O yüzden hani bu risklere karşı ücretimizin az olduğunu düşünüyorum. Bu yüzden ücretlerimizin arttırılmasına yönelik de yasal bir düzenlemenin yapılmasını isterim.		
90	Vardiya amirliği konusuna gelince beraber çalıştığım kadın özel güvenlik görevlilerinden vardiya amirliği yapabilecek personelim		

	çıkartabilirim, ayrıca bayanlar daha titiz oluyor. Genelde bu konularda yani her yerde öyle, mesela bayan titizliği bayanın böyle dikkati daha farklı oluyor, diğerlerinin görmediğini ben görebiliyorum. Yani bayanlara da vardiya amirliği fırsatını veririm.		
91	Şimdi benim çocuğum yok ama çocuğu olan arkadaşlarımdan duyduğum kadarıyla hani özellikle yeni doğumdan sonra anneler bir müddet çocukları ile vakit geçirmek ister. Bu nedenle doğum yapan kadınlar ile ilgili çocukları ile vakit geçirme ve çalışma şartlarında iyileştirme yapılmasını isterim.		
92	Bana göre iş ortamında yaşadığımız sorunlar ile ilgili olarak bizlerinde diğer kurumlarda olduğu gibi Psikolojik destek alabilmesine olanak sağlayacak düzenlemeler olmalıdır.		
93	...ayrıca şu anda çocuk bakma konusunda sıkıntı yaşayan arkadaşım var hatta eşini işten çıkaracak çocuklarına bakması için mesela böyle durumlar da yaşanmasın diye kreş konusunun çözülmesini.		
94	Bir de özel güvenliklerin eğitimi evet şimdi şöyle bir şey, biz ayda bir eğitim yapıyoruz ama dışarıdan da bir eğitmen olabilir aslında. Çünkü bizim zamanımızdaki özel güvenlikler yani biz daha disiplinli, daha böyle askeriye yetiştik, ama şimdiki yeni gelen yeni nesil gerçekten biraz böyle, kurs görüyorlar, eğitim alıyorlar ama biraz daha böyle bir lay lay lom çalışıyorlar sanki.		
95	Bir de meslekte yükselmede adil bir sistemin getirilmesini (sınav gibi) ve bunun tüm özel güvenlik teşkilatlarında bağlayıcı olmasını [isterim]		

96	Ya önerim mesela biz kadınlar özellikle biber gazı taşımamız ve bu biber gazını kullanma yetkimiz olmalı, yani yetkilerimizin arttırılmasını isterim.		
97	Fakat çalışma saatleri bazen yorucu ve yıpratıcı olabiliyor ve biz gelmek zorunda kalıyoruz. Hastayken bile çalıştığımız zamanlar oluyor. Güvenlik görevlisi olarak haklarımız biraz daha yaşanabilir olursa biz bu mesleği uzun seneler yaparız.		



**EK 4 EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖZEL GÜVENLİK DENETLEME
BAŞKANLIĞI VERİ TALEP ONAY YAZISI**

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel Müdürlüğü

Sayı : 40347008-1029516-(63233)
Konu : Kurumsal e-Posta Başvurusu

... 12.2024

Sayın: Mesut GÖRÜCÜ
1. Sınıf Emniyet Müdürü
(mesut.gorucu@egm.gov.tr)

İlgi : 04.11.2024 tarihli kurumsal e-posta başvurunuz.

Özel güvenlik hizmetleri ve personel sayısındaki değişimleri analiz etmek amacıyla istatistik talebini içeriin ilgi'de kayıtlı başvurunuz incelenmiştir.

Akademik çalışmalarda kullanılmak üzere talep etmiş olduğunuz istatistiki veriler ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Nevzat YAZICI
Başkan a.
Özel Güvenlik Denetleme Başkan Yardımcısı
1. Sınıf Emniyet Müdürü

Ek: Tablo (3 Sayfa)

Tablo1.3 İllere Göre Özel Güvenlik Personel Sayısı

P. No	ÖZEL GÜVENLİK PERSONEL SAYISI									
	2020 YILI		2021 YILI		2022 YILI		2023 YILI		2024 YILI	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
TOPLAM	54.348	285.023	56.978	261.902	59.106	283.709	60.285	295.398	60.098	315.447

Tablo1.1 Özel Güvenlik Hizmetleri İstatistiği

YILLAR	ÖZEL GÜVENLİK ŞİRKET SAYISI	ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİM KURUMU SAYISI	ÖZEL GÜVENLİK İZİNİ VERİLEN YER SAYISI
2020	1.302	468	94.612
2021	1.280	493	97.954
2022	1.301	506	99.144
2023	1.307	533	100.642
2024	1.315	569	101.058

Tablo1.2 Özel Güvenlik Personeli Kadro ve Çalışan Sayısı

YILLAR	SERTİFİKA ALAN Ö.G. SAYISI		KİMLİK ALAN Ö. G. SAYISI		TAHSİS EDİLEN Ö.G. SAYISI		ÇALIŞAN Ö.G. SAYISI	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2020	31.028	131.212	37.354	129.133		574.567	54.348	285.023
2021	48.062	161.062	44.027	159.477		623.591	56.978	261.902
2022	49.087	147.375	54.711	162.128		723.516	59.106	283.709
2023	61.715	148.932	60.934	161.579		954.045	60.285	295.398
2024	80.775	167.995	64.770	135.822		999.154	60.097	315.448

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Mesut GÖRÜCÜ
EĞİTİM DURUMU	
Lise	İstanbul Polis Koleji, (1987-1991).
Lisans	Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Polis Akademisi (1991-1995).
Yüksek Lisans	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Anabilim Dalı (2015-2018).
Tez Konusu	TÜRKİYE’DE KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN ÖNLENMESİNDE YASAL MEVZUAT, EMNİYET BİRİMLERİNDEKİ UYGULAMA VE ANTALYA ÖRNEĞİ.
Yabancı Dil / Diller	İngilizce.
İŞ DENEYİMİ	
2025 Aktif.	Kırşehir İl Emniyet Müdürü.
2021 - 2025	EGM. Teftiş Kurulu Başkanlığı, Polis Başmüfettişi, Antalya.
1995 - 2021	Adana - Osmaniye – Batman - Antalya Emniyet Müdürlüğü – Farklı Rütbelerde, Antalya.
YAYINLAR	
Görücü, M. (2024).Violence against women: Definition, types and the role of men.JournalAction Qualitative & Mixed Methods Research,Volume3 (Issue 2), 37-49 [Online]www.jaqmeronline.comDOI:10.5281/zenodo.13360491	