

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

Erkan ŞAHİNKAYA

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN EĞİTİMİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA: IĞDIR İLİ ÖRNEĞİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Doç. Dr. Nazım KARTAL

Ağrı-2016

...../...../2016

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Özel Güvenlik Görevlilerinin Eğitimi Üzerine Bir Araştırma: Iğdır İli Örneği” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Δ Tezim sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Δ Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

[Tarih ve İmza]

Erkan ŞAHİNKAYA

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Nazım KARTAL danışmanlığında, Erkan ŞAHİNKAYA tarafından hazırlanan bu çalışma 23/09/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

İmza:

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Nazım KARTAL

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Ercan KESER

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.... /...../2016

Yrd. Doç. Dr. Metin ERKAL

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL TUTANAĞI.....	iii
ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	3
ÖNSÖZ	5
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	6
TABLOLAR DİZİNİ	7
GİRİŞ	8
BİRİNCİ BÖLÜM	12
GÜVENLİK HİZMETLERİ	12
1.1. GÜVENLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI	12
1.1.1. Güvenlik Kavramı.....	12
1.1.2. Güvenlik İhtiyacı	16
1.1.3. Ulusal Güvenlik ve Ulusal Güvenlik Kuramları.....	17
1.1.4. Bireysel Güvenlik ve Bireysel Güvenlik Kuramları.....	20
1.3. TÜRKİYE’DE GÜVENLİK HİZMETLERİ VE GÜVENLİK HİZMETLERİNİN ÖRGÜTLENMESİ	24
1.3.1. Güvenlik Hizmetlerinin Önemi ve Başlıca Özellikleri.....	24
1.3.2. Türkiye’nin Güvenlik Örgütleri.....	26
1.3.2.1. Türk Silahlı Kuvvetleri	26
1.3.2.2. Milli İstihbarat Teşkilatı	27
1.3.2.3. Genel Kolluk.....	27
1.3.2.3.1. Polis	28
1.3.2.3.2. Jandarma	31
1.3.2.3.3. Sahil Güvenlik	32
1.3.2.4. Özel Kolluk.....	32
1.3.2.4.1. Belediye Kolluğu	33
1.3.2.4.2. Çiftçi Malları Koruma Bekçileri.....	33

1.3.2.4.3. Gümrük Muhafaza Memurları	34
1.3.2.4.4. Orman Muhafaza Memurları	35
İKİNCİ BÖLÜM.....	36
ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME	36
2.1. EĞİTİM VE GELİŞTİRME KAVRAMLARI	36
2.1.1. Eğitim Kavramı.....	36
2.1.2. Yetiştirme Kavramı.....	37
2.1.3. Geliştirme Kavramı.....	37
2.1.4. Öğrenme Kavramı.....	37
2.2. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRMENİN ÖNEMİ VE FAYDALARI	38
2.2.1. Eğitim ve Geliştirmenin Önemi	38
2.2.2. Eğitim ve Geliştirmenin Örgütsel Faydaları	39
2.2.3. Eğitim ve Geliştirmenin Bireysel Faydaları	40
2.3. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRMENİN AMAÇLARI	40
2.3.1. Ekonomik Amaçlar	41
2.3.2. Beşeri ve Sosyal Amaçlar	42
2.4. EĞİTİM GELİŞTİRME FAALİYETLERİ KAPSAMINDA İZLENMESİ GEREKEN TEMEL İLKELER.....	42
2.4.1. Süreklilik İlkesi.....	43
2.4.2. Yararlılık İlkesi	43
2.4.3. Fırsat Eşitliği İlkesi	43
2.4.4. Planlılık İlkesi	44
2.4.5. Etkin Katılım İlkesi.....	44
2.5. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	45
2.5.1. Yönetici ve Uzmanların Desteği.....	45

2.5.2. Teknolojik Gelişmeler	45
2.5.3. Yatay Örgütsel Yapı	46
2.6. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME SÜRECİ	46
2.6.1. Eğitim ve Geliştirme İhtiyaçlarının Belirlenmesi	46
2.6.1.1. Örgütsel İhtiyaçlar Analizi.....	47
2.6.1.2. Eğitim Açığı Analizi.....	48
2.6.2. Eğitim Plan ve Programlarının Oluşturması	49
2.6.3.Eğitimcilerin ve Eğitileceklerin Seçimi	50
2.6.4. Eğitim ve Geliştirme Yöntemlerinin Belirlenmesi	51
2.6.4.1. İş Basında Eğitim.....	52
2.6.4.1.1. Amir Gözetiminde Eğitim	53
2.6.4.1.2. Çıraklık Eğitimi	53
2.6.4.1.3. Stajyerlik.....	54
2.6.4.1.4. İşe Alıştırma.....	54
2.6.4.1.5. İş Rotasyonu	54
2.6.4.2. İş Dışında Eğitim	55
2.6.4.2.1. Konferans.....	55
2.6.4.2.2. Rol Oynama	55
2.6.4.2.3. Simülasyon.....	56
2.6.4.2.4. Duyarlılık Eğitimi	57
2.6.4.2.5. Uzaktan Eğitim	58
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
ÖZEL GÜVENLİK VE ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİMİ.....	59
3.1. ÖZEL GÜVENLİK KAVRAMI	59
3.2. DÜNYADA ÖZEL GÜVENLİK	61
3.3. TÜRKİYE’DE ÖZEL GÜVENLİK	63

3.4. TÜRKİYE’DE ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİMİ	66
3.4.1. 2495 Sayılı Kanun Çerçevesinde Özel Güvenlik Eğitimi	67
3.4.2. 5188 Sayılı Kanun Çerçevesinde Verilen Özel Güvenlik Eğitimi	69
3.4.2.1. Özel güvenlik Eğitimi ve İzni	70
3.4.2.2. Eğitim Programı ve Eğitimcilerin Yeterlilikleri	71
3.4.2.3. Yenileme Eğitimi	73
3.4.2.4. Eğitim Kurslarına Devam Zorunluluğu	74
3.4.2.5. Özel Güvenlik Eğitimi Sonrası Sınav Uygulaması.....	74
3.4.2.6. Sınav Sonuçlarının Değerlendirilmesi	75
3.4.2.7. Özel Güvenlik Eğitimi Sertifikası.....	76
3.4.2.8. Üniversitelerde Özel güvenlik Eğitimi	76
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	79
ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİNİN EĞİTİM EKSİKLİKLERİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİ VE MESLEKİ EĞİTİME BAKIŞ AÇILARI BAKIMINDAN EĞİTİM ALDIKLARI KURUMLAR ARASINDAKİ FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ	79
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	79
4.2. ARAŞTIRMANIN KONUSU	80
4.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	81
4.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	82
4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	86
4.6. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI.....	86
4.7. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	87
4.8. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRMESİ	89
4.8.1. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Personelinin Demografik Özellikleri	91
4.8.2. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeğini Açıklayan Faktör Analizi Sonuçlarının Değerlendirilmesi	95

4.8.3. Mesleki Eğitime Bakış Açısına İlişkin Ölçeklerin Güvenilirlikleri ve Geçerlilikleri	97
4.8.4. Özel Güvenlik Personelinin Eğitim Aldıkları Kurum Türü Açısından Mesleki Eğitime Bakış Açısı Arasındaki Farklılıkların İncelenmesiyle İlgili Araştırma Sonuçları	101
4.8.4.1.Özel Güvenlik Eğiticilerinin Yeterliliğiyle İlgili Araştırma Sonuçları	101
4.8.4.2. Özel Güvenlik Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliğiyle İlgili Araştırma Sonuçları	104
4.8.4.3. Özel Güvenlik Eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca Verilmesiyle İlgili Araştırma Sonuçları	110
4.8.4.4. Özel Güvenlik Görevlilerinin Yeterliliğiyle İlgili Araştırma Sonuçları	112
4.8.5. Özel Güvenlik Personelinin Eğitim Eksikliğine Yönelik Düşünceleri Bakımından Özel Güvenlik Eğitimi Veren Kurumlar arasındaki Farklılıkların İncelenmesi	118
SONUÇ VE ÖNERİLER	125
KAYNAKÇA	134
ÖZGEÇMİŞ	141
EKLER	142

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN EĞİTİMİ ÜZERİNE BİR

ARAŞTIRMA: İGDIR İLİ ÖRNEĞİ

Erkan ŞAHİNKAYA
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nazım KARTAL
2016, 180 sayfa

Jüri: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN
Doç. Dr. Nazım KARTAL
Yrd. Doç. Dr. Ercan KESER

Rekabet üstünlüğünü yakalama ve sürdürme çabası içindeki örgütler için, nitelikli insan kaynaklarının önemi giderek artmaktadır. Bu noktada örgütlerde eğitim ve geliştirme kavramı büyük ölçüde öne çıkmaktadır.

Bu tezin temel amacı, geçmişten günümüze ülkemizde verilen özel güvenlik eğitimini inceleyerek eğitim eksikliklerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda yürütülen çalışmada, ülkemizdeki özel güvenlik eğitimi veren kurumlar ile özel güvenlik personelinin eğitim eksiklikleri ve mesleki eğitime bakış açısı arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde güvenlik kavramı ve ülkemizde güvenlik hizmeti veren kurumlar açıklanmıştır. İkinci bölümde örgütlerde eğitim ve geliştirme kavramı açıklanmış olup örgütlerde eğitim ve geliştirmenin önemi, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde kullanılan yöntemler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde özel güvenlik kavramı, dünyada ve Türkiye’de özel güvenliğin gelişimi ile özel güvenlik eğitimi üzerinde durulmuştur. Son bölümde ise özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasındaki farklılıklar, özel güvenlik personelinin eğitim eksikliğine yönelik düşünceleri ve mesleki eğitime bakış açıları bakımından incelenmiştir. Sonuçlara göre özel güvenlik

personelinin eğitim eksiklikleri tespit edilmeye çalışılmış. Ayrıca bu eğitim eksikliklerinin eğitim kurumundan ve eğitim kurumunun sunduğu eğitim yeri, eğitici personel niteliği ve niceliği, eğitim süresi gibi etkenlerden kaynaklandığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Güvenlik, Güvenlik Örgütleri, Özel Güvenlik, Örgütlerde Eğitim ve Geliştirme, Özel Güvenlik Eğitimi Veren Kurumlar.



ABSTRACT

MASTER'S THESIS

A STUDY ON PRIVATE SECURITY OFFICERS TRAINING: THE CASE OF IĞDIR

Erkan ŞAHİNKAYA

Advisor: Associate Professor Nazım KARTAL

2016, Page: 180

Jury: Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN

Assoc. Prof. Dr. Nazım KARTAL

Assist. Prof. Dr. Ercan KESER

For organizations that are in the struggle for catching the competitive advantage and for carrying on that, the importance of qualified human resources are gradually increasing. In this point the concept of training and development in organizations draws the attention.

The main aim of this thesis is to reveal lacks of training by examining the private security training given in our country from the past to present. In the study conducted for his purpose, discrepancy between institutions giving private security training and the training lacks of private security staffs and perspective to vocational training has been examined. The study consist of four parts. In the first part, it has been explained institutions giving security service in our country and the security concept. In the second part, following explaining the concept training and development in organizations and methods used in training and development activities have been dealt with. In the third part, the concept of private security and development of private security in Turkey and in the World and private security training were focused on. In the last part, differences between institutions giving private security training, private security staffs thoughts about training deficiency and their point of view to vocational training were examined. According to the results, it was tried to determine training lacks of private security staff. Also it was determined that these training lacks stemmed from factors such as training institutions, training place

presented by training institutions, quality and quantity of trainer staff and training period.

Key Words: Security, Security Organizations, Private Security, Training and Development in Organizations, Private Security Training Institutions.



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında bilimsel katkılarıyla yanımda olan ve her yardım istediğim anda ulaşabildiğim, bana sürekli destek olup teşvik eden, faydalı yönlendirmelerde bulunan ve tecrübelerinden istifade ettiğim tez danışmanım Doç. Dr. Nazım KARTAL'a teşekkür ederim. Ayrıca çalışma boyunca, bilgi ve tecrübeleriyle değerli katkılarda bulunarak desteklerini esirgemeyen Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN'a ve Yrd. Doç. Dr. Ercan KESER'e ve diğer bölüm hocalarıma teşekkür ederim. Çalışmalarım esnasında bana her daim yardımcı olan, fikirleri ile çalışmalarına katkıda bulunan, hamileliğinin son günlerinde bile desteklerini esirgemeyen sevgili eşime ayrıca teşekkür ederim.

Ağrı-2016

Erkan ŞAHİNKAYA

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.k.	: Adı Geçen Kanun
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
a.g.y.	: Adı Geçen Yönetmelik
AVM	: Alışveriş Merkezi
Bk.	: Bakınız
C.	: Cilt
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
GÜSOD	: Güvenlik Servisleri Organizasyon Birliği Derneği
MGK	: Milli Güvenlik Kurulu
ÖG	: Özel Güvenlik
ÖG MYO	: Özel Güvenlik Meslek Yüksek Okulu
ÖGG	: Özel Güvenlik Görevlisi
PVSK	: Polis Vazifeleri ve Salahiyetleri Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
S.	: Sayfa
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TODAİE	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
Vb.	:Ve benzeri
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Türkiye’deki Özel Güvenlik Sektörüne Dair Bazı İstatistikler	64
Tablo 3.2. Türkiye’de Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi Dağılımı	65
Tablo 3.3. Türkiye’de Üç Büyük Şehirdeki Özel Güvenlik Görevlileri	65
Tablo 3.4. Türkiye’de Özel Güvenlik Eğitimi Veren Üniversiteler.....	77
Tablo 4.1. Tek Değişkenli Normallik Dağılımı	90
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Özellikleri.....	94
Tablo 4.3. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	96
Tablo 4.4. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	98
Tablo 4.5. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeğinin Madde Korelasyon Analizi Sonuçları	99
Tablo 4.6. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Alt Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Sonuçları	100
Tablo 4.7. Özel Güvenlik Eğiticilerinin Yeterliliği Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	101
Tablo 4.8. Özel Güvenlik Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	104
Tablo 4.9. Özel Güvenlik Eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca Verilmesi Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	111
Tablo 4.10. Özel Güvenlik Görevlilerinin Yeterliliği Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	113
Tablo 4.11. Mesleki Eğitime Bakış Açısı İçin Varyansların Homojenlik Testi	114
Tablo 4.12. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Anova Testi.....	115
Tablo 4.13. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Anova Lsd ve Anova Tamhane Testi Değerlendirmesi Sonuçlarını.....	116
Tablo 4.14. Temel Eğitim Sonrası Eksiklik Hissedilen Konulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	119
Tablo 4.15. Temel Eğitim Sonrası Eksiklik Hissedilen Konulara İlişkin Varyansların Homojenlik Testi.....	121
Tablo 4.16. Temel Eğitim Sonrası Eksiklik Hissedilen Konulara İlişkin Anova Testi	121

GİRİŞ

Abraham Maslow tarafından ileri sürülen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde; ihtiyaçlar belirli gruplara ayrılmış ve bu gruplar belirli bir hiyerarşik sıralamaya tabi tutulmuştur. Buna göre insanlar ancak bir alt düzeydeki ihtiyaçlarını gidererek, daha üst düzeydeki ihtiyaçları tatmin etme arayışına girmektedir. Maslow, ihtiyaç ve gereksinimlerin birinci düzeyinde fizyolojik gereksinimler olarak adlandırılan nefes alma, beslenme, cinsellik duygusu, uyku ihtiyacı, boşaltım ihtiyacı gibi insanın yaşamını sürdürmesi için gerekli olan temel ihtiyaçlara yer vermiştir. Güvenlik ihtiyacına ise, kişinin vücut bütünlüğü, sağlık, mülkiyet güvenliği gibi ihtiyaçların bulunduğu ikinci düzeydeki ihtiyaçlar arasında değerlendirmiştir.¹ Nitekim güvenlik ihtiyacı, Maslow'un ihtiyaçlar piramidinde olduğu gibi insanlık tarihi boyunca insanın en önemli ihtiyaçları arasında her zaman yer almıştır. Ancak tıpkı insanın kendisi ve diğer ihtiyaçları gibi güvenlik ihtiyacı da yüzyıllar içerisinde değişim ve gelişim göstermiştir. İnsanlığın ilk yıllarında güvenlik ihtiyacı can güvenliğiyle sınırlı kalmıştır. Fakat tarihsel süreçte can güvenliğinin yanında farklı güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkmaya başlamıştır. Ticaretin gelişmesi ile birlikte kervanların ve yolların güvenliği önem kazanmıştır. Ayrıca sanayileşen toplumlar ile birlikte üretim ve üretim araçlarının güvenliği, kent güvenliği gibi değişik alanlarda güvenlik ihtiyacının kendini gösterdiği görülmüştür. Sınırların ortadan kalktığı iletişim, teknoloji ve bilimin hızla geliştiği günümüz modern dünyasında ise güvenliğin ihtiyaç duyulmadığı bir alan neredeyse hiç yoktur. Bu nedenle özel güvenlik sektörü her geçen gün büyüyen ve gelişen, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye' de de yaygınlaşan ve ülke ekonomisinde önemli yer tutan bir sektör olarak karşımızda durmaktadır. Türkiye sürekli yatırımlar alan ve gelişmekte olan bir ülkedir ayrıca hızlı bir nüfus artış oranına sahiptir. Bu gelişmeler ve yatırımlar her geçen gün yerleşim alanlarını çoğaltmakta, çok katlı plazalar, alışveriş merkezleri, turizm ve ticaret merkezleri gibi ticari alanların sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bütün bunlara ilaveten ülkemizin bulunduğu konum itibari ile sınır komşumuz olan Suriye'de bir iç savaş yaşanmaktadır ve bu savaş ülkemizi doğrudan etkilemektedir. Ayrıca son günlerde artan terör olayları neticesinde Türkiye'de güvenlik ihtiyacı farklı boyutları

¹D. Martin and K. Joomis, Text material adapted from Building Teachers: A Constructivist Approach to Introducing Education, Belmont, CA: Wadsworth, 2007, S. 72-75.

ile hızlı bir şekilde artış göstermiştir. Bu nedenle sadece ülkemizin kolluk kuvvetleriyle hem ülkenin genel güvenliğinin hem de bu tür ticari faaliyet alanlarının güvenliğinin tam olarak sağlanamayacağı gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda gerek kamu kuruluşları gerek özel sektör kendi güvenliklerini sağlamak amacıyla kendi bünyelerinde özel güvenlik birimi oluşturma ya da özel kişi ve kuruluşlardan yasalar çerçevesinde bazı güvenlik hizmetlerini belirli bir ücret karşılığında satın alma yolunu seçmektedir.

Güvenlik hizmeti hassas bir şekilde sunulması gereken bir hizmet türüdür. Bu yüzden güvenlik hizmetini yerine getirecek kişilerin çok ciddi bir şekilde eğitilmeleri gerekmektedir. Bu noktada örgütlerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önemine değinmekte gerekmektedir. Bilgi üretip bu bilgileri çalışanlara aktarabilmenin en iyi yolu eğitim ve geliştirme faaliyetleridir. Hem örgütün hem de bireylerin etkinliğini ve verimliliğini sağlayabilmek için eğitim ve geliştirme faaliyetlerine ihtiyaç vardır. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri günümüzün üst düzey rekabet şartları altında iş örgütlerinin rekabet edebilme gücünü arttıracaktır. Bu doğrultuda bir örgütte çalışana yapılabilecek en iyi yatırım eğitim yatırıdır. Eğitim bireyi etkin kılacak böylece örgüt verimli olacaktır. Nitekim bir örgüt ancak çalışanları kadar iyidir. Eğer iş görenler iş konusunda yapabileceğinin en iyisini yapmak, iyi hizmet vermek ve firmanın rekabet etmesine yardım etmek için her gün istekle çalışmaya başlarsa o zaman örgütte başarılı olur.²

Özel güvenlik örgütleri, güvenlik hizmeti sunan başlıca güvenlik örgütlenmeleri arasındadır. Türkiye’de 2004 yılından bu yana 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ve Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik çerçevesinde özel güvenlik hizmetleri düzenlenmektedir. 5188 sayılı Kanun kapsamında Türkiye’de özel güvenlik hizmetleri genel kolluk hizmetlerini tamamlayıcı nitelikte yardımcı kolluk hizmetleri şeklinde tanımlanmıştır.³

Özel güvenlik görevlilerinin verilen iş ve sorumlulukları doğru bir şekilde yerine getirebilmesi ve bu kapsamdaki yetkilerini doğru bir şekilde kullanabilmesi için

²Louis E. Boone, David L. Kurtz, *Çağdaş İşletme*, (2013), (Çev. Ed. Azmi Yalçın), Nobel yayınları, Ankara, 2013. S.254.

³Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, Madde 27, 2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25504, 26 Haziran 2004.

güvenlik hizmetlerinin gerektirdiği mesleki ve genel bilgilere sahip olması gerekmektedir. Bu bağlamda özel güvenlik görevlileri, güvenlik hizmetinin gerektirdiği bedensel, zihinsel ve mesleki beceriler doğrultusunda eğitilmelidir. Bununla birlikte çağın gerektirdiği yeniliklere paralel olarak özel güvenlik görevlilerinin sahip olduğu beceriler sürekli olarak geliştirilmelidir.

Türkiye’de asli görevi insanların can ve mal güvenliğini korumak olan özel güvenlik personeline eğitim veren özel eğitim kurumlarının eğitici personel, eğitim yeri, eğitim süresi gibi konularda yetersiz kaldığı aşikârdır. Tam bu noktadan yola çıkılarak iletişim, teknoloji ve bilimin hızla geliştiği günümüz modern dünyasında Türkiye’de özel güvenlik eğitiminin kalitesinin artırılması amacıyla yirmi dört devlet üniversitesi ve bir tane de vakıf üniversitesinde özel güvenlik ve koruma programı açılmıştır.⁴ Bu programların amacı; güvenlik sektörü için açılan yeni istihdam alanlarına sektörün teknolojik gelişimini yakından takip ederek uyum sağlayabilen, alanıyla ilgili bilgi sahibi ve mevzuata hakim iş görenler yetiştirerek Türkiye’deki mevcut güvenlik personeli ihtiyacını karşılamaktır.

Literatürde özel güvenlikle ilgili çok çalışma yapılmış olmasına rağmen özel güvenlik eğitimi üzerine yapılmış çalışma sayısı pek fazla değildir. Bu çalışmada özel güvenlik eğitiminin mevcut sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Özel güvenlik personelinin mesleki eğitim eksikliklerinin büyük oranda eğitim alınan kurumlardan kaynakladığını göstermeyi esas alan bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Kavramsal çerçeveyi ifade eden ilk üç bölüm, güvenlik kavramı ve güvenlik örgütleri, örgütlerde eğitim ve geliştirme, özel güvenlik ve eğitime ilişkin kuramsal ve araştırmaya dayalı akademik yayınlar incelenerek oluşturulmuştur. Çalışmanın ilk bölümünde güvenlik kavramı üzerinde durulmuştur. Modern dünyanın gerekleri doğrultusunda değişen güvenlik anlayışı çerçevesinde şekillenen bireysel ve ulusal güvenlik kavramları analiz edilmiştir. Ayrıca Türkiye özelinde ülkenin güvenliğinden sorumlu olan örgütler ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde örgütlerde eğitim ve geliştirme kavramı üzerinde durulmuştur. Örgütlerde eğitim geliştirmenin önemi ve faydaları, örgütlerde eğitim ve geliştirme

⁴<http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2015/OSYS/2015OSYSKONTKILAVUZU01072015.pdf>, Erişim tarihi: 17 Nisan 2016.

süreçlerine ilişkin bilgiler verilmiştir. Ayrıca örgütlerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde kullanılan yöntemler açıklanmıştır. Üçüncü bölümde; özel güvenlik ve eğitimi incelenmiştir. Bu kapsamda özel güvenlik kavramı, özel güvenliğin gelişimi, gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelerde özel güvenlik uygulamaları, Türkiye’de özel güvenlik uygulamalarının tarihi gelişimi, Türkiye’de özel güvenlik eğitimi, Türkiye’nin özel güvenlik profili hakkında bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise; Iğdır il merkezinde ve Iğdır Üniversitesi Suveren Kampüsünde görev yapmakta olan özel güvenlik görevlilerine uygulanan bir anket çalışmasına yer verilmiştir. Uygulanan bu ankette özel güvenlik görevlilerinin eğitim eksiklikleri ve aldıkları mesleki eğitime ilişkin ifadeler yer almaktadır. Anketten elde edilen veriler çeşitli analizlere tabi tutulmuş olup ulaşılan sonuçlara göre; eğitim alınan konulardaki eksik hissetme durumunun eğitim alınan kuruma göre değiştiği görülmüştür. Ayrıca araştırma sonucunda mesleki eğitime bakış açısına ilişkin olarak özel güvenlik eğiticileri yetersiz bulunmuş, özel güvenlik eğitiminin özel eğitim kurumlarına verilmemesi gerektiği, özel güvenlik eğitiminin üniversitelerde meslek yüksekokulları vasıtasınca verilmesi gerektiği ve özel güvenlik görevlilerinin alanlarıyla ilgili konulara hakim olmadıkları ortaya konmuştur.

Çalışmanın sonucunda ise özel güvenlik hizmeti veren örgütlerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerine daha fazla önem verilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Ayrıca yapılan anket çalışmasıyla elde edilen bulgular doğrultusunda özel güvenlik eğitimiyle ilgili eksikliklerin temel nedeninin eğitim kurumları tarafından sunulan eğitim yeri, eğitici personel niteliği ve niceliği, eğitim süresi gibi faktörlerden kaynaklandığı ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GÜVENLİK HİZMETLERİ

1.1. GÜVENLİK KAVRAMI VE BOYUTLARI

1.1.1. Güvenlik Kavramı

TDK Büyük Türkçe sözlükte güvenlik kavramını “Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet, devlet olarak örgütlenen bir toplumun düzen ve güvenilirlik içinde bulunması durumu, bütün gerekseme ve isteklerin güven altında bulunması.”⁵ şeklinde açıklamıştır.

Güvenlik kavramı, en genel biçimiyle yaşamın, yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi, emniyet içinde olma, korkulardan ve tehlikelerden uzak olma anlamına gelmektedir. Bu bağlamda bir kimsenin, kurumun ya da devletin güvende olması iki koşula bağlıdır. Bu koşullardan ilki eldeki değerlere yönelik bir tehdidin olmaması ikincisi ise eğer böyle bir tehdit varsa bu tehdiye maruz kalanın rasyonel bir maliyetle bu tehdidi savuşturma kapasitesine sahip olmasıdır. Bu doğrultuda teorik olarak “tam güvenlik” hiçbir tehdit veya tehlikenin olmaması durumuna işaret etmekle birlikte pratikte bu durum pek mümkün değildir. Zira tehdit ve tehlikelerle dolu bir dünyada tam güvenlikten bahsetmek oldukça güç bir durumdur nitekim hem bireysel açıdan hem de devletler açısından bakıldığında dünya terörden hırsızlığa, devlet malını kötüye kullanmaktan taciz ve tecavüze kadar birçok tehdit ve tehlikelerle doludur. Bu yüzden güvenliğe ilişkin tanımlar “tam” ve “hiç” arasında bir yerlerde yapılmak zorundadır. Başka bir ifadeyle güvenlik kavramı, tehdit veya tehlike durumunun minimum düzeyde olmasıdır.⁶

Dedeoğlu güvenlik kavramının, insanın doğumundan itibaren geçirdiği her bireysel ve toplumsal dönemde farklı şekillendiğini belirtmiştir. Bu haliyle güvenlik kavramı büyük ölçüde bir yaşamsal zorunluluk gibi değerlendirilmektedir. Ailenin,

⁵http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56e695ef189c21.82315494. Erişim tarihi: 14 Mart 2016.

⁶Bilal Karabulut, “Uluslararası ilişkilerde Anahtar Kavramlar Serisi: II-Güvenlik- Küreselleşme Sürecinde Güvenliği Yeniden Düşünmek”, 2. Baskı, Barış Kitapevi, Ankara, 2015. S.7.

çocuğun, yaşadığımız binanın, çalıştığımız kurumun ve devletin güvenliği gibi çağımızın vazgeçilmez güvenlik ihtiyaçları göz önünde bulundurulduğunda bireysel ve toplumsal yaşamın her alanında ciddi bir güvenlik arayışının olduğu görülmektedir. Bireysel açıdan güvenlik yaşamın çeşitli boyutlarındaki endişe ve tehlikelerden uzak olma durumunu ifade etmektedir. Yani bireyin güvenliği; yakınlarının ve kendisinin, canının, malının, mülkiyetinin güvende olması ve bu güvenli durumun sürdürülmesi anlamına gelmektedir. Güvende olamama durumu ise güvenlik kaygısını doğurur. Bireyler, güvenlik kaygılarından kaynaklanan tehditlere karşı kendilerini korumak amacıyla çeşitli önlemlere başvurmakta ve yaşamlarını bu doğrultuda planlamaktadır. Örneğin; tarihin ilk dönemlerinde yırtıcı hayvanlar ve doğal afetler gibi güvenlik kaygıları nedeniyle insan, kendisine ağaç kovuklarından ve taş mağaralardan barınaklar yapmıştır. Barınak içindeki yaşamı sürdürmeye hizmet edecek araç-gereç ve malzemeyi sürekli kılma ve geliştirme gibi endişeleri insanın hayatta kalmasını sağlamıştır. Yakınlarının ve kendisinin yaşadığı barınağı yırtıcı hayvanlardan koruma endişesi duyarak ateş yakan insandan, evini çok uluslu bir sigorta şirketine sigortalatan insanı birbirinden ayıran birçok şey vardır ancak yüzyıllar içinde değişmeyen temel dürtünün güvenlik arayışı olduğu görülmektedir.⁷

Güvenlik kavramına yönelik yapılan tanımlara bakıldığında güvenlik konusunun farklı yönlerine vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu tanımların vurguladığı iki temel durum öne çıkmaktadır. İlk olarak kavram, tarihsel süreçte farklı algılamalara sebep olabilecek şekilde değişkenlik arz etmiş ve tarihsel süreç ilerledikçe tanım da farklılaşmıştır. Diğer bir anlatımla, güvenlik kavramı statik bir yapıya sahip olmayıp zaman olgusunun etkisiyle değişim göstermiştir. İkinci neden ise bireylerin ya da ulusların sahip olduğu farklı bakış açılarına göre kavramın şekillenmesidir. Bu iki neden tüm zamanlar için geçerli olabilecek ve hemen herkesin üzerinde uzlaşabileceği bir tanım yapmanın zorluğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle yapılan tanımların ortak noktalarına odaklanarak açıklama yapmak faydalı olacaktır. Bu doğrultuda güvenlik kavramı, ideolojik veya teorik bakış açıları, ülkesel

⁷Beril Dedeoğlu, *Uluslararası Güvenlik ve Strateji*, 3. Baskı, Yenyüzyıl yayınları, 2014, İstanbul s.27-28.

farklılıklar, içinde bulunulan zaman dilimi, tanımlı yapanın kişisel görüşleri gibi farklı etkilere bağılı olarak değışkenlik göstermektedir.⁸

Güvenlik; ne olduğuna, ne olunmak istendiğine ve bunun hangi koşullar altında beklendiğine göre esneklik gösteren ve buna göre farklı anlamlar yüklenen bir kavramdır. Bu durumda güvenlik kavramına ilişkin her insanın aklında farklı düşünceler oluşabilir. Yani güvenlik kavramı zamana, mekana, ihtiyaçlara, kavrama nereden bakıldığına göre değışkenlik arz edebilecek bir kavramdır. Nitekim insanoğlu, eskiden küçük kasaba ya da köylerde yaşarken evinin kapıları açık yaşar, ağaçtan topladığı meyveleri yer, çocuklarını okullarına yürüyerek gönderirdi. Bu döneme ait güvenlik kaygılarının yerini, günümüz büyük kentlerinde açık kapıdan hırsız girebileceğı, meyvenin hormonlu olup kanser yapabileceğı, internetten bilgisayarlara virüs girebileceğı, okula servisle giden çocuğun bir kazaya kurban gidebileceğı türünden yeni kaygılar ve tehditler almıştır.⁹

Dedeoğlu, güvenliğin çok yönlü bir kavram olmasından dolayı tek başına açıklanamayacağını ve bu kavramın tanımının yapılırken, mutlaka tehdit, risk, tehlike sözcüklerinin kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır: Güvenlik kavramı, daha çok tehlike oluşturabilecek unsurların ortadan kaldırılmasını ifade ederken, insanın yaşamını olumsuz etkileyen kendini güvende hissedememe durumu riskleri gündeme getirir. Riskler gerçekleşme ihtimaline bağılı olarak endişe ve korku yaratır. Her endişe ve korku yaratan durum tehlikeli bulunur. Tehlikelerin gerçekleşme ihtimali ve büyüklüğü tehdit olarak görülür. Bu noktada da tehdit kavramı önem kazanmaktadır. Tehdit kavramı hayata, bilgiye, çevreye, mülkiyete veya devlete zarar verme potansiyeline sahip ve tehlike meydana getirebileceğı yönünde işaretler olan doğal veya insan yapımı olay veya eylemler bütünü olarak ifade edilebilir.¹⁰

“Toplumsal bir değer olarak güvenlik; tehlike, risk, düzensizlik ve korkunun karşısı olarak, koruma, risk yokluğu, kesinlik, güvenilirlik, itimat ve güven ile öngörülebilirliğe ilişkin kullanılmaktadır.”¹¹ Güvenlik kavramına birey açısından bakıldığında, güvenliğin çeşitli boyutlardaki endişelerden korunma isteğinden

⁸Karabulut, a.g.e., S.7-8.

⁹Dedeoğlu, a.g.e., S.28.

¹⁰Dedeoğlu, a.g.e., S.28-29.

¹¹Ahmet Cural, *Bush Doktrini ve Askeri Gücün Önalıcı ve Önleyici Savaş Kapsamında Kullanılması*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011, S.24.

oluştugu ifade edilebilir. Bu bağlamda bireyin kendisinin ve yakınlarının emniyette olması, sahip olduğu varlıkların tehdit ve tehlikelerden uzak bir ortamda bulunması ve arzu edilen bu durumun mümkün olduğunca sürdürülebilir olması bireyin temel kaygısıdır. Bireyin bu tip kaygılarını giderecek bazı tedbirler geliştirmeye çalışması ise doğal bir arayış olmakta, bunları hayatın içinde uygulamaya koyması da yaşamın doğal akışını şekillendirmektedir. Bu doğrultuda bireysel açıdan bakıldığında, güvenliğin kişisel kaygıların giderilmesinden ortaya çıkan bir ihtiyaç olarak belirginleştiği söylenebilir.¹²

Dedeoğlu güvenli kavramının temel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:¹³

- Güvenlik, zamana bağlı bir kavramdır, dolayısıyla öngörü gerektirir. Bu nedenle beklentiler çeşitlendirilir, kaynak ve kapasiteler dağıtılır.
- Güvenlik zamana bağlı bir kavramdır ve ileriye yatırım yapmayı gerektirir. Ancak ileride neler olabileceği güçlü verilere rağmen kesin olarak bilinmemektedir. Bu durumda ileriye yönelik yatırımların maliyeti de tam anlamıyla hesaplanamaz. Hatta, bazen hiç gerçekleşmeyecek tehditlere karşı bugünün refah koşullarından sağlanan tasarrufla yatırım yapılır.
- Güvenlik, özellikle tehdidin belirlenmesi aşamasında algılara dayanır. Algılar, tarihsel ve sosyolojik gerçeklikler içinden şekillenebileceği gibi müdahalelerle de şekillenebilir. Algılarla olgular arasındaki mesafe büyükse, güvenlik önlemleri anlamsız ve işlevsiz kalır.
- Bireysel ve toplumsal yaşama dair her konunun güvenlik konusuna dahil olması, güvenli toplum oluşturulması bakımından önemli bir süreçtir.
- Güvenlik, çift taraflı bir ilişki içinde açıklanabilir. Özellikle tehdit üzerinden yapılan tanımlarda, güvenlik mutlaka öteki oyuncu ya da olgu ile anlam kazanmaktadır. Dolayısıyla güvenlik, karşıdan gelecek olana bağlı bir içeriğe sahiptir; ancak önlem alacak olan sadece kendisi ile ilgili girişimlerde bulunabilir.

¹²Cural, a.g.e, S.21.

¹³Dedeoğlu, a.g.e. S.83-84.

1.1.2. Güvenlik İhtiyacı

ABD’li bir psikolog Abraham Maslow’un ileri sürdüğü İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde; insanların ihtiyaçlarını belirli düzeylerde kategorize etmiştir. İnsanların bir alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamalarıyla, kendi içlerinde bir hiyerarşisi olan daha üst düzey ihtiyaçlarını tatmin etme arayışına girdiklerini ileri sürmüştür. Maslow bireyleri de kişilik gruplarına ayırmıştır ve her ihtiyaç kategorisini bir kişilik gelişme düzeyi ile eşleştirmiştir. Bireyin bir kategorideki ihtiyaçları tam olarak karşılamadan bir üst düzeydeki ihtiyaç kategorisine, yani bir üst düzey kişilik gelişme düzeyine geçemeyeceği belirtilmiştir. Maslow, ihtiyaçları gruplandırırken birinci basamakta fizyolojik ihtiyaçlar olan nefes almak, yemek, su içmek, cinsellik arayışında olmak, uyumak, boşaltım yapmak gibi ihtiyaçlara yer vermiştir. Güvenlik ihtiyacına ise ikinci basamakta yer vermiştir. Bu basamaktaki ihtiyaçlar vücut bütünlüğünü korumak, iş sahibi olmak, etik kaygılar duymak, sağlıklı bir birey olmak ve mülkiyetin güvenliğini sağlamak istemek şeklindeki ihtiyaçlardan oluşmuştur.¹⁴ Güvenlik ihtiyacı Maslow’un ihtiyaçlar piramidinde olduğu gibi insanın en önemli ihtiyaçlarından ve günümüze kadar gelişen olaylar da bu kavramın içeriğini zenginleştirmiştir.¹⁵

Güvenlik ihtiyacı, insanlığın var oluşundan günümüze kadar geçen binlerce yıl boyunca insanlığın temel ihtiyaçları arasındaki yerini daima korumuştur. Tıpkı insanın kendisi ve diğer ihtiyaçları gibi güvenlik ihtiyacı da yüzyıllar içerisinde değişim ve gelişim göstermiştir. İnsanlığın ilk yıllarında güvenlik ihtiyacı, insanın kendini yırtıcı hayvanlar, doğal afetler gibi çeşitli etkenlerden korumak için can güvenliği ile sınırlıdır. Orta çağda güvenlik anlayışı dinle özdeşleşmiştir. 17. yüzyılda ticaret önem kazanmıştır. Gelişen ticaretle beraber kervanların ve yolların güvenliği, ayrıca 18. yüzyılda sanayileşen toplumlar ile beraber üretim ve üretim araçlarının güvenliği gibi farklı güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkmıştır. Sınırların ortadan kalktığı, iletişim, teknoloji ve bilimin hızla geliştiği günümüzde ise çevrenin

¹⁴D. Martin and K. Joomis, Text material adapted from Building Teachers: A Constructivist Approach to Introducing Education, Belmont, CA: Wadsworth, 2007, S. 72–75.

¹⁵S.Sezai Ural, Aigerim Shilibekova, “*Uluslararası Güvenlik ve Yönetişim*”, Hasret Çomak, Caner Sancaktar, Sertif Demir, (Ed.), Uluslararası Güvenlik “Yeni Politikalar, Stratejiler ve Yaklaşımlar”, Beta yayınları, İstanbul, 2016, S. 6.

güvenliğinden sağlık güvenliğine, eğitim güvenliğinden siber güvenliğe kadar birçok alanda güvenlik ihtiyacı belirlemiştir.¹⁶

1.1.3. Ulusal Güvenlik ve Ulusal Güvenlik Kuramları

Ulusal güvenlik kavramı içerisinde fiziksel ve psikolojik unsurları olan oldukça geniş bir kavramdır. Tarih boyunca, ulusal sınırları başka devletlerin saldırı ve tehdidinden uzak tutmak, doğal kaynaklara rahatça ulaşabilmek, dünyanın çeşitli bölgeleriyle ticaret yapabilmek gibi fiziksel güvenliği ilgilendiren konular devletlerin ulusal güvenlik anlayışlarının en önemli unsurları olarak görülmüştür. Ulusal güvenliğin psikolojik boyutuna bakıldığında, fiziksel bir saldırının varlığı gibi nesnel tehditleri içermemektedir. Devletin ve halkın kendini güvende hissetmesi ulusal güvenliğin psikolojik boyutunu oluşturmaktadır.¹⁷

Ulusal güvenlik, devletlerin güvenliklerini sağlamaya ilişkin başlıca endişelerini ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Bu kavram çerçevesinde devletin güvenliğini arttıran her şey o devlet için yararlı, bu güvenliğı azaltan olgu, eylem ve davranışlar ise zararlı olarak nitelendirilir.¹⁸ Nitekim Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğı Kanunu ulusal güvenliğı; devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, bütünlüğünün milletlerarası alanda siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik dâhil bütün menfaatlerinin, antlaşmalardan doğan hukukunun her türlü iç ve dış tehditlere karşı korunması ve kollanması olarak ifade etmektedir.¹⁹

Ulusal güvenlik devletlerin dış politikalarını oluştururken göz önünde bulundurduğu en önemli unsurlardan birisidir. Devletlerin dış politikalarını oluştururken ulusal güvenliğin ön planda tutulması gerektiğini temelde iki yaklaşım ileri sürmektedir. Bu yaklaşımlar klasik realizm ve neo-realizmdir.

II. Dünya Savaşı sonrası çok popüler olan realizm felsefinin köklerini antik Yunan'a hatta Sun Tzu'ya kadar götürmek mümkündür. Klasik Realizm düşünürlerinin, Antik Yunan siteleri arasında gerçekleşen savaş sürecini irdeleyerek çıkarımlarda bulunan *Thucydides'in Peloponnessos Savaşları* adlı eserinden, 15.

¹⁶Dedeoğlu, a.g.e. S.40-51.

¹⁷Çağrı Erhan, "ABD'nin Ulusal Güvenlik Anlayışı", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. Sayı,56 Cilt, 4, S. 77-93.

¹⁸Erhan, a.g.e, S. 77-93.

¹⁹Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğı Kanunu, madde 2, 1983, T.C. Resmi Gazetesi, 18218, 11 Kasım 1971.

yüzyıl İtalya'sının bölünmüşlüğü'nün oluşturduğu kaos ortamına alternatif olabilecek ve İtalyan milli birliğini sağlayacağını düşündüğü *Lorenzo de Medici*'ye kılavuzluk etmesi amacıyla *Niccolo Machiavelli'nin* kaleme aldığı *Prens* adlı eserden ve *Thomas Hobbes'un* güvenlik temelli, devletle ilgili düşüncelerini naklettiği eseri *Leviathan'dan* etkilendiği kabul edilir. Nitekim bazı yazarlara göre kuramın adı 20. yüzyılın ikinci yarısında konulmuş olsa da, *Thucydides'ten*, *Machiavelli'ye* kadar pek çok siyasal bilimci realist çözümleme yöntemini kullanmıştır.²⁰

Klasik realizm, sürekli bir güvenlik durumunun, siyasetin temel kurallarının insan tabiatının kötü doğasına dayanması nedeniyle mümkün olamayacağına dikkat çekmektedir. Ayrıca klasik realizmde bireysel güvenlik göz ardı edilerek güvenlik kavramına sadece devletler açısından bakılmaktadır. Devletler ise güç peşinde koştuğundan oluşacak güç dengesi sisteminin çalıştığı süreçler ve baskın bir gücün yükseldiği dönemler güvenli dönemler olarak kabul görmektedir.²¹

Klasik realizm ulusal güvenliğı ulusal güç, çıkar ve uluslararası barışın sağlanması bağlamında değerlendirmiştir. Ulusal güvenlik açısından birey, bir araç olarak savaş sürecinde ulusun kaynaklarından biri olarak kabul edilmiştir. Ayrıca realistler, savaşıma dahi bireylerin, istem dışı ve kasten öldürülebileceğini, barış zamanında ise savaş zamanındaki gibi toplu öldürmelerin her ne amaçla olursa olsun kabul edilemeyeceğini ifade etmektedirler. Ancak realizm, devletin uyması gereken ahlaki ilkeler ile varlığını düşmanlarından korumak için başvurmak zorunda olduğu politikalar arasındaki herhangi bir uzlaşmazlıkta, devletin çıkarlarının ağır basacağını savunmaktadır.²²

Ulusal güvenliğı ön planda tutarak dış politikanın şekillendirilmesi gerektiğini savunan yaklaşımlardan ikincisi olan neo-realizm, klasik realizmin bazı noktalarını kabul etmektedir. Ancak anarşik ortam, savaş hali, güç arayışı, güvenlik ikilemi, beka, kendini savunma gibi uluslararası yapının temel belirleyicisi olan savlar ulusal güvenliğı bakış açısının çerçevesini çizmektedir. Neo-realizm insan doğası ve devlet yönetiminin ahlaki boyutunu reddederek daha bilimsel bir açıklama getirmeye

²⁰Osman Şen, “Klasik Realizmin Güvenliğı Bakışı ve Kökenleri”, Emre Çıtak-Osman Şen(der.), *Uluslararası ilişkilerde Güvenlik- Teorik Değerlendirmeler*, Röle Akademik Yayıncılık, İstanbul,2014.S.24.

²¹Şen, a.g.e., S.25.

²²Şen, a.g.e. S.25-26.

çalışmaktadır. Nitekim devletlerin dışişlerinde uyguladıkları yıkıcı ve çıkarıcı tavrın sebebinin uluslararası anarşi olduğunu ve devletin iç politikalarıyla uluslararası arenadaki tavrının açıklanamayacağını belirtir. Anarşinin olduğu bir alanda ise mutlak güvenlik ya da mutlak güvensizlikten bahsetmek mümkün değildir. Anarşinin olduğu bir ortamda bireyler, şirketler, devletler ya da herhangi bir birim amaçlarını gerçekleştirmek ve güvenliğini sağlamak için sahip olduklarına ve kendi oluşturdukları araçlara güvenmek zorundadırlar. Bu durum kendini savunma şartını beraberinde getirmekte ve güvenlik bu bağlamda düşünülmektedir.²³

Neo-realizm, Milletler Cemiyeti ve Birleşmiş Milletler gibi evrensel nitelikte kurulan örgütlerin uluslararası iş birliğini artırarak anarşinin etkisini azaltacağı böylece dünya genelindeki güvenlik sorunlarının azalacağı yönündeki özellikle liberalizmden gelen önerileri reddetmektedir. Çünkü bu bakış açısının arkasında II. Dünya Savaşı'nı önlemek amacıyla kurulan Milletler Cemiyeti'nin bu savaşı önleyemediği gerçeği yatmaktadır.²⁴

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ülkeler sürekli savaş durumundan kaynaklanan tahribatlardan usanmış, bu sebeple uluslararası barış ortamını korumak ve barış ortamının sürdürülebilir olmasını sağlamak için arka arkaya örgütler kurmuşlardır. Fakat İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra sürekli barışın olacağı beklenirken Soğuk Savaş Dönemi ile Doğu ve Batı bloğu arasında zaman zaman kızışan ortamda savaş çıkacağı tehdidi tüm dünyada gerginlik yaratmış ve bu süreç boyunca oluşan güç dengeleri çerçevesinde uluslararası güvenlik şekillenmiştir. Soğuk Savaşın sona ermesi ile birlikte dünya yine birçok güvenlik tehdidiyle karşı karşıya kalmıştır. Bölgesel ve uluslararası güvenliği tehdit eden terörizm, kitle imha silahlarının yaygınlaşması, iç savaş, uyuşturucu madde kaçakçılığı ve salgın hastalıklar bunlara örnek olarak verilebilir. Bu tür güvenlik tehditlerine karşı devletler tek başlarına mücadele edemeyeceklerinin bilincine varmıştır. Nitekim Liberal/Neo-liberal kurumsalcılık yeni güvenlik tehditleri ile en başarılı mücadele yönetiminin devletlerarası iş birliğini teşvik edecek ve devletlerin güvenlik tehditlerine

²³Emre Çıtak, “Yeni Gerçekçilik ve Güvenlik”, Çıtak ve Şen(der.), a.g.e. S.38.

²⁴Çıtak, a.g.e., S.38.

verecekleri cevapları koordine edecek bölgesel ve küresel rejimlerin oluşturulması olduğunu tüm dünyaya tavsiye etmektedir.²⁵

1.1.4. Bireysel Güvenlik ve Bireysel Güvenlik Kuramları

Bireysel güvenlik kavramı, devletlerin askeri bir saldırıdan korunması olarak ifade edilen geleneksel güvenlik algısından farklılaşan daha geniş bir kavramı ifade etmektedir. Bu doğrultuda bireysel güvenlik kavramı hem silahlı çatışmalar hem de sosyal, iktisadi ve çevreyle ilgili etmenleri kapsamaktadır. Ayrıca bazı güvenlik yaklaşımları, bireylerin güvenlikte olma ve iyi olma durumunu tehdit edebilecek ülke içinde herhangi bir şiddete maruz kalan bireylerin fiziki güvenliğinden, günlük hayatlarında psikolojik iyi olma durumuna uzanan bazı etmenleri açıklayarak ulusal ve küresel güvenliğin merkezine bireyi koyma çabasındadır.²⁶

Bireyin güvenliğine yönelik askeri, iktisadi, sosyal ve çevresel düzlemde ortaya çıkabilecek tehditler sadece bireyi etkilemekle kalmayacak hem ulusal güvenliği hem de uluslararası güvenliği etkileyecektir. Örneğin; Suriye içerisinde meydana gelen silahlı çatışmalar, dolaylı ya da dolaysız bir şekilde hem devlet içerisinde hem de bölgesel düzeyde çevre tahribatı yaratmaktadır. Bununla birlikte bireylerin gelir düzeylerindeki farklılaşmalara ve bireylerin evlerinden, yurtlarından olmasına sebep olabilmektedir. Dolayısıyla silahlı çatışmalar bireyin iyi olma durumunu ve yaşamını tehdit ettiği kadar ulusal ve uluslararası güvenliği de tehdit edebilmektedir.²⁷

Bireysel güvenlik kavramı, temelde bireyin güvenliğinin uluslararası güvenlik bakımından önemli olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte uluslararası düzenin realizm felsefesinin savunduğu şekliyle yalnızca devletlerin egemenliğine ve savunulmasına dayandırılmayacağını, uluslararası düzenin bireylere ve bireylerin güvenliğine bağımlı olduğunu ifade etmektedir.²⁸

Aydınlanma düşüncesinin bir ürünü olarak ortaya çıkan liberalizmde temel aktör birey olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda liberalizmin devlet ve güvenlik anlayışı da bireyin temel aktör olarak konumlandırılması etrafında şekillenmektedir.

²⁵Fatma Akgül Durançay, “Uluslararası İlişkilerde Liberal Yaklaşımlar ve Güvenlik Anlayışı”, a.g.e., S. 14.

²⁶Burak Tangör, “Kuramsal Tartışmalar Işığında İnsan Güvenliği ve Politikaları”, Uluslararası Hukuk ve Politika, Cilt 8, Sayı: 30, 2012. S.59-61.

²⁷Tangör, a.g.m.,S.61-65.

²⁸Tangör, a.g.m.,S.65-75.

Liberaler bireysel hak ve özgürlükler karşısında devletin her türlü siyasal iktidarının kısıtlanması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca liberal düşünürler sınırlı devlet anlayışını savunurken birey ve devlet karşı karşıya geldiğinde hukukun üstünlüğünün bireyi koruyabileceğinin altını çizmektedirler.²⁹

17. Yüzyıl düşünürü ve liberalizmin kurucusu *John Locke* her insanın yaşama, özgürlük ve mülkiyet hakkı gibi insan olmasından kaynaklanan temel haklara sahip olduğunu savunmuştur. *Locke* sonrası liberaler arasında bazı görüş ayrılıkları olmakla birlikte genellikle ifade özgürlüğü, sınırlandırılmış devlet anlayışı, mülkiyet hakkı, çoğulcu demokrasi, sivil haklar, inanç özgürlüğü, hukukun üstünlüğü, serbest ticaret, basın özgürlüğü ve özel mülkiyet gibi fikirlerde ortak noktada buluşmaktadırlar. 18. ve 19. yüzyılın liberal düşünürlerinin devlete biçtikleri rol birey-devlet-güvenlik ilişkisi etrafında şekillenmiştir. Bu yüzyılların liberal düşünürleri her zaman bireylerin mümkün olan en yüksek düzeyde özgürlükten yararlanmalarını ve devletin de bunu garanti etmesi gerektiğini savunmuşlardır. *John Locke*, 1690 yılında kaleme aldığı *Hükümet Üzerine İkinci İnceleme (Second Treatise of Government)* adlı eserinde toplumsal sözleşmeden (*social contract*) bahsetmektedir. *Locke*, toplumsal sözleşme ile doğa durumunda (*state of nature*) eşit ve özgür olan bireylerin, haklarını kullanırken kendilerini güvende hissetmemeleri sebebi ile kendi istekleri ile bir araya gelerek güvensizlik durumunu aşmak için bir toplum oluşturarak devleti kurduklarını belirtmiştir. Nitekim devlet onu oluşturan bireylerin rızası ile meşruiyet kazanmıştır. Devletin var oluş sebebi kendisini oluşturan bireylerin yaşamlarını, özgürlüklerini, mülkiyetlerini korumak ve hukukun üstünlüğünü sağlamak gibi liberalizmin savunduğu temel ilkeleri yerine getirmektir.³⁰

Liberal düşünce geleneğine en önemli katkılardan birini sağlayan *Adam Smith*, 1776 yılında yayınlanan *Ulusların Zenginliğinin Doğası ve Nedenleri Üzerine Bir İnceleme (An Inquiry into The Nature and Causes of Wealth of Nations)* adlı eserinde çıkarlarının ne olduğunu bilen bireyin rasyonelliği üzerine vurgu yapmaktadır. *Adam Smith*, bireyin ve toplumun iyiliği arasında nedensellik bağı kurmakta ve her bireyin kendi çıkarı peşinde koşarken, aslında katkıda bulunmaya

²⁹Durañay, a.g.e.,S.8.

³⁰Durañay, a.g.e. S. 8.

niyetleneceğinden çok daha etkin olarak topluma katkıda bulunacağı düşüncesindedir. Buna göre, herkesin bencil olduğu bir toplumda da uyum, bilinçli bir müdahale olmasa da kendiliğinden oluşacaktır. Ayrıca *Smith* “yılların emeği ile kazanılmış ya da nesilden nesile aktarılmış mülkiyetin sahibinin yalnızca adliye yüksek memurunun (*civil magistrate*) koruması altında güvenli bir uyku uyuyabileceğini” bireyin ve özel mülkiyetin güvenliğini sağlamanın en iyi yolunun hukukun üstünlüğünden geçtiğini belirtmektedir. Bireyin güvenliğinin sağlanması ile başlayan güvenlik anlayışının aslında toplumun güvenliğini sağlamakla son bulacağını öngörmektedir.³¹

Bireysel güvenliğin önemi üzerinde duran diğer bir yaklaşım eleştirel güvenlik yaklaşımıdır. Eleştirel kuramcılar güvenliğin öznel bir kavram olduğu görüşündedir ve güvenlik, sübjektif bir olgu olduğu için realizmin yaptığı gibi tekil bir güvenlik anlayışı ile salt siyasi ve askeri güvenliğe dayalı olarak değerlendirilemez. Eleştirel kuram, realizmin merkeze taşıdığı güvenlik olgusunun dar bir çerçevede ele alındığını ve klasik güvenlik anlayışının, devlet güvenliği adına diğer güvenlik alanlarını görmezden geldiğini öne sürmektedir. Bu noktada özellikle şunu belirtmek gerekmektedir ki; realizmin etkisindeki klasik güvenlik anlayışı, devlet güvenliğiyle sınırlı tutulmuş bu nedenle birey ve toplum güvenliği ihmal edilmiştir. Oysaki eleştirel kuram devletin asıl amacının yurttaşlarının güvenliğini sağlamak olduğunu vurgulamakta ve güvenlik kavramının doğrudan doğruya sadece ulusal güvenlik kavramıyla eş tutulamayacağını ileri sürmektedir.³²

Eleştirel güvenlik çalışmalarının güvenlik bağlamında üç temel ilkesi bulunmaktadır: Birincisi güvenliğin temel nesnesi olarak bireyi almak, ikincisi güvenliği derinleştirmek veya onun türetilmiş bir kavram olduğunu kabul etmek ve son olarak güvenliği özgürleşmeye bağlamaktır. Eleştirel güvenlik ekolü sadece geleneksel güvenlik tanımlarını eleştirmekle yetinmeyip, aynı zamanda insanlığı bulunduğu korku ve güvensizlik durumundan özgürleştirerek kurtaracak güvenlik arayışına ilişkin alternatif bir kuramsal çerçeve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, güvenlik için devleti ve düzeni vurgulayan geleneksel anlayışın aksine eleştirel güvenlik ekolü özgürleşmeyi ileri sürmektedir. Bu ekolden gelen kişiler

³¹Durañay, a.g.e., S. 9.

³²Klevis Kolasi, “*Eleştirel Teori ve Güvenlik: Kimin İçin Güvenlik*”, a.g.e., S.139-146.

özgürleşme ve güvenlik arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklar: Güvenlik tehditlerin yokluğu demektir. Özgürleşme ise insanların bireysel ya da grup olarak serbest koşullar altında yapacakları şeylerden alıkoyan sosyal, fiziki, ekonomik, siyasi diğer kısıtlamalardan kurtarılmasıdır. Savaş ve savaş tehlikesi, sefalet, yetersiz eğitim, siyasi baskı vb. bu kısıtlamalardan sadece birkaçıdır. Bu doğrultuda bu kuram tarafından güvenlik ve özgürleşme aynı madalyonun iki yüzü gibi görülmektedir. Hatta bu yaklaşım güvenliğin incelenmesinin temel amacını özgürleşme olarak görmektedir.³³

Feminist düşünürler ise, realistler tarafından devletin bekası ve güvenliği için olmazsa olmaz olarak kabul edilen güç, egemenlik, ulusal çıkar, özerklik ve rasyonalite gibi olguların ideal erkek tipi üzerine tasarlandığını ileri sürmektedirler. Bu doğrultuda feministler realist kuramı reddeder, mevcut soyut sistematik söylemin sorgulanması gerektiğini ve kadınların günlük yaşamları ve güvenlik arasındaki bağa güçlü vurgu yaparlar. Güvenlik üzerine çalışan feminist kuramcılarının, Bosna Savaşı'nda yaşanan tecavüz olaylarını uluslararası gündeme taşımaları başta birey güvenliği olmak üzere devlet dışı tüm güvenlik alanlarına ilişkin tartışmalara yeni bir boyut getirmiştir. Feminizmin gündeme taşıdığı diğer bir konu ise ülkemizin de kanayan yaralarından birisi olan kadın cinayetleridir. Ancak “son yirmi yılda inanılmaz rakamlara eriştiği belgelenen kadın cinayetleri, çoğu ülkede hükümet organları ve güvenlik birimleri tarafından cinsiyete dayalı şiddet olarak kabul edilmemekte, bunun yerine, suç oranındaki genel artışın bir parçası olarak sunulmaktadır.”³⁴

“Kadınların güvenlik ihtiyacı, ev içinden başlayarak kendini kamusal-özel pek çok alanda göstermektedir.”³⁵ Erkek şiddeti, cinsel saldırı, taciz ve tecavüzler, toplumsal baskılar gibi durumlar kadınların bireysel güvenlik açısından toplum içerisinde karşı karşıya kaldığı birçok tehdit ya da tehlikeden birkaçıdır.

İngiliz Okulu'nun güvenlik söylemleri ise belli bir noktadan sonra yalnızca güvenliğin nasıl sağlanacağı, hangi yöntemin uygulanacağı tartışması çerçevesinde sürmektedir. İnsani güvenliğe ve insan hakları nesnelere daha çok odaklanan

³³ Kolasi, a.g.e., S.139-146.

³⁴ Merve Dilber, “Feminizm ve Güvenlik”, Çıtak ve Şen(der.), a.g.e. S.185.

³⁵ Dilber, a.g.e. S.185.

İngiliz Okulu düşünürleri, ciddi insan hakları ihlallerinin yaşandığı durumlarda bireylerin güvenliğinin sağlanması için ihlalin yaşandığı ülkeye müdahale edilmesi gerektiğini belirtmektedir.³⁶

1.3. TÜRKİYE’DE GÜVENLİK HİZMETLERİ VE GÜVENLİK HİZMETLERİNİN ÖRGÜTLENMESİ

Dünya üzerindeki topluluklar binlerce yıldır ihtiyaç duydukları güvenlik gereksinimlerini karşılamak amacıyla birçok kurum ve kuruluşlar oluşturmuşlar ve yaşadıkları zaman diliminin ihtiyaçlarına göre de bu kurum ve kuruluşları şekillendirmişlerdir.³⁷ Ülkemizdeki güvenlik hizmetlerinin özellikleri ve bu hizmetleri sunan güvenlik örgütleri ele alınacaktır.

1.3.1. Güvenlik Hizmetlerinin Önemi ve Başlıca Özellikleri

İnsanlık ilkel topluluk yapılarından günümüz modern toplum yapısına gelinceye kadar yaşamının her alanında birçok değişim ve dönüşüm gerçekleştirmiştir. Geçirilen bu değişim ve dönüşümler neticesinde modern toplumlarda insanlar toplu halde yaşamaya başlamıştır. Bu durum birlikte yaşama ve yardımlaşma zorunluluğunu doğurmuştur. Modern toplumların bir gereği olan bu birlikteliğin ve yardımlaşmanın gerçekleşmesi için toplumda belli bir düzen ve güven ortamının sağlanması ve sürdürülmesi gerekmektedir. İnsanlar toplu yaşam içerisinde genel düzenin ve güvenliğin sağlama görevini devlet adını verdiğimiz örgütsel yapıya yüklemektedir. Devletlerin genel kolluk güçleri vasıtasıyla yerine getirdikleri bu görev, asayiş sağlama, emniyet ve güvenliği sağlama gibi kavramlarla ifade edilmektedir.³⁸

Devletler açısından bakıldığında güvenliği temelde iç güvenlik ve dış güvenlik olarak ikiye ayırmak mümkündür. “Dış güvenlik bir ülkenin siyasi sınırlarının dışından o ülkeye yönelen tehditlere karşı alınan tedbirlerdir. Bu tehditlere karşı hükümet dışı örgütler, uluslararası örgütler, istihbarat, diplomatik unsurlar ve silahlı kuvvetler kullanılır. İç güvenlik bir ülkenin siyasi sınırları içerisinde, halkının

³⁶Güneş, a.g.e., S.75.

³⁷Gazi Uçkun, Asiye Yüksel, Barış Demir, “Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye’deki Rolü ve Dünya’daki Konumu”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık 2012, (22-29) S. 23.

³⁸Ali Kuyaksil, Musa Tiyek, “Türkiye’de Güvenlik Hizmeti Olarak Özel ve Gönüllü Güvenlik”, *Polis Bilimleri Dergisi Cilt: 5 (2),2003,S.66.*

huzurunu ve devletinin bekasını sağlamak maksadıyla alınan tedbirlerdir. Devletin sosyal, siyasi, ekonomik ve çevresel tedbirlerin yanı sıra bu amaçla özel güvenlik şirketleri, polis, jandarma, silahlı kuvvetler ve istihbarat unsurları kullanılır.”³⁹

Güvenlik hizmetlerinin toplumun ve bireylerin güvenliğinin sağlanması açısından kendine has belli başlı özellikleri vardır bu özellikleri kısaca şöyle özetleyebiliriz:⁴⁰

- 1- Güvenlik hizmetleri zaman ve mekan bakımından kesintisizlik arz etmektedir. Güvenlik hizmetlerini yerine getiren kuruluşlar bu hizmetlerin zaman açısından kesintisizlik ilkesi çerçevesinde sürdürülebilmesi için nöbet sistemini geliştirmişlerdir. Güvenlik hizmetlerinin mekan açısından kesintisizlik ilkesi çerçevesinde yerine getirilebilmesi için hizmetin ülkenin her yerinde farklı güvenlik birimleri aracılığıyla verilebilmesi gerekir. Her güvenlik birimi kendi sorumluluk alanının güvenliğini sağlamakla görevlidir. Örneğin; jandarma kırsalda asayişi sağlarken polis şehirlerde asayişi sağlamaktadır. Ancak her güvenlik biriminin sağladığı güvenlik hizmeti bir diğer güvenlik biriminin sağladığı güvenlik hizmetine fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla sunulan her güvenlik hizmetinin ülkenin tamamının güvenliğinin sağlanmasına katkısı vardır.
- 2- Güvenlik hizmetleri, kişisellik ya da keyfilik içermez. Güvenlik hizmeti veren tüm kurum ve kuruluşlar başta anayasamız olmak üzere kendilerine yetki veren kanunlar çerçevesinde görev yapmaktadır.
- 3- Güvenlik hizmetleri; gelişen teknoloji, toplumsal değişim gibi sebeplerle sürekli değişim ve gelişim içindedir. Yani bundan on beş veya yirmi yıl önce adı bile duyulmayan bilişim suçları artık kanunla düzenlenmekte ve güvenlik görevlilerini zorlayan önemli suçlar arasında sayılmaktadır. Bu durumda güvenlik hizmetlerini sunan kurum ve kuruluşlarının kendilerini sürekli yenileyip geliştirmeleri gerektirmektedir.

³⁹Ahmet Küçükşahin, “Güvenlik Bağlamında Risk ve Tehdit Kavramları Arasındaki Farklar Nelerdir ve Nasıl Belirlenmelidir?”, Güvenlik Stratejileri Dergisi, sayı:4, 2006, S. S.13, Erişim tarihi: 21 Mart 2016, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/guvenlikstrjtj/article/view/5000098939/5000092195>.

⁴⁰Yahya Cem Özarslan, *Özel Güvenlik Eğitiminin Değerlendirilmesi(Elazığ İli Örneği)*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010, S.11.

- 4- Güvenlik hizmetleri sunan kurum ve kuruluşlar her zaman hiyerarşik örgütsel bir yapıya sahiptir ve güvenlik hizmetleri sistemli bir anlayış çerçevesinde gelişim göstermiştir.
- 5- Tarihin başlangıcından bu yana insan güvenlik ihtiyacı duymuştur ve sonsuza kadar bu ihtiyacı duyacaktır. Bu yüzden güvenlik ihtiyacı tüm insanlığı ilgilendirir yani evrenseldir.
- 6- Güvenlik hizmetleri koruyucu niteliktedir yani kişiyi, toplumu, devleti ve milli servetleri korur. Bu yüzden diğer yönetsel hizmetlerden daha önemli ve acil niteliktedir.

1.3.2. Türkiye'nin Güvenlik Örgütleri

Güvenlik hizmetlerini Türkiye'de yerine getiren kuruluşlar çeşitlilik göstermektedir. Bu kuruluşlar dış güvenlik hizmetlerini yerine getiren kuruluşlar ve iç güvenlik hizmetlerini yerine getiren kuruluşlar olarak ikiye ayrılır. Dış güvenlik hizmetlerini Türk Silahlı Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı yerine getirir. İç güvenlik hizmetlerini ise genel kolluk, özel kolluk ve genel kolluğu yardımcı kolluk örgütleri yerine getirmektedir.

1.3.2.1. Türk Silahlı Kuvvetleri

Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanun'unda "Türk Silâhlı Kuvvetleri: Kara (Jandarma dahil), Deniz (Sahil Güvenlik dahil) ve Hava Kuvvetleri subay, askerî memur, astsubay, erbaş ve erleri ile askerî öğrencilerden teşekkül eden ve seferde ihtiyatlarla ikmal edilen, kadro ve kuruluşlarla teşkilâtı gösterilen silâhlı Devlet kuvveti"⁴¹ şeklinde tanımlanmıştır.

Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanun'unun umumi vazifeleri başlığı altında Türk Silahlı Kuvvetlerin görevi; "yurt dışından gelecek tehdit ve tehlikelere karşı Türk vatanını savunmak, caydırıcılık sağlayacak şekilde askerî gücün muhafazasını ve güçlendirilmesini sağlamak, Türkiye Büyük Millet Meclisi kararıyla yurt dışında verilen görevleri yapmak ve uluslararası barışın sağlanmasına yardımcı olmaktır"⁴²

⁴¹Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, madde 1, 1961, T.C. Resmi Gazetesi, 10702, 9 Ocak 1971.

⁴²A.g.k., madde 35.

şeklinde açıklanmıştır. Türk Silahlı Kuvvetleri, ülkemize karşı dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı ülkemizin dış güvenliğini sağlamakla görevlidir.

1.3.2.2. Milli İstihbarat Teşkilatı

2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanununun 3. Maddesinde Milli İstihbarat Teşkilatı'nın Başbakana bağlı olarak kurulduğu ve Milli İstihbarat Teşkilatı'nın Müsteşar tarafından idare edileceği belirtilmiştir.⁴³

Milli İstihbarat Teşkilatının görevleri Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanun'unda şöyle sıralanmıştır: “Ülkeye yönelik bütün tehditlere karşın milli güvenlik istihbaratını Devlet çapında oluşturmak ve bu istihbaratı Cumhurbaşkanını, Başbakan, Genelkurmay Başkanı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri ile gerekli kuruluşlara ulaştırmak. Ayrıca talepte bulunan bakanlıkların istihbarat istek ve ihtiyaçlarını karşılamak. Kamu kurum ve kuruluşlarının istihbarat faaliyetlerinin yönlendirilmesi için Milli Güvenlik Kurulu ve Başbakana tekliflerde bulunmak. İstihbarata karşı koymak. Dış güvenlik, terörle mücadele ve millî güvenliğe ilişkin konularda Bakanlar Kurulunca verilen görevleri yerine getirmek. Dış istihbarat, millî savunma, terörle mücadele ve uluslararası suçlar ile siber güvenlik konularında her türlü teknik istihbarat ve insan istihbaratı usul, araç ve sistemlerini kullanmak suretiyle bilgi, belge, haber ve veri toplamak, kaydetmek, analiz etmek ve üretilen istihbaratı gerekli kuruluşlara ulaştırmak.”⁴⁴

1.3.2.3. Genel Kolluk

Toplum içinde düzenin ve güvenliğin sağlanması toplum halinde yaşamının vazgeçilmez bir gereğidir. Devletin en önemli görevi toplumu ve o toplumu meydana getiren bireylerin güvenliğini sağlamaktır. Kamu düzeni adı verilen bu düzen ortamının sağlanması iç güvenlik kuvvetlerince veya diğer adıyla genel kolluk kuvvetlerince sağlanır.⁴⁵ Bu doğrultuda devlet, kamu düzenini korumak ve devamlılığını sağlamak için zor kullanma yetkisi bulunan polis, jandarma, sahil

⁴³Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu, madde 3, 1983, T.C. Resmi Gazetesi, 18210, 3 Kasım 1983.

⁴⁴A.g.k., madde 4.

⁴⁵Haluk Çolak, *Kolluk Teşkilatı ve Adli Kolluk*, Sayıştay Dergisi, Ocak-Mart 1998, Sayı 28, S. 85.

güvenlik gibi kolluk kuvvetlerinden faydalanır.⁴⁶ Bu güvenlik örgütleri ile alakalı aşağıda kısaca bilgi verilecektir.

1.3.2.3.1. Polis

Polis kelimesi kökeni itibariyle Yunanca olan bir kelimedir. Nitekim antik Yunanlılar kendi şehir devletlerine polis ismini vermişlerdir. Polis, şehir kurulmuş yerlerde kamu düzenini ve güvenliğini sağlayan, her vatandaşa yasaların adil ve eşit bir şekilde uygulanmasını sağlayan güvenlik kuvvetidir. Kısaca şehirde güvenliği sağlamakla yükümlü kişiler anlamında kullanılmaktadır. Literatürde polis kelimesinin yerine emniyet deyiminin kullanıldığı da görülmektedir. Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki polis, kanunların kendisine verdiği yetkiler çerçevesinde görev yapan, silahlı bir kolluktur. Polis görevi itibariyle; toplumun asayişini, kamu, şahıs tasarruf emniyetini ve mesken dokunulmazlığını korur, halkın ırz, can ve malını muhafaza eder, yardım isteyenlere, yardıma muhtaçlara yardım eder.⁴⁷ Nitekim TDK Büyük Türkçe Sözlükte polis kelimesi; “şehirde kamu düzenini, huzur ve güvenliği sağlayan kuruluş, kolluk, zabıta. Bu kuruluştaki yer alan görevli, kollukçu.”⁴⁸ şeklinde tanımlanmıştır.

Türkiye’de ilk polis teşkilatı 10 Nisan 1845’te kurulmuştur.⁴⁹ Kurulduğundan bu yana polis teşkilatı önemli gelişmeler göstermiştir. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde, İçişleri Bakanlığı’nın uygun gördüğü yerleşim alanlarında güvenlikten sorumlu olan birim Emniyet Genel Müdürlüğüdür. Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve seksen bir ilde teşkilatlanmış olup konularına göre farklı alt birimlere ayrılmıştır. Güvenlik algısı ile beraber değişen suç türleri neticesi polis teşkilatında da bu değişen suç ile mücadele edebilmek için her geçen gün yeni birimler oluşturulmaktadır.⁵⁰

⁴⁶<http://www.mehmettoprak.com/2013/10/kolluk-kuvvetleri-ne-demektir.html>, Erişim tarihi: 22 Mart 2016.

⁴⁷<http://www.on5yirmi5.com/haber/yasam/toplum/86253/polis-kimdir-turk-polis-teskilatinin-tarihcesi.html>, Erişim tarihi: 23 Mart 2016.

⁴⁸http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56f27d67d78924.51151335, Erişim tarihi: 23 Mart 2016.

⁴⁹<https://www.egm.gov.tr/Sayfalar/1845-1879Donemi.aspx>, Erişim tarihi: 23 Mart 2016

⁵⁰<http://www.on5yirmi5.com/haber/yasam/toplum/86253/polis-kimdir-turk-polis-teskilatinin-tarihcesi.html>, Erişim tarihi: 23 Mart 2016.

Polisin rütbeleri, polis memurluğundan başlayıp emniyet genel müdürüne kadar uzanır. Polis tüm il ve ilçelerde örgütlenmiştir. Kırsal alanlarda polis örgütleri bulunmamaktadır. Kırsal alanlarda polis şeklinde görev yapan teşkilat jandarmadır. Polisin kentlerdeki en önemli görevi iç güvenlikten sorumlu olmasıdır.⁵¹ Bu kapsamda görev yapmakta olan polisin görevlerinin belirlendiği 2559 sayılı Polis Vazifeleri ve Salahiyetleri Kanun'u (PVSK) incelendiğinde polisin görevleri şu şekildedir.⁵²

- Durdurma ve kimlik sorma: Polis, kişileri ve araçları bir suç veya kabahatin işlenmesini önlemek, suç işlendikten sonra kaçan faillerin yakalanmasını sağlamak, işlenen suç veya kabahatlerin faillerinin kimliklerini tespit etmek, hakkında yakalama emri ya da zorla getirme kararı verilmiş olan kişileri tespit etmek, kişilerin hayatı, vücut bütünlüğü veya malvarlığı bakımından ya da topluma yönelik mevcut veya muhtemel bir tehlikeyi önlemek, amacıyla durdurabilir. Polis, durdurduğu kişiye durdurma sebebini bildirir ve durdurma sebebine ilişkin sorular sorabilir, kimliğini veya bulundurulması gerekli diğer belgelerin ibraz edilmesini isteyebilir.
- Parmak izi ve fotoğrafların kayda alınması: Polis, gönüllü, her çeşit silah ruhsatı, sürücü belgesi, pasaport veya pasaport yerine geçen belge almak için başvuruda bulunan, başta polis olmak üzere, genel veya özel kolluk görevlisi ya da özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen, Türk vatandaşlığına başvuruda bulunan, sığınma talebinde bulunan veya gerekli görülmesi halinde ülkeye giriş yapan sair yabancı, gözaltına alınan, kişilerin parmak izini alır. Alınan parmak izi, ait olduğu kişinin kimlik bilgileri ile birlikte ne zaman ve kim tarafından alındığı belirtilmek suretiyle bu amaca özgü sisteme kaydedilerek saklanır.
- Önleme araması yapma: Polis, tehlikenin veya suç işlenmesinin önlenmesi amacıyla usulüne göre verilmiş sulh ceza hakiminin kararı veya bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde mülkî âmirin vereceği yazılı emirle kişilerin üstlerini, araçlarını, özel kâğıtlarını

⁵¹<http://www.on5yirmi5.com/haber/yasam/toplum/86253/polis-kimdir-turk-polis-teskilatinin-tarihcesi.html>, Erişim Tarihi: 23 Mart 2016.

⁵²Polis Vazifeleri ve Salahiyetleri Kanunu, 1934, T.C. Resmi Gazetesi, 2751, 14 Temmuz 1934.

ve eşyasını arar, alınması gereken tedbirleri alır, suç delillerini koruma altına alarak 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu hükümlerine göre gerekli işlemleri yapar.

- Zor kullanma ve silah kullanma: Polis, görevini yaparken direnişle karşılaşması halinde, bu direnişi kırmak amacıyla ve kıracak ölçüde zor kullanmaya yetkilidir. Zor kullanma yetkisi kapsamında, direnmenin derecesine göre ve direnenleri etkisiz hale getirecek şekilde kademeli olarak artan nispette bedenî kuvvet, maddî güç ve kanunî şartları gerçekleştiğinde silah kullanılabilir. Polisin silah kullanma yetkisini kullanabileceği bazı şartlar bulunmaktadır. Kanunda bu şartlar şu şekilde ifade edilmiştir: Polis, meşru savunma hakkının kullanılması kapsamında, bedenî kuvvet ve maddî güç kullanarak etkisiz hale getiremediği direniş karşısında, bu direnişi kırmak amacıyla ve kıracak ölçüde hakkında tutuklama, gözaltına alma, zorla getirme kararı veya yakalama emri verilmiş olan kişilerin ya da suçüstü halinde şüphelinin yakalanmasını sağlamak amacıyla ve sağlayacak ölçüde, 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.
- Yakalama: Polis, suçüstü hâlinde veya gecikmesinde sakınca bulunan diğer hâllerde suç işlendiğine veya suça teşebbüs edildiğine dair haklarında kuvvetli iz, eser, ipucu veya delil bulunan şüphelileri, haklarında yetkili mercilerce verilen yakalama veya tutuklama kararı bulunanları, halkın rahatını bozacak veya rezalet çıkaracak derecede sarhoş olanları veya sarhoşluk hâlinde başkalarına saldıranları, yapılan uyarılara rağmen bu hareketlerine devam edenler ile başkalarına saldırmaya yeltenenleri ve kavga edenleri, usulüne aykırı şekilde ülkeye giren ya da haklarında sınır dışı etme veya geri verme kararı alınanları, polisin kanunlara uygun olarak aldığı tedbirlere karşı gelenleri, direnenleri ve görev yapmasını engelleyenleri, 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 madde veya alkol bağımlısı serseri veya hastalık bulaştırabilecek kişileri haklarında gözetim altında ıslahına veya yetkili merci önüne çıkarılmasına karar verilen küçükleri, başkalarının can güvenliğini tehlikeye düşürenleri, eylemin veya durumun niteliğine göre koruma altına alır, uzaklaştırır ya da yakalar ve gerekli kanuni işlemleri yapar.

1.3.2.3.2. Jandarma

PVSK’da jandarma teşkilatının görev yapacağı yerlere “polis teşkilatı bulunmayan yerlerde il, ilçe ve bucak jandarma komutanları ile jandarma karakol komutanları bu kanunda yazılı vazifeleri yapar ve yetkileri kullanırlar”⁵³ şeklinde atıfta bulunulmuştur.

2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu’nda jandarmanın görev ve sorumluluk alanı polis görev sahası dışı olarak belirlenmiştir. Bu alanlar genellikle kırsalda bulunan, il ve ilçe belediye hudutları haricinde kalan veya polis teşkilatı bulunmayan yerlerdir. Ancak, belediye sınırları içinde olup jandarmanın görev ve sorumluluk alanı içerisinde bulunan yerlerde bulunabilmektedir. Bu yerler hizmet gereği jandarma görev ve sorumluluk alanına bırakılmıştır. Jandarma, kendisine verilen görevleri yerine getirirken diğer güvenlik kuvvetleri ile işbirliği yapar. Jandarma veya emniyet teşkilatının, kendi sorumluluk sahasında yetersiz kalacaklarının değerlendirilmesi halinde, mahalli mülki amirler tarafından birbirlerinin sorumluluk sahalarında geçici olarak görevlendirilebilirler.⁵⁴

Jandarmanın sorumluluk alanlarında ki görevleri 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanun’unda şu şekilde ifade edilmiştir:⁵⁵

- Mülki görevleri: Emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etmek, suç işlenmesini

⁵³A.g.k., madde 25.

⁵⁴Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, madde 10, 1983, T.C. Resmi Gazetesi, 17985,12 Mart 1983.

⁵⁵A.g.k., madde 7.

önlemek için gerekli tedbirleri almak ve uygulamak, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin dış korunmalarını yapmak.

- Adli görevleri: İşlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetleri yerine getirmek.
- Askeri görevleri: Askeri kanun ve nizamların gereği görevlerle Genelkurmay Başkanlığınca verilen görevleri yapmak.
- Diğer görevleri: Yukarıda belirtilen görevler dışında kalan ve diğer kanun hükümlerinin icrası ile bunlara dayalı emir ve kararlarla Jandarmaya verilen görevleri yapmak.

1.3.2.3.3. Sahil Güvenlik

2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu sahil güvenlik teşkilatının kuruluşunu, barışta ve savaşta hangi makama bağlı olduğunu, görev ve görev alanını belirlemiştir. Bu doğrultuda bu kanunda belirtilen görevleri yerine getirmek üzere Türk Silahlı Kuvvetleri kadro ve kuruluşu içerisinde, olağanüstü durumlarda Genelkurmay Başkanının isteği üzerine bir kısmı ya da tümü Deniz Kuvvetleri Komutanlığı hareket komutasına, savaş halinde tümü doğrudan doğruya Deniz Kuvvetleri Komutanlığı emrine giren barışta ise görev ve hizmet yönünden İçişleri Bakanlığına bağlı olarak silahlı bir güvenlik kuvveti olan Sahil Güvenlik Komutanlığı kurulmuştur. Sahil Güvenlik Komutanlığının görev alanları ve yerleşme yerleri Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak İçişleri Bakanlığınca belirlenmektedir. Sahil Güvenlik Komutanlığının görevleri, Türkiye Cumhuriyetinin bütün sahillerinde, iç suları olan Marmara Denizi, İstanbul ve Çanakkale Boğazlarında, liman ve körfezlerinde, karasularında, münhasır ekonomik bölgesi ile ulusal ve uluslararası hukuk kuralları uyarınca egemenlik ve denetimi altında bulunan deniz alanlarında kanunlarla kendisi verilen görevleri yerine getirmektir.⁵⁶

1.3.2.4. Özel Kolluk

Emniyet Teşkilatı Kanunu'nda: “Zabıta teşkilatı: Umumi ve hususi olmak üzere iki kısma ayrılır. Umumi zabıta: Silahlı bir kuvvet olan polis ve jandarmadır. Hususi zabıta: Umumi zabıta haricinde kalan ve mahsus kanunlarına göre teşekkül edip

⁵⁶Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, 1982, T.C. Resmi Gazetesi, 17753, 17 Temmuz 1982.

muayyen vazifeleri gören zabıta kuvvetleridir”⁵⁷ şeklinde özel kolluğa değinilmiştir. Özel kolluk örgütleri, kendisini ilgilendiren hizmet alanları için devlet ve kamu tüzel kişilerin özel yasalar ile kurulan, uygulanan ve teşkilatlandırılan yasalardaki kendilerine atfedilen yetki ve görevlere sahip olan genel kolluk dışında kalan kolluktur. Bu kolluk yapılanmasının en önemli özelliği görevlerinin hizmet alanı ile sınırlı olmasıdır. Türkiye’de özel kolluk örgütleri, belediye kolluğu, çiftçi mallarını koruma bekçileri, gümrük muhafaza memurları, orman muhafaza memurları, liman kolluğu olarak örneklendirilebilir.⁵⁸

1.3.2.4.1. Belediye Kolluğu

Belediye zabıtası beldede esenlik, huzur, sağlık ve düzenin sağlanması amacıyla oluşturulmuş bir kolluk kuvvetidir. Bu amaçlar çerçevesinde görevleri arasında; genel temizliğin sağlanması, park bahçe düzeninin sağlanması, sokak hayvanların toplanması, imar düzeni, kanalizasyon düzeni, içme suyu projesinin düzeni gibi görevleri bulunur. Ayrıca belediye meclisi tarafından alınan ve belediye zabıtası tarafından yerine getirilmesi gereken emir ve yasaklarla bunlara uymayanlar hakkında mevzuatta öngörülen ceza ve diğer yaptırımları uygulamakla görevlidir. Belediye kolluğunun silah taşıma yetkisi bulunmaz. Görevi esnasında zabıtaya karşı olumsuz hal ve davranışlarda bulunanlar kolluk kuvvetlerine karşı gelenler gibi cezai yaptırım ile karşılaşır. Bu kolluğun amiri zabıta müdürüdür.⁵⁹

1.3.2.4.2. Çiftçi Malları Koruma Bekçileri

4081 sayılı Çiftçi Mallarının Koruma Kanunu kapsamında köy sınırları içinde, belediye sınırları içinde veya dışında bulunan, her tür zirai üretim yapılmakta olan sahalarda çiftçi malları korunmaktadır. Bu çiftçi malları ekili, dikili veya kendiliğinden yetişen bütün bitkiler, Orman Kanununun kapsamında olmayan ağaçlar ve ağaçlıklar, ziraatte kullanılan veya ziraatle alakalı olan her tür taşınır ve taşınmaz mallar, su yolları, set ve bentlerle hendek, çit, duvar ve benzeri engeller, tarla ve bahçe yollarıdır. İlgili kanun kapsamında çiftçi mallarını korumakla çiftçi

⁵⁷Emniyet Teşkilatı Kanunu, madde 3, 1937, T.C. Resmi Gazetesi, 3629, 12 Haziran 1937.

⁵⁸Gökhan İlhan, *Özel Güvenlik Örgütlerinin Yönetsel Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Güvenlik Personelinin İş Memnuniyetiyle İlgili Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015. S. 42.

⁵⁹İlhan, a.g.e. S. 42

malları koruma bekçileri görevlendirilmiştir. Bekçiler silahlı olarak görev yapmaktadır. Bekçilerin silah ve teçhizatları devlet tarafından temin edilir. Bekçilerin yasalarda belirtildiği şekilde silah ve zor kullanmaya yetkileri bulunmaktadır. Bekçiler sadece kanunun belirlediği işlerde ve yerlerde görevlendirilip başka işlerde kullanılamazlar.⁶⁰

1.3.2.4.3. Gümrük Muhafaza Memurları

Gümrük muhafaza, silah taşıma ve kullanma yetkileri olan bir kolluk kuvveti olarak teşkilatlanmıştır. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı bünyesinde görev yapmakta olan bu birimin en önemli görevi kaçakçılıkla mücadeledir. Bu kapsamda kaçakçılığı engellemek, takip etmek ve soruşturmakla görevlidirler. Eşyanın gümrük işlemlerinin yapılmadan yurda girişine ya da yurttan çıkışına engel olmak amacıyla gümrük bulunan yerlerde herhangi bir izne gerek kalmadan kişileri, eşyalarını ve taşıtlarını arama yetkileri bulunmaktadır. Ayrıca Türkiye Gümrük Bölgesinde bulunan Türkiye'nin kara suları, iç suları ve hava sahasında istihbarat çalışması yaparak gerektiğinde operasyon yapma yetkileri de bulunmaktadır. Gümrük Muhafaza Bölge Amiri, Gümrük Muhafaza Kısım Amiri, Gümrük Muhafaza Memuru şeklinde rütbelere mevcut olan bu teşkilat adli kolluk birimi olmasından dolayı cumhuriyet savcısının talimatıyla gümrüklü yer ve sahalarda meydana gelen adli olaylara müdahale ederek, gözaltı yapabilir ve adli işlemlerin yapılması için kişileri savcılığa sevk edebilir.⁶¹ Ayrıca 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanun'unun kaçakçılığı önleme, izleme ve araştırmakla görevli olanlar başlığı altında “Mülkî amirler, Gümrük Müsteşarlığı personeli ile Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı personel, bu Kanunla yaptırım altına alınan fiilleri önleme, izleme ve araştırmakla yükümlüdür”⁶² şeklinde gümrük muhafaza memurlarının görevli kılındığı belirtilmiştir.

⁶⁰Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun, 1941, T.C. Resmi Gazetesi, 4856, 10Temmuz 1941

⁶¹Gümrük Muhafaza Sınıfı Personelinin İç Hizmet Yönergesi, Onay Tarih ve No:29.03.2005-2506.

⁶²Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu, madde 19, 2007, T.C. Resmi Gazetesi, 26479, 21 Mart 2007.

1.3.2.4.4. Orman Muhafaza Memurları

Orman muhafaza memurları her türlü orman ve orman ürünlerinin korunmasından sorumlu tutulmuşlardır. Orman muhafaza memurları avlanmanın yasak olduğu dönemlerde av yapanları engellemek, ormanda yangın çıktığında acil olarak jandarmaya haber vermek, kaçakçılığa engel olmak, ormanların sanayi işlerinde kullanılmak üzere normal olmayan, yaşlanmış, hastalanmış ağaçların tespiti, kesimi, nakliye, depolama, tomruklama gibi bir dizi sorumlulukları mevcuttur.⁶³

Orman muhafaza memurlarının 6831 sayılı Orman Kanununun 77. maddesinde de belirtildiği gibi görevleri esnasında yasalarda belirtilen şekliyle silah taşıma ve kullanma yetkileri bulunmaktadır. Merkezde Orman ve Su İşleri Bakanlığına bağlı olmak şartıyla taşrada ise Orman Bölge Başmüdürlükleri veya Orman Bölge Şefliklerine bağlı olarak görev yapmaktadırlar.⁶⁴

⁶³İlhan, a.g.e. S.44.

⁶⁴İlhan, a.g.e. S.44.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME

2.1. EĞİTİM VE GELİŞTİRME KAVRAMLARI

Yetenekli çalışanlar, sonsuza kadar yetenekli olarak kalmaz. Beceriler gerileyebilir ve eskiyebilir bu yüzden yeni becerilerin öğrenilmesine ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda dünyadaki birçok şirket çalışanlarının eğitim ve geliştirme faaliyetlerine milyarlarca dolar harcama yapmaktadır.⁶⁵

Eğitim, geliştirme, yetiştirme, öğrenme gibi kavramlar tamamen birbirinden farklı olmayıp belirli ölçülerde birbirinin yerine kullanılan kavramlardır. Bu kavramların ortak amacı çalışanların, bugün yaptıkları ya da gelecekte yapacakları işleri daha iyi yapabilmeleri için bilgi ve davranış açısından geliştirilmeleridir. Bu kavramların ortak noktası sistematik, ölçülebilir, yönetilebilir kişisel ya da örgütsel değişimdir.⁶⁶

2.1.1. Eğitim Kavramı

Eğitim, geliştirme, yetiştirme, öğrenme gibi kavramlar içerisinde kapsamı en geniş olan kavram, eğitim kavramıdır. Örgüt içinde veya dışında formel programlar yoluyla veya yeni tecrübeler kazanarak kişinin bilgi, yetenek ve becerilerinde değişiklikler meydana getirme faaliyeti olarak tanımlanabilir.⁶⁷

Eğitim hem bireyin hem de toplumun sosyal ve ekonomik gelişme ve değişimlere uyabilmesini sağlayan en önemli araç ve süreçlerden bir tanesidir. Bazı eğitim bilimcilere göre bu süreç yaşam boyu devam eder. Çağımızın gerektirdiği teknolojik değişimlerin getirdiği bilgi ve beceri seviyeleri düşünüldüğünde, eğitimin geleneksel eğitim programlarındaki gibi belirli sürelerle ve programlarla sınırlandırılması yerine sürekli hale gelmesi zorunluluktur. Nitekim sürekli olarak bireyin bu değişikliklere

⁶⁵Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Örgütsel Davranış-Organizational Behavior* ,(2013), (Çev. Ed. İnci Erdem), Nobel yayınları, Ankara, 2015. S.560.

⁶⁶Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul, 2014, S.101-112.

⁶⁷Koçel, a.g.e, S.101.

uyum sağlaması ve değişen veya eklenen eğitim koşullarını yerine getirmesi için yaşamını eğitim süreci içerisinde geçirmesi gerekir.⁶⁸

2.1.2. Yetiştirme Kavramı

Yetiştirme, belirli işleri yapabilmek ve belirli görevleri yerine getirebilmek için kişilere gereken özel bilgi ve becerilerin aktarılması olarak tanımlanabilir.⁶⁹ Bir üst kademeye yükselecek personele yükseleceği kademenin gereklerini öğretmek veya yeni alınan bir makinenin nasıl çalışacağını öğretmek birer yetiştirme faaliyeti örneğidir.⁷⁰

2.1.3. Geliştirme Kavramı

Geliştirme kavramı, yetişmiş kişileri üst düzeye çıkmış becerileri ile birlikte örgüt içerisinde değişim yapabilecek birer eleman olarak ele alıp onların örgüt içerisindeki yerini daha iyi görebilme ve örgüt içerisindeki yerine ait rolünün gereklerini daha iyi yerine getirilmesi için yetiştirilmesi ve eğitilmesidir.⁷¹ Geliştirme kavramı, yetiştirme kavramını da içerisine alan daha geniş bir kavramdır. Yetiştirme sürecinde bireylere özel bir amacı gerçekleştirmek için kısa vadeli bilgi, beceri aktarımı yapılmaktadır. Geliştirme süreci ise yetiştirmeye nazaran daha genel ve daha uzun vadeli bilgi aktarım sürecidir.⁷²

2.1.4. Öğrenme Kavramı

Eğitim ve geliştirme kavramlarından bir diğeri öğrenme kavramıdır. Öğrenme, amaçlanan doğrultuda bireyin değişmesi olarak tanımlanabilir. Ancak meydana gelen değişimler uzun süreli olmalı ve bireyin kendi yaşantısı sonucu oluşmalıdır. Yani öğrenmek kişinin kendisinin yapabileceği bir iştir. Kişi öğrenmeyi ve değişimi arzuladığı ölçüde öğrenmeyi gerçekleştirebilir. Örgüt ancak öğrenme imkanlarını veya öğrenme ortamını hazırlayabilir. “Örneğin yöneticiye yeni teknik bilgi kazandırmayı amaçlayan bir yetiştirme programında, programdan sonra yöneticilerin

⁶⁸Koçel, a.g.e, S.101-112.

⁶⁹S. Kadri Mirze, *İşletme*, Literatür Yayıncılık, 2.Basım, İstanbul, 2011, S.184.

⁷⁰Koçel, a.g.e., S.101.

⁷¹Koçel, a.g.e., S.102-103.

⁷²Mirze, a.g.e., S.184.

bilgi düzeyinde arzulanan yönde bir değişme olmuşsa öğrenme gerçekleşmiştir denilebilir.”⁷³

2.2. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRMENİN ÖNEMİ VE FAYDALARI

2.2.1. Eğitim ve Geliştirmenin Önemi

Eğitim ve geliştirme, bireylerin yapmakta oldukları mevcut işleri daha iyi yapabilmeleri veya gelecekte kendilerinden yapmaları beklenen işlere hazır olmaları için bireylere bilgi, beceri ve nitelik kazandırılması sürecidir. Eğitimde bireylere yeni birtakım becerilerin kalıcı olarak kazandırılması, geliştirmede ise daha çok kişilerin mevcut yeteneklerinin ve potansiyelinin iyileştirilmesi hedeflenir. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri hem örgütsel verimliliğin artırılmasını hem de bireylerin performanslarının arzu edilen seviyeye yükseltilmesinin sağlaması açısından önemlidir.⁷⁴

Sürekli olarak değişen iş ve rekabet koşullarında örgütlerin başarısı çalışanların bilgisi, becerisi ve ilgisiyle doğru orantılıdır. Bilgi, beceriler çalışanların yaşam ve düşünce biçimleri ile ilgilidir ve geliştirilebilir.⁷⁵ Bilgi çağında eğitim ve geliştirme durağan bilgilerin öğretilmesi olmaktan çıkmıştır. Eğitim ve geliştirme kişilerin bilgiyi araştırma, bulma, üretme ve karşılaşılan sorunların çözümü için kullanma çabasına dönüşmüştür. Ayrıca çağımızın eğitim ve geliştirme faaliyetleri bireyin özgüven ve yeteneğinin açığa çıkarılmasına da katkı sağlamayı hedeflemektedir.⁷⁶ Nitelikli bireyler meydana getirmede eğitim ve geliştirmenin önemi her geçen gün artmakta olup, bilgi çağında örgütler, eğitim ve geliştirme faaliyetlerini planlarken eğitimde süreklilik ve ömür boyu öğrenme düşüncesini yerleştirmeye çalışmaktadır. Diğer bir ifadeyle örgütler çalışanlarının öğrenmeyi öğrenmesini hedeflemektedir.⁷⁷

⁷³Koçel, a.g.e., S. 103.

⁷⁴Sait Gürbüz ve Mustafa Bekmezci, “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2012, Cilt:41, Sayı:2, 189-213, S. 192.

⁷⁵Hayri Ülgen, S. Kadri Mirze, “İşletmelerde stratejik Yönetim”, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2014, S.424.

⁷⁶Koçel, a.g.e., S. 113.

⁷⁷Metin Atak ve İlhan Atik, “Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi”, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 2007, Cilt:3/1, S. 63.

2.2.2. Eğitim ve Geliştirmenin Örgütsel Faydaları

Eğitim ve geliştirmeye önem vermeyen iş örgütleri çalışanlarının başarı ve verimliliklerini arttıramaz. Çalışanlarının başarısını arttıramayan örgütlerin kendi etkinlik ve verimliliklerini sağlamaları da oldukça güçtür. Dolayısıyla yoğun rekabet şartları altında varlıklarını koruyabilmeleri olanaksızdır.⁷⁸ Örgütler etkinlik sağlayabilmek için eğitim ve geliştirmeye yatırım yapmak zorundadır. Eğitim ve geliştirme örgütler açısından iyi bir yatırımdır çünkü eğitim ve geliştirme örgütlere uzun dönemli, sadık, yüksek performanslı çalışanları elinde tutma olanağı sağlar. “Amerikalı bir telekomünikasyon şirketi olan Verizon’un eğitim programı, ABD’de üst sıralardadır. Çalışanını geliştirmeye, eğitmeye ve yetiştirmeye yılda dört yüz elli milyon dolardan fazlasını harcamaktadır ve bunun bir şirketin yaptığı en iyi yatırım olduğuna inanmaktadır.”⁷⁹

İş örgütlerinde uygulanan eğitim ve geliştirme programlarının örgüte ve çalışanlara, sağladığı çeşitli faydaları söz konusudur. Örgüte sağladığı faydalar şu şekilde özetlenebilir:⁸⁰

- Örgütün tüm kademelerinde işe dönük bilgi ile becerileri artırır,
- Çalışanların örgütün amaçlarıyla özdeşleşmelerine yardım eder,
- Örgüt içi şeffaflık ve güveni sağlar,
- Ast üst arası ilişkiyi artırır,
- Örgütsel gelişime neden olur,
- Çalışanın moralini yükseltir,
- Tüm örgütsel alanlarda geleceğe dönük bilgi sağlar,
- Örgüt, karar alma ve problem çözmede daha etkin hale gelir,
- Örgütsel politikaları netleştirir,
- Yöneticilerin liderlik becerilerini, çalışanların örgüte sadakatlerini geliştirir,
- Verimlilik ve iş kalitesini yükseltir,

⁷⁸Dursun Bingöl, *Personel Yönetimi*, Beta basım Yayın, İstanbul, 1996, S.172.

⁷⁹Boone, Kurtz, a.g.e., S.257-258.

⁸⁰M. Şerif Şimşek, H. Serdar Öge, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eğitim Akademi Yayınları, 2011, Konya, S.253.

- Örgüt bünyesinde sorumluluk duygusunun gelişmesini sağlar,
- İş ile yönetim arasındaki ilişkileri güçlendirir,
- Örgütsel iletişimi destekle ve artmasını sağlar.

2.2.3. Eğitim ve Geliştirmenin Bireysel Faydaları

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri örgütlerin etkinliğini ve verimliliğini arttırabilmesi açısından hayati öneme sahiptir. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin, örgütteki verimliliği sağlayabilmesi için öncelikle örgüt çalışanlarının vasıflarını yükseltmesi gerekir. Çalışanların kabiliyetlerinin yükseltilmesi de ancak eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile olur fakat bu faaliyetler gelişigüzel yerine getirilmemelidir. Örgüt içerisinde yürütülecek olan tüm eğitim ve geliştirme faaliyetleri belirli bir program çerçevesinde yürütülmelidir.⁸¹

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin bireye sağladığı faydaları şu şekilde sıralamak mümkündür:⁸²

- Bireysel karar verme becerisini geliştirir,
- Bireysel başarı, ilerleme ve sorumluluk yüklenmeyi teşvik eder,
- Bireysel özgüven ile öz gelişime destek olur,
- Çalışanın stres, gerilim, hayal kırıklığı ile başa çıkmasına yardım eder.

Bunlara ek olarak eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin bireylere başka yararları da bulunmaktadır. İş görenler iş gücü piyasasındaki değerlerini ve kazanma güçlerini arttıran yeni bilgi ve becerileri eğitim ve geliştirme faaliyetleri sayesinde elde eder. Yeni bilgi ve becerilere sahip donanımlı iş görenler iş örgütlerinin en önemli değeri olarak kabul edilir ve bu sayede de iş güvencelerini sağlamış olur. Ayrıca eğitim ve geliştirme sayesinde çalışanlar başarılarını arttırabilir ve böylece örgüt içerisindeki terfi fırsatlarını da değerlendirebilir.⁸³

2.3. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRMENİN AMAÇLARI

İş örgütlerinin yöneticileri ve çalışanları her gün dış çevrelerinde örgütün performansını etkileyebilecek değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden

⁸¹Bingöl, a.g.e., S.173.

⁸²Şimşek, Öge, a.g.e., S.253.

⁸³Bingöl, a.g.e., S.175.

hierarchy's en alt düzeyindeki çalışanlardan en üst düzeydeki çalışanlara kadar tüm bireyler değişen çevre koşullarında rekabet güçlerini koruyabilmek için işleriyle ilgili güncel teknik bilgileri edinmek zorundadır. Bu durum örgütlerde eğitim ve geliştirme faaliyetlerini bir ihtiyaç olarak ortaya çıkarmaktadır.⁸⁴ Günümüzde değişimlere hazırlıklı olmak, bilgiyi ve teknolojiyi zamanında elde edebilmek için iş örgütlerinin, eğitim ve geliştirme faaliyetlerine büyük önem vermeleri gerekmektedir.⁸⁵ Nitekim bütün iş örgütleri eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin gerekli olduğunu tartışmasız kabul etmektedir.⁸⁶ İş örgütlerinin temel amacı kar elde etmektir bu doğrultuda iş örgütleri eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin de bu amaca hizmet etmesini beklemektedir. Ayrıca bu ana amaç yanında eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin ekonomik, toplumsal ve bireysel amaçları bulunmaktadır.⁸⁷

2.3.1. Ekonomik Amaçlar

Kar elde edemeyen iş örgütleri yok olmaya mahkumdur. Bu yüzden iş örgütleri tüm ekonomik amaçlarını kar elde etme amacı çerçevesinde şekillendirir. İş örgütlerinin ekonomik amaçlarını, eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle bireylerin kapasitelerini arttırmak dolayısıyla da örgütün üretim ve verimliliğini arttırmak olarak ifade edebiliriz. Bu temel ekonomik amaca uygun olarak diğer ekonomik amaçlar şu şekilde sıralanabilir:⁸⁸

- Kalitede artış,
- Maliyetlerde düşme,
- Zamandan tasarruf,
- Firelerin azaltılması,
- İş kazalarında azalma,
- İş güvenliğinin sağlanması,
- Makine ve teçhizatın akılcı kullanımı,
- Personel devir hızının düşmesi, devamsızlıklarda azalma,
- Bakım-onarım giderlerinde azalma,

⁸⁴Mirze, a.g.e., S.186.

⁸⁵Celalettin Serinkan, Uğur Dolgun(ed.), ve arkadaşları, *Meslek Yüksekokullar için insan kaynakları Yönetimi*, Ekin Yayınevi, Bursa, 2007, S. 114.

⁸⁶Bingöl, a.g.e., S.173.

⁸⁷Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 115.

⁸⁸Şimşek, Öge, a.g.e., S.254.

- Kontrol ve denetimde azalma,
- İş yapma metotlarında gelişme,
- Hata oranlarında düşme.

2.3.2. Beşeri ve Sosyal Amaçlar

Eğitim ve geliştirmenin amacı bireylerin yeteneklerini şu andaki ve gelecekteki görevlerini yerine getirebilmeleri için istenilen düzeye yükseltmektir.⁸⁹ İş örgütleri bu yolla ekonomik anlamda üretim ve verimliliği artırmayı amaçlamaktadır. Fakat eğitim ve geliştirmeyi sadece ekonomik amaçlar ile ilişkilendirmek insan faktörüne saygısızlık olacaktır. Bu doğrultuda hedeflenmesi gereken bireysel ve sosyal amaçları somut bir şekilde şöyle açıklayabiliriz:⁹⁰

- Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırarak bütünleşmelerini sağlar,
- Çalışanları motive eder,
- Çalışanlar arası işbirliği ve dayanışmayı arttırır,
- Çalışanların moral ve özgüven duygularını yükseltir,
- Çalışanların bilgi ve yeteneklerini arttırarak yükselme olanakları sağlar, ücret düzeylerini yükseltir,
- Örgütsel amaçlar ile bireysel amaçları bütünleştirir,
- Çalışanların yaratıcılıklarını geliştirir,
- İş bilgisi ve deneyiminin artması sonucunda iş tatmini yükselir.

2.4. EĞİTİM GELİŞTİRME FAALİYETLERİ KAPSAMINDA İZLENMESİ GEREKEN TEMEL İLKELER

İş örgütlerinde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin örgütün etkinliğini ve verimliliğini belirlemede çok önemli bir rolü vardır. Ancak eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin bu rolü oynayabilmesi için sistemli bir program çerçevesinde ve belirli ilkeler gözetilerek uygulanması gerekir.

⁸⁹Bingöl, a.g.e., S.173.

⁹⁰Şimşek, Öge, a.g.e., S.254-255.

2.4.1. Süreklilik İlkesi

Eğitim ve geliştirme çabalarının başarıya ulaşabilmesi için bu çabaların sürekli olması gerekir. Günümüzde her an bir gelişim ve değişim yaşanmaktadır ve biz buna hayatımızın her alanında şahitlik etmekteyiz. Günümüz iş örgütleri de bu gelişim ve değişimlerin getirdiği fırsatları yakalayabilmek, kendilerini yenileyebilmek, yeni teknolojik, sosyal, ekonomik, buluş ve araştırmaları yakından takip edebilmek için eğitim ve geliştirme faaliyetlerini sürekli olarak devam ettirmek zorundadır. Nitekim eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde yakalanan süreklilik sayesinde hem çalışanlar hem de örgüt beklenmedik yeni koşullara hazırlıklı olur ve uyum sorunu yaşamaz.⁹¹

2.4.2. Yararlılık İlkesi

Eğitim ve geliştirme faaliyetleri örgütün hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmak için önceden belirlenmiş olan amaçlar çerçevesinde tasarlanır. Ancak bu faaliyetlere zaman ve para harcanacaktır. Bu durum iş örgütleri için birer maliyet unsuru oluşturur.⁹² Dolayısıyla iş örgütleri için amaçlarına ulaşmayan, yararlı olmayan eğitim ve geliştirme faaliyetleri boşa harcanmış vakit ve para anlamına gelmektedir.⁹³ Bu noktadaki en önemli mesele eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin istenen amaçlara ulaşılıp ulaşılmadığının tespitidir. Bir başka deyişle eğitim-yarar ilişkisinin kurulması gerekmektedir.⁹⁴

2.4.3. Fırsat Eşitliği İlkesi

Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde fırsat eşitliği ilkesi ile kastedilen iş örgütlerinde yapılan eğitim ve geliştirme uygulamalarından belli bir grup ya da kişilerin yararlanması değil tüm çalışanların eşit ve adil olarak yararlanmasıdır.⁹⁵ Yani eğitim ve geliştirme faaliyetleri yerine getirilirken bireysel ve grupsal yaklaşımdan çok örgütsel yaklaşımın benimsenmesi daha yararlı olacaktır.⁹⁶

⁹¹Şimşek, Öge, a.g.e., S.254-255.

⁹²Bingöl, a.g.e., S.177.

⁹³Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 117.

⁹⁴Şimşek, Öge, a.g.e., S.256.

⁹⁵Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 117.

⁹⁶Hüseyin Fazlı Ergül, “İşletmelerde Eğitim Etkinliğinin Değerlendirilmesi”, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt. 4, Sayı. 7, 2006, S.57.

2.4.4. Planlılık İlkesi

Eğitim ve geliştirme süreci gelişigüzel bir şekilde uygulanırsa bireylerin öğrenme süreci çok yavaşlar ve uzunca vakit alabilir. İş örgütleri açısından geciken süreç örgütün aleyhine işlemektedir.⁹⁷ Bu noktada eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden beklenen yararın elde edilebilmesi için kapsamlı bir plan ve program ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bütün iş örgütleri kendi ihtiyaçları doğrultusunda eğitim planları hazırlamalıdır. Yeterli kaynağın ayrıldığı ve iyi hazırlanmış planlar sayesinde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden gerçek anlamda verim elde edilebilir.⁹⁸

2.4.5. Etkin Katılım İlkesi

Eğitim ve geliştirme programının başarısı için örgüte can veren, onu dinamik tutan insan faktörünün bu faaliyete etkin ve olumlu bir şekilde katılımının sağlanması gerekir. Ancak bu şekilde dengeli bir gelişim gerçekleştirilebilir. Etkin katılımı sağlayabilmek için öncelikle çalışanların gelişme ihtiyacı duymaları gerekir. Çalışanların eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önem ve yararına inanmaları ile eğitim almayı arzulamaları faaliyetin başarılı olmasını sağlayacaktır.⁹⁹ Ancak çalışanlar yöneticileri tarafından zorla değil kendi istekleriyle eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katılmalıdır.¹⁰⁰ Yöneticilerin bu noktadaki en önemli görevi çalışanlara öğrenme arzusunu aşılama olacaktır.¹⁰¹

⁹⁷Bingöl, a.g.e., S.174.

⁹⁸Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 117.

⁹⁹Şimşek, Öge, a.g.e., S.256.

¹⁰⁰Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 117.

¹⁰¹Bingöl, a.g.e., S.182.

2.5. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRMEYİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.5.1. Yönetici ve Uzmanların Desteği

En üst düzeyden en alt düzeydeki yöneticiye kadar yöneticilerin tamamı çalışanlarının eğitime ihtiyaçları olduğunu gösteren durumlara karşı her zaman duyarlı olmalıdır.¹⁰² Zira eğitim ve geliştirmede yönetici duyarlılığı ve desteği en temel gerekliliktir. Şayet bu destek olmazsa eğitim ve geliştirme programı nehirde başboş sürüklenen sandala benzer. Ayrıca üst yönetim tarafından eğitim ve geliştirmeye verilen destekten tüm örgüt haberdar olur ve benimsenirse desteğin gerçek ve samimi olduğu anlaşılır. Buna ek olarak üst yöneticiler kadar diğer yönetici ve uzmanların da eğitim ve geliştirme faaliyetlerine dahil olmaları önemli bir husustur.¹⁰³

2.5.2. Teknolojik Gelişmeler

Bilgi çağının en önemli özelliği hayatın her alanında yaşanan baş döndürücü değişim ve dönüşümlerdir. Kuşkusuz bu değişim ve dönüşümlerden en önemlileri teknoloji alanında yaşananlardır. Özellikle bilgisayar ve internet teknolojilerindeki gelişmeler tüm örgütsel fonksiyonlar gibi eğitim ve geliştirme fonksiyonunun yerine getirilme şeklini ve etkinliğini de köklü bir şekilde etkilemektedir.¹⁰⁴ Bu doğrultuda yeni eğitim yaklaşımları yer ve mekan olarak sınırlı tutulmayan, öğretme değil öğrenme merkezli olan, ömür boyu öğrenmeyi hedefleyen amaçlar benimsemektedir.¹⁰⁵ Günümüzdeki eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde birçok teknolojik ürün kullanılmaktadır böylece verilen eğitimlerden daha fazla yarar elde edilmesi amaçlanmaktadır.¹⁰⁶ Eğitimde en çok kullanılan teknolojiler, televizyon,

¹⁰²Bingöl, a.g.e., S.177.

¹⁰³Şimşek, Öge, a.g.e., S.27.

¹⁰⁴Şimşek, Öge, a.g.e., S.257.

¹⁰⁵http://www.ozgunsosyaldusunce.com/index.php?catid=36&id=54&Itemid=13&option=com_content&view=article, Erişim Tarihi: 10 Temmuz 2016.

¹⁰⁶<http://www.eokul-meb.com/egitim-alaninda-kullanilan-teknolojik-urunler-nelerdir-61875/>, 10 Temmuz 2016.

video, bilgisayar, etkileşimli video, internet, e-mail gibi teknolojilerdir. Bu teknolojiler arasında en önemlileri şüphesiz bilgisayar ve internet teknolojileridir.¹⁰⁷

2.5.3. Yatay Örgütsel Yapı

Günümüz iş örgütleri, örgütsel yapılarını biçimlendirirken işlerin görülmesinde hızlılık ve sadelik sağlamak amacıyla yatay örgütlenme modelini tercih etmektedir. Bu modele göre örgüt yapıları daha az kademedan oluşmakta ve çalışanlar faaliyetlerini yerine getirirken emirlerin hiyerarşik bir sıralama izlemesi gerekmemektedir. Yerine getirilen görevler dikkate alınarak örgüt içerisinde birbiri ile ilgisi olan birimler karşılıklı olarak birbirine emir verebilmektedir.¹⁰⁸ Bu durum çalışanların yerine getirdiği görevleri arttırmaktadır. Ayrıca çalışanların görevleri eskisinden daha karmaşık hale gelmektedir. Sonuç olarak daha az çalışan ile daha karmaşık bir ortamda, daha fazla iş ve görevi başarabilmenin önemi artmaktadır. Bu ortam artık çalışanların değişen koşullar altında yetenek ve becerilerini arttırarak değişime uyum sağlamakla yetinmeyip değişimi araştırıp bulmalarını istemektedir.¹⁰⁹

2.6. ÖRGÜTLERDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME SÜRECİ

Küreselleşme ile birlikte hızla değişen çevre koşulları iş örgütlerinin değişimini zorunlu kılmaktadır.¹¹⁰ Bu değişimin yerine getirilmesinde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin hayati önemi vardır. Bu noktada şunu belirtmek gerekir ki eğitim ve geliştirme faaliyetleri, çevredeki değişimleri yakalayarak çalışanların dolayısıyla örgütün bir bütün olarak performansını arttırmayı amaçlayan bir süreçtir.¹¹¹

2.6.1. Eğitim ve Geliştirme İhtiyaçlarının Belirlenmesi

“Eğitim ve geliştirme süreci, eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının belirlenmesi ile başlar.”¹¹² Dolayısıyla bu süreç öncelikle eğitim ve geliştirme faaliyetlerine ihtiyaç duyulması ile başlamalı sonrasında harekete geçilmelidir.¹¹³ Bu sayede, eğitim ve

¹⁰⁷ Mehmet Karahan, *Eğitimde Bilgi Teknolojileri*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Böte Ders Notları, Malatya, 2001, S.85-120.

¹⁰⁸ Nuri Tortop ve Arkadaşları, *Yönetim Bilimi*, Nobel Yayınları, 9. Basım, Ankara, 2012. S.57.

¹⁰⁹ Şimşek, Öge, a.g.e., S.257.

¹¹⁰ Koçel, a.g.e., S. 112.

¹¹¹ Şimşek, Öge, a.g.e., S.258.

¹¹² Şimşek, Öge, a.g.e., S.259.

¹¹³ Bingöl, a.g.e., S.177.

geliştirme faaliyetleri daha akılcı düzenlenebilir.¹¹⁴ Bu faaliyetler düzenlenirken dikkat edilmesi gereken husus sadece “eğitim ve geliştirme gereklidir” düşüncesinden hareket edilerek faaliyet programının oluşturulmamasıdır. Öncelikle eğitim ve geliştirmeyi gerektiren ihtiyaçların neler olduğu ortaya konmalıdır. Bu ihtiyaçların ortaya konabilmesi için birkaç analiz yapılmalıdır. Bunlardan birincisi, örgütsel ihtiyaçlar analizi, diğerleri ise iş ihtiyaçları ile işgören ihtiyaçları analizleridir.¹¹⁵

2.6.1.1. Örgütsel İhtiyaçlar Analizi

İş örgütlerindeki bazı olaylar eğitim ihtiyaçlarına işaret ediyor olabilir. Örneğin; üretim kaynakları, iş görenlerin üretim ölçütlerine ulaşamadıklarını göstermekteyse, eğitime ihtiyaç duyulabilir. Aynı şekilde örgütün kaynaklarının yanlış kullanılıyor veya israf ediliyor olması yetersiz eğitimden kaynaklanıyor olabilir. İş kazalarının sayılarındaki artış çalışanların iş güvenliği konusundaki yenileme eğitimine ihtiyaçları olduğunun bir göstergesi olabilir. Bu olaylar dışında aşırı çatışmalar ve uyuşmazlık sorunları, aşırı kural ihlalleri, iş birliği konusundaki eksiklikler, aşırı personel devri ve devamsızlık oranları eğitim eksikliğinden kaynaklanıyor olabilir. Bu noktada eğitim ihtiyaçlarına sistemli bir şekilde yaklaşabilmek için öncelikle örgütsel ihtiyaçlar analizi yapmak gerekmektedir.¹¹⁶

Örgütsel ihtiyaç analizleri, örgütün kısa ve uzun vadeli amaçlarını ve eğitim-geliştirme faaliyetlerinin bu amaçları etkileme olasılığının incelenmesi ile başlar.¹¹⁷ Örgütsel ihtiyaç analizi ile genel olarak örgütsel bir bakış açısıyla firmanın stratejik misyonu, kısa ve uzun vadeli hedefleri, kurumsal planları, insan kaynakları planlama sonuçları incelenmektedir.¹¹⁸ Başka bir deyişle bu analiz çalışması ile örgüt bir bütün olarak genel bir incelemeye tabi tutulur.¹¹⁹ Böylece, hangi bölümlerin eğitime ihtiyacı olduğu ve gelecekte örgütsel yapıda ne gibi değişikliklerin olabileceği tahmin edilmeye çalışılır. Ayrıca iş yerinde ne tür eksikliklerin olduğu ve bu eksikliklerin hangilerinin çalışanların yetersizliğinden kaynaklandığı araştırılarak

¹¹⁴Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 119.

¹¹⁵Bingöl, a.g.e., S.177.

¹¹⁶Bingöl, a.g.e., S.177.

¹¹⁷Randall S. Schuler, *Personnel and Human Resource Management*, West Publishing Co., Minnesota, 1983, P. 335.

¹¹⁸R. Wayne Mondy, *Human Resource Management*, Pearson Education, New Jersey, 2008, P. 204.

¹¹⁹Şimşek, Öge, a.g.e., S.259.

mevcut personelin eğitim durumu değerlendirilir ve geleceğe yönelik eğitim ihtiyaçları saptanmaya çalışılır.¹²⁰ Bunlara ek olarak örgütsel ihtiyaç analizleri çerçevesinde rekabet olanakları, pazar araştırması, teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler, hukuksal düzenlemeler ve sendikal hareketler gibi örgüt dışı faktörler de dikkate alınır.¹²¹

Sonuç olarak, örgütsel ihtiyaçlar analizi yukarıda örneklerini verdiğimiz olaylarda olduğu gibi örgüt içerisinde eğitim ve geliştirmeye önem verilmesi gereken yerlerin saptanmasına yardımcı olur. Şayet örgütsel ihtiyaçlar analizi çalışmalarının sonuçları eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin yetersizliğine işaret ediyorsa bir adım daha atılarak görev ve iş gören analizlerini kapsayan eğitim açığı analizi yapılır. Böylece kimlerin hangi konularda eğitim ve geliştirmeye ihtiyaç duyduğu sağlıklı bir şekilde tespit edilir.¹²²

2.6.1.2. Eğitim Açığı Analizi

Örgütsel ihtiyaç analizleri yapılarak çeşitli örgütsel sorunların nedeninin eğitim eksikliğinden kaynaklandığına dair bulgulara ulaşılabilir. Ancak kimlerin hangi konularda hangi düzeyde eğitim ihtiyacının olduğunun belirlenmesi gerekir. Bu şekilde tüm çalışanların eğitime tabi tutulması durumunda:¹²³

- Bazı çalışanlar, kendilerine fayda sağlamadığını düşündükleri eğitime tabi tutulmuş olur,
- Gereksiz zaman, para ve emek harcanmış olur,
- Programlara katılan çalışanların motivasyonları bozulur, özgüvenleri sarsılır.

Bu tip olumsuzluklarla karşılaşmamak için eğitim açığı analizi yapılmalıdır.¹²⁴ İş analizi ile işin yapılma koşulları ve iş ya da işleri yerine getirecek kişilerde bulunması gereken nitelikler ortaya konulur. Bu doğrultuda geliştirilen iş tanımları ve iş şartnameleri hazırlanır.¹²⁵ Böylece işin yerine getirilebilmesi için o işi yapacak

¹²⁰Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 120.

¹²¹Şimşek, Öge, a.g.e., S.259-260.

¹²²Bingöl, a.g.e., S.178.

¹²³Bingöl, a.g.e., S.178.

¹²⁴Bingöl, a.g.e., S.178.

¹²⁵Şimşek, Öge, a.g.e., S.260.

kişilerde bulunması gereken bilgi, beceri düzeyi ve işlerin tüm özellikleri ortaya konulur.¹²⁶ İş analizi ile işin gerekleri belirlendikten sonra çalışanın ilgili işe ilişkin bilgi beceri düzeyi tespit edilmeye çalışılır. Başka bir ifade ile çalışanın bilgi becerisi ile performansı değerlendirilir. Bu noktada amaç çalışanın bireysel performansı ile kendisinden beklenen performansının karşılaştırılmasıdır. Bu şekilde bir değerlendirme yapabilmek için ihtiyaç duyulan veriler, bizzat çalışanın kendisine ya da amirine çeşitli sorular sorularak, çalışanı işini yaptığı sırada gözleme tabi tutarak, çalışan ile ilgili örgüt içi kayıtlardan faydalanılarak veya çalışana çeşitli psikolojik testler yapılarak elde edilebilir.¹²⁷ Bu tip yollarla veriler elde edildikten sonra çalışanın sahip olduğu bilgi ve yetenek düzeyi ile sahip olması gereken bilgi ve yetenek düzeyi karşılaştırılır. Bu karşılaştırma bize eğitim açığı olup olmadığı hakkında bilgi verecek olup şu şekilde formüle edilmiştir:¹²⁸

Eğitim açığı= (Bir iş ya da görevin gerektirdiği yetenek- Bir iş ya da görevi yapan kişinin sahip olduğu bilgi ve yetenek.)

Aradaki fark olumsuz olursa çalışanın eğitime ihtiyacı olduğuna, eşit ya da olumlu olursa eğitim ihtiyacının olmadığına karar verilir. Bu şekilde eğitim ihtiyaçlarının saptanmasının ardından sıra artık bu ihtiyacın nasıl giderileceğine, hangi konularda olacağına ve kimlere dönük uygulanacak bir eğitim plan ve programlarının belirlenmesine gelecektir.¹²⁹

2.6.2. Eğitim Plan ve Programlarının Oluşturması

Eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmiş olması, bu ihtiyaçların eksiksiz bir şekilde karşılanabileceği anlamına gelmez. Çünkü örgütler sınırsız bir bütçeye sahip değildir. Dolayısıyla eğitim faaliyetleri için tahsis edilen bütçe olanakları da sınırlıdır. Bu yüzden eğitim ihtiyaçlarının örgütsel amaçların önemine göre sıralanarak karşılanması gerekir. Bu noktada örgütün eğitim öncelikleri doğrultusunda plan ve programlarının oluşturulması bir zorunluluktur.¹³⁰

¹²⁶Bingöl, a.g.e., S.178.

¹²⁷Şimşek, Öge, a.g.e., S.260.

¹²⁸Şimşek, Öge, a.g.e., S.260.

¹²⁹Şimşek, Öge, a.g.e., S.260-261.

¹³⁰Bingöl, a.g.e., S.180.

Plan, en genel ifadeyle mevcut durumdan, gelecekte nereye ve ne şekilde ulaşılmak istediğimizi ve bunun için nelerin yapılması gerektiğinin belirlenmesi olarak ifade edilebilir.¹³¹ Program ise en genel anlamı ile yapılacak bir işin bölümlerini, bu bölümlerin sırasını ve zamanını gösteren tasarı şeklinde ifade edilebilir.¹³² Planlar yapılırken uzun vadeli hedefler ortaya konmalıdır. İş örgütlerindeki çalışanlar ve yöneticiler de örgütsel planlar kapsamında eğitim programlarının hazırlanmasına ilişkin çalışmalara katkı vermelidir. Etkin şekilde düzenlenmeyen plan ve programlar tüm çalışanların performanslarını olumsuz etkileyecektir. Dolayısı ile örgütün etkinliğini ve verimliliğini olumsuz etkileyecektir. Bu yüzden, eğitim plan ve programları hazırlanırken etkin ve verimli olarak hazırlanmasına dikkat edilmelidir. Eğitim plan ve programlarının yararları aşağıdaki gibi ifade edilebilir:¹³³

- Amaçların tutarlılığını sağlar,
- Diğer faaliyetlerle uyumlu çalışmaları özendirir,
- Kritik durumlar önceden tahmin edilebilir,
- Hatalardan kaçınma konusunda kolaylık sağlar,
- Tasarruf sağlar,
- En etkin yöntemlerin tespiti sağlanır,
- Yöneticiler yetkilerini daha iyi kullanır,
- Yöneticiler plan ve programlar sayesinde astlarına yetki devrinde bulunabilirler.

Eğitim ve geliştirme programları zaman alan maliyeti yüksek programlardır. Bu yüzden bu programları kontrol etmek çok önemlidir. Verimsiz eğitim programları çalışanlara ve örgüte hiçbir yarar sağlamaz, harcanan zaman ve paralar bütünüyle boşa harcanmış olur.¹³⁴

2.6.3.Eğitmcilerin ve Eğitileceklerin Seçimi

Hem eğiticilerin hem de eğitileceklerin dikkatlice seçilmesi eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin en önemli kuralıdır. İlk olarak eğiticilerin seçimini ele almak gerekirse

¹³¹Koçel, a.g.e., S. 187.

¹³²<http://www.yenibilgiler.com/program-nedir/>, Erişim Tarihi: 22 Haziran 2016.

¹³³Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 122.

¹³⁴Mirze, a.g.e., S.185.

yapılacak olan bir işin nasıl yapılacağını bilen herhangi bir kimsenin o işi iyi öğretebileceği anlamına gelmeyeceği dikkatle ele alınması gereken bir husustur. Başka bir ifade ile rutin işlerin yerine getirilmesinde başarılı olan yönetici, amir veya gözetimcilerden herhangi birinin aynı zamanda iyi bir eğitici olabileceği düşünülemez. Bu yüzden anlatım, konferans, seminer vb. çeşitli öğretim tekniklerinin kullanımının gerekli olduğu zamanlarda uzman eğitimcilerden yararlanmak gerekir. Örgüt içindeki kişilerden yararlanılması gereken durumlarda bu kişiler eğitim yöntemleri konusunda yetiştirdikten sonra eğitici olarak kullanılmalıdır. Eğitilecek kişilerin seçiminde ise, eğitim ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca eğitim programları konusunda ve kimlerin eğitime tabi tutulacakları hususunda tüm örgüt çalışanları bilgilendirilmelidir.¹³⁵ Ayrıca bu noktada göz önünde bulundurulması gereken bir diğer husus da yönetici ve çalışanlara verilecek eğitimlerin farklı olmasıdır. Çalışanların eğitimi genellikle beceriye dayalı konulardan oluşurken yöneticilerin eğitim konuları daha çok kavramsal içeriğe sahiptir.¹³⁶

2.6.4. Eğitim ve Geliştirme Yöntemlerinin Belirlenmesi

Örgütlerde çalışanların eğitim ve geliştirme faaliyetlerine yönelik birçok yöntem bulunmaktadır. Her yöntemin diğerine göre eksik ya da fazla yönleri vardır. Bu yüzden eğitim ve geliştirmede en iyi yöntem kavramından söz edilemez. Eğitim ve geliştirme programından beklenen verimin elde edilebilmesi için en uygun yöntemin seçilmesi gerekir.¹³⁷ Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, öğretilecek konu ile yöntemin uyumlu olduğu bir eğitim ve geliştirme yönteminin seçilmesidir.¹³⁸ Ayrıca bu seçimde en iyi kararı verebilmek için aşağıdaki etmenlerin göz önünde bulundurulması gerekir.¹³⁹

- Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin amacı,
- Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katılacakların sayısı,
- Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katılacakların mesleki durumları,
- Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katılacakların bilgi ve beceri düzeyleri,

¹³⁵Bingöl, a.g.e., S.187.

¹³⁶Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 124.

¹³⁷Bingöl, a.g.e., S.187.

¹³⁸Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 124.

¹³⁹Bingöl, a.g.e., S.187.

- Eğitim ve geliştirme faaliyetlerine katılacakların kişisel farklılıkları,
- Eğitim ve geliştirme yöntemlerinin gerektirdiği zaman,
- Eğitim ve geliştirme yönteminin maliyeti,
- Örgütün maddi imkanları ve eğitim ve geliştirme bütçesi,
- Eğitim ve geliştirme faaliyetini yerine getirecek elamanların durumu.

2.6.4.1. İş Başında Eğitim

Son dönemin popüler eğitim ve geliştirme yöntemleri arasında olan iş başında eğitim, genç çalışanları deneyimli çalışanların rehberlik ve gözetiminde görevlerine hazırlar. İş başında eğitimin bir türü çıraklık eğitimidir. Bu eğitim ve geliştirme türünde çalışan, bir işi belirli bir zaman diliminde yetişmiş bir çalışana yardımcı olarak veya hizmet ederek öğrenir.¹⁴⁰ Ayrıca iş başında eğitim yöntemleri, bir nevi hizmet içi eğitim olarak da kabul edilebilir. Çünkü iş başı eğitim yöntemleri, çalışanları iş ortamından uzaklaştırmadan iş yerinde verilen eğitime dayanır. Çalışanlar bir yandan işlerini yaparken diğer yandan eğitime tabi tutulurlar. Ancak bu yöntemin çeşitli yararları ve sakıncaları bulunmaktadır.¹⁴¹

Yararları:¹⁴²

- İşbaşı eğitim ve geliştirme faaliyetleri daha az giderle uygulanabilir,
- Öğretilen bilgilerin anında uygulanma olanağı bulunmaktadır,
- Çalışanlar işinden uzaklaşmadığından dolayı üretimde aksama olmaz,
- İşte adaptasyon sorunu pek görülmez.

Sakıncaları:¹⁴³

- İş başı eğitimi veren sorumlu kişi iyi bir eğitici olmayabilir,
- Verilen çalışma koşullarına ait bilgiler eskimiş olabilir. Bu durumda çalışanlar, özellikle yeni teknolojik gelişmelerle ilgili bilgiler alamamış olurlar.
- Öğrenme aşamasında büyük oranda hatalı mal üretilir,

¹⁴⁰Boone, Kurtz, a.g.e., S.258.

¹⁴¹Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 125.

¹⁴²Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 125.

¹⁴³Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 125.

- Çalışma koşulları, gürültü, stres, gibi etkenler açısından uygun eğitim ortamı oluşturmayabilir,
- Çok sayıda çalışana aynı anda eğitim verilmesi sağlanacak fayda derecesini düşürebilir.

2.6.4.1.1. Amir Gözetiminde Eğitim

Bu yöntemde çalışan işini en yakın üstünün ya da amirinin gözetiminde yaparak öğrenir. Çalışanın yetenekli ve istekli oluşu eğitimin etkinliğinde belirleyicidir.¹⁴⁴ Amir, işi yapan çalışanı gözler ve hataları varsa müdahale ederek düzeltir. Çalışan ise işi ile ilgili olarak karşılaştığı problemlerde amirine danışarak bilgi alabilir.¹⁴⁵ Bu yöntem genellikle el becerisinin kazandırılacağı ve güvenlik kurallarının öğretileceği durumlarda kullanılır. Tehlikeli işlerin öğretiminde, çok sayıda çalışanın eğitime tabi tutulduğu durumlarda pahalı ve hassas maddeler ile üst düzey kalitede üretimin yapıldığı durumlarda kullanılmaz.¹⁴⁶

2.6.4.1.2. Çıraklık Eğitimi

Bu yöntem, en eski eğitim yöntemlerinden birisi olarak görülmektedir. Özellikle endüstriye dayalı üretim yapan iş örgütlerince kullanılmaktadır. Endüstriye yeni katılan veya katılacak olan genç ve tecrübesiz çalışanlara uzman ve deneyimli kişiler tarafından verilen bir eğitim türüdür. Bu yöntemde amaç işin teorik ve uygulamalı yönlerinde adayların bilgilendirilerek tecrübe kazandırılmasıdır. Günümüz iş örgütlerince zaman ve maliyet açısından tasarruf sağlaması nedeniyle oldukça rağbet görmektedir.¹⁴⁷ Örneğin, *McDonald's*'ın İngiltere'deki restoranlarında, İngiltere hükümeti tarafından başlatılan ekonomik teşvik planının bir parçası olarak, çıraklık eğitim programları geliştirilmiştir. *McDonald's* bu program kapsamında altı bin kişiyi çırak olarak işe almış olup bir sonraki yıl bu sayının on bine çıkması hedeflenmiştir.¹⁴⁸

¹⁴⁴Bingöl, a.g.e., S.188.

¹⁴⁵Şimşek, Öge, a.g.e., S.264.

¹⁴⁶Bingöl, a.g.e., S.188.

¹⁴⁷Şimşek, Öge, a.g.e., S.264.

¹⁴⁸Boone, Kurtz, a.g.e., S.258.

2.6.4.1.3. Stajyerlik

Staj, çalışana üstleneceği görevlere ilişkin çalışma şartlarını tanıma işleri öğrenme, mesleki sorumluluk taşıma ve işe uyum yeteneklerini geliştirme gibi çeşitli faydalar sağlayan bir eğitim yöntemidir.¹⁴⁹ Bu yöntem çalışanlar için söz konusudur. Çalışanlar bu yöntem sayesinde hakkında teorik bilgiye sahip oldukları işleri belli bir süre boyunca tecrübe etme olanağı bulurlar. Böylece iş dışında kazanılan bilgi ve beceriler iş başında uygulanarak pekiştirilmiş olur.

2.6.4.1.4. İşe Alıştırma

İş örgütüne yeni atanan ya da örgüt içerisinde bölüm değiştiren çalışanlara işin ilk günlerinde verilen eğitimidir. Bu yöntemin hedefi işin gerektirdiği temel bilgileri kısa süre içerisinde kazandırmaya çalışarak çalışanın işe uyum süresini mümkün olduğunca azaltmaya çalışmaktır. Bu ana hedef doğrultusunda çalışana, örgütün genel yapısı, sosyal haklar ve sorumluluklar, iş koşulları gibi çeşitli bilgiler verilir. İşe alıştırma eğitiminde, konferans, işletme içi geziler, görüşmeler gibi çeşitli yöntem ve teknikler kullanılır.¹⁵⁰

2.6.4.1.5. İş Rotasyonu

İş rotasyonunun amacı, çalışanların örgüt içerisinde birbirinden farklı işlerde çalışarak deneyim kazanmalarını sağlamaktır. Çalışanlar daha önceden planlanmış bir şekilde örgütün çeşitli bölümlerinde belirli zaman dilimlerini geçirerek eğitim alırlar.¹⁵¹ Bu yöntem, daha çok, üst ve orta kademe yöneticilerin, özellikle işe yeni başlayan yönetici adaylarının eğitiminde kullanılmaktadır.¹⁵² Bu yöntem, yöneticilerin yönettiği birimin özelliklerinin farkına varmasını sağlar. Ayrıca yöneticilerin kendi performansını olumlu ya da olumsuz etkileyecek örgüt içi gelişme ve koşulları değerlendirebilmesi için yarar sağlayan bir yöntemdir.¹⁵³

¹⁴⁹Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, a.g.e., S. 126.

¹⁵⁰Şimşek, Öge, a.g.e., S.263.

¹⁵¹Şimşek, Öge, a.g.e., S.263.

¹⁵²Akif Kasımov, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin Önemi: Azerbaycan'da Faaliyet Gösteren Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2006, S.78.

¹⁵³Koçel, a.g.e., S. 111.

2.6.4.2. İş Dışında Eğitim

İş yerinde eğitim yöntemleri arasında iş rotasyonu, stajyerlik, çıraklık eğitimi gibi eğitim yöntemleri yer almaktadır. Fakat bu yöntemler çoğu zaman iş yerinde dikkat dağınıklığına neden olduğundan iş örgütleri genellikle iş yeri dışındaki eğitim yöntemlerine yönelmektedirler. Günümüz iş örgütleri eğitim ile ilgili yatırımlarının büyük bir bölümünü iş yeri dışındaki eğitim uygulamalarına yönelik yapmaktadırlar.¹⁵⁴ Bu eğitim uygulamaları bir yönüyle tamamlayıcı nitelikte olup, kısa süreli kurslardan yönetici yetiştirme programlarına kadar geniş bir yelpaze içinde yer alırlar.¹⁵⁵ Eğitilenlerin bilgilerini geliştirmek, görüş ufuklarını genişletmek ve başkalarının davranışlarına karşı kendi duyarlılıklarını ölçme yeteneğini geliştirmeyi amaçlayan bu yöntemler bireylere veya gruplara çalışma saatleri içinde ya da dışında uygulanabilir. İş dışında eğitim uygulamalarının en önemli özelliği eğitilenlerin çalışma koşullarından tamamen soyutlanarak tüm ilgisini eğitime verebilmesidir.¹⁵⁶

2.6.4.2.1. Konferans

Konferans, geleneksel bir eğitim yöntemi olmakla beraber iş örgütlerince oldukça kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntem, konusunda uzman bir kişinin geniş dinleyici kitlesine önceden planlanmış bir konuyu anlatması dinleyenlerin gerekirse not tutarak anlatımın bitiminde soru sormaları esasına dayanmaktadır. Konferansı veren kişi örgüt içinden ya da dışından olabilir. Dinleyicileri pasif durumda tutması, iletişimin çoğunlukla tek yönlü oluşu, katılım ve geri bildirimdeki sınırlılıklar bu yöntemin negatif yönleri olarak sıralanabilir.¹⁵⁷ Konferans yönteminde dinleyicilere söz hakkı verilerek bu yöntemin negatif yönleri telafi edilmeye çalışılmaktadır.¹⁵⁸

2.6.4.2.2. Rol Oynama

Rol oynama yöntemi, çalışanları iş yaşamına hazırlayan, diğer bireylerle işbirliğine yönelten, belirli problemlere çözüm aramaya sevk eden bir eğitim yöntemidir. Bu yöntemde iş örgütlerinde meydana gelen problemlere benzeyen

¹⁵⁴Robbins, Judge, a.g.e., S.562.

¹⁵⁵Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, S. 127.

¹⁵⁶Filiz Ayan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İlyaz İzmir Yayınevi, İzmir,4. Baskı,2013. S.15.

¹⁵⁷Şimşek, Öge, a.g.e., S.265.

¹⁵⁸Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, S. 127.

durumlar bir senaryoya dönüştürülerek bireylere dağıtılır. Daha sonra bireyler hayali bir örgüt yapısı içinde sanki belirli bir yönetim kademesindeymiş gibi mevcut probleme çözüm bulabilmek için çaba sarf ederler. Bu yöntem sayesinde bireyler kendi karakter, düşünce yapısı ve inancına göre mevcut probleme çözüm üretebilecek etkin fikirler üretebilir. Yöntem, bireylerin eğitime istekli bir şekilde ve yüksek katılımını sağlar. Bu yönüyle de bu yöntem en gerçekçi eğitim yöntemleri arasında sayılmaktadır.¹⁵⁹

Bir iş dışı eğitim tekniği olan rol oynama tekniği oldukça etkili bir yöntemdir. Japonya'daki en büyük süper market zinciri *Ito Yokado* işe yeni başlayanlar için haftalık eğitim programı olarak rol yapma eğitimini uygulamaktadır. Bu uygulamalardan birinde bir grup genç adam kör, özürlü ve yaşlı insanlara rehberlik yapmak gibi çeşitli teknikleri öğrenmektedirler. Bu sayede çalışanların ekstra yardıma ihtiyaç duyan müşterilerin özel ihtiyaçlarına karşı hassas olmaları sağlanmaktadır.¹⁶⁰

2.6.4.2.3. Simülasyon

Simülasyon gerçekte var olan görevlerin, ilişkilerin, ekipmanların, davranışların ya da bazı bilişsel aktivitelerin bilgisayar ortamında modellenerek taklit edilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Eğitimde ve teknolojiye ortaya çıkan yeni gelişmeler bu iki alanın birlikteliğini meydana getirmiştir. Gelişen teknoloji simülasyon uygulamaları ve araçlarının yaygınlaşmasına ve eğitimde kullanılmasına fırsat tanımıştır. Simülasyon türlerinin tamamında gerçek yaşama uygunluk veya aslına uygunluk olarak ifade edebileceğimiz özellik bulunmak zorundadır. Bu özellik eğitim ortamında yaşanan deneyimlerin gerçekliğini ifade etmektedir. Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde simülasyon yöntemin kullanımı eğitim programına yenilikçi bir ruh katacaktır. Ayrıca temel ve ileri düzey beceri eğitimlerinin bilişsel bilgi düzeyi ile beraber yükselmesini sağlayacaktır. Simülasyon ile eğitim yapılırken iş ve çalışma ortamı gerçek olmadığından bireyler baskı altında olmadan daha isabetli kararlar alabilecekler böylece öğrenilen becerilerin sınıf ortamından gerçek durumlara transferi kolaylaştıracaktır. Ayrıca doğru uygulamalar ve tekrar ile hem

¹⁵⁹Şimşek, Öge, a.g.e., S.267.

¹⁶⁰Robbins, Judge, a.g.e., S.563.

hatırlama oranı hem de öğrenenlerin yeterlilikleri artacaktır. Böylece eğitim programının ve mezunlarının nitelik artışından söz edilebilecektir. Eğiticiler ise simülasyon kullanılan eğitimlerle, öğrencilerinin eğitim ve değerlendirmelerine aktif olarak katılabileceklerdir. Ayrıca alandaki güncel gelişmeleri öğrenme ve uygulama fırsatı bulacaklardır.¹⁶¹ Bu yöntem büyük kuruluşlar tarafından tercih edilebilen pahalı bir yöntemdir. Ancak eğitim sırasında gerekli bilgi ve deneyim simülatör ortamında verildiğinden dolayı iş kazaları azalacak böylece eğitim giderleri düşecektir.¹⁶²

2.6.4.2.4. Duyarlılık Eğitimi

Bu yöntem genellikle yöneticilerin ve küçük grupların eğitiminde ve geliştirilmesinde kullanılmaktadır. Bireylerden 12-15 kişilik gruplar halinde daha önce belirtilmemiş bir konu üzerinde çalışmaları istenmektedir. Grup üyeleri bir hafta veya daha uzun bir dönem boyunca günde iki veya üç saat birlikte çalışırlar. Bu yüzden bu yöntem konuya değil de sürece odaklanan bir eğitim ve geliştirme yöntemidir.¹⁶³

Ayrıca duyarlılık eğitimi yöneticilerin geliştirilmesi noktasında üzerinde oldukça durulan bir eğitim ve geliştirme yöntemidir. Bu yöntem, yöneticilerin kendi kendilerini daha iyi anlamalarını sağlayan ve kendilerinin başkaları üzerindeki etkilerini değerlendirmelerine yardımcı olan bir eğitim ve geliştirme yöntemidir. Bu yöntem, yöneticilerin başkalarının duygularını, tepkilerini daha iyi anlamasını sağlarken aynı zamanda kişiler arası ve grup içi ilişkilerde daha üretici ve tatmin edici olunması noktasındaki yöneticilik becerilerinin geliştirilmesine de katkıda bulunur.¹⁶⁴ Aynı zamanda bu eğitim ve geliştirme yöntemi, otorite endişesini yok ederek yöneticileri daha açık fikirli olmaya ve demokrat olmaya yönlendirmeyi hedeflemektedir.¹⁶⁵

¹⁶¹Özlem Mıdık, Mehtap Kartal, “Simülasyona Dayalı Tıp Eğitimi”, Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi dergisi, , Cilt 23, Sayı 3, S. 389-399, 2010.

¹⁶²Şimşek, Öge, a.g.e., S.267.

¹⁶³Serinkan, Dolgun ve arkadaşları, S. 128.

¹⁶⁴Bingöl, a.g.e., S.208.

¹⁶⁵Şimşek, Öge, a.g.e., S.268.

2.6.4.2.5. Uzaktan Eğitim

Günümüzde birçok iş örgütü dersler, konferanslar, atölye çalışmaları, seminer gibi eğitim ve geliştirme yöntemlerinin yerine eğitim ve geliştirme maliyetlerini önemli ölçüde azaltan uzaktan eğitim programlarını tercih etmektedir. Bu yöntem bilgisayara dayalı olarak iş çevresinin benzetimini verebilen videoların yanında bunlara uygun sunumları da verebilmektedir. Eğitilenler bir sınıf ortamına gitmek zorunda kalmadan kendi istedikleri zaman öğrenebilmektedirler. *Online* eğitim programları yoluyla eğitilenler, etkileşimli olarak öğrenebilmekte herhangi bir yerde bulunan bir rehber ya da eğitimci ile konferans gerçekleştirebilmektedir.¹⁶⁶



¹⁶⁶Boone, Kurtz, a.g.e., S.258.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK VE ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİMİ

3.1. ÖZEL GÜVENLİK KAVRAMI

Özel güvenlik kavramı ve ihtiyacı, ilk olarak Amerikalıların 200 yıl önce altın ararken mallarını ve posta arabalarını hırsızlardan korumak için kurdukları koruma timleriyle ortaya çıkmıştır. Ancak özel güvenlik kavramı zaman içinde gelişmiş, pek çok ülkede yaygınlaşmış, günümüzde ticari anlamda önemli bir sektör haline gelmiştir.¹⁶⁷

Özel güvenlik talebi, konut güvenliği, kişi koruma, özel hayatın gizliliğini sağlama gibi özel hukuk alanındaki hak ve çıkarların korunmasına yönelik ortaya çıkan bir taleptir. Bununla birlikte özel güvenliği ticari bir sektör haline getiren faktör ise ticaret eşyasının güvenliğinin sağlamasına yönelik ortaya çıkan taleplerdir. Bu doğrultuda yabancı sermayeli şirketler, bankalar, büyük holdingler, kamu kurum ve kuruluşları hatta askeri güvenlik bölgeleri dahi güvenlik sistemlerini teknolojinin son imkanlarıyla donatmış ve özel yetiştirilmiş olarak güvenlik personeli istihdam etmeye başlamıştır.¹⁶⁸

Modern anlamda özel güvenlik, gerçek ya da tüzel kişilerin güvenliklerinin sağlanması veya korunmasına yönelik olarak gerçekleştirilen koruma faaliyetlerinin bütünüdür. İfade ettiği gibi aynı zamanda özel güvenlik denince kişilere ya da kurumlara ait özel alanlarda verilen güvenlik hizmeti de akla gelmelidir. Ayrıca özel güvenlik, mülkiyeti özel ya da devlet kurumlarına ait olan ancak güvenlik bölümlerinde çalışanların devletin denetimine tabi olduğu güvenlik hizmeti veren birimlerdir. Bu kapsamda özel güvenlik görevlileri görev alanları içerisinde arama, el koyma, yakalama ve zor kullanma gibi bir dizi yetkilere sahiptir.¹⁶⁹

¹⁶⁷ TOBB Türkiye Özel güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Avşaroğlu Matbacılık, Ankara, 2014. S.7.

¹⁶⁸ Murat Yalabık, *Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatının Eğitimi ve Verilen Hizmetler İçindeki Rolü*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, S.73.

¹⁶⁹ Özarslan, a.g.e., S.12.

Özel güvenlik hizmetleri kolluk faaliyetleri kapsamında ele alınmaktadır. Ancak bu faaliyetler idari bir kolluk faaliyeti değildir. Özel güvenlik hizmetlerini isteğe bağlı hizmet veren bir kolluk türü olarak ifade etmek gerekir. Bu doğrultuda özel güvenlik kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette bir kolluk türüdür. Özel güvenlik, kanunlar ile korunmasına izin verilen hak ve hürriyetlerin güvenliğini sağlamak amacıyla, kanunlara uygun olarak yerine getirilen özel tedbirler olarak nitelendirilebilir.¹⁷⁰

Türkiye’de 1980’li yıllarda özel güvenlik faaliyetlerine resmiyet kazandıran 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun’un amaç maddesinden yararlanılarak şöyle bir özel güvenlik tanımı yapılabilir: Ülke ekonomisine veya devletin savaş gücüne katkısı bulunan, yıkılmaları ya da zarar görmeleri halinde gerek ülkenin güvenliği gerekse toplumsal hayat bakımından olumsuz neticeler doğurabilecek, kamu ya da özel kişilere ait kuruluşların yağma, hırsızlık, sabotaj, soygun gibi tehlikelere karşı korumak amacıyla alınan tedbirler bütününe özel güvenlik denir. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun özel güvenlik kavramına ilişkin net bir tanım getirmemiştir. Ancak 5188 sayılı Kanun kilit bir ifadeye yer vererek özel güvenliği kamu güvenliğini tamamlayan bir kolluk olarak nitelendirmiştir. Bu noktadan hareketle özel güvenlik için devletin sahip olduğu genel kolluk hizmetlerinin verdiği güvenlik hizmetini tamamlayıcı özelliklere sahip ve yasalar çerçevesinde bireylere verilen hak ve hürriyetleri korumak amacıyla geliştirilen özel tedbirlerdir diyebiliriz.¹⁷¹

Yukarıda ifade edilen tanımlardan yola çıkarak özel güvenliğin birkaç özelliğine vurgu yapılabilir. Öncelikle özel güvenlik, özel kanunla düzenlenmiştir. Özel güvenlik personeli koruma görevinin verildiği alanın güvenliği ve korunmasından sorumludur. Özel güvenlik personeli görevi sırasında koruduğu alanda meydana gelebilecek suçları önlemek amacıyla caydırıcılık sağlamaktadır ve sorumlu bulunduğu yere karşı yapılacak olası saldırıları önlemeyi amaçlamaktadır. Bu konuda

¹⁷⁰Hamza Atan, *Konaklama İşletmelerinde Dış Kaynak Kullanımı Olarak Özel Güvenlik Kuşadası Bölgesindeki Oteller Üzerine Bir Araştırma*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2013, S. 5.

¹⁷¹Ali Kemal Ceylan, *Terör Saldırılarında Özel Güvenlik Zaaflıkları ve A’dan Z’ye Özel Güvenlik Hukuku*, 1. Basım, Yeni Yüzyıl Yayınları, 2013, İstanbul, S.39-40.

gerektiğinde yasa ile kendisine verilen durumlarda silah kullanabilmektedir. Ayrıca özel güvenlik personeli, kolluk kuvvetleri gelene kadar iz ve delillerin korunmasını ve kolluk kuvvetine teslim edilmesini sağlar.¹⁷²

3.2. DÜNYADA ÖZEL GÜVENLİK

Toplumsal düzenin sağlamanın bir gereği olarak insan devletler kurmuş ve devletlerin güvenliğini iç ve dış tehditlerden korumak için güvenlik örgütleri oluşturmuştur. Ancak zaman içinde devlet kuruluşlarının güvenlik sağlama konusunda yetersiz kaldığı durumlar meydana gelmeye başlamıştır. Bu yetersizliklerin özel sektör eliyle giderilmesi fikri özel güvenlik faaliyetlerini doğurmuştur.

Özel güvenliğin temelleri 19. yüzyılda atılmıştır. Bu yüzyılda sanayinin gelişmesiyle beraber üretim artmıştır. Üretilen malların tüketiciye sağlıklı bir şekilde ulaştırılması için zamanın şartları altında atlı arabalar ve trenler kullanılmıştır. Yapılan nakliye esnasında bunların korunması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Devlet tarafından sağlanan yeterli kolluk gücü ve bütçe bulunmadığı için bu hizmetlerin özel güvenlik vasıtasıyla yapılması fikri oluşmaya başlamıştır. Bu sistemle malını korutacak kişi malını korumaları karşılığında koruyan kişilere bu hizmetin karşılığını kendisi ödemiştir. İlk uygulamaların başarılı olmasıyla beraber bu hizmetlere olan taleplerde artış meydana gelmeye başlamıştır. Bu ihtiyacı karşılamak amacıyla bireyler ve şirketler güvenlik hizmetleri sunan bazı kişi ve kuruluşlardan hem kendi özel ihtiyaçlarından kaynaklanan nedenlerle hem de devletin sahip olduğu kolluk birimlerinin verdiği güvenlik hizmetinin yetersiz kaldığı yer ve zaman dilimlerinde kendilerini güvende hissetmek için özel güvenlik hizmeti satın alma yoluna gitmişlerdir.¹⁷³ Bu alandaki talepleri karşılayabilmek için çeşitli şirketler kurulmuştur. 19. yüzyılda ilk özel güvenlik şirketi İsviçre’de *Philip Sorensen* tarafından kurulmuş, Amerika’da ise *Allan Pinkerton* tarafından kurulmuştur. *Philip Sorensen*’in kurduğu özel güvenlik şirketi, İsviçre’de sanayi şirketlerine sel, kaza, yangın gibi çeşitli tehlikelerde, bu tehlikelerin yol açabileceği zararları gidermek için eğitim görmüş personel sağlamıştır. *Allan Pinkerton* ise Amerika’da *Chicago* Polis

¹⁷² Atan, a.g.e., S.5.

¹⁷³ Ali Kuyaksil, Musa Tiyek, “Türkiye’de Güvenlik Hizmeti Olarak Özel ve Gönüllü Güvenlik”, Polis Bilimleri Dergisi Cilt: 5 (2),2003, S.70.

Müdürlüğünün ilk dedektiflerinden birisidir. *Allan Pinkerton* kurmuş olduğu şirket ile ABD’de resmî ve özel kuruluşlara istihbarat, iç güvenlik ve soruşturma hizmetleri vermiştir. Ayrıca *Pinkerton* 1850 yılında kurduğu özel güvenlik şirketi olan “*Pinkerton Ulusal Dedektif Ajansı*” dünyanın en eski özel güvenlik şirketlerinden birisidir. Bu şirket kırk bin civarında çalışanı ile halen dünyanın en güçlü özel güvenlik şirketi olarak kabul edilmektedir.¹⁷⁴

20. yüzyıla gelindiğinde ABD, İngiltere, Kanada ve Avrupa’nın bazı gelişmiş ülkelerinde özel güvenlik hizmetleri hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Bugün pek çok gelişmiş dünya ülkesinde bu hizmetler için özel kanunlar çıkartılmış, meslekî ve sivil toplum kuruluşları kurulmuş ve meslek standartları oluşturulup gönüllü ve zorunlu eğitimler getirilerek uzmanlaşma yoluna gidilmeye başlanılmıştır.

1960’lı yıllarda Avrupa ve ABD’de büyüyen ekonominin etkisiyle ticari hayatın gelişmesi yeni güvenlik ihtiyaçlarını ortaya çıkarmıştır. 1960’lı yıllar gerek Avrupa gerekse ABD açısından hem ulusal hem de uluslararası alanda ihracat odaklı yıllardır. Bankacılığın geliştiği, sanayi bölgelerinin kurulduğu, büyük mağazaların ve ticaret merkezlerinin açıldığı bu dönem bu gelişmelere paralel olarak özel teşebbüsün güvenlik ihtiyacının da artış gösterdiği yıllar olmuştur.¹⁷⁵ Özel girişim sahipleri artan ekonomik yatırımlar doğrultusunda iç güvenlik teşkilatlarının sağladığı güvenlik hizmetlerini yeterli bulmamaya başlamıştır. Bu nedenle özel kişi ve kuruluşlardan kendi güvenliklerini daha iyi sağlayabilecek güvenlik hizmetlerini satın almaya başlamışlardır. Böylece çoğu devlet tarafından bu şekliyle özel güvenlik faaliyetleri kabul edilmiştir.¹⁷⁶

Özel güvenlik sektöründeki büyüme 1970’li yıllar boyunca da devam etmiştir. Nitekim Avrupa genelinde 1970’li yıllarda özel güvenlik görevlisi sayısı ile polis sayısı neredeyse eşit hale gelmiştir. Örneğin; İngiltere’de 1970’li yıllarda İngiliz Polis Teşkilatı’nın toplam sayısı 110 bin civarındayken özel güvenlik görevlisi sayısının ise 100 bin civarında olduğu tahmin edilmektedir. Aynı şekilde ABD’de özel güvenlik sektöründe büyük gelişmeler yaşanmıştır. Sektördeki gelişmeler hızla

¹⁷⁴Kuyaksil ve Tiyek, a.g.m., s.70-71.

¹⁷⁵Mehmet Ali Bal, “*Özel Güvenlik Alanında Yeni Gelişmeler ve Yeni Vizyonlar*”, I. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, 2004, S. 147.

¹⁷⁶Arın Hünler, *İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, S.54.

devam ederken 1985 yılına gelindiğinde yalnızca ABD’de sektör büyüklüğü 20 milyar doları aşmıştır. ABD’de 1985’li yıllarda özel güvenlik sektöründe çalışan sayısı da 700 bini bulmuş olup genel kolluk sayısı ise 600 binli rakamlarda kalmıştır. Böylece ABD genelindeki özel güvenlik görevlisi sayısı genel kolluk sayısını geçmiştir.¹⁷⁷ Günümüzde de özel güvenlik sektörünün gelişimi tüm hızıyla devam etmektedir. Yirmi beş Avrupa ülkesinden yirmi altı ulusal derneği bir araya getiren Avrupa Güvenlik Hizmetleri Konfederasyonu’nun (COESS) güncel verilerine göre; konfederasyona üye derneklerde temsil edilen altmış bin özel güvenlik şirketi bulunmaktadır. Bu şirketlerde yaklaşık olarak iki milyon iki yüz bin özel güvenlik görevlisi çalışmaktadır. Özel güvenlik sektörünün Avrupa’daki yıllık iş hacmi yaklaşık olarak otuz dört milyar *euro* civarındadır. Bu konfederasyonda güvenlik sektörünü temsil eden on dokuz Avrupa Birliği üyesi bulunmaktadır. Ayrıca konfederasyonda Türkiye’de Güvenlik Servisleri Organizasyon Birliği Derneği (GÜSOD) tarafından temsil edilmektedir¹⁷⁸

3.3. TÜRKİYE’DE ÖZEL GÜVENLİK

Türkiye’de özel güvenlik sektörünün ortaya çıkmasını 1950’li yılların sonunda ve 1960’lı yılların başında ülkede meydana gelen ilk sanayileşme hareketlerine dayandırmak yanlış olmayacaktır. Ancak devam eden süreçte 1970’li yıllarda artan terör olayları ile birlikte çeşitli kurum ve kuruluşların korunması ihtiyacı gündeme gelmiş bunun sonucu olarak 1981 yılında 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun çıkartılmış ve özel güvenlik hizmetlerinin temeli atılmıştır. 2004 yılına gelinceye kadar özel güvenlik hizmetleri 2495 sayılı kanun çerçevesinde yürütülmüş 2004 yılında ise 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun çıkartılmış ve günümüze kadar özel güvenlik hizmetleri çeşitli değişiklikler yapılarak bu kanun çerçevesinde sürdürüle gelmiştir.¹⁷⁹

Türkiye’de toplamda kamu ve özel sektöre ait bina ve tesislerde 286 bin 227 özel güvenlik görevlisi görev yapmaktadır. 5188 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği

¹⁷⁷Hünler, a.g.e., S.54.

¹⁷⁸ <http://www.coess.org/>, Erişim tarihi: 25 Temmuz 2016.

¹⁷⁹Mustafa Gülcü, “ Türkiye’de Özel Güvenliğin Tarihçesi’ Polis Dergisi, yıl 9, sayı 37(Ekim-Kasım-Aralık 2003), S.88-106.

2004'ten 2015 yılına kadar geçen süre zarfında mevcut kayıtlardan hareketle özel güvenlik sektöründe şu ana kadar 1 milyon 264 bin 741 kişiye eğitim verildiği görülmektedir. Eğitim alan kişilerden 810 bin 437'sine özel güvenlik görevlisi kimlik kartı verilmiştir. Kimlik kartı olan kişilerden 286 bin 227'si fiilen özel güvenlik sektöründe çalışmaktadır. Fiilen çalışmakta olan özel güvenlik görevlilerinin 233 bin 457'si polis sorumluluk bölgesinde çalışmakta olup, 52 bin 770'i ise jandarma sorumluluk bölgesinde çalışmaktadır. 5188 sayılı Kanunun çıktığı 2004 yılından itibaren, özel güvenlik sektöründe, 3'ü jandarma bölgesinde olmak üzere toplamda 1358 özel güvenlik şirketi faaliyet göstermektedir. Sektörün ihtiyacı olan özel güvenlik görevlisini yetiştirmek amacıyla toplamda 491 eğitim kurumu güvenlik eğitimi vermektedir.¹⁸⁰ Tablo 3.1.'de Türkiye'deki özel güvenlik sektöründe faaliyet gösteren şirketler ve eğitim kurumları ile ilgili bilgiler gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Türkiye'deki Özel Güvenlik Sektörüne Dair Bazı İstatistikler¹⁸¹

SORUMLULUK BÖLGESİ		01.04.2015	TOPLAM
Sertifika Verilen Sayısı	Jandarma	3.260	1.264.741
	Polis	1.261.481	
Özel Güvenlik Kimliği Verilen Sayısı	Jandarma	128.114	810.437
	Polis	682.323	
Tahsis Edilen Özel Güvenlik Görevlisi Sayısı	Jandarma	81.310	616.052
	Polis	534.742	
Çalışan (İstihdam Edilen) Özel Güvenlik Görevlisi Sayısı	Jandarma	52.770	286.227
	Polis	233.457	
Özel Güvenlik İzni Alan Yer Sayısı	Jandarma	9.844	77.043
	Polis	67.199	
Faal Özel Güvenlik Şirketi Sayısı	Jandarma	3	1.358
	Polis	1.355	
Faal Özel Güvenlik Eğitim Kurumu Sayısı	Jandarma	1	491
	Polis	490	
Alarm İzleme Merkezi Sayısı	Jandarma	1	322
	Polis	321	

¹⁸⁰<http://www.gusod.com.tr/index.php?do=articles/viewArticle&id=136>, Erişim Tarihi: 21 Temmuz 2016.

¹⁸¹<http://www.gusod.com.tr/index.php?do=articles/viewArticle&id=136>, Erişim Tarihi: 21 Temmuz 2016.

Tablo 3.2. Türkiye’de Özel Güvenlik Görevlileri Arasındaki Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi Dağılımı

CİNSİYET	Erkek	253688
	Kadın	32539
EĞİTİM DÜZEYİ	Ortaokul	60742
	Lise	193380
	Meslek Yüksekokulu	21527
	Üniversite	10578
GENEL TOPLAM		286227

Özel güvenlik sektöründe 253 bin 688 erkek özel güvenlik görevlisi istihdam edilmekte olup, buna karşın sektörde sadece 32 bin 539 kadın özel güvenlik görevlisi yer almaktadır. Yani özel güvenlik sektöründe her 8 kişiden biri kadındır. Sektör çalışanlarının eğitim düzeyine bakıldığında; fiilen görev yapmakta olan özel güvenlik görevlilerinin 60 bin 742’si ortaokul mezunu, 193 bin 380’i lise mezunu, 21 bin 527’si meslek yüksekokulu mezunu, 10 bin 578’i ise üniversite mezunudur. Yani özel güvenlik sektöründe çalışanların toplamda sadece yüzde 3,6’sı üniversite mezunu yüzde 13.29’u ise yüksekokul mezunudur.¹⁸²

Tablo 3.3. Türkiye’de Üç Büyük Şehirdeki Özel Güvenlik Görevlileri

İSTANBUL	Şirket Sayısı		458
	Çalıştığı kurum	Kamu Kurumu	1610
		Özel Sektör	70082
	Genel Toplam		71692
ANKARA	Şirket Sayısı		208
	Çalıştığı Kurum	Kamu Kurumu	648
		Özel Sektör	30202
	Genel Toplam		30850
İZMİR	Şirket Sayısı		53
	Çalıştığı Kurum	Kamu Kurumu	1199
		Özel Sektör	13591
	Genel Toplam		14790

Türkiye’de üç büyük şehirde çalışan özel güvenlik görevlilerine bakıldığında İstanbul’un sektörün lideri olduğu gözükmemektedir. İstanbul’da adliye saraylarından

¹⁸²<http://www.trthaber.com/arama.html?q=t%C3%BCrkiyede+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan+%C3%B6zel+g%C3%BCvenlik+g%C3%B6revlisi+say%C4%B1s%C4%B1>, Erişim tarihi 20 Nisan 2016.

hastanelere kadar birçok önemli kurumda güvenlik hizmetleri özel güvenlik teşkilatlanmaları ile verilmektedir. İstanbul'da çeşitli kurumlarda toplamda 71 bin 692 özel güvenlik görevlisi hizmet vermektedir. Bu kişilerin 70 bin 82'si özel sektöre ait kurum veya kuruluşlarda görev yaparken, bin 610'u ise kamuya ait kurum ve kuruluşlarda görev yapmaktadır. İstanbul'da faaliyet gösteren özel güvenlik şirketi sayısı ise 458'dir. Bu da demektir ki sektörde faaliyet gösteren şirketlerin neredeyse üçte birinin faaliyet alanı İstanbul ilidir. Özel güvenlik sektörünün büyüklüğü açısından ikinci sıradaki il ise Ankara'dır. Ankara'da 208 özel güvenlik şirketi bulunmakta olup, bu kentte görev yapan 30 bin 850 özel güvenlik görevlisinin sadece 648'i kamuda çalışmaktadır. Sektörün büyüklüğü açısından üçüncü sıradaki il İzmir'dir. İzmir'de ise 53 güvenlik şirketi bulunmaktadır. İzmir'de görev yapan 14 bin 790 özel güvenlik görevlisinden bin 199'u resmi kurumların güvenliğini sorumlu olup, diğer kısım ise özel kurum ve kuruluşlara güvenlik hizmeti sunmaktadır.¹⁸³

3.4. TÜRKİYE'DE ÖZEL GÜVENLİK EĞİTİMİ

Türkiye'de özel güvenlik teşkilatıyla ilgili konular 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşlarının Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında kanunla düzenlenmiştir. Bu kanun ile birlikte Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, özel güvenlik teşkilatı ile ilgili bütün başlıkları düzenlediği gibi özel güvenlik teşkilatına verilecek her türlü eğitim konusunu da düzenlemiştir.

Özel güvenlik sektörü 2004 yılına kadar 2495 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Özel güvenlik personelinin daha iyi yetiştirilmesi ve daha iyi eğitilmesi ve özel güvenlik sektörünün ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilmesi amacıyla 10 Haziran 2004 tarihinde TBMM'de 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kabul edilmiştir. Türkiye'de ki özel güvenlik sektörüne yönelik uygulanan faaliyetleri bu iki kanun ve getirileri doğrultusunda incelemekte fayda vardır.

¹⁸³<http://www.trthaber.com/arama.html?q=t%C3%BCrkiyede+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan+%C3%B6zel+g%C3%BCvenlik+g%C3%B6revlisi+say%C4%B1s%C4%B1>, Erişim tarihi 20 Nisan 2016.

3.4.1. 2495 Sayılı Kanun Çerçevesinde Özel Güvenlik Eğitimi

Türkiye’de 2495 sayılı Kanun özel güvenlik görevlilerine verilecek eğitimde sorumluluğu İçişleri Bakanlığına bırakılmış olup ilgili kanunun uygulanmasına ilişkin İçişleri Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle eğitimin ne şekilde verileceği belirlenir denilmiştir.¹⁸⁴ Bu doğrultuda 21888 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik özel güvenlik teşkilatına verilecek eğitimin esas ve usulleri belirlenmiştir.¹⁸⁵

21888 sayılı Yönetmelik özel güvenlik eğitiminin amacını, özel güvenlik teşkilatı personelinin görevlerini gereği gibi yapabilmesi ve sahip olduğu yetkilerini gerektiği ölçüde ve doğru kullanabilmesi için özel güvenlik personelinin mesleki ve genel bilgilere sahip olarak hizmetin gerektirdiği hem zihinsel hem de fiziksel kabiliyetlerle donatılması olarak ifade etmiştir. 21888 sayılı Yönetmelik’te özel güvenlik personelinin eğitimi için İçişleri Bakanlığı (Emniyet Genel Müdürlüğü) tarafından genel eğitim planı hazırlanarak ve her yıl uygulanmak üzere illere gönderileceği belirtilmiştir. Ayrıca illerde özel güvenlik kuruluşunun bulunduğu bölge itibarıyla de valilerce görevlendirilecek genel kolluk kuvvetleri bu eğitim programının uygulanmasından sorumludur.¹⁸⁶

Özel güvenlik sektörüne verilecek eğitimin konuları ise; İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan genel eğitim planı çerçevesinde belirlenmiştir. Bu konular şunlardır:¹⁸⁷

- Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun,
- Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu, Silah Bilgisi ve Atış Eğitimi, Olay Yeri İncelenmesi,
- Devlet Güvenliği,
- Toplumsal Olaylar ve Bu Olaylarda Alınacak Güvenlik Tedbirleri,

¹⁸⁴Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun, Madde 17, 1994, T.C. Resmi Gazetesi, 17410, 24 Temmuz 1981.

¹⁸⁵Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Madde 39-40, 1994, T.C. Resmi Gazetesi, 21888, 28 Mart 1994.

¹⁸⁶A.g.y., Madde 36-37.

¹⁸⁷A.g.y., Madde 39.

- Disiplin Mevzuatı,
- Önleyici Hizmetler,
- Halkla İlişkiler.

Ayrıca özel güvenlik personelinin silah bilgisi ve atış eğitimi gibi uygulamalı eğitimlerinin bizzat mahalli genel kolluk tarafından yaptırılması yönetmelikçe istenmiş olup diğer konulardaki dersleri ise valilerce belirlenecek konular ile ilgili uzman personel tarafından verdirilebileceği yönetmelikte belirlenmiştir.¹⁸⁸

Alınan eğitim sonucunda derslerden kalma veya geçme gibi bir durum söz konusu değildir. Doğal olarak bu durum uygulamada özel güvenlik eğitimine gereken önemin verilmemesine sebep olmuştur. Ayrıca eğitimcilerde genel kolluk görevlisi olma dışında da herhangi bir özellik aranmamıştır. Bütün bu bahsedilenlerin doğal sonucu olarak hem verilen eğitimin hem de eğitimi alan kişilerin yeterli düzeyde olmadıklarını gösterir birçok emare vardır.¹⁸⁹

2495 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelikte özel güvenlik personelinin özel eğitime tabi tutulabileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda özel güvenlik personeli genel eğitim planı dışında çalışmakta olduğu kuruluşun özelliğinin gerektirdiği diğer konularda özel güvenlik teşkilatı il koordinasyon kurulunca tespit edilen esaslar çerçevesinde valiliklerce özel eğitime tabi tutulabilirler. Yapılan bu eğitim faaliyetlerinin ilgili mevzuat doğrultusunda yürütülüp yürütülmediğinin denetlemesinden İçişleri Bakanlığı (Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı) sorumludur.¹⁹⁰

2495 sayılı Kanun özel güvenlik personeline; Türk vatandaşı olmak, en az ortaokul mezunu olmak, muvazzaf askerlik hizmetini tamamlamış olmak, ağır hapis veya taksirli suçlar hariç olmak üzere altı aydan fazla hapis yahut affa uğramış olsa bile zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtekarlık, emniyeti suiistimal, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı bir fiilden dolayı hükümlü bulunmamak, kamu haklarından kısıtlı olmamak, yasa dışı ideolojik amaçlı

¹⁸⁸ A.g.y., Madde 37.

¹⁸⁹ Orhan Filiz, *Türkiye’de Özel Güvenlik Yönetimi*, Yayınlanmış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya 2006. S.167.

¹⁹⁰ A.g.y., Madde 40.

faaliyetlere, anarşi ve terör eylemlerine herhangi bir suretle karışmamış veya katılmamış olmak gibi şartlar aranmıştır.¹⁹¹

2495 sayılı Kanun özel güvenlik eğitimi verme yetkisini tamamen İçişleri Bakanlığına bırakılmıştır. Özel güvenlik görevlisi ve yöneticisi olarak istihdam edilen kişilerde Türk vatandaşı olmak, ortaokul mezunu olmak, muvazzaf askerlik hizmetini tamamlamış olmak gibi şartların dışında herhangi bir ön eğitim koşulunun bulunmamaktadır. Kanunda ve yönetmelikte düzenlenen eğitimin yılda bir defa 10 günlük kuramsal ve uygulamalı eğitim programından oluştuğu görülmekle beraber uygulamada ise yılda bir defa 10 günlük verilen bu eğitimlerin 4 ile 8 gün arasında kuramsal ve 2 günde uygulamalı olarak yapıldığı bilinmektedir. Bu alınan eğitim sonucunda derslerden kalma veya geçme durumu olmadığı için birçok özel güvenlik eğitiminin çok basite alınarak uygulandığı göze çarpmaktadır. Ayrıca eğitim veren kişilerde valilerce görevlendirilen yerel genel kolluk görevlisi olma koşulu dışında bir özellik aranmamaktadır. Yukarıda sayılanlar doğrultusunda bir çıkarımda bulunmak gerekirse uygulamada düzenlenen bu eğitimlerin yerine getirilmesi gereken bir zorunluluk olarak görüldüğü aşikârdır. Bu yüzden özel güvenlik personelinin mesleki anlamda geliştirecek bir eğitimden söz etmenin pek mümkün olmadığını söylemek gerekmektedir.¹⁹²

3.4.2. 5188 Sayılı Kanun Çerçevesinde Verilen Özel Güvenlik Eğitimi

2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun özel güvenlik eğitimi ile ilgili bir dizi yenilik getirmiştir. Bu yeniliklerden en önemlisi özel güvenlik eğitiminin sadece İçişleri Bakanlığı tarafından verilmesini kaldırmak olmuştur. Böylece özel güvenlik eğitimi özel eğitim kurumlarınca ve üniversiteler bünyesinde kurulan meslek yüksekokullarınca verilmeye başlanmıştır. Ayrıca 5188 sayılı Kanun özel güvenlik eğitimi sonrası bir merkezi sınav uygulaması getirerek özel güvenlik mesleki eğitiminde kaliteyi arttırmayı amaçlamıştır. Bu yeniliklerle birlikte 5188 sayılı Kanun çerçevesinde uygulanan özel güvenlik eğitimi bütün yönleriyle aşağıda ele alınacaktır.

¹⁹¹A.g.k., Madde 16.

¹⁹²Filiz, a.g.e., S.166-168.

3.4.2.1. Özel güvenlik Eğitimi ve İzni

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Türkiye Büyük Millet Meclis’inde, 10 Haziran 2004 tarihinde kabul edilmiştir. 5188 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 2495 sayılı Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.¹⁹³ 5188 sayılı Kanun 2495 sayılı Kanun’a göre daha kapsamlı olarak hazırlanmıştır. Bu doğrultuda 5188 sayılı Kanun özel güvenliğin yönetimi, görevleri, yetkileri, eğitimi gibi bir dizi konu hakkında ayrıntıya yer vermiştir.

Özel güvenlik temel eğitiminin teorik eğitim, pratik eğitim ve silah eğitimlerinden oluşan en az 120 ders saatinde verileceği bu kanunda belirlenmiştir. Beş yılda bir düzenlenecek olan yenileme eğitimleri ise 60 ders saatinden az olmamak üzere düzenlenmiştir. Ayrıca 5188 sayılı Kanun, yükseköğretim kurumlarının güvenlikle ilgili fakülte ve meslek yüksekokullarından mezun olanlar ile fakülte veya meslek yüksekokullarının güvenlikle ilgili bölümlerinden mezun olanlarda silah eğitimi dışında özel güvenlik temel eğitimi şartı aranmamıştır. Genel kolluk kuvvetlerinden ve Milli İstihbarat Teşkilatından emekli olanlar ile en az beş yıl bu görevlerde çalıştıktan sonra kendi istekleriyle görevlerinden ayrılmış olanlarda, özel güvenlik temel eğitimi şartı ve 5188 sayılı Kanun’un 10. maddesinde belirtilen silahlı olarak görev yapacak özel güvenlik görevlileri için lise mezunu olma ve silahsız olarak görev yapacak özel güvenlik görevlileri için orta okul mezunu olma şeklindeki eğitim şartı aranmamıştır.¹⁹⁴

5188 sayılı Kanun 2495 sayılı Kanun’da olduğu gibi özel güvenlik eğitimi sadece İçişleri Bakanlığına bırakmamıştır. 5188 sayılı Kanun kapsamında özel güvenlik eğitimi ücreti karşılığında İçişleri Bakanlığınca verilebileceği gibi, İçişleri Bakanlığından faaliyet izni alan özel eğitim kurumlarınca da verilebileceğini belirtmiştir. 5188 sayılı Kanun özel güvenlik yenileme eğitiminin ise yeterli bina, araç, gereç ve personel bulunması şartıyla valiliğin izniyle güvenlik hizmetinin sağlandığı yerde verilebileceğini belirtmiştir.¹⁹⁵ 5188 sayılı Kanun’da özel güvenlik eğitimi verecek kurumların kurucu ve yöneticilerinde 5. maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen şartlar aranır. Bu şartlar arasında; yöneticilerin dört yıllık yüksekokul

¹⁹³ A.g.k., madde 27.

¹⁹⁴ A.g.k., madde 14.

¹⁹⁵ A.g.k., madde 14.

mezunu olmaları, özel güvenlik temel eğitimini başarı ile tamamlamış olmaları gibi şartların yanında özel güvenlik görevlilerinde de aranan temel şartlar olan; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaları, silahsız olarak görev yapacak kişiler için en az sekiz yıllık ilköğretim okulu veya ortaokul; silahlı olarak görev yapacak kişiler için ise en az lise veya dengi okul mezunu olmaları, 18 yaşını doldurmuş olmaları gibi şartlar vardır.¹⁹⁶

Özel güvenlik eğitiminin düzenlenmesine ilişkin olarak, 5188 sayılı Kanun özel güvenlik eğitiminin müfredatı, niteliği, eğiticilerde ve eğitim merkezlerinde hangi şartların aranacağı ile eğitim sonucu yeterliliğin tespit edilmesine ilişkin olarak genel çerçeveyi yönetmelikle düzenleneceğini belirtmiştir.¹⁹⁷ 25606 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik doğrultusunda özel güvenlik temel eğitimi ve yenileme eğitimi İçişleri Bakanlığından faaliyet izni alan özel eğitim kurumlarında yapılabilecektir. Özel güvenlik eğitim izni için İçişleri Bakanlığına yapılan başvurularda istenen belgeler; eğitim yapılacak tesisin tapusu veya kira sözleşmesi ve adresi, belediyeden alınacak yazı ile bu binaya ilişkin yapı kullanma izni veya eğitim kurumu açılmasında fenni sakınca olmadığına dair belge, kurucu, yönetici ve uzman eğiticilerin T.C. kimlik numaraları, yöneticilerin dört yıllık yüksek okul mezunu olduğunu gösteren diploma veya dengi belgenin örneği, eğitim kurumunu temsil edecek yöneticiler için yetki belgesi, yöneticilerin özel güvenlik temel eğitim sertifikası (genel kolluk birimlerinde daha önce çalışmış olan kişiler için çalıştıklarını ispatlayan belge) ayrıca eğitim yapılacak tesisin yangın sigortası ve zorunlu deprem sigortası poliçelerinin birer suretidir.¹⁹⁸

3.4.2.2. Eğitim Programı ve Eğiticilerin Yeterlilikleri

25606 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik özel güvenlik eğitimi verilecek adayların asgari 120 saatlik eğitime tabi tutulmalarının gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda yüz yirmi saatlik eğitim programının yirmi saati silah bilgisi ve atış eğitimidir. Ancak ateşli silah taşımayacak

¹⁹⁶ A.g.k., Madde 5-14.

¹⁹⁷ A.g.k., Madde 14.

¹⁹⁸ Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Madde 31, 2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25606, 7 Ekim 2004.

olan özel güvenlik görevlilerinin silah bilgisi ve atış eğitimi derslerini alması zorunlu tutulmamıştır. Bu görevlilerin temel eğitimi 100 saat olarak düzenlenmiştir. Ayrıca özel güvenlik görevlisi olur ibareli sağlık raporu ve öğrenim durumunu gösterir belge temel eğitimden önce istenmektedir. Özel güvenlik temel eğitiminde okutulacak dersler, asgari ders saatleri, uzman öğreticilerin nitelikleri EK-1'deki tabloda gösterildiği gibidir. Bu tabloda belirtilen niteliklere sahip olanlar, uzman öğretici olabilmek için İçişleri Bakanlığı tarafından merkezi düzeyde düzenlenen sertifika sınavına girerek başarılı olmak zorundadırlar. Bu sınavda başarılı kabul edilebilmek için yüz üzerinden en az altmış puan alınması gerekmektedir. Yapılan sınav sonucunda başarılı olan kişilere uzman eğitici sertifikası verilir. Bu sertifika sahipleri her beş yılda bir yenileme sınavına girerek sertifikalarını yenilemek zorundadırlar. Yapılan bu merkezi sınavda başarılı olan kişilerin sertifikaları beş yıl süreyle uzatılmaktadır. Özel eğitim kurumlarındaki derslere girebilmek için uzman eğitici sertifikasına sahip olmak gerekmektedir.¹⁹⁹

25606 sayılı Yönetmelik kapsamında özel güvenlik görevlilerinin çalışacakları yerin ve yapacakları görevin özelliğine göre alan eğitimleri verilebilir hükmü bulunmakta olup bu kişilerin çalıştıkları alana yönelik uzmanlaşmaları öngörülmüştür. Ayrıca yine aynı yönetmelik kapsamında; havalimanı ve havaalanlarında görev yapacak olan özel güvenlik görevlileri için sivil havacılık güvenliği ile uyuşturucu madde bilgileri derslerini, deniz limanlarında görev yapacak özel güvenlik görevlileri için, ISPS Kod²⁰⁰ çerçevesinde deniz limanı güvenliği ve uyuşturucu madde bilgileri derslerini alma zorunluluğu getirilerek benzer bir amacın hedeflendiği söylenebilir.²⁰¹

5188 sayılı Kanun ve bu kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik, uygulamalı derslerle ilgili bir dizi yenilikler getirmiştir. Bu yenilikler kapsamında temel ve yenileme eğitimi alan kişilere verilen silah bilgisi ve atış dersinde 15 metre mesafeden ve 25 adet fişek üzerinden atış yaptırılmaktadır. Bu atışlar sonucunda özel

¹⁹⁹ A.g.y., Madde 18-33.

²⁰⁰ ISPS Kod: Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün Denizde Can Emniyeti Uluslararası Sözleşmesi kapsamında 12/12/2002 tarihli Diplomatik Konferansında kabul ettiği Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu (*International Ship and Port Facility Security Code*)., Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu Uygulama Yönetmeliği, 2007, T.C. Resmi Gazetesi, 26468, 20 Mart 2007.

²⁰¹ A.g.y., Madde 33.

güvenlik eğitimi kursiyerlerinin atış eğitiminde başarılı kabul edilmesi için 25 adet fişğin en az 15 adedinin hedefe isabet etmesi gerekmektedir. Ancak bu 25 adet fişğin atışında yeterli başarıyı gösteremeyen kursiyerlere ek fişek sağlanarak başarılı oluncaya kadar atış yaptırılmaktadır. Bu kapsamda uygulanan silah bilgisi ve atış dersinin tüm uygulamaları ve silah atış eğitimlerinin poligon ortamında yaptırılması gerekmektedir. Bu eğitimleri verecek olan özel eğitim kurumları, kendilerine ait atış poligonu bulunmaması durumunda özel kişilere veya genel kolluğa ait atış poligonlarından yararlanabilir. Ayrıca bu yönetmelik kapsamında, silahlı olarak görev yapan özel güvenlik görevlilerine, istihdam edildikleri kurum, kuruluş veya şirket tarafından her yıl en az 25 fişek üzerinden hizmet içi eğitim atışı yaptırılması gerekmektedir. İlgili yönetmeliğin programda yer verdiği uygulamalı derslerden bir tanesi olan güvenlik sistemleri dersinin, ilgili yönetmelik gereğince güvenlik cihazlarının kurulu bulunduğu alanlarda da yapılabileceği öngörülmüştür.²⁰²

3.4.2.3. Yenileme Eğitimi

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun çerçevesinde görev yapan özel güvenlik görevlileri ve yöneticilerinin görev yapabilmeleri ve görevlerinde devamlılığı sağlayabilmeleri için gerekli olan kimlik kartlarını yenileyebilmek adına beş yılda bir yenileme eğitimi almaları gerekmektedir. Bu yenileme eğitiminin on saati silah bilgisi ve atış dersleri için ayrılmış olup eğitim toplam altmış saatten oluşmaktadır.²⁰³ Yenileme eğitiminde okutulacak ders konuları ve saatleri EK-2’de gösterilmiştir.

Yenileme eğitimi, EK-2’de gösterilen eğitim müfredatı doğrultusunda kendi bünyesinde özel güvenlik birimi bulunduran ve en az yirmi tane özel güvenlik görevlisi çalışan yerlerde yeterli araç-gereç ve materyal ile sınıf ortamı oluşturulması koşuluyla ve valilik tarafından yerinde yapılacak incelemede uygun bulunması halinde fiilen hizmet verilen yerlerde de yapılabilir. Ancak özel güvenlik şirketlerinden koruma veya güvenlik hizmeti alanlar yerinde yenileme eğitimi yapamaz. Ayrıca yenileme eğitime katılan özel güvenlik görevlileri ile yöneticilerinin hizmet ve iş akitleri devam edecek ve bu eğitime tabi tutulan kişiler

²⁰² A.g.y., Madde 33-38.

²⁰³ A.g.y., Madde 34.

eğitim süresi boyunca özlük haklarından yoksun bırakılmayacaktır. Yenileme eğitimi, özel güvenlik görevlilerinin mevcut bilgi ve becerilerinin güncellenmesini ve geliştirilmesini amaçlamaktadır. Verilen yenileme eğitimi sonrasında özel güvenlik görevlilerinin seviyesini belirlemek için sınav yapılmaktadır. Yapılan sınav sonucunda özel güvenlik görevlilerinin aldığı puanlar bu kişilere verilecek sertifikaya işlenir ve iş pozisyonundaki yükselmelerinde işverence göz önünde bulundurulabilir.²⁰⁴

3.4.2.4. Eğitim Kurslarına Devam Zorunluluğu

5188 sayılı Kanun hem temel eğitimde hem de yenileme eğitiminde devam zorunluluğu getirmiştir. Bu doğrultuda adayların, özel güvenlik eğitimi süresince verilen derslerin en az üçte ikisine devamı zorunlu tutulmuş olup kabul edilebilir bir özrü bulunmadan derslerin %10'undan fazlasına devam etmeyen kişilerin kursla ilişkisi kesilmesini ilgili kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik ön görmektedir.²⁰⁵

3.4.2.5. Özel Güvenlik Eğitimi Sonrası Sınav Uygulaması

5188 sayılı Kanun'u 2495 sayılı Kanun'dan ayıran en önemli özelliklerin başında verilen eğitimin sonunda merkezi bir sınav uygulaması getirmiş olmasıdır. Bu doğrultuda da özel güvenlik temel ve yenileme eğitimini tamamlayanlar yazılı ve uygulamalı sınava tabi tutulmaktadır. Yazılı sınav, merkezi sınav komisyonunca hazırlanarak illerde yapılmaktadır.²⁰⁶ Bu doğrultuda yazılı sınav yüz sorunun olduğu birinci kısım ile adayların silah bilgisinin ölçüldüğü ve yirmi beş sorudan oluşan ikinci kısım olmak üzere iki kısımdan oluşur. Sınav soruları çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır ve eğitim konularının ağırlığına göre konuların tamamını kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır.²⁰⁷

Yazılı sınavın hemen ardından yapılmakta olan uygulamalı sınavda, adaylara on beş metre mesafeden ve beş adet fişek üzerinden yaptırılacak atış ile adayların atış becerisi ölçülür. İllerde yapılacak olan uygulama sınavlarında sınava girecek aday

²⁰⁴ A.g.y., Madde 34.

²⁰⁵ A.g.y., Madde 35.

²⁰⁶ A.g.y., Madde 37.

²⁰⁷ A.g.y., Madde 38.

sayısının fazla olması durumunda illerde birden fazla uygulamalı sınav komisyonu oluşturulabilir veya sınav aynı gün bitirilemezse devam eden günlerde de tamamlanabilir.²⁰⁸

3.4.2.6. Sınav Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Yapılan bu yazılı ve uygulamalı sınavlar sonrasında adayların başarı puanını hesaplanmakta olup, altmış başarı puanı kriteri aranmaktadır. Bu doğrultuda adayların sınav sonuçlarının değerlendirilmesinde yazılı sınavın genel konulardan oluşan yüz soruluk birinci kısım yüz puan üzerinden değerlendirilmektedir. Silah bilgisi ve uygulama puanı ise, yazılı sınavın silah bilgisinin ölçüldüğü yirmi beş soruluk ikinci kısım elli puan ve adayların atış becerilerinin ölçüldüğü uygulamalı sınav elli puan olmak üzere toplam yüz puan üzerinden değerlendirilerek hesaplanmaktadır. Silahlı eğitim almış özel güvenlik görevlisi adaylarının başarı puanı bu iki puanın toplamının aritmetik ortalamasının alınmasıyla bulunmaktadır. Nitekim yapılan bu sınavlar neticesinde adayların başarı puanının yeterli kabul edilebilmesi için, hesaplanan bu iki puan ortalamasının en az altmış olması gerekmektedir. Ayrıca her iki kısım puanının ise elliden az olmaması gerekmektedir. Silahlı olarak görev yapmayacak olan özel güvenlik görevlileri, yazılı sınavın birinci kısmındaki soruları cevaplamaktan sorumludurlar ve bu kısımdan altmış puanı almaları halinde başarılı sayılabilirler.²⁰⁹

Yapılan uygulamalı ve yazılı sınavlar neticesi yeterli başarıyı sağlayamayan adaylara, bir yıl içinde birbirini takip eden üç sınava daha katılabilme hakkı tanınmıştır ve yeniden özel eğitim kursuna devam etme zorunlulukları yoktur. Toplam dört sınav sonucunda başarısız olan adayların tekrar özel eğitim kursuna giderek devam şartı aranmaktadır.²¹⁰

²⁰⁸ A.g.y., Madde 38.

²⁰⁹ A.g.y., Madde 39.

²¹⁰ A.g.y., Madde 39.

3.4.2.7. Özel Güvenlik Eğitimi Sertifikası

Özel güvenlik temel eğitimi ve yenileme eğitimine katılıp sonrasında yapılan yazılı ve uygulamalı sınavlarda başarılı olanlara valilikçe onaylanarak “özel güvenlik eğitim sertifikası” verilir. Bu sertifikalar beş yıl süreyle geçerlidir.²¹¹

3.4.2.8. Üniversitelerde Özel güvenlik Eğitimi

Günümüzün artan güvenlik personeli ihtiyacını sağlamak amacıyla özel güvenlik eğitimi 5188 sayılı özel güvenlik hizmetlerine dair kanun ve bu kanun doğrultusunda çıkartılan 5188 sayılı kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik çerçevesinde belirlenen kurallar doğrultusunda yerine getirilmektedir. İlgili yönetmelik ve kanun çerçevesinde özel güvenlik eğitimi İçişleri Bakanlığından faaliyet izni alan özel eğitim kurumlarınca, ücreti ödenmek koşuluyla içişleri bakanlığınca ve üniversiteler bünyesinde meslek yüksekokulları tarafından verilmektedir. Özel eğitim kurumlarınca verilen eğitim süresi yirmi bir gündür ve bu eğitimin sonunda adaylar sınava girebilmektedir. Bu doğrultuda 5188 sayılı Kanun’un getirmiş olduğu özel güvenlik eğitiminin üniversitelerce veriliyor olması oldukça önemli bir yeniliktir. Türkiye’de yirmi dört tane devlet üniversitesinde ve bir tane vakıf üniversitesinde mülkiyet koruma ve güvenlik bölümü altında özel güvenlik ve koruma programı bulunmaktadır. Bu programların toplam kontenjanı ise dört bin kişi civarındadır. Bu kontenjanlar neredeyse yüzde yüz doluluk oranına sahip olup bazı üniversitenin ikinci öğretimi de bulunmaktadır.²¹²

Üniversitelerde özel güvenlik eğitimi iki yıllık ön lisans programları kapsamında meslek yüksekokullarında verilmektedir. Yirmi bir günlük eğitim ile kıyaslandığında iki yıl boyunca mesleki eğitim alan bireylerin alanlarına ve çağın gereklerine daha hakim bireyler olacakları bir gerçektir. Bu noktada meslek yüksekokullarına parantez açmak gerekmektedir çünkü meslek yüksekokullarında okuyan öğrenciler Yüksek Öğretim Kurumu’nun zorunlu tuttuğu temel derslerle beraber diğer meslek derslerini de almaktadırlar ancak silah eğitimi dersini alamamaktadırlar. Ancak meslek yüksekokulu tarafından belirlenecek olan tarihlerde iki yıllık öğrenim süresi içerisinde, özel güvenlik eğitim kurumlarından silah eğitimi alabilirler ve

²¹¹ A.g.y., Madde 41.

²¹² <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2015/OSYS/2015OSYSKONTKILAVUZU01072015.pdf>, Erişim tarihi: 17 Nisan 2016.

mezuniyetleriyle birlikte silahlı eğitimleri de geçerli kabul edilmektedir. Silah dersini alan özel güvenlik meslek yüksekokulu mezunları merkezi olarak yapılacak olan silah bilgisiyle ilgili yazılı ve uygulamalı sınavdan altmış puan aldıkları takdirde başarılı sayılacaktır ve silahlı olarak görev yapabileceklerdir.²¹³ Tablo 3.4'te Türkiye'de özel güvenlik eğitimi veren üniversiteler ve kontenjanları gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Türkiye'de Özel Güvenlik Eğitimi Veren Üniversiteler²¹⁴

Üniversiteler	Birinci Öğretim	İkinci Öğretim	Toplam
Adıyaman Üniversitesi	40	40	80
Aksaray Üniversitesi	35	-	35
Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi	1500	-	1500
Atatürk Üniversitesi Horasan Meslek Yüksekokulu	60	-	60
Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi	800	-	800
Artvin Çoruh Üniversitesi	35	-	35
Bahçeşehir Üniversitesi	22	-	22
Bitlis Eren Üniversitesi	50	-	50
Celal Bayar Üniversitesi	50	50	100
Çankırı Karatekin Üniversitesi	40	40	80
Gazi Antep Üniversitesi	40	40	80
Giresun Üniversitesi	60	60	120
İstanbul Üniversitesi	35	-	35
İnönü Üniversitesi	40	40	80
Karabük Üniversitesi	50	50	100
Kafkas Üniversitesi	50	50	100
Kocaeli Üniversitesi	135	-	135
Mustafa Kemal Üniversitesi	40	-	40
Muğla Üniversitesi	40	40	80
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	60	60	120
Niğde Üniversitesi	50	50	100
Osmaniye Üniversitesi	40	-	40
Pamukkale Üniversitesi	60	-	60
Uludağ Üniversitesi	30	30	60
Yalova Üniversitesi	40	40	80
Genel Toplam			3992

²¹³ A.g.y., Madde 41.

²¹⁴ <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2015/OSYS/2015OSYSKONTKILAVUZU01072015.pdf>, Erişim tarihi: 17 Nisan 2016.

Üniversitelerde Özel Güvenlik Eğitiminin Faydaları

Üniversiteler bünyesinde özel güvenlik eğitiminin çeşitli faydaları vardır bunları şu şekilde özetlemek mümkündür:²¹⁵

- Güvenlik alanında, kaliteli hizmet sunabilecek, özel güvenlik görevlileri ve özel güvenlik yöneticileri yetiştirilecektir.
- Güvenlik bilincine sahip ve güvenlik alanında gerekli bilgi birikimini almış geleceğin güvenlik yöneticileri (güvenlik şefi, amiri ve müdürlerini) yetiştirilecektir.
- Günümüzün gelişen teknolojilerini yakalamış ve gelecekte oluşabilecek güvenlik tehditlerine karşı da bilgisi olan güvenlik personeli yetiştirilecektir.
- Güvenlik konusunda iyi eğitilmiş akademisyen yetiştirmenin alt yapısı oluşacaktır.
- Güvenlik sektöründe meydana gelen değişimlerin farkına vararak buna uygun önlemlerin alınmasını planlayan elemanlar yetişecektir.

Sonuç olarak 5188 sayılı Kanun döneminin 2495 sayılı Kanun dönemine oranla özel güvenlik görevlilerinin eğitimi konusu üzerinde nispeten daha fazla durduğunu söylemek mümkündür. 5188 sayılı Kanun'un eğitim konusunu mesleğe giriş için bir ön koşul yapması, gelişen yönetsel düzenlemeler ve teknolojiye uyum sağlanması bakımından yenileme eğitimlerini zorunlu tutması ve özel güvenlik eğitiminin üniversitelerce verilmesine olanak tanınması özel güvenlik mesleği açısından olumlu gelişmeler olarak değerlendirilebilir.

²¹⁵TOBB Türkiye Özel güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Avşaroğlu Matbacılık, Ankara, 2014. S.17-18.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİNİN EĞİTİM EKSİKLİKLERİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİ VE MESLEKİ EĞİTİME BAKIŞ AÇILARI BAKIMINDAN EĞİTİM ALDIKLARI KURUMLAR ARASINDAKİ FARKLILIKLARIN İNCELENMESİ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Modern dünyanın güvenlik anlayışı giderek değişmektedir. Bu değişen güvenlik anlayışı çerçevesinde ekonomiden enerjiye, çevreden sağlığa, sosyo-kültürel yapıdan eğitime kadar birçok alanda güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu durum barajların güvenliğinden bankaların güvenliğine, hastanelerin güvenliğinden okulların güvenliğine, doğal yaşam parkalarının güvenliğinden alışveriş merkezlerinin güvenliğine kadar geniş bir yelpazede sağlanması gereken birçok güvenlik alanının oluşmasına neden olmuştur. Personel ve mali kaynaklar göz önünde bulundurulduğunda günümüzde bütün bu güvenlik alanlarında yalnızca devlet tarafından güvenlik hizmeti verilmesi oldukça güçtür. Bu yüzden güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesinde özel kesimden yararlanma yoluna gidilmektedir. Bu doğrultuda güvenlik ihtiyacı olan kişi, kurum veya kuruluşlar ya bünyelerinde kurdukları özel güvenlik birimlerinde özel güvenlik görevlisi istihdam ederek ya da dışarıdan özel güvenlik hizmeti sağlayan özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alarak bu ihtiyaçlarını gidermektedirler. Kamu hizmeti niteliği taşıyan bu güvenlik hizmetlerindeki etkinlik ve verimlilik ile hizmet kalitesi toplumsal yarar açısından hayati önem taşımaktadır.²¹⁶

Özel güvenlik hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde sunulması için iyi eğitilmiş ve kaliteli personele ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda bu araştırmanın temel amacı; Iğdır il merkezinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin eğitim eksikliğine yönelik düşüncelerinin ve mesleki eğitime bakış açılarının tespit edilmesi ve bu iki unsur açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasındaki farklılıkların incelenmesidir.

²¹⁶Filiz, a.g.e., S.28.

Bu ana amacı destekleyen altı alt amacı şu şekilde ifade etmek mümkündür:

1. Özel güvenlik görevlilerine eğitim veren kişilerin alanlarında yeterli olup olmadıklarını ortaya çıkarmak.
2. Özel güvenlik şirketlerince verilen eğitimin özel güvenlik görevlisi olmak isteyen kişilerin mesleki ve kişisel gelişimine ne düzeyde katkı sağladığını ortaya çıkarmak.
3. Özel güvenlik görevlisi olmak isteyen kişilere verilen eğitimin meslek yüksekokullarınca verilip verilmemesi gerektiğini ortaya çıkarmak.
4. Özel güvenlik görevlilerinin konularına hakim olup olmadıklarını ortaya çıkarmak.

4.2. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Eğitimin amacı, eğitilen kişileri belli amaçlar doğrultusunda yetiştirmek ve geliştirmektir. Bu doğrultuda özel güvenlik personeli görev ve yetkilerinin neler olduğu, bu yetkileri hangi kanun ve yönetmeliklere dayanarak kullandıkları, hangi kanunlardan güç aldıkları, görevleri sırasında karşılaştıkları zorluklarla nasıl başa çıkacakları, acil durumlarda neler yapılması gerektiği gibi konularda yetiştirilmelidir. Ayrıca günümüzde güvenlik hizmetlerinde gerçekleşen değişim ve dönüşüm doğrultusunda teknolojik aletlerin kullanımının önemi artmıştır. Bu yüzden özel güvenlik personelinin, bu teknolojik aletleri profesyonel bir şekilde kullanması gerekmektedir. Aksi takdirde oldukça büyük maliyetleri olan bu cihazlar bir işe yaramayacaktır. Buna ek olarak özel güvenlik personelinin, bu cihazları kullanma konusunda uzman kişiler tarafından eğitilmeleri gerekmektedir.²¹⁷

Yukarıda sayılan bütün bu nedenlerden dolayı; Iğdır il merkezinde çalışan özel güvenlik görevlilerinin eğitim eksikliğine yönelik düşüncelerinin ve mesleki eğitime bakış açılarının tespit edilmesi ve bu iki unsur açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasındaki farklılıkların araştırılması bu çalışmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

²¹⁷Yalabık Murat, Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatının Eğitimi ve Verilen Hizmetler İçindeki Rolü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, S.61.

Türkiye’deki özel güvenlik görevlilerinin eğitim eksikliklerinin, eğitim ihtiyaçlarının ve eğitici personelin yeterliliğinin araştırılması bu araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

4.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Güvenlik hizmetleri kamu yönetiminin temel görevleri arasında yer alan kesintisiz olarak sunulan bir hizmettir. Türkiye’de güvenlik hizmetleri iç güvenlik hizmetleri ve dış güvenlik hizmetleri olarak ikiye ayrılmaktadır. İç güvenlik hizmetlerini genel kolluk ve özel kolluk birimleri sağlamaktadır. Genel kolluk olarak görev yapan polis, jandarma ve sahil güvenlik örgütleridir. Orman koruma, gümrük koruma, belediye zabıtası gibi örgütler ise başlıca özel kolluk hizmeti sunan örgütler olarak sayılabilir.

Tez kapsamında üzerinde durulan özel güvenlik hizmetleri ise, kamu gücü ve kaynağı dışında oluşturulan, korunan kişi ya da kurum tarafından maliyeti karşılanarak istihdam edilen kişilerin verdiği güvenlik hizmetleri olarak tanımlanabilir.²¹⁸ Bu nokta artan güvenlik alanları göz önünde bulundurulduğun özel güvenlik hizmetleri genel kolluk kuvvetlerinin ulaşamadığı alanlarda güvenlik hizmeti sunmaktadır. Türkiye’de 1970’li yıllardan itibaren artan güvenlik gereksinimini karşılamak amacıyla 1981 yılında çıkarılan 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkındaki Kanun ile bazı kamu ve özel kesime ait yerlerde özel güvenlik örgütü kurulması sağlanmıştır. 2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile birlikte fiili temelleri 1970 yılları bulan ancak kanuni temelleri 1981 yılını bulan özel güvenlik hizmetlerinin zaman içinde sayısı ve görev yaptıkları yerler genişletildi. Bu doğrultuda 1970’li yıllardan bu yana fiili olarak hizmet veren özel güvenlik örgütleri 1981 yılından sonra da hukuki varlığına kavuşmuştur. Bu kapsamda da Türkiye’de fiili olarak yaklaşık kırk beş yıllık, hukuki olarak ise 35 yıllık mazisi bulunan özel güvenlik teşkilatının ve bu hizmeti sunan şirketlerinin eğitim sorunları bilimsel yöntemlerle araştırılmalıdır. Bu araştırmalar neticesi Türkiye’deki özel güvenlik hizmetlerinin yönetiminde kullanılabilecek önemli verilere ulaşılması Türkiye gibi güvenlik ihtiyacı yüksek ülkeler için oldukça önem arz etmektedir.²¹⁹

²¹⁸Filiz, a.g.e. S.25-26.

²¹⁹Filiz, a.g.e., S.26-27.

4.4. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Eğitim, bireyin ve toplumun sosyal ve ekonomik gelişme ve değişimlere uyabilmesini sağlayan en önemli süreçlerden biridir. Bireyin üstüne düşen görevleri etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesinin tek yolu iyi bir eğitim sürecinden geçirilmesidir. İyi bir eğitim sürecinden geçirilen bireylerin bilgi dağarcığında, düşünce ve davranış yapısında, görgü ve becerilerinde gözetilen amaca uygun bir değişim meydana gelmektedir.²²⁰

Eğitim örgüt içinde çalışana temel bilgi, görgü, beceri, davranış, anlayış ve iyi alışkanlıklar kazandırmayı amaçlarken geliştirme, daha önce eğitim yoluyla kazanılmış bilgilerin tamamlanmasını veya gelişmesini öngörmektedir. Geliştirme faaliyetleri ile işgörenin bilgi, beceri ve tutumlarını sistemli bir şekilde değiştirerek şimdiki ve gelecekteki işinde daha başarılı olması hedeflenmektedir. Eğitim ve geliştirme, bu özellikleriyle birbirini tamamlayan kavramlardır.²²¹ Ayrıca geliştirme, bireylerin kapasitelerini arttırmak için eğitime, uzun vadeli kişisel gelişmeye ve takım gelişmesine önayak olmayı içermektedir. Böylece örgütün uzun vadede rekabet edebilme potansiyelini iyileştirmeyi hedeflemektedir.²²²

Eğitimin asıl amacı, belli bir işi üstlenmiş olan çalışanın daha önce öğrendiklerine yenilerini ekleyerek o işi yaparken kullandığı becerilerini geliştirmektir. Geliştirmenin amacı ise, çalışanların kapasitesinden tam olarak yararlanmak ve bu kapasiteyi daha da yükseltmektir. Eğitim olmadan gelişme olamayacaktır. Eğitim ve geliştirme bir sürecin ayrılmaz parçalarıdır. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri çalışanın yaptığı işi ve örgütü daha kapsamlı bir bakışla görebilmesini sağlayacaktır.²²³

Eğitim ve geliştirme, bir bireyin işini etkin bir şekilde yapma yeteneğini arttırarak, şimdiki ve gelecekteki performansını geliştirme yönündeki tüm girişim veya çabalaradır. Bu girişim ve çabalar kişinin yeteneklerini ve potansiyelini; öğrenme deneyimleri ya da kendi kendini yöneterek öğrenmeyi gerçekleştirmesini hedefler. Başka bir deyişle, eğitim ve geliştirme, iş gören açısından iş ile ilişkili davranışı

²²⁰Zeyyat Sabuncuoğlu, Tuncer Tokol, *Meslek Yüksekokulları için Genel İşletme*, Alfa Aktüel Basım, 1.Baskı, Bursa, 2008. S.213.

²²¹Zeyyat Sabuncuoğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Basım, İstanbul, 2011. S.125.

²²²Ahmet Bayraç, *İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2008, S.127.

²²³Kasimov, a.g.e., S.102.

öğrenmeyi kolaylaştırmak için bir örgüt tarafından planlanmış bir gayreti yansıtmaktadır. Bu doğrultuda eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; çalışanın örgütteki üstüne düşen görev ve sorumluluklarını anlama kabiliyetini geliştirmektir. İkincisi çalışanın uzman olduğu alanlardaki becerilerini arttırmaktır. Son olarak çalışanın işini tam ve doğru bir şekilde yapması için motivasyonunu arttırmaktır.²²⁴

Eğitim ve geliştirme, çalışanların yeni gelişmeleri takip etmek, bilgi ufuklarını genişletmek, iş becerilerini arttırmak, çalışanları gelecekte olası görevlere hazırlamak, çalışanların birbirleriyle iletişimini güçlendirmek ve bireysel performansı arttırmak amacıyla düzenlenen bir dizi planlı programlardır. Eğitim ve geliştirme bu yönüyle, örgütsel gelişime katkıda bulunup değişimi sağlayan ve çalışanların bilgi ve becerisini arttıran bir insan kaynakları uygulamasıdır. İş örgütlerinin eğitim ve geliştirmeye yaptığı yatırımlar uzun vadede iş örgütüne ekonomik anlamda kazançlar sağlar. Planlı ve programlı bir eğitim sürecinden geçmiş her personelin verimliliğinin artması beklenir. Böylelikle artan örgütün hizmet ve üretim kalitesi artar.²²⁵

Eğitim konusu, özel güvenlik personelinin tam ve etkin bir şekilde işlerini yapmalarını, bilinçli hareket etmelerini sağlama açısından, üzerinde ehemmiyetle durulması gereken önemli bir faktördür. Özel güvenlik eğitiminde personelin kendilerine verilen görevleri gerektiği şekilde yapabilmesi ve yetkilerini doğru kullanabilmesi için bu personelin mesleki ve genel bilgilerle donatılması, hizmetin gerektirdiği bedeni ve fikri kabiliyetlere sahip kılınması ve geliştirilmesi gerekir. Bu doğrultuda özel güvenlik personelinin görevlerinin ve yetkilerinin ne olduğu, bu yetkileri hangi kanun ve yönetmeliğe dayanarak kullandıkları, hangi kanunlardan güç aldıkları konularında eğitilmelidir. Özel güvenlik personelinin yetkilerini bilme ve kullanma konularında bazı olumsuz yönlerini bulunmaktadır. Bu olumsuzlukları ortadan kaldırmanın ve özel güvenlik personelinin belli bir kaliteyi yakalanmasını sağlanmasının tek yolu bilinçli ve etkin bir şekilde verilecek olan eğitimidir.²²⁶

²²⁴Bingöl, a.g.e., S.291.

²²⁵Nazlı Özyurt, *İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013, S.19-21.

²²⁶Yalabık, a.g.e., 59-60.

Özel eğitim kurumlarınca verilen özel güvenlik eğitimi 5188 sayılı Kanun ve bu kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik kapsamında düzenlenmiştir. Bu doğrultuda temel eğitim programı silahlı olarak görev yapacaklar için 120 saat, silahsız olarak görev yapacaklar için 100 saat olarak belirlenmiştir. Her beş yılda bir alınması gereken yenileme eğitimi ise 60 saat olarak belirlenmiştir. Uygulamada eğitim süreleri toplamda üç haftayı geçmemektedir.²²⁷ Özel güvenlik elemanlarına verilen bu eğitim hizmetinin süresi kısıtlıdır. Kısıtlı bir zaman içerisinde de güvenlik gibi çok önemli bir meseleyi öğrenip özümsemek oldukça güçtür.²²⁸ Ayrıca özel eğitim kurumları ticari işletmeler olup ticari kazancı ön planda tutmaktadır. Bu yüzden bu kurumlarda verilen eğitimlerin uygulama şekilleri ve devamsızlık gibi konular kursiyerleri kaybetmemek adına çok sıkı bir şekilde uygulanmamaktadır. Bu durum eğitimin etkinliğini düşürmektedir. Bu noktada üniversitelerde verilen özel güvenlik eğitimine değinmek gerekmektedir. Üniversitelerde özel güvenlik eğitimi iki yıllık ön lisans programları kapsamında meslek yüksekokullarında verilmektedir. Meslek yüksekokullarında okuyan öğrenciler Yüksek Öğretim Kurumu'nun zorunlu tuttuğu temel derslerle beraber diğer meslek derslerini de almaktadır. Yirmi bir günlük eğitim ile kıyaslandığında iki yıl boyunca mesleki eğitim alan bireylerin alanlarında çağın gereklerine daha hakim bireyler olacakları bir gerçektir.

Bununla birlikte değinilmesi gereken bir diğer husus ise görev yapmakta olan özel güvenlik görevlilerine verilen hizmet içi eğitim eksikliğidir. Günümüzde özel güvenlik hizmetleri başta iş merkezleri, konaklama yerleri, sağlık kuruluşları, eğitim ve öğretim kurumları, müzeler, tören yerleri, toplu konut alanları, hava meydan ve limanları ile deniz limanları, metrolar, gar ve terminaller, sanayi ve ticari işletmeler olmak üzere baraj, enerji santralleri, rafineri, enerji nakil hatları, radyolink istasyonları, görüntü ve ses verici istasyonlar, akaryakıt nakil, depolama, yükleme tesisleri, nehir, göl ve deniz kıyıları, orman alanları, her türlü spor müsabakaları, sahne gösterileri ve toplantılarının yapıldığı açık ve kapalı mekânlar gibi pek çok alanda verilmektedir. Bu yerlerin tamamı hem ekonomik hem de sosyal bakımdan

²²⁷Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik,2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25606, 7 Ekim 2004.

²²⁸Yalabık, a.g.e., S.62.

stratejik ve kritik öneme sahiptir.²²⁹ Temel eğitim sonrası herhangi bir özel güvenlik görevlisi bu alanların herhangi birisinde görev yapabilmektedir. Üç hafta süren temel eğitim sırasında bu alanların her biri ile alakalı ayrıntılı bilgiler verilmemektedir. Bu durum bize bu alanlardan herhangi birisinde görev yapmaya başlayan güvenlik görevlisine çalışma alanıyla alakalı ek eğitimlerin verilmesi gerektiğini göstermektedir.

5188 sayılı Kanun ve bu kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik özel güvenlik eğitimcilerinde genel olarak 4 yıllık yüksekokul mezunu olmak ve alanıyla alakalı olarak asgari 5 yıl hizmet tecrübesi olmak şeklinde şartları yeterli görmüştür. Oysaki eğitim sırasında öğretilenlerin iyi öğrenilebilmesi için eğitici olarak görevlendirilecek kişilerin bir konuyu iyi bilmesi kadar o konuyu nasıl öğretmesi gerektiğini de iyi bilmesi çok önemlidir. Bu yüzden eğitici olarak görevlendirilen kişilerde kanun ve yönetmelik kapsamında belirtilen şartların yanında eğitim formasyonu ve akademik düzeyde deneyim sahibi olmak gibi şartları aramak eğitim kalitesini yükseltecektir.

Yukarıdaki görüşlerden faydalanılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: özel güvenlik personelinin eğitim ekliğine yönelik düşünceleri açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2: Özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3: Mesleki eğitim faaliyetlerinin yeterliliği açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4: Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5: Özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

²²⁹TOBB Türkiye Özel güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Avşaroğlu Matbacılık, Ankara, 2014. S.26.

4.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada nicel verilere dayalı araştırma ve ölçme yöntemi kullanılmıştır. Bunun en önemli sebebi veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanılmış olmasıdır. Bunun için öncelikle araştırmada kullanılacak değişkenleri içerebilen bir ölçeğe ihtiyaç duyulmuştur. Bu doğrultuda ilk olarak özel güvenlik eğitimi ile ilgili araştırmaya dayalı literatür taraması yapılmıştır. Anket formları hazırlanırken mümkün olduğunca konu ile ilgili olarak daha önce yapılan çalışmalarda kullanılmış olan geçerliliği ve güvenilirliği bilinen ölçeklerden yararlanılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda anket formundaki soruların hazırlanmasında Özarslan'ın²³⁰ 2010 yılında yapmış olduğu çalışmadaki ölçeklerden yararlanılmıştır. Anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; ankete katılan özel güvenlik görevlilerine ait yaş-cinsiyet-deneyim süresi gibi demografik bilgiler, ikinci bölümünde; özel güvenlik görevlilerinin eğitim konularına yer verilmiştir. Ankete katılan kişilerden eğitim sonrası eksikliklerini hissettikleri konulara ilişkin doldurulması istenen ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler çok kötü, kötü, orta, iyi, çok iyi, olarak gruplandırılmıştır. Anketin son bölümü olan üçüncü bölümde ise özel güvenlik eğitimi, özel güvenlik eğitimcileri, özel güvenlik personelinin yeterlilikleri, özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarına verilmesi gerektiği ile ilgili çeşitli kanılara katılma düzeyini ölçmeye yönelik ifadeler yer almıştır. Anketin bu bölümünde 5'li likert ölçeği kullanılmış ve araştırmaya katılan bireylerden her bir ifadeyle ilgili olarak (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden kendileri için uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Anket formu EK-3'te sunulmuştur.

4.6. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

Anketler uygulanmadan önce anketlerin uygulanması esnasında kurum yöneticilerine ve çalışanlara, anketler aracılığıyla elde edilecek verilerin sadece akademik amaçla kullanılacağı, hiçbir şekilde işletme ve kişi ismi açıklanmayacağı ve sonuçların hiçbir kişi veya kuruluşla paylaşılmayacağı belirtilerek, kaygılar giderilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle anketi doldurmayı kabul eden çalışanların anket

²³⁰ Yahya Cem Özarslan, *Özel Güvenlik Eğitiminin Değerlendirilmesi(Elazığ İli Örneği)*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010.

formundaki ifadeleri doğru algılayıp yorumladıkları ve gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde değerlendirdikleri varsayılmaktadır.

Bu araştırmanın anketi analizlere konu olan değişkenleri belirlemek için gerekli özelliklere sahiptir. Kullanılan ölçüm araçları daha önce yapılmış çalışmada yüksek derecede güvenilirlik ve geçerlik göstermiştir. Ayrıca bu çalışmada da ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerin güvenilirliğinin ve geçerliliğinin oldukça yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle anketin özel güvenlik görevlilerinin eğitim eksikliklerine ve mesleki eğitime bakış açılarına ilişkin var olan durumu yansıttığı varsayılmaktadır.

Araştırma bir ilin jandarma ve polis sorumluluk bölgesinde faaliyet gösteren ve özellik bakımından birbirinden ayrılan kurumlarda çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Bu yüzden elde edilen bulgular bu gruplardan alınan verilen ile sınırlıdır bunun yanında araştırmanın kesitsel olması sebebiyle, değişen koşullar bulguların değerlendirilmesi açısından çalışmada bazı sınırlılıklar olmasına neden olmuştur.

Araştırmanın temelinde insan unsuru bulunduğu ve çalışanların algısına yönelik değerlendirmeler içerdiğinden sosyal bilimlerdeki araştırmalara özgü genel sınırlılıklar bu araştırma için de geçerli olup elde edilen bulguların güvenilirliği, çalışanların değerlendirmeleri ve veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özellikleri ile sınırlıdır.

4.7. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmada örnekleme yöntemi olarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden amaca göre örnekleme yöntemi ya da yargısal örnekleme yöntemi olarak ifade edilen örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Yargısal örnekleme türünde örneğe kimin seçileceğine araştırmacının bizzat kendisi karar vermektedir.²³¹ Ayrıca araştırmacı, ilgisine, uzmanlığına ve seçeceği örneğin ana kütleyle benzerliği ile ilgili değerlendirmesini göre, ana kütlelerin parçası olan daha küçük bir gruptan örnek seçebilir.²³² Araştırmacının ana kütleyle iyi tanınması, ana kütlelerin homojen olması

²³¹Mahir Nakip, *Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS destekli) Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006

²³²H.Russell Bernard, *Social research methods, sage publications*. London, 2000, S.69-82.

örneklerin çok iyi sonuçlar vermesi anlamına gelmektedir.²³³ Ancak, yargısal örnekleme yöntemi ile seçilen örneğin ana kütleyi ne derece temsil ettiği bilinmediğinden, ana kütle hakkında genelleme yapılabilmesi oldukça zordur.²³⁴

Daha önce benzer bir çalışmanın bölgede yapılmamış olması, bölgenin Türkiye'nin en doğusunda bulunan ili olması ve bu sebeple güvenlik sorunlarına karşı daha dikkatli olunması nedeniyle Iğdır ili uygulama alanı olarak seçilmiştir. Bu kapsamda araştırma boyunca, Iğdır ilinde görev yapan özel güvenlik yöneticileri de dahil olmak üzere sektörde bizzat görev yapan özel güvenlik personeline ulaşılmıştır.

Çalışmanın ana kütesinin Iğdır il merkezinde görev yapan özel güvenlik görevlileridir. Iğdır ilindeki kamu ve özel kesime ait kurumlardan elde edilen bilgilere göre Şubat 2016 itibari ile Iğdır ili genelinde yaklaşık 30 kurumda 350 civarında özel güvenlik personeli çalışmaktadır.

%95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik hata payı öngörülerek bu evren içerisinden alınacak örneklem büyüklüğü 184 olarak belirlenmiştir.²³⁵ Bu doğrultuda il merkezinde özel güvenlik görevlisi çalıştırdığı tespit edilen tüm kurumlara ulaşılmış ve il merkezinde çalışmakta olan polis sorumluluk bölgesinde bulunan özel güvenlik görevlisi sayısı yaklaşık olarak toplamda 250 kişi, Jandarma sorumluluk bölgesinde bulunan Iğdır Üniversitesi Suveren Kampüsünde özel güvenlik görevlisi sayısı 50 olarak tespit edilmiştir. Bazı çalışanların ankete cevap vermeyeceği ve olası cevaplama hataları göz önünde bulundurularak 300 çalışana araştırmacı tarafından anket formları dağıtılmıştır. Toplamda dağıtılan 300 tane anketten 260 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %86.6'dır. Anketlerin geri dönüş oranının yüksek olmasının temel nedeni, anketler doldurulmadan önce ilgili kurum ve kuruluşlarda çalışmakta olan özel güvenlik görevlilerine, güvenlik şeflerine ve yöneticilerine araştırmanın amacı ve anketin nasıl doldurulacağı hakkında gerekli açıklamalar yapılarak anket formlarının araştırmacı tarafından bizzat dağıtılması ve toplanmasıdır. Anketlerin geri gelen anketlerden 8 tanesi tam olarak doldurulmadığı için değerlendirilmeye alınmamıştır. Analizlerde değerlendirmeye alınan anket sayısı 252'dir.

²³³ Rauf Arıkan, *Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma*, Tubitay, Ankara, 1995, S.102-126.

²³⁴ Ahmet Hamdi İslamoğlu, *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Beta Yayınları, İzmit, 2009, S.129-145.

²³⁵ <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, Erişim Tarihi: 2 Şubat 2016.

4.8. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRMESİ

Toplanan verilerin, bilgisayar ortamında SPSS programı kullanılarak istatistiksel analizleri yapılmıştır. Analizlerde, frekans ve yüzde dağılımları, aritmetik ortalama gibi merkezi eğilim ölçüleri ile faktör analizi, ve varyans (anova) gibi istatistiksel analizlerden yararlanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde bahsedilen analizlerin uygulanabilmesi için tek değişkenli normallik testi uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğinin incelenmesi için standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerlerine göre test edilmiştir. Normal dağılım gösteren bir veri setinin standart sapması 1'e yakın bir değer alırken, skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri ise +3 ve -3 aralığında bulunması gerekmektedir.²³⁶ Bu doğrultuda araştırma çerçevesinde hipotezlerin sınanması ve gruplar arasında farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla veri setinde One way anova testi uygulanmıştır. Bu test parametrik bir test olup, parametrik testlerin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Normallik dağılımını ölçmek için histogram, one sample K-S ve skewness-kurtosis (basıklık-çarpıklık) analizleri kullanılmaktadır. Normallik dağılımı parametrik testlerin ön koşuludur.²³⁷ Analiz sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.300 ile +0.720 değerleri arasında olduğu ve standart sapma değerlerinin ise 1 e yakın değerler aldığı tablo 4.1'deki tek değişkenli normallik dağılımı tablosu incelenerek tespit edilmiştir.

²³⁶T.A. Shao, Marketing Research: An Aid to Desicion Making, College Publishing, South Western, 2002, S.200-252.

²³⁷İslamoğlu, Alınacak, S.264-268.

Tablo 4.1. Tek Değişkenli Normallik Dağılımı

Temel Eğitim Sonrası Eksiklik Hissedilen Konular	Değişken	Std. Dev.	Skewness	Kurtosis
	Madde 1	1.037	-0.250	-0.346
	Madde 2	1.068	-0.151	-0.549
	Madde 3	1.054	-0.319	-0.473
	Madde 4	1.100	-0.203	-0.533
	Madde 5	0.975	-0.338	-0.027
	Madde 6	1.080	-0.106	-0.362
	Madde 7	1.069	-0.353	-0.437
	Madde 8	1.120	-0.316	-0.622
	Madde 9	1.141	-0.121	-0.610
	Madde 10	1.043	-0.641	-0.165
	Madde 11	1.075	-0.670	0.091
	Madde 12	1.071	-0.636	0.030
	Madde 13	1.077	-0.756	-0.026
Mesleki Eğitime Bakış Açısı	Madde 1	1.344	0.199	-1.132
	Madde 2	1.256	0.125	-0.970
	Madde 3	1.381	0.007	-1.209
	Madde 4	1.419	0.077	-1.277
	Madde 5	1.355	0.080	-1.131
	Madde 6	1.359	0.086	-1.187
	Madde 7	1.437	0.132	-1.316
	Madde 8	1.343	0.282	-1.088
	Madde 9	1.362	0.024	-1.148
	Madde 10	1.370	0.047	-1.189
	Madde 11	1.312	0.080	-1.051
	Madde 12	1.301	0.351	-0.950
	Madde 13	1.367	0.255	-1.108
	Madde 14	1.362	0.234	-1.163
	Madde 15	1.415	0.473	-1.100
	Madde 16	1.315	0.619	-0.783
	Madde 17	1.420	0.356	-1.139
	Madde 18	1.420	0.214	-1.241
	Madde 19	1.345	0.720	-0.747
	Madde 20	1.417	0.380	-1.163
	Madde 21	1.348	0.347	-1.093
	Madde 22	1.452	0.293	-1.232
	Madde 23	1.462	0.163	-1.300

4.8.1. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Personelinin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla anketin birinci kısmı oluşturulmuştur. Bu kısımda ankete katılanlara; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, çalışma yılı, çalıştığı kurum, çalıştığı pozisyon, aldığı mesleki eğitimin türü ve hangi kurumdan aldığı, çalışma hayatına başladıktan sonra aldığı ilave eğitimlerin neler olduğu şeklinde çeşitli sorular yöneltilmiştir. Ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda oluşturulmuş olan tablo 4.2’de araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin özelliklerine ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır (%83,7). Kadınlar ise %16,3’lük bir orana sahiptir. Toplam 252 kişiden cinsiyetini belirtmeyen kişi bulunmamaktadır.

Anketteki yaş aralıkları katılımcılara 18-24, 25-31, 32-40, 41-45, 46 ve yukarı biçiminde gruplandırılarak sunulmuştur. Buna göre katılımcıların %6,3’ü 18-24 yaş aralığında yer alırken %43,3’ü 25-31 yaş aralığındadır. Diğer yaş grupları incelendiğinde özel güvenlik görevlilerinin %38,5’i 32-40 yaş aralığındadır, %7,9’u 41-45 yaş aralığındadır, %4’ü 46 ve yukarı yaş aralığındadır. Bu bilgiler ışığında ankete katılan bireyler arasında özel güvenlik görevlilerini dört farklı yaş grubundan da temsil eden bireylerin bulunduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların yaklaşık yarısını 31 yaş altındaki genç nüfusun oluşturduğu görülmektedir.

Ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin öğrenim durumları değerlendirildiğinde çalışanlar arasında lise mezunlarının oranı %73,8 ile ilk sırada yer almaktadır. Öğrenim durumu değişkeni açısından çalışanların %20,2’sinin yüksekokul, %1,2’sinin ilkokul, %3,2’sinin ortaokul (ilköğretim), %1,6’sının lisans ve daha üst seviyede diploma sahibi oldukları görülmektedir.

Çalışma süresi değişkeni açısından durum incelendiğinde çalışanların %37,3’ünün 3-5 yıl, %20,2’sinin 0-2 yıl, %21,8’inin 6-8 yıl, %9,1’inin 9-10 yıl ve %11,5’inin ise 10 yıl ve üzerinde özel güvenlik teşkilatında görev yaptığı görülmektedir.

Çalıştığı kurum değişkeni açısından durum incelendiğinde, anketi cevaplayan özel güvenlik görevlilerinin %90,9'unun devlet kurumunda, %8,3'ünün özel kesimde faaliyet gösteren bir kurumda, %0,8'inin kişi koruma hizmetinde, çalıştıkları görülmektedir.

Çalıştığı pozisyon değişkeni açısından durum incelendiğinde çalışanların %96,4'ü güvenlik görevlisi pozisyonunda, %2,4'ü güvenlik amiri pozisyonunda, %0,8'i koruma personeli, %0,4'ü ise yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır.

Ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin mesleki eğitim alma durumları incelendiğinde, özel eğitim kurumlarından silahlı olarak eğitim alan özel güvenlik görevlilerinin oranı %85,7'dir, özel eğitim kurumundan silahsız olarak eğitim alanların oranı ise %7,1'dir. Mesleki eğitim alan 252 kişinin %2,8'i özel güvenlik meslek yüksekokulundan mezun olmuştur. %4,4'lük kısım 2495 sayılı kanundan beri görev yapmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri çalışma hayatına başladıktan sonra çalışma alanları ile ilgili olarak ek eğitim alırlar. Bu eğitimler sonunda kendilerine sertifika verilir. Ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin çalıştıkları alanlarla alakalı olarak ek eğitim alma durumları incelendiğinde, %40,9'luk kısmın hiçbir sertifikasının bulunmadığı görülmektedir. %41,2'lik kısmın sadece bir adet sertifikasının bulunduğu, %13,9'luk kısmının iki adet sertifikasının bulunduğu, %3,2'lik kısmının üç adet sertifikasının bulunduğu, %0,8'lik kısmının dört adet ve üzeri sayıda sertifikasının bulunduğu görülmektedir.

Elde edilen veriler ışığında öne çıkan bazı hususlar şunlardır:

- Araştırmaya katılan erkek özel güvenlik görevlileri kadın özel güvenlik görevlilerinden fazladır.
- Yaş aralığı bazında 25-31 yaş aralığındaki özel güvenlik görevlileri araştırmaya katılanların çoğunluğunu oluşturmaktadır.
- Öğrenim durumları bazında özel güvenlik görevlilerinin büyük bir kısmı lise mezunu olarak saptanmıştır.
- Çalışma yılı dikkate alındığında 3-5 yıl arası çalışanlar diğer yıl aralıklarına göre çoğunluktadır.

- Analiz sonucunda ankete katılanların büyük çoğunluğu devlet kurumlarında çalışmaktadır.
- Ayrıca ankete katılan kişilerin büyük bölümünün özel güvenlik görevlisi olarak istihdam edildikleri gözlenmiştir.
- Mesleki eğitim alan özel güvenlik görevlilerinin büyük çoğunluğu 120 saat silahlı eğitim almıştır.
- Göreve başladıktan sonra ek eğitim almayan özel güvenlik görevlisi sayısının oldukça fazla olduğu gözlenmiştir.



Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerinin Özellikleri

	N	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	252		
Kadın		41	16.3
Erkek		211	83.7
Yaş	252		
18- 24 arası		16	6.3
25- 31 arası		109	43.3
32- 40 arası		97	38.5
41- 45 arası		20	7.9
46 ve yukarısı		10	4.0
Öğrenim Durumu	252		
İlkokul		3	1.2
İlköğretim (orta okul)		8	3.2
Lise		186	73.8
Yüksekokul		51	20.2
Diğer (Lisans, Y. Lisans, Doktora)		4	1.6
Çalışma Yılı	252		
0-2 yıl		51	20.2
3-5 yıl arası		94	37.3
6- 8 yıl arası		55	21.8
9- 10 yıl arası		23	9.1
10 yıl ve üzeri		29	11.5
Çalıştığı Kurum	252		
Devlet Kuruluşu		229	90.9
Özel Kesim		21	8.3
Kişİ Koruma		2	0.8
Çalıştığı Pozisyon	252		
Güvenlik Görevlisi		243	96.4
Koruma Personeli		2	0.8
Güvenlik Amiri		6	2.4
Yönetici		1	0.4
Mesleki Eğitim Kurum ve Türü	252		
ÖG şirketi Silahlı (120 saat)		216	85.7
ÖG şirketi Silahsız (100 saat)		18	7.1
ÖG Meslek Yüksek Okulu		7	2.8
2495 sayılı kanundan beri görevli		11	4.4
Ek Sertifika Sahipliği	252		
Hiç Sertifikası Olmayan		103	40.9
1 Sertifika Sahibi		104	41.2
2 Sertifika Sahibi		35	13.9
3 Sertifika Sahibi		8	3.2
4 ve üstü Sertifika Sahibi		2	0.8

4.8.2. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeğini Açıklayan Faktör Analizi Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Mesleki eğitime bakış açısı ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda öz değerleri (eigen value) 1'in üzerinde olan 4 grup oluşmuştur (kullanılan ölçekte gruplandırıldığı gibi). Elde edilen 4 faktör %63,68'ini açıklamaktadır. Faktör analizi uygulayabilmenin temel koşullarından birisini ortaya koyan KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçütü (0,921) ve ölçüm aracında anlamlı farklar çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 2690,621 $p < ,000$) yeterli düzeydedir. Faktörlerin güvenilirlik düzeylerini gösteren *cronbach alpha* oranları sırasıyla 0,78, 0,82, 0,83 ve 0,85'tir. Bu değerler literatürde kabul edilen güvenlik değerlerinin üzerindedir. Ayrıca faktörleri oluşturan maddeler, ait oldukları faktöre yüksek sayılabilecek bir değerlikte yüklenmiştir. Bu sonuçlar, her bir faktörün temsil ettiği faktörünü diğer faktörlerden bağımsız şekilde ölçülebileceğini ortaya koymaktadır.

Mesleki eğitime ilişkin uygulanan faktör analizi sonucunda öz değeri 9,71 olan ve toplam varyansın %21,33'ünü açıklayan 4 değişken birinci faktörü oluşturmuştur. Bu faktörün altında yer alan eğitici personel konusunda yetersizdir, eğitici personel sayısı yetersizdir, eğitici personel eğitimde kullanılan araç ve gereci etkili kullanma konusunda yetersizdir gibi özel güvenlik eğitimcilerinin konularında yetersiz olduğu ile ilişkili ifadeler bulunmaktadır. Bu nedenle faktör "özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği" şeklinde isimlendirilmiştir.

"Özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yeterliliği" olarak isimlendirilen ikinci faktör 15 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler teorik temel eğitim bilgilerinin kişisel ve mesleki gelişime katkısı yetersizdir, uygulamalı temel eğitim bilgilerinin kişisel ve mesleki gelişime katkısı yetersizdir, temel eğitim faaliyetlerinin süresi yetersizdir, eğitim kurumunun eğitim araç ve gereçleri yetersizdir, temel eğitim konu ve kapsamı sektörde çeşitli alanlarda yapılan görevlerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersizdir, özel güvenlik şirket ve eğitim kurumlarının sayısındaki artış eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır gibi özel güvenlik eğitiminin özel güvenlik şirketlerine verilmemesi gerektiği ile ilişkili olan ifadeler olduğundan bu faktör 'özel güvenlik

eğitim faaliyetlerinin yeterliliği’ şeklinde adlandırılmıştır. Bu faktörün öz değeri 2,29 olup faktör toplam varyansın %19,63’ünü açıklamaktadır.

“Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi” şeklinde ifade edilen üçüncü faktör özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesinin özel güvenlik hizmetinin verimlilik ve etkinliğini artırmaktadır ve özel güvenlik eğitimi verilmek üzere kurulan meslek yüksekokullarının yaygınlaşmasının Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişmedir şeklindeki ifadelerden oluşmaktadır. Bu iki ifade özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarına verilmesine ilişkin olduğundan dolayı bu faktör ‘özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi’ şeklinde ifade edilmiştir. Bu faktörün öz değeri 1,42 olup faktör toplam varyansın %13,06’sını açıklamaktadır.

Silahlı görev yapan özel güvenlik görevlileri, hangi şartlarda silah kullanmaları gerektiğini bilmemektedir ve özel güvenlik görevlileri ne kadar güç kullanacaklarını bilmemektedir şeklindeki 2 ifadeyi kapsayan dördüncü faktör “özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör toplam varyansın % 9,65’ini açıklamakta olup faktörün öz değeri 1,21’dir. Mesleki eğitime bakış açısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör yükü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %	Güvenilirlik
Faktör 1: Özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği. Özel güvenlik görevlilerinin eğitimi yetersiz(M1) Eğitici personel konusunda yetersiz(M2) Eğitici Personel sayısı yetersiz(M10) Eğitici personel eğitim aletlerini kullanma konusunda yetersiz(M11)	,673 ,688 ,604 ,776	8.34	20.78	20.78	0.78
Faktör 2: Özel güvenlik mesleki eğitim faaliyetlerinin yeterliliği. Eğitim Seviyesi verilen hizmetin gereklerine uygun değildir.(M3) Teorik eğitim bilgilerinin mesleki gelişime katkısı yetersizdir(M4) Teorik eğitim bilgilerinin kişisel gelişime katkısı yetersizdir(M5) Uygulamalı temel eğitim bilgilerinin mesleki gelişime katkısı yetersizdir(M6)	,429 ,763 ,828 ,765	1.98	14.48	35.27	0.82

Uygulamalı temel eğitim bilgilerinin kişisel gelişime katkısı yetersizdir(M7)	,681 ,595				
Temel eğitim faaliyetlerinin süresi yetersizdir(M8)					
Temel eğitim faaliyetlerinin ders içerikleri yetersizdir(M9)	,646				
Eğitim kurumlarının eğitim araç ve gereçleri yetersizdir(M12)	,512 ,544				
Temel eğitim sonrası ek eğitimler yetersizdir(M13)					
Temel eğitim konu ve kapsamı sektörde çeşitli alanlarda yapılan görevlerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır(M14)	,538				
Özel güvenlik şirket ve eğitim kurumlarının sayısındaki artış eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır(M17)	,391 ,344				
Özel güvenlik eğitiminde branşlaşmaya gidilmemesi hizmet kalitesini azaltmaktadır(M18)					
Özel güvenlik eğitimlerinde yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesi daha yararlı olacaktır(M19)	,378				
Özel güvenlik eğitimi ile ilgili çıkarılan kanun yönetmelik ve mevzuatlar ihtiyaca cevap verebilecek şekilde değildir(M20)	,403				
Temel eğitim programındaki uygulamalı eğitimler yetersizdir(M21)	,613				
Faktör 3: Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi. Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi özel güvenlik hizmetlerinin verimlilik ve etkinliğini arttırmaktadır(M15)	,845	1.32	11.77	47.04	0.83
Özel güvenlik eğitimi vermek üzere kurulan meslek yüksekokullarının yaygınlaşması Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişmedir(M16)	,866				
Faktör 4: Özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği. Silahlı görev yapan özel güvenlik görevlileri, hangi şartlarda silah kullanmaları gerektiğini bilmemektedir(M22)	,825	1.20	8.91	55.95	0.85
Özel güvenlik görevlileri ne kadar güç kullanacaklarını bilmemektedir(M23)	,868				

4.8.3. Mesleki Eğitime Bakış Açısına İlişkin Ölçeklerin Güvenilirlikleri ve Geçerlilikleri

Elde edilen veriler analiz edilmeden önce araştırmada kullanılan anket formlarının güvenilirlik ve geçerlilik boyutları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma örneğine dağıtılan 300 adet anket formundan 260'ı geri dönmüş (%86,6), bu anketlerden 252 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Bu bilgiler bize anket sayısının evreni temsil etme gücüne ve değerlendirme yapabilmek için yeterli büyüklükte olduğunu göstermektedir.

Güvenilirlik bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade etmektedir. *Cronbach alpha* değeri 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artmaktadır.²³⁸ Peterson, araştırmalarda kullanılan ölçeklerin kabul edilebilir güvenilirlik katsayısının 0.70 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir.²³⁹ Tablo 4.4'te araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt ölçeklerin önerme sayıları ve güvenilirlik kat sayıları (*Cronbach Alpha*) verilmiştir. Tablo 4.4'te görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayısının yüksek ve kabul edilebilir düzeyde ($0,70 < \alpha < 1,00$) olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.4. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde sayısı	Cronbach Alpha (α)
Mesleki Eğitime Bakış Açısı	23	0.885
1. Boyut (Özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği)	4	0.785
2. Boyut (Özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yeterliliği)	15	0.822
3. Boyut (Özel güvenlik eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca verilmesi)	2	0.838
4. Boyut (Özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği)	2	0.857

Geçerlilik, bir test veya ölçeğin ölçülmek istenen şeyi ölçme derecesini ifade etmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesi için uzaksak ve yakınsak geçerliliğine bakılmıştır. Uzaksak geçerlilik, bir yapıya ilişkin ölçekte farklı yapısal boyutları ölçen ölçekler arasında düşük korelasyonun olması anlamına gelmektedir. Ayrıca analizi yapılan maddenin, ait olduğu boyuttan çıkarılarak elde edilen toplam ile orta/yüksek (0,500-0.700) seviyede korelasyon göstermesi gerekir.²⁴⁰ Bu doğrultuda uzaksak geçerlilik için madde analizi yapılır ve ilgili madde kendi boyut toplamından çıkartılarak ölçekte yer alan her bir maddenin kendi boyutu ve diğer boyutlar ile korelasyonları incelenir. Mesleki eğitime bakış açısı ölçeğinde yer alan her bir madde; maddenin kendisinin ait olduğu boyut toplamından çıkarılarak kendi boyutu ve diğer boyutlar ile korelasyonuna bakılmıştır. Analiz sonuçları, maddelerin kendi boyutu ile diğer boyutlardan daha

²³⁸G. Morgan ve arkadaşları, *Images of Organisation*, Sage Publications, California, 2004, S.122.

²³⁹R. A. Peterson "A Meta-Analysis of Cronbach's Coefficient Alpha", *Journal of Consumer Research*, 21: 381-391. (1994)

²⁴⁰Remzi Altunışık, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Yayınları, İstanbul, 2012. S.256.

yüksek korelasyon sergilediğini ve analizi yapılan maddeler ile ait olduğu boyuttan çıkarılarak elde edilen toplamlar arasında orta/yüksek seviyede korelasyon gösterdiğini ortaya koymuştur. Mesleki eğitime bakış açısına ilişkin analiz sonuçları tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Ölçeğinin Madde Korelasyon Analizi Sonuçları

	ÖG Eğiticilerinin Yeterliliği	ÖG Eğitim Faaliyetleri nin Yeterliliği	Özel Güvenlik Eğitiminin MYO’larca Verilmesi	ÖGG’lerin Yeterliliği	Boyuttan Madde Çıkarıldığınd a Oluşan Toplam
Özel Güvenlik Eğiticilerinin Yeterliliği					
Madde 1	0.965	0.738	0.249	0.295	0.652
Madde 2	0.974	0.727	0.312	0.342	0.647
Madde 10	0.967	0.731	0.300	0.370	0.631
Madde 11	0.958	0.727	0.334	0.349	0.520
Özel Güvenlik Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği					
Madde 3	0.751	0.976	0.404	0.505	0.563
Madde 4	0.746	0.998	0.555	0.417	0.498
Madde 5	0.747	0.998	0.414	0.500	0.616
Madde 6	0.753	0.997	0.410	0.501	0.571
Madde 7	0.753	0.997	0.410	0.501	0.699
Madde 8	0.753	0.995	0.413	0.502	0.698
Madde 9	0.744	0.994	0.414	0.503	0.585
Madde 12	0.762	0.981	0.407	0.509	0.553
Madde 13	0.759	0.994	0.401	0.494	0.602
Madde 14	0.750	0.993	0.410	0.499	0.527
Madde 17	0.753	0.992	0.400	0.498	0.530
Madde 18	0.758	0.992	0.394	0.490	0.587
Madde 19	0.765	0.984	0.387	0.499	0.534
Madde 20	0.772	0.984	0.406	0.493	0.545
Madde 21	0.761	0.993	0.398	0.477	0.513
Özel Güvenlik Eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca Verilmelisi					
Madde 15	0.262	0.344	0.923	0.317	0.623
Madde 16	0.262	0.344	0.923	0.317	0.700
Özel Güvenlik Görevlilerinin Yeterliliği					
Madde 22	0.305	0.484	0.360	0.936	0.699
Madde 23	0.352	0.451	0.299	0.935	0.698

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yakınsak geçerlilikleri için ise bütün alt ölçeklerin birbiriyle olan korelasyonuna bakılmıştır. Alt ölçeklerin birbiriyle olan korelasyonunun düşük fakat aynı zamanda olumlu olması gerekmektedir.²⁴¹ Mesleki eğitime bakış açısı ölçeğinin yakınsak geçerliliği analiz sonuçları tablo 4.6’da verilmiştir. Tablolar incelendiğinde her bir alt ölçeğin diğerleriyle olan korelasyonu düşük, fakat $p < 0.01$ düzeyinde olumlu ve anlamlı olduğu görülmektedir. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonuçları, mesleki eğitime bakış açısı ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 4.6. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Alt Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Sonuçları

	ÖG Eğiticilerinin Yeterliliği	ÖG Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği	Özel Güvenlik Eğitiminin MYO’larınca Verilmesi	ÖGG’lerin Yeterliliği
ÖG Eğiticilerinin Yeterliliği	1			
ÖG Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği	0.756**	1		
Özel Güvenlik Eğitiminin MYO’larınca Verilmesi	0.309**	0.406**	1	
ÖGG’lerin Yeterliliği	0.351**	0.500**	0.352**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

²⁴¹CM Judd, ER Smith ve LH Kidder, *Research methods in social relations*, Hartcourt Brace Jovanovich College Publishers, Forth Worth, 1991. S.199.

4.8.4. Özel Güvenlik Personelinin Eğitim Aldıkları Kurum Türü Açısından Mesleki Eğitime Bakış Açısı Arasındaki Farklılıkların İncelenmesiyle İlgili Araştırma Sonuçları

Araştırmanın bu bölümde, katılımcıların özel güvenlik eğitimi, özel güvenlik eğiticileri ve özel güvenlik eğitim kurumları ile ilgili ileri sürülen görüşlere katılma düzeyleri belirlenmiştir. Bu bölümde 23 adet ifade içerik ve kapsam bakımından dört farklı boyut olarak gruplandırılmıştır. Birinci boyutta, (1, 2, 10 ve 11), “özel güvenlik eğiticilerinin yeterliliği” araştırılmıştır. İkinci boyutta, (3, 4, 5, 6, 7, 8,9, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21) “özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yeterliliği” araştırılmıştır. Üçüncü boyutta, (15 ve 16) “özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi” araştırılmıştır. Dördüncü boyutta, (22 ve 23) “özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği” araştırılmıştır.

4.8.4.1.Özel Güvenlik Eğiticilerinin Yeterliliğiyle İlgili Araştırma Sonuçları

Araştırmaya katılan özel güvenlik personelinin kendilerine mesleki eğitim veren eğiticilerinin yeterliliğiyle ilgili fikirlerine ait frekans ve yüzdelik değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiş olup ayrıca bu fikirler sonucunda elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Tablo 4.7. Özel Güvenlik Eğiticilerinin Yeterliliği Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	$\bar{X}$	SS	1 ^a		2 ^b		3 ^c		4 ^d		5 ^e	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
D1	3,28	1,36	31	12,3	44	17,5	70	27,8	37	14,7	70	27,8
D2	3,19	1,25	27	10,7	49	19,4	71	28,2	57	22,6	48	19,0
D10	3,17	1,36	37	14,7	46	18,3	63	25,0	48	19,0	58	23,0
D11	3,22	1,30	31	12,3	42	16,7	74	29,4	49	19,4	56	22,2
Boyut Ortalaması: 3,21					Boyut Standart Sapması: 1,31							

^{a,b,c,d,e} Ölçek: 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum

Anket formunun 3. bölümünün 1. boyutu “özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği” ölçeğidir. Bu ölçeği niteleyen 4 değişken içerisinde en yüksek ortalamaya (D1) (3,28) “Özel güvenlik hizmetlerinin sunumunda, özel güvenlik görevlilerinin eğitimi yetersizdir” değişkeni sahiptir. Dolayısıyla en yüksek kabul oranı bu değişken için geçerlidir. Bu değişkeni sırasıyla (D11) (3,22) “eğitici personel, eğitimde kullanılan araç ve gereci etkili bir şekilde kullanma konusunda yetersizdir”, (D2) (3,19) “Temel eğitim faaliyetinin uygulanmasında kullanılan eğitici personel konusunda yetersizdir”, (D10) (3,17) “eğitici personel sayısı yetersizdir” ifadelerine ilişkin ortalamalar izlemektedir.

Bu değişkenlere ilişkin ortalamaların birbirine yakın ortalamalar olduğu görülmektedir. Boyutun genel ortalamasına bakıldığında (3,21) olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki bilgiler bize ankete katılanların özel güvenlik eğitimcilerini konularında yeterli bulmadıklarını göstermektedir.

“Özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği” ölçeğini niteleyen 4 değişkene ilişkin frekans dağılımları incelendiğinde; (D1) “Özel güvenlik hizmetlerinin sunumunda, özel güvenlik görevlilerinin eğitimi yetersizdir” kanısına katılımcıların %42,5’i kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum şeklinde olumlu görüş bildirmektedir. Kanıya katılmadığını ifade edenlerin toplamı %29,8’dir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %27,8’dir. (D1) “Özel güvenlik hizmetlerinin sunumunda, özel güvenlik görevlilerinin eğitimi yetersizdir” kanısına katılanların oranı katılmayanların oranından daha fazladır. Bu doğrultuda anketi cevaplayan özel güvenlik personeli verdikleri hizmetin gereğine göre yeterli eğitim almadıklarını düşünmektedir.

Özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği ölçeğini niteleyen son değişken olan (D11) “eğitici personel, eğitimde kullanılan araç ve gereci etkili bir şekilde kullanma konusunda yetersizdir.” değişkene ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde bu kanıya katılımcıların %41,6’sı katılma yönünde olumlu görüş bildirmektedir. Kanıya katılmadığını ifade edenlerin toplamı %28,3’tür. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %29,4’tür. (D11) “Eğitici personel, eğitimde kullanılan araç ve gereci etkili bir şekilde kullanma konusunda yetersizdir.” kanısına katılanların oranı katılmayanların oranından daha fazladır. Bu durum özel güvenlik

eğitimlerinde uygulama eğitimlerine yeterince önem verilmediğini göstermektedir. Özel güvenlik eğitimi müfredatında uygulamalı eğitimler kapsamında “güvenlik sistemleri ve cihazları” ve “silah bilgisi ve atış” gibi çok önemli dersler bulunmaktadır. Bu dersler güvenlik hizmeti sunan kişiler için hayati öneme sahiptir. Eğer bir güvenlik görevlisi silahını yerinde, zamanında ve etkili bir şekilde kullanamazsa kendi canından olabilir veya bu durum kendisine ciddi hukuki sonuçlar doğurabilir. Güvenlik sistemleri ve cihazları ciddi teknolojik aletlerden oluşmaktadır. Bu sistem ve cihazlar kapsamındaki teknolojik aletler oldukça maliyetlidir. Güvenlik görevlileri bu cihazları kullanamaz ise koruma alanlarını bu yüksek maliyetli cihazlar ile donatmanın hiçbir anlamı kalmayacaktır.

(D2) “Temel eğitim faaliyetinin uygulanmasında kullanılan eğitici personel konusunda yetersizdir” kanısına katılımcıların %41,6’sı katılma yönünde olumlu görüş bildirmektedir. Kanıya katılmadığını ifade edenlerin toplamı %31,7’dir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %28,2’dir. (D2) “Temel eğitim faaliyetinin uygulanmasında kullanılan eğitici personel konusunda yetersizdir” kanısına katılanların oranı katılmayanların oranından daha fazladır. Ankete katılanlar özel güvenlik eğiticilerini konularında yeterli görmemektedir.

Özel güvenlik eğiticilerinin yeterliliği ölçeğini niteleyen diğer bir değişken olan (D10) “eğitici personel sayısı yetersizdir” değişkenine ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde bu kanıya katılımcıların %42’si katılma yönünde olumlu görüş bildirmektedir. Kanıya katılmadığını ifade edenlerin toplamı %33’tür. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %25’tir. (D10) “Eğitici personel sayısı yetersizdir” kanısına katılanların oranı katılmayanların oranından daha fazladır. Katılımcılar tarafından eğitici personel sayısı yetersiz bulunmuştur.

“Özel güvenlik eğiticilerinin yeterliliği” ölçeğine ilişkin dört ifade ankete katılanlar arasında %41,9 oranında çoğunluk tarafından kabul görmüş ve özel güvenlik eğiticileri yetersiz bulunmuştur. Bununla birlikte ankete katılanların %30,7’si özel güvenlik eğiticileri konularında yetersiz fikrine katılmazken %27,6’sı bu fikir hakkında kararsız kaldıkları yönünde fikir belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında ankete katılanlar tarafından özel güvenlik eğiticilerinin konularında yetersiz bulunduğunu söylemek mümkündür.

4.8.4.2. Özel Güvenlik Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliğiyle İlgili Araştırma Sonuçları

Araştırmaya katılan özel güvenlik personelinin eğitim aldıkları kurumdaki eğitim faaliyetlerinin yeterliliğiyle ilgili fikirlerine ait frekans ve yüzdelik değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiş ve elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Tablo 4.8. Özel Güvenlik Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	$\bar{X}$	SS	1 ^a		2 ^b		3 ^c		4 ^d		5 ^e	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
D3	3,04	1,38	45	17,9	48	19,0	61	24,2	47	18,7	51	20,2
D4	3,19	1,41	40	15,9	45	17,9	59	23,4	42	16,7	66	26,2
D5	3,14	1,35	38	15,1	44	17,5	68	27,0	47	18,7	55	21,8
D6	3,21	1,34	35	13,9	46	18,3	58	23,0	57	22,6	56	22,2
D7	3,25	1,42	39	15,5	44	17,5	53	21,0	45	17,9	71	28,2
D8	3,35	1,34	30	11,9	40	15,9	60	23,8	55	21,8	67	26,6
D9	3,10	1,35	42	16,7	42	16,7	68	27,0	48	19,0	52	20,6
D12	3,42	1,29	25	9,9	37	14,7	65	25,8	56	22,2	69	27,4
D13	3,33	1,37	33	13,1	36	14,3	70	27,8	40	15,9	73	29,0
D14	3,44	1,34	25	9,9	40	15,9	68	27,0	37	14,7	82	32,5
D17	3,42	1,41	36	14,3	28	11,1	64	25,4	40	15,9	84	33,3
D18	3,34	1,41	35	13,9	38	15,1	63	25,0	37	14,7	79	31,3
D19	3,73	1,37	24	9,5	30	11,9	46	18,3	42	16,7	110	43,7
D20	3,50	1,40	30	11,9	35	13,9	56	22,2	41	16,3	90	35,7
D21	3,43	1,35	27	10,7	41	16,3	57	22,6	49	19,4	78	31,0
Boyut Ortalaması: 3,32					Boyut Standart Sapması: 1,36							

^{a,b,c,d,e} Ölçek: 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum

Anket formunun 3. bölümünün 2. boyutu “Özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yeterliliği” ölçeğidir. Bu ölçeği niteleyen 15 değişken içerisinde en büyük ortalamaya (D19) (3,73) “özel güvenlik eğitimlerinde, yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesi daha yararlı olacaktır” değişkeni sahiptir. Dolayısıyla en fazla kabul oranı bu değişken için geçerlidir. Bu değişkeni sırasıyla (D20) (3,50) “özel güvenlik eğitimi ile ilgili çıkarılan kanun, yönetmelik ve mevzuatlar, ihtiyaca cevap verebilecek şekilde değildir”, (D14) (3,44) “temel eğitim konu ve kapsamı, sektörde çeşitli alanlarda yapılan görevlerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır”, (D21) (3,43) “temel eğitim programındaki uygulamalı eğitimler yetersizdir”, (D17) (3,42) “özel güvenlik şirket ve eğitim kurumlarının sayısındaki artış eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır”, (D12) (3,42) “teorik temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir”, (D8) (3,35) “temel eğitim faaliyetinin süresi yetersizdir”, (D18) (3,34) “özel güvenlik eğitiminde, branşlaşmaya gidilmemesi, hizmet kalitesini azaltmaktadır”, (D13) (3,33) “temel eğitim sonrası ilave eğitimler yetersizdir”, (D7) (3,25) “uygulamalı temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir”, (D6) (3,21) “uygulamalı temel eğitim bilgilerinin, mesleki gelişime katkısı yetersizdir”, (D4) (3,19) “teorik temel eğitim bilgilerinin, mesleki gelişime katkısı yetersizdir”, (D5) (3,14) “teorik temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir”, (D9) (3,10) “temel eğitim faaliyetinin ders içerikleri yetersizdir”, (D3) (3,04) “Özel güvenlik eğitim seviyesi yapılan hizmetin gereklerine uygun değildir” değişkenlerine ilişkin ortalamalar izlemektedir. Bu boyutun genel ortalamasına bakıldığında (3,32) olarak tespit edilmiştir. Bu bilgilerden hareketle ankete katılanların özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yetersiz kaldığına ilişkin görüşü benimsediklerini söylemek mümkündür.

“Özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yeterliliği” ölçeğini niteleyen 15 değişkene ilişkin frekans dağılımları incelendiğinde; özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yeterliliği ölçeğini niteleyen (D19) “özel güvenlik eğitimlerinde, yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesi daha yararlı olacaktır” kanısına katılımcıların %60,4’ü katılma yönünde olumlu görüş bildirmektedir. Kanıya katılmadığını ifade edenlerin toplamı %21,4’tür. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %18,3’tür. (D19) “özel güvenlik eğitimlerinde, yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesi daha yararlı olacaktır” kanısına katılanların oranı katılmayanların oranından daha fazladır. Bu

durum bize ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından özel güvenlik eğitimlerinde, yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesinin daha yararlı olacağı yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir.

(D20) “özel güvenlik eğitimi ile ilgili çıkarılan kanun, yönetmelik ve mevzuatlar, ihtiyaca cevap verebilecek şekilde değildir” ifadesine katılımcıların %52’si katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %25,8’si ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %22,2’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik personeli tarafından özel güvenlik eğitimi ile ilgili çıkarılan kanun, yönetmelik ve mevzuatlar, ihtiyaca cevap verebilecek nitelikte olmadığı yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir.

(D14) “temel eğitim konu ve kapsamı, sektörde çeşitli alanlarda yapılan görevlerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır” ifadesine katılımcıların %47,2’si kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %25,8’dir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %27’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından temel eğitim konu ve kapsamı, sektörde çeşitli alanlarda görev yapan kişilerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır görüşü benimsenmiştir.

(D21) “temel eğitim programındaki uygulamalı eğitimler yetersizdir” ifadesine katılımcıların %50,4’ü kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %27’dir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %22,6’dır. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından temel eğitim programındaki uygulamalı eğitimler yetersizdir bulunmuştur. Yaparak ve yaşayarak öğrenme kalıcı

öğrenmeyi sağlayan en önemli öğretim yöntemidir. Uygulamaları eğitimleri arttırmak eğitim kalitesini arttıracaktır.

(D17) “özel güvenlik şirket ve eğitim kurumlarının sayısındaki artış eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır” ifadesine katılımcıların %49,2’si katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %25,4’ü ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %25,4’tür. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından özel güvenlik şirket ve eğitim kurumlarının sayısındaki artışın eğitim kalitesinin düşmesine neden olduğu yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir. Tamamen ticari amaçlar ile kurulan özel eğitim kurumlarının eğitimi ikinci plana koyarak verdikleri eğitim faaliyetleri neticesi sektöre olumsuz olarak yansımaktadır. Bu durum eğitimin kalitesini düşürmektedir. Dolayısıyla sektörde iyi eğitim almış kişilerin oranı azalmaktadır.

(D12) “eğitim kurumunun eğitim araç ve gereçleri yetersizdir” ifadesine katılımcıların %49,6’sı olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %24,6’dır. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %25,8’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Ankete katılan özel güvenlik personeli özel güvenlik eğitimi aldıkları eğitim kurumunun eğitim araç ve gereçlerinin yeterli olduğunu düşünmemektedir.

(D8) “temel eğitim faaliyetinin süresi yetersizdir” ifadesine katılımcıların %48,4’ü katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %26,9’u ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %23,8’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından özel güvenlik eğitimi süresinin yetersiz bulunduğu yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir. Özel güvenlik temel eğitimi silahlı olarak görev yapacaklar için 120 saat, silahsız olarak görev yapacaklar için ise 100 saat olarak belirlenmiştir. Özel eğitim kurumları tarafından bu eğitimler üç hafta gibi kısa bir sürede tamamlanmaktadır. Müfredat kapsamında güvenlik hizmetleri ile

alakalı on üç dersin bu kısa sürede öğretilmesi hedeflenmektedir. Güvenlik gibi önemli bir konuda bu hizmeti sunacak kişileri üç hafta gibi kısa bir sürede yeterli düzeyde yetiştirmek oldukça güçtür.

(D18) “özel güvenlik eğitiminde, branşlaşmaya gidilmemesi, hizmet kalitesini azaltmaktadır” ifadesine katılımcıların %46’sı katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %29’u ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %25’tir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından özel güvenlik eğitiminde branşlaşmaya gidilmesi yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir. Nitekim özel güvenlik hizmetlerinin sunumu birbirine benzememektedir. Toplu konut alanlarında sunulan özel güvenlik hizmeti ile sağlık kurumlarında sunulan özel güvenlik hizmeti aynı amacı taşısa da uygulamada farklılıkları vardır. Eğitim kurumlarındaki özel güvenlik hizmeti ile havaalanlarındaki özel güvenlik hizmetinin önem ve değeri farklıdır. Bu doğrultuda her bir güvenlik alanı bir diğerinden farklı bilgi, deneyim, donanım ve sorumluluk ister. Bu yüzden özel güvenlik eğitiminde branşlaşmaya gidilmesi özel güvenlik sektörüne kendi sahalarında daha donanımlı bireyler yetiştirilmesini sağlayacaktır. Doğal olarak buda sunulan hizmet kalitesini arttıracaktır.

(D13) “temel eğitim sonrası ilave eğitimler yetersizdir” ifadesine katılımcıların %44,9’u kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %27,4’tür. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %27,8’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından temel eğitim sonrası ek eğitimler yetersiz bulunmuştur. Bu noktada geliştirme kavramında bahsetmek gerekmektedir. Geliştirme çalışanların örgüt içerisindeki rolünün gereklerini daha iyi yerine getirilmesi için yetiştirilmesi ve eğitilmesidir. Çalışanlar ek eğitim faaliyetleri ile geliştirilebilir. Ek eğitim faaliyetleri yetersiz olan iş örgütlerindeki çalışanların uzun vadede körelmesi kaçınılmazdır.

(D7) “uygulamalı temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir” ifadesine katılımcıların %46,1’i kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %33’tür. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %21’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından temel eğitim bilgilerinin uygulama boyutuyla ilgili kısmının kişisel gelişime katkısı yetersiz bulunmuştur.

(D6) “uygulamalı temel eğitim bilgilerinin, mesleki gelişime katkısı yetersizdir” ifadesine katılımcıların %44,8’i kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %32,2’dir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %23’tür. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından temel eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişime katkısı yetersiz bulunmuştur. Bu durum bize özel güvenlik teşkilatlarındaki eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin eksikliğini göstermektedir.

(D4) “teorik temel eğitim bilgilerinin, mesleki gelişime katkısı yetersizdir” ifadesine katılımcıların %42,9’u katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %33,8’i ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %23,4’tür. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından özel güvenlik eğitiminin teorik boyutunun mesleki gelişime faydası olmadığı yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir.

(D5) “teorik temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir” ifadesine katılımcıların %40,5’i kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %32,6’sı. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %27’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır.

Ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından teorik temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir bulunmuştur.

(D9) “temel eğitim faaliyetinin ders içerikleri yetersizdir” ifadesine katılımcıların %39,6’sı kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %33,4’tür. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %27’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından temel eğitim faaliyetlerinin ders içerikleri yetersiz bulunmuştur.

(D3) “özel güvenlik eğitim seviyesi yapılan hizmetin gereklerine uygun değildir” ifadesine katılımcıların %38,9’u katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %36,9’u ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %24,2’dir. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından özel güvenlik eğitiminin yerine getirilen hizmetin gereklerine uygun olmadığı yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir.

“Özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yeterliliği” ölçeğine ilişkin on beş ifade ankete katılanlar arasında %46,7 oranında çoğunluk tarafından kabul görmüş ve özel güvenlik eğitim faaliyetleri katılımcılar tarafından yetersiz bulunmuştur. Bununla birlikte ankete katılanların %29’u özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yetersizliği fikrine katılmazken %24,3’ü bu fikir hakkında kararsız kaldıkları yönünde fikir belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında ankete katılanlar tarafından özel güvenlik eğitim faaliyetlerinin yetersiz bulunduğunu söylemek mümkündür.

4.8.4.3. Özel Güvenlik Eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca Verilmesiyle İlgili Araştırma Sonuçları

Araştırmaya katılan özel güvenlik personelinin özel güvenlik eğitiminin üniversiteler bünyesinde yer alan meslek yüksekokullarınca verilmesiyle ilgili fikirlerine ait frekans ve yüzdelik değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiş olup elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Tablo 4.9. Özel Güvenlik Eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca Verilmesi Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	$\bar{X}$	SS	1 ^a		2 ^b		3 ^c		4 ^d		5 ^e	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
D15	3,48	1,43	35	13,9	32	12,7	52	20,6	43	17,1	90	35,7
D16	3,65	1,34	25	9,9	26	10,3	58	23,0	46	18,3	97	38,5
Boyut Ortalaması: 3,56					Boyut Standart Sapması: 1,38							

^{a,b,c,d,e} Ölçek: 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum

Anket formunun 3. bölümünün 3. boyutu “özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi” ölçeğidir. Bu ölçeği niteleyen 2 değişken içerisindeki (D16) (3,65) “özel güvenlik eğitimi vermek üzere kurulan meslek yüksekokullarının yaygınlaşması Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişmedir”, değişkeninin ortalaması, (D15) (3,48) “özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokulları vasıtasıyla verilmesi, özel güvenlik hizmetlerinin verimlilik ve etkinliğini artırmaktadır” değişkenine göre daha yüksek olup daha fazla kabul yönündedir. Bu değişkenlere ilişkin ortalamaların birbirine yakın ortalamalar olduğu görülmektedir. Boyutun genel ortalamasına bakıldığında (3,56) olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki bilgiler bize ankete katılanların özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi gerektiğini düşündüklerini göstermektedir.

“Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi” ölçeğini niteleyen 2 değişkene ilişkin frekans dağılımları incelendiğinde, (D15) “özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokulları vasıtasıyla verilmesi, özel güvenlik hizmetinin verimlilik ve etkinliğini artırmaktadır” ifadesine katılımcıların %52,8’i kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %26,6’dır. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %20,6’dır. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik personeli tarafından özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokulları vasıtasıyla verilmesinin,

özel güvenlik hizmetinin verimlilik ve etkinliğini artıracak yönündeki fikri benimsediklerini göstermektedir.

(D16) “özel güvenlik eğitimi vermek üzere kurulan meslek yüksekokullarının yaygınlaşması Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişmedir” ifadesine katılımcıların %56,8’i katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %20,2’si ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %23’tür. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılan özel güvenlik görevlileri tarafından özel güvenlik eğitimi vermek üzere kurulan meslek yüksekokullarının yaygınlaşmasının Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişme olarak algılandığı yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir.

“Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi” ölçeğine ilişkin iki ifade ankete katılanlar arasında %54,8 oranında çoğunluk tarafından kabul görmüştür. Bununla birlikte ankete katılanların %23,4’ü özel güvenlik eğitimi özel güvenlik şirketlerine verilmemelidir fikrine katılmazken %21,8’i bu fikir hakkında kararsız kaldıkları yönünde fikir belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında ankete katılanlar tarafından özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi gerektiği fikrinin benimsendiğini söylemek mümkündür.

4.8.4.4. Özel Güvenlik Görevlilerinin Yeterliliğiyle İlgili Araştırma Sonuçları

Araştırmaya katılan özel güvenlik personelinin özel güvenlik görevlilerinin yeterliliğiyle ilgili fikirlerine ait frekans ve yüzdelik değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiş olup ayrıca elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Tablo 4.10. Özel Güvenlik Görevlilerinin Yeterliliği Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	$\bar{X}$	SS	1 ^a		2 ^b		3 ^c		4 ^d		5 ^e	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
D22	3,29	1,45	45	17,9	29	11,5	59	23,4	44	17,5	75	29,8
D23	3,20	1,46	47	18,7	35	13,9	62	24,6	36	14,3	72	28,6
Boyut Ortalaması: 3,24					Boyut Standart Sapması: 1,45							

^{a,b,c,d,e} Ölçek: 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum

Anket formunun 3. bölümünün 4. boyutu “özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği” ölçeğidir. Bu ölçeği niteleyen 2 değişken içerisindeki (D22) (3,29) “silahlı görev yapan özel güvenlik görevlileri, hangi şartlarda silah kullanmaları gerektiğini tam olarak bilmemektedir” değişkeninin ortalaması, (D23) (3,20) “özel güvenlik görevlileri ne kadar güç kullanacaklarını bilmemektedirler” değişkenine göre daha yüksek olup eğilimi daha fazla kabul yönündedir. Bu değişkenlere ilişkin ortalamaların birbirine yakın ortalamalar olduğu görülmektedir. Boyutun genel ortalamasına bakıldığında (3,24) olarak tespit edilmiştir. Yukarıdaki bilgiler bize ankete katılanların özel güvenlik görevlilerinin konularına hakim olduklarını düşünmediklerini göstermektedir.

“Özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği” ölçeğini niteleyen 2 değişkene ilişkin frekans dağılımları incelendiğinde, (D22) “silahlı görev yapan özel güvenlik görevlileri, hangi şartlarda silah kullanmaları gerektiğini tam olarak bilmemektedir” ifadesine katılımcıların %47,3’ü kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumlu görüş bildirmektedir. İfadeye kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum seçeneklerini işaretleyerek olumsuz görüş bildirenlerin toplamı %29,4’tür. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %23,4’tür. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılanlar tarafından silahlı görev yapan özel güvenlik görevlilerinin, silah kullanma şartlarını tam olarak bilinmedikleri yönünde bir fikir benimsediklerini göstermektedir.

(D23) “Özel güvenlik görevlileri ne kadar güç kullanacaklarını bilmemektedirler” ifadesine katılımcıların %42,9’u katılma yönündeki seçenekleri işaretlerken, %32,6’sı ifadeye katılmama yönündeki seçenekleri işaretlemiştir. Bu kanı hakkında kararsız kaldıklarını ifade edenler ise %24,6’dır. Bu kanı hakkında olumlu görüş bildirenlerin oranı olumsuz görüş bildirenlerden fazladır. Bu durum bize ankete katılanlar tarafından, özel güvenlik görevlilerinin orantılı güç kullanmayı bilmedikleri yönünde bir düşüncenin benimsendiğini göstermektedir.

“Özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği” ölçeğine ilişkin iki ifade ankete katılanlar arasında %45 oranında çoğunluk tarafından kabul görmüş ve özel güvenlik görevlileri yetersiz bulunmuştur. Bununla birlikte ankete katılanların %31’i özel güvenlik görevlilerinin yetersiz olduğu fikrine katılmazken %24’ü bu fikir hakkında kararsız kaldıkları yönünde fikir belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında ankete katılanlar tarafından özel güvenlik görevlilerinin konularına hakim olmadıklarını ve yeterli olmadıklarını söylemek mümkündür. Özel güvenlik görevlilerinin alanları ile ilgili hakimiyetini arttıracak önlemlerin alınması gerekmektedir.

Tablo 4.11. Mesleki Eğitime Bakış Açısı İçin Varyansların Homojenlik Testi

Mesleki Eğitime Bakış Açısı Boyutlar	Levene Statistic(L)	Sig.(P)
Mesleki Eğitime Bakış Açısı ile İlgili Savlara Katılma Durumunun Genel Ortalaması	4.380	0.005
1. Özel Güvenlik Eğiticilerinin Yeterliliği	2.695	0.047
2. Özel Güvenlik Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliği	3.584	0.014
3. Özel Güvenlik Eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca Verilmesi	3.032	0.030
4. Özel Güvenlik Görevlilerinin Yeterliliği	2.092	0.102

Tablo incelendiğinde L değerine karşılık gelen P(sig.) değerleri genel olarak $P < \alpha$: 0,05 olduğundan dolayı %5 anlamlılık düzeyinde varyansların homojen olmadığı söylenebilir. Sadece 4. boyuttaki “Özel güvenlik görevlileri Konularına hakim değildir” kısmında L değerine karşılık gelen P(sig.) değeri $P > \alpha$: 0,05 olduğundan dolayı bu kısımda homojenlikler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda da analizin ikinci

aşamasına geçilerek gruplar arasındaki farkları görmek amacıyla anova tablosu incelenecektir.

Tablo 4.12. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Anova Testi

Mesleki Eğitime Bakış Açısı Boyutlar	(F)	Sig.(P)
1. Özel Güvenlik Eğiticilerinin Yeterliliği	2.982	0,032
2. Özel Güvenlik Eğitimi Faaliyetlerinin Yeterliliği	1,467	0,224
3. Özel Güvenlik Eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca verilmesi	3,216	0.024
4. Özel Güvenlik Görevlilerinin Yeterliliği	0.791	0.500

Yukarıdaki tablo incelendiğinde F değerine karşılık gelen P(sig.) değerleri genel olarak $P < \alpha$: 0,05 olduğundan dolayı %5 anlamlılık düzeyinde ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin eğitim aldıkları kurum ve türü durumuna göre oluşan gruplar arasında mesleki eğitime bakış açısı ile ilgili savlara katılma durumu ile ilgili olarak verilen cevaplar arasında anlamlı farklar olduğu söylenebilir.

Birinci boyutta ileri sürülen düşünceler içerisinde; özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik hizmetinin sunumunda eğitiminin yetersiz kaldığı, temel eğitim faaliyetlerini uygulanmasında kullanılan personelin hem sayısal olarak yetersiz kaldığı hem de alanları ile ilgili konularda yetersiz kaldığı ve özel güvenlik eğiticilerinin eğitimde kullanılan araç-gereci etkili bir şekilde kullanma konusunda yetersiz kaldığına ilişkin ileri sürülen düşünceler bulunmaktadır. Üçüncü boyutta ileri sürülen düşünceler içerisinde ise özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokulları vasıtasıyla verilmesinin ve meslek yüksekokullarının yaygınlaşmasının özel güvenlik hizmetinin verimlilik ve etkinliğini artıracak ve aynı zamanda Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişme olacağı düşünceleri ileri sürülmüştür. Özel güvenlik örgütlenmelerinin temelini oluşturan eğitim uygulaması ve bu uygulamayı yerine getirecek personelin yeterliliği konularında araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin aldıkları temel eğitim türü ve kurumuna göre gördükleri temel eğitim sonrasındaki mesleki eğitim algıları arasında farklılıkların bulunduğu one way anova testi sonucuna göre kabul edilmiştir.

Tablo 4.13. Mesleki Eğitime Bakış Açısı Anova Lsd ve Anova Tamhane Testi Değerlendirmesi Sonuçlarını

Boyut	Test	(I) Eğitim Alınan Kurum ve Türü	(J) Eğitim Alınan Kurum ve Türü	Mean Difference (I-J)
1.Özel güvenlik eğiticilerinin yeterliliği	TAMHANE	ÖG Şirketi 120saat	ÖG MYO	0.63426
		ÖG MYO	ÖG Şirketi 120saat	-0.63426
3.Özel güvenlik eğitiminin Meslek Yüksekokullarınca verilmelisi	TAMHANE	ÖG Şirketi 120saat	ÖG MYO	1.14716
		ÖG Şirketi 100 Saat	ÖG MYO	1.29762
		ÖG MYO	ÖG Şirketi 120 Saat	-1.14716
			ÖG Şirketi 100 Saat	-1.29762
		2495 sayılı kanundan beri görevli	2495 sayılı kanundan beri görevli	1,41558
			ÖG MYO	-1,41558

Mesleki eğitime bakış açısı ile ilgili olarak birinci boyutta değerlendirilen özel güvenlik eğiticilerinin yeterliliği boyutu altında özel güvenlik görevlilerinin özel güvenlik hizmetinin sunumunda verilen eğitiminin yetersiz kaldığı, temel eğitim faaliyetlerinin uygulanmasında kullanılan personelin hem sayısal olarak yetersiz kaldığı hem de alanları ile ilgili konularda yetersiz kaldığı ve özel güvenlik eğiticilerinin eğitimde kullanılan aletleri etkili bir şekilde kullanamadığına ilişkin olarak ileri sürülen düşünceler bulunmaktadır. Bu konular hakkında özel güvenlik şirketinden 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile meslek yüksekokullarından mezun olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

Üçüncü boyutta “özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi” ele alınmış olup, bu başlık altında özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokulları vasıtasıyla verilmesinin ve meslek yüksekokullarının yaygınlaşmasının özel güvenlik hizmetinin verimlilik ve etkinliğini artıracak ve aynı zamanda Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişme olacağı düşünceleri ileri sürülmüştür. İleri sürülen bu

düşüncelere özel güvenlik şirketinden 100 saat ve 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile meslek yüksekokullarından mezun olan kişilerin verdiği cevaplar arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Ayrıca bu konular hakkında, meslek yüksekokulundan mezun olan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın başlangıcında ileri sürülen (hipotez2) “Özel güvenlik eğitimcilerinin yeterliliği açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.”, (hipotez4)“Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.”, hipotezlerinin doğruluğu tespit edilmiştir.

“Mesleki eğitim faaliyetlerinin yeterliliği açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.” (hipotez 3) hipotezine ilişkin gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak ankete katılan kişilerin verdiği cevaplara ilişkin olarak yüzdelerik değerlere bakıldığında %46,7 oranında mesleki eğitim faaliyetleri yetersiz bulunmuştur. Bu durum bize özel güvenlik eğitiminin tamamında bir yenilenmeye ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir.

“Özel güvenlik görevlilerinin yeterliliği açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.” (hipotez 5) hipotezine ilişkin gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat ankete katılanların verdiği cevapların yüzdelerik değerleri incelendiğinde %54,8’lik bir oranla ankete katılanların özel güvenlik personelini yetersiz gördüğü görülmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin yetersizlik sebebi ise eğitim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Özel güvenlik görevlileri ne oranda güç kullanacaklarını ve silahı hangi durumlarda kullanacakları gibi önemli hususlarda kendilerini yetersiz görmektedirler. Bu eksiklikler ancak eğitim ile kapatılabilir.

Mesleki eğitime bakış açısıyla ilgili sonuçları ortaya koymak için elde edilen frekans ve yüzdelerik değerleri ile yapılan istatistiki analiz sonuçları bir bütün halinde değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda özel güvenlik görevlilerinin eğitim aldıkları eğitimcileri yetersiz buldukları, özel güvenlik eğitiminin özel güvenlik şirketlerine verilmemesi gerektiği, özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarına verilmesi gerektiği ve özel güvenlik görevlilerinin çalışma alanları ile ilgili konularına hakim

olmadıkları yönünde fikirlerin benimsendiği gözlenmiştir. Ayrıca yapılan analizlerde eğitim alınan kurum türü ile mesleki eğitim konusundaki kanılara katılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunduğu gözlenmiştir. Katılımcıların mesleki eğitime ilişkin bu doğrultudaki görüşleri eğitim aldıkları kurumunun verdiği imkânlar (eğitim yeri, eğitici personel, eğitim süresi, uygulamalı eğitimler vb.) doğrultusunda şekillenmektedir. Dolayısıyla özel güvenlik görevlilerinin bu kanılara katılma durumunun eğitim alınan kuruma göre değiştiğini yapılan analizler sonucunda ifade etmek yerinde olacaktır.

4.8.5. Özel Güvenlik Personelinin Eğitim Eksikliğine Yönelik Düşünceleri Bakımından Özel Güvenlik Eğitimi Veren Kurumlar arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Özel güvenlik temel eğitimi boyunca verilmesi zorunlu olan konular on üç konu başlığında şeklinde ele alınmıştır. Bu doğrultuda anket formunun bu kısmındaki konular ile ilgili olarak, özel güvenlik sektöründe çeşitli kurumlardan çeşitli türlerde eğitim alan özel güvenlik görevlilerinin eksiklik hissedilme durumlarını tespit etmek ve eksiklik hissedilen konuların eğitim durumuna göre değişip değişmediğini görmek amacıyla özel güvenlik görevlilerinin görüşleri alınmıştır. Özel güvenlik görevlilerinin eğitim eksikliğine ilişkin düzeylerin tespit edilmesi amacıyla kullanılan ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alfa değeri ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda on üç maddeden oluşan ölçeğin bir bütün olarak Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayısı 0,927 olarak tespit edilmiştir. Bu veri ölçüm aracının güvenilirliğinin ölçülebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.14. Temel Eğitim Sonrası Eksiklik Hissedilen Konulara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Konular	$\bar{X}$	SS	1 ^a		2 ^b		3 ^c		4 ^d		5 ^e	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
K1	3.36	1.03	12	4,8	34	13,5	93	36,9	77	30,6	36	14,3
K2	3.16	1.06	17	6,7	49	19,4	88	34,9	72	28,6	26	10,3
K3	3.51	1.05	9	3,6	32	12,7	81	32,1	81	32,1	49	19,4
K4	3.33	1.10	15	6,0	37	14,7	91	36,1	67	26,6	42	16,7
K5	3.58	0.97	8	3,2	16	6,3	97	38,5	82	32,5	49	19,4
K6	3.09	1.08	23	9,1	40	15,9	107	42,5	55	21,8	27	10,7
K7	3.48	1.06	11	4,4	32	12,7	80	31,7	82	32,5	47	18,7
K8	3.53	1.20	11	4,4	34	13,5	79	31,3	71	28,2	56	22,2
K9	3.20	1.14	21	8,3	41	16,3	94	37,3	57	22,6	39	15,5
K10	3.80	1.04	7	2,8	21	8,3	61	24,2	88	34,9	75	29,8
K11	3.66	1.07	14	5,6	15	6,0	73	29,0	90	35,7	60	23,8
K12	3.66	1.07	13	5,2	16	6,3	74	29,4	88	34,9	61	24,2
K13	3.87	1.07	9	3,6	16	6,3	61	24,2	77	30,6	89	35,3
Boyut Ortalaması: 3,24					Boyut Standart Sapması: 1,07							

^{a,b,c,d,e} Ölçek: 1=çok kötü, 2=kötü, 3=orta, 4=iyi, 5= çok iyi

Tablo 4.14'ten (K13) silah bilgisi ve atış konusuna verilen cevaplarının ortalamasının diğer konulara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır (3.87). (K1) 5188 sayılı kanun, yönetmelik ve ilgili genelgelere ilişkin sorulara verilen cevapların ortalaması (3.36), (K2) özel güvenlik hukuku ve kişi hakları konusuna verilen cevapların ortalaması (3.16), (K3) güvenlik tedbirleri konusuna verilen cevapların ortalaması (3.51), (K4) güvenlik sistemleri ve cihazları konusuna verilen cevapların ortalaması (3.33), (K5) olay yeri koruma konusuna verilen cevapların ortalaması (3.58), (K7) kalabalık yönetimi konusuna verilen cevapların ortalaması (3.48), (K8) kişi koruma konusuna verilen cevapların ortalaması (3.53), (K10) etkili iletişim konusuna verilen cevapların ortalaması (3.80), (K11) yangın güvenliği ve tabii afetlere müdahale konusuna verilen cevapların ortalaması (3.66), (K12) İlk yardım

konusuna verilen cevapların ortalaması (3.66), (K6) patlayıcı maddeler konusuna verilen cevapların ortalaması (3.09), (K9) uyuşturucu maddeler konusuna verilen cevapların ortalaması (3.20) olarak gözlenmiştir. Bu bilgiler ışığında özel güvenlik görevlilerinin aldıkları temel eğitim sonrasında kendilerini genel olarak orta seviyelerde gördükleri anlaşılmaktadır. Ayrıca patlayıcı maddeler ve uyuşturucu maddeler gibi özel güvenlik görevlilerinin alanlarında uzmanlaşmaya dayanan ve uzun süreli eğitim gerektiren konularda ise almış oldukları temel eğitim sonrasında kendilerini yeterli hissetme durumlarının genel ortalama oranla azaldığı göze çarpmaktadır.

“Temel eğitim sonrası eksiklik hissedilen konulara” ilişkin ölçeği niteleyen 13 konuya ait frekans dağılımları incelendiğinde ankete katılan özel güvenlik görevlileri “silah bilgisi ve atış” ile “etkili iletişim” konularında diğer konulara göre daha yüksek oranlarda çok iyi ve iyi seçeneklerini işaretleyerek kendilerini yeterli olarak nitelendirmişlerdir. “Silah bilgisi ve atış” konusunda kendini yeterli bulanların oranı %65,9 iken “etkili iletişim” konusunda kendisini yeterli olarak görenlerin oranı %64,7’dir. Bununla birlikte ankete katılan özel güvenlik görevlileri “uyuşturucu maddeler” ve “patlayıcı maddeler” konularında diğer konulara göre daha yüksek oranlarda çok kötü ve kötü seçeneklerini işaretleyerek kendilerini bu konular hakkında daha yetersiz görmektedirler. “Uyuşturucu maddeler” konusunda kendini yetersiz bulanların oranı %24,6 iken “etkili iletişim” konusunda kendisini yetersiz olarak görenlerin oranı %25’tir.

Tablo 4.15. Temel Eğitim Sonrası Eksiklik Hissedilen Konulara İlişkin Varyansların Homojenlik Testi

Konular	Levene Statistic (L)	Sig.(P)
Temel Eğitim Sonrası Eksikliği Hissedilen Konuların Ortalaması	0.147	0.931
5188 sayılı kanun, yönetmelik ve ilgili genelgeler	0.571	0.634
Özel güvenlik hukuku ve kişi hakları	0.460	0.711
Güvenlik Tedbirleri	1.486	0.219
Güvenlik sistemleri ve cihazları	0.812	0.488
Olay yeri koruma	0.447	0.720
Patlayıcı maddeler	0.336	0.799
Kalabalık Yönetimi	1.733	0.161
Kişi koruma	1.700	0.167
Uyuşturucu maddeler	0.761	0.517
Etkili iletişim	1.551	0.202
Yangın güvenliği ve tabii afetlere müdahale	2.655	0.049
İlk yardım	1.473	0.223
Silah bilgisi ve atış	1.554	0.201

Tablo 4.5. incelendiğinde L değerine karşılık gelen P(sig.) değerleri genel olarak $P > \alpha$: 0,05 olduğundan dolayı %5 anlamlılık düzeyinde varyansların homojen olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda da analizin ikinci aşamasına geçilerek gruplar arasındaki farkları görmek amacıyla anova tablosu incelenecektir.

Tablo 4.16. Temel Eğitim Sonrası Eksiklik Hissedilen Konulara İlişkin Anova Testi

Temel Eğitim Sonrası Eksikliği Hissedilen Konular	(F)	Sig.(P)
5188 sayılı kanun, yönetmelik ve ilgili genelgeler	1.758	0.156
Özel güvenlik hukuku ve kişi hakları	0.139	0.937
Güvenlik Tedbirleri	2.101	0.101
Güvenlik sistemleri ve cihazları	1.805	0.147
Olay yeri koruma	0.805	0.492
Patlayıcı maddeler	3,196	0.024
Kalabalık Yönetimi	2.818	0.040
Kişi koruma	1.974	0.118
Uyuşturucu maddeler	0.124	0.946
Etkili iletişim	0.172	0.915
Yangın güvenliği ve tabii afetlere müdahale	3.588	0.014
İlk yardım	2.655	0.049
Silah bilgisi ve atış	3.405	0.018

Yukarıdaki tablo incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin eğitim aldıkları kuruma göre temel eğitim sonrası eksikliği hissedilen konulara verilen cevaplar arasında anlamlı bir fark vardır ($P < \alpha: 0,05$). Özellikle özel güvenlik görevlilerinin alanlarındaki uzmanlaşmaya dayalı olan ve uzun süreli eğitim gerektiren “patlayıcı maddeler” konusu ile özel güvenlik görevlilerinin alanlarında her zaman ihtiyaç duyacakları ve güncel bilgi gereksinimlerinin mutlaka olması gereken “kalabalık yönetimi”, “ilk yardım”, “silah bilgisi ve atış” konularında araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin aldıkları temel eğitim kurumuna göre gördükleri temel eğitim sonrasındaki eksiklik algıları arasında farklılıkların bulunduğu one way anova testi sonucuna göre kabul edilmiştir.

Anova lsd ve anova tamhane testi değerlendirmesi sonucu konulara verilen cevaplar açısından oluşan bu farklılıkları gözlemlemek için EK-4’te verilen tablo oluşturulmuştur. Bu tablo doğrultusunda; homojen dağılan gruplar için anova lsd testi verileri incelendiğinde ve homojen olmayan tek grup olan “Yangın güvenliği ve tabii afetlere müdahale” konusundaki ($P: 0.49 < \alpha: 0,05$) farkı görmek için anova tamhane test verileri incelendiğinde “5188 sayılı kanun, yönetmelik ve ilgili genelgeler” konusunda özel güvenlik şirketinden 100 saat ve 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

Ayrıca tablo 4.16 ve EK-4’te verilen tablo incelenerek şu sonuçlar elde edilmiştir: “Patlayıcı Maddeler” konusunda özel güvenlik şirketinden 100 saat ve 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Ayrıca meslek yüksekokulundan mezun olan kişilerin bu konudaki cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

“Kalabalık Yönetimi” konusunda özel güvenlik şirketinden 100 saat ve 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Ayrıca meslek yüksekokulundan mezun olan kişilerin bu konudaki cevapları ile 2495 sayılı

kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

“Kişi Koruma” konusunda özel güvenlik şirketinden 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

“Uyuşturucu Maddeler” konusunda özel güvenlik şirketinden 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Ayrıca meslek yüksekokulundan mezun olan kişilerin bu konudaki cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

“İlk Yardım” konusunda özel güvenlik şirketinden 100 saat ve 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu duruma ek olarak meslek yüksekokulundan mezun olan kişilerin bu konudaki cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

“Silah Bilgisi ve Atış” konusunda özel güvenlik şirketinden 100 saat ve 120 saat eğitim alan kişilerin cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Ayrıca meslek yüksekokulundan mezun olan kişilerin bu konudaki cevapları ile 2495 sayılı kanundan beri görevli olan kişilerin cevapları arasında farklılıkların olduğu görülmektedir.

Bu kapsamda araştırmanın başlangıcında ileri sürülen “özel güvenlik personelinin eğitim ekliğine yönelik düşünceleri açısından özel güvenlik eğitimi veren kurumlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.” (hipotez 1)’in doğruluğu kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, eğitim alınan konulardaki eksiklik hissetme durumları ile eksiklik hissedilen konuların eğitim alınan kuruma göre değişip değişmediği sonucuna ulaşabilmek için elde edilen frekans ve yüzdelik değerleri ile yapılan istatistiki analiz sonuçları bir bütün halinde değerlendirildiğinde; konuların tamamında aynı sektörde hizmet veren fakat farklı eğitim seviyelerine ve konumlara sahip katılımcıların görüşlerinden elde edilen bilgiler ışığında konuların tamamında birbirinden farklı

oranlarda eksiklikler olduğu tespit edilmiştir. Bu eksikliklerin, katılımcıların aldıkları eğitim kurumunun türünden dolayısıyla sunulan eğitim imkânlarından (eğitim yeri, eğitici personel, eğitim süresi vb.) kaynaklandığı söylenebilir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde özel güvenlik hizmetleri başta iş merkezleri, konaklama yerleri, sağlık kuruluşları, eğitim öğretim kurumları, müzeler, tören yerleri, toplu konut alanları, hava meydan ve limanları ile deniz limanları, metrolar, gar ve termineller, sanayi ve ticari işletmeler olmak üzere baraj, enerji santralleri, rafineri, enerji nakil hatları, radyolink istasyonları, görüntü ve ses verici istasyonlar, akaryakıt nakil depolama, yükleme tesisleri, nehir, göl, deniz kıyıları, spor müsabakaları, sahne gösterileri ve toplantıların yapıldığı açık ve kapalı mekanlarda verilmektedir. 2015 yılı verilerine göre Türkiye’de bu alanlarda hizmet veren 286 bin 227 özel güvenlik görevlisi bulunmaktadır ve bu sayı ülkedeki 257 bin civarında kalan polis sayısını geçmiş durumdadır. Bu rakamlar özel güvenlik sektörünün önemini arttırdığı kadar bu sektörde çalışan personelin niteliğinin önemini de arttırmaktadır. Özellikle Türkiye gibi güvenlik ihtiyacı olan ülkeler açısından güvenlik personelinin eğitimi çok önemlidir. Bu kapsamda Türkiye’de özel güvenlik teşkilatının eğitim sorunlarını ortaya koymak amacıyla bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında öncelikle güvenlik kavramı, Türkiye’deki güvenlik örgütleri, örgütlerde eğitim ve geliştirme, özel güvenlik örgütleri ve bu örgütlerin eğitimi ile ilgili bir kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Çalışmanın son bölümünde ise anket çalışmasına dayalı bir araştırma yapılarak, elde edilen veriler değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Kavramsal çerçevenin birinci bölümünde güvenlik kavramı incelenmiş, güvenlik ihtiyacı, ulusal güvenlik ve bireysel güvenlik kavramları üzerinde durulmuştur. Bu kavramlara ilişkin tanımlar analiz edilmiş, güvenlik hizmetlerinin örgütlenmesi, güvenlik hizmetlerinin önemi ve başlıca özellikleri, Türkiye’nin mevcut güvenlik sorunlarından terör ve düzensiz göç sorunu, Türkiye’nin ulusal ve bireysel güvenliğini sağlayan güvenlik örgütleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu bölümde ulaşılan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir: En genel tanımıyla güvenlik kavramı, yaşamın, yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi, emniyet içinde olma, korkulardan ve tehlikelerden uzak olma anlamına gelmektedir. Güvenlik kavramı durağan bir yapıya sahip olmayıp zaman olgusunun etkisiyle değişim göstermiştir. ABD’li psikolog Abraham Maslow ileri sürdüğü İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisinde; insanların ihtiyaçlarını belirli düzeylerde kategorize etmiştir.

Maslow, ihtiyaçları gruplandırırken birinci basamakta fizyolojik ihtiyaçlara yer vermiştir. Güvenlik ihtiyaına ikinci basamakta yer vermiş olup bu basamaktaki ihtiyaçlar vücut bütünlüğünü korumak, iş sahibi olmak, etik kaygılar duymak, sağlıklı bir birey olmak ve mülkiyetinin güvenliğini sağlamak istemek şeklindeki ihtiyaçlardan oluşmuştur. Ulusal güvenlik kavramı içerisinde fiziksel ve psikolojik unsurları olan oldukça geniş bir kavramdır. Fiziksel unsurlar; ulusal sınırları başka devletlerin saldırı ve tehdidinden uzak tutmak, doğal kaynaklara rahatça ulaşabilmek, dünyanın çeşitli bölgeleriyle ticaret yapabilmek gibi unsurlardır.

Ulusal güvenliğin psikolojik unsurları; fiziksel bir saldırının varlığı gibi nesnel tehditleri içermeyip devletin ve halkın kendini güvende hissetmesidir. Realizm felsefesinden gelen akımlar devletlerin dış politikalarını oluştururken ulusal güvenliğin ön planda tutulmasını savunmuştur. Klasik realizm ulusal güvenliği ulusal g, çıkar ve uluslararası barışın sağlanması bağlamında değerlendirmiştir. Ulusal güvenliği ön planda tutarak dış politikanın şekillendirilmesi gerektiğini savunan yaklaşımlardan ikincisi olan neo-realizmde; anarşik ortam, savaş hali, g arayışı, güvenlik ikilemi, beka, kendini savunma gibi uluslararası yapının temel belirleyicisi olan savlar ulusal güvenliğe bakış açısının çerçevesini çizmektedir.

Bireysel güvenlik kavramı, liberal düşünce akımı, eleştirel kuramcılar ve feminist düşünce akımı gibi çeşitli düşünce akımları tarafından benimsenmiştir. Bireysel güvenlik, devletlerin askeri bir saldırıdan korunması olarak ifade edilen geleneksel güvenlik algısından farklılaşan daha geniş bir kavram olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda bireysel güvenlik kavramı hem silahlı çatışmalar hem de sosyal, iktisadi ve çevreyle ilgili etmenleri kapsamıştır. Türkiye'nin hali hazırda başa çıkması gereken terör sorunu ve düzensiz göç sorunu bulunmaktadır. Bu sorunlarla baş etmek için Türk Silahlı Kuvvetleri, Milli İştihbarat Teşkilatı, genel kolluk örgütleri içerisinde bulunan polis, jandarma, sahil güvenlik ve özel kolluk kuvvetleri içerisinde bulunan bir dizi güvenlik rgt bulunmaktadır. Bu güvenlik örgütlenmeleri tamamen devlete bağlıdır.

Kavramsal çerçevenin ikinci bölümünde örgütlerde eğitim ve geliştirme ile ilgili kavramlar ele alınmıştır. Öncelikle eğitim ve geliştirme kavramları tanımlanarak benzerlerinden farkı ortaya konmuştur. Daha sonra örgütlerde eğitim ve

geliştirmenin önemi ve faydaları, örgütlerde eğitim ve geliştirmenin amaçları, eğitim ve geliştirme faaliyetleri kapsamında izlenmesi gereken temel ilkeler, örgütlerde eğitim ve geliştirmeyi etkileyen faktörler, örgütlerde eğitim ve geliştirme süreci gibi kavramlar üzerinde durulmuştur. Eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının belirlenmesi, eğitim plan ve programlarının oluşturulması, eğitimcilerin ve eğitileceklerin seçilmesi, eğitim ve geliştirme yöntemlerinin belirlenmesi ve çeşitli eğitim ve geliştirme yöntemleriyle ilgili bilgiler verilmiştir. Bu bölümden çıkarılan sonuçlar şu şekilde özetlenmiştir: Eğitim, geliştirme, yetiştirme, öğrenme gibi kavramlar içerisinde kapsamı en geniş olan kavram, eğitim kavramıdır. Eğitim hem bireyin hem de toplumun sosyal ve ekonomik gelişme ve değişimlere uyabilmesini sağlayan en önemli araç ve süreçlerden bir tanesidir. Bazı eğitim bilimcilere göre bu süreç yaşam boyu devam eder. Geliştirme kavramı, yetişmiş kişilerin becerilerini üst düzeye çıkararak örgüt içerisindeki rollerini daha iyi yerine getirmesi için yetiştirilmesi ve eğitilmesidir. Hem örgütün hem de bireylerin etkinliğini ve verimliliğini sağlayabilmek için eğitim ve geliştirme faaliyetlerine ihtiyaç vardır. Eğitim ve geliştirme faaliyetleri günümüzün üst düzey rekabet şartları altında iş örgütlerinin rekabet edebilme gücünü arttıracaktır.

Kavramsal çerçevenin üçüncü bölümünde özel güvenlik ve özel güvenlik eğitimi incelenmiştir. Bu kapsamda özel güvenlik kavramı, dünyada özel güvenliğin gelişimi, Türkiye’de özel güvenliğin gelişimi, Türkiye’de özel güvenlik eğitimi gibi konular hakkında bilgiler verilmiştir. Özellikle Türkiye’de özel güvenlik örgütlerine verilen eğitim üzerinde durulmuş olup Türkiye’de geçmiş dönemde verilen özel güvenlik eğitimi ve mevcut özel güvenlik eğitimi incelenmiştir.

Özel güvenlik, gerçek ya da tüzel kişilerin güvenliklerinin sağlanması veya korunmasına yönelik olarak gerçekleştirilen koruma faaliyetlerinin bütünüdür. Bununla birlikte özel güvenlik denince kişilere ya da kurumlara ait özel alanlarda verilen güvenlik hizmeti de akla gelmelidir. Ayrıca özel güvenlik, mülkiyeti özel ya da devlet kurumlarına ait olan ancak güvenlik bölümlerinde çalışanların devletin denetimine tabi olduğu güvenlik hizmeti veren birimlerdir. Bu kapsamda özel güvenlik görevlileri görev alanları içerisinde arama, el koyma, yakalama ve zor kullanma gibi bir dizi yetkilere sahiptir. Türkiye’de özel güvenlik kavramı 1960’lı yılların başında sanayileşme hareketleri ile beraber gelişmiştir.

1970’li yıllarda artan terör olayları neticesinde 1981 yılında 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun çıkartılmıştır. Ülkemizdeki mevcut özel güvenlik sistemi 2004 yılında çıkarılan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Dair Kanun çerçevesinde yürütülmektedir. Geçmiş dönemde özel güvenlik eğitimi yılda bir defa on günlük kuramsal ve uygulamalı eğitimler çerçevesinde verilmekteydi. Bu eğitimler sonucunda herhangi bir sınav uygulaması bulunmamaktaydı. Eğitimler özel güvenlik hizmeti verilen kurumun bulunduğu bölgeye göre valilerce görevlendirilen herhangi bir genel kolluk görevlisi tarafından verilebilmekteydi. Günümüzde özel güvenlik eğitimi ücreti karşılığında İçişleri Bakanlığın tarafından verilebileceği gibi özel eğitim kurumları ve üniversitelerce verilebilmektedir. Uygulamada özel eğitim kurumları tarafından verilen özel güvenlik eğitimi üç haftalık bir sürede verilmektedir. Verilen bu eğitim sonucunda yapılan uygulamalı ve yazılı sınava tabi tutulan kişilere başarılı olmaları halinde beş yıl süreyle geçerli olan özel güvenlik görevlisi sertifikası verilmektedir. Bu sertifika sahipleri sertifikalarını beş yılda bir yenilemek amacıyla yenileme eğitimine tabi tutulur ve yeniden sınavda başarılı olmaları gerekir. Özel eğitim kurumlarında verilen eğitimin yanı sıra üniversitelerde meslek yüksekokulları aracılığıyla özel güvenlik eğitimi verilmektedir. Meslek yüksekokullarındaki eğitimler iki yıllık ön lisans programları aracılığıyla verilmektedir. Meslek yüksekokullarında YÖK’ün zorunlu tuttuğu derslerin yanında diğer meslek dersleri de verilmektedir.

Özel güvenlik eğitiminin sorunlarının anket çalışmasına dayalı bir araştırmayla ortaya konduğu son bölümünde, öncelikle örgütlerde eğitim ve geliştirmenin gerekliliği ve özel güvenlik örgütlerine verilen eğitimin kalitesinin arttırılmasının gerekli olduğunu destekleyen kavramsal temeller açıklanmıştır. Daha sonra yapılan nicel araştırmanın güvenilirlik ve geçerliliği test edilerek elde edilen veriler değerlendirilip yorumlanmıştır. Elde edilen güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları bilimsel literatüre uygundur.

Çalışmanın son bölümünde yapılan nicel araştırmalardan elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir:

Bu araştırmada özel güvenlik görevlilerinin almış oldukları eēitim sonrasında eēitim aldıkları kuruma göre eēitim eksiklikleri ile özel güvenlik görevlilerinin eēitim aldıkları kuruma göre mesleki eēitime bakış açıları arasındaki farklar ortaya konmaya çalışılmıştır.

Mesleki eēitime bakış açısı leēinin yapı geerliliēini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda öz deēerleri (eigen value) 1'in üzerinde olan 4 grup oluşmuştur. Bu gruplar “zel güvenlik eēiticilerinin yeterliliēi”, “zel güvenlik eēitimi faaliyetlerinin yeterliliēi”, “zel güvenlik eēitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi”, “zel güvenlik görevlilerinin yeterliliēi” olarak adlandırılmıştır.

Mesleki eēitime bakış açısı leēinin birinci grubunda yer alan “zel güvenlik eēiticilerinin yeterliliēine” ilişkin araştırma sonuçlarına göre: Özel güvenlik hizmetlerinin sunumunda özel güvenlik görevlilerinin eēitimi yetersiz bulunmuştur. Temel eēitim faaliyetlerinin uygulanmasında kullanılan eēitici personel konusunda yetersiz bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre eēitici personel sayısı yetersiz bulunmuştur. Özel güvenlik eēiticileri katılımcılar tarafından eēitimde kullanılan araç ve gereci etkili şekilde kullanma konusunda yetersiz bulunmuştur. Araştırma sonuçları özel güvenlik eēiticilerini hem sayıca yetersiz olduēunu hem de eēiticilerin niteliklerinin yetersiz olduēunu göstermektedir. 5188 sayılı Kanun ve bu kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik özel güvenlik eēiticilerinde genel olarak 4 yıllık yüksekokul mezunu olmak ve alanıyla alakalı olarak asgari 5 yıl hizmet tecrübesi olmak şeklinde şartları yeterli görmüştür. Oysaki eēitim sırasında ēretilenlerin iyi ērenilebilmesi için eēitici olarak görevlendirilecek kişilerin bir konuyu iyi bilmesi kadar o konuyu nasıl ēretmesi gerektiēini de iyi bilmesi çok önemlidir. Bu yüzden eēitici olarak görevlendirilen kişilerde kanun ve yönetmelik kapsamında belirtilen şartların yanında eēitim formasyonu ve akademik düzeyde deneyim sahibi olmak gibi şartları aramak eēitim kalitesini yükseltecektir.

Mesleki eēitime bakış açısı leēinin ikinci grubunda yer alan “zel güvenlik eēitim faaliyetlerinin yeterliliēine” ilişkin araştırma sonuçlarına göre: Cevaplayıcılar zel güvenlik eēitim seviyesini yapılan hizmetin gereklerine uygun bulmamışlardır. Eēitim faaliyetleri boyunca verilen teorik ve uygulamalı eēitim bilgilerinin kişisel ve

mesleki gelişime katkısı cevaplayıcılar tarafından yetersiz bulunmuştur. Temel eğitim faaliyetlerinin süresi yetersiz bulunmuştur. Temel eğitim faaliyetlerinin ders içerikleri yetersiz bulunmuştur. Eğitim kurumlarının eğitim araç ve gereçleri yetersiz bulunmuştur. Temel eğitim sonrası ek eğitimler yetersiz bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; temel eğitim konu ve kapsamı, sektörde çeşitli alanlarda görevlerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Özel güvenlik şirket ve eğitim kurumlarının sayısındaki artış eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Özel güvenlik eğitiminde, branşlaşmaya gidilmemesi, hizmet kalitesini düşürmektedir. Özel güvenlik eğitimlerinde yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesinin yararlı olacaktır. Özel güvenlik eğitimi ile ilgili çıkarılan kanun, yönetmelik ve mevzuatlar, ihtiyaca cevap verebilecek şekilde değildir. Araştırma sonuçlarına göre temel eğitim sonrasındaki uygulamalı eğitimlerin yetersiz olduğu ortaya konmuştur.

Özel eğitim kurumlarınca verilen özel güvenlik eğitimi 5188 sayılı Kanun ve bu kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik kapsamında düzenlenmiştir. Bu doğrultuda temel eğitim programı silahlı olarak görev yapacaklar için 120 saat, silahsız olarak görev yapacaklar için 100 saat olarak belirlenmiştir. Her beş yılda bir alınması gereken yenileme eğitimi ise 60 saat olarak belirlenmiştir. Uygulamada eğitim süreleri toplamda üç haftayı geçmemektedir.²⁴² Özel güvenlik elemanlarına verilen bu eğitim hizmetinin süresi kısıtlıdır. Kısıtlı bir zaman içerisinde de güvenlik gibi çok önemli bir meseleyi öğrenip özümsemek oldukça güçtür.²⁴³ Ayrıca özel eğitim kurumları ticari işletmeler olup ticari kazancı ön planda tutmaktadır. Bu yüzden bu kurumlarda verilen eğitimlerin uygulama şekilleri ve devamsızlık gibi konular kursiyerleri kaybetmemek adına çok sıkı bir şekilde uygulanmamaktadır. Bu durum eğitimin etkinliğini düşürmektedir.

Araştırma sonuçları görev yapmakta olan özel güvenlik görevlilerine verilen hizmet içi eğitim eksikliğini ortaya koymaktadır. Günümüzde özel güvenlik hizmetleri başta iş merkezleri, konaklama yerleri, sağlık kuruluşları, eğitim ve öğretim kurumları, müzeler, tören yerleri, toplu konut alanları, hava meydan ve limanları ile deniz limanları, metrolar, gar ve terminaller, sanayi ve ticari işletmeler

²⁴²Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, 2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25606, 7 Ekim 2004.

²⁴³Yalabık, a.g.e., S.62.

olmak üzere baraj, enerji santralleri, rafineri, enerji nakil hatları, radyolink istasyonları, görüntü ve ses verici istasyonlar, akaryakıt nakil, depolama, yükleme tesisleri, nehir, göl ve deniz kıyıları, orman alanları, her türlü spor müsabakaları, sahne gösterileri ve toplantılarının yapıldığı açık ve kapalı mekânlar gibi pek çok alanda verilmektedir. Bu yerlerin tamamı hem ekonomik hem de sosyal bakımdan stratejik ve kritik öneme sahiptir.²⁴⁴ Temel eğitim sonrası herhangi bir özel güvenlik görevlisi bu alanların herhangi birisinde görev yapabilmektedir. Üç hafta süren temel eğitim sırasında bu alanların her biri ile alakalı ayrıntılı bilgiler verilmemektedir. Bu durum bize bu alanlardan herhangi birisinde görev yapmaya başlayan güvenlik görevlisine çalışma alanıyla alakalı ek eğitimlerin verilmesi gerektiğini göstermektedir.

Mesleki eğitime bakış açısı ölçeğinin üçüncü grubunda yer alan “özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesine” ilişkin araştırma sonuçlarına göre: Özel güvenlik eğitiminin meslek yüksekokullarınca verilmesi, özel güvenlik hizmetinin verimlilik ve etkinliğini arttıracaktır. Ayrıca araştırmaya katılan özel güvenlik personeli özel güvenlik eğitimi vermek üzere kurulan meslek yüksekokullarının yaygınlaşmasını Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişme olarak görmektedir.

Üniversitelerde özel güvenlik eğitimi iki yıllık ön lisans programları kapsamında meslek yüksekokullarında verilmektedir. Meslek yüksekokullarında okuyan öğrenciler Yüksek Öğretim Kurulu’nun zorunlu tuttuğu temel derslerle beraber diğer meslek derslerini de almaktadır. Yirmi bir günlük eğitim ile kıyaslandığında iki yıl boyunca mesleki eğitim alan bireyler alanları ile alakalı hukuki mevzuata daha hakim olacaklar, kamera sistemlerini, bilgisayar teknolojilerini daha iyi kullanacaklar ve meslek hayatlarında gerekli olan iletişim becerilerine daha hakim bireyler olacaklardır.

Mesleki eğitime bakış açısı ölçeğinin dördüncü grubunda yer alan “özel güvenlik görevlilerinin yeterliliğine” ilişkin araştırma sonuçlarına göre: Silahlı görev yapan özel güvenlik görevlileri, hangi şartlarda silah kullanmaları gerektiğini tam olarak bilmemektedir. Ayrıca özel güvenlik görevlileri zor kullanma yetkileri çerçevesinde

²⁴⁴TOBB Türkiye Özel güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Avşaroğlu Matbacılık, Ankara, 2014. S.26.

orantı olarak ne kadar güç kullanacaklarını bilmedikleri araştırma sonuçlarında ortaya konmuştur.

“Temel eğitim sonrası eksiklik hissedilen konulara” ilişkin ölçeği niteleyen 13 konuya ait istatistiki veriler incelendiğinde ankete katılan özel güvenlik görevlileri “silah bilgisi ve atış” ile “etkili iletişim” konularında diğer konulara göre kendilerini yeterli olarak nitelendirmişlerdir. “Silah bilgisi ve atış” konusunda kendini yeterli bulanların oranı %65,9 iken “etkili iletişim” konusunda kendisini yeterli olarak görenlerin oranı %64,7’dir. Ankete katılan özel güvenlik personeli “uyuşturucu maddeler” ve “patlayıcı maddeler” konularında diğer konulara göre kendilerini bu konular hakkında daha yetersiz görmekte-dirler. “Uyuşturucu maddeler” konusunda kendini yetersiz bulanların oranı %24,6 iken “Patlayıcı maddeler” konusunda kendisini yetersiz olarak görenlerin oranı %25’tir.

Eğitim alınan konulardaki eksik hissetme durumu elde edilen istatistiki veriler ışığında incelendiğinde bu durumun eğitim alınan kuruma göre değiştiği görülmüştür. Bu durumun temel nedeninin sunulan eğitim yeri, eğitici personel niteliği ve niceliği, eğitim süresi vb. eğitim imkanlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Özel güvenlik eğitimi eksikliğine ilişkin ifadelerle ait oluşan fikirler eğitim alınan kuruma göre farklılık göstermiştir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar neticesinde şu önerilerde bulunmak mümkündür:

Eğitim ve geliştirme faktörünün iş örgütleri açısından taşıdığı önem göz önünde bulundurulduğunda örgütlerin yaşamlarını uzatıp sürdürülebilir rekabet şartlarını yakalayabilmeleri için eğitim ve geliştirme faaliyetlerine önem vermeleri gerekir. Özel güvenlik örgütlerinin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin kalitesinin yükseltilebilmesi için öncelikle eğitimcilerin; alanında uzman, eğitim formasyonu sahibi, bilgisayar, görsel eğitim panoları, simülasyon cihazları, dedektör gibi teknolojik aletleri iyi kullanabilen, akademik bilgi düzeyindeki bireyler arasından seçilmesi gerekir.

Özel eğitim kurumlarında yetersiz şartlar altında yaklaşık üç hafta gibi kısa bir sürede güvenlik alanına işgören yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Bu durum personel kalitesini düşürmektedir. Bu kapsamda özel güvenlik eğitiminin özel eğitim

kurumları tarafından verilmesi tekrar değerlendirilmelidir. Özel güvenlik eğitimiyle ilgili mevzuat ihtiyaca cevap verebilecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

Ülkemizde yirmi beş tane üniversite meslek yüksekokulları aracılığıyla özel güvenlik eğitimi vermektedir. Bu meslek yüksekokullarında yıllık dört bin civarında özel güvenlik personeli yetişmektedir. Sektörde çalışan ihtiyacı öncelikle bu okullardan mezun olan kişilerden karşılanmalıdır. Meslek yüksekokullarından mezun olan kişilere özel güvenlik yöneticiliğiyle alakalı ayrı bir eğitim verilmelidir.

Özel güvenlik görevlileri alanları ile alakalı konularda daha iyi yetiştirilmelidir. Özellikle silah kullanımı ve güç kullanımı gibi konular hukuki boyutlarıyla özel güvenlik görevlisi olmak isteyen kişilere öğretilmelidir. Bu noktada uygulamalı eğitimler attırılmalıdır. Ayrıca özel güvenlik görevlilerinin çalışma hayatına girdikten sonra çalıştıkları yere göre hizmetin gerektirdiği ek eğitimleri arttırılmalıdır.

Özel güvenlik görevlilerinin çoğunluğunun taşeron işçi olarak çalıştırılmakta olduğu görülmektedir. Taşeron işçilere devlet kadrolarının verilmesi hususunun gündemde olduğu bu zaman dilimlerinde bu kişilerin kadroya alınırken temel eğitim ve yenileme eğitimi sonrası yapılan merkezi sınavlarda almış oldukları puan göz önünde bulundurulursa hem verilmiş olan eğitimin kıymeti artacaktır hem de bu kişiler liyakat üstünlüğüne göre devlet kadroların da istihdam edilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgül Durançay Fatma, “Uluslararası ilişkilerde Liberal Yaklaşımlar ve Güvenlik Anlayışı”, Emre Çıtak-Osman Şen(der.), Uluslararası ilişkilerde Güvenlik- Teorik Değerlendirmeler, Röle Akademik Yayıncılık, İstanbul,2014.
- Altunışık Remzi, Bayraktaroğlu S. ve Yıldırım E., Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Yayınları, İstanbul, 2012.
- Arıkan Rauf, Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma, Tubitay, Ankara, 1995, S.102-126.
- Bal Mehmet Ali, “Özel Güvenlik Alanında Yeni Gelişmeler ve Yeni Vizyonlar”, I. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, 2004, S. 147.
- Bernard H.Russell, Social research methods, sage publications. London, 2000.
- Atak Metin ve Atik İlhan, “Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi”, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 2007, Cilt:3/1.
- Atan Hamza, *Konaklama İşletmelerinde Dış Kaynak Kullanımı Olarak Özel Güvenlik Kuşadası Bölgesindeki Oteller Üzerine Bir Araştırma*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2013.
- Ayan Filiz, İnsan Kaynakları Yönetimi, İlyaz İzmir Yayınevi, İzmir,4. Baskı,2013.
- Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun, 1981, T.C. Resmi Gazetesi, 17410, 24 Temmuz 1981.
- Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, 1994, T.C. Resmi Gazetesi, 21888, 28 Mart 1994.
- Bayraç Ahmet, İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2008.
- Bernard H.Russell, Social research methods, sage publications. London, 2000, S.69-82.
- Boone Louis E., . Kurtz David L, *Çağdaş İşletme* ,(2013), (Çev. Ed. Azmi Yalçın), Nobel yayınları, Ankara, 2013.
- Bingöl Dursun, Personel Yönetimi, Beta basım Yayım, İstanbul, 1996.

Ceylan Ali Kemal, *Terör Saldırılarında Özel Güvenlik Zaafiyetleri ve A'dan Z'ye Özel Güvenlik Hukuku*, 1. Basım, Yeni Yüzyıl Yayınları, 2013, İstanbul.

Çolak Haluk, Kolluk Teşkilatı ve Adli Kolluk, *Sayıştay Dergisi*, Ocak-Mart 1998, Sayı 28, S. 85-93.

Çomak Hasret, Caner Sancaktar, Sertif Demir, (ed.), *Uluslararası Güvenlik-“Yeni Politikalar, Stratejiler ve Yaklaşımlar”*, 1. Baskı, Beta Basım Yayım A.Ş., İstanbul, 2016.

Cural Ahmet, *Bush Doktrini ve Askeri Gücün Önalcı ve Önleyici Savaş Kapsamında Kullanılması*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2011.

Dedeoğlu Beril, *Uluslararası Güvenlik ve Strateji*, 3. Baskı, YeniYüzyıl yayınları, 2014, İstanbul.

Deniz Bahar, İnal Yeşim Tuba, “Uluslararası Ceza Muhakemesi, Adil Yargılama Hakkı ve Türkiye'nin Güvenliği”, Hasret Çomak, Caner Sancaktar, Serif Demir, (Ed.), *Uluslararası Güvenlik “Yeni Politikalar, Stratejiler ve Yaklaşımlar”*, Beta yayınları, İstanbul, 2016.

Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı kanunu, 1983, T.C. Resmi Gazetesi, 18210, 3 Kasım 1983.

Emniyet Teşkilatı Kanunu, 1937, T.C. Resmi Gazetesi, 3629, 12 Haziran 1937.

Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun, 1941, T.C. Resmi Gazetesi, 4856, 10 Temmuz 1941.

Erhan Çağrı, “ABD'nin Ulusal Güvenlik Anlayışı”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. Sayı, 56 Cilt, 4, S. 77-93.

Ergül Hüseyin Fazlı, “İşletmelerde Eğitim Etkinliğinin Değerlendirilmesi”, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt. 4, Sayı. 7, 2006.

Gümrük Muhafaza Sınıfı Personelinin İç Hizmet Yönergesi, Onay Tarih ve No: 29.03.2005-2506.

Gürbüz Sait, Şahin Faruk, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

Gürbüz Sait ve Bekmezci Mustafa, “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve

Düzenleyicilik Rolü”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2012, Cilt:41, Sayı:2, 189-213.

<http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2015/OSYS/2015OSYSKONTKILAVUZU01072015.pdf>. (17 Nisan 2016)

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56e695ef189c21.82315494. (14 Mart 2016)

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56ee648cc303c1.27854835. (20 Mart 2016)

<http://www.on5yirmi5.com/haber/yasam/toplum/86253/polis-kimdir-turk-polis-teskilatinin-tarihcesi.html>. (23 Mart 2016)

<http://www.mehmettoprak.com/2013/10/kolluk-kuvvetleri-ne-demektir.html>. (22 Mart 2016)

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56f27d67d78924.51151335. (23 Mart 2016)

<https://www.egm.gov.tr/Sayfalar/1845-1879Donemi.aspx>. (23 Mart 2016)

<http://www.on5yirmi5.com/haber/yasam/toplum/86253/polis-kimdir-turk-polis-teskilatinin-tarihcesi.html>. (23 Mart 2016)

<http://www.on5yirmi5.com/haber/yasam/toplum/86253/polis-kimdir-turk-polis-teskilatinin-tarihcesi.html>. (23 Mart 2016)

http://www.ozgunsosyaldusunce.com/index.php?catid=36&id=54&Itemid=13&option=com_content&view=article. (10 Temmuz 2016)

<http://www.eokul-meb.com/egitim-alaninda-kullanilan-teknolojik-urunler-nelerdir-61875/>. (10 Temmuz 2016)

<http://www.yenibilgiler.com/program-nedir/>. (22 Haziran 2016)

<http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2015/OSYS/2015OSYSKONTKILAVUZU01072015.pdf>. (17 Nisan 2016)

<http://www.gusod.com.tr/index.php?do=articles/viewArticle&id=136>. (21 Temmuz 2016)

<http://www.trthaber.com/arama.html?q=t%C3%BCrkiyede+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan+%C3%B6zel+g%C3%BCvenlik+g%C3%B6revlisi+say%C4%B1s%C4%B1>. (20 Nisan 2016)

<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>. (2 Şubat 2016)

Filiz Orhan, *Türkiye’de Özel Güvenlik Yönetimi*, Yayınlanmış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya 2006.

Gülcü Mustafa. “Türkiye’de Özel Güvenliğin Tarihçesi” Polis Dergisi, yıl 9, sayı 37 (Ekim-Kasım-Aralık 2003), S. 88-106.

Hünler Arın, *İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 Sayılı Kanun*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, S.54.

İlhan Gökhan, *Özel Güvenlik Örgütlerinin Yönetsel Sorunları ve Çözüm Önerileri: Özel Güvenlik Personelinin İş Memnuniyetiyle İlgili Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.

İslamoğlu Ahmet Hamdi, *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Beta Yayınları, İzmit, 2009.

İslamoğlu A. Hamdi, Alınacak Ümit, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri- Spss Uygulamalı*, 4. Baskı, Beta basım, İstanbul, 2014.

Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, 1983, T.C. Resmi Gazetesi, 17985, 12 Mart 1983.

Judd CM, Smith ER ve Kidder LH , *Research methods in social relations*, Hartcourt Brace Jovanovich College Publishers, Forth Worth, 1991.

Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu, 2007, T.C. Resmi Gazetesi, 26479, 21 Mart 2007.

Polis Vazifeleri ve Salahiyetleri Kanunu, 1934, T.C. Resmi Gazetesi, 2751, 14 Temmuz 1934.

Karabulut Bilal, “Uluslararası ilişkilerde Anahtar Kavramlar Serisi: II-Güvenlik-Küreselleşme Sürecinde Güvenliği Yeniden Düşünmek”, 2. Baskı, Barış Kitapevi, Ankara, 2015.

Karahan Mehmet, *Eğitimde Bilgi Teknolojileri*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bote Ders Notları, Malatya, 2001.

Kasimov Akif, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirmenin Önemi: Azerbaycan’da Faaliyet Gösteren Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde, 2006.

Kuyaksil Ali, Tiyeek Musa, “Türkiye’de Güvenlik Hizmeti Olarak Özel ve Gönüllü Güvenlik”, Polis Bilimleri Dergisi Cilt: 5 (2),2003,S.65-93

Küçükşahin Ahmet, “Güvelik Bağlamında Risk ve Tehdit Kavramları Arasındaki Farklar Nelerdir ve Nasıl Belirlenmelidir?”, Güvenlik Stratejileri Dergisi, sayı:4, 2006, S. 7-40, (21 Mart 2016)

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/guvenlikstrjt/article/view/5000098939/5000092195>.

Koçel, Tamer İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul, 2014.

Martin D. and Joomis K., Text material adapted from Building Teachers: A Constructivist Approach to Introducing Education, Belmont, CA: Wadsworth, 2007.

Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Kanunu,1983, T.C. Resmi Gazetesi, 18218, 11 Kasım 1971.

Mirze, S. Kadri İşletme, Literatür Yayıncılık, 2.Basım, İstanbul, 2011.

Mıdık Özlem ve Kartal Mehtap, “Simülasyona Dayalı Tıp Eğitimi”, Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi dergisi, , Cilt 23, Sayı 3, S. 389-399, 2010.

Nakip Mahir, Pazarlama Araştırmaları, Teknikler ve (SPSS destekli) Uygulamalar, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006.

Mondy R. Wayne, Human Resource Management, Pearson Education, New Jersey, 2008.

Morgan G. ve arkadaşları, Images of Organisation, Sage Publications, California, 2004.

Özarslan Yahya Cem, *Özel Güvenlik Eğitiminin Değerlendirilmesi(Elazığ İli Örneği)*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2010, S.11.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun,2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25504, 26 Haziran 2004.

Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik,2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25606, 7 Ekim 2004.

Özyurt Nazlı, İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2013.

Peterson R. A. “A Meta-Analysis of Cronbach’s Coefficient Alpha”, Journal of Consumer Research, 21: 381-391, 1994.

- Robbins Stephen P., Judge Timothy A., Örgütsel Davranış-Organizational Behavior ,(2013), (Çev. Ed. İnci Erdem), Nobel yayınları, Ankara, 2015.
- Sabuncuoğlu Zeyyat, Tuncer Tokol, Meslek Yüksekokulları için Genel İşletme, Alfa Aktüel Basım, 1.Baskı, Bursa, 2008.
- Sabuncuoğlu Zeyyat, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 5. Basım, İstanbul, 2011.
- Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, 1982, T.C. Resmi Gazetesi, 17753,17 Temmuz 1982.
- Serinkan Celalettin, Dolgun Uğur (ed.), ve arkadaşları, Meslek Yüksekokullar için insan kaynakları Yönetimi, Ekin Yayınevi, Bursa, 2007.
- Shao T.A., Marketing Research: An Aid to Desicion Making, College Publishing, South Western, 2002.
- Schuler Randall S., Personnel and Human Resource Management, West Publishing Co., Minnesota, 1983.
- Şen, Osman “Klasik Realizmin Güvenliğe Bakışı ve Kökenleri”, Emre Çıtak-Osman Şen(der.), Uluslararası İlişkilerde Güvenlik- Teorik Değerlendirmeler, Röle Akademik Yayıncılık, İstanbul,2014.
- Şimşek M. Şerif ve Öge H. Serdar, İnsan Kaynakları Yönetimi, Eğitim Akademi Yayınları, Konya, 2011.
- Tangör, Burak “Kuramsal Tartışmalar Işığında İnsan Güvenliği ve Politikaları”, Uluslararası Hukuk ve Politika, Cilt 8, Sayı: 30, 2012. S.59-61.
- Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu, 1961, T.C. Resmi Gazetesi, 10702, 9 Ocak 1971.
- TOBB Türkiye Özel güvenlik Hizmetleri Meclisi Sektör Raporu, Avşaroğlu Matbacılık, Ankara, 2014.
- Tortop Nuri ve Arkadaşları, Yönetim Bilimi, Nobel Yayınları, 9. Basım, Ankara, 2012.
- Uçkun Gazi, Asiye Yüksel, Barış Demir, “Özel Güvenlik Sektörünün Türkiye’deki Rolü ve Dünya’daki Konumu”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık 2012, (22-29)
- Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenlik Kodu Uygulama Yönetmeliği, 2007, T.C. Resmi Gazetesi, 26468, 20 Mart 2007.

Ural S.Sezai, Shilibekova Aigerim, “Uluslararası Güvenlik ve Yönetişim”, Hasret Çomak, Caner Sancaktar, Sertif Demir, (Ed.), *Uluslararası Güvenlik “Yeni Politikalar, Stratejiler ve Yaklaşımlar”*, Beta yayınları, İstanbul, 2016.

Ülgen Hayri ve Mirze S. Kadri, “İşletmelerde stratejik Yönetim”, Beta Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2014.

Yalabık Murat, *Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatının Eğitimi ve Verilen Hizmetler İçindeki Rolü*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Erkan ŞAHİNKAYA
Doğum Yeri ve Tarihi	Selendi/17.12.1986
Eğitim Durumu	Lisans
Lisans Öğrenimi	Dokuz Eylül Üniversitesi Fen bilgisi Öğretmenliği/ Anadolu Üniversitesi Uluslararası İlişkiler
Y. Lisans Öğrenimi	A.İ.Ç.Ü İşletme/Yönetim ve Organizasyon
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	5 yıl genel kolluk/ Öğretim görevlisi
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	EGM/Iğdır Üniversitesi
İletişim	
E-Posta Adresi	Erkan_sahinkaya@hotmail.com
Tarih	

EKLER

Ek1. Özel Güvenlik Temel Eğitim Programı.²⁴⁵

Sıra No	Ders	Saat	Yöntemi	Uzman Öğreticinin Niteliği	Program
1.	Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları	20	İnteraktif	Asgari 5 yıl meslek tecrübesine sahip mülki idare amiri, hâkim, savcı, avukat ve dört yıllık yüksek okul mezunu olan genel kolluk çalışanları ve bunların emeklileri.	5188 sayılı Yasa, özel güvenlik görevlisinin yetkileri, yetkilerin kullanılış şartları, yetkiler karşısında kişi hakları, İş Kanunu ve işçi hakları, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, özel güvenlik yetkilerinin aşılması durumunda Türk Ceza Kanununa göre uygulanacak yaptırımlar
2.	Güvenlik Tedbirleri	20	15 saat teorik, 5 saat uygulama	4 yıllık yüksek okul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi sahibi olanlar.	Kontrol, nokta ve devriye hizmetleri; yakalama, arama, el koyma, zor kullanma, tutanak düzenlenmesi, temel uyuşturucu madde bilgileri, olay yerine ilk gelen ekibin görevleri ve olay yerinin önemi, şüpheli şahıs, paket ve poşetlerde alınması gereken tedbirler
3.	Güvenlik Sistem ve Cihazları	5	Tümü Uygulama	Elektrik veya Elektronik Mühendisi veya güvenlik sistemlerinin her birisi ile ilgili sertifika sahibi olanlar	Kapı ve El tipi metal dedektörü, X-RAY cihazı, çevre güvenlik sistemleri, CCTV, CACS, patlayıcı/uyuşturucu koklama dedektörü

²⁴⁵ Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik Ek-11,2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25606, 7 Ekim 2004.

					ve güncel teknolojik sistemler.
4.	Temel İlk Yardım	10	6 saat teorik, 4 saat uygulama	Tıp doktoru veya ilk yardım eğitici sertifikasına sahip 4 yıllık yüksek okul mezunu sağlık personeli veya paramedik olmak	İlkyardımın tanımı, amacı, olay yeri değerlendirmesi, temel yaşam desteği; kanama, şok ve yaralanmalar; yanık, donma ve sıcak çarpmaları; kırık, çıkık ve burkulmalar; koma, zehirlenmeler, hasta ve yaralı taşıma teknikleri, hayvan ve böcek ısırıkları
5.	Yangın Güvenliği ve Tabii Felaketlerde Müdahale Tarzı	8	İnteraktif	Asgari 5 yıllık hizmet tecrübesine sahip itfaiyeci veya 4 yıllık yüksekokul mezunu olan sivil savunma uzmanı	İtfaiye teşkilleri, yanma ve yangın, yangın sebepleri, doğalgaz, LPG, akaryakıt yangınları, önleyici tedbirler, söndürücü maddeler, söndürme ilkeleri, söndürme cihazları, yangın dolapları, yangın türleri, tabii felaketlerde yardım ve kurtarma yöntemleri
6.	Uyuşturucu Madde Bilgileri	2	İnteraktif	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi sahibi olanlar.	Uyuşturucu madde türleri ve genel olarak tanınması
7.	Etkili İletişim	12	İnteraktif	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Halkla İlişkiler, Psikoloji veya İletişim alanında 4 yıllık yüksekokul mezunu olmak veya bu konularda yüksek lisans yada doktora yapmış olmak	İletişim teknikleri, empati, sempati
8.	Kalabalık Yönetimi	10	4 saat teorik ders, 6 saat	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi veya	Teorik olarak Toplum psikolojisi, grup dinamiği, çatışma nedenleri ve

			uygulama	konuyla ilgili hizmet içi eğitim sertifikası sahibi olanlar	önleme yöntemleri, kalabalık oluşumu ve özellikleri; Pratik olarak önleme ve müdahale esasları, cop kullanma, göz yaşartıcı gazların özellikleri ve korunma yöntemleri
9.	Kişi Koruma	9	Tümü uygulama	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi veya konuyla ilgili hizmet içi eğitim sertifikası sahibi olanlar	Korumanın ilkeleri, suikastlar, yaya ve araçla koruma teknikleri, öncü çalışması
10.	Genel Kollukla İlişkiler	4	İnteraktif	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi sahibi olanlar	Genel Kolluğun görev, yetki ve sorumlulukları, genel kolluk-özel kolluk ilişkileri ve bunun suç önlemedeki yeri ve önemi, özel güvenliğin genel kolluğa yardımcı olma yükümlülüğü, genel kolluğun özel güvenlik alanına girerken uyması gereken kurallar ve istisnai durumlar
11.	Silah Bilgisi ve Atış	20	15 saat teorik, 5 saat uygulama	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kolluk ile TSK muharip sınıflarında asgari 5 yıl hizmet tecrübesi veya konuyla ilgili hizmet içi eğitim sertifikası sahibi olanlar	Silah mekaniği, silah temizliği ve bakımı, atış, güvenlik açısından dikkat edilecek hususlar

Ek2. Özel Güvenlik Yenileme Eğitimi Programı²⁴⁶

Sıra No	Ders	Saat	Yöntemi	Uzman Öğreticinin Niteliği	Program
1.	Özel Güvenlik Hukuku ve Kişi Hakları	10	İnteraktif	Asgari 5 yıl meslek tecrübesine sahip mülki idare amiri, hâkim, savcı, avukat ve dört yıllık yüksek okul mezunu olan genel kolluk çalışanları ve bunların emeklileri.	5188 sayılı Yasa, özel güvenlik görevlisinin yetkileri, yetkilerin kullanılış şartları, yetkiler karşısında kişi hakları, İş Kanunu ve işçi hakları, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, özel güvenlik yetkilerinin aşılması durumunda Türk Ceza Kanununa göre uygulanacak yaptırımlar
2.	Güvenlik Tedbirleri	10	7 saat teorik, 3 saat uygulama	4 yıllık yüksek okul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi sahibi olanlar.	Kontrol, nokta ve devriye hizmetleri; yakalama, arama, el koyma, zor kullanma, tutanak düzenlenmesi, temel uyuşturucu madde bilgileri, olay yerine ilk gelen ekibin görevleri ve olay yerinin önemi, şüpheli şahıs, paket ve poşetlerde alınması gereken tedbirler
3.	Güvenlik Sistem ve Cihazları	3	Tümü Uygulama	Elektrik veya Elektronik Mühendisi veya en az lise mezunu güvenlik sistemlerinin her birisi ile ilgili sertifika sahibi olanlar	Kapı ve El tipi metal dedektörü, X-RAY cihazı, çevre güvenlik sistemleri, CCTV, CACS, patlayıcı/uyuşturucu koklama dedektörü ve güncel teknolojik sistemler.
4.	Temel İlk Yardım	4	2 saat teorik, 2 saat uygulama	Tıp doktoru veya ilk yardım eğitici sertifikasına sahip 4 yıllık yüksek okul mezunu sağlık personeli, diş hekimi veya paramedik olmak	İlkyardımanın tanımı, amacı, olay yeri değerlendirmesi, temel yaşam desteği; kanama, şok ve yaralanmalar; yanık, donma ve sıcak çarpmaları; kırık, çıkık ve burkulmalar; koma, zehirlenmeler, hasta ve yaralı taşıma teknikleri,

²⁴⁶ Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik Ek-13,2004, T.C. Resmi Gazetesi, 25606, 7 Ekim 2004.

					hayvan ve böcek ısırıkları
5.	Yangın Güvenliği ve Tabii Felaketler de Müdahale Tarzı	4	İnteraktif	Asgari 5 yıllık hizmet tecrübesine sahip itfaiyeci veya 4 yıllık yüksekokul mezunu olan sivil savunma uzmanı	İtfaiye teşkilleri, yanma ve yangın, yangın sebepleri, doğalgaz, LPG, akaryakıt yangınları, önleyici tedbirler, söndürücü maddeler, söndürme ilkeleri, söndürme cihazları, yangın dolapları, yangın türleri, tabii felaketlerde yardım ve kurtarma yöntemleri
6.	Uyuşturucu Madde Bilgileri	1	İnteraktif	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi sahibi olanlar.	Uyuşturucu madde türleri ve genel olarak tanınması
7.	Etkili İletişim	8	İnteraktif	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Halkla İlişkiler, Psikoloji veya İletişim alanında 4 yıllık yüksekokul mezunu olmak veya bu konularda yüksek lisans yada doktora yapmış olmak	İletişim teknikleri, empati, sempati
8.	Kalabalık Yönetimi	4	2 saat teorik ders, 2 saat uygulama	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi veya konuyla ilgili hizmet içi eğitim sertifikası sahibi olanlar	Teorik olarak Toplum psikolojisi, grup dinamiği, çatışma nedenleri ve önleme yöntemleri, kalabalık oluşumu ve özellikleri; Pratik olarak önleme ve müdahale esasları, cop kullanma, göz yaşartıcı gazların özellikleri ve korunma yöntemleri
9.	Kişİ Koruma	4	Tümü uygulama	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl hizmet tecrübesi veya konuyla ilgili hizmet içi eğitim sertifikası sahibi olanlar	Korumanın ilkeleri, suikastlar, yaya ve araçla koruma teknikleri, öncü çalışması
10.	Genel Kollukla İlişkiler	2	İnteraktif	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kollukta asgari 5 yıl	Genel Kolluğun görev, yetki ve sorumlulukları, genel

				hizmet tecrübesi sahibi olanlar	kolluk-özel kolluk ilişkileri ve bunun suç önlemedeki yeri ve önemi, özel güvenliğin genel kolluğa yardımcı olma yükümlülüğü, genel kolluğun özel güvenlik alanına girerken uyması gereken kurallar ve istisnai durumlar
11.	Silah Bilgisi ve Atış	10	5 saat teorik, 5 saat uygulama	4 yıllık yüksekokul mezunu olan ve genel kolluk ile TSK muharip sınıflarında asgari 5 yıl hizmet tecrübesi veya konuyla ilgili hizmet içi eğitim sertifikası sahibi olanlar	Silah mekanîği, silah temizliği ve bakımı, atış, güvenlik açısından dikkat edilecek hususlar

Ek3. Anket Formu

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölüm ankete katılanlara ilişkin tanıtıcı bilgiler kısmıdır lütfen (X) ile işaretleyiniz.

1.Yaşınız:	☐ 18-24	☐ 25-31	☐ 32-40	☐ 41-45	☐ 46 ve yukarı
------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

2. Cinsiyetiniz:	☐ Bay	☐ Bayan
------------------	------------------------------	--------------------------------

3. Öğrenim Durumunuz (En son bitirdiğiniz okul)
☐ İlkokul ☐ Orta Okul (İlköğretim) ☐ Lise ☐ Yüksek Okul
☐ Diğer (Üniversite/Lisans üstü)

4. Bu görevi kaç yıldır sürdürüyorsunuz?
☐ 0-2 yıldır ☐ 3-5 yıldır ☐ 6-8 yıldır ☐ 9-10 yıldır ☐ 10 yıldan fazla

5. Şu anda çalıştığınız kurumun hizmet verdiği kesim aşağıdakilerden hangisidir?
☐ Devlet kuruluşu (Devlete ait banka, üniversite, bakanlık ya da müdürlükler gibi)
☐ Özel Kesim (özel sektöre ait üniversite, banka, işyeri, alışveriş merkezi ya da konaklama tesisi)
☐ Kişi (korunması gereken kişi ya da alan herhangi bir kurum değil de özel bir kişi)

6. Çalıştığınız kurum/kuruluştaki pozisyonunuz nedir?
☐ Güvenlik Görevlisi ☐ Koruma personeli ☐ Güvenlik Amiri ☐ Yönetici

7. Eğitim aldığınız kurum ve eğitim türü hangisidir?
☐ ÖG şirketi Silahlı -120 saat ☐ ÖG şirketi Silahsız - 100 saat
☐ ÖG Meslek Yüksek Okulu ☐ 2495 sayılı kanundan beri görevliyim
☐ 5188 Eğitimden muafım (Muaf iseniz, Polis, Jandarma, MİT veya Sahil Güvenlikten hangisine dahil iseniz yazınız.).....

8. Temel eğitim sonrası ilave hangi eğitimi aldınız ve bu eğitime ait sertifikanız var mıdır?
☐ Alışveriş Merkezi Güvenliği ☐ Otel/Turistik Tesis Güvenliği
☐ Silahsız Savunma Eğitimi ☐ VIP ve Yakın Koruma ☐ Organizasyon Güvenliği
☐ Hastane Güvenliği ☐ X-RAY Cihazı ve Dedektör Kullanımı
☐ Bilgi Teknolojileri Güvenliği ☐ İlk Yardım ☐ Liman ve Gemi Güvenliği (ISPS)
☐ Diğer (Lütfen Belirtiniz.....)

9. Temel eğitim sonrası eksikliğini hissettiğiniz konuları ifade eden bölümü (X) ile işaretleyiniz.

S.no	Konular	Çok İyi	İyi	Orta	Kötü	Çok Kötü
1.	5188 sayılı kanun, yönetmelik ve ilgili genelgeler					
2.	Özel güvenlik hukuku ve kişi hakları					
3.	Güvenlik Tedbirleri					
4.	Güvenlik sistemleri ve cihazları					
5.	Olay yeri koruma					
6.	Patlayıcı maddeler					
7.	Kalabalık Yönetimi					
8.	Kişi koruma					
9.	Uyuşturucu maddeler					
10.	Etkili iletişim					
11.	Yangın güvenliği ve tabii afetlere müdahale					
12.	İlk yardım					
13.	Silah bilgisi ve atış					

(Boş bırakılan konuların yeterli düzeyde olduğu kabul edilecektir. Birden fazla dersi işaretleyebilirsiniz.)

II. BÖLÜM: MESLEKİ EĞİTİME BAKIŞ ACISI

Bu bölümde “Türkiye’de Özel Güvenlik Eğitimi” ile ilgili öne sürülen savlara katılma düzeyinizi öğrenmek amaçlanmaktadır. Lütfen aşağıdaki beş şıktan size en uygun gelen yalnız bir seçeneği (X) ile işaretleyiniz. Sütunlardaki rakamların anlamları; aşağıda öne sürülen kanı tam sizin düşüncenizle örtüşmekteyse 1’i, tamamen aykırı düşünmekte iseniz 4’ü işaretleyiniz. Eğer tamamen değil de düşünceniz arada ise ya da kararsız kalmışsanız, düşüncelerinize en yakın olan 2, 3 veya 5’ten yalnızca **BİR** seçeneği işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım
1. Özel güvenlik hizmetlerinin sunumunda, özel güvenlik görevlilerinin eğitimi yetersizdir.	1	2	3	4	5
2. Temel eğitim faaliyetinin uygulanmasında kullanılan eğitici personel konusunda	1	2	3	4	5

yetersizdir.					
3.Özel güvenlik eğitim seviyesi yapılan hizmetin gereklerine uygun değildir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
4.Teorik temel eğitim bilgilerinin, mesleki gelişime katkısı yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
5.Teorik temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
6.Uygulamalı temel eğitim bilgilerinin, mesleki gelişime katkısı yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
7.Uygulamalı temel eğitim bilgilerinin, kişisel gelişime katkısı yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
8.Temel eğitim faaliyetinin süresi yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
9.Temel eğitim faaliyetinin ders içerikleri yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
10.Eğitici personel sayısı yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
11.Eğitici personel, eğitimde kullanılan araç ve gereci etkili bir şekilde kullanma konusunda yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
12.Eğitim kurumunun eğitim araç ve gereçleri yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
13.Temel eğitim sonrası ilave eğitimler yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
14.Temel eğitim konu ve kapsamı, sektörde çeşitli alanlarda yapılan görevlerin ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
15.Özel güvenlik eğitiminin Meslek Yüksek Okulları vasıtasıyla verilmesi, özel güvenlik hizmetinin verimlilik ve etkinliğini artırmaktadır.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
16.Özel güvenlik eğitimi vermek üzere kurulan Meslek Yüksek Okullarının yaygınlaşması Türkiye ve sektör açısından iyi bir gelişmedir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
17.Özel güvenlik şirket ve eğitim kurumlarının sayısındaki artış eğitim kalitesinin düşmesine neden olmaktadır.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
18.Özel güvenlik eğitiminde, branşlaşmaya gidilmemesi, hizmet kalitesini azaltmaktadır.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
19.Özel güvenlik eğitimlerinde, yöneticilere ayrı bir eğitim verilmesi daha yararlı olacaktır.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

20.Özel güvenlik eğitimi ile ilgili çıkarılan kanun, yönetmelik ve mevzuatlar, ihtiyaca cevap verebilecek şekilde değildir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
21.Temel eğitim programındaki uygulamalı eğitimler yetersizdir.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
22.Silahlı görev yapan özel güvenlik görevlileri, hangi şartlarda silah kullanmaları gerektiğini tam olarak bilmemektedirler.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
23.Özel güvenlik görevlileri, ne kadar güç kullanabileceklerini bilmemektedirler.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>



Ek4. Anova Lsd ve Anova Tamhane Testi Değerlendirmesi Sonuçlarını

(Bu tabloda birbirleri ile ilişkileri tespit edilen gruplara yer verilmiştir)

Konular	Test	(I) Eğitim Alınan Kurum ve Türü	(J) Eğitim Alınan Kurum ve Türü	Mean Difference (I-J)
5188 sayılı kanun, yönetmelik ve ilgili genelgeler	LSD	ÖG Şirketi 120 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,64773
		ÖG Şirketi 100 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,88384
		2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	ÖG Şirketi 120 Saat	-,64773
			ÖG Şirketi 100 Saat	-,88384
Güvenlik Tedbirleri	LSD	ÖG Şirketi 120 Saat	ÖG Şirketi 100 Saat	-,59259
		ÖG Şirketi 100 Saat	ÖG Şirketi 120 Saat	,59259
Patlayıcı Maddeler	LSD	ÖG Şirketi 120 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,93855
		ÖG Şirketi 100 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,92929
		ÖG MYO	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	1,38961
		2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	ÖG Şirketi 120 Saat	-,88384
			ÖG Şirketi 100 Saat	-,92929
			ÖG MYO	-1,38961
Kalabalık Yönetimi	LSD	ÖG Şirketi 120 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,76810
		ÖG Şirketi 100 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,82828
		ÖG MYO	2495 Sayılı	1,41558

			Kanundan Beri Görevli	
		2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	ÖG Şirketi 120 Saat	-,76810
			ÖG Şirketi 100 Saat	-,82828
			ÖG MYO	-1,41558
Kişi Koruma	LSD	ÖG Şirketi 120 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,83754
		2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	ÖG Şirketi 120 Saat	-,83754
Uyuşturucu Maddeler	LSD	ÖG Şirketi 100 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,89899
		ÖG MYO	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	1,16883
		2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	ÖG Şirketi 100 Saat	-,89899
İlk yardım	LSD	ÖG Şirketi 120 saat	ÖG Şirketi 100 Saat	-,63426
		ÖG Şirketi 120 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,64352
		ÖG Şirketi 100 Saat	ÖG Şirketi 120 Saat	,63426
		ÖG Şirketi 100 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	1,27778
		ÖG MYO	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	1,41558
		2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	ÖG Şirketi 120 Saat	-,76810
			ÖG Şirketi 100 Saat	-,82828
			ÖG MYO	-1,41558

Silah bilgisi ve atış	LSD	ÖG Şirketi 120 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	1,03072
		ÖG Şirketi 100 Saat	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	,86869
		ÖG MYO	2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	1,41558
		2495 Sayılı Kanundan Beri Görevli	ÖG Şirketi 120 Saat	-1,41558
			ÖG Şirketi 100 Saat	-,86869