



## ÖZEL GÜVENLİK MESLEĞİNDE KADIN GÖRÜNÜRLÜĞÜ: YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ\*

**Latif GÖKALP\*\***

**Mertcan ARITÜRK\*\*\***

### Öz

Güvenlik alanının eril bir örgüt kültürü ile karakterize edildiği bilinmektedir. Bu çalışma, özel güvenlik mesleğinde kadınların istihdam oranını ve cinsiyet eşitsizliğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, nitel araştırma yönteminden durum çalışması deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemi Yozgat Bozok Üniversitesi'nde çalışan 17 kadın özel güvenlik personelinden oluşmaktadır. Görüşme formları ile elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Çalışmada, özel güvenlik mesleğinin erkek egemen bir meslek olduğu, erkek görevliler ile problemler yaşandığı, kadın olmanın, kadın güvenlik şef ya da yöneticisinin olmamasının dezavantaj olduğu, cinsiyet eşitsizliğinin belirginliği tespit edilmiştir. Ayrıca görevlilerde iş doyumunun olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Özel güvenlik, kadın görünürlüğü, cinsiyet eşitsizliği, iş doymu.

\* Bu çalışma; T.C. Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 28.06.2024 tarih 15-25 sayılı etik komisyon onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

\*\* Öğr. Gör. Yozgat Bozok Üniversitesi, Şefaati Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, [latif.gokalp@yobu.edu.tr](mailto:latif.gokalp@yobu.edu.tr), Yozgat/Türkiye.

\*\*\* Öğr. Gör. Yozgat Bozok Üniversitesi, Şefaati Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, [mertcanariturk@gmail.com](mailto:mertcanariturk@gmail.com), Yozgat/Türkiye.

## WOMEN'S VISIBILITY IN THE PRIVATE SECURITY PROFESSION: YOZGAT BOZOK UNIVERSITY EXAMPLE

### Abstract

*It is known that the security field is characterised by a masculine organisational culture. This study aims to determine the employment rate of women and gender inequality in the private security profession. The research was conducted using case study design from qualitative research method. The sample consists of 17 female private security personnel working at Yozgat Bozok University. The data obtained through interview forms were subjected to content analysis. In the research, it was determined that the private security profession is a male-dominated profession, there are problems with male officers, being a woman, not having a female security chief or manager is a disadvantage, and gender inequality is evident. In addition, it was determined that there was job satisfaction in the officers.*

**Keywords:** *Private security, women's visibility, gender inequality, job satisfaction.*

### 1. GİRİŞ

Özel güvenlik, “kamu kolluk kuvvetleri dışında kalan ve öncelikli olarak belirli kişi, kuruluş ya da tesislere yönelik suç, kayıp ya da zararın önlenmesiyle ilgilenen kişi, kuruluş ve hizmetleri” ifade etmektedir (Cunningham vd., 1990). Bu sektörün tarihi 1915 yılında Kaliforniya'da özel dedektifler için lisans zorunluluğu getirilmesine kadar uzanmaktadır. Allan Pinkerton tarafından kurulan sektörün Amerika Birleşik Devletleri'ndeki geçmişi neredeyse bir asır öncesine dayanmaktadır (Lipson, 1988). Farklı ülkelerdeki (İngiltere, ABD, Hindistan, Çin, Güney Afrika) güvenlik görevlilerinin sayısı polisin sayısını geçmektedir. Suç oranı arttıkça sayılar da artmaya devam etmektedir. 1990'ların sonundan 2000'lerin başına kadar Avrupa'da özel güvenlik sektörü tarafından istihdam edilen kişi sayısı yaklaşık 600.000'dir. Hollanda özel güvenlik sektörünün yıllar içinde bu kadar hızlı büyümesiyle birlikte, “Avrupa Birliği'nin birçok ülkesinde faaliyet gösteren büyük küresel güvenlik şirketleri ortaya çıktı: G4S, Securitas ve Prosegur. Örneğin, G4S'in dünya çapında 110 ülkede faaliyet

gösteren 600.000'den fazla çalışanı vardır ve 6,4 milyar sterlin gelir elde etmektedir" (Button ve Stiernstedt, 2017).

Türkiye'de özel güvenlik hizmetlerine yönelik ilk çalışmalar 1960'lı yıllarda başlamış, fakat 1974 yılında TBMM'inde Adalet Komisyonu tarafından ele alınan tasarıda özel güvenlik teşkilatının oluşturulmasının devletin kamu düzenini ve güvenliğini sağlayamadığının bir itirafı olacağı gerekçesiyle reddedilmiştir (Derdiman, 2005). 1981 yılında ise 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun'un kabulü ardından özellikle 90'lı yıllarda birçok özel güvenlik şirketi kurulmuştur (Mil, 2014). 2004 yılında kabul edilen 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile 80'li yıllardan itibaren mevzuat açısından yaşanan olumsuzluklar ve boşluklar giderilmeye çalışılmış ve günümüzde bahsi geçen kanun ile özel güvenlik mesleği son halini almıştır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de özel güvenlik hizmetlerine olan talep ve ihtiyacın son birkaç on yılda katlanarak arttığı ifade edilebilir. Avrupa Özel Güvenlik Şirketleri Birliği'nin (CoESS) yayımladığı rapora göre Türkiye, Avrupa'nın en büyük özel güvenlik sistemine sahip ülkesi olmuştur (Uçkun, vd., 2012). Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından; Türkiye'deki Özel Güvenlik Eğitim Kurumu sayısı 563, Özel Güvenlik Şirketi Sayısı ise 1.311 olarak açıklanmıştır (URL-1).

Tarihsel olarak güvenliği sağlama geleneksel anlamda erkek mesleği olmuştur (Eichler, 2015; Higate, 2011). Özel güvenlik sektörü, tehlikeli olduğu ve fiziksel güç gerektirdiği için yalnızca erkeklere uygun olduğu yönündeki önyargılar nedeniyle karakteristik olarak erkek egemen bir sektör olmuştur (Hinde ve Marchant, 2015). Koruma kavramının kendisi de uzun zamandır cinsiyetlendirilmiş ve güç, saldırganlık ve cesaret gibi eril niteliklerle ilişkilendirilmiştir (Eichler, 2015). Ancak, dünya genelinde kadınların polis ve

ordu gibi kamu güvenlik kurumlarına dahil olması bu normu yavaş yavaş aşındırmaya başlamıştır (Higate, 2011; Heinecken, 2016; Weitz, 2015). Güvenlik hizmetlerine katılan kadınların sayısı erkeklere kıyasla hala marjinal düzeyde olsa da, BM'nin 1325 sayılı kararı polis ve ordu gibi kamu güvenlik kurumlarına daha fazla kadının dahil edilmesi yönünde uluslararası bir baskı oluşturmuştur (Heinecken, 2016).

Tüm kurum ve kuruluşlarda olması gerektiği gibi güvenlik kurumlarında da kadınların güvenliğin sağlanmasının her kademesine eşit şekilde dahil edilmesi ve katılımı bir gerekliliktir. Kadınların dışlanması sadece işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği için verilen daha geniş çaplı mücadeleleri etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kadınları bütün bir sektörde istihdam fırsatlarından mahrum bırakır. Kadınlar, emniyet ve güvenlikleri açısından erkeklerden farklı şekilde etkilendikleri için, kadınların tüm barış ve güvenlik bağlarına katılarak ortaya çıkan stratejilerin onların ihtiyaçlarını karşılamasını sağlamak hayati önem taşımaktadır (Heinecken, 2015; Kreft, 2017; UN Women, 2016).

### 1.1. Literatür Tarama

BM'nin 1325 sayılı kararı, kadınların karar alma, çatışma önleme, çözme ve yönetme dâhil olmak üzere barışı koruma operasyonlarının tüm seviyelerine dâhil edilmesinin önemini vurgulamıştır (Kreft, 2017; UN Women, 2016). Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, kadınların dahil edilmesi için uygun bir yaklaşım olarak önerilmiş ve politikaların, hedeflerin ve stratejilerin, erkeklerin ve kadınların işyerinde eşit şekilde etki edebilmelerini, katılabilmelerini ve fayda sağlayabilmelerini sağlayacak şekilde değiştirildiği bir süreç olarak tanımlanmıştır (OSAGI, 2002, vi).

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma ilkelerinin temelinde, kadınların sadece eşit fırsatlara sahip olma hakkı değil, aynı zamanda özellikle güvenlik sektöründe

kadınların gereklilikten dolayı dahil edilmesi gerektiği gerçeği yatmaktadır. Bu sektörde daha fazla kadına ihtiyaç duyulmasının bir dizi araçsal nedeni vardır. Sadece erkekler ve kadınlar güvensizlikten farklı şekilde etkilenmekle kalmaz, aynı zamanda yasal, kültürel ve psikolojik nedenlerden dolayı kadınların kadınlarla birlikte beden ve ev araması yapması da gereklidir (Diphorn, 2013; Karim ve Beardsly, 2013). Diğer nedenler ise kadınların toplumdaki konumları ve sosyalleşme biçimleri temelinde güvenlik hizmetlerinin sağlanmasına yapabilecekleri benzersiz katkılarla ilgilidir. Kadınların göstermelik varlığının bile suistimalleri caydırdığı tespit edilmiştir (Lopes, 2011).

Ancak kadınların güvenlik sektörüne dahil edilmesini zorlaştıran pek çok faktör bulunmaktadır. Literatür, güvenlik alanının eril bir örgüt kültürü ile karakterize edildiğini göstermektedir (Diphorn, 2013; Eichler, 2016; Stachowitsch, 2015). Connell ve Messerschmidt'e (2005) göre, erkekler güvenlik sektörleri gibi belirli sektörlerde hâkim olmaya devam etmektedir çünkü hegemonik erkeklik bürokrasilerin, kurumların ve iş yerlerinin yapılandırılmasında büyük rol oynamıştır. Bu nedenle, güvenlik sektörleri “büyük ölçüde erkekler tarafından ve erkekler için yaratılmış, eril deneyimleri [ve] eril değerleri [yansıtan] örgütsel sistemlerle” (Alvesson ve Due Billing, 2009) oldukça cinsiyetlidir.

Bu tür eril mesleki kültürler genellikle erkek ve kadınların davranışları, özellikleri ve yetenekleri açısından ikili karşıtlar olduğunu ileri süren biyolojik deterministik argümanlara dayanmaktadır. Bunların genellikle doğaları gereği biyolojik cinsiyetleriyle bağlantılı olduğu varsayılır (Morton vd., 2009). Dolayısıyla erkeklerin erkeksi, kadınların ise kadınsı olduğu varsayılır. Daha da önemlisi, erkekler ve kadınlarla ilişkilendirilen niteliklerin birbirini tamamlayıcı ancak karşıt nitelikler olduğu, erkeklerin kadınların sahip olmadığı niteliklere sahip olduğu ve bunun tersinin de geçerli olduğu düşünülmektedir (Heilman, 2012). Bu tür algılar, belirli bir bağlamda, erkeklik ve kadınlıklarına ilişkin olarak erkek

ve kadınlarda neyin kabul edildiğini ve değer verildiğini belirleyen cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rollerinin sosyal inşalarında ortaya çıkmaktadır (Ensor, 2018). Bu durum, erkeklerin ve kadınların hem işyerinde hem de evde belirli rollere daha uygun olarak sınıflandırılmasına yol açabilmektedir.

Güvenlik sektörlerindeki bu cinsiyete dayalı işbölümünün çeşitli sonuçları vardır. Birincisi, kadınların sırf kadın oldukları için belirli pozisyonlarda hizmet veremeyeceklerine dair özcü düşünceleri sürdürmektedir (Hearn ve Parkin, 2002). İkinci olarak, kadınların daha iyi ücret ve prestije sahip pozisyonlara yükselme fırsatlarını sınırlamaktadır. Üçüncü olarak, kadınların istihdam fırsatlarına erişimini sınırlamaktadır (SASSETA, 2016). Son olarak, kadınlar ikincil rollere hapsedildiklerinde ve azınlıkta kaldıklarında, güvenliklerini etkileyen karar alma süreçlerini etkileyemezler. Suç ve cinsel şiddet karşısında en savunmasız olanlar genellikle kadınlar olduğu için bu durum özellikle sorunludur (Tennant, 2020).

Bu cinsiyetçi iş bölümünün sonuçları iki yönlüdür. Kadınlar ya toplumsal cinsiyet perspektifinin gerekli olduğu pozisyonlar yerine düşük riskli pozisyonlarla sınırlandırılmakta ya da yetenekli olarak görülmek için bu eril kültüre asimile olmaya zorlanmaktadır (Heinecken, 2015; Kreft, 2017). Her iki durumda da bu durum, kadınları marjinalleştiren ve saldırganlığı teşvik eden bu eril kurum kültürünü değiştirme becerilerini etkilemektedir (Carreiras, 2008). Bunu yapmak için, ötekileştirilmelerine katkıda bulunan mevcut kalıp yargıları değiştirecek kritik bir kitleye ulaşmaları gerekmektedir (Kanter, 1977).

Toplumsal cinsiyet ikiliklerini değiştirmek için daha fazla kadının dâhil edilmesi önemli olsa da, bu tek başına toplumsal cinsiyete dayalı kurumları dönüştüremez (Olsson, 2000). Bunun nedeni, kadınların başarılı olmak için genellikle kadınlıklarını sulandırmak ve hegemonik erkeklikleri benimsemek zorunda kalmalarıdır. Buna meydan okuduklarında ise genellikle erkek

meslektaşlarının direnciyle karşılaşmaktadırlar (Heinecken, 2016). Bu nedenle, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma programları, kadınların katılımını artırmanın yanı sıra eşitsizlik üreten kurumsal kültürleri ve politikaları dönüştürmeye çalışmalıdır (Debusscher ve Hulse, 2014).

Güvenlik sektöründe istihdam eşitsizliğini sürdüren zorlukların birçoğu, kadınların dahil edilmesini, dışlanmasını ve toplumsal cinsiyet normlarını değiştirme kabiliyetini etkileyen ataerkil değerlere derinlemesine dayanmaktadır (Wilén ve Heinecken, 2018). Ataerkillik teriminin zaman içinde gelişen farklı tanımları vardır. Facio'ya (2013) göre ataerkillik, “kadın cinsiyetinin tarihsel yenilgisinin dünyasını ifade eder. İktidarı erkekler ve kadınlar arasında kadınların aleyhine olacak şekilde eşitsiz olarak dağıtan bir siyasi örgütlenme biçimidir”. Bu tanım ataerkilliğin neleri içerdiğini açıklığa kavuşturursa da, kadın güvenlik görevlilerinin deneyimlerine odaklanan bu çalışmaya daha iyi uyduğuna inanıldığı için daha ziyade Walby'nin ataerkillik tanımından yararlanılmıştır. Walby (1990) ataerkilliği “erkeklerin kadınlara hükmettiği, onları ezdiği ve sömürdüğü bir sosyal yapı ve uygulamalar sistemi” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, erkeklerin kadınlara ve topluma hükmettiğini ve kadınların erkekler ve ataerkil toplum tarafından bastırıldığını özetlemektedir. Bu tanım, toplumsal cinsiyet kalıplarının yaratıldığını ve toplumların kadınlar aleyhine erkekleri destekleyecek şekilde yapılandırıldığı bir cinsiyet ayrımcılığı kavramını sürdürdüğünü ima etmektedir. Walby (1990), bu ataerkil değerlerin, üretici ve yeniden üretici emek, devlet, şiddet ve cinsellik de dahil olmak üzere toplumdaki bir dizi yapı tarafından yeniden üretildiğini ve sürdürüldüğünü savunmaktadır. Bu ataerkil sistemin özünde, erkek ve kadınların oynaması gereken rol türleri ve yeteneklerine ilişkin beklentileri şekillendirmeye devam eden bir kültür bulunmaktadır. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet dönüşümünün sağlanabilmesi için toplumu karakterize eden bu ataerkil normların da değişmesi gerekmektedir (Wilén ve Heinecken, 2018).

Tennant (2020)'a göre tüketiciler erkeklerin daha iyi koruma sağlayabileceği algısı nedeniyle genellikle erkek güvenlik görevlileri talep etmektedir. Özel güvenlik hizmetleri, “yemek, temizlik [...] bakım ve bahçe işleri” gibi diğer sözde destek hizmetleriyle birlikte “çekirdek olmayan” işler olarak sınıflandırılmaktadır. Birçok üniversite ve diğer büyük işletmelerde olduğu gibi, bu tür hizmetler genellikle dışarıdan temin edilmektedir (Bardill, 2008). Bu da istihdam ilişkisine başka bir boyut getirerek işveren, çalışan ve tüketici arasında üçgen bir istihdam ilişkisi yaratmaktadır (ILO, 2011). Dolayısıyla, tüketici talepleri bu sektörde kimin istihdam edileceğinin belirlenmesinde büyük rol oynayabilmektedir. Bu durum çoğu zaman toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması hedeflerinin uygulanma olasılığını da engellemektedir. Daha fazla kadın istihdam etmeye açık olan şirketler bile iş kaybedebilecekleri için bunun peşinden gitmeyecektir (Tennant, 2020).

Literatür incelemesi; kadın, toplumsal cinsiyet ve görünürlük anlamında ulusal (Mertol vd., 2022; Hasanoğlu ve Özsoy, 2024; Alp, 2023; Kısa, vd., 2023; Özocaklı ve Khanalizadeh, 2023; Negiz vd., 2024) ve uluslararası (Chanana, 2003; Ballakrishnen vd., 2019; Stead, 2013; McCluney ve Rabelo, 2019; Ustek, 2015; Fernando vd., 2019) birçok çalışmanın olduğunu ancak özel güvenlik ve kadın odaklı çalışmaların oldukça sınırlı olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte özel güvenlik mesleğinde olmasa bile genel kollukta kadınların değerlendirildiği “Türkiye’de Kadın Polis İstihdamının Analizi” (Yıldız, 2017), çalışması göze çarpmaktadır. Sopitshi (2021)'nin “Kadınlar ve Özel Güvenlik: Kadın Güvenlik Görevlilerinin İş-Aile İhtiyaçlarına İlişkin Sosyolojik Bir Araştırma” başlıklı çalışması ile Tennant (2020)'in “Bu Bir Kadın İş Değil”: Güney Afrika Özel Güvenlik Sektöründe İstihdamın Cinsiyete Dayalı Doğasının İncelenmesi” isimli çalışmaları özel güvenlik alanında yapılan sayılı çalışmalar arasında yer almaktadır. Belirtildiği gibi, özel güvenlik bağlamında cinsiyete odaklanan çok az literatür bulunmaktadır. Bu çalışma türünün ilklerinden biri olduğundan, bu bağlamda



Türkiye'deki istihdamın cinsiyete dayalı doğası ve kadınların bu sektörde iş bulma konusunda karşılaştıkları engeller hakkında bilgi edinmekte ve içgörü sağlamaktadır. Ayrıca, bu çalışma sektörde daha fazla araştırma ve reform için bazı öneriler sunmaktadır.

## 1.2. Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı; bir yükseköğretim kurumunda özel güvenlik mesleğini icra eden kadınların hangi oranda istihdam edildiği, cinsiyet eşitliği veya eşitsizliğinin var olup olmadığını tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırma sürecinde çalışmayı şekillendirmiş olan sorular aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yozgat Bozok Üniversitesi'nde özel güvenlik mesleğini icra eden kadınların oranı erkeklere nazaran ne kadardır?
- Yozgat Bozok Üniversitesi'nde özel güvenlik mesleğini icra eden kadınların yaşadığı zorluklar nelerdir?
- Yozgat Bozok Üniversitesi'nde özel güvenlik mesleğini icra eden kadınların karşılaştıkları olumlu durumlar nelerdir?
- Yozgat Bozok Üniversitesi'nde özel güvenlik görevlisi olarak işe başlarken (işe alınırken) kadın olmanın sağladığı avantajlar neler olmuştur?
- Yozgat Bozok Üniversitesi'nde özel güvenlik görevlisi olarak işe başlarken (işe alınırken) kadın olmanın neden olduğu dezavantajlar neler olmuştur?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi tercih edilerek ve bu yöntem içerisinde yer alan bir durum çalışması deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma; "doğal ortamdaki algı ve olayları gerçekçi ve bütüncül bir şekilde

belirlemek için gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerini kullanan ve nitel bir süreç izleyen araştırma” olarak tanımlanabilir (Punch, 2013; Busetto vd., 2020). Durum çalışması deseni, tek bir durum veya olayın boylamsal olarak ayrıntılı olarak incelenmesini içerir (Merriam, 2013). Gerçek ortamda neler olup bittiğini görmek için veriler sistematik olarak toplanır. Sonuçlar, olayın neden bu şekilde gerçekleştiğini ve gelecekteki araştırmaların neye odaklanması gerektiğini göstermektedir (Davey, 1991).

## 2.2. Örneklem

Araştırmada, amaçlı örneklemenin bir türü olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yoluyla kullanılan bu yöntem, birçok farklılık içeren merkezi temaları bulmayı ve tanımlamayı amaçlamaktadır (Patton, 2014). Yozgat Bozok Üniversitesi’nde görev yapan 17 kadın özel güvenlik görevlileri örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmaya iştirak eden kadın özel güvenlik görevlilerinin; yaş, eğitim durumları ve mesleki deneyim bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1. Çalışmaya Katılan Özel Güvenlik Görevlilerine Ait Kişisel Bilgiler**

Kod	Yaş	Eğitim Durumu	Mesleki Deneyim
ÖGG-1	35	Lise	8
ÖGG-2	21	Lise	1 yıl 3 ay
ÖGG-3	36	Lisans	12
ÖGG-4	49	Ön lisans	18
ÖGG-5	40	Lise	16
ÖGG-6	46	Lisans	8
ÖGG-7	48	Lise	12
ÖGG-8	31	Lise	5
ÖGG-9	-	-	-
ÖGG-10	42	Lise	11
ÖGG-11	31	Ön lisans	5
ÖGG-12	-	-	-
ÖGG-13	28	Lisans	2 yıl 5 ay
ÖGG-14	29	Lise	8
ÖGG-15	35	Ön lisans	6

ÖGG-16	43	Ön lisans	17
ÖGG-17	38	Lise	5

Tablo 1 incelendiğinde (iki personelin demografik bilgileri olmaksızın)\*; 20-25 yaş grubunda 1 (% 6,66), 26-30 yaş grubunda 2 (% 13,32), 31-35 yaş grubunda 4 (% 26,64), 36-40 yaş grubunda 3 (% 19,98), 41-45 yaş grubunda 2 (% 13,32) ve 46-50 (% 19,98) yaş grubunda 3 personel bulunmaktadır. En çok (4 kişi) 31-35 (% 26,64) yaş grubunda personel bulunurken, en az 20-25 (% 6,66), yaş grubunda (1 kişi) bulunmaktadır. Eğitim durumları incelendiğinde ise lise düzeyinde 8 (% 53,33), ön lisans düzeyinde 4 (% 26,66), ve lisans düzeyinde 3 (% 20), personel bulunmaktadır. Eğitim durumları göz önüne alındığında en çok lise mezununun (8 kişi) en az ise lisans mezununun (3 kişi) olduğu dikkat çekmektedir. Özel güvenlik görevlilerinin mesleki deneyimleri incelendiğinde ise 1-5 yıl grubunda 5 (%33,33), 6-10 yıl grubunda 4 (% 26,66), 11-15 yıl grubunda 3 (% 20), 16-20 yıl grubunda ise 3 (% 20) personel bulunmaktadır. Çalışma yıllarına bakıldığında mesleğinin ilk 10 yılında olan personellerin (9 kişi) yoğunluğu (% 60) dikkat çekmektedir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen ve 4 açık uçlu sorudan meydana gelen görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun ilk versiyonu, 6 sorudan oluşmaktadır. Uzman görüşüne sunulan ve 4 kadın özel güvenlik görevlisi ile test edilen görüşme formu, pilot uygulama sonrasında tekrar uzman görüşüne sunulurken 4 soruya indirilmiştir. Görüşme formunun son hali 2024 yılı Temmuz ve Ağustos aylarında Yozgat Bozok Üniversitesi'nde çalışan 17 kadın özel güvenlik görevlisine uygulanmıştır.

\* Bilgilerini vermekten imtina etmişlerdir.

## 2.4. Verilerin Analizi

Görüşme formları ile elde edilen verilerin analizinde içerik analizi yönetimi uygulanmıştır. Nitel içerik analizi, ham verileri geçerli çıkarım ve yorumlamaya dayalı olarak kategorilere veya temalara yoğunlaştırmak için tasarlanmış bir süreci içerir. Bu süreç, araştırmacının dikkatli incelemesi ve sürekli karşılaştırması yoluyla verilerden temaların ve kategorilerin ortaya çıktığı tümevarımsal akıl yürütmeyi kullanır. Ancak nitel içerik analizi, tümdengelimsel akıl yürütmeyi dışlamak zorunda değildir (Patton, 2014). Teoriden veya önceki çalışmalardan kavramlar veya değişkenler üretmek, özellikle veri analizi başlangıcında nitel araştırma için de çok yararlıdır (Berg, 2001).

## 3. Bulgular

Bu bölümde kadın özel güvenlik görevlilerine yönelik gerçekleştirilen çalışma ile görüşme yanıtlarından elde edilen bulgular, onlar hakkındaki yorumlar ve katılımcıların görüşlerinden yapılan doğrudan alıntılar yer almaktadır.

Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü Özel Güvenlik Müdürlüğü'nden edinilen bilgilere göre özel güvenlik görevlilerinin, toplam 126 kişi (% 100) olduğu ve bunların 109'unun (% 86,50) erkek, 17'sinin (% 13,50) kadın olduğu tespit edilmiştir. Erkek ÖGG sayısının kadın ÖGG'lere nazaran oldukça yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu durumun katılımcı görüşlerine de yansıdığı görülmekte ve doğrudan alıntılarda yer verilmektedir. Özel güvenlik mesleğini icra eden kadınların yaşadığı zorluklar aşağıda Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2. Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Mesleklerini İcra Ederken Karşılaştıkları Zorluklar Hakkındaki Görüşleri**

Sıra	Kod	Karşılaşılan Zorluklar	f	%
1	ÖGG-3, ÖGG-5, ÖGG-10, ÖGG-14, ÖGG-16, ÖGG-17	Zorluk yaşamıyorum (Ana tema)	6	20
2	ÖGG-2, ÖGG-4, ÖGG-12, ÖGG-13, ÖGG-15	Erkek ÖGG'ler ile ilgili problemler	5	16,66
3	ÖGG-1, ÖGG-2, ÖGG-4, ÖGG-13	Argo konuşulması	4	13,33
4	ÖGG-1, ÖGG-8, ÖGG-9	Sözel ve fiziki tartışma	3	10
5	ÖGG-6, ÖGG-8	Gece vardiyası	2	6,66
6	ÖGG-2	Memur işçi ayrımı	1	3,33
7	ÖGG-6	Kişisel ihtiyaçların karşılanamaması	1	3,33
8	ÖGG-6	Meslek hastalıkları	1	3,33
9	ÖGG-6	Mobbing	1	3,33
10	ÖGG-6	Küçük görülme	1	3,33
11	ÖGG-7	İzin problemi	1	3,33
12	ÖGG-11	Doğrudan hedef olmak	1	3,33
13	ÖGG-12	Ön yargı	1	3,33
14	ÖGG-12	Yaşam dengesinin bozulması	1	3,33
15	ÖGG-12	Yönetici kadro yapısı	1	3,33
<b>Toplam</b>			<b>30</b>	<b>100</b>

Tablo 2 ele alındığında, çalışmaya katılan kadın ÖGG'lerin ifadelerine göre genel olarak görevlerini icra ederken karşılaştıkları problem ya da zorlukları 15 tema altında toplamak mümkündür. "Zorluk yaşamıyorum" temasını 6 kadın ÖGG dile getirmiş ve bu sayı toplam oranın %20'sini oluşturmakta olup ilk sırada yer almakta ve ana tema olarak belirlenmiştir. İkinci sırada Erkek ÖGG'ler ile ilgili problemler (temizlik noktasında hassasiyet göstermemeleri ve kadın görevliler varken geri planda durmaları vb.) %16,66 oranla 5 kadın ÖGG tarafından ifade edilmektedir. "Argo konuşulması" teması ise %13,33 bir oranla 4 kadın ÖGG tarafından zikredilmekte ve üçüncü sırada bulunmaktadır. "Sözel ve fiziki tartışma" (çalışan bölgeye göre hizmet alımı yapan kişilerle sözlü atışmaların ve

mukavemetin olması) temasını 3 ÖGG dile getirmekte ve toplam oranın % 10'nunu kapsamaktadır. Yine "Gece vardiyası" temasını 2 ÖGG ifade etmekte ve % 6,66'lık bir oran söz konusudur. Diğer ise temalar (11) ise yine 1 kez zikredilmiştir. Bu temalar toplam oranın % 36,66'sını oluşturmaktadır. İlgili soruya yönelik verilen cevapların bazıları aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

*"Çok ciddi bir zorluk yaşamıyorum açıkçası, genellikle öğrenci ortamı olduğu için zorluk yaşıyoruz diyemem." (Kod: ÖGG-3). "Birlikte görev yaptığımız erkek özel güvenlik görevlileri yanımızda küfürlü ve argo konuşuyorlar. Bu durum bizi rahatsız ediyor. Ayrıca birlikte çalıştığımız noktaları pis ve düzensiz kullanıyorlar." (Kod: ÖGG-4). "Öğle arasında dahi okul girişini boş bırakmamak adına yemekhane yerine kabinde yemek yemek zorunda kalıyoruz. Namaz kılmaya gidemiyoruz. Lavaboya giderken bile çalışan işçi arkadaşlardan giriş kapısına bakarak olmalarını rica etmek zorunda kalıyoruz. Okul idaresi ve çalışanları; siz ne iş yapıyorsunuz ki sabahtan akşama, akşamdan sabaha oturuyorsunuz diyerek güvenlik görevlilerini aşağılıyor ve mobbing uyguluyorlar." (Kod: ÖGG-6). "Sözel ve fiziki şiddete maruz kalmamız ve hastane ortamında çalıştığımız için gece nöbetleri zor geliyor." (Kod: ÖGG-8). "Erkek güvenliklerle aynı ortamda görev yaptığımız için argo (hakaret/küfür) içerikli konuşmalar geçiyor rahatsız oluyoruz ve erkeklerde oturma kalkma adabı yok. Bayanların olduğu ortamda erkekler çalışmıyor. Erkekler binaya verildiğinde görev noktasında temizlik yapılmıyor aksine daha pis bırakılıyor, her yer pislik içerisinde ve kokuyor." (Kod: ÖGG-13). "Bu mesleği genelde erkeklerin yaptığı düşünüldüğü için kadınlara ön yargı ile yaklaşılmaktadır. Gece ve uzun çalışma saatlerinde kişisel yaşam dengesi bozulmaktadır. Erkek personel sayısının fazla olması ve yönetici kadrosunun tamamının erkek olması bizim için zorluk teşkil etmektedir" (Kod: ÖGG-12).*

Doğrudan alıntılar ve Tablo 2'deki bilgiler dikkate alındığında her ne kadar ana tema zorluk yaşamıyorum teması olsa da kadın ÖGG'ler 14 tema altında yaşadıkları zorlukları dile getirmişlerdir. Özellikle erkek ÖGG'ler ile yaşanan problemler arasında birlikte görev yapılan noktaların erkekler tarafından kirli bırakılması, konuşma ve hareketlerine dikkate edilmemesi sıkça dile getirilmekte ve bu durumdan yakınılmaktadır. Yine gece çalışmanın zorluğu dile getirilmekte ve yaşam dengesinin bozulduğu aktarılmaktadır.

Bu ifade edilen olumsuz durumlara karşılık özel güvenlik mesleğini icra eden kadınların karşılaştıkları olumlu durumlar ise Tablo 3'te sunulmaktadır.

**Tablo 3. Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin Mesleklerini İcra Ederken Karşılaştıkları Olumlu Durumlar Hakkındaki Görüşleri**

Sayı	Kod	Karşılaşılan Olumlu Durumlar	f	%
1	ÖGG-6, ÖGG-10, ÖGG-11, ÖGG-14, ÖGG-16	Değer görmek (Ana tema)	5	18,51
2	ÖGG-5, ÖGG-11, ÖGG-15, ÖGG-17	Gece çalışmama	4	14,81
3	ÖGG-2, ÖGG-4, ÖGG-13	Güven vermek	3	11,11
4	ÖGG-3, ÖGG-9, ÖGG-12	Kendine güvenme ve güç	3	11,11
5	ÖGG-4, ÖGG-13	Öğrenci olaylarının uzamaması	2	7,40
6	ÖGG-11, ÖGG-12	Empati	2	7,40
7	ÖGG-1	Güler yüz edilen dualar ve teşekkür	1	3,7
8	ÖGG-6	Bilinç ve gurur	1	3,7
9	ÖGG-6	Yardım	1	3,7
10	ÖGG-7	Olumlu durum yaşamamak	1	3,7
11	ÖGG-8	Caydırıcılık	1	3,7
12	ÖGG-11	Amir desteği	1	3,7
13	ÖGG-12	Görev paylaşımı	1	3,7
14	ÖGG-6	Güvenilir bir ortam	1	3,7
<b>Toplam</b>			<b>27</b>	<b>100</b>

Tablo 3 değerlendirildiğinde, çalışmaya katılan kadın ÖGG'lerin ifadelerine göre genel olarak görevlerini icra ederken karşılaştıkları olumlu durumlar 14 tema altında toplanabilir. İlk sırada ana tema olarak yer alan “değer görmek”, 5 ÖGG tarafından dile getirilerek % 18,51 orana sahiptir. İkinci sırada ise (kadın oldukları için) “gece çalışmamak” teması 4 kadın görevli tarafından ifade edilmiş olup % 14,81 oranına sahiptir. Yine üçüncü ve dördüncü temayı, aynı sayıda kadın görevli (3) tarafından zikredilen ve aynı orana (% 11,11) sahip olan “güven vermek” ile “kendine güvenmek ve güç” oluşturmaktadır. Ayrıca kadın görevli oldukları için öğrenci olaylarının daha kolay yatıştığını dile getiren görevliler (2) “öğrenci olaylarının uzamaması” temasını oluşturmakta ve % 7,40 oranını oluşturmaktadır. Yine “empati” teması da 2 kadın görevli tarafından üretilen bir tema olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca hiç olumlu bir durumla karşılaşmadığını dile getiren bir katılımcı da dikkat çekmektedir. Bu temalar haricinde 8 ayrı tema katılımcılar tarafından birer kez dile getirilmiştir. Bu temalar toplam oranın % 29.6’sını oluşturmakta ve önemli bir yer teşkil etmektedir. Bu temaların oluşmasına yönelik ifade edilen doğudan alıntılarının bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

*“İşimi severek yapıyorum. Verdiğimiz emek karşısında bize verilen değeri görmek bizi mutlu ediyor” (Kod: ÖGG-10). “Kız öğrenciler herhangi bir problemleri/sıkıntıları olduğu zaman rahatlıkla paylaşabiliyorlar. Kavga/tartışma olduğu zaman bayan güvenlikler erkek güvenliklere nazaran daha yapıcı ve ılımlı yaklaşarak olayı büyümeden çözüyor. Aileler okulda bayan güvenlik gördükleri zaman okula bakış açıları pozitif yönde etkileniyor” (Kod: ÖGG-13). “Kamu kurumu olması nedeniyle güvenilir bir ortamda çalışıyor olmak olumlu bir durum. Yaptığım mesleğin saygınlığının olması. Devletimin emrinde olduğumun bilinci ve gururu başka bir durum olarak ifade edilebilir. Ayrıca insanlara yardımcı olmak adına; halkla ilişkiler, danışman, destek birimi, rehber ve kargocu gibi görevler üstlenmek beni mutlu ediyor” (Kod: ÖGG-6). “Fakültelerde*



özellikle bayan öğrencilerin bayan güvenlik görevlilerini daha yakın görme sebebiyle sıkıntı ve dertlerini daha çabuk dile getirmeleri olumlu bir durum olarak karşımıza çıkıyor. Fakülteleri yeni kazanan ve ailesi ile üniversitemize gelen öğrenci yakınlarına daha fazla güven vermek. Yine çıkan öğrenci olaylarında bayan güvenlik görevlisi duruma müdahale ettiği zaman bayan olduğumuz için olayların daha fazla uzamadan hemen bitmesi de karşılaştığımız olumlu bir durum” (Kod: ÖGG-4). “Gece nöbetlerinin olmaması olumlu bir durum. Müdürümüz ya da şeflerimiz tarafından bayan olarak konumumuz dolayısıyla desteklerinin üzerimizde olması. Bayan olarak destek beklediğimiz durumlarda her zaman bizi dinleyen birim amirlerimizin olması bizi anlamaları ve yaptığımız iş karşılığında verilen değer pozitif durumlar olarak karşımıza çıkıyor” (Kod: ÖGG-11).

Tablo 3 verileri ve doğrudan alıntılar dikkate alındığında kadın ÖGG’lerin görevleri ile ilgili olarak gerek yöneticiler gerekse hizmet alımından yararlananlar tarafından küçük de olsa takdir edilmeleri ve aldıkları teşekkür kendilerini oldukça memnun ettiği görülmekte ve sıklıkla dile getirilmektedir. Gece vardiyası kısmına dikkat çekmek gerekmekte çünkü hem olum hem de olumsuz durumlar olarak dile gerilmiştir. Buradaki husus aslında gece çalışmanın zorluğu dile getirilmiştir. Çalışılan yere göre gece çalışmayanlar bu durumu olumlu görürken gece çalışanlar ise olumsuz bir durum olarak aktarmışlardır. Yaşanan olası olaylarda kadın ÖGG’ler kendilerinin müdahalede ettiği olayların büyümeden sonlandığını ifade etmişlerdir. Hatta bu durumun kadın kimliklerinden kaynaklı olduğu da belirtilmektedir.

Doğrudan alıntılardan anlaşılacağı gibi farklı olumlu durumlarla karşılaştıklarını dile getiren kadın ÖGG’lerin, üniversitede özel güvenlik görevlisi olarak işe başlarken (işe alınırken) kadın olmanın sağladığı avantajlar Tablo 4’te gösterilmektedir.

**Tablo 4: Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin İşe Başlarken (İşe Alınırken) Kadın Olmanın Sağladığı Avantajlar Hakkındaki Görüşleri**

Sayı	Kod	Avantajlı Durumlar	f	%
1	ÖGG-2, ÖGG-3, ÖGG-4, ÖGG-5, ÖGG-6, ÖGG-7, ÖGG-8, ÖGG-10, ÖGG-11, ÖGG-12, ÖGG-13, ÖGG-14, ÖGG-15, ÖGG-16, ÖGG-17	Avantaj olmadı (Ana tema)	15	88,23
2	ÖGG-1	Caydırıcı olmak	1	5,88
3	ÖGG-9	Duyulan ihtiyaç	1	5,88
<b>Toplam</b>			<b>17</b>	<b>100</b>

Tablo 4 incelendiğinde, çalışmaya katılan kadın ÖGG'lerin ifadelerine göre genel olarak işe alımda kadın olmanın sağladığı avantajlı durumlar 3 tema altında toplanabilir. Katılımcıların çoğu (15) “avantaj olmadı” temasını dile getirmiş olup bu temanın ana tema olmasını sağlamışlardır. Bu tema toplam oranın % 88,23'ü oluşturmaktadır. Birer katılımcı ise “caydırıcı olmak” ve “duyulan ihtiyaç” temalarını dile getirmiş ve % 5,88'lik oran ile sıralamada yer almışlardır. Bahse konu bu temaların oluşmasına yönelik doğudan alıntıların bazıları aşağıdaki gibi sunulabilir:

*“Ben üniversitemizin hastanesinde görev yapıyorum. Görev yaparken, işimizle alakalı durumlarda ilk müdahalede bulunduğumuz durumlarla karşılaşabiliyoruz. Özellikle kadın hasta veya hasta yakını olunca kadın görevli olarak bizler olaylara müdahil oluyoruz. Dolayısıyla kadın görevlilere ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Bunu da işe alımlarda bir avantaj olarak görüyorum”* (Kod: ÖGG-9). *“Üniversitemizin gerek öğrenci gerekse akademik ve idari personel sayısı oldukça fazla. Özellikle öğrenci olaylarında kadın güvenlik görevlileri olaylarda caydırıcı unsur olarak yer alıyor. Bizim müdahil olduğumuz durumlarda olaylar fazla büyümüyor. Bu anlamda caydırıcılığın işe alımda avantaj olduğunu düşünüyorum”* (Kod: ÖGG-1). *“Bayan olarak (+) olan bir durum olmadı bayan olduğum için seçilmedim ya da bayan olduğum için*

*görünüş vs. gibi durumlardan ötürü işe alınmadım. Başvuru sonucunda bilgiler dahilinde olan bir durum söz konusu... Herhangi bir ayrıcalık tanınmadı” (Kod: ÖGG-11). “Bu meslekte kadın erkek ayrımı olmadığı için pek bir avantaj yok. Ben bayanım o görevi erkek yapsın ya da sen bayansın erkek görevli çağıralım gibi bir durum yaşamadım” (Kod: ÖGG-3). “Hiçbir avantajı yoktur. Kadın olduğum için işe alınmadım şartlarım uyduğu için işe alındım” (Kod: ÖGG-14). “Hiçbir avantajı yok. Pozitif ayrımcılık da yok” (Kod: ÖGG-6). “Bayan olduğum için değerlendirmeye alınmadım ve bayan olduğum için görüşme sağlanıp kabul edilmedim” (Kod: ÖGG-10).*

Doğrudan alıntı ve Tablo 4 verileri birlikte değerlendirildiğinde kadın ÖGG’ler işe alınırken kadın kimliklerinden ziyade işi hak ettikleri için alındıklarını aktarmaktadır. Yine kendilerine olan ihtiyaç bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak dile getirilmiştir. Doğrudan alıntılarda bu durum gerek hasta yakınları ile ilişki gerekse olaylara yapılan müdahalede kendilerine olan ihtiyaç ifade edilmiştir.

İşe kabul edilirken genel olarak kadın olmanın sağladığı herhangi bir avantajın olmadığı kanaatinde olan kadın ÖGG’lerin, üniversitede özel güvenlik görevlisi olarak işe başlarken (işe alınırken) kadın olmanın neden olduğu dezavantajlar Tablo 5’te gösterilmektedir.

**Tablo 5: Kadın Özel Güvenlik Görevlilerinin İşe Başlarken (İşe Alınırken) Kadın Olmanın Neden olduğu Dezavantajlar Hakkındaki Görüşleri**

Sayı	Kod	Dezavantajlı Durumlar	f	%
1	ÖGG-3, ÖGG-8, ÖGG-10, ÖGG-11, ÖGG-14, ÖGG-16, ÖGG-17	Dezavantaj olmadı (Ana tema)	7	38,88
2	ÖGG-2, ÖGG-4, ÖGG-6, ÖGG-15	Kadın yönetici ve şefin olmaması	4	22,22
3	ÖGG-4, ÖGG-5	Daha çok erkek ÖGG alımı	2	11,11
4	ÖGG-1	Her an tehlike hissi	1	5,55
5	ÖGG-7	Vardiya usulü	1	5,55
6	ÖGG-9	Çevre baskısı	1	5,55

7	ÖGG-12	Kadın olmak yeterli sebep	1	5,55
8	ÖGG-13	Memur işçi ayrımının olmaması	1	5,55
<b>Toplam</b>			<b>18</b>	<b>100</b>

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcı kadın ÖGG'lerin söylemlerine göre genel itibariyle işe alımda kadın olmanın neden olduğu dezavantajlı durumlar 8 tema şeklinde gösterilebilir. İşe alımda “Dezavantaj olmadı”, teması 7 kadın ÖGG tarafından ifade edilerek ana temayı oluşturmuştur. Bu tema, % 38,88 orana sahip olup en dikkat çekici tema olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine % 22,22 orana sahip “Kadın yönetici ve şefin olmaması” teması 4 kadın ÖGG tarafından dile getirilmiş ve ikinci tema olarak yer almaktadır. Bir başka dezavantaj durumu olarak görülen tema ise “Daha çok erkek ÖGG alımı” olup 2 kadın ÖGG aracılığıyla ifade edilerek % 11,11 oranına sahiptir. Kadın ÖGG'lerin belirttiği diğer 5 tema (Her an tehlike hissi, 7/24 vardiyaya usulü, Çevre baskısı, Kadın olmak yeterli sebep, Memur işçi ayrımının olmaması) ise birer görevli aracılığıyla söylem bulmuş ve toplamda % 27,75 oran ile toplam oranda yer almaktadır. İfade edilen bu temaların oluşmasına katkı sağlayan doğudan alıntılarının bazıları aşağıdaki gibi sunulabilir:

*“İşimi severek yapıyorum. İşe alımda da kadın olmamdan ötürü dezavantaj olacak bir durum göremiyorum”* (Kod: ÖGG-3). *“Kadın olmamın bu konuda herhangi bir dezavantaj sağladığını düşünmüyorum”* (Kod: ÖGG-8). *“Erkek güvenlik görevlisi alımı fazla olduğu için bayan olarak işe başlama olasılığı dezavantaj bir durum oluşturmaktadır”* (Kod: ÖGG-5). *“Kadın yönetici ve şefinin olmaması işe alımda bana göre dezavantaj yaratmaktadır. Bunu iş hayatımızda da görüyoruz. Tartışma ve kavga olduğunda kadın olarak arada kalıyoruz. Erkek şef ve yöneticilere problemlerimizi olduğu gibi aktaramıyoruz. Kadın şefin olmaması olumsuz etkiliyor”* (Kod: ÖGG-15). *“Kadın olmak işe kabulde tek*

*başına yeterli olacak dezavantajlı bir sebeptir” (Kod: ÖGG-12). “Güvenlik hayatımızın ayrılmaz bir parçası olarak karşımıza çıkıyor ve ansızın bir olayla karşılaşabiliyoruz. Sanırım kadın olmanın vermiş olduğu bir duygu ki her an tehlike gelecekmış gibi hissetmek ve istemeden bunu karşı tarafa aksettirmek bir dezavantaj olabilir” (Kod: ÖGG-1). “Çevremde herkes bu işi yapamayacağını söyledi. Kadından güvenlik olur mu? şeklinde söylemler oldu. Kadın olduğumdan bana çok baskı yapıldı. Psikolojik olarak etkilemeye çalıştılar ama ben kimseyi dinlemedim. İşimi severek yapıyorum ve işimden gayet memnunum” (Kod: ÖGG-9).*

Tablo 5 verileri ve doğrudan alıntılar birlikte değerlendirildiğinde güvenlik alanının eril bir örgüt kültürü ile karakterize edildiğini ortaya koymaktadır. Erkek egemen bir meslek olması bir yana yönetici kadrosunun da erkeklerden oluşmasının yarattığı zorluklar dikkat çekmektedir.

#### **4. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER**

Kadınların güvenlik mesleğindeki rolünde ve yıllar boyunca ağırlıklı olarak erkeklerin egemen olduğu bu belirli sektöre katılımlarında birçok değişikliğin olduğu söylenebilir. Ufukta yeni bir hareketin olduğu ve bu hareketin, değişim vizyonunu uygulayan yetenekli kadınları içerdiği ifade edilebilir. Kadınlar bu oldukça erkek odaklı mesleğe yavaş yavaş girmektedir. 15 yıl önce, güvenlik sektöründeki kadınların oranı neredeyse sifıra yakınken, yakın zamanda, kadınların hem kamu hem de özel sektörde güvenlik mesleğinde büyümek için aktif olarak konumlandıkları aktarılabilir.

Kamuda istihdam edilen özel güvenlik görevlilerinin bir kısmını da çalışmamızın katılımcılarını oluşturan Yozgat Bozok Üniversitesi’nde görev yapan 17 kadın özel güvenlik görevlisi meydana getirmektedir. Çalışmamızın yürütüldüğü bahse konu yükseköğretim kurumunda toplam 126 özel güvenlik görevlisi görev

yapmakta ve bunların 109'u (% 86,50) erkek güvenlik görevlisidir. Özel güvenlik mesleğinde kadın erkek oranını ortaya koymak ve erkek oranının fazla olduğunu belirtmek anlamında Koç (2017), tarafından yapılan çalışmaya da bakılabilir. Çalışmaya katılanların 78'i (%87,6) erkek, 11'i (%12,4) kadın olarak tespit edilmiş ve araştırma sonuçlarımız ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca İlhan (2015), tarafından yapılan araştırmada 186 katılımcının %93,5'i erkek iken, % 6,5'i kadın görevli olduğu açıklanmıştır. Bu sonuç da yine çalışmamız ile paralellik göstermektedir. 2023 yılı verilerine göre ülkemizde 350.000 özel güvenlik görevlisinin aktif olarak çalıştığı ve 49.000'ninin kadın görevli olduğu açıklanmıştır. Bu rakamlar kadın oranının % 14 olduğunu ortaya koymakta ve çalışmamız ile benzer sonuç ortaya koymaktadır (URL-2). Yine Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı 01.08.2024 tarihli istatistiklerine göre ülkemizde aktif çalışan özel güvenlik sayısı kamuda 187.812 kişi özel de ise 185.913 kişi olup toplam 373.725 kişi olarak kaşımıza çıkmaktadır (URL-3). Sopitshi (2021)'nin 10 kadın özel güvenlik görevlisi ile yapmış olduğu çalışma da erkeklerin özel güvenlik mesleğinde egemen olduğunu ortaya koymuştur. Yine Tennant (2020), çalışmasında kadınların bu sektörde azınlık statüsünde olduğunu aktarmaktadır.

Çalışmamıza katılan kadın güvenlik görevlilerin yaş gruplarına bakıldığında; en çok (4 kişi) 31-35 (% 26,64) yaş grubunda personel bulunurken, en az 20-25 (% 6,66), yaş grubunda (1 kişi) bulunmaktadır. Bu sonuca benzer bulgular; Koç (2017), tarafından yapılan çalışmayla ortaya koyulmuş ve 31-35 yaş aralığı görevli personelin ilk sırada %28,1 oranla yer aldığı belirtilmiştir. Çalışmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde ise en çok lise düzeyinde 8 (% 53,33), ve en az lisans düzeyinde 3 (% 20), personel bulunmaktadır. Yine aynı tespit Koç (2017), tarafından yapılan çalışmanın bulguları arasında yer almaktadır.

Tokman-Malatyalı ve Özel-Ucuşal (2013), istihdam edilen kadınların problemlerini ya da yakındığı durumları belirtirken, belirli iktisadi alanlarda baş gösteren yoğunluk, ekonomik sektörlere, işlere ve mesleklere göre cinsiyet ayrımcılığına ilişkin sorunlara da yer vermişlerdir. Yukarıda anılan rakam ve oranlar dikkate alındığında güvenlik sektörünün kamu ya da özel fark etmeksizin erkek istihdam ağırlıklı bir alan olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışmamızda tespit edilen ve katılımcı ifadelerine de doğrudan yansıyan ve yakınılan bir konu olmaktadır. Nitekim Kod: ÖGG-5 katılımcı bu gerçeği: *“Erkek güvenlik görevlisi alımı fazla olduğu için bayan olarak işe başlama olasılığı dezavantaj bir durum oluşturmaktadır.”* şeklinde açıkça ifade etmektedir. Yine cinsiyet ayrımcılığının görüldüğü bir meslek olarak özel güvenlik sektörünü ifade etmek mümkündür. Bu durum hem toplumda hem de mesleği icra edenler açısından da aynıdır. Kadından özel güvenlik görevlisi mi olur düşüncesi var olan bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu düşünce şekli katılımcı tarafından dile getirilmiş ve çevresinden gördüğü baskı aktarılmıştır. Bununla birlikte cinsiyet ayrımının olmadığını güvenlik mesleğinde kadın erkek ayrımının olmadığını, olaylara birlikte müdahale edildiğini belirten katılımcı görüşü de mevcuttur. Ancak katılımcı görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde cinsiyet ayrımcılığının ön planda olduğu gerçektir. Sektör, eril bir örgüt kültürü ve kadın ile erkeklerin yetenek ve kabiliyetleri açısından cinsiyet ve toplumsal cinsiyete yönelik özcü ve ataerkil tutumları yansıtan bir iş bölümü ile karakterize edilmektedir. Bu durumu katılımcılardan (Kod: ÖGG-12): *“Kadın olmak işe kabulde tek başına yeterli olacak dezavantajlı bir sebeptir”* ifadesiyle çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Tennant (2020) da çalışmasında sektörün eril bir örgüt kültürü olduğunu Güney Afrika’da özel güvenlik sektöründe istihdamın ve istihdam uygulamalarının son derece cinsiyetçi olduğu ve kadınların bu sektörde rutin olarak dışlanma ve ayrımcılığa maruz kaldığını vurgulamaktadır.

Kadın ÖGG'lerin varlığının birçok olayın büyümeden sonlanmasına katkı sağladığı bilinmektedir. Nitekim kadın görevli bu durumu şöyle ifade etmektedir. *"...Çıkan öğrenci olaylarında bayan güvenlik görevlisi duruma müdahale ettiği zaman bayan olduğumuz için olayların daha fazla uzamadan hemen bitmesi de karşılaştığımız olumlu bir durum"* (Kod: ÖGG-4). Aynı şekilde Lopes (2011), kadınların göstermelik varlığının bile suistimalleri caydırdığını tespit etmiştir.

Pekel (2019)'e göre kamu sektöründe, kadınların karar alma sistemlerindeki temsili özel sektöre göre daha düşüktür. Kamu sektöründe üst düzey yönetimdeki kadın sayısı çok düşüktür. Benzer sonuçlar çalışmamızda da bir kez daha ortaya çıkmış, güvenlik sorumlusu (güvenlik şefi) veya güvenlik amir ya da güvenlik müdürü pozisyonunda bir kadın personelin olmadığı tespit edilmiş bu durum katılımcı ifadelerine de yansımıştır. Kadın güvenlik şefinin olmaması, kadın görevliler arasında olumsuz bir konu olarak değerlendirilmiştir. Herhangi bir problem karşısında özellikle kadınları ilgilendiren konularda erkek yöneticiler ile yapılan konuşmaların zorlukları dile getirilmiştir. Kısa ve arkadaşları (2023) da yükseköğretim kurumları üzerine yaptıkları çalışmada gerek kadın akademik personelin gerekse kadın idari personelin yönetici pozisyonlarındaki düşük oranına dikkat çekmişlerdir. Yine aynı durum Akça ve Özaslan-Çalışkan (2019) tarafından yapılan araştırma sonucuna da yansımış ve ülkemizde özellikle yönetici pozisyonunda çalışan kadın sayısının erkeklere oranla oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir.

Gece çalışıp, çalışmama durumu da katılımcılar arasında sıkça dile getirilen bir konu olmuştur. Bu durum vardiyalı çalışma sistemi olarak ifade edilen ve gece süresini de içine alan bir çalışma sistemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kampüste farklı birimlerde çalışan kadın görevliler gece çalışmadıkları için memnuniyetlerini dile getirirken, üniversite hastanesinde çalışan kadın güvenlik görevlileri gece çalışmanın zorluğunu dile getirmişleridir. Benzer sonuçlar, özel



güvenlik görevlilerinin vardiyalı çalışma sistemini konu edinen Koç (2017)'nin araştırmasında da ifade edilmekte ve gece çalışma ile görevlilerin sosyal yaşamı ve motivasyonlarının etkilediği dile getirilmektedir. Vardiyalı çalışmanın zorlukları ve yaşam üzerindeki etkileri yine Sopitshi (2021) tarafından dile getirilmektedir.

Heinecken (2015) ve Kreft (2017) cinsiyetçi iş bölümünün sonuçları dikkate alındığında kadınların ya toplumsal cinsiyet perspektifinin gerekli olduğu pozisyonlar yerine düşük riskli pozisyonlarla sınırlandırıldığı ya da yetenekli olarak görülmek için bu eril kültüre asimile olmaya zorlandığını aktarmaktadır. Bu durum katılımcıların erkek görevliler ile birlikte olaylara müdahale etmelerine ve erkeklerden hiçbir farklarının olmadığına dikkat çekmeleri ile açıklanabilir.

Üniversitede meydana gelen olaylara kadın ve erkek güvenlik görevlisi ayrımı olmaksızın müdahale edildiği aktarılmakla birlikte bir katılımcı tarafından dile getirilen her an bir tehlike olacakmış hissi önemli bir konu olarak aktarılabilir. Karacan (2011), özel güvenlik görevlilerinin iş memnuniyetleri üzerine yaptığı çalışmada, erkeklerin iş yerindeki olası tehlikeler konusunda kendilerini kadınlardan daha güvende hissettikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç, çalışmamız ile örtüşen durumu ortaya koymasından önem arz etmektedir. Yine Karacan (2011), çalışmasında; izin almanın verdiği memnuniyetin hizmet yıllarıyla birlikte arttığını aktarmaktadır. Bu tespitin ise yapmış olduğumuz araştırma sonuçları ile örtüşmediği söylenebilir. Nitekim katılımcılarımızdan (Kod: ÖGG-7) 48 yaşında, lise mezunu ve 12 yıllık mesleki deneyime sahip olan güvenlik görevlisi, izinlerin problem olduğunu dile getirmektedir. Dolayısıyla yaş ve mesleki deneyimin artması ile izin alma noktasında problemlerin yaşanmaması durumunun pek uyuşmadığı aktarılabilir.

İş doyumu, kişinin yaptığı mesleğin kendisinden beklentilerini karşılama derecesiyle ilgili bir durum olarak kısaca ifade edilebilir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). İş doyumu bağlamında bir değerlendirme yapıldığında ise kadın özel güvenlik görevlileri yaptıkları iş karşılığında kendilerine değer verildiğini, saygı gösterildiğini ve özellikle bir problem karşısında öğrencilere yardım ettiklerinde karşılığında bir güler yüzle edilen teşekkür ve edilen dua ile yaşadıkları hazı ve mutluluklarını aktarmışlardır. Bu bağlamda çalışma sonuçları ile Karakuyu ve Bedir (2020)'nin özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimlerini konu edinen araştırma sonuçları benzerlik göstermekte ve güvenlik sektöründe mesleklerini icra eden katılımcıların iş doyum düzeylerinin oldukça yüksek çıktığı aktarılmaktadır. Yine Karacan (2011), gerçekleştirdiği çalışma sonuçlarından hareketle, bazı sonuçların bazı faktörler açısından nispeten değişebildiğini ancak özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerinin kişisel ve örgütsel faktörler açısından yüksek olduğunu bununla birlikte özellikle maaşlarından memnun olmadıkları yönünde genel bir sonuç çıkarılabileceğini aktarmaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler ve analiz süreci ile ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak özel güvenlik mesleği paydaşlarına ve bu konuda araştırma yapacak araştırmacılara yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

- Çalışma; daha sağlıklı sonuçlar elde etme adına, farkı kamu ve özel sektörde çalışan ve örneklem grubunu oluşturacak katılımcı (kadın özel güvenlik görevlisi) sayısının fazla olduğu kurumlarda da uygulanabilir.
- Vardiyalı sistemde ihtiyaca binaen gece çalışma durumunun tamamen ortadan kaldırılamayacağı gerçeğinden hareketle gece çalışma süresi (nöbet süresi) tekrar gözden geçirilebilir.
- Üniversiteler özelinde kadın güvenlik personel sayısı artırılabilir ve bu durum diğer kurum ve kuruluşlara yayılabilir. Bu düzenleme ile birlikte

birçok problem (erkek egemenliği, izin, çalışma süresi vb.) ortadan kalkabilir.

- Ast üst ilişkileri bağlamında daha sağlıklı ve işlevsel bir durum için kadın şef ve kadın güvenlik amir ve müdürü atanabilir, varsa sayısı artırılabilir.

### **Çıkar Çatışması Bildirimi:**

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### **Destek/Finansman Bilgileri:**

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamışlardır.

### **Etik Kurul Kararı:**

Bu çalışma; T.C. Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 28.06.2024 tarih 15-25 sayı ile etik komisyon onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

## **KAYNAKÇA**

Akca, M. & Çalışkan Özasan, B. Ö. (2019). Gender diversity in board of directors: a content analysis from Turkey—women's presence level in Turkey's boards, *Gender And Diversity: Concepts, Methodologies, Tools, And Applications* (Ed. Naman Sharma), IGI Global, Ss.493-507.

Alp, H. (2023). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından siyasal hayatta kadın temsiliyeti ve 14 Mayıs 2023 milletvekili seçimleri üzerine bir değerlendirme, *Anlambilim MTÜ Sosyal Ve Beşerî Bilimler Dergisi*, S. 3 (1), 203-211.

Alvesson, M. & Due Billing, Y. (2009). *Understanding gender and organizations*. London: Sage.

- Ballakrishnen, S., Fielding-Singh, P., & Magliozzi, D. (2019). Intentional invisibility: Professional women and the navigation of workplace constraints. *Sociological Perspectives*, 62 (1), 23-41.
- Bardill, L. (2008). *Feminisation and outsourced work': a case study of the meaning of 'transformation' through the lived experience of non-core work at the University of Cape Town*. Published Doctoral dissertation, Cape Town: UCT.
- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences*, Allyn And Bacon: Boston.
- Busetto, L., Wick, W. & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. *Neurol. Res. Pract.* 2, 14
- Button, M. & Stiernstedt, P. (2017). The evolution of security industry regulation in the European Union. Institute of Criminal Justice, 1-19.
- Carreiras, H. (2008). From loyalty to dissent: How military women respond to integration dilemmas, in H. Carreiras & G. Kummel (eds.). *Women in the military and in armed conflict*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 161-182.
- Chanana, K. (2003). Visibility, gender, and the careers of women faculty in an Indian university. *McGill Journal of Education/Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 38(003).
- Connell, R.W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19 (6), 829-859.
- Cunningham, W.C., Strauchs, J.J., Van Meter, C.W., and Hallcrest Systems, Inc. (1990). *Private security trends 1970-2000: The Hallcrest report II*. Boston: ButterworthHeineman.
- Çiftçi, O. (1982), *Kadın sorunu ve Türkiye'de kamu görevlileri kadınlar*, Ankara: TODAİE Yayınları.

- Davey, L. (2009). The application of case study evaluations. (Çev: Tuba Gökçek). *Elementary Education Online*, 8 (2), 1-3
- Debusscher, P. & Hulse, M. (2014). Including women's voices? Gender mainstreaming in EU and SADC development strategies for Southern Africa. *Journal of Southern African Studies*, 40 (3), 559-573.
- Derdiman, C. R. (2005). "Özel Güvenlik Anlayışı Ve 5188 Sayılı Kanun Uygulamasından Doğan Sorunlara İlişkin Değerlendirmeler, I. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu: Türkiye'de Ve Dünya'da Özel Güvenlik Hizmetlerinin Dünü, Bugünü Ve Yarını, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Yayınları.
- Diphooorn, T. 2013. The emotionality of participation: various modes of participation in ethnographic fieldwork on private policing in Durban, South Africa. *Journal of contemporary ethnography*, 42 (2), 201-225.
- Eichler, M. (2015). Gender, PMCs, and the global rescaling of protection: implications for feminist security studies, in M. Eichler (eds). *Oxford Studies in Gender and International Relations*. New York: Oxford University Press. 55-75.
- Eichler, M. (2016). Private security and gender, in Abrahamsen & Leander (eds). *Routledge Handbook of Private Security Studies*. New York: Routledge.
- Ensor, D. (2018). *Gender Equality and Women's Empowerment Strategy*. [Washington]: Internews. (Erişim Tarihi: 19.11.2024).
- Facio, A. (2013). What is Patriarchy? (Erişim Tarihi: 19.11.2024).
- Fernando, D., Cohen, L., & Duberley, J. (2019). Navigating sexualised visibility: A study of British women engineers. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 6-19.
- Hasanoğlu, M., & Özsoy, B. (2024). Türkiye'de Cumhuriyet'in kazanımları ve siyasette kadın görünürlüğü. *Asya Studies*, 8 (27), 127-138.

- Hearn, J. & Parkin, W. (2002). *Gender, sexuality and violence in organizations: The unspoken forces of organization violations*. London: Sage.
- Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. *Research in organizational Behaviour*, 32 (4), 113-135.
- Heinecken, L. (2016). Conceptualizing the Tensions Evoked by Gender Integration in the Military: The South African Case. *Armed Forces & Society*, 43 (2), 202-220.
- Heinecken, L. (2015). Are women 'really' making a unique contribution to peacekeeping? *Journal of International Peacekeeping*, 19 (4), 227-248.
- Higate, P.R. (2011). In the business of (In)security? Mavericks, mercenaries and masculinities in the private security company. In A. Kronsell, & E. Svedberg (Eds.), *Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practice* (pp. 182 - 196). Routledge.
- Hinde, J. & Marchant, D. (2015). Equality and diversity in the private security industry. *Conducted by the DJS research*. United Kingdom: Security Industry Authority.
- International Labor Organization. (2011). Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labor markets in private security sector. Geneva: IUP. (Erişim Tarihi: 19.11.2024).
- İlhan, G. (2015). *Özel güvenlik örgütlerinin yönetsel sorunları ve çözüm önerileri: Özel güvenlik personelinin iş memnuniyetiyle ilgili bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, 965-990.

- Karacan, E. (2011). Job satisfaction of private security guards. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22 (2), 203-239
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyum ve motivasyon üzerine etkileri, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2 (1), 3-14.
- Karakurt, B., & Celal, B. A. L. (2013). Genel kolluk özel güvenlik ilişkisi. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 1 (1), 84-101.
- Karakuyu, A. & Bedir, A. (2020). Özel güvenlik görevlilerinin iş doyum düzeylerine göre şiddet eğilimlerinin incelenmesi. *Journal Of Social And Humanities Sciences Research*, 7 (53), 1086-1091.
- Karaman, Ö., & Seyhan, K. (2001). Olumlu ve olumsuz yanları ile özel güvenlik hizmetleri. *Polis Bilimleri Dergisi*, 3 (3).
- Kareithi, P.J. (2013). Hegemonic masculinity in media contexts. *Gamağ Research Agenda*, 26-29.
- Karim, S. & Beardsley, K. (2013). Female peacekeepers and gender balancing: token gestures or informed policymaking? *International Interactions*, 39 (4), 461- 488.
- Kısa, H., Akca, M., & Yıldırım, C. (2023). Kadınların üst yönetimdeki görünürlüğü: yükseköğretim kurumlarında bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6 (3), 835-851.
- Koç, M. (2017). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkisi: özel güvenlik personeli üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kreft, A. K. (2017). The gender-mainstreaming gap: Security Council resolution 1325 and UN peacekeeping mandates. *International Peacekeeping*, 24 (1), 132-158.

- Lipson, M. (1988). The private security industry: issues and trends (Jul., 1988). *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Published By: Sage Publications, Inc. pp. 11-22.
- Lopes, H. (2011). *Militarized masculinity in peacekeeping operations: An obstacle to gender mainstreaming*. Canada: Peacebuild.
- McCluney, C. L., & Rabelo, V. C. (2019). Conditions of visibility: An intersectional examination of Black women's belongingness and distinctiveness at work. *Journal of Vocational Behavior*, 113, 143-152.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber* (3. Baskıdan Çeviri, Çeviri Editörü: S. Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Mertol, H., Ergün, Y., İsak, N., Dalçıçek, E., & Kaya, N. G. (2022). Kamusal alanda kadın görünürlüğü: Süslü kadınlar bisiklet turu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(83), 1358-1371.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye'de özel güvenlik sistemi ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (01), 117-134.
- Morton, T. A., Postmes, T., Haslam, S. A. & Hornsey, M. J. (2009). Theorizing gender in the face of social change: Is there anything essential about essentialism?. *Journal of personality and social psychology*, 96 (3), 653.
- Negiz, N., Cansever, N., Efe, S., & Tapdık Terzioğlu, S. (2024). *Kentsel gelişmişlik ve kadın görünürlüğü*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Olsson, L. (2000). Mainstreaming gender in multidimensional peacekeeping: A field perspective. *International Peacekeeping*, 7(3), 1-16.
- OSAGI. (2002). Gender Mainstreaming an overview. New York: United Nations.
- Özocaklı D., & Khanalizadeh B., (2023). Türkiye'de kadın istihdamının bazı belirleyicileri: Fmols yöntemi ile bir analiz. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 10 (4), 1331-1344.



- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (Çev. Edt. M. Bütün Ve S. B. Demir). (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Punch, K. F. (2013). *Introduction To Social Research: Quantitative And Qualitative Approaches*. London: Sage.
- SASSETA Research Division. (2016). Safety and Security Sector: An Explanation of the Private Security Sub-Sector in South Africa. *Monograph*, 1(7), ii-35.
- Stachowitsch, S. (2015). Military Privatization as a Gendered Process: A Case for Integrating Feminist International Relations and Feminist State Theories, in M. Eichler (eds.). *Stellenbosch University Oxford Studies in Gender and International Relations*. New York: Oxford University Press. 37-55.
- Stead, V. (2013). Learning to deploy (in) visibility: An examination of women leaders' lived experiences. *Management Learning*, 44 (1), 63-79.
- Tennant, J. (2020). *"It's not a woman's job": An exploration of the gendered nature of employment in the South African private security industry*. (Unpublished Master Thesis). Stellenbosch University, Faculty of Arts and Social Sciences.
- Tokman Malatyalı, G. & Özel Ucuzal, P. (2013). *T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu*.
- Uçkun, C., Yüksel, A., & Demir, B. (2012). Özel güvenlik sektörünün Türkiye'deki rolü ve Dünya'daki konumu. *Ejovoc Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 2 (2), 22-30.
- UN Women. (2016). *National Dialogue: Women, Peace and Security*. Jordan: UN Women
- Ustek, F. (2015). *Invisibility, struggle and visibility: women workers' strategies of survival in the informal sector* (Doctoral dissertation, Oxford University, UK).

- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Cambridge USA: Oxford.
- Weitz, R. (2015). Vulnerable warriors: Military women, military culture, and fear of rape. *Gender Issues*, 32 (3), 164-183.
- Wilén, N. & Heineken, L. (2018). Regendering the South African army: Inclusion, reversal and displacement. *Gender, Work & Organization*, 25 (6), 670-686.
- Yıldız, S. Ö. (2017). Türkiye’de kadın polis istihdamının analizi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 113-135.

### İnternet Kaynakları:

- URL-3: Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı (2024).  
Özel Güvenlik İstatistikleri 04.11.2024.  
<https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/ozel-guvenlik-istatistikleri>  
(Erişim Tarihi: 19.11.2024).
- URL-2: Güvenlik İş (2023). <https://www.guvenlikis.org.tr/> (Erişim Tarihi: 18.08.2024).
- URL-3: Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı (2024).  
Özel Güvenlik İstatistikleri 01.08.2024.  
<https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/ozel-guvenlik-istatistikleri>  
(Erişim Tarihi: 18.08.2024).

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

The security sector is developing rapidly in our country as in the whole world. While the importance of private security companies is increasing day by day, it is a known fact that the number and quality of personnel performing the private security profession in public administration is also increasing. According to the statistics dated 01.08.2024, the number of active private security personnel in our country is 187,812 in the public sector and 185,913 in the private sector, totalling 373,725 (URL-3). Gender inequality is now recognised as a fundamental social problem in all cultures, especially after the 1970s (Kısa et al., 2023). For this reason, it can be seen that sociologists have conducted many studies on the social status of women (Çiftçi, 1982). It can be said that women have gone through a series of struggles to prove their abilities and to be equal to their male counterparts in the workplace. Over time, it can be said that there have been many changes in the role of women in the security profession and their contribution to this particular sector, which has been predominantly dominated by men over the years.

### Purpose of the Study

The aim of the study is to determine to what extent women are employed in important positions such as security in a higher education institution and whether gender equality or inequality exists.

### Method

In this study, qualitative research method was preferred and case study design was used. In the research, maximum diversity sampling, which is a type of purposive sampling, was used. In the research, which was conducted specifically for female employees performing the private security profession, 17 female private security guards working at Yozgat Bozok University were determined as the sample. In the study, an interview form developed by the researchers and consisting of 4 open-ended questions was used as a data collection tool. Content analysis management was applied to analyse the data obtained from the interview forms.

### Findings (Results)

According to the information obtained, a total of 126 (100 %) private security guards, 109 (86,50 %) of them are male and 17 (13,50 %) of them are female.

According to the statements of the female Private Security Officers participating in the study, it is possible to categorise the problems or difficulties they face while performing their duties in general under 15 themes. The theme of 'I do not experience any difficulty' was expressed by 6 female officers and this number constitutes 20% of the total rate, ranks first and is determined as the main theme.

According to the statements of the female officials participating in the study, the positive situations they encounter while performing their duties can be categorised under 14 themes. 'Being valued', which is the main theme in the first place, has a rate of 18.51%, expressed by 5 officials.

According to the statements of the female officials participating in the study, the advantageous situations provided by being a woman in recruitment in general can be categorised under 3 themes. Most of the participants (15) expressed the theme 'no advantage' and this theme became the main theme. This theme constitutes 88.23% of the total rate.

According to the statements of the participant female officials, the advantageous situations caused by being a woman in recruitment can be shown as 8 themes in general. The theme of 'There was no disadvantage' in recruitment was expressed by 7 female officials and constituted the main theme. This theme is the most striking theme with a rate of 38.88%.

## Conclusion and Discussion

It was determined that the total number of security was 126 (100 %) and 109 (86,50 %) of them were male and 17 (13,50 %) of them were female. In order to reveal the ratio of men and women in the private security profession and to indicate that the male ratio is high, the study conducted by Koç (2017) can also be referred to. It was determined that 78 (87.6%) of the participants in the study were male and 11 (12.4%) were female, which is similar to our research results. Similar results were also found in the study conducted by İlhan (2015). Tokman-Malatyalı and Özel-Ucuzal (2013), while stating the problems or complaints of employed women, also included problems related to gender discrimination in terms of density, economic sectors, jobs and occupations that arise in certain economic fields. Considering the aforementioned figures and ratios, it is seen that the security sector is a predominantly male employment area, regardless of whether it is public or private.

According to Pekel (2019), the representation of women in decision-making systems in the public sector is lower than in the private sector. The number of women in senior management in the public sector is very low. Similar results emerged once again in our study, and it was determined that there was no female personnel in the position of security officer (security chief) or security

supervisor or security manager, and this situation was reflected in the participant statements.

While female security guards working in different units on campus expressed their satisfaction with not working at night, female security guards working at the university hospital expressed the difficulty of working at night. Koç (2017) reported that night work affects the social life and motivation of security guards.

Karacan (2011), in his study on job satisfaction of private security guards, concluded that men feel safer than women about possible dangers in the workplace. This result is important in terms of revealing the situation overlapping with our study.

When an evaluation was made in the context of job satisfaction, female private security guards stated that they were valued and respected in return for their work, and especially when they helped students in the face of a problem, they conveyed the pleasure and happiness they experienced with a smiling face, thanks and prayers in return. In this context, the results of the study are similar to the study of Karakuyu and Bedir (2020).