



Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi
Güvenlik Bilimleri Enstitüsü
Güvenlik Bilimleri Dergisi, Mayıs 2021, Cilt:10, Sayı:2, 595-620
doi:10.28956/gbd.1028721

Gendarmerie and Coast Guard Academy
Institute of Security Sciences
Journal of Security Sciences, May 2021, Volume:10, Issue:2, 595-620
doi:10.28956/gbd.1028721

Makale Türü ve Başlığı / Article Type and Title

Araştırma/Research Article

Özel Güvenlik Meslek İmajı ve Üniformanın Etkisi

Private Security Occupational Image and the Effect of Uniform

Yazar(lar) / Writer(s)

Uğur DEMİRCİ, Dr., Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, ugurdemirci@yahoo.com,
ORCID: 0000-0002-4677-3477

Bilgilendirme / Acknowledgement:

-Yazarlar aşağıdaki bilgilendirmeleri yapmaktadırlar:

-Makalemizde etik kurul izni alınması gerektirecek bir çalışmadır.

-Bu çalışma Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 10.11.2020 tarihli ve 2020/06-1 sayılı kararı ile etik açıdan uygun bulunmuştur

-Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

-Bu çalışma, "Özel Güvenlik Meslek İmajı ve Üniformanın Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Bu makale Turnitin tarafından kontrol edilmiştir.

This article was checked by Turnitin.

Makale Geliş Tarihi / First Received : 27.01.2021

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 22.02.2021

Atf Bilgisi / Citation:

Demirci, U. (2021). Özel Güvenlik Meslek İmajı ve Üniformanın Etkisi. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 10(2), ss. 595-620, doi:10.28956/gbd.1028721

ÖZEL GÜVENLİK MESLEK İMAJI VE ÜNİFORMANIN ETKİSİ

Öz

Bireyler, örgütler ve meslekler açısından iş elbisesinden daha fazla anlamlar taşıyan üniformalar meslek imajı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Türkiye'de İçişleri Bakanlığı özel güvenlik görevlilerinin saygınlıklarını ve güvenilirliklerini artırmak, olumlu özel güvenlik meslek imajı geliştirmek amacıyla kamu kurumları için tek tip üniforma zorunluluğu başlatmıştır. Araştırma, kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik görevlileri ve diğer çalışanların özel güvenlik meslek imajına ve üniformanın bu meslek imajına etkisine ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Nitel paradigma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma durum çalışması olarak belirlenmiştir. Araştırma, Ankara ilinde bulunan dört kamu kurumunda çalışan özel güvenlik görevlileri ve kurum çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 47 özel güvenlik görevlisi ve 56 kurum çalışanıyla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde çok daha fazla kurum çalışanının özel güvenlik meslek imajını özel güvenlik görevlilerine göre olumlu olarak nitelendirdiği tespit edilmiştir. Ayrıca hem özel güvenlik görevlileri hem de diğer çalışanlar açısından yeni üniformanın mesleki imajı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Özel Güvenlik, Meslek, İmaj, Üniforma

PRIVATE SECURITY OCCUPATIONAL IMAGE AND THE EFFECT OF UNIFORM

Abstract

Uniforms, which mean more than work clothes for individuals, organizations and professions, have significant effects on the image of the occupation. Ministry of Interior in Turkey initiated mandatory monotype uniform clothing for public institutions in order to increase the reputation and reliability of private security officers, and to develop positive private security occupational image. The research was carried out to determine the perceptions of private security officers and other employees working in public institutions regarding private security occupational image and the effect of uniform on the occupational image. The research conducted within the framework of qualitative paradigm was determined as a case study. The research involved private security officers and other employees working in four public institutions in Ankara. Within the scope of the research, face to face interviews were conducted with 47 private security officers and 56 institution employees. As a result of the analysis, it was determined that much more institution employees described private security occupational image as positive than private security officers. Moreover it was determined that regarding both private security officers and other employees new uniform have positive effects on occupational image.

Keywords: Private Security, Occupation, Image, Uniform

GİRİŞ

Türkiye’de 3 milyar avro’nun üzerinde bir büyüklüğe erişen özel güvenlik sektöründe (CoESS, 2015) günümüzde 300.000’den fazla istihdam sağlanmaktadır (Demirci, 2019). Türkiye’de, başta özel mülkiyet alanları olmak üzere yarı kamusal ve kamusal birçok alanda özel güvenlik görevlileri çalışabilmektedir. 2018 yılında 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile gerçekleştirilen değişiklikle birlikte, daha önceden kamu kurumlarında taşeron vasıtasıyla çalışan özel güvenlik görevlileri sözleşmeli işçi olarak istihdam edilir hale gelmiştir. Günümüzde Türkiye’de özel güvenlik görevlileri hayatın hemen hemen her alanında görev yapabilmektedirler. Ancak sektör her ne kadar bu denli büyümüş ve bu kadar fazla istihdam sağlar hale gelmiş olsa da, özel güvenlik mesleğinin Türkiye’de istenilen profesyonelleşme düzeyine ulaşip ulaşamadığı halen tartışma konusu olmaktadır (Demirci ve Ergen, 2020; Gümüş, 2019; Alpkutlu, 2017).

İçişleri Bakanlığı 2020 yılında çıkardığı Yönerge ile kamu kurumlarında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin Bakanlık tarafından belirlenen tek tip üniformayı kullanmalarını zorunlu hale getirmiştir. Özel güvenlik görevlilerinin toplum nezdindeki saygınlıklarının ve güvenilirliklerinin artırılması, meslek imajının olumlu yönde geliştirilmesi başta olmak üzere çeşitli amaçlarla tasarlanıp zorunlu hale getirilen üniformaların kamuda kullanımı 2021 yılı sonuna kadar zorunlu kılınarak, bu yerlerdeki özel güvenlik görevlilerinin belirtilen tarihe kadar kademeli şekilde yeni üniformaları giymeleri hedeflenmektedir.

Bireyler, örgütler ve meslekler açısından iş elbisesinden öte özel anlamlar taşıyan ve farklı fonksiyonlar icra eden üniformalar meslek imajı üzerinde de önemli etkilere sahiptir (Bell, 1982). Üniforma, hem üniformayı giyen bireyin mesleğine ilişkin tutum ve davranışları üzerinde (Alias ve Bahron, 2019; Simpson, 2017; Mauro, 1984), hem de meslek mensuplarının hizmet verdiği vatandaşların mesleğe ilişkin düşünceleri üzerinde etkili olabilmektedir (Volpp ve Lennon, 1988; Gundersen, 1987; Mauro, 1984). Bu nedenle, mesleğe saygınlık ve güvenilirlik kazandırılması ile meslek mensuplarının meslekle olan ilişkilerinde önemli fonksiyonlara sahip meslek imajının (Demiröz, 2014) doğru şekilde oluşturulması ve sürdürülmesinde üniformaların büyük önemi bulunmaktadır. Bu bağlamda, İçişleri Bakanlığı tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen tek tip üniforma uygulaması, profesyonelleşme düzeyi tartışma konusu olan özel güvenlik mesleği açısından çok önemli bir uygulama olarak ortaya çıkmaktadır. Bu uygulamanın İçişleri Bakanlığı tarafından belirlenen amaçlarına ulaşip ulaşmadığı araştırmaya değer bir husus olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırma, “Özel güvenlik meslek imajı, özel güvenlik görevlileri ve kendilerinden hizmet alanlar tarafından nasıl değerlendirilmektedir?” ve “Kamuda zorunlu hale getirilen tek tip üniformanın, özel güvenlik görevlileri ve kendilerinden hizmet alanlar bağlamında, meslek imajına ne tür etkileri olmuştur?” sorusuna cevap bulmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, alan yazın incelemesi neticesinde oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formları vasıtasıyla, Ankara’da bulunan dört kamu kurumunda çalışan özel güvenlik görevlileri ve kendilerinden hizmet alan kamu çalışanlarıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuştur. Gerçekleştirilen analiz neticesinde, özel güvenlik görevlilerinden daha yüksek oranda kurum çalışanının meslek imajını olumlu olarak nitelendirdiği, tek tip özel güvenlik üniformasının hem özel güvenlik görevlileri hem de kurum çalışanları bağlamında meslek imajına olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Türkiye’de Özel Güvenlik Sektörü

Türkiye’de özel güvenlik olgusunun ortaya çıkışı 1980’li yılların başına rastlamaktadır. 1981 yılında çıkartılan 2495 sayılı “Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” ile kamuya ait hassas yerlerin korunması amacıyla özel güvenlik görevlilerinin kamuda istihdamı amaçlanmıştır. 2000’li yıllara kadar bu şekilde devam eden süreç, özel sektör tarafından gelen taleplerin yoğunlaşması sebebiyle sektörün Dünyadaki gelişimi yönünde ivmelenmeye başlamıştır. Özel güvenlik olgusunun özel girişimcilerin dahil olduğu bir sektör haline gelmesi aslen 2004 yılında çıkartılan 5188 sayılı “Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun” ile başlamıştır.

2004 yılı sonrasında hızla büyüyen sektör Türkiye’de günümüzde 3 milyar avro’dan fazla büyüklüğe erişmiştir (CoESS, 2015). Türkiye’de 2014 yılında 15 adet olan özel güvenlik şirketi sayısı 2018 yılında 1429’a, 12 adet olan eğitim kurumu sayısı 445’e erişmiştir. Fiilen çalışan özel güvenlik görevlisi sayısı 2018 yılında 312.244’tür (Demirci, 2019). Türkiye’de özel güvenlik görevlileri başta özel mülkiyet alanları olmak üzere halkın kullandığı yarı kamusal ve kamusal alanlar da dahil birçok yerde görev yapmaktadırlar. Kamu binaları da bu çerçevede özel güvenlik görevlileri tarafından korunabilmektedir.

2018 yılında “Taşeron Yasası” olarak da bilinen 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile gerçekleştirilen bir dizi değişiklik neticesinde kamuda taşeron vasıtasıyla çalışan işçilerin kamu bünyesinde kadrolu işçi olarak istihdam edilmesi hükme bağlanmıştır. Bu değişiklik çerçevesinde bu tarihe kadar kamuda hizmet

alımı yoluyla çalışan özel güvenlik görevlileri de kamu işçisi olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Aynı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde belediyeler ve il özel idareleri ise kendi bünyelerinde bu amaçla kuracakları şirketler vasıtasıyla özel güvenlik görevlisi çalıştırır hale gelmiştir. Hem belediye ve il özel idarelerinin kurmuş oldukları şirket bünyesinde çalışan, hem de kamu bünyesine istihdam edilen kadrolu özel güvenlik görevlileri ele alındığında 2018 yılında 100,000'in üzerinde özel güvenlik görevlisi kamuda istihdam edilir hale gelmiştir.

1.2. Türkiye’de Özel Güvenlik Görevlilerinin Üniforma Rejimi

Türkiye’de özel güvenlik görevlilerinin giyecekleri üniformaya ilişkin kurallar 5188 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında düzenlenmektedir. Kanunun 13. maddesi özel güvenlik görevlilerinin, özel durumlarda komisyon kararıyla verilen sivil kıyafet izni hariç, görev alanında görev süresince üniforma giyeceklerine hükmetmektedir. Bununla birlikte özel güvenlik görevlilerince giyilecek üniformalar yetkili makam tarafından onaylı olmak zorundadır. Özel güvenlik birimleri, üniformaları ve üniformayı tamamlayan unsurlar ile teçhizatı belirledikten sonra özel güvenlik komisyonuna onaya sunmaktadırlar. Özel güvenlik şirketlerinin kullanacakları üniformalara ilişkin katalog ise Bakanlık tarafından onaylanmaktadır. Aksi takdirde özel güvenlik birimleri ve şirketleri üniformaları ve diğer unsurları kullanamamaktadırlar. Ayrıca özel güvenlik hizmetlerinde kullanılacak üniformalar ve üniformayı tamamlayan unsurlar Türk Silahlı Kuvvetleri ve genel kolluk kuvvetleri ile kanunla kurulan özel kolluk kuvvetlerinin kullandığı renk, biçim ve motifleri içeremezler. Üniforma ve unsurlarına ilişkin şartlar 2012/42 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Birleştirilmiş Genelgesinin 20.1 maddesinde ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir. Bu mevzuat hükümlerine aykırı olmamak şartıyla ve ilgili makamın onayı sonrasında özel güvenlik birimleri ve şirketleri istedikleri renk ve biçimdeki üniforma ve teçhizatı hizmetlerinde kullanabilmektedirler.

2018 yılında 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle yapılan değişiklik neticesinde özel güvenlik görevlilerinin kamuda kadrolu işçi olarak istihdam edilir hale gelmesi sonrasında İçişleri Bakanlığı Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı tarafından bir üniforma çalışması başlatılmıştır. İçişleri Bakanlığı tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan özel güvenlik görevlilerinin görev alanı içerisinde görünürlüklerinin artırılması ve buralardaki önleyici güvenlik hizmetlerinin etkin biçimde yürütülmesinin sağlanması, aidiyet duyguları ve birlikte çalışabilme yetkinliklerinin geliştirilmesi ile toplum nezdindeki

saygınlıklarının ve güvenilirliklerinin artırılması amacıyla tek tip üniforma tasarlanmış ve bir yönergeyle de bu kıyafetlerin 2021 yılı sonuna kadar kamuda çalışan özel güvenlik görevlileri tarafından kullanılması zorunlu hale getirilmiştir. İçişleri Bakanlığı tarafından tasarlanan üniformaların, sektörde faaliyet gösteren diğer şirket ve birimler tarafından da, isteğe bağlı olarak kullanımına izin verilmektedir¹.

1.3.İmaj ve Meslek İmajı

İnsan zihninde oluşan psikolojik bir öge olan imaj (Dinçer, 2001) kişi, kurum, marka veya düşüncenin gerek isteyerek gerekse de istemeyerek zihinlerde bıraktığı izlenimler olarak tanımlanabilmektedir (Özdemirci, 2004, s.36). Bu bağlamda imaj bir şeyin nasıl bilindiği, bireyler tarafından nasıl açıklanıp hatırlandığı ve kendisiyle nasıl bağlantı kurulduğuyula ilgilidir (Robins, 1999, s.21). Peltekoğlu (1997) imajı, bir kişi, kurum, meslek ya da durum ile ilgili olarak oluşan görüşlerin toplamı olarak ifade etmektedir. İmaj, alınan bildirimler doğrultusunda alıcıda oluşan resimdir (Okay vd., 2005, s.32). Bireyde oluşan bu görüş ve bu görüşün oluşturduğu resim iyi, kötü, olumlu veya olumsuz şekilde ifade edilebilir (Ünsal, 2015, s.15).

İmaj deneyimle bilinçli bir şekilde kazanılabildiği gibi bilinçsizce hatta kazara dahi oluşabilmektedir (Peltekoğlu, 2001). İmaj edinme veya oluşma sürecinde içsel ve dışsal birçok faktör birlikte etkili olmaktadır (Gemlik ve Sığırı, 2007; Williams ve Moffitt, 1997) ve bu süreçte bireyin bilgilenme düzeyi, sahip olduğu yargılar ile sunulan olanaklar büyük önem taşımaktadır (Tolungüç, 2000, s.25). İmajın oluşumunda algısal, bilişsel ve etkin değerlendirilmenin rol oynadığı ifade edilebilir (Akyurt ve Atay, 2009, s.3). Birey elindeki hayali ve gerçek bütün kanıtlardan yola çıkarak akıl yürütme yoluyla imajı oluşturur ve bunu oluştururken inançlarından, fikirlerinden ve duygularından etkilenir (Davis, 2006, s.55). Oluşan imaj gerçeğin bir yansımasıdır ancak sınırlı rasyonalite sebebiyle de tamamıyla gerçeği yansıtamayabilir. Bununla birlikte imaj statik değildir, bireyden bireye etkilenilen faktör neticesinde olumlu veya olumsuz değişime de uğrayabilir (Yonca, 2011).

Bireyin bir şey hakkında sahip olduğu imaj kendisinin vereceği kararlar üzerinde etkili olmaktadır. İmaj özellikle kararsız bireylerin kararlarını istenilen yönde etkileme gücüne sahiptir. Bununla birlikte bireyler edindikleri bilginin gücüne bağlı olarak, bu bilgiyi sahip oldukları imaj çerçevesinde değerlendirerek kendisi için gerekli olmayanları elemektedir. Ayrıca imaj bireyin edindiği bilgiyi

¹ <https://www.egm.gov.tr/ozelguvenlik/kamu-kurum-ve-kuruluslarinda-calisan-ozel-guvenlik-gorevli-lerine-ait-uniformalar-hakkinda> Erişim tarihi: 25.11.2020

genellemesine de yarar. Bir meslek mensubuyla ilgili edindiği bilgiyi birey, tüm meslek mensupları için geneller (Okay, 2005, ss.242-243). Öte yandan bireylerde oluşan imaj algısının iş doyumu, duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı (Gürbüz, 2010), tüketici satın alma niyeti (Şentürk ve Kartal, 2018), satın alma eğilimi (Özer, 2011), özdeşleşme (Özgözlü, 2016; Karabey ve İşcan, 2007), örgütsel bağlılık (Taşlıyan vd., 2013), iş gören performansı (Kesen ve Sipahi, 2016), mağaza sadakati (Erciş vd., 2016) ve hastane bağlılığı (Akbolat vd., 2017) gibi birçok tutum üzerinde etkili olduğu da bilinmektedir.

İmaj, farklı alan ve ihtiyaçlara göre değişik kapsam ve türlerde değerlendirilmektedir (Aydınlioğlu, 2014, s.8). Kurum imajı, marka imajı, mevcut imaj, ürün veya hizmet imajı, şemsiye imaj (Peltekoğlu, 2001), şehir imajı (Koçyiğit, 2018) ve ülke imajı (Özer, 2018) imaj çeşitleri arasında sıkça sayılanlardır. Meslek imajı da imaj çeşitleri arasında tanımlanan ve üzerinde önemle durulan imaj çeşitlerinden birisidir.

Meslek imajı, bir meslek grubunun toplum tarafından değerlendirilerek bu gruba ilişkin değerlerin yaygın olarak kabulü anlamına gelmektedir (Emiroğlu, 2000). Meslek imajı denildiğinde akla, bir meslek hakkında toplumda oluşan inanç, düşünce, kanaat ve izlenimler gelmektedir (Bağçeci vd., 2013). Meslek imajı, o meslek mensupları ile mesleğin ürün veya hizmet sunduğu kesimin mesleğe ilişkin bilgi, düşünce ve duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Karaköse, 2007). Meslek üyelerinin sosyal statüleri, yetenekleri ve davranış kalıplarıyla ilgili bireylerde oluşan ideoloji veya paylaşılan inanç (Birnbbaum ve Somers, 1989) olarak da tanımlanabilecek meslek imajının oluşumunda, sosyo-kültürel ve bürokratik dış etkenler etkili olabildiği gibi o mesleği icra eden bireylerin hisleri, giyimleri, makyajları, iletişim biçimleri, çalışma mekanları, çalışanların tutum ve davranışları, eğitim düzeyleri ve aile durumları (Bağçeci vd., 2013; Ataunal, 2003) gibi içsel etkenler de etkili olabilmektedir.

Meslek imajı, en iyi adayların kariyerlerini o meslekte planlamaları amacıyla cezbedilmesinde ve hizmet sunulan insanların desteğinin kazanılmasında önemli bir yere sahiptir (Lee vd., 2000). Meslek imajı, ayrıca mesleğe saygınlık ve güvenilirlik kazandırılması açısından önemli olmakla birlikte meslek mensuplarının meslekle ilişkilerinde de önemli referans kaynaklarından (Demiröz, 2014). Bir meslek grubunun kendisi ve mesleğine ilişkin imajı, onun başarısını biçimlendiren en önemli faktörlerden biridir (Akyüz, 1978); çünkü birey mesleği hakkında sahip olduğu imaj doğrultusunda davranışlarda bulunmaktadır (Özbay Özen ve Özbay, 2018). Ayrıca meslek imajı, meslek mensuplarının işlerine

adapte olmaları yönünde de önemli etkilere sahiptir. Meslek mensubu mesleğin imajı doğrultusunda işine ilişkin öncelikleri değerlendirerek kendisini bu yönde sosyalleştirebilmektedir (Birnbaum ve Somers, 1991, s.511). Bununla birlikte meslek imajı, çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti (Lim vd., 2000), rol belirsizliği, işe bağlılık (Birnbaum ve Somers, 1991) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Jasovsky, 2001) gibi iş tutumları üzerinde etkilidir.

Meslek imajının oluşturulmasında hükümetlerin, meslek kuruluşlarının, meslek yöneticilerinin (Dost ve Bahçecik, 2015), üniversitelerin, meslek mensuplarının ve istihdam sağlayan kuruluşların (Akkol Gök ve Derin, 2014) sorumlulukları bulunmaktadır. Hükümetler, mesleğin sosyal statüsünün hak ettiği düzeye çıkarılması için gerekli politikaları belirlemektedir. Meslek kuruluşları, mesleğin etik ve disiplin kurallarını belirleyerek meslek mensuplarının davranışlarını istenen düzeyde sergilemelerini sağlayabilmektedirler. İstihdam sağlayan kuruluşlar, meslek mensuplarının haklarını gözeterek gerekli olan değer kendilerine verilmesini sağlayabilmektedirler. Üniversiteler, mesleğe ilişkin eğitime önem vererek mesleğin gelişimi ve daha profesyonel hale gelmesinde önemli rol oynayabilmektedir. Meslek mensupları da meslek etiğine uygun davranış göstererek, dürüst, güvenilir ve mesleğe yaraşır davranışlar sergileyerek mesleğin toplumdaki imajının yükseltilmesinde önemli rol oynayabilmektedirler.

1.4.Üniformanın Özel Güvenlik Meslek İmajı Üzerindeki Etkisi

Üniforma sadece iş elbisesi olmaktan öte bireyler, örgütler, meslekler ve toplum açısından önemli fonksiyonlara sahip bir unsurdur. Üniforma, üniformayı giyen kişinin otoritesi, mesleği ve statüsü hakkında bireylere ipucu verir (Bell, 1982, s.45) ve bu yöndeki sözsüz iletişimi simgeler (Başbakkal vd., 2001). Bununla birlikte üniforma, onu giyen bireylerin özel bir grubun üyesi olduklarını işaret eden bir semboldür ve o gruba üye olan bireyin belirli normlara uyduğunu, temel beceri ve değerlere hâkim olan standart rolleri yerine getireceğini ifade eder (Yalçın vd., 2014). Tarih boyunca üniforma otorite sembolü olarak görev yapmıştır ve üniformayı giyen çalışanın meşruiyeti ile grup üyeliğini işaret eder (Bickman, 1974). Üniformayı giyen birey, hizmet alanlar tarafından yetkin, inanılır, zeki ve yardımsever olarak algılanır (Singer ve Singer, 1985). Ayrıca üniformanın, çalışanların grup uyumunu kolaylaştırıcı, morallerini ve üretkenliklerini artırıcı etkisi bulunmaktadır (Solomon, 1985).

Üniforma tüm meslekler için önemli olmakla birlikte güvenlik örgütleri açısından çok daha önemli fonksiyonlara sahiptir. Kolluk üniforması otoriteyi temsil etmektedir (Paul ve Birzer, 2004) ve toplumda kolluk ile vatandaşların

birbirlerine olan tutumlarını şekillendirici özelliği bulunmaktadır; çünkü kolluk üniformasının işaret ettiği otorite kendi rolü için gereklidir. Bu üniforma vatandaşa kolluğun kim olduğu, görev ve rollerinin neler olduğu konusunda sözsüz iletişim aracı olarak işlev görür (Bell, 1982, s.46). Geleneksel olarak kolluk üniformaları otoriteyi yansıtmak (Wolfe, 1975) ve toplumla ilişki geliştirmek (Cizanckas, 1971) amacıyla kullanılmıştır. Üniformalı otorite figürü bireyde, yapılan talebe uygun cevap verilebileceği yönünde ikna edici etki yapar (Bickman, 1974). Üniformaya ait şapka, kravat ve resmi işaretler güvenlik görevlisinin tanınması yönünde işaret görevi görmekle beraber, otoritenin timsali olarak da görev yapar (Wolfe, 1979). Üniforma giyen görevli, suç korkusunu azaltıcı yönde etkili olmaktadır (Balkin ve Houlden, 1983). Kolluk üniformasının vatandaşta bıraktığı etki, vatandaşın kendisiyle olan işbirliğini de etkilemektedir. Güvenlik güçlerinin paramiliter üniformasında yapılan değişiklik kendilerine olan otorite ve meşruiyet algısını azaltıcı etki yapmaktadır (Volpp ve Lennon, 1988). Yapılan araştırmalarda üniforma yerine spor kıyafet giyen polislerin üniforma giyenlere göre daha fazla fiziksel saldırıya maruz kaldıkları ortaya konulmuştur (Bell, 1982; Gundersen, 1987; Mauro, 1984). Bununla birlikte geleneksel otoriter görünüşlü polis kıyafetinin, vatandaşın polisle olan ilişkisinde olumsuz etki yaptığı da ifade edilmektedir (Bell, 1982). Ayrıca güvenlik görevlilerinin giydiği üniformanın renklerinin vatandaş üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler bırakabileceğini ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Johnson, 2005) Bu nedenle güvenlik örgütlerinin hizmet sunduğu vatandaşlara tutarlı bir mesleki imaj iletebilmeleri açısından üniforma önemli bir yer tutmaktadır (Daniel vd., 1996).

Üniforma, örgütler açısından stratejik ve operasyonel düzeyde önemli rol oynadığından ve güvenlik görevlisi açısından örgütle üyeliğini gösteren önemli bir sembol olması sebebiyle, kendisinin görevinde kullandığı en önemli ekipman olarak algılanmaktadır (Simpson, 2018; Alias ve Bahron, 2019). Üniforma güvenlik görevlilerinin kendi algılarını da etkilemektedir (Balkin ve Houlden, 1983). Güvenlik görevlisi tarafından giyilen üniforma, kişiden kişiye değişse de, kendilerinin yasallık, statü ve grup üyeliği gibi algılarını şekillendirebilmektedir (Simpson, 2017); çünkü üniforma, güvenlik görevlileri açısından geleneklerinden beslenen bütünleşmiş, kendine özgü uygulama ve anlamlar ifade etmektedir (Bell, 1982, s.45). Bununla birlikte farklı üniforma giyen güvenlik görevlilerinin farklı tutum ve davranışlar gösterebileceği bilinmektedir (Mauro, 1984). Güvenlik görevlileri giydikleri üniformayla kimliklerini belirlemektedirler. Üniforma güvenlik görevlilerinin görev ruhuyla yapısı arasındaki ilişkiyi sembolize eder. Güvenlik görevlilerinin üniformalarına olan tavırları geçmişten gelen geleneklere

dayanır ve üniforma güvenlik görevinin bir parçası olarak algılanır. Bu nedenle üniforma güvenlik görevlilerinin mesleki dayanışma ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılıklarını temsil etmektedir (Bell, 1982, s.46). Üniformanın, güvenlik görevlilerinin kurumsal aidiyetlerine olumlu katkısı olduğu da ifade edilmektedir (Kaplan, 2020). Bununla birlikte güvenlik görevlilerinin giymiş oldukları üniformaların renkleri ve bu üniformalarda kullanılan işaretlerin de kendilerinin ruh halleri üzerinde olumlu ve olumsuz etkilerinin olabileceğini ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Alias ve Bahron, 2019). Bu bağlamda üniformanın, güvenlik görevlilerinin örgütsel ve kurumsal bağlılıkları ile mesleki imaj algıları açısından önemli olduğu ifade edilebilir.

2.YÖNTEM

Araştırmanın amacı, Türkiye’de kamu kurumlarında çalışanların özel güvenlik meslek imajı algılarını ve kamuda görev yapan özel güvenlik görevlilerinin giydiği tek tip üniformanın bu meslek imajına etkisini tespit etmektir. Araştırma, nitel paradigma çerçevesinde durum çalışması olarak belirlenmiştir. Bu çalışmadaki “durum”, Özel güvenlik meslek imajı ve 2020 yılında İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan yönergeyle kamu kurumlarında görev yapan özel güvenlik görevlileri için zorunlu hale getirilen tek tip üniformadır. Araştırma kapsamındaki duruma ilişkin algıları belirlenen özel güvenlik görevlileri ve bu özel güvenlik görevlilerinin hizmet verdiği kamu çalışanları birer analiz birimi olarak ele alınmıştır. Tek bir durum için birden fazla alt tabaka veya birimin bulunduğu durumlarda *iç içe geçmiş tek durum deseni* kullanıldığından (Yin, 1984), araştırmanın deseni bu şekilde belirlenmiştir.

2.1.Çalışma Grubu

İçişleri Bakanlığı tarafından yürürlüğe konulan yönerge gereği kamu kurumları 2021 yılı sonuna kadar özel güvenlik görevlilerinin kıyafetlerini belirleme konusunda serbest olduğundan araştırma döneminde sınırlı sayıda kamu kurumu yeni tip kıyafet uygulamasına geçmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Ankara ilinde bulunan ve tek tip üniforma uygulamasına geçmiş olan dört kamu kurumunda görev yapan 47 özel güvenlik görevlisi ve aynı kurumlarda çalışan 56 personel oluşturmaktadır. Bu kamu kurumları Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi (ASBÜ), Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ), Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK) ve Karayolları Genel Müdürlüğü’dür (KGM). Çalışmaya katılanların 68’i (%66) erkek ve 35’i (%34) kadındır. Bununla birlikte araştırmaya katılanların 18’i (%17) yönetici iken 85’i (%83) çalışandır. Araştırmaya

katılanların büyük çoğunluğu (%46) 11 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahip çalışanlardır (Bkz. Tablo 1).

Tablo-1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	Toplam	Kurum				Cinsiyet		Görev		Kurumda çalışma süresi			
		ASBÜ	DSİ	EPDK	KGM	Erkek	Kadın	Yönetici	Çalışan	1 yıl ve altı	2-5 yıl arası	6-10 yıl arası	11 yıl ve üzeri
Özel güvenlik görevlisi	47	9	8	20	10	29	18	3	44	5	11	11	20
Kurum çalışanı	56	7	9	18	22	39	17	15	41	5	18	7	26
Toplam	103	16	17	38	32	68	35	18	85	10	29	18	46

2.2.Verilerin Toplanması

Araştırmada alan-yazın taraması neticesinde elde edilen verilerden yararlanarak oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Görüşme formlarındaki ifadeler bu araştırma konusunda uzman iki akademisyen tarafından gözden geçirilerek araştırma amacı dışında algılanabilecek hususlar düzeltilmiştir. Ayrıca iki özel güvenlik görevlisi tarafından ifadelerin okunması sağlanarak anlaşılamayan husus olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Görüşme formlarında yer alan ifadelerin araştırma amacı doğrultusunda olduğunun anlaşılması üzerine formun son hali verilmiştir. Görüşme formlarında “*Özel güvenlik meslek imajını nasıl değerlendiriyorsunuz?*”, “*Kurumunuzda görevli özel güvenlik görevlilerinin yeni üniformalarını nasıl buluyorsunuz?*”, “*Özel güvenlik görevlilerinin eski üniformaları göz önüne alındığında yeni tek tip üniformanın meslek imajına etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?*” gibi ifadeler yer almaktadır. Özel güvenlik görevlileri ve diğer çalışanlar için aynı form kullanılmıştır. Ancak sorular muhatabına göre yöneltilmiştir.

Araştırma yapılmadan önce Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan onay alınmıştır. Alınan karar, araştırmanın yapılacağı kurum yetkililerine gönderilerek görüşmelerin yapılabilmesi için randevu talep edilmiştir. Kurum yetkililerinden gerekli izinler ve randevular alındıktan sonra araştırma 11-25.01.2021 tarihleri arasında yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara görüşme öncesinde araştırmanın amacı detaylı bir şekilde anlatıldıktan sonra, araştırmaya katılımın tümüyle isteğe bağlı olduğu ve istedikleri anda araştırmadan çekilebilecekleri kendilerine bildirilmiştir. Sonrasında demografik bilgilerden başlanarak araştırma soruları kendilerine yöneltilmiştir. Alınan cevaplar görüşme formlarına yazılmak suretiyle kayıt altına alınmıştır.

Araştırma, görüşme formundaki sorulara katılımcılar tarafından verilen cevapların farklılaşmadığına kanaat getirilmesiyle sonlandırılmıştır.

2.3.Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler alan-yazına dayalı olarak betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Veriler betimsel analiz kapsamında türlerine göre sınıflandırılmıştır. Sonrasında her bir soru için katılımcıların vermiş olduğu cevaplar indekslere işlenmiş, soru bazında sınıflandırma yapılarak veriler tümevarım analizine hazırlanmıştır. Tümevarım analizde veriler kodlandıktan sonra temalara ulaşmakta, veriler kodlara ve temalara göre tanımlanmakta ve son olarak elde edilen bulgular yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu çalışmada da elde edilen veriler bölümlere ayrılarak kodlanmış ve kodlar bir araya getirilerek kategorize edilmiştir.

2.4.Geçerlilik ve Güvenilirlik

Nitel araştırmalarda, araştırmacının araştırdığı olguyu yansız olarak var olduğu biçimde gözlemesi araştırmanın geçerliliğini artırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu bağlamda araştırma kapsamında alan-yazın taraması neticesinde oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Veri toplama aracının geçerliliği için de yukarıda belirtildiği gibi akademisyen desteği alınmış, pilot uygulamayla da özel güvenlik görevlilerinin incelemesinden geçirilmiştir. Bununla birlikte betimsel analiz sürecinde doğrudan alıntılar iç geçerliliği güçlendireceğinden (Yıldırım ve Şimşek, 2006) bu çalışmada da doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Araştırmanın dış geçerliliği açısından ise araştırma örneklemini gerekçeleriyle sunulmuştur. Ayrıca dış geçerlilik açısından araştırma süreci detaylı bir şekilde anlatılmıştır.

3.BULGULAR

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcılarınca verilen bilgilerden elde edilen bulgular araştırma soruları doğrultusunda frekans ve yüzde oranları verilerek betimlenmiş, temalara ilişkin doğrudan alıntı yöntemiyle örnekler verilmiştir.

3.1.Özel Güvenlik Meslek İmajına İlişkin Görüşler

Katılımcılara yöneltilen “*Özel güvenlik meslek imajını nasıl değerlendiriyorsunuz?*” sorusuna özel güvenlik görevlilerinden 19’u (%40) özel güvenlik meslek imajının olumlu olduğu, 14’ü (%30) olumsuz olduğu şeklinde cevap vermiştir. 14 (%30) özel güvenlik görevlisi ise soruyu yanıtlamakla birlikte olumlu veya olumsuz şekilde kategorileşemeyecek cevaplar vermiştir. Kurum çalışanları tarafından verilen cevaplar incelendiğinde, 41’inin (%73) özel güvenlik

meslek imajını olumlu, 12'sinin (%22) ise olumsuz şekilde ifade ettikleri anlaşılmıştır. Kurum çalışanı katılımcılardan 3'ü (%5) soruyu cevaplamakla birlikte verilen cevaplar olumlu veya olumsuz şeklinde kategorize edilememiştir (Bkz. Tablo 2). Bu veriler ışığında, özel güvenlik meslek imajının araştırma katılımcıları tarafından daha çok olumlu şekilde algılandığı, özel güvenlik görevlilerine göre kurum çalışanlarının çok yüksek oranda (%73-%40) meslek imajını olumlu şekilde algıladığı ifade edilebilir.

Tablo-2. Katılımcıların Özel Güvenlik Meslek İmajına İlişkin Görüşleri

	Olumlu		Olumsuz		Kategorik görüş bildirmeyenler		Toplam
	f	%	f	%	f	%	
Özel güvenlik görevlisi	19	%40	14	%30	14	%30	47
Kurum çalışanı	41	%73	12	%22	3	%5	56
Toplam	60	%58	26	%25	17	%17	103

Araştırma kapsamında görüşlerine başvuru alan hem özel güvenlik görevlileri hem de kurum çalışanları özel güvenlik mesleğinin önemli bir görev olduğunu, güven duygusu verdiğini, iç güvenlik açısından polisin yardımcısı olduğunu, saygın bir meslek olduğunu, huzur ve güven verdiğini, kurum imajını yansıttığını, yani kurumun vitrini olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte kurum çalışanları özel güvenlik mesleğinin kendi kurumlarının vazgeçilmez bir unsuru olduğunu, caydırıcı, ciddi, disiplinli, faydalı ve etkili bir meslek olduğunu ifade etmişlerdir. Öte yandan araştırmaya katılan özel güvenlik görevlileri ve kurum çalışanları beraber özel güvenlik mesleğinin profesyonel olmadığını, düşük statülü olduğunu, özlük haklarının düşük olduğunu, kalitesiz eğitimin olduğunu ve saygın olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca bir özel güvenlik görevlisi tarafından vasat olarak ifade edilen özel güvenlik mesleği, 6 özel güvenlik görevlisi tarafından önemsiz ve değersiz olarak ifade edilmiştir. Ancak hiçbir kurum çalışanı özel güvenlik mesleğinin önemsiz ve değersiz olduğunu ifade etmemiştir. Kurum çalışanları özel güvenliğin zor bir meslek olduğunu ve işsizlikten dolayı tercih edilen bir meslek olduğunu ifade ederken hiçbir özel güvenlik görevlisi bu yönde bir açıklama yapmamıştır (Bkz. Tablo 3).

Özel güvenlik görevlilerinin meslek imajına ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerinin bir kısmı şu şekildedir;

ÖG1. “Çok önemli bir görev ifa ettiğimizi düşünmekle beraber iyi eğitilmediğimizi ve işimize hâkim olmadığımızı düşünüyorum.”

ÖG2. “Genel kolluk birimlerinin yardımcısı olan bir güvenlik birimi.”

ÖG3. “Kamuya geçtikten sonra saygınlığımız arttı.”

ÖG4. “Karşımızdaki insanlarda güven uyandırıyoruz. Kurumun güvenliğini sağlıyoruz.”

ÖG5. “Kamu kurumlarının vitrini olarak mesleğimi görüyorum. Çalıştığı alanın olmazsa olmazı.”

ÖG6. “Çalıştığım kurumda olmazsa olmaz diye nitelediğim bir mesleğim var.”

ÖG7. “Çalıştığı kurumlarda özel güvenlik görevlilerine saygı gösterilmiyor. Alt kademe bir meslek grubu olarak görülüyor.”

ÖG8. “Diğer çalışanlar gözünde kendimizi önemsiz buluyoruz. Kadroya geçtikten sonra iyi tepkiler arttı.”

ÖG9. “Özel güvenlik imajı diğer çalışanların gözünde mesleki olarak önemsiz görünüyor. Eskiye göre şartları daha iyi.”

ÖG10. “Önlem amaçlı, koruma amaçlı kurum ve AVM’lerde önlem almak”

Tablo-3. Özel Güvenlik Meslek İmajının Olumlu ve Olumsuz Unsurları

Tema	Kavram	Kod	Özel güvenlik görevlileri		Kurum çalışanları	
			f	%	f	%
Özel güvenlik meslek imajı	Olumlu imaj	Önemli bir görev	6	55	5	45
		Güven duygusu veriyor	5	36	9	64
		Caydırıcı	-	-	3	100
		Kurumun vazgeçilmez unsuru	2	20	8	80
		İç güvenliğin yardımcısı	5	42	7	58
		Saygın	2	50	2	50
		Kurum imajını yansıtan /Kurumun vitrin unsuru	3	60	2	40
		Ciddi	-	-	1	100
		Disiplinli	-	-	3	100
		Faydalı	-	-	1	100
	Etkili	-	-	1	100	
	Olumsuz imaj	Profesyonel değil	1	50	1	50
		İşsizlikten dolayı tercih edilen	-	-	5	100
		Düşük statülü	2	50	2	50
		Zor	-	-	7	100
		Özlük hakları yetersiz/maaşı düşük	1	20	4	80
		Kalitesiz eğitim	2	66	1	33
		Değersiz/önemsiz	6	100	-	-
		Saygın değil	1	50	1	50
		Vasat	1	100	-	-

Kurum çalışanlarının meslek imajına ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerinin bir kısmı aşağıda sunulmuştur;

KÇ1. “Güven verici buluyorum.”

KÇ2. “Güven hissi veriyor, disiplinli ve saygılılar.”

KÇ3. “Kurum içinde olmazsa olmaz öğelerden bir tanesi.”

KÇ4. “Ülkemizin çeşitli yerlerinde görev yapan özel güvenlik görevlileri bana ülkenin güvenlik güçlerinin bir parçası gibi geliyor.”

KÇ5. “Kurumun vitrinini oluşturan personel.”

KÇ6. “Hizmet gereği düşük statülü ve düşük gelirlili bir iş.”

KÇ7. “Tamamıyla ekonomik kaygı barındıran ve geleceği olmayan bir meslek. Ancak çalıştığım kurum açısından önemli bir birim.”

KÇ8. “Ekonomik tatmin seviyesi düşük ve zor şartlar altında gerçekleştirilen bir meslek.”

KÇ9. “Toplumda bir meslek edinememiş insanların son çare olarak tercih ettiği bir meslek.”

3.2. Tek Tip Üniformanın Özel Güvenlik Meslek İmajına Etkisi

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlilerinin ve kurum çalışanlarının büyük çoğunluğu (%94) “Yeni tek tip üniformaları nasıl buluyorsunuz?” sorusuna olumlu cevap vermişlerdir. Sadece bir özel güvenlik görevlisi ve üç kurum çalışanı yeni tek tip üniforma hakkında olumsuz cevap vermiştir (Bkz. Tablo 4). Bu sonuçlar yeni tek tip özel güvenlik üniformalarının büyük çoğunlukla beğenildiğini işaret etmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Tek Tip Üniforma Hakkındaki Görüşleri

	Olumlu		Olumsuz		Kategorik görüş bildirmeyenler		Toplam
	f	%	f	%	f	%	
Özel güvenlik görevlisi	45	96	1	2	1	2	47
Kurum çalışanı	52	93	3	5	1	2	56
Toplam	97	94	4	4	2	2	103

Araştırmaya katılanlara yöneltilen “Kurumunuzda çalışan özel güvenlik görevlilerinin eski üniformaları göz önüne alındığında yeni tip üniformanın meslek imajına etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verilen olumsuz cevaplar üniformaların rengi ve reflektörlerine ilişkindir. Araştırmaya katılanlardan soruya

olumlu cevap verenler, yeni tek tip üniformanın genel olarak yapılan işle uyumlu olduğunu, özel güvenlik görevlilerini öz güvenli ve disiplinli gösterdiğini, özel güvenlik görevlilerine caydırıcılık ve otoriterlik kattığını, kendilerine saygınlık getirdiğini, ciddiyet verdiğini ve kendilerini dikkat çekici hale getirdiğini ifade etmektedirler. Kurum çalışanları yeni üniformaları sık bulurken özel güvenlik görevlileri de konforlu ve rahat bulmaktadırlar (Bkz. Tablo 5). Bu sonuçlar yeni tek tip özel güvenlik üniformalarının meslek imajına önemli katkıları bulunduğunu işaret etmektedir.

Tablo 5. Tek Tip Üniformanın Meslek İmajı Bağlamında Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Tema	Kavram	Kod	Özel güvenlik görevlileri		Kurum çalışanları	
			f	%	f	%
Tek tip kıyafetin meslek imajına etkisi	Olumlu katkı	Şık	2	17	10	83
		Konforlu	10	91	1	9
		Düzenli/Tertipli gösterdi	5	71	2	29
		Yapılan işle uyumlu	4	44	5	56
		Öz güvenli gösterdi	3	38	5	62
		Disiplinli gösterdi	5	36	9	64
		Caydırıcılık kattı	3	43	4	57
		Dikkat çekici	6	75	2	25
		Ciddiyet verdi	4	33	8	67
		Saygınlık getirdi	2	40	3	60
		Resmiyet kattı	-	-	4	100
		Otoriterlik kattı	5	71	2	29
		Kurumsal görüntü verdi	-	-	1	100
		Genel kolluk izlenimi verdi	1	100	-	-
	İtibarı kattı	1	100	-	-	
Olumsuz yanları	Renkleri güzel değil	-	-	3	100	
	Reflektörler olmasın	1	100	-	-	

Özel güvenlik görevlilerinin yeni tek tip üniformanın meslek imajına katkısına ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerinin bir kısmı şu şekildedir;

ÖG1. “Eski üniformalar daha klasikti, yeniler sportif ve hareket kabiliyetimizi artırdı.”

ÖG2. “Görünürlüğümüz arttı, daha düzenli ve disiplinli gösterdi.”

ÖG3. “Eski üniformalara kıyasla daha sportif. Diğer personel tarafından ayırt edici oldu.”

ÖG4. “Yeni üniformalarla beraber otoritemizin arttığını düşünüyorum.”

ÖG5. “Eski üniformaya nazaran daha güçlü olduğumuzu ve kurumda ağırlığımız olduğunu hissediyorum.”

ÖG6. “İnsanların gözünde değer artışı olduğunu düşünüyorum. Çevredeki ve kurum çalışanlarının hitap biçimlerinin değiştiğini gördüm.”

ÖG7. “Daha olumlu oldu. Genel kolluğun yardımcısı olduğumuz belli oldu. Mesleğin etkisi arttı.”

ÖG8. “Olumlu etkiledi. Daha caydırıcı etkisi oldu.”

ÖG9. “İnsanların bize olan farkındalığının arttığını düşünüyorum.”

ÖG10. “Yeni tip kıyafetle daha disiplinli ve görünür olduk.”

ÖG11. “Görenler genelde polise benzediğimizi söylüyorlar. Bu durum oldukça hoşumuza gidiyor. Otorite ve saygınlığı artırdı. İyi manada ayırtırdı.”

ÖG12. “Pantolondaki reflektörler kalkabilir.”

Kurum çalışanları tarafından yeni tek tip üniformanın meslek imajına katkısına ilişkin sundukları olumlu ve olumsuz görüşlerinin bir kısmı şu şekildedir;

KÇ1. “Daha düzgün ve otoriter görünüşleri var.”

KÇ2. “Daha düzenli ve tertipli gösteriyor.”

KÇ3. “Yeni üniformalarla birlikte çalışanlarımızın aidiyet duygusu oldukça arttı. Ayakları yere daha sağlam basıyor ve özgüvenleri arttı.”

KÇ4. “Mesleğe saygınlık kazandırdığını düşünüyorum.”

KÇ5. “Meslek ile uyumlu olmuş. Düzenli, disiplinli ve caydırıcılığı yüksek bir meslek olarak göstermiş.”

KÇ6. “Olumlu. Güvenlik arkadaşların özgüvenlerinde artış fark ettim. Daha disiplinli görünüyorlar.”

KÇ7. “Olumlu etkilemiş, ciddiyet arz etmiş.”

KÇ8. “Renk güzel değil. İşlevsellik ve kalite hakkında bir görüşüm yok. Daha düzenli görünüyorlar.”

KÇ9. “Eski üniforma mesleğin tam karşılığı değildi. Yeni üniforma daha gösterişli. Ayrıca belli bir disiplin ve düzeni temsil ediyor.”

4.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın amaçlarından biri özel güvenlik meslek imajının, meslek mensupları ve kendilerinden hizmet alanlar bağlamında nasıl algılandığının tespiti yönündeydi. Ankara ilinde bulunan dört kamu kurumunda görev yapan özel güvenlik görevlileri ve bu kurumlarda çalışanlarla yapılan görüşmeler neticesinde katılımcıların büyük çoğunluğunun özel güvenlik mesleği hakkında olumlu görüş bildirdiği tespit edilmiştir. Olumlu görüş bildiren hem özel güvenlik görevlileri hem de kurum çalışanları özel güvenlik mesleğine ilişkin görevlerin önemli olduğunu, iç güvenliğe yardımcı görevleri içerdiğini, özel güvenliğin kurumlar için vazgeçilmez olduğunu hatta kurumların vitrin unsuru olduğunu, meslek mensuplarının muhataplarına güven duygusu verdiğini, saygın bir meslek olduğunu ifade etmektedirler. Tüm bu özellikler özel güvenlik mesleğinin değerini artıran ve meslek imajı kapsamında özellikle üzerinde durulması gereken hususları işaret etmektedir.

Özellikle özel güvenlik mesleğinin önemli bir görev ifa ettiğinin düşünülmesi ve kurumlar açısından vazgeçilmez bir unsur olduğunun değerlendirilmesi, bundan sonra da özel güvenlik olgusunun aranan ve zamanla değeri daha fazla artacak bir meslek olacağını işaret etmektedir. Bununla birlikte araştırmaya katılan kurum çalışanları özel güvenliği caydırıcı, ciddi, disiplinli, faydalı ve etkili olarak nitelendirmektedirler. Özel güvenlik görevlilerinin bu hususlarda herhangi bir beyanlarının olmaması, ifa ettikleri görevin bu yöndeki neticeleri hakkında bilgi sahibi olmamalarından kaynaklı olabilir. Kurum çalışanları tarafından dile getirilen bu hususlar meslek imajını olumlu etkileyebilecek olgular olduğundan öncelikle özel güvenlik görevlilerinde bu yönde farkındalık yaratılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Yerine getirdikleri görevin önemi hakkında bilgi sahibi olan özel güvenlik görevlilerinde mesleklerine ilişkin imaj algısı pozitif yönde etkilenebilir. Meslek mensupları mesleğin imajına göre kendilerini sosyalleştirdiğinden (Birnbaum ve Somers, 1991, s.511) meslek imajı pozitif yönde etkilenen özel güvenlik görevlileri de kendilerini mesleğe yönelik daha uygun şekilde sosyalleştirebilirler. Kurum çalışanları tarafından ifade edilen hususlar ayrıca meslek imajının hizmet alanlar bağlamında pozitif yönde geliştirilmesinde kullanılacak hususları işaret etmektedir. Hizmet alanların özel güvenlik görevlilerinde görecekları caydırıcılık, ciddiyet ve disiplin, kendilerinin sahip oldukları özel güvenlik mesleğine ilişkin imajlarında

pozitif yönlü gelişme yaratacaktır. Meslek imajının geliştirilmesi başta meslek mensuplarının sorumluluğundadır. Bu nedenle özel güvenlik görevlileri, mesleklerine ilişkin imajın olumlu yönde gelişmesini istiyorlarsa hizmet verdikleri kesime caydırıcılıklarını hissettirecek ciddiyet ve disiplin içerisinde görevlerini ifa etmeleri gerekmektedir.

Araştırmaya katılan ve meslek imajı hakkında olumsuz görüş bildiren özel güvenlik görevlileri ile kurum çalışanları beraberce özel güvenlik mesleğinin profesyonel olmadığını, düşük statüye sahip olduğunu, saygın olmadığını, verilen eğitimin kalitesiz olduğunu ve çalışanların özlük haklarının yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Mesleğin gelişimi ve dolayısıyla da meslek imajının doğru şekilde oluşturulmasında hükümetlerin, meslek kuruluşlarının, üniversitelerin, istihdam sağlayanların, yöneticilerin ve çalışanların sorumlulukları bulunmaktadır (Dost ve Bahçecik, 2015; Akkol Gök ve Derin, 2014). Özel güvenlik mesleğinin yeterli profesyonellik düzeyine erişemediği, düşük statülü olduğu, çalışanların özlük haklarının yetersiz olduğu, mesleğe ilişkin eğitimin yetersiz olduğu birçok çalışmada ifade edilmektedir (Demirci ve Ergen, 2020; Gümüş, 2019; Alpkutlu, 2017). Bir mesleğin profesyonellik düzeyini, mesleğe ilişkin kararların alınabildiği meslek kuruluşlarının varlığı, mesleki eğitimin kalitesi ve etik kuralların varlığı gibi unsurlar belirlemektedir (Wilensky, 1964).

Türkiye’de özel güvenliğe ait bir meslek odası bulunmamaktadır. Meslek odaları, mesleğe ilişkin kararların meslek mensuplarınca alındığı yerlerdir. Etik kuralları da bu meslek birlikleri belirlemektedir. Bu nedenle mesleklere özerklik kazandırırılar. Özerklik oranı yükseldikçe mesleklerin profesyonellik düzeyleri yükselmektedir. Bu nedenle özel güvenlik meslek odasının kurulması önerilebilir. Bununla birlikte meslek eğitiminin geliştirilmesi konusu sadece eğitimlerin verildiği kurs veya eğitim merkezlerinin niceliksel miktarı ile paralel görülmemelidir. Kurslarda görev yapan öğretmenlerin kalitesi ve ders içeriklerindeki bilgilerin üretilmesi de eğitimin kalitesini doğrudan etkileyen hususlardır. Bu nedenle Türkiye’de özel güvenlik eğitiminin kalitesinin artırılması için öğretmenlerin yetiştirilmesi yönünde başta üniversiteler olmak üzere devlet kuruluşlarına görev düşmektedir.

Öte yandan özel güvenlik görevlilerinin özlük haklarının iyileştirilmesi konusu sadece işverenlerin sorumluluğuna bırakılamayacak kadar önemli bir konudur. Serbest piyasa koşulları özel güvenlik görevlilerinin aleyhine işlemektedir. Asgari ücretle çalışabilecek çok sayıda özel güvenlik kimlik kartı sahibi bireyin bulunabilmesi, işverenin alternatiflerini çoğalttığından asgari ücretin üzerinde ücret

vermeme yoluna gitmesine sebep olabilmektedir. Bu bağlamda, özel güvenlik görevlilerinin ücret ve özlük haklarının İçişleri Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yetkililerinin katılımıyla oluşturulacak bir üst kurul çerçevesinde daha kapsamlı ele alınıp değerlendirilebileceği, bu kurul tarafından alınacak kararlar doğrultusunda ortaya konacak eylem planlarıyla da çözüme kavuşturulabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan özel güvenlik görevlileri mesleklerini değersiz olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Ancak hiçbir kurum çalışanı özel güvenlik mesleğini değersiz görmemekte hatta önemli olarak nitelemektedir. Bu konunun açıklanması açısından özel güvenlik görevlilerinin mesleklerini neden önemsiz gördüklerinin ortaya çıkarılması yönünde araştırma yapılması gerektiği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte özel güvenlik görevlileriyle gerçekleştirilecek toplantılarda ve kendilerinin katıldıkları eğitim programlarında mesleğin ve yaptıkları işin önemi kendilerine anlatılmalıdır.

Araştırmanın diğer amacı İçişleri Bakanlığı tarafından yürürlüğe konulan yönerge ile kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik görevlileri için zorunlu hale getirilmiş olan tek tip üniformanın meslek imajına etkisini tespitiye yöneliktir. Araştırmaya katılanların çok küçük bir kısmı yeni üniformaları renginden dolayı ve pantolonlarındaki reflektörlerin varlığı dolayısıyla eleştirmiştir. Üniformayı rengi açısından eleştirenler, daha çok polis üniformasına benzemesi yönünde bir istek içerisindedir. Özel güvenlik genel kolluktan görev ve yetki bakımından ayrılmaktadır. Bu nedenle de 5188 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatı gereği özel güvenliğin üniforması genel kolluk ve silahlı kuvvetlerin üniformalarına benzeyemez. Ayrıca katılımcıların birçoğu yeni tek tip üniformaları şık bulmakta, özel güvenlik görevlilerinin birçoğu da konforlu olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle üniformaların rengine ilişkin eleştirilerin yerinde olmadığı değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılanların hemen hemen hepsi yeni tek tip üniforma hakkında olumlu görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar yeni tek tip üniformanın yapılan işle uyumlu olduğunu, özel güvenlik görevlilerini düzenli ve tertipli gösterdiğini, daha disiplinli bir duruş getirdiğini, caydırıcılığı artırdığını, özel güvenlik görevlilerini özgüvenli ve otoriter gösterdiğini, kendilerine saygınlık kattığını ifade etmişlerdir. Bir özel güvenlik görevlisi de yeni üniformaların kendilerine itibar kattığını ifade etmiştir. Katılımcılar tarafından ifade edilen bu kavramlar özel güvenlik meslek imajını olumlu etkileyebilecek önemli unsurlardır. Katılımcılar tarafından ifade

edilen bu kavramlar araştırmanın ilk bölümünde özel güvenlik meslek imajını etkileyen olumlu unsurlar olarak da ifade edilmiştir. Araştırma sonuçları, İçişleri Bakanlığı tarafından zorunlu hale getirilen yeni tek tip üniformanın meslek imajına olumlu etkileri olduğunu, bu olumlu etkinin hem meslek mensupları hem de hizmet alanların imaj algıları üzerinde gerçekleştiğini işaret etmektedir. Bununla birlikte üniforma, sözsüz iletişim simgesi olarak otoriteyi temsil eder ve mesleğin statüsünü işaret eder (Bell, 1982; Başbakkal vd., 2001). Bu nedenle güvenlik görevlilerinin giydiği üniforma bireyler açısından caydırıcı ve suç korkusunu azaltıcı etkiye sahip olmalıdır (Balkin ve Houlden, 1983). Bu bağlamda kamu kurumları için zorunlu hale getirilen tek tip üniformanın İçişleri Bakanlığının amaçları doğrultusunda sonuçlar ortaya çıkardığı, özel güvenlik meslek imajına olumlu katkılar sağladığı ve hatta kurumların vitrin unsuru olarak görülmeleri sebebiyle, diğer kamu kurumlarının dolayısıyla devletin imaj ve itibarına olumlu etkiler yaptığı anlaşılmaktadır.

Özel güvenlik görevlileri açısından görevlerinde kullandıkları en önemli ekipman olan üniformanın (Simpson, 2018; Alias ve Bahron, 2019) renkleri dahi meslek imajı açısından büyük önem taşımaktadır (Johnson, 2005). Ayrıca özel güvenlik görevlisi tarafından giyilen üniforma hem özel güvenlik görevlisinin mesleğine ilişkin tutum ve davranışlarını etkileyebilecek potansiyele sahiptir (Kaplan, 2020; Simpson, 2017), hem de hizmet alanların kendisine karşı olan tutum ve davranışlarını şekillendirici özelliğe sahiptir (Bell, 1982; Gundersen, 1987; Mauro, 1984). Bu nedenle özel güvenlik şirketleri ve birimleri, çalışanlarına giydirecekleri üniformaların belirlenmesinde bu araştırma sonuçlarını göz önünde bulundurarak üniforma kataloglarını belirlemelidirler.

Bu araştırma konusu gereği kamu kurumlarında çalışan özel güvenlik görevlileri ve kendilerinden hizmet alan kurum çalışanları üzerinde gerçekleştirildi. Özel güvenlik felsefesi gereği daha çok özel yerlerin korunmasında görev yapması beklenmektedir. Kamu kurumları dışında çalışan özel güvenlik görevlileri ve kendilerinden hizmet alanların katılımıyla gerçekleştirilecek çalışma sonuçları farklılaşabilir. Bu durum araştırmanın bir kısıtı olmakla birlikte bu araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından bu yönde araştırma yapılmasında da fayda bulunduğu değerlendirilmektedir. Alan-yazında, Türkiye'deki özel güvenlik meslek imajı unsurlarını tespate yönelik araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının alan-yazına önemli katkı sunabileceği değerlendirilmektedir. Bu husus araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

- Akbolat, M., Durmuş, A. Ünal, Ö., Amarat, M. ve Fazla, İ. (2017). Hastaların kurumsal imaj algılarının hastane bağlılıklarına etkisi. *Avrupa Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 67-76.
- Akkol Gök, A. ve Derin, N. (2014). Pazarlama bölümü öğrencilerinin meslek imajı algıları ve meslek imajını oluşturan faktörlerin belirlenmesine dair bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 133-156.
- Akyurt, H. ve Atay, L. (2009). Destinasyonda imaj oluşturma süreci. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), 1-14.
- Akyüz, Y. (1978). Türkiye’de Öğretmenin “Öğretmen” ve Meslek İmajı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 115-121.
- Alias, M. R. ve Bahron, A. (2019). Review on police uniform perception. *International Journal of Academic Research*, 9(6), 808-816. DOI: 10.6007/IJARBS/v9-i6/6035
- Aydınoğlu, Ö. (2014). Kent imajı ve kent imajının ölçümü, Kahramanmaraş kenti imajı üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Bağçeci, B., Çetin, B. ve Ünsal S. (2013). Öğretmenlerin meslek imajı ölçeği. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 34-48.
- Balkin, S. ve Houlden, P. (1983). Reducing fear of crime through occupational presence. *Criminal Justice and Behavior*, 10, 13–33.
- Başbakkal, Z., Sönmez, S. ve Çoban, A. (2001). Çocuk hemşirelerinin imajında ailelerin üniformalar hakkındaki görüşleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 17(1-3), 25-31.
- Bell, D. J. (1982). Police uniforms, attitudes, and citizens. *Journal of Criminal Justice*. 10, 45-55.
- Bickman, L. (1974). The social power of the uniform. *Journal of Applied Social Psychology*. 4, 47-61.
- Birnbaum, B. ve Somers, M. J. (1989). The meaning and measurement of occupational image for the nursing role. *Work and Occupations*, 16, 200-213.

- Birnbaum, D. ve Somers, M. J. (1991). Prevocational experience and postentry behavior: Occupational influences on job attitudes and turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(6), 508-523.
- Cizancas, V. ve Feist, F. (1975). A community's response to police change. *Journal of Police Science and Administration*. 3, 284- 291.
- CoESS (2015). Avrupa Özel Güvenlik Servisleri Konfederasyonu sektör raporu. Erişim adresi: ff-2015-private-security-services-in-europe-coess-facts-and-figures (1).pdf Erişim tarihi: 01.12.2020
- Daniel, K., Johnson, L. W. ve Miller, K. E. (1996). Dimensions of uniform perceptions among service providers. *MCB University Press: The Journal of Services Marketing*, 10(2). 42-56.
- Davis, A. (2006). *Halkla ilişkilerin ABC'si*. (Çeviren: Ümit Şendilek). İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Demirci, U. (2019). İş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisine istihdam şekillerinin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1246-1258.
- Demirci, U. ve Ergen, B. (2020). The effect of wage on private security officers job satisfaction and intention to quit: An empirical study in Turkey. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(75), 1314-1334.
- Demiröz, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel imaj algıları ve öğrenci başarıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dinçer, M. K. (2001). *Kişisel imaj*. Alfa Basım Yayım Dağıtım, 3. Baskı, İstanbul.
- Dost, A. ve Bahçecik, A. N. (2015). Hemşirelik mesleğine yönelik imaj ölçeği geliştirilmesi. *JAREN*, 1(2), 51-59.
- Emiroğlu N. (2000). Sağlık personelinin ve toplumun hemşirelik imajı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 1, 9-18.
- Erciş, S., Geçikli, F. ve Çat, A. K. (2016). Tüketicilerin mağaza imajı algıları ile mağaza sadakati arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Bir alışveriş merkezinde uygulama. *Abant Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 46-56.

- Gemlik, N. ve Sığırı, Ü. (2007). Kurum imajı analizi ve bir belediye üzerindeki uygulamanın değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 267-282.
- Gundersen, D. F. (1987). Credibility and the police uniform. *Journal of Police Science and Administration*, 15, 192-195.
- Gürbüz, S. (2010). Algılanan kurumsal imajın yöneticilerin bazı tutum ve davranışlarına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 229-240.
- Jasovsky, D. A. (2001). *The effect of occupational image on the relationship between organizational citizenship behavior, job satisfaction, and organizational commitment among hospital staff nurses*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Newark, New Jersey.
- Johnson, R. R. (2005). Police uniform color and citizen impression formation. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 20(2), 58-66.
- Kaplan, M. (2020). Değişen jandarma tören kıyafetlerinin personel imaj ve aidiyet algısına etkisi. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 9(1), 15-36.
- Karabey, C.N. ve İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Kesen, M. ve Sipahi, G.A. (2016). Örgütsel imajın örgütsel bağlılık ve iş gören performansına etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 1927-1934.
- Koçyiğit, M. (2018). *Şehir imajı* (İçinde: İmaj ve türleri- İmaja Dair Herşey (Ed: Nejat, Ö.)). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Lim, V.K., Teo, T., ve See, S.K. (2000). Perceived job image among police officers in Singapore: Factorial dimensions and differential effects. *The Journal of Social Psychology*, 140(6), 740-750.
- Mauro, R. (1984). The constable's new clothes: Effects of uniforms on perceptions and problems of police officers. *Journal of Applied Social Psychology*, 14(1), 42-56.
- Mauro, R. (1984). The constable's new clothes: Effects of uniforms on perceptions and prob- lems of police officers. *Journal of Applied Psychology*, 69. 42-56.
- Okay, A. (2005). *Kurum kimliği*. Media Cat Kitapları, İstanbul

- Okay, A., Uzođlu, S., Okay, A., Uztuđ F., Akyürek, R. ve Oyman, M. (2005). Kurumsal iletişim yönetimi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1643.
- Özbay Ö. A. ve Özbay, A. (2018). Antrenörlerin mesleki imajına ilişkin nitel bir araştırma. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 74-81.
- Özdemirci A. (2004). *Popüler kültür, tüketim psikolojisi ve imaj yönetimi: Türkiye (1950-1980)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, A. (2011). Markaya yönelik tutumun sponsorluk sonrası marka imajı ve satın alma eğilimi üzerindeki etkisi, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 145-174.
- Özer, D. (2018). Ülke imajı (İçinde: İmaj ve türleri- İmaja Dair Herşey (Ed: Nejat, Ö.)). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özgülü, S. (2016). Kurumsal imaj, örgüt kültürü ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(2), 581-596.
- Paul, J. ve Birzer M. L. (2004). Images of power: An analysis of the militarization of police uniforms and messages of service. *Free Inquiry in Creative Sociology*, 32(2), 121-128.
- Peltekoğlu, B F. (2001). *Halkla ilişkiler nedir?* (2 Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.
- Peltekoğlu, B. F. (1997). Kurumsal iletişim sürecinde imajın yeri. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 4, 140-141.
- Robins, K. (1999). *İmaj: Görmenin kültür ve politikası* (Türkođlu, N. Çev.), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Simpson, R. (2017). The Police officer perception project (POPP): An experimental evaluation of factors that impact perceptions of the police. *Journal of Experimental Criminology*, 13(3), 393-415.
- Simpson, R. (2018). Officer appearance and perceptions of police: Accoutrements as signals of intent. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 14(1), 243-257.
- Singer, M S. ve Stager. A. E. (1985). The effect of police uniform on interpersonal perception. *The Journal of Psychology*, 119, 157- 161.

- Solomon, M.R. (1985). Packaging the service provider. *The Services Industries Journal*, 5, 64-71.
- Şentürk, T. ve Kartal, B. (2018). Tutum teorisi açısından ülke imajı, ürün imajı ve tüketici satın alma niyeti. *Journal of Management & Economics*, 25(3), 1033-1050.
- Taşlıyan, M., Paksoy, H.M. ve Hırlak, B. (2013). Kurumsal imaj ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 775-805.
- Tolungüç, A. (2000). *Turizmde tanıtım ve reklam*, Mediacat Kitapları, Ankara.
- Volpp, J. M. ve Lennon, S. J. (1988). Perceived police authority as a function of uniform hat and sex. *Perceptual and Motor Skills*, 67, 815-824.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone?. *American Journal of Sociology*, 70, 137-158.
- Williams, L. S. ve Moffitt, M. (1997). Corporate image as an impression formation process: Prioritizing personal, organizational, and environmental audience factors. *Journal of Public Relations Research*, 9 (4), 237-258.
- Wolfe, H. A. (1979). Uniform facts: The uniform cap. *Law and Order*, 27(7), 58-71.
- Wolfe, H.A. (1975). Uniforms are an integral part of police work. *Law and Order*, 23(8), 70-82.
- Yalçın, S.Ö., Torun, S. ve Kadioğlu, F.G. (2014). Tıbbın kültür tarihi çerçevesinde hemşire üniformasının evrimi. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 4(1), 6-15.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. (1984). *Case study research: Design and methods*. (3. Basım). California: Sage Publications.
- Yonca, O. (2011). Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde polis imajı ve bu imaja etki eden faktörler: Uygulamalı bir çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.