



Abant Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Abant Social Sciences

2024, 24(3): 829-850, doi: 10.11616/asbi.1453708



Türkiye’de Özel Güvenlik Meslek Mensupları Tarafından Algılanan Etik Değerler ile Etik Dışı Davranışlar**

Ethical Values and Unethical Behaviours Perceived by Private Security Professionals in Türkiye

Uğur DEMİRCİ¹ , Maksut YÜKSEK² , Ceylan Gazi UÇGUN³ , Orkun KONAK⁴ ,
Bayram KARAKURT⁵ 

Geliş Tarihi (Received): 17.03.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 10.08.2024

Yayın Tarihi (Published): 30.11.2024

Öz: Etik ilkelerin varlığı, mesleğin profesyonelleşme düzeyini işaret etmektedir. Türkiye’de, özel güvenlik görevlileri için yayınlanmış meslek etiği ilkeleri bulunmamaktadır. Meslek etiği ilkelerinin oluşturulmasında meslek mensuplarının görüşleri önemlidir. Bu bağlamda araştırma, Türkiye’deki özel güvenlik görevlisi ve yöneticilerinin benimseyerek uygulamalarına yansıtıkları meslek etiği değerleri ile uygulamada karşılaşılan etik dışı davranışları tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden biri olan tekli durum çalışması çerçevesinde keşfedici durum çalışması olarak desenlenmiştir. Araştırma kapsamında 3.612 özel güvenlik görevlisi ve yöneticisinden veri toplanmıştır. Verinin analizi neticesinde, mesleki etik değerler kapsamında elde edilen 37 kodun beş tema altında toplandığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma katılımcıları tarafından ifade edilen 78 etik dışı davranış belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel güvenlik, Etik, Meslek etiği.

&

Abstract: The existence of ethical principles indicates the level of professionalization of the occupation. In Türkiye, there are no published principles of professional ethics for private security officers. The opinions of members of the profession are important in establishing professional ethics principles. In this context, the research was carried out to determine the professional ethics values that have adopted and reflected in private security officers and managers’ practices in Türkiye and unethical behaviors encountered in practice. The research was designed as an exploratory case study within the framework of single case study, which is one of the qualitative research methods. Within the scope of the research, data was collected from 3,612 private security officers and managers. As a result of the data analysis, it was determined that the obtained 37 codes within the scope of professional ethical values were collected under five themes. Additionally, 78 unethical behaviors expressed by research participants were identified.

Keywords: Private security, Ethics, Professional ethics.

Atıf/Cite as: Demirci, U., Yüksek, M., Gazi Uçgun, C., Konak, O., Karakurt, B. (2024). Türkiye’de Özel Güvenlik Meslek Mensupları Tarafından Algılanan Etik Değerler ile Etik Dışı Davranışlar. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 829-850. doi: 10.11616/asbi.1453708

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

* Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 2023/02 sayılı kararı alınmıştır.

** Bu araştırma, İçişleri Bakanlığı ve YÖK arasında imzalanan protokol çerçevesinde yürütülen “Özel Güvenlik Eğitimlerini Geliştirme Projesi (ÖZGE)” kapsamında gerçekleştirilmiştir.

¹ Doç. Dr., Uğur Demirci, Emniyet Genel Müdürlüğü, ugurdemirci@egm.gov.tr. (Sorumlu Yazar)

² Maksut Yüksek, Emniyet Genel Müdürlüğü, maksut.yuksekk@egm.gov.tr.

³ Prof. Dr., Ceylan Gazi Uçgun, Kocaeli Üniversitesi, gazi.uckun@kocaeli.edu.tr.

⁴ Öğr. Gör., Orkun Konak, Kocaeli Üniversitesi, orkun.konak@kocaeli.edu.tr.

⁵ Öğr. Gör., Bayram Karakurt, Yalova Üniversitesi, bayram.karakurt@yalova.edu.tr.

1. Giriş

Tarihte özellikle sanayileşmeyle birlikte özel girişim olarak ortaya çıkan ve günümüzde büyük bir sektör haline gelmiş olan özel güvenlik (Gerorge ve Kimber, 2014) Türkiye’de de önemli bir büyüklüğe erişmiş olmakla birlikte halen amatörce yürütülen (TOBB, 2014) profesyonelleşme düzeyi düşük (Gümüş, 2019) ancak bunu tamamlama sürecinde olan (Demirci,2021a) bir meslek olarak işaret edilmektedir. Günümüzde özel güvenlik, özel alanların yanında yarı kamusal ve kamusal birçok alanda çalışabilmektedir (Demirci, 2022; Stenning, 2000; Wakefield 2003). Bununla birlikte özel güvenlik görevlileri; bireyler üzerinde fiziksel güç kullanma, onların üst ve eşyalarını arama, işin doğası gereği birey hakkında kişisel ve mahrem bilgilere ulaşabilme potansiyeline sahip olmaları sebebiyle, vatandaşların hak ve hürriyetleri üzerinde önemli etkilere yol açabilmektedirler (Stockholder, 1997). Bu bağlamda özel güvenlik hizmetlerinin doğası gereği mesleğin bireysel ve toplumsal sorumlulukları da ortaya çıkmaktadır. Gerek bu sebepler gerekse de özel güvenlik mesleğine ilişkin toplumsal güven ve itibarın artırılarak (Çukacı, 2006; Kısakürek ve Alpan, 2010) mesleğin profesyonelleşme düzeyinin yükseltilmesi için Türkiye’de özel güvenlik alanında etik kuralların bulunması ve bunların meslek mensuplarınca uygulamalarına yansıtılması önem arz etmektedir (Bellis, 2000; TOBB, 2014).

Belirli bir meslek grubunun mesleğe ilişkin olarak oluşturduğu, koruduğu, meslek üyelerine emrederek onları belirli yönde davranmaya zorladığı, kişisel eğilimleri sınırlayan, ilkesiz ve yetersiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki gelişimi düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünü olarak ifade edilebilen meslek etiği (Aydın, 2002), günümüzde mesleki uygulama standartlarına ulaşmak ve bilgisizlikten veya olumsuz kişisel eğilimlerden kaynaklanan istenmeyen davranışları engellemek amacıyla tüm meslekler için oluşturulmaktadır (Arda, 2004).

Türkiye’de tüm özel güvenlik sektör unsurlarını kapsayıcı etik kurallar bütünü bulunmamaktadır. Bununla birlikte özel güvenlik mevzuatının mesleğe giriş için zorunlu kıldığı eğitimlerde meslek etiği konusu da yer almamaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2024). Öte yandan Türkiye’de, özel güvenlik işveren derneklerinden olan Güvenlik Servisleri Organizasyon Derneği (GÜSOD) tarafından, Avrupa Güvenlik Servisleri Konfederasyonunun (CoESS) hazırlamış olduğu etik ilkeler çerçevesinde oluşturulan Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri bulunmakla birlikte, bu prensiplerin kendi üyeleri başta olmak üzere Türkiye’deki özel güvenlik unsurları tarafından yeterince benimsenmediği görülmektedir.

Meslek etiği ilke ve kuralları toplum tarafından kabul görmüş yaygın yerleşik kurallarla çelişmemeli ve meslek mensuplarınca uyulması makul ve anlaşılır görülerek benimsenmelidir. Aksi takdirde uygulanmasında zorluklar içerebildiğinden meslek etiği ilke ve kuralları katılımcı bir anlayışla mesleğin tüm unsurları tarafından, etik dışı olduğu değerlendirilen davranışlar da göz önüne alınarak, ortaklaşa oluşturulmalıdır (Şen, 1998). Bu bağlamda Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlisi ve yöneticilerinin, mesleklerini icra ederken tecrübe ettikleri ve benimsedikleri etik ilke ve değerlerin ortaya çıkartılması önem taşımaktadır. Bu doğrultuda araştırma *“Türkiye’de özel güvenlik görevlisi ve yöneticilerinin benimseyerek uygulamalarına yansıtıkları meslek etiği değerleri nelerdir?”* sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca mesleğe ilişkin etik kuralların belirlenmesinde etik dışı davranışların tespit edilmesinin de yararı bulunduğu değerlendirilerek araştırma kapsamında *“Türkiye’de özel güvenlik görevlisi ve yöneticilerinin uygulamalarında karşılaştıkları meslek etiğine uymayan davranışlar nelerdir?”* sorusuna da cevap aranmıştır. Bu araştırma sorularına cevap bulmak amacıyla araştırma nitel paradigma çerçevesinde teklî durum çalışması olarak yapılandırılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Meslek Etiği

Etik, insanların toplumca kabul gören unsurlara ne derece dikkat ettikleriyle ilgili örf ve adetler neticesinde doğru olanı ve olması gerekeni ortaya koymaya çalışan bir felsefi disiplin olarak ifade edilebilir (İlgaz ve Bilgili, 2006). Kişinin belirli bir durumda nasıl davranması gerektiğini “uygulamalı etik”, etik bir durum veya görüşün nasıl kanıtlanacağını “normatif etik” ve etik veya etiğin yapısının nasıl anlaşılacağını “meta-etik” kavramı açıklamaktadır (Buyruk Akbaba, 2018). Meslek etiği ise, iş hayatındaki iyi-kötü, doğru-yanlış

ve haklı-haksız uygulamaların neler olduğuyula ilgilidir (Kutlu, 2008). Günümüzde siyasetten ticarete ve bilimden sanata tüm meslek alanlarında ön plana çıkan etik ilke ve değerler, insanın mesleki kurallara uymasını sağlayan, meslek içindeki davranışlarını yönlendiren, kendilerine neyin yapıp neyin yapılmayacağı hususlarında rehberlik eden ahlaki prensip ve standartlar olarak ifade edilmektedir (İşgüden ve Çabuk, 2006). Mesleğe neyin uygun neyin uygun olmadığını belirleyen, mesleki örf ve adetlere uymayanları ayırt edebilen, mesleğin bütünlüğünü sağlayan ilkeler ve kurallar topluluğudur (Rosenko, 1998). Genel olarak toplum, meslektaşlar veya müşteriler arasında sorumlulukları kapsayan kurallar ve ilkeler dizisi olarak da tanımlanabilir (Feil, Diehl ve Schuck, 2017). Meslek mensuplarına emreden, onları belirli davranış kalıplarına zorlayan, kişisel eğilimlerine sınır koyan kurallardan oluşan meslek etiği ilkeleri, meslek grubunun içinden çıkar ve bu grup ilkeleri benimseyip koruduğu sürece yürürlükte kalır (Durkheim, 1986). Dünyanın neresinde olursa olsun aynı meslekte çalışan bireyler bu davranış ilkelerine uygun davranmaya çalışırlar (Kuçuradi, 1988).

Mesleki etik ilkelerin birçok fonksiyonu bulunmaktadır. Mesleki etik ilkeler, belirsizlik durumlarında meslek mensuplarına yol gösterici olur ve bu durumlarda nasıl davranmaları gerektiği hususunda işaretler verir. Bu ilkeler sayesinde bireysel görüşler yerine mesleki doğru ve yanlışlar ön plana çıkar ve dolayısıyla mensuplar tarafından daha tutarlı ve kararlı olunması sağlanır. Etik ilkeler mesleğin topluma yönelik sorumluluklarını tanımlayarak meslektaşların vicdanına hitap ettiğinden, baskı unsuru olarak kişileri etik davranmaya iter ve bu yönde motive eder. Aynı zamanda söz konusu ilkeler meslek yöneticileri ve mensuplarının baskıcı ve otokratik davranışlarını engeller (DeSensi ve Rosenberg, 1996). Bu ilkeler mesleği toplum nezdinde itibarlı konuma getirmekle birlikte mesleğin itibarlı bir şekilde yürütülmesini de sağlar (Çukacı, 2006; Kısakürek ve Alpan, 2010). Öte yandan mesleki etik algısının, çalışanların motivasyonu (Karayol ve Yavuz Eroğlu, 2020), iş tatmini (Jaramillo, Mulki ve Boles, 2013), tükenmişlik (Çetin vd., 2015) ve örgütsel bağlılık (Altın, 2017; Mulki, Jaramillo ve Locander, 2006), gibi çeşitli iş tutumları üzerinde etkili olduğu da bilinmektedir. Bu nedenlerle ve mesleğin profesyonellik düzeyini artırabilmek amacıyla (Demirci, 2021a; Wilensky, 1964) mesleki etik ilkelerin oluşturulması ve meslek mensuplarına benimsetilerek uygulanmasının sağlanması gerekmektedir.

Bireyin, bir davranışın etik olup olmadığı yönünde yaptığı değerlendirmede etik dışı davranışlar da yol gösterici olabilmektedir. Bir davranışın etik dışı olduğuna yönelik çalışan tarafından yapılan sorgulama, söz konusu davranışın meslek etiğine uygun olup olmadığı yönünde kendisinde genel bir kanaat oluşturabilmektedir (Oltu, 1999). Bu şekilde kendisini sorgulayan meslek mensubu, mesleğinin temel değer ve ilkelerinden oluşan meslek etiğine uygun davranışı belirleyerek bu yönde davranış sergileyebileceğinden, etik dışı davranışlar da çoğu meslekler için formal olarak ortaya konmaktadır (Dolaşır, 2005; TFF, 2024; Türkiye Bilimler Akademisi, 2002). Bununla birlikte çoğu zaman etik ilkelerin bilinmesi meslek mensubunu etik dışı davranmanın çekiciliğine kurban olmaktan koruyamayabilmektedir (Pehlivan-Aydın, 2001). Bu açıdan etik olmayan davranışlar toplum tarafından kabul görmüş sosyal davranış kurallarının bozulmasına da neden olabilmektedir (Lefkowitz, 2006). Bu bağlamda, etik dışı davranışın bireyin psikolojik kaynaklı negatif davranışlarından başlayarak toplumsal sonuçları oluşabileceğinden (Steinberg ve Austern, 1996) etik dışı davranışların belirlenmesi ve sürecin yönetilerek bu davranışların çeşitli taktiklerle ussallaştırılması da gerekmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005). Bu nedenlerle mesleki etik ilke ve davranışların yanında etik dışı davranışların da bilinmesi önem taşımaktadır.

Mesleki etik ilkelerin meslek mensupları tarafından benimsenmesinin ve uygulanabilmesinin sağlanması için bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Öncelikle belirlenecek mesleki etik ilkeler, toplum tarafından kabul görmüş açık standartlara aykırı olamamalıdır. Aksi takdirde bu ilkeler toplum ve meslek mensupları tarafından kolayca benimsenememektedir. Bununla birlikte mesleki etik ilkeler ve standartlar birbirleriyle çelişmemelidir. Aynı zamanda bu ilkeler makul olmalı, aşırı sınırlayıcı olmamalı ve meslek mensuplarınca uyulması mümkün görülmelidir. Ayrıca meslek etiği ilkeleri katılımcı bir anlayışla herkes tarafından oluşturulmalı, belirlenen etik ilkeler basit ve herkes tarafından anlaşılır olmalıdır (Şen, 1998). Öte yandan tüm bu durumlar göz önüne alınarak hareket edilse dahi kişilerin, demografik faktörler

(Menekşe, 2008), etik kuralları farklı yorumlama (Attia, Shankarmahesh ve Singhapakdi, 1999), bencil davranış (Özkalp ve Kirel, 2010), etik ikilem (Torlak, 2001), mesleki bilgi yetersizliği (Altın, 2017) ve güvensizlik (Akdoğan, 2003) gibi birçok faktör sebebiyle etik dışı davranabildiği de bilinmektedir. Bu nedenlerle etik kuralların sürdürülebilmesi için çeşitli yaptırım mekanizmaları oluşturulabilmektedir.

2.2. Özel Güvenlik Meslek Etiği

Günümüzde özel güvenlik unsurları özel ve kamusal alanlar ile kişilerin korunmasında rol alarak önemli bir hizmet sunmaktadır (Livingstone ve Hart, 2003). Bu hizmetin sunumu esnasında özel güvenlik görevlileri müşteriler, vatandaşlar, genel güvenlik algısı, insan hakları ve kanunlar açısından negatif ve pozitif sonuçlar oluşturacak eylem ve işlemler ortaya koyma potansiyeline sahiptirler. Bu denli bir potansiyele sahip mesleğin öz denetimi önem taşımaktadır. Yeterince denetlenmeyen bir özel sektör kurumunun topluma güvenlik hizmeti sunması demokratik bir devletin özüne aykırı bir durum oluşturmaktadır (Marks and Goldsmith, 2006; Pastor, 2003). Ayrıca günümüzde özel güvenliğe atfedilen rollerdeki değişiklik aynı zamanda sunulan güvenlik hizmetlerinde kamu adına kalite taleplerinin de oluşmasına neden olmaktadır (Livingstone ve Hart, 2003).

Özel güvenlik hizmetleri kapsamında tüm dünyada oluşan kalite taleplerini cevaplamak adına özel güvenlik alanının hukuki alt yapısının oluşturulması, özel güvenlik unsurlarının lisanslanması ve özel güvenlik görevlilerinin eğitilmesi gibi birçok tedbir ele alınarak uygulanmıştır. Bu tedbirler kamunun güvenliğini oluşturmak için önemli süreçler olsa da, özel güvenlik unsurlarının görevlerini layıkıyla yerine getirip getirmediğilerinin kontrolü göz ardı edilmemesi gereken bir husustur (Livingstone ve Hart, 2003). Bu bağlamda etik değerler davranışı içsel olarak yönetip denetleyerek (Cooper vd., 1998) özel güvenlik hizmetlerinin beklenen şekilde sunulması yönünde gerekli kontrol mekanizmalarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle özel güvenlik görevlilerinin görev yaptıkları alanlarda ortaya koymuş oldukları eylem ve işlemlerin belirlenmiş olan standartlarda yerine getirilmesi, bu eylem ve işlemler neticesinde kendilerine muhatap kişilerin temel hak ve hürriyetlerine yönelik olumsuz müdahalelerin gerçekleşmemesi, özel güvenlik mesleğine ilişkin algının olumlu şekilde korunmasının sağlanabilmesi, yüksek düzeyde toplumsal desteğin elde edilmesi ve bu sayede mesleğin profesyonellik seviyesinin yükseltilebilmesi için mesleki etik ilkelerin belirlenmesi ile bunların meslek mensuplarına benimsetilerek uygulanmasının sağlanması gerektiği değerlendirilebilir.

Özel güvenliğin toplumdaki rolü ve yaygın doğası ile bunun genel güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu göz önüne alındığında, sektörün etik bileşenlere olan ihtiyacı her geçen gün daha da belirginleşmektedir (Livingstone ve Hart, 2003). Bu bağlamda ülkeler, özel güvenliğe ilişkin etik kurallarını hukuki ve idari yapıları çerçevesinde kendilerine has biçimde şekillendirmektedir (Born, Caparini, Cole ve Scherrer, 2007). Etik kural ve ilkelerin bazı ülkelerde sektör dinamikleri çerçevesinde sadece sözlü kurallar halinde oluşturulduğu bilinmekle birlikte bazı ülkelerde çeşitli yazılı mevzuat hükümlerine bağlandığı görülmektedir. Bunlar belirli bir yaptırıma bağlanabildiği gibi tarafların gönüllü katılımına da bırakılabilmektedir. Bununla birlikte Amerika Birleşik Devletlerinde olduğu gibi bazı ülkelerde özel güvenlik yönetimi için ayrı, özel güvenlik görevlileri için ayrı etik kurallar belirlenebilmektedir (NCJRS, 1976). İçişleri Bakanlığı tarafından desteklenen ve bakanlık dışı bir kamu kurumu olan Güvenlik Endüstrisi Otoritesi (Security Industry Authority-SIA) İngiltere’de bu alanın düzenlemesinden sorumlu olarak etik kuralları da belirlemiştir. SIA, üye örgütler ve bunların çalışanları için ortak etik kurallar belirlemiştir. Bu kurallar yaptırıma bağlanmıştır ve ihlal edenler para cezası veya alandan ihraç cezası alabilmektedir (Born vd., 2007; SIA, 2024). 2006 yılında Avrupa Birliği Gelişim Programı (UNDP) Bosna Hersek’te özel güvenlik sektöründe uygulanmak üzere etik ilkeler belirleyerek duyurmuştur (SEESAG, 2006). İspanya’da, özel güvenlik elemanlarının uyması gereken etik kurallar Özel Güvenlik Yasasında belirtilmiştir (APROSER, 2024). Macaristan’da, özel güvenliğe ilişkin kurulmuş olan meslek odası üyelerin belirlenen etik standartlara uyup uymadığını kontrol etmekte ve şikayetleri değerlendirmektedir (Christian, 2014). Avrupa Güvenlik Servisleri Konfederasyonu (CoESS) ve UNI Avrupa, Avrupa Birliği Özel Güvenlik Sektörlerindeki şirketler ve bunların çalışanları için etik kurallar belirleyerek üye ülkelere duyurmuştur (Aslimoski ve Gerasimoski, 2012; Button ve Dalda, 2014). Bu kurallar seçme ve yerleştirmeden eğitime ve genel kollukla ilişkilere kadar birçok konuyu kapsamakla birlikte insan hakları ve silah kullanma gibi

önemli bazı konuları içermemektedir (Born vd., 2007). Çoğu ülkede etik kurallar zorlayıcı bir hükme bağlanmadığından özel güvenlik şirketleri de gönüllülük esasına göre uygulamalarında etik kurallara yer vermektedirler. Özel güvenlik şirketlerinin web siteleri incelendiğinde birçok şirketin etik kurallar konusunda herhangi bir açık bildiriminin olmadığı görülmektedir.

2.2.1. Türkiye’de Özel Güvenlik Meslek Etiği

Türkiye’de özel güvenlik yeterli profesyonellik düzeyine ulaşmamış bir meslek olarak ifade edilmektedir (Demirci, 2021a; Gümüş, 2019). Özel güvenliğe ilişkin bir meslek odası bulunmadığından (Demirci, 2021b) sektörün tüm unsurlarını kapsayacak ve bütünü üzerinde etkili olacak kurumsal olarak yapılandırılmış bir etik ilkeler veya kurallar bütünü de bulunmamaktadır. Bununla birlikte Güvenlik Servisleri Organizasyon Derneği (GÜSOD), üyesi olduğu CoESS’in Avrupa için oluşturduğu etik kurallara paralel olarak, kendi üye şirketleri ve bu şirketlerin çalışanları bağlamında Etik Davranış Kuralları ve Uygulama Prensipleri oluşturmuştur. İş Ahlakı, Rekabet, Çalışan Hakları, Mahremiyet, Çalışan Sorumlulukları, Müşteriler ile İlişkiler, Kamu ve Kolluk Kuvvetleri ile İlişkiler, Çevrenin Korunması olmak üzere sekiz başlıkta belirlenmiş olan etik kuralların kendi üyeleri tarafından uygulanıp uygulanmadığını takip etmek üzere GÜSOD bünyesinde Etik Çalışma Komitesi oluşturulmuştur. Ancak etik ihlallere yaptırım uygulanıp uygulanmadığı hususu ile bu komite çalışmalarına ilişkin bir bilgi bulunmamaktadır (GÜSOD, 2024). Ayrıca GÜSOD üyesi şirketlerin bir kısmının internet sitesinde etik ilkelere yer verilirken diğer şirketlerin sitelerinde yer verilmediği görülmektedir⁶. Diğer taraftan, internet üzerinden kontrol edilebilen GÜSOD üyesi olmayan diğer şirketlerin de etik beyanlara önem vermedikleri görülmektedir. Ayrıca 5188 sayılı Kanunun öngördüğü zorunlu özel güvenlik eğitim müfredatlarında etik konusu yer almamaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2024).

Türkiye’de özel güvenlik alanı, ilgili hukuki mevzuatı gereği kontrol altındadır. 5188 sayılı Kanun özel güvenlik görevlilerinin yetki ve sorumluluklarını belirlemektedir. Kanuna aykırı davranış özel güvenlik görevlilerinin sektör dışına alınması ile sonuçlanabilmektedir. Ancak, özellikle Türkiye’de yarı kamusal ve kamusal alanlarda özel güvenlik görevlilerinin kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette görev almaya başlamaları, bu alanda sunulan güvenlik hizmeti kapsamında özel güvenlik görevlilerinin vatandaşlarla doğrudan ilişki düzeyinin artmasına sebep olmaktadır. Bireyler üzerinde güç kullanma, kişilerin üstünü ve eşyalarını arayabilme ve kişilere ilişkin bilgilere erişebilme potansiyeli dolayısıyla (Stockholder, 1997) Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin görevlerini doğru şekilde yerine getirip getirmediklerinin, mevzuat düzenlemeleri yanında etik kuralların oluşturduğu mekanizma (Cooper, Brady, Hardeman, Hyde, Naff, Ott ve White, 1998) ile de kontrolü günümüzde daha fazla önem taşır hale gelmiştir. Bu nedenle Türkiye’de özel güvenlik görevlileri tarafından benimsenen meslek etiği kurallarının neler olduğunun belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

2.3. Özel Güvenlik Alanında Yapılmış Benzer Çalışmalar

Özel güvenlik ve etik üzerine yapılan alan yazın incelemesi neticesinde konuya ilişkin ampirik araştırmaların kısıtlı olduğu, yapılmış olan çalışmalarda ise çoğunlukla polis konusuna odaklanıldığı anlaşılmaktadır (Othman, Omar, Azam, Ibrahim, Farouq, Rustam ve Aris, 2014; Shernock, 2010; Westmarland, 2006). Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerinin kamusal alanlarda görev yapmaya başlamalarıyla birlikte bu alanla ilintili etik konusu üzerinde araştırmalar yapılmaya başlandığı görülmektedir (Adolf, 2012; Kim, 2013; Adams, 2014). Alan yazın incelemesinde Türkiye’de bu yönde bir çalışmaya rastlanılmamış olmakla birlikte incelenen yabancı yayınlarda ele alınan konular ve tespit edilen sonuçlar aşağıda ifade edilmiştir.

Güney Kore’de yapılan bir araştırmada özel güvenlik görevlilerinin etik dışı davranışları ile iş tutumları ve müşteri hizmetleri arasında negatif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Kang ve Kim, 2011). Hollanda’da yapılan bir araştırmada polis memurları ile özel güvenlik görevlilerinin etik değer algıları

⁶ Securitas şirketinin internet sitesinde açık beyan bulunmakla birlikte, Bantaş ve Desmer şirketlerinin internet sitelerinde 14.01.2024 tarihi itibarıyla açık beyana rastlanmamıştır.

karşılaştırılmıştır. Araştırma neticesinde polis memurlarının ve özel güvenlik görevlilerinin etik değerleri öncelikle konusunda birbirlerine benzedikleri ancak polis memurlarının suçla mücadeleyi özel güvenlik görevlilerine göre daha öncelikli etik değer olarak ifade ettikleri tespit edilmiştir (van Steden, van der Val ve Lasthuizen, 2014). Güney Kore’de yapılan diğer bir araştırmada örgütlerdeki etik iklimin özel güvenlik görevlilerinin iş tatminleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkili olduğu tespit edilmiştir (Kim ve Park, 2015). Güney Kore’de yapılan başka bir araştırmada ise özel güvenlik görevlilerinin mesleki etik algıları ile işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Ha, Ka ve Kim, 2016).

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı Önemi ve Modeli

Araştırmanın amacı, Türkiye’de özel güvenlik görevlileri ve yöneticileri tarafından benimsenen etik değerler ile katılımcılar tarafından ifade edilen etik dışı davranışların tespit edilmesidir. Vatandaşların temel hak ve hürriyetlerine yönelik güç kullanma potansiyeli olan özel güvenlik unsurlarının etik değerleri benimsemesi ve bunları gözeterek uygulamalarını şekillendirmeleri önem arz etmektedir. Ancak Türkiye’de özel güvenlik alanında sektörün tüm unsurlarını kapsayıcı etik kurallar bütünü bulunmamaktadır. Araştırma sonuçları etik kuralların belirlenmesinde yol gösterici olabilir. Ayrıca Türkiye’de bu konuda gerçekleştirilmiş bir araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının gerek alan yazına gerekse de uygulayıcılara büyük katkısı olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden biri olan tekli durum çalışması çerçevesinde keşfedici durum çalışması olarak desenlenmiştir. Zengin betimleme ve bağlamsal analiz imkanı veren durum çalışmaları (Davey, 1991), doğrulamaktan ziyade keşfetmekle ilgilenmektedir (Merriam, 1998). Durum çalışmalarında sınırları belirlenmiş bir konunun kendine has ortamında ayrıntılı bir şekilde betimlenmesi ve incelenmesi söz konusu olmaktadır (Birinci, Kılıçer, Ünlüer ve Kabakçı, 2009). Keşfedici durum çalışması asıl olarak “ne” sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Zainal, 2007). Araştırmamızda, “Türkiye’de özel güvenlik görevlisi ve yöneticileri tarafından benimsenen meslek etiği ilkeleri nelerdir?” ve “Türkiye’de özel güvenlik görevlisi ve yöneticileri tarafından ifade edilen etik dışı davranışlar nelerdir?” sorularına cevap bulmak amaçlandığından bu model belirlenmiştir. Bu tür çalışmalarda farklı türden verilere ihtiyaç duyulabildiği gibi (Creswell, 2012), genel olarak görüşme ve gözlemler yoluyla veri toplandığı bilinmektedir (Zainal, 2007). Araştırma kapsamında toplanan veri keşfedici durum çalışması bağlamında analiz edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kavramsal düzeydeki kapsamı meslek etiği alanıyla sınırlıdır. Veri toplama alanı olarak ise veri tutarlılığı da gözetilmek üzere, tüm birim ve şirketlerde çalışan bütün özel güvenlik görevlileri çalışma katılımcısı olarak alınmıştır. Ayrıca araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayandığından katılımcıların yanıtlarında samimi düşüncelerini içten ve gerçekçi biçimde yansıttıkları varsayılmıştır. Araştırmada belirlenen mesleki etik değerler ve etik dışı davranışlar, katılımcıların verdiği cevaplarla sınırlıdır. Ayrıca araştırma kapsamındaki evren çok geniş bölgelere dağıldığından katılımcılarla yüz yüze görüşme gerçekleştirilememiştir. Bu durum araştırmanın bir kısıtı olarak değerlendirilebilir. Araştırmada bu kısıt göz önüne alınarak etkisini en aza indirmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formunda olabildiğince açıklayıcı bilgiye yer verilmeye çalışılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 2023/02 sayılı kararı alınmıştır. Türkiye’de özel güvenlik görevlileri tarafından benimsenen mesleki etik ilkeler ile katılımcılar tarafından ifade edilen etik dışı davranışları tespit etmek üzere doküman incelemesi yapılmış ve alan yazın incelemesi neticesinde oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada geniş katılım öngörülerek yarı yapılandırılmış görüşme formu *Google Forms* üzerinden çevrimiçi hale getirilmiş ve tüm Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlisi ve yöneticilerine katılım linki Özel Güvenlik Bilgi Sistemi Otomasyonu (ÖGNET) üzerinden ulaştırılmıştır. Çevrimiçi hazırlanan formda araştırmanın amacı, hedefi, katılımın tümüyle gönüllülük esasına dayandığı ve etik hususlar ayrıntılı

olarak belirtilmiş, meslek etiğine ilişkin aydınlatıcı bilgi sunulmuştur. Hazırlanmış olan form üç sorudan oluşmaktadır. Sorular hazırlanırken evet veya hayır gibi kısa cevaplar verilmesini önleyecek şekilde olmalarına itina gösterilmiştir. Ayrıca dijital form katılımcıların sorulara birden fazla cevap verebilecekleri şekilde oluşturulmuştur. Sorular şu şekildedir;

- *Benimseyerek uygulamalarınızda göz önünde bulundurduğunuz meslek etiği değerleri nelerdir?*
- *Uygulamalarınızda karşılaştığımız meslek etiğine uymayan davranışlar nelerdir?*
- *Ekleyeceğimiz bir husus var mı?*

Araştırma öncesinde, görüşme formlarında bulunan soruların katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının tespiti amacıyla 01.09.2023-15.09.2023 tarihleri arasında 25 özel güvenlik görevlisi ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sürecinde soruların anlaşılır düzeyde olduğu ve alınan cevapların araştırma amacı doğrultusunda gerçekleştiği ve tutarlı oldukları anlaşılmıştır. Pilot uygulama sonrasında çevrimiçi gönderilen forma verilen cevaplar düzenli olarak kontrol edilmiştir. Veri toplama sürecinde olumsuz geri bildirim olmaması nedeniyle araştırma sorularında herhangi bir düzeltme gerçekleştirilmemiştir. Araştırma, sorulara verilen cevapların farklılaşmadığının anlaşılması üzerine 15.12.2023 tarihinde sona erdirilmiştir.

3.4. Veri Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verinin çözümlenmesinde içerik analizi gerçekleştirilmiştir (Bengtsson, 2016; Crabtree ve Miller, 1999; Merriam ve Grenier, 2019). Araştırmada kategoriler, yöneticiler ve özel güvenlik görevlileri olarak belirlenmiştir. Kategorilerin yöneticiler ve özel güvenlik görevlileri olarak belirlenmesinin nedeni, sektörde bu iki unsurun ayrı birimler olarak görev yapmalarındadır. Kategoriler belirlenirken amaca uygunluk, birbirini tamamlama ve karşılaştırılabilirlik özelliklerine dikkat edilmiştir. Araştırma kapsamında her bir kodlayıcıya verilmek üzere, kategorilerin ve kodlama kurallarının yer aldığı bir kodlama kılavuzu hazırlanmıştır. Araştırmanın kodlama cetveli oluşturulurken, kod birimleri amaca uygun ve anlamlı bir bütün oluşturacak biçimde meydana getirilmiştir. Nitel araştırma süreçlerine ve araştırma içeriğine hakim olmaları sebebiyle akademik unvana sahip dört araştırmacı kodlama sürecine dahil olmuştur. Kodlama yapan araştırmacılar tüm veriyi ayrı ayrı kodlamışlardır. Ayrı ayrı yapılan kodlamalar sürecinde temalar oluştuğu bu dört araştırmacı tarafından karşılaştırma yapılarak ortak sonuca varılmıştır. Bu sayede bireysel güvenilirlik sağlanmış, tutarlılık kontrol edilmiştir. Kodlama sürecinde elde edilen veriler, kodlama cetvelindeki kategorilere göre sınıflandırılmıştır.

Veri, NVIVO analiz programıyla çözümlenmiştir. Analiz sürecinde öncelikle toplanan veri bilgisayar ortamına aktarılarak araştırma soruları altına yığılma işlemi gerçekleştirilmiştir. Düzenlenmiş olan bu veri daha sonra NVIVO Programına aktarılmıştır. Programa aktarılmış olan veri tek tek okunarak kodlama işlemi gerçekleştirilmiştir. Son olarak, oluşturulan kodların ortak yönleri tespit edilip gruplara ayrılmış ve bu kodlar temalarla birleştirilmiştir. Elde edilen kod ve temalar araştırmanın bulgular kısmında grafik şeklinde sunulurken alıntılarla birlikte yorumlanmıştır.

3.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmanın geçerliliğini sağlamak üzere, oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtasıyla olabildiğince ayrıntılı ve derinlemesine bilgi elde edilmiştir. Toplanan bu veri aktarılabilirliğe ilişkin yargıya varmaya olanak tanıyacak şekilde detaylı raporlanmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen verinin farklı kodlayıcılar tarafından karşılaştırılmasıyla verinin kendi içerisinde tutarlı olduğu belirlenmiştir. Araştırmada inandırıcılığı sağlamak üzere, elde edilen veri kapsamında doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmada kapsayıcılığı sağlamak üzere amaçlı örneklem (cinsiyet, istihdam yeri, istihdam şekli) kullanılmıştır. Araştırma örnekleme, görüşme şekli ve metodolojik süreci sonradan karşılaştırılabilirliği için ayrıntılı şekilde açıklanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Araştırmacıların birisi profesör, birisi doçent ve ikisi öğretim görevlisi unvanına sahiptir. Tüm bu araştırmacıların özel güvenlik alanında çalışmalarını bulunmakla birlikte bu alanda çeşitli bilimsel yayınları da bulunmaktadır. Bir diğer

araştırmacı ise Özel Güvenlik Denetleme Başkan Yardımcısı olarak görev almaktadır. Bu bağlamda tüm araştırmacılar özel güvenlik sektörünü yakından tanımaktadırlar. Diğer taraftan tüm araştırmacılar, araştırma sürecinde tüm etik kurallara riayet etmişlerdir.

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla, araştırmacıların durumu ve süreçteki konumları açıklamıştır (Creswell, 1998). Araştırmacıların yetkinliklerinin uygulama yapılan alanla uygunluğu belirlenmiştir. Araştırmacılar, analiz sürecinde ön kabullerinden ve ön yargılarından titizlikle sıyrılmaya çalışmışlardır. Analiz sonucunda ortaya çıkan temalarla ilgili çıkarımlar ortak araştırmacıların değerlendirmesine sunulmuş onay alınmıştır. Araştırmanın katılımcıları tanımlanmış, verinin nasıl toplandığı ile nasıl analiz edildiği ayrıntılı şekilde açıklanmış ve elde edilen veri yorumsuz, doğrudan sunulmuştur (LeCompte ve Goetz, 1982). Veri amaca uygun olarak toplanmıştır (Miles ve Huberman, 1994).

4. Analiz ve Bulgular

Araştırma katılımcıları ile katılımcıların araştırma kapsamında kendilerine yöneltilen birinci ve ikinci soruya vermiş oldukları cevaplar ayrı ayrı analiz edilerek doğrudan alıntılarla birlikte detaylı bir şekilde aşağıda sunulmuştur. Araştırmanın üçüncü sorusuna katılımcılar tarafından “çok güzel çalışma”, “elinize sağlık” gibi ifadelerin dışında tasnife değer bir cevap verilmemiştir. Bu nedenle bu soru analiz dışı bırakılmıştır.

4.1. Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmaya 3.137’si özel güvenlik görevlisi (ÖGG) ve 475’i özel güvenlik yöneticisi olmak üzere 3.612 kişi katılmıştır. 1.722’si kamuda, 1.890’ı özel sektöre çalışan katılımcıların çoğu erkek (%83) ve 30 yaş üzerindedir (%80) (Bkz. Tablo 1). Özel güvenlik alanında kamu ve özel sektörde ayrı ayrı olmak üzere kurumun kendi bünyesinde (Birim) veya şirketler aracılığıyla olmak üzere iki farklı istihdam şekli bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan amaçlı örneklem neticesinde sektöre ilişkin tüm tabakalardan veri toplandığı görülmektedir.

Tablo 1: Araştırma Katılımcıları

			Toplam	Oran %	Genel toplam
İstihdam şekli	Özel güvenlik görevlisi		3137	87	3612
	Özel güvenlik yöneticisi		475	13	
Cinsiyet	Erkek		3009	83	3612
	Kadın		603	17	
İstihdam yeri	Kamu	Şirket	351	48	3612
		Birim	1371		
	Özel	Şirket	1389	52	
		Birim	501		
Yaş	18-23 yaş arası		144	4	3612
	24-29 yaş arası		573	16	
	30-35 yaş arası		874	24	
	36 yaş ve üzeri		2021	56	

4.2. Katılımcıların Benimseyerek Uygulamalarında Göz Önünde Bulundurduğu Meslek Etiği Değerleri Nelerdir?

Araştırma kapsamında katılımcıların birinci soruya vermiş oldukları örnek cevaplar şu şekildedir (Yönetici-Y/Özel Güvenlik Görevlisi-ÖGG);

- (Y) Özel Güvenlik Görevlileri herkesin insan haklarına ve kişisel özgürlüklerine saygı göstermeli ve bu hakları korumalıdır. Güvenlik görevlileri tüm durumlarda dürüst olmalı ve faaliyetlerini şeffaf bir şekilde yürütmelidir.
- (Y) Mesleğine, ekip arkadaşlarına karşı saygılı hukuk çerçevesinde kendisine verilen görevleri yerine getirmek.
- (Y) Yasa ve ilgili mevzuatlara uygun olarak çalışmak, doğruluk ve şeffaflık.
- (Y) Adil davranma, kurallara ve normlara uymak.
- (Y) Dil, din, ırk, siyasi görüş vb. hiçbir ayırım yapmadan tüm personelime ve hizmet verdiklerime karşı eşit ve adaletli davranmak.
- (Y) İşimi en iyi yapmak. Doğrulardan ayrılmamak, çalışanlarına karşı adaletli olmak.
- (ÖGG) Görevimi layıkıyla yapmaktır hem görevimin gerektirdiği sorumluluğu hem de kamu malının uyandırdığı vicdani sorumluluğumu yapmaktır.
- (ÖGG) Ahlaklı olmak, dürüstlük, adaletli olmak.
- (ÖGG) Disiplinli olmak, din, dil, ırk ayrımı yapmaksızın insanlara karşı kibar ve adil olmak, özverili çalışmak, kamu yararını gözetmek.
- (ÖGG) Ahlak dürüstlük erdem
- (ÖGG) Güven, sadakat, adalet, temizlik ve empati

Araştırmanın birinci sorusuna ilişkin NVİVO Programıyla yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. Araştırma kapsamında katılımcılar tarafından ifade edilen etik değerlerin analizi neticesinde 37 kod elde edilmiştir (Bkz. Şekil 2; Tablo 2). Katılımcıların araştırma kapsamında kendilerine yöneltilen birinci soruya verdikleri cevaplara ilişkin kelime bulutu aşağıda sunulmuştur (Bkz. Şekil 1).

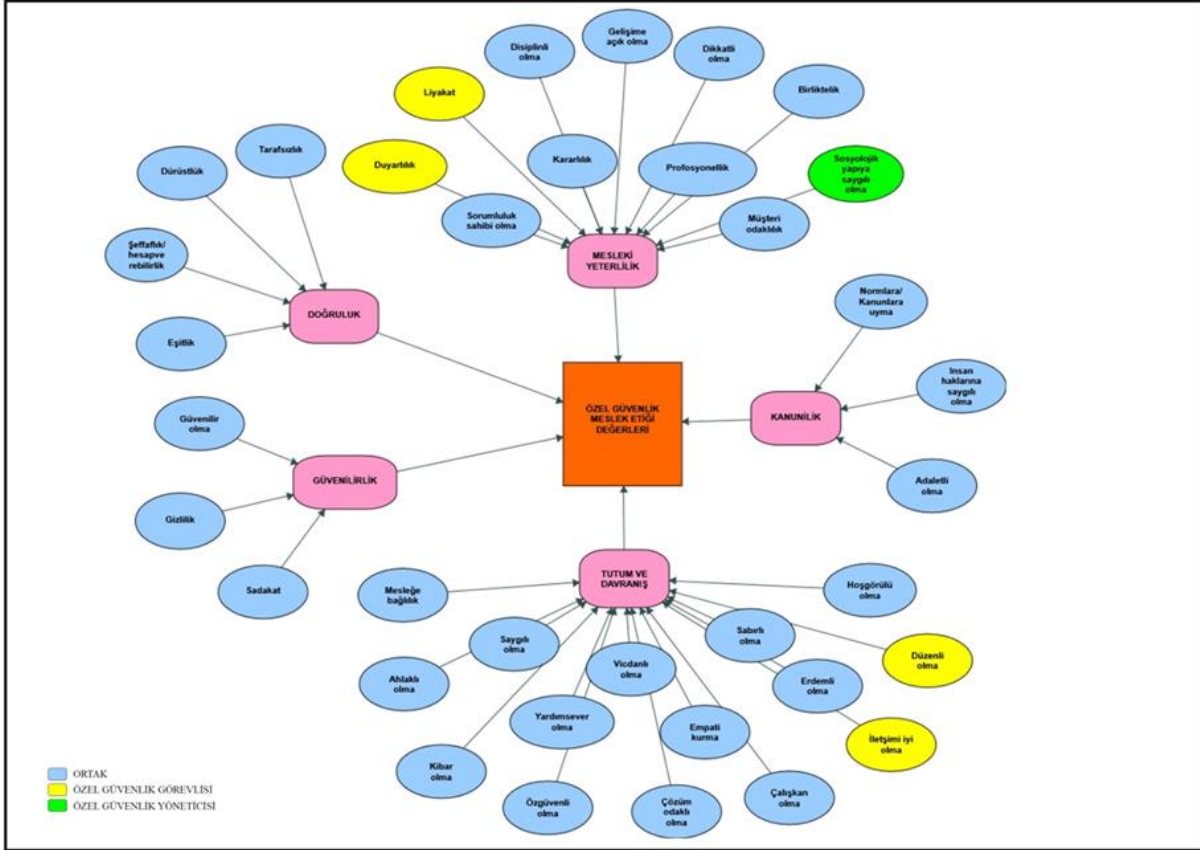
Şekil 1: Katılımcılar Tarafından Birinci Araştırma Sorusuna Verilen Cevaplara İlişkin Kelime Bulutu



Kodlanan bu etik değerlerin çok büyük çoğunluğunun hem özel güvenlik yöneticileri hem de özel güvenlik görevlileri tarafından benimsenerek uygulamalarında göz önünde bulundurdıkları anlaşılmaktadır. Bu

değerden “dürüstlük”, “doğruluk”, “adaletli olma”, “mesleğe bağlılık”, “saygılı olma”, “güvenilir olma”, “disiplinli olma”, “tarafsızlık”, “normlara/kanunlara uyma” ve “eşitlik” en sık tekrarlanan ilk 10 değer olarak dikkat çekmektedir. Öte yandan, katılımcılar tarafından ifade edilen etik değerlerden “sosyolojik normlara saygılı olma”, “liyakat”, “iletişimi iyi olma”, “duyarlılık” ve “düzenli olma”nın ise sadece özel güvenlik görevlileri tarafından ifade edildiği tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 2; Tablo 2).

Şekil 2: Katılımcılar Tarafından Birinci Araştırma Sorusuna Verilen Cevaplar



Araştırma kapsamında elde edilen 37 kod analize tabi tutulmuş ve bunların “Doğruluk”, “Güvenilirlik”, “Kanunilik”, “Mesleki yeterlilik” ve “Tutum ve davranış” isimli 5 farklı tema altında toplandığı tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 2). Belirlenen temalardan Doğruluk, özel güvenlik çalışanlarının görevlerini yaparken tarafsız, dürüst ve hesap verebilir olması ile görevinde bireylere eşit mesafede olmasını; Güvenilirlik, gizliliğe riayet edilmesi ve göreve sadakati; Kanunilik, insan haklarına saygılı olunması, kanun ve kurallara uyulması ile görevinde adaletli olunmasını; Mesleki yeterlilik, disiplinli olma ve liyakat gibi mesleğe özgü davranışsal yeterlilikleri; Tutum ve davranışlar ise meslekte değeri olduğu değerlendirilmekle birlikte sadece özel güvenlik mesleği ile ilgili olmayıp daha geniş kitleleri ilgilendiren tutum ve davranışları ifade etmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Araştırmanın Birinci Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans Değerleri

	Etik değerler	Yönetici	ÖGG	Toplam		Etik değerler	Yönetici	ÖGG	Toplam
1	Dürüstlük	225	186	411	20	Profesyonellik	11	7	18

Türkiye’de Özel Güvenlik Meslek Mensupları Tarafından Algılanan Etik Değerler ile Etik Dışı Davranışlar
Ethical Values and Unethical Behaviours Perceived by Private Security Professionals in Türkiye

2	Doğruluk	87	75	162	21	Sadakat	13	4	17
3	Adaletli olma	80	44	124	22	Şeffaflık/hesap verebilirlik	14	1	15
4	Mesleğe bağlılık	69	37	106	23	Gelişime açık olma	13	1	14
5	Saygılı olma	42	59	101	24	İnsan haklarına saygılı olma	10	2	12
6	Güvenilir olma	42	39	81	25	Sabırlı olma	3	8	11
7	Disiplinli olma	48	31	79	26	Hoşgörülü olma	6	4	10
8	Tarafsızlık	33	40	73	27	Çalışkan olma	7	3	10
9	Normlara/kanunlara uyma	55	17	72	28	Kibar olma	7	3	10
10	Eşitlik	41	30	71	29	Kararlılık	3	5	8
11	Vicdanlı olma	28	32	60	30	Özgüvenli olma	5	3	8
12	Erdemli olma	24	33	57	31	Çözüm odaklı olma	5	2	7
13	Sorumluluk sahibi olma	25	25	50	32	Liyakat	0	3	3
14	Ahlaklı olma	26	17	43	33	Müşteri odaklılık	3	1	4
15	Dikkatli olma	21	16	37	34	Sosyolojik yapıya saygılı	2	0	2
16	Yardımsaver olma	15	15	30	35	İletişimi iyi olma	0	2	2
17	Gizlilik	12	18	30	36	Duyarlılık	0	1	1
18	Empati kurma	12	17	29	37	Düzenli olma	0	1	1
19	Birliktelik	11	7	18					
TOPLAM							998	789	1787

Araştırmanın ikinci sorusuna ilişkin NVİVO Programıyla yapılan analiz sonucunda 78 kod elde edilmiştir. Katılımcılar tarafından etik dışı olarak görülen davranışların bir kısmının hem yöneticiler hem de özel güvenlik görevlileri tarafından birlikte ifade edildiği görülmektedir. “Ayrımcılık”, “yalancılık”, “saygısızlık”, “mobing yapmak”, “görev harici işler yapmak” ve “adil olmamak” bunlardan ön plana çıkanlar olarak görülmektedir. Bununla birlikte “değersiz görülmek”, “agresif davranmak”, “yalakalık yapmak”, “egoist olmak”, “vicdansız olmak”, “sigara içmek”, “hırsızlık yapmak”, “rüşvet almak”, “kavga etmek”, “hırslı olmak”, “erdemli davranmamak”, “işe alkollü gelmek” ve “engelleyici olmak” sadece özel güvenlik görevlileri tarafından ve birden fazla ifade edilen etik olmayan değerler olmuştur. Ayrıca “gelişime kapalı olmak”, “iş bilmezlik”, “sadakatsizlik”, “üstlerine saygısızlık yapmak” ve “müşteriye kötü davranmak” sadece yöneticiler tarafından ve birden fazla ifade edilen etik olmayan değerlerdir (Bkz. Şekil 2; Tablo 2).

4.3. Katılımcıların Uygulamalarında Karşılaştıkları Meslek Etiğine Uymayan Davranışlar Nelerdir?

Araştırma kapsamında katılımcıların ikinci soruya vermiş oldukları örnek cevaplar şu şekildedir;

- (Y) Vatandaşların projede uygulanan kuralların ÖGG ler tarafından hatırlatılmasına rağmen görevlilerimize öfkelenmesi, bağırması, toplum tarafından hoş karşılanmayan hal ve hareketler sergilemesi.

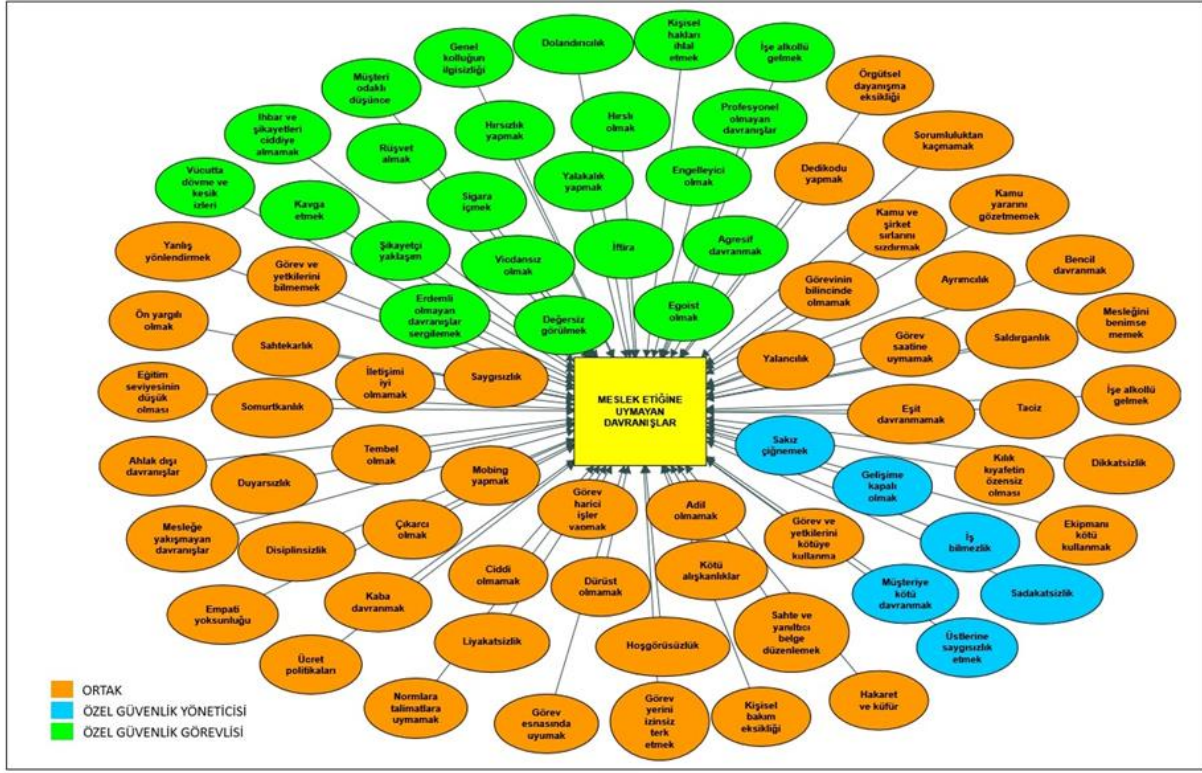
- (Y) *Tembellik işten kaytarma ciddiyetsizlik.*
- (Y) *İş yaşamında özel güvenliği daha hala bekçi gibi görmeleri.*
- (Y) *Ücreti kendisi tarafından ödenmediği için işverene ait malzeme ve araçların hor ve dikkatsiz kullanımı. Mesai içerisinde görevden ve zamandan çalan hal ve hareketler (oyun oynamak, telefonda sosyal medyada vakit geçirmek, uyumak, işine ayıracağı vakti başka bir işe harcamak. İşini uyumsuzluk yaşadığı kişilere karşı bir koz olarak kullanmak. İşten ayrılmaya karar verdikten sonra tazminatını alabilmek için arkadaşlarına, amirlerine ve diğer kişilere bilerek saygısızlık yapmak ve ahlaksızlık yapmak.*
- (Y) *Görevi ihmal ve disiplinsizlik olarak örnek verebilirim.*
- (Y) *Güvenlik hizmeti alan işyerlerinin güvenlikleri güvenlik işi dışında kullanmaları.*
- (Y) *Hakaret, Küfür, Mobbing, kötü alışkanlıklar, bilgi sızdırma, zimmet.*
- (ÖGG) *Görev alanı dışında ve liyakat olmadan çalışanlar.*
- (ÖGG) *Meslek olarak yetersiz yasalar yüzünden küçümsenmek ve kale alınmamak.*
- (ÖGG) *İşine gerekli özeni göstermemek, sahiplenmemek.*
- (ÖGG) *Kaba ve sert olmak. İncitmek kırmak. Kötü söz. Yanlış müdahale. Meslek hakkında bilgi sahibi olmamak.*
- (ÖGG) *Saygısızlık yalakalık torpil*
- (ÖGG) *Yalan, hırsızlık.*
- (ÖGG) *Adam kayırma eşitsizlik gelir dağılımda adaletsizlik.*
- (ÖGG) *Hakaret ve Küfür. Cinsel Taciz. Bezdire (Mobbing) ve Korkutma. Yaranma. Kötü Alışkanlıklar. Kamu veya Şirket Sırlarını Sızdırma.*
- (ÖGG) *Sürekli yer değişimi vardiya değişimi adamına göre muamele eşitsizlik.*
- (ÖGG) *Rüşvet almak. Emanet eşya almak. Hatır gönül ilişkisi ile tolerans tanımak.*

Araştırmanın ikinci sorusuna ilişkin NVİVO Programıyla yapılan analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. Araştırma kapsamında katılımcılar tarafından ifade edilen etik olmayan davranışların analizi neticesinde 78 kod elde edilmiştir. Kodlanan bu etik değerlerin çok büyük çoğunluğunun hem özel güvenlik yöneticileri hem de özel güvenlik görevlileri tarafından ifade edildiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte elde edilen altı kod sadece özel güvenlik yöneticileri tarafından ifade edilmişken 22 kod sadece özel güvenlik görevlileri tarafından ifade edilmiştir (Bkz. Şekil 4; Tablo 3). Katılımcıların araştırma kapsamında kendilerine yöneltilen ikinci soruya verdikleri cevaplara ilişkin kelime bulutu aşağıda sunulmuştur (Bkz. Şekil 3).

Şekil 3: Katılımcılar Tarafından İkinci Araştırma Sorusuna Verilen Cevaplara İlişkin Kelime Bulutu



Şekil 4: Katılımcılar Tarafından İkinci Araştırma Sorusuna Verilen Cevaplar



Araştırma kapsamında elde edilen kodlardan “ayrımcılık”, “yalancılık”, “saygısızlık”, “mobing yapmak”, “görev harici işler yapmak”, “adil olmamak”, “değersiz görülme”, “hakaret ve küfür”, “normlara talimatlara uymamak” ve “duyarsızlık” en fazla tekrar edilen 10 etik dışı davranış olarak göze çarpmaktadır. Bunlardan “değersiz görülme” sadece özel güvenlik görevlileri tarafından ifade edilen etik dışı davranış olarak dikkat çekicidir (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3: Katılımcıların Araştırmanın İkinci Sorusuna Vermiş Oldukları Cevapların Frekans Değerleri

	Meslek etiğine uymayan	Yönetici	ÖGG	Toplam		Meslek etiğine uymayan	Yönetici	ÖGG	Toplam
1	Ayrımcılık	14	111	125	40	Bencil davranmak	3	10	13
2	Yalancılık	36	87	123	41	Görev esnasında uymamak	7	6	13
3	Saygısızlık	16	104	120	42	Sahte ve yanıltıcı belge düzenlemek	1	11	12
4	Mobing yapmak	12	102	114	43	Hoşgörüsüzlük	2	10	12
5	Görev harici işler yapmak	13	92	105	44	Liyakatsizlik	5	7	12
6	Adil olmamak	8	90	98	45	Vicdansız olmak	0	11	11
7	Değersiz görülme	0	91	91	46	Sigara içmek	0	9	9
8	Hakaret ve küfür	6	84	90	47	Gelişime kapalı olmak	9	0	9
9	Normlara talimatlara	20	56	76	48	Hırsızlık yapmak	0	8	8
10	Duyarsızlık	10	48	58	49	Sahtekârlık	2	5	7
11	Disiplinsizlik	22	32	54	50	Kavga etmek	0	6	6
12	Mesleğini benimsememek	30	19	49	51	Görev ve yetkilerini	1	5	6

Türkiye’de Özel Güvenlik Meslek Mensupları Tarafından Algılanan Etik Değerler ile Etik Dışı Davranışlar
Ethical Values and Unethical Behaviours Perceived by Private Security Professionals in Türkiye

13	İletişimi iyi olmamak	11	32	43	52	Rüşvet almak	0	5	5
14	Sorumluluktan kaçmak	17	24	41	53	Somurtkanlık	1	4	5
15	Çıkarıcı olmak	6	33	39	54	Örgütsel davranışma	2	3	5
16	Ciddi olmamak	10	29	39	55	Kişisel bakım eksikliği	4	1	5
17	Dürüst olmamak	12	27	39	56	Hırslı olmak	0	4	4
18	Kötü alışkanlıklar	4	32	36	57	Tembel olmak	2	2	4
19	Görev ve yetkilerini kötüye	7	29	36	58	Kamu yararını gözetmemek	2	2	4
20	Agresif davranmak	0	31	31	59	Samimiyetsizlik	3	1	4
21	Eşit davranmamak	5	25	30	60	İş bilmezlik	4	0	4
22	Görev saatine uymamak	6	19	25	61	Erdemli davranmamak	0	3	3
23	Görevinin bilincinde	7	18	25	62	İşe alkollü gelmek	0	3	3
24	Ücret politikaları	6	19	25	63	Engelleyici olmak	0	3	3
25	Kaba davranmak	6	17	23	64	Ekipmanı kötü kullanmak	1	2	3
26	Yalakalık yapmak	0	22	22	65	Sadakatsizlik	3	0	3
27	Dikkatsizlik	4	17	21	66	Üstlerine saygısızlık	3	0	3
28	Dedikodu yapmak	5	16	21	67	Kişisel hakları ihlal etmek	0	2	2
29	Kamu ve şirket sırlarını sızdırma	7	14	21	68	Profesyonel olmaman	0	2	2
30	Egoist olmak	0	20	20	69	Görev yerini izinsiz terk etmek	1	1	2
31	Saldırganlık	2	18	20	70	Müşteriye kötü davranmak	2	0	2
32	Taciz	3	16	19	71	İftira	0	1	1
33	Kılık kıyafetin özensiz olması	13	6	19	72	Şikâyetçi yaklaşım	0	1	1
34	Empati vaksunluğu	4	14	18	73	Vücutta dövme ve kesik izleri	0	1	1
35	Mesleğe vaksunmayan	5	12	17	74	İhbar ve şikâyetleri ciddiye	0	1	1
36	Ahlak dışı davranışlar	4	11	15	75	Müşteri odaklı düşünce	0	1	1
37	Eğitim seviyesinin düşük olması	10	5	15	76	Genel kolluğun ilgisizliği	0	1	1
38	Ön yargılı olmak	2	12	14	77	Dolandırıcılık	0	1	1
39	Yanlış yönlendirmek	3	10	13	78	Sakız çiğnemek	1	0	1
Toplam							405	1.577	1.982

5. Sonuç ve Değerlendirme

Araştırma, Türkiye’de çalışan özel güvenlik görevlileri ve yöneticilerinin benimseyerek görev yaparken göz önünde bulundurdıkları etik değerleri tespit etmek üzere gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında

tespit edilen 37 mesleki etik değerın 31'inin özel güvenlik yöneticisi ve görevlileri tarafından birlikte benimsendiği anlaşılmaktadır. Beraberce ifade edilen bu meslek etiği değerlerinin birçoğu çok önemli evrensel değerler arasındadır. Doğruluk, dürüstlük, erdemlilik, güvenilir olma ve tarafsızlık gibi ifade edilen tüm bu değerler mesleğin doğası gereği hizmetlere yansması gereken ve mesleki etik ilkeler olarak belirlenerek uygulamaya konması gereken değerlerdir.

Araştırmada tespit edilen özel güvenlik etik değerlerinin analizi neticesinde elde edilen temaların, Türkiye'de 2007 yılında genelge olarak yayınlanan "Kolluk Etik İlkeleri" genelgesinde ifade edilen adalet, tarafsızlık, dürüstlük, liyakat, saydamlık ve hesap verebilirlik ilkelerini kapsadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte analiz neticesinde güvenilirlik, mesleki davranış ve mesleki yeterlilik başlıkları altında çeşitli ek değerlerin ifade edildiği tespit edilmiştir.

Güvenilirlik özel güvenlik görevlilerinin görevlerinde gerek kamu gerekse de özel hayat açısından gizliliğe riayet etmesi, mesleğini benimseyerek görevine sadakatini ve bu sayede güvenilir olması durumunu ifade etmekteyiz. Mesleki yeterlilik ise özel güvenlik görevlisinin görevini icra ederken gereken disiplini göstermesi ve meslekte alınan görevler açısından liyakate önem verilmesini işaret etmektedir. Mesleğin, hizmet alanlar açısından değerini ortaya koyan ve önemle ele alınması gereken bu iki değer de özel güvenlik mesleği açısından temel mesleki etik ilke olarak benimsenmeli ve uygulanmalıdır.

Mesleki davranış başlığı altında önemli meslek etiği değerleri ifade edilmektedir. Mesleki davranış başlığını, kişinin yaptığı işi benimsemesi, bu yönde kendini geliştirmesi, aynı zamanda iş arkadaşlarının gelişimine katkıda bulunması, işinde etkin ve verimli olması anlamında nitelendirmektedir. Katılımcılar bu yönde birçok etik değer ifade etmişlerdir. Bunlardan saygılı, disiplinli, erdemli, ahlaklı ve vicdanlı olma en fazla ifade edilen değerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar toplum nezdinde değer gören ve takdir toplayan değerlerdir. Bu ve benzeri değerlerin özel güvenlik görevlileri tarafından benimsenmesi ve meslek sürecinde görevlerine yansıtılmalarının sağlanması, mesleğe olan saygının artmasına böylece de mesleğin daha profesyonel hale gelmesine yardımcı olabilecektir.

Güvenilir olma ve gizlilik araştırma katılımcıları tarafından sıklıkla ifade edilen değerler olarak tespit edilmiştir. Bu değerler kolluk kültüründe var olan ve kolluk uygulamalarına yansıyan önemli değerlerdir. Türkiye'de özel güvenlik yarı kamusal ve kamusal alanlarda görev yapabilmektedir. Ayrıca Türkiye'de özel güvenlik hizmetlerinin çerçevesini belirleyen Kanunun önemli prensiplerinden birisi kamu güvenliğini tamamlayıcılıktır. Kanunun öngördüğu bu tamamlayıcılık prensibinin alanda doğru uygulanabilmesini sağlamak amacıyla Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı 2018 yılında bir proje geliştirek genel kolluk personeli ve özel güvenlik görevlilerine bu yönde eğitimler vermiştir. Güvenilir olma ve gizlilik gibi mesleki etik değerlerin katılımcılar tarafından uygulamalarında benimsendiğinin ifade edilmiş olması, KAAAN uygulamasının hedefine daha da yaklaştığını işaret edebilir.

Özel güvenlik görevlisi ve yöneticisi katılımcılar tarafından ifade edilen mesleki etik değerlerden müşteri odaklılık, özel güvenlik mesleğini genel kolluktan ayıran en önemli yönü ifade etmektedir. Günümüzde özel güvenlik görevlileri her ne kadar yarı kamusal ve kamusal alanlarda kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette görev yapsa da, işin "özel" tarafı göz ardı edilmemelidir. Özel güvenlik, mevzuatında zorunlu olanlar hariç, devletin sunmuş olduğu standart hizmetin ötesinde gönüllülük esasına göre güvenlik hizmeti almak isteyen kişi, kurum ve kuruluşlar için bir imkân olarak bulunmaktadır. Özel güvenlik görevlileri bu yerlerde de malikin hakları çerçevesinde yetkilerini kullanmaktadır. Bu bağlamda özel güvenlik unsurlarının hizmetin sunumunda müşteri bağımsız hareket etmeleri düşünülemez. Bu nedenle müşteri odaklılık, özel güvenlik alanında görev yapanlar tarafından hizmetlerin sunumunda göz önünde bulundurulması gereken önemli bir değer olarak etik ilkeler kapsamında değerlendirilmelidir.

CoESS'in üyelerine hitaben yayınlamış olduğu etik kurallar esas alınarak ülkemizde GÜSOD tarafından yayınlanan etik kurallardan "İş Ahlakı" başlığı altında kanunlara uyum, rüşvet ve yolsuzluklara karşı olma, mesleki sorumluluklarını yerine getirme gibi etik değerlere, "Mahremiyet" başlığı altında gizliliğe riayet gibi etik değerlere, "Çalışan Sorumlulukları" başlığı altında doğruluk, dürüstlük ve sır saklama gibi etik değerlere, "Müşteri ile İlişkiler" başlığı altında müşterilerle açık ve şeffaf iletişim gibi etik değerlere ve "Kamu ve Kolluk Kuvvetleri ile İlişkiler" başlığı altında bu ilişkilerde yasal mevzuata uyum gibi etik

değerlere yer verildiği görülmektedir. Bu etik değerlerin genel çerçevede bu araştırmada elde edilen etik değerlerle uyumlu olduğu görülmekle birlikte “İnsan Haklarına Saygı” gibi güvenlik görevlileri için olmazsa olmaz çeşitli etik değerlerin ifade edilmemiş olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte GÜSOD bir işveren derneği olması sebebiyle işveren açısından dile gelmesi gereken “Çalışan Hakları”, “Çalışan Sorumlulukları” ve “Çevrenin Korunması” gibi bazı etik değerleri bu kapsamda ortaya koyduğu görülmektedir. Bu nedenle Türkiye’de sadece özel güvenlik görevlileri için oluşturulmuş ve benimsenerek uygulamaya geçirilmesi gereken etik kurallar mutlaka oluşturulmalıdır. Bu araştırmada elde edilen etik değerler, oluşturulacak özel güvenlik etik ilkeleri için yeterli alt yapıya sahip görünmektedir.

Araştırmada ayrıca özel güvenlik meslek etiğine uymayan davranışların tespiti de amaçlanmıştı. Bu araştırma kapsamında 50’si özel güvenlik görevlisi ve yöneticileri tarafından ortak olarak ifade edilen toplam 78 etik dışı davranış belirlenmiştir. Etik dışı olarak ifade edilen davranışların tümü mesleki etik değerler olarak ifade edilen ve araştırma kapsamında tespit edilmiş olan temaları destekleyen kavramlardır. Öte yandan sadece özel güvenlik görevlileri tarafından ve çok yüksek düzeyde ifade edilmiş olan “değersiz görülme” davranışı üzerinde önemle durulması gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel güvenlik görevlilerine atfedilen “güvenliği sağlama” görevi, mahiyeti sebebiyle çok önem verilmesi gereken bir durumdur. Bu kapsamda yapılan işin önemi karşılığında işgörenin de değer beklemesi doğaldır. Aksi takdirde rol belirsizliği ve rol çatışması yaşanması muhtemeldir. Bu durum özel güvenlik görevlileri tarafından ortaya konulan hizmetin kalitesini olumsuz etkileyebilecektir. Ayrıca, işin önemi yani değerli olması özel güvenlik görevlilerinin mesleği sürdürmeleri açısından da gereklidir. Mesleğin profesyonelleşme düzeyinin artırılmasında özel güvenlik görevlilerinin meslek içerisinde kalmaları ve mesleği benimsemeleri önem taşımaktadır. Tüm bu nedenlerle özel güvenlik yöneticilerinin bu husus üzerinde durmaları ve özel güvenlik görevlilerinin hak ettikleri takdiri kendilerine göstermeleri gerekmektedir.

Bununla birlikte etik kapsamında değerlendirilmeyecek davranışlar da katılımcılar tarafından araştırma kapsamında ifade edilmiştir. Genel kolluğun ilgisizliği, özel güvenlik meslek mensupları açısından meslek etiğine uymayan davranış olarak nitelenemez. Ancak bu araştırma kapsamında katılımcı tarafından dile getirilmiş olması, özel güvenlik görevlisinin kendisini genel kollukla bütünleştirme eğilimine işaret edebilir. Bu husus, genel kolluk özel güvenlik işbirliği açısından üzerinde önemle durulması ve araştırılması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel kolluk özel güvenlik ilişkisi ve işbirliği genel güvenlik açısından elzem olmakla birlikte, özel güvenliğin “özel” tarafının göz ardı edilmeden oluşturulması ve sürdürülmesi gereklidir. Aksi takdirde özel güvenlik genel kolluğun bir uzantısı haline gelerek bir devlet gücü haline gelir ki, bu durum özel güvenlik hizmetlerinin temel felsefesinin ortadan kalkması anlamına gelir.

Araştırma kapsamında özel güvenlik görevlileri tarafından çokça ifade edilmiş etik dışı davranış olan “değersiz görülme” özel güvenlik mesleğinin profesyonelleşmesi başta olmak üzere alanda sunulan hizmetin etkinlik ve verimliliği açısından uygulamacılar, yöneticiler ve araştırmacılar açısından özenle ele alınması gereken bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kamu güvenliğini tamamlayıcı mahiyette görev yapmaları sebebiyle özel güvenlik görevlileri toplum güvenliği açısından da önemli bir hizmet sunmaktadırlar. Sunmuş oldukları hizmetin kalitesi genel güvenlik algısını olumlu veya olumsuz etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Bu sebeple ortaya koymuş oldukları işin değerini kendilerine ve önemini kendilerine hissettirecek tedbirlerin yöneticiler tarafından alınması gerekmektedir. Öte yandan özel güvenlik hizmeti alan kişi, kurum ve kuruluş yetkililerinin, alana ilişkin eğitim zorunlulukları bulunmaması sebebiyle, alınan hizmetin önemi hakkında bilgi sahibi olmamaları bu sonucun oluşmasında etkili olmuş olabilir. Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı başta olmak üzere alan unsurları tarafından düzenlenecek eğitim faaliyetlerinde, bu hususun ele alınmasında fayda bulunmaktadır.

Etik kuralların meslek mensuplarına benimsetilerek uygulanmasının sağlanmasında eğitim büyük önem taşımaktadır. Özellikle mesleğe giriş eğitimlerinde adaylara verilecek etik dersi, bireyin bu kuralları benimsemesi açısından etkili olacaktır. Bu bağlamda Türkiye’de özel güvenlik mesleğine giriş şartlarından olan zorunlu eğitim müfredatında etik dersinin bulunmaması büyük bir eksiği işaret etmektedir. Bu

nedenle özel güvenlik eğitimlerine ilişkin düzenleme faaliyetlerinde özel güvenlik temel ve yenileme eğitimlerine etik dersinin eklenmesi yönünde çalışma yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Bu araştırma kapsamında tespit edilen etik değerlerden hangilerinin meslek etiği açısından en fazla benimsendiği ve çalışanlar açısından en ön planda değerlendirdiği yönünde nicel araştırmalar yapılmasında fayda bulunmaktadır. Bununla birlikte etik tutum ve davranışın birçok iş tutumu ile ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin etik davranış algıları ile hangi iş tutumlarının ilişkili olduğu ve bu etik davranış algısının hangi iş tutumları üzerinde etkili olduklarının tespitine yönelik nicel araştırmalar yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author(s) declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Yazarların Katkıları/Authors Contributions

Çalışmanın Tasarlanması: Yazar-1 (%20), Yazar-2 (%20), Yazar-3 (%20), Yazar-4 (%20), Yazar-5 (%20)

Conceiving the Study: Author-1 (%20), Author-2 (%20), Author-3 (%20), Author-4 (%20), Author-5 (%20)

Veri Toplanması: Yazar-1 (%20), Yazar-2 (%20), Yazar-3 (%20), Yazar-4 (%20), Yazar-5 (%20)

Data Collection: Author-1 (%20), Author-2 (%20), Author-3 (%20), Author-4 (%20), Author-5 (%20)

Veri Analizi: Yazar-1 (%20), Yazar-2 (%20), Yazar-3 (%20), Yazar-4 (%20), Yazar-5 (%20)

Data Analysis: Author-1 (%20), Author-2 (%20), Author-3 (%20), Author-4 (%20), Author-5 (%20)

Makalenin Yazımı: Yazar-1 (%20), Yazar-2 (%20), Yazar-3 (%20), Yazar-4 (%20), Yazar-5 (%20)

Writing Up: Author-1 (%20), Author-2 (%20), Author-3 (%20), Author-4 (%20), Author-5 (%20)

Makale Gönderimi ve Revizyonu: Yazar-1 (%20), Yazar-2 (%20), Yazar-3 (%20), Yazar-4 (%20), Yazar-5 (%20)

Submission and Revision: Author-1 (%20), Author-2 (%20), Author-3 (%20), Author-4 (%20), Author-5 (%20)

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).

Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

Kaynaklar

Adams, A.A. (2014), *Security Ethics: Principled Decision-Making in Hard Cases*, (Ed.: M.Gill), *The Handbook of Security*, s.959-979, London: Palgrave Macmillan.

Adolf, D. (2012), *Ethics in Security Management: Development of a Theoretical Model*, *Journal of Applied Security Research*, 8(1), s. 38-60. <https://doi.org/10.1080/19361610.2013.738399>

Akdoğan, H. (2003), *Muhasebe Meslek Etiğinin Kamunun Aydınlatılmasındaki Önemine Meslek Mensuplarının Yaklaşımları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Altın, Ş. (2017), *Perakendecilik Sektöründeki Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılık, Meslek Etiği Algılamaları, İş Tatmini ve Tükenmişliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altınbay. A. (2022), *Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik İklim Algısının İşgören Performansı ve İş Doyumu İle İlişkisi*, *EKEV Akademi Dergisi*, 90(1), s.1-18.

Aproser. (2024), <https://www.aproser.es/web/wp-content/uploads/2016/06/Act-5-2014-on-Private-Security.-Unofficial-translation.pdf>, Erişim tarihi: 10.01.2024.

Arda, B. (2004), *Etiğe Kavramsal Giriş ve Temel Yaklaşımlar, Bilim Etiği ve Bilim Tarihi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınları.

- Aslimoski, P. ve Gerasimoski, S. (2012), *The Importance of Ethics in Realizing the Private Security*, International Scientific Conference Security and Euroatlantic Perspectives of the Balkans,(Tam metin bildiri), s.174-185.
- Attia, A., Shankarmahesh, M.N. ve Singhapakdi, A. (1999), Marketing Ethics: A Comparison of American and Middle-Eastern Marketers, *International Business Review*, 8, s.611–632.
- Aydın, İ. (2002), *Yönetmelik ve Örgütsel Etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bellis, C. (2000), Professions in Society. *Australian Actuarial Journal*, 6 (1), s.1-32.
- Bengtsson, M. (2016), How to Plan and Perform a Qualitative Study Using Content Analysis, *NursingPlus Open*, 2, s.8-14.
- Birinci, G., Kılıçer K., Ünlüer, S. ve Kabakçı, I. (2009), *Eğitim Teknolojisi Alanında Yapılan Durum Çalışması Araştırmalarının Yöntemsel Değerlendirilmesi*. III. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Born, H., Caparini, M., Cole, E. ve Scherrer, V. (2007), *Geneva centre for the democratic control of armed forces (DCAF), Policy Paper-No20*. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PP20_Born_Caparini_Cole_.pdf Erişim tarihi: 10.01.2024.
- Button, M. ve Dalda, Y. (2014), *Private Security Regulation in the European Union: Lessons for Turkey*. http://sivilgozetim.org.tr/web_arsiv/Source/Publication/en/A.A.4_Private_Security_Regulation_in_the_European_Union_and_Turkey.pdf Erişim tarihi: 10.01.2024.
- Buyruk Akbaba, A. N. (2018), Muhasebede Etik, Mesleki Değerler, Etik ve Tutum, IES 4 Kapsamında İnceleme. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20 (Özel Sayı), s.762-778.
- Christián, L. (2017), The Role of Complementary Law Enforcement Institutions in Hungary: Efficient Synergy in the Field of Complementary Law Enforcement – A New Approach, *Public Security and Public Order*, (18), s.132–139.
- Cooper, P., Brady, L., Hardeman, O. H., Hyde, A., Naff, K. C., Ott, J. S. ve White, H. (1998), *Public Administration for the Twenty-First Century*, Harcourt Brace College Publishers, Fort Worth.
- Crabtree, B. F. ve Miller, W. L. (1999), *Doing Qualitative Research*, Sage Publications.
- Creswell, J.W. (1998), *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*, London: SAGE Publications.
- Creswell, J.W. (2012), *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative Research* (4. Baskı). Boston: Pearson Education Inc.
- Çetin, A., Güleç, R., ve Kayasandık, A. E. (2015), Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, (October/Ekim), s.18-31.
- Çukacı, Y. C. (2006), Kamuyu Aydınlatmada Muhasebe Meslek Elemanının Etik Anlayışı ve İzmir İlinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (1), s.89-111.
- Davey, L. (1991), The Application of Case Study Evaluations. (Çeviri, Tuba GÖKÇEK) Research & Evaluation, 2(9), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/90882>, Erişim tarihi: 15.02.2024.
- Demirci, U. (2021a), Özel Güvenlik Görevlilerinin Profesyoneleşme Tutumları: Türkiye’de Amprik Bir Çalışma, *Verimlilik Dergisi*, 2, s.157-176.
- Demirci, U. (2021b), Özel Güvenlik Meslek İmajı ve Üniformanın Etkisi. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 10(2), s.595-620.

- Demirci, U. (2022), Türkiye’de Gerçekleştirilen Güvenlik İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), s.583-604.
- Demirci, U. ve Çengel, R. (2021), Türkiye’de Özel Güvenlik Uygulamalarının Temel Prensipleri, (Ed: B.Selçuk; S.Ünal; Y.L.Mert), *Sosyal Bilimlerde Akademik Çalışmalar 2*, s.197-217. İzmir: Duvar Yayınları, ISBN: 978-625-7502-77-1.
- DeSensi, J. ve Rosenberg, D. (1996), *Ethics in Sport Management*, Fitness Information Technology, Morgantown, WV.
- Dolaşır, S. (2005), Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeylerine İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Durkheim, E. (1986), *Meslek Ahlakı*. (Çev.: M. Karasan), Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Feil, A. A., Diehl, L. ve Schuck, R. J. (2017), Professional Ethics and Accounting Students: Analysis of The Intervening Variables, *Cadernos EBAPE.BR*, 15(2), s.256-273.
- Genelge (2007), Kolluk Etik İlkeleri Genelge. <https://www.bursa.pol.tr/kolluk-etik-ilkeleri-genelge> Erişim tarihi: 30.01.2024
- Gerorge, B. ve Kimber, S. (2014), The History of Private Security and Its Impact on the Modern Security Sector, (Ed.: M. Gill), s.21-40, *The Handbook of Security*, London: Palgrave Macmillan.
- Gümüş, O. (2019), *Profesyonelleşme ve Özel Güvenliğin Profesyonelleşme Düzeyinin Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- GÜSOD (2024), *Güvenlik Servisleri Organizasyon Derneği*. <https://gusod.com.tr/etik-davranis-kurallari-ve-uygulama-prensipleri> Erişim tarihi: 14.01.2024.
- Ha, K., Ka, K. ve Kim, J. (2016), Effects of the Work Ethic in Private Security Guards on Job Attitude and Job Immersion are Investigated, *Public Value*, 1(2), s.24-29.
- İlgaz, S. ve Bilgili, T. (2006), Eğitim ve Öğretimde Etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), s.199-210.
- İşgüden, B. ve Çabuk, A. (2006), Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (9), s.59-86.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. ve Boles, J. S. (2013), Bringing Meaning to the Sales Job: The Effect of Ethical Climate and Customer Demandingness, *Journal of Business Research*, 66, s. 2301-2307.
- KAAN (2024), Genel Kolluk Özel Güvenlik İşbirliği (KAAN) Uygulaması, <https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/kaan> Erişim tarihi: 29.01.2024
- Kang, K. ve Kim, S. (2011), Effect of the Private Security Guard Unethical Work Ethic on Job Attitude and Customer Service, *Convergence Security Journal*, 11(2), s.55-64.
- Karayol, M. ve Yavuz Eroğlu, S. (2020), Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleki Etik ve Mesleki Motivasyon Durumlarının İncelenmesi: Muş İli Örneği, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), s.655-664. <https://doi.org/10.18506/anemon.683076>
- Kısakürek, M. ve Alpan, N. (2010), Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (47), s.213-228.
- Kim, H. S. (2013), A Study on the Influence of the Work Ethic Cognition of Civil Security Industry Employees on the Organization’s Achievement -Mainly with Service Quality Mediated Effect-, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Suwon Kyonggi University.
- Kim, Y. ve Park, K. (2015). The Structural Relationships between Organizational Ethical, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Private Security Guards, *Korean Science Journal*, 42, s.59-85.

- Kuçuradi, İ. (1988), *Etik*. Ankara: Meteksan Yayınları.
- Kutlu, H.A. (2008), Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkiyemleri: Kars ve Erzurum İllerinde Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (2), s.143- 170.
- LeCompte, M.D. ve Goetz, J.P. (1982), Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research, *Review of Educational Research*, 52(1), s.31-60.
- Lefkowitz, J. (2006), The Constancy of Ethics Admits the Changing World of Work, *Human Resource Management Review*, 16, s.245-268.
- Livingstone, K. ve Hart, J. (2003), The Wrong Arm of The Law? Public Images of Private Security, *Policing and Society*, 13(2), s.159-170.
- Marks, M. ve Goldsmith, A. (2006), The State the People and Democratic Policing in South Africa, (Ed.: J. Wood ve B. Dupont), *Democratic society and the governance of security*, s.139-165, Cambridge, Cambridge University Press.
- Menekşe, R. (2008), Ankara’da Faaliyet Gösteren A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışmakta Olan Personelin Tüketiciye Karşı Etik Davranışlarını Algılama Düzeyleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(4), s.83-117.
- Merriam, S. B. (1998), *Qualitative Research and Case Study Applications in Education*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Mevzuat Bilgi Sistemi (2024), Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=7190&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> Erişim tarihi: 14.01.2024.
- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994), *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*, London: SAGE Publications.
- Mulki J. P., Jaramillo, F. ve Locander, W. B. (2006), Effects of Ethical Climate and Supervisory Trust on Salesperson’s Job Attitudes and Intentions to Quit, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26(1), s.19-26.
- NCJRS (1976), Codes of Ethics for Private Security Management and Private Security Employees, <https://www.ojp.gov/pdffiles1/Digitization/38434NCJRS.pdf> Erişim tarihi: 10.01.2024.
- Othman, R., Omar, N., Azam, A., Ibrahim, S., Farouq, W. A., Rustam, N. ve Aris, N. A. (2014), Influence of Job Satisfaction and Codes of Ethics on Integrity among Police Officers, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 145, s.266-276.
- Otlu, F. (1991), Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlakının Yeri ve Önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, s.125-142.
- Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S. (2005), Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), s.95-109.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010), *Örgütsel Davranış*, 4. Baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Pastor, J. (2003), *The Privatization of Police in America*. Jefferson. North Carolina, McFarland and Company Publishers Incorporated.
- Pehlivan-Aydın, İ. (2001), *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Rosenko, M. (1998), *Etiğin Temelleri*. Moskova: LANİ Yayınları.
- Sağlam, İ. (2016), Okul Öncesi Eğitimde Öğretmenlerin Meslek Etiği Farkındalık Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- SEESAG (2006), The Sarajevo Code of Conduct for Private Security Companies, <https://www.seesac.org/f/docs/Private-Security-Companies/The-Sarajevo-Code-of-Conduct-for-Private-Security-Companies-EN.pdf>, Erişim tarihi: 05.01.2024.
- Shernock, S. K. (2010), The Effect of Patrol Officers' Defensiveness toward the Outside World on Their Ethical Orientations, *Criminal Justice Ethics*, 9(2), s.24-42.
- SIA (2024), <https://www.securityindustry.org/about-sia/bylaws-policies-and-rules/sia-membership-code-of-ethics/>, Erişim tarihi: 10.01.2024.
- Steinberg, S. S. ve Austern, D. T. (1996), *Hükümet Ahlak ve Yöneticiler*, (Çev.: T. Ergun), Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayını.
- Stockholder, K. (1997), *Regulation of the Private Security Industry in British Columbia*, Correspondence to Ujal Dosanjh, British Columbia Civil Liberties Association.
- Şen, M. L. (1998), Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TFF (2024), TFF Etik Kurulu Talimatı, <https://www.tff.org/Resources/TFF/Documents/TALIMATLAR/Etik-Kurulu-Talimati.pdf>, Erişim tarihi: 01.07.2024.
- TOBB, (2014), Özel Güvenlik Sektör Raporu, https://www.tobb.org.tr/Documents/yayinlar/2014/ozel_guvenlik_meclisi_int.pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2024.
- Torlak, Ö. (2001), *Pazarlama Ahlakı*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Türkiye Bilimler Akademisi (2002), *Bilimsel Araştırmada Etik ve Sorunları*, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- Van Steden, R., van der Wal ve Lasthuizen, K. (2014), Overlapping Values, Mutual Prejudices: Empirical Research in to the Ethos of Police Officers and Private Security Guards, *Administration & Society*, s.1-31.
- Wakefield, A. (2003), *Selling Security, The Private Policing of Public Space*, Cullompton: Willan, <https://doi.org/10.4324/9781843924852>
- Westmarland, L. (2006), Police Ethics and Integrity: Breaking the Blue Code of Silence, *Policing and Society*, 15(2), s.145-165.
- Wilensky, H. L. (1964), The Professionalization of Everyone?, *American Journal of Sociology*, 70, s.137-158.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zainal, Z. (2007), Case Study as A Research Method, *Jurnal Kemanusiaan*, 9, s.1-6.