

ÖZEL GÜVENLİK ÖRGÜTLERİNİN YÖNETSEL SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: ÖZEL GÜVENLİK PERSONELİNİN İŞ MEMNUNİYETİYLE İLGİLİ BİR ALAN ARAŞTIRMASI *

Managerial Problems Of Private Security Organizations And Their Solution Proposals: A Field Survey On The Job Satisfaction Of Private Security Staff

Doktora Öğrencisi. Gökhan İLHAN

Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Bölümü, Erzurum/TÜRKİYE,

ORCID ID:0000-0002-3934-4498

Prof. Dr. İsmail DALAY

İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu/Uluslararası Ticaret Bölümü/Uluslararası Ticaret Pr., İstanbul/TÜRKİYE.

ÖZET

Türkiye’de kamu güvenliği yurtiçi ve yurtdışında kolluk kuvvetleri aracılığı ile sağlamaktadır. Ancak son dönemde ihtiyaca hasıl olarak gerek kamu da gerekse de tüzel ve özel kurumlarda güvenliği sağlamada kolluğa yardımcı olarak özel güvenlik hizmetleri veren kurumlar boy göstermeye başlamıştır. Çalışmanın amacı, Türkiye’nin önde gelen bir kamu üniversitesinin birinin özel güvenlik personeli özelinde iş memnuniyeti ölçeğinden yola çıkarak anket tekniği ile güvenlik denilen olgunun dünyada ve Türkiye’de çıkış nedenine, gelişimine, yönetim ve güvenlik kavramlarından yola çıkılarak özel güvenlik sisteminde karşılaşılan sorunlarına bilimsel paradigma getirmek amaçlanmıştır. Ayrıca Türkiye’de bugüne kadar özel güvenlik olgusu üzerine yeterli sayıda inceleme yapılmamış olup özel güvenlik hizmetlerindeki sorunların çözümüne yol göstermesi açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Güvenlik, Özel Güvenlik, İş Memnuniyeti, Genel Kolluk

ABSTRACT

Public security in Turkey is provided through law enforcement agencies at home and abroad. However, recently, the institutions that provide private security services have started to show importance by assisting law enforcement in providing security in both public and legal and private institutions. The purpose of the study, Turkey's leading public university of one private security staff specially in the job satisfaction scale from the road Taking survey technique with security called mature in the world and output cause in Turkey, development, starting from management and security concept of scientific paradigm to the problems encountered in the private security system is intended to bring. In addition, a sufficient number of views on private security cases is yet so far in Turkey is important in terms of showing the way to the solution of problems in private security services.

Key Words: Security, Private Security, Job Satisfaction, General Law Enforcement

1.GİRİŞ

İnsanlar doğumundan ölümüne kadar her ne sebepten olursa olsun malına, canına, ırzına karşı huzurunu kaçıracak türlü tehlikeler ile mücadele etmiş doğası gereği de kendisini güven içinde hissetme çevresine de güven vermeyi arzulamıştır. Geçmişten günümüze kadar uygarlıklar geliştikçe buna paralel olarak suç ve suç unsurlarının çeşitliliği artmakta devletlerde buna refleks olarak vatandaşının güvenliğini sağlamak için güvenlik anlayışında, güvenlik sisteminde, kamu kurumlarında değişikliklere, yenilikler yapmaya özen göstermektedir. Ünlü bilim adamı Abraham Maslow, güvenlik olgusunu ihtiyaçlar piramidinde ikinci sıraya yerleştirerek önemine vurgu yapmıştır.

Güvenlik ve emniyet olgusu devletlerin en önemli birinci derecede sorumlu olduğu, ilgilendiği, ekonomik açıdan büyük yatırımların yapıldığı bir alandır. Kamusal olarak yürütülen güvenlik faaliyetlerinin özel kişi

* Bu makale, Prof. Dr. İsmail Dalay’ın danışmanlığında hazırlanan “Özel Güvenlik Örgütlerinin Yönetsel Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Özel Güvenlik Personelinin İş Memnuniyetiyle İlgili Bir Alan Araştırması” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

veya firmalara devretmek veya yetkilerin bir kısmını bırakmak uzun soluklu düşünüldüğünde yurttaşlık ve devlet kavramlarının ve bunların alt başlıklarının değişmesine neden olabilecek hem günümüzü hem de geleceğimizi ilgilendiren bir durumdur ki şahısların, politikacıların, kurum/kuruluşların, sivil toplum kuruluşların ve devletin keyfi uygulamalarına bırakılmayacak kadar önemli konudur. Karşılaşılan tehlikeler karşısında devlet varlığını, otoritesini sağlayabilmesi, iç güvenlikte emniyet ve asayiş tesis etmesi için genel kolluk kuvvetlerinden (polis-jandarma-sahil güvenlik) faydalanmaktadır. Personel, hiyerarşik düzen, maddi imkânlar, araç ve gereç eksikliği, yasal boşluklardan dolayı personel görevini ifa ederken kendini güvensiz hissetmesi, cezai yaptırımlar gibi birçok nedenlerden dolayı bu her zaman yeterli düzeyde olamamaktadır. Bu da genel kolluğun asli görevlerini uygulama noktasında birçok problemlere neden olmaktadır. Genel kolluk gelişen ve değişen mevcut koşullara cevap verememekte, yetişememektedir. Bu yüzden güvenlik olgusunu holistik bir düşünce yapısıyla değerlendirilmelidir.

Çalışmada toplumsal yaşam içerisinde önemli bir yere sahip olan özel güvenlik sisteminin yönetsel sorunları, hukuki yapısı ve sorunları, devletin resmi güvenlik kurumlarıyla olan ilişkisi, yapılanması, uluslararası arenada ki durumu gibi konular üzerinde durulacak olup sorunların çözümüne dair önerilerimiz sonuç kısmında yer almakla birlikte uygulama adına “Türkiye’nin önde gelen bir kamu üniversitesinin birinin özel güvenlik görevlilerinin iş memnuniyetine ilişkin bir uygulama” yapılmış ve özel güvenlik personelinin iş memnuniyet durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın amacı, güvenlik denilen olgunun dünyada ve Türkiye’de çıkış nedenine, gelişimine ve karşılaşılan sorunlarına bilimsel paradigma getirmektir. Özel güvenlik örgütlerinin yönetsel sorunlarının çözümü, bu örgütlerin etkin çalışmasına yardımcı olacaktır. Çalışma özel güvenlik hizmeti veren kurum yöneticileri, özel güvenlik hizmeti satın alan üniversite yöneticileri ve özel güvenlik görevlileri olmak üzere özel güvenlik alanı ile ilgili üç ayrı grup üzerinden veri elde edilerek değerlendirilmiş, yorumlanmış ve problemlere çözüm önerileri getirilmiştir.

2. YÖNETİM VE GÜVENLİK

Yönetim, uygarlık tarihi boyunca örgütlenmiş toplumların ilgi duydukları bir kavram olmuştur. Yönetim günümüzde de önemini koruyan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Akat, 1999: 7). Maslow’a göre yönetim kelimesinin önemi şu benzetme ile yapılabilmektedir. Yönetim akvaryumdaki su gibidir. Akvaryumdaki balıklar suyun ne kadar özel olduğunu ve hayati bir değere sahip olduğunu sudan çıktıklarında anlamaktadırlar. Yönetimde tıpkı sudaki balıkların farkında olmadığı aslında her zaman içinde yaşadığımız, varlığını ise ancak ortadan kaybolduğu zaman anlayabildiğimiz bir kavramdır (Saruhan & Yıldız, 2009: 21). Yönetim bilimi ise idarenin kuruluş ve işleyişini inceleyen politika biliminin bir koludur. Konuları idare hukukunun konuları ile benzerlik gösterir. Fakat yönetim bilimi konuyu bir başka açıdan yönetimin temel fonksiyonlarını kullanarak değişik biçimde inceler (Dalay, 2001: 34).

Yönetim amaçlara yönelmiş (ereksel), insansal ve psiko toplumsal özde olan bir süreçtir. Yönetim sürecinde rol alan, yani ortak çaba ve çalışmalara katılan bireyler (iştirakçiler), iş gören ve iş gördüren (iş yapan ve iş yaptıran), yönetilen ve yöneten, ast ve üst, memur ve amir gibi çeşitli terimlerle anılan bir toplumsal farklılaşmaya uğrarlar. Gerçekten, yönetim süreci ve olaylarının var olduğu durumlarda, emir verenler ve emir alanlar vardır. Böylece, oluşan emir-komuta zinciri (hiyerarşi)’nde yer alan kişiler, astlarına göre üst, üstlerine göre ast olurlar ve kendilerine hem astlık, hem üstlük sıfat ve işlevlerini toplamış olurlar. Söz konusu farklılaşmanın, iştirakçiler üzerinde olumlu ve olumsuz etkileri olur (Tosun, 1992: 161).

Yöneticiler; doğru zamanda doğru karar alan kişidir. Çünkü yöneticinin pek çok işlevi içerisinde en kritik işlevi doğru zamanda doğru karar verme işlevidir.

Yönetim, bilimsel olarak, dört evrede gelişmiştir. Birinci evre: 1887-1930, örgüte, biçimsel yapıya ve üretime dayalı bilimsel yönetim; ikinci evre: 1930-1950, insana dayalı davranışçı yönetim; üçüncü evre: 1950-1970 sisteme dayalı modern yönetim ve dördüncü evre: 1970’den günümüze, kalite ve insan odaklı toplam kalite yönetimi söz konusu olmuştur (Aytürk, 2003: 2-3).

Güvenlik kavramı ise, insanın doğumundan itibaren geçirdiği her bireysel ve toplumsal evrede kullanılan bir terimdir. Bu haliyle büyük ölçüde bir yaşamsal zorunluluk gibi değerlendirilebilmektedir. Çocuğun güvenliği, ailenin güvenliği, binanın güvenliği, şirketin güvenliği, devletin güvenliği türünden ele alındığında, bireysel ve toplumsal yaşamın her alanında ciddi bir güvenlik arayışı olduğu ortaya çıkmaktadır. Bir birey için güvenlik, çeşitli kademelerdeki endişe bütünü ifade etmektedir. Yakınlarının



ve kendisinin canının güvende olması, mallarının güvende olması, bu güvenli durumun sürdürülebilmesi temel kaygı durumundadır. Bireyler, söz konusu endişeler çerçevesinde bir dizi önlem geliştirirler ve yaşamlarını da büyük ölçüde bu önlemler paketine göre şekillendirirler. Örneğin, insanoğlunun barınak sağlama, barınağı doğal afetlerden ya da "öteki"lerden koruma, barınak içinde yaşamı sürdürmeye hizmet edecek donanımı ve malzemeyi sürekli kılma ve geliştirme türünden endişeleri, onun evriminin fitilini oluşturmamış mıdır? Yırtıcı hayvanlardan barınağını korumak için ateş yakan insandan, evini çok uluslu bir sigorta şirketine sigortalayan insanı birbirinden ayıran birçok şey olsa da, güvenlik anlayışının bir farklılık yaratmadığı ileri sürülemez mi? (Dedeoğlu, 2008: 21).

Güvenlik, bireylerin umumi veya umuma açık yerlerde saldırıya, engellenmeye ve kazaya maruz kalmadan ve can ve malları için endişe duymadan bulunmaları ve dolaşmalarının sağlanmasıdır (Günday, 2011: 292). Kamu Güvenliği; "Kamu güvenliği (amme emniyeti, amme asayışı)", "şahsa veya eşyaya zarar verecek kazaların ve tehlikelerin yokluğudur".

Türkiye'de kamu güvenliği hizmetleri devletin kurumları tarafından sağlanır. Günümüzde birtakım kamu hizmetleri yerini özel sektöre bırakmaktadır. İşte bu nokta da güvenlik hizmetlerini ele aldığımızda özel sektöre bırakılamayacak kadar önemli olması diğer kamu hizmetlerinden ayrılmaktadır. Kendine has özellikleri itibarıyla kamu düzeni, asayışı kamu gücüyle yani kolluk vasıtası ile yürütülür. Diğer kamu kurumları fayda-zarar, arz-talep ölçüsünde değerlendirildiğinde özelleştirilme yoluna gidilmiş olsa da güvenlik faaliyetlerinin tamamen özel sektöre devredilmesi telafisi olmayan hatalara neden olabilir.

2.1. Yönetim Fonksiyonları

Genel olarak 1916 yılında ilk defa yönetim fonksiyonlarından Henry Fayol söz etmiştir. Bu fonksiyonları planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon (eşgüdümleme) ve denetleme (kontrol) şeklinde sıralayabiliriz.

Planlama; geleceğin tahmin edilerek işletmenin amaçları ile bu amaçlara nasıl ulaşılabileceğinin belirlenmesini ifade eder. Nelerin, ne zaman, nasıl, nerede ve hangi maliyete katlanarak yapılacağı planlama ile belirlenir (Ataman, 2002: 12).

Örgütlenme; işlerin belirlenmesi ve gruplandırılması, tasnif edilerek benzerlerinin bir araya getirilmesi, işleri yerine getirecek ve yönetecek yöneticilerin belirlenmesi; bu evrede, gruplanan işlerin yürütülmesinde yetkili ve sonuçlarından sorumlu yöneticilerin belirlenmesi ile yetki ve sorumlulukların belirlenmesi şeklinde ifade edilir (Akdemir, 2009: 263).

Yürütme; yöneltme, yürütme veya emir-komuta terimleriyle de ifade edilir. Yöneltme, planlar yapıp organizasyon yapısı oluşturularak işlerin gereğine göre kişiler görevlendirildikten sonra, bu organizasyonun ortak amaç doğrultusunda harekete geçirilmesi demektir. Bu aşamada örgüt amaçlara yöneltilmeli, işletme içinde ki kişiler ve gruplar bu amaçları gerçekleştirecek yönde motive (güdülendirilmeli) edilmelidir (Mucuk, 1998: 178).

Koordinasyon (Eşgüdümleme); işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri; etkili bir planlama, örgütlenme, yöneltme ve denetleme faaliyetleriyle gerçekleşecektir. Yönetimin bu fonksiyonları bir zincirin halkalarını oluşturmaktadır. Örgütte çalışan her birey ve birim farklı görevler yerine getirmekte, işleyişe katkı sağlamaktadır. Ancak, gösterilen bu çabalar ahenkli ve birbiriyle uyumlu olmadığı takdirde örgüt amaçlarına ulaşmak her zaman kolay olmayacaktır. Koordinasyon fonksiyonu örgüt içerisindeki ve dışarıdaki dinamik mekanizmanın örgüt amaçlarını gerçekleştirecek şekilde ahenkleştirilmesini sağlamaktadır (Bahar, 2011: 190).

Denetleme (Kontrol); işlerin olması gerektiği gibi yürütülmesini sağlamak için yönetimin kurumun performansını izlemesi ve kurum performansını daha önce belirlenmiş hedeflerle karşılaştırması gerekir. Hedeflerden önemli sapmalar söz konusuysa, kurumu yeniden rayına sokmak yönetimin işidir. Bu izleme, karşılaştırma ve olası düzeltme faaliyetlerinin hepsini birden denetleme fonksiyonu olarak adlandırılır (Robbins & Judge, 2013: 6).

2.2. Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi

Güvenlik hizmetlerinin örgütlenmesi genel olarak Türkiye ve bazı Avrupa ülkeleri üzerinden aşağıda belirtilmektedir;

Merkezi yönetim anlayışlı güvenlik hizmetleri; Türkiye ve Fransa merkezi bir yapıya sahiptir. Birey ve toplumun asayışı, kamu düzeninin refah ve devamlılığı ile insani temel hak ve özgürlükler iç güvenlik hizmeti sağlayan ulusal polis ve ulusal jandarma görevlileri tarafından sağlanmaktadır. Türkiye polis kolluk kuvveti İç İşleri Bakanlığına bağlıdır. Jandarma kolluk kuvveti Savunma Bakanlığına bağlı iken son yasal düzenleme ile İç İşleri Bakanlığına bağlanmıştır.

Yerel yönetim anlayışlı güvenlik hizmetleri; Yerel yönetim anlayışlı güvenlik modelini ABD örneği üzerinden açıklamakta faydalı olacaktır. Özellikle 18. ve 19. yüzyıllarda farklı kıtalardan göç eden toplumlardan oluşan ve büyük bir coğrafya ile nüfusa sahip olan ABD, çok eskilere dayanmayan tarihi, sosyal, ekonomik, siyasi ve idari yapısıyla diğer Avrupa ülkelerinden farklılık gösterir. ABD’de devlet ve toplum özellikleri Anglo-Sakson kültür özelliklerine dayanmaktadır. Sanayi, askeri, bilimsel, teknoloji vb. alanlarındaki yetenekleri diğer ülkelerden önde konumdadır. ABD’de yönetim anlayışında federalizm etkilidir. Kamu hizmetleri eyaletler ve yerel kent yönetimleri tarafından sağlanmakta olup güvenlik faaliyetleri de bu çerçevede ele alınmaktadır. Yerel yönetimler genellikle polis teşkilatı vasıtasıyla kamu düzenini sağlamakta güvenlik faaliyetlerini sürdürmektedirler. Ancak ABD gibi büyük bir ülkede doğal olarak bazı istinalar mevcut olup bazı polis faaliyetleri özel idareler tarafından yürütülmektedir. Eyalet sisteminin mevcut olduğu ABD’de yerel seviyede farklı güvenlik hizmetleri sunulsa da her kesim kendi görev ve yetkileri çerçevesinde temel güvenlik görevlerini sürdürme mesuliyetindedir. Amerika’da her geçen gün yeni sistem aranmakta olup Türkiye’de polis teşkilatında da yeni bir birim olarak faaliyet gösteren Toplum Destekli Polislik uygulamaları göze çarpmaktadır. Amaç ortaya çıkan yeni suç türlerine bağlı olarak devlet ile birey arasındaki gerginliği belirleyerek toplumun da desteğini alarak suç oluşmadan önce (proaktif) ve suç oluştuğundan sonraki aşamayı kontrol altına almayı hedefleyen bir çalışmadır. Polis faaliyetleri ABD’ de Federal Güvenlik Örgütü, Eyalet Güvenlik Örgütü ve Mahalli Güvenlik Örgütü olmak üzere üç farklı sistem ile yürütülmektedir.

Karma sistem yönetim anlayışlı güvenlik hizmetleri; güvenlik birçok batı toplumunda merkezi ve yerel her iki sistemi içine alan karma sistem yönetim anlayışı ile sağlanmaktadır. Buradan kastedilen hizmetlerden merkezi sistem anlayışı ile devlet tekelinde bulunan resmi polis örgütleri, devletin diğer resmi kurumlarına bağlı özel güvenlik görevlileri, yerel yönetim anlayışı bakımından ise devletin güvenliğine yönelik olarak hizmetlendirilmiş örgütler, mahalli seviyede siyasi yaptırım gücüne bağlı özel güvenlik görevlileri ve özel güvenlik hizmetleri içerisinde yer alan çeşitli düzenleme ve araştırma örgütleri olarak sıralanabilir. Almanya, İngiltere karma sistemi uygulayan ülkelere örnek gösterilebilir.

2.3. Türkiye’de Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi ve Tarihsel Gelişimi

Türkiye’ de güvenlik hizmetleri aşağıdaki gibi yapılanmaktadır;

a. Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK)

b. Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT)

c. Genel Kolluk Örgütleri

-Polis

-Jandarma

-Sahil Güvenlik

-Yardımcı Kolluk (Çarşı ve mahalle bekçileri, Köy korucuları ve kır bekçileri, Kolluk yetkisi bulunan kamu görevlileri)

d. Özel Kolluk Örgütleri

- Gümrük muhafaza memurları

- Orman muhafaza memurları

- Liman kolluğu

- Hudut ve sahiller sağlık kolluğu

- Belediye kolluğu

- Çiftçi mallarının koruma bekçileri

Türkiye'nin temellerini oluşturan Osmanlı Devletinde güvenliği, İstanbul'da yeniçeri ağaları, diğer yerlerde subaşları, taşrada, sancak merkezlerinde sancakbeyleri ve kadılar bu sorumluluğu üstlenmekteydi. 1826'da yeniçeri ocağının kaldırılması birçok karışıklığa ve olaylara sebebiyet vermiş, emir komuta zincirinde aksaklıklara neden olmuştur. Bu aksaklıklara son vermek için İstanbul'da Tazminat Fermanı ile 10 Nisan 1845 yılında "polis" adı altında yeni bir zabıta teşkilatı kurulmuştur. Devam eden yıllarda çeşitli değişimlere maruz kalan polis zabıtlığı, görevleri net olmamakla birlikte 1881 yılında yine İstanbul'da polis teşkilatı kurulmuştur. 1907 senesinde görevleri düzenlemek amacıyla ilk Polis Nizannamesi yayınlanmış ve ilk polis okulu Selanik'te açılmıştır. 1909'da Emniyet-i Umumiye ismiyle müdürlük kurulmuş, Osmanlı Devleti tarafından 1920'de ise tüm ülkede görevlendirilmek üzere Milli Polis Teşkilatı kurulmuştur. Cumhuriyet'in ilk başlarında 1923 senesinde Milli Polis Teşkilatı kaldırılarak yerine Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü kurulmuştur. 1932 senesinde 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanunu, 1934'te Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu (PVSK) ve 1937 senesinde 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK) yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'de kolluk kuvvetleri 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK)'nin 3. maddesine göre Genel Kolluk ve Özel Kolluk olmak üzere iki grupta sınıflandırılır. Genel kolluk hizmetlerini ülkemizde polis ve jandarma birimleri tarafından yürütülür. Genel kolluk da suç önleyici faaliyetlerde bulunan önleyici kolluk ve suç işlendikten sonraki süreci takip eden adli kolluk olarak alt kısımlara sahiptir. Özel kolluk kuvvetleri ise genel kolluk dışında, özel kanunlara haiz ve bunlarla kurulan ve belirli görevleri yürüten güvenlik kuvvetleridir. Bunların yanı sıra özel kanunları olan ancak genel kolluğa yardımcı kolluklar (Çarşı ve mahalle bekçileri, köy korucuları ve kır bekçileri, köy muhtarları, gemi kaptanları) da vardır. Ayrıca 1981 yılında çıkan kamu ve özel kişilere ait kurum ve kuruluşların korunması için hizmet veren 2495 sayılı kanun ile kurulan özel güvenlik teşkilatı da özel kolluk kuvveti kategorisindedir. Ancak ilerleyen yıllardaki gelişmelerden dolayı kanunda düzenleme yoluna gidilmiş bu amaçla 2004 yılında yasalaşan 5188 sayılı özel güvenlik hizmetlerine dair kanunun 27. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

3. GÜVENLİKTE YENİ VİZYON: ÖZEL GÜVENLİK SİSTEMİ

Son yıllarda her alanda olduğu gibi özellikle kamu da yönetimler özelleştirme yoluna gitme ihtiyacı duymaktadır. Bu tamamen arz talep konusundan ileri gelmekle birlikte kamu güvenliğinin sağlanması konusunda özelleştirme yoluna gidilmesi düşüncesini savunanlar mevcuttur. Bu durumun birçok toplumsal, sosyolojik, ekonomik, siyasi sonuçları olmak birlikte özellikle Türkiye'de ve diğer pek çok Avrupa ülkesinde farklı uygulamaları mevcuttur. Devletler kendi vatandaşlarını onların vergisi ile hizmet gören kolluk kuvvetleri aracılığı ile asayiş ve güvenliğini sağlamaktadır. Ancak kolluğun özel kişi ve kurumlara özel güvenlik hizmeti sunması çok adaletli olmamakla birlikte devlete ciddi ekonomik külfetler yüklemektedir. Özel güvenlik kolluk hizmetleri olan kamu düzenini, emniyetini, dirliğini, birliğini, değerlerini ve varlıklarını koruma amaçlı faaliyet gösterdiğinden kolluk üyesi olarak kabul edilmektedir.

Güvenlik hizmeti karşılığında personelin ücreti kamu kaynaklarından ödeniyor ve personel kamu düzeninden kamu sağlığından ve refahından sorumlu tutuluyorsa, yapılan iş resmi güvenlik kuvvetlerinin işidir. Bu güvenlik hizmetleri belirli organizasyonlar ve özel kişiler tarafından yapılıyorsa ve kar amacı güdülüyorsa bu iş özel güvenlik kapsamına girmektedir. Kısaca özel güvenlik, suçların araştırılması veya suçtan korunma yolları ile malın korunması için özel kaynaklarla finanse edilen kişi, organizasyon ve servisler olup, özel güvenliği bu çerçeveye oturtabiliriz (Efe, 2009: 83).

3.1. Özel Güvenlik Tarihsel Gelişimi Ve Yapısı

Özel güvenlik sektörünün modern batılı ülkelerde ilk önce büyük şirketler ve firmalar kapsamında doğduğu ve geliştiği düşünülürse özel güvenlik uygulamalarının dünyada ana yurdu ve gelişme alanı ABD olmak üzere özellikle birçok Avrupa ülkesinde uygulanmaktadır. ABD'de özellikle mal varlıklarına karşı işlenen suçlardaki artış ve bunlardan korunmak için özel güvenlik hizmetleri uygulamaları gelişmiş, 1830'lu yıllarda atlı posta araçlarını korumak ile başlayan güvenlik ve koruma hizmetleri zaman ile gelişerek tüm dünyada yaygın hale gelmiştir.

Allan Pinkerton 1850 yılında kurduğu özel güvenlik şirketi ile dünyanın ilk özel güvenlik şirketinin sahibi olmuş; istihbarat çalışmaları ve casuslukla mücadele faaliyetlerini gerçekleştirmiştir. Bu faaliyetler tarihin ilk özel güvenlik hizmeti olarak görülmektedir (Hünler, 2010: 53). Amerikalı Edwin Holmes ise özel güvenlik sistemlerinde hırsızlık olaylarına karşı alarm sistemlerini geliştirerek bu alana katkı sağlayarak ileride kurulacak olan American District Telegraph (ADT) şirketi alarm sistemlerinin gelişmesine katkıda

bulunmuştur. 1909 senesinden itibaren ise yangın kontrol ve alarm sistemleri ile ilgili güvenlik şirketleri kurulmaya başlanmış Amerika'da kurulan "Baker Şirketi" bu konuda öncüdür (Efe, 2009: 85).

Avrupa'da ise Securitas adlı güvenlik şirketi ilk defa resmi kurulan özel güvenlik şirketi olarak tarihe adını yazmıştır. Bu şirket 1934 yılında İsveç'te kurulmuştur. Esasında şirketin kökleri 1850'de Chicago'da kurulan Pinkerton Dedektiflik Bürosu'na dayanır. Devam eden yıllarda 1999'a gelindiğinde ise Securitas coğrafyasını Amerika'ya kadar genişletme kararı almış ve Pinkerton Dedektiflik Bürosu'nu satın almış, 2000 yılında ise Amerika'nın en büyük ikinci güvenlik şirketi olan Burns'ü; takiben Wells, Fargo ve Loomis gibi kıymetli geleneklere sahip köklü kuruluşları da satın alır. Güvenlik sektöründe dünyanın en büyük grubu haline gelen Securitas, satın aldığı kuruluşların uzmanlıkları sebebiyle, ihtisaslaşmış hizmet vermeye yönelik doğal bir strateji izler. Ayrıca şirket "üç kırmızı nokta" logosunu kullanmakta, noktaların her biri, Securitas'ın değişmez değerlerinin adını taşımaya başlar; bu değerler Dürüst, Dikkatli ve Yardımsever'dir. Üç kırmızı noktanın seçimi, mors alfabesindeki "S" harfini simgelemesinden, Securitas ismi ise, Roma İmparatorluğu'nun koruyucu tanrısından esinlenir (<http://www.securitas.com>).

Farklı Avrupa ülkelerinde ve ABD'de özel güvenlik endüstrisi adalet alanında, ulaşım, iç ve dış güvenlik (ülkemizde olmayan özel askeri şirketler vasıtası ile ABD ve İngiltere'nin Irak'ta ki savaşta kullanmaları gibi) alanlarında, sağlık, iletişim, eğitim, araştırma, alarm servisleri gibi geniş alanda kendine yer bulmaktadır. Bu hizmetlerden faydalanmak isteyen kişi ve kuruluşların isteği doğrultusunda yakın koruma, güvenlik danışmanlığı, metro, bina, fabrika, alışveriş merkezi ve çeşitli mekan girişi, çevre devriyesi, banka, korumalı mekan girişleri, zırhlı araç ve kurye vb. gibi görevler başta olmak üzere birçok yerde faaliyet göstermektedir.

Ülkemizde özellikle 1950'li yıllardan sonra sanayileşmede kıpırdanmalar olmuş buna paralel olarak mülkiyeti korunması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Yasal dayanağı olmamasına rağmen işyerleri, kurum ve kuruluşlar kendi güvenlik birimlerini kurarak emniyetlerini sağlamaya çalışmışlardır. Bu durum 12 Eylül askeri darbeden sonra çıkarılan 2495 sayılı kanun ile yasal zemine oturtulmaya çalışılmış devam eden süreçte özel güvenlik olgusunu geliştirip daha sistemli hale getirmek içinde 2004 yılında 5188 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir. Politik, ekonomik, kamu hizmetlerindeki etkinliğin ve verimliliği arttırabilmesi yönüyle idari, mali ve toplumsal nedenlerle kısaca devletlerin ekonomik krizlerle uğraşmaları, toplu özel mülkiyet alanların artmasıyla buralarda devletin doğrudan görünmemesi ve kontrolü altında bulundurmamak istenmesi, kolluk kuvvetlerinin beklentilere yetersiz kalması ve devlet idarelerinin geçirdiği yapısal dönüşümler özel güvenliklerin bu kadar artmasının başlıca nedenleri olarak gösterilebilir. Özel güvenlik sektörünün ortaya çıkış sebeplerini aşağıdaki maddeler perspektifinden açıklamak mümkün olacaktır.

- Ulusal arenada güvenlik buhranının görülmesi.
- Bireylerin yeni mülk edinmesi ve toplumların yeni tüketim biçimlerinin ortaya çıkması.
- Kamu güvenlik güçlerinin sunduğu hizmetlerde görülen aksaklıklar ile daha verimli ve etkili çalıştırmak.
- Özelleştirmelerle birlikte yeni istihdam alanları.
- Yeni vergi gelir kapısı.
- Ekonomik krizleri, devletlerin giderleri azaltma çabaları ve sorumluluğu paylaşmak.

3.2. Türkiye'de Özel Güvenlik Yapısı

Türkiye'de özel güvenlik; kamu güvenliğini sağlayan kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak üzere, iş yükünü hafifleterek, özel kişi, kurum ve kuruluşların kendi çalışma alanlarının genişlemesini sağlayan, tamamlayıcı özelliğe sahip, kanun ile korunmasına izin verilen hak ve hürriyetlerin güvenliğini sağlamak amacıyla, ilgili yasalarda belirtilen koşullara uygun olarak ücreti ödenerek alınan özel güvenlik hizmetleridir. Kişi, kurum veya kuruluşlar özel güvenlik komisyonunun vereceği izin olmak şartıyla özel güvenlik hizmetlerinden faydalanabilir.

Türkiye'de özel güvenlik hizmetlerinin; bankalar, iş merkezleri, bazı kamu kurum ve kuruluşlar, özel şirket, fabrikalar, müzeler, hava meydan ve limanları ile deniz limanları, büyük alışveriş merkezleri, site, spor müsabakaları, market, okul, üniversite, otopark, hastane, park, eğlence merkezleri, baraj, enerji santralleri, rafineri, enerji nakil hatları, radyolink istasyonlar, akaryakıt nakil, depolama, yükleme tesisleri

gibi birçok alanda çalışma alanı mevcuttur. Yasal olarak bazı eksiklikler olmasına karşın çalışma alanları giderek genişlemekte önemli stratejik yerler de dahil olmaktadır.

Genel kolluk ve özel güvenlik toplumun huzur, refah ve güvenliğini sağlarken bunları ilgili kanunların kendilerine vermiş olduğu yetkiler ile sağlarlar. Üniformalı olarak görev yapan her iki teşkilatın ortak amacı suçun önlenmesi ve suç işlendikten sonra kişi veya kişileri yakalamak olmakla birlikte uygulama aşamasında yöntem ve işleyişleri farklıdır. Biri devlet ve millet adına görevini yerine getirirken diğeri tüm bunların yanında kar amacı gütmektedir.

Tablo 1.: Genel Kolluk İle Özel Güvenlik Karşılaştırması

Genel Kolluk	Özel Güvenlik
Tüm yurt genelinde faaliyet gösterir.	Belli özel kişi ve mekanları korumaya yönelik faaliyet gösterir.
Personel ücretini devlet karşılar.	Ücretler ilgili kişi veya kuruluş tarafından karşılanır.
Suç öncesi ve suç sonrası adli soruşturma yapan kurumlardır.	Sadece suçu önlemeye yönelik faaliyetlerde bulunurlar.

Ülkemizde özel güvenlik kavramına yüklenen anlam biraz farklıdır. Genel olarak Türk toplumu özel kelimesine devletle bağı olmayan şahsi, münferit gibi anlamlar yüklemesi konu eksik, yanlış ve amacına varmayan anlamların çıkmasına neden olmaktadır.

3.3. Türkiye’de Özel Güvenlik Sisteminin Yasal Boyutu, Görev ve Yetkileri

Türkiye’de özel güvenliğin yasal olarak sorunları mevcuttur. Örneğin Anayasa’nın 5. maddesi kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak devletin temel amaç ve görevleri başlığı altında açıklanmaktadır. Yine Anayasa’nın 6. ve 128. maddeleri incelendiğinde bu hükümler güvenlik hizmetlerinin özelleştirilmesine engel teşkil etmektedirler.

Tablo 2.: Türkiye’de Özel Güvenliğe İlişkin Başlıca Yasal Düzenlemeler

Tarih	Kurum	Konu / Mevzuat
... - 1966	-	Osmanlı Devleti döneminde Kervan güzergâhlarında Kervansarayların ve derbentçilerin, varlıklı kişiler tarafından ise bekçilerin çalıştırılması söz konusu olmuştur.
1966	Milli Güvenlik Kurulu	Barajların korunmasına yönelik tavsiye kararı verilmiştir.
1966	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	“Müesseselerde Özel Muhafaza Teşkilatı Kanunu Tasarısı” hazırlanmıştır.
1966	Bakanlar Kurulu	Barajlar Koruma Yönetmeliği yayımlanmıştır.
1973	Ankara Sıkıyönetim Komutanlığı	“Özel Muhafaza Teşkilat Kanunu” hazırlanması talep edilmiştir.
1973	İçişleri Bakanlığı	“Müesseselerde Özel Koruma Teşkilatı Kurulması Hk.K. Tasarısı” hazırlanmıştır.
1974	TBMM	Söz konusu tasarı Adalet Komisyonu tarafından reddedilmiştir.
1978	İç Güvenlik Koordinasyon Kurulu	“Banka ve Diğer Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun Tasarısı” Kurulca hazırlanmıştır.
1980	TBMM	Söz konusu tasarı Adalet Komisyonu’nda kabul edilmiş ancak Genel Kurul’da görüşülmemiştir.
1981	Milli Güvenlik Konseyi	2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” yürürlüğe girmiştir.
2003	TBMM	Değişiklik önerisinin görüşmeleri sırasında “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun Teklifi” sunulmuştur.
2004	TBMM	“Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” yürürlüğe girerek 2495 Sayılı Kanun’u yürürlükten kaldırmıştır.

Kaynak: Hünler, 2010: 73

Tablo.2’de görüldüğü gibi pek çok değişiklikler yapılmış bazıları ise görüşülmüş ancak yasalaşmamıştır. Gündem olarak ilk defa 31 Ocak 1966 yılında Milli Güvenlik Kurulu’nda konuşulmuş barajların güvenliğinin sağlanması konusunda Türkiye gündemine girmiştir. Uzun süren çalışmalar neticesinde meclise tasarı sunulmuş, kolluk hizmetlerinin özelleştirilmesi olarak algılanan tasarı, anayasaya aykırı olduğundan yasalaşamamıştır.

Özel güvenliğe dair yasa; 10 Haziran 2004 yılında kabul edilen, 25504 sayılı Resmi Gazetede Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair başlığı adı altında çıkan 5188 sayılı kanundur. Bu kanunun amacı “Kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyetteki özel güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesine ilişkin esas ve usulleri belirlemektir” ifadesi kullanılarak özel güvenliğin tamamlayıcı bir rolde olduğu üzerinde durulmuştur (ÖGHDK, 2004). Bu kanun görüş itibarıyla özel sektör endeksli olup, 2004 yılından sonra özel güvenlik alanında faaliyet gösteren kurumların sayısında ve günlük yaşamımızda karşılaştığımız

personel istihdam alanında büyük artışlar yaşanmıştır. Özel güvenliğin amacının genel kolluğa tamamlayıcı rol aldığı, yetkileri, şartları ÖGHDK'nun 1., 6., 7., 9. ve 13. maddelerinde ayrıca kamu güvenliğinin sağlanması yönünden 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile belirtilmektedir.

Özetle özel güvenlik görevlilerinin yetkilerini kullanmaları için;

- Kimlik kartları yakalarında görünür vaziyette takılı olması gerekir.
- Personel görev alanı içerisinde olmalı.
- Personel görev esnasında olmalı.

Eğer bu üç şartı yerine getirmediği takdirde yetkilerini kullanmaya haiz değildir. Ancak yardım talep edilmesi ve koruma gözetilmesi durumunda kimlik sorabilirler. Özel güvenlik personelleri çalıştığı yerin stratejik durumuna göre silahlı veya silahsız görev yapabilmektedir. Merkezde İçişleri Bakanlığı sorumlu olup illerde Özel Güvenlik İl Koordinasyon Kurulu tarafından izin ve denetimine tabidir. Özel güvenlik personeli olarak çalışacaklarda aranan şartlar 5188 sayılı ÖGHDK'nın 10. maddesinde belirtilen şartları taşımaktadır. Ayrıca özel güvenlik teşkilatı ile ilgili tüm çalışmalar EGM tarafından yürütülmekte bu bağlamda Özel Güvenlik Daire Başkanlığı ve Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı kurulmuş bunların şirketler, eğitim kurumları, personel ile ilgili müracaatlar, eğitimler, denetleme gibi bir dizi görevleri mevcuttur.

Türkiye'de özel güvenlik görevlileri adli kolluk birimlerinin üstlendiği görevleri yapmaya haiz değillerdir. Ancak ilgili yasalar ve yönetmelikler (5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 5188 sayılı Kanun, Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliği) incelendiğinde örneğin 5188 sayılı yasanın 7., 9. ve 12. maddelerinde özel güvenlik görevlilerinin yetkileri (genel yetkileri, durdurma, kimlik sorma, yakalama, arama, zor kullanma, silah bulundurma ve taşıma, el koyma) yetkisi açıkça belirtilmektedir. Özel güvenlik komisyonunun görev ve yetkileri ÖGHDK'nın 4. maddesinde, ÖGHDKUIY'nin 6. maddesinde ayrıntılı olarak belirtilmektedir.

3.4. Türkiye'de 5188 sayılı kanun ve uygulama yönetmeliğine göre özel güvenlik kuruluşları;

3.4.1. Özel güvenlik şirketleri

Özel güvenlik şirketleri, Türk Ticaret Kanunu (TTK)'na göre kurulan ve üçüncü kişilere koruma ve güvenlik hizmeti veren şirketlerdir. Kısaca güvenlik hizmetlerini kar amaçlı sağlayan ihtiyacı olanlara talep üzerine özel kişi ve kuruluşlar tarafından hizmet götüren şirketlerdir. Özel güvenlik şirketleri üç kategoride açıklanabilir:

- Fiziki emniyet tedbiri hizmet sunan;** kilit, kasa, kuvvetli yapılar, kepenk, kurşungeçirmez güvenlik camları, tel örgü, araç güvenlik sistemleri vb.
- Teknolojik olarak elektrik ve elektronik hizmet sunan;** alarm sistemleri, dedektör, kamera, şifreli giriş sistemleri, elektronik devreler, kapalı devre TV kontrol panelleri, yangın ve duman dedektörleri vb.
- Personel sağlama suretiyle hizmet sunan;** devriye görevi icra eden, nakil işlerinde kullanılan, araştırma, danışma vb. şirketler olarak varlıklarını göstermektedirler. Anlaşılacağı üzere özel güvenlik şirketleri ticari faaliyet yürütmektedirler.

Özel güvenlik şirketlerinin faaliyet izin belgesi alma süreci 5188 sayılı ÖGHDKUIY'nin faaliyet izni ve sona erdirilmesi başlıklı 10. maddesinde; Şirketler, üçüncü kişilere koruma ve güvenlik hizmeti verebilmek için Bakanlıktan faaliyet izni alır. Faaliyet izni verilebilmesi için şirket hisselerinin nama yazılı olması ve şirketin faaliyet alanının münhasıran koruma ve güvenlik hizmeti olması gerekir ifadesince belirtilmiştir.

3.4.2. Özel güvenlik birimleri

Özel Güvenlik Birimleri: ÖGHDKUIY'nin 4. maddesinde; Bir kurum ve kuruluşun güvenliğini sağlamak üzere, kendi bünyesinde kurulan birimi temsil eder şeklinde tanımlanmaktadır. Yani güvenliği sağlamak üzere kamu kurum veya özel kuruluşların kendi teşkilat içerisinde kurdukları birimlerdir.

Şirket tarafından istihdam edilen personelin idari işlerini özel güvenlik birimleri yürütmektedir. Bu birimlerde hiyerarjik yapı koruma ve güvenlik müdürü, amiri, şefi ve güvenlik görevlileri olarak sıralanabilir. Özel güvenlik biriminin görev alanı ise bağlı olunan kuruluşun yerleşkesi ile sınırlıdır.

3.4.3. Alarm merkezleri

Konut, işyeri ve tesislerin güvenliğini sağlamak amacıyla teknik donanım kullanarak bunları izleyen işletmelerdir. Kısaca teknolojiyen yararlanılarak caydırıcı, koruma amaçlı alınan tedbirleri çeşitli cihazlar vasıtasıyla faaliyette bulunan işletmelerdir. Ayrıca teknik alt yapıları ile gelen alarm ihbarlarını ivedilikle ilgili kolluğa bildirirler.

3.4.4. Özel güvenlik eğitim kuruluşları

Özel güvenlik eğitim kurumları, özel güvenlik görevlileri ve yönetici adaylarına özel güvenlik eğitimi vermek üzere İçişleri Bakanlığının izniyle kurulan eğitim kurumlarıdır.

4. TÜRKİYE'DE ÖZEL GÜVENLİĞİN PROBLEMLERİ VE GELECEĞİ

Çalışmada özel güvenliğin problemleri genel olarak aşağıdaki şekilde ifade edilebilir;

- Mevzuattaki eksiklikler.
- Genel kolluk ile olan görev ve yetki hiyerarşisi.
- Profosyonel, nitelikli çalışan bulabilmek.
- Mesleki riskler, sağlık ve işyerlerindeki çalışma şartları.
- Meslek standartının olmaması.
- Taşeronluk sistemi.
- Kayıtdışı istihdam.
- Denetim eksikliği.
- Temel eğitim asgari şart tutularak diğer şartların göz ardı edilmesi veya üzerinde fazla durulmaması.
- Şirketler arası yüksek rekabet sonucu hemen hemen sıfır kar ile alınan ihaleler sonucu kalitenin düşmesi, özel güvenlik görevlilerinin mağdur edilmesi.
- Dernek kurma ve sendikal hakları ile özgürlükleri.
- Asgari ücret ile çalışması.
- Sosyal uyum ihtiyacı ve özlük haklarında eksiklikler.
- Fazla çalışma ve keyfi görevlerde kullanmalar.
- Haksız işten çıkartılmalar.
- Taşeron sistem ile çalışması sonucu geleceğini görememe.
- Tüm bunlara bağlı olarak psikolojik sorunlar.

Özel güvenlik personeli çalıştığı kurum ve mekâna göre kullandığı teçhizatlar jop, kelepçe, el telsizi, el dedektörü, kapı dedektörü, maske ve kalkandır. Ancak bu teçhizatın personel tarafından etkili şekilde kullanılması veya teçhizatın yeterliliği tartışma konusu olmaktadır. Göz yaşartıcı gaz dahi kullanamayan özel güvenlik personelinin silah taşıma ve kullanma yetki ve sorumlulukları tekrar gözden geçirilerek düzenlenmelidir.

Özel güvenliğin diğer sorunları da kişiler ile olan diyalog kalitesi, performans gözlene bilirliği, hizmetin tanımlana bilirliği ölçüsü, özel güvenlik mesleğinin hak ettiği itibar ve imajı ile hesap verebilirlik sayılabilir.

5188 sayılı kanunu ile yapılan düzenlemeler daha çok işvereni kayıran, ona destek verip çıkarlarını gözetken bir yapıdadır. İşveren personeli kendi istekleri doğrultusunda çalıştırma yolu açılmış, özel güvenlik görevlilerinin çalışma ilkeleri belirlenmemiş, personel için önemli olan ücret ve sosyal haklar kesin çizgilerle çevrelenmemiştir. Şirketler kayıt dışı istihdam yaparak işgücü maliyetini düşürme yoluna gidebilmekte buda hizmetlerde verimsizliğe ve güvenlik zafiyetlerine neden olabilmektedir. Bunun önüne geçebilmek için de sektörün sıkı denetim altında tutulması gerekmektedir.

Sadece birey odaklı, özel güvenlik mesleğinin imajını yükseltecek yeni yasa, ciddi manada dünyadaki gelişmeleri dikkate alarak, refah düzeyi ileri Avrupa ülkelerindeki örnekleriyle ele alınmalı, revize edilerek Türkiye şartlarına uyumlu hale getirilmelidir. İçerik olarak işveren patronun değil, çalışan emekçi personelin çıkarları göz önünde bulundurulmalıdır. Sosyal haklar verilmeli, fiziki şartlar iyileştirilmeli, mesleğin itibarını yükseltecek eğitim ve donanımlarla personel daha ehliyetli hale getirilmelidir.

Görev tanımları, yerleri, sorumluluk alan ve yetkiler, eğitim kalitesi, eğitim şartları ve saatleri, çalışma prensipleri gibi temel konular kesin çizgilerle belirlenerek netlik kazandırılmalı patronun keyfi uygulamalarından alınarak yasal mevzuatlara dayandırılmalıdır. Böylece ne yaptığını bilen daha mutlu, huzurlu, geleceğe umutla bakabilen işinde özverili ve istekli personel elde edilebilecektir. Ayrıca özel güvenlik mesleği içindedeki görev yaptığı alanının risk durumuna ve çalışma şartlarına (silahlı, silahsız) göre de bir ayırım ve derecelendirme yapılarak herkesin hak ettiği haklara kavuşması sağlanmalı hizmet içi eşitsizlik yok edilmelidir. Belirtilen sorunların çözümünün yolunu açacak olan yasal düzenlemeler yapılırken en alt seviyeden en üst seviyeye kadar kesimlerin görüşleri alınmalıdır. Özel güvenlik görevlisinden, şirket sahibine, özel güvenlik hizmeti satın alanlardan sivil toplum kuruluşlarına kadar toplumun her katmanının görüşü alınarak değerlendirilmelidirler. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Kamu İhale Kurumu ve Hazine Müsteşarlığı temsilcileri ile EGM birlikte çalışarak güvenlik hizmeti sunan özel güvenlik sektörünün sorunlarına karşı çözüm konusunda daha kalıcı tedbirler alınabilir.

İçişleri Bakanlığı ve valilikler özel güvenlik hizmetleri kapsamında, özel güvenlik birimlerini, özel güvenlik şirketlerini ve özel güvenlik eğitimi veren kurumları denetlemeye yetkilidir. Ülkemizde özel güvenliğin idari yönetim, iş ve işlemlerinin takibi, denetimi gibi konularda genel kolluğa bakan yönüyle EGM bünyesinde Özel Güvenlik Daire Başkanlığı ve Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı kurulmuştur.

Özel güvenlik sektörü her an değişebilen bir piyasa yapısına sahip olması, sertifika alan ve çalışan sayısının hızla artmasından dolayı devletimizin istihdam konusunu yeniden gözden geçirmesi gerekmektedir. Ayrıca globalleşen dünyada teknolojik gelişmeleri ve güvenlik piyasasındaki değişimlerin dikkatli değerlendirilmesi ve özel güvenlik sektörünün bu değişime ayak uydurabilmesi için uygun şartların devlet eliyle sağlanması gerekmektedir.

Özel güvenlik hizmetlerinin bu kadar hızlı büyümesinin altında yatan iki esas sebep vardır. Birincisi, polis kişilerin özel mülkiyetlerini korumak için buralara devriye gönderme konusunda gönülsüz olması ikincisi de kişiler özel mülklerini koruma konusunda özel güvenlik hizmetlerinden faydalanarak mallarını daha iyi koruyacak olduklarına inanmalarıdır (Yalabık, 2006: 27). Özel güvenlik hizmetleri her ne kadar insan gücünden yararlı olsa da teknolojik gelişmeleri takip etmekte, güvenlikle ilgili aletleri kullanarak personele yardımcı olarak kaliteyi artırmakta, caydırıcılık ve hata olasılığını azaltmaktadır. Ancak gelecekte bu teknolojik gelişmeler tek komuta merkezinden sınırlı personel kullanılmak suretiyle yönetilerek personel istihdamının azalmasına neden olabilecektir.

Türkiye’de her geçen gün görev alanı genişleyen özel güvenlik sayısının polis sayısını geçtiği görülmekte ileride yapılacak yasal düzenlemeler ile polis ile eş değer görev ve yetkilere sahip olabilecektir. Mevcut sorunlar çözülerek idari polislik özel güvenliğe bırakılarak adli polisliği sadece genel kolluk olan polise bırakılarak gereksiz israf önlenerek ve personelin verimli etkin şekilde çalışması sağlanmış olacaktır.

Özel güvenlik hizmetlerinin kaliteye endeksli, standartları olan bir sektör haline gelebilmesi kamu ve özel güvenlik faaliyetlerinin işbirliği ile ortaya çıkacak uyum atmosferine bağlıdır. Böylece sektörün gelecekte ekonomik büyümesi daha sağlam olacaktır. Özel güvenlik hizmetlerinin kamu güvenlik güçleri ile olan ilişkisi (5188 sayılı kanunda da belirtilmiştir) mesleğin ileri de kurumsal bir kimliğe kavuşmasının yerinde olacağını göstermektedir.

Türkiye’de özel güvenlik sektörü klasik faaliyetlerde bulunsa da yakın gelecekte sektörün tüm taraflarının daha organize olarak ekonomik gelişmeyi teşvik etmek için polis merkezlerinde giriş çıkışları kontrol, ambulans hizmetleri, hasta nakil, yol yardımı, yangın söndürme hizmetleri gibi şuan itibarıyla ülkemize uzak gibi duran farklı yetkinlikler sektörün faaliyet kapsamını genişletilmesine ve güvenlik alanının yayılmasını sağlayacaktır.

Özel güvenlik sektörü kendini iyi tanıtarak, daha görünür, kamuoyundaki kimliğini, imajın, güvenilirliğini ve itibarını sağlam temeller üzerine inşa ederek kendini gelecekte ciddi bir pozisyonda bulabilir. Ülkemizde sektörün stratejik yönü göz önünde tutularak tüm Avrupa ülkelerinde kendileri ile aynı veya benzer meşru

koruma/güvenlik görevini üstlenen kurum/kuruluşların yaptıkları faaliyetleri takip ve analiz edilmeli, bize uygun olanları hayata geçirmek suretiyle özel güvenlik sektörü her daim canlı tutulabilir ve gelecekte varlığını sürdürebilir.

5. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

5.1. Araştırmanın Amacı

Çağın gereksinimlerine ve toplumun sorunlarına çözüm bulabilmek için kendini geliştirmekte olan özel güvenlik hizmetleri bu doğrultuda kurulan kolluğa yardımcı güvenlik teşkilatıdır. Son yıllarda kurumlar güvenliklerini sağlamak için özel güvenlik örgütlerine ihtiyaç duymakta ve yaygın olarak da bu örgütlerden hizmet satın almaktadır. Özel güvenlik örgütleri de kendi içinde yönetsel sorunlarla mücadele etmektedir. Bu yönetsel sorunlar nelerdir? Bu sorunlar nasıl çözülebilir? Bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır.

Özel güvenlik örgütlerinin yönetsel sorunlarının çözümü, bu örgütlerin etkin çalışmasına yardımcı olacaktır.

5.2. Araştırmanın Önemi

Çalışma, emniyet kurumlarının asli işlerine yönelerek, toplumun ihtiyaçlarına daha etkin, verimli hizmet sunması ve özel güvenlik örgütlerinin rasyonel çalışma ilkeleri (verimlilik, iktisadilik, etkinlik, etkililik, karlılık) çerçevesinden incelenerek sonuçların ortaya konması bakımından önemlidir.

5.3. Araştırmanın Evreni, Örnekleme Ve Sınırlıkları

Araştırmada Türkiye'deki tüm özel güvenlik sektörü içerisinde bulunan tarafların tamamına ulaşabilmenin, imkan, zaman ve mali sorunlar nedeniyle mümkün olmaması nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırma örneklemini 2014-2015 eğitim öğretim yılı periyodunda bulunan Türkiye'nin öncü üniversitelerinden olan bir kamu üniversitesinde görev alan toplam 267 özel güvenlik görevlisinden tesadüfi örneklem belirleme yöntemi ile kendisine ulaşılabilen 186 özel güvenlik personeli, özel güvenlik hizmeti alan üniversitenin ilgili yöneticileri ve üniversitenin konumlandığı ilde bulunan 12 özel güvenlik şirketi, 6 özel güvenlik eğitim kurumu, 1 alarm merkezi olarak hizmet veren kurum yöneticileri ile sınırlıdır.

5.4. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada, literatür taraması, görüşme ve gözlem yöntemleri izlenerek araştırma yapılmıştır. Ayrıca araştırma verileri elde etmede anket formu kullanılmıştır. Anket formlarından söz konusu 267 işgörenin 186'sından veri elde edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde özel güvenlik personelleri ile ilgili kişisel bilgiler ile ilgili değişkenlere, ikinci bölümde ise personelin "mesleğe bakış açısı ve mesleki iş memnuniyeti" ile ilgili ifadeler yer verilmiştir.

6. BULGULAR

Türkiye'nin öncü kamu üniversitelerinden biri özelinde ve bulunduğu ildeki özel güvenlik sektörünün yönetsel ve özel güvenlik personelinin iş memnuniyetine ilişkin problemlerinin çözümlenmesi amaçlandığı çalışmada SPSS 20.0 veri analiz programından yararlanılarak anket tekniği ile toplanan veriler analiz edilmiştir.

Tablo 3.: Demografik bilgiler

	Değişkenler	Frekans	Yüzde	Kümülatif
Cinsiyet	Bay	174	93,5	93,5
	Bayan	12	6,5	100,0
	Toplam	186	100,0	
Yaş	18-25 arası	18	9,7	9,7
	26-30 arası	85	45,7	55,4
	31-40 arası	70	37,6	93,0
	40 üstü	13	7,0	100,0
	Toplam	186	100,0	
Medeni Durum	Evli	129	69,4	69,4
	Bekar	57	30,6	100,0



	<i>Toplam</i>	186	100,0	
Eğitim Durumu	Ortaokul	14	7,5	7,5
	Lise	147	79,0	86,6
	Ön lisans	16	8,6	95,2
	Lisans	9	4,8	100,0
	<i>Toplam</i>	186	100,0	
Çalışma Süresi	0-1 yıl	41	22,0	22,0
	2-4 yıl	53	28,5	50,5
	5-8 yıl	67	36,0	86,6
	9-13 yıl	19	10,2	96,8
	14 yıl ve üstü	6	3,2	100,0
	<i>Toplam</i>	186	100,0	
Aylık Ücret	1000 TL altı	178	95,7	95,7
	1000-2000 TL	2	1,1	96,8
	2001-2500 TL	5	2,7	99,5
	2501-3000 TL	1	0,5	100,0
	<i>Toplam</i>	186	100,0	
Görev Ünvanı	Özel güvenlik personeli	178	95,7	95,7
	Özel güvenlik şefi	2	1,1	96,8
	Özel güvenlik amiri	4	2,2	98,9
	Özel güvenlik müdürü	2	1,1	100,0
	<i>Toplam</i>	186	100,0	

Ankete katılan 186 kişinin; %93,5'i erkek, %6,5'i bayan, %9,7'si 18-25, %45,7'si 26-30, %37,6'sı 31-40, %7'si ise 40 üstü yaş aralığında, %69,4'si evli, %30,6'sı bekar, %79,0'u 147 kişi lise mezunu, %4,8'si 9 kişi lisans mezunu, % 36,0 ile kıdemi 5-8 yıl olan 67 kişi, % 3,2 ile kıdemi 14 yıl ve üstü olan 6 kişi, %95,7'si 178 kişi 1000 TL ve daha az bir aylık gelire, %0,5'i 1 kişi 2501-3000 TL aylık gelire sahip, %95,7'si 178 kişi özel güvenlik personeli, %1,1'i 2 kişi özel güvenlik müdürüdür.

Çalışma sonuçları incelendiğinde ankete katılan 186 kişi; özel güvenlik görevlisi olma nedenleri arasında en fazla 128 kişi (%68,8) "İş bulamadığımdan, sosyal güvencesi var", en az 8 kişi (%4,3) "Üniforma sevdası"; özel güvenlik görevlisi olarak çalışmaktan memnurluk durumu 89 kişi (%47,8) "evet" olarak tercih ettiği;

İşe başladıktan sonra pişmanlık durumuna göre dağılım en fazla 82 kişi (%44,1)"hayır", 59 kişi (%31,7) "evet" tercih ettiği; pişmanlık nedeni olarak en fazla 105 kişi (%56,5) "maaş yetersizliği" ve 24 kişi (%12,9) "Mesleki gelecek kaygısı" tercih ettiği;

Özel güvenlik mesleğinden ayrılmayı düşünme durumu olarak 90 kişi (%48,4) "hayır" tercih ettiği; özel güvenlik mesleğinden ayrılma nedeni olarak en fazla 71 kişi (%38,1) "Ücretinin düşük ve sosyal haklarının yetersiz olması", en az 8 kişi (%4,3) "Meslekte yükselme şansının çok düşük olması" tercih ettiği;

5188 sayılı kanun hakkında bilgi durumuna göre dağılıma bakıldığında 178 kişi (%95,7) "evet" tercih ettiği; 5188 sayılı kanunun görevi ifa etmede yeterlilik durumuna göre dağılıma bakıldığında 127 kişi (%68,3) "Yetersiz, yeni yasa düzenlenmeli", 42 kişi (%22,6) "Güncellenmeli" tercih ettiği;

Özel güvenliğin yetkileri artırım durumuna göre dağılıma bakıldığında 185 kişi (%99,5) "evet" tercih ettiği; görev ifasında yetkileri kısıtlayan sebep durumuna göre dağılım incelendiğinde 89 kişi (%47,8) "Yetkilerimin açık ve net olmaması", 69 kişi (%37,1) "Hizmet verdiğimiz kurum yetkilileri" ve en az olarak da 4 kişi (%2,2) "Amirlerim", 4 kişi (%2,2) "Bilgi eksikliğim ve yetersizliğim" tercih ettiği;

Özel güvenliği ilgilendiren düzenlemeleri (yönetmelik, emir yazı vb.) takip edebilme durumuna göre dağılım incelendiğinde en fazla 78 kişi (%41,9) "internet kaynaklarından", ikinci sırada 68 kişi (%36,6) "Kendi çabam ile yazılı kaynaklardan" tercih ettiği;

Özel güvenlik görevlileri diğer kolluk görevlilerinin (polis, jandarma) sahip olduğu kanuni hak ve yetkiler ile sosyal haklara sahiplik durumuna göre dağılıma bakıldığında 180 kişi (%96,8) "Hayır" tercih ettiği;

Ödenen ücretin yeterli olup olmaması durumu incelendiğinde 186 kişi (%100) "Hayır" tercih ettiği; görev ifasında kendine ve amirlerine güven durumu incelendiğinde en fazla 109 kişi (%58,6) "Güvenim tamdır", 17 kişi (%9,1) "Arkadaşlarıma güveniyorum" ve 21 kişi (%11,3) "Güvenmiyorum" tercih ettiği;

İşten çıkarılmalarda ve cezalandırma işlemlerinde keyfi uygulamalara dair değişkenlere göre dağılım incelendiğinde 98 kişi (%52,7) "Evet", 86 kişi (%46,2) "Hayır" tercih ettiği; özel güvenlik mesleği

yapmadan önce özel güvenlik görevlilerine karşı görüşe dair değişkenlere göre dağılım incelendiğinde 66 kişi (%35,5) “Genel kolluktan bağımsız güvenlik hizmeti sunan bir meslek”, 56 kişi (%30,1) “Özel koruma” ve 53 kişi (%28,5) “Kolluk kuvveti” tercih ettiği; diğer insanlara özel güvenlik görevlisi olmasını tavsiye etme durumu incelendiğinde 114 kişi (%61,3) “Hayır” ve 72 kişi (%38,7) “Evet” tercih ettiği;

Vatandaşın, özel güvenlik görevlilerine bakış açısına dair değişkenlere göre dağılım incelendiğinde 123 kişi (%66,1) “Ciddiye almıyor”, 35 kişi (%18,8) “Genel kolluğun daha az yetkili olan yardımcısı” tercih ettiği; vatandaşın kolluk kuvvetine gösterdiği saygıyı özel güvenlik görevlilerine göstermesine dair değişkenlere göre dağılım incelendiğinde 143 kişi (%76,9) “Hayır” tercih ettiği;

Genel kolluğun özel güvenliğe bakış açısını belirten değişkenlere göre dağılım incelendiğinde en fazla 107 kişi (%57,5) “Yardımcı kuvvet gibi”, en az 3 kişi (%1,6) “Devlet memuru gibi” tercih ettiği; özel güvenlik hizmetlerinin ve görevlilerinin gelecekte güvenliği sağlayan genel ve özel kolluk kuvvetlerinin yerini alıp alamayacağına dair değişkenlere göre dağılım incelendiğinde 150 kişi (%80,6) “Hayır”, 36 kişi (%19,4) “Evet” tercih ettiği; kamu üniversitesinde özel güvenlik personeli görevlerini ifa ederken öğrenciler ve personelin yardımcı olup olmamasına dair değişkenler incelendiğinde en fazla 104 kişi (%55,9) “Ara sıra” tercih ettiği; görev ifasında karşılaşılan sorunlar karşısında genel kolluğun yardımcı olup olmamasına dair değişkenlere göre dağılım incelendiğinde 71 kişi (%38,2) “Evet, her zaman”, 70 kişi (%37,6) “Ara sıra”, en az ise 11 kişi (%5,9) “Hayır hiçbir zaman” tercih ettiği;

Özel güvenlik personelinin üniversiteden, biriminde beklentilerine dair değişkenlere göre dağılım incelendiğinde 141 kişi (%75,8) “Hak ettiğim ücreti zamanında almak, Görevimi baskısız, sorunsuz, gereksiz dış müdahalesiz ifa etmek, personele değer verilmesi, sosyal imkanların artırılması” maddelerini içeren “Hepsi” tercih ettiği;

Özel güvenlik personelinin genel kolluk kuvvetlerinden beklentilerine dair değişkenler incelendiğinde 127 kişi (%68,3) “Genel kolluğa yardımcı özel kolluk kuvveti olduğumuzu bilmeleri, işimizde yardımcı olmalarını ve görevimizi küçümsememeleri, Şüpheli veya suçluların yanında bizlere kolluk kuvveti gibi davranmaları” maddelerini içeren “Hepsi” tercih ettiği anlaşılmaktadır.

6.1. Özel Güvenlik Hizmeti Veren Kurum Yöneticileri İle Yüz yüze Görüşmeler Neticesi Elde Edilen Bulgular¹

i. Özel güvenlik personel alımı ve seçimi: Yüz yüze görüşme yapılan yöneticiler kursiyerlerinin çoğunun ortaokul ve lise mezunu olduğunu bunun yanında lisans seviyesinde kursiyerlerinin de olduğunu beyan etmişlerdir. Güvenlik gibi hayati görev içerisinde bulunan özel güvenlik personelinin kalifiyeli olabilmesi için herkesin sertifikaya alarak güvenlikçi olmaması için fiziki yeterlilik şartı (boy, kilo, yaş vb.), güvenlik araştırması vb. genel kolluğa alım şartları gibi yasal temeli olan standart getirilmesi ve hiçbir suretle “*torpilin*” işlememesi gerekliliğini belirtmişlerdir. Aksi takdirde sertifika almış her önüne gelen kişi üniforma giyerek sahaya çıkmakta fiziki yeterliliği olmadığından görevi esnasında karşılaştığı olumsuz durumlar karşısında hem kendini hem de kurumunu zor durumlara düşürmektedir.

Bazı özel güvenlik kurumları kendilerine gelen kursiyer adaylarını yasal temeli olmamasına karşın kendi belirledikleri yazılı olmayan kurum içi fiziki şartlar getirmişlerdir. Eğitim kurumlarına başvuran bazı kursiyer adayları hali hazırda iltimas yoluyla gelmekte kendisine eğitim devam zorunluluğu gibi konularda ayrıcalık talep etmekte ve maalesef bazı kurumlarda nepotizm adaletsizliğe yol açmaktadır. Ayrıca özel güvenlik şirketi ile hizmet satın alan kurum arasındaki sözleşmeye “iç eğitim” konusu eklenmelidir. Örneğin; bir hastanede görev alan özel güvenlik personeline hastane genel şartları, hasta ve hasta yakınları ile iletişim ve onların ruh halini anlamak gibi konularda bir psikolog ve iletişim uzmanından ders alınmalıdır.

ii. Yasal düzenlemeler: Halihazırdaki 5188 sayılı yasanın teknik boyutlarının en alttaki yani işin uygulayıcıları (özel güvenlik çalışanı, şefi, müdürü, büro çalışanı, yönetici, müdür) ve paydaşlarına danışılarak yeniden düzenlenmesi, eğitim kalitesinin ve yetkilerin mutlak suretle artırılması, sektöre devlet desteğinin olması gerekliliği (özel sürücü kurslarında olduğu gibi) ile halihazırda kullanılan teçhizatın yetmediği biber gazı, elektro şok cihazı gibi daha pratik ve etkili yöntemlerin kullanılması gerekliliği özel güvenlik sektörü içerisinde bulunan paydaşların ortak düşüncesini yansıtmaktadır.

¹ Bu bölümdeki bilgiler çalışmaya konu olan özel güvenlik hizmetleri sunan sektör yöneticileri ile yapılan yüz yüze görüşmeler neticesinde şekillenmiştir.

iii. Eğitim: Özel güvenlik eğitim kurumları tarafından verilen 3 (üç) haftalık temel eğitim süresinin kısa olması itibarıyla eğitimlerin verimli ve etkili olmadığı, eğitim süresinin en az iki katı olmalı ve de temel eğitimden sonra mutlaka uzmanlık derslerinin konulması gerekmektedir. Ayrıca derslere katılım az ve denetleme yetersizdir. Banka, havaalanları, hastane, üniversite, maç, konser görev gibi alanlarda görev yapan özel güvenlik personeli insanlar ile birebir beşeri ikili ilişkilerde bulduklarından iletişim alanında özel eğitim almak gibi konulara dikkat çekilmelidir.

Özel güvenlik sektör yöneticileri sınavlarda soruların yorumuna dayalı, konu dışı, kitaplarda olmayan sorulardan oluşmasını eleştirmekte sınavların daha profesyonel hazırlanması gerekliliği üzerinde durmaktadırlar.

Yenileme eğitim uygulamalarındaki yanlışlardan bir tanesi de derse gelmeyen aday başarısız olması durumunda sınavda bir tane dahi doğru yapsa sınav sonucunda geçer not aranmaması nedeni ile faydalı olmadığı ve başarılı sayılıyor yani kalma durumunun olmaması ayrı bir çelişki doğurmaktadır. Ayrıca bu durum gereksiz zaman kaybı ve mevcut çalışanlara kurs ve sınav ücreti adı altında ödemeler nedeniyle ek ekonomik yük getirdiği düşünülmektedir. Yenileme eğitimlerinin belirli alanlarda meslek içi eğitim şeklinde düzenlenmesinin uygun olacağı ve personelin niteliğinin, hizmet kalitesinin artırılması için yenileme eğitiminin başarısının ölçülmesi değerlendirilmesi ve bunun dikkatle takip edilmesinin gerekmekte olduğu sektör yöneticileri tarafından dile getirilmektedir.

Temel eğitim almadan önce alınan sağlık raporu şartı, yenileme eğitiminde şart koşulmaması ayrı bir handikap doğurmaktadır. Zira herhangi fiziksel veya ruhsal yönden eksikliği olan sınavda bir şekilde başarılı olmakta ve de bu özrüyle görev yapabilmektedirler.

Özel güvenlik kurum yöneticileri mevcut kurumların yeterli olduğunu ancak eğitim süresinin yetersizliğini, ders içeriklerinin özel güvenlikle ilgili olmayan gereksiz konular içermesini, sıkıştırılmış ders programının gerekli bilgi ve verimliliği yansıtmadığını dile getirmişlerdir. Ders saatlerinin daha geniş zamana yayılması gerektiğini ve uygulamalı derslerin saatlerinin artırılması gerektiğini savunmaktadırlar. Zira güvenlikler çoğu kez yetersiz kalmakta kelepçeleme yapamayan çalışan olmaktadır. Vatandaş ile sürekli irtibat halinde olan özel güvenlik personelinin dersleri arasına “Halkla İlişiler” adı altında ders konulması çok faydalı olacaktır.

iv. Denetim: Denetleme konusunda işveren özel güvenlik şirketleri kendi personellerini zaman zaman görev yerlerinde denetlemekte ve vukuat defterlerini kontrol ederek personel ile bilgi alış verişinde bulunmaktadır. Burada her özel güvenlik şirketi kendi içinde yönetimin tutumuna göre sırasıyla özel güvenlik personeli, vardiya şefi, amiri, şirket müdürü, şirket sahibi olarak hiyerarjik düzen kurulmuş ve denetleme mekanizması da bu sıraya göre işlemekte çoğu kezde şirket müdürü inisiyatifine bağlı olarak hiyerarjik yapı şekil almaktadır.

Özel güvenlik hizmeti sunan ile hizmeti satın alan kurumlar arasında imzalanan sözleşmelere de denetleme görevini kimin üstleneceği kurumlar arasındaki ilişkiye göre değişmekte, sözleşme maddeleri arasında yer almaktadır. Ayrıca özel güvenlik kurumlarını denetlemeye gelen özel güvenlik şube müdürlüğüne bağlı genel kolluk kuvveti personelinin özel güvenlik kurumlarına girerken bir suçüstü hali bulma veya buraların umumi mekânlanmış gibi davranmaları güvenlik hizmeti veren bu kurumları rahatsız ve rencide etmektedir.

Sebebi ne olursa olsun herhangi bir suç işlemiş, şirket kurallarına riayet etmeyen veya herhangi bir kusuru olan personel sırasıyla ikaz edilme, işten uzaklaştırma ve işten atma gibi müeyyidelerle karşılaşmaktadırlar.

v. Ücret politikası: Özel güvenlik personelinin en büyük sıkıntısı ve dile getirdiği ücret konusu çok tartışılmaktadır. Zira bu konu 5188 sayılı kanunda netliğe kavuşmamış olup genelde hakim olan ücret asgari ücrettir. 12 saat çalışmaya zorlama yapılmakta, 4857 sayılı İş Kanunun şartlarına uygun davranılmamaktadır. Özellikle özel güvenlik hizmeti sunan şirket ile özel güvenlik hizmetinden faydalanacak kesim arasında düzenlenecek olan ihale şartnamesinde düzenlemeler yapılmalıdır.

Çoğu zaman özel güvenlik personeli bağlı bulunduğu şirketi yeterli ücret vermediğinden dolayı suçlarken aslında ücreti şirketin değil hizmet satın alan kurumun ihale şartnamesinde belirlediğini göz ardı edilmektedir. Ancak ülkemizde güvenlik faaliyetlerinde bulunan personel askeri ücrete tabi tutulurken mesai yapan personele genellikle ek ücret verilmemektedir.

vi. Sektöre ait diğer problemler: Özel güvenlik personelleri hali hazırda görev yerlerinin durumuna göre teçhizat olarak telsiz, silah, jop ve kelepçe kullanmaktadırlar. Ancak bazı özel güvenlik şirketleri artık

eğitim amaçlı maske ve kalkan kullanmaya başlayacaklarını belirtmişlerdir. Çalışan personel mevcut mevzuata göre göz yaşartıcı gaz vb. sprey kullanmamaktadır. Bu durum toplumsal olaylara müdahalede teçhizatını kullanamayan personeli zor durumda bırakmaktadır. Silah taşıyan personelin ise hangi durumlarda silah kullanma yetkisine sahip olduğu veya kullanma becerisine haiz olup olmadığı tartışılmaktadır.

Eğitim kurumlarında, eğitim kalitesinin artırılması ve özel güvenlik personelinin daha donanımlı ve verimli eğitim alabilmelerini sağlamak amacıyla; uygulamalı eğitimlerde materyal olarak X-ray cihazının 2015 yılının altıncı ayına kadar alınmasının tebliğ edilerek zorunlu tutulması şirketleri maddi açıdan mağduriyete düşürdüğü belirtilmiştir. Personelin kullandığı her türlü teçhizat, kıyafet ve personel giderleri özel güvenlik şirketlerine ekonomik açıdan külfet getirmektedir.

Sınav giriş kartlarını özel güvenlik şirketleri hazırlamaktadır. Diğer taraftan sınava girecekler sınav harçlarını sınav merkezlerinin banka hesap numaralarına yatırmaktadır. Özel güvenlik şirketlerinin buradan herhangi bir maddi geliri bulunmamakta olup sınav giriş kartlarının sınav merkezleri tarafından hazırlanıp sınava gireceklerin adresine gönderilmesiyle buradaki haksızlığın önüne de geçilmiş olunacaktır. Ayrıca silahlı görev yapacakların uygulama sınavı için mermi ücretini yine özel güvenlik kurumu karşılamaktadır. Bunun için sınav harcı alan sınav merkezinin özel güvenlik kurumlarına herhangi maddi desteği bulunmamaktadır. Bunun çözümü ise uygulamalı silah sınavını da sınav merkezinin yapmasıdır.

Atış poligonu olmayan özel güvenlik kurumları kursiyerlerin eğitim atışı için kiralama yöntemine başvurmaktadır. Ancak burada da başarılı olamayan kursiyerlerin ikinci atışlarında da ikinci poligon ücreti istenmekte hatta kursiyerlerin zaruri ihtiyaçları karşılanmamaktadır. Burada en azından ikinci poligon ücreti istenmeyebilir. Ve de poligonların tadilatı için özel güvenlik kurumlarından ücret talep edilmektedir. Devlet özel güvenlik eğitim kurumlarına uygulama atış eğitimi için poligon yapımında veya temin etme konusunda destek olmalıdır. Özel güvenlik sektöründe çalışan personel sendikaya üye olamıyor. Derneklere ise üye olamaz ifadesi bir yasal düzenleme ile yasaklanmamıştır.

Çalışmaya konu özel güvenlik yöneticileri ile görüşmede kendilerine yönelttiğimiz “*personelerine yönelik ödüllendirme ve motivasyon artırıcı uygulamalar*” yapıp yapmadıkları sorulduğunda çoğu yönetici maliyet arttırdığından ödüllendirme ve motivasyon arttırmaya yönelik uygulamalar yapmadığını belirtmişlerdir. Sıklıkla olmasa bile “teşekkür belgesi” veren kurumların da mevcut olduğu ayrıca personelin çalışma vardiya sistemine göre aylık toplantı yapıldığı tespit edilmiştir.

Özel güvenlik şirketlerinin bazıları yerel olmasına karşın bazılarının diğer illerde de şubelerinin olmasından ötürü şirket sahibi çoğu kez göz önünde de olmamakla birlikte görevlendirilen şirket müdürü işleri yürütmekle sorumludur. Hal böyle olunca da çoğu kurum çalışanı en alttan yukarıya doğru bir hiyerarşik sisteme bakıldığında en üst düzey yönetici pozisyonunda olan şirket sahibi ile irtibat kuramamaktadır. Bu durum personelin kendisini sahipsiz hissetmesine ve kurum içi iletişimde tıkanmalara yol açmaktadır.

Sektör İşkur’dan kendilerine tanınacak teşvik beklemektedir. Ayrıca bilgisayar kursu, sürücü kursları gibi özel olarak hizmet veren kurumlara KDV oranı %8 uygulanırken özel güvenlik kurumlarına bu oran %18 uygulanmaktadır. Bu haksızlık olarak sektör yöneticileri tarafından eleştirilmektedir. KDV oranının düşürülmesiyle hem kursiyerler eğitim için daha az ücret ödeyecek hem de kayıp kaçak önlenmiş olacaktır. Sürücü kursları ruhsat harcı ödemeyen özel güvenlik kurumları ruhsat harcı ödemektedir.

SGK primleri asgari ücret ağırlıklı ödendiğinden ileri yaşlarda emekli olmaları halinde düşük emekli aylıkları ile karşı karşıya kalacaklar ve sosyal hak dediğimiz yol, yemek paraları çoğu işveren tarafından ödenmemektedir. Sektör yöneticileri, ayrıca KİK’e tabi olarak giderlerin açıkça belirtilerek özel güvenlik kurumlarının mağdur edilmemeleri gerektiğini ve en önemlisi de İş Kanunu, KİK gibi kanunlar çerçevesinde bir kurumun çalışan temizlik personeli ile özel güvenlik personelinin aynı kefeye konularak hem ücret hem de sosyal haklar bakımından haksızlığa uğradığını beyan etmektedirler.

6.2. Özel Güvenlik Hizmeti Satın Alan Kamu Üniversitesi Yetkilileri İle Yüz Yüze Görüşmeler Neticesi Elde Edilen Bulgular²

Türkiye’nin en köklü üniversitelerinden aynı zamanda bölgenin en büyük üniversitesi konumunda olan araştırmamıza konu olan kamu üniversitesi, gerek fiziki yerleşkesinin büyüklüğü gerek nitelikli akademik

² Bu bölümdeki bilgiler çalışmaya konu olan kamu üniversitesi Genel Sekreterliğine bağlı İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında görev yapmakta olan Şube Müdürü ile 16.04.2015 tarihinde makam odasındaki görüşme neticesinde şekillenmiştir.



çalışmaları ve personeli gerekse de bünyesinde ülkemizin çeşitli illerinden hatta yurt dışından gelen farklı öğrenci profilini bünyesinde bulundurmaktadır. Üniversite dışardan özel güvenlik şirketlerinden hizmet satın alma yoluna giderek ihtiyacını karşılamaya çalışmaktadır. Görevi kampüs güvenliğini sağlamak olan özel güvenlik personeli özellikle farklı öğrenci profilleri, öğretim üyeleri ve dışardan üniversiteye gelen vatandaşlar ile doğrudan muhatap olmakta ancak özel güvenlik personelinin çeşitli kriterlerinin yetersizliğinden dolayı zaman zaman problemler baş göstermektedir. Öncelikle özel güvenlik şirketleri kendilerine müracaatta bulunan her önüne geleni özel güvenlik görevlisi yaparak en büyük hatayı burada yapmaktadırlar. Personelin çoğu fiziki yetersizliğe sahip olarak görev yapmakta herhangi bir caydırıcılığı bulunmamaktadır. Mesleki eğitim yetersizlikleri görevleri esnasında yaptıkları uygulamalardan anlaşılakta olup kampüs içerisinde muhatap oldukları kesim belli bir kültür seviyesinin üstünde olduğundan zaman zaman çatışmalar olmaktadır. Bunun için özel güvenlik personeli üniversite gibi yerlerde çalışmadan önce kesinlikle iletişim dersi gibi dersler almalı sosyal yönünü geliştirecek uygulamalara tabi tutulmalıdır.

Üniversite kampüs içerisinde bünyesinde öğrencilerin kaldığı kredi yurtlar kurumunu, üniversite hastanesi gibi stratejik kurumları barındırmakta rektörlük gibi üniversitenin merkezi konumundaki binalar özel güvenlik personeline emanet edilmektedir. Bu yüzden özel güvenlik görevlisi olmak isteyen kişilerin güvenlik soruşturulmasının çok iyi yapılması gerekmektedir. Özel güvenlik sektöründe kesinlikle “liyakat” aranmalıdır.

Ücret konusunda ise üniversitede farklı yaklaşımlar mevcuttur. Üniversitenin kendi kadrolu personeli hizmet satın alınan şirket çalışanı özel güvenlik görevlisinden daha fazla ücret almaktadır. Çünkü kadrolu memur pozisyonundadır. Ücret konusunda sıkıntılar devam etmekte ve bu konuda sahipsizlik durumu söz konusudur. Özel güvenlik şirketi ile hizmet satın alan taraf arasındaki şartname personelin alacağı ücreti belirlemektedir. Yurt ve hastanede çalışan özel güvenlik görevlileri üniversitede çalışan özel güvenlik görevlilerinden fazla ücret almaktadır. Bu fark ise yurt ve hastane gibi kurumların döner sermaye kalemine sahip olması ve bunu da çalışanına yansıtması oluşturmaktadır. Üniversitenin kendi kadrolu memur pozisyonunda olan personelde belli bir devlet terbiyesi var olurken, “bugün varım yarın yokum zihniyeti” ile görev yapan özel güvenlik görevlisi arasında ciddi ayrışmalar olmaktadır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, güvenlik olgusu, gelişimi hem özgürlükleri hem de kamu düzenini ve asayişini birlikte dengede yürüttüğünü ve buna paralel olarak maliyet ve personelin kamu dışından sağlanan özel güvenlik sektörünün aldığı pozisyon, özel güvenlik yönetimi ve ülkemizdeki yansımaları ortaya koymaktadır. Ayrıca özel güvenlik yönetimi ve sorunları belirlenerek yapılması gerekenler üzerinde durulmuş dar alanda ise köklü bir kamu üniversitesinde görevli özel güvenlik personelinin iş doyumuna ilişkin faaliyet ve sonuçları ele alınmıştır. Hızla sayıları artan özel güvenlik hizmeti sunan kurumların başta denetim konusu olmak üzere bir dizi zafiyetler görülerek bunlar belirtilmekte özel güvenlik hizmetinde bulunan kurumların denetimlerine ağırlık verilerek daha sık, sağlıklı ve geri dönüşleri takip edilen denetimlerin olması sonucu ortaya konmuştur.

Ankete katılan özel güvenlik görevlilerinin büyük bir kısmının genç yaşta, lise mezunu ağırlıklı, evli, erkek personelden oluştuğu ayrıca çalışanların düşük ücretlerle uzun dönemli çalışmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Anket sonuçları incelendiğinde genel olarak özel güvenlik personelinin; işsizlik yüzünden özel güvenlik mesleğini seçtiği, özel güvenlik sektöründe çalışmaktan memnun olmadıkları ancak göreve başladıktan sonra pişmanlık yaşamadıkları, maaş ve sosyal hakların yetersizliğinden gelecek kaygısı yaşadıkları, işten ayrılmayı düşünmedikleri, 5188 sayılı kanun hakkında % 95,7’lik kesimin bilgisi olduğu, % 68,3’lük kesimin kanunun yetersiz ve yeni kanunun düzenlemesi gerektiğini, % 99,5’lik kesimin yetkilerinin yeterli olmadığı, kişisel çapa ile internetten öğrendiği, arttırılması gerektiği ve personelin yarısına yakınının yetkilerinin açık ve net olmamasından kurum yetkililerini sorumlu tuttuğu, 109 kişi (%58,6) görev ifası esnasında kendisine güveninin tam olduğu, personelin yarısından fazlasının işten çıkarılmalarda ve cezalandırma işlemlerinde keyfi uygulamalara maruz kalacağına inandığı, kendilerine saygı gösterilmediği, ciddiye alınmadıkları bu durumun da görev ifasında öz güven kaybına neden olduğu, genel kolluğun genelinin kendi pozisyonları hakkında bilgilerinin olduğu, görevle ilgili mevzularda yalnız bırakmadıkları, genel kolluktan beklentilerinin üst düzeyde olduğu ancak azınlıkta olsa bir kısmının kendileri hakkında yanlış bilgilere sahip olduğu, yaptıkları mesleğin geleceğinden şüphe ettikleri, uzun vadede varlığını

sürdüreceğine inanmadıkları, üniversite öğrencilerinin ve personelin ara sıra kendilerine yardımcı oldukları, üst/ast ilişkilerinin daha profesyonel olmasından yana oldukları ortaya konmuştur.

Çalışmada özellikle öne çıkan sonuç; özel güvenlik personelinin tamamının (%100'lük kesimi) aldıkları ücretin yeterli olmadığı belirtilerek, bu durumun moral motivasyonu düşürerek iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği çözümün nereden başlanacağına dair ışık tutmaktadır. Özel güvenlik hizmetinde bulunan kurumlar işletmelerinin devamlılığı için kurumsallaşmalarını tamamlamaları gerekmekte ve kaliteden ödün vermemelidirler.

Özel güvenlik hizmetlerinin iyileştirilmeye yönelik yapılması gerekenler;

- Özel güvenliğin gelişimi karşısında devlet, özel güvenliğin hukuki sınırlarını, yetkilerini, eğitim niteliği, denetimi, genel kolluk ile ilişkileri gibi konuları belirleyerek netlik kazandırmak amacıyla yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Özel güvenlik görevlilerinin almış oldukları mesleki eğitimin seviyesi toplumsal olaylara profesyonel manada müdahaleyi sağlayacak bilgi ve içerikten yoksundur. Bunun giderilmesi amacıyla özel güvenlik eğitim müfredatı arasında "iletişim, halkla ilişkiler, üniversite güvenliği, uygulamalı alan eğitimi" gibi konular konulmalı veya ağırlık verilmelidir.
- Özel güvenlik sektörüne girecek yatırımcılara kritik bölgelerde (terör, ulaşım, iklim vs.) teşvik amaçlı vergi ve prim muafiyeti, personel desteği gibi teşvikler uygulanmalıdır.
- Sektörde çalışanların özlük hakları, fiziki çalışma şartları mutlak suretle iyileştirilmeli, iş tanımı yapılarak standart oluşturulmalıdır. Yasal haklarının savunabilmeleri adına sendikalaşmalarının önü açılmalıdır. Ayrıca kıdem tazminatı sorunu ve sigorta primi teşvikinden yararlanamama, mesai ücretinin olmaması gibi sorunların da biran evvel çözüme kavuşturulması gerekir.
- Sektörde bulunan tarafların olabildiğince eşgüdüm içerisinde hareket etmelerini sağlayacak birleştirici faaliyetler yapılması gerekliliğine ulaşılmıştır.
- Kurumların özel güvenlik birimlerinde hiyerarşik adımlar daha dikey, özel güvenlik şirketlerin de ise hiyerarşik örgütlenme daha yatay özellik göstermektedir.
- Ülkemizde özel güvenlik maksat dışı kullanılarak alana değer vermek amacıyla reklam olarak kullanılmaktadır (Örneğin; satışa çıkarılan bir sitede dairenin fiyatı "özel güvenlikle" korunan ile korunmayan arasında fiyat farkı olarak günlük yaşantımızda karşımıza çıkmakta, pazarlayanlarda bunu reklamlarında kullanmaktadırlar.) Bu durumdan sıyrılarak gerçek amacı için faaliyet göstermelidirler.

Özel güvenlik hizmetlerinin olumlu ve olumsuz yönleri;

Güvenlik alanında devletin mali anlamdaki elinin bir nebze olsun çekilmesiyle devletin diğer kurumlarında özelleştirme yoluna gittiği gibi hazineye kaynak sağlamada ve istihdam alanı açmasına yardımcı olmaktadır.

Devlet, bireyin kendi güvenliğinin sağlanmasında konusunda sorumluluğu üstüne almaması ve hükümetlerin kolluk güçlerinde taşıdığı siyasi ve hukuki sorumluluğu özel güvenlik hizmetlerinin devreye girmesi ile birlikte bir nebze olsun azalmaktadır.

Sayıları hızla artan özel güvenlik hizmetlerinin sivil kişilerin güdümüne girmesiyle taşeron firmalar tarafından çalıştırılması farklı güvenlik standartlarını oluşturmalarıyla eşitlik, adalet, özgürlük gibi ilkelere zarar vereceği ve kendi çıkarlarını koruma uğruna çeşitli birimlerin meydana çıkmasına farklı problemlerin kaynağını oluşturacağı unutulmamalıdır.

AB sürecinde özel güvenlik hizmetleri ele alındığında ülkemiz halen bir geçiş evresi yaşamaktadır. Özel güvenliğin geleceği adına da son yıllarda tüm dünyada ve ülkemizde hızla gelişen ve büyüyen sektör hızla benimsenmekte; suç türleri, toplumdaki ayrışmalar, sosyo-ekonomik farklılıklar, göç, resmi kolluk kuvvetlerine duyulan güvenin deformasyona uğraması, teknolojik gelişmeler gibi sebeplerden dolayı yakın gelecekte hız kesmeden büyüyeceği ve görev alanlarının genişleyeceği değerlendirilmektedir. Çalışmada özel güvenliğin personelinin yetkileri genel kollukla paralellik göstermekte ancak yetki ve görev alanları sınırlı tutulmuştur. Yetki manasında genel kolluk ancak hizmet konusunda ticari boyutu olduğundan özel kolluk sınıfına dahil edilebilir. Özel güvenlik hizmetlerinde yetki ve sorumluluk dengesi eşit kurulmamış olup tanınan yetkilerde çok kısıtlılık söz konusu olup, belirsizlikler mevcuttur.

KAYNAKÇA

- Akat, İ.B.G. & Budak, G. (1999). İşletme Yönetimi, İzmir; Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 3. Baskı, s. 7.
- Akdemir, A. (2009). İşletmeciliğin Temel Bilgileri, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, s. 263.
- Ataman, G. (2002). İşletme Yönetimi Temel Kavramlar & Yeni Yaklaşımlar, Türkmen Kitabevi, İstanbul, s.12.
- Aytürk, N. (2003). Yönetim Sanatı, Yargı Yayınevi, 4. Baskı, Ankara, s. 1.
- Bahar, E. (2011). İşletme Yönetimi, Beta Yayım, İstanbul, s. 190.
- Dalay, İ. (2001).Yönetim ve Organizasyon İlkeleri Teoriler ve Stratejiler, Adapazarı: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Dedeoğlu, B. (2008), Uluslar Arası Güvenlik ve Strateji, Yeni yüzyıl Yayınları, İstanbul, s. 21.
- Efe, M.N. (2009). “Türkiye’de Yönetim Fonksiyonları Açısından Özel Güvenlik Hizmetlerinin Örgütlenmesi Ve Bir Uygulama”, Beykent Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 83.
- Günday, M. (2011). İdare Hukuku, İmaj Yayınevi, 10. Baskı, Ankara, s. 292.
- Hünler, A. (2010). “İç Güvenlik Hizmetlerinde Özelleştirme ve 5188 sayılı Kanun”, Ankara Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s. 53,
- Mucuk, İ. (1998). Modern İşletmecilik, Türkmen Kitabevi, 9. Basım, İstanbul, s. 178.
- Resmi Gazete, Sayı 25504, 26 Haziran 2004, 5188 sayılı, Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun, Md. 1
- Robbins, S. P. & Judge T. A. (2013). Örgütsel Davranış (Organizational Behavior), Çev. İnci ERDEM, Nobel Akademik Yayıncılık, 14. Basım, Ankara, s. 6.
- Saruhan, S. C. & Yıldız, M. L. (2009). Çağdaş Yönetim Bilimi, Beta Yayım, Ankara, s. 21.
- Tosun, K. (1992). İşletme Yönetimi, Savaş Yayınları, 6. Baskı, Ankara, s. 161.
- Yalabık, M. (2006). “Türkiye’de Özel Güvenlik Teşkilatının Eğitimi Ve Verilen Hizmetler İçindeki Rolü”, Beykent Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 27.
- Securitas Güvenlik, <http://www.securitas.com/tr/tr/About-Securitas/Tarihce/>, (Erişim Tarihi: 26.12.2014).