TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA KURUMSAL KÜLTÜR VE ALT-KÜLTÜRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Ali TEKİNER

DOKTORA TEZİ

ADANA, 2009

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA KURUMSAL KÜLTÜR VE ALT-KÜLTÜRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Ali TEKİNER

Danışman: Doç. Dr. Ali DANIŞMAN

DOKTORA TEZİ

ADANA, 2009

Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Ali DANIŞMAN
(Danışmanı)

Üye: Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN

Üye: Prof. Dr. Ahmet Fazıl ÖZSOYLU

Üye: Doç. Dr. Azmi YALÇIN

Üye: Yrd. Doç. Dr Cemile ÇELİK

ONAY

Yukarıda imzaların, adı geçen öğretim elemanları tarafında atıldıklarını onaylarım. 25/06/2009

Doç. Dr. Azmi YALÇIN
Enstitü Müdür Vekili

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve şekillerin kaynak gösterilmeden kullanımı, 5486 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA KURUMSAL KÜLTÜR VE ALT-KÜLTÜRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mehmet Ali TEKİNER

Doktora Tezi, İşletme Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Ali DANIŞMAN
Haziran 2009, 99 Sayfa

Bu çalışmada örgütlerde kurumsal değer, norm ve uygulamaların yanında farklı alt kültürlerin de ortaya çıkabileceği görüşüne dayanarak, Türk Polis Teşkilatındaki kurumsal kültür ve alt kültürler tanımlanmaya çalışılmaktadır. Çalışmada Türk Polis Teşkilatında yasal mevzuat, söylem ve uygulamalarda güven, mesleki sorumluluk, işkence ve kötü muameleden kaçınma, mesleki profesyonellik, sevgi, hoşgörü, işine politika karıştırmamak, insana saygı, kişi hak ve özgürlüklerine saygı, özel hayata saygı, eşitlik, tarafsızlık, ayırım yapmamak, dürüstlük ve doğruluk gibi değer ve normların kurumsal kültürün yansıması olarak ön plana çıktığı belirlenmiştir. Adana ilinde 369 emniyet mensubu üzerinde hiyerarşi eğilimi, profesyonellik, şiddet eğilimi, proaktiflik, hizmet odaklılık, kayırmacılık ve şeffaflık olmak üzere yedi kültürel boyut kullanılarak yapılan kümeleme analizi sonucunda beş alt kültür tespit edilmiştir. Bu alt kültürler, profesyonel kültür, şiddet kültürü, kayırmacılık kültürü, pasif kültür ve tanımsız grup şeklinde ifade edilmiştir. Araştırma sonuçları, örgütsel alt kültür yazını ve alt kültürlerin Türk Polis Teşkilatı açısından önemi üzerinde durularak tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Alt kültürler, örgüt kültürü, polis kültürü, Türk Polis Teşkilatı, kümeleme analizi.

ABSTRACT

A RESEARCH STUDY OF INSTITUIONAL CULTURE AND SUBCULTURES IN THE TURKISH POLICE ORGANIZATION

Mehmet Ali TEKİNER

Ph.D. Dissertation, Department of Business Administration
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ali DANIŞMAN
June 2009, 99 Pages

Following the view that organizations have different subcultures in addition to institutional-based values and norms, this study seeks to recognize institutionally promoted cultural tendencies and subcultures in the Turkish Police Organization. In the study I identified trust, occupational responsibility, avoidance from torture, mistreatment, political involvement, discrimination, professionalism, love, tolerance, respect for people, individual rights, and private life, neutrality, equity, honesty, and fairness as manifestations of institutional culture in the formal regulations, discourses and practices of the Turkish Police Organization. The research conducted in a sample of 369 police officers in Adana using the cultural dimensions of professionalism, hierarchy orientation, proactive orientation, torture orientation, transparency, and community orientation brought out five subcultures as professionalism, violation culture, nepotic culture, passive culture and indefinite subgroup. Implications of the research results for the literature on organizational subcultures and the Turkish Police Organization are also discussed.

Keywords: Subcultures, organizational culture, police culture, Turkish Police Organization, cluster analysis**.**

ÖNSÖZ

Türk Polis Teşkilatının, son yıllarda çok büyük bir gelişme kaydettiği ve insan kaynağı açısından da kendisini yenileme yolunda yoğun çaba sarf ettiği görülmektedir. Bu yoğun çaba aynı zamanda insan kaynağının verimli kullanımı konusunda da ortaya çıkmaktadır. Polise verilen yeni görev anlayışları, özellikle insan hakları, kişi hak ve özgürlüleri ve hakla ilişkilerin önemi, Türk Polis Teşkilatını yeniden yapılanmaya yönlendirmiştir. Türk Polis Teşkilatındaki değişim süreci, kurumsal faaliyetlerde yeni dinamiklerin ve stratejilerin oluşmasını da gerekli kılmıştır. Bundan dolayı, Türk Polis Teşkilatı üzerinde meslekler sosyolojisi yönünden araştırmalar yapılmasının önemi daha da artmıştır.

Ülkemizde Polis alt kültürleri üzerine yapılan bilimsel araştırmalar çok sınırlıdır. Bu araştırmalar da büyük ölçüde görgül veriye dayanmadan kuramsal öngörülerden oluşmaktadır. Dolayısıyla, Türk Polis Teşkilatında hangi alt kültürlerin nasıl olabileceğine ilişkin görgül veriye dayalı bir bilginin mevcut olmadığı görülmektedir. Bu çalışma, bir tarafta Türk Polis Teşkilatının kurumsal değer ve normlarını tanımlamakta diğer tarafta görgül veriye dayalı olarak Türk Polis Teşkilatındaki alt kültürler hakkında bilgi sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın yürütülmesinde doktora sürecinin başından beri yardım ve desteğini esirgemeyen, her zaman motive edici eleştirileri ile bana yön veren danışman hocam Doç. Dr. Ali DANIŞMAN'a minnettarım. Ayrıca Prof. Dr. Hüseyin ÖZGEN, Doç. Dr. Azmi YALÇIN, Prof. Dr. Ahmet Fazıl ÖZSOYLU ve Yrd. Doç. Dr. Cemile ÇELİK'e katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmam süresince her türlü yardım ve kolaylığı sağlayarak destek veren Emniyet Müdürü Sayın Nejdet DEMİRDÖĞEN ve Sayın Mithat ELBASDI'ya, Emniyet Şube Müdürü Mustafa SERTTAŞ'a, Emniyet Amiri Bülent AYDOĞMUŞ'a ve diğer ismini sayamadığım meslektaşlarıma, hayatımın her döneminde olduğu gibi çalışmam sürecinde de manevi desteklerini esirgemeyen eşim Şemail'e, kızım Kumru Naz'a ve oğlum Ömer Alihaydar'a, İİBF2006D1 no'lu proje ile bu çalışmanın gerçekleşmesindeki maddi katkıları nedeniyle Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimine teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET……..…… i

ABSTRACT……...… ii

ÖNSÖZ……... iii

TABLOLAR LİSTESİ……..…….. vii

ŞEKİLLER LİSTESİ……... viii

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. Çalışmanın Önemi Ve Amacı…… 1

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kültür Kavramı……..…….……..……. 5

2.2. Örgüt Kültürü……..……..…….. 7

2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları……..…….……. 9

2.4. Örgütsel Alt Kültürler…….……...……. 10

2.5. Örgütsel Alt Kültürlerin Ortaya Çıkışı…….…….……. 11

BÖLÜM 3

TÜRK POLİS TEŞKİLATI

3.1. Türk Polis Teşkilatının Tarihsel Gelişimi……..…….. 14

3.2. Türk Polis Teşkilatının Kurumsal Yapısı…….…… 17

3.3. Türk Polis Teşkilatının Görev ve Yetkilerini Belirleyen Kanunlar……..……. 21

3.4. Türk Polis Teşkilatının Yetkileri……. 25

3.5. Türk Polis Teşkilatında Zor Kullanma…….……. 26

3.6. Türk Polis Teşkilatında Kurumsal Kültür……..……. 28
3.7. Türk Polis Teşkilatında Farklı Kültürel Eğilimler……..…….……... 36

BÖLÜM 4

TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA ALT KÜLTÜRLER VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

4.1. Türk Polis Teşkilatında Alt Kültürlere İlişkin Öngörüler…….……... 40
4.2. Araştırma Hipotezleri……...…… 42

BÖLÜM 5

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

5.1. Veri Toplama…….……..…… 47
5.2. Ölçek…….…..……. 51
5.3. Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizleri……..…… 54

BÖLÜM 6

ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

6.1. Kümeleme Analizi Sonuçları: Alt Kültürler…….……... 57
6.2. Alt Kültürlerdeki Uzlaşı Dereceleri……..…..…….. 59
6.3. Ki Kare Değerleri: Alt Kültürler Ve Alt Gruplar Arasındaki İlişkiler…….…... 62
6.4. Alt Kültürler Ve Şubeler……...……..... 63
6.5. Alt Kültürler Ve Rütbe Kademeleri……..... 64
6.6. Alt Kültürler Ve Cinsiyet……...…….. 65
6.7. Alt Kültürler Ve Bölgeler……..…….. 66
6.8. Alt Kültürler Ve Eğitim Durumu…….…… 67

BÖLÜM 7

SONUÇ **69**

KAYNAKÇA……..... 77
EKLER…… 94
ÖZGEÇMİŞ……... 98

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 5.1. Birimlere Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri ……..... 48

Tablo 5.2. Rütbelere Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri……..... 49

Tablo 5.3. Eğitim Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri……..... 49

Tablo 5.4. Cinsiyet Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri…… 50

Tablo 5.5. Yaş Grubuna Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri ……..... 50

Tablo 5.6. Kültürel Boyutlar ve Değer–Norm İfadeleri …….……..... 52

Tablo 5.7. Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları ……..... 55

Tablo 5.8. Güvenilirlik Analizi Skorları ve Tanımlayıcı İstatistikler…….…… 56

Tablo 6.1. Kümeleme Analizi Sonuçları: Alt Kültürler……..... 59

Tablo 6.2. Alt Kültürlerdeki Uzlaşı Dereceleri ……..……... 62

Tablo 63. Ki Kare Değerleri: Alt Kültürler ve Alt Gruplar Arasındaki İlişki…… 63

Tablo 6.4. Alt kültürler ve Şubeler ……..……..... 64

Tablo 6.5. Alt kültürler ve Rütbe Kademeleri ……..……..……... 65

Tablo 6.6. Alt Kültürler ve Cinsiyet ……..……. 66

Tablo 6.7. Alt kültürler ve Bölgeler …….……. 67

Tablo 6.8. Alt kültürler ve Eğitim Durumu …….……..…… 68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Kuruluş Şeması..... 19

Şekil 6.1. Ağaç Diyagramı (Dendogram)……..……..……... 58

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1.Çalışmanın Önemi ve Amacı

Kurumsal yapıların, stratejilerin ve politikaların ortaya konulması sırasında kendini gösteren farklı görüş ve eğilimler, kişisel fikir ve görüş farklılıklarından kaynaklanabileceği gibi farklı kültürel eğilimlerin sonucu olarak da ortaya çıkabilecektir (Danışman ve Özgen, 2008). Bundan dolayı bir kurumda kültürel eğilimlerde meydana gelen farklılaşmanın nasıl ortaya çıktığı önem arz etmektedir. Türk Polis Teşkilatı, toplumun bir arada yaşamasını olanaklı kılan yasal düzenlemelerin geçerliliğini ve uygulanırlılığını denetleyen, kontrol eden ve insanların bu düzenlemelere uyması, yaşamlarını bu çerçevede organize etmeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü bir örgüttür. Türk Polis Teşkilatının kurumsal yapısının oluşumu 1845 yılına uzanmaktadır. Kuruluş yılından günümüze bir çok değişime ve yeniliğe uğrayan Polis Teşkilatının örgüt kültüründe de farklılıklar meydana gelebilecektir. Buna karşın, Türk Polis Teşkilatı çalışanları arasında ne derece kültürel farklılaşma olduğu ve bunun hangi açılardan ortaya çıktığı pek bilinmemektedir.

Toplum içerisindeki bireylerin kendi içlerinde geliştirdikleri alt-kültürleri ve bazı değer yargıları olabilmektedir (Akıncı, 1990; Fielding, 1994). Coğrafi farklılıklar, ırk farklılıkları, düşünce farklılıkları, inanç farklılıkları ve meslek farklılıkları alt-kültürlerin ve değer yargılarının kaynağını oluşturabilmektedir (Akıncı, 1990; Cohen ve Michael 1991; Fielding, 1994). Kişilerin yaşadıkları olaylara karşı bakış açıları ve bu olaylar karşısındaki tepki ve davranışları kaçınılmaz olarak, sahip oldukları kültürel anlayışlara göre şekillenmektedir (Buckner, 1974; Fielding, 1988 ve 1994; Greene ve Mastrofskı, 1988; Harrison, 1995; Jack, 2000; John 2002; Manning 1986). Türk Polis Teşkilatı da insan kaynakları ihtiyacını, toplum içinden sağlamaktadır. Elbette ki herkese açık olan polislik mesleği çalışanları da kültürel açıdan çeşitli farklılıklar taşıyabilecektir. Bu durum, Emniyet Teşkilatının standart davranış ve uygulamalar geliştirmeye yönelik homojen bir yapıya sahip olmasına karşın farklı uygulamaların oluşmasına yol açabilecektir. Emniyet Teşkilatı mensupları arasında uygulama farklılıklarına yol açabilecek alt kültürlerin farkına varılması, buna göre politika,

yönetim sistemi ve uygulamalar geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir. Ülkemizde bu konuda yapılan araştırmaların azlığı hem ilgili yazın açısından hem de Emniyet Teşkilatı açısından konunun önemini daha da arttırmaktadır.

Yapılan bir kısım çalışmalarda ise genel yazın taraması yapılarak tespit edilen unsurların Türk Polis Teşkilatı için geçerli olduğu ileri sürülmektedir (Cerrah, 1998, 2000). Birçok ülkede yapılan araştırmada polis alt kültürlerini muhafazakârlık, şüphecilik, sivilleri potansiyel suçlu görme, biz-onlar ayrımı, toplumdan uzaklaşma ve meslek içi dayanışma gibi unsurların oluşturduğu görülmektedir (Bayley, 1994; Buckner, 1974; Cerrah,1998, 2000; Cochran ve Bromley 1998; Fielding, 1988 ve 1994; Greene, ve Mastrofskı, 1988; Harrison, 1995; Jack, 2000; John, 2002; Manning, 1986). Polis alt kültürünü oluşturan ortak değerler dışında, erkeklerin çoğunluk olduğu kurum, otoriter ve sert davranmak gerektiğine inanma, gerçek polisliğin suçlular ile mücadele olduğunu düşünme, her şey kanun ile çözülmez ve rütbeliler polisliği bilmez anlayışı şeklinde belirtilebilecek değerlerin de polislik mesleğinin yürütülmesi sürecinde geliştiği gözlenmektedir (Bayley, 1994; Buckner, 1974; Cerrah, 2000; Cochran ve Bromley 1998; Fielding, 1988 ve 1994; Greene, ve Mastrofskı, 1988; Harrison, 1995; Jack, 2000; John 2002; Manning 1986). Bu çalışmada, Türk Polis Teşkilatında ne tür alt kültürlerin ortaya çıktığı, alt kültürleri ortaya çıkaran dinamiklerin neler olduğu anlaşılmaya çalışılmaktadır.

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan çalışmalarda, kurum genelince yaygın bir şekilde paylaşılan kültürel değerler, anlayışlar ve anlamların yanı sıra, çalışanların birbirleriyle olan etkileşimleri sonucu toplumsal, mesleki ve kurumsal özelliklere bağlı olarak kurum içerisindeki kültürel değerlerin, anlayışların ve anlamların farklılaşabileceği düşünülmektedir (Van Maanen ve Barley, 1984; Schein, 1996; Lawrence ve Lorsch, 1967; Jermier vd., 1991; Hofstede, 1998; Golden, 1992; Stevenson ve Bartunek, 1996; Alvesson, 1993). Bu doğrultuda, kültür çalışmaları ile ilgili Martin (2002), üç farklı bakış açısı ortaya koymuş ve bunları bütünlük (integration), farklılaşma (differentiation) ve dağınıklık (fragmentation) şeklinde tanımlamıştır. Bütünlük bakış açısı, kurumun genelince paylaşılan kültürel değer, norm, inanç ya da uygulama şekilleri olarak ifade edilirken, farklılaşma bakış açısını, kurum içinde belirli bir alt grup ya da sisteme dayalı olarak oluşan kültürel özellikler olarak tanımlanmıştır. Dağınıklık bakış açısı da, kurumların farklı kültürler anlayışlarına sahip olabilecekleri düşünülerek, kurum genelince ya da kurum içindeki alt gruplar tarafından kabul görmüş kültürel anlayışların yerine kurum içinde kişisel ilişkiler sonucunda ortaya çıkan kültürel anlayış ve anlamlar

sistemi olarak tanımlanmaktadır (Danışman ve Özgen, 2008).

Örgüt kültürünün üç farklı şekilde ortaya çıkabileceği yönetim ve organizasyon yazınında geniş bir şekilde kabul görürken, polis üzerindeki araştırmaların genelde bütünleşik bakış açısıyla yapıldığı görülmektedir ör. Cerrah, 1998. Türkiye'de yapılan örgüt kültürü araştırmalarının da geneli bütünleşik bakış açısını yansıtmaktadır. Son yıllarda Danışman ve Özgen (2008) Türkiye'de örgüt kültürünün daha iyi anlaşılması açısından bütünleşik bakış açısı dışında çalışma yapılması gereğine dikkat çekmektedir. Türk polis teşkilatı üzerinde yapılan çalışmaların genelinde bir tarafta sadece bütünleşik bakış açısıyla sınırlı kalması, diğer tarafta bu alanda yapılan çalışmaların kapsamlı görgül veriden yoksun olması, Polis Teşkilatı üzerinde farklı bakış açılarıyla araştırma yapılmasınının önemini daha da arttırmaktadır.

Mevcut araştırma bilgi ve bulgularına dayanılarak Türk Polis Teşkilatında ne tür kültürel anlayışların kurum genelince paylaşılarak homojenlik arz ettiği ve hangi değer ve anlayışlar sistemi etrafında ne tür alt kültürlerin oluştuğu hususunda fikir sahibi olmak zor gözükmemektedir. Bu çalışma, bu eksikliğin giderilmesi yönünde bir çabadır. Çalışma, Türk Polis Teşkilatında hangi değer ve normlar etrafında ne tür alt kültürlerin bulunduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın Türk Polis Teşkilatındaki alt kültürleri tanımlayarak bir tarafta yönetim ve organizasyon yazınında örgütsel alt kültürler ile ilgili yazının gelişmesine diğer tarafta, Türk Polis Teşkilatında formal olarak tanımlanan kurumsal değerler dışında ne tür farklı kültürel eğilimler bulunduğunun anlaşılmasına yönelik katkı sağlaması beklenmektedir.

Türk Polis Teşkilatında kurumsal kültürün tanımlanması ve örgütsel alt kültürlerin belirlenmesini amaçlayan bu çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. Çalışmada öncelikle, genel olarak kültür kavramının tanımı üzerinde durulmaktadır. Devamında da örgüt kültürü kavramı ve örgüt kültürünün ortaya çıkmasına kaynaklık eden faktörler irdelenmektedir. Ayrıca alt kültür kavramının tanımı ve oluşumu üzerinde durulmaktadır. Bu bölümde, örgüt kültürünün nasıl ortaya çıktığı, nasıl değişebileceği ve hangi boyutlardan oluştuğu incelenmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, Türk Polis Teşkilatının tarihi, kurumsal özellikleri, kurumsal kültürü ve olası polis alt kültürleri tanımlanmaktadır. Araştırmanın dördüncü bölümünde Türk Polis Teşkilatında ortaya çıkabilecek alt kültürlere ilişkin öngörülerde bulunulmakta ve araştırma hipotezleri geliştirilmektedir**.** Çalışmanın beşinci bölümünde araştırmanın kapsamı ve yöntemi hakkında bilgi verilmektedir. Altıncı bölümde ise analizler sonucunda elde edilen bulgular hakkında bilgiler sunulmaktadır. Son bölüm olan sonuç

bölümünde ise, araştırmada elde edilen bulgular değerlendirilmekte, tartışılmakta ve kurama ve uygulamaya ilişkin öneriler sunulmaktadır.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kültür Kavramı

Kültür, üzerinde çok sayıda çalışmanın yapıldığı ancak tanımı ve sınırları konusunda tam bir fikir birliği olmayan bir kavramdır. Kültür, bilgiyi, sanatı, ahlâkı, hukuku, örf ve adetleri kapsadığı gibi, insanın toplumun bir üyesi olması dolayısıyla kazandığı bütün davranışları ve alışkanlıkları içine alan ve parçası olduğu kurumları etkileyen özelliğe sahiptir. Kültür sözcüğünün oldukça uzun bir tarihçesi vardır. Kültür kelimesinin Latince'de bakmak veya yetiştirmek anlamına gelen “colera” veya “cultura” fiillerinden geldiği ileri sürülmektedir (Eroğlu, 1982). Onsekizinci yüzyıldan önce “cultura” sözcüğü ekip biçmek anlamında kullanılmıştır. Fransızca'da da aynı anlamda kullanılan bu sözcük, ilk kez Voltaire tarafından insan zekâsının oluşumu, gelişimi ve geliştirilmesi anlamında kullanılmıştır. Sözcük buradan Almanca'ya geçmiş, 1793 tarihli bir Alman dili sözlüğünde “cultur” olarak kullanılmış, Türkçe’ye “kültür” olarak geçmiştir.

Kültürün tanımlaması yapılırken farklı disiplinler konuyu değişik noktalardan ele almaktadırlar. Kültür, toplumun üyesi olarak bir insan tarafından kazanılan, bilgi, inanç, sanat, moral değerler, gelenekler ve alışkanlıkları kapsayan karmaşık bir bütünler topluluğu olarak görülürken (Calori ve Sarnin, 1991), diğer tarafta herhangi bir toplumun ürettiği ve paylaştığı ve o toplumun kendine özgü düşünce, gelenek ve sanatı olarak da tanımlanabilmektedir (Chow ve diğerleri, 2001).

Kültür, insanın genetik olarak değil sosyal olarak ürettiği ve aktardığı bir birikimdir (Mitchell, 1981). Bu açıdan, kültür, toplumdaki bireyler tarafından paylaşılan ve nesilden nesile aktarılan öğrenilmiş davranışlar ve bu davranışların sonuçlarıdır (Hatch, 2004). En geniş anlamı ile kültür, farklı insan topluluklarının sahip olduğu farklı yaşam biçimleridir (Abercrombie, Hill ve Turner, 1988).

Kültür, bir toplumun üyelerince paylaşılan anlamların tümü şeklinde de tanımlanmaktadır (Geertz, 1973). Kültür, birey, grup ya da toplumun düşünce, inanç, duygu, görenek ve alışkanlık gibi zihinsel ve ruhsal niteliklerinden oluşan psikolojik ve toplumsal özelliklerinin bütünü, bir kurum içindeki birey ve grupların davranışlarını

yönlendiren normlar, davranış kalıpları, inançlar, tutumlar ve alışkanlıklar sistemi olarak belirli bir toplumun bireylerinin hayatlarından doyum sağlayabilmek için başardıkları tüm bilgi, inanç, ahlak, yetenek ve alışkanlıklarla, toplumsal kuramları kapsar (Keller, 1982, Lundberg ve diğerleri, 1970, Hunter ve diğerleri, 2000; Murdock, 1952). Kültür, insanların dünyaya bakış açılarını, aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan ve nesilden nesile geçen tutumlar, davranışlar, değerler, inanç ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan, toplumun yaşam şeklini devam ettiren, öğrenilmiş davranış biçimlerini ve toplumdaki değerler arasındaki ilişkileri kapsayan, bir kavramdır (Dwight, 1994). Bu bağlamda kültür öğrenilen ve paylaşılan değerler, inançlar, davranışlar ve semboller toplamıdır (Harvey ve Reed, 1996; Malinowski, 1994). Kültür, bir süreç içinde oluşmakta ve toplumdaki sosyal etkileşimleri bilgi, inanç, hukuk, ahlak, gelenek gibi topluma ait her türlü alışkanlık ve yeteneklerini içermektedir (Harvey ve Reed, 1996; Malinowski, 1994).

Birçok araştırmacı, kültürün belirli bir sosyal grup ya da toplum üyeleri tarafından paylaşılan, sosyal olarak oluşan, kollektif ve bütüncül bir kavram olduğu üzerinde fikir birliği içerisindedirler (Hofstede, Neuijen, Ohavy ve Sanders, 1990; Detert, Shroeder ve Mauriel, 2000). Kültür, sosyal bir grup içinde paylaşılan unsurlar, inançlar, değerler ve normlar, davranış biçimleri, uygulamalar, törenler, ritüeller ile gelenek ve görenekler olarak ortaya çıkmaktadır (Schein, 1992; Rousseau, 1990; Hofstede, 2001).

Kültür, belirli bir grubu oluşturan bireylerin karşılıklı etkileşimlerinden oluşan kurallar toplamıdır. Kültür, sosyal bir olgu olarak öğrenme ve şartlanma yoluyla süreklilik kazanır. Kültürün kazanılması önce ailede daha sonra ise iş hayatında ve toplumda, öğrenme ve sosyalleşme süreci ile gerçekleşir (Hofstede, 2001). Kültür, dogmatik değildir ve bu yüzden çağın ihtiyaçlarına göre değişir. Kültür, çevresel gelişmelere bağlı olarak değiştiğinden, grup üyelerine ve gruba yeni girenlere algılama, düşünme ve hissetme biçimleri olarak aktarılır (Keller, 1982, Lundberg ve diğerleri, 1970, Hunter ve diğerleri, 2000; Murdock, 1952).

Buna göre, kültürün bir toplumu veya kurumu meydana getiren bireylerin, hem kendi aralarındaki, hem de kendileri ile toplum arasındaki ilişkileri, bulundukları toplum içerisindeki her türlü alışkanlıkları, değerleri, normları, görüşleri ve davranış biçimlerini kapsadığı belirtilebilir. Dwight (1994), kültürü, insanların dünyaya bakış açılarını, aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan ve nesilden nesile geçen tutumlar, davranışlar, değerler, inanç ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan, toplumun

yaşam şeklini devam ettiren, öğrenilmiş davranış biçimlerini ve toplumdaki değerler arasındaki ilişkileri kapsayan, kavram olarak açıklamaktadır. Bu açıdan, kültür, insanların genel yaşam biçimi olarak ifade edilebilecektir. Bu bağlamda, insan hayatında var olan birçok unsurun kültürle karşılıklı etkileşim içinde olduğu belirtilebilir. Her insanın kendisine özgü özellikleri olduğu gibi bir arada yaşayan insanların da zamanla kendilerine özgü bir hayat biçimlerinin oluşacağı beklenebilir. Dolayısıyla sosyal sistemin bir parçası olan kurumların da kendilerine özgü yaşam biçimlerinin ortaya çıkabileceği söylenebilecektir.

2.2. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü tartışmalı bir kavram olduğundan kavramın anlaşılması ve tanımlanmasında değişik yaklaşımlar ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bundan dolayı, bu çalışmada örgüt alt kültürlerinin nasıl oluştuğunu anlamak için öncelikle örgüt kültürü yaklaşımlarına değinmekte fayda vardır. Örgüt kültürüne ilişkin yazın incelendiğinde, örgüt kültürü çalışmalarının genel olarak iki farklı görüş etrafında toplandığı görülmektedir (Smircich, 1983). Birinci görüş kültürü, örgütün sahip olduğu bir değişken olarak değerlendirirken, ikinci görüş kültürün örgütün kendisi olduğunu belirtmektedir. Birinci görüşte, kültürün yönetimce yönlendirilebileceği fikri savunulmakta ve örgütün yönetimi, politikaları ve stratejilerine uygun bir kültürün oluşturulması durumunda örgütsel performansı artıralabileceği belirtilmektedir. Bu görüşü savunan Turner (1986), kültürü yönetimin sahip olduğu ve yönlendirdiği örgütün ortak anlamlar sistemi olarak tanımlamakta ve kültürün örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için yöneticiler tarafından değiştirilebileceğini savunmaktadır.

İkinci görüşü savunanlar ise, kültürün bir bütün olarak yönlendirilemeyeceğini belirtmektedirler. Kültür kavramı bu yaklaşımda, örgütün çalışma şekillerinin kültürel unsurlarla birlikte incelendiği ve kültürel unsurlara anlamlar verilmeye çalışıldığı görülmektedir (Smircich, 1983; Allaire ve Firsirotu, 1984). Bu görüşteki araştırmacılar örgüt kültürünü, örgütün çalışma şekilleri, törenleri ve hikayeleri gibi kültürel öğelerle incelemişler ve bu unsurları anlamlandırmaya çalışmışlardır (ör.Geertz, 1973; Hofstede, 1980; Meek, 1988; Morgan, 1986). Kültürün yönetim tarafından tümüyle yönlendirilemeyeceği, ancak yönetimin yanı sıra tüm örgüt üyelerinin örgüt kültürünün oluşumunda ve değişiminde etkili olacağı düşünülmekte ve örgütlerde kültürün tüm örgüt üyelerinin etkileşimleri sonucu oluştuğu kabul edilmektedir (Meek, 1988).

Bu yaklaşım farklılıklarından dolayı, örgüt kültürü kavramına ilişkin üzerinde uzlaşı sağlanmış bir tanımın da bulunmadığı görülmektedir. Ancak, araştırmacıların bir çoğu, kültürün belirli bir sosyal grup ya da toplum üyeleri tarafından paylaşılan, sosyal olarak oluşan, kollektif ve bütüncül bir kavram olduğu üzerinde fikir birliği içerisindedirler (Hofstede, Neuijen, Ohavy ve Sanders, 1990; Danışman ve Özgen, 2008; Detert, Shroeder ve Mauriel, 2000). Sosyal bir grupta ortaya çıkan ve benimsenen unsurların, soyut kavramlar olarak düşünülebilecek temel varsayımları, değerleri ve normları içerdiği gibi somut kavramlar olarak belirtilebilecek törenleri, davranışları, ritüelleri ve uygulamaları da içerebilecektir (Schein, 1992; Rousseau, 1990; Hofstede, 2001). Schein (1992), örgüt kültürünü, bir grubun kendi içinde bütünleşme ve dış çevreye uyum sorunlarını çözerken yarattığı ve geliştirdiği, yeni üyelerine algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktardığı varsayımlar ve inançlar bütünü olarak tanımlarken örgüt kültürünün sadece soyut unsurlardan oluşmadığını somut unsurları da kapsadığını vurgulamaktadır.

Örgüt üyeleri tarafından güçlü ve geniş ölçüde paylaşılan anlamlar ve değerler sistemi ve programlanmış düşünceler olarak kabul edilen örgüt kültürünün, örgütteki grupların ve bireylerin davranışlarını güçlü bir biçimde şekillendirdiği belirtilmektedir (Schwartz ve Davis, 1981; Hofstede, 1980; Louis, 1985; Spender, 1983; O'Reilly, 1983). Bu bağlamda, örgüt kültürü, örgütleri birbirlerinden ayıran temel değerler sistemi olarak da ifade edilebilecektir (Lord, 1996).

Örgüt içerisinde görünmez bir varlık olarak nitelendirilen örgüt kültürü genellikle yazılı olmayan kurallar, ortak standartlar, ast-üst ve müşteri ile nasıl ilişki kurulacağına ilişkin davranış şekilleri, adetler ve çalışanlara kurum içerisinde neyin önemli olup olmadığını belirleyen kurallar olarak vurgulanmaktadır (Schwartz ve Davis, 1981). Deal ve Kennedy (1982,) örgüt kültürünü, örgütte işlerin yapılış şekli olarak tanımlayarak, örgüt kültürünün özünü, örgüt üyelerine ve müşterilerine ilişkin değerlerin oluşturduğunu belirtmektedirler. Örgüt kültürü, kurum içindeki bireyler tarafından paylaşılan değerler ve örgüt çalışanlarının davranışlarını yönlendiren normlar, ve alışkanlıklar olarak ortaya çıkarken (Malinowski, 1990), örgüt üyelerini bir arada tutucu özelliğinin de olduğu ifade edilmektedir (Harvey ve Reed, 1996).

Tüm bu tanımlar değerlendirildiğinde, örgüt kültürünün, örgüt üyelerine, bir bakış açısı ve iş yapış biçimi kazandıran ortak paylaşımlar olduğu görülmektedir. Buna göre, örgüt kültürü, bir örgütteki insanları yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi olarak ifade edilebilir. Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki

ilişkileri, faaliyetleri, kurumsal yaşamı düzenleyerek örgütün geleceğini belirleyen, tutumlar, davranışlar, değerler ve normlar olarak düşünülebilir.

2.3. Örgüt Kültürünün Unsurları

Örgüt kültürü farklı unsurlardan oluşmaktadır. Örgüt kültürünü oluşturan unsurların, kavramın daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına imkân vermektedir (Ott 1989). Örgüt kültürünün anlaşılması yolunda birçok araştırmacı değişik unsurlar üzerinde durmuştur. Hofstede (1991), örgüt kültürünün unsurlarını semboller, kahramanlar, ritüeller, değerler ve uygulamalar olarak sınıflandırmaktadır. Hofstede (1991), değerleri kültürün en alt katmanı ve özü olarak görür. Hofstede'e göre değerler, örgüt içerisindeki bir durumu başka bir duruma tercih etmedir. Hofstede, değerlere dayalı olarak gözlemlenebilen ritüeller, kahramanlar ve sembollerin de örgüt kültürünün bir yansıması olarak ortaya çıktığını belirtmektedir.

Diğer yandan Schein (1992), örgüt kültürü unsurlarını temel varsayımlar, temel değerler ve artifaktlar olmak üzere üç grup altında toplamaktadır. Schein (1992), üst katmanda davranışlar ve iş yapma biçimleri ile dil, teknoloji ve diğer somut unsurları ifade eden artfifaktları görmektedir. İkinci katmanda değerlerin, üçüncü katmanda da varsayımların bulunduğu belirtmektedir. Schein'e göre, değerler örgütteki sorunların çözümünde yol gösteren ve davranışlara rehberlik eden bir kültürel unsurdur. Varsayımlar ise, sorgulamadan bilinçsiz olarak kabul edilen düşünceler, duygular ve inançlardır.

Bu görüşlere dayanarak bir örgütte kültürün paylaşılan temel varsayımlar, değerler, normlar, davranış biçimleri, uygulamalar, törenler, ritüeller ve gelenek ve göreneklerden oluştuğu ileri sürülmektedir (Danışman ve Özgen, 2008; Schein, 1992; Rousseau, 1990; Hofstede, 2001). Gözlemlenebilir kültürel unsurlar olarak ifade edilen davranış biçimleri, uygulamalar, törenler, ritüeller ve gelenek ve göreneklerin taşıyacakları anlamlar bulundukları örgütteki belirli bir gruba özgü olacağından, bunların ölçülmesi ve değerlendirilmesi zor olacaktır (Danışman ve Özgen, 2003). Örgüt kültürü çalışmalarında norm ve değerleri araştırmak ve ölçmek, daha uygulanabilir bir nitelik taşımaktadır (Danışman ve Özgen, 2008). Bundan dolayı, bu çalışmada, örgüt kültürü daha çok değer ve normlar üzerinde durularak incelenmektedir. Değerler, insanların içinde bulundukları durumları, eylemleri, nesneleri ve diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri fikirlerdir (Sutham ve Sarit,

2005). Değerler, çalışanlar için somut bir ifade ve davranış biçimidir (Rafalei ve Worune, 2000). Değerler, genel olarak, kültürün temel unsurları olarak nitelendirilmiş ve belirli bir durumu diğerlerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmıştır (Hofstede, 1980). Örgüt çalışanlarınca benimsenmiş davranışların anlaşılmasını sağlamada değerler önemli bir rol oynar (Anat ve Worline, 1999). Değerler daha çok olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil ederler ve bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık, başarı gibi arzulanan soyut davranış biçimleri olarak ifade edilir (Ames, 1981; Brian, 2002). Değerler kısaca belirtilecek olursa, bir kurumda neyin önemli olduğunu gösterirler (Gordon, 1991).

Normlar, örgüt içinde davranışı etkileyen ve güçlendiren öğeler olarak tanımlanmaktadır (Rafaleı ve Worune, 2000). Normlar, belirli durumlarda hangi davranışların kabul göreceği, hangilerinin kabul edilemeyeceğini belirleyen kurallar olarak ifade edilmektedir. Normlar, karşılaşılan sorunlar veya durumlar karşısında nasıl davranılacağına ilişkin örgüt çalışanlarına yol gösterici bir nitelik taşır (Anat ve Worline, 1999; Ames, 1981; Brian, 2002). Normlar genel olarak uyulması gereken kurallar biçiminde ifade edilebilir. Normlar değerler sistemine bağlı olarak her kurumda çalışanlara yol gösteren doğru ve yanlışı, olumlu ve olumsuzu belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bütünü biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Dandridge, ve diğerleri, 1980; Cooke ve Rousseau, 1988; Emerson, 1989). Normlar genelde değerlerle birlikte kullanılmakla beraber, değerler soyut bir özellik taşırken, normların daha somut nitelikte kurallar, standartlar ve fikirler bütünü olarak görülmektedir (Emerson 1989; Gagliardi, 1996; Kabanoff ve diğerleri, 1995).

2.4. Örgütsel Alt Kültürler

Örgüt genelince paylaşılan değer ve normlar genelde baskın kültüre işaret etmektedir. Diğer bir deyişle, örgütün kültüründen bahsedildiğinde, genelde o kurumdaki baskın kültür akla gelmektedir. Buna karşın, örgütler, karşılaştıkları sorunlara, etkileşimlere ve deneyimlere bağlı olarak ortak anlayışlar geliştirdikleri ve farklı alt kültürlere sahip oldukları belirtilmektedir (Van Maanen ve Barley 1985). Çalışma ortamındaki ortak değerler ve normlar, örgüt içerisinde bütün olarak paylaşılabileceği gibi değişik boyutlarda farklılaşma da gösterebilecektir (Gregory, 1983; Jones, 1983; Danışman, Hinings ve Slack, 2006). Bu farklılaşma sonucu, örgütsel alt kültürler oluşabilecektir (Hofstede, 1998; Jermier vd., 1991; Schein,

1996). Örgütte, çalışanların genelince paylaşılan ve kabul gören temel değerler, örgütün bütüncül kültürü olarak kabul edilirse, alt kültürlerin de, örgüt çalışanları arasında sadece belli bir grup tarafından paylaşılan değerleri temsil ettiği söylenebilir.

Örgütlerdeki alt kültürlerin ortak özelliği, paylaşılan ortak değerler ve normlardan oluşan sistem olmasıdır (Boisnier ve Chatman, 2003). Ayrıca alt kültürün ortaya çıkması için, alt kültürü oluşturan üyelerin kendilerini ortak değer, norm ve anlayışları ile farklı hissetmeleri gerekir. Dolayısıyla, belirli değer ve normların ya da anlayışların örgüt çalışanları arasında sadece belirli bir grup tarafından paylaşılması ve kendi aralarında benimsenmesi ve savunulması sonucunda alt kültürlerin ortaya çıkacağı ifade edilmektedir (Danışman, Hinings ve Slack, 2006).

Bir örgütte, alt kültürlerin örgüt içi bölümler, yönetim kademeleri, sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel farklılıklar, demographik yapı, meslekler, kuruma yeni katılımlar, teknolojik yenilikler, ideolojik farklılıklar gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkabileceği çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuş bulunmaktadır (Schein, 1996; Danışman ve Özgen, 2008; Hofstede, 1998; Jones, 1983).

Örgütün demografik yapısı ve özellikleri de örgütsel değer ve normlarda farklılaşma meydana getirebilecektir (Trice ve Beyer, 1993; Ibarra, 1992; Cox, 1993). Özellikle çalışanların yaş ve cinsiyet dağılımları kültürel farklılaşmada etkili olabilecektir. Ancak, demografik yapıya ve özelliklerine göre ortaya çıkan alt kültürler, örgüt bünyesindeki diğer alt kültürler zayıf olduğunda belirginleşecektir (Trice ve Beyer, 1993). Örgütü oluşturan kişilerin farklı bölgelerden ve farklı kültürlerden medyana gelmesi de örgütsel alt kültürlerin ortaya çıkmasında rol oynayabilecektir (Sherman, 1982).

Buna göre, örgütlerdeki, alt kültürlerin değişik kaynaklara bağlı olarak ortaya çıkabileceği görülmektedir. Örgütlerdeki alt kültürlerin varlığı bilinmekle birlikte, Türk Polis Teşkilatı bünyesinde bulunan alt kültürlerin neye göre nasıl oluştuğu konusunda kapsamlı bir araştırma bulunmamaktadır. Bu çalışma Türk polis teşkilatındaki alt kültürlerin ve bunların nasıl oluştuğunun anlaşılmasına yönelik bir çabadır.

2.5. Örgütsel Alt Kültürlerin Ortaya Çıkışı

Kurucular, açık bir şekilde, kendi değer ve inançlarını örgüte yansıtırlar. Schein'e göre örgüt kültürü, temel olarak üç önemli kaynaktan oluşur. Bunlardan birincisi; örgüt kurucularının inanç, değer ve varsayımları, ikincisi; örgütün gelişiminde

grup üyelerinin öğrendiği tecrübeler, üçüncüsü; yeni üye ve liderler tarafından örgüte getirilen inanç, değer ve varsayımlardır (Schein, 1992).

Örgütlerin özellikle kurumsal kültürlerinin oluşmasında ve gelişmesinde kurucuların ve öncü liderlerin özel bir rolü olduğu düşünülür (Schneider, 1990; Schultz, 1994). Kurucuların ve öncü liderlerin örgüt kültürüne etkisi, kendi değer ve inançlarının benzerini taşıyan kişileri örgüte almaları ile başlar. İşe yeni alınanların değer ve inançları, liderlerin ve yöneticilerin değer ve inançları ile etkileşim içinde örgüt kültürünün oluşmasında ve gelişmesinde önem arz eder. Bu açıdan bakıldığında, aslında, örgüte katılan her birey örgüte yeni bir değer katar. Böylece, kurucu ve liderlerin değer ve normları etrafında homojen bir kültür oluşmak yerine çeşitli farklılaşmalar ve sapmalar meydana gelebilir. Martin (2002) örgüt kültüründe meydana gelebilecek çeşitliliği üç farklı bakış açısı ile ortaya koymuş ve bunları bütünlük (integration), farklılaşma (differentiation) ve dağınıklık (fragmentation) şeklinde ifade etmiştir. Bütünlük bakış açısı, kurumun genelince paylaşılan kültürel değer, norm, inanç ya da uygulama şekillerini ifade etmektedir. Farklılaşma bakış açısı, kurum içinde belirli bir alt grup ya da sisteme dayalı olarak oluşan kültürel özelliklere işaret etmektedir. Dağınıklık bakış açısı da, kurum genelince ya da kurum içindeki alt gruplar tarafından kabul edilen değer ve normlar yerine kurum içinde kişisel ilişkiler sonucunda ortaya çıkan kültürel anlayış ve anlamlar sistemi olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt kültürü, örgüt içindeki farklı birimlerin, bölümlerin ve meslek gruplarının kültürlerinden etkilenebileceği gibi (Schein, 1992), toplumun genel kültüründen ve örgütün bulunduğu bölge kültüründen de etkilenebilecektir (Morreale, Bond ve Dahlin, 2003). Örgüt genelince kabul gören ve benimsenen kültürel değerler, anlayışlar ve anlamların yanı sıra çalışanların birbirleriyle olan etkileşimleri sonucu ve toplumsal, mesleki ve kurumsal özelliklere bağlı olarak örgüt içerisindeki kültürel değerlerin, anlayışların ve anlamların farklılaşacakları da düşünülmektedir (Van Maanen ve Barley, 1984; Schein, 1996; Lawrence ve Lorsch, 1967; Jermier vd., 1991; Hofstede, 1998; Golden, 1992; Stevenson ve Bartunek, 1996; Alvesson, 1993). Bu farklılıklar, kişisel fikir ve görüş ayrılıklarına dayanabileceği gibi, farklı kültürel eğilimlerden de kaynaklanabilecektir (Danışman ve Özgen, 2008).

Bu bağlamda, her kurum, sorunlara, etkileşimlere ve deneyimlere bağlı olarak değişik anlayışların geliştirildiği farklı alt kültürlerden oluşur (Van Maanen ve Barley 1985). Örgüt kültürü, alt kültürler arası etkileşimin ürünüdür. Alt kültürlerin benzerlik ve farklılık düzeyi, kültürün homojen veya heterojen oluşunu belirler (Schein, 1983).

Bir kurumdaki alt kültürler, belirli değerler ve normlar etrafında oluşur (Boisnier ve Chatman, 2003). Dolayısıyla, alt kültürü oluşturan üyelerin aynı ortamda bulunmaları ya da sürekli bir arada çalışmaları gerekmeyebilir. Alt kültürün ortaya çıkması için, alt kültürü oluşturan üyelerin kendilerini belirli ortak değer, norm ve anlayışlar ile diğer üyelerden farklı hissetmeleri gerekir. Buna göre, belirli değer ve normların ya da anlayışların belirli sayıda birey tarafından başka gruplardan farklı, ancak kendi aralarında kolektif bir şekilde benimsenmesi, savunulması ve paylaşılması ile birlikte alt kültürler ortaya çıkabilecektir (Danışman, Hinings ve Slack, 2006).

BÖLÜM 3

TÜRK POLİS TEŞKİLATI

Araştırmanın bu bölümünde Türk Polis Teşkilatı hakkında genel bilgiler, Türk Polis Teşkilatının kurumsal kültürü ve mevcut farklı kültürel eğilimler hakkında bilgiler verilmektedir.

3.1.Türk Polis Teşkilatının Tarihsel Gelişimi

Polis tarihi aslında Türk tarihi ile başlamıştır. Kabile halinde yaşadıkları dönemde Türkler, orduyu sevk ve idare edenlere Subaşı adını vermişlerdir. Su, asker, komutan, ordu ve subaşı, başkomutan anlamında kullanılmıştır. Savaş döneminde Subaşılar birliklere komuta etmiş, barış döneminde de bulundukları bölgenin asayişini sağlamışlardır. Anadolu Selçuklu Devleti'nde, şehirlerde askeri ve mülki yönetimindeki komutanlara subaşı denilmiş; bunlar, bulundukları yerlerin kamu düzen ve güvenliğini sağlamışlardır. Savaş zamanında ise bölgelerindeki askerleri komuta etmişlerdir.

Eski Türklerde Polis Teşkilatı askeri özelliklere sahip olarak askeri teşkilat içerisinde yer almıştır. Ayrıca o dönemlerde kamu düzeni ve asayiş görevi belli yasalar çerçevesinde yerine getirilmiştir. Oğuz Han tarafından uygulanan Oğuz Türesi ve Cengiz Han'ın yürürlüğe koyduğu Uluğ Yasası, o dönemlerdeki yasalara örnek olarak verilebilir.

Osmanlı döneminde de Polis Teşkilatı, Askeri Teşkilat içerisinde yer almış, komutanlar aynı zamanda Polis Amiri olarak da görev yapmışlardır. Osmanlı Devletinde devlet yönetimine dair tüm yetkiler (adli, askeri ve mülki alanda) padişahlarda toplanmakta idi. Ancak Osamanlı Devletinin büyümesiyle ve genişlemesiyle beraber padişahlar bu görevlerini devlet ve halk karşısında kendilerini temsil eden sadrazamlar vasıtasıyla yerine getirmişlerdir. Sadrazamlar, polislik vazifesini yerine getirmek için özel memurlar ve tebdil çuhadarları görevlendirmişler, subaşılar ve yasakçı adı verilen askerlerle beraber başkentin asayişini sağlamışlardır. XIV. asrın ortalarına doğru yasakçıların yanında, gece bekçiliği yapan Asesbaşılar görev almaya başlamışlardır. İstanbul'un fethine kadar, Osmanlı Devlet Teşkilatında en büyük komutan anlamına gelen subaşıların yönetimindeki askeri birlikler, dış güvenlik yanında iç güvenliğin sağlanmasıyla da görevlendirilmişlerdir. İstanbul'un fethinden

sonra başkent dışındaki illeri yöneten Beylerbeylerinin ve sancakları yöneten Sancak Beylerinin, emirleri altındaki askerlerle, bulundukları bölgelerin kamu düzeni ve güvenliğini sağladıkları görülmektedir.

İstanbul'un güvenliğinin sağlanması görevi, başta Yeniçeriler olmak üzere Bostancı, Cebeci, Topçu gibi askeri ocaklar ile Kaptan-ı Derya askerlerine, suçluları izleme ve yakalama görevi ise böcekçibaşılara verilmiştir. İstanbul'da sadrazamın, illerde de valilerin emrinde "Baştebdil" adı verilen İstihbarat Şeflerinin bulunduğu ayrıca bu dönemde Kadı'ların da polis görevi yapmaya devam ettikleri görülmektedir. Taşrada ise, Kapıkulu ve Eyalet Askerleri iç düzen ve güvenliğin sağlanmasından sorumlu tutulmuşlardır.

Yeniçeri Ocağının 1826 yılında kaldırılmasından sonra, polisiye hizmetleri yapmak üzere İstanbul'da Asakir-i Mansure-i Muhammediye isimli yeni bir teşkilat kurulmuştur. Serasker olarak adlandırılan teşkilatın komutanına, iç güvenliğin sağlanmasına ait yetkiler verilmiştir. 1826 yılında çıkarılan İhtisap Ağalığı Nizamnamesi ile İhtisap Nezareti kurulmuş ve bu nezarette çalışanlar güvenlik hizmetlerini yürütmekle görevlendirilmişlerdir. Bu dönemde, gerek İstanbul'da, gerekse taşrada, polis hizmetlerinin birbirinden farklı örgütler tarafından yürütüldüğü, polislerin yönetilmesinde birlik ve bütünlüğün sağlanmadığı görülmektedir. Bu durum 1845 yılına kadar sürmüştür.

Türk Polis Teşkilatının bugünkü yapısının temelleri, 1845 yılında oluşturulmaya başlanmıştır. Bu tarihe kadar zabtiye olarak adlandırılan teşkilat, bu tarihten sonra polis olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Yeniçeri ocağının kaldırılması ile birlikte İstanbul ve eyaletlerde zabıta hizmetleri eskiye nazaran daha gelişmiş olmasına rağmen, zabıta hizmetlerinin, karışık ve ayrı ayrı kurumlara bağlı olarak yürütülmesi nedeniyle, yönetim ve kuruluş alanındaki birlikteliği sağlamak amacıyla 10 Nisan 1845'te Zaptiye Müşirliği adı altında ilk polis teşkilatının kurulduğu görülmektedir. Türk Polis Teşkilatının görevleri de aynı tarihte yayınlanan Polis Nizamnamesi ile tüm yurda ve yabancı temsilciliklere duyurulmuştur.

Zaptiye Müşirliği, yalnız zabıta işleriyle uğraşmak üzere kurulmuş bir teşkilattır. 1845 yılında yayımlanan bir genelge ile zabıta hizmetlerinin Serasker tarafından yönetilmesinin askerlerin asıl görevlerini aksattığı belirtilerek, yalnızca zabıta hizmetlerini yürütmek üzere ve seraskerlikten bağımsız olarak, Zaptiye Müşirliği kurulmasına karar verilmiştir. Kurulan yeni teşkilatta, Zaptiye Müşir Yardımcılığı ve emniyet hizmetleriyle ilgili kanunları hazırlamak için Zaptiye Meclisi bulunmaktadır.

Ancak kısa bir süre sonra da, Zaptiye Meclisi kaldırılmış ve yerine Divan-ı Zaptiye ve Meclis-i Tahkik'in kurulmuştur. Böylece, hem İstanbul'un hem de eyaletlerin emniyet işleri, Zaptiye Müşiriyetince yürütülmüş, teftiş memurları ve jandarmanın da bağlanması ile birlikte bu kurum emniyet hizmetlerinin gerçekleştirildiği tek kurum haline gelmiştir. Zaptiye Müşirliği dönemi 1879 yılına kadar devam etmiştir.

1876 yılındaki Tanzimat ve Islahat hareketleri çerçevesinde, Avrupa'daki örnekler esas alınarak bir polis teşkilatı kurulmasına, I. Meşrutiyet'in ilanınından sonra oluşan hükümet programında yer verilmiş ve 1879 yılında Zaptiye Nezareti kurulmuştur. Zaptiye Müşiriyeti'nin emrindeki Asakir-i Zaptiye, Seraskerliğe bağlanmış ve görevleri Zaptiye Nezaretiine devredilmiştir.

İstanbul, "İstanbul", "Üsküdar" ve "Beyoğlu Polis Müdürlükleri" ile "Beşiktaş Polis Memurluğu" olmak üzere dört polis dairesine ayrılmış, her polis dairesinin de merkezlere bölünmüştür. Her bir polis dairesi, bir polis müdürü ile bir başkan ve üyeden oluşan bir polis meclisi ve bir serkomiser tarafından yönetilmiştir.

1891 yılında 15 ilde polis teşkilatı kurulmuş ve her il polis dairesinin başına bir serkomiser getirilmiştir. Zaptiye Nezareti devrinin sonlarına doğru illerin çoğunluğunda Polis Müdürü veya Serkomiserin yönetiminde Polis teşkilatlarının kurulduğu görülmektedir. Türk Polis Teşkilatının temelini oluşturan Zaptiye Müşirliği ile Zaptiye Nezaretinin kanunlarla kurulmadığı belirtilmektedir. Kurulan polis teşkilatlarının görevlerini açıklayan polis nizamnameleri yayımlanmış, ancak nizamnameler kanunlaşmamıştır. 6 Aralık 1896 tarihinde polisin görev ve yetkilerini gösteren 16 maddelik bir talimat yayımlanarak ilk hukuki metin niteliğini taşıyan belge ortaya çıkmıştır. 1907 yılına kadar polis, yürürlükteki talimat hükümleri çerçevesinde görev yapmış, ancak polisin kurumsal yapısını oluşturan, görev ve yetkilerini içeren polis nizamnamesi 19 Nisan 1907 tarihinde yayımlanmıştır.

Polis teşkilatının ihtiyaçlarını günün şartlarına göre karşılamış olan bu nizamnamenin en belirgin özelliği, içerdiği hükümlerin uzun bir süre uygulanmış ve herhangi yabancı bir devletin kanunundan alınmamış olmasıdır. 1913 yılında çıkarılan Polis nizamnamesi de bu nizamnameye dayanmış ve yeni çıkarılan nizamname ile birlikte uygulanmaya devam etmiştir.

II. Meşrutiyetin ilanı üzerine, Fransız ve Alman polis teşkilatları esas alınarak zabıtada bir değişiklik yapılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda, Zaptiye Nezareti kaldırılmamış, bununla birlikte kurumun başına mesleği bilen kişiler getirilerek yeniden düzenlenme yapılmaya çalışılmıştır. Görevin yerine getirilmesinde ve uygulamada

görülen aksaklıklardan dolayı, 22 Temmuz 1907 tarihinde çıkarılan "İstanbul Vilayeti ve Emniyet-i Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun" ile Zaptiye Nezareti kaldırılarak yerine Dahiliye Nezaretine bağlı ve polis işlerinin yürütülmesiyle görevli Emniyet Umum Müdürlüğü ve İstanbul vilayetine bağlı bir polis müdürlüğü kurulmuştur. Emniyet-i Umumiye Müdüriyetinin görevlerini yeni bir polis nizamnamesinin düzenlenmesine kadar 4 Ağustos 1907 tarihli Polis Nizamnamesi'nin hükümlerine göre yürüteceğinin aynı kanunla belirtildiği görülmektedir.

Emniyet-i Umumiye Müdüriyeti, İstanbul zabıta işleri de dahil olmak üzere bütün memleket polisini yönetim altında bulundurarak tam manasıyla Zaptiye Nezaretinin yerini almıştır. 9 Aralık 1913 tarihinde çıkarılan Dahiliye Nezareti Teşkilat Nizamnamesi'ne göre, Emniyet-i Umumiye Müdüriyeti, Ankara'da milli hükümet kurulmasına kadar Dahiliye Nezareti'ne bağlı olarak görev yapan bir teşkilat niteliği kazanmıştır. 1913 yılında yürürlüğe giren nizamnameye göre, Dahiliye Nezareti'nin bir dairesi olan Emniyet-i Umumiye Müdüriyetinin, Emniyet Şubesi, Memurin ve Levazım Şubesi, Muhasebe Şubesi, Tahrirat Şubesi olarak adlandırılan şubelerde oluştuğu görülmektedir. Bunun dışında, Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü'nün kurulmasından hemen sonra açılan İstanbul Polis Okulu da bu daireye bağlanmıştır.

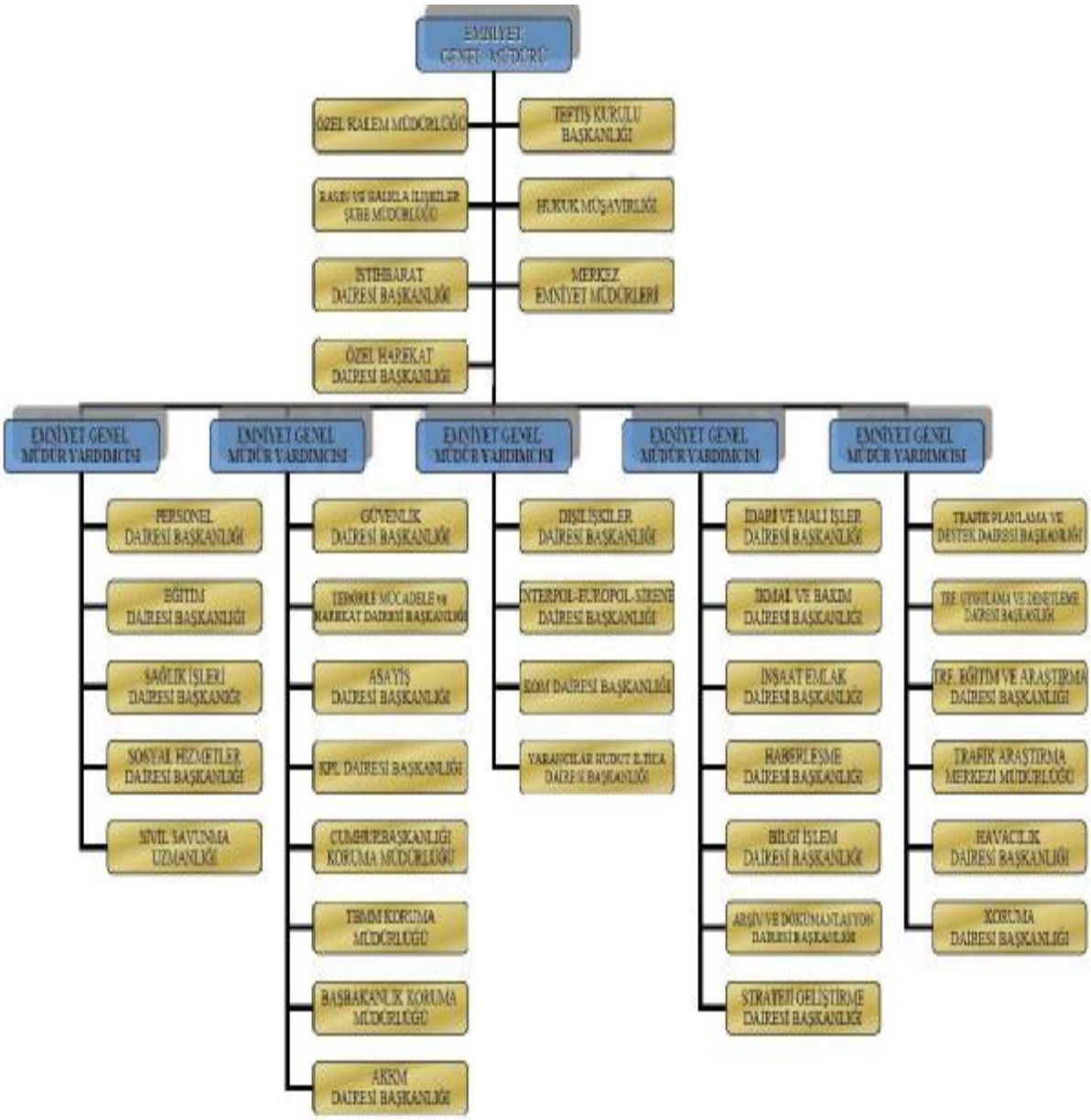
Mondros Antlaşmasının yapıldığı 1918 tarihinden, Polis Teşkilatının kurulduğu 24 Haziran 1920 tarihine kadar, polis, bütün yurtta Osmanlı İmparatorluğu'nun Polisi olarak görev yapmıştır. 24 Haziran 1920'de Ankara Hükümeti, Emniyeti Umumiye Müdürlüğünü kurmuş, 1 genel müdür, 1 genel müdür yardımcısı ile emniyet, seyrisefer, memurin şubelerinden ve 6 kişilik Teftiş Kurulundan oluşan küçük bir kadro ile çalışmaya başlamış ve günümüze kadar gelen teşkilatın temel yapısı oluşturulmuştur.

3.2. Türk Polis Teşkilatının Kurumsal Yapısı

Türk Polis Teşkilatı, Genel Müdürlük ve Taşra Teşkilatı olmak üzere iki ana birimden oluşmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğünü, Şekil'de 3.1'de görüldüğü üzere, Genel müdürlük merkez birimleri, bağlı birimler ve bölge kuruluşları oluşturmaktadır. Taşra Teşkilatını ise, İl Emniyet Müdürlükleri ve İlçe Emniyet Müdürlükleri veya Amirliklerinin oluşturduğu görülmektedir. Taşra örgütü, genel olarak mülki idare amirliklerine karşı sorumlu olsa da, yapısal olarak Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı olduğunu belirtmek gerekir. Bu nedenle Türk Polis Teşkilatının merkezden idare edilen katı hiyerarşik yapıya sahip bir örgüt olduğu belirtilebilecektir (Çevik, 2006).

Devlet, güvenlik ihtiyacını karşılamakla görevlidir. Devletler bunu polis teşkilatları aracılığı ile yerine getirir. Günümüz hukuk devleti anlayışı zaten, anayasal temel hak ve hürriyetleri korumayı, asayiş ve huzuru sağlamayı, vatandaşın can ve mal güvenliğini korumayı ve kamu düzenini gerçekleştirmeyi gerektirmektedir (Kavgacı, 1997). Ülkelerin varlığını devam ettirecek demokratik otoriteye, kanunları uygulayacak ve koruyacak bir güce ihtiyaç vardır. Türkiye'de, kamu düzeninin korunması ve kollanması görevi Türk Polis Teşkilatına verilmiştir. Türk Polis Teşkilatı da bu görevlerini, yasalarla verilen yetkilerle yerine getirmekle yükümlüdür (Dündar, 1988).

Polis Teşkilatının görev ve yetkileri, kolluk hizmetlerinin neler olduğu ve bu hizmetlerin nasıl yürütüleceği hukuk develeti ilkerine uygun olarak kanunla düzenlenir. Hukuk devleti, vatandaşlara anayasal temel hak ve özgürlükler tanıyan, tüm kamu kurumlarının hukuk kurallarına bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmelerini sağlayan devlet demektir (Kavgacı, 1997). Bu bağlamda, Türk Polis Teşkilatının da hukukun emrettiği çerçevede görev yapması beklenmektedir. Çünkü polisin asli görevi, demokratik ortamda hak ve özgürlüklerin en iyi şekilde kullanabilmesini sağlamak (Sönmez, 2005), görevini Anayasa ve kanunlar çerçevesinde yaparak toplumun ve kişilerin mal ve can güvenliğini korumak, halkın rahatını temin etmek, kanunlara ve nizamlara aykırı hareket edenleri yargı organlarına sevk etmektir (Sözen, 2004).



Şekil 3.1. Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Kuruluş Şeması

Türk Polis Teşkilatı, kamu düzenini ve güvenliğini korumak, suça engel olmak ve suç işlendiğinde şüphelileri yakalayarak adalete teslim etmek gibi hukuk kurallarını uygulama görevi olan bir kurumdur. Polis çalışanları, düzeni korumak ve yürürlükteki kanunları uygulamakla görevlidir. Türk Polis Teşkilatına genel olarak verilen görev ve roller, suçları önlemek, can ve mal güvenliğini sağlamak, kamu düzeni ve toplumsal huzuru temin etmek, suçluları yakalayıp adalete teslim etmek, mağdura yardım etmek, Anayasal hakların ve hukuk kurallarının uygulanmasını ve kişi haklarının korunmasını sağlamak olarak ifade edilmektedir (Kavgacı, 1997).

Türk Polis Teşkilatının yukarıda belirtilen görevlerini yerine getirmesi için teşkilatın "Genel" ve "Özel" kolluk olarak ikiye ayrıldığı ifade edilmektedir (Yılmaz, 2006). Genel Kolluk, genel emniyet ve asayişi, kamu düzenini, genel ahlakı, iç güvenliği, huzur ve sükûnu sağlamak ve korumakla görevli silahlı kuvvetlere verilen isimdir. Polis, Jandarma ve Çarşı ve Mahalle Bekçileri olarak üçe ayrılmaktadır. Polis, kamu düzenini ve güvenliğini koruyan, kollayan, suçun işlenmesini engelleyen ve suçluları bulan, gerektiğinde zor kullanma yetkisini kullanan, kanunla verilen diğer yetkilerini kullanan, görevlilerdir. Mahalle Bekçileri, görev sırasında silahlı olup, yönetim açısından en büyük mülki amirin emri altındadırlar. Bu görevliler, polisin yardımcılarıdır. Jandarma Teşkilatının görev ve yetkileri ise Türk Silahlı Kuvvetlerindeki esaslara uygun olarak kendi kuruluş ve kadrolarında belirtilmiştir (Yılmaz, 2006).

Özel Kolluk, genel kolluk dışında kalan ve özel kanunlara göre kurulan, görev ve yetkileri belirlenmiş kolluk kuvvetleridir (Yılmaz, 2006). Özel kolluk kuvvetleri ise şunlardır:

Trafik Polisi: 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu 5. maddesinde belirtildiği üzere devlet karayolları üzerindeki trafiğin tanzimi ve denetlenmesi görevi Emniyet Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Kanunun 6. maddesinde ise, trafik polisinin görev ve yetkileri belirtilmiştir.

Çevik Kuvvet Polisi: Emniyet Teşkilatı Kanununa eklenen 2696 sayılı kanunun ek 7. maddesi ile kurulan bir birimdir. Emniyet Teşkilatı Kanununun ek 12. maddesi ile de bağlı olduğu birimler belirlenmiştir. Çevik Kuvvet Biriminde görevlendirilen personel emniyet teşkilatının başka hizmet ve birimlerinde kullanılamaz.

Trafik polisi ve çevik kuvvet polisi dışında özel kolluk olarak değerlendirilen diğer kolluklar ise, Köy Koruyucuları ve Köy Bekçileri, Kır Bekçileri, Özel Güvenlik Teşkilatı, Gümrük ve Tekel Zabıtası, Liman Kolluğu, Orman Kolluğu ve Sahil Güvenlik Komutanlı ğı'dır.

Emniyet Teşkilatı Kanununun 4. maddesinde, "silahlı icra ve inzibat kuvveti" olarak tanımlanan polis, kendi içerisinde giyim ve kuşamıma göre, resmi ve sivil polis olarak ikiye ayrılmaktadır (Sönmez, 2005).

Resmi Polis, polis üniforması ile görev yapan polis çalışanlarıdır. Sivil Polis, Emniyet Teşkilatı Kanununun 6. maddesinde, "her nevi emniyet hizmetinde üniformasız çalıştırılan kısım" olarak ifade edilmiştir.

Emniyet Teşkilatı Kanununun 8. maddesi, Türk Polis Teşkilatını hizmet anlayışına göre idari polis, siyasi polis ve adli polis olmak üzere üç bölüme ayrıldığını belirtmektedir (Sönmez, 2005). İdari Polis, Emniyet Teşkilatı Kanununun 9/a. maddesinde; "idari polis, içtimai ve umumi intizamı temin etmekle mükellef olan kısımdır." şeklinde tanımlanmaktadır. Polis çalışanları bu görevi yerine getirirken, önleyici ve koruyucu tedbirler almaktadır. İdari polis; suç işlenmesi muhtemel yerlerde karakollar kurarak, devriyeler görevlendirerek asayiş ve emniyetin, kamu düzeni ve güvenliği sağlar.

Siyasi Polis, Emniyet Teşkilatı Kanununun 9/b. Maddesinde, devletin umumi emniyetine taalluk eden işlerle mükellef olan polis çalışanları siyasi polistir şeklinde ifade edilmektedir. Devletin birlik ve beraberliğine, anayasal düzenine ve genel güvenliğine karşı oluşabilecek tehdit unsurlarına ilişkin önleyici ve koruyucu görevleri yerine getirmekten sorumludur.

Adli Polis, Emniyet Teşkilatı Kanununun 9/c. maddesinde; adli polis; "asgari tam teşekküllü bir polis karakolu bulunan yerlerde, adli işlerle uğraşmak üzere Emniyet Umum Müdürlüğü'nce kadrodan ayrılan birimdir. Tam teşekküllü bir kadrodan daha az kuvvette olan polis teşekküllerinin tamamı veya bir kısmı adli polis olarak tefrik edilebilir." olarak belirtilmiştir. İşlenmesi üzerine olaya el koyan ve suçun iz ve delillerini tespit eden, Cumhuriyet Savcılarının talimatları ile soruşturmayı yürüterek şüpheli ile suç delillerini adli mercilere gönderen polise, adli polis denir.

3.3. Türk Polis Teşkilatının Görev Ve Yetkilerini Belirleyen Kanunlar

Polisin görevlerinin tanımlandığı Kanunlar, genel olarak şunlardır (Sözen, 2004):

— 2709 sayılı 1982 Anayasası.
— 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanunu.
— 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu.
— 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu.
— 1481 sayılı Asayişe Müessir bazı fiillerin önlenmesine dair Kanun.
— 6136 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile diğer aletler Hakkındaki Kanun.
— 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu.
— 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu.
— 5385 sayılı Çocuk Koruma Kanunu.

— 5253 sayılı Dernekler Kanunu.

— 3152 sayılı İçişleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname.

— 5442 sayılı İl idaresi Kanunu.

— 5326 sayılı Kabahatler Kanunu.

— 4926 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu.

— 4925 sayılı Karayolu Taşıma Kanunu.

— 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanunu.

— 2918 sayılı Karayolu Trafik Kanunu.

— 1117 sayılı Küçükleri Muzır Neşriyattan Koruma Kanunu.

— 5682 sayılı Pasaport Kanunu.

— 5680 sayılı Basın Kanunu.

— 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun.

— 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu.

— 2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu.

— 2313 sayılı Uyuşturucu Maddelerin Murakabesi Hakkındaki Kanun.

— 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de ikamet ve Seyahatleri Hakkındaki Kanun.

— 5149 sayılı Spor Müsabakalarında şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun.

— 5681 sayılı Matbaalar Kanunu.

— 3005 sayılı Meşhut Suçların Muhakeme Usulü Kanunu.

— 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu.

Bu kanunlar ile Türk Polis Teşkilatına çok çeşitli görevlerin verildiği ve önceliklerin belirlendiği görülmektedir. Bu görev ve öncelikler büyük ölçüde Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu 1. maddesine dayanmaktadır (Yılmaz, 2006). Bu maddenin kapsamı şöyledir: “Polis, asayişi, amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar”. Görüldüğü üzere, polisin görevleri halkın asayişi, ırz, can ve malını korumaktan düşkün ve yardıma muhtaçlara destek olmaya kadar uzanmaktadır. Ancak, “Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar.” ibaresi ile polise yürürlükte

olan her kanun ile çok geniş alanda görev ve yetki verildiği dikkat çekmektedir.

Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun 2. maddesinde, polisin görevleri ile ilgili genel bir ayrım yapıldığı görülmektedir. Buna göre, bunlar suç öncesi ve suç sonrası görevler olarak ifade edilmektedir. Polisin suç öncesi görevleri, suç işlenmeden önce suça engel olmak için alınan tüm önlemleri kapsamaktadır. Suç sonrası görevleri ise, suç işlendikten sonra suçun tespiti, şüphelilerin yakalanması ve o suçla ilgili her türlü iz ve delillerin araştırılıp adli makamlara sunulmasını içermektedir (Kavgacı, 1997).

Polis, idari görevlerini yerine getirirken, kişilerin ve toplulukların tutumlarını, davranışlarını ve faaliyetlerini denetleme, temel hak ve özgürlükleri gerektiğinde sınırlayabilme yetkisine sahip bulunmaktadır (Gülşen, 2005). Polisin idari görevlerinin amacı kamu düzeninin korunması ve sağlanmasıdır. Bir suçun işlenmesini önlemek idari polisin görevidir. Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun 2. maddesinde, polisin önleme görevi; "kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, hükümet emirlerine ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden önce bu kanun hükümleri dairesinde önünü almak" şeklinde tanımlanmaktadır.

Suçun önlenmesi, suç işlenebileceğinin önceden sezilmesi, değerlendirilmesi ve bunu ortadan kaldırmak veya azaltmak amacıyla gerekli önlemlerin alınmasıdır. Polisin önleme görevleri, konusu suç teşkil eden eylem ve hareketlere karşı tedbirlerden ve konusu suç teşkil etmediği halde, kamu düzeninin ve asayişin teminine yönelik tedbirlerden oluşur (Galeri, 2003).

Suç öncesi polis, suç işlenmeden önce proaktif bir yaklaşımla önleme görevini yerine getirirken, suç sonrası polisin görevi, suçun işlendiği anda başlar. Suç işlendikten sonra yapılan işlemlerde adli polis görev yapar. Ceza Muhakemeleri Kanunu'nun 164. maddesine göre adlî polis, Emniyet Teşkilatı Kanunu 8, 9 ve 12. maddeleri, Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanununun 7. maddesi, Gümrük Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 8. maddesi ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununun 4.maddesinde belirtilen soruşturma işlemlerini yapan güvenlik görevlilerini ifade eder. Soruşturma işlemleri, Cumhuriyet Savcısının emir ve talimatları doğrultusunda öncelikle adlî kolluğa yaptırılır. Adlî kolluk görevlileri, Cumhuriyet Savcısının adlî görevlere ilişkin emirlerini yerine getirir (Bıçak ve Şafak, 1999). Polis Vazife ve Selahiyet Kanununun 2. maddesi b fıkrasında polise; "işlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak." görevi

verilmiştir. Bu kanun maddesinden anlaşılacağı üzere, polisin adli görevinin dayanağı Ceza Muhakemeleri Kanunudur (Taşkın, 2005).

Türk Polis Teşkilatına suç öncesi ve suç sonrası görevleri dışında başka görevler de verilmiştir. Bu görevler sosyal yardım görevi, Devletin Yürütme Gücüne Yardım Etme Görevi ve kanunlarla verilen diğer görevler olmak üzere üç ana başlıkta açıklanabilir (Dündar, 1988; Yaşar, 2006).

Sosyal Yardım Görevi: Türk Polis Teşkilatının polislik görevleri dışında sosyal görevi de vardır. Polis çalışanları yardım isteyenlere, yardıma muhtaç olan çocuklara ve engellilere yardım etmekle mükelleftir. Polis Vazife ve Selahiyet Nizamnamesinin 2. maddesi;

a) Polis, aşağıda yazılı olan ve buna benzeyen hallerde halka yardım eder. Yolda hastalanarak veya bir kaza vesaire bir arızaya duçar olarak düşüp kalan ve yerine gitmeye muktedir olamayan kimseleri münasip nakliye vasıtalarıyla oturdukları yere göndermeye ve acele tedaviye muhtaç olanları mevcut olan yerlerde ilk tıbbi yardım ve imdat merkezlerine, hastaneye veya en yakın eczaneye, doktor muayenehanesine veya işin göstereceği ihtiyaca göre kabine muayenehanelerine ve emsali müesseselere götürerek tedavi ettirmeye ve bu gibi hallerde acele olarak en yakın ailelerine haber vermeye ve görülecek lüzum üzerine beraberinde gitmeye veya yanlarına birer memur tefrik etmeye çalışır.

Bunlardan başka çocuk doğurmak gibi müstacel haller sebebiyle vuku bulacak talepleri ve zaruretleri derhal nazarı dikkate alarak en yakın yerlerde bulunan doktor, kabile ve diğer lüzum görülen vasıtaları tedarik ve temin eder.

b) Polis, bir yerde vapur, şimendifer gibi nakil vasıtalarına yetişememek veyahut bu vasıtaların hareket edememesi yüzünden yolundan geri kalan ve gideceği yeri olmayan ve bunu tedarikten aciz bulunan kimseleri münasip mahallerde barındırmak çarelerine tevessül eder.

c) Polis, sokaklarda dolaşan ve oturduğu yeri haber vermekten aciz bulunan kimseleri ve çocuklarla acizlerin kanuni mümessillerini tahkik ederek kendilerine tevdi eder. Kanuni mümessilleri bulunmadığı takdirde buluncaya kadar teşkilatı olan mahallerde içtimai muavenet müesseselerine veya mahalli belediyesine teslim eder.

ç)Yukarıdaki fıkrada yazılı çocuklarla acizlerin kanuni mümessilleri bulunup bunları tesellümden imtina ederse keyfiyet zabıt varakasıyla tespit edilir ve haklarında kanuni takibat yapılır. Bu gibi hallerde muhakeme neticesine kadar bunlar "C" fıkrasında gösterilen yerlerde ibate ve iaşe olunurlar.

d) Polis, şurada burada serseri gibi dolaşan ve kimsesiz oldukları tahakkuk eden çocukları ve çalışmaya kudreti olmayan acizleri "c" fıkrasında yazılı yerlere sevk ve teslim eder.

e) Polis, bir yer veya yol sormak için müracaat edenlere lazım gelen malumatı verir ve yolculara nakil vasıtası tedarikinde yardım eder." şeklinde düzenlenerek, Türk Polis Teşkilatının sosyal yardım görevleri belirtilmiştir.

Devletin Yürütme Gücüne Yardım Etme Görevi: Diğer kamu kurumları görevleri gereği bir işlem yapacakları esnada yeterli güce sahip değillerse, polis onlara yardım etmekle yükümlüdür (Ör: Hükümlü ve tutukluların duruşmaya sevk ve nakilleri ve icra memurlarına yardım etme), (Yaşar, 2006). Böyle bir ihtiyaç ortaya çıkarsa, ilgili kurum polisten yazılı olarak istekte bulunmak zorundadır. Polis çalışanları da diğer kamu kurumlarına talep doğrultusunda yardımcı olmaktadır.

Kanunlarda Verilen Diğer Görevler: 5682 Sayılı Pasaport Kanunu, 6136 Sayılı Ateşli Silahlar Ve Bıçaklar İle Diğer Aletler Hakkında Kanun, 7201 Sayılı Tebligat Kanun ve 2918 Sayılı Karayolları Trafik Kanunu ile Türk Polis Teşkilatına görevler verilmiştir. Türk Polis Teşkilatı belirtilen kanunlar kapsamında pasaport, silah ruhsatı ve araç trafik ve tescil belgeleri düzenlemektedir (Yaşar, 2006).

3.4. Türk Polis Teşkilatının Yetkileri

Türk Polis Teşkilatına birçok kanunla görev verildiği görülmektedir. Polis çalışanlarının verilen görevleri yerine getirebilmeleri için yetkili kılınmaları gerekmektedir (Atay, 2006). Yetki idari işlemin en önemli unsurudur. Yetkinin, önceden yayımlanmış bir hukuk kuralına dayanması gerekmektedir. Bu bağlamda yetki hukuki görevin, hukuki gücü olarak tanımlanabilir (Giritli ve diğerleri, 2001). Yetki görevin nasıl, ne biçimde, kiminle yapılacağını belirleyerek, görevlilere işin yapılış tarzını gösterir. Yetkinin kaynağı Anayasa ve kanunlardır (Gözler, 2006). Yetki, kısaca bir işi ya da hizmeti yapabilme gücü olarak ifade edilmektedir (Yaşar, 2006). Yetki, görev ve hesap verme anlamında sorumluluğu da beraberinde getirir. Yetkisiz görev ve sorumluluk ile görevsiz yetkinin olamayacağı yönetimin biliminin ve İdare Hukukunun temel ilkelerindendir (Atay, 2006). Polisin görev ve yetkisinin temel esası kanuniliktir ve görevin sona ermesi ile yetki ortadan kalkar (Gözler, 2006).

Yetki Kullanımında Gereken Şartlar: Türk polis Teşkilatının kanunlarla verilen

görevleri yerine getirirken kullanacağı yetkilerinde gözetmesi gereken unsurlar şunlar genel hatlarıyla, tehlike şartı, zorunluluk şartı, orantılılık şartı olarak ifade edilmektedir (Atay, 2006; Yaşar, 2006). Tehlike şartı, polis çalışanlarının yetkisini kullanarak harekete geçmesi için bir tehlikenin mevcut olması gerektiği aksi takdirde polisin herhangi bir işlem yapamayacağı belirtilmektedir. Zorunluluk şartı, polis çalışanları kanunların verdiği görevleri yerine getirirken bazı durumlarda kuvvet ve zor kullanmak durumunda kalabilmesini ifade etmektedir. Buna göre, ortaya çıkan bir sorunun başka bir yolla çözülmesi mümkün değilse, polis zor ve kuvvet kullanma yetkisini kullanmak zorunda kalacaktır. Bu husus yetki kullanımında zorunluluk anlamına geldiği şeklinde açıklanmaktadır. Orantılılık şartı, polisin görev gereği önlem alırken zor kullanması gerekirse orantılı güç kullanmasınına işaret etmektedir. Türk Polis Teşkilatı, asayişin sağlanması ve kamu düzeninin korunması için her türlü önlem ve tedbir almakla yükümlü bir örgüttür. Polis kendisine taş atana direk ateşli silahla karşılık veremez. Polis çalışanları, sadece görev esnasında kendisine direnen veya karşı gelen kişi veya kişilere kademeli ve orantılı olarak güç kullanabilir.

3.5. Türk Polis Teşkilatında Zor Kullanma

Türk Polis Teşkilatı'nın, kamu düzenini korumak, yasal düzeni denetlemek, kontrol etmek ve toplumun yasalara uymasını sağlamak için gerekli önlemleri almak gibi çok önemli temel görevleri vardır. Türk polis Teşkilatına görev ve yetki veren kanunlar değerlendirildiğinde, polisin, çok çeşitli görevler yaptığı görülebilecektir. Polislerin görevlerini yaparken zor kullanması gerekirse, bunun kademeli ve orantılı olması gerekir. Polis, yakalanması gereken kişi ve dağıtılması gereken topluluğun direnmesi veya saldırıda bulunması halinde zor kullanabilir. Kanunilik ilkesinin bir gereği olarak, kuvvet kullanan polisin kuvvet kullanmasını gerektiren durumlar kanunlarda açık ve net olarak belirtilmektedir.

Polis çalışanları görevleri sırasında karşı gelme veya direniş ile karşılaşabilmektedir. Polis çalışanlarının, görevlerini engelleyici veya kendilerine karşı yapılan bir saldırı olması durumunda, zor kullanma yetkisini kullanabileceklerdir. Bu bağlamda, zor kullanma kavramı, bir olay veya suç anında, zanlı veya zanlıların polise karşı koymalarını, direnmelerini, saldırılarını etkisiz hale getirme veya yakalanmalarını sağlamak amacı ile kullanılan polisiye taktikler olarak ifade edilmektedir (Gözler, 2006; Bıçak ve Şafak, 1999).

Zor kullanma, direnme ve saldırının mahiyetine ve derecesine göre değişebilir. Zor kullanma, zanlıları etkisiz hale getirebilmek için kademeli olarak artan bedeni kuvvet, maddi güç ve kanuni şartlar olarak ifade edilmektedir (Taşkın, 2005). Nitekim Polis Vazife ve Salahiyet Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 4. maddesi ile Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanununun 16. maddesini yeniden düzenlenmiştir. Bu madde hükmüne göre, "Polis, görevini yaparken direnişle karşılaşması halinde, bu direnişi kırmak amacıyla ve kıracak ölçüde zor kullanmaya yetkilidir". Zor kullanma yetkisi kapsamında, direnmenin mahiyetine ve derecesine göre ve direnenleri etkisiz hale getirecek şekilde kademeli olarak artan nispette bedenî kuvvet, maddî güç ve kanunî şartlar gerçekleştiğinde silah kullanılabilir.

Bedeni kuvvet, Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanununun 16. maddesinin ikinci fıkrasında, polise karşı gelen kişilere karşı doğrudan doğruya kullanılan bedenî güç olarak tanımlanmaktadır. Bedeni güç ile beraber kelepçe, cop, basınçlı su, göz yaşartıcı gazlar, tozlar, fizikî engeller ve polis köpekleri gibi unsurlar kullanılırsa maddi gücün ortaya çıkacağı ifade edilmektedir. Bu itibarla, polis çalışanları kanunla verilmiş zor kullanma yetkisini kullanırken bedeni gücü ve/veya maddi güç kullanabilmektedirler. Normal olarak polis amirlerinin, görev sırasında zaafiyete düşmemek için görevin niteliğine göre kullanılabilecek en uygun yöntemi belirleyerek bunun hukuk normları doğrultusunda kullanılmasını sağlamaları beklenir (Yaşar, 2006).

Polis çalışanları, yasaların kendilerine vermiş olduğu görev ve yetkilerini yerine getirirken, görevin durumuna göre zor hatta silah kullanmak durumunda kalabilir. Polisin silah kullanma yetkisini, insan haklarına saygılı bir hukuk düzeni koşullarında kullanması gerekir. Bu husus, demokratik hukuk devletinin vazgeçilmez bir koşulu olarak ifade edilmektedir (Toroslu, 2004).

Polise verilen görev ve yetkilerin çok geniş bir alanı kapsadığı görülmektedir. Özellikle toplumun önem verdiği hatta kutsal saydığı tüm hak ve özgürlükler polis çalışanlarına kanunların vermiş olduğu yetkilerle sınırlanabilmektedir. Polisin bu sınırlamaları veya müdaheleleri yaparken Avrupa Birliği normları, Anayasa ve diğer kanunlar çerçevesinde kalması beklenmektedir. Çok geniş görev alanı olan polislerin, çağdaş, demokratik hukuk kurallarına, kişi hak ve özgürlüklerine, insan haklarına ve kanunlarla düzenlenmiş diğer haklara riayet ederek görev yapmalarının gerektiği ifade edilebilecektir. Bununla birlikte kanunlara uygun görev yapması beklenen polis çalışanlarının kültürel eğilimlerinde, anlayışlarında ve davranışlarında farklılıklar meydana gelebilecektir. Bu durum, Emniyet Teşkilatının standart davranış ve

uygulamalar geliştirmeye yönelik homojen kurum kültürüne uyumsuzluk arz edebilecektir. Bu nedenle, polis çalışanları arasında uygulama farklılıklarına yol açabilecek örgütsel alt kültürlerin farkına varılması, buna göre düzenlemeler yapılması ve uygulamalar içerisinde olunması açısından önem taşıyabilecektir.

3.6. Türk Polis Teşkilatında Kurumsal Kültür

Örgüt kültürü, belirli bir kurumun tarihsel gelişim sürecinde oluşmuş gelenekler, inançlar, anlayışlar ve değerler bütünüdür ve kurum içerisinde temel değer ve rollere dayalı ve kurum üyelerinin kurumu anlamalarına yardımcı olan, paylaşılmış algılar, tutumlar ve inançlar sistemidir. Bir kurumda kurumal kültür özellikle kurucu ve üst düzey yöneticilerin formal olarak belirledikleri düzenleme ve uygulamalara göre oluşur. Kurumsal kültürün kaynağını, bu açıdan bakıldığında, kamu kuruluşlarında, esas olarak, yasa ve mevzuatlar oluşturur. Bunun dışında, kurum yöneticilerinin mesajları, kurumun tarihi, kurumca benimsenen ve kurumu tanımlayan hikayeler ve mitler, kurumun kültürel işaret olarak kabul ettiği özlü sözler ve sloganlar, gelenekler, törenler ve alışılmış davranışlar da kurumsal kültürü şekillendirir. Kültürün oluşumuyla birlikte öğrenilmesinin de gerekliliğini belirten Schein (1985), bunun iki yolla geçekleşeceğini savunmaktadır. Bunlar, korku ve zorlukların üstesinden gelme ile ödüllendirme ve destek olmadır. Bu yöntemlerle kurum çalışanları, daha önce karşı karşıya kaldıkları zorluklar veya başarılar karşısında yapmış oldukları davranışları benzer durumlarla yeniden tekrarlayacaklardır. Çalışanlar bu şekilde işlerin yapılış tarzlarını öğrenecekler ve öğrenme sonucunda da kurum kültürü ortaya çıkacaktır.

Bir örgütte örgütün yönetim anlayışı, hedefleri, stratejileri ve politikaları genelde kuruluş aşamasında belirlenir (Schein, 1992). Bu aşamada kuruluşa yön veren değerlerin ve normların da ortaya çıkacağı düşünülmektedir. Değerler ve normlar zamanla çalışanların geneli tarafından algılanır ve benimsenir. Kurum genelince paylaşılan değerler ve normlar, kurum tarihini oluşturan bilgiler, kurumsal başarıyı açıklayan mesajlar, zamanla kurum içinde yayılarak kurumsal kültürü oluşturacaktır. Kurumsal kültür, kurumsal irade tarafından korunan, geliştirilen ve önemsenen değerleri yaygınlaştırmak için oluşturulur.

Türk Polis Teşkilatı (Emniyet Genel Müdürlüğü), Merkez ve Taşra Kuruluşları ile ve yaklaşık ikiyüzbin çalışanı ile büyük bir kamu kurumudur. Türk Polis Teşkilatının kurumsal kültürünü oluşturan görev anlayışını iki dinamiğin etkilemiş olabileceği

görülmektedir. Bunlar, geleneksel olarak ağırlığını koruyan yasalar ve mevzuat ile Avrupa Birliği normları olarak ifade edilebilecektir.

Avrupa Birliği, üye ülkelerin bir anlamda ulusal yetkilerinin bir kısmını bir teşkilata devrederek istikrara ve refaha dayalı birleşik bir Avrupa'nın yaratılması ve ortak politikalar oluşturulması hareketidir (Acar, 2001). Türkiye, 1963 tarihli Ankara Antlaşması ile o zamanki adı Avrupa Ekonomik Topluluğu olan Avrupa Birliği ile ortaklık kurarak, Birliğe üye olma isteğini belirtmiştir (Pıtırlı, 2000). Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran 1951 tarihli Paris ve 1957 tarihli Roma Antlaşmalarında demokrasi ve insan haklarına ilişkin açık hükümler bulunmamaktadır. Ancak ilk kuruluşundan itibaren demokrasinin ve demokratik ilkelerin savunulması, hukukun üstünlüğü ve insan haklarına saygı gibi anlayışların, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun temel değerleri olarak karşımıza çıktığı görülmektedir.

Avrupa Ekonomik Topluluğu, 1977 yılı itibariyle demokrasi ve insan haklarına saygının önemi üzerinde durmaya başlamış, bu değerlere çeşitli bildirilerle atıflarda bulunmuştur. 1986 yılında da ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile ilgili bildiri yayınlamıştır. 1987 tarihli Tek Avrupa Senedi ile 1992 yılı itibariyle Tek Pazar kurulması kararlaştırılmıştır. Avrupa İnsan Hakları sözleşmesine atıflar yapılarak hak, eşitlik ve özgürlük gibi değerlere verilen önemden bahsedilmiştir (Pıtırlı, 2000). 1992 tarihli Maastrich Anlaşması ile sadece ekonomi ile sınırlı olan alanlar, bütünleşme, dış politika, adalet ve güvenlik gibi konularla genişletilmiştir. 1997 tarihli Amsterdam Anlaşması ile özgürlük, güvenlik ve adalet gibi değerlere vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu ilkeler ve değerler Kopenhag Kriterleri olarak Haziran 1993 tarihli Avrupa Birliği Kopenhag Zirvesi sonuç bildirgesinde yayınlanmıştır (Acar, 2001).

Ülkemizin Avrupa Birliğine adaylık statüsünün onaylandığı Helsinki Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi sonuç bildirisinde de, Birliğe üyelik için aday ülkelerin Kopenhag Kriterlerine uyum sağlamaları ve üyelik görüşmelerine başlamak için öncelikle bu kriterleri yerine getirmiş olmaları şart koşulmuştur. Ayrıca, Avrupa Yönetim Alanının temel ilkeleri olarak kabul değerlerin tüm kamusal alanda uygulanması tavsiye edilmiştir. Ülkemizin üyeliği için önem kazanan ve polislikle ilgili yasa ve mevzuatın temelini oluşturan bu değerler, demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı olarak ifade edilebilecektir.

Ülkemizde, Kopenhag Kriterlerine uyum amacıyla Anayasal değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerde genel sınırlamalar yerine genel koruma anlayışına yer verilmiştir (Başlar,

2005; Pıtırlı, 2000). Bu bağlamda Anayasanın 13, 14, 26, 27 ve 28. maddelerinde değişikliğe gidilmiştir. Bu maddelerin "Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması ve kötüye kullanılması", "düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti", "basın hürriyeti" ve "bilim ve sanat hürriyeti" başlıklarını taşıdığı görülmektedir. Yapılan bu değişikliliklerin hak ve özgürlükler alanında gerçekleştirildiği ifade edilebilecektir.

Yine bu kapsamda, Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu başta olmak üzere çeşitli yasa hükümlerinde değişikliklere gidildiği de görülmektedir. Bu değişiklikler kişi dokunulmazlığı, özgürlüğün ve güvenliğin asgari düzeyde kısıtlanması, yaşama hakkı, işkence, gözaltı ve tutukluluk hallerinin iyileştirilmesini kapsamaktadır. Yapılan değişikliklerle Avrupa Birliği standartlarının sağlanmaya çalışıldığı görülmektedir.

Avrupa Birliği, değişik konularda yönetmelikler ve mevzuatlar yayınlayarak üye ve aday ülkelerin dikkatine sunmakta ve yeni mevzuatlar doğrultusunda değişiklikler yapılmasını beklemektedir. Türk Polis Teşkilatı da, ülke politikasına paralel olarak kendisini ilgilendiren konularda gerekli düzenlemeleri yaparak personelinden değişikliklere adapte olmalarını beklemektedir. Örneğin 1990'lı yıllarda kurum yöneticilerinin ve siyasi iradenin söylemlerinde ve kurum içi mesleki eğitim programlarında "işkence, rüşvet, kötü muamele" gibi yasal olmayan, suç oluşturan ve gayri ahlaki sayılabilecek davranışları engellemeye yönelik ifadelere vurgu yapılırken, 2000'li yıllarda toplum destekli polislik, şeffaflık, tarafsızlık, adaletli olma, proaktif olma, halkla iyi ilişkiler, gibi görev anlayışı ve değerler üzerinde daha çok durulduğu dikkat çekmektedir.

1998-2001 yılları arasında Avrupa Konseyi (AK) bünyesinde oluşturulan bir komisyon tarafından Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği (The European Code of Police Ethics) hazırlanmıştır. Hazırlanan bu yönetmeliğin, Türk Polis Teşkilatı gibi kamuya güvenlik hizmeti veren kurumların personeli için referans kitapçığı olması amaçlanmıştır. Böyle bir çalışmaya gerek duyulmasının en önemli nedenlerinden birisi polislerin davranışlarını kontrol etmede sadece yasal düzenlemelerin yeterli olmaması, başta bu mesleğin kendi mensupları olmak üzere, toplumun birçok kesimini temsil eden tarafların katılımı ile hazırlanan ve aynı zamanda polisler tarafından benimsenen, kurumsal değerlere ihtiyaç duyulmasıdır. Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğinde hukukun üstünlüğü ilkesiyle yönetilen demokratik bir yönetimde polisin temel görevleri aşağıda gibi belirtilmektedir:

- Topluma yardım etmek ve hizmet sunmak,
- Hukukun toplumda hakim olmasını sağlamak,
- Halka hizmet sunan bir meslek grubu olarak halkın saygısını kazanmak,
- Polis-halk ilişkilerini geliştirmek,
- Diğer kurumlarla, mahalli topluluklarla, sivil toplum kuruluşlarıyla ve halkı temsil eden kuruluşlarla, etkili işbirliği kurmak ve geliştirmek,
- Polislik mesleğinin kötüye kullanılmasını önlemek
- Polislik görevlerini dürüst bir şekilde yerine getirmek, tarafsız olmak ve ayrım yapmamak.

Türk Polis Teşkilatının, Avrupa Birliği normlarından doğan görevlerine karşılık, yerli mevzuatın kaynaklık ettiği görevlerinin de bulunduğu görülmektedir. Türk Polis Teşkilatının genel emniyetle ilgili görevleri Polis Vazife ve Selahiyeti kanununun 1. ve 2. maddelerinde yer almaktadır. Bu görevler polislik mesleğinin geleneksel görevleri olarak ifade edilebilecektir.

Geleneksel polislik mesleğinin görevleri genel olarak hukuk ve düzenin sağlanması, can ve malın korunması, suçun önlenmesi, faillerinin yakalanması ve adalete teslimi, suçların aydınlatılması, trafik kontrolü ve idari görevler (pasaport, sürücü belgesi ve silah ruhsatı tanzimi vb.) olarak sınıflandırılmaktadır. Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğinde belirtilen görevler incelendiğinde, halka hizmet etmek, topluma yardım etmek, hukukun toplumda hâkim olmasını ve polislik görevlerinin dürüst bir şekilde yerine getirilmesin sağlamak, halkın saygısını kazanmak, polis-halk ilişkilerini geliştirmek, çevreyle etkili işbirliği kurmak ve geliştirmek, polislik mesleğinin kötüye kullanılmasını önlemek, , tarafsız olmak ve ayırım yapmamak olarak belirtilmektedir. Aslında Avrupa Polis Etiği Yönetmeliğinde belirtilen görevler geleneksel görevlerle birlikte polisin görevlerinin bütününü oluşturmaktadır. Türk Polis Teşkilatı bu görevleri yerine getirirken kurumsal olarak tanımlanmış değerlere ve normlara uygun davranmak durumundadır. Polisin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağı kurumsal olarak tanımlanmış kültürel unsurlardır. Polisin kurumsal rollerini, kurumsal değerlere ve normlara uygun bir şekilde yerine getirmesi beklenir. Bu yönüyle kurumsal değerler ve normlar, kurumlarda doğru ve kabul edilebilir davranışın ölçülmesini sağlar. Kurumsal olarak belirlenmiş kültürel değer ve normlar, kuruma karşı yerine getirilmesi gereken

sorumlulukları gösterdiği gibi, ne tür rollerin de kabul edilemez olduğunu ortaya koyar (Aydın, 1997; Aydoğan, 2002; Aytaç, 1998; Cerrah, 1998).

Geleneksel olarak oluşan söylem ve uygulamalarla Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk Polis Teşkilatına yüklenen görevler göz önünde bulundurulduğunda, Türk Polis Teşkilatının kurumsal kültürünü oluşturan değerlerin, güven, mesleki sorumluluk, işkence ve kötü muameleden kaçınma, mesleki profesyonellik, sevgi, hoşgörü, işine politika karıştırmamak, insana saygı, kişi hak ve özgürlüklerine saygı, özel hayata saygı, eşitlik, tarafsızlık, ayırım yapmamak, dürüstlük ve doğruluk olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca, görevlerin yerine getirilmesinde polisin adil olma, hukuka uygun davranma, toplum destekli polislik anlayışını benimseme, objektif, hoşgörülü, nazik, profesyonel, etkin ve proaktif olma gibi değer ve normları taşıması da istenmektedir (Aydoğan, 2002). Bu eğilimlerin, Emniyet Teşkilatının kurumsal kültürünü oluşturan temel değerler olarak ortaya çıktığı ifade edilebilecektir.

Günümüzde, Türk Polis Teşkilatında özellikle insan hak ve özgürlüklerinin ön plana çıkarıldığı toplum destekli polislik anlayışının kurumsal kültürün yansıması olarak belirgin bir şekilde ön plana çıktığı dikkat çekmektedir. Bu açıdan toplum destekli polislik üzerinde özel olarak durulması, Tük Polis Teşkilatında kurumsal kültürün daha iyi anlaşılması açısından faydalı olabilecektir.

Toplum destekli polislik anlayışı, halkla kurulan iletişimin arttırılması ve polisin kendinden beklenen güvenlik hizmetini daha etkin ve katılımcı bir şekilde yerine getirmesi olarak ifade edilmektedir (Cameron ve Quinn, 1999; Goldstein, 1990; John, 2002; Thabo, 2001). Toplum destekli polislik anlayışı, toplumun her kesimleriyle güvenli ve huzurlu bir çevre oluşturmak, toplumda korku ve endişenin ortadan kalkmasını sağlamak, toplumla polis arasında daha kolay ve sağlıklı iletişim ağı kurularak yaşam kalitesini artırmak için proaktif bir çalışma ortaya koymak şeklinde ileri sürülmektedir (Melville, Jeans, Adcock ve Preston, 1994).

Avrupa Birliği'nden üyelik için müzakere tarihi alan Türkiye, Avrupa Birliği standartlarına ulaşabilmek için, kamu kurumlarında yeniden yapılanmaya yönelmiştir. Bu bağlamda, 23.05.2006 tarih ve B.05.1.EGM.0.11.05.01 sayılı genelge ile toplum destekli polislik uygulamasına 10 ilde pilot uygulama olarak başlanmıştır. Bu doğrultuda, insan hak ve özgürlüklerinin ön plana çıkarıldığı güvenlik uygulamalarına yönelik çalışmaların aksatılmadan yerine getirilmesinin önem kazandığı görülmektedir.

Polislik, güç kullanma mesleği olarak değil topluma hizmet sunan bir meslek olarak değişmektedir. Bu değişim polislik mesleğinin yapısına etki etmektedir ve mesleğin yapılış

tarzı toplumsal taleplere göre şekillenmektedir. Toplum destekli polislik, polisin başarısının halkın memnuniyetiyle ölçüldüğü modern toplumlarda, güvenlik faaliyetlerinin yalnızca polis ve devlete bırakılmadan, toplumsal işbirliğiyle ve sorumluluk paylaşımıyla yürütülmesi anlamına gelmektedir (Cameron ve Quinn, 1999; Goldstein, 1990; John, 2002; Thabo, 2001). Bu işbirliği sayesinde, polis suçların oluşmasını önlemeyi, oluştuğunda hızlı bir şekilde suçu aydınlatmayı ve suçlulara ulaşarak kamu güvenliğinin korunmasını amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, her şeyden önce güç kullanma anlayışı yerine hizmet anlayışına önem vermekte ve polisliği bir hizmet aracı olarak görmektedir. Bu anlayışa göre polisler, vatandaşlardan toplanan vergilerle maaşını alan ve bunun karşılığında vatandaşa polislik hizmeti sunan kamu görevlileridir. Dolayısıyla, hizmetin içeriği konusunda toplumun söz hakkı ve katılımı da söz konusudur. Hizmetin genel politikalarının belirlenmesinde toplumun istek ve beklentileri her zaman göz önünde bulundurulmalıdır.

Toplum destekli polislik, polisin halkla ortak hareket etmesini öngörür. Vatandaşların suçu ihbar ederek polise yardımcı olabileceği gibi kendi arasındaki dayanışmayla suçu önlemek şeklinde de yardımcı olabilir. Polisle halk arasında etkili iletişim kurulması durumunda suç ve suçlularla mücadele kolaylaşacaktır. Bu anlayıştan ötürü toplum destekli polislik özellikle ABD, Kanada, İngiltere, Japonya ve İspanya gibi ülkelerde polisiye hizmetlerin tamamını kapsayan bir anlayış olarak ortaya çıkmıştır (Melville, Jeans, Adcock ve Preston, 1994).

Toplum destekli polislik, topluma hizmet sunma ve kurumlarla daha fazla işbirliği yapılması gereğine vurgu yapmaktadır. Toplum destekli polislik, polis ile halk arasındaki ilişkiyi güçlendirerek, toplumsal problemlerin altında yatan nedenleri bulmaya çalışır. Suçla etkin bir mücadeleyi hedefleyen toplum destekli polislik, toplumsal yaşam kalitesini artırmayı amaçlamaktadır. Toplum destekli polislik, problem çözmeye odaklanmak suretiyle sorumluluk ve etkinliği geliştirmeyi hedefleyen müşteri odaklı hizmet sunma felsefesidir. Önleme, problem-çözme, toplumla işbirliği ve ortak çalışmaların yanı sıra, geleneksel polis uygulamaları özelliklerini de kapsayan hizmetlerinin sunulması suretiyle suç ve suçlulara odaklanan polislik yöntemidir (Brian, 2002; Grene ve Mastrofski, 1988).

Toplum destekli polisliğin hedefleri, kişisel ilişkilerde hürriyet, eşitlik ve birlikteliğe katkıda bulunmak, hukukun üstünlüğüne inanmak, insan haklarına saygılı olmak, suçluların yakalanmasını hukuk kuralları çerçevesinde gerçekleştirmek, toplumda güven ortamını oluşturmak, kişilerin can ve mal

emniyetini koruyarak kamu düzenini sağlamaktır (Emerson, 1989; Fielding, 1984, 1988 ve 1994; Manning, 1986; Moore, 1992). Türk Emniyet Teşkilatının toplum destekli polisliğin gereği olan hedefleri yerine getirebilmesi için, önleyici hizmet ve sosyal hizmet sunma anlayışı ile görev yapması beklenmektedir. Bunların hepsi, suç ve suçluları kontrol altına almak ve suçu proaktif görev anlayışı ile profesyonelce azaltmak için düşünülmektedir. Bu sebeple polise, kendi kendine yardım eden ve çevrede olanlara karşı kendiliğinden harekete geçen bir toplumun oluşturulması yolunda rol yüklenmektedir. Bunun sağlanması için de suçun önlenmesine yönelik koordineli bir yaklaşım ortaya çıkmaktadır (Cameron ve Quinn, 1999; Goldstein, 1990; John, 2002; Thabo, 2001).

Toplum destekli polislik, polisin hesap verebilirliğini de öne çıkarmaktadır. Bu, klasik ve rutin çalışmalar olarak değil, topluma sunulan polislik hizmetleri hakkında halkın da söz sahibi olmasına imkân sağlamak için düşünülmektedir. Toplum destekli polisliğin esası, polisin, toplumun temel problemleri ile doğrudan ve aracısız ilgilenmesini sağlamaktır (Cameron ve Quinn, 1999; Goldstein, 1990). Toplum destekli polislik, uzlaşmacı polislik anlayışını benimsemektedir. Bu anlayışa göre polisin uygulamalar hakkında aldığı kararlar ve sonuçlarını vatandaşlarla paylaşması gerekmektedir (Moore, 1992; Sherman, 1982).

Güvenliğin sağlanması, çağdaş devletlerin olmazsa olmaz ilkeleri arasında yer almaktadır. Polisiye hizmetlerin, genel güvenlik hizmetlerinin ve suçla mücadelenin sadece polis hizmetleri eksenli değil, çok yönlü ve bütüncül bir şekilde yürütülmesi hedeflenmektedir. Gelişmiş batılı ülkelerin çoğunluğunda uygulanan "Toplum Destekli Polislik" anlayışının, Türkiye'de de hayata geçirilmesi gereklilik olarak düşünülmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'de, toplumsal katılımı sağlayan, çevrenin sosyal yapısıyla bütünleşmiş, topluma olabildiğince yakın, kaliteli güvenlik hizmeti sunan ve toplumun güvenlik taleplerine her durumda cevap veren, güvenlik olgusuna bütüncül yaklaşan hizmet anlayışına sahip bir polis modeli tasarlanmaktadır (Aydoğan, 2002; Bal ve Beren, 2003; Doğan, 2000; Kaygısız ve Arslan, 2001).

Toplum destekli polislik uygulamasında görevli memurlar küçük coğrafik bölgelerden ve belirli projelerden sorumlu tutulur. Böylece problemli noktalar belirlenebilir ve problem çözümünde gösterilen ilerleme ölçülebilir. Görevli memurlar, halk ile birlikte çalışma imkânı bulur, toplumun bireyleri ile ilişkiler geliştirir ve

böylece sadece kendi kurumlarına karşı değil topluma karşı da sorumlu hale gelirler (Cameron ve Quinn, 1999; Jack, 2000;John, 2002; Thabo, 2001).

Geleneksel polisiye anlayışında asıl olarak polise yapılan çağrılara cevap verme, yani reaktif bir yaklaşım vardır. Toplum destekli polislikte ise, önleyici ve proaktif yaklaşım esas alınmaktadır. Ayrıca vatandaş ile polisin hizmetler ile ilgili olarak bir araya gelmesini, suç ve suçlularla mücadelede ortak çaba göstermeyi hedefler. Toplum destekli polislikte, polislerden görevlerini daha iyi yerine getirmek için halkın kendilerine güven duymalarını sağlamaları ve halktan destek almaları beklenir (Aydın, 1997; Aydoğan, 2002;Goldstein, 1990; John, 2002; Thabo, 2001).

Polis Teşkilatı, devlet ile halk arasında iletişim sağlayan kurumdur. Bu bağlamda polisin konuştuğu dil, takındığı tavır ve halk ile kuracağı iletişim tarzı her zaman önemlidir. Polis ile halk arasındaki iyi ilişkiler polisin başarısı açısından önemli görülür. Profesyonelce mesleğinin gereğini yapan polisin, halkla kuracağı işbirliği ile suçları önlemede ve suçluları yakalamada büyük başarı sağlayacağı düşünülür. Polisin, halkla gerçekleştireceği işbirliği sonucunda toplumun sosyal yapısını, sorunlarını ve kişileri suça iten sebeplerin nedenlerini tespit edebilecektir. Bu bakımdan toplumsal bilincin artırılmasında ve insanların yaşamlarını sürdürdükleri çevreye ilişkin duyarlılıklarının geliştirilmesinde toplum destekli polisliğin yaşamsal öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Aydın, 1997;Aydoğan, 2002; Cameron ve Quinn, 1999;Goldstein, 1990; John, 2002; Thabo, 2001).

Toplum destekli polislik anlayışı, halkla ilişkiler anlayışının halkla işbirliğine dönüştürülmüş şeklidir. Güvenliğin sağlanmasında polis ile halkın birlikte çalışması ve sorumlu olmasıdır. Polis tek başına gerek sayı gerekse kaynak bakımından suçlarla mücadelede yetersiz kalabilmektedir. Ayrıca, suçlarla mücadelenin sadece polisiye yöntemlerle başarılı olmayacağı, sosyal yöntemlerin de suçların kontrol ve önlenmesinde kullanılması gerektiği ileri sürülmektedir (Brown, 1981 ve 1995;Cameron ve Quinn, 1999; Fielding, 1984, 1988 ve 1994;Jack, 2000;Punch, 1979;Reiner, 1985; Melville ve diğerleri, 1994). Diğer bir ifade ile toplum destekli polislik anlayışına göre, suçlarla mücadelede başarılı olabilmenin ön şartı, vatandaşların da katılımının sağlanmasıdır.

Proaktif polislik anlayışına göre, suç oluşmadan önleyici polislik hizmetleri ile suçun önlenmesi büyük önem taşımaktadır. Suçun oluşmaması halinde suçtan zarar görenler olmayacak ve toplumsal yapı bozulmayacaktır. Bu sayede polisin görevi, suç araştırmaktan daha çok önleyici polislik hizmetleri sunmak olacaktır. Toplum destekli polislik anlayışında suçları önlemek veya suçları araştırmak sadece polisin

sorumluluğunda değildir. İlgili tüm kurum ve kuruluşların bu konuda görev üstlenmesi gereklidir. Bu bağlamda polislik, suçla mücadelede herkesin sorumluluğuna dayanan, suçu sosyal bir problem olarak algılayıp kontrolünün de sosyal metotlarla çözümleneceği anlamına gelen önleme stratejilerini ifade etmektedir. Bu durumda suçla mücadele, sadece polisin işi olmaktan çıkıp sosyal bir çabaya, sorumluluğun diğer ilgili resmi kurumlar, sivil toplum kuruluşları ve daha genel olarak halkla paylaşımına dönüşmektedir (Aydın, 1997;Aydoğan, 2002;Brown, 1981 ve 1995;Fielding, 1984, 1988 ve 1994;Jack, 2000;Melville ve diğerleri, 1994;Punch, 1979;Reiner, 1985).

Polis-halk ilişkileri hakkında yapılan bilimsel araştırmalar, vatandaşların polisi sokakta daha fazla görmek istediklerini ortaya çıkarmaktadır (Aydın, 1997;Aydoğan, 2002;Brown, 1981 ve 1995; Fielding, 1984, 1988, 1994). Bu sebeple halkın polise destek olmasının ön şartı, halkın güveninin kazanarak toplumun sorunlarını çözmeye yönelik polislik anlayışının geliştirilmesinde yatmaktadır. Bu bağlamda, suç oluştuktan sonra olaya müdahale anlayışı yerine, önleyici hizmetlere ağırlık verilmesi gereği oluşmaktadır. (Aydın, 1997; Aydoğan, 2002; Brown, 1981, 1995; Fielding, 1984, 1988 ve 1994; Jack, 2000; Melville ve diğerleri, 1994; Punch, 1979; Reiner, 1985).

3.7. Türk Polis Teşkilatında Farklı Kültürel Eğilimler

Polislik mesleğinin görevleri genel olarak hukuk ve düzenin sağlanması, kişi can ve malının korunması, suçun önlenmesi, faillerinin yakalanması ve adalete teslimi, suçların aydınlatılması, trafik kontrolü, idari görevler ve koruma görevleri olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak son zamanlarda ülkemizde ve batılı ülkelerde bu görevlerin yanında polislik, “güç kullanma mesleği” olarak değil “topluma ve kurumlara hizmet sunan bir meslek” olarak ön plâna çıkmaktadır. Bu doğrultuda mesleğin yapısı değişmekte ve toplumsal taleplere göre şekillenmektedir.

Polisler, görevlerini yerine getirirken yazılı ve yazılı olmayan kurallarla karşı karşıya kalmaktadır. Yazılı kuralların kaynağını kanunlar, yönetmelikler ve genelgeler oluştururken yazılı olmayan kuralların ise toplumsal temellere ve polislerin kendi aralarında ve halkla etkileşimlerine göre oluştuğu görülmektedir (Bayley, 1994; Buckner, 1974; Cochran ve Bromley 1998; Fielding, 1988 ve 1994).

Polisler mesleği gereği ilgilenmeleri gereken olaylara vatandaştan daha şüpheci bakarlar ve insanları potansiyel suçlu olarak görebilirler. Polislik mesleğinin doğasında

bulunan tehlike ve risk unsurları, polisleri birbirlerine daha fazla bağlamaktadır. Ayrıca teşkilatın çalışanlara sunmuş olduğu sosyal imkânlar (Polis evi, lojman, servis vb.) da polis alt kültürünün oluşumunda etkili olabilmektedir. Birçok ülkede polis alt kültürü alanında yapılan araştırmalarda polis alt kültürlerinin muhafazakârlık, şüphecilik, sivilleri potansiyel suçlu görme, biz-onlar ayrımı, toplumdan uzaklaşma ve meslek içi dayanışma gibi unsurlar etrafında şekillendiği görülmektedir (Bayley, 1994,; Buckner, 1974; Cochran ve Bromley 1998; Fielding, 1988 ve 1994; Greene, ve Mastrofskı, 1988; Harrison, 1995; Jack, 2000; John 2002; Manning 1986).

Polislik mesleği suç ve suçlularla mücadele etmek, devleti korumak gibi daima statükocu olmayı gerektiren bir hizmet meseleğidir. Bunun doğal sonucu olarak bu meslekte çalışan insanlar, farklı ideolojik görüşlere sahip olsalar bile görevleri gereği kısmen de olsa muhafazakârdırlar ve değişime direnç gösterebilirler (Cerrah, 1998, 2000; Cochran ve Bromley 1998; Greene, ve Mastrofskı, 1988; Manning 1986). Burada muhafazakârlık ile anlatılmak istenilen tutucu olmak, var olanı savunmak ve korumaktır. Değişime direnen muhafazakâr yapıdaki polislerin kendi içlerinde geliştirdikleri mesleki değer ve ilkeleri toplumun tamamına dayatma eğilimine ve genelleştirme yoluna da gidebildikleri yönünde gözlemler bulunmaktadır (Aytaç, 1998; Bayley, 1994; Cerrah, 1998, 2000; Greene ve Mastrofskı, 1988; Manning, 1986).

Polislik mesleğinin doğal yapısından ortaya çıkan şüphecilik, görevin özellikleri arasında görülebilir. Hatalı sonuçlara ulaşmaması için polisin araştırdığı konuya göre makul gerekçeler kurup, objektif deliller ile desteklemelidir. Böyle davranmadığı takdirde şüphecilik birçok masum insanı mağdur edebilir. Dolayısıyla, okul ve meslek hayatlarını sosyal toplumdan uzak ortamlarda geçiren polislerin sivilleri potansiyel suçlu görme eğilimine sahip olmaları mümkündür (Aytaç, 1998; Bayley, 1994, Buckner, 1974; Cerrah, 1998; Cochran ve Bromley 1998; Fielding, 1988 ve 1994; Greene ve Mastrofskı, 1988; Harrison, 1995; Jack, 2000; John, 2002; Manning, 1986). Sosyal imkân sağlamak amacıyla hizmete sunulmuş olan servis, polis evi ve lojman gibi imkanlarınla polislerin toplumdan uzaklaşmaları olası görülmektedir. Polislerin zamanla konuşmalarında meslek mensuplarından bahsederken 'biz', halktan bahsederken de 'onlar' şeklinde ifade kullandıkları dikkat çekmektedir. Polislerin sivilleri potansiyel suçlu görmesi ve kendilerini halktan ayrı ve farklı olarak ele alması, doğal olarak kendilerini toplumdan biraz daha fazla dışlayacak ve bu da meslek içi dayanışma

duygularını kuvvetlendirecektir (Aytaç, 1998; Buckner, 1974; Cerrah, 1998, 2000; Cochran ve Bromley 1998).

Bayan personel sayısı çok düşük olduğundan, Türk Polis Teşkilatında erkek egemen bir anlayış daha baskındır. Diğer yandan, mesleğe giren bayanların büyük bir çoğunluğunun, erkeklerin çoğunlukta olduğu bir ortamda çalışmalarının doğal bir sonucu olarak, zamanla erkekler gibi davrandıkları gözlenmektedir. Buna direnenler ve bir kadın gibi güvenlik hizmeti sunmak isteyenler olduğu gibi özellikle erkeksi tutum ve davranış sergilemeyi bu mesleğin gereği olarak görenler de çoğunluktadır. Erkek polis sayısının çok olduğu teşkilatta, doğal olarak erkeklerin değer yargıları baskın olacak ve bunun doğal sonucu olarak bu değerlere paralel uygulamalar ortaya çıkabilecektir (Aytaç, 1998; Buckner, 1974; Cerrah, 1998; Manning, 1986).

Bir ülkede polis teşkilatının görevi güvenliği sağlamaktır. Suçla mücadele etmek ne kadar önemli ise suçun kaynakları ile mücadele etmek de o kadar önemlidir. Güvenlik hizmetlerinde, işlenmiş olan suçun faillerini yakalamak kadar halka güvenlik ile ilgili alanlarda yardımcı olmak ve suç işlenmeden önce suçu önleyici tedbirler almak da önem arz eder. Gelişmiş ülkelerde polislik sadece suçla mücadele olarak değil, aynı zamanda suçu önleme olarak görülmektedir. Geleneksel anlayışa göre polislik denilince akla suçluları yakalamak gelir. Proaktif polislik, eşitlik, adaletli olma, hakla ilişkiler, toplum destekli polislik gibi görevi daha kolaylaştıracak ve hizmetin hatasız yapılmasını sağlayacak unsurlar ikinci planda kalır. Klasik polislik anlayışına sahip polislerin, proaktif polislik anlayışının gerçek polislik olmadığını ve bu anlayışla suçla mücadele edilemeyeceğini ifade ettikleri görülmektedir. Klasik polislik anlayışına göre önemli olan suçluyu yakalamaktır. Gerçek polisliği sadece suçla mücadele olarak gören ve bunu da sertlikle ve otorite ile gerçekleştirebileceğine inanan klasik polislik anlayışına sahip polisler, kendilerine göre doğru olduğuna inandığı bazı uygulamalarda kanunları bir engel olarak görebilmektedirler. Bu düşünceye göre, her durumda kanunlar uygulanmaya çalışılırsa görev yapılamaz ve görevin yerine getirilmesi için bazı durumlarda kanunların çiğnenmesi gerekebilir (Bayley, 1994; Buckner, 1974; Cerrah, 1998, 2000; Cochran ve Bromley 1998; Fielding, 1988 ve 1994; Greene ve Mastrofskı, 1988; Harrison, 1995; Jack, 2000; John 2002; Manning 1986).

Klasik anlayışa göre amirler her zaman kanunların uygulanmasını isterler; çünkü onlar kanunların tam olarak uygulanması durumunda görev yapılamayacağı gerçeğini bilmezler. Dolayısıyla ast rütbeler kanunları uygulamamak gibi durumlarda kendilerine göz yuman, sahip çıkan ve hatta himaye eden amirleri, iyi polis, baba amir olarak

görürler. Geleneksel anlayışa sahip memurlara göre, amirler gerçek polisliği bilmez ve memurun sorunlarını anlamazlar. Ast rütbeli amirler ise çalışma şartları gereği kendilerine daha yakın olan memurlardan biraz etkilenirler ve kendilerini onlara yakın hissederler. Memurlar tarafından kabul edilip onlara iş yaptırabilmeleri için zaten gerekli olan bu yakınlık rütbeler yükseldikçe zamanla azalabilir (Aytaç, 1998; Bayley, 1994; Buckner, 1974; Cerrah, 1998, 2000; Cochran ve Bromley 1998; Fielding, 1988 ve 1994; Greene, ve Mastrofskı, 1988; Harrison, 1995; Jack, 2000; John 2002; Manning 1986).

Bu farklı kültürel eğilimler, polis alt kültürleri üzerine gerçekleştirilen çalışmaların ortak noktaları olarak dikkat çekmektedir. Buna göre, polislik mesleği çalışanları zaman içerisinde meydana gelen değişimden dolayı, kültürel açıdan çeşitli farklılıklar sergileyebilmektedirler. Bu durum, Emniyet Teşkilatının standart davranış ve uygulamalar geliştirmeye yönelik homojen bir yapıya sahip olmasına karşın, kurumda farklı eğilimlerin ve uygulamaların oluşmasına ve gelişmesine yol açabilecektir. Bu açıdan Emniyet Teşkilatı mensupları arasında uygulama farklıklarına yol açabilecek alt kültürlerin farkına varılması ve hangi kaynaklara bağlı olarak ortaya çıktıklarının tespiti önem arz etmektedir.

BÖLÜM 4

TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA ALT KÜLTÜRLER VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Bu bölümde öncelikle Türk Polis Teşkilatında ne tür alt kültürlerin nasl oluşabileceğine ilişkin genel öngörülerde bulunulmaktadır. Daha sonra, bu alt kültürlerin neler olabileceğine ilişkin spesifik olarak geliştirilen araştırma hipotezlerine yer verilmektedir.

4.1. Türk Polis Teşkilatında Alt Kültürlere İlişkin Öngörüler

Bu çalışmada, Türk Polis Teşkilatında alt kültürlerin hangi değer, norm ve uygulamalar etrafında oluştuğu belirlenmeye çalışılmaktadır. Çalışmada, alt kültürlerin belirlenmesinde, Danışman ve Özgen (2003) ile Cochran ve Bromley (1998) tarafından kapsamlı bir yazın taraması yapılarak geliştirilen kültürel boyutlar esas alınmıştır. Profesyonellik eğilimi ve hiyerarşi eğilimi, Danışman ve Özgen (2003, 2008) tarafından önerilirken ve bir Türk firmasında farklı alt kültürlerin odağı olarak tanımlanırken, kayırmacılık eğilimi, şiddet eğilimi, hizmet odaklılık, proaktiflik ve şeffaflık eğilimi gibi doğrudan polislik ile ilgili sayılabilecek kültürel boyutlar, büyük ölçüde, Cochran ve Bromley'in (1998) çalışmasından esinlenilmiştir. Öte yandan, Türk Polis Teşkilatındaki alt kültürlere ilişkin öngörüler, yazarın Teşkilat içindeki mesleki tecrübelerine de dayanmaktadır.

Türk Polis Teşkilatının yasal düzenlemelerde tanımlanan değer ve anlayışlar doğrultusunda görev yapması beklenirken, görev esnasında bu değerlerden sapmalar meydana gelebilecektir. Bu sapmalar veya farklılaşmalar ile birlikte değişik alt kültürler ortaya çıkabilecektir. Örgütlerde üç alt kültürün oluşabileciğini belirten Schein (1996), bu alt kültürleri operatör, idari ve mühendislik kültürleri olarak adlandırmaktadır. Operatör kültürün unsurları açık iletişim, güven ve ekip çalışması olarak ifade edilmektedir. İdari kültürün ise örgütün yönetim kademesinde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Bu alt kültürü paylaşan yönetim kademesinin, görevleri gereği, örgütün kontrol sistemini ve ortaya çıkan rutinleri daha fazla benimsedikleri ve önemsedikleri, kişisel ilişkilerden uzaklaştıkları ve yönetim anlayışlarında duygusallığa yer olmadığı görülmektedir. Bunun sonucunda da hiyerarşik ilişkilere dayalı

profesyonel alt kültür ortaya çıkabilmektedir. Teknik personel arasında daha çok görülen mühendislik kültürü ise, örgüt içinde ortaya çıkan sorunlara karşı örgüt bünyesindeki standartlar ve kurallar ile çözüm bulduğu belirtilmektedir (Danışman ve Özgen, 2008). Jones (1983) tarafından işlem maliyetlerine göre üç kültür türü tanımlamış ve bunlar üretim kültürü, bürokratik kültür ve profesyonel kültür olarak ifade edilmiştir (Danışman ve Özgen, 2008). Jones tarafından tanımlanan örgüt kültürleri, Hofstede (1998) tarafından yapılan bir araştırmada değerlere ve uygulamalara göre farklılık gösteren alt kültürler olarak ortaya çıkmıştır. Üretim kültürünün, işlerin belli kurallara göre yapıldığı, rutin işlerle uğraşılan ve süreç odaklılığın önemli olduğu birimlerde ortaya çıktığı belirtilmektedir. Ayrıca üretim kültürünün, idari kültür olarak adlandırılan bir alt kültürü meydana getirdiği ifade edilmektedir. Hofstede'e göre, bürokratik kültür, müşteri ilişkileri, satış sonrası hizmet ve destek noktası gibi birimlerde ve satış elemanı olarak çalışanlar arasında daha sık görülmektedir. Profesyonel kültürün de örgüttteki yönetim birimlerinde ve uzmanlık gerektiren birimlerde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Danışman ve Özgen, 2008).

Kiely ve Peek (2002), İngiliz Polis Teşkilatı üzerinde yapmış oldukları araştırmada iki alt kültür tanımlamışlar ve bunları hizmet odaklı polislik kültürü ve gerçek polislik kültürü olarak ifade etmişlerdir. Hizmet odaklı polislik alt kültüründe yapılan tüm işler hizmet olarak görülmekte ve toplumu oluşturan bireylere müşteri gözüyle bakılmaktadır. Gerçek polislik kültüründe ise suç ve suçlularla mücadelede her türlü yolu denemenin uygun olacağı görüşü öne çıkmaktadır. Bu görüşte ortaya çıkan değerler, bağlılık, sadakat ve sorumsuzluk şeklinde ifade edilmektedir. Hizmet odaklı polislik kültürü daha çok büro çalışanları arasında görülürken gerçek polislik kültürünün ise sokak devriyeleri ve polis merkezlerinde görüldüğü belirtilmektedir.

Türk Polis Teşkilatının yönetici kadrosunu oluşturan amir sınıfının sekiz yıl, memur sınıfının ise iki yıl aynı ortamda eğitim almaları, çalışan personelin ise günde en az 12 saat birarada olmaları, mesleki dayanışmanın ve güçlü arkadaşlığın doğması ile sonuçlanabilmektedir. Mesleki dayanışma ve güçlü arkadaşlık, zaman içerisinde polislerin tüm ihtiyaçlarını kendi aralarında gidermelerine, dolayısıyla sosyal toplumdan kopmalarına sebep olabilmektedir. Bu doğrultuda, Buckner'ın (1974), Kanada Polis Teşkilatı üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçları, genel olarak baskın grupların veya mesleklerin çoğunluğunun bir kimlik ve ait olma duygusunu paylaştıklarını ve aynı işi yapmalarından dolayı kendilerini birbirlerine yakın hissettiklerini ortaya koymaktadır. Polisin özellikle baskın bir mesleki dayanışmaya sahip olduğu düşünüldüğünde, polisler

arasında kimliğe dayalı “biz” ve “onlar” anlayışının gelişmesi sürpriz olmayacaktır. Ayrıca, polislik mesleğinin doğasında bulunan rütbe, hiyerarşik anlayış ve yarı askeri yapı da grup dayanışmasını pekiştirebilecektir. Grup dayanışması ve polisin çalışma ortamı, polisi toplumdan uzaklaştırabilecek; bunun sonucunda da, biz-onlar ayırımına dayalı bir kültürel eğilim oluşabilecektir

Nitekim, Cochran ve Bromley (1998) de hemen hemen tüm polis teşkilatlarında “biz-onlar”, “sadakat”, birbirini kollama”, “birlik”, “toplumu potansiyel suçlu görme” ve “mesleki izalasyon” gibi kültürel eğilimlerin oluştuğunu belirtmektedir

Jermier vd.’nin (1991), polis teşkilatı üzerinde yapmış oldukları bir araştırma da, polisler arasında otoriteye itaat alt kültürünün, rasyonellik ve profesyonellik alt kültürleri ile ayrıştığını göstermektedir.

Bu bulgu ve bilgiler ışığında, Türk Polis Teşkilatında alt kültürlerin profesyonellik, kayırmacılık eğilimi ve hiyerarşi eğilimi bağlamında bir ayrışma içinde olabileceği düşünülebilecektir. Ayrıca kanunlarla verilmiş olan polisin zor kullanma yetkisini ve gücünü içine alan şiddet eğiliminin de ayrı bir alt kültürün temel unsuru olabilmesi mümkündür. Hizmet odaklılık, proaktiflik ve şeffaflık eğiliminin ayrı bir alt kültür oluşturmaktan çok profesyonellik eğilimi ile birlikte ortaya çıkması daha olasıdır.

4.2. Araştırma Hipotezleri

Yukarıda belirtildiği üzere, örgütlerde üç alt kültürün oluşabileciğini belirten Schein (1996), bu alt kültürleri operatör, idari ve mühendislik kültürleri olarak adlandırmaktadır. Shein’e göre, operatör kültürü oluşturan değer ve varsayımlar, açık iletişim, takım çalışması ve birbirine güvendir. Operatör kültürü, operasyonel birimlerde ortaya çıkar. Daha çok teknik personel arasında görülen mühendislik kültürü ise, örgüt içinde karşılaşılan sorunlara karşı geliştirilen standart uygulamalar ve kurallar ile ortaya çıkar. Daha çok örgütün yönetim kademesinde görülen idari kültürde örgütsel kontrol sistemi ve rutinler daha fazla benimsenir ve önemsenir, kişisel ilişkilerden uzak durulur ve yönetim anlayışlarında duygusallığa yer verilmez. Böylece, bu alt kültürde hiyerarşik ilişkilere dayalı profesyonel değer ve normlar gelişir. Jermier vd.’nin (1991), polis teşkilatı üzerinde yapmış oldukları araştırmada, otoriteye itaat alt kültürünün, rasyonellik ve profesyonellik alt kültürleri ile ayrıştığı görülmektedir. Jones (1983) işlem maliyetlerine göre sınıflandırma yaparak alt kültür niteliğinde olabilecek üç farklı örgüt kültürü tanımlamıştır. Bunlar, üretim kültürü, bürokratik kültür ve profesyonel

kültür olarak ifade edilmiştir. Jones (1983) tarafından sınıflandırılan bu kültürler, Hofstede (1998) tarafından yapılan araştırmada değerlere ve uygulamalara göre farklılık gösteren alt kültürler olarak ortaya çıkmıştır (Danışman ve Özgen, 2008). Üretim kültüründe, işler belli kurallara göre yapılır. Bu kültür, rutin işlerle uğraşılan ve süreç odaklılığın önemli olduğu birimlerde ortaya çıkar. Hofstede'e göre, bürokratik kültür, müşteri ilişkileri, satış sonrası hizmet ve destek noktası gibi birimlerde ve satış elemanı olarak çalışanlar arasında daha sık görülür. Profesyonel kültürün de örgüttteki yönetim birimlerinde ve uzmanlık gerektiren birimlerde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Danışman ve Özgen, 2008).

Türk Polis Teşkilatı'nda da biçimsel olarak katı bir hiyerarşinin bulunduğu görülmektedir. Aynı zamanda uzmanlaşmaya göre oluşmuş örgüt yapısının varlığı dikkat çekmektedir (Çevik, 2006). Profesyonel kültürün de uzmanlık gerektiren birimlerde ortaya çıktığı Hofstede'in (1998) çalışmasından bilinmektedir. Bu bağlamda uzmanlaşma neticesinde profesyonel anlayışa kavuşan çalışan ile hiyararşik sıralamada bulunan üstler arasında sorunlar çıkabilecektir. Örneğin uzman bir kişi konuyu çok iyi bilirken hiyerarşik olarak emir-komuta zinciri içinde alt sıralarda olduğu için karar verme yetkisine sahip olmayacaktır. Bu nendenle üst yönetici ile uzman çalışan arasında sorunlar çıkabilecektir. Dolayısıyla Türk Polis Teşkilatında uzmanlaşmaya göre oluşturulmuş örgüt yapısından ve katı hiyerarşiden dolayı profesyonel değerler ve hiyerarşik değerler etrafında alt kültürlerin oluşabileceği düşünülebilecektir. Nitekim, Türkiye'de faaliyette bulunan bir firmada da alt kültürlerin daha çok profesyonel ve hiyerarşik değerler etrafında ayrıştığı Danışman ve Özgen'in (2008) yapmış oldukları bir araştırmada görülmektedir. Buradan hareketle, Türk Polis Teşkilatında hem toplumsal etkiyle hem de polis teşkilatının kendi içindeki yapısal ve kurumsal dinamiklere dayalı olarak alt kültürlerin öncelikle profesyonel değer ve normlar ile hiyerarşi ve güç ilişkilerine bağlı değer ve normlar etrafında oluşabileceği düşünülebilecektir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler ileri sürülebilecektir.

H1a: Türk Polis teşkilatında profesyonel değerler etrafında bir alt kültür görülecektir.

H1b: Türk Polis teşkilatında hiyerarşik değerler etrafında bir alt kültür görülecektir.

Yukarıda belirtildiği üzere, Türk Polis Teşkilatının yönetici kadrosunu oluşturan amir sınıfının sekiz yıl, memur sınıfının ise iki yıl aynı ortamda eğitim alması, çalışan

personelin ise günde en az 12 saat birarada olması mesleki dayanışma ve güçlü arkadaşlık ilişkileri ile sonuçlanabilmektedir. Mesleki dayanışma ve güçlü arkadaşlık, zaman içerisinde polislerin tüm ihtiyaçlarını kendi aralarında gidermelerine, dolayısıyla sosyal toplumdan kopmalarına sebep olabilmektedir. Kiely ve Peek (2002), İngiliz Polis Teşkilatı üzerinde yapmış oldukları araştırmada iki alt kültür tanımlamışlar ve bunları hizmet odaklı polislik kültürü ve gerçek polislik kültürü olarak ifade etmişlerdir. Gerçek polislik kültüründe suç ve suçlularla mücadelede her türlü yolu denemenin uygun olacağı görüşü öne çıkmaktadır. Gerçek polislik kültüründe ortaya çıkan değerler, bağlılık, sadakat ve sorumsuzluk şeklinde ifade edilmekte ve bu kültürün sokak devriyeleri ve polis merkezlerinde daha baskın ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu nedenle gerçek polislik kültürüne sahip polislerin, görevlerini yerine getirirken, kanunların vermiş olduğu zor kullanma yetkisini son aşamasına kadar kullanabilecekleri düşünülmektedir.

Stresli bir çalışma ortamında çalışan ve bu stresi normal yollardan atamayan polis çalışanlarının şiddete başvurabileceği düşünülmektedir. Polislik mesleğinde mesai kavramının net olarak belirlenmemiş olması, izinlerin ve dinlenme zamanlarının sürekli kesintiye uğraması ve ikinci bir emre kadar hazır bekleme gibi görev anlayışının polis çalışanları üzerinde stres yaratacağı ileri sürülebilecektir. Böyle bir psikolojik durumda ise polis çalışanlarının zor kullanma yetkilerini kullanırken bunun sınırını aşabilecekleri düşünülebilecektir. Diğer yandan, topluluk psikolojisi, suç ve suçlularla mücadele eden poliste şiddet eğilimini artıran başka bir sebep olarak görülebilecektir. Görev esnasında bir araya gelen polislerin birbirleriyle etkileşim halinde oldukları bilinmektedir. Böyle bir ortamda polis çalışanları mesleki kurallardan uzaklaşabileceklerdir. Bunun sonucunda da, topluluk psikolojisi ile hareket eden polislerde şiddet eğilimi yüksek olabilecektir. Polisler kendilerini devlet düzenini koruyan tek güç olarak görebilmektedirler. Böyle bir düşünce, devlet düzenini ihlal edenlere karşı zor kullanma eğilimini artırabilecek ve aşırı güç kullanımını doğurabilecektir. Ayrıca, bazı polislerin zaman zaman otoriter ve sert davranma gereğine inanması ve böyle bir anlayışa sahip olması da görev esnasında şiddet eğilimini artırabilecek ve aşırı güç kullanımına yol açabilecektir.

Türk Polis Teşkilatı, çıkarları çakışan ve çatışan insanların bir arada yaşamalarını olanaklı kılan yasal düzenlemelerin geçerliliğini ve uygulanırlılığını denetleyen, kontrol eden ve ilgili insanların bu düzenlemelere uyması, yaşamlarını bu

çerçevede organize etmeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü bir örgüttür. Bu haliyle, Türk Polis Teşkilatında polislere görevlerini yerine getirirken gerektiğinde yasal güç kullanma yetkisini de kullanabilmelerine olanak tanınmaktadır. Bu doğrultuda, yasal güç kullanma yetkisini benimsemeye yönelik değer ve normlar ayrışarak farklı bir alt kültürün temelini oluşturabilecektir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez ileri sürülebilecektir:

H2: Türk Polis teşkilatında şiddet eğilimi etrafında bir alt kültür görülecektir.

Kamu hizmeti veren kurumların, halka karşı sorumluluklarının bulunduğu açıktır. Hesap verebilirlik, eşitlik, yönetime katılma, bilgi edinme ve saydamlık, güven ve vatandaş memnuniyeti gibi ilke ve değerler, vatandaşların kamu yönetimi karşısındaki konumunu daha da güçlendirecektir. Halk, kamu görevlilerinden, görev sırasında yasalara uygun, adil, tarafsız, eşit ve sosyal adalete uygun davranmalarını beklemekte ve herhangi bir olumsuz durumda, yönetimden ve yöneticilerden hesap sorabilmeyi düşünebilmektedir. Ancak kamu hizmeti görülürken zaman içerisinde yozlaşma ve bozulmalar meydana gelebilmektedir. Kamu kurumumda ortaya çıkabilecek yozlaşma davranışlarından birisi de kayırmacılık eğilimidir. Kayırmacılık, genel olarak ifade edilecek olursa, çeşitli sebeplerden dolayı bazı insanlara diğerlerine göre daha fazla ayrıcalık sağlama anlamına gelmektedir. Kayırmacılık, akraba, eş ve dost, hemşericilik ya da siyasal kayırmacılık şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Kayırmacılık eğilimin olduğu bir ortamda, herhangi bir göreve atama yapılırken liyakat sistemi esas olmasına rağmen bilgi, beceri ve kabiliyetlere bakılmaksızın başka faktörler gözetilerek görevlendirmeler yapılabilmektedir. Kamu kurumlarına bu şekilde liyakate bakılmadan kişilerin yerleştirilmesi, uygulamalarda eşitsizliği ve ayrımcılığı doğurmaktadır. Bu tür uygulamalar, toplumda güvensizlik ve adaletsizlik duygularının yerleşmesine sebep olabilecektir. Arkadaşlık, dostluk ilişkileri, aynı memleketten olma, aynı okuldan mezun olma, aynı ortamda çalışmış olma bazı durumlarda tercih sebebi sayılabilmektedir. Bu nedenle, önemli görevlere atanan kamu görevlileri vatandaşlarca **"**kimin adamı'' sorgulamasına tabi tutulmakta, kamuda işi olanlara "adamın var mı?'' sorusu yöneltilmekte, bir yerlere görevlendirilebilmek için "kimlere ulaşılabilir**"** değerlendirmeleri yapılmakta, kamuda bir yerlere gelmek için "adamın olması gerek'' düşüncesi ortaya çıkabilmektedir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002).

Türk Polis Teşkilatı da kamu düzenini koruyan ve kollayan, kişi hak ve özgürlüklerinin teminatı ve güvencesi olan bir kurumdur. Polislik mesleği yapısı gereği

halkla içiçe olan bir meslektir. Bndan dolayı, Türk Polis Teşkilatı, niteliği gereği, vatandaşlarla ilişkilerinde yansız ve tarafsız davranmak ve hizmet sunmak zorundadır. Özellikle siyasal tarafsızlık, polisin en önemli sorumluluklarından birisidir. Polislerin vatandaşlar arasında hiç bir şekilde din, dil, ırk, cinsiyet, sosyal statü, ekonomik durum ayırımı yapmaksızın görevini yerine getirmesi büyük önem taşımaktadır. Buna karşın, insan unsurunun bulunduğu ortamda kayırmacılık eğiliminin az veya çok bulunabileceği de açık bir gerçektir. Özellikle Türk toplumunda çeşitli yakınlıklara bağlı olarak kayırmacılık eğilimi yaygın bir şekilde görülebilmektedir (Yılmaz ve Kılavuz, 2002). Bu yaygın eğilim, bir kamu kuruluşu olan Türk polis teşkilatında ayrı bir örgütsel alt kültüre yol açabilecek midir?

Türk Polis Teşkilatının, hiç bir ayırım gözetmeksizin vatandaşlara, yasal hak ve özgürlükler çerçevesinde tarafsız bir hizmet sunması beklenmesine karşın, polislerin, yakın çevresiyle olan duygusal bağlarına dayalı olarak görevlerini yerine getirirken aile bireylerine, tanıdıklarına veya birtakım kişilere ayrıcalıklı davranabilmeleri mümkün gözükmektedir. Aynı zamanda siyasal iktidarın elinde tutanlar kamu kurumlarında kendi taraftarlarını yönetime getirerek, kendi amaçları doğrultusunda görev yapmalarını bekleyebilmeleri de mümkün gözükmektedir. Bu ilişkiler yumağı, Türk polis teşkilatında, kayırmacılık değer ve normları etrafında bir alt kültürün oluşmasına yol açabilecektir. Bu bağlamda, aşağıdaki hipotez ileri sürülebilecektir.

H3: Türk Polis teşkilatında kayırmacılık eğilimi etrafında bir alt kültür görülecektir.

BÖLÜM 5

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

5.1. Veri Toplama

Bir kamu kurumu olarak Türk Polis Teşkilatında ne tür alt kültürlerin hangi kaynaklara bağlı olarak oluştuğunu tespit etmek için yapılan araştırma, Adana Emniyet Müdürlüğü'nde gerçekleştirilmiştir. Alt kültürlerin tespitinde, kurumda şubeler ve demografik nitelikler açısından çeşitlilik olması ve buralarda araştırma için yeterli sayıda çalışanın olması son derece önemlidir. Çalışılan kurum bu açılardan iyi bir ortam niteliğindedir. Bu açıdan, Adana Emniyet Müdürlüğü bünyesinde halka hizmet sunan birimler seçilmiştir. Bu birimler, Guvenlik, Asayiş, Rehberlik, Cevik Kuvvet, Polis Merkezi (Karakol), Trafik, Olay Yeri İnceleme, Pasaport ve Çocuk Şubeleridir. Bu şubelerde 1200 kişi çalışmaktadır. Çalışanların tamamı Emniyet hizmetleri sınıfındaki polislerdir. Anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırma, buralarda çalışanların tamamı üzerinde uygulanmıştır.

Anketler, çalışanlara elden dağıtılmıştır. Toplam 369 kişi anketleri doldurarak araştırmaya katılmıştır. Bu şekilde geri dönüş oranı % 30.75 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran çok ideal olmamakla birlikte, bu alandaki diğer araştırmalara göre değerlendirildiğinde yeterli gözükmektedir (Adkins ve Caldwell, 2004; Lok, Westwood ve Crawford, 2005; Brunetto ve Farr-Wharton, 2006; Danışman ve Özgen, 2008).

Ankete katılanların birimlere göre dağılımı, Tablo 5.1'de görülmektedir. Tablo'da görüldüğü üzere, ankete katılanların oranı güvenlik biriminde %19.7, asayişte %20.8, çevik kuvvette %0.5, polis merkezinde %18.6, trafikte %34.3, rehberlikte %0.3, olay yeri incelemede %0.3, pasaport biriminde %4.9 ve çocuk şubede %0.3 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5.1. Birimlere Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

BİRİMLER	SIKLIK	YÜZDE
Güvenlik	73	19.7
Asayiş	77	20.8
Çevik Kuvvet	2	.5
Polis merkezi	69	18.6
Trafik	127	34.3
Rehberlik	1	.3
Olay yeri	1	.3
Pasaport	18	4.9
Çocuk	1	.3
Toplam	369	100.0

Anket formunu cevaplayan polis çalışanlarının rütbelere göre dağılımı Tablo 5.2'de görülmektedir. Ankete katılan polislerin emniyet amiri, komiser sınıfı ve polis memuru rütbeleri etrafında toplandıkları görülmektedir. Tablo'ya göre, emniyet amirlerinin oranı %2.7, komiser sınıfının oranı %7.9 ve polis memurunun oranı %89.4 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 5.2. Rütbelere Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

RÜTBELER	SIKLIK	YÜZDE
Polis memuru	330	89.4
Komiser	29	7.9
Emniyet Amiri	1o	2.7
Toplam	369	100.0

Ankete katılanların eğitim durumlarına göre dağılımı, Tablo 5.3'te görülmektedir. Tablo'dan da anlaşılacağı üzere, ankete katılanların %2.4'ü ortaokul, %15.4'ü lise, %79.4'ü üniversite ve %2.7'si yüksek lisans mezunudur.

Tablo 5.4'te ankete katılanların cinsiyet durumuna göre dağılımları görülmektedir. Ankete katılan kadınların oranı %7.9 iken erkeklerin oranı ise %92.1 olarak gerçekleşmiştir. Tablodan da görüleceği üzere ankete katılanlar arasında erkek alt grubunun yoğun hâkimiyeti bulunmaktadır.

Tablo 5.3. Eğitim Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

EĞİTİM DURUMU	SIKLIK	YÜZDE
Ortaokul	9	2.4
Lise	57	15.4
Üniversite	293	79.4
YL	10	2.7
Toplam	369	100.0

Tablo 5.4. Cinsiyet Durumuna Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

CİNSİYET	SIKLIK	YÜZDE
Kadın	29	7.9
Erkek	340	92.1
Toplam	369	100.0

Ankete katılanların yaş ortalaması 35.88, çalışma süresi ortalaması da 12.21 olarak hesaplanmıştır. Ankete katılanların yaş dağılımı 23 ile 52 arasında değişmektedir. Çalışma süresi dağılımı ise 1 ile 28 yıl arasındadır. Buna göre, ankete katılanlar, çalıştıkları ortamın kültürüne ilişkin bilgi verebilecek düzeyde çalışma süresine sahip bulunmaktadırlar. Yaş ortalaması ve çalışma süresine ilişkin standart sapmalar, sırasıyla 6.03 ve 6.05'tir.

Tablo 5.5'de ankete katılanların yaş grubuna göre dağılımları görülmektedir. Tabloya göre, 30 ve altı yaş grubuna giren çalışanların oranı %20.6, 30 ila 40 yaş arasına girenlerin oranı %58.3 ve 40 yaşından büyük çalışanların oranı %21.1'dir.

Tablo 5.5. Yaş Grubuna Göre Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

YAŞ GRUBU	SIKLIK	YÜZDE
30 ve altı	76	20.6
31-40	215	58.3
41 ve üstü	78	21.1
Toplam	369	100.0

5.2. Ölçek

Çalışmada, alt kültürlerin belirlenmesinde, Danışman ve Özgen (2003) ve Cochran ve Bromley (1998) tarafından kapsamlı bir yazın taraması yapılarak geliştirilen kültürel boyutlar esas alınmıştır. Bu kültürel boyutlar, hukuka bağlılık, kayırmacılık eğilimi, hiyerarşi eğilimi, şiddet eğilimi, hizmet odaklılık, proaktiflik, şeffaflık ve profesyonellik eğiliminden oluşmaktadır. Profesyonellik eğilimi ve hiyerarşi eğilimi, Danışman ve Özgen (2003, 2008) tarafından, kayırmacılık eğilimi, şiddet eğilimi, hizmet odaklılık, proaktiflik ve şeffaflık eğilimi Cochran ve Bromley (1998) ile yazarın mesleki tecrübelerine dayanılarak geliştirilmiştir. Kültürel boyutları oluşturan ifadeler, 5 kategorili Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Kültürel eğilimleri anlamak için, katılımcılardan Hiç Tanımlamıyor (1), Kısmen Tanımlıyor (3) ve Çok İyi Tanımlıyor (5) şeklinde belirlenen kategorilerden çalışma ortamlarının kültürüne en uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Kültürel boyutlar ise şu ifadelerden oluşmuştur: Hiyerarşi eğilimi, profesyonellik, kayırmacılık, şiddet eğilimi, proaktiflik, hukuka bağlılık, hizmet odalılık ve şeffaflık.

Hiyerarşi eğilimininde, ast ve üst ilişkileri, emir komuta zinciri ve hiyerarşik anlayış son derece önemlidir. Bu eğilimin yüksek olduğu ortamlarda samimiyet ve duygusallığa yer yoktur; ilişkiler son derece resmidir. Profesyonellik eğiliminde, rasyonellik, bilgi, beceri ve liyakat ön plandadır. Sorunların çözümünde analitik ve rasyonel yol izlenir. Böyle bir ortamda herkes işini yapar ve kimse, kimse ile uğraşmaz. İşinde başarılı olanlar her zaman takdir edilir ve herkes eşit terfi fırsatına sahiptir. Kayırmacılık eğiliminde, kurum içinde bazı kişiler ayrıcalıklı muamele görebilir. Vatandaşa karşı yaklaşım kim olduğuna göre değişebilir. Proaktiflik eğilimin baskın olduğu bir ortamda, suç işlenmesini önlemek için her türlü önlem alınır. Vatandaşları suça iten etkenler araştırılır. Suç işlenmeden engellenmeye çalışılır. Şeffaflık eğiliminde, suç işlemeyi azaltmak için adli makamlarla ve sivil örgütlerle işbirliği kurulur. Polisin uygulamaları hakkında vatandaşlara bilgi verilir. Polisin uygulamaları vatandaşların denetimine açıktır. Polisin uygulamalarına ilişkin kayıtlar açık bir şekilde tutulur. Suçları önlemede ve çözmede vatandaşlarla, sosyal ve sivil örgütlerle işbirliği kurulur. Vatandaşlara nasıl bir hizmet istedikleri düzenli olarak sorulur. Hizmet odaklılık eğiliminde, vatandaşa yardım etmek kanunları uygulamak kadar önemlidir. Bnezer şekilde vatandaşın suç korkusunu azaltmak da, suç oranını azaltmak kadar önemlidir. Böyle bir ortamda, suç odaklı görev anlayışı yerine hizmet odaklı görev

anlayışı daha ön plandadır. Şiddet eğiliminde, suçla mücadelede sert ve agresif davranılır. Kanunların yeterince sert ve caydırıcı olmadığı düşünülür. Suçluya karşı gerektiğinde zor kullanılabilir. Böyle bir anlayışa sahip olan polisler, suçla mücadelede polisin zor kullanma yetkisine kısıtlama yapılmaması gerektiğini düşünür. Hukuka bağlılık eğilimi, görev sırasında hiçbir şekilde kanun dışına çıkmamayı ifade eder. Bu eğilime göre, polisin esas sorumluluğu görev sırasında kanunları ve prosedürleri uygulamaktır.

Türk Polis Teşkilatında örgütsel alt kültürleri tespit etmek için kullanılan bu boyutların ölçümünde yararlanılan değer ve norm ifadeleri Tablo 5.6'da görülmektedir. Tablo'da görüldüğü üzere, hiyerarşi eğilimi 5 soru maddesinden, profesyonellik eğilimi 8 soru maddesinden, kayırmacılık eğilimi 3 soru maddesinden, proaktiflik eğilimi 4 soru maddesinden, şeffaflık eğilimi 3 soru maddesinden, hizmet odaklılık eğilimi 5 soru maddesinden, şiddet eğilimi 4 soru maddesinden ve hukuka bağlılık eğilimi 3 soru maddesinden oluşmaktadır.

Tablo 5.6. Kültürel Boyutlar ve Değer-Norm İfadeleri

Hiyerarşi eğilimi,
Ast ve üst ilişkileri son derece önemlidir.
Emir komuta zinciri ve hiyerarşik yapıya uyum son derece önemlidir.
Çalışma ortamımızda arkadaşlık ilişkileri son derece güçlüdür.
İlişkiler son derece resmidir. Hiçbir şekilde samimiyet ve duygusallık yoktur.
Özel sorunlar amirlerle rahatça paylaşılabilir.
Profesyonellik eğilimi,
Ne tür niteliklere sahip olduğunuzdan çok kim olduğunuz önemlidir.
Burada ekip ruhu içinde çalışılır.
Kararlar katılımcı bir şekilde beraberce verilir.
İşbirliği ve yardımlaşma son derece yaygındır.
Sorunların çözümünde analitik ve rasyonel bir yol izlenir.

Tablo 5.6 (Devam)
Herkes işine bakar, kimse, kimse ile uğraşmaz.
Yüksek başarı gösterenler her zaman takdir edilir.
Profesyonel gelişme ve ilerlemede herkes eşit fırsata sahiptir.
Kayırmacılık eğilimi,
Kurum içinde bazı kişiler ayrıcalıklı muamele görebilir.
Vatandaşa karşı yaklaşım kim olduğuna göre değişebilir.
Maddi durumu ve siyasi görüşü ne olursa olsun suçlular arasında ayırım yapılmaz.
Proaktiflik eğilimi,
Suç işlenmesini önlemek için her türlü önlem alınır.
Vatandaşları suça iten etkenler araştırılır.
Suç işlenmeden engellenmeye çalışılır.
Suç işlemeyi azaltmak için adli makamlarla ve sivil örgütlerle işbirliği kurulur.
Şeffaflık eğilimi,
Polisin uygulamaları hakkında vatandaşlara bilgi verilir.
Polisin uygulamaları vatandaşların denetimine açıktır.
Polisin uygulamalarına ilişkin kayıtlar açık bir şekilde tutulur.
Hizmet Odaklılık eğilimi,
Suçları önlemede ve çözmede vatandaşlarla, sosyal ve sivil örgütlerle işbirliği kurulur.
Vatandaşlara nasıl bir hizmet istedikleri düzenli olarak sorulur.
Bizim için vatandaşa yardım etmek kanunları uygulamak kadar önemlidir.
Bizim için vatandaşın suç korkusunu azaltmak, suç oranını azaltmak kadar önemlidir.

Tablo 5.6 (Devam)

Bizim için suç odaklı görev anlayışı yerine hizmet odaklı görev anlayışı daha önemlidir.
Şiddet eğilimi,
Bana göre, Suçla mücadelede sert ve agresif davranılır.
Bana göre, Kanunlar yeterince sert ve caydırıcı değildir.
Bana göre, suçluya karşı gerektiğinde zor kullanılabilir.
Bana göre, suçla mücadelede polisin zor kullanma yetkisine kısıtlama yapılmamalıdır.
Hukuka Bağlılık,
Polis, kanunların uygulayıcısı olduğu hususunu hiçbir zaman unutmaz.
Görev esnasında kanuni olmayan yollara başvurmam.
Suçla mücadele yöntemlerin de zaman zaman kanunların dışına çıkılabilmektedir.

5.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Kullanılan kültürel boyutların geçerliliği ve güveniliriliği için temel bileşenler (principal component) faktör analizi ve Cronbach Alfa analizi uygulanmıştır. Varimax yöntemi kullanılarak yapılan faktör analizi sonuçları Tablo 5.7'de görülmektedir. Örgütsel alt kültürleri tespit etmeye yönelik olarak örgüt kültürünün ölçümünde kullanılan soru ifadeleri, faktör analizi sonuçlarına göre, yedi faktör altında toplanmıştır. Faktörler altında toplanan ifadelere ilişkin faktör yükleri, büyük ölçüde 0.60'ın üzerinde çıkmıştır. Sadece iki faktör yükü, 0.60'ın altında, 0.57 ve 0.59 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca, faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %67.55 olmuştur.

Araştırmada elde edilen verilere göre, kültürel boyutlara ilişkin güvenilirlik analizi skorları da Tablo 5.8'de görülmektedir. Tablo'da görüldüğü üzere, yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, 8 kültürel boyuttan 6'sı 0.70'in üzerinde çıkmıştır. Ancak hukuka bağlılık boyutu, güvenilirlik açısından sorunlu gözüktüğü için alt kültürlere ilişkin analizde kullanılmamıştır. Şiddet eğilimi ise 0.69 olarak bulunmuştur. O da kabul edilebilirlik katsayı için genel olarak yeterli görülen 0.60'ın

üzerinde ve 0.70'e çok yakın bir değer olduğundan analizlerde dışarıda tutulmamıştır (Bkz. Danışman ve Özgen, 2008, s.17). Bu bağlamda, analiz profesyonellik, şeffaflık, proaktiflik, hizmet odaklılık, hiyerarşi, şiddet eğilimi ve kayırmacılık olmak üzere 7 kültürel boyuttan yararlanılarak yapılmıştır.

Tablo 5.7. Değişkenlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Değişkenler						
	Profesyonellik	Şeffaflık	Proaktiflik	Hiyerarşi	Hizmet odaklılık	Şiddet eğilimi	Kayırmacılık
d10	**.80**	.15	.09	.14	.11	.06	-.09
d12	**.76**	.23	.08	.11	.07	.05	.06
d11	**.74**	.22	.03	.09	.15	.02	.01
d9	**.74**	.19	.17	.26	.06	.01	-.13
d8	**.74**	.12	.22	.24	.03	-.03	-.19
d13	**.72**	.13	.07	-.04	.13	-.04	.15
d7	**.61**	.12	.18	.40	.13	.05	-.15
d22	.13	**.81**	.03	.06	.12	.03	.04
d21	.12	**.79**	.20	.14	.02	.01	.09
d24	.30	**.71**	.25	.05	.12	.07	-.06
d25	.22	**.68**	.23	.01	.11	.03	.00
d20	.17	**.66**	.46	.09	.00	.04	-.03
d23	.19	**.64**	-.05	.03	.19	.02	-.07
d18	.22	.27	**.79**	.08	.09	.01	.08
d19	.14	.29	**.79**	.10	.13	.12	-.02
d17	.19	.09	**.64**	.38	.20	.15	-.03
d1	.20	.10	.07	**.86**	.14	.16	.05
d2	.26	.06	.18	**.85**	.09	.13	.05
d3	.46	.13	.16	**.57**	.12	-.01	-.12
d28	.15	.13	.09	.03	**.80**	.04	.01
d27	.18	.18	.37	.03	**.69**	.03	-.06
d34	.11	.07	-.09	.22	**.67**	.14	.05
d26	.12	.24	.41	.11	**.59**	.18	-.18
d31	.03	.08	.08	.09	.08	**.81**	.10
d30	.02	.03	.02	.01	-.01	**.80**	.03
d32	.00	.02	.10	.15	.20	**.69**	.03
d14	-.02	-.03	.00	-.05	.04	.11	**.88**
d15	-.10	.04	.00	.06	-.08	.06	**.83**

Tablo 5.8. Güvenilirlik Analizi Skorları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Kültürel Profiller	İfade sayısı	Cronbach α	Aritmetik ortalama	Standart Sapma
Profesyonellik	7	.90	3.49	.87
Şeffaflık	6	.86	3.33	.94
Proaktiflik	3	.82	3.93	.85
Hiyerarşi	3	.83	4.07	.78
Hizmet odaklılık	4	.76	4.12	.77
Şiddet eğilimi	3	.69	3.74	.93
Kayırmacılık	2	.72	2.91	1.16

BÖLÜM 6

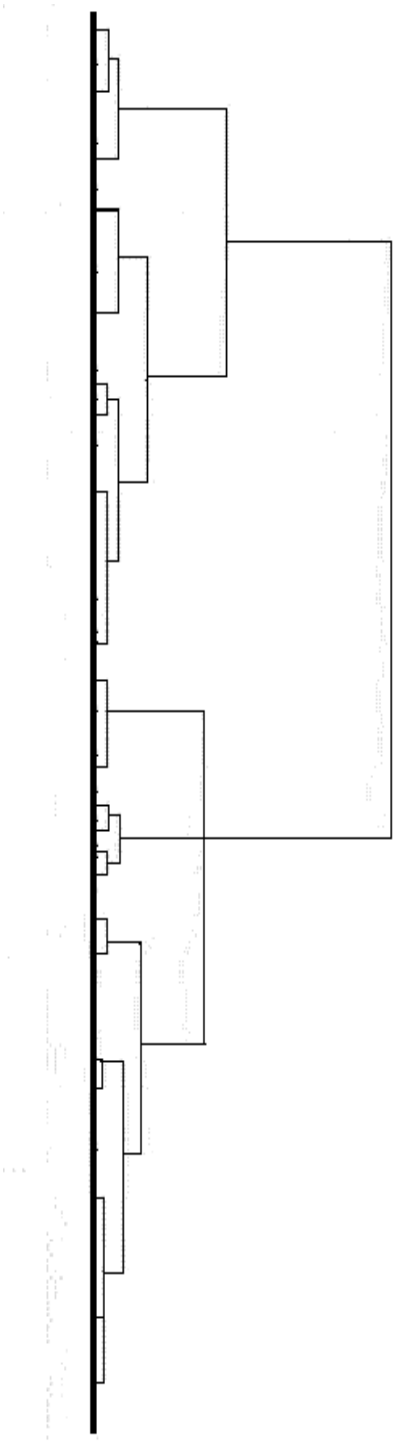
ARAŞTIRMA BULGULARI VE DEĞERLENDİRMELER

Bu bölümde araştırma kapsamında yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analizi ve bu doğrultuda elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

6.1. Kümeleme Analizi Sonuçları: Alt Kültürler

Araştırmada kurum içindeki alt kültürleri tanımlamak amacıyla Ward yöntemi kullanılarak kümeleme analizi yapılmıştır. Bu analizde, gruplar ve grup kümeleri değişkenlerin aritmetik ortalamalarına göre teker teker bir araya gelmektedirler; en fazla benzer olanlar birinci grubu, sonrakiler ikinci grubu oluşturmakta ve dağılım bu şekilde devam edip gitmektedir (Hofstede, 1998; Danışman ve Özgen, 2003).

Yapılan kümele analizi sonucunda ortaya çıkan ağaç diyagramı (dendrogram), Şekil 6.1'de görülmektedir. Ağaç diyagramı, toplam katılımcıların nasıl küçük kümelere ayrıldığını göstermektedir. Diyagramda görüldüğü üzere, çalışmaya katılan kurum çalışanları kültürel boyutlara göre beş alt kültür oluşturmaktadırlar. Ortaya çıkan alt kültürler ve kültürel boyutların bu alt kültürlere göre dağılımı Tablo 6.1'de görülmektedir.



Şekil 6.1. Ağaç Diyagramı (Dendogram)

Kültürel boyutların dağılımına göre, alt kültürler Tablo 6.1'de görüldüğü üzere, profesyonel kültür, pasif kültür, kayırmacı kültür, şiddet kültürü ve tanımsız grup şeklinde tanımlanmıştır. Profesyonel kültürde, profesyonellik, şeffaflık, proaktiflik, hizmet odaklılık ve hiyerarşi eğilimi yüksek, şiddet eğilimi ve kayırmacılık eğilimi düşük değerdedir. Kayırmacı kültür ve şiddet kültüründe ise profesyonellik, şeffaflık, proaktiflik, hizmet odaklılık ve hiyerarşi eğilimi düşük, şiddet eğilimi ve kayırmacılık eğilimi ise yüksek değerdedir. Pasif Kültürde ise bütün eğilimlerin değerleri düşüktür. Bu alt kültürde çalışanların hiçbir kültürel unsuru orta ya da yüksek düzeyde önemsemedikleri görülmektedir. Tanımsız grup olarak adlandırılan kültürde ise kültürel boyutlar, belirli bir alt kültürde yer alacak değerde çıkmamıştır.

Tablo 6.1. Kümeleme Analizi Sonuçları: Alt Kültürler

	Alt Kültürler				
	Profesyonel Kültür	Şiddet kültürü	Kayırmacı kültür	Pasif kültür	Tanımsız grup
Profesyonellik	4.14	3.99	2.81	2.62	3.36
Şeffaflik	4.00	3.95	2.96	2.32	2.75
Proaktiflik	4.48	4.41	3.54	2.60	3.82
Hiyerarşi	4.50	4.43	3.67	2.90	4.16
Hizmet odaklılılk	4.62	4.44	3.81	3.10	4.02
Şiddet eğilimi	3.42	4.17	3.70	2.76	3.94
Kayırmacılık	1.69	3.72	3.90	2.16	2.23

6.2. Alt Kültürlerdeki Uzlaşı Dereceleri

Alt kültürleri oluşturan bireylerin kendi aralarında ne derece uzlaşı içerisinde olduklarının da belirlenmesi önem arz etmektedir. Alt kültürlerin kendi aralarındaki

uzlaşı derecelerini anlamak için, James, Demaree ve Wolf (1984, 1993) tarafından geliştirilen uzlaşı indeksi(rwg) kullanılmıştır. Bu indeks alt kültürü oluşturan bireylerin kendi aralarında ne derece uzlaşı içinde olduklarını göstermektedir (Danışman ve Özgen, 2003). İndekse göre, her bir kültürel boyut için birden fazla maddenin kullanıldığı ölçeklerde, uzlaşı derecesi gösteren değerler şu şekilde hesaplanmaktadır:

$$r_{wg}(j) = \frac{j\left(1 - \frac{\bar{S}_X^2}{\bar{S}_{EU}^2}\right)}{j\left(1 - \frac{\bar{S}_X^2}{\bar{S}_{EU}^2}\right) + \frac{\bar{S}_X^2}{\bar{S}_{EU}^2}}$$

Formülde,

j ölçekteki ifade (item) sayısını,

$\bar{S}_X^2$ ölçekteki ifadelere ilişkin elde edilen ortalama varyansı,

$\bar{S}_{EU}^2 = \left[\left(c^2 - 1\right)/12\right]$ uniform dağılıma ilişkin varyansı,

c ölçekteki kategori sayısını ifade etmektedir.

Grup düzeyindeki uzlaşı derecesini de gösteren rwg indeksi, birçok örgüt kültürü ve örgüt iklimi çalışmasında kullanılmıştır (Payne, 2000; Zammuto ve Krakower, 1991; Koene, Bone ve Soeters, 1997; Griffin ve Mathieu, 1997, Danışman ve Özgen, 2003, 2008). Rwg indeksi James ve arkadaşlarının (1984, 1993) önerisi doğrultusunda, kabul edilebilir uzlaşı düzeyi olarak 0.70 kriteri esas alınmıştır (Danışman ve Özgen, 2003, 2008). Alt kültürleri oluşturan bireylerin kendi aralarındaki uzlaşı dereceleri ile kurum genelinde araştırmaya katılan kişilerin ve örgüt genelinin uzlaşı dereceleri Tablo 6.2.'de görülmektedir. Tabloya göre, hiyerarşi, profesyonellik ve proaktiflik eğilimlerine ait uzlaşı dereceleri, profesyonel kültür, şiddet kültürü, pasif kültür, kayırmacı kültür ve tanımsız grup olarak tanımlanan beş alt kültürde kabul edilebilir ölçüt olan 0.70'in üzerinde çıkmıştır. Kayırmacılık eğilimine ait uzlaşı dereceleri, profesyonel ve pasif kültürde kabul edilebilir ölçüt olan 0.70'in altındadır. Şiddet kültürü, kayırmacı kültür ve tanımsız grup olarak tanımlanan alt kültürlerde ise 0.70'in üzerinde çıkmıştır. Şeffaflık eğilimine ait uzlaşı dereceleri, profesyonel kültür, şiddet kültürü, pasif kültür ve kayırmacı kültürde kabul edilebilir kriter olan 0.70'in üzerindeyken, tanımsız grup olarak ifade edilen alt kültürde ise kabul edilebilir ölçüt olan 0.70'in altında çıkmıştır.

Hizmet odaklılık eğilimine ait uzlaşı dereceleri, profesyonel kültür, şiddet kültürü, kayırmacı kültür ve tanımsız grupda kabul edilebilir ölçüt olan 0.70'in üzerindedir. Pasif kültürde ise kabul edilebilir kriter olan 0.70'in altındadır. Şiddet eğilimine ait uzlaşı dereceleri, şiddet kültürü ve pasif kültürde kabul edilebilir kriter olan 0.70'in üzerindedir. Rwg değerleri, profesyonel kültür, kayırmacı kültür ve tanımsız grup olarak tanımlanan üç alt kültürde ise kabul edilebilir kriter olan 0.70'in altında görülmektedir.

Hiyerarşi ve proaktiflik eğilimlerinin örgüt geneline ilişkin uzlaşı dereceleri kabul edilebilir kriter olan 0.70'in üzerindedir. Hiyerarşi ve proaktiflik eğilimlerinin örgüt geneline ilişkin uzlaşı derecelerinin 0.70'in üzerinde çıkması polisler arasında hiyerarşik ve proaktiflik eğilimlerine ilişkin genel bir uzlaşı bulunduğunu göstermektedir.

Profesyonellik, kayırmacılık, şeffaflık, hizmet odaklılık ve şiddet eğilimlerinin örgüt geneline ilişkin uzlaşı derecelerinin 0.70'in altında çıkması bu eğilimlere ilişkin çalışanların tam bir uzlaşı içinde olmadıklarına işaret etmektedir. Kayırmacılık eğiliminin örgüt geneline ilişkin uzlaşı derecesi 0.34, şiddet eğiliminin örgüt geneline ilişkin uzlaşı derecesi 0.59'dur. Örgüt içinde varlığı rahatsızlık yarattığı düşünülen bu iki eğilimin örgütün bütününce benimsenmediği ve ortaya çıktıkları alt kültürler etrafında dağıldıkları görülmektedir.

Tablo 6.2. Alt Kültürlerdeki Uzlaşı Dereceleri

	Rwg Değerleri					
	Profesyonel Kültür	Pasif kültür	Kayırmacı kültür	Şiddet Kültürü	Tanımsız grup	Kurum Geneli
Hiyerarşi	0.81	0.80	0.79	0.85	0.80	0.75
Profesyonellik	0.74	0.73	0.78	0.83	0.77	0.65
Kayırmacılık	0.69	0.68	0.77	0.74	0.71	0.34
Proaktiflik	0.88	0.80	0.85	0.91	0.82	0.76
Şeffaflık	0.75	0.71	0.72	0.79	0.58	0.52
Hizmet odalılık	0.80	0.68	0.77	0.78	0.74	0.69
Şiddet eğilimi	0.46	0.70	0.66	0.74	0.67	0.59

6.3. Ki Kare Değerleri: Alt Kültürler Ve Alt Gruplar Arasındaki İlişki

Polis teşkilatındaki alt kültürlerin hangi kaynaklara bağlı olarak ortaya çıktığını anlamak için, alt kültürlerle kurum içi alt gruplar arasında Ki Kare testi yoluyla ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Bu ilişkileri gösteren Ki Kare Değerleri Tablo 6.3'de yer almaktadır. Alt kültürler ile sadece birimler arasında bir ilişki bulunmuştur. Alt kültürler ile bölgeler, öğrenim durumu, cinsiyet ve rütbe kademeleri arasında önemli düzeyde bir ilişki görülmemektedir.

Tablo 6.3. Ki Kare Değerleri: Alt Kültürler ve Alt Gruplar Arasındaki İlişki

	Ki Kare Değerleri
1. Birimler	71.27**
2. Bölgeler	14.34
3. Öğrenim durumu	13.44
4. Cinsiyet	2.05
5. Rütbe	16.60

- **p<0.05; ** p<0.01**

6.4. Alt Kültürler ve Şubeler

Tablo 6.4'de alt kültürlerin birimlere göre dağılımı görülmektedir. Tablo'da görüldüğü üzere, Güvenlik şubesi çalışanlarının %30.1'i profesyonel kültür ve %30.1'i şiddet kültürü etrafında dağılmaktadır. Asayiş şubesi çalışanlarının %29.9'u ve polis merkezi çalışanlarının %39.1'i şiddet kültürü etrafında toplanmıştır. Trafik şubesi çalışanlarının %27.6'sının ve pasaport şubesinin %38.9'un kayırmacı kültür içinde yer aldığı görülmektedir. Buna göre, suç ve suçlulara ilk müdahele eden birimlerde şiddet kültürünün baskın olduğu, büro hizmeti veren birimlerin ise profesyonel kültür ve kayırmacı kültür arasında dağıldığı dikkat çekmektedir.

Tablo 6.4. Alt Kültürler ve Şubeler

Alt Kültürler							
Şubeler		**Profesyonel Kültür**	**Şiddet kültürü**	**Kayırmacı kültür**	**Pasif kültür**	**Tanımsız grup**	**Toplam**
Güvenlik	Sayı	22	22	10	1	18	73
	%	30.1	30.1	13.7	1.4	24.7	19.8
Asayiş	Sayı	17	23	14	6	17	77
	%	22.1	29.9	18.2	7.8	22.1	20.9
Çevik Kuvvet	Sayı	0	0	1	0	1	2
	%	0	0	50	0	50	0.5
Polis Merkezi	Sayı	7	27	17	2	16	69
	%	10.1	39.1	24.6	2.9	23.2	18.7
Trafik	Sayı	22	25	35	24	21	127
	%	17.3	19.7	27.6	18.9	16.5	34.4
Rehberlik	Sayı	1	0	0	0	0	1
	%	100	0	0	0	0	0.3
Olay Yeri	Sayı	0	0	0	1	0	1
	%	0	0	0	100	0	0.3
Pasaport	Sayı	3	4	7	0	4	18
	%	16.7	22.2	38.9	0	22.2	4.9
Çocuk Şube	Sayı	0	0	0	1	0	0
	%	0	0	0	100	0	0
Toplam	Sayı	72	101	84	35	77	369
	%	19.5	27.4	22.8	9.5	20.9	

6.5. Alt Kültürler ve Rütbe Kademeleri

Tablo 6.5'de alt kültürler ile rütbe kademeleri arasındaki ilişki görülmektedir. Tablo'da görüldüğü üzere, farklılık düzeyi önemli olmamakla birlikte komiser sınıfının %24.1'si şiddet kültürü, %24.1'i pasif kültür ve %20.7'si de kayırmacı kültür arasında dağılmaktadır. Polis memurlarının %27.9'u şiddet kültürü ve %22.7'si de kayırmacı

kültür etrafında dağılırken, %20'lik bir oranın da profesyonel kültür etrafında toplandığı görülmektedir. Analiz sonuçları, emniyet amirlerinin ise %20 oranında profesyonel kültür, %30 oranında kayırmacı kültür ve %20 oranında şiddet kültürü arasında dağıldığını göstermektedir.

Tablo 6.5. Alt kültürler ve Rütbe Kademeleri

Alt Kültürler							
Rütbe Kademeleri		Profesyonel Kültür	Şiddet kültürü	Kayırmacı kültür	Pasif kültür	Tanımsız grup	Toplam
Emniyet Amiri	Sayı	2	2	3	1	2	10
	%	20	20	30	10	20	2.7
Komiser Sınıfı	Sayı	4	7	6	7	5	29
	%	13.8	24.1	20.7	24.1	17.2	7.9
Polis Memuru	Sayı	66	92	75	27	70	330
	%	20	27.9	22.7	8.2	21.2	89.4
Toplam	Sayı	72	101	84	35	77	369
	%	19.5	27.4	22.8	9.5	20.9	

6.6. Alt Kültürler ve Cinsiyet

Tablo 6.6'da alt kültürler ile cinsiyet arasındaki ilişkiler görülmektedir. Tablo'da görüldüğü üzere, erkek çalışanların, %27.1'i şiddet kültürü, %23.2'si kayırmacı kültür ve %18.8'i de profesyonel kültürün etrafında dağılmaktadırlar. Kadın çalışanların ise %31'i şiddet kültürü ve %27.6'sı profesyonel kültür içinde yer almaktadır.

Tablo 6.6. Alt Kültürler ve Cinsiyet

Alt Kültürler							
Cinsiyet		Profesyonel Kültür	Şiddet kültürü	Kayırmacı kültür	Pasif kültür	Tanımsız grup	Toplam
Kadın	Sayı	8	9	5	2	5	29
	%	27.6	31	17.2	6.9	17.2	7.9
Erkek	Sayı	64	92	79	33	72	340
	%	18.8	27.1	23.2	9.7	21.2	92.1
Toplam	Sayı	72	101	84	35	77	369
	%	19.5	27.4	22.8	9.5	20.9	

6.7. Alt Kültürler ve Bölgeler

Tablo 6.7'de alt kültürler ile bölgeler arasındaki ilişkiler görülmektedir. Akdeniz Bölgesi kökenli çalışanların %28.1'inde ve Güney Doğu Anadolu Bölgesi kökenli polislerin %27'sinde şiddet kültürü eğilimin daha baskın olduğu gözükmektedir. Orta ve Doğu Anadolu Bölgesi kökenli çalışanların, % 23.5'i profesyonel kültür, %24.5'i şiddet kültürü ve %22.5'i kayırmacı kültür etrafında dağılmaktadır. Ege Bölgesinden polis teşkilatına katılanlar arasında, %25'in şiddet kültürüne ve %31.3'ün kayırmacı kültüre dahil olmuş bulunmaktadır. Marmara ve Karadeniz Bölgelerinden araştırmaya katılanların az olması nedeniyle istatistiksel olarak anlamlı bir dağılım ortaya çıkmamıştır.

Tablo 6.7. Alt Kültürler ve Bölgeler

Alt Kültürler							
Bölgeler		**Profesyonel Kültür**	**Şiddet kültürü**	**Kayırmacı kültür**	**Pasif kültür**	**Tanımsız grup**	**Toplam**
Akdeniz	Sayı	38	57	46	23	39	203
	%	18.7	28.1	22.7	11.3	19.2	55.0
Orta ve Doğu Anadolu	Sayı	24	25	23	4	26	102
	%	23.5	24.5	22.5	3.9	25.5	27.6
Güneydoğu Anadolu	Sayı	6	10	7	6	8	37
	%	16.2	27	18.9	16.2	21.6	10.0
Ege	Sayı	3	4	5	1	3	16
	%	18.8	25	31.3	6.3	18.8	4.3
Marmara	Sayı	1	4	2	1	0	8
	%	12.5	50	25.0	12.5	0	2.2
Karadeniz	Sayı	0	1	1	0	1	3
	%	0	33.3	33.3	0	33.3	0.8
Toplam	Sayı	72	101	84	35	77	369
	%	19.5	27.4	22.8	9.5	20.9	

6.8. Alt Kültürler ve Eğitim Durumu

Tablo 6.8.'de alt kültürler ile eğitim durumu arasındaki ilişkiler gösterilmektedir. Ortaokul mezunlarının %55.6'sında kayırmacı kültürün daha baskın olduğu görülmektdir. Lise mezunlarının %40.4'ünde şiddet kültürünün daha yaygın olduğu

dikkat çekmektedir. Üniversite mezunları arasında %26.3 oranında şiddet kültürü ve %24.2 kayırmacı kültürün bulunduğu görülmektedir. Yüksek lisans mezunlarının %50'si tanımsız grup ve %40'ınında profesyonel kültür etrafında toplandığı görülmektedir.

Tablo 6.8. Alt Kültürler ve Eğitim Durumu

Alt Kültürler							
Eğitim durumu		**Profesyonel Kültür**	**Şiddet kültürü**	**Kayırmacı kültür**	**Pasif kültür**	**Tanımsız grup**	**Toplam**
Ortaokul	Sayı	1	1	5	1	1	9
	%	11.1	11.1	55.6	11.1	11.1	2.4
Lise	Sayı	10	23	7	2	15	57
	%	17.5	40.4	12.3	3.5	26.3	15.4
Üniversite	Sayı	57	77	71	32	56	293
	%	19.5	26.3	24.2	10.9	19.1	79.4
Yüksek Lisans	Sayı	4	0	1	0	5	10
	%	40	0	10	0	50	2.7
Toplam	Sayı	72	101	84	35	77	369
	%	19.5	27.4	22.8	9.5	20.9	

BÖLÜM 7

SONUÇ

Bu çalışmada Türk Polis Teşkilatında kurumsal kültürü oluşturan değer ve normaların neler olduğu ve ne tür alt kültürlerin ortaya çıktığı belirlenmeye çalışılmıştır. Türk Polis Teşkilatının kurumsal kültürünü oluşturan değerler olarak, güven, mesleki sorumluluk, işkence ve kötü muameleden kaçınma, mesleki profesyonellik, sevgi ve hoşgörü, işine politika karıştırmamak, insana saygı, kişi hak ve özgürlüklerine saygı, özel hayata saygı, eşitlik, tarafsızlık ve ayırım yapmamak, dürüstlük ve doğruluk tanımlanmıştır. Ayrıca, görevlerin yerine getirilmesinde polisin adil olma, hukuka uygun davranma, toplum destekli polislik anlayışı, objektif olma, hoşgörülü ve nazik olma, profesyonel ve etkin olma ve proaktif olma gibi değer ve normları taşıması da beklenmektedir (Aydoğan, 2002).

Adana Emniyet Müdürlüğü bünyesinde, yapılan araştırma sonucunda, H1a, H1b, H2 ve H3 hipotezlerinde ileri sürülen alt kültürlerin Türk Polis Teşkilatında varlığı test edilmiştir. H1a, H1b, H2 ve H3 hipotezlerinde sırasıyla Türk polis teşkilatında profesyonel, hiyerarşi eğilimli, şiddet eğilimli ve kayırmacı eğilimli alt kültürler bulunduğu ileri sürülmüştür. Alt kültürlerin varlığına ilişkin yapılan kümeleme analizi sonucunda profesyonel, şiddet ve kayırmacı eğilimli alt kültürlerin varlığı doğrulanırken, hiyerarşi eğilimli alt kültürün varlığını ileri süren hipotez destek görmemiştir. Buna göre, yapılan analizler, polis teşkilatında profesyonel alt kültür, kayırmacı alt kültür, şiddet alt kültürü, pasif alt kültürü ve tanımsız grup şeklinde ifade edilebilecek beş alt kültürün bulunduğuna işaret etmektedir.

Profesyonel alt kültür içinde, profesyonellik, hiyerarşi, şeffaflık, proaktiflik ve hizmet odaklılık eğilimlerinin yüksek değer taşıdığı görülmektedir. Bu durum, Türk Polis Teşkilatında rasyonel ve profesyonel düşünen ve bu doğrultuda çalışan, aynı zamanda disiplin değerlerinin ve ast-üst ilişkisine dayalı görev anlayışını da önemine sahip bir grup personelin varlığını göstermektedir Buna göre, profesyonel kültür ile işlerin emir-komuta ilişkisine dayalı olarak yapıldığı hiyerarşi eğilimi birlikte bulunmaktadır.

Kayırmacı kültür içerisinde, profesyonellik ve şeffaflık eğilimlerinin düşük değerde çıktığı görülmektedir. Proaktiflik, hiyerarşi ve hizmet odaklılık eğilimleri ise profesyonellik ve şeffaflık eğilimlerinden yüksek, şiddet ve kayırmacılık eğilimlerine

göre daha düşük değerde çıkmıştır. Bu sonuçlar, Türk Polis Teşkilatında her ne kadar kayırmacı kültüre sahip çalışanlar var ise de bu çalışanların kısmen de olsa görevlerini profesyonel anlayışa göre yapmaya çalıştıklarını göstermektedir.

Şiddet kültürü içerisinde, profesyonellik, şeffaflık ve kayırmacılık eğilimlerinin düşük değerde çıktığı dikkat çekmektedir. Şiddet, proaktiflik, hiyerarşi ve hizmet odaklılık eğilimlerinin ise profesyonellik, şeffaflık ve kayırmacılık eğilimlerine göre daha yüksek değerde çıktığı görülmektedir. Ancak, burada şiddet alt kültürünün, Türk Polis Teşkilatında işkence veya benzeri bir düşünceden çok yasalarca verilmiş olan zor kullanma yetkisini ifade ettiği göz ardı edilmemelidir. Ayrıca çıkan sonuç da değerlendirildiğinde, suçla mücadelede sert ve agresif davranılması gerektiği, kanunların yeterince sert ve caydırıcı olmadıkları, polisin kanunla kendisine verilmiş olan yasal zor kullanma yetkisinde kısıtlama yapılmaması gibi düşünce ve beklentilerin, şiddet kültürüne sahip polislerin görev yapma anlayışını açıkladığı görülmektedir. Proaktiflik, hiyerarşi ve hizmet odaklılık eğilimlerinin kısmen de olsa yüksek değerde çıkması, şiddet kültürüne sahip çalışanların zor kullanma yetkisini daha iyi görev yapmak için kullandıklarını göstermektedir.

Pasif kültür, kültürel eğilimleri gösteren boyutların düşük değerler taşıdığı alt kültürü ifade etmektedir. Bu alt kültüre sahip polisler, mesleklerini geçim kaynağı olarak gören, verilen emre yorum katmayan, geri planda kalan ve kuruma ve mesleğe katkısı pek olmayan özelliklerle tanımlanabileceklerdir. Tanımsız grup olarak adlandırılan kültürde ise kültürel boyutlar, belirli bir alt kültürde yer alacak değerde çıkmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, şiddet kültürü ve kayırmacı kültürü ortaya çıkaran eğilimler ile Türk Polis Teşkilatının kurumsal kültürünü oluşturan değerler arasında bir örtüşmenin bulunmadığı görülmektedir. Profesyonel kültürü oluşturan, profesyonellik, hiyerarşi, şeffaflık, proaktiflik ve hizmet odaklılık eğilimlerinin, Türk Polis Teşkilatının kurumsal kültürü ile örtüşür nitelik taşıdığı ileri sürülebilecektir.

H1a hipotezinde ileri sürüldüğü gibi polis teşkilatında profesyonel alt kültürün ortaya çıkması Schein (1996), Danışman ve Özgen (2008) ve Hofstede (1998) çalışmaları ile paralellik göstermektedir. Örgütlerde üç alt kültürün oluşabileceğini belirten Schein (1996), bu alt kültürleri operatör, idari ve mühendislik kültürleri olarak adlandırmıştır. Schein'e (1996) göre, idari kültür örgütün yönetim kademesinde ortaya çıkmaktadır. Bu alt kültürü paylaşan yönetim kademesi, görevleri gereği, örgütün kontrol sistemini ve ortaya çıkan rutinleri daha fazla benimser ve önemser. Kişisel

ilişkilerden uzaklaşırlar. Yönetim anlayışlarında duygusallık yoktur. Bunun sonucunda da hiyerarşik ilişkilere dayalı profesyonel alt kültür ortaya çıkabilmektedir. Hofstede (1998) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, profesyonel kültür, örgütteki yönetim ve uzmanlık gerektiren birimlerde ortaya çıkmaktadır. Profesyonel kültürün amir kadrosunda da çıkması, Schein'in (1996) ve Hofstede'in (1998) çalışmalarında vurguladıkları bulguları doğrular niteliktedir. Ancak, hiyerarşik değerler etrafında bir alt kültürün oluşmaması ve hiyerarşik eğilimin başta profesyonel alt kültür olmak üzere diğer alt kültürler arasında dağılmasının Türk Polis Teşkilatının örgütsel yapısından kaynaklandığı düşünülebilecektir. Ayrıca hiyerarşi eğilimine ait örgüt geneline ilişkin uzlaşı derecesini gösteren rwg değeri kabul edilebilir ölçüt olan 0.70'in üzerinde çıkmıştır. Bu sonuç hangi alt kültür altında toplanırsa toplansın polislerin hiyerarşik eğilim üzerinde genel bir uzlaşı sağladıklarını göstermektedir. Hiyerarşi eğiliminin Türkiye'de iş ortamını niteleyen önemli bir özellik olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (Danışman ve Özgen, 2003, 2008). Türk Polis Teşkilatının da katı bir hiyerarşik yapıya sahip olduğu bilinmektedir. Ancak hiyerarşik değerler etrafında bir alt kültürün oluşmaması, hiyerarşi eğiliminin Türk Polis Teşkilatının hemen hemen her kademesinde yaygın olmasından ve çalışanların görev anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak görülmesinden kaynaklanabilecektir.

Araştırmanın H2 hipotezinde ileri sürüldüğü gibi şiddet eğilimin Türk Polis Teşkilatında bir alt kültür olarak ortaya çıkması Kiely ve Peek'in (2002) çalışması ile paralellik arz etmektedir. Kiely ve Peek (2002), İngiliz Polis Teşkilatı üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda hizmet odaklı polislik kültürü ve gerçek polislik kültürü olmak üzere iki alt kültür tanımlamışlardır. Araştırma sonucunda, gerçek polislik kültürü etrafında dağılan çalışanların suç ve suçlularla mücadelede başarılı olabilmek için kanunların vermiş olduğu zor kullanma yetkisini son kademeye kadar kullanarak şiddet eğilimli bir alt kültür oluşturdukları tespit edilmiştir. Bu çalışma, Türk Polis Teşkilatında da kanunların kendilerini verdiği zor kullanma yetkisinden yararlanarak şiddet eğilimli bir kültürün oluşmasına yol açan bir grubun olduğuna işaret etmektedir. Buna göre, polis sunmuş olduğu hizmetlerin doğası gereği zaman zaman kuvvet kullanmak durumunda kalabilmektedir. Ancak, şiddet eğilimine ait örgüt geneline ilişkin uzlaşı derecesi 0.70'in altında çıktığından polislerin örgüt genelince şiddet eğilimine yönelik genel bir uzlaşı içinde olmadıkları yönünde bir işaret de bulunmaktadır. Buna göre, şiddet eğilimine ilişkin değer, norm ve uygulamaların kurum geneline yayılmadığı bireysel düzeyde dağınıklık arz ettiği görülmektedir.

Zor kullanma doğurmuş olduğu sonuçlar açısından çok önem taşımaktadır. Zor kullanma eğilimini en fazla etkileyen görevlinin kendi iradesidir. Normal şartlar altında bir kimse bir durum karşısında zor kullanıp kullanmayacağına kendi hür iradesi ile karar verir. Zor kullanma durumu bir yandan örgütsel kültürü oluşturan normlar, değerler ve uygulamalardan etkilenirken, diğer yandan dış çevrenin de bu durum üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilecektir. Buna göre, olay anında korku, heyecan, endişe ve paniğe kapılma da polis çalışanlarını şiddet kullanmaya yönlendirebilir. Toplumsal huzuru ve barışı sağlayan polislerin, toplumun beklentisinden de etkilenerek zor kullanma yetkilerini kullanabilecekleri göz ardı edilmemelidir. Mağdur vatandaşlar, olaylar karşısında polisin kuvvet kullanmamasını çoğu zaman eleştirebilmektedirler. Hatta bazı durumlarda emniyet teşkilatının kuvvet kullanma konusundaki çekimserliği veya hiç kuvvet kullanmaması teşkilatın ve devletin güçsüzlüğü olarak değerlendirilmektedir. Toplum, devletini ve güvenlik güçlerini güçlü görmek istemekte ve kuvvet kullanmayı da bunun bir göstergesi olarak algılamaktadır. Toplumdaki bu beklenti polis çalışanlarının zaman zaman olaylar karşısında zor kullanma eğilimini arttırabilmektedir. Zor kullanmanın en son kademesi olan silah kullanma yetkisi ile bastırılmış terör olayları sonrasında halkın polisi desteklemesi, halkın kuvvet kullanımına sıcak baktığını göstermektedir. Oysaki zor kullanma yetkisi ancak yasal şartlar oluştuğunda başvurulacak bir uygulamadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, polisler arasında şiddet eğiliminin alt kültür olarak geliştiğini gösteren işaretler bulunmaktadır. Bu alt kültürün insan hakları ve hukuk sınırları içinde ve yasalar çerçevesinde kalması ve alt kültür olma özelliğini zamanla kaybetmesi isteniyorsa, polislerin görevleri sırasında çevrenin beklentilerinden çok çağdaş hukuk normları kapsamında geliştirilen yasaların ve mesleki normların belirleyici olması sağlanmalıdır. Avrupa polis Etiği Yönetmeliğinin 36. maddesinde "Polis, kesinlikle zorunlu olan durumlarda ve sadece meşru bir amacı elde etmek için gerekli olan kadar kuvvet kullanabilir" diyerek sınırı belirtmektedir. Polis çalışanlarının, cezalandırmak amacı ile kuvvet kullanması yasal değildir. Kuvvet kullanımına ancak personelin kendisine veya başkasına yönelik bir fiziki saldırının olması durumunda, bu tehlikeyi gidermek veya saldırganı etkisiz hale getirmek için başvurulabilir. Burada kuvvet kullanmak bir amaç değil araçtır ve hangi aşamada hangi oranda kullanılması gerekiyorsa o sınırın aşılmaması gereklidir. Kullanılan kuvvet ne olursa olsun nihai amaç suçluyu durdurmak ve kontrol altına almak olmalıdır.

Çalışmada kümeleme analizine sonuçlarına göre, Türk Polis Teşkilatında

kayırmacılık eğilimi etrafında örgütsel bir alt kültür oluştuğu görülmekle birlikte, sonradan yapılan ve kayırmacılık eğiliminin kurum genelinde ne derece yaygınlık arz ettiğini gösteren uzlaşı analizi değerleri polisler arasında kayırmacılık eğilimine yönelik genel bir uzlaşının olmadığını ortaya koymaktadır. Buna göre, kayırmacılık eğilimi belirli bir alt kültürü oluşturacak düzeyde bazı polisler arasında görülmesine karşın, bu eğilime ilişkin değer, norm ve uygulamaların şiddet eğilimine ilişkin değer, norm ve uygulamalarda olduğu gibi kurum genelinde yaygınlık arz etmediği ifade edilebilecektir.

Ancak, yine de, araştırma sonuçlarına göre, öyle ya da böyle kayırmacılık eğiliminin, polisler arasında bir alt kültür olarak kendini gösterdiği not edilmelidir. Öncelikle polisler arasında böyle bir eğilimin olduğunun farkına varılmalıdır. Sonrasında bunun nasıl yönetilebileceği üzerinde odaklanılmalıdır. Konuya emniyet ve asayiş konularında politika geliştirenler açısından bakıldığında, açık bir şekilde kayırmacılığın önüne geçmeyi sağlayacak standartlara ve kurallara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Buna göre, kayırmacılığın daha az olmasını sağlayacak politikalar ve uygulamalar üzerinde odaklanma faydalı olacaktır. Bu bağlamda, öncelikle polislerin mümkün olduğunca yakın ve tanıdıklarından uzak şehirlerde çalıştırılması kayırmacılığın önüne geçmeyi sağlayabilecek önemli bir uygulama olabilir. Bunun dışında, kurumun her türlü siyasi ve bürokratik etkiden kurtarılmasını sağlayacak politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca, standart uygulamaları sağlayacak yönetmelikler üzerinde çalışılması da önem arz edebilecektir. Nihai olarak polislik atama ve terfilerinde hiyerarşi ve kıdem yanında bilgi ve beceriye de önem verilmesi ve amirlerin mümkün olduğunca en nitelikli kişilerden seçilmesi kayırmacılığın bir alt kültür olarak çözülmesinde etkili olabilecektir.

Türk Polis teşkilatındaki alt kültürlerin hangi kaynaklara bağlı olarak ortaya çıktığını anlamak için, alt kültürlerle kurum içi alt gruplar arasında Ki Kare testi yoluyla analiz yapılmış ve bunun sonucunda da, alt kültürler ile sadece birimler arasında bir ilişki bulunmuştur. Alt kültürler ile bölgeler, öğrenim durumu, cinsiyet ve rütbe kademeleri arasında önemli düzeyde bir ilişki tespit edilmemiştir. Genel olarak bakıldığında, profesyonel alt kültürü daha çok Güvenlik Şubesi çalışanları oluşturmaktadır. Şiddet kültürü ise daha çok Asayiş Şubesi ve Polis Merkezi çalışanları arasında dağılmaktadır. Kayırmacı kültür de Trafik şubesi ve Pasaport Şubesi çalışanlarında daha yaygın görülmektedir.

Elde edilen analiz sonuçları, Kiely ve Peek'in (2002)'de yapmış oldukları çalışmanın sonucu ile de paralellik göstermektedir. Çalışmalarında Kiely ve Peek, iki alt kültür tespit ederek bunları hizmet odaklı polislik kültürü ve gerçek polislik kültürü olarak ifade etmişler idi. Hizmet odaklı polislik kültürünün daha çok ofis çalışanları arasında baskın olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre de hizmet odaklılık anlayışı profesyonel kültür etrafında toplanmıştır. Bu açıdan bakıldığında, Güvenlik Şubesinde ortaya çıkan profesyonel kültürün Kiely ve Peek'in araştırmasıyla örtüştüğü görülmektedir. Aynı çalışmada, gerçek polislik kültürünün, polis merkezleri ve sokak devriyelerinde daha baskın ortaya çıktığı belirtilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre de Asayiş şubesinde ve Polis merkezinde çalışanların şiddet kültürü etrafında toplandığı görülmektedir.

Alt kültürlerin oluşumunda görev yapılan birimlerin belirli ölçüde etkili olduğu dikkat çekmektedir. Araştırma sonucunda aynı birimlerde farklı alt kültürlerin oluştuğu da görülmektedir. Bu sonucun çıkması aynı birimde çalışan kişilerin farklı davranış ve değerlere sahip olabileceğini göstermektedir. Bu bulgu, görev yapılan birimlere göre farklı kültürel anlayışların oluştuğunu ileri süren görüş ve bulguları destekler niteliktedir (Schein, 1996; Hofstede, 1998; Bloor ve Dawson, 1994; Jermier vd., 1991; Danışman ve Özgen, 2008). Buna göre, kurum içi bölümlendirme farklı örgütsel alt kültürlerin oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır (Bloor ve Dawson, 1994; Schein, 1996) ve fonksiyon ya da değişik mesleki alanlara göre oluşturulan bölümler farklı anlayış ve değerlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Van Manen ve Barley, 1984; Schein, 1996; Kwantes, 2005). Bu bağlamda çalışma ortamında mesleki alanlara ve örgütsel dinamiklere göre bölümlendirme belirli ölçüde alt kültürlerin kaynağını oluşturabilmektedir (Danışman ve Özgen, 2008).

Ayrıca rütbeli çalışanlar (amirler) ile polis memurları arasındaki kültürel eğilimlerin de farklı olduğu görülmektedir. Yönetici konumundaki rütbeliler profesyonel görev anlayışına daha fazla eğilim gösterirken, polis memurları daha çok geleneksel anlayışı korumaktadırlar. Bu durum, örgütlerde yöneticiler ile diğer personelin farklı kültürel eğilimlerde olabileceğini ileri süren görüş ve bulgular ile paralellik arz etmektedir (Schein, 1996; Hofstede, 1998; Raelin, 1986).

Araştırma sonuçları, kuramsal açıdan olduğu kadar, yöneticiler açısından da önem taşımaktadır. Ayrıca, kurum amirlerinin empati geliştirerek birim içindeki olayları, uygulamaları ve ilişkileri kendilerinden farklı gören ve algılayan alt kültürleri anlamaya çalışmaları gerektiğini ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmanın bulguları, gelişmiş ülkelerin polis teşkilatlarında uygulanan toplum destekli polislik anlayışının, Türk Polis Teşkilatınca da belirli ölçüde benimsenmiş olduğunu ve uygulandığını göstermektedir. Bu artaştırmada profesyonel kültürü oluşturan eğilimlerin (profesyonellik, şeffaflık, proaktiflik, hizmet odaklılık ve hiyerarşi) toplum destekli polislik anlayışı değerleriyle örtüştüğü görülmektedir.

Polisin temel görevi toplumdaki tüm insanlara aynı yakınlıkta olmak ve eşit hizmet götürmektir. Polislerin bunu sağlayabilmesi toplumun tüm kesimleri ile fiziksel ve sosyal olarak yakın ilişki içinde olmalarıyla mümkündür. Çağdaş hizmet kurumları artık hizmetlerini topluma açık, şeffaf ve topluma hesap verebilecek bir kurumsal yapılanmayla yerine getirmektedir. Bu tür yapılanmalar diğer tüm kamu hizmetlerine oranla en fazla güvenlik hizmetleri için gereklidir. Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde ve Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında Türk polisinin eğitiminde, Öğretmen Emniyet Müdürü İbrahim Feridun tarafından 1910 yılında İstanbul'da yayınlanan Polis Efendilere Mahsus Terbiye ve Malumat-i Meslekiye adlı kitap okutulmaktaydı. Söz konusu kitapta, bugünkü Avrupa Polis Etiği Kuralları arasında yer alan şeffaflık, hesap verebilirlik, toplum destekli polislik ve hizmet gibi ilke ve kavramların yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle kurumun kuruluşu ile birlikte ortaya çıkan bu değerlerin günümüzde de Türk polisi tarafından kolayca benimseneceği ve uygulanabileceği ileri sürülebilecektir.

Araştırma bulguları Türk Polis Teşkilatında mevcut alt kültürlere ilişkin önemli fikirler vermekle birlikte, araştırmanın bazı kısıtları olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu araştırmanın en önemli kısıtı, araştırmanın sadece Adana ilinde yapılmış olması ve anketlerin 1200 kişiye dağıtılmasına karşın geri dönüşümün 369 polis ile sınırlı kalmasıdır. Araştırma farklı illerde yapılabilmiş olsa ve araştırmaya daha fazla emniyet çalışanı katılabilmiş olsaydı, görgül bilginin kapsamı ve dayanağı daha da geniş olacak idi.

Çalışmada, alt kültürlerin belirlenmesinde, Danışman ve Özgen (2003) ve Cochran ve Bromley (1998) tarafından kapsamlı bir yazın taraması yapılarak geliştirilen kültürel boyutlar esas alınmıştır. Bu kültürel boyutlar, hukuka bağlılık, kayırmacılık eğilimi, hiyerarşi eğilimi, şiddet eğilimi, hizmet odaklılık, proaktiflik, şeffaflık eğilimi ve profesyonellik eğilimi olarak tanımlanmış idi. Ancak sekiz kültürel boyuttan, bir tanesi güvenilirlik açısından sorunlu gözüktüğü için alt kültürlere ilişkin analizde kullanılamamıştır. Kullanılamayan hukuka bağlılık eğilimi boyutu kullanılabilmiş olsaydı, tespit edilen alt kültürlerin daha farklı özellikler

göstermesi söz konusu olabilecek idi.

Bu kısıtlara rağmen, bu araştırmanın sonuçları, Türk polis teşkilatında ortaya çıkabilecek alt kültürlere ilişkin genel bir fikir vermektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda belirtilen kısıtlar göz önünde bulundurulursa Türk Polis Teşkilatındaki kurumsal kültür ve alt kültürler hakkında daha kapsamlı bilgi ve bulgu sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

Acar, M. (2001), "Sihirli Anahtar Terminatöre Karşı: Avrupa Birliği Nedir, Ne Değildir?", *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.2. S.1.ss.111-125.

Acar, M. (2001), "Avrupa Birliği Üyeliğine Tepkiler", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.2. S.2. ss.75-91.

Adkins, B. ve Caldwell, D. (2004), "Firm or subgroup culture: Where does fitting in matter most?", *Journal of Organizational Behavior,* c.25. ss.69-78.

Akıncı, F. S. (1990), Polis, Toplumsal Bir Kurum Olarak Gelişmesi Polis Alt Kültürü ve İnsan Hakları, İstanbul, Gümüş Basımevi.

Aksu, O. S. (1980), "Polisin Tarihçesi", *Polis Dergisi*, c:21. ss.34-43.

Allaire, Y. ve Firsirotu, M. (1984), "Theories of organizational culture", *Organization Studies*, c.5. S.3. ss.135-156.

Alvesson, M. (1993), "Organization as rhetoric: knowledge-intensive firms and the struggle with ambiguity", *Journal of Management Studies*, c.30. ss.97-1055.

Alvesson, M. (1993), *Cultural Perspectives On Organizations*, Cambridge University Press.

Alyot, H. (1947), Türkiye'de Zabıta, Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durumu, Ankara, Kanaat Yayınevi.

Ames, W. (1981), "Police and community in Japan", *Berkeley, University of California pres.*

Anat, R. ve Worline, M. (1999), "Symbols in organizational culture", Chapter submitted for the Handbook of Organizational Culture and Climate, Editor: Neal M. Ashkanasy ve Celeste P. M. Wilderom, ss.664.

Anderson, C. A. ve Anderson, K. B. (1996), "Violent crime rate studies in philosophical context: A destructive testing approach to heat and southern culture of violence effects", *Journal of Personality and Social Psychology*, c.70. S.4. ss.740-756.

APEY (Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği), (2002), The European Code of Police Ethics, *Council of Europe Publishing*.

Arogyaswamy, B. ve Byles, C. M. (1987), "Organizational culture: Internal and external fits", *Journal of Management*, c.13. S.4. ss.647-659.

Atay, E. E. (2006), *İdare Hukuku*, Ankara, Kanaat Yayınevi,

Aycan, Z., Kanungo, R. N., Mendonca, M., Yu, K., Deller, J. Stahl, G. ve Kurshid, A. (2001), "Impact of culture on human resource management practices: A 10-country comparison", *Applied Psychology: An International Review*, c.49. S.1. ss.192-221.

Aydın, A. H. (1997), "Police organization and legitimacy", *Police Studies*, c.19. S.4. ss.39-50.

Aydoğan, C. (2002), "Polislikte Popüler Bir Felsefe, Toplum Destekli Polislik İçin Türkiye'deki Zemin", *Polis Dergisi*, c:26. ss.23-38.

Aytaç, Ö. (1998), "21.yy. Bilgi Çağında Polisin Vizyonu, 21.yy. Polisi, Temel Sorunlar Çağdaş Yaklaşımlar", *Asayiş Daire Başkanlığı Yayınları*, EGM Basımevi, ss.227-316.

Bal, İ. ve Beren, F.(2003), *Polis Etiği*, Ankara, Siyasal Kitabevi.

Bargh, J., Chen, M. ve Burrows, L. (1996), "Automaticity of social behavior: Direct effects of tacit construction and stereotype activation on action", *Journal of Personality and Social Psychology*, c.71. S.2. ss.230-244.

Barley, S. R. (1983), "Semiotics and the study of occupational and organizational cultures", *Administrative Science Quarterly*, c.28. ss.393-413.

Barton, H. (2003), "Understanding occupational (sub) culture, a precursor for reform", *The International Journal of Public Sector Management*, c.16. S.5. ss.46-358

Başlar, K. (2005), "Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türk Anayasasının Uyumlaştırılması Sorunu", *www.turkishweekly. net/turkce/makale*, 28.05.2005.

Bate, P., Khan, R. ve Pye, A. (2000), "Towards a culturally sensitive approach to organization structuring: where organization design meets organization development", *Organization Science*, c.11. S.2. ss.197-211.

Bayley, D. H. (1994), *Poiıce For The Future*", New York, Oxford University Press.

Beck, B.ve Moore, L.F. (1985), "Unking the host culture to organizational variables", Ed: P.Frost and Others, *Organizational Culture, Beverly Hills Sage*, c.6. S.4. ss.335-353.

Bloor, G. ve Dawson, P. (1994), "Understanding professional culture in organizational context", *Organization Studies*, c.15. ss.275-295.

Boisner, A. ve Chatman, J. A. (2002), "The Role of subcultures in agile organizations", Peterson, R. ve Mannix, E. (ed.), *Leading and Managing People in Dynamic Organizations,* Mahwah, NJ: Earlbaum, c.3. ss.87-112.

Boxx, R., Odom, R. Y. ve Dunn, M. G. (1991), "Organizational values and their impact on satisfaction, commitment and cohesion: An empirical examination within the public sector", *Public Personel Management*, c.20. S.2. ss.195-205.

Brian F. K. (2002), "Police culture ethics and entitlement theory", *A Critical Journal of Crime, Law and Society,* c.17. S.2. ss.187-202.

Brown, A. (1995), "Politics, symbolic action and myth making in pursuit of legitimacy", *Organization Studies*, c.15. S.6. ss.861-878.

Brown, M.K. (1981), "Working the street: Police discretion and the dilemmas of reform", *Police Quarterly*, c.11. S.3. ss.315-337.

Brunetto, Y. ve Farrwharton, R. (2006), "A Comparison of the administrative subculture of public and private sector service employees", *International Journal of Public Administration*, c.29. S.8. ss.619-38.

Buckner, T. (1974), "Polis, Kültür ve Toplum", *Montreal Üniversitesi Yayınları*, c.3. ss.65-85.

Calori, R. ve Sarnin, P. (1991), "Corporate culture and economic performance: A French study", *Organization Studies*, c.12. S.1. ss.49-74.

Callahan C. P. (1988), "Managing human relations, columbus merriz company", Çelik, V. ed.(1993) Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi, *Todaie Dergisi*. c.26. S.2. ss. 137-153.

Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (1999), "Diagnosing and changing organizational culture", *An International Journal of Police Strategy and Management*, C.22. ss.46-69.

Cerrah, İ., (1998), *Sosyal Yapı ve Polis Alt Kültürü*, 21. Yüzyılda Polis, Temel Sorunlar, Çağdaş Yaklaşımlar, Ankara, EGM Yayınevi, ss.191-225.

Chan, J. (1996), "Changing police culture", *British journal of criminology*, c.36. S.1. ss.10-34.

Chatman, J. A. (1998), "Being different yet feeling similiar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes", *Administrative Science Quarterly*, c.2. S.5. ss.45-76.

Chatman, J. A. ve Jehn, K. A. (1994), "Assessing the relationship between ındustry characteristics and organizational culture: How different can you be", *Academy of Management Journal*, c.37. S.3. ss.522-553.

Christensen, E. W. ve Gordon, G. G. (1999), "An exploration of industry, culture and revenue growth", *Organization Studies*, c.20. S.3. ss.397-422.

Chow, W. C., Harrison, G. L., Mckinnon J. L., ve Wu, A. (2001), "Organizational culture: Association with affective ecommitment, job satisfaction, propensity to remain and ınformation sharing in a Chinese cultural context", *Ciber working paper series*, No:111.

Clugston, M. (2000), "Does cultural socialization predict multiple bases and commitment?", *Journal of Management*, c.1. S.1. ss.31-45.

Cochran, J.K. ve Bromley, M. L., (1998), "The myth of the police sub-culture. Policing", *An International Journal of Police Strategies and Management*, c.26. S.1. ss.88- 117.

Cohen, H.S. ve Michael F. (1991), "Power and restraint: The moral dimension of police work", *Administrative Science Quarterly*, c.5. S.8. ss.132-176.

Cooke, R. A. ve Szumal, J. L. (1993), "Measuring normative beliefs and shared behavioral expectations in organizations: The reliability of the organizational culture ınventory", *Psychological Reports*, c.72. ss.1299-1330.

Cooke, R. A. ve Rousseau, D. (2003), "Behavioral norms and expectations, A quantitative approach to Tte assessment of culture", *Group and Organizational Studies*, c.13. ss.245-273.

Cox, T. (1993), Cultural Diversity In Organizations, Theory, research, and practice, San Francisco, Berrett-Koehler.

Çevik, H. H. (2006), "Örgüt Teorileri ve Polis Teşkilatı", *Türk İdare Dergisi*, c.78. S.451. ss.139-162.

Çiftçi, O. (1983), "Kamu Bürokrasisi Üzerine", *Amme İdaresi Dergisi*, c.16. S.4. ss.16-35.

Dandridge, T. C., Mitroff, I., ve Joyce, W. F. (1980), "Organizational symbolism, A topic to expand organizational analysis", *Academy of Management Review*, c.5. S.1. ss.77-82.

Danışman, A. (2005), "Understanding the cultural dynamics that lock an organization", *21. European Group for Organization Studies (EGOS) Colloquium*, Berlin, Almanya, 30 Haziran – 2 Temmuz.

Danışman, A., Hınıngs, C. R. ve Slack, T. (2006), "Integration and differentiation in institutional values: An empirical investigation in the field of canadian national sport organizations", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, c.23. S.4. ss.301-317.

Danışman, A. ve Özgen, H. (2003), "Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem Tartışması: Niteliksel-Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, c.3. S.2. ss.91-124.

Danışman, A., ve Özgen, H. (2008), "Örgütsel Alt Kültürler ve Kaynakları: Bir Sanayi Firmasında Görgül Bir Araştırma" *ODTÜ Gelişme Dergisi*, c.35. S.2. ss.277-304.

Deal, T. E. ve Kennedy, A. (1982), "Corporate culture: The rites and rituals of corporate life", *Reading Mass*, Addison Wesley.

Deal, T. E., ve Peterson, K. D. (1991), "The principals role in shaping school culture", *U.S. Department of Education*, Washington.

Denison, D. (1990), "Corporate culture and organizational effectiveness", *Organizational Science*, c.3. ss.145-168.

Denison, D. ve Mishra, A.K. (1995), "Toward a theory of organizational culture and effectiveness", *Organizational Science*, c.6. S.2. ss.204-223.

Detert, J. R., Schroeder, R. G. ve Maurıel, J. J. (2000), "A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations", *Academy of Management Review*, c.25. S.4. ss.850–863.

Dick, P. ve Jankowicz, A. D. (2001), "A social constructionist account of police culture and its influence on the representation and progression of female officers: A grid analysis in a UK Police Force. Policing", *An International Journal of Police Strategy and Management*, c.24. S.2. ss.181–199.

Doğan İ. (2000), "Kamuoyundaki Polis İmajının Kültürel Arka Planı", *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, Ankara.

Drummond, D. S. (1976), *Police Culture*, Newbury Park, CA: Sage Press.

Duncan, W. J. (1989), "Organizational culture: Getting a fix on an exclusive concept", *The Academy of Management Executive*, c.9. S.3. ss.229-236.

Dündar, A. N. (1988), *Emniyet Teşkilatı ve Hizmetleri*, Ankara, Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınevi,

Dwight, M. (1994), Theory Of Mass Culture, Cultural Theory And Popular Culture, Cambridge, University Press.

Emerson, R.P. (1989), *Managing Operational Values And Culture In A Mid-sized Police Department*, Sacramento, California Commission on Peace Officer Standards and Training, Govarnance press.

Eroğlu, F. (1982), "Türk Kültüründe Motivasyon", *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Araştırma Merkezi İşletme Dergisi*, c.5. S.3. ss.145-187.

Eyice, S. (1983), "İstanbul'un Tarih Boyunca Gelişmesi ve Korunması", *Polis Emeklileri Polis Dergisi*, c.30. ss.374-395.

Feldman, M, (1981), "Information in organization as signal and symbol." *Administrative Science Quarterly*, c.26. ss.171-186.

Feridun, İ, (1910), Polis Efendilere Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Meslekiye, İstanbul, Matbaa-i Hayriye.

Fey, C. F. ve Denison D. R. (2000), "Organizational culture and effectiveness: The case of foreıgn fırms ın Russıa" *Business Administration*, c.4. S.6. ss.176-204.

Fielding, N. (1984), "Police socialization and police competence", *British Journal of Sociology*, c.34. S.4. ss.568-590.

Fielding, N. (1988), "Joining forces: Police training, socialization and occupational competence", *British Journal of Sociology*, London, Routledge.

Fielding, N. (1994), "Cop canteen culture", in Stanko, E., Newburn, T. (Eds), Just Boys Doing Business: Men, Masculinity and Crime, *British Journal of Sociology*, London, Routledge.

Frewin, K. ve Tuffin, K. (1998), "Police status, conformity and internal pressure: a discursive analysis of police culture", *Discourse and Society*, c.9. S.2. ss.173-185.

Frost, P. J., Moore, L. F., Louis, M. R., Lundberg, C. C. ve Martin, J.(1985), *Organizational Culture*, Beverly Hills, Sage Publication, California.

Frost, P. J., Moore, L. F., Louis, M. R., Lundberg, C. C. ve Martin, J. (1991), *Reframing Organizational Culture*, Sage Publication, Newbury Park, USA.

Gagliardı, P. (1986), "The creation and change of organizational cultures: A conceptual framework", *Organizational Studies*, c.7. S.2. ss.117-134.

Gagliardi, P. (1996), "Exploring the aesthetic side of organizational life", In S. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies*, ss.565-580.

Galeri, A. (2003), *Önleyici Polislik*, Ankara, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi.

Geertz, C. (1973), *The Interpretations of cultures*, Basic Books, New York.

Gibson, D. V., Quchı W. G. ve Sung, B. H., (1987), *Organizational Culture, Sub System Variation And Environmental Context*, Mimeographed preprint, Anderson school of management, Universıty of California, Los Angeles.

Giritli, İ., Bilgin, P. ve Akgüner, T. (2001), *İdare Hukuku*, İstanbul, Der Yayınları.

Golden, K. (1992), "The individual and organizational culture: Strategies for action in highly ordered contexts", *Journal of Management Studies*, c.29. ss.1-21.

Goldstein, H. (1987), "Toward community-oriented policing. Potentıal, basic requirements and threshold questions", *Crime and Delınquency*, c.33. S.1. ss.363-298.

Goldstein, H. (1990), "Problem oriented policing", *Policing and Society*, c.1. S.3. ss.96-114.

Gordon, J.R., (1991), "A diognostic approach to organizational behaviour", 3. Ed., Allyn and Bacon Inc.

Gökçe, E. ve Semiz, E., (1998), *21. yy. Polisinin Yetiştirilmesi, 21. yy. Polisi Temel Sorunlar Çağdaş Yaklaşımlar*, Asayiş Daire Başkanlığı Yayınları, EGM Yayınevi.

Gözler, K. (2006), *İdare Hukuku Dersleri*, Bursa, Dördüncü Baskı, Ekin Kitabevi.

Greene, J. R., Albert, G. P. ve Styles, P. (1992), "Values and culture in two american police departments: Lessons from King Arthur," *Journal of Contemporary Criminal Justice*, c.8. S.3. ss.183-207.

Greene, J. R. ve Mastrofskı, S. (1988), *Community policing: rhetoric or reality*, New York: McGraw-Hıll, ss.73-88.

Gregory, K. (1983), "Native-view paradigms: multiple culture and culture conflicts in organizations", *Administrative Science Quarterly*, c.28. ss.353-376.

Griffin, M. A. ve Mathieu, J. E. (1997), "Modeling organizational processes across hierarchical levels: Climate, leadership, and group process in work groups", *Journal of Organizational Behavior*, c.18. ss.731-744.

Grimshaw, R. ve Jefferson, T. (1987), "Interpreting police work: Policy and practice in forms of beat policing", *Sociological Perspectives*, c.37. S.3. ss. 498-526.

Gülşen, R. (2005), "Yeni Ceza Muhakemesi Kanununda Arama", *Hukuki Perspektifler Dergisi*, c.3. ss.90-96.

Harrison, R. (1972), "Understanding your organization character", *Harvard Business Review*, c.6. S.9. ss.119-128.

Harrison, R. (1975), "Diagnosing organization ideology", Jones, J. E. ve J. W. Pfeiffer (Der.). University Associates San Diego, CA., *The 1975 annual handbook for group facilitators,* ss.101-107.

Harrison, S. J. (1995), "The community police advisory boards at the Los Angeles police department: A model for citizen participation", *Public Administration and Management: An Interactive Journal*, c.4. S.1. ss.46-63.

Harrison, S. J. (1998), "Police organizational culture: Using ingrained values to build positive organizational improvement", Public Administration and Management: *An Interactive Journal*, c.3. S.2. ss.112-131.

Harvey, D. L. ve Reed, M. H. (1996), "The culture of poverty: An ideolological analysis", *Sociological Perspectives*, c.39. S.4. ss.465-495.

Hatch J. M., (2004), *Dynamics In Organizational Culture*, Oxford University Pres, ss.190-211.

Hawkins, P. (1997), "Organizational culture: Sailing between evangelism and complexity", *Human Relations*, c.50. S.4. ss.417-440.

Hess, K. M. ve Wrobleski, H. M. (1993), *Police Operations*, New York: West Publishing Company.

Hinings, C. R., Thibault, L., Slack, T. ve Kikulis, L. M. (1996), "Values and organizational structure", *Human Relations*, c.49. S.7. ss.885-916.

Hofstede, G., (1980), "Culture's consequences: International differences in work related values", *Sage Publishig*, London.

Hofstede, G. ve Diğerleri, (1990), "Measuring organizational cultures: Aqualitative and quantative study across twenty cases", *Administrative Science Quarterly*, c.35. ss.225-429.

Hofstede, G. (1991), *Cultures And Organizations: Software Of The Mind, McGraw- Hill Book Company Europe, Cambridge*, c.10. ss.301-320.

Hofstede, G. (1993), "Individual perceptions of organizational cultures: A methodological treatise on levels of analysis", *Organization Studies*, c.14. S.4. ss.483-503.

Hofstede, G. (1998), "Attitudes, values, and organizational culture: Disentangling the concepts", *Organization Studies*, c.19. S.3. ss.477-492.

Hofstede,G. (1998), "Identifying organizational subculture: An empirical approach", *Journal of Management Studies*, c.35. ss.1-12.

Hofstede, G. (2001), Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions And Organizations Across Nations, Sage Publication.

Howard, L. W. (1998), "Validating the competing values model as a representation of organizational cultures", *The International Journal of Organizational Analysis*, c.6. S.3. ss.231-250.

Hunter ve Diğerleri. (2000), Police-community Relations And The Administration Of Justice, Prentice Hall.

İhsan, A. (1908), "Hicri 1326 senesine mahsus salname-i devlet-i aliye-i Osmaniye", *Dersaadet.*

Jack, R.G. (2000), "Communıty policing in America: Changing the nature, structure and function of the police", *Criminal Justice*, c.3. ss.299-370.

James Q. W. ve George L. K. (1998), "Broken windows. The police and neighborhood safety", *Journal of Contemporary Criminal Justice*, c.20. S.1. ss.17-35.

James, L. R., Demaree, R. G. ve Wolf, G. (1984), "Estimating within group ınterrater reliability with and without response bias", *Journal of Applied Psychology*, c.69. ss.85-98.

James, L. R., Demaree, R. G. ve Wolf, G. (1993), "An Assessment of within-group ınterrater agreement", *Journal of Applied Psychology*, c.78. ss.306-09.

Jermier, J. M, Slocum, J. W., Fry, L. W., ve Gaines, J. (1991), "Organizational subcultures in a soft bureaucracy: Resistance behind the myth and facade of an official culture", *Organization Science*, c.2. ss.170-194.

John, M.M. (2002), "The effectiveness of community policing in reducing urban violence", *Crime and Delinquency*, c.48. S.4. ss.592-618.

Jones, G. R. (1983), "Transaction costs, property rights, and organizational culture: An exchange perspective", *Administrative Science Quarterly*, c.28. ss.454-467.

Kabanoff, B., Waldersess, R., ve Cohen, M. (1995), "Espoused values and organizational change themes", *Academy of Management Journal*, c.38. ss.1075-1104.

Kappeler, V. E., Sluder, R. D. ve Alpert, G. P. (1994). "Forces of deviance: understanding the dark side of policing", *Prospect Heights*, IL: Waveland Press, Inc.

Kavgacı, H. İ. (1997), *Demokratik Polislik*, Ankara, Maset Matbaacılık.

Kaygısız, M. ve Arslan, T.A.,(2001), *Önleyici Polis Hizmetleri*, Polis Akademisi, P.M.Y.O. Yayınları.

Kiely, J. A. ve Peek, S. G. (2002), "The culture of British police: Views of police officers", *The Service Industries Journal*, c.22. S.1. ss.167-183.

Kikulis, L., Slack, T. ve Hinings, C. R. (1995), "Sector specific patterns of organizational design change", *Journal of Management Studies*, c.32. ss.67-100.

Kilmann, R. H., Saxton, M. J. (1983), The Kilmann-Saxton Culture Gap Survey, Organizational Design Consultants, Pittsburgh, PA.

Kilmann, R. H., Saxton, M. J. ve Serpa, S. (1985), "Five key issues in understanding and changing culture",Kilmann, R.H., M.J. Saxton, and R. Serpa ve arkadaşları, (Der.). Gaining control of corporate culture, *Jossey-Bass Publishers*, San Francisco, ss.1-16.

Koene, B. A. S., Boone, C. ve Soeters, J. L. (1997), "Organizational factors influencing homogeneity and heterogeneity of organizational cultures", Sackmann, S. A. (Der.). Cultural complexity in organizations – ınherent contrasts and contradictions, *Thousand Oaks, Sage Publications*, CA., ss.273-293.

Lawrence, P. R. ve Lorsch, J. W. (1967), "Organization and environment: managing differentiation and integration", *Graduate School of Business Administration*, Harvard University.

Lundberg, C. C. (1996), "Designing organizational courses: fundamental considerations", *Journal of Management Education*, c.20. ss.11-17.

Lord, R. L. (1996), "Symbols of change in organizational culture", Third annual student research conference, University of Waikato, New Zealand.

Lundberg, C. (1985), "On the fisibility of cultural ınvention", Ed: P.Frost ve Diğerleri, Organizational Culture, *Sage Publishing, California*, ss.169-185.

Magers, J. S., (2004), "A new paradigm for policing or a repudiation of community policing?", *Journal of Contemporary Criminal Justice,* c.20.S.1. ss.70-79

Malinowski, B. (1994), *A Scientific Theory Of Culture*, New York: The University of North Caroline Press.

Manning, P. K. (1986), "Brıtısh polıcıng: Contınuıtıes and changes", *Howard Journal of Crımınal Justıce*. c.25. S.4. ss.261-278.

Martin, J. (1992), *Cultures In Organizations: Three Perspectives*, Oxford University Press, New York, USA.

Martin, J. (2002), *Organizational Culture: Mapping The Terrain*, Sage Publication, Thousand Oaks.

Mawhinney, T. C. (1992), "Organizational culture, rule governed behavior and organizational behavior management", *Journal of Organizational Behavior Management,* c.12 .S.2. ss. 225-243.

Mc Gahan, P. (1984), *Police Images Of A City, New York*, Peter Lang Publishing Inc.

Mc Dermott, C. M. ve Stock, G. N. (1999), "Organizational culture and advanced manufacturing technology implementation", *Journal of Operations Management*, c.17. ss.521-533.

Meek, V. L. (1988), "Organizational culture: origins and weaknesses", *Organization Studies*, c.19. S.1. ss.45-61.

Mendonca, M. ve Kanungo, R. N. (1992), "Managing human resources: The ıssues of culture fit", *Journal of Management Inquiry*, c.1. S.4. ss.189-205.

Melville, D., Jeans, D., Adcock, T. ve Preston, W. (1994), "Aboriginal deaths in custody: evaluation of the queensland police service's implementation of the recommendations of the royal commission into aboriginal deaths in custody", *Current Issues in Criminal Justice, Institute of Criminology, University of Sydney Publication,* c.6. S.2. ss.375-408.

Moran, E.T., ve Vokwein, J.F. (1992). "The cultural approach to the formation of organizational climate", *Human Relations*, c.45. S.1. ss.19-47.

Morey, N. C. ve F. Luthans (1984), "An emic perspective and ethnoscience methods for organizational research", *Academy of Management Review,* c.9. S.1. ss.27-36.

Morreale, S., A, Bond, B. J. ve Dahlin L. A, (2003), "Strategic decision making in police organizations", *Acedemy of Criminal Justice Services, Paper*

presented at the Academy of Criminal Justice Sciences Conference, Boston, Massachusetts.

Morgan, G. (1986), "Images of organization", *Administrative Science Quarterly*, c.25. S.4. ss.605-622.

Morris, M. W., Ames, K. L. D. ve Lickel, B. (1999), "Views from inside and outside: Integrating emic and etic insights about culture and justice judgment", *Academy of Management Journal*, c.24. S.4. ss.781-796.

Moore, M. (1992), "Problem solving and community policing. In crime and justıce: A review of research" Ed: M. Tonry and N. Morris, *University of Chicago Press*, c.15. ss.237-262

Neşet, S. (1925), *Nizamatı Zabıta Dersleri*, 2. Baskı, İstanbul.

O'Reilly, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. (1991), "People and organizational culture: a profile comparison approach to ases sing person-organization fit", *Academy of Management Journal*, c.34. ss.487-516.

O'Reilly, C. (1983), "Corperations, cultures and commitment: motivation and social control in organizations", Ed: B.M. Staw, *Pyshological Dimensions of Organizational Behav*iour., 2. Ed., Prentice Hall Inc., New Jersey, ss.316-327.

Ornstein, S. (1986), "Organizational symbols: A study of their meanings and influences on perceived psychological climate", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, c.38. S.2. ss.207-229.

Ott, J. S. (1989), "The organizational culture perspective", *Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove, Journal of Organizational Change Management*, c.6. S.**5. ss.**43-55.,

Quchi, W. ve Wilkins, A. L. (1988), "Organizational culture", Westoby, A. (Der.). *Culture and power in education organizations*, Milton Keynes, Open University Press, ss.223-252.

Özcan, Y. Z. ve Çağlar, A. (1994), "Who are the future police elites?", Socio-Economic Backround of the Students at the Police Academy in Turkey, *Policing and Society*, c.4. ss.287-301.

Özer, M. A. (200), "İnceleme Alanı Olarak Kamu Yönetimi, Avrupalılaşmanın Işığında Ayrışma mı Yakınlaşma mı?", Türk İdare Dergisi, c:45, ss.129-143.

Payne, R. L. (2000), "Climate and culture: How close can they get?", Ashkanasy, N., M. Wilderon ve M. F. Peterson (Der.). *Handbook of organizational culture and climate*: ss.163-176., Thousand Oaks, CA: Sage.

Peters, T. ve Waterman, R. H. (1982), *In Search Of Excellence: Lessons From America's Best Run Ccompanies*, Harper ve Row Pub., New York.

Pettigrew, A. (1979), "On studying organizational cultures", *Administrative Science Quarterly*, c:24. ss.570-581.

Pıtırlı, A. (2000), "Avrupa Birliği Eşiğinde İnsan Hakları ve Mülki İdare", *Türk İdare Dergisi*, c.72. ss.15-28.

Punch, M. (1979), "Policing the inner city, London", The Macmillan Press Ltd. Pondy, L. R., Frost, P. J., Morgan, G. ve Dandridge, T. J. (Der.) (1983). Organizational symbolism, *JAI Press, Greenwich, Conn, New Society*, c.2. ss.358-61.

Raelin, J. A. (1986), *The Clash Of Cultures: Managers And Professionals*, Boston, Harvard Business School Press.

Rafaleı, A. ve Worune, M. (2000), "Symbols in organizational culture. In Ashkanasky", N. M., Wilderom, C. P. M. And Peterson, M. F. (Eds.) *Handbook of Organizational Culture and Climate*, Sage Publications, London.

Reichers, A. E. ve Schneider, B. (1990), *Climate And Culture: An Evolution Of Constructs*, Schneider, B. (Der.). Organizational Climate and Culture, ss.5-39. Jossey – Bass Publishers, San Francisco.

Reiner, R. (1985), *The Politics Of The Police*, London: Harvester Wheatsheaf, 3rd Edition, Oxford, Oxford University Press.

Reynolds, P. D. (1986), "Organizational culture as related to industry, position and performance: A preliminary report", *Journal of Management Studies*, c.23. S.3. ss.333-345.

Riley, P. A.,(1983), "A structurationist account of political culture", *Administrative Science Quarterly*, c.28. ss.414–437.

Rousseau, D. M. (1990), "Assessing organizational culture: The case for multiple methods", *Group and Organization Management*, c.15. S.4. ss.448-460.

Sackmann, S. A. (1992), "Culture and subcultures: an analysis of organizational knowledge", *Administrative Science Quarterly*, c.37. ss.140-161.

Sagie, A. ve Koslowsky, M. (1998), "Extra and intra-organizational work values and behaviour", C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Der.). *Trends In Organizational Behavior*: John Wiley ve Sons Ltd., USA.

Sathe, V., (1983), "Implications of corporate culture", Ed: R.H. Kilmann ve Diğerleri, Gaining Control of Corporate Culture, *Jossey Bass Publishers*, ss.230-261.

Schein, E. (1983), "The role of the founder in the creation of organizational culture", *Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology*, ss.1407-1483.

Schein, E. (1985), *Organizational Culture And Leadership,* Jossey-Bass, San Francisco.

Schein, E. (1990), *Organizational culture,* American Psychologist, ss.109-119.

Schein, E. (1992), *Organizational Culture and Leadership,* Sec. Eds., Jossey-Bass, San Francisco.

Schein, E. (1996), "Culture: The missing concept in organization studies", *Administrative Science Quarterly*, c.4. S.2. ss.229-240.

Schein, E. (1996), "Three cultures of management: The key to organizational learning", *Sloan Management Review*, Fall, ss.9-20.

Scheihgold, S. (1984), "The politics of law and order", New York: Longman Schmalleger, F. and Gustafson, R. eds. (1981) *The Social Basis of Criminal Justice: Ethical Issues for the 80's, Washington D.C: University Press.*

Schneider, B. (1990), *Organizational climate and culture,* Jossey– Bass Publishers, San Francisco, ss.153-192.

Schneider, W. E. (1994), The Reengineering Alternative: A Plan For Making Your Current Culture Work, McGraw-Hill/Irwin, New York.

Schultz, M. (1994), "On studying organizational cultures: Diagnosis and understanding", *Academy of Management Review*, c.21. S.2. ss.529-557.

Schwartz, H. ve Davis, S.M. (1981), "Matching corparete culture and business strategy", *Organizational Dynamics*, Summer. ss.30-48.

Seyhan, K. (2002), Suçun Önlenmesi, Türkiye'de Devlet, Toplum ve Polis, Ankara, Seçkin Yayınevi.

Sherman, L. (1982), "Learning police ethics" *Criminal Justice Ethics*, c.1. S.1. ss.10-19.

Sheridan, J. E. (1992), "Organizational culture", *Academy of Management Journal*, c.35. S.5. ss.1036-1056.

Siehl, C. (1985), "After the founder, an opportunity to manage culture", Ed: R.H. Kilmann ve Diğerleri, *Organizational Culture, Sage Publishers, Beverly Hills*, ss.125-139.

Silverzweig, S. ve Allen, R. F. (1976), "Changing the corporate culture", *Management Review*, c.17. S.3. ss.33-49.

Smircich, L. (1985), "Is the concept of culture a paradigm for understanding organizations and ourselves", Ed: R.H. Kilmann ve Diğerleri, *Organizational Culture, Sage Publishers, Beverly Hills*, ss.55- 72.

Smircich, L. (1983),"Concepts of culture and organizational analysis", *Administrative Science Quarterly*, c.28. ss.339-358.

Sönmez, N. (2005), Emniyet Teşkilatı ve Polis Meslek Hukuku İle Polisin Görev Ve Yetkileri, Ankara, Seçkin Kitabevi.

Sözen, S. (2004), *Kolluğun Görevi ve Yetkilerine Genel Bir Bakış*, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Stephen, J. H. (1999), "Police organizational culture", *British Journal of Criminology*, c.39. S.2. ss.287-309.

Stephen, P. R. (1990), Organization theory, structure, design and applications, Third Edition, Prentice Hall.

Stevenson, W. B. ve Bartunek, J. M. (1996), "Power, interaction, position, and the generation of cultural agreement in organizations", *Human Relations*, c.49. ss.75-104.

Swales, C. (1995), "Organizations structures, and process", *Journal of English for Academic Purposes*, c.7. S.1. ss.38-54.

Swanson, R.C., Taylor, R.W. ve Territo, L. (2001), "Police administration: Structures, processes, and behavior", *Journal of Criminal Justice*, c.24. ss.99-107.

Sutham C. Ve Sarit, P. (2005), "Service culture for the implementation of community policing: A case study of the Malaysian police", *International Journal of Police Science and Management*, c.7. S.4. ss. 286-299

Şafak, A. ve Bıçak, V. (1999), *Ceza Muhakemeleri Usulü Hukuku ve Polis*, Ankara, 5.Baskı, Roma Yayınları.

Taşkın, E. O. (2005), *Ceza Muhakemesi Hukukunun Temel İlkeleri*, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Thabo J. M. (2001), "Culture in the South Africa Police Services", *Crime Research in South Africa*, c.3. S.3. ss.45-65.

Toroslu N. (2004), *Ceza Muhakemesi Hukuku*, Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

Trice, H. M. ve Beyer, J. M. (1984), "Studying organizational culture through rites and ceremonials", *Academy of Management Review*, c.9. S.4. ss.653-669.

Trice, H. M. ve Beyer, J. M. (1993), "The cultures of work organizations", Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, USA, Organization Science, c.6. S.2. ss.226-228.

Trompenaars, F. ve Hampden, T. C. (1998), Riding The Waves Of Culture: Understanding Cultural Diversity In Global Business, 2nd ed, New York: McGraw-Hill.

Turner, B. A. (1973), *Sociological Aspects Of Organizational Symbolism*, Macmillan, London, UK., c.7. S.2. ss.101-115.

Turner, B. A. (1986), "Sociological aspects of organizational symbolism", *Organizational Studies*, c.7. S.2. 101-115.

Tutkun, K. Y. (2005), *Silah Kültürü Ve Atış Becerisi*, Ankara, Seçkin Kitabevi.

Üzülmez, İ. (2006), "Zor Kullanma Yetkisine Dair Sınırın Aşılması Suçu", *Hukuki Perspektifler Dergisi*, c.6. ss.205-209.

Van Maanen, J. (1978), *The Asshole In: Policing*, Santa Monica, CA: Goodyear Press, c.2. ss.231-238.

Van Maanen, J. ve Barley, S. R. (1984), "Occupational communities: culture and control in organizations", Staw, B. ve L. Cummings (ed) içinde, *Research in Organizational Behaviour*: Greenwich, CT: JAI, c.6. ss.287-366.

Waddington, P. (1999), "Police sub-culture. An appreciatıon", *British Journal of Criminology*, c.39. S.2. ss.287-309

Wilkinson, M., Fogarty, M. ve Melville, D. (1996), "Organizational culture change through training and cultural immersion", *Journal of Organizational Change Management*, c.9. S.4. ss.69-81.

Wilkins, A. L. ve Dyer, W. G. (1988), "Toward culturally sensitive theories of culture Change", *Academy of Management Review*, c.13. S.4. ss.522-533.

Xenikou, A. ve Furnham, A. (1996), "A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture", *Human Relations*, c.49. S.4. ss.349-371.

Yaşar, Y. (2006), *Polis Meslek Hukuku*, Ankara, 25. Baskı, Seçkin Kitabevi.

Yıldız, A. ve Şimşek, S. (2005), Polis Vazife ve Selahiyeti Kanunu, Ceza- Yargılama Kolluk Mevzuatı, İstanbul, Beta Basım Yayın,.

Yılmaz, A. ve Kılavuz, R.(2002), "Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar", *Cumhuriyet Üniversitersi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* c.3. S.2. ss.17-31.

Zammuto, R. F. ve Krakower, J. Y. (1991), "Quantitative and qualitative studies of organizational culture", *Research in Organizational Change and Development,* c.5. ss.84-114.

EK:

ANKET SORULARI

KİŞİSEL BİLGİLER:

YAŞINIZ:

CİNSİYETİNİZ:

(K) (E)

EĞİTİM SEVİYENİZ:

1-Ortaokul 2-Lise 3-Üniversite 4-Yüksek Lisans 5-Doktora

RÜTBENİZ:

1- Polis Memuru ( ) 2- Kom Yrd.- Kom.- Başkom. ( ) 3- Emniyet Amiri ( )

4- Şube Müdürü ( )

MEMURİYET SÜRENİZ:

ÇALIŞTIĞINIZ BİRİM:

MEMLEKETİNİZ (YETİŞTİĞİNİZ ŞEHİR):

Aşağıdaki çalışma, çalıştığınız ortamdaki kültürel uygulamaları tespit etmeyi amaçlamaktadır. Buna ilişkin, çalıştığınız ortamın kültürünü niteleyebilecek ifadeler listelenmiştir. Lütfen, her bir ifade için çalışma ortamınızın kültürüne en uygun seçeneği işaretleyiniz. Anket kişisel değer ve normları değil, sizin de bir parçası olduğunuz kurumunuz içinde bulunduğunuz çalışma ortamınıza ilişkin kültürel özellikleri tanımlamayı amaçlamaktadır. Bu yüzden, lütfen, tercihinizi kendi değer ve normlarınızı dikkate almaksızın, sadece çalışma ortamınızın kültürel özelliklerine göre yapınız. Puanlama sistemi, çalışma ortamınızı HİÇ TANIMLAMIYOR (1), KISMEN TANIMLIYOR (3) ve ÇOK İYİ TANIMLIYOR (5) olmak üzere, 1'den 5'ye kadardır.

DEĞER VE NORM İFADELERİ	HİÇ TANIMLAMIYOR		KISMEN TANIMLIYOR		ÇOK İYİ TANIMLIYOR
1. Ast ve üst ilişkileri son derece önemlidir.	1	2	3	4	5
2. Emir komuta zinciri ve hiyerarşik yapıya uyum son derece önemlidir.	1	2	3	4	5
3. Çalışma ortamımızda arkadaşlık ilişkileri son derece güçlüdür.	1	2	3	4	5
4. İlişkiler son derece resmidir. Hiçbir şekilde samimiyet ve duygusallık yoktur.	1	2	3	4	5
5. Özel sorunlar amirlerle rahatça paylaşılabilir.	1	2	3	4	5
6. Ne tür niteliklere sahip olduğunuzdan çok kim olduğunuz önemlidir.	1	2	3	4	5
7. Burada ekip ruhu içinde çalışılır.	1	2	3	4	5
8. Kararlar katılımcı bir şekilde beraberce verilir.	1	2	3	4	5
9. İşbirliği ve yardımlaşma son derece yaygındır.	1	2	3	4	5
10. Sorunların çözümünde analitik ve rasyonel bir yol izlenir.	1	2	3	4	5
11. Herkes işine bakar; kimse, kimse ile uğraşmaz.	1	2	3	4	5
12. Yüksek başarı gösterenler her zaman takdir edilir.	1	2	3	4	5

13. Profesyonel gelişme ve ilerlemede herkes eşit fırsata sahiptir.	1	2	3	4	5
14. Kurum içinde bazı kişiler ayrıcalıklı muamele görebilir.	1	2	3	4	5
15. Vatandaşa karşı yaklaşım kim olduğuna göre değişebilir.	1	2	3	4	5
16. Maddi durumu ve siyasi görüşü ne olursa olsun suçlular arasında ayırım yapılmaz.	1	2	3	4	5
17. Suç işlenmesini önlemek için her türlü önlem alınır.	1	2	3	4	5
18. Vatandaşları suça iten etkenler araştırılır.	1	2	3	4	5
19. Suç işlenmeden engellenmeye çalışılır.	1	2	3	4	5
20. Suç işlemeyi azaltmak için adli makamlarla ve sivil örgütlerle işbirliği kurulur.	1	2	3	4	5
21. Polisin uygulamaları hakkında vatandaşlara bilgi verilir.	1	2	3	4	5
22. Polisin uygulamaları vatandaşların denetimine açıktır.	1	2	3	4	5
23. Polisin uygulamalarına ilişkin kayıtlar açık bir şekilde tutulur.	1	2	3	4	5
24. Suçları önlemede ve çözmede vatandaşlarla, sosyal ve sivil örgütlerle işbirliği kurulur.	1	2	3	4	5
25. Vatandaşlara nasıl bir hizmet istedikleri düzenli olarak sorulur.	1	2	3	4	5

26. Bizim için vatandaşa yardım etmek kanunları uygulamak kadar önemlidir.	1	2	3	4	5
27. Bizim için vatandaşın suç korkusunu azaltmak, suç oranını azaltmak kadar önemlidir.	1	2	3	4	5
28. Bizim için suç odaklı görev anlayışı yerine hizmet odaklı görev anlayışı daha önemlidir.	1	2	3	4	5
29. Bana göre, Suçla mücadelede sert ve agresif davranılır.	1	2	3	4	5
30. Bana göre, Kanunlar yeterince sert ve caydırıcı değildir.	1	2	3	4	5
31. Bana göre, Suçluya karşı gerektiğinde zor kullanılabilir.	1	2	3	4	5
32. Bana göre, Suçla mücadelede polisin zor kullanma yetkisine kısıtlama yapılmamalıdır.	1	2	3	4	5
33. Polis, kanunların uygulayıcısı olduğu hususunu hiçbir zaman unutmaz.	1	2	3	4	5
34. Görev esnasında kanuni olmayan yollara başvurmam.	1	2	3	4	5
35. Suçla mücadele yöntemlerin de zaman zaman kanunların dışına çıkılabilmektedir.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Mehmet Ali TEKİNER
Uyruğu : T.C
Doğum Yeri : Ankara
Doğum Tarihi : 17/11/1974
Medeni Durum : Evli
E- posta : malitekiner@hotmail.com

EĞİTİM DURUMU

2003 - 2009 : Doktora, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı,
1997 - 2000 : Yüksek Lisans, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı,
1992 - 1996 : Lisans, Polis Akademisi
1989-1992 : Lise, Polis Koleji

İŞ DENEYİMİ

2007- : Emniyet Amiri
Adana Kriminal Polis Laboratuarı Müdürlüğünde Belge İncelemeler Uzmanı
2004-2007 : Başkomiser
Adana Kriminal Polis Laboratuarı Müdürlüğünde Belge İncelemeler Uzmanı
2000-2004 : Komiser
Adana Kriminal Polis Laboratuarı Müdürlüğünde Belge İncelemeler Uzmanı
2001-2002 : Birleşmiş Milletler Barış Gücü, Priştina-Kosova
Adli Bilimler Dairesi. Belge İncelemeler Şube Şefi,

1996-2000 **:** Komiser Yardımcısı
Adana Kriminal Polis Laboratuarı Müdürlüğünde Belge İncelemeler Asistanı

YABANCI DİL

İngilizce: İyi düzeyde