

**T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü**

**POLİS MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA
TOPLUM DESTEKLİ POLİSLİK ANLAYIŞININ
YERLEŞMESİNDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN
YERİ VE BİR MODEL ÖNERİSİ**

Doktora Tezi

Yılmaz DENKTAŞ

Danışman: Prof. Dr. Fatma ÖZMEN

Ana Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Elazığ, 2015

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
Ana Bilim Dalı

Yılmaz DENKTAŞ'ın hazırlamış olduğu "Polis Meslek Yüksekokullarında Toplum Destekli Polislik Anlayışının Yerleşmesinde Örgüt Kültürünün Yeri ve Bir Model Önerisi" başlıklı tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih vesayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda doktora tezini oy birliği/oy çokluğu ile başarıyla saymıştır.

Jüri Üyeleri: (unvan sırasına göre)

İmza

1: Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEPE

2: Prof. Dr. Fatma ÖZMEN

3: Prof. Dr. Bülhan AKPLNAR

4: Doç. Dr. Necdet KONAN

5: Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Fatma Özmen danışmanlığında hazırlamış olduğum "Polis Meslek Yüksekokullarında Toplum Destekli Polislik Anlayışının Yerleşmesinde Örgüt Kültürünün Yeri ve Bir Model Önerisi" adlı doktora tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Yılmaz DENKTAŞ
.../06/2015

ÖN SÖZ

Yaklaşık 18 yıldır polis eğitimin birfiil içinde olan bir polis yöneticisi olarak polis eğitiminin sorunlarını çözmek ve gelişimine katkıda bulunmak adına yaptığım çalışmaların sonucu olan "Polis Meslek Yüksekokullarında Toplum Destekli Polislik Anlayışının Yerleşmesinde Örgüt Kültürünün Yeri ve Bir Model Önerisi" adlı tezimin Toplum Destekli Polisliği temele alan polis eğitim felsefesi ve politikalarının oluşturulmasının ve polis eğitiminin geleceğini şekillendirecek dönüşümün tetikleyicisi olmasını temenni etmekteyim.

Tez çalışmalarım boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım danışman hocam **Prof. Dr. Fatma ÖZMEN**'e teşekkürlerimi borç bilirim. Doktora eğitimim boyunca desteklerini esirgemeyen, ilmi ve insani olarak rehberlikte bulunan sayın hocalarım Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ'a, Doç. Dr. İ. Bakır ARABACI'ya, Prof. Dr. Bürhan AKPUNAR'a ve Prof. Dr. Ömer AYTAÇ'a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca doktora tezime bilgi ve önerileriyle destek veren Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN'e, 4. Sınıf Emniyet Müdürü Dr.Mehmet ODABAŞI'na teşekkürler ederim. Tezdeki araştırmama katılımlarıyla destek veren 2013-2014 eğitim öğretim dönemi PMYO öğrenci, idareci ve öğretim görevlerine ve bilhassa Kayseri ve Elazığ PMYO'daki mesai arkadaşlarıma da teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak sevgi ve özverileriyle her zaman yanımda olan eşime ve çocuklarıma en içten minnettarlıklarımı sunarım.

Yılmaz DENKTAŞ

Elazığ, 2015

ÖZET

Doktora Tezi

Polis Meslek Yüksekokullarında Toplum Destekli Polislik Anlayışının Yerleşmesinde Örgüt Kültürünün Yeri ve Bir Model Önerisi

Yılmaz DENKTAŞ

**Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı**

Elazığ, 2015, Sayfa: XVI+233

Kamu hizmetlerinde toplumun istek ve ihtiyaçlarını, hizmette kaliteyi önemseyen, insanı merkeze alan bir anlayışın hakim olması, güvenlik hizmetlerinde de bu anlayışın bir yansıması olarak Toplum Destekli Polislik (TDP) yaklaşım ve uygulamaları ortaya çıkarmıştır. Toplum Destekli Polislik toplumla işbirliği geliştirmeyi, güvenlik politikalarının belirlenmesinde halkın katılımını sağlamayı, suç başta olmak üzere tüm toplumsal problemleri temel nedenlerine inerek, halkı ve polisi beraber aktif kılarak çözmeyi, hem yönetim hem de örgüt yapısı olarak yerleşmeyi temele alan yeni bir polislik modelidir. TDP anlayışının ilkelerinin örgütteki tüm polislerce benimsenmesi güvenlik hizmetlerinin etkililiği ve verimliliği açısından önemli görülmektedir. TDP'nin daha polis olmadan polis temel eğitimi aşamasında benimsetilmesi, gelecekte bu polislik modelinin tüm polis teşkilatının örgüt kültürünün bir parçası olmasını sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı da Polis meslek Yüksek Okullarındaki öğrenci, öğretim görevlileri ve yönetici görüşleri temelinde, örgüt kültürünün TDP anlayışını ne düzeyde desteklediğini ortaya koymak ve TDP anlayışını temele alan kültürel dönüşüme yönelik bir model önerisi geliştirmektir.

Araştırma Türkiye'nin 28 farklı ilinde kurulu Polis Meslek Yüksekokullarındaki (PMYO) öğrenci, öğretim görevlileri ve yöneticilerin katılımı ile genel tarama (survey)

modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. 1078 deneğe 5’li likert tipi “*Örgüt Kültürünün Toplum Destekli Polislik Anlayışını Destekleme Düzeyi Ölçeği*” uygulanmıştır. Verilerin analizi aşamasında nicel veriler SPSS 17.0 programıyla analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda PMYO’lardaki mevcut örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi tüm denekler (öğrenci, öğretim görevlileri ve yöneticiler) için yüksek olarak bulunmuştur. Okullar bazında değerlendirildiğinde ise Gaziantep PMYO, Hatay PMYO, İzmir Bornova PMYO, Konya Ereğli PMYO, Kırşehir PMYO ve Rize PMYO kültürel olarak en yüksek destekleme düzeyine sahip okullar olarak görülmüştür. Hiç bir okul *çok yüksek* destekleme düzeyine ulaşamamıştır. Kültürel olarak destekleme düzeyi boyutlar açısından değerlendirildiğinde; TDP'ye ait değerler, artifaklar, sembol olarak üniforma ve hesap verebilirlik boyutlarında TDP anlayışını destekleme düzeyi *çok yüksek* iken, halkla iç içe olma, mesleki dayanışma ve organizasyonel politikalar boyutlarında *orta* düzeydedir. PMYO’lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi okul ve sınıf değişkenlerine göre farklılaşırken, cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. 1. sınıf PMYO öğrencilerinin TDP’yi kültürel olarak destekleme düzeyi 2. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek bulunmuştur. Araştırmanın önemli sonuçlarından bir diğeri, mesleki kıdemleri yüksek, eğitim kurumunda çalışma süreleri kısa olan öğretim görevlileri ve yöneticilerin PMYO’larda istihdam edilmesi ve bu durumun TDP’nin kültürel olarak desteklenme düzeyini olumsuz etkileyen bir sonuca sebep olduğudur. Araştırmanın sonunda, literatüre ve araştırma sonuçlarına dayanılarak, PMYO’larda TDP yaklaşımını temele alan örgüt kültürünü destekleyen bir model önerisi geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Polis Meslek Kültürü, Sosyalleşme, Polis Meslek Yüksekokulları, Toplum Destekli Polislik

ABSTRACT

Ph.D. Thesis

STATUS OF ORGANIZATION CULTURE IN POLICE ACADEMIES FOR ADOPTATION OF COMMUNITY POLICING PHILOSOPHY AND A MODEL PROPOSAL

Yılmaz DENKTAS

**Fırat University
Institute of Educational Science
Department of
Division of.....
Elazığ, 2015;page: XVI+233**

As a result of human-centered approach that give importance to wishes and needs of community and service quality, community policing philosophy and practice emerged as reflection of that understandings. Community policing is a model that aiming to develop a cooperation with community and to ensure participation of the public in determining the security policies. And also community policing is a philosophy that try to solve all social problems of community by investigating the main reasons, especially regarding crime, and it is supported that decentralization as organizational strcture. Adopting to the principles of community policing by all police officers in the organization seems important for the effectiveness and efficiency of security services. Additionally before becoming police officer in basic training of Police Academy stage, Adopting of community policing to police cadets will ensure that to be part of organization culture all over the organization in the future. So that the purpose of this study is examine what extent organization culture support of community policing in Turkish Police Academies and to develop a model that underpin organizational culture transformation for community policing.

The study was conducted in 28 different Police Academies established in different province of Turkey by using survey model. The datas for this study were collected from police cadets, instructors and executives working at that 28 different Police Academies. The 5-point Likert type scale named “organizational culture level

support by adoption of community policing” was applied to 1078 participant. At the stage of data analysis, The quantitative datas have been analyzed with SPSS 17.0 Statistic Computer Program.

At the result of research the level of support of commuity policing effected by the existing organizational culture in Police Academies were found high degree for both cadets, intructors and executives. When considering Police Academies, Gaziantep, Hatay, İzmir Bornova, Konya Ereğli, Kırşehir and Rize Police Academy were found high level of support for commuity policing. But Any Police Academy could reach culturally the highest level of support of commuity policing. In the study it is exist different dimensions. When results as measured by dimensions it was found high degree culturally support level of commuity policing for the dimension of values, artifacts, uniform as symbol and accountability. But for the dimension of relationship with public, police solidarity and organizational policies were found in moderate level. The findings also might indicate that the support level of organization culture towards community policing philosophy in Police Academies was seen to be different according to acedemy and class as independent variables. However it was not differentiated according to independent variable of gender. Another finding is that academy cadets, studies in first year, have higher support level of organization culture towards community policing than the cadets studies in second year. And also one of the important findings of study is that executives attendant to Police Academy have high level seniorty as official but the instructors have low level seniorty as working time in police traning centers. At the end of the study a model proposal, which will contribute to cultural transformation of Police Academy regarding support of community policing philosophy, was developed based upon the result of research and literature.

Key Words:Organizational Culture, Police Culture, Occupational Socialization, Police Academy, Community Policing

İÇİNDEKİLER

ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XV
EKLER LİSTESİ	XV
SİMGELER/KISALTMALAR LİSTESİ	XVI
BİRİNCİ BÖLÜM	1
I. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırma Problemi.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı.....	13
1.3. Araştırmanın Önemi	14
1.4. Sayıtlılar.....	16
1.5. Sınırlılıklar	16
1.6. Tanımlar.....	16
İKİNCİ BÖLÜM.....	19
II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	19
2.1. Toplum Destekli Polislik Yaklaşımının Teorik Altyapısı	19
2.1.1. Problem Odaklı Polislik	21
2.1.2. Kırık Camlar Teorisi	29
2.1.3. Sosyal Düzensizlik Teorisi.....	34
2.1.4. Toplam Kalite Yönetimi	38
2.1.5. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı.....	41
2.2. Toplum Destekli Polislik	43
2.2.1. Toplum Destekli Polisliğin Tarihsel Gelişimi.....	45
2.2.2. Toplum Destekli Polisliğin Tanımı ve Kapsamı	50
2.2.3. Toplum Destekli Polislik Ne Değildir?.....	57
2.2.4. Toplum Destekli Polisliğin Unsurları	59
2.2.5. Toplum Destekli Polisliğin Temel İlkeleri.....	68
2.3. Toplum Destekli Polislik, Suç ve Suç Korkusu.....	72
2.4. Toplum Destekli Polislik Uygulamaları ve Yapılan Çalışmalar	82

2.5.	Toplum Destekli Polislik Eğitimi	94
2.5.1.	Yabancı Ülkelerde Toplum Destekli Polislik Eğitimi	94
2.5.2.	Ülkemizde Toplum Destekli Polislik Eğitimi	101
2.6.	Toplum Destekli Polislik ve Örgütsel Kültür	104
2.6.1.	Örgütsel Kültür Kavramı, Önemi ve Özellikleri	105
2.6.2.	Örgüt Kültürünün Fonksiyonları	109
2.6.3.	Örgüt Kültürünün Öğeleri	111
2.6.4.	Toplum Destekli Polislik ve Örgüt Kültürü İlişkisi	117
2.7.	Toplum Destekli Polislik ve Polis Meslek Kültürü	120
2.7.1.	Meslek Kültürü Kavramı	121
2.7.2.	Polis Kültürü	122
2.8.	Mesleki Sosyalleşme	136
	ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	140
III.	YÖNTEM	140
3.1.	Araştırmanın Modeli	140
3.2.	Evren ve Örneklem	140
3.3.	Veri Toplama Aracı	142
3.4.	Veri Toplama Süreci	152
3.5.	Verilerin Analizi	152
	DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	154
IV	BULGULAR VE YORUM	154
4.1.	Deneklerin Niteliklerine Ait Bulgular	154
4.2.	Deneklerin PMYO'lardaki Mevcut Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı	155
4.3.	PMYO Öğrencilerinin Görüşleri Temelinde PMYO'lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Boyutlar Temelinde Okul, Sınıf ve Cinsiyet Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması	159
4.4.	PMYO Yönetici ve Öğretim Görevlilerinin Görüşleri Temelinde PMYO'lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Kıdem ve Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması	162
4.5.	PMYO'lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Öğrenci, Yönetici ve Öğretim Görevlileri Açısından Karşılaştırılması	171
4.6.	PMYO'larda Örgüt Kültürünü Oluşturan Örgüt Kültürü Öğeleri, Mesleki Kültür Özellikleri ve Sosyalleşmenin TDP Anlayışını Destekleme Düzeylerinin Karşılaştırılması	172
	BEŞİNCİ BÖLÜM	175
V.	SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	175
5.1.	Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler	175

5.2. Bir Model Önerisi	189
EKLER.....	221
ÖZ GEÇMİŞ	233

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Amerikan Polisliğinin Üç Evresi.....	47
Tablo 2. TDP İle Geleneksel Polislik Anlayışının Farkları	55
Tablo 3. TDP'nin Unsurları Hakkında Görüşleri ve Çalışmaları	59
Tablo 4. TDP'Tanımı ve Unsurları.....	60
Tablo 5. Tepkisel Polislikle Önlemsel Polisliği Karşılaştırma Tablosu	73
Tablo 6. Kurumsallaşma Dönemi Öncesi Çalışmalar ve Sonuçları.....	75
Tablo 7. Kurumsallaşma Döneminde ABD'de TDP'nin Suç Üzerindeki Etkisini İnceleyen Ulusal Seviyedeki Araştırmalar	75
Tablo 8. TDP Eğitimi Program Önerisi	97
Tablo 9. TDP'nin Meslek İçi Kurs Program Tablosu.....	102
Tablo 10. TDP'nin İşlendiği Dersler Tablosu	103
Tablo 11. POMEM Toplum Destekli Polislik Dersi Yürütme Planı	104
Tablo 12. Denison'a Göre Örgüt Kültürünün Fonksiyonları.....	110
Tablo 13. İki Ayrı Güven Düzeyi ve Çeşitli Kesinlik (Göz Yumulabilir Yanılgı) Sınırları İçin Örneklem Büyüklükleri %95 Güven Düzeyi	141
Tablo 14. Örneklem Dahil Edilen PMYO Öğrenci, Öğretim Görevlileri ve Yöneticilerin Sayısı.....	142
Tablo 15. Faktör Analizi Sonuçları.....	146
Tablo 16. Araştırmanın Boyutları İçin Uygulanan Kolmogrov Smirnov-Normal Dağılım Testi	153
Tablo 17. Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	154
Tablo 18. PMYO Yönetici- Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdem ve Polis Eğitimdeki Çalışma Süreleri.....	154
Tablo 19. Deneklerin PMYO'lardaki Mevcut Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Okul ve Statüye Göre Dağılımı.....	155
Tablo 20. Boyutlara Göre TDP Anlayışının Desteklenme Düzeyi Ortalamaları	158

Tablo 21. PMYO Öğrencilerinin Okullarındaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Görüşlerinin <i>Cinsiyet</i> Değişkeni Açısından İncelenmesi .	159
Tablo 22. PMYO Öğrencilerinin Okullarındaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Görüşlerinin <i>Sınıf</i> Değişkeni Açısından İncelenmesi.....	160
Tablo 23. PMYO Öğrencilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin <i>Okul</i> Değişkenine Göre İncelenmesi.....	162
Tablo 24. PMYO Yönetici ve Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdem ve Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenleri Göre Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyi.....	163
Tablo 25. PMYO Yöneticilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin <i>Mesleki Kıdem</i> Değişkenine Göre İncelenmesi.....	164
Tablo 26. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre PMYO’ndaki Öğretim Görevlilerinin TDP Yaklaşımını Desteklemelerine İlişkin Verilerin Dağılımı	166
Tablo 27. <i>Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi</i> Değişkenine Göre PMYO Yöneticilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeylerine İlişkin Verilerin Dağılımı.....	167
Tablo 28. <i>Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi</i> Değişkenine Göre PMYO Öğretim Görevlilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeylerine İlişkin Verilerin Dağılımı.....	169
Tablo 29. Yöneticilerin-Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdemleri İle Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süreleri Arasındaki İlişkinin Düzeyi	170
Tablo 30. PMYO’lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Statü (Öğrenci, Yönetici Ve Öğretim Görevlisi) Açısından İncelenmesi	171
Tablo 31. PMYO Öğrenci, Yönetici Ve Öğretim Görevlilerinin Okullarındaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Görüşlerinin Karşılaştırılması	172
Tablo 32. Örgüt Kültürü Öğeleri İle Mesleki Kültür Özellikleri Ve Sosyalleşmenin TDP Anlayışını Destekleme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	172
Tablo 33. Mesleki Kültür Özellikleri İle Sosyalleşmenin TDP Anlayışını Destekleme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	173
Tablo 34. TDP Yaklaşımını Destekleme Bakımından, Örgüt Kültürü Öğeleri İle Mesleki Kültür Ve Sosyalleşme Boyutları Arasındaki İlişkilerin Düzeyi.....	174

Tablo 35. TDP Yaklaşımını Destekleme Bakımından, Mesleki Kültür ile Sosyalleşme Boyutları Arasındaki İlişkilerin Düzeyi.....	174
--	-----

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Problem Odaklı Polislik Diagramı	22
Şekil 2. TDP'ye beş farklı bakış açısı(perspectives)	54
Şekil 3. TDP'yi anlamının üç boyutu.....	57
Şekil 4. Suç korkusuna ilişkin temel yaklaşımlar ve perspektifler	79
Şekil 5. Suç korkusunu etkileyen faktörler	81
Şekil 6. Kültürün Düzeyleri	112
Şekil 7. Geleneksel mesleki polis kültürü modeli.....	126
Şekil 8 : PMYO'lar İçin TDP Temelli Model Önerisi.....	197
Şekil 9 : Model Önerisindeki Hiyerarjik Basamaklar (Kuruluş Şeması).....	200

EKLER LİSTESİ

EK 1Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları-Boyutlara Göre Faktör Yük Değerleri	221
EK 2 Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etiği Kurulunun 2014/05 Nolu Anket Çalışmasına İzin Verdiği Karar	223
EK 3Toplum Destekli Polislik Anlayışının Benimsenmesi ve Mesleki Kültürün Değişim Düzeyi Ölçekleri (PMYO öğrencileri ve Yönetici-Ö.Görevlileri için)	225
EK 4 PMYO'lar Arasındaki Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Farklılaşma	231
EK 5 PMYO ORGANİZASYON ŞEMASI (Hiyerarşi Basamakları).....	232

SİMGELER/KISALTMALAR LİSTESİ

TDP	: Toplum Destekli Polislik
PMYO	: Polis Meslek Yüksekokulu
COP	: Community Oriented Policing- TDP'nin İngilizce Kısaltması
COPS	: Amerika Birleşik Devletleri TDP Hizmet Birimi
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CAPS	:Chigago Alternatif Polis Stratejisi Programını
POP	: Problem Odaklı Polislik
SARA	: <i>Scanning, Analysis, Response and Assessment</i> -Tarama, Analiz, Cevap ve Değerlendirme
TKY	:Toplam Kalite Yönetimi
COMSTAT	:Complaint Statistics - polise müracaatlara dayalı istatistiki suç önleme programı
AREM	: T.C. İçişleri Bakanlığı Araştırma Ve Etütler Merkezi
SAHT	: Sorunluluk Alanı Huzur Toplantıları
FTO	: Field Training Officers-ABD Polis Memurları Alan Eğitimi Programı
PCOS	: İngiliz Toplum-yönelimli Polislik Birimi Görevlileri
PFA	: Almanya Polis Yönetici Akademisi
POMEM	: Polis Eğitim Merkezlerin Müdürlüğü

BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Çağımızda her alanda yaşanan değişim ve dönüşüm olgusu örgütlerin doğasını da etkilemiş, bu değişim ve dönüşümleri gerçekleştiremeyenlerin yaşamasını imkânsız hale getirmiştir. Özellikle kamu hizmeti sunan örgütlerin çevrelerinde ve çağdaş dünyada meydana gelen gelişim ve değişimleri takip ederek hizmet ve ürünlerini buna göre dönüştürmeleri toplumsal kalkınmayı temin etme açısından büyük önem arz etmektedir.

Kamu hizmet anlayışında meydana gelen bu değişim olgusunun en çok etkilediği hizmet alanlarından biri de güvenlik hizmetleri olmuştur. Günümüzde hem ulusal hem uluslararası alanda meydana gelen güvenlik problemleri ülkelerin sosyal, politik ve ekonomik sistemlerini etkileyebilmektedir. Bunun sonucu genel olarak güvenlik, güvenliği sağlamada kullanılacak strateji ve politikalar son derece önemli hale gelmiştir.

Güvenlik, toplumsal yaşamın huzur içinde devamının ve kamu düzeninin sağlanması için vazgeçilemez ve devredilemez ve olmazsa olmaz bir kamu faaliyetidir (Altundaş, 2010, s.107). Bu açıdan bakıldığında güvenlik, toplumsal yaşamda yasal düzenlemeler ışığında kişilerin korkusuzca ve güven içinde yaşam sürmeleri şeklindeki en dar anlamının yanında, bilgi (istihbarat) güvenliği, bilişim güvenliği, sosyal güvenlik, işçi güvenliği, gıda güvenliği, fiziki (mekan) güvenlik ve özel güvenlik gibi çok çeşitli kavramları da içinde barındıran çok geniş kapsamlı olarak algılanmaktadır.

Güvenlik ihtiyacı insanlığın çok eski çağlardan itibaren üzerinde durduğu ve bu konuda çeşitli yöntemler geliştirdiği en temel olguların başında gelmektedir. Güvenlik, dün olduğu gibi bugün de insanlığın en önem verdiği gereksinimlerinden biri olduğu için ön plana çıkmaktadır. İnsan doğduğu andan ölünceye kadarki tüm hayatı boyunca güvenlik ihtiyacı ve arayışı çerçevesinde davranışlarına yön vermektedir (Emeklier, 2011, s.101; Gökulu, 2010, s.211).

Günümüzde güvenliğin devamlı ve kesintisiz bir şekilde sağlanmasının gereklilik olduğu yönünde genel bir yaklaşım olmasına karşın, güvenlik kavramının

neleri kapsaması gerektiği yönünde ortak bir anlayış tam olarak oluşturulamamıştır. Çünkü güvenliğin askerî, siyasi, iktisadi boyut dışında insani, sosyal, kültürel ve çevresel boyutlara da sahip olduğunu söylemek mümkündür (Demir, 2009, s.12). Bu çok boyutluluk güvenlik kavramının tanımını da kapsamının sınırlarını belirlemeyi de zorlaştırmaktadır.

Kavramsal olarak güvenlik sözcüğü, farklı biçim ve anlamlar taşısa da insanoğlunun toplu yaşama geçişinden itibaren korunma, barınma ve varlığını devam ettirme gereksiniminin karşılanmasını içermektedir. Bu kavram toplumsal ve tarihsel gelişme evrelerine göre nitelik değiştirmiş, sanayi devrimi sonucu oluşan kentleşme ile çok farklı boyutları ortaya çıkmıştır. Son yüzyılda meydana gelen sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmeler ile birlikte özellikle teknoloji ve bilginin üretilme, yayılma hızındaki müthiş değişim güvenlik algılamasını kökünden değiştirmiştir.

İşte bu bağlamda insanın güvende olma/kendini güvenlik içinde hissetme içgüdüğü ile çağımızda her alanda yaşanan değişim ve gelişim olgusunun birleşmesi güvenlik ile ilgili yeni yöntem ve stratejiler geliştirilmesinin temelini oluşturmuştur. Hatta bunu bir zorunluluğa dönüştürmüştür.

Son yarım asırdır özellikle gelişmiş batı ülkelerinde -demokrasi manasında da gelişmiş- güvenlik hizmetlerinin daha kaliteli hale getirilmesi için bir çok yeni yöntem ve strateji geliştirilmiştir. Fakat bu strateji ve yöntemlerden hiç birisi gerek teorik alt yapısındaki yetersizlik gerekse uygulamadaki yanlışlar sebebiyle güvenlik algısında paradigmatik bir dönüşüm gerçekleştirememiştir. Bu konuda paradigmatik bir dönüşüm gerçekleştirebilen tek istisna “*Toplum Destekli Polislik (TDP) Stratejisi veya Felsefesi*” olmuştur (Kumar, 2012, s.398).

“*TDP Yaklaşımı*” gerek ülkemizde gerekse çağdaş dünyada son yıllarda güvenlik olgusunun gelişiminde uygulanan en önemli stratejilerden biri olmuştur. Tilley’in (2008, s.376) ifadesiyle toplumla birlikte ve toplum için hayatın kalitesini artırmak isteğiyle toplumsal problemleri çözmek ve suçu önlemek amacıyla geliştirilen bir strateji olarak tanımlanan TDP, toplumun her bir bireyinin desteğini kazanmayı önemseyen ve güvenliği sağlamanın sadece polisin işi olmadığı temel varsayımına dayanan farklı, yeni bir anlayış, yeni bir felsefe olarak karşımıza çıkmaktadır.

TDP’nin modern ve güncel tanımı Amerika Birleşik Devletleri Adalet Teşkilatının bir alt kuruluşu olan toplum odaklı polislik hizmetleri (Community Oriented Policing

Services-COPS) teşkilatı tarafından yapılmıştır. COPS (2013) resmi web sitesinde toplum destekli polisliği; *“polis halk işbirliği ve problem çözüm taktikleri yoluyla suç korkusunun ve sosyal düzensizliklerin nedenlerini ve nasıl azaltılacağını ortaya koymak amacıyla organizasyonel stratejileri destekleyen ve geliştiren bir polislik felsefesidir”* şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanım TDP’nin temel unsurları olan suçu önleme odaklı olmayı, suçun ve sosyal düzensizliklerin nedenlerine inerek toplumdaki her türlü problemin çözümü için çabalamayı yani problem odaklılığı ve bu faaliyetlerin hepsinde halkın desteği ve işbirliğinin sağlanmasını öne çıkarmaktadır.

TDP anlayışı, halkla kurulan iletişimin artırılması ve böylelikle polisin kendinden beklenen güvenlik hizmetini daha etkin ve katılımcı bir şekilde yerine getirmesi arayışlarının ürünüdür. TDP, toplumun tüm kesimleriyle güvenli ve huzurlu bir çevre oluşturmak, suçun mağduru olma korkusunu azaltmak, toplumla polis arasında köprüler kurarak yaşam kalitesini artırmak için pro-aktif bir işbirliği gerçekleştirerek, polis hizmetlerinin yerelleşmesi, yetkilendirilmiş ve problem çözmeye odaklandırılmış memurların belli bir bölgede sürekli olarak etkin güvenlik hizmeti sunması, toplumun güvenlik ihtiyacının ve sorunlarının halkın polislik hizmetlerine aktif katılımıyla giderilmesini esas alan örgüt stratejisi ve polislik anlayışıdır (Arslan, 2005).

Polislik mesleği açısından TDP suçu önleme, problem odaklı olma ve halkla işbirliği gibi yeni özellikleri mesleğe entegre etmesinin yanında belki çok daha önemli bir özelliği yani yapısal, kültürel ve zihni bir dönüşümü de beraberinde gerektirmesi bakımından da önem arz etmektedir.

TDP yaklaşımı kesinlikle bir örgütsel değişimi öngörmektedir. Bu değişim örgütün kültüründe, değerlerinde, yapısında ve yönetim anlayışında önemli yenilikleri beraberinde getirmektedir (Cordner, 1997, s.452). Polisliğin geleneksel örgüt kültürünün merkezîyetçi karar almaya dayanan, paramiliter, hiyerarşik, suçları aydınlatmaya odaklı, emir-komuta zinciri temele alan, şüphencilik esaslı özelliklerinin yerini TDP’nin öngördüğü örgüt kültürünün suçları önleme ve yerel sorunları çözmeye odaklı olma, halkı güvenlik politikalarının içine katarak işbirliğini geliştirmeyi hedefleme, karar almada ademi merkezîyetçi ve esnek yaklaşımı benimseme ve toplumun topyekün yaşam kalitesini yükseltmeyi hedefleme özellikleri olacaktır. Polislik mesleğinde meydana gelen bu durum polis teşkilatlarını geleneksel polislik kültüründen TDP kültürüne doğru önemli bir değişimi gerçekleştirme zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır (Adam et al,2005, s.43; Zhao ve Thurman, 1997, s.345).

TDP'yi uygulamak isteyen, hayata geçirmek isteyen polis örgütleri, teşkilat yapılarında değişime gitmek zorunda oldukları gibi aynı zamanda üyelerinin TDP felsefesini kurumsal bir anlayış haline getirmeleri, davranışsal ve kültürel boyutlara taşınmaları gerekmektedir (Büker, 2010, s.124). Yani kısaca TDP'nin uygulanabilirliği kurum kültüründe önemli değişiklikleri gerektirmektedir.

Örgütlerin değişim ve gelişimlerinde anahtar bir kavram olan örgüt kültürü, bir örgütte işlerin yapılış biçimini, paylaşılan inançları, değerleri, gelenekleri ve örgütteki tüm süreç ve uygulamaları kapsamaktadır. Örgütlerin faaliyetlerine yön veren bir olgu olarak kültür, hem örgütün bulunduğu çevrede kendini ifade etmesi, hem örgüt çalışanları arasında birlik, beraberlik ve bütünlük hissi oluşturmaları, hem de her an değişen ve gelişen çevreye uyum sağlamak için devamlı kendini yenilemesi bakımından en kritik faktörlerden biridir (Erkmen, 2010, s.4). Örgütteki yapı ve süreçleri değiştireniz de eğer insanların yani örgüt üyelerinin zihninde, değerlerinde, inançlarında bir farklılık oluşturmıyorsanız, örgütsel değişimi gerçekleştiremezsiniz.

Bu bağlamda TDP polis teşkilatında kültürel bir değişimi gerektirmektedir. En üstten en alta kadar bütün polislerde TDP'nin öngördüğü değerler, inançlar noktasında bir kültürel değişim olmazsa TDP uygulamalarının toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesine hizmet etmesi beklenemez. TDP yaklaşımının başarılı bir şekilde uygulanabilmesinde, örgüt kültürünün etkili olduğuna yönelik alan yazında görüşlerden birini ileri süren Özmen'e göre TDP'nin başarısı, onu uygulayacak olan polislerin kabullenmesine ve sağlıklı ve verimli bir şekilde uygulamalarına bağlıdır. Geleneksel, tepkici polislik anlayışı yerini, vatandaşa hizmet bilincinin temel değer olarak belirlendiği örgütsel kültüre bırakmalıdır (Özmen, 2001:654).

Son yirmi beş yıldır Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İngiltere gibi gelişmiş batı ülkelerinde uygulanan TDP Türkiye'de yeni sayılabilecek bir tarih olan 2006 yılında TDP birimlerinin kurulması ile hayata geçmiştir. İlk pilot uygulaması 10 ilde (Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Adana, Kayseri, Trabzon, Erzurum, Diyarbakır ve Antalya) başlayan TDP bugün tüm yurt çapında örgütlenmesini tamamlamış, tüm illerde Emniyet Müdürlükleri bünyesinde ayrı bir TDP birimi oluşturulmuştur (TDP Hizmet Standartları ve Uygulamaları, 2009, s.59) Polislik teorisi ve pratiği olarak düşünüldüğünde ülkemiz açısından yeni sayılabilecek bu gelişim, temelde halkın katılımı

önemseyen yeni kamu yönetimi hizmet anlayışına uygun olarak güvenlik hizmetlerindeki kaliteyi artırmayı amaçlamaktadır.

Bu genel amaç çerçevesinde polisin sunduğu hizmetin istenilen kalitede olması ve halkın katılımı ve desteğinin sağlanarak polisin güvenilirliğinin artması için bu yeni polislik anlayışının yani TDP'nin tüm polis teşkilatı üyelerince benimsenmesi özümsemi, içselleştirilmesi gerekmektedir. Tüm teşkilat mensupları klasik polislik anlayışının önerdiği kültürden *Toplum Destekli Polislik Kültürüne doğru* bir değişimi gerçekleştirmek durumundadır. Kurum kültüründe yaşanacak bu değişim olmadan TDP uygulamalarından bir başarı beklenemez.

Ülkemizde polislik mesleğinin temel insan kaynağını iki yıl mesleki eğitim vererek genç polisleri teşkilat saflarına katan bir eğitim kurumu olan *Polis Meslek Yüksek Okulları* oluşturmaktadır. Dolayısıyla TDP anlayışını baz alan kültürel değişimin gerçekleştirileceği en uygun ortamlar Polis Meslek Yüksekokulları olarak düşünülmektedir. Söz konusu polis eğitim kurumlarında eğitimin TDP anlayışın öngördüğü şekilde yeniden dizayn edilmesi, okulların kültürel ortamlarının, iklimlerinin yeni polis adaylarının TDP kültürünü edinmelerini kolaylaştırıcı hale getirilmesi gerekmektedir. Tüm örgütte TDP anlayışına dayalı kültürel bir dönüşümün gerçekleştirilecekse bunun teşkilat için taze kan olabilecek Polis Meslek Yüksekokullarındaki polis memuru adaylarından başlaması ve yeni polislerin bu kültürel dönüşümün anahtar unsuru olması beklenmektedir.

1.1. Araştırma Problemi

Güvenlik işi toplumdaki önemini korumakta birlikte son yüzyılda meydana gelen sosyal ve ekonomik gelişmeler, kentleşme, bilgi iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler güvenlik hizmetinin boyutlarını olağan dışı değiştirmiş ve çeşitlendirmiştir. Bugün polisin, suçla mücadelenin ötesinde kamu düzenini sağlama fonksiyonu ekseninde, daha geniş bir alanda hizmet yürütmesi gerektiği kabul edilmektedir. Polisin bu genişletilmiş görev anlayışı, suç-suçluluğun önlenmesi, kamu düzeninin sağlanmasının yanında toplumun yaşam kalitesini yükseltmeyi hedeflemektedir (Community Policing Consortium, 1994, s.118; Flynn, 2004, s.25). Böyle yüksek hedeflere ulaşma sadece polisiye tedbirlerle ve polisin çalışmasıyla olamaz. Polisiye taktik ve stratejiler kadar sosyal ve ekonomik tedbirler de bu konuda olmazsa olmaz bir

öneme sahiptir. Bu bağlamda birçok kurum, kuruluş ile sivil toplum örgütleri ve bölgede yaşayan insanlarında güvenliği sağlama ve kamu düzenini tesis etmede sorumlulukları ve görevlerinin varlığından söz edilebilir.

Hiç kuşkusuz polis örgütlerine atfedilen önemin temelinde topluma sunulan güvenlik hizmetine olan ihtiyaç yer almaktadır. Sosyal ve ekonomik hayatın sağlıklı bir şekilde idame ettirilebilmesi için güvenlik hizmetleri çok önemli bir role sahiptir. Güvenlik ve huzurun sağlanamadığı bir ortamda ne eğitimde, ne teknolojiye, nede ekonomik ve sosyal hayatta önemli gelişmelerin meydana gelmesi beklenemez (Palacı, 2008, s.1).

Modern kamu yönetimi yaklaşımları ekseninde gelişen yeni polislik anlayışları, güvenlik hizmetlerine toplumsal katılımı sağlamayı, halkın talep ve ihtiyaçlarını dikkate alarak güvenlik politikalarına yön vermeyi, gelişen ve değişen sosyal, ekonomik koşullar kapsamında bu alanda yürütülen hizmetlerin de yeniden yapılandırılmasını amaçlamaktadır. Toplumu ve toplumun en küçük yapı taşı olan bireyi, güvenlik hizmetlerine dâhil etmeden, merkeze almadan polislik hizmetlerini yürütmek mümkün gözükmemektedir (TDP Hizmet Standartları ve Uygulamaları, 2009, s.44).

Polisin klasik kamu düzenini sağlama fonksiyonu günümüzde hem çok geniş boyutlara ulaşmış hem de içeriği oldukça çeşitlenip, artmıştır. Modern dünyada Polisin güvenliği, kamu düzenini sağlamanın yanında toplumsal yaşamın her manada kalitesini arttırmak için çaba sarf eden bir örgüte dönüşmesi beklenmektedir.

Polisin bu yeni fonksiyonunu belirleyen gelişmeler polisiye hizmetlerde yeni bir anlayışın veya felsefenin doğmasına neden olmuştur. Bu yeni anlayış ya da felsefe son 30 yılda geliştirilen komşuluk tabanlı polislik, problem çözümüne dayalı polislik, istihbarat tabanlı polislik, komşuluk tabanlı polislik şeklinde sıralanabilecek farklı güvenlik stratejilerinin en önemlisi ve en çok üzerinde durulanı olmuştur. Yani TDP güvenlik bilimleri literatüründe son 30 yıldır üzerinde durulan en önemli konu alanını oluşturmaktadır (Sullivan and Rosen, 2005, s.74;Barlow and Barlow, 2009, s.167).

TDP Anlayışı diye adlandırılan bu yeni yaklaşım güvenlik faaliyetlerinin yalnızca polis ve devlete bırakılmadan, toplumsal işbirliğiyle ve sorumluluk paylaşımıyla yürütülmesi anlamına gelmektedir. Bu yeni yaklaşımın suçla mücadelede getirdiği çağdaş anlayış; suça sebep olan şartların ortadan kaldırılması, suçtan endişe duyan her kurumun, sivil toplum örgütlerinin ve vatandaşın suçun önlenmesi faaliyetlerinin içerisine aktif olarak katılmasını ve işbirliğini öngörmektedir. (Apan,

2004, s.13; Aydın, 2004, s.11). TDP halkla işbirliği sayesinde, suçların oluşmasını önlemeyi, oluştuğunda hızlı bir şekilde suçu aydınlatmayı ve suç olgusunun sebeplerine odaklanarak kamu güvenliğinin korunmasını amaçlayan bir polislik felsefesidir. Toplum destekli güvenlik anlayışı, polisliği her şeyden önce bir hizmet olarak görmektedir. Bu anlayışa göre polisler, vatandaşlardan toplanan vergilerden ödenen bir ücret karşılığında yine vatandaşa polislik hizmeti sunan kamu görevlileridir. Dolayısıyla, bu hizmetin içeriği konusunda doğal olarak halkın söz hakkı ve katılımı da söz konusudur. Polis bu hizmet anlayışı çerçevesinde güvenlik ile ilgili genel politikalarının belirlenmesinde halkın istek ve beklentileri her zaman göz önünde bulundurulmak durumundadır. Çünkü toplum için üretilmiş olan güvenlik hizmetlerini daha iyi değerlendirebilen, aksaklıkları ve yetersizlikleri daha iyi denetleyebilen toplumu oluşturan bireylerdir (Cerrah, 2000, s. 24-25).

Aslında TDP felsefesinin yeni bir anlayış olarak ortaya çıkmasında, 20. yüzyıl boyunca etkili olan profesyonel polislik yada geleneksel polislik anlayışının suçu kontrol altında tutmada yetersiz olması ve toplumun güvenlik ihtiyacının karşılanmasında yeni strateji ve modellere ihtiyaç duyulduğu noktasındaki eleştiriler yatmaktadır. Ayrıca toplumdaki, polisin rolünü algılamada sadece toplumu koruyan bir rolden hem toplumu koruyan hemde hizmet ederek toplumun yaşam kalitesini artıran bir role yönelen değişim beklentisi de 21. Yüzyılda TDP'nin baskın ve polisliğe yön veren bir model olmasında etkili olmuştur. (Zhao and Thurman, 1997, s.346; Trojanowicz and Buequeroux, 1990, s.3-4;Kellingand Moore, 1988, s.3). Bu temel eleştiriler etrafında bir çok yazar, bilim adamı, teorisyen TDP kavramının teorik altyapısını oluşturan araştırma ve çalışmalar yayınlamışlardır.

1980'li yıllarda teorik altyapısı oluşturulan TDP'nin 90'lı yıllarda özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Kanada, Avusturalya, Avrupa Birliği ülkeleri gibi gelişmiş ülkelerde ilk uyulama örnekleri görülmeye başlanmıştır (Seyhan, 2002, s.193; Şimsek 2002'den Akt. Yıldırım, 2005, s.96).

TDP fikrinin çıkış yeri olan Amerika Birleşik Devletlerinde 1994 yılında Şiddet Suçlarını Kontrol Yasasının çıkmasının ardından ABD Adalet Bakanlığı uhdesinde Toplum-odaklı Polislik Hizmet Offisi (COPS) kurulması ile TDP uygulamalarında büyük bir patlama yaşanmıştır. COPS offisi 2009'a kadar ülke çapında teşkilatlanmış 13000'den fazla polis örgütüne TDP uygulamalarına destek olmak ve TDP hakkında

farkındalığı artırmak amacıyla 13 milyar \$'dan fazla para aktarmıştır. Bu paralar genellikle yeni (100 binden fazla) TDP biriminde çalışacak memurların alımına, tüm yeni polis memurlarının TDP eğitimine –ki 13000 polis örgütünden % 75'i tüm polislerine TDP felsefesi konusunda eğitim vermiştir- bilgi ve iletişim teknolojilerine ve polislikte yenileşme pilot uygulamalarına harcanmıştır (Scheider, Matthew, Chapman ve Schapiro, 2009, s.695; Hickman ve Reaves, 2006, s.19; Weitzer, 2005, s.24).

TDP'ye yapılan bu kadar büyük yatırım ve teşviklerin sonucunda TDP uygulamalarının etkililiği ve amaçlarına ulaşp, ulaşmadığı konusunda literatür incelendiğinde bir belirsizlik olduğu görülmektedir. TDP uygulamalarının çok geniş alanlara yayılmasından, her konunun TDP ile ilişkilendirilmesin dolayı etkililiği konusunun tartışılır olduğu ileri sürülmektedir. Amerika Birleşik Devletlerinde polis örgütlerinin büyük bir çoğunluğunda TDP konusunda bir farkındalık oluşmuştur. Fakat TDP'nin anlaşılma ve uygulama seviyelerinde örgütler arasında çok büyük farkların olması, gerçekten TDP uygulamalarının doğru anlaşılıp, doğru yapılp, yapılmadığı konusunda tereddütler oluşturmuştur (Mastrofski, 2006, s.45; National Research Council, 2004, s.233).

Polis örgütlerinde TDP'ye doğru değişimi desteklemek için yapılan bu yatırımların değişimi tetiklemesi beklenirken, TDP'nin genel etkililiği konusundaki bulgular karışık sonuçlar ortaya koymaktadır. Polis örgütlerinin bazıları bizzat uygulamada önemli engellerin ortaya çıktığını ve istenilen değişimin gerçekleşmediğini rapor etmektedir (White, 2007, s.107-108).

TDP'nin etkililiği konusunda ilk yapılan araştırmaların birinde Skogan (1994, s.180) ülke çapında uygulanan 6 farklı TDP programını değerlendirmiş ve TDP'nin toplumun polis algısına ve suç korkusunun azalmasına olumlu veya en azından nötr etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Daha sonra yine Skogan ve Hartnett (1997, s.246) tarafından yapılan, Şikago kentinde 5 farklı (her bölgenin nüfusu en az 500 bin) bölgede hayata geçirilen en geniş kapsamlı TDP uygulaması olan Şikago Alternatif Polis Stratejisi Programını (CAPS) değerlendiren araştırmada, polisin toplumun kayda değer problemlerini çözmek için uğraştığı bölgelerde daha az suça, daha az suç korkusuna, daha az çete faaliyetine rastlandığı ve toplumun polise karşı tutumunun daha olumlu olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Cordner (1997, s.451-452) tarafından tüm ABD çapındaki 60'dan fazla farklı TDP uygulamasının değerlendirildiği çalışmada ise daha

çok TDP'nin taktiksel boyutu üzerinde durulmuş ve çok az bir araştırmada TDP'nin suçu azalttığı, araştırmaların çoğunluğu TDP'nin suçu azaltıp azaltmadığı noktasında karışık sonuçları olduğunu bulgusuna ulaşmıştır. Suç korkusunu azaltma ve toplum polis ilişkilerinde olumlu sonuçlara ulaşılmasına rağmen toplumdaki küçük düzensizliklerin giderilmesine olumlu katkısına rastlanmamıştır. Cordner bu çalışmalarda asıl problemin sadece suç, suç korkusu, toplumsal düzensizlikler, polise başvurular, polis halk ilişkileri, polis memurlarının motivasyonu ve algıları gibi TDP'nin taktiksel boyutunun öne çıkarılması ancak filozofik, stratejik ve örgütsel değişim boyutlarının gözardı edilmesi olduğunu ileri sürmüştür (Somerville, 2009, s.265; White, 2007, s.108-109).

1990'lı yılların ortasından bu yana nüfusu 25000'den fazla olan bölgelerde kurulmuş Amerikan Polis Birimlerinin %90 dan fazlasının TDP uygulama ve stratejilerine uyum sağladığı rapor edilsede gerçekte büyük çaplı bir uyumdan bahsetmek mümkün değildi. Çoğu polis birimi TDP'nin temel unsurlarını pratikte hayata geçirip, uyum sağlayamamıştır (Morabito, 2010, s.565). Hatta bazı polis birimleri rutin olarak daha önce yaptıkları uygulamaları bile TDP etiketi altında yapıyormuş gibi göstermişlerdir. Garland (2001, s.124) Amerikada TDP'nin polis birimleri arasında bu şekilde hızlı yayılmasını açıklarken “her yeri kaplayan bir abartma” tabirinin kullanarak gerçekte TDP'nin hayata geçirilmesi manasında bir değişimin olmadığına vurgu yapmıştır.

Toplumdaki düzensizlikleri önlemek ve suçu azaltmak için polislikte yeni bir bakış açısı, yeni bir paradigma olarak ortaya çıkan TDP anlayışı ve (Sulaiman ve diğerleri, 2012, s.968) uygulamaları neden istenilen neticeleri çoğu zaman yakalayamamıştır. Başka bir anlatımla neden bazı polis örgütleri TDP'yi etkili bir şekilde uygulayıp, TDP anlayışına uyum sağlarken, neden bazıları bunu başaramamıştır. Literatürde konu araştırıldığında birinci sebep olarak, TDP uygulamalarının güçlü bir teorik altyapının olmamasının uyum sorunlarının temelini oluşturduğu görülmektedir. Bu konuda Wycoff ve Skogan'ın 1994 yılında Amerika Birleşik Devletleri çapında faaliyet gösteren 1606 polis örgütünün katılımı ile gerçekleştirdiği ulusal anket çalışmasında, ankete katılan polis şeflerinin ve şeriflerin neredeyse yarısının TDP anlayışının ne manaya geldiği noktasında tam bir anlayışa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Rosenberg, Sigler ve Lewis, 2008, s.294). İkinci olarak bir örgütteki

yenilik hareketlerinde iç ve dış çevreden bir çok etkinin olabileceği, bir çok iç ve dış kaynaklı faktörün değişimi etkileyeceği unutulmamalıdır. TDP'ye uyum sorununun bir nedenini de bu örgütsel değişimi etkileyen iç ve dış kaynaklı faktörlerin gözardı edilmesi oluşturmaktadır (Morabito, 2010, s.566).

Bu noktada örgütte bir yenilik hareketi olarak görülen TDP, örgütün yapısında ve işlerin yapılış prosedürlerinde büyük bir değişikliği öngörmektedir (Skogan, 2004, s.160). Dolayısıyla TDP'yi uygulamak isteyen polis örgütleri, devriye hizmetlerinin yönetimi ve taktikleri, polis operasyon prosedürleri, karar alma şekilleri, denetim ve performans değerlendirme yöntemleri de dahil olmak üzere organizasyonun tüm unsurlarında önemli değişiklikler yapmak zorundadır.

Morabito (2010, s.569) “TDP'yi Bir Yenileşme Olarak Anlama: Uyumun Kalıpları” (Understanding Community Policing as an Innovation: Patterns of Adoption) adlı makalesinde TDP'ye uyumu etkileyen üç temel faktörün; toplumun temel özellikleri, polis örgütlerinin kendine has temel özellikleri ve yenileşme çabalarını destekleyen bir kaynak olarak örgütsel bağlılık olduğunu belirtmiştir. Skogan (2004, s.163-168) ise TDP uygulama çabalarının başarısızlıkla sonuçlanmasının ve uyum sorunlarının nedenlerini şu şekilde sıralamıştır:

- ilk derece polis yöneticilerinin ve polis memurlarının karşı çıkması,
- polis üst yönetimini karşı çıkması, polis meslek birliklerinin karşı çıkması,
- bazı özel polis birimlerinin (özellikle suç araştıran dedektiflerin) karşı çıkması,
- özellikle politikacıların TDP ile ilgili birbiri ile çelişen istek ve beklentileri,
- örgüt içi işbirliği eksikliği,
- personelin TDP konusundaki performansını değerlendirmenin zorluğunu öne süren performans değerlendirme problemleri,
- işbirliği çağrılarına cevap vermeyen toplum,
- polisin topluma karşı kötü muamelesi,
- yönetici değişiklikleri ve her yönetici ile politikaların değişmesi.

Tüm bunlardan TDP anlayışının başarılı bir şekilde hayatın içinde uygulanabilmesi için polis örgütlerinde bir çok açıdan büyük bir değişim gerektirdiği sonucu çıkarılabilir. Bu konuya vurgu yapan Toplum-odaklı Polislik Hizmet Offisi (COPS) TDP'yi oluşturan 3 temel birleşenden birinin örgütsel değişim olduğunu belirtmektedir. Sözkonusu örgütsel değişim geniş manada yorumlandığında, TDP

anlayışının diğer 2 bileşeni olan toplumla işbirliği geliştirmeyi ve toplumun problemlerinin aktif çözücüsü olmayı desteklemeyi ayrıca örgüt yönetiminde, yapısında, personel ve bilgi-iletişim sistemlerindeki değişimleri de içermektedir (COPS, 2013).

Başarılı TDP uygulamaları için örgütsel değişim bir önşart olarak görülmektedir (Palmiotto, 2000, s.244;Greene, 2000, s.322;Kappeler ve Gaines, 2009, s.12). Polis örgütlerinin 20. Yüzyıl boyunca uyguladıkları klasik örgüt teorisine dayanan Frederick Winslow Taylor'a ait Bilimsel Yönetim Yaklaşımı, Henri Fayol'un Yönetim Süreci Yaklaşımı ve Max Weber'in Bürokrasi Yaklaşımının yerini TDP anlayışına daha uygun yeni örgüt model ve yaklaşımlarının alması gerekmektedir. Polisin geleneksel, aşırı kuralcı, komuta-kontrol ve askeri hiyerarşiye dayanan, merkezi karar alma odaklı çevresi, yine polis örgütlerinin hayatlarını devam ettirmek zorunda oldukları daha demokratik modellere göre değişmek ve dönüşmek zorundadır (Palmiotto, 2000, s.244).

TDP'nin başarıya ulaşmasında, örgüt kültürü önemli bir unsur olarak ele alınmaktadır. Örgüt kültürü, bir yandan, mesleğe yeni başlayan üyelerin mesleğe alışması için kolaylaştırıcı bir işlev görürken, diğer yandan TDP için gerekli olan değişim ve dönüşümün önünde bir engel oluşturabilmektedir (Paoline, 2003, s.200). Bununla birlikte araştırmacılar kültürün polislikteki reform hareketlerini olumlu etkileyebilecek bir araç olarak kullanılabileceğini ileri sürmektedirler (Crank, 1997, s.50; Skogan and Hartnett, 1997, s.5).

Polis örgütlerinde daha önce yapılan değişim ve reform çabalarının olumsuz sonuçlanmasının nedeni, reformların mutlaka örgüt yapısında ve kültüründeki değişikliklerle desteklenmesi gerektiğinin yöneticiler tarafından anlaşılmamasıdır. Çünkü sadece örgüt yapısı ve kültürü tarafından desteklenen değişim hareketleri örgüt üyelerinin davranışlarında değişim gerçekleştirebilmektedir (Walker, 1993, s.35). Nitekim Wycoff 1995 yılında Amerika Birleşik Devletleri çapındaki belediye ve kasaba polis teşkilatlarında yaptığı ankette polis yöneticilerinin % 52'sinin TDP anlayışına uyum sürecinde teşkilatlarının amaç ve politikalarında önemli bir değişikliğin gerektiğinin farkında olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Williams, 2003, s.120).

Örgütsel değişim için öncelikle örgüt kültürünü oluşturan değerlerin, temel inançların değişmesi gerekir. Bir örgütteki değerler çalışanlara rehberlik eden nasıl davranmaları gerektiği noktasında temel teşkil eden inançlardır. Bu açıdan bir nevi

örgütün varlık sebebi olarak görülebilirler (Peters and Waterman, 1982, s.15). Örgütsel değerler örgütleri önemli derecede etkiler. Polis teşkilatları için de organizasyon kültürünün parçası olan değerlerin önemi büyüktür. Çünkü değerler kurumsal kültürün birer yansıması olarak polislik stil ve uygulamalarını etkiler. Hatta polis de dahil bir çok örgüt, kendisine has, onu o yapan değerleri sloganlaştırarak halka duyurmaya çalışır (Peakand Glensor, 1999, s.145). Örneğin “Halkın Huzuru polisin gururudur”, “Türk Polisi Kanun Hakimiyetinin Teminatıdır.”, “Polis ol, polisle ol, polislik olma” ve “Türk Polisi Atasının İzinde Halkının Hizmetindedir” gibi.

TDP anlayışının polis teşkilatı mensuplarınca benimsenmesi açısından örgüt kültürü büyük önem arz etmektedir. Çünkü TDP anlayışı örgütün yapısında ve üyelerin zihninde felsefi bir dönüşümü gerektirmektedir. Ayrıca TDP anlayışı polisiye işlerdeki teknik bir uyumdan daha çok örgüt kültürünü oluşturan değer ve inanç seti olarak anlaşılmaktadır. Dolayısıyla TDP’nin önerdiği örgüt kültürü zihniyet değişiminin yanında üyelerince yeni tutumların, yeni bilgilerin ve yeterliliklerin edinilmesini, eski alışkanlık terkedilerek yeni algılara uyumu öngörmektedir (Peak and Glensor, 1999, s.145).

TDP’nin çıkış felsefesinin altında da yukarıda bahsedilen örgütsel ve kültürel dönüşümü gerçekleştirme çabası olduğu iddia edilebilir. Bilim adamları geleneksel polislik anlayışının fonksiyonunu yerine getirmede başarısız olduğunu ve TDP’nin buna karşı devrimsel bir tepki olduğunu ileri sürmektedirler (Brogden, 1999, s.172). TDP fikrinin ortaya çıktığı günden beri polis örgütleri, suçla mücadelede etkisiz, halkı önemsemeyen, halka hizmet anlayışı yerine güç ve otorite kavramlarına dayanan geleneksel diye tabir edilen bir polislik kültüründen, polis halk işbirliğine ve karşılıklı diyaloguna dayanan, toplum düzenini sağlama işinde halkla sorumluluk paylaşımına giden, suç oluşuktan sonra mücadele yerine oluşmadan sebeplerine inerek önlemsel (proaktif) şekilde suçu önlemeye odaklanan, polisiye politika ve stratejileri belirlemede yerleşmeye önem veren TDP kültürüne doğru bir dönüşümü gerçekleştirme çabası içine girmişlerdir.

Bu çalışmada yukarıda bahsedilen düşünceden yola çıkarak her yıl yaklaşık 7000-8000 arası yeni polis memurlarını 2 yıllık eğitim süreci sonucu Türk Polis Teşkilatı saflarına katan Polis Meslek Yüksekokullarında geleneksel polislik kültüründen TDP Kültürüne doğru yönelen dönüşüm çabalarında ne oranda başarılı

olundunu öğrenci, öğretim görevlisi ve yönetici görüşleri temelinde tespit etmek bir problem olarak algılanmıştır. Ayrıca var olan geleneksel polislik kültürünü değiştirerek, kültürel dönüşümü gerçekleştirecek, TDP kültürünün tüm polis adayı Polis Meslek Yüksekokulu öğrencileri tarafından benimsenmesini sağlayacak uygulama ve stratejileri içeren bir örgüt ve eğitim modeline ihtiyaç duyulduğu da problem olarak algılanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, Polis Meslek Yüksekokullarındaki öğrenci, öğretim görevlileri ve yönetici görüşleri temelinde, örgüt kültürünün, TDP anlayışını ne düzeyde desteklediğini ortaya koymak ve TDP anlayışını temele alan kültürel dönüşümü kolaylaştıracak bir model önerisi geliştirmektir.

Bu genel amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıtlar aranacaktır:

- 1- PMYO'lardaki mevcut örgüt kültürü, Toplum Destekli Polislik anlayışını ne düzeyde desteklemektedir?
- 2- PMYO'lardaki mevcut örgüt kültürünün Toplum Destekli Polislik anlayışını desteklemesi;
 - a- örgüt kültürünü oluşturan öğeler (artifaktlar, değerler ve temel sayılıtlar) açısından ne düzeydedir?
 - b- mesleki alt kültür özellikleri (Muhafazakârlık, Şüphencilik, Biz ve Onlar Ayrımı, Mesleki Dayanışma, Otoriter ve Sert Olma, Amir-Memur Çatışması) açısından ne düzeydedir?
 - c- sosyalleşme açısından ne düzeydedir?
- 3- PMYO'lardaki örgüt kültürünün Toplum Destekli Polislik anlayışını destekleme düzeyi, öğrenci görüşleri temelinde, bağımsız değişkenlere göre (okul, sınıf ve cinsiyet) farklılık göstermekte midir?
- 4- PMYO'lardaki örgüt kültürünün Toplum Destekli Polislik anlayışını destekleme düzeyi, öğretim görevlileri görüşleri temelinde, bağımsız değişkenlere göre (kıdem ve polis eğitim kurumunda çalışma süresi) farklılık göstermekte midir?
- 5- PMYO'lardaki örgüt kültürünün Toplum Destekli Polislik anlayışını destekleme düzeyi, okul yöneticileri görüşleri temelinde, bağımsız

değişkenlere göre (kıdem ve polis eğitim kurumunda çalışma süresi) farklılık göstermekte midir?

- 6- PMYO'lardaki örgüt kültürünün Toplum Destekli Polislik anlayışını destekleme düzeyi açısından öğrenci, öğretim görevlisi ve okul yönetici görüşleri arasında anlamlı farklar var mıdır?
- 7- PMYO'lardaki örgüt kültürünün Toplum Destekli Polislik anlayışını destekleme düzeyi belirleyicileri olan örgütsel kültür öğeleri, mesleki kültür özellikleri ve sosyalleşme arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 8- Polis meslek Yüksek Okullarında, Toplum Destekli Polislik Kültürünün etkili şekilde yerleşmesine yönelik bir modeli önerisi geliştirilebilir mi?

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüz modern dünyasında polis teşkilatlarının, halkın desteğini almadan ve halkla işbirliği yapmadan istenen yüksek performansı gösteremeyeceği ve suçla mücadelede başarılı olamayacağı, istenilen hizmet kalitesini yakalayamayacağı kabul edilmektedir. Bu nedenle, tüm dünyada polis teşkilatları halkla yakınlaşmak, onlarla işbirliği sağlamak ve onların desteğini almak için yoğun bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu çalışmalar, genellikle Toplum Destekli Polislik (TDP) ismi altında yürütülmektedir (Delice ve Duman, 2012, s.2).

TDP, polisin başarısının halkın memnuniyetiyle ölçüldüğü modern toplumlarda, güvenlik faaliyetlerinin yalnızca polis ve devlete bırakılmadan, toplumsal işbirliğiyle ve sorumluluk paylaşımıyla yürütülmesi anlamına gelmektedir. TDP, bu işbirliği sayesinde, suçların oluşmasını önlemeyi, oluştuğunda hızlı bir şekilde suçu aydınlatmayı ve suçu sebep-sonuç ilişkisi içinde analiz edip, çözümler geliştirerek kamu güvenliğinin korunmasını amaçlayan bir polislik felsefesidir (Bir Toplum Destekli Polislik Hizmeti Modeli, Suçla Mücadele Stratejisi Araştırma Projesi, 2013).

21. yüzyılda toplum veya devletlerin çağdaşlık düzeyi ve demokratikleşme ölçütü insan hak ve özgürlüklerine gösterilen saygıyla ve kamu hizmetlerinde toplumun istek ve ihtiyaçlarına önem verilmesiyle ölçülmektedir. TDP bu temel düşünceden hareketle güvenlik hizmetlerinin etkin sunumunda toplumla sorumluluk paylaşımına gidilmesini içermektedir. Başka bir deyişle TDP uygulaması, kamu düzeni ve asayişin sağlanması sorumluluğunu, polis ile vatandaşlar arasında paylaştırmayı hedeflemektedir. Bu sorumluluk paylaşımının, polis ile halk arasında iyi ilişkiler

geliştirilmesine, polisin geleneksel otoriter, uzlaşmacı olmayan tavrını değiştirmesine, polisiye uygulama ve yöntemlerin halk tarafından kabul görmesine ve desteklenmesine zemin hazırlayacağı düşünülmektedir.

Bu açıdan TDP 20. yüzyılda uygulanan tüm polislik model ve anlayışlarından farklı bir felsefi alt yapıya sahiptir. TDP polislerin zihninde, toplum odaklı düşünmeyi, suç ve düzensizlikleri önleyerek güvenliği sağlamanın ötesinde toplumun her türlü probleminin aktif olarak çözücüsü olmayı, bunu yaparken kendi kendine inisiyatif kullanabilmeyi gerektiren bir dönüşüm öngörmektedir. Dolayısıyla TDP'nin başarısının bunu gerçekleştirecek insan gücü olan polislerin tutum, algı, inanç, değer ve davranışlarında TDP anlayışını özümseme yönünde yapacakları değişime bağlı olduğunu söyleyebiliriz. Başka bir deyişle suçu, toplumdaki düzensizlikleri ve suçun mağduru olma korkusunu azalttığı, halkla devlet kurumlarını yakınlaştırdığı, halkı bilinçlendirdiği, terör noktasında farkındalık oluşturduğu, diğer kamu kurumlar ile sivil toplum örgütlerini harekete geçirip, koordinasyon sağladığı gibi olumlu etkileri saptanan TDP'nin etkili olabilmesi için hem örgütsel hemde kültürel değişimi gerektirmektedir. Ayrıca bu değişimin TDP adı altında kurulmuş bir tek polis biriminde olması da yeterli değildir. Tüm polis organizasyonunda ve tüm üyelerde olması, polisin tüm uygulama, yöntem ve stratejilerinin içine entegre edilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma TDP'nin başarısı ve etkililiği için bu kadar önemli olan bu değişimin polislik mesleğine yeni katılacakların yetiştirildiği PMYO'lardan başlaması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. TDP kültürünü özümsemiş yeni mezun polis memurlarının teşkilat saflarında katıldıklarında, eski mensupları olumlu etkileyecekleri ve tüm emniyet teşkilatında TDP kültürünün geliştirilmesi noktasında, değişim ve dönüşüme ivme kazandıracakları umulmaktadır.

Bu çalışma Türk polis eğitimine TDP kültürünü destekleyen bir eğitim model önerisi getirecek olması bakımından da önemli katkı sağlayacaktır. Türk polis eğitiminin politikalarının yeniden değerlendirilerek, önceliklerin, felsefi alt yapının değiştirilmesi noktasında katkı sağlayacağı umulmaktadır. Araştırmada PMYO'lardaki öğrenci, öğretim görevlileri ve yöneticiler gibi neredeyse tüm insan unsurlarının görüşlerinin değerlendirilmesi, polis eğitiminin örgüt yapısından kaynaklanan sorunlarına, eğitici sorununa, eğitim programı sorununa, fiziki çevre sorununa ve olumsuz mesleki kültürlenme sorununa çözüm önerileri getirme noktasında katkı

sağlayacaktır. Ayrıca üniversite kimliğine sahip polis eğitim kurumlarının kültürünün nasıl ve hangi yollarla değiştirileceği noktasında geliştirilecek model, diğer eğitim kurumlarına ve yöneticilerine örgüt kültürlerini değiştirme çabalarında farklı fikirler ve bakış açıları verebilir. Bu noktadan hareketle, eğitim yönetimi alanına katkı sağlayabilir.

Bunlara ek olarak bu çalışmanın Türkiye’de çok az sayıda yapılan TDP ile örgüt kültürünün ilişkisini inceleyen bir araştırma olması yönüyle polis bilimleri literatürüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlılar

Araştırma aşağıdaki varsayımlara dayalı olarak yürütülmüştür.

1. Araştırmanın katılımcıları veri toplama araçlarını samimi, yansız ve gerçek görüşlerini yansıtacak biçimde cevaplandırmışlardır.
2. Araştırma örgüt kültürü gibi geniş ve ölçmesi zor bir konuda yapıldığından dolayı, örgüt kültürü öğeleri, mesleki alt-kültür özellikleri ve sosyalleşme süreci PMYO’lardaki kültürü yansıtmada yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- 1- 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de bulunan ve araştırmanın örnekleminde yer alan 28 PMYO’daki öğrenci, öğretim görevlisi ve yönetici görüşleri ile sınırlıdır.
- 2- 28 farklı şehirde faaliyet gösteren PMYO’ların kültürleri üzerinde bulundukları şehirlerin ve çevrenin etkileri olabileceği bu araştırmada ele alınmamış, araştırma sınırlandırılmıştır.
- 3- Araştırmada PMYO’larının örgüt kültürlerini etkileyen ana insan unsurları olarak görülen öğrenci, öğretim görevlisi ve yöneticiler ele alınmış, yan unsurlar olarak görülebilecek idari personel ve teknik-destek işlerini yürüten personel araştırma örnekleminin dışında bırakılmıştır.

1.6. Tanımlar

Toplum Destekli Polislik Anlayışı (felsefesi):Güvenlik hizmetlerine toplumun katılımını sağlayarak polis ile halk arasında ilişkiyi güçlendiren, toplumda ortaya çıkan problemlerin altında yatan nedenleri bulmaya çalışarak, suçla etkin bir

mücadele sağlayan ve bütün bunların neticesinde de sosyal alandaki yaşam kalitesini artıran polislik anlayışıdır.

Geleneksel Polislik Anlayışı: Felsefi alt yapısını klasik örgüt teorisinin oluşturduğu hiyerarşik, paramiliter, komuta-kontrol sistemine dayanan, sadece suçla mücadeleye odaklanmış, halkı dışlayan hatta potansiyel tehdit olarak gören, güvenlik işinin sadece polisin sorumluluğunda olduğunu savunan bir anlayış.

Örgüt: Belirli bir hedefe ulaşmak için bir araya gelmiş bireylerin ve grupların bu ortak amaç çerçevesinde bir çalışma düzeni ve kuralları belirleyerek gerçekleştirdikleri planlı ve eş güdümlü faaliyetler bütünüdür. Çalışmada organizasyon, teşkilat ve kurum kavramları benzer anlamda kullanılmıştır.

Örgüt Kültürü: örgüt çalışanlarının zaman içerisinde geliştirdikleri davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir. Bu sistem, örgütler için bir kimlik oluşturur ve örgütlerin etkin ve verimli çalışarak, hedeflerine ve amaçlarına ulaşmasına yardımcı olur. Çalışmada Organizasyon Kültürü ve Kurum Kültürü kavramları da benzer anlamda kullanılmıştır.

Örgüt Kültürünü Oluşturan Öğeler: Örgüt kültürü üç katmandan oluşmaktadır. En dış katmanı olan artifactlar (göstergeler): fiziki çevrenin unsurları, binalar, ofis yerleşimi, teknoloji ve ürünler, kullanılan dil, giyim ve yerleşim tarzı, duygusal tepkiler, semboller, örgüt hakkında mit ve hikayeler, adetler ve törenler. Orta katmanda normlar, değerler ve inançlar. En derin katmanında, üyelerinin farkında olmadan uydukları ve bağlılık gösterdikleri temel varsayımlar bulunmaktadır.

Mesleki Alt Kültür: Tüm toplumlarda temel toplumsal değerleri paylaşan ancak bunları farklı yollarla ortaya koyan küçük toplumsal gruplar vardır. Mesleklerde kendilerine has özelliklerle diğerlerinden ayrılarak kendilerine özgü kültürler oluştururlar. Mesleki alt kültür, bir mesleğin mensuplarını diğerlerinden ayıran daha detaydaki kültürel özelliklerdir denilebilir.

Mesleki Alt kültür Özellikleri: Bu çalışmada Polislik mesleği için literatürde genel kabul görmüş aşağıdaki özellikler temele alınmış, mesleki alt kültür özellikleri olarak kabul edilmiştir.

1. Muhafazakârlık
2. Şüphecilik ve Sivilleri Potansiyel Suçlu Görme
3. Biz ve Onlar Ayrımı
4. Mesleki Dayanışma ve Toplumdan Uzaklaşma
5. Otoriter ve Sert Olma
6. Yüksek Rütbeliler İle Polis Memurları Arasında Çatışma

Polis Meslek Yüksekokulları (PMYO): Polis Meslek Yüksekokulları; Emniyet Teşkilatının "Polis Memuru" ihtiyacını karşılamak üzere ön lisans düzeyinde 2 yıl süreli eğitim-öğretim yapan, Polis Akademisi Başkanlığına bağlı parasız yatılı ve resmi üniformalı yüksek öğretim kurumlarıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde, son yüzyılda polislik mesleği adına en somut yenilik olarak görülen Toplum Destekli Polisliğin günümüze kadar göstermiş olduğu gelişme aşamaları, teorik altyapısı ve bu altyapıyı destekleyen diğer kavramlarla ilişkisine ait kuramsal bilgiler verilmiştir. TDP'nin tüm boyutları ile anlaşılabilmesi için TDP'nin kavramsal tanımı, ne olduğu, neyi kapsayıp neyi dışladığı, suç, örgüt kültürü, örgütsel değişim, mesleki altkültür ve sosyalleşme kavramları ile ilişkisine yer verilmiştir.

Ayrıca bu çalışma ülkemizdeki polis temel eğitim kurumları olan Polis Meslek Yüksekokullarıyla ilgili bir araştırmayı içermektedir. Dolayısıyla bu okullardaki TDP eğitimi, bu eğitimin mesleki uygulamaları ve sonuçları hakkında bilgi verilmiştir.

Sonuçta bu çalışma TDP felsefesi yönünde polislerin algısını değiştirerek, Polislik mesleğinin daha demokratik, daha hizmet odaklı, daha entellektüel temellere dayanması noktasında gelişmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu gelişme hareketinde başlangıç noktası olarak mesleğin giriş kapısı olan PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP felsefesinin temel prensipleri yönünde değişimini önermektedir. Bu bölümde de asıl olarak yukarda bahsedilen değişme, dönüşme ve gelişme ivmesine katkı sağlayacağı düşünülen temel konular ele alınmıştır.

2.1. Toplum Destekli Polislik Yaklaşımının Teorik Altyapısı

Batılı ülkelerde doğup, uygulamaya konduktan ve önemli tecrübeler edinildikten sonra ülkemize gelen TDP felsefesinin ne olduğunu, hangi şartların sonucu oluştuğu, hangi faktörlerden etkilendiğini tam olarak ortaya koyabilmek için her sosyal olguda olduğu gibi öncelikle bu olguyu meydana getiren teorik altyapının çerçevesinin çizilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. TDP'nin teorik çerçevesi ortaya konmadan TDP konusunda bilimsel araştırmalar yapmak hatta kavramsallaştırmak, tanımını yapmak oldukça zorlaşmaktadır (Sözer,2010, s.VII).

Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İngiltere gibi bir çok gelişmiş ülkede uygulanmaya konan TDP temelde polislik mesleğinin icrasında paradigmatik bir değişimi gerektirmektedir. Son 20 yıldır uygulanan Toplum Destekli Polisliğin 21.yy da

da etkili olabilmesi, yeni yorumlarının yapılıp, gelişebilmesi için felsefi temelleri ve tarihi bakış açısı korunarak yeniden değerlendirilmelidir (Oliver, 2000, s.1).

TDP fikrinin ortaya çıkması iki temel anlayışa dayanmaktadır. Bunlardan birincisi TDP'ye zemin hazırlayan sosyal ortamla alakalıdır. 1960 ve 70'li yıllarda meydana gelen toplumsal şiddet olaylarının önlenememesi ve klasik polisiye yöntemlerin suçun azaltılmasında işe yaramaması aynı zamanda da suç oranlarının hızla artması toplumdan izole edilmiş bir polis örgütünün tek başına suç problemi ile baş edemeyeceğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca bu dönemde suçun sebepleri konusunda yapılan araştırmalarda suça neden olan faktörlerin psikolojik, sosyolojik, ekonomik sistemler gibi çok çeşitli olduğu bulunmuştur. Bu çalışmalar, suçun boşanma, ailevi problemler, yetersiz eğitim ve ekonomik sıkıntılar vb. polisin görev alanını dışında olan sebeplerden kaynaklandığını bundan dolayı da suçun önlenmesi sorumluluğunun sadece polise bırakılmasının akılcı bir yaklaşım olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu sebepler ışığında gerek akademisyenler gerek polis meslek uygulayıcıları suçla mücadelede toplumla işbirliği içinde çalışmanın gerekliliğine odaklanmışlardır (White, 2007, s.103).

TDP fikrinin ortaya çıkmasında ikinci temel anlayış Kelling ve Wilson (1982) tarafından ortaya konan suç probleminin oluşmasında suç ve toplumsal düzensizlikler arasında önemli bir bağlantının olduğu fikridir. Kırık Camlar diye adlandırılan bu teoriye göre toplumdaki sosyal ve çevresel düzensizlikler mahallede yaşayanların ilgisizliği sonucu suça uygun ortam oluştur ve bir müddet sonra toplumdaki otokontrol mekanizmasının çökmesine ve suç probleminin oluşmasına sebep olur (White, 2007, s.104).

Tarihi bir perspektifle TDP fikrinin felsefi temellerinin atılmasında yani teorik altyapısının oluşturulmasında iki ana kaynak bir çok bilim adamı tarafından öne çıkarılmaktadır (Sözer, 2010, s.5; Oliver, 2000, s.2; Palmiotto, 2000, s.200). Bunlardan birincisi siyasal bilimci James Q. Wilson ve kriminolog George L.Kelling tarafından New Jersey eyaletinde 27 şehirde gerçekleştirilen “Güvenli ve Temiz Semt Programı (Safe and Clean Neighborhood Program)” uygulamalarının incelenmesi sonucunda 1982’de The Atlantic Monthly’de yayımladıkları “Kırık Camlar: Polis ve Semt Güvenliği (Broken Windows:The Police and The Neighborhood Safety)” başlıklı makalesidir. İkincisi ise Winsconsin Hukuk fakültesinde profesör olan Herman

Goldstein tarafından yazılan “Gelişen Polislik: Bir Problem Odaklı Yaklaşım” adlı 1979 da “Crime and Delinquency” dergisinde yayımlanan makaledir.

Bu çalışmada da TDP’nin teorik alt yapısını oluşturan yukarda bahsedilen “Kırık Camlar” ve “Problem Odaklı Polislik” yanı sıra kavramın teorik altyapısının oluşmasında katkısı olduğu düşünülen “Sosyal Düzensizlik Teorisine”, “Toplam Kalite Yönetimi Anlayışına” ve “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışına” değinilmiştir.

2.1.1. Problem Odaklı Polislik

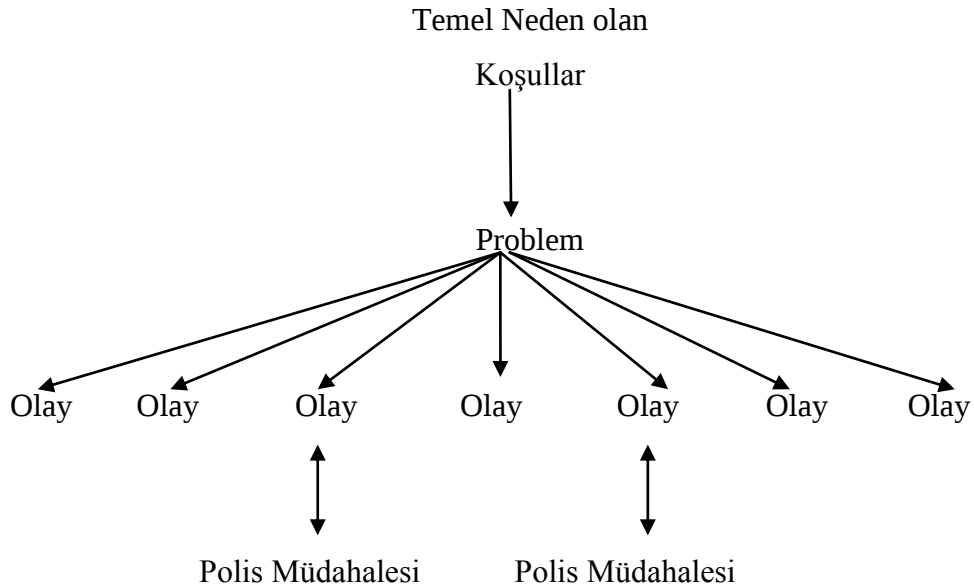
Problem Odaklı Polislik (POP),Toplum Destekli Polisliğin temel bileşenlerinden en önemlisi olarak görülmektedir (Diamond and Weiss, 2004, s.4). Bir çok bilim adamına göre POP kavramının mimarı Winconsin üniversitesi hukuk profesörü olan ve bir çok polis biriminde danışmanlık yapan Herman Goldsteindir (Peak and Glenson, 1999, s.83). POP ile ilgili olarak Goldstein’in 1977 de yazdığı “Özgür Toplumlarda Polislilik” adlı kitabı literatürde en sıklıkla referans gösterilen kaynaklardan biridir. Bu kitapta Goldstein, geleneksel polis taktiklerinin işe yaramadığı, polisi etkili olmaktan uzaklaştırdığı eleştirisini yapmakta bundan dolayıda polislik alanında radikal değişikliklere gidilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca Goldstein bu kitabında yeni polis taktik ve statejilerine ihtiyaç olduğunu belirtmiştir (Sözer ve Ekici,2010, s.5).

Goldstein’in 1979 yılında yazdığı, “Crime and Delinquea” adlı dergide yayımlanan “Gelişen Polislik: Problem Odaklı Yaklaşım” başlıklı makalesinde POP kavramını tüm yönleriyle daha detaylı olarak açıklamıştır (Walker and Katz, 2008, s.335;White, 2007, s.93). Goldstein'e göre geleneksel polislik tepkisel (reaktif) dir. Yani olaylar olduktan sonra bu olaylara yönelik neler yapılacağı üzerine kurgulanmış bir modeldir.Bu modelde önce suç işlenir veya herhangi bir olay olur, polis bu suç veya olayın olduğunu duyduktan sonra görev alır. Polis genellikle olaylar olduktan sonra yapılan çağrılara ve polis merkezi anonslarına cevap vererek olayları çözmektedir. Bu modelde polis hedefine ulaşırken en önem verdiği husus çağrılara hızlı cevap verebilmektir (Goldstein,1987, s.11). Hatta Goldstein polisin sadece gelen çağrılara (telsiz-telefon anonslarına) odaklanmasını eleştirerek, polisin kullandığı iletişim sisteminin esiri olduğunu, bu iletişim sisteminin polisi tepkisel kıldığını, toplumun problemlerini çözme amaçlı planlamalar yapılması noktasında polisi sınırladığının belirtmektedir (White, 2007, s.94).

Goldstein'in geleneksel polislik modelinde eleştirdiği diğer bir konu geleneksel polisliğin olay temelli (incident-driven) olmasıdır. Problem Odaklı Polislikte ise Goldstein, polis operasyonlarının olay temelli olmaktan çıkarılıp, problem odaklı yani tek tek olayların sebebi olan asıl probleme odaklanması gerektiğini öne sürmektedir. Problem Odaklı Polislikte ilk önemli aşama polisin tek tek olayları veya suçları ele almasından ziyade olayların sonucunda görülen problemin belirti, iz ve emarelerini tespit edebilmesidir. Bunun için polis memurları olayları derinlemesine araştırarak, bunların gerisinde yatan, sebep olan faktör ve şartları da dikkate alması gerekmektedir (Goldstein,1979, s.241).

POP en basit anlamıyla geleneksel polisliğin zayıf yönleri olan tepkisel olması yani olaylar olduktan, suç işlendikten sonra harekete geçmesi yaklaşımına ve olay temelli olmasına bir çözüm önerisi olarak görülmektedir.

POP suç olaylarını araştırıp, bunun nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik strateji, taktik ve programlar geliştirme çabası olarakta izah edilebilir. Erk ve Spelman (1987, s.4) tarafından geliştirilen aşağıdaki diagram POP kavramının temel noktalarını ortaya koymaktadır.



(Kaynak: John E. Eck and William Spelman, *Problem-Solving: Problem-Oriented Policing In Newport News, Washington D.C.:U.S. Department of Justice, Nationale Institute of Justice, 1987, s.4*)

Şekil 1. Problem Odaklı Polislik Diagramı

Diagramdan da anlaşıldığı üzere tek tek konusu suç teşkil eden olaylar aslında toplumsal bir problemin varlığını göstermektedir. Bu toplumsal problemi oluşturan

nedenlerin temelinde ise altta yatan koşullar bulunmaktadır. Problem, konusu suç olan olaylara neden olur. Olaylar olup bittikten sonra polis müdahil olur, olayları çözer veya çözemez. Geleneksel tepkisel polislik modelinin bir özelliği olarak genellikle bu polis müdahalesi kısa ve sadece o olayla sınırlı olur. Kesinlikle olaya neden olan şartlar değerlendirilmez, ele alınmaz. Suçun veya düzensizliğin altında yatan koşullar bir kısır döngü içinde problem-olay-polis müdahalesi (cevabı) şeklinde değişmeden devam edip gider. Suçun veya düzensizliğin altında yatan koşullar tespit edilip, düzeltilmediği sürece toplumdaki huzursuzluk ve suç olayları da artarak devam eder. Suç problemine sebep olan temel koşullardan suçlu, mağdur ve bunlarla ilgili diğer kişilerin karakteristik özellikleri ile insanların etkileşim içinde oldukları sosyal-fiziki çevre kastedilmektedir (White, 2007, s.95).

POP, örgütteki tüm polislerin bu kısır döngünün dışına çıkarak, olaylar arasındaki bağlantı ve ilişkileri çözümleyebilme ve olayların altında yatan problemi tespit edebilme becerisi kazanmasını gerektirmektedir. POP'un esasını oluşturan bu temel düşünceyi şu şekilde örneklendirerek açıklayabiliriz. Bir kişi sabah diş ağrısı ile uyanır ve bir aspirin alır. Ağrı bir müddet sonra kaybolur. Ama yine de dişçiden randavı alınır. Diş doktoru dolgu yapılması gereken bir çürük diş tespit eder ve dolgu yapar. Fakat bir kaç gün sonra diş tekrar ağrır ve dişçi ile yeni bir buluşma ayarlanır. Bu sefer dişçi dişin kökünde kanal tedavisi yapılmasını gerektiren bir enfeksiyon tespit eder. Dişçi ağrının asıl sebebi olan derindeki yani diş kökündeki enfeksiyonu tedavi eder. Sonuçta ağrı geri dönmek üzere kaybolur (Reitzel, Leeper Piquero ve Piquero, 2005, s.420). Yani bu örnekte de izah edildiği gibi POP tek tek suç olaylarını aydınlatmaktan öte suçu oluşturan, daha temeldeki sebep ve koşulları tespit ederek, en uygun çözümü geliştirmeyi hedeflemektedir. Sinekleri öldürmenin ötesinde bataklığı kurutmayı amaçlamaktadır.

Reitzel ve diğerleri (2005, s.421) POP'un iki temel varsayıma dayandığını ileri sürmektedir. Bunlardan ilki, POP'un tüm örgüt çapında uygulanması gereken bir strateji olarak polis memurlarından rutin aktivitelerinin ve sorumluluklarının dışında ekstra bir çaba gerektirmemesidir. Ayrıca POP, örgüt içinde yeni, özel bir polis biriminin kurulmasını ve ek kamu kaynaklarını kullanmayı içermemektedir. POP en basit anlamıyla sadece polis memurlarının günlük rutin görevlerini yapma biçimlerini yeniden tanımlanmasını içermektedir. Bu yeni görev tanımı, olaylara neden olan

temeldeki toplumsal problemleri ve koşulları tespit etme, çözüm önerileri geliştirme ve sonuçları değerlendirme prosedürlerini içermektedir. İkincisi ise suçun altındaki sebep ve koşulları tanımlama-etkili çözümler üretme- suçun altındaki sebep ve koşulları ortadan kaldırma ve sonuçta halktan gelen ihbarlarda azalma şeklindeki prosedürü uygulayıp, suçu önlemektir.

Goldstein, Eck ve Spelman tarafından temelleri atılan POP yaklaşımı, geleneksel polisliğin sebeplerden çok sonuca odaklanan anlayışının sınırlılıklarını aşmayı amaçlamaktadır. Bunu gerçekleştirirken toplumsal problemleri çözme amacına yönelik polislerin insiyatif almasını cesaretlendirmeyi, toplumsal problemlerin nedenlerini analiz eden çözümler üretmeyi, güncel uygulanan polisiye stratejilerin uygunluğunu değerlendirmeyi, yeni çözüm önerileri geliştirip, bunların etkililiğini gözlemeyi ve toplumsal kaynakları kullanarak toplumsal ilişkileri geliştirmeyi önemser (Palmiotto, 2000, s.176).

Goldstein'e göre Polislik en temelde suçun tekrar işlenmesini sağlayan koşulları değiştirmekle ilgili olmalıdır. Sadece önleyici devriye hizmetleri ve olaylara hızlı müdahale etmekle sınırlı kalmamalıdır. Ayrıca Goldstein POP'un sadece suçlar üzerinde durmadığını, halkın polisten beklediği ve geniş bir yelpazeyi oluşturan sosyal problemlerle ilgilendiğini ifade etmektedir (Eck and Clarke, 2005'den aktarma EGM, 2007, s.23). Bu genel anlayış ışığında Goldstein (1990, s.179) POP'un temel prensiplerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır.

- Polislik sadece suçla ilgilenmek değildir. Polisliğin içinde çok geniş alanlara yayılmış, çok farklı toplumsal problemlerle ilgilenmek vardır.
- Toplumsal problemler birbiriyle ilgilidir. Bu problemlerin hangisinin daha önemli olduğu ve daha öncelikli ele alınması gerektiği geleneksel yöntemlerle belirlenemez. Bunların tekrar değerlendirilmesi gerekmektedir.
- Her problem farklı çözümler gerektirir. Her probleme uygulanacak genel, standart ve eşit çözüm yoktur.
- Ceza adalet sistemi veya ceza kanunları toplumsal problemleri çözmenin bir aracı olabilir. Fakat her zaman kullanılacak tek araç değildir.
- Polis, problemin sadece göstergesi olan çok sayıda, sürekli tekrarlanan olaylara cevap vermek yerine toplumsal problemleri önlemek için çalışırsa başarısını artırabilir.

- Toplumsal problemlere etkili çözümler geliştirmek geleneksel, basit polisiye uygulamalardan ziyade öncelikle problemleri analiz etmeyi gerektirir.
- Polisin toplumda bir çok şeyi etkileyecek gücü olmasına rağmen kapasitesinin, imkanlarının oldukça sınırlı olduğu unutulmamalıdır.
- Polis toplumsal normlara uygun davranılıp, davranılmadığını kontrol eden rolünü toplumu cesaretlendirici bir unsur olarak kullanabilir.

POP, problemleri tanımlama, analiz etme ve problem nedenlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik çözümleri uygulama üzerine odaklanır. Toplum içinde yaşayanlar, yerel iş yerleri, resmi kurumlar analiz ve çözüm aşamasında merkezi katılımcılardır. POP, hizmet için çağrıya yönelik tepkisel polislik yerine önlemsel polisliğe, belirtilerinden çok problemin ana sebeplerine, tekil polis müdahalelerinden, çok taraflı toplum odaklı müdahalelere odaklanır. POP, problemleri tutuklama ve benzeri müdahalelerle çözümüne gidilen münferit olaylar olarak değil, uzun vadede ve kapsamlı bir usulle ele alır (Capowich ve Roehl, 1994, s.128)

Problemler ele alınırken sistematik bir sürecin olması gerektiğini öne süren Goldstein, süreç içerisinde problemlerin kesin bir şekilde tanımlanması, incelenmesi, alternatif çözümler üretilmesi ve bu alternatiflerin ölçülmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Goldstein'in problem çözme süreci, Eck ve Spelman (1987, s.42-43) tarafından 4 bilimsel basamağa dayalı olarak formüle edilmiştir. Kısa adı SARA (*Scanning, Analysis, Response and Assessment*-Tarama, Analiz, Cevap ve Değerlendirme) modeli olarak adlandırılan POP'un bilimsel dört basamağı şunlardır:

Tarama: problemi tanımlama

Analiz Etme: problemin sebeplerini, kapsamını ve etkilerini öğrenmek

Cevap-Karşılık: problemi çözmek-etkilerini hafifletmek için faaliyette bulunmak

Değerlendirme: yapılan çözüm faaliyetlerinin çalışıp, çalışmadığını belirlemek

Tarama aşaması: Problem-Çözme sürecinin ilk aşaması tarama yani problemi tanımlamaktır. Problemden kastedilen, toplumda meydana gelen, bir veya bir kaç yönden birbirine benzeyen, topluma zarar veren veya verme potansiyeli olan, hem halk hem de poliste ilgi ve endişeye sebep olan bir grup olaydır (Savannah Police Department,1994, s.5). Problemden etkilenen herkesin ortaklaşa bir problem tanımı yapması, bu tanımda anlaşma sağlanması önemlidir (Palmiotto, 2000, s.178).

Problemi tanımlamanın en önemli amacı, bir problemin gerçekten var olup olmadığına karar vermek, daha ileri bir analizin gerekli olup olmadığı konusunda ilk incelemeyi yapmaktır. Problemin tanımı yapılırken gereken bilgiler; aynı bölgeden benzer bir dizi olaylar için tekrarlanan çağrılar, hizmet çağrısı bilgileri, vatandaş şikâyetleri, nüfus bilgileri, kurumlardan gelen bilgiler, toplumsal konularla ilgili medya ve gazete yayınları, resmi gözlemler ve toplum araştırmaları gibi kaynaklardan elde edilebilir (Peak, 2003, s.150).

Problem tanımlanırken toplanan bilgileri; yer, zaman, kasıt, taksir, suça dâhil olan kişiler (mağdur, sanık, iştirakçi vb.) gibi birçok bileşen dâhilinde değerlendirerek benzer özellik taşıyan olayları gruplandırmak gerekir (Goldstein, 1996, s.194). Kısacası tarama aşaması, suç sorununun durumu ve boyutları hakkında gerekli tüm verilerin toplanarak mevcut sorunların tanımlanması, var olan problemlerin doğrulanması ve problemlere ilişkin verilerin ileriki aşamalarda kullanılmak üzere işlenmesi aşamasıdır.

Analiz aşaması: Bu aşama problem çözme modelinin kalbi olarak görülebilir. Çünkü bu aşamada yapılacak bir hata diğer aşamaları etkisiz kılacak ve uygun olmayan sonuçlara sebep olacaktır (White, 2007, s.96).

Analiz bölümünde sadece suç kayıtları ve geçmiş suç raporlarına bağlı kalınmayıp, çeşitli kamusal ve özel kaynaklardan toplanan bilgiler ışığında problemler iyice tanımlanmalıdır. Bu aşamada probleme dair 5 N 1 K (kim, ne, ne zaman, nerede, nasıl ve niçin) sorularının eksiksiz cevaplanması ve probleme neden olan faktörlerin belirlenmesi gerekir. Önemli olan, problemin ne olduğunu (sınırlarını, doğasını ve sebeplerini) anlamak ve çözüm için çeşitli yollar formüle etmektir (Keppeler ve Gaines, 2011, s.220; Swanson, Territo ve Taylor, 2001, s. 22). Analiz aşaması “suç üçgeni” denen suçun nasıl işlendiğinin kavramsal çerçevesini çizen teoriyle yakından ilgilidir. Bu teori suçun oluşması için 3 unsurun yani zararlı bir davranışı yapma konusunda motive olmuş bir *suçlunun(zanlı)*, savunmasız bir *mağdurun* (kurban) ve suçlu ve mağdurun aynı zamanda *aynı yerde(mekânda)* buluşmasını şart koşar. Bunlardan biri dışarıda kalırsa suç işlenemez. İşte analiz aşamasında bu suç üçgeninin üç temel unsuru arasındaki ilişkiyi anlamak polis memurlarının problemi derinlemesine anlamasına ve çözümlemeler yapmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu suç üçgeni çerçevesinde yapılacak analizler, problemin oluşturduğu suçun temelinde yatan şartların daha derinlemesine anlaşılmasında ve suçu önleyecek, kontrol altına alacak tedbirlerin

geliştirilmesinde de yardımcı olacaktır (Grant ve Terry, 2005, s.309; Peak and Glenson, 1999, s.91).

Analiz aşamasının sonucunda beklenen, problemlerin nedensel ağırlıklı çözümünün yapılması ve bu sonuçlara en uygun olabileceği düşünülen alternatif problem çözümü yöntemlerini ortaya koymaktır. Tüm bunlar probleme çok farklı yönlerden yaklaşılmasını gerektirir (Goldstein, 1996, s. 196).

Analiz aşamasına sırasıyla şu işlemler yerine getirilir (Güçlü, 2008, s.26).

- Probleme öncülük eden ve eşlik eden şartları ve olayları anlamak ve tanımlamak;
- Toplanacak ilgili verileri tanımlamak;
- Problemin türü hakkında ne biliniyorsa araştırmak;
- Günümüz itibari ile problem nasıl tanımlanmış, uzantısı nedir ve güncel cevapların içeriği hakkında döküm çalışması yapmak;
- Mümkün olduğunca özel olarak problemin alanını daraltmak;
- Problemin daha derinlemesine anlaşılmasında yardımcı olabilecek değişik kaynakları tanımlamak;
- Problemin neden kaynaklandığı konusunda işleyen bir hipotez geliştirmek.

Kısaca özetlersek analiz aşaması, problemin daha derinlemesine anlaşılmada yardımcı olabilecek değişik kaynakların tanımlanmasına dair çalışmaların yapılması, tanımlanan probleme öncülük ve eşlik eden şartlar ile olayların, fiziksel ve durumsal koşulların anlaşılmasına, ortaya çıkış nedenlerine, şekillerine ilişkin tespitler yapmak, döküm çalışması yapmak, yani, probleme ilişkin elde edilen verilerin, suçun önlenmesine dair stratejilerin geliştirilebilmesine imkan sağlayacak hale getirilmesi aşamasıdır.

Cevap aşaması: Problemlere ilişkin analizler doğrultusunda önleyici güvenlik tedbirlerinin gözden geçirilmesi ve planlanması, ortaya çıkan alternatif projeler içerisinden sorunun çözümüne ilişkin en ümit verici, uygulanabilir ve ekonomik olan önleyici güvenlik tedbirinin seçilip uygulamaya konması aşamasıdır.

Cevap (Müdahale) aşamasında yapılması gerekenler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Yeni müdahaleler için beyin fırtınası,
- Benzer problemler karşısında diğer toplulukların neler yaptığını araştırmak,
- Alternatif müdahalelerden uygun olanı seçmek,
- Müdahale planı hazırlamak ve sorumlu diğer birimleri tespit etmek,

- Uygulanan müdahale için spesifik bir amaç ortaya koymak,
- Planlanan aktiviteleri uygulamak (Popcenter, 2003).

Değerlendirme aşaması: POP'un bilimsel dördüncü basamağı olan değerlendirmede, çalışan personel müdahalenin etki ve etkililiğini değerlendirir. Kısaca çözüm için yapılan uygulamalar işe yaramakta mıdır? Problemin temelindeki koşullar belirlenebilmiş midir? sorularının cevabı aranır (White, 2007, s.97). Elde edilen sonuçlar, uygulanacak yeni müdahalelerde kullanılmak, daha fazla bilgi toplamak veya problemi tekrar tanımlamak için kullanılabilir (Swanson ve diğerleri, 2001, s. 22). Problemin azaldığını veya ortadan kalktığını göstermesi açısından, geleneksel değerlendirme (suç raporları, hizmet çağrısı sayısı, istatistikler vb.) yöntemlerine ek olarak aşağıdaki göstergelere de bakılabilir;

- Sürekli mağduriyete neden olan suçların azalması,
- Birbiriyle ilgili suç ve olaylardaki düşüş,
- Hedef olarak belirlenen bölgedeki sosyal, ekonomik iyileşme göstergeleri,
- Vatandaş memnuniyetinin polisin problemleri ele almasıyla artması,
- Sorunlarla bağlantılı azalan korkudur (Peak, 2003, s. 158).

Toplumunsal problem ve olayların nedenine odaklanmada polisin en büyük yardımcısı toplumdur. Toplumun problemlerini en iyi yine toplumun kendisi ortaya koyabilir. Bu nedenle problemlerin tespitinde polis, halkla işbirliği anlayışı içinde iletişim kanallarını açık tutarak birlikte çalışmalıdır. Toplumun katkısı sadece problemin ve suça neden olan koşulların tespit edilmesinde önemli değildir. Aynı zamanda çözümünün üretilmesinde de toplum bir o kadar etkin rol oynamalıdır. Sorunun kaynağı toplum içinde olduğu düşünülürse çözümde yine toplumla ve toplumsal kaynaklarla olacaktır. Ayrıca her toplum kendine has kültürel ve sosyal dokuya, farklı çevresel şartlara sahip olabilir. Bu da her toplum için suçla etkin mücadele ve sorunların çözümüne yönelik değişik strateji ve taktikleri zorunlu kılabilir. Bazı toplumlar problemin çözümüne fiilen katkıda bulunabileceği (halk devriyeleri, komşu kollama vb.) gibi bazı toplumlar ise maddi imkânlarını kullanarak (özel güvenlik, kamera sistemi, elektronik kapı yaptırılması vb.) problemin çözümüne yardımcı olabilirler (Sözer ve Ekici, 2010, s.6).

POP'un geleneksel polisliğin olay temelli, tepkisel (reaktif) yaklaşımına karşı olaylar olmadan önlemeyi amaçlayan önlemsel (proaktif) bir yaklaşım önermesi ve

uygulanmasında da halkın desteğinin önemli bir rol oynaması bu stratejiyi TDP ile ilişkilendirmektedir. Bu ilişki o kadar iç içe geçmiştir ki TDP ile POP birbirlerinin tamamlayıcısı olarak görülmektedir. Bu iki strateji arasında düşünce bazında çok küçük bir fark vardır. POP polisin suçla mücadelede etkin olamayışına karşın bir reçete mahiyetinde iken TDP, daha geniş felsefi bir altyapı ile polis ve halk ayrışmasını önlemeyi, bizzat halkı toplumsal sorunlarda ve çözümlerinde etkin kılmayı amaçlayan paradigma değişimini temsil etmektedir. Her iki yaklaşımda da toplumun polise suçla mücadelede işbirliği yapması ve katkı sağlaması esası öngörüldüğü için POP yaklaşımının TDP'ye düşünsel altyapı oluşturduğu söylenebilir.

2.1.2. Kırık Camlar Teorisi

Kırık Camlar Teorisinin kaynağı, siyasal bilimci James Q. Wilson ve kriminolog George L.Kelling tarafından New Jersey eyaletinde 27 şehirde gerçekleştirilen “Güvenli ve Temiz Semt Programı” uygulamalarının incelenmesi sonucunda 1982’de The Atlantic Monthly’de yayımladıkları “Kırık Camlar: Polis ve Semt Güvenliği (Broken Windows, s. The Police and The Neighborhood Safety)” başlıklı makaledir. Bu teorik temelli makale polis halk arasında işbirliğinin geliştirmesi çerçevesinde farklı polisiye stratejilerin düşünsel temelini oluşturmuştur.

Teorinin dayandığı temel, bir toplumda sosyal düzensizlik belirtisi olan eylemler önlenmezse veya gerekli tedbirler alınmazsa, sosyal kontrolsüzlük belirtisi olarak algılanır, bu da halkta suç korkusu ve suçların işlenmesi için uygun ortam algılaması yaratır düşüncesidir (Palacı, 2008, s.25).

Wilson ve Kelling’e göre sosyal düzensizlikle suç arasında kaçınılmaz bir bağlantı mevcuttur. Teoriye adını veren “Kırık Cam” toplumsal düzensizliği temsil eden bir metafor olarak kullanılmaktadır. Polisler ve sosyal psikologların ortak görüşüne göre, eğer bir binanın herhangi bir penceresi kırılmışsa ve tamir edilmeden bırakılırsa geri kalan bütün pencereler de kısa zamanda kırılacaktır. Bu durum suç oranlarının düşük veya yüksek olduğuna bakılmaksızın her bölge için geçerlidir. Pencerelerin tamamı kırılacak gibi bir sonuca ulaşamamakla birlikte her bölgede pencerelerin kırıldığı gözlenmiştir. Tamir edilmeyen bir pencere hiç kimsenin umursamadığının bir göstergesi olmakta ve insanlara pencere kırmanın bir maliyeti bulunmadığı düşüncesini yerleştirmektedir (Kelling ve Wilson, 1982, s.31).

Kelling ve Wilson (1982), suç ile toplumsal düzensizlikler arasında gelişerek yayılan kuvvetli bir ilişkinin olduğu yönündeki varsayımlarını desteklemek amaçlı Standford üniversitesinden psikoloji profesörü Philip Zimbardo'nun 1969 da “Kırık Camlar” teorisini test eden deneylerini örnek olarak vermişlerdir.

Zimbardo üzerinde plakası olmayan bir otomobili motor kapağı açık vaziyette New York kentinin suç profili yüksek olan Bronx semtinde; benzer bir otomobili de Kalifornia eyaletinde Bronx’a göre daha düzenli bir semt olan Palo Alto’da bir cadde üzerinde park halinde bırakmıştır. Bronx’taki araç, “terk edilmesinin ardından” 10 dakika içerisinde sokak serserileri tarafından saldırıya uğramıştır. Bilinenlerin aksine, saldırı yapan yetişkinlerin çoğunluğu iyi giyimli, temiz ve beyaz kişilerdir. Palo Alto’daki araca ise bir haftadan uzun bir süre hiç kimse müdahale etmemiştir. Sonra Zimbardo aracın bazı parçalarını balyozla parçalamıştır. Bunun üzerine kısa süre içerisinde araç alt üst edilerek harap hale getirilmiştir. Üstelik araca saldırıda bulunan vandalistlerin görünüşte saygın beyazların olduğu gözlemlenmiştir (Kelling ve Wilson, 1982, s.32).

Bu deneyde Bronx ile Palo Alto semtleri arasındaki fark, sakinlerinin semtleri ile ilgili algılamalarından kaynaklanmaktadır. Bronx’ta nasılsa kimse ilgilenmiyor düşüncesine dayalı terk edilmiş araçlara zarar verilebilir algısı yerleşmiş iken Palo Altoda özel mülkiyetin önemli addedilmesine dayanan, bunlara zarar verme durumunda cezai müeyyideye tabii tutulacağı düşüncesi yerleşmiştir. Fakat deney şu noktayı da göstermiştir ki, Palo Altoda bile “kimsenin umurunda değil, nasılsa kimse ilgilenmiyor” algısının varlığını gösteren iz ve emareler görüldüğünde kanuna saygılı normal insanlar bile suça meyleden davranışlar sergileyebilmektedir.

Kırık camlar teorileriyle, Wilson ve Kelling (1982) toplumsal düzensizliklerin ve çevrenin bakımsızlığının suç korkusu oluşturduğunu, suç korkusunun da sosyal birlikteliği zayıflattığını ileri sürmüşlerdir. Onlara göre bir mahallede kimsenin ne olup bittiğini umursamadığına dair fiziksel ve sosyal bir işaretin mevcudiyeti daha farklı ve daha ciddi suç ve düzensizliklerin bu bölgeye gelmesi için bir çekim kuvveti oluşturacaktır. Kimse mahallenin düzensizliğinden kendini sorumlu hissetmezse, mahalle sakinleri bir araya gelip yaşadıkları durumu değiştirmek için bir şeyler yapmazsa, suçluların sosyal kontrol eksikliğini hissettikleri böylesi mekânları mesken edinmeleri kaçınılmaz hale gelecektir. Hayat kadınları, uyuşturucu satıcıları, dilenciler, cam siliciler bu bölgeleri mesken tutmaya başladığında kanuna saygılı vatandaşlardan

kaçabilenler bu bölgelerden taşınacak, kaçamayanlar da bölgelerindeki sosyal birliktelik ve faaliyetlerden el çekeceklerdir. Sosyal birlikteliğin ve sosyal kontrolün azaldığı bu atmosfer, bölgeyi suça meyilli ve olanaklı hale getirip daha ciddi suçların bölgeye çekilmesine zemin oluşturacaktır (Sözer ve Ekici, 2010, s.7).

Wilson ve Kelling (1982) kırık camlar teorileriyle esas olarak toplumsal düzen kavramının önemi üzerinde durmuşlar ve TDP ile toplumsal düzenin sağlanması arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Onlara göre bir toplumda geniş bir çevreye yayılmış sosyal ve fiziki düzensizlikler o toplumda varolan gayriresmi sosyal kontrol sistemini ve sosyal ilişkileri düzenleyen mekanizmaları bozmaktadır. Bu bozulma sonucunda toplumdaki suç ve suç korkusu artmaktadır. Dolayısıyla polis için düzensizlikleri kontrol altında tutmak, hem suçu hemde toplumsal yozlaşmayı önlemek amaçlı stratejik bir zorunluluk haline gelmiştir (Xu, Fiedler and Flaming, 2005, s.148).

Kırık Camlar Teorisinin üzerinde durduğu, TDP felsefesine teorik zemin hazırlayan bir husus da polisin ve vatandaşların birlikte sosyal düzensizlikleri ve toplumda önemsiz görülen problemleri ortaya çıkarması ve bunları çözmesi ile daha büyük suçların önleneceği düşüncesidir (Scott, 2000, s.24). Kırık Camlar Teorisi suç problemine farklı bir bakış açısıyla yaklaşmış ve ciddi suçların iki temel sebebi olduğunu ileri sürmüştür. Bunlardan birincisi; suçun vuku bulduğu çevredeki sosyal kontrol sisteminin (toplumsal otokontrol) bozulması ya da çökmesidir. İkincisi ise polisin toplumdaki küçük görülen problemlerin (toplumsal düzensizlik belirtisi olan davranışlar) büyümeden önce tespit etmedeki dikkatsizliği ya da etkisizliğidir (Greene, 2000, s.317).

Kelling ve Wilson (1982) polisin suçla mücadeleci (crime fighting) kimliğinden önce toplumsal düzeni sağlayıcı fonksiyonun öne çıkarılması gerektiğini düşünmektedirler. Onlara göre; toplum düzenini sağlamada polisin temel rolü, informal kontrol mekanizmalarını aktif hale getirmektir. Polisin söz konusu toplumsal düzeni sağlayıcı fonksiyonun hayatın içinde en önemli uygulaması yaya devriye hizmetleridir. Yaya devriye motorize devriyeye oranla daha etkilidir. Teorik olarak araç içerisinde devriye görevi ifa eden polis memuru yaya devriye görev yapan memurla aynı oranda gözlem yapabilmektedir. Yine teorik olarak, motorize görev yapan görevli yaya devriyenin konuştuğu kişi sayısı kadar kişiyle konuşabilmektedir. Fakat devriye otomobili polis-halk diyalogunu olumsuz etkileyen bir bariyere dönüşebilmektedir.

Yaya devriye hizmetlerinde ise polis ile vatandaş arasında bariyer olabilecek bir engel yoktur. Yaya devriyenin motorizeye göre en önemli avantajı halkla daha yakın ilişki kurmaya müsait olmasıdır. Ayrıca halkın polisle iletişim kurmak, polisle fikirlerini paylaşmak ve bilgi vermek konusunda istekli olmasının da yüz yüze ilişkilerin ön planda olduğu yaya devriyeyi sosyal düzeni sağlamada en önemli polisiye uygulama haline getirmiştir (Kelling ve Wilson, 1982, s.35-36).

Bir çok bilim adamına göre TDP uygulamaları “Kırık Camlar” teorisini temele alan polislik modeli ile başlamıştır. “Kırık Camlar” teorisini temele alan polislik modelinin üç temel noktası vardır. Bunlar:

- Mahalledeki toplumsal düzensizlik korku oluşturur.
- Bir mahallede toplumsal düzensizliğin olduğunu gösteren davranışların varlığı suçun oluşmasını cesaretlendirici etki yapar.
- Vatandaşlarla işbirliğine ve yardımlaşmaya dayanan TDP uygulamaları önemli bir gereklilik olarak görülmelidir (Dempsey ve Forst, 2011, s.168).

Kırık camlar teorisini temel alan diğer bir polislik uygulaması ise “*sıfır tolerans*” adı verilen polis uygulaması ve stratejisidir. Ortaya çıkmalı 20 yıldan fazla olan bu strateji temelde polisin toplumsal düzensizliklere ve küçük suçlara odaklanması gerektiğini savunmaktadır (White, 2007, s.118). Sıfır Tolerans Polisliği, bozulan toplumsal düzenin tekrar sağlanması amacı ile ceza ve diğer kanunların katı ve istisnasız bir şekilde uygulanması gerektiğini ileri sürer. Toplumsal düzenin katı tedbirler alarak sağlanması, toplumun üyelerini hem kendi toplumlarının düzenini sağlamadaki rolüne karşı duyarlı hale getirecek hemde suç korkusunu azaltacaktır. Ayrıca suç işleme potansiyeli olanlara kanunları dikkate almaması durumunda kesinlikle bir müeyyide ile cezalandırılacağı mesajını da vermektedir (Walker ve Katz, 2008, s.228).

Sıfır Tolerans Polisliğinin tam ve kesin bir tanımı yapılamasa da kavramsal olarak dayandığı temel prensipler şöyle sıralanabilir:

- Suça ödün vermeme: küçük veya önemsiz dahi olsa suç işleyenlere kesinlikle kanunların katı şekilde uygulanacağı ve cezalandırılacakları mesajının verilmesi
- Katı ve inisiyatif kullanılmayan bir kanun gücü kullanımı
- Küçük veya önemsiz dahi olsa suç ve toplum düzenini bozan davranışlara karşı polis birşeyler yapmalı: Polis suç ve toplum düzenini bozan davranışları

önemsememezlik yapamaz, toplumun yaşam kalitesini düşüren her türlü davranışa müdahale eder (Marshall, 2008, s.3).

Sıfır tolerans, polisin genelde büyük sorunlar olarak görmediği ve hakkında inisiyatif kullanıp işlem yapmadığı durumlara karşı katı bir tutumla her seferinde müdahalede bulunması ve gereken işlemi istisnasız olarak yapması olarak açıklanabilir. Örneğin, polis sıfır tolerans uygulamalarında, sokak (duvar) yazılarına müsaade etmez, sokaktaki uyuşturucu madde ve alkol kullananlara gerekli işlemi yapar, trafikte oto camlarını temizlemeye çalışan kişilere izin vermez, dilencileri toplar ve tüm bu yaşam kalitesine yönelik işlenen hafif suçlara ve kabahatlere istisnasız işlem yapar. Bunun sonucunda düzensizliğe karşı sert tedbirler alınarak daha ciddi suçların bölgeye hâkim olması engellenir (Sözer ve Ekici, 2010, s.8).

Yine sıfır tolerans polisliğinin, önemsiz suçlara güçlü bir kolluk müdahalesiyle önemli suçların ortaya çıkmasının önleneyeceği ve suç oranlarının düşeceği düşüncesine dayandığı da ileri sürülmektedir (Gareth, 1999, s.17).

Sıfır tolerans polisliği uygulamasından önce 1990 yılında New York'ta suç oranlarında azalma olmaya başlamıştır. Fakat 1993 yılında New York Polis Teşkilatında uygulamaya konulduktan sonrada bu azalma artarak devam etmiş, 1990 ile 1996 yılları arasında rapor edilen suçlarda %34.7 azalma ve 1994, 1995 ve 1996 yıllarında da %9 dan fazla oranda azalma olmuştur (NLA, 2008, s.3).

Sıfır tolerans polisliği uygulamasının sonuçlarını inceleyen George Kelling ve William Sousa'nın 2001 yılındaki "Polislik Önemli Mi? New York Şehri Polis Reformu Üzerine Bir Analiz" (*Do Police Matter? An Analysis of the Impact of New York City's Police Reforms*) adlı çalışması ile Ulusal Ekonomik Araştırmalar tarafından yayınlanan 2002 tarihli Hope Corman ve Naci Mocan'ın "Jop, Sopa ve Kırık Camlar" (*Carrots, Sticks and Broken Windows*) adlı çalışması aynı sonuçlara ulaşmıştır. Bu iki çalışmada polisin suça sıfır tolerans anlayışının toplumsal düzeni bozan kabahat nevinden küçük davranışların bile sert bir tutumla tutuklamaya varan uygulamaları 90'lı yıllar boyunca suçu azalttığı bildirmiştir (Harcourt ve Ludwig, 2006, s.276-277).

Sıfır tolerans teorisinin savunucuları sonuç olarak, sıfır tolerans tarzı polisliğin önemli önemsiz her iki türde suçlarda ve toplumdaki suç korkusunda azalma, polise güvende de artışa neden olduğunu ileri sürmektedirler. Bunun yanında sıfır tolerans teorisi polisin, mahkemelerin ve cezaevlerinin işyükünü artacağı ve polis halkla

ilişkilerini olumsuz şekilde etkileyeceği yönünde eleştirilmektedir (Marshall, 2008). İkinci bir eleştiri noktası ise sıfır tolerans tarzı polisliğin diğer polislik (TDP ve Problem Odaklı Polislik) stratejileri gibi yenilik içermediği, hatta geleneksel polisliğin baskıcı olarak kabul edilen, çatışmaya dayalı, her zaman düşük suç ve düzensizlik oranına odaklanan anlayışına bir geri dönüşü temsil ettiğidir (Greene, 2000, s.318).

1990'lı yıllarda suç oranlarının ciddi oranlarda düşmesi “Kırık Camlar Teorisi”nin önemini göstermiş, birçok kriminolog ve suç araştırmacısının dikkatini çekmiştir. Araştırmacılar, her ne kadar suçların esas nedenlerini (root causes) görmezlikten geldiği, suçun sadece polisiye önlemlerle engellenebileceği düşüncesine aşırı bağımlılığı, suçlardaki düşüşün başka nedenlerden kaynaklanmış olabileceği, resmi istatistiklerin küçük suçlarla ilgili yapılan yakalamaların büyük suçları engellediğine ait varsayımları doğrulamadığı gibi eleştirel fikirleri ileri sürseler de “Kırık Camlar Teorisi” 1980 sonrası toplum destekli polislik akımının gelişmesinde temel referanslardan birisi olmuştur (Demir, 2008, s.18).

Kırık camlar teorisi, sosyal birlikteliğin, sosyal kontrolün ve sosyal düzeni sağlamanın suçları önleyeceği tezine dayanmaktadır. Polis önemli önemsiz, büyük küçük ayrımı gözetmeden toplumda problem oluşturabilecek her türlü suça ve olumsuz davranışa karşı müdahale edip, çözüm üretmelidir. İşte kırık camlar teorisinin farklı olarak önerdiği de toplumun kırık camları onarma iradesi göstermelerini sağlayacak faaliyetlerde bulunmak, ilgili kurum ve kuruluşları ve semt sakinlerini harekete geçirerek, desteklerini alarak sosyal kontrolü sağlayacak tedbirleri almak ve bu sayede suç ve suçluların bu bölgeyi mesken tutmalarını önlemektir.

2.1.3. Sosyal Düzensizlik Teorisi

Günümüzün modern toplumlarında kentleşmeyle beraber artan suç ve suçluluk olgusu araştırmacıları suç ve sosyal çevre üzerinde çalışmaya itmiştir. Bu bağlamda “*Sosyal Düzensizlik Teorisi*” sosyal çevre ve suç arasındaki etkileşimi inceleyen en önemli teorilerden birisi olarak kabul edilmektedir. Teori, suç ve suçluluğun oluşumu ile ilgili olarak sadece suç işleyen bireylerin kişisel özelliklerinin değil bunun yanı sıra suçlu bireyleri kuşatan sosyal çevrenin etkisinin de önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Suç ekolojisi ve sosyal çevre konusunda daha önce yapılmış çalışmalar olmasına rağmen 20'nci yüzyılın başlarında Shaw ve McKay tarafından geliştirilen

sosyal düzensizlik teorisinin birçok yönden modern kriminolojinin temellerini oluşturduğu kabul edilmektedir (Başbüyük ve Karakuş, 2010, s.65).

Sosyal düzensizlik teorisi (social disorganization), 1940'li yılların başında, Shaw ve McKay'ın suçun ekolojik incelemeleri çerçevesinde yaptıkları araştırma bulguları sonucu ortaya çıkmıştır. Shaw ve McKay'e göre suçun yaygın olarak ortaya çıktığı merkezlerin (semt) bir takım özellikleri ile suç oranları arasında bir ilişkisi söz konusudur. Bu nedenle sosyal düzensizlik teorisini, suçun şehir merkezlerine nasıl yerleştiğini, hangi faktörlerin etkili olduğunu resmeden bir teori olarak nitelemek mümkündür (Kızmaz, 2005, s.151).

Sosyal düzensizlik teorisi, sık ikamet değişikliğinin, heterojen nüfus yapısının (farklı altyapı ve etnik kimliklere sahip nüfus), fakirliğin ve devamlı değişen sosyal dokunun mahalle sakinlerinin arasındaki iletişimi, sosyal ilişkileri ve bağımlı zayıflatıldığını ve sosyal organizasyonsuzluk olarak adlandırılan bu durumun suçu teşvik edici bir ortam oluşturduğunu öne sürmektedir (Shaw & McKay, 1972'den aktaran Sözer ve Ekici, 2010, s.9). Sosyal düzensizlik teorisinin temeli Park ve Burgess'in Şikago kentinde daha önceden gerçekleştirdikleri araştırmalara dayanmaktadır. Özellikle 1860-1910 yılları arasında endüstrileşme ve kitlesel göçler sonucunda Şikago kentinin nüfusunun hızlı bir biçimde artması ve bununla ilişkili olarak kentte çok önemli sosyo-kültürel ekonomik ve demografik problemlerin ortaya çıkması, bazı sosyal bilimcilerin bu alana dikkat kesilmelerine neden olmuştur. İlk olarak Park ve meslektaşları, kentteki nüfus artışıyla birlikte ortaya çıkan bu gelişmeleri, insan-çevre etkileşimi çerçevesinde ele almışlardır. Park ve Burgess'in geliştirdiği insan ekolojisi kuramı, daha sonraları Shaw ve McKay tarafından suçluluk araştırmalarına uygulanarak daha geliştirilmiştir (Bohm, 1997, s.72).

Park ve Burgess geliştirdikleri İnsan ekolojisi modelinde yüksek suç oranlarını suçun işlendiği bölgenin özelliklerine göre açıklamışlardır. "Ortak Merkezli Bölgeler Teorisi (*Concentric Zone*)" adını verdikleri teorilerinde, Şikago kentini bu şehirde yaşayanların sosyal özelliklerine göre iç içe geçmiş beş ayrı bölgeye ayırmışlardır. Bu bölgeler içerisinde suçun en yoğun olarak görüldüğü bölgenin ise "bölge 2" diye adlandırdıkları geçiş bölgesi olduğunu tespit etmişlerdir. Yeni gelişmekte olan sanayi tesislerinin hemen yakınında olan ve yaşam kalitesinin çok yüksek olmadığı bu bölgede, genellikle çevredeki fabrikalarda çalışan göçmenler ile ekonomik durumu iyi olmayan

işçiler yaşamaktadırlar. Bu bölgenin temel özelliği, bölgede çok hızlı bir nüfus hareketi olmasıdır. Ekonomik durumunu düzelterken işçilerin şehrin yaşam kalitesi daha yüksek olan başka bölgelerine göç ettikleri ve onların yerini ise çoğunluğunu göçmenlerin oluşturduğu yeni işçilerin aldığı gözlenmiştir. Bu mahallelerdeki bu hızlı nüfus değişimi ve yaşayanların değişik etnik özelliklere sahip olması nedeniyle, bölgede sosyal kontrol mekanizmaları gelişmemiş, aynı mahalleyi kullanma bilinci şeklinde bir ortak anlayış gelişmemiştir. Bölge kelimenin tam anlamıyla bir geçiş bölgesi haline gelmiştir. Sosyal kontrol mekanizmalarının gelişmemesi nedeniyle de buralar suçun en yoğun olarak görüldüğü yerler olarak ön plana çıkmıştır (Başbüyük ve Karakuş, 2010, s.72).

Shaw ve McKay (1972) bir bölgelerde suçun yoğunlaşmasının orada yaşayanların biyolojik, fizyolojik veya psikolojik özelliklerinden daha çok yaşadıkları sosyal çevrenin özellikleri olan etnik çeşitlilik, nüfus hareketliliği, düşük gelir düzeyi ve yoksulluk ile sağlıklı aile yapısının bulunmaması ile bağlantılı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Shaw ve McKay'ın ileri sürdüğü en önemli iddialardan bir tanesi de hızlı nüfus değişimlerinin toplumdaki resmi ve gayri resmi sosyal kontrol mekanizmalarını zayıflatmak yoluyla sosyal düzeni olumsuz etkilediğidir. Diğer bir ifadeyle sosyal yapısı oturmuş, daha az değişken ve toplumun çoğunluğu tarafından benimsenmiş ortak değer ve normların olduğu toplumlarda suç oranları daha düşük olacaktır. (Dolu, 2010, s.211; Shaw ve McKay, 1972'den akt. Başbüyük ve Karakuş, 2010, s.74).

Sosyal Düzensizlik Kuramı'nın teorisyenleri, sosyal çözülmenin en çok kent yapısında ortaya çıktığını varsayarak, kentleri suç üreten mekânlar olarak kabul etmişler ve bu nedenle şehirlerin belirli bölgelerini, sapma ve suç araştırmaları için birer laboratuvar olarak görmüşlerdir. Özellikle fuhuş ve intiharların, sapıcı ve suç eylemlerinin en çok gerçekleştiği bölgeleri “çöküntü bölgeleri” ya da “çözölmüş alanlar” olarak nitelendirmişlerdir. Bu nedenle bu kuramın temel vurgusu; heterojen yapı, çöküntü bölgeleri, sosyal hareketlilik, sanayileşme ve kentleşme gibi değişkenlerin, doğrudan veya dolaylı olarak suçluluk üzerindeki etkilerine dikkat çekmek olmuştur. Sosyal düzensizlik kuramına göre, yoksulluk, kültürel heterojenlik ve fiziksel hareketlilik gibi şehir yaşamını karakterize eden faktörler sosyal çözölmeye yol açmaktadır. Sosyal olarak çözölmüş, düzensiz hale gelmiş toplumlarda ise geleneksel sosyal denetim unsurlarının zayıflamış, suçlu alt-kültürünün gelişmesi kolaylaşmış ve bireylerin suç işleme olasılıkları artmıştır (Beşe, 2013, s. 22; Kızmaz, 2005, s.153).

Shaw ve McKay'ın (1972) çalışmalarından hareketle sosyal düzensizlik teorisinin temel varsayımlarını şu şekilde özetleyebiliriz.

- Suç oranları özellikle alt sosyo-ekonomik sınıftan bireylerin yoğunlukta olduğu mahallelerde yıkıcı toplumsal etkilere sahiptir.
- Bireysel özelliklerden ziyade çevresel faktörler suçun temel sebeplerini oluşturmaktadır.
- Etnik farklılıklar göz ardı edilse bile alt sosyo-ekonomik gruba mensup bireylerin yaşadığı mahallelerde suç oranları daima diğer mahallelere oranla daha yüksektir.
- Mahallelerdeki sosyal bağların zayıflığı ve sosyal kontrolün etkisiz hale gelmesi suça etki eden temel faktörler arasındadır. Toplumsal değerler, kurallar ve birlik bireylerin davranış kalıplarını belirleyen önemli unsurlardandır (Kartal, 2011, s.44).

Sosyal düzensizlik Teorisini test eden çalışmalarında Sampson ve Groves sosyal düzensizliğin doğrudan suça neden olmadığını savunmuşlardır. Sampson ve Groves'un sosyal düzensizliğin kaynağı olarak gördüğü düşük ekonomik statü, etnik çeşitlilik, nüfus hareketliliği, aile yapısındaki sorunlar ve kentleşme gibi yapısal sorunlar, zayıf yerel arkadaşlık ve dostluk ilişkileri, gençlik gruplarının denetim ve kontrolünün yetersizliği ile sivil organizasyonlara düşük seviyede katılım gibi sonuçlar doğurmak suretiyle geleneksel sosyal kontrol mekanizmalarını çökertmektedir. Sosyal kontrol mekanizmalarının çöküşü de sonuçta suça sebebiyet vermektedir (Sampson and Groves'dan akt. Dolu, 2010, s.213).

Sosyal Düzensizlik Teorisinin üzerinde durduğu kavramların başında sosyal kontrol (social control) gelmektedir. Sosyal kontrol basitçe *“belli bir davranışı gerçekleştirme konusunda toplumun bireye etkisi, baskısı olarak tanımlanabilir”* (Tan,1981, s.121). Yani sosyal kontrol sosyal düzenin devamını sağlamak, sapmayı önlemek için, toplum veya sosyal gruplar tarafından kullanılan mekanizmaların ve araçların bütünü kapsamaktadır. Sosyal kontrol toplumsal birlik ve bütünlüğün tesisi, toplumsal huzurun temini açısından önemli görülmektedir. Bu özelliklerinden dolayı kriminologlar sosyal kontrol teorisinden suçu önlemede faydalanılabileceğini vurgulamışlardır (İçli ve Burcu,1993, s.44). Sosyal kontrolün suçu önleme fonksiyonunda üç düzeydeki etkisi önemlidir. Bu düzeyler ana başlıklarıyla şöyledir:

(1) Kişisel düzey sosyal kontrol; aile, akraba ve yakın arkadaşlar arasındaki bireysel ilişkileri ve bağları ifade etmektedir.

(2) Mahalli düzey sosyal kontrol; dini kuruluşlar, okul, iş çevreleri ve gönüllü kuruluşlar düzeyinde yaşanan yerel seviyedeki iletişim ve etkileşimi konu almaktadır.

(3) Kamu düzeyi sosyal kontrol; vatandaşın, resmi devlet kurumları ve bürokrasi ile ilişkisini konu almaktadır (Bursik ve Grasmick'den akt. Başbüyük, 2008, s.21-23).

Sosyal Düzensizlik Teorisi, bir mahallenin/bölgenin yapısal özelliklerini (yoksulluk, göç, etnik/kültürel heterojenlik vb.) dikkate alarak birey, grup ve kurum seviyesinde sosyal kontrole vurgu yaptığından, bu teori kapsamında geliştirilecek güvenlik politikaları ve uygulamalarında bireyi, grubu ve kurumları içine alan sosyal kontrolü artırıcı tedbirlere yer verilmelidir. Başka bir ifadeyle, herhangi bir mahalledeki bireyler, sivil toplum kuruluşları, dernekler, cemaatler ve kurumlar arasında bölgedeki suç ve suçlularla mücadele ve yaşam kalitesini artırma yönünde fikir birliğine ve birlikte çalışmak gerekliliği düşüncesine ulaşılabilirdiği ölçüde bu bölgede suç ve suçlular barınamayacaktır (Başbüyük ve Karakuş, 2010, s.85).

Sosyal Düzensizlik Teorisi ile ilgili yapılan çalışmalar göstermektedir ki bir semt ya da bölgedeki halk üzerinde mahallelilik bilinci oluşturulup, mahalleye ait kültürel değerlerin korunması hususunda bir bilinç geliştirilirse, buna da polis halkla iletişim kanallarını açık tutarak, hizmet kalitesini artırarak katkıda bulunursa birey, grup ve kurum seviyesinde sosyal kontrolü sağlayıcı faaliyetlere katılım artacak dolayısıyla da TDP'nin öngördüğü suçu önlemede toplumu aktif hale getirme gerçekleşmiş olacaktır.

Bu noktada TDP'nin halkla işbirliği ve etkileşim içinde, hesap verebilirlik prensibine dayalı, suçu önlemede ve güvenlik politikalarının belirlenmesinde halkı etkin kılmayı önemseyen toplumun hayat kalitesine katkı sağlayarak hizmet etme anlayışı ile Sosyal Düzensizlik Teorisinin suçu önlemede toplumsal tutkunluk, sosyal kontrol mekanizmalarının kullanılması önerileri birbirini tamamlar niteliktedir. Özetle sosyal düzensizlik teorisinin “toplumla ortaklık, birlikte çalışma ve paylaşılan sorumluluk açısından TDP'ye teorik altyapı oluşturduğu söylenebilir” (Sözer ve Ekici, 2010, s.9).

2.1.4. Toplam Kalite Yönetimi

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kamu hizmetlerinin daha nitelikli ve insan odaklı olması gerektiği yönündeki eleştiriler zaman içinde bu hizmetlerin gelişmesine neden olmuştur. Bu dönemde kamu hizmetlerinin asıl amacının insanların yaşam kalitesini geliştirmek olduğu, kamu hizmetlerinin odağında da insanın olması gerektiği

fikri benimsenmiştir. Başka bir deyişle kamu hizmetlerinde memnun edilmesi gereken müşteri olarak toplum ve onu oluşturan bireyler öne çıkmıştır. Dahası kamu hizmetlerindeki bu müşteri (insan) odaklılık, hizmetin kaliteli, etkin olup olmadığını da yine müşterinin belirleyeceği düşüncesini doğurmuştur. Sonuçta hizmeti sunanlar ile hizmeti alanlar arasında devamlı ve iletişime açık bir bağın, ilişkiler ağının olması gerektiği fikrine ulaşılmıştır. Çünkü müşterinin hizmet hakkındaki düşüncesi o hizmetin etkililiği ile ilgili bilgi vermekte böylelikle hizmetin daha da gelişmesine katkı sunmaktadır (Peak ve Glenson, 1999, s.55).

Kamu hizmetlerinde toplumu-bireyi merkeze koyan ve bunların düşüncesinin kamu hizmetlerinin gelişmesine katkı sağladığını savunan görüş, toplumsal hayatın her alanındaki kaliteyi artırmak için topluma sorumluluk verilerek, güçlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu noktada kamu hizmetlerinde müşteri odaklı olmayı ve toplumun güçlendirilmesini destekleyen bu yönüyle de TDP ile benzerlik teşkil eden Toplam Kalite Yönetimi (TKY) anlayışı karşımıza çıkmaktadır.

TKY, W. Edwards Deming tarafından geliştirilen, bürokratik yönetim stili sonucu çöküntüye uğrayan Amerikan kamu ve özel sektörüne yönelik bir yönetim sistemidir. 1980'li yılların başından itibaren birçok özel şirket, -Ford Motor ve Florida Elektrik gibi- birçok üniversite, askeri kuruluşlar ve elbette polis birimleri TKY anlayışına kendilerini adapte etmek için çaba içine girmişlerdir (Palmiotto, 2000, s.226).

TKY'nin babası olarak tanınan Deming'in 14 ilkesi TKY anlayışının temellerini oluşturmaktadır. Deming'in bu yönetim ilkeleri şunlardır:

1. Ürün ve hizmet geliştirme aşamasını sürekli kılın;
2. Yeni bir yönetim felsefesi ortaya koyun;
3. Kaliteyi sağlamada denetime dayanmayı kesin;
4. Toplam maliyeti azaltın;
5. Üretim ve hizmet sistemlerini sürekli iyileştirin;
6. Eğitimi kurumsallaştırın;
7. Liderliği kurumsallaştırın;
8. Korkuyu kaldırın;
9. Birimler arasındaki engelleri kaldırın;
10. İş gücünü sloganlarla ve rakamsal hedeflerle zorlamayın;
11. İş gücü için rakamsal kotalar koymayın;
12. Çalışanların işlerinden gurur duymalarını sağlayın;
13. Kişilerin kendi kendilerini eğitme çalışmalarını destekleyin;
14. Dönüşümü gerçekleştirecek faaliyetlerde bulunun.

Deming'in bu ilkeleri özel sektörü düşünerek geliştirilmiş olsa da polis yöneticilerinin de bu ilkelerin çoğunluğunu kendi birimlerinde uygulaması mümkündür. Mesela polisiye hizmetleri sürekli geliştirme çabası içinde olma, tutuklama oranı-suç

oranları gibi nicel (sayısal) sonuçlardaki iyileşmeyi amaçlama yerine toplumun hayat kalitesine katkı sağlama veya suçu önleme gibi niteliksel amaçları öne çıkarma, alandaki polis memurlarının toplumsal sorunlar ve çözümleriyle ilgili geribildirimlerine önem verme, sürekli ve artan bir şekilde personeli geliştirmek için eğitimler düzenleme, farklı takımlarla polisiye hizmetleri analiz ederek yeni polis stratejileri geliştirme ve TDP, problem tabanlı polislik gibi yeni polis stratejilerine uyumu artırmak faaliyetleri TKY anlayışını yansıtan örnekler olabilir.

TKY anlayışı 4 temel ayak üzerine inşa edilmiştir (Şimşek, 2001, s.99). Bunlardan ilki müşteri odaklılıktır. TKY anlayışında müşteri, iç ve dış müşteri olarak ele alınmakta ve bu müşterilerin kalite hakkında görüşleri hayati öneme sahip olmaktadır. Bu noktada TDP anlayışının toplumu, güvenlik hizmetlerinde bir ortak ve işbirlikçi görerek aktif kılmasıyla düşüncesi ile TKY'nin müşteri odaklılık anlayışının uyum içinde olduğu söylenebilir.

TKY'nin diğer unsuru sürekli iyileştirmedir. TKY'de “her zaman daha iyisi vardır” anlayışı hakimdir. Yani kalitede bir son nokta yoktur. Bu açıdan TKY'nin anahtar özelliklerinden biri, yöneticinin örgütteki muhalif sesler de dahil herkesi dinlemesidir. TKY'nin sürekli gelişim için herkesin fikrine açık olma özelliği ile TDP anlayışının karar alma mekanizmalarının merkeziden yerele doğru yayılması düşüncesi örtüşmektedir. Çünkü toplumun problemlerini çözmenin en etkili yolu alanda çalışan polis memurlarını kararlara katmak olacaktır. Bu şekilde problem çözme prosedürüne katkı sağlayan polisler hem kendilerine değer verildiği için güdülenecekler hem de muhtemel örgütsel gelişme ve büyümeye katkı sağlayacaklardır (Peak ve Glenison, 1999, s.59).

Bir diğer unsur, toplam katılımdır. TKY'de bütün aşamalarda çalışanların tamamı aktif olarak yer alması anlayışı vardır. Bu noktada da zaten TDP sadece polisin içinde ayrı bir birim faaliyeti değil tüm teşkilat mensuplarının benimsemesi gereken bir felsefe, değerler sistemi olarak görülmektedir. Ayrıca TDP'nin en önemli unsuru toplumla işbirliği olduğu düşünülürse, müşteri (halk) de TDP faaliyetlerinin en önemli katılımcısıdır.

Son bir unsur ise, toplumsal sorumluluktur. Bu özellik zaten TDP'nin de en önemli özelliklerinden biridir. TDP'de TKY'deki gibi diğer kurum ve kuruluşlarla bilgi,

belge, tecrübe paylaşımı ve ortaklık en temel esaslardandır. Ayrıca TKY de TDP gibi toplumun problemlerini çözmede çok kurumlu yaklaşımın benimsenmesini öngörür.

TDP felsefesi ile TKY anlayışının örtüştüğü en önemli nokta POP yaklaşımı ile ilgilidir. TDP anlayışının temel özelliklerinden biri olan polisin toplumsal problemlerin çözücüsü olması gerektiği düşüncesi ile TKY'nin son yıllarda popüler bir kavram olarak öne çıkardığı “yönetimi yeniden tasarlama” birbirleriyle bağdaşmaktadır. Problem odaklı polisliğin mucidi olan Goldstein (1990) TKY anlayışının problem odaklı polisliğin polis teşkilatlarında yerleşmesine nasıl katkı sağladığını şöyle izah etmektedir (Peak ve Glenon, 1999, s.57).

“Toplumsal problemlerin çözümüne karşı çabalar mutlaka yüreklendirilmeli, desteklenmelidir. Bu açıdan TKY anlayışının polisliğe yansıtılmasının çok olumlu sonuçları olabilir. TKY bizim için bir umut ışığıdır. Biz polis olarak TKY den önemli dersler çıkarabiliriz.”

Görülmektedir ki hem TDP felsefesinde hem de TKY anlayışında problemin tespit edilmesi, çözüm önerilerinin geliştirilmesi, bunlar yapılırken de toplumun müşteri olarak merkeze alınması çok önemli görülmektedir. Toplumu hizmetin üretilmesi ve sorunların çözülmesi yönüyle merkeze koyan Toplam Kalite Yönetimi anlayışı ile TDP felsefesi bu yönüyle kesiştiğinden TDP'nin teorik altyapısını oluşturan unsurlardan biri olduğu söylenebilir.

2.1.5. Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı

1970'den beri başta ABD olmak üzere tüm dünyayı etkisi altına alan yeni kamu yönetimi olgusu geleneksel kamu yönetiminin eksikliklerini gidermek amaçlı ortaya atılmıştır (Hoggett, 1996'dan akt. Sözer ve Ekici, 2010, s.11). Politikaları belirleyenler ile yönetimin birbirinden ayrılması esasına dayanan, örgütlenme modeli olarak Weber'in bürokrasi kuramının katı hiyerarşi ve merkezi karar alma özelliklerini temele alan, kamu yönetiminin özel sektör işletme yönetiminden farklı olduğunu savunan geleneksel kamu yönetimi anlayışı, 1970'li yıllara kadar genel olarak kabul görmüş olmasına rağmen sonrasında çeşitli eleştirilere maruz kalmıştır. Liberal politikaların yükselişe geçmesiyle ve küreselleşme ile beraber, geleneksel modelin hantal, verimsiz, fazla bürokratik ve kırtasiyecisi olduğu öne sürülmüştür. Yeni kamu yönetimi anlayışına destek verenler ise, günümüzde vatandaşların verimsiz ve etkisiz bir kamu yönetimi değil, sonuç üreten,

halkın beklentilerini karşılayan bir yönetim istediklerini belirterek kamu yönetiminde yeni bir paradigmaya ihtiyaç olduğuna işaret etmektedirler (Sözen, 2005, s. 31).

Yeni kamu yönetimi anlayışının doğuşunda, kamu yönetiminin yapısı ve işleyişi üzerinde yoğunlaşan eleştiriler, iletişim ve teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak özel sektörde gözlemlenen değişim ve ekonomik anlayışta meydana gelen köklü değişiklikler etkili olmuştur. Yeni kamu yönetimi anlayışıyla süreç, yöntem ve kurallara uygun olarak işleri sevk ve idare etmek demek olan yönetim (administration) anlayışından; performans ölçme, sorumluluk alma, kaynakları etkin ve verimli kullanma, hedef, strateji ve öncelikleri belirleme demek olan işletme (management) anlayışına doğru bir kayma olmuştur (Bilgiç, 2003, s. 28).

Yeni kamu yönetimi anlayışının ortaya çıkışında etkili olan diğer bir olguda küreselleşme olmuştur. Küreselleşme süreciyle kamu yönetimlerinde çok önemli değişimler yaşanmıştır. Küreselleşme ile birçok ülkede yönetime katılma, demokratik yönetim, özerkleşme ve yerelleşme, yönetişim, optimal hizmet sunumu, performans yönetimi, profesyonel yönetim vb. kavramlarla ifade edilebilen yeni fikirler ve yeni yönetim teknikleri kamu yönetiminin yapısal ve işlevsel süreçlerine dahil edilmeye çalışılmıştır (Parlak ve Sobacı, 2005, s.192).

Yeni kamu yönetimi anlayışının temelini oluşturan prensipler, devletin küçültülmesi, serbest piyasa mekanizmalarının benimsenmesi ve özel sektör yönetim tekniklerinin kamu yönetimine aktarılmasıdır (Selçuk, 2008, s.14). Yeni Kamu Yönetimi geleneksel hiyerarşik yönetim anlayışından, hizmet sunan birimler arasında rekabeti özendiren, yöneticiye yönetme serbestliği tanıyan, denetim mekanizmalarını bürokrasiden topluma kaydırarak vatandaş güçlendiren, vatandaşın “hedef kitle” ve “müşteri” olarak algılandığı, hizmetin sunulması yanı sıra aynı zamanda toplumsal sorunları çözmek için kamu, özel ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği geliştiren, tek taraflıktan katılımcı bir yönetim anlayışına geçiş olarak adlandırılabilir (Koçyiğit, 2011, s.22).

Yeni Kamu Yönetimi anlayışında, yeni bir toplum bilincinin oluşturularak toplumun aktif kılınması, kendi sorunlarına çözümler geliştirebilecek duruma getirilmesi gibi hususlar ön plana çıkarılmaktadır. Yeni Kamu Yönetimi anlayışının TDP felsefesi ile benzerlik gösteren toplumu güçlendirmek ve kendi sorunları ile başa

çıkabilecek hale getirmek prensipleri TDP felsefesinin sınırlarını çizen bir yardımcı olgu olarak algılanabilir (Sözer ve Ekici, 2010, s.11).

Yeni Kamu Yönetimi anlayışı ile kamu yönetiminde etkililiği, verimliliği ve hesap verilebilirliği öne çıkaran, stratejik planlar yapan, performans ve müşteri odaklı hareket eden yapısal bir dönüşüm amaçlanmaktadır (Hood, 1995, s.99;Çevik, 2010, s.20). Bu açıdan Yeni KamuYönetimi anlayışı, bir kamu görevlisi olarak polise, halkın hakimi değil hizmetçisi olması gerektiğini, halkla iletişim kanallarını devamlı açık tutarak ve halkı yaptığı uygulamalarla ilgili bilgilendirerek hesapverir olması gerektiğini, bunlarında ötesinde asıl gücünü ve meşruiyetini halktan aldığını, dolayısıyla vatandaş odaklı olması gerektiğini hatırlatıcı bir rol üstlenmektedir.

TDP'nin kurumsal uygulamasında önemli yer tutan yatay hiyerarşik yapılanma, yerinden yönetim, vatandaşla doğrudan temas halinde bulunan ilk derece memurlarının inisiyatif kullanımı ilkeleriyle *Yeni Kamu Yönetimi* anlayışının temel unsurları olan hizmet kalitesinin artırımında kırtasiyecilik ve bürokrasinin azaltılması, şeffaflık ve hesapverebilirlik, halkın katılımının sağlanarak aktifleştirilmesi gibi konular birbirleriyle örtüşmektedir. Başka bir anlatımla TDP yaklaşımı *Yeni Kamu Yönetimi* anlayışının bir sonucudur(Sevinç, 2013, s.29).

Yeni kamu yönetimi anlayışını ile birlikte ortaya konan temel kavramlardan birisi de yönetişim (governance) dir. Yönetişim, klasik yönetim yapılarının tek başlarına hareket etmeleri yerine, birlikte düzenleme, birlikte yönetim, birlikte üretim ve kamu özel işbirliğini içermektedir (Yılmaz, 2001, s.40). Yönetilenlerin yönetim süreçlerine katılmasını öngören yönetişim, yeni kamu yönetimi anlayışı ile TDP'nin birleştiği bir noktayı işaret etmektedir. TDP, yönetişim ilkesinin kamu hizmetlerinde ulaşmaya çalıştığı 'vatandaşları yönetim süreçlerine katarak kamu hizmetlerinde verimliliği arttırma' hedefinin benzeri bir hedefe sahiptir. TDP, vatandaşla polisi yakınlıştırarak daha etkin bir polislik hizmeti sunmayı ve vatandaş memnuniyetini arttırmayı hedeflemektedir.

2.2. Toplum Destekli Polislik

Günümüzde gelişmiş veya gelişmişlik iddiasında bulunan ülkelerde şeffaf, hesap verebilir, katılımcı ve etkileşimli yönetim anlatışı genel kabul görmüş bir paradigma olarak nitelendirilmektedir. Varlık sebebi halk olan, halkın güven ve huzurunu sağlamak, kamu düzenini korumak gibi çok önemli sorumlulukları olan polis

örgütlerinin bu paradigmatik değişimden etkilenmemesi, sunduğu hizmetleri bu yeni anlayışa göre dizayn etmemesi düşünülemez. Hizmet sunduğu halka karşı iletişim kanallarını daima açık tutan, yaptığı uygulamalarla ilgili her zaman hesap vermeye hazır, halkın fikir, kaygı ve ihtiyaçlarına kayıtsız kalmayan, halkı bir ortak olarak görerek onu aktif kılmak için çabalayan polis teşkilatları ancak çağa ayak uydurmuş addedilecek ve ancak bu özelliklere sahip olanlar kendilerini geleceğe taşıyabilecektir.

21.yüzyılda gerek yönetim gerekse topluma hizmet anlayışında yaşanan bu değişimler polis teşkilatlarını da etkilemiştir. Polis teşkilatları, özellikle son 30 yılda dünya çapındaki bu değişim ivmesini yakalayabilmek için bir çok farklı model, strateji ve fikir geliştirmiştir. Çağının düşünsel yapısını yakalamaya çalışan, verimlilik ve etkililik odaklı, suç önlemeyi, toplumla etkileşimi önemseyen bu yaklaşımlar kısaca şöyle sıralanabilir: Halkla karşılıklı etkileşimde etkili *Yaya Devriye Polisliği*, Suçun yoğun olduğu bölgelere özel ilgi gösterilmesini savunan *Suç Bölgesi (Hot Spot) Polisliği*, İstatistiki verileri ve suç analiz sonuçlarını önemseyen *COMSTAT* (COMPlaint STATistics) adı verilen Polislik, Büyük- küçük suç veya kabahat ayrımı gözetmeksizin toplumsal düzeni bozma girişimlerinin en sert şekilde ve istisnasız olarak cezalandırılmasını savunan *Sıfır Tolerans Polisliği*, Toplumla birlikte problemlerin nedenlerine inerek çözümler geliştirmeyi amaçlayan *Problem Odaklı Polislik*, sosyal kontrol ve komşu gözetleme gibi unsurları kullanan *Komşuluk Tabanlı Polislik*, Toplumun değişik kesimleri ile bilgi paylaşımının önemine vurgu yapan *İstihbarat Tabanlı Polislik*, delilden sanığa gitmeyi amaçlayan *Delil odaklı Polislik* ve son olarak toplumu ve toplumdaki bireyi müşteri olarak ele alan, toplumla işbirliği ve toplumsal problemleri çözme süreçlerini destekleyen, bunları yaparken toplumun aktif kılınmasını savunan *Toplum Destekli Polislik* (Sözer,2009, s.1;Palmiotto, 2000, s.116;Weiss, 2010, s.29).

TDP bu yeni polislik yaklaşımları arasında hem kapsayıcı olması hem de günümüze kadar akademisyenler ve bilim adamları arasında popüleritesini koruması bakımından öne çıkmaktadır. TDP'nin son 30 yıl içinde polislik mesleği açısından tüm dünyada önemli bir gelişme olarak görülmesi, çok geniş bir çerçevede tartışılması, farklı içeriklerle bir çok ülkede özellikle gelişmiş ülkelerde uygulanması kavrama büyük bir ilgi ve önemin verildiğinin göstergesidir (Marquire and Wells, 2002, s.33).

2.2.1. Toplum Destekli Polisliğin Tarihsel Gelişimi

21. yüzyılda yeni bir polislik anlayışı olarak gelişen TDP felsefesinin tarihsel perspektif içinde günümüze kadar nasıl geldiğinin, hangi aşamalardan geçtiğinin, hangi faktör ve olaylardan etkilendiğinin bilinmesi derinlemesine anlaşılması açısından önemlidir.

Palmiotto (2000, s.1), geleceğin polisliğini etkilemek isteyen politikacılar, polis yöneticileri, akademisyenler ve hatta polis adaylarının, geleceği şekillendirirken, isabetli karar vermelerinde ve problemleri daha kolay çözmelerinde kolaylık sağlaması bakımından, polisin tarihindeki önemli olayları, stratejileri, modelleri ve fikirleri bilmelerinin ve anlamalarının önemine dikkat çekmektedir.

TDP'ye neden ihtiyaç duyulduğu, neden çağdaş dünyada bu kadar değerli kabul edildiğini kavrayabilen polis yöneticileri ve politikacılar, TDP'nin ve geleceğin polislik anlayışının gelişimine katkıda bulunabilirler. Bundan dolayı da tarihsel bir bakış açısıyla polisin toplumda değişen ve gelişen rolünü ortaya koymak faydalı olacaktır.

TDP'nin kavramsal olarak desteklediği hesap verebilirlik, şeffaf yönetim anlayışı, yurttaşların yapılacak faaliyetlerde katılımının ve rızasının alınması, toplumsal sorunların çözümüne odaklanma, bireye odaklı hizmet anlayışı gibi değerler ile demokratik rejimlerin desteklediği değerler neredeyse bire bir aynı olduğu için TDP ilk olarak ileri demokratik ilkelere sahip ülkeler olan İngiltere, Amerika, Kanada, Avusturalyada ortaya çıkmıştır. Anglo-Saxon kökene sahip bu ülkelerin tarihi, politik ve sosyal yapısındaki değişimlere bağlı olarak TDP gelişimine devam etmiştir. Bu durum modern polisliğin ve dolayısıyla toplum destekli polisliğin temellerinin, İngiliz ve Amerikan polisliği tarafından atılıp geliştiği gerçeğini desteklemektedir. Ayrıca polisiye kültür ve çalışmalarda özellikle TDP alanında Anglo-Saxon yazarların literatüre hakim olması da bu tezi destekler niteliktedir (Demir, 2008, s.3; Hızlı, 2010, s.53).

Literatürden elde edilen bilgiler eşliğinde tarihi bir perfektiften TDP'nin temellerinin ilk modern polis teşkilatı olarak kabul edilen Londra Metropolitan Polisinin 1829'da İngiltere'de kurulması ile atıldığını söylenebilir. Londra Metropolitan Polisinin kurucusu aynı zamanda döneminin içişleri bakanı olan Robert Peel, bu ilk merkezi ve organize olmuş polis gücünün çalışma ilkelerinin ortaya koyarken, bugün TDP'nin temel karakteristikleri olarak kabul edilen halkla işbirliği, halka hizmet, halkın onayı ve saygısını kazanma vb. özellikleri ön plana çıkarmıştır. Hatta 1970 sonrasında birçok TDP

uygulayıcısı Peel'in prensipleri arasında yer alan "Polis halk, halk da polistir" sözünü temel slogan olarak kullanmıştır. Bu durum aslında TDP fikrinin yeni olmadığını, 170 yıl önce Peel'in polisin toplumun desteğini kazanmasının ve olumlu polis halk ilişkisinin varlığının önemli olduğunu vurgulamasıyla ortaya koymaktadır (White, 2007, s.69; Demir, 2008, s.4; Peak and Glenison, 1999, s.2; Palmiotto,2000, s.6).

Robert Peel'in 1829'da Londra Metropolitan Polis teşkilatının çalışma şekli gösteren, günümüzdeki TDP felsefesinin oluşmasına katkı sağlayan prensipleri kısaca şöyle özetlenebilir: (Peak ve Glenison, 1999, s.3)

- suçları ve düzensizliği önlemek için çabalamak, polisin güvenliği sağlama yetisinin eylem ve davranışlarının halk tarafından onaylanmasına ve halkın saygısını kazanmasına bağlı olduğunu kabul etmek, halkın gönüllü işbirliğini ve desteğini kazanmanın önemini anlamak, zor kullanma gücünü toplumsal düzenin sağlanması amacına ulaşmak için yeterli olacak minimum derecede kullanmak, toplumun efendisi değil hizmetçisi olduğunun bilincinde olmak, kanunların uygulamasında sürekli ve kesin tarafsızlık göstermek, polisin başarı kriterini suçla ve düzensizlikle görünür mücadele değil, suç ve düzensizliğin olmaması olarak algılamak.

TDP'nin gelişim sürecinde önemli bir gelişmede 1845 yılında Amerika Birleşik Devletlerinin New York şehrinde Londra Polis Teşkilatından esinlenen yeni bir polis teşkilatı kurulmasıyla yaşanmıştır. 1844 yılında Londrayı ziyaret eden ve Londra Metropolitan Polisini inceleyen New York şehri yetkilileri dönüşte Amerika Birleşik Devletlerinin ilk resmi polis teşkilatı olan New York Polis Teşkilatını kurdular. Diğer büyük Amerikan şehirleri Boston (1854), Philadelphia (1854), Chicago (1855), Cincinnati (1852), New Orleans (1852), ve Baltimor (1857) New York'u takip ederek kendi polis teşkilatlarını kurdular (White, 2007, s.70; Peak ve Glenison, 1999, s.4;Kappeler ve Gaines, 2011, s.66).

Modern manada düzenli polis teşkilatlarının kurulmasından sonraki Amerikan polislik tarihi *Politik Çağ*, *Reform Çağı* Ve *TDP Çağı* olarak 3 döneme ayrılmaktadır (Kelling ve Moore, 1988, s.3; Hartman,1988'den akt. Lewis, Rosenberg and Sigler,1999, s.567). 20. Yüzyılın başına kadar polisliği etkileyen *Politik Çağ* adı verilen bu ilk dönemin temel özellikleri polisin etkisizleşmesi, yozlaşma ve rüşvet, şiddette dayalı uygulamalar,

profesyonellik eksikliği ve politikacıların çok etkili olması idi (Walker ve Katz,2008, s.29).

Tablo 1. Amerikan Polisliğinin Üç Evresi

	Politik Dönem (Polical Era) 1840lar-1930lar	Reform Dönemi (Reform Era) 1930lar-1980ler	Toplumsal Dönem (Community Era) 1980ler- Günümüz
Yetki	Politikacılar ve kanun	Kanun ve profesyonelizm.	Toplum desteği(siyasal), kanun ve profesyonelizm.
Fonksiyon	Geniş sosyal servis.	Suç kontrolü.	Geniş servis alanları.
Organizasyonel Yapı	Ademi merkezîyetçi.	Merkeziyetçi, Klasik.	Ademimerkeziyetçi
Toplumla İlişkiler	Yakın.	Profesyonel, uzak.	Yakın.
Taktikler, Teknoloji	Yaya Devriye.	Önleyici devriye ve çağrılara hızlı cevap.	Yaya devriye, problem çözümlülük, halkla ilişkiler.
Sonuç	Vatandaş politikacı tatmini	Suç kontrolü	Yaşam kalitesi ve vatandaş tatmini.

(Kaynak:Hess ve Miller, 2002, s.14).

Bu dönemde polislik desteklenen politikacının ömrü ile sınırlı idi. Seçimi kaybeden politikacının yandaşı tüm polisler işten atılıp yerine seçimi kazanan tarafın destekçileri atanıyordu. 1883 yılında Amerikan Kongresi **Pendleton Kanunu (Pendleton Act)** ile *Ganimet Sistemi (Spoil System)* adı verilen bu sistemi ve politik kayırmacılığı sonlandırmıştır (White, 2007, s.71).

19. yüzyılın sonlarında polisteki reform hareketleri *Reform Polisliği* adı verilen yeni bir dönemin başlangıcını oluşturur. 1970’li yıllara kadar devam eden bu dönem tüm 20. yüzyılı etkileyen profesyonel polislik modelinin kurulduğu bir dönemdir. Bu dönemin temel karakteristiği polis örgütlerinin çabalarını reform hareketlerine odaklaması ve suçla mücadele odaklılık, apolitik olma, uzmanlaşma, katı seçim ve eğitim standartları, bürokratik yönetim gibi özelliklere sahip profesyonel polislik modelini geliştirmeleridir (White, 2007, s.87; Kappeler ve Gaines, 2011, s.74).

Reform dönemini kapsayan 1930–1970 yılları arasında polislik mesleğinde geliştirilen yeni rasyonel-yasal bürokratik modelin temel ilkeleri şu şekilde özetlenebilir:

- Polisliğin birincil fonksiyonu suçun kontrolüdür.
- Polis birimleri siyasetten bağımsız olarak çalışmak zorundadır.

- Ancak merkezi idare yapısının korunması ve standart uygulama prosedürlerinin uygulanması sonucunda etkinlik ve verimlilik sağlanabilir.
- Polis organizasyonları hiyerarşi, iş bölümü ve uzmanlaşmaya göre ayrılmalıdır.
- Memurlar belirlenen standart gereklilikleri taşıdıkları takdirde seçilmelidirler.
- Memurlar iyi eğitilmiş ve disiplinli olmalıdırlar.
- Önleyici motorize devriyeler suçun işlenmesinde caydırıcı özelliktedir.
- Polislikte modern teknoloji kullanılmalıdır.
- Polis memurları kanunu kişilere göre ayırım yapmaksızın uygulamalıdır.
- Suçlar bilimsel araştırma metotlarıyla çözümlenmelidir (Fyfe, Grene ve Wash, 1997, s.14).

Profesyonel polislik modeli 20. yüzyıl boyunca polisliği önemli ölçüde etkilemiş, başlangıçta tespit ettiği reform amaçlarının bir kısmına ulaşmış olmasına rağmen zamanla çok ciddi sorunlarla karşılaşmış, yozlaşma, yolsuzluk vb. nedenlerle etkililiği sorgulanmaya başlanmıştır.

1950 ve 1960'lı yıllara gelindiğinde ABD'de Profesyonel Polislik Modelinin sınırlılıklarının farkına varılmıştır. Bu dönemde polis halk ilişkilerinin temel özellikleri gerilim, karşılıklı kin ve düşmanlık ve kızgınlık idi. Bu dönemde yaşanan birçok olay polis ile toplum arasındaki uçurumun oldukça büyük olduğunu, Profesyonel Polislik Modelinin apolitiklik, halkla az ve formel ilişki, suçla mücadelenin rasyonel yapılanmalarla (bürokrasi ve hiyerarşi) yapılabileceği, önleyici motorize devriyeler, suç olduktan sonra ani müdahaleyi savunan tepkisel polislik düşüncesi gibi temel prensiplerinin (Demir, 2008, s.11) sorgulanması gerektiği sonucunu doğurmuştur. Bu dönemde yaşanan, TDP'ye giden yolda kilometre taşı olarak nitelendirilebilecek, *Milli Kriz* olarak da adlandırılan bir takım olaylar dizisi şöyle sıralanabilir:

- *Adil Yargılanma Süreci (Due Process)* diye adlandırılan Anayasa mahkemesinin suçluların haklarını koruyan, polislerin uygulamalarını etkileyen yasal düzenlemeleri,
- Sivil haklar harekâtı, savaş karşıtı gösteriler, Afrika- Amerika kökenlilerin ırk ayrımcılığına karşı çıktıkları, şiddet içeren isyanları,
- Toplumda suçların görünür biçimde artması,
- Ülkedeki bu karışık ortamı düzeltmeye ve olayların önünü almaya yönelik, polise yardımcı olmak amacıyla oluşturulan Başkanlık ve Kongre Araştırma Komisyonlarının çalışmaları

Tüm bu olay ve gelişmelerin sonucu olarak akademik çevrelerde polisin toplumdaki rolünü sorgulayan, Profesyonel Polislik Modelinin etkililiğini ölçmeyen çalışan araştırmaların sayısı artmıştır. Örneğin bu araştırmaların en önemlilerinden biri olan Kansas Şehri Önleyici Devriye Hizmetleri Araştırması bulguları Profesyonel Polislik Modelinin o güne kadar doğru kabul edilen temel prensiplerini, anlayışını yıkmıştır (White, 2007, s.87). Bu gelişmeler sonucunda daha sonraki yıllarda tüm polislik anlayışını ve uygulamalarını etkileyecek TDP veya toplum odaklı polislik olarak adlandırılan polislik çağı başlamıştır (Steverson, 2008, s.24).

1970'li yılların ortalarında ABD'de ortaya çıkan, bir çavuşun emrinde 14-56 kadar polis memurunun belirli bir coğrafik alanda 24 saat esasına dayalı olarak, polis ve halk arasındaki engelleri kaldırarak kaliteli bir hizmet sunmak amacını taşıyan *Takım Polisliği*, Newark, New Jersey, Boston, Flint ve Michigan şehirlerinde uygulanan *yaya devriye hizmetleri*, 1984 yılında New York Polisi tarafından kurulan Toplum Devriye Memurları Programı (*CPOP*) toplum polis ilişkilerine ve polisin yerelleşmesine katkıda bulunarak, bir anlamda TDP'ye geçilmesinde ilk adımlar olarak değerlendirilmektedir (Peak ve Glensor, 1999, s.19; AREM, 2008, s.23).

1980'ler ve 1990'larda şiddet, uyuşturucu problemleri, çete olayları ve özellikle polisin aşırı güç kullanımı medyada geniş yer bulmaya başlamış ve bu da polis müdürleri üzerinde daha kapsamlı ve etkin stratejiler üretme yönünde yoğun bir baskı oluşturmuştur (Rosenbaum, 2000, s.47). Bu gelişmeler üzerine ilk defa Başkan Clinton zamanında 1994 yılında ülke çapındaki TDP uygulamalarını desteklemek ve geliştirmek amaçlı Toplum Odaklı Polislik Hizmetleri Birimi (The Community Oriented Policing Services -COPS) Şiddet Suçlarını Önleme ve Kanuni Yaptırımını (Violent Crime Control and Law Enforcement Act) adlı kanunla kurulmuştur. Toplum Odaklı Polislik Hizmetleri Birimi TDP uygulamalarının ülke çapında yaygınlaşmasına önemli katkı sağlamıştır. Toplum Odaklı Polislik Hizmetleri Birimi TDP uygulamalarını desteklemek için başarılı uygulamaları ödüllendirmesi bunda etkili olmuştur. Toplum Odaklı Polislik Hizmetleri Birimi (COPS) verilerine göre 1994-2005 yılları arası 11.4 milyar dolar 13000 civarında farklı polis birimine ödül olarak verilmiş, ayrıca 117000 TDP memuru polis birimlerine kazandırılmıştır (Burke, 2010, s.2). Sonuçta ülke genelinde toplum odaklı polislik girişimleri yaygınlık kazanmaya başladı.

Kappeler and Gaines'e (2011, s.89) göre, "TDP, Amerikan polislik tarihinde kaçınılmaz bir dönüşümdür ve değişen politik, ekonomik ve sosyal yapılar bu değişimi zorunlu kılmıştır." TDP'nin bu tarihsel gelişiminden çıkarılacak en önemli sonuç: polisin amacının toplumdaki her bir birey ile işbirliği içinde ve desteğini alarak, daha güvenli, daha yaşanabilir bir çevre oluşturmak olması gerektiğidir. Bu başarıldığında polis saygınlık ve meşruiyet kazanacaktır.

2.2.2. Toplum Destekli Polisliğin Tanımı ve Kapsamı

TDP kavramı 1980'li yıllardan sonra polis yöneticileri ve bilim adamları arasında popüler bir kavram halini almıştır. TDP kavramının dünya çapında oluşturduğu ilgiyi açıklamaya çalışan birçok teori ileri sürülmesine rağmen henüz bu konuda ortak bir görüşe ulaşılamamıştır. Birçok yazar TDP popüleritesinin, suçun artmasına ve toplumla polis ilişkilerinin kötüleşmesine neden olan geleneksel polislik diye adlandırılan polislik anlayışının olumsuzluklarına karşı bir alternatif olmasından kaynaklandığı görüşündedir. Diğer bazı bilim adamları ise ikinci bir faktör olarak, 20. Yüzyılın ikinci yarısında sosyal, siyasal ve ekonomik alanda yaşanan değişimler ve sonucundaki toplumsal protesto hareketlerinin polise karşı toplumdaki güveni eksilttiğini, bu psikolojik iklimin de TDP'ye ilgiyi artırdığını ileri sürmektedirler (Brogden, 1999, s.172; Greene, 2000, s.312; Peak ve Glensor, 1999, s.79).

TDP kavramı hakkında, tanımı kimin yaptığına göre değiştiği, çok genel olduğu, soyut kavram ve fikirlere dayandığı, her türlü yenilikçi polislik uygulamasını içerdiği, polislikteki gelişmelerin önünde engel olma riski taşıdığı gibi eleştirilere (Wycoff,1988, s.104; Oliver, 1992, s.46; Hess ve Miller, 2002, s.19) bakıldığında herkesin kabul edeceği genel geçer bir tanımının yapılması zor görülmektedir. Ancak kavramsal olarak tanımlanması zor olan TDP'yi fonksiyonel olarak tanımlamak mümkündür. Bazı bilim adamları, uygulayıcılar ve reform yanlıları TDP'yi belirli bileşenler ve boyutlara ayırarak tanımlanabileceğini iddia etmektedirler (Maguire ve Mastrofski, 2000, s.5). Örneğin Bayley, (1994, s.104) TDP'yi *Toplumla İlgilenme, Organizasyonel Uyum, Toplumu aktif Kılma ve Problem Çözme* olarak 4 boyutta ele almıştır.

Literatürde TDP'nin bileşen ve boyutlarını, temel karakteristiklerini baz alan birçok tanıma rastlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Kavramı literatüre kazandıran Robert Trajonawicz'e göre TDP temelde suç ve toplumdaki şiddetin artmasını, toplumla polis arasında hızla artan ayrışmayı önlemeye çalışan yeni ve önemli bir metot olarak karşımıza çıkmaktadır (Berlin, 2006, s.2). Bu noktada literatürde önemli bir yer tutan tanımı yapan Trojanowicz ve Bucqueroux (1994, s.3)'e göre TDP;

– Adem-i merkeziyetçi bir anlayışla, devriye uzmanlarına sürekli olarak tahsis edilmiş bölgeler yoluyla, problemleri çözmek için, halkla polis arasında ortaklığı esas alan, tam zamanlı polislik hizmetine dayanan, bir felsefe ve örgüt stratejisi olarak tanımlanmaktadır.

Skogan (Skogan and Hartnett, 1997, s.5)'e göre; TDP, problem odaklı polisliğe odaklanan, polisin yerel sorunlarla ilgili neyin öncelikli olduğunu belirlerken toplumun isteklerine önem verdiği bu noktada polisin amaçlarını yeniden tanımlayan organizasyonel bir stratejidir.

Polis ile toplum arasındaki ortaklığa işaret eden Oliver (2001, s.40)'a göre ise TDP, toplumun ve polisin suç, suç korkusu ve düzensizlik problemlerini çözmek amacıyla aralarında ortaklık tesis etmesi ve bu sayede toplumun tüm yaşam kalitesini arttırmayı sağlama düşüncesine dayanan bir felsefedir.

Friedman (1992, s.4) TDP'yi çok geniş bir çerçevede tüm unsurlarını sıralayarak ele almış ve şöyle tanımlamıştır. TDP, etkili ve yeterli bir şekilde suçu kontrol altına almayı, suç korkusunu azaltmayı, toplumun hayat kalitesini yükseltmeyi, polisiye hizmetleri ve polisin meşrutiyetini geliştirmeyi, önleimsel metotlarla suça neden olan koşulları araştırıp, çözüm noktasında toplumsal kaynakları harekete geçirmeyi amaçlayan bir politikadır veya politika değişimidir. Ayrıca TDP polisin daha çok hesap verebilir, karar mekanizmasında daha çok halkla paylaşımcı, temel hak ve hürriyetler konusunda daha çok hassas olmasını gerekli kılar.

Toplum ve polisin birlikteliğini temele koyan Skolnick ve Bayley (1988, s.1) TDP'nin güvenliği ve toplumsal düzeni sağlamada toplumla polisin işbirliği ve birlikteliğinin polisin tek başına olmasından daha etkili olduğu fikrine dayandığını belirtmektedirler.

Fielding (2005, s.460) TDP'nin çok değişken karakterli bir kavram olmasına rağmen, polisin toplumla günlük, rutin temaslarında toplumun istek ve ilgilerini dikkate

aldığı, polisin halkla yakınlık oluşturmak için çabaladığı yeni bir polislik stili olarak tanımlanabileceğini söylemektedir.

Amerika Birleşik Devletleri Adalet Teşkilatının bir alt kuruluşu olarak, toplumsal güvenliği geliştirmek için etkili bir strateji olan toplum destekli polislik uygulamalarını daha ileri seviyelere taşıma görevini üstlenen, toplum odaklı polislik hizmetleri (Community Oriented Policing Services (COPS) teşkilatı resmi web sitesinde toplum destekli polisliği; “*polis halk işbirliği ve problem çözüm taktikleri yoluyla suç korkusunun ve sosyal düzensizliklerin nedenlerini ve nasıl azaltılacağını ortaya koymak amacıyla organizasyonel stratejileri destekleyen ve geliştiren bir polislik felsefesidir*” şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımda TDP modelinin suçun ve sosyal düzensizliklerin nedenlerini merkeze alan, proaktif problem çözümüyle suçun önlenmesi ile halkın katılımı ve işbirliğini de kapsayan hizmet anlayışı öne çıkarılmaktadır (COPS, 2013).

TDP’nin toplum polis ilişkilerinde kesin bir zihni değişimi öngören polislik felsefesi olduğunu ileri süren Kappeler and Gaines (2011, s.3-4) bu felsefenin polisin görevini suçla ve sosyal düzensizliklerle mücadele etmekten daha geniş yorumlayarak, suça, suç korkusuna, sosyal düzensizliklere, toplumsal yaşam kalitesinin ve çevresel şartların geliştirilmesine etkili çözümler üretmek olduğunu belirtmektedir.

TDP’nin program niteliğindeki bir yenilikten ziyade bir strateji olduğunu söyleyen Skogan (2007, s.158), TDP’nin sadece polisin uygulama ve tatiklerini değil aynı zamanda örgüt yapısını ve kültürünü de etkilediğini belirtmiştir. Ona göre TDP’yi benimseyen örgütlerin en az üç yeni ve birbiri ile ilişkili durumu bünyelerine adepte etmeleri gerekmektedir. Bunlar: *Toplumsal Katılım, Ademi Merkeziyetçi Bir Yönetim Anlayışı ve Toplumsal Problemlere Çözüm Odaklı Yaklaşım*. Bu üç temel etmen polisin görev anlayışını ve metodlarını yeniden şekillendirecektir.

TDP’nin temel boyutları ile ele alınması gerektiğini savunan Bahar (2002, s.296) TDP’nin toplumdaki temel sorunları ve çözümlerini toplum-polis ortaklık anlayışı içinde belirlemek, tepkisel polislik anlayışının yerine önlemsel polislik anlayışı kabul etmek, polis ile halkın arasında çift yönlü iletişimin sağlanacağı mekanizmaları oluşturmak gibi özellikleriyle tanımlanabileceğini belirtmektedir. Yukarıda sıralanan tüm görüşler TDP’nin belli özelliklerini veya bileşenlerini öne çıkarmaktadır. Bu tanımlardaki kafa karışıklığını gidermek için ABD Toplum Polisliği Konsorsiyumu bir

programın ya da uygulamanın TDP olarak nitelendirilebilmesi için gerekli olan asgari unsurları bir liste halinde sıralamışlardır. Bu unsurlar;

- Polis memurlarına belirli bölgeleri zimmetleyerek, bu bölgede olan tüm polisiye olayların sorumluluğunun verilmesi,
- Komşu kollama, halkın eğitimi ve halka anket uygulama gibi toplum temelli suç önleme programlarının uygulanması,
- Sorumluluk ve yetkinin yerelleştirilmesi, polis memurlarına daha fazla inisiyatif kullanma imkânı sağlanması,
- Polisin hizmet verdiği bölge sakinlerine karşı hesap verebilmesi,
- Toplumla, sivil toplum örgütleriyle, kamu-özel kuruluşlarla işbirliği yapılması,
- Polisin suçla mücadele ederken problem çözme yaklaşımını uygulamasıdır (Sözer ve Ekici,2010, s.14).

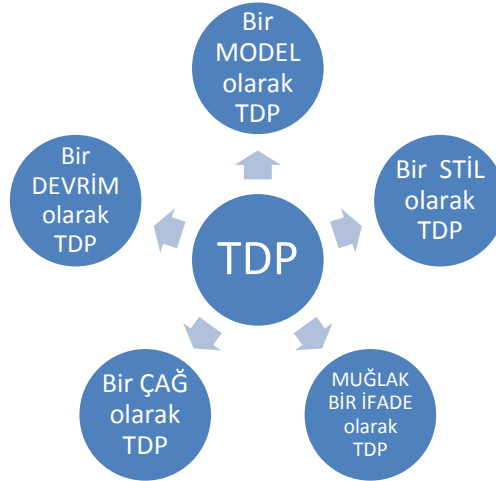
Bir programın TDP olarak nitelendirilebilmesi için gerekli şartları benzer şekilde sıralayan Brown (1989, s.76-77) göre ise bu şartlar şunlardır:

- Güvenlik güçlerinin problem çözüm ve sonuç odaklı çalışması.
- Polisin halkın katılımını bir değer olarak benimsemesi.
- Semt sakinlerine karşı polisin hesap verebilir olması.
- Otoritenin ademi merkeziyetçi bir yapıda olması.
- Toplum- polis ortaklığı ve gücün eşit paylaşımının sağlanması.
- Devriye polislerinin sürekli aynı yerde görevlendirilmesi.
- Devriye sınırları ile mahalle sınırlarının örtüşmesi.
- Devriye polisleri güçlendirilerek mahalle sorunlarını çözmede inisiyatif almalarının sağlanması.
- Mahalle ve şehirde seviyesinde suç araştırmalarında koordinasyon sağlanmalı.
- Polis yöneticilerinin rolleri devriyeleri sıkı değerlendirmeden onlara yardımcı olmaya doğru yeniden tanımlanmalı.
- Her seviyedeki polis eğitimlerinin içeriği TDP'ye göre yeniden değerlendirilmeli.
- Nitelikli projeler üretmede polisin performans değerlendirme sistemi geliştirilmeli.
- Halkın çağrılarına cevap veren polis hizmet birimleri isteklere daha etkili cevap verecek yeni "talep-istek yönetimi" yaklaşımları geliştirmeli.

TDP'nin ne manaya geldiğini anlamanın diğer bir yolu da tasnif edilirken kullanılan temel bakış açılarına ve hangi kuram ve kavramlarla tanımlandığına

bakmaktır. Bu noktada TDP'nin çok yönlü manalarını ortaya koymak açıklayıcı olacaktır.

Bu kuramsal bakış açılarından ilki TDP'yi bir *model* olarak algılamakta ve karşıt modeli olan geleneksel polislik modelinin sınırlılık ve olumsuzluklarına bir çözüm olarak önerilmektedir. İkincisi TDP'yi bilimde çığır açan yeni kaide ve uygulamalara benzeterek, bir *devrim* olarak düşünmektedir. Üçüncü bakış açısı ise TDP'yi polisin zamana bağlı tarihsel gelişimi içinde yeni bir *çağ* olarak görmektedir. Dördüncü bakış açısı TDP'yi polislik ve polis davranışlarındaki bazı olumsuzluk ve çelişkileri gizlemeye yarayan *muğlâk ifadeler* olduğunu ileri sürmektedir. Son olarak beşinci bakış açısı TDP'nin büyük örgütsel ve felsefi değişimleri gerektirmeyen bir *polislik stili* olduğunu vurgulamaktadır. Bu 5 temel kuramsal bakış açısı aşağıdaki diyagramda ifade edilmiştir (Chavez,2012, s.24).



Şekil 2. TDP'ye beş farklı bakış açısı(perspectives)

TDP'nin genel geçer bir tanımının yapılamaması teorik ve pratik uygulamalarını da etkilemiştir. TDP'yi amaç ve fonksiyonları açısından ele alanlar, bir yapı ve program olarak ele alanlar ve bir felsefe olarak ele alanlar birbirinden ayrılmaktadır (Wong, 2001, s.193). Colvin ve Goh (2006, s.19) TDP uygulamalarında 4 temel bakış açısının- Felsefi (1), Organizasyonel ve personel (2), Stratejik (3) ve Planlama-programlama (4)- olması gerektiğini belirtmiştir.

TDP'yi gerek katagorilere ayırarak, gerek bileşenlerine, boyutlarına ve temel karakteristiklerine bakarak ve gerekse farklı bakış açılarına göre kavramlaştırarak yapılan tanımlama çabalarının hiçbirisi kesin doğru ya da yanlış olarak sunulamaz.

Bunların her biri çok geniş bir çatıyı tanımlamak adına yapılmış çalışmaların ürünüdür. Bu tanımlamalar içerisinde TDP'yi dört ana başlıkta açıklamaya çalışan Cordner'in (2005) tanımı literatürdeki en kapsamlı ve en çok kabul gören tanımdır (Colvin & Goh, 2006, s. 21; White, 2007, s.106).

Manning'in 1984 yılında TDP'yi oluşturan temel unsurlar olarak ileri sürdüğü ideolojik, pragmatik ve organizasyon sistemi tanımından hareketle TDP'yi tanımlamaya çalışan Cordner TDP'nin dört ana yönünden bahsetmiştir.

Bu yönlerden birincisi "**felsefi yön**" olarak belirtilmiştir. Bu yönde *toplumun katkısı (girdisi), kapsamlı polislik işlevi ile bölgeye ve kişiye özel hizmet* şeklinde üç unsur bulunmaktadır. Cordner TDP'nin ikinci yönünün "**stratejik yön**" olduğunu belirtmiştir. Stratejik yön, *yeniden düzenlenmiş operasyonlar, bölgeye odaklanma ve önlemeye vurgu yapılması* şeklinde operasyonel anlamdaki üç unsuru içermektedir. Bu unsurlar felsefi yöndeki düşüncelerin uygulamaya geçirilmesini ifade etmektedir.

Cordner'in TDP'yi tanımlamakta kullandığı üçüncü yön olan "**taktiksel yön**" üç unsuru içermektedir. Taktiksel yönün barındırdığı unsurlar sırasıyla; *pozitif ilişki, ortaklık ve problem çözmedir*. Dördüncü yön olarak "**organizasyonel yön**" ise TDP'nin uygulamaya konulmasında kilit rol oynayan üç unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar *organizasyonel yapı, yönetim ve bilgidir* (Cordner, 1997, s. 451-468).

TDP'nin tanımlanmasında kullanılan farklı bir metod ise tanımlamanın TDP anlayışı ile geleneksel polislik anlayışını birbirinden ayrılan unsurları öne çıkararak yapılmasıdır. Geleneksel polislik suç olayı meydana geldikten sonra, polisin yardım çağrılarına cevap vermesi şeklindeki tepkisel yaklaşımı ifade etmektedir. TDP ise suç önleme odaklı olan, suç oluşmadan toplumla işbirliği içinde önlemsel olarak problemleri çözmeye çalışan bir yaklaşımdır. TDP ile geleneksel polislik anlayışının farklarını ortaya koyan aşağıdaki tablo TDP'nin anlaşılmasını kolaylaştıracaktır (Kappeler and Gaines, 2011, s.29).

Tablo 2. TDP İle Geleneksel Polislik Anlayışının Farkları

Sorular	Geleneksel Polislik	Toplum Destekli Polislik
Polis kimdir?	Kamu düzenini sağlamaktan sorumlu bir devlet kurumu.	Polis halktır ve halkta polistir, s. Polisler her vatandaşın görevi olan işleri yapmak için maaş alan kişilerdir.
Polis Teşkilatı ile diğer kamu kurumları arasındaki ilişki nasıldır?	Sık sık öncelikler çatışır.	Polis teşkilatı yaşam kalitesini arttırmaktan sorumlu olan kurumlardan biridir.
Polisin rolü nedir?	Suçları çözmeye odaklanmak.	Daha geniş bir problem çözüm yaklaşımı.

Tablo 2.'nin devamı

Polisin etkililiği nasıl ölçülür?	Yakalama ve tutuklama oranlarıyla.	Suç ve düzensizliklerin yokluğuyla.
En büyük öncelik nedir?	Yüksek maddi değerli (banka soy.) ve Şiddete yönelik suçlar.	Toplumu rahatsız eden herhangi bir problem.
Polis özel olarak ne ile ilgilidir?	Meydana gelen olaylarla.	Halkın problemleri ve hassasiyetleri ile.
Polisin etkinliğini ne belirler?	Yardım çağrılarına cevap süresi.	Halkla işbirliği
Hizmet çağrılarına nasıl bakar?	Eğer yapılacak Başka bir polis işi yoksa ilgilenir.	Hayati bir fonksiyon ve büyük bir fırsat.
Profesyonel polislik nedir?	Ciddi suçlara etkili cevap verme.	Halkı yakın tutma.
Ne çeşit istihbarat önemlidir?	Suç istihbaratı (özel suçlar veya seri suçlar üzerine çalışma).	Suçlu istihbaratı (suçlu veya suçlu gruplarının faaliyetleri hakkında bilgi)
Polisin hesap verebilirlik doğasının gereği nedir?	Oldukça merkezileşmiş, kurallarla yönetilen, yönetmelik, politika ve kanunlarla belirlenmiş sorumluluk.	Yerel hesap verebilirlik ve toplumun ihtiyaçlarına özen
Polisin bağlı olduğu üst yönetimin rolü nedir?	Gerekli yönetmelikleri politika kurallarını belirlemek.	Organizasyonel değerleri telkin etmek.
Basın ve Halkla İlişkiler bürosunun görevi nedir?	Operasyonel görevlilerin işleriyle ilgilenebilmeleri için rahat kalmalarını sağlama.	Halkla iletişim için gerekli olan kanalın koordine edilmesi.
Polis tutuklamaya nasıl bakar?	Önemli bir hedef olarak.	Birçok araç arasında biri olarak.
Polis kimin adına çalışır ?	Polis Müdürü, Vali veya kaymakam.	Vatandaşlar, yöre halkı.
Düşman kimdir?	Suçlular, suç işleyenler.	Sosyal düzensizliğin nedenleri ve halkı veya bireyleri toplumsal birliği ve huzuru bozacak şekilde etkileyen durumlar.
Halkın veya bireylerin rolü nedir?	Suçları ihbar etmek, polisin emirlerine, yönlendirmelerine uymak veya polisin ayağının altından çekilmek.	Suçları veya halkın Şartlarıyla ilgili diğer bilgileri polise bildirmek, polisle işbirliği yapmak, suçla ilgili emirleri dinlemek ve mümkün olduğunda yardımda bulunmak. Halk toplumsal standartların ve önceliklerin belirlenmesinde lider rolü üstlenmelidir.

Kaynak: M. Sparrow (1988). *Implementing Community Policing. Perspectives on Policing*, pp. 8–9. Washington, DC: National Institute of Justice and Harvard University.

Literatür incelemesinden de anlaşıldığı üzere TDP'nin kapsamı farklılıklar göstermektedir. Sonuç olarak TDP'nin en fazla kabul görmüş özelliklerini sıralayarak TDP anlayışını tam olarak ortaya koyabiliriz. Bu manada Toplum destekli polisliği;

- toplum ve polis arasında gerilimi düşüren, ilişkileri artıran,
- toplumun her kesiminin katılımını önemseyen, onlarla işbirliğini yapan ve bunun fırsatlarını kollayan,
- proaktif şekilde, toplumsal problemlerin ve suçların nedenlerine çözümler üreten,
- suçu, suçun mağduru olma korkusunu, düzensizliği önlemeye yönelik çalışırken her toplumun kendine özgü istek ve ihtiyaçlarına cevap verebilen,
- güvenli ve huzurlu bir çevre oluşturmak için toplumu harekete geçirip, sorumluluk almasını sağlayan,

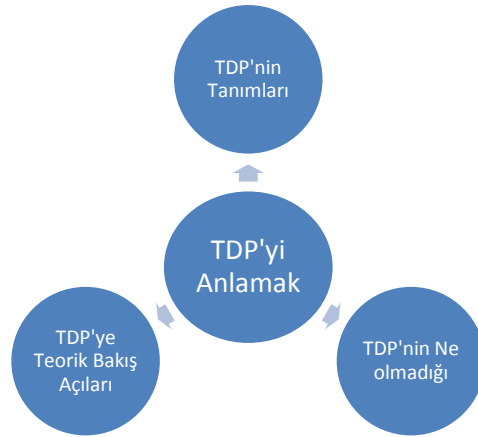
- polis hizmetlerinin yerelleşmesini, yetkilendirilmiş ve problem çözmeye odaklandırılmış memurların belli bir bölgede sürekli olarak etkin güvenlik hizmeti sunması sağlayan,
- yaşam kalitesini arttıran bir organizasyonel strateji olarak tanımlayabiliriz.

2.2.3. Toplum Destekli Polislik Ne Değildir?

TDP tanımları çok farklı ve kompleks içeriklere sahiptir. TDP'nin hem toplum hem de polislik kavramları ile bağdaşan çok yönlü tanımlarını yapmak oldukça zordur ve bekli de böyle bir tanım yapılamaz. Fakat buna rağmen TDP fikri 3 temel açıdan incelenip, açıklanabilir. Bunlar:

- TDP'nin temel özelliklerini baz alan tanımları incelemek,
- Diğer polislik yaklaşımlarının farklı özelliklerine dayanan fikirleri ve TDP konusunda farklı teorik bakış açılarını incelemek,
- TDP'nin ne olduğu, aslında ne olarak düşünüldüğü ve ne olmadığı arasındaki farkları incelemek (Chavez, 2012, s.19).

TDP'nin daha net anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülen bu yaklaşım aşağıdaki diyagramda ortaya açıkça konmuştur.



Şekil 3. TDP'yi anlamanın üç boyutu

Yukarıdaki diyagramda da açıkça görüldüğü gibi TDP'yi anlamanın önemli yollarında biride TDP'nin ne olmadığını ortaya koymaktır. TDP neleri içermekte hangi fikir ve anlayışları içermemekte ve dışlamaktadır. Bunun ortaya konması TDP'nin doğru uygulanması için önemli görülmektedir (Kappeler and Gaines 2011, s.29).

Trojanowicz ve Bucqueroux (1990) TDP felsefesinin neleri içermediğini ve ne olmadığını 12 madde halinde açıklamışlardır (Palmiotto, 2000, s.202-204; Chavez, 2012, s.47; Kappeler and Gaines, 2011, s.30-38). Buna göre TDP;

- *Polisiye bir teknik veya program değildir.*
- *Bir halkla ilişkiler faaliyeti değildir.*
- *Teknoloji karşıtı bir polislik anlayışı değildir.*
- *Suçla mücadelede bir yumuşama değildir.*
- *Bir abartı, göz boyama değildir.*
- *Toplumla ve personel ile ilişkilerde baba rolü üstlenme değildir.*
- *Polis teşkilatı içinde bağımsız bir oluşum, bir birim değildir.*
- *Bir kozmetik değildir.*
- *Hiyerarşik, merkezi bir yaklaşım değildir.*
- *Sosyal çalışmanın diğer bir adı değildir.*
- *Elitist (seçkin) bir yaklaşım değildir.*
- *Güçlü ve zengin çevreleri desteklemek için tasarlanmış yeni bir yaklaşım değildir.*

Watson, Stone ve DeLuca (1998) TDP'nin ne olduğunun daha iyi anlaşılabilmesi için TDP anlayışı ile ilgili aynı zamanda TDP anlayışının zıttı olarak bilinen 4 miti(efsane) veya yanlış anlamayı şu şekilde açıklamıştır.

- Birinci yanlış anlama TDP'nin örgütsel olarak yeniden yapılanmayı da içine alacak şekilde geleneksel polislik uygulamalarından radikal bir ayrılığı ifade ettiğine dairdir. Gerçekte ise Örgütsel değişim TDP uygulamaları için ne ilk adım ne de yerine getirilmesi gereken son aşamadır.
- İkincisi TDP'nin polis memurlarının iş yükünü önemli ölçüde artıracığına dairdir. Özellikle devriye memurlarının iş yükünün artacağı öne çıkarılmaktadır. Fakat gerçek TDP anlayışında polis memur ve amirlerinden ekstra olarak beklenen toplumla ilişkilerde ve ortaklık kurulmasında daha fazla inisiyatif almalarıdır.
- Üçüncü yanlış anlama ise TDP'nin, polisleri asıl görevleri olan kamu düzeni sağlamak fonksiyonundan uzaklaştırdığı bunun sonucunda da suç oranlarında artışa sebep olduğuna ilişkindir. Ancak TDP anlayışındaki farklılık, polisin kamu düzeni görevini yerine getirirken ne yapması gerekir sorusundan ziyade niye ve nasıl yapması sorularına odaklanmasıdır.

- Belki de TDP ile ilgili en zararlı yanlış anlama TDP'nin devriye polislerini sosyal görevlilere dönüştüreceğine dair olanıdır. Polis hiç bir zaman tüm görevlerini kendi başına ve kendi kaynakları ile yapamaz, toplumun yardımına katılıma ihtiyaç duyar. Bunu sağlamakta ancak sosyal iş ve ilişkilere önem vererek olur (Palmiotto, 2000, s.204).

2.2.4. Toplum Destekli Polisliğin Unsurları

TDP'nin tanımına ilişkin zorluğu aşmak isteyen birçok yazar ve reformcu TDP konusundaki muğlâklığı gidermek ve operasyonel bir tanım geliştirebilmek için TDP'yi unsurlarına ayırarak bunu yapmaya çabalamışlardır (Maguire ve Mastrofski, 2000, s.6). Maguire ve Mastrofski (2000) “*TDP'nin ABD'deki Örnekleri (Patterns Of Community Policing In The United States)*” adlı makalelerinde bilim adamlarının bu konudaki farklı çalışmalarını ve belirledikleri farklı unsurlarını aşağıdaki tabloda özetlemişleridir.

Tabloda da görüldüğü üzere önemli sayılabilecek sayıda bilim adamı, reformcu ve uygulayıcı TDP'yi farklı bileşenlerine ayırarak açıklamaya çalışmışlardır. Örneğin Bayley (1994, s.105), TDP yönünde değişim gerçekleştirmek isteyen polis teşkilatlarının 4 temel unsuru -kısaltması CAMPS diye adlandırılan danışma (consultation), uyum (adaptation), aktif kılma/harekete geçirme (mobilization) ve problem çözme (problem solving)- bünyelerinde göstermesi gerektiğini idda etmiştir.

Tablo 3. TDP'nin Unsurları Hakkında Görüşleri ve Çalışmaları

Alıntı Yapılan Çalışma	Boyut Sayısı	Tanımlama
Barley (1994)	4	TDP'yi 4 boyutta tanımlama: Danışma(Consultation), Uyum (Adaptation), Aktif Kılma/Harekete Geçirme (Mobilization) ve Problem Çözme (Problem Solving)
Braton(1996)	3	TDP'yi 3 'p' ile tanımlama: Ortaklık (partnership), Problem Çözme (Problem Solving), Suç önleme (Prevention)
Cordner(1997), Cordner ve Scarborough (1998)	4	TDP'nin uygulanabilmesi için kullanılan 4 boyut: Felsefi, Stratejik, Taktiksel ve Organizasyonel
Maguire ve Katz(1997)	4	TDP'yi biçimlendiren 4 temel gösterge: Devriye Memurlarının, Yönetimin, Vatandaşların, Organizasyonel aktivitelerin ölçülmesi
Maguire, Kulns, Uchida ve Cox (1997)	1	31 ölçek maddesinden oluşan TDP'nin şekillendirilmiş içeriği
Maguire, Kulns, Uchida ve Cox (1997)	3	TDP'nin 3 boyutlu testi, s. Uyum, Problem Çözüm Odaklılık ve Toplumla Etkileşim. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu 2 faktörlü yapının oluşumu: İç ve Dış Faktörler
Roth ve Johnson(1997)	4	TDP'yi gelenekse polislikten ayrılan 3 özelliği ile tanımlama: Halk- polis Ortak Sorumluluğu, Suç Önleme ve Polis Memurları için genişleyen Takdir Yetkisi

Tablo 3'ün devamı

Rohe, Adams, Arcury, Memery ve Klopuc (1996)	2	TDP Hizmetleri Bürosu tarafından açıklanan TDP'nin uygulama standartlarını gösteren 4 boyut:Toplumsal Problem Çözme, Toplumla Ortaklık Kurma, Suç Önleyici Müdahaleler ve Organizasyonel Değişim
Skolnick ve Barley (1988)	4	TDP'nin Uluslararası, devamlı tekrarlanan 4 temel ögesi: Toplum odaklı suç önleme, yeniden devriye hizmetlerine odaklanma, Polis'in hesapverebilirliğini artırma ve karar vermede yerinde yönetim
Zhao (1996)	2	TDP'yi Oluşturan İç ve Dış değişimlere odaklanmış 2 eksra özellik

Kaynak: Maguire& Mastrofski (2000), *Patterns Of Community Policing, Police Quarterly* ,Vol. 3 No. 1, March 2000 4-45

Literatür incelemesinden TDP'yi oluşturan temel unsurların neler olduğu konusunda bir anlaşmanın olduğu görülmektedir. ABD Toplum Odaklı Polislik Hizmetleri Dairesi-COPS (2013), TDP'nin üç anahtar ögeden oluştuğu üzerinde durmaktadır: (1) toplumla ortaklık (community partnership), (2) organizasyonel değişim (organizational transformation) ve (3) problem çözme (problem solving). Aşağıdaki tablo hem TDP'nin hem de unsurlarının neler olduğunu detaylarıyla açıklamaktadır.

Tablo 4. TDP'Tanımı ve Unsurları

TDP;Toplumla sistematik işbirliğini ve problem çözme tekniklerini kullanarak toplumun güvenlik sorunları olan suç, suçun mağduru olma korkusu ve sosyal düzensizlikleri önleyici şekilde çözmeye çalışan organizasyon stratejisine dayanan polislik felsefesi

<u>Toplumla Ortaklık/İşbirliği</u>	<u>Organizasyonel Değişim</u>	<u>Problem Çözme Odaklılık</u>
Güvenlik güçlerinin hizmet ettiği toplumdaki kişiler ve diğer kurumlarla işbirliği/ortaklık kurması hem toplumsal problemlerin çözümüne katkı sağlayacak hemde polise olan güveni artıracaktır.	Organizasyon yapısını, yönetim, personel ve bilişim sistemlerini toplumla işbirliği ve problem çözme çabalarını desteklemek yönünde düzenlemek, düzayn etmek.	Toplumsal problemlere, sistematik aydınlatma ve incelemeler sonucu, proaktif olarak doğruluğu kesin ispatlanmış, etkili çözümler geliştirme süreci.
- Diğer Komu Kuruluşları - Toplumsal Üyeleri/Gruplar - Kar Amaçlı Güdmeyen Sivil Toplum Kuruluşları	Organizasyon Yönetimi - İklim ve Kültür - Liderlik - Üyelerle İlişkiler - Karar Alma Mekanizmaları - Stratejik Planlama - Temel Politikalar - Organizasyonel Değerlendirme - Şeffaflık Organizasyon Yapısı - Memurların atandığı Coğrafi Bölgeler - Ademi Merkezizyetçilik - Kaynaklar ve Mali Durum Personel	- Tarama: problemi tanıma ve toplumun önceliklerini tespit etme - Analiz:Problem durumunu analiz etme - Müdahale(Cevap verme): Problemin çözüm alternatiflerini sıralama - Değerlendirme:Probleme uygulanan çözüm girişimlerinin değerlendirme, olumlu-olumsuz yönlerini ortaya koyma - Acil durumlarda çözüm olarak suç üçgeni teorisinin önerilerini uygulama (Mağdur/suçlu ve suç yerinde birini egale etme)

-
- İşe Alma ve Seçim
 - Personelin Denetimi Ve Değerlendirilmesi
 - Eğitim
 - Bilgi sistemi(Teknoloji)
 - İletişim/Verilere Ulaşım
 - Verilerin Niteliği/Dogrulgu

Kaynak: Taylor, Bruce et al. (2007). *Community Policing Self-Assesment Tool User's Guide- Documenting Today And Planning Tomorrow*. Washington D.C.: U.S. Department of Justice Office of Community Oriented Policing Services.

(1)Toplumla Ortaklık/İşbirliği ya da Toplumun Katılımı

Toplumla ortaklık; polisin, başta toplumu oluşturan tek tek bireyler, diğer kamu kurumları, belediyeler, kanaat önderleri, sivil toplum örgütleri, özel firma/işletmeler ve medya ile toplumu rahatsız eden her türlü suç ve düzensizlik sorununun çözümü ve karşılıklı güveni artırmak amaçlı ortak çalışma ve işbirliği yapmasını ifade etmektedir (Scheider ve diğerleri, 2009, s.700).

TDP anlayışının birçok tanımında toplum ile polisin yakın ilişki kurmasının önemi vurgulanmaktadır. Çünkü ancak yakın polis-toplum ilişkileri olduğunda polis vatandaşın istek ve ihtiyaçlarını dikkate alarak hizmet sunacaktır. Bunun sonucunda polisten vatandaşa vatandaştan da polise olan güven artacak, daha yüksek ve etkili polis performansı gerçekleşecek, suçun kontrolü ve suç mağduru olma korkusunda azalma sağlanacak, hepsinden önemlisi toplumsal hayatın kalitesinde yükselme görülecektir (Chavez, 2012, s.22).

Halkın TDP faaliyetlerine katılımının ön şartı polis ve halkın bir birine karşı olumlu algı geliştirmesidir. TDP felsefesinin temelinde her iki taraf arasındaki önyargıları ve güvensizliği yıkmak vardır. Bu noktada toplumdan ziyade polis örgütleri tetikleyici güç olmalıdır. Toplumun polisiye faaliyetlere katılması ve işbirliği yapmasının sağlanması için polis örgütleri güvenlik politikalarının belirlenmesi aşamasında karar mekanizmalarına halkı da katacak teknikler geliştirmelidir. Hatta doğrudan mahalle (toplum) sakinleri ile iletişime geçerek bölgelerindeki problemleri tespit edip, hangi sorunların öncelikli olduğunu belirlemeli, toplantılar yaparak halkın görüşünü almalı ve çift yönlü iletişim geliştirmelidir. Polis ve halkın kamu düzeni ve güvenliğini sağlanmasında beraber hareket çözümler üretilmelidir. Ancak bu şekilde TDP faaliyetleri istenilen başarıya ulaşabilir (Fielding, 2005, s.460;Palacı, 2008, s.36; Sarıgüzel, 2013, s.64-65; Bayley, 1994, s.17).

Toplumsal katılımı toplumu harekete geçirme söz konusudur. Uygulanan suç önleme stratejilerine toplum fertlerinin aktif katılımın sağlanmalıdır. Bu tür aktif katılımlar genelde mahallelerde uygulanan Mahalleni Kolla (watch neighborhood-block watches) veya Gönüllü Devriyeler (civil patrol) gibi aktivitelerle gerçekleşmektedir. Toplumu hareketlendirme, suçu önleme adına polise hem ekstra kulak ve göz sağlamakta hem de suçu caydırma noktasında etkili olmaktadır (Bayley 1994, s.18;White, 2007, s.104).

TDP anlayışının toplumla ortaklık unsurunda polis örgütlerinin dikkat etmesi gerekli bazı hususlar vardır. Bunlardan ilki, toplumu eğiterek farkındalık oluşturmak ve toplumun yönlendirilmesinde toplum liderlerinin etkisinin iyi anlaşılması ile ilgilidir. İkincisi ise polis örgütlerinin suçlulardan misilleme görme korkusu, polise ve diğer kurumlara güven eksikliği gibi toplumun katılımını engelleyici nedenleri ortadan kaldırmak için çabalaması gerektiğidir (Rosenbom ve Lurigio, 1994, s.304).

Sonuç olarak polis örgütsel amaçlarını daha doğrusu varlık nedeni olan amaçlarını, yani güvenli ve huzurlu bir çevre oluşturarak toplumun refahına, yaşam kalitesine katkıda bulunmayı gerçekleştirmek için TDP anlayışının olmazsa olmazı olan Toplumla Ortaklık/İşbirliği ya da Toplumun Katılımını sağlayıcı tedbirleri almak, bu konuda çaba sarf etmek zorundadır.

(2) Organizasyonel/Örgütsel Değışim

TDP polisin rolünde, işleri yapış biçiminde köklü değışiklikleri öngörmektedir. Bu değışimin gerçekleşmesinin önşartı ise polisin örgütsel olarak değışimidir. Polislik mesleğindeki felsefi değışimler örgüt yapısındaki, yönetim anlayışındaki değışimlerle desteklenmezse bir anlam ifade etmeyecektir.

TDP anlayışının ana unsurlarından biri olarak örgütsel değışim, örgütlerin yönetim, yapı, personel ve bilgi sistemlerinin toplumla ortaklıkları ve önlemsel problem çözmeyi destekleyecek şekilde yeniden düzenlenmesini konu almaktadır (Scheider ve diğerleri, 2009, s.700).

Literatürde TDP anlayışının önerdiği örgütsel değışim ile ne kastedildiğini, neyi kapsadığını açıklayan birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Eck ve Maguire (2000, s.217-223) TDP'nin öngördüğü örgütsel değışim için örgüt yapısı, örgüt kültürü ve yönetim stili olmak üzere üç alanda değışimin gerekliliğini savunmaktadır.

Örgüt Yapısında Değişim: Geleneksel polislik dikey hiyerarşinin temele alındığı askeri bir yönetim biçimine dayanmaktadır. TDP böyle katı hiyerarşik örgüt yapısını reddeder. TDP yaklaşımında alanda görev yapan polis memurlarına ve orta derece amirlere yetki verme, onları karar alma konusunda serbest bırakma esastır. TDP anlayışına göre polis örgütlerinin karar alma mekanizmalarının yerele odaklanması, adem-i merkeziyetçi bir yapıya sahip olmaları gerekir. Bu yapıda alt düzey polis yetkilileri inisiyatif kullanmaları ve toplumsal problemleri çözmede anında karar alabilmeleri noktasında teşvik edilmeli, yönetime katılmaları sağlanmalıdır.

TDP'nin öngördüğü örgüt yapısında belirli coğrafi bölgelere sabit görevli memurların atanması gerekir. Böyle bir stratejinin altında yatan düşünce atanan polis memuru ile sorumluluk bölgesi arasında bir bütünleşmenin sağlanmasıdır. Böylelikle belirli bir bölgeye atanan memurların sorumluluk alanındaki yerlere, bölge sakinlerine ve bölgenin problemlerine aşina olması, daha derinlemesine tanınması sağlanır. Sonuçta bölgeyi iyi tanıyan ve kendisine itimat oluşturan memurlar vasıtasıyla TDP'nin istediği toplumla gerçekten işbirliği gerçekleşebilir.

Örgüt Kültüründe Değişim: Geleneksel polislik üzerinde en çok durulan unsur suçla mücadeledir. Bu anlayış TDP'nin önlemler problem çözüm odaklı suç önleme anlayışı ile çelişmektedir. Geleneksel polislikteki suçla mücadele odaklılık, teşkilata yeni katılan polis memurlarında iyi, başarılı polisliğin sadece tutuklama, yakalama yapma ile gerçekleşeceği yönünde yanlış bir algının gelişmesine neden olmaktadır. Bu tür algı ve değerlere dayalı örgüt kültüründeki değişimler bir anda sağlanamaz. Dolayısıyla bir örgütün geleneksel polislik anlayışından TDP anlayışına geçmesi bir anda olmaz, birçok engelleme ile karşılaşılabilir. TDP anlayışı önündeki engellemelerin kaynağı toplum ve toplumsal kurumlardaki kemikleşmiş anlayışlar olabilir. TDP anlayışı yönünde kurumsal kültürün değişmesi için yerelde görevlendirilmiş memurlara yetki ve inisiyatif verilmesi, başarılı çalışmaların ödüllendirilmesi önemli bir katkı sağlayabilir. Polisin görevinin sadece suçla mücadele olmadığı, sosyal sorumluluklarının da başarısında ve toplumun refahında önemli olduğu düşüncesinin yerleştirilmesi de örgüt kültürünün değişimine katkı sağlayacaktır.

Yönetim Stilinin Değişimi: TDP'nin yönetim biçimi geleneksel polisliğin bürokratik, kural ve düzene dayalı disiplini sağlama anlayışından farklıdır. TDP de şeffaflık ve hesap verebilirlik esastır. TDP'de yöneticiler astlarına halka işbirliği

geliştirmeleri için yardımcı olurlar, astlarının fikirlerini alırlar, halkın problemlerinin çözümü noktasında fikir alış verişinde bulunurlar. Dolayısıyla TDP merkezîyetçi, emirlerin yukardan geldiği bir yönetim anlayışı yerine fikirlere açık, daha esnek yapıları bir yönetim biçimini gerektirir.

TDP'nin öngördüğü örgütsel değişim ile ilgili diğer bir çalışmada ise etkili bir örgütsel değişim için polis teşkilatlarının şu 4 boyuta önem vermesi gerektiği üzerinde durulmaktadır (Palmiotto, 2000, s.230). 1) Eğitim 2) Terfi Sistemi 3) Liderlik 4) Örgütsel Yapı.

Eğitim: Polisin eğitim ihtiyaçları TDP stratejisi doğrultusunda yeniden belirlenmelidir. Örneğin ABD Adalet İstatistikleri Bürosunun verilerine göre polisin devriye hizmet faaliyetlerinin ancak %10'u suçlarla ilgilidir. Geriye kalan %90'lık bölümü ise çok farklı sosyal hizmet ve yardım çağrıları ile ilgilidir. Dolayısıyla polisin eğitim faaliyetleri ile ilgili olarak zamanının büyük bir çoğunluğunu ve enerjisini ancak %10'luk yaptığı bir işe ayırması doğru bir yaklaşım değildir. Polisin eğitim programları belirlenirken mutlaka yaptığı işlerin %90'lık kısmına tekâmül eden çatışma yönetimi, iletişim becerileri, kültürel farklılıklar, kişi tanıma yöntemleri, problem-çözme becerileri geliştirme gibi konu ve yeteneklere yer verilmelidir.

Polisler Akademiden mezun olduktan sonrada belirli periyotlarla hizmet içi eğitimlerle gerçek hayatta karşılaşılan toplumsal problemlerin çözümü konusunda grup çalışması yöntemi ile eğitim almalıdırlar. Bir polis örgütlerindeki TDP ile alakalı eğitimler hem TDP'nin tüm boyutlarını içermeli hem süreklilik arz etmeli hem de en baştaki yöneticiden en alttaki memura kadar tüm üyelerin katılımı ile yapılmalıdır. TDP eğitimleri devamlı gelişen bir süreç olarak görülmelidir.

Terfi Sistemi: Terfi Sistemi örgütsel değişim için çok önemlidir. Çünkü uygun olmayan veya yetersiz bir kişinin terfi etmesi örgütün değişim ve gelişimini uzun yıllar boyunca engelleyebilmektedir. Bundan dolayı yöneticiler için kimin terfi edeceğini belirleme titizlikle üzerinde durulması gereken bir süreçtir. TDP anlayışına göre terfi sisteminde önemli olan, terfi edecek personelin geleneksel polislik modelinden TDP modeline doğru değişimleri gerçekleştirmede istekli ve arzulu kişiler arasından seçilmesidir. Bu açıdan terfi sistemi polis örgütlerinin amaç ve stratejilerini gerçekleştirmesini sağlayıcı önemli bir fırsat olarak görülebilir.

Liderlik: Lider değişimi yönlendiren, yöneten kişi olarak örgütler için çok önemlidir. Büyük değişimlerin yaşandığı polislik mesleğinde lider önemli rollere sahiptir. Günümüzde geleneksel polislik modelindeki liderin hakem olan, şeytanın avukatlığını yapan, her zaman olumsuz yönleri ne çıkaran analizler yapan, profesyonel tek karar verici, devamlı reddeden vb. rolleri değişmiştir. Modern dünyadaki yeni polislik rolleri ise şu şekilde sıralanabilir: neşeli olmak, coşkulu olmak, şampiyonları desteklemek, kahramanları bulup, çıkarmak, gezmeyi seven, rehber, kolaylaştırıcı ve inşa edici.

Örgütsel Yapı: Geleneksel polisliğin örgüt yapısı piramit şeklinde, çok basamaklı ve yönetici ile alt seviye çalışanlar arasında uçurumun olduğu bir yapıdır. Birçok bilim adamına göre çok fazla hiyerarşik basamağı ihtiva eden bu yapı, polis örgütlerini faaliyetlerini ifa edemez hale getirmiştir. Polis rgtleri daha yeterli, daha etkili ve toplumun ihtiyaçlarına daha hızlı cevap verebilmek için yeniden yapılanmalıdırlar. Polis rgtleri bu yeniden yapılanmada TDP'nin temelini teşkil eden suça reaksiyon göstermek yerine suçlar oluşmadan harekete geçip, önlemeyi amaçlayan, suçun altında yatan nedenlere odaklanan anlayışı baz almalıdır. Polis rgtleri daha esnek, hiyerarşik basamakların daha aza indirgendiği, daha yatay ve merkezi olmayan karar alma mekanizmalarının ne çıktığı, çevresindeki değişimlere daha hızlı reaksiyon verecek bir yapıya kavuşturulmalıdır.

TDP'nin öngördüğü örgütsel değişim ile ilgili literatür incelendiğinde sıklıkla güvenlik hizmetlerinin yerelleşmesinden, başka bir deyişle merkezi örgüt yapısından adem-i merkeziyetçi bir örgüt yapısına doğru değişimden bahsedilmektedir (Skogan, 2005, s.75-76; Zeki, 2006, s.76). TDP'nin yerelleşmeyi, adem-i merkeziyetçi bir örgüt yapısını önermesinin altındaki neden ise her bölgenin, ilin, hatta mahallenin kendine has, farklı karakterinin, yaşam tarzının, kültürünün ve problemlerinin olabileceği gerçeğidir.

TDP'nin gerektirdiği ademi merkeziyetçilikte amaç sorumluluğun ve yetkinin örgütsel hiyerarşide aşağıya doğru inmesidir. Polis teşkilatları bunu yerel durumlara hızla cevap verecek karar verme mekanizmasını yerleştirmek, yerel olarak tespit edilmiş problemlere yerel çözümler geliştirilmesini desteklemek için yapmaktadırlar. Ademi merkeziyetçilik belirli bölgelerde sürekli görevlendirilmiş en alttaki polis memurlarının o bölgedeki halkı ve problemleri daha iyi tanıyıp, duruma ve şartlara göre daha etkili

çözümler üretebileceği, bunu yaparken de belirli bir oranda bağımsız harekât edip, yetki-inisiyatif kullanması prensiplerine dayanmaktadır (Skogan, 2006, s.37).

(3) Suç Önleme Ve Problem Çözme Odaklılık

TDP'nin 3. unsuru olarak “Suç Önleme Ve Problem Çözüm Odaklılık” literatürde bazı yazarlarca iki farklı unsurmuş gibi ele alınsa da aslında suçu önleme odaklılık ile toplumsal problemleri çözüm odaklı olmak birbirin tamamlayıcısıdır (Peak ve Glenon, 1999, s.75; Kappeler ve Gaines, 2011, s.26).

Suçun önlenmesi, pek çok kimse için suçluları yakalayıp, adalete teslim ederek potansiyel suçluları caydırma ve suçlunun davranışını değiştirme anlamına gelmektedir. Fakat günümüzde “suçun önlenmesi” denildiğinde bu fonksiyon kastedilmemekte, daha suç işlenmeden önce sebeplerini ve işleme fırsatlarını çeşitli müdahale stratejileriyle azaltma çalışmaları anlatılmak istenmektedir (Seyhan, 2005, s.174).

Suçun önlenmesi, suç sonucu oluşabilecek bazı maddi ve manevi zararların önlenmesi adına suç daha oluşmadan, önceden yapılan bir takım iş ve işlemleri içermektedir. Yani suçun önlenmesi, ceza kanunlarında suç olarak tanımlanmış olan fiillerin, henüz işlenmeden önce engellenmesi için yapılan faaliyetlerin bütünü olarak tanımlanabilir.

TDP yaklaşımını temelde toplumdaki suç ve güvensizlik duygusunun artması sonucu bir çözüm stratejisi olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla TDP'nin ulaşmaya çalıştığı nokta suçları önleyici polislik uygulamaları ile toplumda huzur ve güveni sağlamaktır. TDP, sadece suç öncesini kapsayan bir yaklaşım olmamakla birlikte, ilgisinin büyük bölümünü suç önlemeye kanalize etmektedir.

TDP'nin suç önleme odaklılığı, görünür devriye hizmetleri ve diğer güvenlik tedbirleriyle suçların işlenmesi için elverişli ortamı ortadan kaldırmayı, suç ve suçluların üzerine giderek, suçluların suç işleme düşünce ve kararlılığını zayıflatan stratejileri içermektedir (Ekmekçi, 2010, s.36). Suça neden olan faktörlerin iyi tespit edilip, gerekli önlemleri almak, bunları yaparken de halkın desteğini kazanmak suç önlemeye yönelik polisliğin dolayısıyla da TDP'nin temelini oluşturmaktadır.

TDP'nin problem çözüm odaklılığı, suç olayı ortaya çıkmadan bir problem olarak kabul edilmesi ve problemin nedenlerine inilerek ortadan kaldırılmasını sürecini kapsamaktadır (Palacı, 2008, s.41). Toplumda problem olarak görülen büyük veya

küçük suç davranışları ile sosyal düzensizlik göstergesi davranışların nedenleri tespit edilip, bu nedenler ortadan kaldırıldığında aynı zamanda suç da önlenmiş olacaktır.

TDP anlayışında suçu önleme olmazsa olmaz unsurlardandır. Geleneksel polisliğin olayları baz alan, sadece suçla mücadeleye odaklı yaklaşımı yerini suç olmadan önlemeyi amaçlayan önlemsel TDP yaklaşımına bırakmıştır. Suçu önleme, suçun sebeplerine yönelik tedbirlerin alınmasını veya bu tedbirlerin alınması için sorumlu kurum ve kuruluşların harekete geçirilmesini, bunu yaparken de toplumla işbirliği ortaklık kurulmasını ve sorumluluğun toplumla paylaşılmasını içermektedir (Sözer ve Ferzan, 2010, s.258).

TDP'nin öngördüğü polis halk işbirliği yoluyla toplumsal problem çözme, polisin sorumluluk bölgesindeki problemlerin tespitinden, problemlerin çözümüne, çözümünden sonucun etkililiğinin değerlendirilmesine kadar her aşamada toplumla polisin nitelikli etkileşimini zorunlu kılar (White, 2007, s. 106).

Eck ve Spelman (1987) göre problem çözüm odaklılık, TDP'nin suçun önlenmesi ve yok edilmesindeki iki temel taktiğinden birini oluşturmakta, hatta suçun önlenmesi ve yok edilmesinin ötesinde daha geniş anlamlar ihtiva etmektedir. Problem çözüm odaklılık, belirli bir coğrafi bölgede problemlerin temel karakteristiklerinin tespit edilip, üzerinde çalışıldığında ve uygun kaynaklar kullanılarak çözüm için çabalandığında suç ve düzensizliklerin azalacağı düşüncesine dayanmaktadır. Toplumun sosyal özellikleri ve fiziki çevreden kaynaklanan şartlar toplumsal problemlerin nedenini oluşturabilir. Zaten problem çözüm odaklı polislik teorisinin temelinde de suçun ve toplumsal problemlerin nedenlerinin toplumun sosyal ve fiziki çevre özelliklerinden kaynaklandığı yatmaktadır. Bu derinde yatan nedenler tam olarak çözümlenmeden TDP'den istenen fayda elde edilemeyecektir (Oliver, 2000, s.130; Kappeler ve Gaines, 2011, s.24).

TDP'yi tamamlayıcı ve TDP felsefesini pratiğe döken bir taktik olarak suç önleme odaklı polislik, polisin suç ve düzensizlik olaylarının sebeplerini oluşturan nedenleri araştırmasını, halkla işbirliği içinde uygun çözüm önerileri yani faaliyetler geliştirmesini ve yine halktan bu çözüm faaliyetleri ile ilgili geri bildirim alıp, süreci geliştirmeyi amaçlamaktadır. Dolayısıyla TDP anlayışında alanda çalışan polis memurları problem çözerken, problemi tanımlama, analiz etme, müdahale stratejileri geliştirme ve sonuçları değerlendirmeye yönlendirilmektedir.

2.2.5. Toplum Destekli Polisliğin Temel İlkeleri

Trojanowicz ve Bucqueroux (1990, s.131) karşılaştırmalı bir perspektif sundukları Toplum Polisliği (Community Policing) adlı kitaplarında TDP'nin olmazsa olmaz 10 temel prensibini şu şekilde açıklamaktadır:

TDP Bir Felsefe ve Organizasyonel Stratejidir: TDP, polisin ve toplumun suç, suç korkusu, fiziksel ve toplumsal düzensizlik gibi yaşam kalitesini bozan her türlü probleme karşı işbirliği içinde, yakın ilişkiler kurarak çalışmasını öngören hem bir felsefe hem de organizasyonel bir stratejidir.

Toplumun Güçlendirilmesi İçin Çalışmak: Toplum destekli polisliğin organizasyonel stratejisine göre öncelikle polis birimlerindeki bütün görevlilerin felsefenin pratiğe dönüştürülmesinin yollarını araştırması gerekmektedir. TDP sadece TDP birimlerinde çalışan polislerle yürütülen bir güvenlik hizmeti olmamalıdır. Polis teşkilatındaki bütün polislerin TDP uygulamalarına katılmaları gerekmektedir.

Yerelleşme ve Adem-i Merkezi bir örgüt Yapısı: TDP anlayışının sistematik ve doğru bir biçimde uygulanabilmesi için polis teşkilatlarının diğer birimlerden farklı, onların altında olmayan yeni kurdukları TDP birimleri olmalıdır. Bu birimlerde çalışan memurlar, yalnızca polisle vatandaşlar arasında iletişim kurmakla görevli olmalı, halkla yüz yüze ilişkiler kurabilmelerini kolaylaştırmak için de devriye aracı ve telsiz takibi sorumluluğu ile ilgili görevlerden muaf tutulmalıdır. Bu yeni TDP birimlerinde görevli polis memurları, vatandaşa verilecek hizmet konusunda gerekli kararları alıp, uygulayabilmelidirler. Bu noktada merkeziyetçi yapının yerini adem-i merkeziyetçilik almalıdır.

Kısa ve Uzun Dönemli Önleyici Sorun Çözme: TDP hizmetinde çalışan personel toplum güvenliği açısından karşılaştığı problemler karşısında uzun ve kısa vadede çözümler üretmelidir. TDP anlayışında toplumla polis arasında karşılıklı güvene dayalı bu yeni ilişkide, polis toplumu aktif kılarak kendi problemlerini çözmedeki sorumluluklarını yerine getirmeleri için gayretlendirir.

Ahlak, Meşruluk, Sorumluluk ve Güven: Polisle toplum arasındaki karşılıklı güvene dayalı ilişki, aynı zamanda polisin; insanları kendi problemlerini çözme konusunda sorumluluk almaya davet eden ve polisin de vatandaşların güvenlik hizmetlerinde daha fazla sorumluluk almaları konusunda katalizör rolü üstlendiği bir ilişkidir.

Polisin Sorumluluk Alanını Genişletmek: TDP anlayışı, klasik tepkisel polisliğe (suçlar olduktan sonra harekete geçen polislik), önlemsel polislik (problemlerin nedenine inerek suçlar olmadan önlemeyi amaçlayan polislik) düşüncesini de eklemektedir. Bu yaklaşım, bütün polislik hizmetlerini kapsayacak şekilde haftanın yedi günü, yirmi dört saat çalışma esasına dayalı olarak sosyal kontrolü öngörmektedir.

Özel İlgiye Muhtalara Yardım Etmek: TDP anlayışı, toplumda yardıma en çok ihtiyaç duyan, çocuk, yaşı, azınlık, fakir, özürlü ve evsiz gibi insanların hayatlarını koruma ve bunların hayat kalitelerini iyileştirmenin yeni yollarını bulmayı öngörmektedir.

Halkın Yaratıcılığı ve Desteği: TDP anlayışına göre teknoloji akılcı bir biçimde kullanılmalıdır. Ancak insanlarla konuşmanın ve beraber çalışmanın teknolojiden daha başarılı olacağı, sokaklarda birlikte yürüyen, toplumun meselelerine karşı yaratıcı çözümler sunmak için ortak kanaatlere ve uzmanlığa önem veren insanların önemli olduğu düşüncesi vurgulanmaktadır. Güvenlik hizmeti sunulurken insani yaklaşımların önemli olduğu düşüncesindedir.

İ Değişim: TDP anlayışı, özel olarak kurulmuş Toplum Destekli Polis Birimleri yardımıyla vatandaşlarla polis arasında bir köprü kurmaktadır. Ancak hazırlanan programların başarı ile yürütülebilmeleri için yalnızca TDP birimlerinin değil, bütün polislerin iştirak etmesi gerekir. Yani TDP anlayışı polis birimindeki bütün görevlilerin katılımını zorunlu kılar. TDP hizmetleri, sadece dış müşteri odaklı yürütülemez. TDP anlayışında hizmetin başarılı yürütülmesi bakımından iç müşteri olan ve TDP hizmetlerini yürüten teşkilat personelinin de memnuniyeti önemsenir.

Geleceği İnşa Etmek: TDP, yerel ve bireyselleşmiş bir güvenlik hizmeti sağlamaktadır. Bu anlayışın temeli, güvenlik teşkilatlarının topluma dışarıdan düzen kuramayacağı fikridir.

Trojanowicz ve Bucqueroux (1990) dan sonra TDP'yi oluşturan ilkeleri öne çıkaran diğer bir çalışma “Toplum Destekli Polislik ve Problem Çözümü: Tanımlar ve Temel Prensipler (1992)” adı ile ABD Kalifornia Eyaleti Adalet Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada TDP felsefesinin altında yatan ilkeleri şu şekilde sıralamışlardır:

- Toplumun güvenliğinden kimin sorumlu olduğunun yeniden değerlendirilerek, toplum ve polis arasındaki ilişki ve rollerin yeniden tanımlanması.
- Toplum-polis her iki taraf için karar alma, sahiplenme ve hesap verme konularında paylaşımın artması gerekir.
- Polisin etkililiğini ölçen yeni standartlar (halkın polisten beklentilerini önemseyen) geliştirilmesi.
- Toplumla polisin birbirini iyi anladığı, güvene dayalı bir ortamın oluşturulması.
- Yeterli bilgi ve yeteneğe sahip toplum üyeleri ile güvenlikle ilgili toplumsal faaliyetleri destekleme, onları cesaretlendirme ve güçlendirme ayrıca onlara güvenlik politikalarını etkileme elde edilen sonuçlar üzerinde hesap sorabilme fırsatı verme.
- Acil durumlarda kriz şartlarında esnek karşılıklar verilmesini kolaylaştırma.
- TDP Toplumsal problemlere sebep olan şartları tespit ederek, uzun vadeli, proaktif (önleyici), devamlı gelişen stratejiler ve programlar gerektirir.
- TDP erişilebilir toplumsal kaynakların bunların nasıl harekete geçirileceğinin ve yeni kaynakların nasıl geliştirilebileceğinin bilgisini içerir.
- TDP hem üst dereceli polis yöneticilerinin hem yerel politikacıların hem de her kademedeki anahtar rol üstlenmiş personelin desteğini gerektirir.
- Polis uygulamalarında ve yönetiminde yerellik yani ademi merkeziyetçilik hakim olmalıdır. Geleneksel komuta kontrol zincirine dayanan yönetim anlayışı yerine yaratıcı problem çözmeye dayalı, değişimci yönetim anlayışı cesaretlendirilir.
- Polis, tek tek olaylara eğilmek yerine toplumu aktifleştirerek olayların gerisindeki problemlerin nedenlerini belirleyip çözümler üretecek bir sistem değişikliğine gitmelidir.
- TDP, özellikle toplumsal problemlerin analizi ve çözümü, organizasyon yönetimi, iletişim, medya ilişkileri, çatışma yönetimi, kaynakların etkin kullanımı, insan ilişkileri ve kültürel duyarlılık konularında alanda çalışan polislerin yetenek ve bilgilerini eğitim yoluyla geliştirmesi.

TDP anlayışı, halkla polis arasındaki ilişkiyi radikal şekilde değiştirmeyi, toplumun problemlerinin altında yatan nedenleri bulmayı ve sosyal alandaki yaşam kalitesini artırmayı vaat etmektedir. Türkiye’de TDP alanında önemli çalışmalar yapan Alaç’a göre TDP uygulamalarının genel prensipleri şunlardır (Alaç, 2005; 7): İnsan haklarına saygı-Tüm çalışanların katılımı-Problem çözüm odaklılık-Halkın ve Polisin

birlikte sorumluluğu-Toplumsal değerlere saygı-Hesap verme sorumluluğu-Anlaşılabilirlik ve güvenilir olma-Onurlu olma.

TDP uygulamalarındaki temel prensipleri konu alan başka bir sıralamada şu prensipler öne çıkmaktadır (EGM, 2009, s.63):

Toplumun İçinde Yer Alma ve İnsanlarla İletişime Açık Olma:

- Toplumla kesintisiz-doğrudan iletişim yolları aramak.
- İletişime açık olmak veya halkın polisle iletişimini kolaylaştırıcı mekanizmalar kurmak.

Güvenlik Hizmetlerine Toplumun Aktif Katılımının Sağlama:

- Toplum temsilcilerine ve gönüllü kişilere sorumluluk vermek.
- İnsanlarda güvenlik bilinci ve anlayışının oluşmasını sağlamak.

TDP Hizmet Anlayışının Görev Alanının Tamamına Yaygınlaştırma:

- Her yere ve kişiye aynı düzeyde hizmet sunan bir anlayış benimsemek.

Hizmete Toplumsal Talepler Doğrultusunda Mevcut Kaynaklara ve Bölgenin Coğrafi Özelliğine, Yerel İhtiyaç ve Önceliklere Uygun Olarak Yön Verme-Dış Müşteri Odaklılık:

- Sorunun nedenleri ve çözümlerine yerel açıdan yaklaşmak.

Toplumda Güvensizlik Kaygısını Azaltma (Genel ve kişisel düzeyde):

- Sivil toplum olgusunun yaygınlaşması çerçevesinde toplumla kurulacak ilişkilerle genel ve kişisel düzeyde güvensizlik hissinin azaltılmasına çalışmak.

Toplumsal Sorunları Çözmede Çok Yönlü Genel Yaklaşım:

- Sorunların çözümü ve suçların önlenmesi çok yönlü bakış açısını gerektirdiğinden, sorunlara/suçlara taraf olan bütün toplumsal kesimler ve Polis tarafından sorunlara/suçlara birlikte çözüm aramak.

Toplumun Risk Altındaki Kesimleri İle Diyalog Kurma:

- Önleyici koruma hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik kampanyalar düzenlemek, belirli risk gruplarına (yaşlılar, çocuklar, gençler, aile içi şiddete maruz kalan kadınlar vb.) yönelik özel programlar geliştirmek.

İç Müşteri Odaklılık:

- Hizmetlerin başarılı yürütülmesi bakımından iç müşteri olan ve TDP hizmetlerini yürüten Teşkilât mensuplarının da memnuniyeti sağlamak.

TDP Hizmet Birimlerinin Bilgi Sistem ve Teknik Donanımının Sağlama:

- TDP hizmetlerinin belirlenmesi ve uygulanmasında, hizmete yön verecek her türlü bilgiden faydalanmak.

Başarılı bir TDP uygulamasının unsurlarını açıklaması, aydınlatması bakımından aşağıdaki NewZerland polisinin ortaya koyduğu TDP'nin prensipleri de önem arz etmektedir. Bu prensipler:

- Yeni polislik yaklaşımları topluma odaklanmalı.
- TDP suçu azaltarak toplumda güven içinde yaşama hissini yeniden oluşturur.
- Polis görünür, ulaşılabilir ve toplum tarafından aşına olunmalıdır.
- Polis toplumu dinler, öncelikli sorunları tespit edip, sonuçları hakkında toplumu bilgilendirir.
- Polis toplumun güvenlik hizmetlerine katkı sağlaması için fırsat ve ortam oluşturmaktadır.
- Problemlerin tespiti ve çözülmesinde yerelleşme odaklı olunmalı.
- Polis problem çözme konusunda kamu kurumlarını ve diğer sivil kuruluşları teşvik edip, harekete geçirmelidir.
- Toplumların refahını sağlamak amacını başarmak için esnetilmiş bir hesap verilebilirliğe önem verilmelidir.
- TDP topluma bütünleşmiş, istihbarat tabanlı polisliği gerektirir.
- TDP rütbesine ve görevine bakılmaksızın tüm polislerin sorumluluğudur (Coquihat, 2008, s.16).

2.3. Toplum Destekli Polislik, Suç ve Suç Korkusu

TDP, en genel amacı olan toplumun yaşam kalitesini yükseltmek amacına hizmet ederken en az iki ara amacı gerçekleştirmek için çabalamaktadır. Bunlar:

- Suçu ortadan kaldırmak veya azaltmak,
- Suç kaygısını ve suç mağduru olma korkusunu ortadan kaldırmak veya azaltmak.

Suç olgusunun çok farklı boyutları mevcuttur. Suçun nedenleri, suçun niteliği, çeşitleri ve sınıflandırılması, suça etki eden faktörler, suçun oluşumuna ilişkin teoriler, suçun önlenmesi ve caydırılması vb gibi. TDP ve suç ilişkisinde, bu boyutlardan suçun

önlenmesi ve caydırılmasına ilişkin çözüm önerileri geliştirmek, suça neden olan şartları ve faktörleri elemine ederek tamamen suçu yok etmek öne çıkmaktadır.

Suç önleme oldukça geniş kapsamlı ve organize faaliyetler bütünüdür. Suçun önlenmesi, pek çok kimse için suçluları yakalayıp adalete teslim ederek potansiyel suçluları caydırma ve suçlunun davranışını değiştirme anlamına gelmektedir. Fakat, günümüzde TDP felsefesinin öngördüğü “suçun önlenmesi” ile bu kastedilmemekte, daha suç işlenmeden önce sebeplerini ve işleme fırsatlarını çeşitli müdahale ve stratejilerle azaltma çalışmaları anlatılmak istenmektedir (Seyhan, 2002, s.174).

TDP, suçun önlenmesi noktasında öteki polis stratejilerinden farkı taktikler içermesi ile ayrılmaktadır. Suçla mücadelede 1) Motorize devriye 2) Yapılan çağrı ve ihbarlara hızlı cevap verebilme 3) Çok eski kalmış suç araştırma metodolojisi olmak üzere üç baskın taktik üzerine kurulu geleneksel profesyonel polislik, kullandığı taktiklerin olaylar olduktan sonra tepki vermekten (reactive) ibaret olması, olaylar olmadan suçu önlemek adına hiç bir tedbiri içermemesi (proactive) yönüyle eleştirilmektedir (Oliver, 2000, s.41). Geleneksel profesyonel polisliğin *Tepkisel Polis Taktikleri* olarak adlandırılan bu yaklaşımı, polisin suç işlendikten sonra suçu aydınlatmaya ve faillerini yakalamaya ve delillerini toplamaya yönelmesi şeklindeki uygulamasıdır. TDP’nin öngördüğü *Önlemsel Polis Taktikleri* ise polisin suç işlenmeden önce harekete geçmesini içerir. Önlemsel Polis Taktikleri, görünür devriye ve diğer güvenlik hizmetleri yanında suç ve suçluların üzerine gidici, suçların işlenmesi için elverişli fırsatları yok edici ve suçluların suç işleme düşünce ve kararlılığını zayıflatıcı stratejiler içermektedir (AREM, 2008, s.16; Geleri, 2002, s. 21).

Tablo 5.Tepkisel Polislikle Önlemsel Polisliği Karşılaştırma Tablosu

REAKTİF POLİSLİK	PROAKTİF POLİSLİK
Polis halkın yardım çağrılarına cevap verir.	Polis suçlar meydana gelmeden çözümlerini bulmaya çalışır.
Devriye hizmetleri rutin ve yapılandırılmamıştır	Devriye hizmeti özel hedeflere yönelik yapılandırılmıştır.
İhbar veya Yardım(155) çağrıları polis faaliyetlerini yönlendirmektedir.	Polisin faaliyetlerini suçların seyri yönlendirmektedir.
Haber Merkezi polisiye faaliyetleri belirler	Suç kayıtları ve suç analizi polisiye faaliyetleri belirler
Hassasiyet suçları aydınlatmaya yöneliktir.	Hassasiyet suçları önlemeye yöneliktir

Polis örgütlerinin suçla mücadelesinde TDP anlayışının getirdiği yeni bir bakış açısı sosyal düzensizlik davranışları ile yakından ilgilidir. TDP'nin suçla mücadelesindeki önlemsel suç önleme sadece ciddi suçlar -tecavüz, cinayet, gasp, soygun gibi- ile ilgi bir yaklaşım değildir. Vatandaşların tehlikeli olarak algıladığı metrolardaki duvar yazıları, sokakları mesken edinmiş alkolikler, çeteler, fahişeler, asi gençler, dilenciler, metruk bina ve araçlar, çöp ve atıklarla dolu kirli bir çevre vb. sosyal ve fiziksel düzensizlik göstergesi davranış ve durumlarda TDP'nin önlemsel suç önleme yaklaşımında ihmal edilmemiştir. Çünkü vatandaşlar polisin ciddi suçlara müdahalesini önemserken aynı zamanda polisin küçük fakat rahatsız edici (terk edilmiş arabalar, gereksiz havlayan köpekler, genç vandalistler) toplumsal huzursuzluklarla ilgilenmesini beklemektedir. TDP, toplumun hayat kalitesini bozan ve ciddi suçlara zemin hazırlayan bu küçük suçları, kabahatleri ve düzensizlikleri problem çözüm odaklı, önlemsel yaklaşımla önlemeye çalışmaktadır (Rosenbaum, 2000, s.49; Carter ve Trojanowicz, 1988).

Suç-TDP ilişkisinde farklı bir konuda suçu önleme sorumluluğu ile ilgilidir. Sir Robert Peel'in ilk modern polis teşkilatı olan Londra Metropolitan Polisini kurarken de vurguladığı gibi suçu kontrol altına almak ve önlemek polisin temel sorumluluğudur. Ancak suç, tek bir kurum tarafından çözülmesi mümkün olmayan karmaşık bir sosyal problem olarak değerlendirildiğinden suçu kontrol altına alma ve önleme sorumluluğunu sadece polise vermek hem haksızlık hem de büyük bir hata olacaktır. TDP anlayışına göre polis bu sorumluluğu tek başına başaramaz. Mutlaka toplumun aktif katılımına ve işbirliğine ihtiyaç duyar. Suç önlemede polis, halkı suçun oluşturduğu tehlike hakkında bilinçlendirmeden, toplumla işbirliğini gerçekleştirecek resmi ve gayri resmi mekanizmaları kurmadan başarılı olamaz (Palmiotto, 2000, s.85).

TDP'nin suç önlemedeki temel stratejisi Problem Odaklı Polisliktir. Bu strateji'ye göre toplumun problemlerinin tahlil edilmesi ve bu problemlere uygun çözümlerin üretilmesi amacıyla polis ve halk işbirliği yapmalıdır. Bölgenin problemlerini belirlemek ve belirlenen problemlerin üzerinde uygulanabilir çözümler üretmek için polis ve vatandaş birlikte çalışıp, işbirliği yapmalıdır. Alandaki polis memurları, mahalle sakinlerini kendi problemlerini çözebilmeleri yönünde hareket ettiren ve birbirlerini korumak ve yardımcı olmak için cesaretlendiren bir katalizör görevi görür (Solak, 2010, s.102).

TDP-suç ilişkisinde diğer önemli konu ise TDP uygulamalarının gerçekten suçun azaltılmasına etkisinin olup olmadığı ile ilgilidir. TDP'nin suç üzerindeki etkisine odaklanan çalışmaların sonuçları, araştırmadan araştırmaya değişkenlik göstermektedir (Eck ve Maguire, 2000, s.207).

TDP'nin suçun azaltılmasında etkisinin olup olmadığını anlamak için ABD de yapılmış TDP uygulamalarının suça etkisini ölçen çalışmaları inceleyen Sözer ve Köksal, (2010, s. 23) bu çalışmaları, Oliver'in (2000) TDP'nin ABD genelinde kurumsallaşmasını açıkladığı kuramından çıkardıkları iki katagori olan *kurumsallaşma öncesi* ve *kurumsallaşma sonrası* dönem olarak incelemişlerdir.

Sözer ve Köksal, (2010, s.28) bu araştırmalar ile ilgili farklı bilgileri ve sonuçlarını aşağıdaki tabloda özetleyerek vermiştir.

Tablo 6.Kurumsallaşma Dönemi Öncesi Çalışmalar ve Sonuçları

No	Araştırmacı ve Araştırma Tarihi	Şehir	Bulgu
1	Lindsey ve McGill,1986	Seattle	Suç Azalmıştır
2	Schneider,1978	Portland	
3	Skogan ve Wycoff,1986	Houston	
4	Tien ve Cahn,1986	Denver	
5	Wycoff & Skogan, 1993	Madison	Suç türlerine göre değişik etkiler tespit edilmiştir
6	Uchida, Forst, & Annan, 1992	Birmingham Oakland	
7	Pate, McPherson & Silloway, 1987	Minneapolis	Hiçbir etki bulunamamıştır
8	Kessler & Duncan, 1996	Houston	
9	Bowers & Hirsch, 1987	Boston	Hiçbir etki bulunamamıştır
10	Fowler, McCalla, & Mangione, 1979	Hartford	
11	Tien & Cahn, 1986	St. Louis	Suç Artmıştır

Tablo 7.Kurumsallaşma Döneminde ABD'de TDP'nin Suç Üzerindeki Etkisini İnceleyen Ulusal Seviyedeki Araştırmalar

Yıl	Araştırmacı	Örneklem	Metot	Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Sonuç
2001	Muhlhausen	ABD 752 Bölge (County)	Nicel Çoklu Regrasyon Analizi Sabit etki Modeli (Fixed Effect Model)	Bölge Seviyesi 1994 ve 1998 yılları arasındaki Ağır Suç Oranları	COPS yardımları Yapısal ve Demografik değişkenler Mahkûmiyet oranları	Bölge seviyesindeki analiz sonuçları COPS yardımlarının ağır suçlar üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir.

Tablo 7'nin devamı

2002	Zhao, Scheider, & Thurman	ABD 6100 şehir	Nicel Çoklu Regrasyon Analizi İki faktörlü Sabit etki Modeli (Two-factors Fixed Effect Model)	1994 -1999 arasında mala karşı işlenen suç ve ağır suç oranları	COPS yardımları Yapısal ve Demografik değişkenler	COPS yardımları hem mala karşı işlenen suç oranları hem de ağır suç oranları üzerinde istatistikî olarak anlamlı negatif etkiye sahiptir. Yani COPS yardımları suçu azaltmıştır.
2002	MacDonald	ABD 164 şehir	Nicel Çoklu Regrasyon Analizi İki faktörlü Sabit etki ve rastgele etki modeli (Two- factors fixed effect and random effect model.)	1993-1994 1997-1998 Yıllar arası cinayet ve yağma oranları	TDP planları, TDP ve Problem çözme eğitimi ve uygulamaları Demografik değişkenler	TDP planları, TDP ve Problem çözme eğitimi ve uygulamaları cinayet ve yağma suçları üzerinde istatistikî olarak anlamlı herhangi bir etkiye sahip değildir.
2004	Zhao & Thurman	ABD 6,100 şehir	Nicel Çoklu Regrasyon Analizi İki faktörlü Sabit etki Modeli (Two-factors Fixed Effect Model)	1994-2001 arasında mala karşı işlenen suç ve ağır suç oranları	COPS yardımları Yapısal ve Demografik değişkenler	COPS yardımları hem mala karşı işlenen suç oranları hem de ağır suç oranları üzerinde istatistikî olarak anlamlı negatif etkiye sahiptir.
2005	HHO	ABD 11,187 polis birimi	Nicel Nüfusa göre ayarlanmış çoklu regresyon modeli	1990- 2000 yılları arasındaki mala karşı işlenen suç ve ağır suç oranları	COPS yardımları Yapısal ve Demografik değişkenler Mahkûmiyet oranları Diğer devlet destekli polisiye programlar	COPS yardımları mala karşı işlenen suç oranlarında 5% azalma ağır suç oranlarında 10% azalmayla ilişkilidir.
2009	Sözer	ABD 2402 polis birimi	Nicel Çoklu Regrasyon, Faktör ve Z-test analizi	2004 ve 2005 yıllarında işlenen ağır, mala karşı ve toplam suç oranları	3 değişik TDP uygulaması Demografik faktörler	Toplumsal katkısıyla suç oranları arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Eğitim ve problem çözme faaliyetleriyle suç oranları arasında pozitif yani suç oranlarında artışla ilişkilidir. Nüfusu 50 binden yüksek olan yerlerde görülmüş, nüfusu 50 binden az olan yerlerde ise problem çözme ortaklığının suç oranlarını etkilemediği belirlenmiştir.

Sözer ve Köksal, (2010, s.38) inceledikleri çalışmalar özet olarak TDP'nin suç azaltmada çok etkili olmadığını göstermektedir. Ancak bu sonuç derinlemesine analiz edildiğinde farklı sebeplere dayandığı görülmektedir. Bu sebeplerden en önemlisi, TDP uygulamalarının polis birimlerine göre değişiklik göstermesidir. Başka bir sebep ise polis eğitimi ile alakalıdır. TDP, polislik mesleğinde paradigmatik bir dönüşümü, polislerin zihniyetinde topyekûn bir değişikliği gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla geleneksel polislik çerçevesinde şekillenmiş polis eğitim programlarının TDP'nin öngördüğü etkili iletişim ve problem çözme gibi yeni anlayışlar çerçevesinde yeniden ele alınmalıdır. TDP'nin beklenen etkiyi göstermesi için TDP felsefesiyle uyumlu beceriler daha baskın olarak polis adayı öğrencilere verilmelidir.

Sonuç olarak TDP-suç ilişkisini TDP ile suç önlemenin ortak özellikleri açısından inceleyerek özetleyebiliriz. TDP anlayışının öngördüğü suç önlemenin başlıca

altı ortak özelliği mevcuttur. 1) Toplumun hayat kalitesini geliştirmeyi, refahı artırmayı hedeflerler, 2) Sosyal ve toplumsal problemlerin altında yatan nedenleri belirlemeye çalışırlar, 3) Fiziksel ve sosyal düzensizliklerin birleşmesi ile oluşan toplumsal problemlerin temel unsurları ile ilgilenirler, 4) Toplumun her bir üyesinin aktif katılımını ve işbirliğini gerektirir, 5) Suçu azaltma veya kökünü kazıma güvenlik güçlerinin ötesinde okullar, sivil toplum örgütleri, dini gruplar, sosyal hizmet kurumları vb. toplumun diğer unsurlarının ortaklığını öngörür, 6) Bir programdan ziyade daha geniş kapsama sahip, birçok uygulama ve programı içeren bir felsefe veya yaklaşımdır (Crime Prevention, 1996, s.3-4).

TDP'nin ulaşmak istediği ikinci önemli amaç, toplumdaki suç korkusunun daha doğru bir tabirle suçun mağduru olma korkusunun azaltılmasıdır (Wisler ve Onwudiwe, 2009, s.82,158). Son 30 yıllık zaman zarfında yapılan çalışmalar suç korkusunun modern toplumlarda en önemli toplumsal sorunlar arasında yer almaya başladığını hatta suçun kendisinden daha büyük toplumsal ve politik bir problem olduğunu göstermektedir. Toplamlar modernleştikçe suç mağduru olma endişesi de beraberinde artmaktadır (Bahar, 2006, s.III; Gilchrist, Bannister, Jason ve Stephen, 1998, s.283).

Polisliğin klasik fonksiyonları suçla mücadele ve toplumsal düzenin sağlanmasıdır. TDP polisin bu fonksiyonlarını genişleterek, toplumun problemlerinin bir çözücüsü olmayı ve toplumsal hayatın kalitesini her açıdan artırmayı içermektedir. Dolayısıyla TDP polisin performans ve başarı ölçütlerini de genişletmiştir. Bu yeni polislik anlayışı, güvenlik hizmetlerinden memnuniyetinin en önemli ölçütlerinden birisi olarak “toplumdaki suç korkusunun azaltılmasını” yani vatandaşların yaşadığı ortamda suç mağduru olma ihtimaline karşı yaşadıkları korku ve endişe seviyesine ne derece etki ettiği, azaltıp azaltmadığını da eklemiştir.

Gerek suçun sonuçlarına etkisi açısından gerekse TDP uygulamalarının sonuçlarını değerlendirmede anahtar bir kriter olması bakımından önemli addedilen suç korkusunun tam olarak ne manaya geldiğini tanımlamak ve TDP-suç korkusu ilişkisini açıklamak fayda sağlayacaktır. Literatürde en çok kabul gören tanıma göre suç korkusu “bir suça ya da bir kişinin suç ile ilişkilendirdiği sembollere karşı geliştirdiği bir duygusal korku veya endişe reaksiyonudur”. Kişinin suç ile ilgili paylaştığı semboller veya suç sebebiyle kendisinde oluşan heyecan ve dehşet duygusal bir cevaptır. İnsanın

bir korku reaksiyonu yaratabilmesi için gerçek veya hayalî bir durumu tehlikeli ya da potansiyel bir tehlike durumu olarak tanımlaması gerekir (Ferraro, 2001, s.219).

Benzer bir tanımda Garofalo (1981, s.840) suç korkusunu “tehlike ve endişe hisleri ile karakterize edilen duygusal bir reaksiyon” olarak tanımlamıştır. Garofalo’nun bu tanımı çevresel bazı durumlar ve yaşanan tecrübeler etrafında merkezileşmiş ilk elden bilgiler ve gözlemler ile davranışsal ve psikolojik reaksiyonlar gibi çok farklı imaları içermektedir.

Araştırmacıların suç korkusuna yönelik geliştirdikleri tanımlar farklı bakış açılarına göre çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda sosyolojik, psikolojik ya da farklı bakış açılarıyla suç korkusu kavramı tanımlanmaya çalışılmıştır (Farrall, Bannister, Ditton ve Elizabeth, 2000, s. 400; Walklate,1998, s. 566). Suç korkusu bireylerin tehdit altında, gözleri korkutulduğunda yada zarara uğradıklarını düşündüklerinde sergiledikleri anksiyetedir. Bu bağlamda suç korkusu insanların suçlara karşı bir anda, düşünmeden geliştirdikleri tepkidir (Pain, 2000, s. 367).

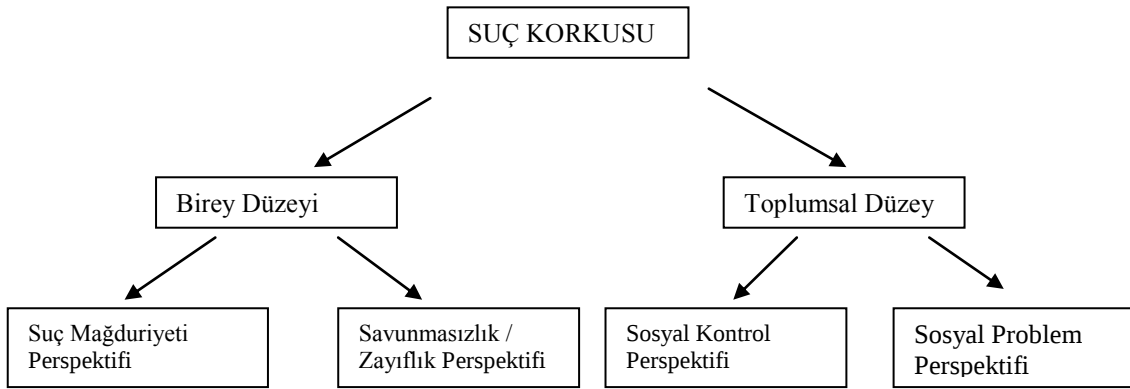
Suç korkusu risk ve tehlike durumlarında ortaya çıkan bir durumdur. Suç korkusu aynı zamanda içinde pek çok duyguyu barındıran bir kavramdır. Endişe, gerginlik, kızgınlık, mutsuzluk, stres, güvensizlik, yalnızlık bu duygulardan bazılarıdır (Dolan ve Peasgood, 2006, s. 122).

Demirbaş’a göre; suçun toplum içerisinde yarattığı güvensizlik duygusuna “*suç korkusu*” denilir. Suç korkusu, toplumdaki sosyal ilişkileri bozmakta, azaltmakta ve genel olarak yaşam zevkini ve kalitesini tahrip etmektedir. Suç korkusu yaşayanlar, akşamları karanlıkta yalnızken korku veya endişe ya da tehlike duygusu, tatil esnasında evini kontrolsüz bıraktığı ve bir soyguncunun her an evine gireceği gibi duyguları yaşayabilirler (Demirbaş, 2001, s.37).

Suçla çok yakın bir ilişkisi olmasına rağmen suçtan bağımsız bir olgu olan suç korkusu toplumsal yaşamın kalitesini temelden sarsacak güçte bireysel, toplumsal ve ekonomik hayat üzerinde pek çok olumsuz etkiye sahiptir. Suç korkusu, bireyde geri çekilme, içe kapanma ve topluma yabancılaşma gibi olumsuz etkilere neden olan, bazı durumlarda anti-sosyal kişilik problemlerine ve hatta bazen de akıl hastalıklarına kadar götürebilen ciddi bir sorundur. Toplumsal barış ve güven ortamını zedeleyen suç korkusunun, insanlar arası ilişkileri azaltan, bağları zayıflatan ve kopartan bir yapısı vardır. Bu özelliği suçun önlenmesi ve kontrol altına alınabilmesi için en çok ihtiyaç

duyulan toplumsal dayanışmayı zedelemektedir. Dolayısıyla suç korkusunun suçla mücadeleyi zorlaştırıcı bir özelliği olduğu söylenebilir (Uludağ ve Dolu, 2013, s.19).

Peki, suç korkusunun nedenleri nedir? Literatürü incelediğimiz zaman, genel olarak suç korkusunun neden kaynaklandığını açıklayan iki tane birey düzeyinde ve iki de toplum düzeyinde olmak üzere toplam dört temel perspektifin öne çıktığını görmekteyiz (Bkz: Şekil 4.). Birey düzeyinde mağduriyet perspektifi (*victimization perspective*) ve zayıflık perspektifi (*vulnerability perspective*), toplum düzeyinde ise sosyal kontrol (*social control perspective*) ve sosyal problem perspektifleri (*social problem perspective*) bulunmaktadır (Boers, 2003, s. 13-15).



Şekil 4. Suç korkusuna ilişkin temel yaklaşımlar ve perspektifler

Bu perspektifleri Dolu, Uludağ ve Doğutaş (2010, s.64) şu şekilde özetlemiştir:

- (1) **Suç Mağduriyeti Perspektifi:** Literatürde ‘Suç Mağduriyeti Perspektifi’ adıyla anılan bu teorik yaklaşıma göre bireyin herhangi bir suçtan dolayı mağdur olması, bireyde tekrar aynı suça maruz kalacağına dair ciddi bir korku ve endişe hissi doğurur. Yani daha önce bir suçun mağduru olanlar diğer insanlara göre daha fazla korku hissederler. Burada suç korkusunun kaynağı önce yaşanmış mağduriyettir.
- (2) **Savunmasızlık veya Zayıflık Perspektifi** olarak da adlandırılan diğer bir yaklaşıma göre suç korkusunun kaynağı, bireylerin potansiyel suçlulara karşı koyamayacak ve direnemeyecek kadar zayıf ve kırılgan olmaları ve bu nedenle de kendilerini pek çok suçun potansiyel mağduru olarak görmeleridir. Bu perspektife göre en savunmasız ve zayıf grubu kadınlar ve yaşlılar gibi genel nüfus içinde fiziksel özellikleri açısından daha zayıf ve kırılgan olan insanlar oluşturur. Pek çok bilimsel araştırma sonucuna göre, yaşlılar ve kadınlar, gençler ve erkeklere oranla daha çok suç korkusuna maruz kalmaktadırlar.

(3) **Sosyal Kontrol Perspektifi:** Sosyal kontrol perspektifine göre suç korkusu, toplumdaki sosyal organizasyonun bozulması ve bunun sonucunda toplumu oluşturan bireylerin birbirlerine karşı sert, haşın, saygısız ve rahatsız edici davranışlarda bulunmaları sonucu ortaya çıkan ve bu yönüyle de beklenen bir durumdur. “Alt-Kültürel Çeşitlilik” olarak adlandırılan başka bir görüş ise toplumu oluşturan grupların fazlalığının yani kültürel, etnik ve ırksal çeşitlilikten doğan heterojen yapının suç korkusu üzerinde etkili olduğu savunulmaktadır. Yani birçok ırkı ve kültürü bir arada barındıran toplumların daha az kültürlü ya da tek kültürlü ve tek ırkın baskın olduğu toplumlara göre daha az suç korkusu yaşadığı ifade edilmektedir.

(4) **Sosyal problem perspektifi,** toplumun etraflarında olup biten hadiseleri nasıl yorumladıkları ve nasıl değerlendirdikleriyle ilgilidir. Dolayısıyla, bir hadisenin oluşumundan çok o hadisenin nasıl aktarıldığı ve nasıl ele alındığı önemlidir. Gazeteler ve dergiler gibi yazılı basının, radyo ve televizyonların ve şimdilerde internetin, meydana gelen toplumsal olayları, işlenen suçları ve her türlü sosyal hadiseyi aktarma şekilleri insanların o hadiselerle bakışları üzerinde derin bir tesir icra etmektedir.

Suç korkusunun nedenleri üzerinde duran diğer bilim adamı olan Wesley Skogan suç korkusu nedenlerini 5 grupta ele almıştır.

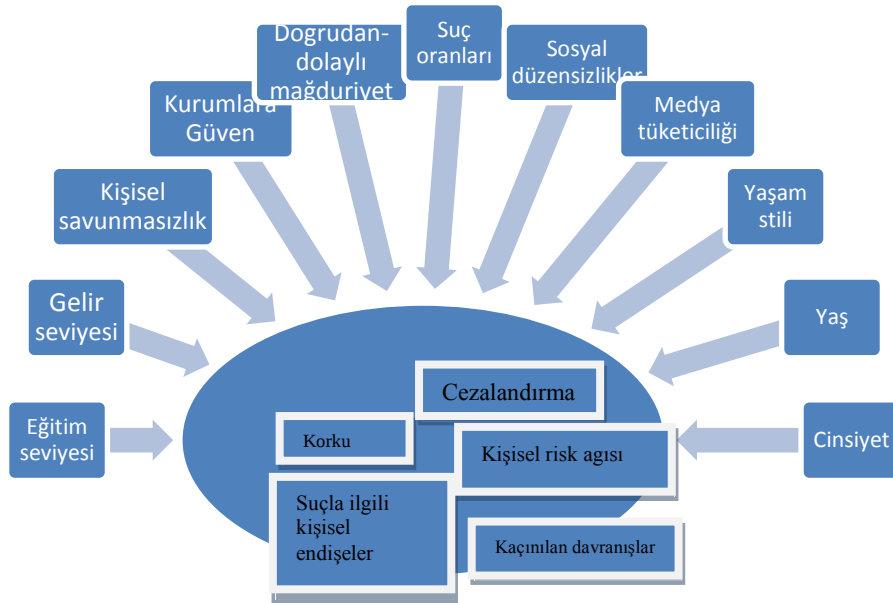
1-Gerçek suç mağduriyeti 2-İnsanlar arasında kulaktan kulağa yayılan mağduriyete ilişkin bilgiler 3- Sosyal düzensizlik ve fiziksel bozulma 4-Çevrenin özellikleri 5- Grup çatışmaları. Bu beş faktörden, Skogan’a göre suç korkusuna en etkili olanı sosyal düzensizlik ve fiziksel bozulmadır (Skogan, 2007b).

TDP-suç korkusu konusunda üzerinde durulması gereken hususlardan biri de suç korkusunun seviyesidir. Literatürde makul seviyede suç korkusunun insanları ekstra tedbirler almaya ittiği için suçtan koruyucu bir etkiye sahip olduğunu iddia eden görüşler mevcuttur. Esasen bu enteresan bir durumdur çünkü hissedilen suç korkusu ile gerçekten de suç mağduru olma arasında negatif bir ilişki vardır. Birçok araştırmaya göre en çok suç korkusu duyan kesim kadınlar ve yaşlılardır. Ancak istatistiksel olarak kadınların erkeklerden, yaşlıların da gençlerden çok daha az suç mağduru oldukları görülmektedir. Korkuları gereği, kadınlar ve yaşlılar, erkekler ve gençlere göre daha fazla kapalı ve korunaklı ortamlarda kalmakta, duydukları güvenlik endişesi ile pek çok tedbir almakta ve netice itibarıyla daha az suç mağduru olmaktadır. Erkekler ve gençler ise, suç korkuları az olduğu için, daha fazla dışarıda vakit geçirmekte, suça karşı

daha az önlem almakta ve netice itibariyle de daha fazla suç mağduru olmaktadır. Bu çelişkili duruma literatürde *suç-korku paradoksu* (*crime-fear paradox*) denmektedir (Dolu ve Uludağ, 2010, s.47; Ferguson ve Mindel, 2007, s.324).

Suç kokusu seviyeleri yüksek olan kadın ve yaşlıların durumu TDP'nin temel prensiplerinden “toplumun yardıma muhtaç, risk gruplarına karşı özel ilgi gösterilmesi” çerçevesinde değerlendirildiğinde bu grupların suç korkusunu azaltmak için özel faaliyetler ve programlar geliştirmek TDP'nin bir sorumluluk alanına girmektedir.

Suç korkusunun seviyesine yaş ve cinsiyet gibi demografik faktörlerden başka etki eden faktörler nelerdir sorusunun cevabını Kappler ve Gains (2011, s.245) şu şekilde vermektedir. “Suç korkusunun seviyesi; bizim suç hakkında önceden bildiklerimiz, suçun boyutları hakkında daha sonradan edindiğimiz izlenimler, günlük yaşantımızda karşılaştığımız risklerin büyüklüğü, rutin hayatın akışı içinde potansiyel mağdur olmamak için kaçınmak ve mücadele etmek zorunda olduğumuz durumlar tarafından belirlenir.” Suç korkusunun seviyesini etkileyen faktörler Şekil 5.'de gösterilmiştir.



Şekil 5. Suç korkusunu etkileyen faktörler

Kaynak: Axel Groenemeyer, CRIMPREV programme, Crimprev Info, URL: <http://lodel.irevues.inist.fr/crimprev/index.php?id=244>. (akt.Kappler ve Gains, 2011, s.268)

Suç korkusu suç oranındaki artışla artmasına rağmen suç oranları düşse bile kısa sürede düşmeyebilir. İnsanların suç korkusundan ve güvensizlik algısından kurtulabilmesi için, toplumsal huzur ve güven duygusunun yeniden inşası için zamana

ihtiyacı vardır. Bu zaman içinde suç korkusu, suçun doğrudan veya dolaylı neden olduğu mağduriyetten çok daha fazla bireylere zarar verebilme potansiyeline sahiptir. Bu noktada TDP suç korkusunun olası zararlarının giderilmesine bir çözüm önerisi olarak ileri sürülmektedir (Dolu ve Uludağ, 2010, s.46; Ömeroğlu, 2012, s.346).

Peki, bu yeni polislik anlayışı gerçekten vatandaşın suç korkusunu azaltmakta mıdır? Vatandaşların güvenli bir çevrede yaşama algısına, suçun mağduru olma ihtimaline karşı yaşadıkları korku ve endişe seviyesinin azaltılmasına ne derece katkı sağlamaktadır? Bu soruların cevabını arayan birçok araştırma özellikle ABD ve Avrupa ülkelerinde yapılmıştır. Ülkemizde ise TDP'nin suç korkusuna etkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. TDP uygulamaları ile vatandaşların suç korkusu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ölçen yerli ve yabancı çalışmalarının sonuçları değerlendirildiğinde; TDP'nin de amaçları arasında olan polisin toplumda görünürlüğünün ve toplum-polis işbirliğini sağlayıcı faaliyetlerin artması, polisin toplumla yüz yüze kaliteli iletişim kurması, gayri resmi sosyal kontrol mekanizmalarının toplumda işlerlik kazanması, vatandaşın yardım ve hizmet çağrılarına kısa sürede cevap verilmesi ve küçük-büyük toplumsal problemlere karşı vatandaşları duyarlı hale getiren uygulamalar vatandaşın suç korkusu seviyesinin azaltılmasına etki etmektedir (Uludağ, 2010, s.8; Karakuş, Mcgarrell ve Başbüyük, 2010, s.181; Uludağ ve Dolu, 2013, s.135; Greene ve Pelfrey, 2001, s. 453; Kelling ve Wilson, 1982, s.31;Shaftoe, 2004, s. 149; Scheider, Rowell ve Bezdikian, 2003, s.363;Kappler ve Gains, 2011, s.269).

İşleyeni belirlenemeyen her suçun suç korkusunu artırdığı gerçeği, TDP anlayışını benimseyen polis örgütleri için toplumun suç korkusunu azaltmayı en önemli ilgi alanı ve amaçlardan biri haline getirmiştir. TDP suç korkusunu toplumun doğrudan veya dolaylı bir problemi olarak ele almış ve önlemlerle çözmeye çalışmıştır.

2.4. Toplum Destekli Polislik Uygulamaları ve Yapılan Çalışmalar

1970'li yılların ortasından sonra ve 1980'li yıllarda polis yöneticileri, politikacılar, akademisyenler ve vatandaşlarca genel kabul gören TDP fikrinin (Rosenbaum ve Lurigio, 1994, s.299), uygulanmasında ABD, Kanada ve İngiltere gibi ülkeler öne çıkmasına rağmen son çeyrek yüzyılda Latin Amerika ülkelerinden Çin'e, Afrika ülkelerine kadar uzanan çok farklı coğrafya ve rejimlerde, farklı kültürlerde

farklı şekillerde ama benzer bir teorik altyapı ile uygulanmaktadır. Bu sebeple TDP'nin anlaşılması ve uygulanması ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir (Wisler ve Onwudiwe, 2008, s.441; Altuntaş, 2010, s.108).

Literatür incelendiğinde TDP uygulamalarının ve bunların sonuçlarının değerlendirildiği çalışma ve araştırmaların merkezi olarak ABD görülmektedir. TDP uygulamaları ve bunların sonuçlarını değerlendiren araştırmalar, çok farklı bilim adamı ve araştırmacılar tarafından, çok farklı amaçlarla ve çok farklı metotlar kullanılarak yapılmasına rağmen bunların çoğunluğu TDP'nin daha fazla nasıl geliştirilebileceği ve sonuçlarının daha fazla nasıl olumluya çevrilebileceğine odaklanmıştır (Maquire ve Wells, 2009, s.XV).

Yine TDP konusundaki literatür incelemesinden çıkan bir sonuca göre geçmiş araştırmalar 2 temel yönde toplanmaktadır. Bunlardan birincisi, polis memurlarının TDP'ye karşı algı ve tavırlarını etkileyen faktörler ve bunlardan hangilerinin TDP'yi destekleyici etki gösterdiği ile ilgilidir. İkincisi ise, halkın TDP algılaması ve uygulamaları hakkındaki görüşleri ile bunların sonuçlarının değerlendirilmesi ile ilgilidir (Wu, Jiang ve Lambert, 2011, s.286).

TDP uygulamaları sayesinde polis dışındaki aile, okul, dini gruplar, iş ortamı, komşular, diğer sivil toplum kuruluşları vb. gibi gayri resmi unsurların daha düzenli işler hale geleceği ve böylece suçun azalacağı varsayılmıştır (Bayley ve Clifford, 1996, s.600). Sonuç olarak, klasik polis uygulamaların etkili olmadığı bir ortamda TDP yaklaşımı sayesinde toplum ve polisin işbirliği ve kaynaşmasının artacağı, sosyal düzensizliklerin azalacağı ve polise güvenin artacağı öngörülmüştür. Bu işbirliği ve kaynaşmanın nihai sonucunun da suçların azalması, daha güvenli bir toplum ve hayat kalitesinin her yönüyle artması olacağı hesaplanmıştır.

TDP uygulamaları ile ilgili üzerinde durulması gereken diğer bir konu ise, TDP uygulayan örgütlerin TDP konusundaki farklı algılarının sonucu farklı yol ve yöntemler kullanmasıdır. TDP uygulamaları ile ilgili araştırmalar incelendiğinde polis örgütleri TDP uygulamalarında iki farklı yaklaşım sergilemektedir. Bunlardan birincisi TDP uygulamalarının ve getirdiği yeniliklerin tüm örgüt çapında ve tüm polisleri kapsayacak şekilde yerine getirilmesi, ikincisi ise TDP uygulamalarının ve getirdiği yeniliklerin örgütün içinde toplumsal problemleri çözmeye ve toplumla işbirliği geliştirmeye odaklanmış, farklı, özel bir birim tarafından yerine getirilmesidir. Örgütteki herkesin

TDP faaliyetlerine katılımını destekleyen görüş, TDP uygulamalarını tüm örgüt çapına yayılmasının bir dağınıklığa sebep olacağı, ayrıca uygulamalara katılmak istemeyen birimlerin ve polislerin arzulan destekleri vermeyeceği noktasında eleştirilmektedir. İkinci görüş içinde aynı eleştiri geçerlidir. Yani özel birim içinde dahi olsa TDP'yi benimsememiş bazı polislerin TDP uygulamalarına istenen desteği vermeyebileceğidir (Peak ve Glenson, 1999, s.123; Kappler ve Gains, 2011, s.186-187). TDP uygulamalarının özel bir birim tarafından yerine getirilmesini eleştiren Vito, Walsh, and Kunselman (2005, s.502) araştırmalarında TDP uygulamalarının özel bir birim tarafından yerine getirildiğinde TDP birimi ile diğer birimler arasında iletişimin çok azaldığı, çatışmaların olduğu sonuçta da bunların verimsizliğe neden olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Peak ve Glenson'a (1999, s.124) göre TDP uygulamalarının tüm örgüt çapında yaygınlaşması, örgüt içindeki tüm polis memurlarının TDP felsefesine uyumunun sağlanmasında en iyi ve etkili yöntemdir. TDP, tüm örgüt çapında değil de özel bir birim tarafında uygulamaya konduğunda örgüt yapısındaki ayrışma daha da kötü hale gelecektir. TDP anlayışı ile geleneksel hiyerarşik, bürokratik örgüt yapısı arasındaki ayrışmayı derinleştiren bu elitist yaklaşım, TDP anlayışının devriye hizmetleri ile diğer özel birimleri arasındaki farklılıkları giderme çabasına ve rütbeli personel ile alanda çalışan polis memurları arasında güç dengesi kurma çabasına tezat teşkil etmektedir.

Literatürde üzerinde durulan diğer bir konu ise TDP uygulamalarının başarılı olması için dikkat edilmesi gereken prensip ve unsurların neler olduğudur. Başarılı TDP uygulamaları ile başarısız olanlar arasında nasıl bir fark vardır? sorusu birçok araştırmacının ilgi alanına girmiştir.

Kappler ve Gains, (2011, s.187) başarılı bir TDP uygulamasının planlama sürecinde polis yöneticilerinin aşağıdaki 8 aşamayı dikkatlice takip etmeleri gerektiğini ileri sürmüştür. Bu aşamalar aşağıda sunulmuştur.

- 1: Performans yetersizliklerinin kaynağını ve seviyesini belirlemek.
- 2:Neden değişime ihtiyaç olduğunu ortaya koymak.
- 3: Değişim için uygun ortam oluşturmak.
- 4: Problemin kaynağını teşhis etmek veya tanımak.
- 5: Problemin çözümü için alternatif stratejiler belirlemek.
- 6: Ortaya konan stratejilerden en uygununu seçmek.

7: En uygun stratejiye karar verip, uygulamak.

8: Uygulanan stratejinin sonuçlarını değerlendirip, olumsuz yönleri değiştirmek.

Peak ve Glenson (1999, s.124) ise başarılı TDP uygulamalarının dört temel unsurunu şu şekilde sıralamıştır:

Liderlik ve yönetim: Liderlik anlayışı örgütün her seviyesinde kendini hissettirmeli, yönetim stili kontrolcü olmaktan kolaylaştırıcı olmaya doğru değişmeli. Örgüt, suç ve diğer toplumsal problemlerin çözüm sürecini destekleyen bilgi sistemlerine yatırım yapmalı. Sorumlu yöneticiler TDP felsefesinin tüm örgüt çapında yaygınlaşması ve benimsenmesi için gayret sarf etmeli.

İnsan Kaynakları: TDP anlayışının, polisin günlük uygulama ve operasyonlarının bir parçası olması oldukça zorlu bir süreçtir. Bu süreçte başarılı olabilmek için personeli motive edecek, TDP prensipleri doğrultusunda davranışlar sergilemesini sağlayacak mekanizmaların kurulması gerekir. Bu mekanizmalar aynı zamanda doğru personel seçimini, doğru eğitilmelerini, doğru performans değerlendirilmesini, etkin ödüllendirme ve terfi sistemini, iyi bir disiplin anlayışının geliştirilmesini de içerir.

Alanda Gerçekleştirilen Uygulamalar: TDP alanda görevli memurlarına bölgelerinde daha fazla inisiyatif, yetki ve sorumluluğun verildiği bir hizmet anlayışı gerektirir.

Çevre ile ilişkiler: Polis, toplum içinde TDP uygulamalarını destekleyen farklı gruplarla ortaklık geliştirmelidir. Bu ortaklık polis ile toplum, politikacılar, belediyeler ve iş çevreleri ile yeni ilişkilerin kurulması, bilgi ve kaynakların paylaşımı gerekmektedir.

Gelişmiş ülkelerde başarılı TDP uygulamaları ile ilgili birçok örnek mevcuttur. Bu örnek uygulamalardan literatürde üzerinde en çok durulanlardan biri 1993 Nisan ayında uygulanmaya başlanan Şikago Alternatif Polislik Stratejisi-Chicago Alternative Policing Strategy-(CAPS) adıyla bilinen TDP uygulamasıdır. 1993 yılında Şikagonun 25 polis bölgesinden sadece 5'inde uygulanmaya başlanan program 1995 yılında tüm şehre yayılmıştır (Skogan, 2007, s.158).

CAPS uygulaması temel 6 prensip üzerine kurgulanmıştır. Bunlar:

1. Programa tüm polis birimlerinin ve şehirde yaşayan tüm insanların katılımının sağlanması,
2. Programa katılan polis memurları geçici değil sürekli devriye bölgelerinde atanması,
3. Bu memurların TDP'nin prensipleri, unsurları, amaçları ve temel stratejileri konusunda eğitim almaları,
4. Toplum polis bütünleşmesinin, işbirliğinin ve katılımının en üst seviyede olması için çabalamak,
5. Polisle diğer toplumsal kurumlar arasında yakın ilişki kurulması ,
6. Suç analizi yapılması -özelilikle suç türleri üzerinde coğrafi suç analizi önemli bir role sahip olacağından- (Skogan ve Hartnett, 1997, s.52-57).

CAPS programı, yerel (mahalli) sorunların belirlenerek, çözümler üretilmesi amacıyla, polisin ve halkın düzenli olarak bir araya gelmelerini sağlayan toplantıları temele alan en başarılı TDP programlarından biridir. CAPS programının sonuçları değerlendirildiğinde hem olumlu hem olumsuz olarak karışık sonuçlarının olduğu görülmektedir. Program bazı amaçlarını başarırken bazılarını başaramamıştır. Programın en önemli sonucu polis bölgesinde önemli ölçüde toplumsal problemlerin çözümü için çabalamış, bunun sonucunda suçta, suç korkusunda, çete faaliyetlerinde azalma olmuş, polise karşı algı ise olumlu yönde değişim göstermiştir. En hayal kırıklığı yaratan sonuç ise fakir ve suç oranının yüksek olduğu bölgelerde halkın katılım seviyesi çok düşük kalmıştır (Skogan,2007, s.159-162;Walker ve Katz, 2008, s.327-331).

Diğer bir TDP uygulama örneği, 1982 yılında New York Brokline 72 farklı semtte hayata geçirilen Toplum Polisi Devriye Hizmetleri Programı-CPOP-dır. CPOP projesi TDP anlayışının 4 temel unsurunun birlikte ve etkileşim içinde uygulanması şeklinde dizayn edilmişti. Bu unsurlar: 1) Halkla birlikte suç önlemek 2) Polis çağrı ve ihbarlara hızlı cevap vermek için çabalamak yerine önlemsel olarak yani suç olmadan önlemek için aktif olarak çabalamak 3) Polis uygulamalarının planlaması, yürütülmesi ve değerlendirilmesinde halkın katılımını sağlamak 4) Yönetim sorumluluğu alt rütbelere doğru kaydırılması. CPOP programı 1985- 1988 yılları arası genişletilerek şehirdeki tüm bilgeleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırıldı. 750 polis memuru ve 75 yönetici konumundaki rütbeli polis programa katıldı. Programın değerlendirilmesinde

halktan gelen binlerce mektuba dayanılarak toplumsal problemlerin çözücüsü olma ve toplumun yaşam kalitesini artırma amacına ulaşıldığı sonucuna varıldı (Palmiotto, 2000, s.213-216).

Literatürde önemli görülen diğer bir TDP uygulama örneği ise 1984'te Polis Derneği (Police Foundation) desteği ile Newark (New Jersey Eyaleti) ve Houston (Texas Eyaleti) şehirlerinde gerçekleştirilen uygulamalardır. Her iki programda da çok çeşitli TDP faaliyetleri uygulanmıştır. Araştırma sonunda halka dağıtılan bilgilendirme broşürleri ve suç mağdurlarıyla tekrar irtibat kurulmasının, gerek vatandaşın suç algılaması üzerinde, gerekse resmi suç istatistiklerin üzerinde herhangi bir etki yapmadığı görülmüştür. Buna karşın vatandaş devriyeleri uygulamasının mala ve şahsa karşı işlenen suçlarda azalma meydana getirdiği gözlenmiştir. Ayrıca polis irtibat noktalarının suç algılaması üzerinde olumlu etkisi olduğu gözlenmiştir. Newark'ta suça işaret eden unsurların fiziksel ortamdan temizlenmesi, suç algılaması üzerinde herhangi bir etki yapmamasına karşın, Houston'da bunun suç algılamasını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Newark'ta resmi suç kayıtları üzerinde yapılan analizler sonrası şahsa karşı işlenen suçlarla evden hırsızlıklarda programın uygulandığı bölgelerde azalma görülmüş, kontrol (TDP programlarının uygulanmadığı) bölgelerinde ise bu suçlarda herhangi bir değişiklik olmamıştır (Pate vd., 1986'dan akt.Sözer ve Köksal, 2010, s.26).

Son zamanlarda TDP uygulama örneklerini konu alan bir araştırma Maquire ve Wells (2009, s.XV-XXIII) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ülke çapındaki polis örgütlerine TDP konusunda çağdaş bilgileri yayma konusunda etkin rol üstlenen TDP Hizmetleri Bürosunun (Community Oriented Policing Services -the COPS Office) desteği ile gerçekleştirilen araştırma, güncel TDP uygulamalarının ABD çapındaki güvenlik güçlerinin gelişimine nasıl etki yaptığını cevabını aramıştır. Bu araştırma ABD çapındaki 12 büyük şehirde -Billings, (Montana)- Colorado Springs, (Colorado)- Concord, (California)- Green Bay, (Wisconsin)- Greenville, (South Carolina)- Hillsborough County, (Florida) -Knoxville, (Tennessee)- Lowell, (Massachusetts)- Naperville, (Illinois)- Newport News, (Virginia)- Portland, (Oregon)- Reno, (Nevada)- uygulanan TDP programlarını inceleyerek sonuçları ve sonuçları ile ilgili tartışmaları polis yöneticilerinin ve akademisyenlerin bilgisine sunmuştur.

Araştırmanın sonunda araştırmacıların genel amacı olan, ABD'deki polis organizasyonların TDP yenileşme harekâtını nasıl anlamlandırdıkları ve bunun uygulama ve organizasyonları değiştirmede nasıl kullandıklarına dair bilgilere ulaşıldı. Bulgulardan bazıları polis organizasyonlarının TDP açısından iyi yaptığı uygulamalara işaret ederken bazıları da yapamadıklarına, başarısız olduklarına işaret etmekteydi. Araştırma sonuçlarından bazıları aşağıda sıralanmıştır.

- Genel olarak değerlendirildiğinde bazı polis örgütleri TDP'nin Problem Çözüm Odaklılık, Toplumla İşbirliği ve Organizasyonel Uyum (değişim) şeklindeki üç boyutundan sadece biri üzerinde yoğunlaştığı, diğer 2 boyutla ilgili her hangi bir uygulama yapılmadığı görülmüştür.
- Genel olarak polis örgütleri TDP'nin öngördüğü örgütsel değişimi özelliklerine uyum sağladılar. Örneğin polis örgütleri şehir sakinleri ve iş çevreleri ile daha yakın ilişkiler geliştirme çabasında bulunuyorlar ayrıca bu yakınlaşmayı daha da artırmak için problem çözme konusunda uzmanlaşmış personelin çalışmalarını destekleyip, hesap verirliliği geliştiriyorlardı.
- TDP uygulamaları hem süreklilik hem de devamlı gelişimi zorunlu kılmaktadır. Araştırma kapsamında ziyaret edilen birçok şehir TDP uygulamalarında süreklilik konusunda handikap yaşamış ayrıca TDP uygulamalarını geliştirme noktasında oldukça yavaşlamışlardır. Problem çözüm odaklı polislik boyutu birçok şehirde derinlemesine değil, yüzeysel olarak uygulanmıştır. Çok az sayıda yönetici, uzman polis ve devriye polisi yeni TDP uygulamalarını benimsemiş görünmektedir.
- Birçok polis örgütü, önceki başarısız TDP uygulama sonuçlara dayanarak Problem Çözüm Odaklı Polisliği en üretken, en etkili, en güvenilir ve toplumun güvenini artıran yaklaşım olduğu görüşünü paylaşmamaktadır. Bundan dolayı bazı örgütler Problem Çözüm Odaklı Polisliği reddetmiş görünmektedir.
- Bazı polis örgütleri ise toplumla işbirliği geliştirme boyutunda önemli başarılar elde etmiş görünmekte. Özellikle mail, mobil telefon ve diğer iletişim araçlarındaki gelişmeler halkla polis etkileşiminin artmasına sebep olmuştur.
- Polis bazı eski uygulamalarına devam etmesine rağmen bu uygulamaları TDP altında yeni gibi lanse etme çabası içindedirler (Maquire ve Wells, 2009, s.174-183).

Ülkemize, TDP konusundaki farkındalığın yeni yeni arttığı, uygulama örneklerinin yeni yeni görüldüğü ve uygulama sonuçlarını değerlendiren araştırmaların da son zamanlarda yapıldığı görülmektedir. Türkiye’de özellikle son 10 yılda TDP uygulamaları yaygınlaştığı gözlemlenirken, TDP uygulamalarının halkın polis algısına nasıl bir etki yaptığını ölçen bilimsel araştırmalar nadiren yapıldığı görülmektedir (Delice ve Duman, 2012, s.3).

Ülkemizde 2000’li yılların başlarından itibaren TDP konusuna ilgi duyulmaya başlanmış olmasına rağmen, aslında uygulama örnekleri, Batı toplumlarındaki modern uygulama örneklerine tam olarak benzemese de çok eskilere dayanmaktadır. TDP uygulamasının ilk örneklerini bekçilik uygulaması ve sorumluluk alanındaki bölgeye hizmet götüren polis karakolları, daha sonra uygulamaya konulan huzur toplantıları şeklinde sıralamak mümkündür (EGM, 2009, s.115). Bunu 90’lı yılların sonlarında ve 2000’li yılların başlarında suç analizleri, yaya devriye görevlendirme ve belli cadde ve sokaklardan polis memur ve amirlerini sorumlu tutma, okul irtibat görevlisi, broşür, bilgi kartları hazırlayıp dağıtma ve polisin gerek sivil halka gerekse öğrenci ve çeşitli meslek gruplarına verdiği seminer ve konferanslar gibi faaliyet örnekleri izlemiştir.

TDP’nin tümüyle kurumsal olarak kabul gördüğü ve oluşturulan yeni birimler yoluyla görev ve sorumluluklarının mevzuatla standartlaştığı dönem 2006 sonrası yılları kapsamaktadır (Sevinç, 2013, s.33-34). Kurumsallaşma dönemi de diyebileceğimiz 2006 sonrası dönemde TDP konusunda çok hızlı gelişmeler yaşanmıştır. Ülkemizde TDP çalışmaları, Avrupa Birliği’ne adaylık süreci kapsamında yürütülmekte olan çalışmaların bir parçası olarak, eş üye ülke İspanya ile işbirliği hâlinde yürütülen “Türk Polis Teşkilatının Sorumluluğunun, Verimliliğinin ve Etkinliğinin Güçlendirilmesi Eşleştirme (Twinning) Projesi’nin 2005 tarihinde ülkemizce onaylanması ile başlamıştır. Asayiş Dairesi Başkanlığı sorumluluğunda yürütülen bu projede “Toplum Destekli Polislik Bileşeni” Türkiye modelinin oluşturulmasına ön ayak olan temel bir alt bileşen olarak kabul edilmiştir.

Kabul edilen proje kapsamında;

a) Mevcut durumun ortaya konulması açısından, Ülkemizdeki değişik birimlerin uygulamalarını İspanyol uzmanlar yerinde görmüşlerdir.

b) Ülkemiz şartlarına özgü mevcut durum tespiti yapmak için, İspanya, İngiltere, Belçika ülkelerindeki TDP uygulamaları ve anlayışları yerinde incelenmiş ve ihtiyaçlar ortaya konulmuştur.

c) Yabancı uzmanlarca Emniyet Teşkilâtında görevli 200 personele, TDP kursu verilmiştir.

d) İspanya polis yöneticileri, Emniyet Genel Müdürlüğü Asayiş Dairesi Başkanlığı yetkilileri ve pilot olarak belirlenen 10 İl Emniyet Müdürlükleri temsilcileri tarafından oluşan bir çalışma grubuyla Avrupa Birliği ülkeleri uygulama standartları göz önünde bulundurularak, kılavuz belge hazırlık çalışmaları yapılmıştır.

e) Ülkemiz özelliklerine uygun ve Teşkilatımız gerekçeleri ile bağdaşır nitelikte TDP Türkiye Modelini yansıtan “Toplum Destekli Polislik Hizmetleri Standardı”, yabancı ülke uzmanlarıyla birlikte yapılan çalışmalara, Avrupa Birliği ülkeleri uygulamalarına ve bu konudaki literatür çalışmalarına bağlı kalınarak, hazırlanmıştır (EGM, 2009, s. 58).

31 Mayıs 2006 tarih ve 49 nolu Bakanlık Genelgesi ile 15 Haziran 2006 tarihinde TDP Pilot Uygulamasına, Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Adana, Kayseri, Trabzon, Erzurum, Diyarbakır ve Antalya illerindeki 20 Polis Merkezi sorumluluk alanında başlanmıştır. 15 Mart 2007 tarihinde projenin pilot uygulama süresi tamamlanmıştır. Proje uygulaması sürdürülen 10 ilde, bu tarih itibari ile kapsamının genişletilmesi sağlanmış olup, 5 Aralık 2006 tarih ve 87 nolu Bakanlık Genelgesi ile Balıkesir, Kocaeli, Tekirdağ, Adıyaman, Osmaniye, Mersin, Konya, Denizli, Manisa, Çorum, Samsun, Rize, Malatya, Van ve Batman olmak üzere 15 ilimizde daha 15 Mart 2007 tarihinden itibaren aşamalı olarak TDP Projesinin başlatılmasına karar verilmiştir.

15 Ocak 2008 tarih ve 6 nolu Bakanlık Genelgesi ile 1 Nisan 2008 tarihinden itibaren Edirne, Çanakkale, Aydın, Muğla, Kütahya, Eskişehir, Kırıkkale, Bartın, Isparta, Niğde, Kırşehir, Amasya, Tokat, Giresun, Sivas, Kahramanmaraş, Gaziantep, Sakarya Şanlıurfa, Mardin, Siirt, Şırnak, Bitlis, Elazığ, Erzincan Kars ve Sakarya illerimizde de Toplum Destekli Polislik hizmetlerine başlanmış ve uygulamaya geçilen illerimizin sayısı 51 olmuştur.

12 Ocak 2009 tarih ve 3 nolu Bakanlık Genelgesi ile 1 Nisan 2009 tarihinden itibaren geri kalan 30 ilimizde daha TDP uygulamasının başlatılması ile bütün illerimizde yani 81 ilimizde TDP uygulamaları hayata geçirilmiştir.

18 Şubat 2009 tarihinde “Toplum Destekli Polislik Hizmetleri Yönetmeliği” onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Adı geçen yönetmelik çerçevesinde TDP hizmetlerinin amacı, prensipleri, çalışma şartları ve teçhizat, birimlerin kuruluşu, çalışma esasları ve TD-P’lerin seçimine dair hususlar açıklanmıştır.

2009 tarihli Emniyet Genel Müdürlüğü Toplum Destekli Polislik Hizmetleri Yönetmeliği 6. maddesi TDP hizmetlerinin temel prensiplerini şu şekilde ifade etmektedir:

- a) TDP anlayışını, yürütülen görevde temel yaklaşım olarak benimsemek ve görev alanının bütününe yaygınlaştırmak,
- b) Toplumla iç içe ve her zaman insanlarla iletişime açık olmak,
- c) Güvenlik hizmetlerine toplumun katılımını sağlamak,
- ç) Toplumun üyeleri ile işbirliğinde bulunmak,
- d) Güvenlik hizmetlerine toplumsal taleplere göre yön vermek,
- e) Toplumda genel güvensizlik hissini ve suç korkusunu azaltmaya çalışmak ve bu yönde hizmet yürütmek,
- f) Herkese aynı düzeyde ve eşit nitelikte hizmet sunulmasını sağlamak,
- g) Hizmetlerin yürütülmesinde objektif bir yaklaşımı benimsemek,
- ğ) Vatandaşın güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinde sorumluluk alma bilincini geliştirmek.

Bu temel prensipler çerçevesinde ülkemizde yürütülen TDP uygulama örneklerine incelediğimizde çok farklı uygulama örnekleri bulmak mümkündür. Bu örneklerden bazıları aşağıda sıralanmıştır.

Bu örneklerden ilki *Sorunluluk Alanı Huzur Toplantıları (SAHT)* adı verilen güvenlik hizmetlerine toplumun katılımını sağlanması ve halkı bilgilendirmek amaçlı toplantılardır. Toplantılara, emniyet birimleri temsilcileri, kamu kurum ve kuruluşları, belediye, eğitim kurumları, sağlık kuruluşları, site ve apartman yöneticileri, sokak, site ve apartmanların temsilcileri, özel güvenlik kuruluşları, konaklama yerleri, sivil toplum kuruluşları, dernekler, meslek odaları, ticaret ve iş merkezleri ile muhtarlar, aileler ve gönüllü kişiler, toplumun risk altındaki kesimleri davet edilmektedir. Toplantıların üç ayda bir düzenlenmesi esastır. Ancak, genel güvenlik durumu, çözümü gereken problemlerin artması ve toplumun taleplerine bağlı olarak, bu süreyle sınırlı olmaksızın

uygun görülecek bir zaman aralığında düzenlenmesine karar verilebilir (asayis.pol.tr/tdpkentgukurul5.asp, 17.01.2014).

2006 yılı Haziran Ayında pilot uygulaması başlatılan ve 2009 Nisan Ayı itibariyle 81 ilimize yaygınlaştırılan proje kapsamında (icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=5578, 17.01.2014);

- Dokuz milyondan fazla vatandaşla bire bir irtibata geçilmiştir. Öğrenciler, resmi kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, esnaf ve vatandaşlara yönelik güvenlik konusunda yapılan bilgilendirme toplantılarına 1.296.698 kişi, yapılan huzur toplantılarına ise 188.751 kişi katılmıştır.
- Bu projede görev alan polislerce 4.918 olaya el konulmuş, 3.177 kişi yakalanmıştır. Elde edilen bilgiler sonucunda 2.678 olay aydınlatılmış ve adli makamlara intikal ettirilmiştir.
- Proje kapsamında 1.255.790 esnaf ve işyeri sahibi ziyaret edilmiştir.
- Toplum Destekli Polislere iletilen 40.892 konu ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmiştir.
- 4.559 okul aile birliği toplantısına TD-P katılımı sağlanmıştır.
- Bir suç ya da olay mağduru olan 44.852 vatanda danışmanlık ve destek hizmeti verilmiştir.

Basının ilgisini çekecek isimlendirmelerle birçok TDP projesi gerçekleştirilmiştir. Örneğin İstanbul Emniyet Müdürlüğü “Güvenliğinizin Anahtarı Elinizde” isimli proje ile vatandaşları evlerinde ziyaret ederek, hırsızlık suçlarının en çok hangi yöntemle işlendiği konusunda bilgilendirmektedir. Vatandaşlar aldıkları bilgiler doğrultusunda güvenlik eksikliklerini tamamlamaktadırlar. İstanbul Emniyet Müdürlüğü’nün 2008 yılında başlattığı ve hedef kitlesi çocuklar ve gençler olan “Alo Kanka 1550” SMS ile ihbar – müracaat projesi bulunmaktadır. SMS hattına gelen mesajlar geliş tarihine göre cevaplanmakta, gerektiğinde psikolog yardımı verilmektedir. “Alo Kanka 1550” kapsamında vatandaşlar suçlar konusunda broşürlerle bilgilendirilmektedir.

Antalya Emniyet Müdürlüğü koordinesinde yürütülen “Komşu Kollama”projesi dikkat çeken diğer bir TDP uygulaması örneğidir. Proje ile güvenlik tedbirlerini arttırarak suçları önlemek ve suç önleme bilinci oluşturmak, duyarlı bir toplum yapısını sağlamak, suça karşı polisin ve toplumun birlikteliğinin ve yardımlaşmasının

arttırılması, en önemli suç türü olan evden hırsızlıklar ve özellikle “kır ve gir” - “kır ve çal” türü hırsızlıkları önlemek ve failini yakalamak amaçlanmaktadır.

Kocaeli İlinde korunmaya muhtaç ve risk grubundaki çocukların ve gençler tespit edilerek, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumlarıyla koordineli bir şekilde sağlıklı birer birey olarak topluma kazandırılması sağlanmak amaçlı “*Beni De Kazanın*” adlı TDP projesi (tdp.kocaeli.pol.tr, 21.01.2014), suçun oluşmadan önlenmesi destekleyen sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde Balıkesir Emniyet Müdürlüğü koordinesinde, Belediye Başkanlığı, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü, İş Kurumu Balıkesir İl Müdürlüğü ve STK’ lar ile birlikte gençlere meslekî bilgilerle beraber ahlak ve davranış kuralları konularında bireysel gelişimlerini sağlama amaçlı eğitimler düzenleyen Suç İşlemeye Meyilli Gençlere Meslek Edindirme Eğitimi (*SİMGE*) Projesi (EGM, 2009, s. 211-216), Bursa Emniyet Müdürlüğü TDP Şube Müdürlüğü yönetiminde; Bursa Uludağ Üniversitesi ve gönüllü sivil toplum kuruluşlarının desteği ile özellikle evden hırsızlık konusunda “unutulduğunu” düşünen 1.006 suç mağdurunun ziyaret edildiği, “hangi güvenlik tedbirleri alınsaydı suç mağduru olunmayacaktı” noktasında bilgilendirildiği ve bir anlamda bilirkişilik ve hukukî danışmanlık rolü üstlenilip ve psikolojik destek sağlandığı *Mağdur Destek Projesi* (tdpbursa.pol.tr, 2009) ülkemizdeki başarılı TDP uygulamalarına örnek olarak gösterilebilir.

Ülkemizde TDP’nin kurumsallaşması ile yukarıdaki örneklerine benzer birçok proje, program ve uygulama hayata geçirilmiştir. Kurumsallaşma ile birlikte her ne kadar hizmet standartları geliştirilmiş, ilgili mevzuatlarla uygulama kıstasları çok net olarak belirlenmiş olsa da TDP uygulamaları ile ilgili bazı eleştirilerde getirilmiştir. Bu eleştirilerden bazıları şunlardır:

- TDP hizmetlerinin, toplumun talebi sonucu değil polis bürokrasisinin öngörüsü ile kurulması ve gelişmesine dayalı olarak giderek “Merkezi bir anlayışla” yürütüldüğü ve bunun dünyadaki gelişmelere aykırı olduğudur. TDP, yerellik, topluma yakınlık ve sorun çözme yaklaşımını esas alır. Bu bakımdan TDP merkezileşme anlayışıyla bağdaşmaz. (Gül, 2011, s.2; Alpan ve Palacı, 2008, s.114; Kuyaksil, 2006, s.176).
- Kurumsallaşma sonucunda yeni kurulan TDP birimlerinin Türk polisinin TDP felsefesi etrafında “bütüncül bir dönüşüm” gerçekleştirmesine mani olabileceği endişesidir. Dolu ve Uludağ’a (2010, s.57) göre uygulamada TDP hizmetleri adı

altında yapılacak faaliyetler sadece bir birimin sorumluluğuna verildiği taktirde diğer birimlerden bir bütün olarak TDP yaklaşımını beklenemez (Gül, 2011, s.18).

- TDP'nin, halkla ilişkiler çalışması değildir, daha fazlasını içerir. Polisin TDP adı altında yaptığı birtakım sosyal ve yardım içerikli çalışmaların, bilgilendirme çalışmalarının TDP kapsamında değerlendirilemeyeceği ileri sürülmektedir. Polisin bu tür uygulamaları TDP diye tanımlaması TDP'nin kapsamını daraltmakta, toplumsal problemlerin çözücüsü ve kurumsal kültürü değiştiren bir ajan rolünü gözardı etmektedir.

Sonuç olarak TDP, son yarım asırlık süreçte tüm dünyada polislik mesleğinde baskın bir paradigma olarak, gösterdiği önemli gelişimlerle gelecekte de diğer yenileşme hareketlerinin yanında yerini koruyacak gibi görünmektedir. TDP her ne kadar ülkemize gelişmiş batı demokrasilerinde olduğu gibi halkın talep ve zorlaması ile gelmesede, polis teşkilatının gayretleri sonucu kurumsal yapılanmasını tamamlamış, bir çok akademik araştırmaya konu olmuş, bir çok uygulama projesi hayata geçirilmiş ve alınan sonuçlara göre halk tarafından da kabul görmüş bir polislik anlayıştır.

2.5. Toplum Destekli Polislik Eğitimi

Çalışmanın bu bölümünde TDP'nin hem felsefi olarak benimsenmesinde hemde uygulamalarının etkili sonuçlar doğurmasında önemi olduğu düşünülen TDP eğitiminin neden gerekli olduğuna ayrıca ülkemizde ve ABD, İngiltere, Almanya gibi TDP konusunda gelişmiş ülkelerde TDP eğitimlerinin nasıl verildiğine değinilecektir.

2.5.1. Yabancı Ülkelerde Toplum Destekli Polislik Eğitimi

Polisliğin her alanında kökten ve stratejik değişimler gerektiren TDP anlayışının bu değişimi gerçekleştirmesinde anahtar unsur; polislerin TDP anlayışının değerlerini benimseyip, içinde sosyalleştiği polis eğitim öğretim sistemidir. Polis eğitim öğretim sistemi TDP faaliyetlerinin başarılı uygulamalarında çok önemli bir unsur olarak görülmektedir. Çünkü TDP anlayışının prensipleri ile şekillenmiş bir polis eğitim öğretim sistemi, polislere amaçların yeniden tanımlandığı, eski algıların değiştiği, yaratıcı bir bakış açısı kazandırarak, TDP yönünde motive ve teşvik etmektedir (Zhao, Thurmanve Lovrich, 1995, s.23).

Eğer polis örgütleri mensuplarının birer problem çözücü, etkin kaynak kullanıcısı ve toplumun yaşam kalitesini yükseltici iletişim uzmanı olmasını istiyorlarsa

mesleki sosyalleşmelerinde önemli bir role sahip olan meslek öncesi eğitimlerinde TDP anlayışını destekler ve eğitim uygulamalarında bu felsefenin ilkelerini dikkate alırlar (Palmiotto, Birzer, Michael ve Unnithan, 2000, s.9).

Polislerin işlerinin gerektirdiği performansı sergileyecek yeterli eğitimi almadığını iddia eden Mayhall, Barker ve Hunter (1995, s.130) sosyal teorilerin tanıtımı, temel psikoloji, insan gelişimi ve davranışları, azınlıklar tarihi, anayasa, etik ilkeler, insan ilişkileri ve iletişim becerileri konularında eğitime ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Shaw (1992, s.5) ise meslek öncesi polis eğitiminde, eğitim programları dizayn edilirken toplumun istek ve ihtilaçları ile polislerin toplumsal çatışmaları yönetmedeki yeni rollerinin dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

TDP uygulamalarının başarılı olması için polis eğitiminin yeniden yapılandırılması önerilmektedir. TDP'yi uygulayan polis örgütleri, polis eğitim anlayışlarını teknik becerileri geliştirmeyi ve emre iteati önemseyen geleneksel yapıdan, yetkilendirmeyi ve inisiyatif kullanmayı önemseyen bir yapıya doğru değiştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca polis eğitimindeki bu anlayış değişiminin meslek öncesi okul eğitiminden staj eğitimine ve mestekteki hizmet içi eğitimlere kadar yaygınlaştırılması bir zorunluluk olarak görülmektedir (Trojanowicz ve Bucqueroux, 1994, s.57). Polis eğitiminin TDP felsefesi gerekleri yönünde yeniden dizayn edilmesi, suçla mücadeleye odaklanan polislik modelinden TDP modeline geçişi hızlandıracağı gibi toplumla işbirliği içinde olmayı polis örgütlerinin kültürünün bir parçası haline getirmeye de katkı sağlayacaktır.

TDP uygulamalarında başarı ve başarısızlığı etkileyen en önemli unsur olarak görülen TDP eğitiminin meslek öncesi polis eğitiminin bir parçası olması gerektiğini savunan Kratoski ve Noonan, (1995, s.183) TDP konusunda eğitim almadan TDP programı uygulaması yapan iki polis birimini karşılaştırdıkları çalışmalarında, çoğu polis memurunun TDP programını kavrayamadıkları sadece kendi ulaşmak istedikleri amaçlara odaklandıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu durum her ne kadar TDP tanımının esnekliğinden, sınırlarının tam olarak çizilememesinden ve çok hızlı değişebilen dinamik yapısından kaynaklansa da yinede tüm eksiklerine rağmen TDP uygulanmadan önce mutlaka bir eğitime ihtiyaç duyulmaktadır (Cheurprakobkit, 2002, s.712).

TDP eğitiminin nasıl olması gerektiği ile ilgili polis eğitiminin en önemli eleştirisi noktalarından biri, eğitim uygulamalarının gerçek hayattaki polisiye faaliyetleri tam

olarak yansıtmadığı, eğitimin hayatın içinde olmadığıdır. Geleneksel polis eğitimi klasik ders formatını baz alan, öğrencileri etkili öğrenme noktasında cesaretlendirmeyen bir yapıdadır. Daha çok fiziksel aktivitelere dayanan silah ve atış eğitimlerine, beden eğitimine, savunma taktikleri uygulamalarına, araba kullanımı eğitimine ve mevzuat bilgisi gibi eğitim ve uygulamalara odaklanır. Etkili iletişim, kültürel çeşitlilik, problem çözme teknikleri ve polis toplum ilişkileri gibi eğitimler ihmal edilmektedir. Polislik mesleği devamlı gelişen ve değişen dinamik bir meslek olduğu için polis eğitim sistemleri de mesleğin bu dinamik yapısına uygun olarak değişmek zorundadır (Glenn ve diğerleri, 2003, s.40).

Polis eğitimi hala çocuk eğitimde kullanılan pedagojik bir yaklaşımla verilmektedir. Birer yetişkin olan polis adayları için yetişkin öğreniminin prensiplerini temele alan alternatif öğrenme metotları ve uygulamaları geliştirilmelidir (Chappell, 2008, s.30; Birzer, 2003, s.33; Glenn ve diğerleri, 2003, s.41; Dantzker, 1995, s. 50).

Birzer, (2003, s.39) polis eğitimi için bu alternatif yetişkin öğrenme tekniklerinden biri olan, öğrenci merkezli andragoji adı verilen bir yaklaşımla önermektedir. Andragoji öğrencinin aktif olduğu, sınıfta karşılıklı etkileşim sağlandığı, öğrencilerin kendi kendine öğrenmelerini destekleyen, öğretmenin sadece yönlendirici ve destekleyici olduğu bir öğretim yaklaşımıdır (Chappell, 2005, s.30; Shipton, 2009, s.58; Oliva ve Compton, 2010, s.323). Bu yaklaşım polis memurlarının kendi kendilerine problem çözme becerilerini geliştirerek, onları güçlendireceği, yarı askeri geleneksel polis eğitim anlayışının etkisini kıracağı ve aday polis memurlarının TDP anlayışı konusunda öğrenmelerini kendi kendilerine başlatacağı noktasında desteklenmektedir (Birzer, 2003, s.33; Birzer and Tannehill, 2001, s.233).

TDP eğitimi ile ilgili başka bir tartışma konusu ise içeriğin ne olacağıdır. Palmiotto ve diğerleri, meslek öncesi TDP eğitimlerinde üç temel konuya yer verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (2000, s.13). Bunlar: 1) Polis Tarihi 2) Toplumu Tanıma ve Sosyoloji 3) TDP felsefesi hk. bilgidir.

TDP eğitimi ile ilgili diğer önemli konu, TDP felsefesi ve uygulamaları hakkındaki özel bilgilerin aday polis memurlarının eğitimlerinin her aşaması ile bütünleştirilmesidir. Bu açıdan polis eğitim programlarındaki her konunun TDP anlayışı ile uyumunun sağlanması önemlidir. Kısaca TDP anlayışı, ilkeleri, temel unsurları ve uygulama prensipleri polis eğitiminin her aşamasına ve tüm içeriğine entegre

edilmelidir. Fakat sadece teknik bilgi gerektiren Silah Bilgisi, Rapor Yazma ve Savunma Taktikleri gibi derslerin içeriğine TDP'nin entegre edilmesi zor görülsede yapılamaz değildir. Örneğin Silah Bilgisi dersi ile ilgili olarak polis adaylarına toplumun ve polis örgütünün kabul ettiği temel politika ve prosedürlerin aksine yanlış olarak silah kullanımının TDP tarafından oluşturulmak istenen toplum-polis işbirliği ve ortaklığına nasıl zararlar verebileceği anlatılabilir. İkinci bir örnek olarak Rapor Yazma dersi verilebilir. Polisin yazmış olduğu raporlar sadece kendi teşkilat mensupları tarafından okunmaz aynı zamanda diğer memurlar ve vatandaşlar tarafından da okunabilir. Bu durumda özensiz, mağdur ve sivil toplum kuruluşlarını rahatsız edecek tarzda hazırlanmış raporlar toplum ile polisin yakın ilişki kurmasını engelleyebilir. Ayrıca polislerin rapor yazma konusundaki yeterlilikleri toplumun problemlerine dikkati çekecek şekilde geliştirilebilir. TDP felsefesinin polis eğitiminin her yönüyle entegre olmasını sağlayacak örnekler daha da çoğaltılabilir (Palmiotto ve diğerleri, 2000, s.14).

Palmiotto ve diğerleri, (2000, s.15-16) TDP eğitimi ile alakalı ideal TDP eğitim programlarının hangi konularda, ne sıklıkla ve kaç saat olarak dizany edilmesi gerektiğini gösteren çalışmalarında örnek bir program ortaya koymuşlardır. Bu TDP eğitim programı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8. TDP Eğitimi Program Önerisi

Konular	Öğrenme Amaçları	Eğitim Süresi
	1. Hafta	
Polis organizasyonunun Temel Felsefesi	1.Toplumla ortak aktiviteler 2.Toplumda güven oluşturma 3.Demokratik değerler saygı 4.Müşteri odaklı polislik	4 saat
Polis Organizasyonunun Yapısı	1. Organizasyonunun yapısını tanımlamak 2.Organizasyon içi iletişim kanallarının farkında olmak 3.TDP yönünde organizasyonel değişimi geliştirmek 4.Toplumla iletişimin önemi	8 saat
Toplumun Sosyal-ekonomik-politik oluşumu	1.Toplumun Demokratik oluşumu 2.Toplumun sosyal tabakaları 3.Yaşam kalitesi ile ilgili konular 4.Şehrin semtlerindeki mağdurların özellikleri 5. Toplumun politik oluşumu	4 saat
Toplumun Kültürel Farklılıkları	1.Kültürel farklılığın tanımı 2. Kültürel farklılığı anlamının önemi 3.Kültürel organizasyonları ve liderleri tanıma 4.Nefret ve önyargıya dayalı suçlar	16 saat
Polis Tarihi	1.Polislikteki tarihi gelişimi kavrama 2.Polisliğin ülkedeki gelişimi 3. Modern güvenlik güçleri 4.Güvenlikle ilgili temel araştırmalar ve bulguları	8 saat

Tablo 8'in devamı

2. Hafta		
Polis Uygulamaları	1.Devriye Hizmetleri	8 saat
	2.Suç araştırması	
	3.Kayıt ve iletişim	
	4. toplum polis ilişkisi	
Polisin Görevi	1.Polisliğin Değerleri	8 saat
	2.Polisin görevleri	
	3.Polisliğin uzun dönem amaç ve hedefleri	
	4.Profesyonelliğe odaklanma	
Polis Kültürü	1.Polis kültürünü anlama	8 saat
	2.Polisin Kötümserliğini anlama	
	3.Polisin efsanelerini-hikayelerini anlama	
	4. Polis kültürünün gelişimi	
Polisin Takdir Yetkisi	1. Polisin Takdir Yetkisinin tanımı	8 saat
	2. Polisin Takdir Yetkisi ile ilgili rolünün karmaşıklığı	
	3. Polisin Takdir Yetkisinin organizasyon ve kanun boyutundaki yaklaşımları	
	4. Polisin Takdir Yetkisinin önemi ve değeri	
Polisin Suistimalleri	1. Polis Suistimallerinin Tanımı	8 saat
	a.Yalan yere yemin	
	b.Görevde sex	
	c.Görevde uyuma	
	d.Görevde içki içme	
	e.Rüşvet	
	f.Aşırı güç kullanımı	
	g.Polisin suç işlemesi	
2.idari soruşturmalar		
3. Hafta		
Polis Meslek Etiği	1. Polis Meslek Etiği terimlerini tanımlama	20 saat
	2.Ahlak ve Kanun	
	3.Ahlak ve insa davranışları	
	4.Etik ikilemlerin analizi	
Problem Odaklı Polislik	1.Kırık Camlar teorisi	20 saat
	2. Problem Odaklı Polisliğin Tanımı	
	3.SARA Model	
	4.Kaynaklarının tanımlanması	
4. Hafta		
Suç Önleme	1. Suç Önlemenin tanımı	40 saat
	2.Çevrenin Dizaynı ve savunma alanları	
	3. Suç Önleme Programları	
	4. Durumsal Suç Önleme	
Toplum Destekli Polislik	1. Toplum Destekli Polislik Felsefesi	40 saat
	2. Toplum Destekli Polisliğin Temelleri	
	3.Farklı TDP stratejilerinin incelenmesi	
	4.TDP uygulamalarının çeşitliliği ve geleceği	

Çalışmanın bu bölümünde TDP eğitimi ile ilgili yabancı ülkelerdeki örneklerle yerverilmiş, bu ülkelerdeki TDP eğitimlerinin nasıl yapıldığına dair bilgiler paylaşılmıştır.

ABD’de meslek öncesi polis eğitiminde bir standarttan ziyade çok çeşitlilik hakimdir. Polis eğitiminin ne içeriği nede süresi konusunda bir birlikteliğin olduğu söylenebilir (Birzer, 2003, s.31; Palmiotto ve diğerleri, 2000, s.16). Los Angeles Police

Department, New York Police Department gibi büyük polis teşkilatları kendi eğitim kurumlarında polis adaylarını yetiştirirken diğer bir çok teşkilat “community collage (meslek yüksek okulları)” adındaki yüksek öğretim kurumlarında polis adaylarını eğitmektedir. Polis eğitim kurumlarındaki bu çeşitlilik eğitim süresine de yansımıştır. ABD’de polis eğitiminin süresi eyaletten eyalete değişmekte birlikte polisler minimum 400 saat temel eğitim alırlar. Bir çok polis akademisi modern toplum ve polisliğin gereklerine göre 560 ile 800 saat arasında değişen temel eğitim programları uygulamaktadır (Oliva ve Compton, 2010, s.322).

TDP kavramının ilk ortaya çıktığı ve ilk uygulama örneklerinin görüldüğü ülke olan ABD’deki polis eğitime hakim olan yerelleşme ve çok çeşitlilik TDP eğitime de etki etmiştir. ABD’de TDP eğitimi, Temel Polis Akademisi Eğitiminde, Alan Eğitimlerinde, Hizmet İçi Eğitimlerde ve Özel Eğitimlerde olmak üzere 4 aşamada verilmektedir (Chappell, 2005, s.27-28; Demir, 2002, s.55). Polisliğin giriş düzeyindeki bilgilerinin verildiği Polis Akademilerinde TDP eğitimi de oldukça basit düzeydedir ve birçok akademisyen tarafından akademilerde TDP’in 2 temel unsuru olan toplumla birliktelik ve problem çözme üzerinde durulması da gerektiği düşünülmektedir. Bu amaçla Boston Polis Birimi yeni bir kurs geliştirmiş ve etik, mevzuat, vücut sağlamlığı ve toplum polisliği temalarını kursun merkezine almıştır (Peak ve Glensor, 1999, s.177).

TDP felsefesini iyi anlamış ve içselleştirmiş polislerin TDP uygulamalarında daha başarılı olacağı genel kabul noktasından hareketle Polis Akademileri TDP eğitimlerinde genelde 2 öğretim programını uygulamaktadırlar. Programlardan biri TDP’nin ne olduğu ve nasıl çalıştığını açıklarken ikincisi ise geleneksel eğitim programlarında yer alan devriye prosedürleri, kaza incelemesi, suç araştırması, trafik kontrolü, etik ilkeler, güç kullanımı, savunma taktikleri idari kural ve talimatlar gibi konularla TDP felsefesinin nasıl birleştirilebileceğini ortaya koymaktadır (COPS, 2013).

Yapılan araştırma sonuçları, TDP eğitiminin etkili olmasında büyük rolün eğiticilere düştüğünü göstermektedir. Özellikle eğiticilerin TDP felsefesini ileri düzeyde özümseyip benimsemesinin adayların yetiştirilmesinde önemli olduğu düşünülmektedir (Dantzker, 1995, s.45-46). TDP eğitimlerinin etkililiğini ile ilgili diğer bir husus eğitimin gerçek hayatta polislerin karşılaşacakları durum ve şartlara olabildiğince yakın olması ve hayatın içinden uygulamaları olabildiğince yansıtmasıdır. Los Angeles Polis

Birimi (LAPD) aday polislerin teorikte öğrendikleri bilgileri özümseyip pratiğe geçirebilmeleri için uygun içerikli öğrenme, öğretim programındaki konuları birleştirme, senaryolar geliştirme ve bilgi toplama üzerinde durmaktadır (Glenn ve diğerleri, 2003, s.194).

ABD’de Polis Akademisinden sonra aday polis memurları için eğitimin diğer aşaması Polis Memurları Alan Eğitimi (FTO) dir. Çoğu aday polis memuru akademiden sonra 6 ay ile 1 yıl arasında değişen sürelerle bu eğitimi almak zorundadırlar (Chappell, 2005, s.26-27). Ülke çapında uygulanan San Jose, California FTO programı, aday polisleri farklı yetenek ve bilgilerle donatmak için farklı eğitim modelleri içermektedir. Bununla birlikte, San Jose, California FTO programını kullanan polis birimlerinden sadece %23’ü TDP hakkında bazı bilgiler vermekte, %25’i de Problem çözmeyi de içine alan özel eğitimler düzenlemektedirler (Scott, 2000, s.112-113; McEwen, 1997, s.14). FTO programları TDP konusunda istenilen başarıyı ortaya koyamamıştır. Bunun nedeni, birçok çevresel etken yanında alan eğitimcileri ve polis birimlerinin kültürüne bağlanmaktadır (Haarr, 2001, s.406-407).

ABD de TDP eğitimi veren diğer bir kuruluş da sayıları her geçen yıl artan Bölgesel TYP Enstitüleridir (Regional Community Policing Institutes-RCPI). ABD Adalet Bakanlığına bağlı olarak çalışan bu kuruluşlar toplumla işbirliği alanındaki gelişmeleri alana yansıtan özel eğitimler düzenlemektedir (Demir, 2002, s.55).

Avrupa kıtasına bakacak olursak, İngiltere TDP konusunda ABD ile birlikte öncü ülkeler arasında sayılmaktadır. İngilterede polis olmak için yapılan sınavlarda başarılı olan adaylar iki yıllık temel eğitime tabii tutulurlar. Temel eğitimden başka yönetici eğitimi ve hizmet içi eğitim şeklinde üç tür eğitimden bahsedebiliriz. İngiltere’de temel eğitim yerel polis eğitim merkezlerinde yapılırken, yöneticilik eğitimi milli bir kuruluş olan Bramshill şehrindeki Polis Yüksek Yönetici Kolejinde (Police Staff College) yapılmaktadır. Hizmet içi eğitim olarak her bölge polis teşkilatı üniversitelerle işbirliği içinde ihtiyaç duyduğu konularda kurs düzenlemektedir (Police Courses, 2013).

İngiltere’de ayrı bir birim olan Toplum-yönelimli Polis Görevlileri (PCOS) bu görevlerine atanmadan önce 6 hafta ve 2 gün süreli Metropolitan Polisini ve PCOS’un rollerini tanıtıcı teorik bir eğitim almaktadırlar. Bu eğitimde adaylara, telsizle konuşma prosedürleri, rapor yazma, delilleri koruma, bilgi toplama, olay yerini yönetme, binalara

giriş, güç kullanma, iletişim, insan hakları, ırka ve farklılıklara saygı, yol kontrolü, durdurma ve arama, sağlık ve güvenlik, polisin güvenliği, hayat kurtarma teknikleri öğretilmektedir. Eğitimi başarı ile bitiren aday PCSO'lar Londra'nın 32 kasabasının birinde 1 yıl boyunca deneme amaçlı çalışıp, daha sonra göreve atanmaktadırlar. PCSO'lar daha çok meslek içinde hizmet içi kurslarla kendilerini geliştirme fırsatı bulmaktadırlar (Police-Recruitment, 2011). Görüldüğü üzere İngiltere'de polis temel eğitiminde henüz yeni olduğu anlaşılan TDP konusu üzerinde çok durulmadığı ancak yeni eğitim modelleri oluşturma çabalarının olduğu anlaşılmaktadır.

Federal Alman Cumhuriyeti'nde federal ve eyalet devletlerinde istihdam edilen polis gücünün işe alımı ve eğitiminde de yerellik hâkimdir (Marin, 2013; Güçlü, 2006, s.51). Almanya'da polis eğitimi üç aşamalıdır. Temel polis eğitimi, polis okullarında ve Hazır Kuvvet Polisi içerisinde; ileri kademe polis eğitimi, dal (branş) polis okullarında ve eyaletlerdeki Kamu Yönetimi Yüksek Okullarında; ve üst düzey kademe polis eğitimi ise görev yapılan eyaletler ile Polis Yönetici Akademisi'nde yapılmaktadır (Kara, 2004, s.165).

Polis Yönetici Akademisi (PFA) Almanya geneline hizmet veren ve yüksek kademe polis yöneticisi yetiştiren eğitim ve araştırma kurumudur. Eyaletlerde, eyalet sınavını kazanan ileri kademe polis görevlileri PFA'da bir yıl süreyle, liderlik, yönetim bilimi ve ekonomi, polis yönetimi, kriminoloji, trafik, adli ve sosyal bilimler vb. alanlarda eğitim alırlar (Police Command and Staff Academy, 2013).

Gerek eyalet polis okulları gerekse Polis Yönetici Akademisinin eğitim programlarında doğrudan toplum-yönelimli polislik eğitime yer verilmemekle birlikte polis alt kültürünün içine toplum-yönelimli polislik anlayışının yerleşmesi için faaliyetler ve eğitim etkinlikleri, senaryolu eğitim uygulamaları gerçekleştirilmektedir (Feltès, 2002, s.58; Frevel, 2009, s.1; Marin, 2013).

2.5.2. Ülkemizde Toplum Destekli Polislik Eğitimi

Ülkemizde TDP eğitimlerinin, hizmet öncesi polis eğitiminden ziyade hizmet içinde verilen kurslar ve seminerler temeline dayanan eğitim etkinlikleriyle yürütüldüğü görülmektedir. Resmi olarak polis temel eğitiminden sorumlu kurumlar olarak Polis Akademisi ve ona bağlı olan Polis Meslek Yüksekokullarında (PMYO) TDP adı altında bir ders okutulmamaktadır. Meslekte tecrübeli ve gönüllü polis memurları TDP birimlerinde görevlendirilmeden önce genelde 2-3 hafta süreli bir hizmet içi eğitime

tabii tutulmakta ve sonrasında bu birimlerde görevlendirilmektedirler. Hizmet içi eğitimlerde temel amaç; toplumdaki bireylerin yüksek düzeyde güvenlik memnuniyetini sağlama odaklı olmak olarak belirlenmiştir.

Meslek içi TDP eğitimleri üç aşamalı olarak verilmektedir. İlk olarak 60 saat süreli Temel TDP Eğitimi; bunu izleyen 10 saat süreli TDP hizmetlerinde çalışanlara verilen eğitim ve son olarak da 6 ile 10 saat süreli diğer polis birimlerine de verilebilen Bilgilendirme Eğitimleridir. Bu kursların programları sırayla aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9. TDP'nin Meslek İçi Kurs Program Tablosu

TEMEL EĞİTİM MÜFREDATI

SIRA NO	DERSLER	DERSİN NİTELİĞİ	DERS SAATİ	VERİLME DURUMU
1	Polislik Hizmetlerinin Ülkemizde Mevcut Durumu	Teorik	2	Zorunlu
2	TDP Kavramı ve Gelişimi - Dünya'da ve AB Ülkelerinde TDP Uygulamaları	Teorik	2	Zorunlu
3	TDP'nin Felsefesi ve Amaçları	Teorik	2	Zorunlu
4	TDP Hizmetlerine İlişkin Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler	Teorik	2	Zorunlu
5	Suç Korkusu ve Toplumda Güvensizlik Kaygısının Giderilmesi	Teorik	2	Zorunlu
6	Sorumluluk Alanını Tanımlama ve Önemi (SAR Hazırlama ve Sosyal Yapıyı Tanıma)	Teorik	2	Zorunlu
7	TDP Hizmetlerinde Bütüncül Yaklaşım	Teorik	2	Zorunlu
8	Suçla Mücadelede Yerel Yönetimlerin Rolü	Teorik	2	Zorunlu
9	TD-P'lerin Özellikleri	Teorik	2	Zorunlu
10	TDP Hizmetlerinde Bilgi İşlem Alt Yapısının Önemi	Teorik	2	Zorunlu
11	TDP Hizmetlerinde Suç Analizi ve Önemi	Teorik	4	Zorunlu
12	TD-P'nin Günlük Görevlerine İlişkin Alanda Uygulama	Pratik	8	Zorunlu
13	Toplum Psikolojisi	Teorik	3	Zorunlu
14	Vatandaş Katılım Programları	Teorik-Pratik	3	Zorunlu
15	Basınla İlişkiler	Teorik	2	Zorunlu
16	Beden Dili	Teorik	4	Zorunlu
17	İletişim Teknikleri ve Halkla İlişkiler	Teorik	3	Zorunlu
18	Mağdur Hakları ve Mağdur Danışma ve Destekleme Hizmetleri	Teorik	4	Zorunlu
19	Polis Meslek Etiği	Teorik	3	Zorunlu
20	Polis Kültürü	Teorik	2	Zorunlu
21	İnsan Hakları	Teorik	4	Zorunlu

Toplam Ders Saati:60

HİZMETİÇİ EĞİTİM MÜFREDATI

SIRA NO	DERSLER	DERSİN NİTELİĞİ	DERS SAATİ	VERİLME DURUMU
1	İletişim Teknikleri ve Halkla İlişkiler	Teorik	2	Zorunlu
2	TDP Hizmetlerinde Bütüncül Yaklaşım	Teorik	1 veya 2	Zorunlu
3	Polis Meslek Etiği ve İnsan Hakları	Teorik	2	Zorunlu
4	TDP Hizmetlerinin Yürütülmesinde Diğer Polis Birimlerinin Sorumlulukları ve Koordinasyon	Teorik	1 veya 2	Zorunlu
5	Suçla Mücadele Bakımından TDP Hizmetlerinin Önemi	Teorik	2	Zorunlu

(*) TDP Hizmet İçi Eğitimleri en az 6 saat ve en fazla 10 saat olacak şekilde, yukarıdaki müfredata göre planlanır.

BİLGİLENDİRME EĞİTİM MÜFREDATI

SIRA NO	DERSLER	DERSİN NİTELİĞİ	DERS SAATİ
1	TDP Kavramı ve Gelişimi	TEORİK	1
2	TDP Yaklaşımının Temel ve Destekleyici Prensipleri	TEORİK	2 veya 3
3	Ülkemizde TDP Birimleri Yapılanması	TEORİK	1
4	TDP Hizmetlerinin Yürütülmesinde Diğer Polis Birimlerinin Sorumlulukları ve Koordinasyon	TEORİK	2
5	Suçla Mücadele Bakımından TDP Hizmetlerinin Önemi	TEORİK	2
6	Dünya’da ve Ülkemizde TDP Uygulamaları	TEORİK	2 veya 3

(*) TDP Hizmet İçi Eğitimleri en az 6 saat ve en fazla 10 saat olacak şekilde, yukarıdaki müfredata göre planlanır

PMYO eğitim programları incelendiğinde 1. ve 2. Sınıfta okutulan toplam 43 dersin sadece yedisinde dolaylı olarak TDP’nin unsurlarına yer verilmiştir. Doğrudan TDP’yi işleyen tek bir ders Halkla İlişkiler dersi. Bu derste de TDP sadece 2 saatlik bir ünite ile işlenmektedir. Bu ünite de TDP’nin tarihsel altyapısı ve gelişimi, TDP unsurları, TDP’nin Türkiye uygulamaları konularına yer verilmiştir. TDP’nin dolaylı olarak işlendiği dersler ve üniteleri aşağıdaki tabloda çıkarılmıştır.

Tablo 10. TDP’nin İşlendiği Dersler Tablosu

Dersin Adı	Ünite	Ders Saati Toplamı
Polisin Önleyici Görev Ve Yetkileri	Suçla Mücadele Modelleri Önleyici Polisliğin Temel Amaçları	4
Davranış Bilimleri	Problem Çözme Teknikleri İmaj Yönetimi	4
Adli Soruşturma	Polisin Önleyici Görevi	2
Mesleki Uygulamalar	Toplumla Temel İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi	2
Devlet Güvenliği	Devletin Güvenliği, Geleneksel Güvenlik Anlayışı, Geleceğin Güvenliği	2
Polisliğe Giriş	Demokratik Toplumlarda Polislik İç Güvenlik Hizmetlerinde Zihinsel Değişim Polislikte Bazı Temel Kavramlar, s. İletişim	6
Sosyoloji	Toplumsal Yapının Ve Değişimin Yansımaları, s. Türkiye De Siyasal Değişim Ve Demokrasi	2

Ülkemizde üniversite mezunlarını 6 aylık bir eğitim sonunda Polis memuru olarak yetiştiren diğer bir kurum olan Polis Eğitim Merkezlerin (POMEM) de ise TDP eğitimi haftada 1 saat 11 haftalık bir ders olarak verilmektedir. Tablo 11.’de dersin amacı ve konuları yer almaktadır. TDP yaklaşımının temellerini içeren bir dersin olması modern polis eğitimi yaklaşımına sahip olduğunun bir göstergesi olarak görülebilir.

Tablo 11. POMEM Toplum Destekli Polislik Dersi Yürütme Planı

DERSİN ADI		TOPLUM DESTEKLİ POLİSLİK	
HAFTALIK DERS SAATİ		1	
DERS SAATİ TOPLAMI		11	
DERSİN AMAÇLARI / HEDEFLERİ			
Eğitim sonunda bu dersi bitiren öğrenciler:			
• Toplum Destekli Polisliğin teorik altyapısını ve kavramsal çerçevesini öğrenir.			
• TDP ve Suç ilişkisini bilimsel çalışmalar ışığında kavrar.			
• TDP ve Suç korkusunu ilişkisini kavrar.			
• TDP ve POP tekniklerini örnekleri ile bilir.			
• TDP'deki Suç Analizi yöntemini öğrenir.			
• Ülkemizdeki TDP uygulamalarının neler olduğunu bilir.			
HAFTA	DERS SAATİ	ÜNİTE NO	ÜNİTE KONULARI
1,2	2	1	1. Toplum Destekli Polisliğin Kuramsal Temelleri
			Toplum Destekli Polisliğin Teorik Altyapısı ve Kavramsal Çerçevesi
			Toplum Destekli Polisliğin Dört Ana Hedefi Perspektifinden Son Bir Değerlendirme
3	1	2	2. Toplum Destekli Polislik ve Demokratikleşme
Demokratikleşen Güvenlik Anlayışı			
4	1	3	3. Toplum Destekli Polislikte Problem Çözme
Problem Odaklı Polislik Yaklaşımının Toplum Destekli Polislikteki Yeri			
5	1	4	4. Toplum Destekli Polislik ve Suç Korkusu
Toplum Destekli Polislik ve Suç Korkusu			
6	1	5	5. Toplum Destekli Polisliğin Türkiye'ye geliş süreci
Türkiye'de Toplum Destekli Polislik Uygulamaları			
7,8	2	6	6. Türkiye'de Toplum Destekli Polislik Projeleri
			Antalya Emniyet Müdürlüğü Toplum Destekli Polislik Projeleri
			Malatya Emniyet Müdürlüğü Yıldıztepe Sosyal Sorumluluk Projesi
9,10,11	3	7	7. Toplum Destekli Polislik ve Terörizmle Mücadelede Kullanımı
			Toplum Destekli Polislik Polisliğin Terörle Mücadelede Kullanımı, Mardin Örneği
			Terörle Mücadele'de Toplum Destekli Polislik Uygulamalarının Etkinliği
			Terörle Mücadele'de Toplum Destekli Polislik Uygulamaları, Karşılaştırmalı Analiz

TDP yaklaşımının altında en çok vurgulanan unsurlardan biri de tüm polislerin TDP yaklaşımını anlamaları, içselleştirmeleri gerektiğidir. Bu bağlamda daha polisliğe başlamadan temel eğitim aşamasında tüm polislere toplum yönelimli polisliğin benimsetilmesi, ileriki yıllarda hizmetin kalitesini artırma adına önemli bir adım olabilir. Ancak yukarıdaki bilgilerden de anlaşılacağı üzere, ülkemizde TDP eğitimi hakkında daha çok ve nitelikli araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

2.6. Toplum Destekli Polislik ve Örgütsel Kültür

Çalışmanın bu bölümünde örgüt kültürü kavramının ne olduğuna, nasıl tanımlandığına, hangi özelliklere sahip olduğuna, neden önemli addedildiğine, temel

fonksiyonlarının neler olduğuna, kendisini oluşturan ögelere ve ilgili modellere ve son olarak da TDP anlayışı ve uygulamaları ile hangi boyutlarda nasıl bir ilişkisinin olduğuna değinilecektir.

2.6.1. Örgütsel Kültür Kavramı, Önemi ve Özellikleri

Bir örgütte işlerin yapılış biçimi, paylaşılan inançlar, değerler, gelenekler anlamına gelen ve örgütteki tüm süreç ve uygulamaları kapsayarak örgütün faaliyetlerine yön veren bir olgu olarak örgüt kültürü, hem örgütün bulunduğu çevreye uyum sağlaması, hem de örgüt çalışanları arasında birlik, beraberlik ve bütünlük oluşturarak güven oluşturmaları bakımından kritik öneme sahiptir. Günümüzün hızla değişen çevre koşullarına bağlı olarak değişen eğilimler, ihtiyaç ve beklentiler, ekonomik ve politik koşullar, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme örgütleri doğru ve güçlü kültüre sahip olarak uygun rekabet stratejilerini izlemeye zorlamaktadır. Hatta son dönemde örgüt kültürü liderler ve yöneticiler için başarılı olmanın anahtar unsuru haline gelmiştir (Erkmen, 2010, s.V).

1980’li yıllarda örgüt kültürü kavramı, örgütsel davranış ve etkinliğin analizinde merkezi bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Örgüt kültürü kavramı, Blake ve Mouton tarafından 1964 yılında, o dönemde diğer yazarların “iklim” olarak tanımladığı kavramı ifade etmek için kullanılmış olsada ilk olarak 1979 yılında Amerikadaki “Administrative Science Quarterly” dergisinde yayınlanan, özel bir İngiliz yatılı okulunda yapılan deneysel çalışmaları içeren, Pettigrew’in “Örgüt kültürü Üzerine Çalışken-On Studying Organizational Cultures” adlı makalesinde yer almıştır. Peters ve Waterman (1982)’ın yöneticilere, başarının anahtarının örgüt kültürü olduğunu belirtmesinden sonra daha bir popülerlik kazanan örgüt kültürü çeşitli araştırmacılar tarafından tanımlanmaya, doğası anlaşılmaya ve örgütsel etkinlik üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar yapan diğer kişiler arasında; Hofstede, Schein, Schneider, McKinsey, Peter ve Waterman, Deal ve Kenndey, Quchi, Pascale and Athos, Lewis Beach, Miles, ve Snow, Pheysey, Cameron ve Quinn, Handy gibi araştırmacı ve teorisyenler yer almaktadır. Bu araştırmacılar örgüt kültürü kavramını literatürde; örgüt kültürü, işletme kültürü, firma kültürü, kurum kültürü, şirket kültürü gibibirbirinden farklı görünen kavramlarla da ifade etmişlerdir. Fakat bu kavramlarla ifade edilmek istenen temelde aynı olup, anlam ve kapsam bakımından

belirgin bir farklılık söz konusu değildir (Hofstede, Neuijen, Ohayv, Sanders, 1990, s.286; Minibaş ve Erkmen, 2008, s.1-2; Frost ve Gillespie, 1998, s.35).

Örgütlere kültürel yaklaşıma ilginin artmasının iki temel nedeni olduğu ileri sürülmektedir. Bu nedenlerden birincisi, örgüt üst kültürü ile ilişkilidir. Örgütlerde genellikle farklı alt kültürlerden gelen insanlar bir arada çalışmaktadır. Bu durum, alt kültür gruplarının birbirleriyle sürekli çatışma içerisinde olmasına neden olmaktadır. Eğer örgüt üst kültürü yaratılabilirse alt kültür grupları arasında yaşanan çatışmalar önlenecektir. İkincisi, 1970'li yıllardan itibaren Japonya'nın, yönetim ve işletmecilik alanında Amerika'nın üstünlüğünü kırmaya başlamasıdır. Japon işletmelerinin birçok alanda Amerikan işletmelerinin önüne geçmesi ve ülkelerini ekonomik bir süper güç olmaya doğru götürmeleri, birçok araştırmacıyı bunun nedeni ile ilgilenmeye yöneltmiştir (Akşit, 2003, s.37; Yıldız ve Ardıç, 2002, s.75).

Kültürün örgütsel davranış ve yönetim açısından öneminin artması, aslında örgütlerdeki insan faktörünün değerinin anlaşılmasına, sosyal ve siyasal alanda insancıl değerlerin önem kazanması dayanmaktadır. Zaten bir örgütte insanla ilgili her şey kültür kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde kültür ve insan faktörü karşılıklı etkileşim halinde birlikte başarı ve verimliliğin anahtar unsurlarıdır.

Örgüt kültürü, örgütün uzun vadede etkin olmasına ve performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması açısından da önemli görülmektedir (Ubius ve Alas, 2009, s.90). Örgüt kültürü, örgütsel davranışı ve performansı güçlü bir şekilde etkilemektedir. Örgüt kültürü sosyal normlar, paylaşılmış değerler, paylaşılan zihinsel modeller ve sosyal kimlikler aracılığıyla örgüt üyelerinin davranışlarını örgütleyip denetlemekte, böylece ortak amaçlar etrafında toplanarak benzer şekilde davranıp düşünmelerine yol açmaktadır (Durğun, 2006, s. 112).

Örgüt kültürü, bir örgütün misyon ve stratejilerinin gerçekleştirilmesinde, örgütsel etkinliğin ve değişimin başarılmasında önemli bir öğedir. Örgüt kültürü aynı zamanda örgüt içerisindeki tutum ve davranışların anlaşılmasını sağlayabilecek önemli ipuçları verebilir. Bu manada örgüt kültürü, örgütlerin nasıl farklılaştığını, üyelerinin nasıl uyduğunu ve nasıl etkileştiğini anlamamıza yardımcı olacak bir metafordur (Adler ve Jelinek 1986, s.81).

Örgüt kültürü çalışanları kurum hedefleri doğrultusunda motive ederek, bağlılık ve aidiyet duygusu yaratarak kurum amaçlarıyla bireyin amaçlarını bütünleştirir (Kaya,

2008, s.121). Üyelerin örgütün değerlerine ne ölçüde inandıkları ve bu değerlere ne ölçüde sahip oldukları büyük önem taşır. Örgütte genellikle paylaşılan değerler, örgütün daha sonraki kuşaklara taşınmasını sağlar ve böylece örgütün sürekliliğinde katkısı olur (Varol, 1989, 196-200). Örgüt kültürü, örgütün kişiliğini ve kimliğini tanımlar. Kültür hem örgüte, hem de üyelerine tutarlık kazandırır (Erkmen, 2010, s.9-10).

Örgütler parmak izleri gibi eşsizdir. Her örgütün kendine has bir kültürünün olduğu söylenebilir (Işıklı, Ferec-Zade ve Taşçı, 2014, s.728). Örgüt kültürü işlerin o örgüt içinde yapılış biçimidir. Bir örgütün kültürü, bir anlamda o örgütün kişiliğidir. O örgütü diğerlerinden ayırır ve değiştirilmesi güçtür. Örgüt kültürü, inanç ve değerler, kabul edilen veya edilmeyen davranış normları, yazılı politikalar, tepe yönetimin baskısı ve beklentiler, formal ve informal sistem-süreç ve yöntemlerin bir birleşimidir (Mayo,1994, s.37'den akt. Erkmen, 2010, s.3).

Örgüt kültürü kavramının literatürde en sık kullanılan tanımlarından bir Schein'a aittir. Schein (2010, s.17), örgüt kültürünü şöyle tanımlar;

“belli bir grup tarafından, dışa uyum ve iç bütünleşme sorunlarının çözümleri süresince öğrenilen, yeterince olumlu sonuç vermiş ve geçerliği kanıtlanmış bu sebeple de yeni üyelere bu sorunları algılamamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak öğretilen birtakım ortak varsayımlar.”

Bu kavramı ilk defa literatüre kazandıran Pettigrew (1979, s. 574), örgüt kültürünü, “bir grup tarafından kabul edilen ve ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi” olarak tanımlamış ve bu kavramın ifade ettiği yapıyı; sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitlerin oluşturduğunu dile getirmiştir. Bu tanımda en dikkat çekici noktalar örgüt mensupları tarafından kabul edilen temel varsayımlar ile paylaşılan değerlerdir. Yazar bu varsayımları örgütün amaçlarına ulaşarak başarı elde etmesinin kutsal anahtarı olarak değerlendirmektedir. Örgütün beşeri kaynakları olan insanların ortak değerleri kabul ederek ve paylaşarak, davranışlarında bir birliktelik ortaya koyarlar. Bu da beraberinde başarıyı getirmektedir (Bloisi, Cook ve Hunsaker, 2003, s. 662).

Peters ve Waterman (1982) örgüt kültürünü, “paylaşılan değerler bütünü” olarak tanımlarken, Deal ve Kennedy (1982) ise örgüt kültürünü, “örgüt üyeleri, yapı ve davranış normlarını belirleyen kontrol sistemiyle etkileşim içindeki değerler ve inançlar sistemi” olarak tanımlar (Şişman, 1994, s.59). Ouchi ise, Örgüt kültürünün; örgütün

inanç ve değerlerini çalışanlara aktaran bir takım semboller, törenler ve mitlerden oluşan bir bütün olduğunu belirtmiştir (Ouchi, 1987, s.457-458).

Benzer bir tanımlamada örgüt kültürü, örgüt üyelerinin tutum ve davranışlarını şekillendiren ve onlara rehberlik eden, paylaşılan bir dizi değerler, inançlar, varsayımlar ve uygulamalar olarak tanımlanmaktadır (Rashid vd, 2003, s. 164). Örgüt için kültür, birey için kişilik gibi, saklı ama birleştirici, anlam sağlayıcı, yön ve hareket verici bir temadır. Örgüt kültürünün örgütlerde tıpkı kültürün toplum içindeki rolü gibi bütünleştirici bir görevi üstlendiği görülmektedir. Çünkü kültür paylaşılandır ve bu noktada birleştiricidir (Aydın, 2012, s.48).

Başka bir tanımda örgüt kültürü, örgüte ilişkin yönetsel politikaların, stratejilerin çalışma ilkelerinin, tutum ve davranışların, rollerin, değer ve normların, sembollerin, geleneklerin oluşturduğu bir bütün veya paylaşılan değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2004, s.185'den akt. Özdevecioğlu ve Çelik, 2009, s.100).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşıldığı üzere kavramla ilgilenmiş olan bilim insanlarının büyük bir bölümü örgüt kültürünü yaygın olarak paylaşılan ve insanların işte nasıl davranacağıyla ilgili olan inançlar ile hangi amaç ve görevlerin önemli olduğunun ayırt edilmesini sağlayan değerlerin oluşturduğu bir küme olarak ele almaktadır (Brown ve Starkey, 1994, s.808). Bu bakış açısıyla yapılmış başka bir tanımda örgüt kültürü, grup ve bireylerin davranışlarını önemli ölçüde şekillendiren normların oluşmasını sağlayan ve örgüt üyelerince paylaşılan inançlar ve beklentiler bütünüdür (Schwartz ve Davis,1981, s. 33).

Örgüt kültürünün çok çeşitli tanımları ve etki alanları olmasına rağmen, farklı otoritelerin üzerinde fikir birliğine vardıkları belirli özellikleri vardır. Bu özellikler örgüt kültürünün anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır.

Çeşitli deneysel çalışmalardan yola çıkılarak elde edilen örgütsel kültür özellikleri literatürde farklı yazarlarca farklı şekillerde ifade edilmişlerdir. Uyar (2013, s.12) bu özelliklerin en önemlileri şöyle açıklamıştır:

Örgüt kültürü öğrenilmiş bir olgudur.

Örgüt kültürü paylaşılr bir olgudur.

Örgüt kültürü yazılı değildir.

Örgüt kültürü davranışsal kalıplardan oluşur.

Örgüt kültürü örgütü diğerlerinden ayırır.

Üst yönetimin bir yansımasıdır.

Örgütler bulundukları ortamlardan ve kendilerini oluşturan bireylerden ayrı düşünülemezler. Her örgüt içinde hayatını devam ettirdiği toplum ve kültürün kaçınılmaz etkilerini taşır.

2.6.2. Örgüt Kültürünün Fonksiyonları

Örgüt kültürünün, örgüt ve üyelerine etki eden pek çok farklı fonksiyonu vardır. Araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda belirlenen belli başlı bu fonksiyonlar şöyle sıralanabilir (Şişman, 1994, s.146-150; Erkmen, 2010, s. 41-42; Unutkan, 1995 69-78; Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2005, s. 35; Özkalp ve Kırel, 1998, s. 109-110; Terzi, 2000, s. 57-62; Başaran, 1982, s. 111):

- Örgütün kendine özgü kültürüyle üyelerine bir kimlik kazandırır. Örgüt kültürü bireylerde, örgüt ile özdeşleşme hissini oluşturur ve bireyleri örgüte bağlar.
- Örgüt kültürü, örgütün kontrol ve eşgüdüm mekanizması olarak fonksiyon görür.
- Örgütün amacına ulaşması için üyelerin koordineli çalışması gerekir. Bu çerçevede kültür kolektif çalışmayı kolaylaştırır.
- Örgüt kültürünün oluşturduğu birlik ve güven ortamı, değişimin ortaya çıkarabileceği güvensizliği ve hayal kırıklığını gidermede etkilidir.
- Örgüt içinde ve dışında oluşabilecek düzensizlik ve sorunlar, örgütün sahip olduğu kültürün ortaya koyduğu ölçütler ve pratiklerle çözüme kavuşturulabilmektedir.
- Örgüt kültürü, bireyleri güdüleme işlevini gerçekleştirir.
- Örgüt kültürü örgüt iklimini belirlemektedir.
- Örgüt kültürü, örgütün verimliliğinin ve etkinliğinin yüksek düzeyde olmasının temel etkenlerinden biridir.
- Örgüt kültürünün bir örgütü diğerinden ayıran sınırlayıcı bir rolü vardır. Örgüt kültürü, örgüte benzerlerinden farklılık, bir özgünlük kazandırır.
- Örgüt kültürü kolektif katılımı kolaylaştırır.
- Örgütteki kültürel yapı ve değerler sosyalleşme sonucu üyeden üyeye, kuşaktan kuşağa aktarılır, böylece kuşaklar arasında devamlılık sağlanır.

Denison (1990) ise örgüt kültürünün fonksiyonları dört temel hipotezle açıklamıştır.

- *Tutarlılık hipotezi*: örgüt üyeleri arasındaki ortak görüşlerin, inançların ve değerlerin içsel koordinasyonu artıracak, faaliyetlere anlam kazandıracak ve kimlik duygusu yaratacağını öne sürer.

- *Misyon hipotezi*: ortak amaçlar ve stratejilerin örgüt üyelerini ortak hedeflere yönelttiği ve koordine ettiğini belirtir.

- *Katılımcılık hipotezi*: katılımın sorumluluk duygusu, sahiplenme, örgüte bağlılık ve sadakat yaratacağını savunur.

- *Uyumluluk hipotezi*: inanç ve normların örgütün algılama ve yorumlama kapasitesini artırdığını ve dış çevreden gelen uyarıcıların davranışsal değişimlere dönüştürülmesinin örgütün yaşamının devamlılığını ve gelişimini sağlayacağını vurgular.

İlk iki hipotez durağanlığı teşvik ederken, son iki hipotez değişim ve uyum üzerinde durur. Birinci ve üçüncü hipotezler içsel örgütsel dinamikler üzerine yoğunlaşırken, ikinci ve dördüncü hipotezler kültürü örgütün dış çevresi ile ilişkisi çerçevesinde değerlendirir (Baker, 2013, s.5).

Tablo 12. Denison’a Göre Örgüt Kültürünün Fonksiyonları

	Durağanlık/Kontrol	Değişkenlik/Esneklik
İçsel	Tutarlık	Katılımcılık
Dışsal	Misyon	Uyumluluk

Örgüt kültürünün fonksiyonları üzerinde çalışan önemli bir araştırmacıda Scheindir. Schein, örgüt kültürünün iki temel fonksiyonu olan dışsal uyum ve içsel bütünlük üzerinde durur.

Kültürün dışsal uyum fonksiyonu ile ilgili olarak şu aşamalardan söz edilebilir (Schein, 2004, s.88):

- *Misyon ve strateji*: Temel misyon ve bu misyonu gerçekleştirecek görevler belirlemek.
- *Hedefler*: Hedefler konusunda özünü misyondan alan bir anlayış birliği oluşturmak.
- *Araçlar*: Hedefleri gerçekleştirecek örgüt yapısı, işbölümü, ödül sistemleri ve otorite yapısı gibi araçlar konusunda görüş birliği oluşturmak.

- *Ölçüm*: Grubun, hedeflere ulaşılması konusunda ne ölçüde başarılı olduğunu belirlemeye yönelik kriterler ve kontrol mekanizmaları geliştirmek.
- *Düzeltilme*: Hedefler başarılamadığında düzeltici ve düzenleyici stratejiler geliştirmek.

Kültürün içsel bütünlüğünü sağlama fonksiyonu şu aşamalarla gerçekleştirilebilir (Schein, 2004, s.112):

- Ortak bir dil ve anlayış geliştirmek.
- Grubun davranış sınırlarını tanımlayarak hangi davranışların kabul göreceği, hangilerinin hoş görülemeyeceğinin sınırlarını çizmek.
- Grup içinde güç ve statü dağılımının kaynağı ve biçimini belirlemek.
- Grup içinde samimiyet, arkadaşlık ve sevgiyi teşvik eden değer ve normlara yönelmek.
- Grup içinde başarılı performansa sunulacak ödülleri, arzu edilmeyen davranışların karşılaşılabileceği cezaları tanımlamak ve açık hale getirmek.
- Açıklanması güç ve kontrol edilmesi zor durumlar karşısında nasıl bir eylem planı içinde olunması gerektiği konusunda ideoloji geliştirmek.

Özetle örgüt kültürü; örgüt üyelerini paylaşılan ortak değer, norm ve inançlar etrafında birleştirir, işbirliği duygusunu geliştirir, bu yolla örgüt üyeleri arasında çatışmayı önlerken koordinasyon ve bütünleşmeyi artırır, örgüt üyelerinin morali, bağlılığı, verimliliği, sağlığı, duygusal dengesi üzerinde olumlu etkiler oluşturarak motivasyonu artırır.

2.6.3. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Örgüt kültürü tanımlamalarında dikkat çeken bir husus bu tanımların birçoğunda kültürün öğelerinin temele alınmasıdır. Bu açıdan örgüt kültürü, çalışanların paylaştıkları normlar, değerler, anlayışlar ve temel varsayımları ile bunların temsil ettiği semboller, hikâyeler, kahramanlar, sloganlar ve törenler olarak kabul edilmektedir.

Literatürde bilim adamlarının tanımları incelendiğinde örgüt kültürün en bilinen öğelerinin üç seviyede yer aldığı veya üç katmandan oluştuğu noktasında bir görüş birliği olduğu söylenebilir (Schein, 2010, s. 14-15; Daft, 2000, s.86; Lewis, 1998, s.254-255). Bunlar:

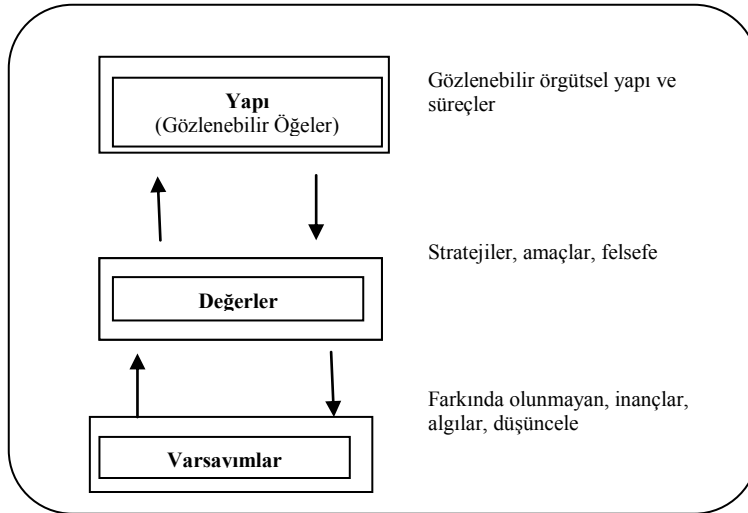
- a) Semboller, süreçler ve davranışlardan oluşan doğrudan gözlemlenebilen öğeler.

b) Duygular, inançlar ve değerlerden oluşan ve gözlemlenebilen öğeler aracılığıyla anlaşılabilen öğeler.

c) Temel varsayımların oluşturduğu doğrudan gözlemlenemeyen çekirdek değer öğeleridir.

Örgüt kültürü ile ilgili literatürde örgüt kültürün öğeleri ile ilgili en çok kabul görmüş ve kökleşmiş modellerin başında Schein'in modeli gelir. Schein (2010, s.22) örgüt kültürü katmanlarını -ki bunlar örgüt kültürü oluşturan öğeleri içerir- bir buz dağı metaforuyla açıklar. Buna göre üç katmandan oluşan örgüt kültürünün, görülebilen katmanı, bireyler tarafından “üretilen nesneler (artifacts)” olup, davranış biçimlerinden, teknolojiye kadar gözlenebilir nesnelerdir. Orta katman, “değerlerden” oluşmakta ve çalışanlar tarafından paylaşılan fakat gözlemlenemeyen yargıları içermektedir. En alt katmanda ise “temel varsayımlar” vardır. Bunlar bireyin zihninde yer etmiş olan ve insanın hem kendi benliği, hem de çevresiyle kurduğu ilişki ağının doğasını, karakterini yansıtan ancak gözlemlenemeyen üçüncü katmandır (Schein, 2010, s.23).

Bu düzeyler arasında niteliksel bir bağ ve karşılıklı ilişki vardır. Önemli yapısal değişimlere gitmek için değişimleri kökten yani temel varsayımlar düzeyinden başlatmak gerekir. Örgüt kültürünü, temel değişimlerin tetikleyici ögesi olarak kabul etmek gerekir (Machavariani, 2010, s.2-3).



Şekil 6. Kültürün Düzeyleri

Yapı (artifacts/ gözlenebilir öğeler): Örgüt kültürünün yüzeyinde yapı (artifacts) bulunur. Somut göstergeler arasında fiziki çevrenin unsurları, binalar, ofis yerleşimi, teknoloji ve ürünler, kullanılan dil, giyim ve yerleşim tarzı, duygusal tepkiler,

örgüt hakkında mit ve hikayeler, açık hale gelen değerler, adetler ve törenler yer alır. Ayrıca, örgüt şemaları, davranışı etkileyen iş süreçleri ve iş prosedürleri de göstergeler seviyesinde irdelenebilir (Schein, 2010, s.23-30).

Bir örgüte ilk defa giren insanlar, kültürün bu seviyesinin farkına varırlar ve ilk izlenimleri bu seviyedeki gözlemlerinden kaynaklanır. Schein'a (2010, s.23-24) göre bu seviyedeki kültür öğelerini (örgütün sahip olduğu yapıyı) gözlemlemek kolaydır fakat anlamlandırmak zordur. Sadece gözlenebilen öğelere bakılarak derin varsayımlar hakkında yorum yapmak sakıncalıdır. Çünkü ister istemez yapılan yorumlar, yorum yapanın kendi duygularını ve tepkilerini yansıtacaktır.

Değerler: Örgüt üyeleri için temel değerler, onu diğer örgütlerden ayırt eder, kişiliğini ortaya koyar. Örgütün sahip olduğu değerler vasıtasıyla çalışanlar kişilik ve özellik kazanırlar. Müşterek hedeflere ulaşmak için çalışanları daha çok motive etmesi paylaşılan değerlerin etkinliğini ve etkililiğini ortaya koyar (Deal ve Kennedy, 1982, s. 22).

Değerler “iyi nedir”, “kalite ne demektir”, “mükemmelliği ne tanımlar”, “ne önemlidir” sorularına cevap verir. Değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları doğrulamaya, yanlışlamaya ve yargılamaya yarayan anlayışlardır (Başaran, 1991, s. 243).

Değerler örgüt üyelerine; bir durumun iyi ya da kötü, doğru veya yanlış olduğu gibi örgütün ahlaki yapısıyla ilgili olan kuralları ve ölçütleri aşılar. Örgüt üyeleri, neyin önemli olduğunu, istekleri, tercihleri ve arzu edilen durumları değerler sayesinde öğrenir (Terzi, 2000, s.69). Değerlerin örgütler üzerindeki belki de en önemli işlevi örgüt üyelerine yön tayin edici özelliğidir (Güney, 2009, s.33).

Her örgütün kendine has değerleri vardır. Örgütü oluşturan bireyler bu değerler çerçevesinde oluşturulan ortak paydaya göre hareket etmektedirler. Yapılan araştırmalara göre başarılı örgütlerin başarısında kendilerine has bu değerlere önem vermesi yatmaktadır (Yıldız, 2006, s.7-8).

Temel Varsayımlar (Gizli Sayılıtlar): Bir probleme ilişkin çözüm yolu sürekli olarak etkili oluyorsa, bir süre sonra bu çözüm sorgulanmadan doğru olarak kabul edilmeye başlar. Başlangıçta değerlerle ve önsezilerle desteklenmiş olan hipotez zamanla tartışılmaz “gerçek” haline gelir (Schein, 2010. 27).

Kültürün bu boyutu, örgüt çalışanları tarafından tartışmasız kabul edilir ve örgütsel yaşamın bilinçdışı boyutlarında saklıdır. Bowers ve Flinders’a göre kültürel örüntüler bireyler tarafından tartışmasız kabul edilen bir *dünya görüşü* olarak deneyimlenir (Stolp ve Smith, 1995, s.39’dan Akt. Işık, 2010, s.17).

Temel varsayımlar örgüt kültürünün en derinlerinde yer alan, örgütün üyelerinin davranışlara yön veren ve önemli şeyleri nasıl anlamlandıracaklarını belirleyen, sıkı sıkıya benimsenen inançlardır. Varsayımlar, “derinlerde saklı”, kişi ya da grupların davranma, düşünme ve hissetme söyleşilerinin referans çerçevesini oluşturan, bilinç dışı düzeyde şekillenmiş ilkelerdir. Temel varsayımlar bir zihinsel harita, düşünce dünyası oluşturmakta ve bu oluşumla birlikte örgüt içerisindeki bireyler hazır yol haritası ile rahat etmektedir. Aksi durumlarda karmaşalar ortaya çıkmakta ve üyeler tedirgin olmaktadır (Schein, 2010, s.29).

Schein (2010, s. 31-32) örgüt kültürünün en derin katmanının, üyelerinin farkında olmadan uydukları ve bağlılık gösterdikleri temel varsayımlardan oluştuğunu ileri sürer. Kültürün en üst katmanını yüzeyde yer alan ve görülebilen, işitilebilen somut göstergeler oluşturmaktadır. Her iki katmanın arasında ise, ne yapılması gerektiğini belirleyen değerler ve inançlar yer alır.

Bu çalışmada örgüt kültürünü oluşturan öğeler boyutunda Schein’nın üç katmanlı modeli temele alınmış ve inançlar, değerler, normlar, gizli sayılıtlar, metafor ve semboller, hikayeler ve mitler, liderler ve kahramanlar, törenler, adetler, dil örgütsel kültürün öğeleri olarak ele alınıp, açıklanmıştır.

Normlar: Normlar genel olarak örgüt içinde uyulması gereken kuralları nitelemektedir. Bu kurallar yazılı değildirler ve açık olarak dile getirilmeyebilirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998, s.39). Normlar örgütün kültürel değerleri baz alınarak geliştirilen, üyelerin büyük bir çoğunluğu tarafından benimsenen ve desteklenen davranış kuralları ve ölçütlerdir. İşgörenlerin örgüt içinde nasıl davranacağını, nasıl ilişkide bulunacağını ve başkalarıyla nasıl iletişimde bulunacağını gösterir (Başaran, 1991, s.36).

Özetle normlar örgüt içerisinde yer alan bireylerin davranış biçimlerini belirleyen kurallardır. Belirli bir durumla ilgili olarak insanların ne yapması ya da yapmaması, ne söylemesi ya da söylememesi gerektiğini gösterirler. Değerlere göre normlar daha somuttur (Ruçlar, 2013, s.12) Normların tekrar etmesi değerlerin

oluşmasına ve uzun süre tekrar edip, nesilden nesile aktarılması ise varsayımlara neden olmaktadır (Schein, 2004, s.125).

İnançlar: İnanç, kişinin bir konu veya nesneye ait algı ve bilgilerinin toplamıdır. Birşeyin zihinde uyandırdığı anlama inanç denmektedir (Erkmen, 2010, s. 50). İnançlar gerçeğin doğasına ilişkin bireyin sahip olduğu bilgileri içerir (Bozkurt, 1996, s.91).

İnanç, bireyin bir konu veya objeye ait algı ve bilgilerinin devamlı bir örgütüdür. İnanç, birşeyin ifade ettiği anlamların toplamı, bireyin obje hakkındaki bilgisinin tamamıdır. Bireylerin inançları arasındaki benzerlik ne kadar fazla ise, o bireylerin oluşturduğu toplumun inançları o ölçüde güçlü ve yaygındır, inançlar bir toplumun devamlılığını sağlar (Erdoğan, 1997, s.132). Aynı şekilde bir örgüt içindeki bireylerin inançları ne kadar birbirine benzer olursa, o örgütün inançları o derecede güçlüdür ve kültürünün devamlılığını sağlar (Erkmen, 2010, s. 51).

Törenler: Tören, özel bir olay için bir araya gelen, bireyler tarafından yapılan planlanmış bir etkinliktir. Bu aktiviteyle örgütün amaçlarına, değer ve normlarına özenle hizmet etmiş olan kimselerin başarıları anlatılarak, örgüt üyesi diğer bireylere aktarılır. Bu kişiler ödüllendirilerek, övgü ve saygı ile yad edilerek diğer üyelere rol model olmaları amaçlanır (Leblebici ve Karasoy, 2009, s. 283).

Törenlerin en önemli işlevi örgüt üyelerini bir araya getirerek ortak değerlerin yaşatılmasını sağlarken, dış çevreye de kültürün varlığına dair mesajlar vermektir (Terzi, 2000, s.69). Törenler sayesinde örgüt üyeleri arasında, kültürel değerler paylaşılır ve yeni üyelere aktarılır (Şişman, 1994, s.43). Tören ve toplantıların önemli işlevlerinden biri de örgüt içinde sosyalleşmenin sağlanması ve üyelerin zihinlerinde var olan örtük bilgi ve deneyimlerin paylaşılacağı resmi olmayan bir ortam sunmasıdır.

Adetler: Adetler "Kültürel kalıp ve değerleri kuvvetlendirmek için yapılan törensel, örgüt içerisinde tekrarlanmış ve alışılmış eylemlerdir" (Terzi, 2000, s.70). Adetler örgüt içerisinde yer alan bireylerin algılarını ve davranışlarını etkileyebilmek için zaman zaman tekrarlanan gelmiş ve standardize olmuş eylemlerdir. Örgüt tarafından belirlenmiş bir atmosferi oluşturmak ve doğru değer ve düşünceleri ifade etmek için dikkatlice uygulanmış faaliyetlerdir (Alvesson ve Sveningsson, 2008, s. 38).

Hikayeler ve Mitler: Hikayeler ve efsaneler önemli birer kültür taşıyıcısıdır. Hikayeler bugünü geçmişe bağlar ve mevcut uygulamalara açıklama ve meşruluk kazandırır (Gürsan, 2008, s. 7). Terzi (2000, s.71)'ye göre mitler "eleştirilmeden kabul

edilen tecrübe edilmemiş inançlardır. Mitler, sahte bir inanç olmayıp, bir örgüt için ayırt edici tarihi efsaneleri ve hatıraları kapsamaktadır" şeklinde tanımlanmaktadır. Mitler genel olarak geçmişte örgüte fayda sağlamış kahramanların olağan üstü hikâyelerinden oluşur. Bunların doğruluğu tartışılmaz ve sorgulanamaz.

Semboller: Semboller örgütün görünen yüzünü oluşturmaktadır (Barutçugil, 2004, s.211). Kültür, büyük ölçüde bir semboller sistemidir. Semboller örgütler için anlam ifade eden “şeylerdir” ve örgüt kültürünün göstergeleridirler. Sözcükler, şekiller, giysiler, dil, örgüt üyelerinin duygularını güçlendiren, onları eyleme geçiren, aynı zamanda dış çevreyi uyaran her şey birer semboldür (Pettigrew, 1979, s. 575). Örgütler semboller sayesinde inançlarını, mitlerini ve değerlerini yansıtabilirler ve dış çevreye kurumsal kimliklerini tanıtabilirler (Şişman, 1994, s.41).

Özetle semboller örgüt için anlamı olan nesnelerdir. Semboller o örgüt için görüldüğünden daha büyük bir anlam içerir. Semboller olmadan örgüt kültürünün pek çok temel norm ve değeri örgüt üyelerine iletilemez (Erkmen, 2010, s.68).

Liderler ve Kahramanlar: Kahramanlar, örgütün en yüksek düzeydeki ideallerini gerçekleştiren ve bu ideallere kişilik kazandıran bireylerdir. Her örgütün içinde, o örgüt için önem taşıyan ve diğer üyelere de örnek teşkil eden kahramanlar mevcuttur. Yönetim en iyi performans gösteren ve dikkat çeken elemanlarını, kahramanlar haline getirirken vermek istediği mesaj açıktır: “Bu insanlara bakın, onlar gibi olun, siz kazanırsınız”. Sık sık tekrarlanan hikayeler ve örgüt kahramanlarına ilişkin efsaneler kültürü derinleştirir (Kreitner ve Kinicki 1992, 707-709 Akt.Erkmen, 2010, s.66).

Kahraman güçlü bir kültürün fikirlerini, özünü ve davranış kalıplarını temsil eden figür olarak örgüt içinde kilit bir rol oynar. Kahramanlar, örgüt üyesi bireylerin takip etmesi için bir rol modelidir. (Daft, 2000, s. 89).

Dil: Dil kültürün paylaşılması, gelişmesi ve gelecek nesillere aktarılması bakımından örgüt için çok önemli bir unsurdur. Dil kültürlerde tarihselliği meydana getirerek sürekliliği olanaklı kılar. Kültürlerin oluşumunda büyük rol oynayan dil, tıpkı milletlerde farklılık gösterdiği gibi çeşitli gruplar üzerinde de farklılıklar gösterir. Örgütün kendine özgü bir şekilde kullanmakta olduğu dil, kültürün algılanmasında ve paylaşılmasında etkili olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 1998, s.180).

2.6.4. Toplum Destekli Polislik ve Örgüt Kültürü İlişkisi

TDP, genel olarak polislik mesleğinde daha özel olarak da polislik mesleğini icra eden polisler ve hizmetlerinden faydalanan toplumda bir algı ve düşünce değişimini veya dönüşümünü öngörür. Buna kısaca zihniyet değişimi de denebilir. Bu açıdan TDP, yeni değer ve inançların edinilmesini, eski değer ve inançlardan bazılarının değişmesini zorunlu kılan kültürel bir değişimdir. TDP, örgütün kültürünü değiştirilmeden başarı şansı olmayan bir polislik yaklaşımıdır.

Örgütsel değişim, polis halk işbirliği/ortaklığı ve problem çözüm odaklı hizmet anlayışı ile birlikte TDP anlayışının en önemli üç ayağından birini oluşturmaktadır. Polis teşkilatları bu örgütsel değişimleri gerçekleştirilmeden TDP’den istenilen verimi elde edemezler (Morabito, 2010, s.567-571). Eck and Maguire (2000, s.217-223) örgütsel değişimi *Örgüt Yapısındaki Değişim, Örgüt Kültüründeki Değişim ve Yönetim Tarzındaki Değişim* olmak üzere üç kapsamda ele almaktadır. Dolayısıyla TDP anlayışındaki gerek görülen örgütsel değişim ile örgüt kültürü arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu söyleyebiliriz.

Örgüt Yapısındaki Değişim: TDP geleneksel örgüt yapısını reddeder. TDP anlayışına uygun örgüt yapısı ise şu özellikleri barındırır: a) ademi merkeziyetçilik (yerellik) b) asgari seviyede hiyerarşik c) asgari seviyede alt birimlere ayrılmış d) takım çalışmasına önem veren e) askeri değil sivilleşmiş (Cordner, 2013).

Yerel bir örgüt yapısı ile karar alma mekanizmalarında merkezi yönetimden uzaklaşarak, tabandan üste doğru giden bir karar alma mekanizmasının ve yatay hiyerarşik yapının kurulmasından bahsedilmektedir. Skogan (2005, s.75-76) yerelliğin TDP uygulamasıyla yakın ilişkisi olan bir örgüt stratejisi olduğunu iddia etmektedir. TDP anlayışı karar verme yetkisini en aşağıda, alanda hizmet veren polis amir ve memurlarına kadar genişleten operasyonel yaklaşımı benimsemektedir (Wycoff and Skogan, 1994, s.371).

TDP’nin gerektirdiği ademi merkeziyetçilikte amaç sorumluluğun ve yetkinin örgütsel hiyerarşide aşağıya doğru inmesidir. Polis teşkilatları bunu yerel durumlara hızla cevap verecek karar verme mekanizmasını yerleştirmek, yerel olarak tespit edilmiş problemlere yerel çözümler geliştirilmesini desteklemek için yapmaktadırlar (Skogan, 2006, s.37; Sarıgül, 2013, s.72).

TDP'nin en önemli prensiplerinden biri olan katı hiyerarşinin dışına çıkan esnetilmiş idare, polis memurlarına kendi inisiyatifleri ile bulundukları bölgelerde sosyal sorunlara çözümler üretebilecek serbestliği sağlar. Bu sayede birer problem çözücü olarak toplumla beraber çalışacak olan TDP memurları, sorunlara hızlı çözüm üretebilirler (Oliver, 2001, s. 211; Department of Justice U.S., 2004, s. 48).

Yönetim Tarzındaki Değişim: TDP'nin öngördüğü yönetim tarzı, yukarda bahsedilen örgüt yapısını destekler nitelikte alt seviyede görev yapan memur ve amirlerin karar verme süreçlerine aktif katılımına olanak tanıyan, onları güçlendirerek inisiyatif almalarını kolaylaştıran bir yapıda olmalıdır. Bu yönetim anlayışı aynı zamanda takım çalışmasını ve teşkilatın vizyonu çerçevesinde yeni uygulamalar geliştirmeyi, belirli seviyede riskler almayı da geliştirecektir (Büker, 2010, s.125).

TDP'nin yönetim anlayışı, yoğun motorize devriye hizmetleri ve çağrılara hızlı cevap vermekten öte, halkla işbirliğini ve iletişimi geliştirecek yaya devriye hizmetlerini teşvik etmeyi, toplumsal problemlerin çözümü için arayışta olmayı, daha katılımcı yöntem ve uygulamaları öne çıkarmayı desteklemektedir (Greene, 2000, s.331).

TDP anlayışının yönetim tarzı ile ilgili bir diğer önemli konu şeffaflık ve hesapverebilirliktir. Polis birimleri ve memurları topluma karşı hesapverebilir olmalıdır. TDP'nin temelinde halkın polise güven duyması yatar. Bu güven anlayışının temini ancak polisin şeffaf ve hesapverebilir olmasına bağlıdır. Şeffaflık ve hesap verebilirlik polisin toplum içindeki saygınlık ve meşruiyetini artırıcı bir yaklaşımdır (Cerrah, 2008, s.86).

TDP'nin yönetim anlayışındaki hesapverebilirliğin diğer önemli unsuru halkın etkin şekilde her türlü suç ve polisiye hizmetle alakalı bilgilendirilmesidir. Bu bilgilendirme hem halkın merak duygularını giderecek hem de suçun önlenmesinde polise yardımcı olacaktır (Alaç, 2011, s.82).

TDP anlayışının yönetim tarzı destekleyen yöneticiler geleneksel yönetim anlayışı yöneticilerinden farklılık arz ederler. Geleneksel yönetim anlayışı, yöneticileri genel olarak kural ve prosedürleri işletmeye ve denetim görevine odaklanırlar. TDP anlayışı ise yöneticinin kontrol odaklı çalışmasında ziyade bir takım lideri olarak takımla çalışma anlayışı çerçevesinde polisiye faaliyetlerin kolaylaştırılması ve geliştirilmesinde katkı sağlamasını öngörür. TDP yöneticisi alandaki memurlar ile yakın ilişkiler kurar, yapılan uygulamaların geliştirilmesi ve denetlenip düzeltilmesinde

yönlendirmeler yapar bir nevi danışmanlık görevi ifa eder. Memurların toplumsal problemlerin çözücüsü olmasında onları geliştirici rol üstlenir (Büker, 2010, s.126).

Örgüt Kültüründeki Değişim: TDP anlayışının öngördüğü örgütsel değişimin yerleşik hale gelmesi için en önemli unsur örgüt kültürü olduğu söylenebilir. Örgüt kültürünü oluşturan değer ve inançlar gerek örgüt yapısını gerekse yönetim tarzını önemli ölçüde etkilemektedir. Bundan dolayı TDP'nin istenilen sonuca ulaşması TDP'nin temel ilkeleri yönünde değer ve inanç sisteminin hem teşkilata hem hizmet sunulan topluma yerleşmesi ile mümkün olacaktır.

Örgüt kültürü bir kurumdaki işlerin yapılış biçimi, insanlar arası ilişki biçimi, iletişim, personel ve değerlendirme sistemleri dahil bütün unsurlarını etkileyen değerler, inançlar ve temel varsayımlar olarak kabul edildiğinde TDP hem polis örgütlerine hem de topluma dönük bir değerler sistemini içermektedir.

TDP'nin öngördüğü örgüt kültüründe değişmesi çok zor bir konu da iyi polislik algısı ile ilgilidir. Geleneksel polislikte iyi polislik ciddi suçlarla ilgilenmek ve suçluları yakalamaktan ibarettir. Bu ise TDP anlayışını baz alan kültürün yerleşmesi önündeki en büyük engeldir. TDP anlayışı, küçük görünen sorun ve düzensizliklerle ilgilenmenin de bir polisiye görev olduğu, vatandaşlara yardımcı olmanın, onların her türlü sorunlarına çözüm araştırmanın, kanunları uygulamak, suçluları yakalamak kadar önemli olduğunu düşüncesini yerleştirerek örgüt kültürünü değiştirmeye çabalamaktadır (Sarıgüzel, 2013, s.73).

Her polis organizasyonu kendine has yaşayan canlı bir kültüre sahiptir. Bu kültür iş ortamını ve işlerin yapılış biçimini şekillendiren, tüm polislerce paylaşılan değerler, tutumlar ve normlardan meydana gelir (Paoline, 2000, s.24). Polis örgütlerindeki bu kültür, polisiye işlerin nasıl yürüdüğü noktasında yöneticilerden, mahkemelerden, kanunlardan, politikacılardan ve çevredeki diğer kurumlardan daha büyük bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla polis örgütlerinde TDP gibi köklü değişimler yapmanın yolu en alttan en üste kadar polis kültürünün değiştirilmesinden geçmektedir (Peak ve Glenson, 1999, s.141). Başka bir deyişle polis kültürünü oluşturan değer, inanç, tutum ve normlar TDP'ye karşı olumlu bir bakışı yansıtıyorsa, toplumla işbirliği, toplumsal problemlerin çözücüsü olma, aktif olarak suçu önleme gibi TDP amaçlarına ulaşılacak, başarı sağlanmış olacaktır (Sözer, 2011, s.105).

Mevcut örgüt kültürü değiştirmeden polis örgütlerinin TDP'ye uyum sağlaması oldukça zordur. Ancak polis alt kültürünün değişmesi çok zor bir iştir. Bundan dolayı TDP hizmetlerinden sorumlu olan yetkilinin çok dikkatli olarak değerlerde, düşüncelerde, davranışlarda ve normlarda gerçekleştirilecek kültürel değişimi planlamaları gerekmektedir (Sparrow, 2000, s. 172–173).

Polis alt kültürünü değiştirmeden TDP geliştirilemez. TDP anlayışında polis memurlarının rolleri tam olarak tanımlanmalı, polis alt kültürü bu yeni rollere uygun değerlere ve normlara dayandırılarak değiştirilmelidir. Değişikliği sistematik olarak destekleyebilecek bir örgüt yapısı oluşturmak en önemli faktörlerden birisidir. TDP anlayışını yansıtan yeni amaç ve hedefleri kapsayan, teşkilatın amaçlarını formüle eden, yeni bir örgüt kültürü gerekmektedir (Lurigio ve Rosenbaum, 1997, s. 198-212).

2.7. Toplum Destekli Polislik ve Polis Meslek Kültürü

Polis meslek kültürüne son kırk yılda yoğun bir ilgi olmuş, bu alanda birçok araştırma yapılmıştır. Bu çalışmaların tamamı polis kültürünü anlamanın önemi üzerinde durmuşlardır (Paoline, 2004, s.205-6). Polis kültürünü anlamak birçok bakımdan önem arz etmektedir. Polis kültürünü anlamak polislerin günlük rutin fonksiyonlarını yerine getirirken geliştirdikleri davranışları açıklamamıza yardımcı olacaktır. Polis kültürü, polislerin çalıştıkları iş çevresi hakkında ne düşündükleri, hangi zorluklarla mücadele ettikleri, iş arkadaşları ile nasıl bir ilişkiler geliştirdikleri, diğer insan gruplarıyla nasıl bir etkileşim kurdukları, polis yöneticileri ve adalet sistemindeki diğer kişilere karşı nasıl duygular besledikleri, karşılaştıkları sınırlamalar ve sorumlulukların neler olduğu hakkında bilgiler vermektedir.

Polis kültürünü anlamanın önemini gösteren diğer bir nokta örgüt yönetimi ile alakalıdır. Özellikle polis yöneticileri için örgütteki kültürel dinamikleri anlamak önem arz etmektedir. Çünkü tarihsel olarak polis kültürü poliste yapılması planlanan yeniliklerin önünde en büyük engel olarak durmaktadır. Polislikte yeni anlayışlar ve modeller geliştirmek isteyen yöneticiler, bunun farkında olarak bu tür yenilik teşebbüslerinden önce polislerin kültürel tutumlarını, değer ve inançlarını öğrenmek ve anlamak zorundadırlar. Polis kültürünü anlamanın neden önemli olduğunu gösteren bir başka nokta ise kültürün dayanışma ve koruma fonksiyonu ile alakalıdır. Nasıl aynı kültürel değerlere, tutum ve normlara sahip topluluklar bir ve beraber hareket edip, büyük bir dayanışma sergilerlerse polislerde mesleklerindeki ortak kültürün oluşturduğu

beraber hareket etme duygusuyla her gün karşılaştıkları stresli ve zor durumlarla mücadele ederler ve birbirlerini tehlikeye karşı korurlar. Polis kültürünün unsuru olan paylaştıkları ortak değerler bir nevi birbirlerini koruma kalkanı vazifesi görür (Paolini, 2003, s.200).

Polis kültürünün polis organizasyonlarında sahip olduğu çok kritik rolden dolayı onu anlamamanın önemli olduğu birçok akademisyen ve uygulayıcı tarafından kesin kabul görmüştür. Bundan dolayı bu bölümde polis kültürünü anlamamıza ve açıklamamıza yardımcı olacak mesleki kültür kavramı üzerinde durulmuştur. Daha sonra da polis kültürünün tanımı ve polis alt kültürü ve özellikleri açıklanmış, son olarak TDP polis alt kültürü ilişkisine değinilmiştir.

2.7.1. Meslek Kültürü Kavramı

Hofstede ve arkadaşları (1990, s.289) meslek kültürünü, genel olarak, okullarda ve daha sonra da meslek örgütleri içinde kazanılan bir kültür çeşidi olarak tanımlamaktadır. Her meslek grubunu, diğerlerinden ayıran birtakım mesleki değerlerin ve kültürel özelliklerin (dil, giyim, davranış örüntüleri) olduğu söylenebilir.

Mesleki kültür, özellikle örgüt üyelerinin sosyalleşme sürecinde önemli bir rol üstlenir. İnsanlar mesleklerinin etkilemesi ile belli bir sosyalleşme sürecinden geçerek, o mesleğin istediği yapıda bir kişiliğe, değer, inanç ve düşünce kalıplarına sahip olurlar. Meslek gruplarının çoğunda aidiyet ve özdeşleşme duyguları paylaşılmaktadır. Aynı mesleği yapan kişiler aynı sorunlarla karşılaştıkları, aynı hak ve sorumluluklara sahip oldukları, aynı şartlara tabii olduklarından ve benzer insanlarla ve çevre ile etkileşim halinde olduklarından dolayı birbirine yakınlık duyarlar ve dayanışma davranışları geliştirirler. Olay ve olgulara benzer bakış açılarıyla bakar, benzer olaylara sevinir, benzer olaylara üzülmürler, ortak dil ve semboller geliştirirler ve ortak davranış kuralları oluştururlar. Bunların hepsi ortak bir meslek kültürünün eseridir (Palmiotto, 2000, s.37).

Mesleki kültür, bütün meslek mensuplarının karşılaştığı ve uygun ölçülerle cevap vermeye çalıştıkları çeşitli problemlerin ve şartların bir sonucudur. Bu bakış açısıyla Manning (1995, s.472) mesleki kültür kavramını duruma göre uygulanan, zamanla sorgulanmayan inançlar halini alan, tüm üyelerce kabul edilmiş mesleki alışkanlıklar, kurallar ve prensiplerin uygulamaları olarak tanımlamıştır. Bu tanım

sadece polis meslek kültürü için geçerli olmayıp, tüm meslekleri kapsamaktadır ve kültürün birlikte, ortaklık içinde hareket etme fonksiyonuna vurgu yapmaktadır.

Toplumda çok önemli bir konumu ve görevi olan polislik mesleğinin de kendine has mesleki ilke ve değerleri, mensuplarının bütünleşmesini sağlayıcı uygulama ve kuralları, toplumca yapılması beklenen rolleri, etik ilkeleri, dünyayı algılamada geliştirdikleri ortak bakış açıları ve kendilerine has jargonları vardır. Polis mesleğinin üyelerinin aynı tehlikeye maruz kalması, aynı sorunlarla mücadele etmeleri, benzer insanlarla etkileşim halinde olmaları, aynı terfi, atama ve tayin sistemine tabii olmaları kaçınılmaz olarak bir birlik, beraberlik duygusu oluşturmaktadır. Bu duyguların etkisiyle birbirlerinden oldukça çok etkilenen polisler ortak ve paylaşılan davranış ve düşünce kalıpları, ortak değerler, inançlar ve normlar geliştirmektedirler. Tüm bunların sonucunda polislik mesleğinde diğerlerinden ayrıışan güçlü bir alt kültür oluşmaktadır.

2.7.2. Polis Kültürü

Polis kültürü, diğer bütün meslek kültürlerinde olduğu gibi mesleğin gereği olan rollerin nasıl, niçin (hangi amaçla) ve neye göre icra edileceğini belirleyen inançlardan, değerlerden ve uygulamalardan oluşur (Waddington ve Wright, 2010, s.68). Birçok araştırmacı ayrı bir polis kültürünün olduğuna işaret etse de bu toplumun baskın kültürel değerlerinden tamamen ayrı bir polis kültürünün olduğu manasına gelmez. Polis kültürü, toplumun oluşturduğu diğer kültürel yapılardan bazı yönleri ile farklılaşan polis mesleği mensuplarınca paylaşılan kurallar, değerler, temel varsayımlar, amaçlar, kariyer modelleri, hayat stilleri ve mesleki ilke ve kalıplar olarak tanımlanabilir (Dempsey ve Forst, 2011, s.82).

Polis kültürünü konu alan birçok araştırma polis kültürünü üyeleri arasında gelişen, sadece belli süreçlere (polisler arasındaki bağlılık, polisin suçla mücadelecilik imajı, polisle vatandaş arasındaki “biz ve onlar ayrımı”, polisler ile katı yöneticiler arasındaki organizasyonel gerilim veya çatışma) odaklanan mesleki bir olgu olarak ele almış ve polis memurlarının çalıştıkları çevrede karşılaştıkları durum ve şartlara karşı geliştirdikleri tutumlar, değerler ve normlar olarak tanımlamışlardır (Paoline, 2003, s.199-200).

Benzer bir bakış açısıyla Van Maanen (1974, s.85) polis kültürünün en eski tanımlarından birini şöyle yapmıştır: “bir polis üniformasını giydiği zaman toplumda kendilerine has yüklenmiş rollerin oluşturduğu zorlukları yenebilmek için dizayn

edilmiş değer ve normlardan oluşan belirgin bir alt kültürün üyesi olur.” Polis kültürünü polislerin çalışırken karşılaştıkları problem ve koşulların bir sonucu olarak gören Manning (1995, s.472) ise polis kültürü kavramını, iş ortamında zamanla genelleşerek temel bir anlayış ve inanç haline gelmiş, bütün polislerce kabul görmüş işle ilgili uygulamalar, kurallar ve iş yürütme prensipleri ile polislikte başarılı olmanın gereği olarak görülen temel yetenekler, algılamalar ve istekli-azimli- olmanın bir sonucu olarak tanımlamıştır.

Polis kültürü kavramının, polis örgütlerinin katı hiyerarşik yapısındaki gayri resmi mesleki kural ve değerleri ortaya koyan, rutin polisiye işlerle ilgili etnografik araştırma-çalışmaların sonucu ortaya çıktığı ileri sürülmüştür (Chan,1997, s.43). Etnografik bakış açısıyla polis kültürünü değerlendiren Kingshott, Bailley ve Wolfe (2004, s.188) polis kültürünü fikirler, anlamlı amaçlara ulaşmada kullanılan bilgi ve düşünme metotları ile tüm polisler tarafından paylaşılan ortak değerler olarak tanımlamışlardır. Mcdonald, Gaffigan ve Greenberg (1997, s.87) ise polis kültürünün iki temel içeriğin birleşmesinden oluştuğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlardan birincisi tarafsız ve profesyonel suçla mücadeleci polis imajı ve ikincisi yazılı olmayan inanç ve davranış sistemi.

Polis kültürü ile ilgili yapılan araştırmalar polis örgütlerinin kendine has, belirgin, diğerlerinden farklı bir kültüre sahip olduğu argümanını destekler niteliktedir (Terpstra ve Schaap, 2013, s.59). Bugün klasik olarak kabul edilen birçok araştırma (Banton-1964-The Policeman In The Community-Toplumdaki Polis; Cain-1973-Society And Policeman Role-Toplum Ve Polisin Rolü;Rubinstein-1973- City Police-Şehir Polisi;Skolnick-1966-Justice Without Trial: Law Enforcement İn Democratic Societies- Mahkemesiz Adalet: Demokratik Toplumlarda Güvenlik Gücü; Westley-1970-Violence And Police: A Sociological Study Of Law-Şiddet Ve Polis: Kanun Üzerine Sosyolojik Çalışma; Wilson-1968-Varieties Of Police Behavior: Management Of Law And Order In 8 Communities-Polis Davranışlarındaki Değişim: 8 Farklı Toplumda Kanun Ve Düzen Yönetimi) güncel polis kültürü anlayışını karmaşık değerler, tutumlar, semboller, kurallar, problemlere çözüm önerileri ve uygulamalar olarak tanımlamaktadır (Reiner, 2010, s.116). Bu polis kültürü anlayışı günümüzde sorgulanmayan genel geçer bir doğru olarak kabul edilmektedir (Sklansky, 2007, s.20).

Ancak bazı polis kültürü araştırmacıları polisin kültürünü açıklarken polisin etkileşim içinde olduğu çevresi ve bu çevredeki insanlarla iletişiminin de dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır. Gerçektende polisin görev yaptığı yerdeki kültürel, politik, ekonomik çevreden etkilenmemesi düşünülemez. Bu bakış açısıyla polis kültürü, polisin, çalıştığı topluma ve çevresine karşı gösterdiği reaksiyonların ve çeşitli davranışların bir toplamı olarak görülmektedir (Jackson and Lyon, 2002'den akt.Böke, 2007, s.68).

Polis örgütlerindeki kültürü konu alan birçok araştırma polis kültürünün temel karakteristikleri ile polislerin kimliğinin, kişiliğinin özellikleri üzerinde durmuştur. Bu araştırmalar belirgin, tek, homojen, genel-geçer bir örgüt kültürü fikrini paylaşmaktadırlar (Wood, Rouse ve Davis, 2000, s.17). Polis kültürü hakkındaki bu anlayış çoğunlukla polis kültürünü az ya da çok evrensel ya da tek, genel-geçer gören Anglo-Sakson çalışmalarına dayanmaktadır. 1960-70'li yıllarda gerçekleştirilen Anglo-Sakson polis araştırmaları standart polis kültürü modeli diye adlandırılan bir polis kültürü anlayışını ortaya koyarak sonuçlanmıştır (Terpstra ve Schaap, 2013, s.60).

Söz konusu polis kültürü modelinin gelişimine katkıda bulunan, ayrıca polis kültürü araştırmalarının öncüsü olarak kabul edilen bilim adamlarının başında W.A. Westley gelmektedir. Westley 1940'lı yılların sonunda Indiana, Gray Polis Teşkilatında gerçekleştirdiği ancak 1970'e kadar yayınlanamayan alanda yeni bir çığır açan araştırmasında günümüzün modern polis kültürü anlayışının birçok unsuruna değinmiştir. Westley'e göre polis kültürünün unsurları sırasıyla 1) Toplumdan uzaklaşma 2) Kendini koruma içgüdü 3) Gizlilik 4) Meslek içi dayanışmadır. Westley derinlemesine yaptığı analizde bu polis kültürü anlayışının oluşmasına, polis örgütlerinin düşmanlık duygularının öne çıktığı bir ortamda faaliyet göstermesi ile kendi dışındakilere güvenmemenin, olay ve olgulara kötü bakış açısının (cynicism) polislerin tabiatı haline gelmesinin sebep olduğunu belirtmiştir. Westley'in çalışması kendinden sonraki araştırmacıların çalışmalarıyla daha fazla detaylandırılmıştır. Bu çalışmaların en önemli örneklerinden biri *polisin çalışma kişiliği (working personality)* kavramını ortaya koyan Skolnick'e (1966) aittir. Skolnick *polisin çalışma kişiliği* kavramı ile çalışma ortamında polise yönelebilecek beklenmedik tehdit ve tehlikeler ile etkili çalışmanın gerekliliği yönündeki baskıların polisi topluma karşı şüpheli olmaya ittiği düşüncesini kastetmiştir. Polisin çevresine şüpheli yaklaşımı onu toplumdan

uzaklaştırıp, kendi içinde daha fazla dayanışmaya, hem duygusal hem politik olarak muhafazakârlığa itmiştir (Terpstra ve Schaap, 2013, s.60; Paoline, 2004, s.205-207; Coombe, 2013, s.230-232).

Tarihsel açıdan incelendiğinde Westley ve sonraki araştırmacılar tarafından geliştirilen tek (monolitik), genel-geçer, örgütteki herkes tarafından paylaşılan ortak değer ve inançlar şeklindeki polis kültürü anlayışı son 20-30 yıllık sürede değişerek yerini polis kültürünün birçok faktörün etkisi altında olan, karmaşık ve çok boyutlu olduğu düşüncesi almıştır. Son 20-30 yıllık dönemde polislerin sosyo-demografik (nüfus yapılarında) özelliklerindeki değişim yani bayan memurların sayısının artması, eğitim seviyelerinin yükselmesi, polislerin ve polis yöneticilerin farklı kültürel gruplardan seçilmesi, yeniliği destekleyen yönetici ve politikacıların çoğalması vb. yanında örgütsel faktörlerdeki (TDP gibi yeni polislik anlayışlarının gelişmesi, halkın polisten beklentilerinin artması) değişim söz konusu polis kültürü anlayışının değişmesine sebep olmuştur (Böke, 2007, s.74;Wood ve diğerleri, 2000, s.17).

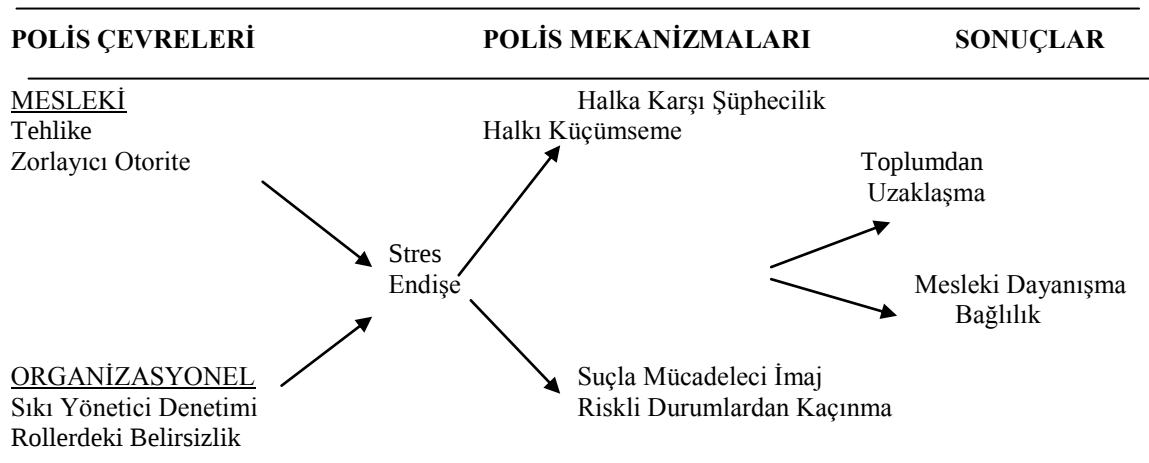
Literatür incelendiğinde birçok araştırmacının polis kültürüne tek, genel-geçer bakış açısını eleştirdiği görülmektedir. Polislik mesleğinde tüm polislerce paylaşılan güç kullanımı, tehlike ve belirsizlik gibi bazı ortak unsurlar olsa da çalışılan birimlerdeki görevlerdeki, amaçlardaki ve uygulama stillerindeki farklılık kaçınılmaz olarak polis kültüründe de farklılaşmaya sebep olacaktır. Bu farklılaşmada polis örgütleri içinde çeşitli alt kültür gruplarının oluşumuna zemin hazırlamaktadır (Ford, 2003, s.106).

Polis kültürü üzerine yapılan araştırmalar yukarıdaki düşünciyi destekler niteliktedir. Tek, homojen, bütün polislerce paylaşılan, evrensel olarak geçerli bir polis kültürü olduğu fikri artık değişmiştir. Bu değişimle mesleki kültürünü sınırlayan birbirinden farklı alt kültürlerin olduğu düşüncesine dayanan bir polis kültürü anlayışı gelişmiştir (Paoline, 2004, s.205; Blumanstein, 2012, s.148).

Birçok polis kültürü araştırması yukarıda açıklanan, birbirleriyle çelişir görünen iki düşünce akımından biri baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Geleneksel polis kültürü diye tabir edilen akış açısı polis kültürünü tüm polisleri kapsayan mesleki bir olgu olarak ele alıp, tek, yegâne, her yerde geçerli olduğunu savunmaktadır. Geleneksel polis kültürü anlayışına göre tek, homojen, genel-geçer polis kültürü anlayışı belirli, çoğunlukla değişmeyen polisiye işlerin doğasında olan unsurların bir sonucu olarak

görülmektedir. Bu unsurların başında polislerin çevrelerindeki tehlike ve belirsizlik, şiddet kullanma yetkisi, devamlı tedbirli veya teyakkuzda olma hissi, sivil halka yabancılaşma, ağır işleyen bürokrasi, işin sürekli değişimi, çoğunlukla istenmeyen kişilerle rutin etkileşim ve yönetici memur arasındaki çatışma gelmektedir. Geleneksel bakış açısına göre polis kültürü, polisin olumsuz çevre şartlarına uyum çabasında kendisini destekleyen sosyalleşme ve dayanışma süreçlerinin sonucu tüm polislerce paylaşılan inanç ve davranış kalıpları seti olarak tanımlanmıştır (Nickel ve Verma, 2007, s.187).

Geleneksel polis kültürü anlayışı, polis kültürünün olumsuz etkileri üzerine odaklanmıştır. Geleneksel polis kültürü anlayışı ile gerçekleştirilen birçok araştırma polis kültürü kavramını genellikle polislikteki olumsuz durumlar olan hesap verme eksikliği, yeniliğe direnme, azınlıklara kötü muamele-ayrımcılık ve kurallara uymama gibi durumları açıklamada kullanmıştır (Terpstra ve Schaap, 2013, s.61). Hatta bazı araştırmalar (Fitzgerald Report-1989- Queensland Police, Mollen Report-1994-Newyork City Police) polisteki bozulma, rüşvet gibi olumsuz konularla polis kültürü arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir (Chan, 1999, s.126). Aşırı güç kullanımı, rüşvet, stres, şiddet, kötü olay ve insanlarla uğraşma ve vatandaşa kötü muamele polislik mesleği için kaçınılmaz olarak düşünülmektedir. Bu da polis kültürünün olumsuz algılanmasına sebep olmuştur. Chan (1996, s.110) bu bakış açısıyla polis kültürünü, “polisler arasında gelişen negatif değerlerin, tutumların ve uygulama normlarının oluşturduğu kullanışlı bir etiket olarak tanımlamıştır.”



Şekil 7. Geleneksel mesleki polis kültürü modeli

Paoline (2000, 2003) çalışmasında polis kültürünün neyi içerdiği ile ilgili kavramsal bir çerçeve geliştirmiştir. Geleneksel polis kültür modeli adını verdiği modelin unsurlar yukadaki şekilde gösterilmiştir.

Paoline (2003, s.201) bu polis kültürü modelini geliştirirken bütünlük bakış açısını yani polis kültürünün tek, homojen, polisin her yerde polis olduğu ve tüm polislerin benzer değer, norm ve davranışları paylaştıkları düşüncesini baz almıştır. Geleneksel Polis Kültürü Modeli adlı tek, genel-geçer polis kültürü anlayışının 3 temel unsuru vardır. 1) *polislin çevresi* 2) *polislin çözüm mekanizmaları* 3) *sonuçlar*

Bu modelde polisin mesleki ve organizasyonel olmak üzere iki tür çevresi vardır. Polisin mesleki çevresini memurların çalıştığı yerdeki sosyal ve insani ilişkileri oluşturmaktadır. Skolnick'in *operasyonel çevre* diye adlandırdığı bu çevre kısaca polisin toplumla ilişkilerini temsil etmektedir. Polis kültürü araştırmacıları polisin mesleki çevresinin geniş şekilde kabul görmüş iki unsurdan etkilendiğini ileri sürmüşlerdir. Bunlar *potansiyel tehlike* ve sadece polise ait *zorlama gücü* veya vatandaşlar üzerindeki otoritesidir. Bu iki unsurun polisi *strese ve endişeye* sevk ettiği ileri sürülmektedir. Birçok polis kültürü araştırmasında, polislerin çevrelerini tehlike ve tehlike riski olarak algıladıkları, tehlike ile birleşen şiddetin polislerin kafasını meşgul ettiği ve sonuçta onları endişeye sevk ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Polisin mesleki çevrelerindeki tehlikenin polisler üzerinde iki temel etkisi bulunmaktadır. Birincisi birleştirme, birlik- beraberlik duygusu içerisinde hareket etme ikincisi ise tehlikenin birincil kaynağı olan halktan uzaklaşma, ayrışmadır. Tehlike algısı ile birlikte polislerin mesleki çevresinin diğer unsuru olan otoriter olma gereği, polislik mesleğini yasal olarak insanlara zarar verebilen, onları bir şeyler yapmaya zorlayabilen yegâne meslek konumuna getirmiştir. Polislerin topluma karşı güç kullanma yetkisine sahip olmaları ya da otoriter tavır sergilemeleri gereği, mesleki çevrelerindeki tehlike algısını kuvvetlendirici bir etkiye sahiptir. Durum ne olursa olsun polisler otoritelerini oluşturma, gösterme ve koruma eğilimindedirler.

Polisler mesleki çevrelerindeki tehlike ve şiddetin oluşturduğu stres ve endişe ile baş edebilmek için iki tür çözüm aracı geliştirmiştir. Poaline (2003, s.202) bunlara “başaçıkma mekanizmaları (coping mechanism)” adını verir. Bu çözüm mekanizmaları halka şüpheli yaklaşım ve kendini halktan üstün görmedir. Polis mesleğin doğasındaki tehlike ile birleşmiş belirsiz durumlarla mücadele edebilmek için her yerden ve

herkesten tehlikenin gelebileceği ile ilgili şüphencilik mekanizmasını geliştirmiştir. Polisin bu şüphencilığı toplumla sınırlı değildir. Polis mesleğinin yeni üyelerine de şüphe ile bakar. Çünkü çaylak polis memurları (mesleğe yeni başlayan) grup içindeki birlik beraberliği, uyumu, bağlılığı bozacak potansiyel birer tehlike olarak görülür.

Polisin çevresindeki tehlikeyi minimize etmek için geliştirdiği çözüm mekanizmaları, örgüt kültürünü oluşturan değer, tutum ve davranışların etkisiyle polisin karşılaştığı stres ve endişeyi azaltma etkisine sahiptir. Ayrıca polisin çevresindeki tehlikeyi azaltmak için geliştirdiği polis kültürünün bir parçası olan polis mekanizmaları, polis akademisi eğitimi ve sonrasındaki sosyalleşme süreçleriyle mesleğin tüm üyelerine, geneline yayılır (Van Mannen,1974, s.86).

Polisin ikinci çevresi olan organizasyonel çevresini örgüt içindeki resmi ve gayri resmi ilişkileri oluşturur. Polisin organizasyonel çevresinin iki temel elementi *rol belirsizliği ve cezaya odaklı sıkı yönetici denetimidir*. Araştırmalar polisin kanunu uygulama, düzeni sağlama ve sosyal hizmet olmak üzere üç temel fonksiyonu olduğunu, ancak polis organizasyonlarının tarihsel olarak sadece kanun uygulama fonksiyonuna önem verdiğini, diğerlerini pek yerine getirmediği ortaya koymaktadır. Hatta geleneksel olarak polis eğitim sistemleri, personel değerlendirme ve yükselme sistemleri çoğunlukla polisin sadece kanun uygulayıcı fonksiyonunu öne çıkarıp, desteklemişlerdir.

Polisin organizasyonel çevresinden kaynaklanan sorunlara karşı geliştirdiği iki çözüm mekanizması ise bir birini korumak veya tehlikeli durumlardan uzak durmak ile suçla mücadele eden polis imajına bağlılıktır. Polisin gerek mesleki gerekse organizasyonel çevresinde karşılaştığı problemler-olumsuz durumlar (tehlike) ile bunları çözmeye, bertaraf etmeye yönelik polis kültürünün bir parçası olan mekanizmalar iki önemli sonuç doğurmuştur. 1) halktan ayrışma 2) grup dayanışması (Paoline, 2003, s.203).

Polisin topluma sürekli şüpheli yaklaşımı, küçük görmesi, sosyal hizmet rolünden ziyade suçla mücadelecilik imajını öne çıkarması toplumla polisi birbirinden uzaklaştırmıştır. Tüm bunların genel sonucu ise polis ile halkın birbirinde ayrışması, polisin kendi dışındakileri öteleyen “*biz ve onlar*” düşüncesine sahip olması sonucunu doğurmuştur. Bunun bir adım ötesi ise polisle toplumun bir birini karşı tarafta görmesi hatta düşman olarak algılamasıdır (Sullivan, 2004, s.100).

Paoline'nin bütünleşme bakış açısına dayalı, polis kültürünü her yerde geçerli, tek, homojen olarak yorumlayan modeli birçok araştırmada temel kabul edilse de daha sonraki güncel araştırmalar, polis kültürünün farklı anlayışları, farklı alt kültürleri içinde barındırdığı düşüncesini temel alarak gerçekleştirilmiştir. Geleneksel polis kültürü anlayışının aksine bu araştırmalar polislerin örgüt kültürü anlayışının kişisel (etnik köken, yaş, cinsiyet vb.), organizasyonel ve çevresel birçok faktörden etkilenebileceği üzerine durmaktadırlar. Gerçekten her polis organizasyonu kendine has, belirli bir kültüre sahip olsa da bu kültürün her yerde geçerli, tek, homojen olduğunu düşünmek yanıltıcı olabilir. Polisler, örgüt kültürünü oluşturan unsurlar boyutunda farklı görüş ve düşünceler sahip olabilirler. Bunun neticesinde polis organizasyonlarında alt kültürler oluşmaktadır (Böke, 2007, s.72,96).

Literatüre göre polis örgütlerinde çeşitli alt kültürlerin olduğu fikri birçok yazar tarafından desteklenmektedir (Ryan, 2006, s.1). Çünkü polislik mesleğindeki güncel örgüt dinamiklerini anlamak için alt kültür gruplarını, özelliklerini ve grupların hangi faktörlerin etkisi altında oluştuklarını tanımak gerekmektedir (Wood ve diğerleri, 2000, s.17).

Polis kültür çalışmalarına dayalı literatüre göre polis organizasyonlarında kültürel farklılığın beş muhtemel kaynağı vardır. 1) *Organizasyonel Faktörler* (Organizasyonun büyüklüğü- küçüklüğü, kırsalda veya şehirde olması gibi) 2) *Rütbe* (sokak polisi- entelektüel polis ayrımı, yönetici polis ayrımı gibi) 3) *Memurların Kişisel Tarzları* (saldırgan, seçici, profesyonel, otoriter-güce dayanan polis uygulama stilleri) 4) *Çalışılan Birim* (halkla ilişkileri öne çıkaran birimler, sadece polis-polis ilişkisi olan birimler ve polis yönetici ilişkisi olan birimler, ülkemiz içinse aktif ve etkili birimler-pasif birimler ayrımı) 5) *Cinsiyet Ve Etnik Köken* (Böke, 2007, s.75).

Prenzler (1997, s.48) literatüre göre polis kültürünü özünü teşkil eden 4 temel özelliğin olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar: 1) Kural veya prosedürleri önemsememek: bu özellik polisin şüphecilik davranışının bir sonucu olarak görülmektedir. 2) Adli dava süreçlerine değer vermeme: suçu kontrol etme temeline dayalı polislik anlayışının bir sonucu olarak 3) Toplumdan soyutlanma ve toleranssızlık 4) Toplumdan soyutlanmasının filizlendirdiği meslek içi dayanışma duygusu. Blumenstein ve arkadaşları (2012, s.148) ise çalışmalarında polis kültürünün tek (monolitik), belirgin ve genel olmadığını farklı alt kültürlerin olabileceğini tezini savunarak, geleneksel polis alt

kültürünün otoriterlik, toplumun değerlerine karşı duyarsızlık ve yozlaşma (bozulma) olmak üzere üç temel karakteristiğinin olduğunu belirtmişlerdir.

Coombe (2013, s.234) polis uygulamalarının zamana ve mekâna bağlı olarak çok farklı değişimler göstermesine rağmen paylaşılan ortak kimlik algısının altında yatan temel özelliklerin değişmediğini iddia etmiştir. Reinerde (1992, s.112) değiştirilmesi çok zor olan polis kültürünün temel özelliklerini şöyle sıralamıştır. 1) Sürekli bir hareketliliğin olduğu görev algısı 2) Şüphencilik 3) Maçoluk (Erkek hâkim bir kültür) 4) Muhafazakârlık 5) Toplumdan soyutlanma- ayrışma veya biz ve onlar ayrımı 6) Menfaatçilik 7) Irka ve etnik kökene ayalı önyargılı olma 8) Dünyayı kötü olarak algılama (knizim) ve devamlı tehlike altında olma duygularına bağlı gelişen mesleki dayanışma.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında literatürde polis kültürünün özellikleri konusunda bir benzerlik olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu benzerlikler dikkate alınarak, araştırmanın amaçlarından bir olarak tespit edilen polisin mesleki alt kültür özellikleri ile TDP anlayışı arasındaki bağlantıyı ölçme çabasına kavramsal çerçeve oluşturmaya yönelik, birçok araştırmaya göre polis kültürünün özellikleri olarak kabul edilen *Muhafazakârlık, Şüphencilik ve Sivilleri Potansiyel Suçlu Görme, Biz ve Onlar Ayrımı, Mesleki Dayanışma ve Toplumdan Uzaklaşma, Otoriter ve Sert Olma, Yüksek Rütbeliler İle Polis Memurları Arasında Çatışma* (Reiner, 1992, s.112; Tekiner, 2009, s.2; Cerrah, 2011, s.72-81; Çağlar, 2000, s.98-104; Azmaz, 2006, s.54-69; Waddington ve Wright, 2010, s.69-70; Blumenstein, Lorie ve Shayne, 2012, s.149-150; Palmiotto, 2000, s.41-49; Paterson ve Pollock, 2011, s.57-58; Kappeler ve Gaines, 2011, s.457-467; Rowe, 2008, s.108-111; O'Neill, Monique ve Singh, 2007, s.7) kısaca açıklanmaktadır.

Muhafazakârlık: Muhafazakâr-tutucu olma, değişime kapalı olma, mevcudu muhafaza etme hemen hemen tüm polis teşkilatlarının özelliğidir (Cerrah, 1998, s.208). Birçok polis otoriter, muhafazakâr tutumlara sahiptir. Örneğin eşcinsel hakları konusunda tüm dünyada polis muhafazakâr bir tutuma sahiptir (Waddington ve Wright, 2010, s.69).

Polislik mesleğindeki muhafazakârlık, o mesleğin doğası gereği mensuplarına vermiş olduğu bir kişisel özelliktir. Polislik mesleği suç ve suçlularla mücadele etmek, devleti korumak gibi daima statükocu olmayı gerektirmesi de muhafazalığına katkı sağlamıştır. Ayrıca polisin geldiği sosyo-ekonomik kökende muhafazakâr tutumunun

kaynağı olabilir. Daha çok kasaba ve küçük kent kökenli, şehir kültürüne uzak, alt gelir grubundan inanların başvurduğu bir meslek olan polisliğin mensuplarının toplumun genelinden tutucu muhafazakâr tutumlara sahip olması beklenen bir durumdur (Cerrah, 2011, s.73;Çağlar, 2000, s.98).

Muhafazakârlığın farklı tanımlamaları yapılabilir. Bir kimse bilimsel olarak, siyasi olarak, dünya görüşü olarak ve kişilik olarak muhafazakâr olabilir. Diğer bir anlatımla, muhafazakârlığı ‘bilimde’, ‘kişilikte’ ve ‘siyasal’ anlamda ele almak mümkündür. Muhafazakârlık toplumda daha çok korumacı ve muhafazakâr değerlerin sonucu ortaya çıkış bir kavramdır. Hangi değerlerin muhafazakârlıkla bağdaştırıldığının kriteri toplumdur. İşte daha çok muhafazakâr değerlerin hâkim olduğu toplum kesiminden gelen güvenlik hizmetleri gibi birimlerin mensuplarında bu anlamda bir mesleki muhafazakârlığın izlerini görmek mümkündür.

Şüphencilik: Polis alt-kültürünün özelliklerinden birisi de polisin eşya, hadise ve kişilere karşı şüpheli bir yaklaşım sergilemesidir. Polis gerek almış olduğu eğitiminde gerekse çalışma ortamında daima şüpheli olmayı öğrenir. Şüpheli olmak iyi polis vasıflarından sayılmaktadır. Polislik mesleğinin doğasındaki tehlike polislerde kendilerini ve kurumlarını koruyabilmek için 'mesleki bir şüphencilik' ortaya çıkarmıştır (Azmaç, 2006, s.61). Şüphencilik en önemli sonucu ise polislerde sivilleri potansiyel suçlu görmeye sebep olmasıdır.

Şüphencilik güvenlik hizmetlerinin doğal sonuçları ve hatta gerekleri arasında görülebilir. Fakat bir güvenlik mensubunun davranış ve uygulamalarının tamamen bu duygu ile yönlendirilmesi bazı durumlarda sağlıksız sonuçlar doğurabilir. Dolayısıyla bu duygunun, sağlıklı bir şekilde işlemesi için, bir kontrol mekanizması ile dengelenmesi gereklidir. Makul gerekçeler üzerine kurulup, objektif deliller ile desteklenmeyen şüphencilik masum insanları mağdur edebilir. Ayrıca şüphencilikle ilgili diğer bir önemli konu Polis kültürünün diğer birçok unsurlarında olduğu gibi şüphencilikte kaynağını sadece güvenlik mesleğinin doğasından veya onun mensuplarından almamasıdır. Halkın polisten beklentileri de bu duyguyu besler ve geliştirir. Halk polisinin şüpheli olmasını ve bir bakışta şüpheli şahısları ve potansiyel suçluları yakalamasını bekler. Bu da şüphencilik halkın polislerden beklediği rolün gereği olarak algılanmasına neden olmuştur (Cerrah, 2011, s.74).

Topluma karşı şüphecilik polislerin dünyaya karşı olumsuz bir bakış açısı (knisizm) geliştirmelerine neden olmuştur. Şüphecilikle birleşen dünyayı kötü olarak algılama, toplumla daha olumlu ilişkiler geliştirilmesini savunan TDP gibi polisteki yenilik yaklaşımlarını da reddetmektedir (Waddington ve Wright, 2010, s.69).

Toplumdan Uzaklaşma-Ayrışma (Biz ve Onlar Ayrımı): Polis kendisini toplumun geri kalanından ayırması bakımından çok kötü bir üne sahiptir. Geleneksel olarak polisler, polislik mesleği dışındakilerin polisiye işlerden anlamayacağı, dolayısıyla herhangi bir yardımlarının olamayacağını, eğer yardıma kalkışarlarsa faydadan çok zararlarının olacağına inanmaktadırlar. Halka güvenmeyen, şüpheli bu yaklaşım bir müddet sonra konuşmalarda biz ve onlar diye kendini göstermektedir. Geleneksel polis alt kültürünü temsil eden bu yaklaşımda artık polis ve diğerleri vardır. Polis geliştirdiği bu tutumunu günlük rutin işlerini yaparken ve vatandaşlarla ilişkilerine de yansıtır. Kendi meslektaşlarına karşı sadakat ve bağlılık duyguları ile hareket eden polis, diğerlerine karşı kendini koruma duygusu ve potansiyel tehlike olarak bakar. Sonuçta polisin toplumdan uzaklaştığı, polislerin kendi dışındaki herkesi karşı taraf olarak gördüğü gerilim dolu bir çevre oluşur (Blumenstein ve diğerleri, 2012, s.149; Paoline, 2004, s.207; Waddington ve Wright, 2010, s.69).

“Biz ve Onlar” diye tabir edilen polis vatandaş ayrışmasının polis kültürünün bir parçası olduğunu ileri süren Reuss-lanni (1983, s.14-16) bu anlayışın temel prensiplerini şöyle sıralamıştır:

- Kimseye bilmesi gerekenden fazlasını söyleme. Bu hem sana hem de söylediğin kişiye zarar verebilir.
- Yeni tanıştığın insanlara onları test edene kadar güvenme.
- Yöneticilere çok fazla iş çıkarma.
- Bölgen dışındaki bir polis şefini bölgene yaklaştırma.
- Kendi amirini iyi tanı.
- Amirini yapması gereken işi onun için sen yapma.
- Senin görüş ve düşüncene önem verse de amirine güvenme.
- Ne çok konuş ne de az.
- Her zaman arkanı kolla, daima bir destekçin olsun.

Polislerin toplumdan biraz daha fazla soyutlanmalarına sebep olan diğer etkenler ise mesailerinin tamamına yakını birlikte geçirmeleri, aynı yerlerde beraberce

oturmaları, aynı ortamlarda sosyalleşmeler ve hatta aile yaşamlarını da aynı ortamlarda geçirmeleridir (Cerrah, 2011, s.76). Sonuçta güvenlik mensuplarının toplumdaki konumlarını sağlıklı bir şekilde görememesi ve kendilerini hizmet etmesi gereken halkın dışında veya üstünde görmeleri önemli sorunlara sebep olmaktadır. TDP ise tam bu noktada bir çözüm önerisi olarak görülmektedir.

Mesleki Dayanışma: Meslek mensuplarının sivilleri 'potansiyel suçlu' görmesi ve kendilerini 'halktan ayrı ve farklı' (*biz ve onlar*) olarak ele alması, doğal olarak bu meslek mensuplarını toplumdan biraz daha fazla 'dışlayacak' ve bu da meslek içi 'dayanışma' duygularını fazlaca kuvvetlendirecektir (Cerrah, 2011, s.77).

Aynı işi yapan meslek gruplarında ortak duygular paylaşılır. Aynı sorunları beraber yaşayan, aynı güzellikleri paylaşan, aynı jargonu kullanan kısacası aynı değer ve inanç sistemine sahip kişilerin aidiyet ve özdeşleşme duygularının gelişmesi doğaldır. Polisler arasındaki mesleki dayanışma polisin yaptığı işin yapısıyla ilgilidir. Polislik mesleğinin en büyük özelliği tehlikeli bir meslek olması ve iş yerinde otorite ve disiplinin ağır basmasıdır. Polisler günün her anını bu tehlikeyi hissederek yaşarlar. Dolayısıyla tehlike anında meslektaşını sonuç ne olursa olsun destekleme vazgeçilmez bir özelliktir. Çünkü maruz kaldığı/kalacağı her türlü tehlikede yanında hep meslektaşını görmektedir. Aynı zor şartlara kendisinin de düşebileceğini değerlendirerek meslektaşlarının her zaman yanında olur (Bittner,1973, s.63'den akt. Azmaz, 2006, s.54).

Polis kültürünün toplumdan uzaklaşma, mesleki dayanışma özellikleri ile bağlantılı diğer bir konu ise *gizlilik*. Palmiotto (2000, s.41) gizlilik ilkesini polis kültürünün bir parçası sayar ve polisler arasındaki gelişmiş en önemli gizlilik ilkelerinden birinin meslektaşlarını her ne pahasına olursa olsun korumak olduğunu söyler.

Mesleki dayanışma her meslek için geçerli bir kavram olsa da polislik için daha bir özellik arz etmektedir. Kavram kendi içinde aynı fikirde olmak, bütünleşme, arkadaşlık, kişisel yakınlık, duygusal derinlik, samimiyet ahlaki temel kabuller ve süreklilik gibi birçok anlam taşımaktadır. Mesleki dayanışmayı etkileyen süreçlerin başında sosyalleşme gelmektedir. Yeni polisler sosyalleşme süreci sonunda grup içindeki mesleki dayanışmayı ve meslektaşını korumayı öğrenmektedir (Kappeler vd.,1998, s.102'den akt. Palmiotto, 2000, s.45).

Mesleki dayanışma her ne kadar polisin toplumdan kopması gibi negatif bir durumun sonucu olarak görülse de aslında sağlıklı bir çizgide gerçekleşen mesleki dayanışmanın, personelin morali ve dolayısıyla sunulan hizmetin kalitesi açısından bir oranda yararlı olduğu da söylenebilir (Cerrah, 2011, s.77).

Otoriter ve Sert Olma: İnsanlar üzerinde yasal olarak güç kullanma yetkisine sahip bir meslek olan polislik, yaygın olan kanaate göre 'disiplin ve sertlik' mesleğidir. Ayrıca yapılan birçok araştırmada polislerin fiziki güç gerektirmesinden dolayı mesleği erkek mesleği olarak gördükleri ortaya konmuştur. Tüm bunlar polislik mesleğinde güç kullanmayı, otoriter olmayı, katı disiplin anlayışını ve erkek egemen bir kültürel yapıyı öne çıkarmıştır (Kavgacı, 1997, s.23; Fındıklı, 2000, s.6; Cerrah, 2011, s.79).

Polisin otoriter tutumunun temelinde polis kültürünü etkileyen faktörler yatmaktadır. Polis, çalışma çevresindeki riskli, tehlikeli ve belirsizliklerle dolu atmosferle mücadele edebilmek için farklı tutumlar, değerler, inançlar ve bunlara dayanan davranış kalıpları geliştirmiştir. Hatta polis tehlike ve şiddetle mücadele edebilmek için daha sert, kanun gücünü öne çıkaran taktikler bulmuştur. Bu da geleneksel polis kültürünün kendisini daha çok suçla mücadelecı gören rolüne odaklanma sonucunu doğurmuştur. Kendisini suçla mücadelecı gören polisler halka karşı güç kullanmayı ve sertliği mesleki bir tutum haline getirmişlerdir. Bu tutuma sahip polisler halka daha esnek yaklaşılmasını öneren TDP gibi yaklaşımlara da karşı çıkmışlardır. Sonuçta vatandaşa karşı sertlik ve zorlayıcı kanun gücünü içeren polis taktikleri polisin kişisel karakterinin otoriter olmasına ve diğer yaşantısının da bu durumdan etkilenmesine sebep olmuştur (Blumenstein ve diğerleri, 2012, s.149).

Meslek içerisindeki hiyerarşik yapı, ast-üst ilişkileri, üniforma ve rütbe gibi unsurlar polisin otoriter, sert tutumunun diğer bir kayağı olarak görülmektedir. Polis kimliği taşıyan her kişi kedisinden rütbece üst olan herkese itaat etmek zorundadır. Haklı olmak rütbe ile doğru orantılı bir kavramdır. Üst otoriteyi temsil eder. Polis kültürünün temelindeki bu tutum vatandaş ilişkilerine de aynen yansımaktadır. Dolayısıyla polis vatandaş üzerinde kendisini katı, sert bir otorite figürü olarak görme eğilimindedir (Çağlar, 2000, s.100). Şayet polisin otoriter ve sert olma gerekliliğine dair geliştirdiği bu tutumu sağlıklı bir çizgide tutulmaz ise polis uygulamaları üzerinde bazı olumsuz sonuçları olabilecektir (Cerrah, 2011, s.79). Bu olumsuz sonuçların başında da polis-halk ayrışmasına sebep olmasını sayabiliriz.

Araştırmalar polislik mesleğini seçen birçok insanın sağlıklı bir düzeyde otoriter eğilimlere sahip olduğunu göstermektedir. Otoriterlik, tutuculuk, kavgacılık (saldırganlık), toplumu küçümseme, sert tavırlar gibi kavramları içinde barındırmaktadır. Otoriter tutuma sahip insanların dünyaya bakışları sınırlıdır. Onlar için hayatta sadece siyah ile beyaz vardır başka renklere yer yoktur. Onlar dünyayı iyi insanlar- kötü insanlar, sevilenler- sevilmeyenler, dostlar-düşmanlar gibi kesin çizgilerle birbirinden ayrılan ölçülerle algırlar. Bu insanlar oldukça muhafazakârdırlar, problemlere karşı ani, sert ve düşünmeden tepki verirler (Kappeler ve Gaines, 2011, s.459). Ayrıca Loftus (2010, s.9) gözlemlerine dayanarak otoriter tutum gösteren polislerin muhafazakâr politik bir görüşe sahip olduklarını belirtmiştir.

Yüksek Rütbeliler İle Polis Memurları Arasında Çatışma: Geleneksel polis alt kültürüne göre amirler astlarının sorunlarını anlamazlar. Gerçek polisiye işlerin dışında masa başında oturarak değerlendirme yapar ve karar alırlar. Her zaman kanunların uygulanmasını isterler, çünkü onlar kanunların harfiyen uygulanması durumunda görev yapılamayacağı gerçeğini bilmezler. Dolayısıyla ast rütbelere kanunları uygulamamak gibi durumlarda kendilerine göz yuman, sahip çıkan ve hatta himaye eden amirleri, iyi polis, baba amir olarak görürler. Geleneksel polis alt kültürüne sahip memurlara göre amirler gerçek polisliği bilmez. Ast rütbeli amirler ise çalışma şartları gereği kendilerine daha yakın olan memurlardan biraz etkilenirler ve kendilerini onlara yakın hissederler. Memurları tarafından kabul edilip onlara görev yaptırabilmeleri için zaten gerekli olan bu yakınlık, rütbelere yükseldikçe zamanla azalabilir. Üst rütbelere tırmandıkça amirlerin çoğunda geniş görüşlülük gelişir ve olayları klasik polis yaklaşımı ile değerlendirme oranı azalır. Fakat mesleğinde zirveye gelmiş olmasına rağmen olaylara konumunun gereği olan bakış açısı ile bakamayanlar da olabilir. Diğer bir anlatım ile olaylara hala klasik polis alt-kültürü ile yaklaşan ve bu alt-kültürün etkisi altında olan yöneticiler de çıkacaktır (Cerrah, 2011, s.81).

Polis Teşkilatı içerisinde çalışan personel arasında hiyerarşik bir yapılanmanın olması sonucunda, çalışanlar arasında biçimsel bir ayrılık kaçınılmazdır. Yöneticilere düşen, göreve ve hiyerarşik disipline zarar vermeden, astların dertleriyle ilgilenerek ve onları çağın gerekleriyle donatarak polislik uygulamalarını bir standarda kavuşturmadır (Azmaz, 2006, s.69).

2.8. Mesleki Sosyalleşme

Polisin mesleki sosyalleşmesi uzun, kompleks ve çok boyutlu bir süreçtir. Bu sosyalleşme sürecinin esası, mesleğin yeni üyelerine polis organizasyonunun kültürünün aktarılmasına dayanır. Ve bu aktarma son derece planlı ve sistematik bir süreçtir (Cassan, 2014; Aytaç, 2004, s.196).

Sosyalleşme en basit anlamıyla polis meslek kültürünü oluşturan değerler, inançlar, normlar, roller, temel kabuller ve mesleki uygulamaların öğrenildiği bir süreçtir. Sosyalleşme bireyin yeni katıldığı örgütte kültürel alt yapısının yeniden inşa edilmesi anlamına gelir. Bu süreçte insanlar polis organizasyonunun dışında bir bireyken organizasyonun paylaşımcı bir üyesi konumuna yükselir (Lilly, 1999, s.16).

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı, işgörenin örgüte uyumunu sağlayarak, etkili bir üyesi haline getirmektir (Can, 2005, s.410; Memduhoğlu, 2008, s.139). Bir bireyin örgütün etkili üyesi haline gelmesi de o örgütte geçerli kurallar, değerler, anlayışlar, önyargılar vb. unsurlardan oluşan kültürel yapıya uyumunu ile mesleki tutum-davranma ölçütlerine göre davranmayı, mesleki becerileri, örgütün/mesleğin etik ölçülerini, zihniyet kalıplarını öğrenmeyi gerekli kılar (Aytaç, 2004, s.196).

Örgütsel sosyalizasyon hem değişimi (eski tutum, değer ve davranışların terk edilerek yenilerinin kazanılması), hem de öğrenmeyi (örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, norm ve değerlerin vb. öğrenilmesi) içerir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001, s.154). Sosyalizasyon konusunda araştırma yapan çoğu bilim adamı bunun bir “kuralları öğrenme” süreci olduğu konusunda fikir birliğine varmışlardır. Van Maanen ve Schein (1979, s.3) örgütsel sosyalizasyonu bireyin örgütteki rolüne dair ipuçlarını öğrendiği bir süreç olarak tanımlamakta ve üç ögeyi içerdiğini belirtmektedirler:

1. Bir kişinin hem kendi iş performansı, hem de örgütteki genel fonksiyonu için önemli olan yeni bilgileri öğrenmek,
2. Stratejik bir temel kazanmak, bununla da problemleri çözmek ve karar vermek için bir dizi karar verme stratejisi oluşturmak,
3. Örgütün misyonunu, amacını ve beklentilerini öğrenmek

Örgütler bireysel inanç ve değerlerin, örgütsel değerlerle uyumlu olmasını sağlamak için bireylerin davranışlarını sistemli olarak biçimlendirir. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırılmasıyla elde

edilebilir. Bu uzlaştırma süreci ise sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel sosyalleşme, hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını hem de örgütün amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevle ilgili sorumlulukların, örgütsel değer ve normların öğretilmesini içerir (Can, 1997, s.274).

Örgütsel sosyalleşmenin aslında örgüt kültürünü öğrenme, örgüt kültürüne uyum sağlama olduğu söylenebilir (Robbins, 1994, s.310). Örgütsel sosyalleşme ile birey; örgütün temel amaçlarını, bu amaçlara ulaşmak için tercih edilen araçları, üyesi olarak üstlenmesi gerekli rol sorumluluklarını, rolünü etkili bir şekilde başarabilmesi için istenilen davranış kalıplarını, örgütün kimliği ile bütünleşmeyi sağlayan kural ve ilkeleri, örgütteki sembol ve seremonileri, olayların anlamlarını öğrenir (Gordon, 1993:93 akt.Yüksel, 1997, s. 127).

Sosyalleşme mesleki kültürün içselleştirilmesi sürecini içermektedir (Lilly, 1999, s.17). Polis memurlarının davranışlarını etkileyen norm ve değerlerin oluşturduğu polis kültürü veya alt kültürleri sosyalizasyon süreci sonunda içselleştirilirler (Desroches, 1992, s.45). Başka bir ifade ile sosyalleşme ile örgütün yeni üyeleri o örgüte ait yeni değerleri, inançları ve temel varsayımları kabul eder, bu doğrultuda tutum ve davranış geliştirirler.

Sosyalizasyon süreci polis adaylarının organizasyona dair besledikleri birlik, beraberlik duygularını destekleyen karakter özelliklerinin açığa çıkmasını sağlar. Bu birlik, beraberlik duyguları mesleğin yeni üyelerinin örgütün uyumlu birer çalışanı haline getirmede, bütünleşmeyi sağlamada en etkili unsurdur (Chappell ve Kaduce, 2010, s.189).

Örgütsel sosyalleşme konusunda literatür incelendiğinde belirli bazı kavramların öne çıktığı görülmektedir. Bu kavramların ilki örgüte uyumdur. Örgütsel sosyalizasyon tanımlarının birçoğunda bireyi örgütün amaç, işleyiş ve kültürüne uyumlu hale getirme dile getirilmektedir. İkinci kavram ise öğrenmedir. Özellikle örgüt kültürü unsurlarını (değerler, inançlar, tutumlar, davranış kalıpları, temel varsayımlar vb.) öğrenme ve yeni üyelere de bunları transfer etme yani öğretme, sosyalleşmede önemle üzerinde durulmaktadır. Ayrıca işin püf noktalarını ve iş ilişkilerini öğrenmede önemli görülen konular arasındadır. Üçüncü olarak örgütsel sosyalleşmenin sürekliliği ve aşamalı oluşu öne çıkan kavramlardır. Burada da sosyalleşmenin aslında hayat boyu devam ettiği, kesintili bir süreç olmadığı vurgulanmaktadır.

Polis örgütlerinin kültürü üzerine araştırmalar yapan ABD’de Van Maanen, Avusturalyada Chan, polisin sosyalleşme sürecinin farklı aşamalardan oluştuğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu aşamalar sırasıyla: 1) polis adaylarının seçim süreci 2) polis okullarındaki ilk formel eğitim aşaması 3) tecrübeli bir eğitici ve uygulayıcının yanında staj eğitimi aşaması 4) ve meslekteki polis kültürü içinde sosyalleşme aşaması (Cassan, 2014).

Ülkemizde konu ile ilgili araştırma yapan akademisyenlerden Cerrah (2011, s.67-69) mesleki sosyalleşmeyi polis kültürünü etkileyen temel faktörlerden biri olarak ele almakta ve meslek içi sosyalleşmenin öğrencilikte ve çalışma ortamında olmak üzere iki aşamada gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Benzer şekilde Çağlar (2000, s.89) Türk polisinin sosyalleşme aşamalarını 1) devre arkadaşlığı, hemşericilik gibi ilişkilerin önemli görüldüğü, yatılı okul sistemine dayalı “öğrencilik dönemi sosyalleşmesi” 2) aynı ortam ve şartlarda çalışmanın bir sonucu olan “iş yaşamındaki sosyalleşme” 3) polisin görev dışı yaşamı için devlet tarafından sağlanan sosyal imkânlar öne çıktığı iş yaşamı dışındaki “sosyal yaşamda sosyalleşme” 4) siyaset kurumu ve siyasilerle ilişkilerin bir sonucu olan “siyasal ilişkiler ve sosyalleşme” şeklinde sıralamıştır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere gerek polis kültürünü etkileyen bir faktör olan sosyalleşme sürecinde üzerinde önemle durulan aşama öğrencilik aşamasıdır. Polislik mesleğinin başlangıç noktası olan polis okullarındaki öğrencilik, hem sosyalleşmenin ileriki aşamalarını etkilemesi hem de polis kültürünün temel karakteristiklerinin kazanıldığı bir dönem olması nedeniyle önem arz etmektedir. Bu çalışmada yukarıdaki temel fikirden hareketle polis adayı öğrencilerin okul dönemlerindeki sosyalleşmesi ile polis kültürünün unsurlarını edinmeleri arasında nasıl bir ilişkinin olduğunu bulmayı amaçlamaktadır.

Polisin örgütsel sosyalleşme süreci ile kültürü arasındaki ilişkiyi ölçme amacına yönelik olarak birçok güncel araştırma tek boyuttan ziyade birçok faktörün etkilediği, çok boyutlu bir örgütsel sosyalleşme sürecinden bahsetmektedir (Moon, 2006, s.713). Örgütsel sosyalleşmeyi yeni üyelerin örgütün değerlerini, amaçlarını ve örgütteki rollerini öğrendikleri bir süreç olarak tanımlayan Chao, O’Leary-Kelly, Wolf, Klein, Howard ve Gardner (1994, s.731-732) her birinin farklı alanları ölçtüğü dört örgütsel sosyalleşme boyutundan bahsetmektedir. Bu boyutlar;1) örgütün yeni üyesinin işi konusunda öğrenilmesi gerekeni ne kadar iyi öğrendiği ve işinde ne düzeyde bir

uzmanlık geliştirdiğine odaklanan“ *performans yeterliliği*”, örgütdeki resmi ve gayri resmi güç yapılarını, iş ilişkilerinin doğasını öğrenmeye odaklanan “*organizasyonel politikalar*”, diğer üyelerle başarılı ve tatmin edici ilişkiler geliştirmeye odaklanan “*kişilerle ilgili boyut (kişisel ilişkiler)*”, örgüte özgü jargon, kısaltmalar ve teknik dil bilgisinin yanında örgütün tarihçesi, değerleri ve belirli amaçlarını öğrenmeye odaklanan “*örgütsel amaç ve değerler*”dir. Bu araştırmada örgütsel sosyalleşme süreci ile kültürü arasındaki ilişkiyi ölçme noktasında Chao ve arkadaşlarının (1994) çok boyutlu modeli referans alınmıştır.

Literatürde polis kültürü ve sosyalleşme süreçlerini açıklayan birçok araştırma sosyalleşme sürecini etkileyen bu boyutlar yerine kıdem ve rütbe gibi daha tali unsurlar üzerinde durmuşlardır (Moon, 2006, s.713). Bu araştırmada ise polis adayı öğrencilerin içinde sosyalleştikleri kültürel ortamda TDP kültürünün yani TDP anlayışını oluşturan temel değerlerin, prensiplerin, düşünce ve davranış kalıplarının ne düzeyde etkin olduğu tespit edilmiştir. Sosyalleşme sürecinin temelini teşkil eden boyutların TDP kültürünün benimsenmesine ne düzeyde katkı sağladığı araştırılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

Çalışmanınbu bölümünde tez çalışmasının yapılmasında izlenen bilimsel süreç ifade edilmiştir. Araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi konularına alt başlıklar halinde yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan istatistiksel analizler net bir biçimde açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Polis Meslek Yüksekokullarındaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyini araştıran bu araştırma, betimsel bir çalışma olup, genel tarama (survey) modelindedir. Tarama modeli, geçmişte veya halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmada tekil ve ilişkisel tarama modeli birlikte kullanılmıştır. Tekil tarama modeli, tek bir değişkene odaklanarak, onun belirli bir andaki durumunu ya da belirli bir dönemdeki değişimini inceler. Daha çok betimsel istatistik tekniklerinin kullanılmasını öngören bu model (Şimşek, 2012, s.92) bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi, sunulmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemleri içerir (Büyüköztürk, 2011, s. 5). İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeye amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2009, s.77,81).

Bu araştırmada PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını ne düzeyde desteklediğini ortaya koymak amacıyla yönelik olarak öğrenci, öğretim görevlileri ve yönetici görüşleri varolduğu şekliyle betimlenmiştir. Örgüt kültürü öğelerinin, mesleki kültür özelliklerinin ve mesleki sosyalleşmenin, okul ve sınıf türüne, mesleki kıdeme ve eğitimcilik süresine göre TDP anlayışını destekleme düzeyinin değişip, değişmediği ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca PMYO'ların örgüt kültüründe TDP anlayışını temele alan dönüşüme yönelik bir model önerisi geliştirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2013–2014 eğitim-öğretim döneminde ülkemizdeki 28 Polis Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören 15000'e yakın polis adayı öğrenciler ile

polis eğitimine katkı sağlayan 615 öğretim görevlisi ve 485 yönetici (rütbeli personel) oluşturmaktadır.

Örneklemin belirlenmesinde basit, seçkisiz rastgele örneklem alma metodu kullanılmıştır. Örneklem sayısını tespit etmek için aşağıdaki tablodan yararlanılmıştır.

Tablo 13. İki Ayrı Güven Düzeyi ve Çeşitli Kesinlik (Göz Yumulabilir Yanılgı) Sınırları İçin Örneklem Büyüklükleri %95 Güven Düzeyi

Evren Büyüklüğü	Kesinlik (Göz Yumulabilir Hata)				
	+ 1%	+ 2%	+ 3%	+ 4%	+ 5%
1.000	**	**	**	**	400
2.000	**	**	959	683	498
3.000	**	**	1142	771	544
4.000	**	**	1262	824	569
5.000	**	2267	1347	859	586
10.000	**	2932	1556	939	622
20.000	9068	3435	1688	986	642
50.000	12456	3830	1778	1016	655
100.000	14229	3982	1810	1026	659
500.000 to ∞	16056	4113	1836	1035	663

Kaynak: Anderson,1990, s.202 akt.Karatay, M.(2012) 80.251.40.59/education.ankara.edu.tr/aksoy/eay/mkaratay.doc

(erişim Tarihi: 13.11.2012)

Yukardaki kriterler dikkate alınarak örneklem olarak her PMYO'dan rastgele seçilen 15 (onbeş) 1. Sınıf öğrencisi ve 15 (onbeş) 2. Sınıf öğrencisi olmak üzere toplam 30 (otuz) öğrenci alınmıştır. PMYO'da görevli tüm öğretim görevlileri ve yöneticilerden gönüllülük esasına göre katılım istenmiştir. Araştırmaya katkı sağlayan polis adayı öğrenci, öğretim görevlileri ve yöneticilerin sayısı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Sadece Bitlis PMYO'dan hiç dönüt alınamamış onun dışındaki 27 PMYO'dan dönüt alınmıştır.

Balıkesir PMYO bu eğitim öğretim döneminde sadece 1. Sınıf öğrenciler öğrenim gördüğü için sadece 1. Sınıf öğrenciler araştırmaya katılabilmektedir. Ankara Elmadağ PMYO da ise bu eğitim öğretim döneminde öğrenci alınmadığından sadece gönüllü yönetici ve öğretim görevlileri araştırmaya dahil edilmiştir. Polis adayı öğrenciler için katılım, Tablo 13'de gösterilen örneklem büyüklüğü olan 622'den büyük olarak 795, öğretim görevlisi olarak 120 ve yönetici olarak 163 olarak gerçekleşmiştir. Çalışmada toplam 1078 denek örneklemini oluşturmuştur. Bu veriler ışığında örneklem büyüklüğü, 0.5'lik güven aralığında evreni temsil etmektedir.

Tablo 14. Örnekleme Dahil Edilen PMYO Öğrenci, Öğretim Görevlileri ve Yöneticilerin Sayısı

OKULU	STATÜSÜ			Toplam
	Öğrenci	Öğretim Görevlisi	Yönetici	
A. Gaffar OKKAN PMYO	30	7	7	44
Afyonkarahisar PMYO	30	6	10	46
Aksaray PMYO	19	8	2	29
Balıkesir PMYO	14	4	10	28
Bayburt PMYO	30	3	5	38
Elazığ Zülfü AĞAR PMYO	27	2	10	39
Elmadag PMYO	0	4	4	8
Erzincan PMYO	29	9	11	49
Erzurum PMYO	30	0	0	30
Gaziantep PMYO	30	0	2	32
Hatay PMYO	30	0	5	35
Kastamonu PMYO	30	1	2	33
İzmir Bornova PMYO	30	12	7	49
Konya Ereğli PMYO	33	1	2	36
Kayseri PMYO	73	22	13	108
Kemal SERHATLI PMYO	32	1	3	36
Kırıkkale PMYO	30	4	0	34
Kırşehir PMYO	30	4	5	39
Malatya PMYO	30	0	2	32
Aydın PMYO	31	4	7	42
Niğde PMYO	36	3	5	44
Rize PMYO	30	1	1	32
Samsun 19 Mayıs PMYO	30	4	8	42
Siirt PMYO	30	6	11	47
Şükrü BALCI PMYO	30	2	3	35
Trabzon PMYO	21	4	7	32
Yozgat PMYO	30	8	21	59
Toplam	795	120	163	1078

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürünün Toplum Destekli Polislik Anlayışını Destekleme Düzeyi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, araştırmanın amaçlarına uygun olarak TDP konusuyla ilişkili olarak (1) Örgüt Kültür Öğeleri, (2) Mesleki Kültür Özellikleri, (3) Mesleki Sosyalleşme Düzeyi olmak üzere üç ana kısımdan oluşmaktadır. Üç farklı ana

bölümden oluşan ölçek, PMYO öğrencileri ve PMYO yönetici-öğretim görevlileri olmak üzere iki hedef kitleye yönelik olarak düzenlenmiştir. PMYO öğrencileri ve PMYO yönetici-öğretim görevlileri için ayrı ayrı geliştirilen ölçeklerin birbirine paralel olması göz önünde bulundurulmuştur. Temelde ölçekler aynı olup, sadece hitap ettiği denek grubu dikkate alınarak cümle yapılarında değişime gidilmiştir.

Ölçek geliştirilirken, öncelikle ilgili literatür taraması yapılarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Daha sonra ölçeğin geçerliliği için konuyla ilgili olarak, Diyarbakır, Kayseri, Elazığ Z. Açar gibi farklı PMYO'larda çalışan, TDP ve polis eğitimi konusunda doktora çalışması yapmış, yönetici pozisyonunda 6 alan uzmanının ve Fırat ve Erciyes Üniversitesinde görevli 2 Prof. Dr. ve 3 Doç. Dr. olmak üzere 5 eğitim bilimleri uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca anlaşılabilirliği arttırmak amaçlı Kayseri PMYO'da görevli Türk Dili ve Edebiyatı Dersi Okutmanı tarafından ölçek incelenmiş ve düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan değerlendirmeler sonucu 75 madde ve bir açık uçlu sorudan oluşan ölçeğin pilot uygulaması, araştırmacının da görevli olduğu Kayseri PMYO'dan 33 kişilik bir öğrenci grubu ve 12 kişilik öğretim grubuyla gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama sonrası PMYO öğrenci grubunun ve öğretim görevlilerinin görüşleri de dikkate alınarak anlaşılabilirliğe yönelik düzeltmeler yapılmıştır. Pilot uygulaması yapılan ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı PMYO öğrenci grubu için .85, öğretim görevlileri grubu için .81 olarak bulunmuştur.

Ölçek Likert tipinde hazırlanmış olup, deneklerden ölçeklerde yer alan önermeleri; (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Kısmen Katılıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum seçeneklerinden biriyle cevaplamaları istenmiştir. Ölçeğin aralık genişliği “dizi genişliği/yapılacak düzey sayısı” ($5-1=4 \Rightarrow 4/5= 0.80$) formülü ile hesaplanarak (Tekin, 1996, s.312), araştırma bulgularının değerlendirilmesinde aritmetik ortalama;

1,00 – 1,79 Kesinlikle katılmıyorum	=> Çok Düşük destekleme düzeyi
1,80 – 2,60 Katılmıyorum	=> Düşük destekleme düzeyi
2,61 – 3,40 Kararsızım	=> Orta derecede destekleme düzeyi
3,41 – 4,20 Katılıyorum	=> Yüksek destekleme düzeyi
4,21 – 5,00 Kesinlikle katılıyorum	=> Çok Yüksek destekleme düzeyi

şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca söz konusu aritmetik ortalama aralıklarına denk gelen destekleme düzeylerinin derecesi de yukarda gösterilmiştir.

Ölçek maddelerine ait puanlama yapılırken, olumlu ifadeler için Likert türündeki beş seçenekli 5,4,3,2,1 katılım derecesi kullanılırken, olumsuz ifadelerde ise bu sıralama ters çevrilerek (örneğin; kesinlikle katılmıyorum 5 puan) elde edilen puanlar kullanılmıştır.

Ölçme aracının yapı geçerliği belirlemek amacıyla ölçeğin her bölümü için açımlayıcı faktör analizi yapılmış, ayrıca boyut oluşturabilme olasılığına bakılmıştır. Bu analizde temel bileşenler analizi (Principal Component) ve dikey döndürülmüş faktör analizi (Orthogonal Varimax rotation) tekniği kullanılmıştır.

Faktör analizi, ölçülebilir ve gözlenebilir çok sayıdaki değişkeni, gözlenemeyen ve benzer şekilde değişen, daha az ve gizli olan değişkenlere ayırıştırma, azaltma çabası olarak tanımlanabilir. Buna kısaca madde azaltma da denir. Açımlayıcı faktör analizi (Exploratory Factor Analysis-EFA) ise araştırmacının değişkenleri etkileyen belirli sayıda faktörü keşfetmek ve değişkenlerin beraber değiştiği durumları analiz etmek istediğinde kullandığı bir faktör analizi tekniğidir. Diğer faktör analizi tekniği olan Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis-CFA) tekniğinden farklı olarak Açımlayıcı Faktör Analizi tekniğinin temel önermesi, veri seti içerisinde çok sayıda ortak ve gizli faktörün olduğu, ama asıl amacın değişkenler arasındaki bağlantıyı (correlation) açıklayan en küçük sayıdaki ortak faktörü bulmak olduğudur. Çok sayıda önemsiz değişkeni dikkate almak yerine bir kaç temel faktöre odaklanmak daha mantıklıdır. Bundan dolayı faktör analizinin en önemli faydasının değişkenleri anlamlı kategorilere ayırmak olduğu söylenebilir (Yong ve Pearce, 2013, s.79-80).

Faktör Analizi için 3 temel gereklilik yerine getirilmelidir (Pallant, 2011, s.181-185). Bunlar: 1) *Verilerin faktör analizine uygunluğunun değerlendirilmesi*: Bu değerlendirmede iki husus öne çıkmaktadır. Birincisi örneklemin büyüklüğündeki yeterliliktir. Tabachnick ve Fidell (2007, s.618) en az 300 kişilik bir örneklem büyüklüğünde faktör analizinin uygulanabileceğini savunmaktadırlar. Ancak ölçek maddelerinin faktör yük değerlerinin .80'in üstünde olduğu durumlarda 150 kişilik bir gruba da uygulanabilir. İkincisi ise değişkenler arasındaki ilişkinin gücü ile alakalıdır. Değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü hesaplayan ve ölçek verilerinin faktörleştirilip faktörleştirilemeyeceğine dair karar veren ve bir ön şart olarak kabul edilen 2 tür ölçü geliştirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett'in küresellik testi (Barlett's Test of Sphericity) diye adlandırılan bu testlerde faktör analizine uygunluk için KMO

minimum değerinin 0 ile 1 arasında .60'dan büyük olması, Barlett's küresellik testi değerinin de ($p < .05$)'den küçük olması gerekmektedir. Ayrıca maddelerin yük değerleri yani korelasyon r 0.30'dan büyük olmalıdır. Maddelerin hangi faktörlere ait olduğunu belirlemek için kullanılan ölçüt, bir madde ile faktör arasındaki ilişkinin derecesini gösteren faktör yüküdür. Bir madde faktörlerden hangisiyle en yüksek ilişki gösteriyorsa, o faktör altında yer alır. r 'nin .30'dan küçük olduğu durumlarda değişkenler arasındaki ilişkinin zayıf olduğu ve faktör analizine uygunluğun sorgulanabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2007, s.620).

2) *Faktörleri açığa çıkarma*: Değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi şekilde temsil edecek, en az sayıda faktörü belirleyecek farklı teknikler geliştirilmiştir. Temel bileşenler analizi (principal Components), Temel faktörler (principal factors), İmajları faktörleştirme (image factoring), en yüksek olasılığı faktörleştirme (limaximum likelihood factoring), alpha faktörleştirme (alpha factoring), ağırlıksız en küçük kareler (unweighted least squares) ve genelleştirilmiş en küçük kareler (generalised least squares) bunlardan bazılarıdır. Bunlar arasında en sık kullanılan temel bileşenler analizidir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi açıklayan faktör sayısının tespiti araştırmacıya bağlıdır. Araştırmacı bu tespiti yaparken faktör sayısını olabildiğince aza indirmeye ve veri setindeki değişimi de olabildiğince fazla açıklamaya dikkat etmelidir. Tabachnick ve Fidell, (2007, s.619) istenilen sonuca ulaşıncaya kadar farklı faktör sayılarının denenmesini tavsiye etmektedir. Faktör sayılarının belirlenmesinde belirli teknikler kullanılmaktadır. Bunlar: Kaiser kriteri, scree test ve paralel analizdir.

3) *Faktörleri döndürme ve yorumlama*: faktör sayısı belirlendikten sonra bir sonraki aşama olan yorumlamaya geçebilmek için mutlaka faktörlerin döndürölme işleminin yapılması gerekir. Tabachnick ve Fidell'e (2007, s.642) göre hiçbir faktör analiz yöntemi, döndürme (rotation) işlemi olmaksızın anlamlı bir çözümleme sağlamamaktadır. Faktörleri çözümlemeye yönelik İki tür döndürme yaklaşımı vardır: dikey (orthogonal) ve eğik (oblique). Dikey döndürme yorumlama açısından daha kolay bir yaklaşım olduğu için daha çok tercih edilmektedir. Dikey döndürme yaklaşımı altında birçok farklı döndürme tekniği (Varimax, Quartimax, Equamax) vardır.

Son olarak bir faktörün isimlendirilmesi için çalışmanın tasarımına bağlı olarak en az üç değişkenin o faktör altında toplanması gerekmektedir. Genel olarak döndürme sonunda bir faktör altında 2 veya daha az ölçek maddesinin toplanması olumsuz olarak

yorumlanır. Ancak madde yük değerleri ($r > .70$) büyük ise 2 maddeli faktörlerinde güvenilir olduğu kabul edilir (Yong ve Pearce, 2013, s.80).

Bu çalışma yukarıda sıralanan tüm kriterleri sağlamaktadır. Uygulanan Faktör analizinde .40'ın altında faktör yük değeri alan, iki faktörde de birbirine yakın değerler alan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Ancak madde yük değerleri $r > .70$ 'den büyük olan 2 maddeli faktörler ölçeğe dâhil edilmiştir. Ölçeğin her bölümü için ayrı uygulanan faktör analize yönelik sonuçlar Tablo 15'de özetlenmiştir. Maddelerin faktör yük değerlerinin gösterir listeler EK 1'de sunulmuştur.

Tablo 15. Faktör Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Madde No	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Öz Değer	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri- Bartlett Küresellik Testinin Değeri	Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alpha)
Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	1.- 2.- 3.- 4.	8,380	2.598	KMO= .929 Bartlett's test= (10797.681; df = 465; p = .000)	.906
Sembol olarak Üniforma	9.- 6.	7,117	2.206		
TDP'ye ait Değerler	30. - 35. - 31. - 36. - 12. - 33. - 34. - 11. 26. - 29. - 19. - 32.- 18.	15,263	4.732		
Problem Odaklı Polislik İlkeleri	25. - 27. - 28.- 43.	7,338	2.275		
Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	16.- 15.- 22.	6,777	2.101		
Hesapverbilirlik	23.-24.	4,645	1.440		
Yerel odaklılık	38.- 39.	5,710	1.770		
Toplam	1.-43. Maddeler	55,230			

	Alt Boyutlar	Madde No	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Öz Değer	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri-Bartlett Küresellik Testinin Değeri	Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alpha)
Mesleki Kültür Özellikleri	Değişime Açıklık	49. - 47. - 48. - 44.	17.720	2.481	KMO= .797 Bartlett's test= (2919.373; df = 91; p = .000)	.694
	Halkla iç içe olma (Şüphencilik Sonucu Halktan Kopukluğu İçeren)	51. -46.- 45.	12.529	1.754		
	Mesleki Dayanışma	55. - 53.- 57.- 54.	15.285	2.146		
	Uzlaşma Kültürü (Çatışma Kültürünü İçermekte)	59.- 60.	10.338	1.447		
	Toplam	44.-60. Maddeler	55.872			
	Alt Boyutlar	Madde No	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Öz Değer	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri-Bartlett Küresellik Testinin Değeri	Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach Alpha)
Mesleki Sosyalleşme Düzeyi Boyutu	Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	62.- 64.-61.- 63.- 66.- 67.- 68.- 75.	26.699	3.738	KMO= .848 Bartlett's test= (4625.128; df = 91; p = .000)	.629
	Kişilerarası İlişkiler	73.- 74.- 69.	15.244	2.134		
	Organizasyonel Politikalar	70.-71.- 72.	13.729	1.922		
	Toplam	61.-75. Maddeler	55.673			

Faktörlerin yorumlanması ve isimlendirilmesi aşamasında ölçek maddeleri arasındaki ortak noktalar ve vurgulamak istedikleri anlamı en iyi ifade eden isimler faktörlere verilerek boyutlar oluşturulmuştur. Ölçek maddeleri bazında “Okulda gerçekleştirilen törenler, konferanslar, seminerler, ritüeller vb. etkinliklerde polisin başlıca görevinin halka hizmet olduğu vurgulanır.” (1. Madde); “Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde halkın desteğini alamayan polisin başarılı olamayacağına dikkat çekilir.” (2. Madde); “Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde Polisin halkla iyi iletişim kurmasının zorunluluğu üzerinde durulur.” (3. Madde) ve 4. Maddenin “Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde polisin suçları önleme görevinin

suçluları yakalamaktan daha önemli olduğu vurgulanır.” oluşturduğu boyut, vurguladıkları ve ortak noktaları olan artifaklar ile TDP arasındaki ilişkiyi ölçtüğü için **Artifaklar (Kültürün Görünen Yüzü)** olarak isimlendirilmiştir. “Üniforma, polisin otoriter duruşunu halka gösteren bir semboldür.” (6. Madde) ve “Üniformanın tüm teşkilatı temsil etmesinden dolayı, üniformalı iken olumsuz etki yaratacak davranışlardan kaçınılması gerektiği bilinci oluşturulmaktadır.” 9. Maddenin oluşturduğu boyut örgüt kültürü öğelerinden biri olan sembollerden polis üniformasının TDP üzerindeki etkisini vurguladığı için **Sembol olarak Üniforma** olarak isimlendirilmiştir. “Toplumla bütünleşmeyi kolaylaştırmak için, okulumuz öğrencilerin toplumsal etkinliklerde yer almasına önem verilir.” (30. Madde); “Okulumuzda, evrensel moral ve etik değerlere bağlılığı geliştirmek büyük önem arz eder.” (35. Madde); “Okulumuzda, halkın polise karşı tutumunu iyileştirmek için, polis-halk bütünleşmesine yönelik alternatif seçenekleri aramak yeğlenen bir durumdur.” (31. Madde); “Derslerde, gerçek yaşam örnekleri çerçevesinde, toplulukla birlikte sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi üzerinde durulur.” (36. Madde); “Okulumuzda toplum sorunlarına karşı duyarlı olmak, eğitim sürecinde önem verilen değerlerdendir.” (12. Madde); “Okulumuzda Polis adayları arasında, polisin, her an ulaşılabilir olması gerektiği yönünde bir bilinç geliştirilmiştir.” (33. Madde); “Okulumuzda eğitim sürecinde toplumla çatışma yerine, toplumla uzlaşma yollarının aranması gerektiği hususuna önem verilir.” (34. Madde); “Okul kuralları, insan haklarına saygı gösterilmesi bilincinin kazandırılmasını amaçlar.” (11. Madde); “Polis adaylarının eğitiminde, suçun önlenmesine yönelik, polis ve toplum işbirliğinin sağlanması, önemli bir strateji olarak benimsetilmeye çalışılır.” (26. Madde); “Eğitimimizde, toplumsal sorunların çözülmesinde, toplum kaynaklarından (iş dünyası, sosyal hizmet kurumları, eğitim kurumları, vb.) yararlanılması hususu önemli görülür.” (29. Madde); “Polis ve toplum arasında açık bir iletişim kanalının bulunması gerektiği hususu tüm polis adaylarıncaya paylaşılan bir durumdur.” (19. Madde), “Birey ve toplum güvenliğini sağlamak amacıyla, polislik mesleğinde, uyulması gerekli normlar ve değerler yazılı olarak açıklanmıştır.” (32. Madde) ve 18. Maddenin “Okulda, meslekte en büyük yardımcımın toplum olacağını öğrendim.” oluşturduğu boyut polisin örgüt kültürünün temelindeki öğe olan TDP’ye ait değerleri, normları ve temel prensipleri içerdiği için **TDP’ye ait Değerler** olarak isimlendirilmiştir.

“Polis için asıl düşman suçlular değil, suça neden olan koşullardır.” (27. Madde); “Polisin halkla işbirliği içinde çalışması, suç önleme politikaların geliştirilmesine katkı sunar.” (28. Madde); “Gerçek polislik suç oluşmadan önlemektir.” (43. Madde) ve 25. Maddenin “Halk desteğini elde edebilmek için, polisin, halkı bilgilendirme etkinliklerini gerçekleştirmesi bir zorunluluktur.” oluşturduğu boyut TDP’nin temelindeki Problem Odaklı Polisliğin temel ilke, tutum ve değerlerini içerdiği için **Problem Odaklı Polislik İlkeleri** olarak isimlendirildi. “Sadece güvenlik değil, diğer toplumsal sorunları(sosyal, ekonomik, eğitim vb. ile ilgili) çözüme çabalamak polisin yeteneğini geliştirir.” (22. Madde); “Polisin temel sorumluluğu, düzeni sağlamanın ötesinde, toplumun mutluluk ve refahına hizmet etmektir.” (15. Madde) ve 16. Maddenin “Polisin etkililiği, suçluları yakalama oranından çok, toplumun yaşam kalitesini artırma amaçlı faaliyetlerindeki başarısı ile ölçülür.” oluşturduğu boyut, polisin rolünün TDP anlayışında değiştiğini, sadece suçları aydınlatmak ve toplumsal düzeni sağlamanın ötesinde tüm toplumsal sorun alanları ile ilgilenmek, toplumsal refaha katkıda bulunmak olduğunu vurguladığı için **Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü** olarak isimlendirilmiştir. “Polisin, yaptığı uygulamalara ilişkin topluma hesap vermesi, polis teşkilatının gelişimine katkı sağlar.” (23. Madde) ve 24. Maddenin “Polisin yaptığı uygulamalara ilişkin topluma hesap verir olması, polislik mesleğinin anlayışına aykırıdır.” oluşturduğu boyut, hesapverebilirlik kavramı çerçevesinde örgüt kültürü ve TDP ilişkisini temele aldığı için **Hesapverebilirlik** olarak isimlendirilmiştir. “Polis güvenlik stratejilerini belirlenirken yerel şartları gözönünde bulundurur.” (38. Madde) ve 39. Maddenin “Polis hizmet sunarken bulunduğu yörenin kültürel özelliklerini dikkate alır.” oluşturduğu boyut, örgüt kültürü ile TDP’nin 4 temel saçı ayağından biri olan yerelleşme arasındaki ilişkiyi öne çıkardığı için **Yerel Odaklılık** olarak isimlendirilmiştir.

Ölçeğin **Polislik Mesleğinin Kültürel Özelliklerini** içeren ikinci bölümünde “Polislik mesleği, muhafazakâr bir karakter ve dünya görüşü gerektirir.” (48. Madde); “Polislik mesleğinin önemli özelliklerinden biri devamlı değişime açık olmasıdır.” (49. Madde); “Polis başarılı olmak için otoriter/sert olmak zorundadır.” (47. Madde) ve 44. Maddenin “Polisin uygulama ve stratejileri polis haricindekiler tarafından eleştirilemez.” oluşturduğu boyut, polislik mesleğinin literatürde belirtildiği gibi muhafazakar bir karakteristiğe mi yoksa TDP anlayışının gereği değişime açık bir

yapıya mı sahip olduğu yönündeki yargıları test etmektedir. Bundan dolayı **Değişime Açıklık** olarak isimlendirilmiştir. “*Toplumsal sorunların çözülmesine katkı sağlayan kişiler olarak polislerin halktan ayrı değil, halkla iç içe olması gerekir.*” (51. Madde); “*Mesleğin doğası gereği, polisin şüpheli olması gerekir.*” (45. Madde) ve 46. Maddenin “*Polisin suç araştırması yaparken herkesi potansiyel suçlu olarak görmesi gerekir.*” oluşturduğu boyut, polislik mesleğinin kültürel bir özelliği olarak şüphecilik ve onun bir sonucu olarak halktan izole olma, kopuk olma ile bunun zıttı TDP anlayışının öngördüğü halkla iç içe olma anlayışını sorguladığı için **Halkla İç İçe Olma** olarak isimlendirilmiştir. “*Polislik mesleğindeki güçlü mesleki dayanışma ‘Polisin Polisten Başka Dostu Olmaz’ düşüncesini doğurmuştur.*” (53. Madde); “*Polislikte en önemli kurallardan biri ‘her ne olursa olsun meslektaşını kollamaktır.’*” (54. Madde); “*Üstlendikleri görevin niteliğine bağlı olarak, polisin, toplumdaki diğer kişileri küçümsediğini düşünüyorum.*” (57. Madde) ve 55. Maddenin “*Polis Teşkilatında mesleğinin doğası gereği amir-memur arasında çatışma kültürü hakimdir.*” oluşturduğu boyut, polis meslek kültürü özelliği olarak mesleki dayanışmayı vurguladığı için **Mesleki Dayanışma** olarak isimlendirilmiştir. “*Okulumuzda, polis adayları, her türlü çatışmalara karşı, sorun çözmeye dayalı tutum ve davranışlar kazanmaları yönünde eğitilir.*” (59. Madde) ve 60. Maddenin “*Polis adayları arasında birbirine bağlılığın bir kültürel norm olarak geliştiğini düşünüyorum.*” oluşturduğu boyut, polis meslek kültürü özelliği olarak uzlaşmacı anlayışla onun zıttı çatışmacı anlayışa odaklandığı için TDP’nin öngördüğü uzlaşmacı kültürü vurguladığı için **Uzlaşma Kültürü** olarak isimlendirilmiştir.

Ölçeğin **Mesleki Sosyalleşmeyi** ele alan üçüncü bölümünde ise literatürle benzerlik teşkil ederek şekilde “*Okulda mesleğimin gerektirdiği tüm görevlerin uzmanlık bilgisini edindim.*” (61. Madde); “*Okulda sosyal birisi olduğuma inanıyorum.*” (62. Madde); “*Okul arkadaşlarımla uyum içinde olduğumu düşünüyorum.*” (63. Madde); “*Okulda, öğrencilerin sosyalleşmesi için düzenlenen çeşitli etkinliklere (özel gün kutlamaları, sosyal içerikli toplantılar, münazaralar, folklorik etkinlikler, konferanslar vb.) gönüllü olarak katılmaktayım.*” (64. Madde); “*Okuldaki eğitim süreci içinde kendimi mesleğimle özdeşleşmiş görüyorum.*” (66. Madde); “*Emniyet Teşkilatındaki iş ilişkilerinin doğasını kavradım.*” (67. Madde), “*Polislik mesleğinin temel değerlerine uygun davranmaktayım.*” (68. Madde) ve 75.

Maddenin “*Profesyonelleşme gereği stres yönetimi, öfkelerini kontrolü, empati yapma becerisini kazandırma vb. polis eğitiminde önemle üzerinde durulan konulardır.*” oluşturduğu boyut, sosyalleşmenin sonucu edinilen mesleki yeterliliğe ve mesleki değerlere vurgu yaptığı için ikisini de içeren **Mesleki Yetkinlik** ifadesi ile isimlendirilmiştir. “*Polis adaylarının sosyalleşmesi büyük çoğunlukla arkadaş grupları aracılığıyla gerçekleşir.*” (74. Madde); “*Polislikte, meslekteki tutum ve davranışlara, meslektaşlar arasındaki deneyim paylaşımının yön verdiğini düşünüyorum.*” (73. Madde) ve 69. Maddenin “*Mezun olduğumda, toplum destekli polislik anlayışını benimseyen, mesleğine uyumlu birisi olacağıma inanmaktayım.*” oluşturduğu boyut, sosyalleşmede arkadaşlık ilişkilerinin ve uyumlu olmanın önemini vurguladığı için **Kişilerarası İlişkiler** olarak isimlendirilmiştir. “*Polislik mesleğinde uygulanan birçok politikanın yanlış olduğunu düşünüyorum.*” (71. Madde); “*Okulda öğrendiklerimle, gerçek yaşamda gözlemlediğim polislik uygulamaları birbirine zıt durumlar oluşturuyor.*” (72. Madde) ve 70. Maddenin “*Polislik mesleğinin gerektirdikleri aslında benim ruhsal yapımla çelişiyor.*” oluşturduğu boyut, literatürde organizasyonel politikalar diye adlandırılan kavrama işaret ettiği için **Organizasyonel Politikalar** olarak adlandırılmıştır.

Ölçek tasarlanırken tahmin edilen boyutlarla faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar arasında bazı farklar oluşmuştur. Ölçeğin 1. ana bölümünde yer alan bir sembol olarak *Üniforma* kültürün görünen yüzünü temsil eden *Artifaklar* içinde değerlendirilirken ayrı bir boyut olarak ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde *hesap verebilirlik* de TDP’ye ait değerler-ilkeler içinde değerlendirilirken ayrı bir boyut olarak görülmüştür. En ilginç sonuç ise, polisin rolünün sadece güvenliği sağlamak ve kamu düzenini korumak olmadığı onun daha ötesinde daha geniş bir sosyal sorumluluğunun olduğu düşüncesinin ayrı bir boyut olarak ortaya çıkmasıdır. Bu boyut *Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü* olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin 2. ana bölümünde ise ölçek tasarlanırken ayrı boyutlar olarak düşünülen *şüphencilik* mesleki kültür özelliği ile *halktan kopukluk (uzaklaşma)* birleşmiş ve tek bir boyutu oluşturmuşlardır. Ölçeğin 3. bölümünde dizayn aşamasında ayrı boyutlar olarak düşünülen, mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyi öğrenmeyi içeren *mesleki yeterlilik* ve mesleki değer ve inançları öğrenip, ona göre hareket etmeyi içeren *mesleki değerler* birleşmiş ve tek bir boyut oluşturmuşlardır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları kapsamında her bir ana bölüm için ayrı ayrı Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin 1. Ana Bölümü *Organizasyon Kültür Öğeleri* $\alpha = .906$, 2. Ana Bölümü *Mesleki Kültür Özellikleri* için $\alpha = .694$ ve 3. Bölümü *Mesleki Sosyalleşme Düzeyi* için $\alpha = .629$ bulunmuştur. Bu verilerin değerlendirilmesinde Özdamar (2004, s.25) tarafından önerilen aşağıdaki kriterler kullanılmıştır.

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Bu kriterlere göre ölçeğin 1. ana bölümü yüksek derecede güvenilir, 2. ana bölümü oldukça güvenilir ve 3. ana bölümü oldukça güvenilir olarak değerlendirilmiştir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Verilerin toplanması amacı ile “*Örgüt Kültürünün Toplum Destekli Polislik Anlayışını Destekleme Düzeyi Ölçeği*” uygulanmadan önce Polis Meslek Yüksekokullarının yönetim açısından bağlı olduğu Polis Akademisi Başkanlığına gerekli izin için talepte bulunmuş ve EK-2’de sunulan Başkanlığın Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 2014/05 nolu kararı ile izin verilmiştir. Gerekli izin alındıktan sonra 28 PMYO’ya hitaben yazılan 28.04.2014 tarih ve 317 sayılı resmi bir yazı ile ölçekler gönderilmiştir. Her okulda bir irtibat görevlisi tespit edilip, bu kişiler vasıtasıyla ölçekteki talimatlar doğrultusunda, istenilen kriterlerde ve ortamda uygulanması sağlanmıştır. Uygulaması yapılan ölçekler posta yoluyla toplanmıştır. EK-3’deki ölçeğin geri dönüşü alınan 1078’inin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından toplanan anketler puanlamalarına göre bilgisayar ortamına aktarılmış ve elde edilen veriler bilgisayar paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi .05 temel alınmıştır. Ankette yer alan kişisel bilgiler için frekans ve yüzde alma teknikleri kullanılmıştır. Deneklerin ölçek sorularına verdikleri cevapların dağılımını incelemek için aritmetik ortalamaları, standart

sapmaları, yüzde ve frekansları hesaplanmıştır. Araştırmanın verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogrov Smirnov-Normal Dağılım testi uygulanmıştır (Tablo 16).

Tablo 16.Araştırmanın Boyutları İçin Uygulanan Kolmogrov Smirnov-Normal Dağılım Testi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test														
Faktörler	FA1	FA2	FA3	FA4	FA5	FA6	FA7	FB1	FB2	FB3	FB4	FC1	FC2	FC3
N	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078
Normal Dağılım	Ortalama	4,24	4,49	4,10	4,24	3,99	3,80	4,22	2,92	3,45	3,36	4,00	3,70	4,09
	Std. Sapma	0,69	0,55	0,58	0,60	0,83	0,99	0,73	0,96	0,46	0,91	0,79	0,53	0,617
En Aşırı Farklılıklar	Mutlak	0,13	0,20	0,08	0,13	0,15	0,16	0,19	0,08	0,18	0,11	0,20	0,08	0,15
	Olumlu	0,13	0,18	0,06	0,10	0,11	0,11	0,15	0,06	0,18	0,05	0,12	0,04	0,08
	Olumsuz	-0,13	-0,20	-0,08	-0,13	-0,15	-0,16	-0,19	-0,08	-0,18	-0,11	-0,20	-0,08	-0,15
Kolmogorov-Smirnov Z	4,54	6,82	2,72	4,30	5,04	5,55	6,50	2,80	6,04	3,62	6,66	2,63	5,14	2,98
P	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Uygulanan Kolmogrov Smirnov-Normal Dağılım testi sonucunda verilerin boyutlara göre normal dağılım göstermedikleri tespit edilmiştir. Bu yüzden verilerin analizleri yapılırken parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Anketin her farklı bölümdeki boyutlar bazında, bağımsız değişkenlere göre verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki fark için Mann Whitney U testi, çoklu grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile test edilmiştir. Korelasyon iki değişken arasındaki ilişki ölçüsü olarak tanımlanabilir. Elde edilen değerin sıfıra yaklaşması ilişkinin azaldığı +1 ya da -1'e yaklaşması ilişkinin arttığı şeklinde yorumlanır (Yılmaz, 2010, s.166). Bu temelden hareketle değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116);

<u>r</u>	<u>İlişki</u>
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Araştırmanın yedinci alt problemi; “PMYO’lardaki örgüt kültürünün Toplum Destekli Polislik anlayışını destekleme düzeyi belirleyicileri olan organizasyon kültür öğeleri, mesleki kültür özellikleri ve sosyalleşme arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorusuna yanıt bulmak için değişkenler arası ilişkinin düzeyi için Spearman korelasyon analizi testi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemine ilişkin verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve bunlara bağlı olarak yapılandırılmaya yer verilmiştir.

4.1. Deneklerin Niteliklerine Ait Bulgular

Deneklerin cinsiyet değişkenine göre dağılımını gösterir tablo aşağıda yer almaktadır (Tablo 17).

Tablo 17. Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Erkek		Kadın		Toplam	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Öğrenci	768	96,60	27	3,40	795	73,7
Öğretim Görevlisi	113	94,17	7	5,83	120	11,1
Yönetici	155	95,09	8	4,91	163	15,2
Toplam	1036	96,10	42	3,90	1078	100

Tablo 18'e göre toplam deneklerin %96.1 erkek, 3.9'u kadındır. Polis teşkilatına bayan personel alımı genel politika doğrultusunda %5 ile sınırlandırıldığı gözönüne alınırsa sonuç normal olarak değerlendirilmektedir.

PMYO öğrencilerinin sınıf değişkenine göre dağılımında ise toplam 795 öğrencinin 399'u (%50.2) 1. sınıf, 396'sı (%49.8) 2. sınıfta öğrenim görmektedir. PMYO da görevli yönetici ve öğretim görevlilerinden çalışmaya katılan deneklerin mesleki kıdem ve polis eğitimdeki çalışma sürelerine dair bilgiler ise aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 18).

Tablo 18. PMYO Yönetici- Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdem ve Polis Eğitimdeki Çalışma Süreleri

		Öğretim Görevlisi		Yönetici	
		N	(%)	N	(%)
Eğitim Kurumunda Çalışma Süreleri	1-3 yıl	56	46,67	60	36,81
	3-5 yıl	20	16,67	32	19,63
	5-10 yıl	14	11,67	28	17,18
	10 yıl üstü	30	25,00	43	26,38
	Toplam	120	100	163	100

Tablo 18'in devamı

Mesleki Kıdem	1-3 yıl	13	10,83	4	2,45
	3-5 yıl	2	1,67	0	0,00
	5-10 yıl	16	13,33	14	8,59
	10 yıl üstü	89	74,17	145	88,96
Toplam		120	100	163	100

Verilerin dağılımı incelendiğinde gerek yöneticilerde gerekse öğretim görevlilerinde mesleki kıdemleri yüksek, eğitim biriminde çalışma kıdemleri düşük deneklerin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir (Tablo 18). Bu da daha çok geleneksel polislik anlayışı ile görev yapmış kıdemli polislerin polis eğitimde görevlendirildiği düşüncesini kuvvetlendirmektedir.

4.2. Deneklerin PMYO'lardaki Mevcut Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Durumuna İlişkin Verilerin Dağılımı

Aşağıda deneklerin PMYO'lardaki mevcut örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyine ilişkin görüşlerinin dağılımı gösterilmiştir (Tablo 19).

Tablo 19. Deneklerin PMYO'lardaki Mevcut Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Okul ve Statüye Göre Dağılımı

Statüsü	Ortalama	N	Std. Sapma	Destekleme Düzeyi
Öğrenci	3,85	795	0,30	Yüksek
Öğretim Görevlisi	3,70	120	0,32	Yüksek
Yönetici	3,75	163	0,34	Yüksek
Toplam	3,82	1078	0,32	Yüksek

Okulu	Statüsü	Ortalama	Std. Sapma	N	Destekleme Düzeyi
A. Gaffar OKKAN PMYO	Öğrenci	3,83	0,36	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,69	0,47	7	Yüksek
	Yönetici	3,71	0,25	7	Yüksek
	Toplam	3,79	0,36	44	Yüksek
Afyonkarahisar PMYO	Öğrenci	3,85	0,25	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,72	0,12	6	Yüksek
	Yönetici	3,76	0,27	10	Yüksek
	Toplam	3,81	0,24	46	Yüksek
Aksaray PMYO	Öğrenci	3,89	0,26	19	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,80	0,30	8	Yüksek
	Yönetici	3,83	0,15	2	Yüksek
	Toplam	3,86	0,26	29	Yüksek

Okulu	Statüsü	Ortalama	Std. Sapma	N	Destekleme Düzeyi
Balıkesir PMYO	Öğrenci	3,72	0,36	14	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,64	0,48	4	Yüksek
	Yönetici	3,67	0,23	10	Yüksek
	Toplam	3,69	0,33	28	Yüksek
Bayburt PMYO	Öğrenci	3,82	0,35	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,91	0,13	3	Yüksek
	Yönetici	3,87	0,14	5	Yüksek
	Toplam	3,83	0,31	38	Yüksek
Elazığ Zülfi AĞAR PMYO	Öğrenci	3,86	0,28	27	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,49	0,68	2	Yüksek
	Yönetici	3,51	0,38	10	Yüksek
	Toplam	3,75	0,36	39	Yüksek
Elmadağ PMYO	Ö. Görevlisi	3,80	0,15	4	Yüksek
	Yönetici	3,92	0,36	4	Yüksek
	Toplam	3,86	0,26	8	Yüksek
Erzincan PMYO	Öğrenci	4,02	0,22	29	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,46	0,27	9	Yüksek
	Yönetici	3,73	0,40	11	Yüksek
	Toplam	3,85	0,35	49	Yüksek
Erzurum PMYO	Öğrenci	3,76	0,44	30	Yüksek
	Toplam	3,76	0,44	30	Yüksek
Gaziantep PMYO	Öğrenci	3,89	0,22	30	Yüksek
	Yönetici	3,98	0,39	2	Yüksek
	Toplam	3,89	0,22	32	Yüksek
Hatay PMYO	Öğrenci	3,95	0,33	30	Yüksek
	Yönetici	3,67	0,24	5	Yüksek
	Toplam	3,91	0,33	35	Yüksek
Kastamonu PMYO	Öğrenci	3,79	0,26	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,63	.	1	Yüksek
	Yönetici	3,71	0,19	2	Yüksek
	Toplam	3,78	0,25	33	Yüksek
İzmir Bornova PMYO	Öğrenci	4,04	0,26	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,80	0,29	12	Yüksek
	Yönetici	3,89	0,21	7	Yüksek
	Toplam	3,96	0,28	49	Yüksek
Konya Ereğli PMYO	Öğrenci	3,92	0,22	33	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,88	.	1	Yüksek
	Yönetici	3,61	0,22	2	Yüksek
	Toplam	3,91	0,23	36	Yüksek
Kayseri PMYO	Öğrenci	3,79	0,30	73	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,63	0,28	22	Yüksek
	Yönetici	3,80	0,33	13	Yüksek
	Toplam	3,76	0,30	108	Yüksek
Kemal SERHATLI PMYO	Öğrenci	3,86	0,16	32	Yüksek
	Ö. Görevlisi	4,27	.	1	Çok Yüksek
	Yönetici	3,84	0,15	3	Yüksek
	Toplam	3,87	0,17	36	Yüksek

Okulu	Statüsü	Ortalama	Std. Sapma	N	Destekleme Düzeyi
Kırıkkale PMYO	Öğrenci	3,97	0,26	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,61	0,28	4	Yüksek
	Toplam	3,92	0,28	34	Yüksek
Kırşehir PMYO	Öğrenci	3,94	0,27	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,80	0,58	4	Yüksek
	Yönetici	4,08	0,53	5	Yüksek
	Toplam	3,94	0,34	39	Yüksek
Malatya PMYO	Öğrenci	3,75	0,29	30	Yüksek
	Yönetici	3,66	0,28	2	Yüksek
	Toplam	3,74	0,29	32	Yüksek
Aydın PMYO	Öğrenci	3,88	0,28	31	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,93	0,21	4	Yüksek
	Yönetici	3,86	0,46	7	Yüksek
	Toplam	3,88	0,30	42	Yüksek
Niğde PMYO	Öğrenci	3,80	0,26	36	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,49	0,11	3	Yüksek
	Yönetici	3,66	0,20	5	Yüksek
	Toplam	3,76	0,26	44	Yüksek
Rize PMYO	Öğrenci	3,98	0,29	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,33	.	1	Orta
	Yönetici	3,89	.	1	Yüksek
	Toplam	3,96	0,30	32	Yüksek
Samsun 19 Mayıs PMYO	Öğrenci	3,87	0,24	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,86	0,22	4	Yüksek
	Yönetici	3,96	0,23	8	Yüksek
	Toplam	3,89	0,23	42	Yüksek
Siirt PMYO	Öğrenci	3,65	0,36	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,93	0,17	6	Yüksek
	Yönetici	3,89	0,19	11	Yüksek
	Toplam	3,74	0,33	47	Yüksek
Şükrü BALCI PMYO	Öğrenci	3,76	0,29	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,51	0,52	2	Yüksek
	Yönetici	3,88	0,17	3	Yüksek
	Toplam	3,76	0,29	35	Yüksek
Trabzon PMYO	Öğrenci	3,57	0,39	21	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,97	0,22	4	Yüksek
	Yönetici	3,88	0,27	7	Yüksek
	Toplam	3,69	0,38	32	Yüksek
Yozgat PMYO	Öğrenci	3,92	0,26	30	Yüksek
	Ö. Görevlisi	3,36	0,20	8	Orta
	Yönetici	3,46	0,42	21	Yüksek
	Toplam	3,68	0,40	59	Yüksek

PMYO'lardaki mevcut örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi ortalamaları genel olarak değerlendirildiğinde deneklerin 3,82 ile *yüksek düzeyde* desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Okullar bazında değerlendirildiğinde ise Balıkesir PMYO (3.69), Trabzon PMYO (3.69), Yozgat PMYO (3.68) destekleme düzeyi en düşük okullar olarak görülürken Gaziantep PMYO (3.89), Hatay PMYO (3.91), İzmir

Bornova PMYO (3.96), Konya Ereğli PMYO (3.91), Kırşehir PMYO (3.94) ve Rize PMYO (3.94) en yüksek okullar olarak görülmüştür. Hiç bir okul 4.2 ortalamayı geçerek *çok yüksek* destekleme düzeyine ulaşamamıştır. Okulların çoğunluğunun TDP anlayışını destekleme düzeyi ortalamalarının *orta düzey*e daha yakın olduğu görülmektedir.

Aşağıda ise çalışmanın 3 ayrı ana bölümü için oluşturulan alt boyutlar bazında TDP anlayışının desteklenme düzeyi ortalamaları verilmiştir (Tablo 20).

Tablo 20. Boyutlara Göre TDP Anlayışının Desteklenme Düzeyi Ortalamaları

<i>Statü</i>	<i>Öğrenci</i>			<i>Öğretim Görevlisi</i>			<i>Yönetici</i>			<i>Toplam</i>		
<i>Boyutlar</i>	<i>Ort. X̄</i>	<i>N</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Ort. X̄</i>	<i>N</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Ort. X̄</i>	<i>N</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>Ort. X̄</i>	<i>N</i>	<i>Std. Sapma</i>
<i>TDP'ye ait Değerler</i>	4,26	795	0,69	4,11	120	0,80	4,19	163	0,65	4,24	1078	0,70
<i>Artifaklar</i> (<i>Kültürün Görünen Yüzü</i>)	4,56	795	0,51	4,16	120	0,65	4,38	163	0,61	4,49	1078	0,56
<i>Problem Odaklı Polislik</i>	4,14	795	0,57	3,93	120	0,65	4,06	163	0,56	4,11	1078	0,58
<i>Sembol olarak Üniforma</i>	4,28	795	0,58	4,17	120	0,59	4,15	163	0,69	4,25	1078	0,60
<i>Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü</i>	4,19	795	0,70	3,33	120	0,94	3,54	163	0,89	4,00	1078	0,83
<i>Yerel odaklılık</i>	3,71	795	1,02	4,15	120	0,90	3,98	163	0,86	3,80	1078	1,00
<i>Hesapverbilirlik</i>	4,30	795	0,70	3,93	120	0,82	4,05	163	0,74	4,23	1078	0,73
<i>Değişime Açıklık</i>	2,69	795	0,88	3,66	120	0,83	3,48	163	0,96	2,92	1078	0,97
<i>Mesleki Dayanışma</i>	3,44	795	0,45	3,51	120	0,50	3,49	163	0,51	3,46	1078	0,47
<i>Halkla iç içe olma</i>	3,33	795	0,95	3,38	120	0,74	3,51	163	0,86	3,36	1078	0,92
<i>Uzlaşma Kültürü</i>	4,08	795	0,79	3,76	120	0,73	3,86	163	0,80	4,01	1078	0,79
<i>Mesleki Yetkinlik</i>	3,80	795	0,50	3,36	120	0,55	3,46	163	0,48	3,70	1078	0,53
<i>Kişilerarası İlişkiler</i>	4,22	795	0,58	3,66	120	0,56	3,84	163	0,59	4,10	1078	0,62
<i>Organizasyonel Politikalar</i>	2,94	795	1,00	2,71	120	0,85	2,56	163	0,90	2,86	1078	0,98

Yukarıdaki veriler incelendiğinde çalışmanın Organizasyon Kültür Öğeleri ana bölümünde yer alan TDP'ye ait değerler, artifaklar, sembol olarak üniforma ve hesap verebilirlik alt boyutlarında TDP anlayışını destekleme düzeyi *çok yüksek*, problem odaklı polislik, polisin genişletilmiş sosyal rolü ve yerel odaklılık alt boyutlarında ise *yüksek* olarak bulunmuştur (Tablo 20). Mesleki Kültür Özelliklerini ortaya koyan ikinci ana bölümünde, değişime açıklık, şüphecilik sonucu halktan kopukluk ya da halkla iç içe olma ve mesleki dayanışma alt boyutlarında TDP anlayışını destekleme düzeyi *orta*, uzlaşma kültürü boyutunda ise *yüksek* olarak bulunmuştur. Üçüncü bölüm olan Mesleki Sosyalleşme Düzeyini açıklayan ana bölümünde yer alan mesleki yetkinlik, kişilerarası ilişkiler alt boyutlarında TDP anlayışını destekleme düzeyi *yüksek*, organizasyonel politikalar boyutunda ise *orta* düzeyde olduğu bulunmuştur. Burada karşımıza çıkan önemli bir bulgu, örgüt kültür öğelerinin TDP'yi etkileme düzeyinin hem öğrenci hem

öğretim görevlileri hem de yönetici görüşlerine göre mesleki kültür özelliklerinden ve sosyalleşme düzeyinden daha yüksek olmasıdır. Bu sonuç bize örgüt kültürünün değiştirilmesinde yada TDP'ye uyumlu hale getirilmesinde örgüt kültür öğelerinin diğer iki öğeye göre çok üzerinde durulması ve önem verilmesi gerektiğini göstermektedir.

4.3. PMYO Öğrencilerinin Görüşleri Temelinde PMYO'lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Boyutlar Temelinde Okul, Sınıf ve Cinsiyet Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması

Bu bölümde PMYO öğrencilerinin okullarındaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyine dair görüşlerinin okul, sınıf ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Ölçekten elde edilen veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı sınıf ve cinsiyet değişkenleri için Mann-Whitney U testi, okul değişkeni için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Aşağıda araştırmaya katılan PMYO öğrencilerinin “*Örgüt Kültürünün Toplum Destekli Polislik Anlayışını Destekleme Düzeyi Ölçeğinin*” boyutlarına göre cinsiyet değişkenine ilişkin Mann-Whitney U sonuçları verilmiştir.

Tablo 21. PMYO Öğrencilerinin Okullarındaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Görüşlerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

BOYUTLAR	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	MWU	P
TDP'ye ait Değerler	Erkek	768	398,58	306110	9922,00	0,70
	Bayan	27	381,48	10300		
Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	Erkek	768	396,35	304395	9099,00	0,25
	Bayan	27	445,00	12015		
Problem Odaklı Polislik	Erkek	768	397,48	305266,5	9970,50	0,73
	Bayan	27	412,72	11143,5		
Sembol olarak Üniforma	Erkek	768	399,33	306688,5	9343,50	0,37
	Bayan	27	360,06	9721,5		
Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	Erkek	768	399,73	306994	9038,00	0,25
	Bayan	27	348,74	9416		
Yerel odaklılık	Erkek	768	397,38	305186	9890,00	0,67
	Bayan	27	415,70	11224		
Hesapverbilirlik	Erkek	768	398,93	306377,5	9654,50	0,52
	Bayan	27	371,57	10032,5		
Değişime Açıklık	Erkek	768	394,79	303200	7904,00	0,03
	Bayan	27	489,26	13210		
Mesleki Dayanışma	Erkek	768	397,96	305629,5	10333,50	0,97
	Bayan	27	399,28	10780,5		

Tablo 21'in devamı

BOYUTLAR	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	MWU	P
Halkla iç içe olma	Erkek	768	396,06	304172,5	8876,50	0,20
	Bayan	27	453,24	12237,5		
Uzlaşma Kültürü	Erkek	768	394,93	303303	8007,00	0,03
	Bayan	27	485,44	13107		
Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	Erkek	768	398,04	305697	10335,00	0,97
	Bayan	27	396,78	10713		
Kişilerarası İlişkiler	Erkek	768	395,54	303778,5	8482,50	0,10
	Bayan	27	467,83	12631,5		
Organizasyonel Politikalar	Erkek	768	401,44	308308	7724,00	0,02
	Bayan	27	300,07	8102		

Yukardaki veriler incelendiğinde PMYO öğrencilerinin okullarındaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyine dair görüşlerinin cinsiyet değişkeni göre genel olarak anlamlı farklılık göstermediği ancak *Değişime Açıklık* ($U=7904,00$; $p=0,035<,05$), *Uzlaşma Kültürü* ($U=8007,00$; $p=0,039<,05$) ve *Organizasyonel Politikalar* ($U=7724,00$; $p=0,023<,05$) boyutlarında anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 22). Bu bulgulardan hareketle, ortalamalar dikkate alındığında *Değişime Açıklık* ile *Uzlaşma Kültürü* boyutlarında bayan öğrencilerin erkeklerden daha fazla kültürel olarak TDP anlayışını desteklediği, *Organizasyonel Politikalar* boyutunda ise erkek öğrencilerin bayan öğrencilerden daha fazla kültürel olarak TDP anlayışını desteklediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Sınıf değişkeni açısından anlamlı bir farkın olup, olmadığı incelendiğinde Tablo 22'deki sonuca ulaşılmıştır.

Tablo 22. PMYO Öğrencilerinin Okullarındaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Görüşlerinin Sınıf Değişkeni Açısından İncelenmesi

BOYUTLAR	Sınıfı	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	MWU	P
TDP'ye ait Değerler	1. Sınıf	399	425,26	169680	68124,00	0,00
	2. Sınıf	396	370,53	146730		
Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	1. Sınıf	399	422,26	168483,5	69320,50	0,00
	2. Sınıf	396	373,55	147926,5		
Problem Odaklı Polislik	1. Sınıf	399	436,82	174292	63512,00	0,00
	2. Sınıf	396	358,88	142118		
Sembol olarak Üniforma	1. Sınıf	399	438,05	174782,5	63021,50	0,00
	2. Sınıf	396	357,65	141627,5		
Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	1. Sınıf	399	425,40	169734,5	68069,50	0,00
	2. Sınıf	396	370,39	146675,5		

Tablo 22'nin devamı

BOYUTLAR	Sınıfı	N	Sıra Ortalaması	SıraToplamı	MWU	P
Yerel odaklılık	1. Sınıf	399	400,26	159705	78099,00	0,77
	2. Sınıf	396	395,72	156705		
Hesapverbilirlik	1. Sınıf	399	421,78	168291	69513,00	0,00
	2. Sınıf	396	374,04	148119		
Değişime Açıklık	1. Sınıf	399	360,19	143714,5	63914,50	0,00
	2. Sınıf	396	436,10	172695,5		
Mesleki Dayanışma	1. Sınıf	399	424,38	169327,5	68476,50	0,00
	2. Sınıf	396	371,42	147082,5		
Halkla iç içe olma	1. Sınıf	399	421,93	168351,5	69452,50	0,00
	2. Sınıf	396	373,89	148058,5		
Uzlaşma Kültürü	1. Sınıf	399	417,11	166425	71379,00	0,01
	2. Sınıf	396	378,75	149985		
Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	1. Sınıf	399	423,56	169001,5	68802,50	0,00
	2. Sınıf	396	372,24	147408,5		
Kişilerarası İlişkiler	1. Sınıf	399	417,01	166386	71418,00	0,01
	2. Sınıf	396	378,85	150024		
Organizasyonel Politikalar	1. Sınıf	399	394,29	157320,5	77520,50	0,64
	2. Sınıf	396	401,74	159089,5		

Bu veriler, *Yerel odaklılık ve Organizasyonel Politikalar* boyutları haricindeki diğer tüm boyutlar açısından PMYO öğrencilerinin okullarındaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyine dair görüşlerinin sınıf değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulgusunu ortaya koymaktadır. Tablodaki veriler incelendiğinde 1. sınıf PMYO öğrencilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin 2. sınıflardan yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 22). Çelişki gibi görünen bu duruma dair yorumlara çalışmanın sonuç, tartışma ve öneriler bölümünde yer verilmiştir.

PMYO öğrencilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyine ait görüşlerinin öğrenim gördükleri okullara göre değişip, değişmediğinin incelenmesinde ise aşağıdaki tablo elde edilmiştir (Tablo 23).

Tablo 23. PMYO Öğrencilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Okul Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	TDP'ye ait Değerler	Artifaklar (Kültürün Görünen Yüzü)	Problem Odaklı Polislik	Sembol olarak Üniforma	Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	Yerel odaklılık	Hesapverbilirlik	Değişime Açıklık	Mesleki Dayanışma	Halkla iç içe olma	Ulaşma Kültürü	Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	Kişilerarası İlişkiler	Organizasyonel Politikalar
Chi-Square	63,77	64,08	79,69	51,99	53,33	65,61	39,85	61,46	39,61	84,65	57,43	128,33	46,67	78,38
df	25,000	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00
p	0,000	0,00	0,00	0,001	0,001	0,00	0,03	0,00	0,032	0,00	0,00	0,00	0,005	0,00

PMYO öğrencilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyine ait görüşlerinin öğrenim gördükleri okul değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; tüm boyutlarda okullar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın hangi okullardan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Okul sayısının çok olması sebebiyle farkın hangi okullar arasında ve hangi okulun lehine olduğunu gösterir çizelge EK-4'te sunulmuştur. Bu çizelgeye göre İzmir Bornova, Gaziantep, Hatay, Konya Ereğli, İzmir Kemal Serhatlı, Kırıkkale, Kırşehir, Aydın, Rize ve Samsun PMYO'ları ile Balıkesir, Elazığ, Erzurum, Kayseri, Malatya, Niğde, Siirt, Şükrü Balcı, Trabzon, Yozgat PMYO'ları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. İzmir Bornova, Gaziantep, Hatay, Konya Ereğli, İzmir Kemal Serhatlı, Kırıkkale, Kırşehir, Aydın, Rize ve Samsun PMYO'ları diğerlerine göre kültürel olarak TDP anlayışını daha yüksek düzeyde desteklemektedirler.

4.4. PMYO Yönetici ve Öğretim Görevlilerinin Görüşleri Temelinde PMYO'lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Kıdem ve Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması

Bu bölümde ilk olarak PMYO yönetici ve öğretim görevlilerinin görüşleri temelinde mesleki kıdem ve polis eğitim kurumunda çalışma süresi değişkenleri göre PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi ortaya konmuştur. Daha sonra PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyinin mesleki kıdem ve polis eğitim kurumunda çalışma süresine göre farklılaşıp,

farklılaşmadığı incelenmiştir. Ölçekten elde edilen veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı bu durumu ölçmek amacıyla çalışmanın boyutları bazında mesleki kıdem ve polis eğitim kurumunda çalışma süresi değişkenleri için parametrik olmayan bir test olan Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Son olarak da PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyini etkilemesi açısından mesleki kıdem ile polis eğitim kurumunda çalışma süresi değişkenleri arasında nasıl bir ilişki olduğu korelasyon analizi ile tespit edilmiştir.

Aşağıda PMYO yönetici ve öğretim görevlilerinin görüşleri temelinde mesleki kıdem ve polis eğitim kurumunda çalışma süresi değişkenlerine göre Polis Meslek Yüksekokullardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi ortalamaları verilmiştir.

Tablo 24. PMYO Yönetici ve Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdem ve Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenleri Göre Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyi

Statüsü	Mesleki Kıdem	Ortalama	N	Std. Sapma	%
Ö. Görevlisi	1-3 yıl	3,88	13	0,28	4,6
	3-5 yıl	3,43	2	0,25	0,7
	5-10 yıl	3,73	16	0,22	5,7
	10 yıl üstü	3,68	89	0,34	31,4
	Toplam	3,70	120	0,32	42,4
Yönetici	1-3 yıl	3,42	4	0,31	1,4
	5-10 yıl	3,95	14	0,40	4,9
	10 yıl üstü	3,74	145	0,33	51,2
	Toplam	3,75	163	0,34	57,6
Genel	1-3 yıl	3,77	17	0,34	6,0
	3-5 yıl	3,43	2	0,25	0,7
	5-10 yıl	3,83	30	0,33	10,6
	10 yıl üstü	3,72	234	0,33	82,7
	Toplam	3,73	283	0,33	100,0
Statüsü	Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi	Ortalama	N	Std. Sapma	%
Ö. Görevlisi	1-3 yıl	3,73	56	0,31	19,8
	3-5 yıl	3,79	20	0,31	7,1
	5-10 yıl	3,72	14	0,32	4,9
	10 yıl üstü	3,59	30	0,34	10,6
	Toplam	3,70	120	0,32	42,4
Yönetici	1-3 yıl	3,72	60	0,39	21,2
	3-5 yıl	3,89	32	0,28	11,3
	5-10 yıl	3,79	28	0,26	9,9
	10 yıl üstü	3,68	43	0,32	15,2
	Toplam	3,75	163	0,34	57,6
Genel	1-3 yıl	3,72	116	0,36	41,0
	3-5 yıl	3,85	52	0,30	18,4
	5-10 yıl	3,77	42	0,28	14,8
	10 yıl üstü	3,64	73	0,33	25,8
	Toplam	3,73	283	0,33	100,0

Tablo 24’den anlaşıldığı üzere öğretim görevlilerinin mesleki kıdemleri artıkça kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyleri düşmektedir. Yöneticiler açısından ise kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyleri en yüksek olanlar 5-10 yıl arası kıdeme sahip olanlar iken en düşük destekleme düzeyine sahip olanlar yeni mesleğe başlamış yani 1-3 yıl kıdeme sahip olanlardır. Ancak mesleki kıdem açısından genel olarak değerlendirildiğinde öğretim görevlilerinin (3.70) ve yöneticilerin (3.75) kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeylerinin birbirine yakın ve *yüksek* derecede olduğu görülmektedir. PMYO’lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyini eğitimde çalışma süresi açısından değerlendirdiğimizde öğretim görevlileri için yine en yüksek çalışma süresi sahip olanların destekleme düzeyi en düşük olanlar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticiler için de en düşük ortalamaya sahip olanlar 10 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar yani en uzun süre polis eğitim kurumunda çalışanlardır.

Mesleki kидem artmasıyla kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin azalmasını, PMYO’lardaki öğretim görevlilerinin çoğunluğunu meslekte emekliliği gelmiş, uzun yıllar alanda çalışmış, kazanabileceği son rütbesini hak etmiş ve kadro zorunluluğu sebebi ile polis eğitim kurumlarında eğitici olarak görevlendirilmiş öğretmen emniyet müdürlerinin oluşturması olarak açıklayabiliriz. Ayrıca bu kişilerin kendilerini eğitimciden ziyade emniyet müdürü olarak tanımlaması (Polis Temel Eğitimde Sorunlar ve Çözüm Önerileri Projesi, 2011, s.22) motivasyonu düşürücü başka unsur olarak görülmektedir.

Aşağıda araştırmaya katılan PMYO yönetici ve öğretim görevlilerinin ayrı ayrı olarak araştırmanın boyutlarına göre kıdem değişkenine ilişkin Kruskal-Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 25. PMYO Yöneticilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin *Mesleki Kıdem* Değişkenine Göre İncelenmesi

BOYUTLAR	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	P
TDP'ye ait Değerler	1-3 yıl	4	74,38	2	3,41	0,18
	5-10 yıl	14	103,86			
	10 yıl üstü	145	80,1			
Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	1-3 yıl	4	35,88	2	5,14	0,07
	5-10 yıl	14	95,21			
	10 yıl üstü	145	82			
Problem Odaklı Polislik	1-3 yıl	4	68,5	2	4,71	0,09
	5-10 yıl	14	107,5			
	10 yıl üstü	145	79,91			

Tablo 25'in devamı

BOYUTLAR	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	P
Sembol olarak Üniforma	1-3 yıl	4	49,25	2	5,11	0,07
	5-10 yıl	14	103,89			
	10 yıl üstü	145	80,79			
Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	1-3 yıl	4	81,88	2	2,13	0,34
	5-10 yıl	14	99,46			
	10 yıl üstü	145	80,32			
Yerel odaklılık	1-3 yıl	4	35	2	6,49	0,03
	5-10 yıl	14	101,04			
	10 yıl üstü	145	81,46			
Hesapverebilirlik	1-3 yıl	4	63,38	2	2,19	0,33
	5-10 yıl	14	96,64			
	10 yıl üstü	145	81,1			
Değişime Açıklık	1-3 yıl	4	23,62	2	7,29	0,02
	5-10 yıl	14	95,18			
	10 yıl üstü	145	82,34			
Mesleki Dayanışma	1-3 yıl	4	32	2	11,42	0,00
	5-10 yıl	14	113,46			
	10 yıl üstü	145	80,34			
Halkla iç içe olma	1-3 yıl	4	23,12	2	6,50	0,03
	5-10 yıl	14	85,32			
	10 yıl üstü	145	83,3			
Uzlaşma Kültürü	1-3 yıl	4	60,75	2	2,94	0,22
	5-10 yıl	14	99,04			
	10 yıl üstü	145	80,94			
Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	1-3 yıl	4	72,12	2	4,70	0,09
	5-10 yıl	14	107,75			
	10 yıl üstü	145	79,79			
Kişilerarası İlişkiler	1-3 yıl	4	68,5	2	0,36	0,83
	5-10 yıl	14	81,18			
	10 yıl üstü	145	82,45			
Organizasyonel Politikalar	1-3 yıl	4	137,88	2	7,04	0,03
	5-10 yıl	14	67,57			
	10 yıl üstü	145	81,85			

Yukardaki veriler incelendiğinde PMYO yöneticilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin *Yerel odaklılık* (KW=6,491; $p=0,039<0,05$), *Değişime Açıklık* (KW=7,291; $p=0,026<0,05$), *Mesleki Dayanışma* (KW=11,426; $p=0,003<0,05$), *Halkla iç içe olma* (KW=6,504; $p=0,039<0,05$) ve *Organizasyonel Politikalar* (KW=7,047; $p=0,030<0,05$) boyutlarında **mesleki kıdem** değişkenine göre anlamlı fark olduğu görülmektedir (Tablo 26). Diğer boyutlarda mesleki kıdem açısından her hangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; 5-10 yıl kıdeme sahip PMYO yöneticilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeylerinin *Yerel odaklılık* boyutundaki ortalamaları 1-3 yıl kıdeme sahip yöneticilerden yüksek bulunmuştur ($U=9,500$; $p=0,042<0,05$). *Değişime Açıklık* boyutunda ise farklılık 1-3 yıl ile 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticiler arasındadır. 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerin ortalamaları 1-3 yıl kıdeme sahip yöneticilerden yüksek bulunmuştur ($U=3,000$; $p=0,007<0,05$). *Mesleki Dayanışma* boyutunda da farklılık 1-3 yıl ile 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticiler

arasındadır. 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerin ortalamaları 1-3 yıl kıdeme sahip yöneticilerden yüksek bulunmuştur ($U=3,500$; $p=0,008<0,05$). *Halkla iç içe olma* boyutunda farklılık 1-3 yıl ile 10 yıl üstü kıdeme sahip yöneticiler arasındadır. 10 yıl üstü kıdeme sahip yöneticilerin ortalamaları 1-3 yıl kıdeme sahip yöneticilerden yüksek bulunmuştur ($U=72,000$; $p=0,010<0,05$). *Organizasyonel Politikalar* boyutunda farklılık hem 1-3 yıl ile 10 yıl üstü kıdeme sahip yöneticiler hem de 1-3 yıl ile 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticiler arasındadır. 1-3 yıl kıdeme sahip yöneticilerin ortalamaları hem 10 yıl üstü kıdeme sahip yöneticilerden hem de 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerden daha yüksek bulunmuştur ($U=88,500$; $p=0,017<0,05$)-($U=6,000$; $p=0,018<0,05$).

Tablo 26. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre PMYO'ndaki Öğretim Görevlilerinin TDP Yaklaşımını Desteklemelerine İlişkin Verilerin Dağılımı

BOYUTLAR	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	p
TDP'ye ait Değerler	1-3 yıl	15	66,33	2	1,95	0,37
	5-10 yıl	16	69,25			
	10 yıl üstü	89	57,94			
Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	1-3 yıl	15	69,77	2	1,51	0,46
	5-10 yıl	16	63,19			
	10 yıl üstü	89	58,46			
Problem Odaklı Polislik	1-3 yıl	15	70,33	2	1,50	0,47
	5-10 yıl	16	61,97			
	10 yıl üstü	89	58,58			
Sembol olarak Üniforma	1-3 yıl	15	61,93	2	3,00	0,22
	5-10 yıl	16	46,62			
	10 yıl üstü	89	62,75			
Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	1-3 yıl	15	61,63	2	0,60	0,73
	5-10 yıl	16	66,44			
	10 yıl üstü	89	59,24			
Yerel odaklılık	1-3 yıl	15	71,33	2	5,14	0,07
	5-10 yıl	16	73,16			
	10 yıl üstü	89	56,4			
Hesapverbilirlik	1-3 yıl	15	64,5	2	0,74	0,69
	5-10 yıl	16	65,31			
	10 yıl üstü	89	58,96			
Değişime Açıklık	1-3 yıl	15	53,2	2	0,78	0,67
	5-10 yıl	16	62,75			
	10 yıl üstü	89	61,33			
Mesleki Dayanışma	1-3 yıl	15	65,9	2	1,80	0,40
	5-10 yıl	16	68,75			
	10 yıl üstü	89	58,11			
Halkla iç içe olma	1-3 yıl	15	65,07	2	1,41	0,49
	5-10 yıl	16	51,47			
	10 yıl üstü	89	61,35			
Uzlaşma Kültürü	1-3 yıl	15	69,1	2	1,13	0,56
	5-10 yıl	16	60,81			
	10 yıl üstü	89	58,99			
Mesleki Uyum (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	1-3 yıl	15	79,6	2	5,31	0,07
	5-10 yıl	16	55,09			
	10 yıl üstü	89	58,25			
Kişilerarası İlişkiler	1-3 yıl	15	77,47	2	4,59	0,10
	5-10 yıl	16	53,53			
	10 yıl üstü	89	58,89			
Organizasyonel Politikalar	1-3 yıl	15	61,9	2	0,30	0,85
	5-10 yıl	16	56,12			
	10 yıl üstü	89	61,05			

Yukarıdaki tablodaki Kruskal-Wallis H testi sonuçları incelendiğinde öğretim görevlilerinin PMYO kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin hiç bir boyutunda *mesleki kıdem* değişkenine göre grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (Tablo 26).

Aşağıda polis eğitim kurumunda çalışma süresi değişkeni açısından PMYO yöneticilerinin ve öğretim görevlilerinin örgüt kültürünün boyutları bazında TDP anlayışını destekleme düzeylerinin farklılık gösterip, göstermediğine dair bulgulara yer verilmiştir. Aşağıda yöneticilerin (Tablo 27) ve öğretim görevlilerinin (Tablo 28) kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin *polis eğitim kurumunda çalışma süresi* değişkenine göre Kruskal-Wallis H testi sonuçlarını verilmiştir.

Tablo 27. *Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi* Değişkenine Göre PMYO Yöneticilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeylerine İlişkin Verilerin Dağılımı

BOYUTLAR	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	P
TDP'ye ait Değerler	1-3 yıl	60	85,22	3	7,63	0,05
	3-5 yıl	32	96,06			
	5-10 yıl	28	82,09			
	10 yıl üstü	43	66,99			
Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	1-3 yıl	60	83,34	3	9,06	0,02
	3-5 yıl	32	98,36			
	5-10 yıl	28	84,41			
	10 yıl üstü	43	66,38			
Problem Odaklı Polislik	1-3 yıl	60	76,47	3	12,30	0,00
	3-5 yıl	32	105,45			
	5-10 yıl	28	86,93			
	10 yıl üstü	43	69,06			
Sembol olarak Üniforma	1-3 yıl	60	77,45	3	8,01	0,04
	3-5 yıl	32	100,64			
	5-10 yıl	28	86,45			
	10 yıl üstü	43	71,58			
Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	1-3 yıl	60	80,32	3	3,75	0,29
	3-5 yıl	32	96,08			
	5-10 yıl	28	76,89			
	10 yıl üstü	43	77,19			
Yerel odaklılık	1-3 yıl	60	85,32	3	0,73	0,86
	3-5 yıl	32	83,44			
	5-10 yıl	28	78,5			
	10 yıl üstü	43	78,58			
Hesapverbilirlik ilkesi	1-3 yıl	60	74,69	3	7,96	0,04
	3-5 yıl	32	94,45			
	5-10 yıl	28	95,84			
	10 yıl üstü	43	73,92			
Değişime Açıklık	1-3 yıl	60	78,32	3	3,60	0,30
	3-5 yıl	32	74,36			
	5-10 yıl	28	95,5			
	10 yıl üstü	43	84,02			
Mesleki Dayanışma	1-3 yıl	60	76,78	3	5,92	0,11
	3-5 yıl	32	89,92			
	5-10 yıl	28	96,7			
	10 yıl üstü	43	73,81			
Halkla iç içe olma	1-3 yıl	60	89,52	3	4,93	0,17
	3-5 yıl	32	76,05			
	5-10 yıl	28	67,57			
	10 yıl üstü	43	85,34			

Tablo 27'nin devamı

BOYUTLAR	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	P
Uzlaşma Kültürü	1-3 yıl	60	75,56	3	8,20	0,04
	3-5 yıl	32	99,67			
	5-10 yıl	28	88,62			
	10 yıl üstü	43	73,52			
Mesleki Uyum (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	1-3 yıl	60	79,58	3	3,53	0,31
	3-5 yıl	32	95,91			
	5-10 yıl	28	77,7			
	10 yıl üstü	43	77,83			
İnsanlarla İlişkiler	1-3 yıl	60	83,57	3	6,40	0,09
	3-5 yıl	32	95,58			
	5-10 yıl	28	83,11			
	10 yıl üstü	43	68,99			
Organizasyonel Politikalar	1-3 yıl	60	81,51	3	0,31	0,95
	3-5 yıl	32	81,89			
	5-10 yıl	28	86,23			
	10 yıl üstü	43	80,01			

Tablo 27 incelendiğinde PMYO yöneticilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin *Artifaklar* (KW=9,068; p=0,028<0,05), *Problem Odaklı Polislik* (KW=12,300; p=0,006<0,05), *Sembol olarak Üniforma* (KW=8,017 p=0,046<0,05), *Hesapverbilirlik* (KW=7,969; p=0,047<0,05) ve *Uzlaşma Kültürü* (KW=8,207; p=0,042<0,05) boyutlarında **polis eğitim kurumunda çalışma süresi** değişkenine göre anlamlı fark olduğu görülmektedir. Diğer boyutlarda polis eğitim kurumunda çalışma süresiaçısından her hangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; polis eğitim kurumunda çalışma süresi 3-5 yıl olan PMYO yöneticilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeylerinin *Artifaklar* boyutundaki ortalamaları 10 yıl üstü çalışma süresi olanlara oranla yüksek bulunmuştur (U=412,000; p=0,002<0,05). *Problem Odaklı Polislik* boyutunda ise farklılık 3-5 yıl ile 1-3 yıl ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip yöneticiler arasındadır. 1-3 yıl ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip yöneticilere göre 3-5 yıl çalışma süresine sahip yöneticiler daha yüksek ortalamalara sahiptir. Dolayısıyla 3-5 yıl çalışma süresine sahip yöneticilerin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin 1-3 yıl ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip yöneticilerden yüksek olduğu söylenebilir (U=631,000; p=0,007<0,05)-(U=382,000; p=0,001<0,05). *Sembol olarak Üniforma* boyutunda da farklılık *Problem Odaklı Polislik* boyutunda olduğu gibi 3-5 yıl ile 1-3 yıl ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip yöneticiler arasındadır. 3-5 yıl çalışma süresine sahip yöneticiler 1-3 yıl ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip yöneticilere göre daha yüksek ortalamalara sahiptirler (U=675,000; p=0,019<0,05)-(U=447,000; p=0,009<0,05). *Hesapverbilirlik* boyutunda farklılık 1-3 yıl ve 5-10 yıl çalışma süresine sahip yöneticiler arasındadır. 5-10 yıl

çalışma süresine sahip yöneticiler 1-3 yıl çalışma süresine sahip yöneticilere göre kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyleri daha yüksektir ($U=609,000$; $p=0,027<0,05$). Son olarak *Uzlaşma Kültürü* boyutunda farklılık 3-5 yıl ile 1-3 yıl ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip yöneticiler arasındadır. 3-5 yıl çalışma süresine sahip yöneticiler 1-3 yıl ve 10 yıl üstü çalışma süresine sahip yöneticilere göre daha yüksek ortalamalara sahiptirler ($U=680,000$; $p=0,016<0,05$)-($U=450,500$; $p=0,007<0,05$).

Tablo 28. *Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süresi Değişkenine Göre PMYO Öğretim Görevlilerinin Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeylerine İlişkin Verilerin Dağılımı*

BOYUTLAR	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	P
TDP'ye ait Değerler	1-3 yıl	57	64,72	3	2,90	0,40
	3-5 yıl	19	60,71			
	5-10 yıl	14	62,14			
	10 yıl üstü	30	51,58			
Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	1-3 yıl	57	62,93	3	1,36	0,71
	3-5 yıl	19	58,39			
	5-10 yıl	14	65,11			
	10 yıl üstü	30	55,07			
Problem Odaklı Polislik	1-3 yıl	57	65,18	3	5,69	0,12
	3-5 yıl	19	61,08			
	5-10 yıl	14	67,93			
	10 yıl üstü	30	47,78			
Sembol olarak Üniforma	1-3 yıl	57	60,39	3	0,10	0,99
	3-5 yıl	19	60,55			
	5-10 yıl	14	63,07			
	10 yıl üstü	30	59,48			
Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	1-3 yıl	57	62,44	3	1,61	0,65
	3-5 yıl	19	66,03			
	5-10 yıl	14	57,64			
	10 yıl üstü	30	54,65			
Yerel odaklılık	1-3 yıl	57	58,85	3	3,61	0,30
	3-5 yıl	19	73,37			
	5-10 yıl	14	53,43			
	10 yıl üstü	30	58,78			
Hesapverbilirlik	1-3 yıl	57	61,9	3	5,33	0,14
	3-5 yıl	19	68,76			
	5-10 yıl	14	67,64			
	10 yıl üstü	30	49,27			
Değişime Açıklık	1-3 yıl	57	61,46	3	3,15	0,36
	3-5 yıl	19	52,58			
	5-10 yıl	14	52,04			
	10 yıl üstü	30	67,65			
Mesleki Dayanışma	1-3 yıl	57	61,47	3	1,05	0,78
	3-5 yıl	19	63,82			
	5-10 yıl	14	63,25			
	10 yıl üstü	30	55,27			
Halkla iç içe olma	1-3 yıl	57	61,66	3	0,28	0,96
	3-5 yıl	19	61,03			
	5-10 yıl	14	61,21			
	10 yıl üstü	30	57,63			
Uzlaşma Kültürü	1-3 yıl	57	65,5	3	2,97	0,39
	3-5 yıl	19	59,34			
	5-10 yıl	14	59			
	10 yıl üstü	30	52,43			
Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	1-3 yıl	57	65,32	3	4,62	0,20
	3-5 yıl	19	61,11			
	5-10 yıl	14	64,71			
	10 yıl üstü	30	48,98			

Tablo 28'in devamı

BOYUTLAR	Kıdem	N	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	P
Kişilerarası İlişkiler	1-3 yıl	57	61,68	3	1,44	0,69
	3-5 yıl	19	63,03			
	5-10 yıl	14	65,46			
	10 yıl üstü	30	54,35			
Organizasyonel Politikalar	1-3 yıl	57	59,74	3	1,43	0,69
	3-5 yıl	19	68,79			
	5-10 yıl	14	59,86			
	10 yıl üstü	30	57			

Tablo 28'deki Kruskal-Wallis H testi sonuçları incelendiğinde PMYO öğretim görevlilerinin kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyinin hiç bir boyutta *polis eğitim kurumunda çalışma süresi* değişkenine göre grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde son olarak PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi açısından yöneticilerin ve öğretim görevlilerinin *mesleki kıdemleri* ile *polis eğitim kurumunda çalışma süreleri* arasında nasıl bir ilişkinin olduğu bulgularına yer verilmiştir.

Örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi ile ilgili olarak yöneticilerin ve öğretim görevlilerinin mesleki kıdemleri ile polis eğitim kurumunda çalışma süreleri arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna ait Spearman korelasyon analizi testi sonuçları aşağıda verilmiştir (Tablo 29).

Tablo 29.Yöneticilerin-Öğretim Görevlilerinin Mesleki Kıdemleri İle Polis Eğitim Kurumunda Çalışma Süreleri Arasındaki İlişkinin Düzeyi

Spearman's rho		Mesleki Kıdem	Eğitim Kurumunda Çalışma Süreleri	İlişki Düzeyi
Öğretim Görevlisi	Mesleki Kıdem	r	1,00	Zayıf
		p	.	
		n	120	
	Eğitim Kurumunda Çalışma Süreleri	r	0,35**	
		p	0,00	
		n	120	

Spearman's rho		Mesleki Kıdem	Eğitim Kurumunda Çalışma Süreleri	İlişki Düzeyi
Yönetici	Mesleki Kıdem	r	1,00	Çok Zayıf
		p	.	
		n	163	
	Eğitim Kurumunda Çalışma Süreleri	r	0,18**	
		p	0,00	
		n	163	

**, Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 29'daki bulgular ışığında PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi açısından öğretim görevlilerinin mesleki kıdemi ile PMYO'da çalışma süreleri arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0.357$, $p<0.01$). Bu durum mesleki kıdeme göre PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi arttıkça eğitim kurumunda çalışma sürelerine göre de örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyinin artacağını göstermektedir. Yöneticilerde ise mesleki kıdemi ile PMYO'da çalışma süreleri arasındaki ilişki daha düşük olarak çok zayıf düzeyde ve pozitifdir ($r=0.187$, $p<0.01$). Bu bulguya göre yöneticiler açısından PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi puanları mesleki kıdeme göre arttıkça PMYO'da çalışma sürelerine göre artacaktır. Fakat bu artış ilişki düzeyinin sıfıra(0) yaklaştığı göz önünde bulundurulduğunda çok düşük bir düzeydedir.

4.5. PMYO'lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Öğrenci, Yönetici ve Öğretim Görevlileri Açısından Karşılaştırılması

Aşağıda PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyinin öğrenci, yönetici ve öğretim görevlilerine göre farklılaşıp, farklılaşmadığını dair Kruskal-Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 30. PMYO'lardaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyinin Statü (Öğrenci, Yönetici Ve Öğretim Görevlisi) Açısından İncelenmesi

Statü	n	Sıra Ortalaması	s.d	X ²	P
Öğrenci	795	571,95	2	34,77	0,00
Ö. Görevlisi	120	418,82			
Yönetici	163	470,05			

Tablo 30'deki Kruskal-Wallis H testi sonuçları incelendiğinde PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyinin statüye göre farklılaştığı yani öğrenci, yönetici ve öğretim görevlileri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; öğrenci ile öğretim görevlisi ve öğrenci ile yönetici arasında anlamlı fark olduğu anlaşılmaktadır. Ancak Tablo 31'deki Mann Whitney U testi sonuçlarında görüldüğü gibi öğretim görevlisi ile yönetici arasında kültürel olarak TDP anlayışını destekleme düzeyi açısından anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 31. PMYO Öğrenci, Yönetici Ve Öğretim Görevlilerinin Okullarındaki Örgüt Kültürünün TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Görüşlerinin Karşılaştırılması

Karşılaştırma	Statü	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	MWU	p
Öğrenci- Ö. Görevlisi	Öğrenci	795	474,95	377585	34225,00	0,00
	Ö. Görevlisi	120	345,71	41485		
Öğrenci- Yönetici	Öğrenci	795	495,00	393528	52466,50	0,00
	Yönetici	163	403,88	65832		
Ö. Görevlisi- Yönetici	Ö. Görevlisi	120	133,62	16034	8774,00	0,13
	Yönetici	163	148,17	24152		

4.6. PMYO’larda Örgüt Kültürünü Oluşturan Örgüt Kültürü Öğeleri, Mesleki Kültür Özellikleri ve Sosyalleşmenin TDP Anlayışını Destekleme Düzeylerinin Karşılaştırılması

Aşağıda PMYO’lardaki örgüt kültürünü oluşturan örgüt kültürü öğeleri, mesleki kültür özellikleri ve sosyalleşmenin TDP anlayışını destekleme durumu arasında bir ilişki olup olmadığını test etmeye yarayan korelasyon analizlerine yer verilmiştir (Tablo 32 ve 33).

Tablo 32. Örgüt Kültürü Öğeleri İle Mesleki Kültür Özellikleri Ve Sosyalleşmenin TDP Anlayışını Destekleme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

		Mesleki Kültür Özellikleri				Sosyalleşme			
		Değişime Açıklık	Mesleki Dayanışma	Halkla iç içe olma	Uzlaşma Kültürü	Mesleki Yetkinlik	Kişilerarası İlişkiler	Organizasyonel Politikalar	
Örgüt Kültürü Öğeleri	TDP'ye ait Değerler	r	-0,02	0,17**	0,08**	0,30**	0,33**	0,28**	-0,11**
		p	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		n	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078
	Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	r	-0,12**	0,14**	0,14**	0,33**	0,37**	0,34**	-0,17**
		p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		n	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078
	Problem Odaklı Polislik	r	-0,12**	0,24**	0,15**	0,52**	0,51**	0,40**	-0,17**
		p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		n	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078
	Sembol olarak Üniforma	r	-0,00	0,28**	0,11**	0,28**	0,27**	0,34**	-0,03
		p	0,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,23
		n	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078
	Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	r	-0,30**	0,15**	-0,02	0,32**	0,39**	0,38**	0,042
		p	0,00	0,00	0,47	0,00	0,00	0,00	0,16
		n	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078
	Yerel odaklılık	r	0,32**	0,23**	0,23**	0,04	0,05	0,04	-0,24**
		p	0,00	0,00	0,00	0,11	0,09	0,12	0,00
		n	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078
Hesapverbilirlik ilkesi	r	-0,11**	0,22**	0,10**	0,36**	0,30**	0,36**	-0,03	
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,213	
	n	1078	1078	1078	1078	1078	1078	1078	

**, Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 33. Mesleki Kültür Özellikleri İle Sosyalleşmenin TDP Anlayışını Destekleme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

		Sosyalleşme		
		Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	Kişilerarası İlişkiler	Organizasyonel Politikalar
Mesleki Kültür Özellikleri	Değişime Açıklık	R	-,026**	-,022**
		P	0,00	0,00
		n	1078	1078
	Mesleki Dayanışma	R	0,11**	0,17**
		P	0,00	0,00
		n	1078	1078
	Halkla iç içe olma	R	0,03	-0,00
		P	0,29	0,92
		n	1078	1078
	Uzlaşma Kültürü	R	0,49**	0,39**
		P	0,00	-0,099**
		n	1078	1078

**, Korelasyon $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 32 incelendiğinde genel olarak Örgüt Kültürü Öğeleri boyutları ile Mesleki Kültür Özellikleri ve Sosyalleşme boyutları arasında TDP anlayışını destekleme düzeyi açısından çok zayıf veya zayıf ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır. Örgüt kültürü öğelerinin TDP'ye ait değerler boyutu ile mesleki kültür özelliklerinin değişime açıklık boyutu arasında ($r=-021$; $p=0,481$), sembol olarak üniforma boyutu ile organizasyonel politikalar ($r=-036$; $p=0,231$) ve değişime açıklık boyutları arasında ($r=004$; $p=0,886$), polisin genişletilmiş sosyal rolü boyutu ile halkla iç içe olma ($r=022$; $p=0,478$) ve organizasyonel politikalar boyutları arasında ($r=042$; $p=0,167$), uzlaşma kültürü ($r=049$; $p=0,111$), mesleki uyum (mesleki yeterliliği ve değerleri içeren) ($r=052$; $p=0,090$) ve insanlarla ilişkiler (arkadaşlık ilişkileri) boyutları arasında ($r=047$; $p=0,121$), hesapverebilirlik ilkesi boyutu ile organizasyonel politikalar ($r=-038$; $p=0,213$) boyutu arasında herhangi bir ilişki yoktur. Yani her hangi bir şekilde bu boyutlardaki TDP anlayışını destekleme düzeyi birbirine bağlı olarak artmamakta veya azalmamaktadır. Tablo 32'de ortaya çıkan en önemli bulgu en yüksek ilişkinin problem odaklı polislik boyutu ile uzlaşma kültürü ve mesleki uyum (mesleki yeterliliği ve değerleri içeren) boyutları arasında olmasıdır. Bu bulgu problem odaklı polisliğin temelindeki, toplumun her türlü problemini toplumsal unsurlarla beraber çatışmadan uzak, uzlaşmacı bir tutumla çözüm üretmesi düşüncesini destekler niteliktedir.

Örgüt Kültürü Öğeleri boyutu ile Mesleki Kültür ve Sosyalleşme boyutları arasında TDP anlayışını desteklemesi açısından tüm boyutlar için ilişkilerin düzeyini gösterir çizelge aşağıda sunulmuştur (Tablo 34).

Tablo 34. TDP Yaklaşımını Destekleme Bakımından, Örgüt Kültürü Öğeleri İle Mesleki Kültür Ve Sosyalleşme Boyutları Arasındaki İlişkilerin Düzeyi

		Mesleki Kültür Özellikleri				Sosyalleşme		
Örgüt Kültürü Öğeleri		Değişime Açıklık	Mesleki Dayanışma	Halkla iç içe olma	Uzlaşma Kültürü	Mesleki Yetkinlik	Kişilerarası İlişkiler	Organizasyonel Politikalar
	İlişki Düzeyi							
	TDP'ye ait Değerler	YOK	ÇOK ZAYIF	ÇOK ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	ÇOK ZAYIF(N)
	Artifaklar(Kültürün Görünen Yüzü)	ÇOK ZAYIF(N)	ÇOK ZAYIF	ÇOK ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	ÇOK ZAYIF(N)
	Problem Odaklı Polislik	ÇOK ZAYIF(N)	ZAYIF	ÇOK ZAYIF	ORTA	ORTA	ZAYIF	ÇOK ZAYIF(N)
	Sembol olarak Üniforma	YOK	ZAYIF	ÇOK ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	YOK
	Polisin Genişletilmiş Sosyal Rolü	ZAYIF(N)	ÇOK ZAYIF	YOK	ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	YOK
	Yerel odaklılık	ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	YOK	YOK	YOK	ZAYIF(N)
	Hesapverbilirlik	ÇOK ZAYIF(N)	ZAYIF	ÇOK ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF	YOK

*(N) Negatif ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 33'deki Mesleki Kültür Özellikleri ile Sosyalleşme boyutları arasında TDP anlayışını destekleme derecesi açısından ilişkilerin düzeyi incelendiğinde ise genel olarak negatif yönlü ve çok zayıf veya zayıf olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki Kültür Özelliklerinin halkla iç içe olma boyutu ile Sosyalleşmenin mesleki uyum (mesleki yeterliliği ve değerleri içeren) ($r=0.32$; $p=0.294$) ve insanlarla ilişkiler (arkadaşlık ilişkileri) ($r=-0.03$; $p=0.929$) boyutları arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. TDP yaklaşımını destekleme temelinde, mesleki kültür ve sosyalleşme boyutları arasındaki ilişkinin düzeyini gösterir çizelge Tablo 35'de sunulmuştur.

Tablo 35. TDP Yaklaşımını Destekleme Bakımından, Mesleki Kültür ile Sosyalleşme Boyutları Arasındaki İlişkilerin Düzeyi

Sosyalleşme				
Mesleki Kültür Özellikleri		Mesleki Yetkinlik (Mesleki Yeterliliği ve Değerleri İçeren)	Kişilerarası İlişkiler	Organizasyonel Politikalar
	İlişki Düzeyi			
	Değişime Açıklık	ZAYIF(N)	ZAYIF(N)	ZAYIF(N)
	Mesleki Dayanışma	ÇOK ZAYIF	ÇOK ZAYIF	ÇOK ZAYIF(N)
	Halkla iç içe olma	YOK	YOK	ZAYIF(N)
	Uzlaşma Kültürü	ZAYIF	ZAYIF	ZAYIF(N)

*(N) Negatif ilişkiyi göstermektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, bulgulara dayalı sonuçlara yer verilmiştir. Çalışma sonuçları yapılan diğer çalışmalarla (yurt içi ve yurt dışı araştırmalar) karşılaştırmalı olarak irdelenmiştir. Ayrıca araştırmanın sonuçları dikkate alınarak, polis eğitim kurumlarındaki örgüt kültürünün TDP'nin değer ve prensipleri doğrultusunda şekillenmesine katkı sağlayacak bir model önerisi ile sonraki çalışmalara ve araştırmacılara yön verecek öneriler geliştirilmiştir.

5.1. Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler

TDP, polisin topluma sunduğu hizmetle ilgili olarak yeni bir bakış açısı getirmiş, polisin rolünü yeniden tanımlamıştır. Suça ve suçluya odaklanan, daha çok pasif, inisiyatif almayan, merkezden karar bekleyen polis rolü yerini TDP ile birlikte, suç önlemeye odaklı, toplumsal sorunların çözümünde inisiyatif alan, proaktif hareket eden, problemlerin kaynağına inen, yerel şartları dikkate alan ve toplumu tüm hizmetlerin merkezine koyan bunun neticesinde toplumun genel refahına hizmet etmeyi amaçlayan bir polis rolüne bırakmıştır. Polisin, TDP ile değişen bu yeni rolüne daha mesleğinin başında uyum sağlaması, örgüt kültürünün bir unsuru haline getirmesi ve sosyalleşme süreçlerine dahil etmesi hem gelişimi hem hizmet kalitesi açısından önemli görülmektedir. Bu çalışma en genel bakış açısıyla, polisin bu yeni rolünü bir kültürel özellik olarak ne derece edindiğini ölçmeye odaklanmıştır. Başka bir anlatımla örgüt kültürünün ölçülmesi çalışması olan bu çalışma örgüt kültürünü TDP ilkeleri ve değerleri kriterlerine göre ölçmüştür. Bu ölçüm sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- 1- PMYO'lardaki mevcut örgüt kültürünün TDP anlayışını destekleme düzeyi yüksek ama orta dereceye çok yakın olarak bulunmuştur. Bu sonuç her ne kadar olumsuz bir sonuç olarak görülme de istenilen, olumlu değerlendirilebilecek sonuçtan uzaktır. Polis teşkilatına hizmet edecek yeni polislerin TDP'yi benimseyip, içselleştirmeleri aynı zamanda polis teşkilatında bir kültürel

değişime öncü ve kaynak olabilmeleri için çok daha yüksek düzeylerde kültürel olarak TDP anlayışını desteklemeleri gerekir. İstenilen, PMYO’da eğitim gören polis adaylarının TDP’nin ilke, değer ve davranış kalıplarını en yüksek düzeyde benimseyip, Türk Polis Teşkilatının kültürel değerleri, temel inaçları ve tutumları haline dönüştürmeleridir. Bu noktada algısal bir dönüşüme ihtiyaç duyulmaktadır.

Polis adaylarının kültürel olarak TDP’yi desteklemesi ile ilgili sonuğun istenilenden uzak olmasının en somut nedenlerinden biri olarak, PMYO’larda çalışan hem yöneticilerin hemde öğretim görevlilerinin daha çok geleneksel polis eğitimi almış ve geleneksel polislik meslek kültürünün etkisinde kalarak görev yapmış polislerden oluşması gösterilebilir. Çalışmadaki bulgular bu sonucu destekler niteliktedir. Hem öğretim görevlilerinde hem yöneticilerde çalışmaya katılanların çoğunluğunu yüksek kıdeme sahip bireylerin oluşturması, aynı zamanda TDP’yi kültürel olarak destekleme düzeylerinin öğrencilerden daha düşük olması bu sonuca ulaşmamızı sağlamıştır.

Benzer bir sonuç Chappel ve Kaduce’nin (2010) ABD’nin Florida şehrindeki Yüksekokul (Community Collage) bünyesinde faaliyet gösteren Polis Akademisinin beş sınıfı üzerinde 3 yıl boyunca gözlem ve arşiv inceleme metoduyla yaptığı “Polis Akademisinde Sosyalleşme: Askeri-Bürokratik Organizasyonlarda Öğretimi Anlamlandırma” adlı çalışmasında da elde edilmiştir. TDP’yi ve SECURE adlı problem-çözüm odaklı polislik modelini temele alan “Eğitimde Program Oluşturma Sistemi (CMS)” adlı yeni bir eğitim programını uygulama başlayan Polis Akademisi, polis eğitiminde TDP kültürünü yerleştirerek bir dönüşümü hedeflemiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre TDP’yi temele alan bu dönüşümde en önemli engellerden biri, geleneksel polisliği önceleyen eğitim anlayışını benimsemiş, askeri ve brokratik örgüt yapısını destekleyen, geleneksel polislik anlayışı ile görev yapmış polis eğiticileridir (s.187-214). Çalışmada Polis Akademisi kültürünü en çok etkileyen unsurlardan birinin eğiticilerin meslekte yaşadıkları tecrübelerini hikayeleştirip anlatmaları olarak bulunmuştur. Polis adayları bu hikayeleri formal eğitimin sunduğu meteryallerden ve teorik örneklerden daha etkileyici bulmaktadır. Ancak bu hikayeler polis eğitiminde TDP kültürü yerine polislik mesleğini suçla

mücadele olarak gören geleneksel polislik kültürünü öne çıkarmaktadır. Hikayelerin konusu toplumsal problemleri çözme, toplumla işbirliği geliştirme ve toplumsal düzeni sağlamadan ziyade polisliğin fiziksel yönleri olan suçlu kovalama, araba takibi, uyuşturucu baskını, kapalı alan operasyonlarıdır (Chappel ve Lanza-Kaduce, 2010, s.208). Polis eğitimcilerinin anlattıkları hikayelerin etkisi ile ilgili başka bir sonuç ise Ford'un (2003, s.84-110) "Söylenen ile Anlaşılanın Farkı: Hikayelerin Polis Eğitimindeki Rolü" (Saying One Thing, Meaning Another: The Role Of Parables In Police Training) adlı çalışmasında yer almaktadır. Ford ABD'nin güney doğusundaki 600.000 nüfuslu bir metropole bağlı Bölgesel Polis Akademisi ve Otoyol Devriyesi Polis Akademisinden 89 kişiyle görüşme yöntemi ile gerçekleştirdiği çalışmasında, polis eğitimcilerinin anlattığı bu hikayelerin %83'nün geleneksel polis alt kültürünü (halktan uzaklaşma, biz ve onlar ayrımı, aşırı mesleki dayanışma, mesleğin doğasındaki tehlike ve halka karşı güvensizlik vb.) yansıttığı sonucunu bulmuştur (Ford, 2003, s.100).

Tüm bu sonuçlar göstermektedir ki gerçekten PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP ilke ve değerleri yönünde değişimi isteniyorsa öncelikle öğretim görevlileri ve yöneticilerin TDP konusunda derinlemesine eğitim almaları, TDP'yi bir düşünce sistemi olarak değerlendirip, içselleştirmeleri gerekmektedir. Bu önerimizi destekleyen bir sonuca Chappell'in (2009, s.5-28) "Felsefi Benimsemeye Karşı, Toplum Polisliğini Gerçekten Benimseme: Bir Örnek Olay Çalışması - The Philosophical Versus Actual Adoption of Community Policing: A Case Study" adlı çalışmasında rastlanmaktadır.

ABD'nin Florida eyaletinde orta ölçekli bir polis organizasyonunda çalışan polislerin TDP uygulamalarına karşı algısını, destekleme düzeylerini ve polislerin TDP'yi benimsemesini engelleyen organizasyonel bariyerleri araştıran Chappell (2009), hem polis memurlarının hem yöneticilerin TDP konusunda eğitim almaları gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Birçok polis memuru TDP konusundaki eğitim eksikliğinin TDP'ye uyumu engelleyici bir etkisi olduğunu dile getirmiştir. Hatta polis akademisi eğitiminin polis ile toplum arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkilediğini beyan etmişlerdir. Dolayısıyla polisten TDP uygulamalarında başarı bekleniyorsa hem polis akademisi eğitiminde hem staj

eğitiminde hemde hizmet içi eğitimlerde TDP'ye dair nitelikleri ve becerileri geliştirecek eğitimler verilmelidir. Ayrıca Chappell (2009), Skogan ve Hartnett'in 1997 yılında Şikagoda yaptıkları çalışmadaki *TDP konusunda iyi eğitim almış polislerin iyi bir eğitim almadığını düşünenlere oranla daha olumlu algı ve davranışlara sahip olduğu* sonucunun, kendi çalışmasında ulaştığı sonuca kuvvetli bir referans olduğunu belirtmiştir (Chappell, 2009, s.20).

Polis adaylarının kültürel olarak TDP'yi destekleme düzeyinin istenilenden düşük olmasının ikinci nedeni polis adaylarının seçim süreci ile ilgili olabilir. Ülkemizde, polis seçiminde daha çok fiziki ve psikolojik yeterlilik kriterleri ön planda tutulmakta, adayların TDP'yi destekleyici değer ve tutumlarına sahip olması bir kriter olarak aranmamaktadır. Daha PMYO eğitimine başlamadan, aday öğrencilerin seçiminde, psikolog ve polis yöneticilerinin değişik zamanlarda yapacakları mülakat ve görüşmelerde, demokratik tutum ve eğilimlere sahip olmak, insan haklarına saygıya ve hukukun üstünlüğüne inanmak, en önemli değer olarak insanı görmek, topluma hizmet bilincini öncelemek ve kamu hizmetine girmenin temel amacını özümsemiş olmak gibi özelliklerin aranması, bu özelliklerin varlığının sorgulanması TDP'yi destekleme düzeyi yüksek adayların polis olmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla polis adaylarının seçiminde yukardaki kriterleri temele alan bir seçim sistemi geliştirilmelidir yada mevcut sisteme bu kriterler entegre edilmelidir.

- 2- Araştırmada Polis Meslek Yüksek Okulları arasında TDP anlayışını destekleme düzeyi açısından büyük farklılıklar olmadığı, ortalamalarının *orta düzeye* daha yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuç, PMYO'larda TDP anlayışını destekleme düzeyinin yükseltilmesi için çabalanması gerektiğini, TDP anlayışının benimsetilmesi için planlı etkinliklere ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu planlı etkinliklerden ilki kurumsal ve uygulamalı olarak planlanan TDP eğitimi olabilir. Bu eğitim PMYO müfredatına TDP adı altında bir ders olarak konabileceği gibi modüler bir kurs olarak da planlanabilir. Söz konusu planlı TDP eğitiminde mutlaka polisin tarihsel gelişimi, TDP felsefesi ve teorik altyapısı ile başarılı uygulama örneklerinin incelenmesi konularına yer verilmelidir. Ayrıca bu eğitim kapsamında, halkla ilişkileri artırmak amaçlı

olarak öğrencilerin, topluma hizmet projeleri hazırlamaları ve gerçekleştirmelerine imkan sağlanabilir.

- 3- Çalışma örgüt kültürünü oluşturan üç ana boyut ve bu ana boyutları oluşturan alt boyutlarda sonuçlar içermektedir. Bu boyutlar bir biri ile kıyaslandığında, ana boyutlardan biri olan örgüt kültür öğeleri boyutunun hem öğrenci hem öğretim görevlileri hem de yönetici görüşlerine göre TDP'yi destekleme düzeyi bakımından mesleki kültür ve sosyalleşme boyutlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt kültür öğeleri arasından kültürel olarak TDP'nin en yüksek düzeyde desteklendiği boyutlar Artifaklar-Kültürün Görünen Yüzü- ($\bar{X}$ =4,49) ile TDP'ye Ait Değerler ($\bar{X}$ =4,25)dir. Bu sonuç bize PMYO'lardaki kültürün görünen yüzü olan törenler, konferanslar, seminerler, tiyatro gösterileri, eğlence geceleri, söyleşiler, toplantılar gibi etkinlikler ile okulların değişik yerlerinde bulunan veciz sözler, sloganlar ile sembollerin diğer tüm kültür öğelerinden daha etkileyici olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla PMYO'larda TDP temel ilkelerine uyumlu bir örgüt kültürünün oluşturulmasında bu iki öğeye yani *Artifaklar ile TDP'ye Ait Değerlere* öncelik verilmelidir. Özellikle törenler, konferanslar, seminerler, tiyatro gösterileri, eğlence geceleri, söyleşiler, toplantılar gibi etkinliklerde örgüt üyelerinin düşünce ve algılarını TDP prensipleri-toplumun hizmetçisi olma, toplumla etkili iletişim ve işbirliği, toplumsal problemlerin çözücüsü olma, önleyici polislik ve yerelleşme ile alanda inisiyatif alabilme vb.- yönünde değiştirecek söylemlere, sloganlara ve mesajlara sıklıkla yer verilmelidir. Bunu yaparken de soyut kavramlar yerine somut araçlar ve görsellik öne çıkarılmalıdır. Örneğin okulun ilk günlerinde verilen oryantasyon eğitiminde okul tanıtım toplantısında iyi hazırlanmış bir sinevizyon gösterimi yapılabilir. Bu sinevizyon gösteriminde TDP ilkeleri ile uyumlu örgüt kültürünün temel değer ve inançlarına, bunları somutlaştıran unsurlara yer verilebilir.

“TDP'ye Ait Değerler” öğesini ile ilgili olarak, TDP prensiplerinin pratik bir uygulaması olan ***Vatandaş Polis Akademileri*** projesi (bir çok gelişmiş ülkede uygulanan TDP projesi), PMYO'larda yönetici, öğretim görevlileri ve öğrencilerin katkıları ile gerçekleştirilebilir. Vatandaş Polis Akademisi uygulaması, vatandaşa polislik mesleğinden kısa bir tecrübe yaşatarak, onları

güvenlik konularında daha duyarlı bir hale getirmeyi ve güvenlik güçlerini halka tanıtmayı amaçlayan 'Polisine Yakın Halk' ve 'Halkına Yakın Polis' idealine yaklaşmayı amaçlayan bir program olarak tanımlanabilir (Citizen Police Academies, 2013). Değişik sosyo-ekonomik sınıflardaki vatandaşların PMYO'larda kısa sürelerde belirli bir program dahilinde eğitim görmesi buna da aday öğrencilerin, yöneticilerin ve öğretim görevlilerinin katkı sağlaması TDP anlayışının benimsenmesine önemli katkılar sağlayacaktır. Gerçek hayatın içinden bir uygulama olan Vatandaş Polis Akademileri Projesi teorik olan TDP prensiplerinin pratiğe geçirilmesinde dolayısıyla da PMYO örgüt kültürünün TDP'ye uyumlu hale gelmesine çok önemli bir katkı sağlayacaktır.

- 4- Çalışmada örgüt kültürünü oluşturan 3 ana boyuttan bir olan Mesleki Kültür Özelliklerinin TDP anlayışını destekleme düzeylerine baktığımızda, alt boyutlar olan değişime açıklık, halkla iç içe olma ve mesleki dayanışma boyutlarında TDP anlayışını destekleme düzeyi *orta* olarak bulunmuştur. Bu sonuç hala PMYO örgüt kültüründe geleneksel polisliğin mesleki alt-kültür özellikleri olan muhafazakârlığın, değişime direncin, aşırı mesleki dayanışmanın yani polisin polisten başka dostu yoktur anlayışının ve bunların bir sonucu olarak halktan kopukluğun var olduğunu göstermektedir. Bu sonuç Cerrah'ın (2011, s.60-81) PMYO da öğrenim gören 9019 polis adayı ile yapılan anket sonuçlarına dayanan çalışması ve Çağlar'ın (2000, s.97-104) Türk polisinde sosyalleşme sürecini nasıl oluştuğunu ve hangi kültürel alt sistemlerin var olduğunu incelediği çalışması ile benzerlik göstermektedir. Gerek Çağlar'ın gözlem ve görüşme metotlarının kullanıldığı çalışmasında gerek Cerrah'ın ankete dayanan çalışmasında Türk polisinin mesleki kültürel özellikleri: muhafazakârlık, değişime kapalı olma, mevcudu koruma, şüphecilik ve sonucunda sivillere güvensizlik, topluma “biz ve onlar” diye bakmanın sonucu toplumdan izolasyon ve mesleki dayanışma, bir erkek mesleği olarak görülmesi, otoriter olmanın gerektiği düşüncesi ve mesleği suçla mücadele olarak sınırlama eğilimi olarak sıralanmaktadır. Yukarıdaki iki çalışmadaki sonuçlar her ne kadar bu çalışmadaki sonuçlarla benzerlik gösterse de, Tekiner'in (2009), Adana polisi üzerinde küme analizi metodu ile yaptığı ve kurumsal kültür ve alt kültürleri tanımlamaya çalıştığı, *Türk Polis Teşkilatında Kurumsal Kültür Ve Alt-Kültürler*

Üzerine Bir Araştırma adlı doktora tezindeki sonuçlarla uyuşmamaktadır. Tekiner, çalışmasında, alt kültür türlerinden birisi olan profesyonel kültürün ve onu oluşturan eğilimlerin (profesyonellik, şeffaflık, önlemsellik, hizmet odaklılık ve hiyerarşik yapılanma) TDP değerleriyle örtüştüğünü belirtmektedir. Başka bir ifade ile Türk Polisinin mesleki kültür özellikleri TDP anlayışının gerektirdiği meslek özellikleri ile örtüşmektedir. Bu sonuç, aslında iyi bir eğitim ile, TDP anlayışının yerleşmesinin çok zor olmayacağı düşüncesine de ulaştırmaktadır.

Literatürde sonuçları birbirinden farklı çalışmalara rastlansa da geleneksel polisliğin mesleki alt kültür özellikleri karşısında TDP anlayışının daima gelişime ve değişime açık olmayı, hayat boyu öğrenmeyi, toplumla iç içe ve işbirliği içinde olmayı, toplumsal her türlü problemin kaynağına inerek, şiddet yerine uzlaşma ile çözmeyi öneren meslek kültür özelliklerinin PMYO'lardaki örgüt kültürünün bir unsuru olması isteniyorsa, eğitim modelinin TDP'nin önerdiği mesleki alt-kültür özellikleri dikkate alınarak yeniden tasarlanması gerekmektedir.

- 5- Araştırmanın önemli sonuçlarından bir diğeri de, örgüt kültürünü oluşturan ana boyutlardan sosyalleşmenin, organizasyon politikalarını anlama alt boyutuna ilişkin, TDP anlayışının desteklenmesinin, orta düzeyde ancak diğer tüm boyutlardan oldukça düşük çıkmasıdır. Bu sonuç, PMYO'lardaki örgüt kültürünü etkileyen en önemli unsurlardan biri olan sosyalleşme sürecinde aday öğrencilerin iş ilişkilerinin doğasını ve hangi politikaların temele alındığını tam olarak kavrayamadıklarını göstermektedir. Organizasyonel politikaları anlayamama sonucunun, polis eğitiminin ve eğitim ortamlarının gerçek hayattaki uygulamalardan uzak olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Polis Temel Eğitiminde Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Proje Sonuç Raporu da bu durumu teyit etmektedir (2011, s. 32-33). Bu sorunun çözümü için teknolojinin etkin kullanımı ile PMYO'larda bilgisayar tabanlı, simülasyona ve gerçek senaryolara dayanan akıllı sınıflar veya eğitim ortamları oluşturulabilir, bunun için kaynak ayrılıp, eğitim materyalleri geliştirilebilir, programlar zenginleştirilebilir.

- 6- PMYO'lardaki örgüt kültürünün TDP'yi destekleme düzeyi cinsiyet, sınıf, okul ve statü gibi değişkenler açısından incelendiğinde ise birbirine göre farklılaşan sonuçlara ulaşılmıştır. PMYO'larda TDP'nin kültürel olarak desteklenme düzeyi istatistiksel olarak cinsiyete göre farklılık göstermezken sınıf, okul ve statüye göre farklılık göstermiştir.

Sınıf değişkenine göre 1. Sınıf PMYO öğrencilerinin kültürel olarak TDP'yi destekleme düzeyi 2. Sınıflara göre daha yüksektir. Eğitimde kalma süresi açısından bakıldığında ters bir orantı görülmektedir. 2. sınıf PMYO öğrencilerine göre daha az süre eğitim alan 1.sınıf öğrencilerinin kültürel olarak TDP'yi destekleme düzeyinin daha yüksek olması ilginç bir sonuç olarak görülebilir. Fakat Haarr'ın (2001, s.402) 446 polis adayı ile ABD Phoenix Bölgesel Akademisinde yapmış olduğu araştırmalarda da benzer bir sonuç bulunmuştur. Haarr bu çalışmasında polis eğitim sürecindeki 4 değişik zaman periyodunda polis adaylarının TDP, Problem Çözücü Polislik ve Geleneksel Polisliğe karşı tutum ve inançlarının etkisini ölçmüştür. Polis adaylarına Polis Akademisi eğitimine başladığı ilk gün bir ön test uygulanmış, 16 haftalık ve 666,5 saatlik akademi temel eğitiminden sonra 2. bir test, 12 hafta sonra alan eğitimi bitiminde 3. bir test ve son olarak da 1 yıllık aday memurluk döneminin sonunda 4. test uygulanmıştır. Araştırmanın ana amaçlarından biri temel polis akademisi eğitiminin, polis adaylarının TDP'ye karşı tutum ve algılarını olumlu yönde etkileyip etkilemediğini ortaya koymak olarak belirlenmiştir. Temel eğitimin, alan eğitiminin ve 1 yıllık çalışma ortamının adayların TDP algısı üzerindeki etkisinin ölçümü sonucunda adayların eğitime başladığı gün ile 16 haftalık temel eğitim sonucundaki görüşlerinin önemli derecede olumlu yönde değiştiği görülmüştür. Bu sonuç Temel Polis Akademisi eğitiminin TDP algısı üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır. Fakat 12 haftalık alan eğitiminden sonra Temel Polis Akademisi eğitiminin adayların üzerindeki TDP ve Problem Çözücü Polislik algısı ile ilgili olumlu etkisi kaybolmuştur. Adayların TDP ve Problem Çözücü Polislik felsefe ve stratejilerinin etkililiğine karşı inançlarında azalma olmuştur. Bu olumsuz tutumun 1 yıllık meslekte çalıştıktan sonra daha da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani polis adayları gerçek polislik uygulamaları ile tanıştıklarında TDP'yi destekleme ile ilgili akademide

edindikleri algı ve tutumlar olumsuz yönde değişmektedir (Haar, 2001, s.411-413). Eğitimde kalma süresi arttıkça ve alan eğitimi almaya bağlı olarak TDP'ye desteğin azalması sonucunun bir benzeri çalışmamızda da karşımıza çıkmıştır. 1.sınıf PMYO öğrencileri ile 2.sınıf öğrenciler arasında polis eğitimi açısından en önemli farklılık 2. Sınıf öğrencilerin 1. Sınıfı bitirdikten sonra ara tatilde 30 gün hayatın içindeki gerçek polis birimlerinde staj eğitimi almalarıdır. Söz konusu staj eğitiminde polis adayı öğrenciler gerçek hayatın içindeki polisiye uygulamaları gözlemler ve hatta uygulama fırsatı yakalamaktadırlar. Literatürdeki bir çok araştırmada da (Delice ve Duman, 2012, s.8; Chappell, 2009, s.9,15) vurgulandığı üzere alanda çalışan polislerin TDP'yi gerçek polislik olarak görmemesi, TDP anlayış ve uygulamalarına dair algılarının olumsuz olması 2. Sınıf öğrencilerin bu olumsuz tutum ve iklimden etkilenmiş olabileceklerini göstermektedir. Haar'ın araştırmasında TDP'ye yönelik olumlu algının alan eğitiminden sonra düşmesi sonucu ile araştırmamızda staj eğitimi alan 2. Sınıf öğrencilerin TDP'yi kültürel olarak destekleme düzeyinin azalması sonucu arasında bir benzerlik kurulabilir.

Literatürde bu benzerliği yansıtan diğer önemli araştırma Chan'ın (2003, s.41) Avusturalya New South West Polisi üzerinde yaptığı araştırmadır. 2 yılı aşan bir süreye yayılan araştırma, polis adaylarının sosyalizasyon sürecinin analizinin yapıldığı en kapsamlı araştırmalardan biridir. Yüz yüze görüşme, anket, doğrudan gözlem ve polis raporlarının içerik analizi gibi farklı araştırma metodlarının kullanıldığı araştırmada düzenli zaman aralıklarıyla 150 polis adaylarının görüşleri ölçülmüştür. Polis adaylarının tutumları 2 yıllık polis akademisi eğitimlerinin 4 farklı zaman diliminde (eğitimin ilk haftası, 6 ay sonunda, eğitime başladıktan 18 ay sonra alan eğitimini içine alacak şekilde ve 2 yıllık eğitimin sonunda mezuniyette) ölçmeye tabii tutulmuştur. Polis adaylarının polislik mesleğinin inceliklerini, zor noktalarını nasıl öğrendiklerini; eğitim süreci boyunca polislik algılarının nasıl değişip, geliştiğini; bu iki yıl boyunca polis meslek kültüründen nasıl etkilendiklerini ve uygulanan polislik modellerinin olumlu ve olumsuz etkilerini kabullenme ve reddetme noktasında nasıl bir tutum sergilediklerini; bulmayı amaçlayan araştırmada ulaşılan en önemli sonuçlardan biri, eğitimin başında daha akademi aşamasında polis

adaylarının profesyonelliği ve TDP anlayışını öne çıkaran polisiye uygulamaları ve amaçları benimseme eğiliminde olmalarına rağmen alan eğitimi (FTO) aşamasını da içeren aday öğrencilikten aday memurluğa geçtikten sonra algı, tutum ve değerlerinde büyük bir değişim olmuştur. Topluma ve kendi organizasyonlarına karşı olumsuz bir tutum geliştirmişlerdir (s.206). Zaman geçtikçe polis adaları arasında TDP anlayışına ters olarak toplumdaki her türlü farklılığa karşı olumsuz görüş ve tutumlar gelişmiştir. 6 aylık akademi eğitiminden sonraki 1 yıl süreli alan eğitimini kapsayan bu süredeki tutum değişiminin temelinde, polis adaylarının büyük bir çoğunluğunun akademi eğitiminde edindikleri bilgi ve becerilerin gerçek hayattaki polisiye uygulamalarda işe yaramadığı yani polis eğitiminde “gerçeklikle ilgili bir boşluk” olduğu görüşü yatmaktadır (s.304). Chan’ın (2003) çalışması bu noktada çalışmamıza benzer şekilde alan eğitiminin polis adaylarının TDP’ye karşı tutumları üzerindeki büyük etkisini ortaya koymuştur. Kısaca eğitimde kalma süresi uzamasına rağmen alan eğitimi adayların TDP algı ve tutumunu olumsuz etkilemektedir. Örgütsel sosyalleşmede alan eğitimlerinin çok önemli bir etkisinin olduğunu belirten Chan (2003, s.308) bu eğitimlerin çok iyi planlanması gerektiği vurgulamıştır. Ayrıca bu sonuca dayanarak şu varsayıma ulaşmıştır: Örgütsel sosyalleşme açısından polis alan eğitimi veren polis memurları polis kültürünün negatif unsurunu oluşturmaktadır. Çünkü bu polis memurlarının çoğunluğu polis adayı öğrencilere geleneksel polislik yaklaşımının uygulamalarını nakletmek noktasında çaba sarf etmektedir. Chan’ın (2003) ortaya koyduğu bu varsayımda çalışmamızdaki neden 2. Sınıf PMYO öğrencilerinin 1. Sınıflara göre daha az TDP’yi destekler görüşlere sahip olduğunu noktasındaki açıklamalarımızı destekler niteliktedir.

Meslek öncesi yani polis akademisi eğitimi boyunca polisin sosyalleşme sürecini ele alan çalışmalar arasında araştırmamızdaki sonuçlarla çelişen araştırmalara da rastlanmaktadır. Anderson’ın (2006, s.62) British Columbia Polis Akademisinde (JIBC) 90 polis adayı ile 8 aylık eğitimlerinin ilk haftası ve son haftası (mezuniyet öncesi) olmak üzere 2 farklı zaman diliminde ön ve son test şeklinde gerçekleştirdiği, 6 bölümden oluşan ankete dayanan, polis adaylarının polisiye uygulamalara ve diğer polislerle karşı, polislik mesleğinin doğasında yer

aldığı düşünölen insana olumsuz bakış açısına karşı, gelecekteki kariyer yönlendirmelerine ve polis akademisi eğitim programlarının etkinliğine karşı algı ve tutumlarını ölçüldüğü ayrıca bu algı ve tutumların eğitim süreci boyunca nasıl bir değişim gösterdiğinin incelendiğı çalışmada, araştırmamızdan farklı olarak çoğu polis adayının eğitim sürecindeki tutumlarında, algılarında çok zayıf bir değişim olmuştur. Polis adaylarının çoğunluğu eğitime başlamadan önceki polisiye uygulamalara, polislere ve mesleğın doğasındaki insana olumsuz bakış açısına ait algıları ile eğitim süreci sonundaki algıları benzerlik göstermektedir. Andersonun çalışması ile bu araştırma arasındaki diğeri önemli fark ise polis akademisi eğitimininde elde edilen bilgi ve becerilerin gerçek hayataki polisiye uygulamalarda kullanılamadığıçünkü gerçek polisiye uygulamaların çok farklı ve karmaşık olduğı yönündeki temel varsayıma aittir. Anderson'un çalışmasında polis adaylarının çoğunluğu polis akademisi eğitiminin gelişimlerine katkı sağladığını, özellikle topluma güven, kendine güven, dayanıklılık, açık fikirlilik ve çevrede olup, bitenlerin farklına varma gibikonularda olumlu tutum ve davranış değişimleri yaşadıklarını beyan etmişlerdir. Dolayısıyla Andersonun çalışmasında polis adayları gerçek hayattaki polisiye uygulamaları gözlemledikten sonra da başlangıçtaki olumlu tutumlarında bir değişim olmamıştır (Anderson, 2006, s.125-137).

Tüm bu diğeri araştırma sonuçları ile karşılaştırmalar neticesinde özetle PMYO öğrencilerin 1 aylık gerçek polis çalışma ortamlarında yaptığı stajın, beklenilenin aksine TDP anlayışını destekleme üzerinde olumlu etki yerine olumsuz etkiyaptığı söylenebilir. Bu durum PMYO'lardaki örgüt kültürden farklı olarak alandaki meslekteki kültürel ortamda TDP anlayış ve uygulamalarına gereken önemin verilmediğinin sonucunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, alan eğitimlerinin TDP prensipleri gözününe alınarak yeniden düzenlenmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca polis adayı PMYO öğrencilerinin polisiye uygulamalara karşı algı ve tutumlarını olumsuz etkileyecek öğrenmeleri engelleyici bir alan eğitim programı geliştirilmesi de gerekmektedir.

- 7- PMYO'larda TDP'nin kültürel olarak desteklenme düzeyi statü değişkenine göre yani öğrenci, öğretim görevlileri ve yöneticileri açısından farklılık

göstermektedir. TDP'nin kültürel olarak desteklenmesi açısından öğrenci ile öğretim görevlileri ve öğrenci ile yöneticiler arasında istatistikî olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılırken, öğretim görevlileri ile yöneticiler arasında anlamlı farkın olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, öğrencilerle kıyaslandığında polislik mesleğinin kültürel özelliklerini ve uygulamalarını daha iyi tanınması beklenen, çoğunluğunu mesleki kıdem olarak 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip ama eğitim kurumunda çalışma süresi olarak üç (3) yıl ve daha az kıdeme sahip bireylerin oluşturduğu yöneticiler ve öğretim görevlilerinin, geleneksel polisliğin etkisinde olduğunu göstermektedir. Bu noktada bir öneri olarak, 2007 yılından sonra teşkilattaki TDP uygulamalarını ve yeni kamu hizmeti anlayışının getirdiği hesapverebilirlik, şeffaflaşma ve toplumla birlikte hizmet ilkeleri ve bunların hayata yansımış uygulamalarını gören, aynı zamanda akademik yönü de olan teşkilat mensuplarının polis eğitim kurumlarında görevlendirilmeleri önerisi getirilebilir. Polis eğitim kurumlarında görevlendirilecek yönetici ve öğretim görevlisi statüsündeki personelin seçiminde bir sistem ve mevzuat oluşturularak, bu kriterler açıkça aranmalıdır. Rastgele görevlendirme yerine bir sistem dâhilinde görevlendirme hem polis eğitim politikalarının oluşturulmasına katkı sağlayacak hem de polis eğitiminin en önemli sorunlarından biri olan profesyonel eğitim kadrosunun olmaması problemine çözüm üretecektir.

- 8- Okul değişkeni açısından kültürel olarak PMYO'ların TDP'yi destekleme düzeyleri arasında farklılıklar bulunmuştur. Araştırmanın 27 PMYO'da gerçekleştirildiği, bu okulların ülkemizin farklı şehirlerinde olduğu, öğrencilerinin, polis olan yönetici ve öğretim görevlilerinin çok farklı sosyo-ekonomik ve alt-kültürel gruplardan geldiği, farklı çevresel şartlar etkisi altında olabilecekleri düşünüldüğünde farklılıklarının olması doğal olarak kabul edilebilir. Araştırma bulgularına göre PMYO'lardaki TDP'yi kültürel olarak destekleme noktasındaki farklılık iki ana okul grubu arasında gerçekleşmiştir. Birinci grubu oluşturan Rize, İzmir Bornova, Kırşehir, Kırıkkale, Hatay, Konya Ereğli, Gaziantep, Samsun 19 Mayıs, Aydın ve İzmir Kemal Serhatlı PMYO'ları ikinci gruptaki Yozgat, Trabzon, Balıkesir, Siirt, Malatya, Elazığ Zülfü Açar, Kayseri ve İstanbul Şükrü Balcı PMYO'larından daha yüksek TDP'yi destekleme derecesine sahiptir. Bu iki grup arasındaki farklılık ortalamalara

bakıldığında her ne kadar yüksek olmasa da istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur.

Bu iki ana grup arasındaki farklılığın neden kaynaklanmış olabileceği sorusuna yanıt vermek, çok farklı etkenlerin mevcut olması nedeniyle zor görünmektedir. Dolayısıyla araştırmaya değer ayrı ve orijinal bir konu olarak daha ilerde polis kültürü alanında araştırma yapacak bilim insanlarına bu farklılığın sebeplerini araştırmaları tavsiye edilebilir. Ayrıca kendi arasında dahi homojen olmayan bir çok farklılığı barındıran PMYO'ların kültürel olarak incelenmesiyle, farklılıkların, örgütdeki bireylerin kişisel özelliklerinden mi kaynaklandığı, yoksa örgüt kültürünü şekillendirmede oldukça etkili olan çevresel faktörlerden mi kaynaklandığı, ortaya konulabilir. Yöneticilerin, merkezi otoritenin, hiyerarşik yarı-askeri örgüt yapısının etkileri de araştırma konusu yapılabilir. Bu konuda araştırma yapacak bilim insanları yukarıda sıralanan bireysel, örgütsel ve çevresel faktörleri birleştiren, polis organizasyonundaki kültürel değişimin kaynaklarını içeren bir kültürel değişim model önerisi geliştirebilirler.

- 9- PMYO örgüt kültürü içinde önemli bir unsur olan örgütsel sosyalleşmenin öğrencilerin, öğretim görevlilerinin ve yöneticilerin TDP'ye karşı tutumları üzerindeki etkisi incelendiğinde, sosyalleşmenin boyutları temelinde farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu farklı sonuçları yorumlamadan önce örgütsel sosyalleşme ile kültür arasındaki ilişkinin tam olarak ortaya konulması gerekir. Örgütsel sosyalleşmenin örgüt kültürü ile doğrudan ilgili olduğu bir çok bilim adamı tarafından kabul edilmiş bir olgudur. Örgütsel sosyalleşme ilgili araştırmalardan çıkan sonuca göre sosyalleşme tek boyuttan ziyade çok boyutta ele alınmış bir kavram olarak örgütün yeni üyesinin örgütün değerlerini, amaçlarını ve kendi rolünü öğrendiği bir süreç olduğu kabul edilmektedir. Bu bakış açısından örgütsel sosyalleşmenin aslında bir nevi örgüt kültürünün öğrenildiği, benimsendiği ve içselleştirildiği bir süreç olduğu söylenebilir. Dolayısıyla örgütte sosyalleşme düzeyleri yüksek olan bireylerin örgüt kültürünü oluşturan değer, tutum, inanç ve davranış normlarını kabullenip, desteklediği sonucu çıkarılabilir (Chao ve diğerleri, 1994, s.731; Van Maanen ve Schein, 1979, s.212) Bu çalışmada da bu temel düşünceden hareketle PMYO öğrencilerinin sosyalleşme süreçleri ile PMYO'lardaki örgüt kültürü arasında

nasıl bir ilişki olduğu, bu ilişkinin TDP anlayışını destekleyip, desteklemediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızda üç boyutta sosyalleşme ve PMYO öğrencilerinin kültürel olarak TDP'yi destekleme arasındaki ilişki incelenmiştir. Polislik mesleğinin temel değerlerini, amaçlarını kavrama ve işinin gereklerini yerine getirmeyi içeren Mesleki Yetkinlik boyutunda; öğrencilerin kendi sosyalleşme düzeylerini değerlendirmelerindeki sonuç, öğretim görevlilerinin ve yöneticilerin öğrencilerin sosyalleşme düzeylerini değerlendirmelerindeki sonuçtan daha yüksektir. Bu sonuç *Mesleki Yetkinlik* boyutu için öğrencilerin kendilerini yüksek sosyalleşme düzeyinde gördükleri dolayısıyla TDP'yi kültürel olarak destekleme derecelerinin de yüksek olduğu düşünüldüklerini, ancak öğretim görevlileri ve yöneticilerin öğrencilerin sosyalleşme düzeyini dolayısıyla TDP'yi kültürel olarak destekleme derecesinin orta düzeyde olduğunu düşünüldüklerini göstermektedir. Sosyalleşmenin diğer iki boyutundan biri olan *Kişisel İlişkilerde* öğrencilerin TDP'yi kültürel olarak destekleme düzeylerine ait öğrenci, öğretim görevlileri ve yönetici görüşleri yüksek olarak bulunmuştur. Örgütteki iş ilişkilerinin doğasını ve temel politikaları kavramayı içeren *Organizasyonel Politikalar* boyutunda ise diğer boyutlardan farklı olarak öğrencilerin TDP'yi kültürel olarak destekleme düzeyi hem öğrenci, hem öğretim görevlileri hemde yönetici görüşlerine göre orta ama düşük düzeye çok yakın bulunmuştur. Bu sonuçtan anlaşıldığı üzere öğrenciler sadece sosyalleşmenin kişisel ilişkiler boyutunda TDP'yi kültürel olarak yüksek düzeyde desteklemektedir. Bu sonuç Moon'un (2006, s704-722) 694 Güney Kore polislerinin katılımı ile gerçekleştirdiği polis kültürü içindeki örgütsel sosyalleşmenin polislerin TDP'ye karşı tutumları üzerindeki etkisini ölçtüğü çalışması ile kıyaslandığında bazı noktalarda benzemekte bazı noktalarda ayrılmaktadır. Literatürde örgütsel sosyalleşme ile TDP anlayışı arasındaki ilişkiyi çok boyutlu ele alan, nadir araştırmalardan biri olan bu çalışmada, hangi polis kültürünün içinde sosyalleşildiğinin önemli olduğu, özellikle geleneksel polislik kültürü içinde sosyalleşen polislerin TDP prensipleri ve uygulamalarını kavramada zorlandıkları, bundan dolayıda örgütsel sosyalleşmenin TDP'yi destekleme noktasında engelleyici etkisinin varlığına vurgu yapılmıştır. Yukarda belirtilen

bu çalışmada, örgüt kültürü içinde yüksek düzeyde sosyalleşen polislerin TDP'nin teorik alt yapısı, polislerin insiyatif kullanması, toplumla iyi ilişkiler geliştirme gibi TDP boyutlarında TDP'yi desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada bu çalışmadan farklı olarak sosyalleşmenin dört boyutundan üçünün - kişisel mesleki yeterlilik, organizasyonel politikalar, organizasyonel değerler ve amaçlar- TDP anlayışı üzerinde yüksek düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile kişisel mesleki yeterlilik, organizasyonel politikalar, organizasyonel değerler ve amaçlar olarak adlandırılan sosyalleşme boyutlarında yüksek düzeyde sosyalleşen polis memurları TDP anlayışını diğerlerine göre daha fazla desteklemektedirler. Moon'un araştırması ile araştırmamız arasındaki en önemli fark da tam bu noktada ortaya çıkmaktadır. Moon (2006, s.716) sosyalleşmenin dört boyutundan üçünün TDP üzerinde olumlu etkisi olduğunu söylerken araştırmamızda Moon araştırmasından farklı olarak sadece kişilerler ilişkiler boyutunun TDP anlayışı üzerinde yüksek düzeyde destekleyici etkisi olduğusonucu ortaya çıkmıştır. Diğer boyutların düşük ve ortalama düzeyde TDP anlayışı üzerinde destekleyici etkisi görülmüştür.

5.2. Bir Model Önerisi

Çalışmanın bu safhasında PMYO'lar için TDP'yi temele alan, onu destekleyen bir örgüt modeli önerisi geliştirilmiştir. Bu model önerisi geliştirilirken öncelikle araştırmamızın sonuçları, daha sonra polis teşkilatlarının TDP'yi temele alan bir dönüşüm gerçekleştirmeleri için neleri yapmaları gerektiği noktasındaki literatür dikkate alınmıştır.

Polis organizasyonlarının TDP anlayışını temele alan bir dönüşüm gerçekleştirmeleri, birbirini tamamlayan iki ana bileşende değişime gitmelerine bağlıdır. Bu ana bileşenlerden ilki, organizasyondaki insan kaynakları ile ilgili seçim sistemi, hizmet öncesi ve içi eğitim sistemi, terfi ve ödül sistemi, performans değerlendirme sistemi, disiplin sistemi ile birlikte bilgi ve iletişim sistemini, denetim sistemini, yönetim metod ve uygulamalarını, liderlik stillerini, otorite-yetki ve sorumluluğun dağılım şeklini, hiyerarşi basamaklarını, alt birimlerin işbölümünü ve koordiyasyon mekanizmalarını içine alan *örgüt yapısındaki* değişimdir. İkincisi ise, köklü bir

dönüşüm için en az örgüt yapısı kadar önemli görülen, organizasyondaki bireylerin tutum ve davranışlarını belirlemede temel unsur olan kurallar, değerler ve inaçlar vb. oluşan *örgüt kültüründeki* değişimdir (Conners ve Webster, 2003, s.15; Williams, 2003, s.121,123; Maguire, Shin, Zhao ve Hassell, 2003, s.251,252; Palmiatto, 2000, s.229-233; Peak ve Glensor, 1999, s.128,142).

20.yüzyıl boyunca polis organizasyonlarının yapısı önemli ölçüde değişime uğramıştır.Maguire (1997, s.547) polis teşkilatlarının örgüt yapısındaki bu değişimleri;

- bölgesel bazlı örgütlenme,
- sadece resmi üniformalı polisleri istihdam eden sivil personel istihdam etmeyen bir seçim sistemi,
- yüksek düzeyde merkezileşme ve uzmanlaşma,
- biçimselliğin ve derinlemesine uzun hiyerarji basamaklarının olması,
- merkezi yönetim birimlerinin kalabalık olması,
- hem karmaşık hem birbirinden çok farklı birim sayılarının artması (departmanlaşma)olarak sıralamıştır.

Ancak son 20 yıldır TDP reformcuları polis teşkilatı yöneticilerine yukarıda özellikleri sıralanan örgüt yapılarını ve yönetim uygulamalarını modernleştirmeleri hususunda baskı yapmaktadır. TDP reformcuları polis teşkilatı yöneticilerinden, merkeziyetçilikten uzaklaşmayı yani hem bölgesel hemde yönetsel açıdan yerelleşmeyi, daha az biçimselleşmeyi yani daha esnek, gayri resmi ilişkilerin ve iletişim şekillerinin artmasını, daha az özel birimlerin kurulmasını, dikey hiyerarşi sisteminin derinliğinin azaltılmasını, daha çok sivilleşmeyi yani mesleki uzmanlık gerektiren bazı alanlarda polislerin değilde alan uzmanı sivillerin istihdam edilmesini istemektedirler. TDP'nin kökleşmesi için polis teşkilatlarının bu organizasyonel yeniden yapılanmayı gerçekleştirmesi kesin bir gereklilik olarak görülmektedir (Maguire ve diğerleri, 2003, s.251-252). Çünkü bünyelerinde gerekli yapısal değişimi gerçekleştirmeden TDP programlarını uygulamaya çalışan polis organizasyonları, TDP uygulamalarını destekeyici alt yapıdan yoksun olacaklardır. Dolayısıyla TDP'nin kurumsallaşması noktasında başarı sağlayamayacaklar ve eski geleneksel polisiye uygulamaları devam ettireceklerdir (Maguire, 1997, s.556).

Örgüt teorisyenlerine göre örgüt üyelerinin davranışlarının en önemli belirleyicisi örgüt yapısıdır. Onlara göre üyelerin davranışlarının temelinde örgüt amaç

ve hedeflerine ulaşmak vardır. Örgüt amaç ve hedeflerine ulaşmak için yapılacak görev ve faaliyetleri ise örgütsel yapı belirler. Yani örgüt yapısı ile örgütsel davranış ve örgüt amaçları arasında sıkı bir bağ vardır. Bu bağ, örgütteki yapısal değişimlerin aslında örgütün amaçları doğrultusunda üyelerin davranışları yeniden tanımlamak olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile örgütteki başarılı değişim çabaları üyelerinin davranış kalıplarındaki değişime bağlıdır. Bu noktadan hareketle başarılı şekilde TDP'yi kurumsallaştırmak isteyen polis teşkilatları örgütsel amaçlarını TDP modeli ile uyumlu hale getirmelidirler. Örgüt amaçları TDP modelinin önerdiği yeni davranış ve değerler setine ve vizyona göre yeniden ifade edilmelidir. TDP'nin kalıcı olması, kurumsallaşması polis memurlarının yeni belirlenen amaç ve görevler doğrultusunda davranış değiştirmelerine, bütün polisiye uygulamalarla bu davranışlarını bütünleştirme ve uyumlu hale getirmelerine bağlıdır. TDP'nin amaç ve hedeflerini yerine getirecek örgüt yapısının unsurları ancak bu davranış değişikliğinin gerçekleştirilmesi ile ortaya konabilir (Williams, 2003, s.121; Özdaşlı, 2010, s.99; Özalp, 2012, s.22)

Polis teşkilatlarının TDP modeli temelinde dönüşümünde yani kurumsallaşmasında örgüt yapısının ana unsurlarının neler olduğu ve hangi özellikleri gösterdiği noktasında Maguire ve arkadaşlarının (2003) çalışması, literatürde önemli bir yere sahiptir.

Maguire ve arkadaşlarına (2003, s.253-270) göre TDP, Polis teşkilatlarının örgüt yapısının temellerini oluşturan yedi alanda yeniden yapılanmaya gidilmesini gerektirir. Bunlardan birincisi işlevsel olarak farklı birimlere ayrılma ile ilgilidir. İkincisi ise uzmanlaşmaya dayalı görevsel olarak farklılaşmadır. Yani uzmanlaşma sonucu belirli alanlarda özel eğitim almış çalışanların varolması demektir. Bomba imha uzmanı, terör uzmanı, narkotik uzmanı, trafik uzmanı vb. örnek olarak verilebilir. İşlevsel farklılaşma örgütteki yapılması gereken görevlere ait farklılığı ifade ederken görevsel farklılaşma ise uzmanlaşma alanlarına göre farklılaşmayı ifade eder. 20 yüzyıl boyunca polis organizasyonlarında işlevsel farklılaşma oldukça artmıştır. Bu durumu ülkemiz polis teşkilatında da görmemiz mümkündür. Özellikle 90'lı yıllardan sonra görev alanlarının farklılığına göre bir çok farklı birim kurulmuştur. Çocuk şubesi polisi, narkotik şubesi, kaçakçılıkla mücadele şubesi, siber suçlar şubesi, havaalanı şubesi gibi birçok farklı polis birimi buna örnek olarak verilebilir. Ancak TDP, polis organizasyonlarında daha az işlevsel farklılaşma daha fazla uzmanlaşmaya dayalı farklılaşma olmasını

savunmaktadır. Hatta TDP memurlarının, çok farklı durum ve şartlarda gelişen ve devamlı değişen toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilmeleri için teşkilattaki özel bir birimde çalışma sonucu elde ettikleri bilgi ve yetenekten ziyade standart, genel bir mesleki bilgiye sahip olmalarını istenmektedir. Polis teşkilatlarının yapısını belirleyen üçüncü unsur coğrafik olarak yerleşme (spatial differentiation) ile ilgilidir. Polis organizasyonlarının çoğunluğubir anamekez ve farklı bölgelerde kurulan istasyonlar (karakol-polis merkez amirliği) şeklinde kurulmuştur. Polis organizasyonlarının coğrafik olarak farklı bölgelere yayılması, mini karakollar kurması halkla yakın ilişkileri ve işbirliğini artıracak aynı zamanda yerleşmeye katkı sağlayacağı için TDP tarafından desteklenmektedir. Dördüncü unsur ise dikey hiyerarşik komuta yapısı ile ilgilidir. Örgütler detaylı oluşturulmuş emir-komuta zincirini baz alan dikey hiyerarşik yapılar veya yatay-yassılaştırılmış hiyerarşik yapılar olarak birbirinden ayrılırlar. Örgütlerdeki hiyerarşik basamakların sayısı, bu basamakların yetki ve sorumluluğu, bu basamaklarda çalışanların oranı, en üst ve en alt hiyerarşik basamakta çalışanlar arasındaki farklılıklarhiyerarşik yapının yatay mı dikey mi olduğunu belirler. TDP, polis teşkilatlarında örgütsel iletişimi geliştireceği düşüncesiyle hiyerarjik kademelerin azaldığı, yetki ve sorumluluğun alt kademelere yayıldığı yatay hiyerarjik yapılanmayı desteklemektedir. Geriye kalan üç unsur ise örgüt literatüründe kontrol ve koordinasyon araçları olarak adlandırılan merkezileşme (centralization), formelleşme (biçimselleşme-formalization) ve idari özerkliktir (administrative intensity). Merkezileşme organizasyondaki karar alma mekanizmalarının tek bir yöneticinin veya küçük bir seçilmiş grubun elinde olmasını ifade eder. Hiyerarşik olarak altta çalışan örgüt üyelerine karar alma noktasında özerklik verilmez. TDP, merkezileşmenin zıttı olan merkezileşmeme yada başka bir ifade ile adem-i merkeziyetçiliği (yerinden yönetim) benimser. Organizasyondaki güç ve yetkinin en alt seviyedeki çalışanlar, orta kademe yöneticileri ve üst yöneticiler arasında paylaşımını esas alır. TDP modelinde karar alma yetkisi alt kademelere doğru yayılır. Formelleşme bir organizasyonda işler yürütülürken belirli ilke ve yöntemlerin, düzenlemelerin, standartların ve politikaların izlenmesine yönelik bağlılığı ifade eder. Hangi işlerin, ne zaman, nasıl ve kim tarafından yapılacağı önceden ayrıntılı bir biçimde belirlenmiş ve bunlara uyulması zorunlu hale getirilmiş ise organizasyondaki formelleşme derecesinin yüksek olduğu söylenebilir. Bunun tersine, iş yapma biçimlerinde esneklik olduğu örgütlerde, formelleşme derecesinin düşük

olduğu ortaya çıkar. Polis teşkilatları dış çevresinden kaynaklanan mevzuatlara uyma, prosedür ve emirleri yerine getirme gibi zorunluluklar nedeniyle yüksek düzeyde formalleşmiş organizasyonlardır. Ancak TDP, poliste formalleşmenin azaltılmasını savunmaktadır. Sonuncu unsur olan yönetimin özerkliği ise yönetim anlayışı ile ilgilidir. Her organizasyonda yönetenler ve işi bizzat yapan yönetilenler olmak üzere iki unsur vardır. Yönetim aslında işi bizzat yapan çalışanlar için destekleyici bir fonksiyon ifa eder. Eğer bir organizasyonda yönetim unsuru gerekenden daha etkin, güçlü ve sayıca çoksa brokratik yönetim anlayışının geliştiği düşünülür. Bu anlayış ise TDP açısından sorunlu bir anlayış olarak görülmektedir. TDP, polis organizasyonlarının daha fazla etkin daha az brokratik olmasını, masa başında çalışanlara değil, alanda çalışan polis memurlarına odaklanılması gerektiğini savunmaktadır.

Ayrıca yukardakilere ek olarak TDP, disiplin odaklı yarı askeri yönetim anlayışının değişmesi gerektiğini de savunmaktadır. Yöneticiler, yaratıcı düşüncüyü ve risk almayı gerektiren TDP'nin temel unsurlarından biri olan problem çözüm odaklı polislik anlayışına ve astlarına rehber olma gibi yeni rollerine uyum sağlamalıdır. Katı disiplin anlayışına sahip, otoriter yöneticiler astlarına rehberlik ve liderlik etme konusunda başarısız olacaktırlar. Dolayısıyla ceza odaklı denetim anlayışına sahip, katı disiplini öne çıkaran yarı askeri yönetim yapısı TDP için kabul edilemez (Palmiotto, 2000, s.224).

TDP kural tabanlı, talimatların ve standart prosedürlerin en önemli unsur görüldüğü formalleşmiş örgüt yapılarının ödül ve terfi sistemini de eleştirmektedir. Ödül, terfi ve performans değerlendirme kriterlerinin belirleyicisi sayısal olarak ne kadar çok tutuklama yaptığın, ne kadar çok olayı aydınlattığın veya ne kadar çok kişiyi mahkemeye sevk ettiğin değil, toplum tarafından tanınma ve TDP faaliyetlerine katılım derecesidir. TDP'nin eleştirdiği polis organizasyonlarının yapısı ile ilgili diğer bir konu ise polis eğitimi ile alakalıdır. Polis eğitimi öncelikle hizmet odaklı olmalı yani polisin en genel amacının topluma hizmet etmek olduğu algısı polisler yerleştirilmelidir. Toplumsal problemlere duyarlı olmak ve çözüm üretme noktasında kabiliyetlere sahip olmak, topluma önderlik etme becerilerini geliştirmek polis eğitiminin ana unsurları arasında olmalıdır. Son olarak TDP modelinde polis organizasyonlarının yapısı hesapverebilirliği kolaylaştırıcı şekilde olmalıdır (Williams, 2003, s.122,125-127).

Polis teşkilatlarının TDP modeli temelinde dönüşümünde ikinci ana bileşen olan kültürel değişimde en önemli vazife örgüt lider ve yöneticilerine düşmektedir. Liderler, örgüt kültürünün temel unsurları olan gözlenebilen davranışları, benimsenen değerleri ve temel varsayımları geliştirip, yöneterek örgüt kültürünü değiştirirler. Örgüt kültürünün değişimi, üyelerin belirlenen yeni değerleri, inançları, beklenti ve davranış kalıplarını öğrenildiği bir süreç olarak tanımlandığında sırasıyla aşağıdaki ilkelere uygulamak gerekecektir. Bu ilkeler bir polis organizasyonun kültürel değişiminde de belirleyici unsurlardır.

- Organizasyonlar üyelerinin seçimi, eğitimi ve sosyalleşmeleri için kullanacakları örgüt felsefesini, vizyonunu, misyonunu ve araçlarını açıkça ortaya koymalıdır.
- Çalışma mekanları, iş ortamları ve binalar çalışanlar arasında işbirliği ve iletişimi geliştirecek şekilde tasarlanmalıdır.
- Organizasyonda kullanılan sloganlar, mesleki dil (jargon), kısaltmalar ve söylemler çalışanların fikirlerini paylaşımlarını ve aralarında işbirliği geliştirmelerini cesaretlendirmelidir.
- Lider ve yöneticiler bir eğitici ve rehber olarak örgüt çalışanlarına rol modeli olmalıdır.
- Organizasyondaki ödül ve terfi kriterleri kesin ve net olmalı. Statü sembolleri (hiyerarşik makamların isimleri) belirgin olarak ortaya konmalı.
- Organizasyonda yaşanmış başarı hikayeleri, efsane olmuş kişiler ve olaylar, mitler kutlamalar ve törenlerle öne çıkarılmalı, bütün çalışanlarla paylaşılmalı.
- Organizasyonda liderlerin üzerinde önemle durduğu uygulamalar, uygulamayöntemleri ve sonuçları ölçülmeli sürekli kontrol edilmeli.
- Liderler organizasyonda ve çevresinde meydana gelen önemli olaylara ve kriz durumlarına anında müdahale etmeli, yapılan yanlışları tespit ederek, üyelerin davranışlarının gerisindeki temel varsayımları şekillendirmeli.
- Örgüt yapısı, sıkı kontrol ve otoriteyi baz alan hiyerarjik yapıdan karar alma yetkisinin daha alt hiyerarjik basamaklara dağıtıldığı yatay örgüt yapısına doğru değiştirilmeli.
- Organizasyondaki sistem ve prosedürler (iş yapma usulleri) üyeler arasındaki iletişim ve işbirliğini kuvvetlendirerek, yenileşmeyi, kaliteyi ve etkililiği artıracak şekilde yeniden düzenlenmeli.

- İşe alma, yetiştirme, geliştirme, terfi, işten çıkarma ve emeklilik kriterleri ile örgüt amaçları arasında uyum olmalıdır (Kinicki ve Fugate, 2012, s. 42-44).

Organizasyonların dönüşüm süreci ile ilgili çığır açan bilim adamlarından biri Kotter (2007)'dir. Kotter, TDP içinde geçerli olan sekiz aşamada organizasyonların dönüştüreceğini ileri sürmüştür. Bu aşamalar sırasıyla:

- Değişim için bir zorunluluk olduğu düşüncesinin organizasyona yayılması,
- Organizasyonda değişim için güçlü bir birliktelik ve takım ruhunun oluşturulması,
- Bir vizyon oluşturma ve bu vizyona ulaşabilmek için stratejiler geliştirme,
- Oluşturulan vizyonun her yönünü en ince detaylarına kadar örgüt üyelerine açıklama ve anlatma,
- Üyelerin vizyon doğrultusunda harekete geçmesini engelleyici unsurları ortadan kaldırma,
- Sonuçlarını hemen alabileceğiniz kısa dönemli başarılar planlama, bunları ileriye dönük olarak geliştirme,
- Yenileşme ile gelen ilerlemeyi ve gelişmeyi sürekli kılmak için sağlamlaştırmaya çabalama,
- Bu yeni yaklaşımı kurumsallaştırmadır (Kotter, 2007, s.4).

Kotter'in örgütsel dönüşüm modelini doğrudan doğruya polis teşkilatlarının TDP modelini temelinde dönüşümüne uyarlayan Connors ve Webster (2003, s.14) içine örgüt kültüründeki değişimi de alacak şekilde bu dönüşüm aşama ve basamaklarını şöyle somutlaştırmış ve sıralamıştır:

1. Aşama: Yeni Yaklaşımı Planlanması Ve Geliştirilmesi

Basamak A: TDP'yi destekleyen bir vizyon ve bu vizyonu gerçekleştirecek görevleri belirlemek.

Basamak B: Belirlenen bu vizyon ve misyonun hem örgüt içinde hem dışında yayılmasını sağlamak, herkese anlatmak.

Basamak C: Bu vizyon ve misyonu başarmak için stratejik planlar geliştirmek.

Basamak D: Örgüt içinde ve dışında bir fikir birliği oluşturarak, insanların özellikle medyanın desteğini kazanmak.

2. Aşama: Yeni Yaklaşımı Uygulamak, Yerleşmesini (Kurumsallaşma) Sağlamak

Basamak E: Örgüt üyelerini ve diğer insanları belirlenen vizyon çerçevesinde harekete geçirmek.

- Bunu yaparken TDP için geçerli engelleri belirlemek ve en aza indirmek.
- Risk almayı, alışık olmadık fikir ve uygulamaları desteklemek, cesaretlendirmek.
- Değişimi savunacak ajanlardan oluşan takımlar kurmak. Örneğin TDP birimleri
- Karar alma mekanizmalarını alt hiyerarjik kademelere doğru genişletmek ve merkezileşmeyi önlemek.

Basamak F: Çalışanlarının motivasyonunu artıracak kısa zamanda kazanılacak başarılar için planlama yapmak.

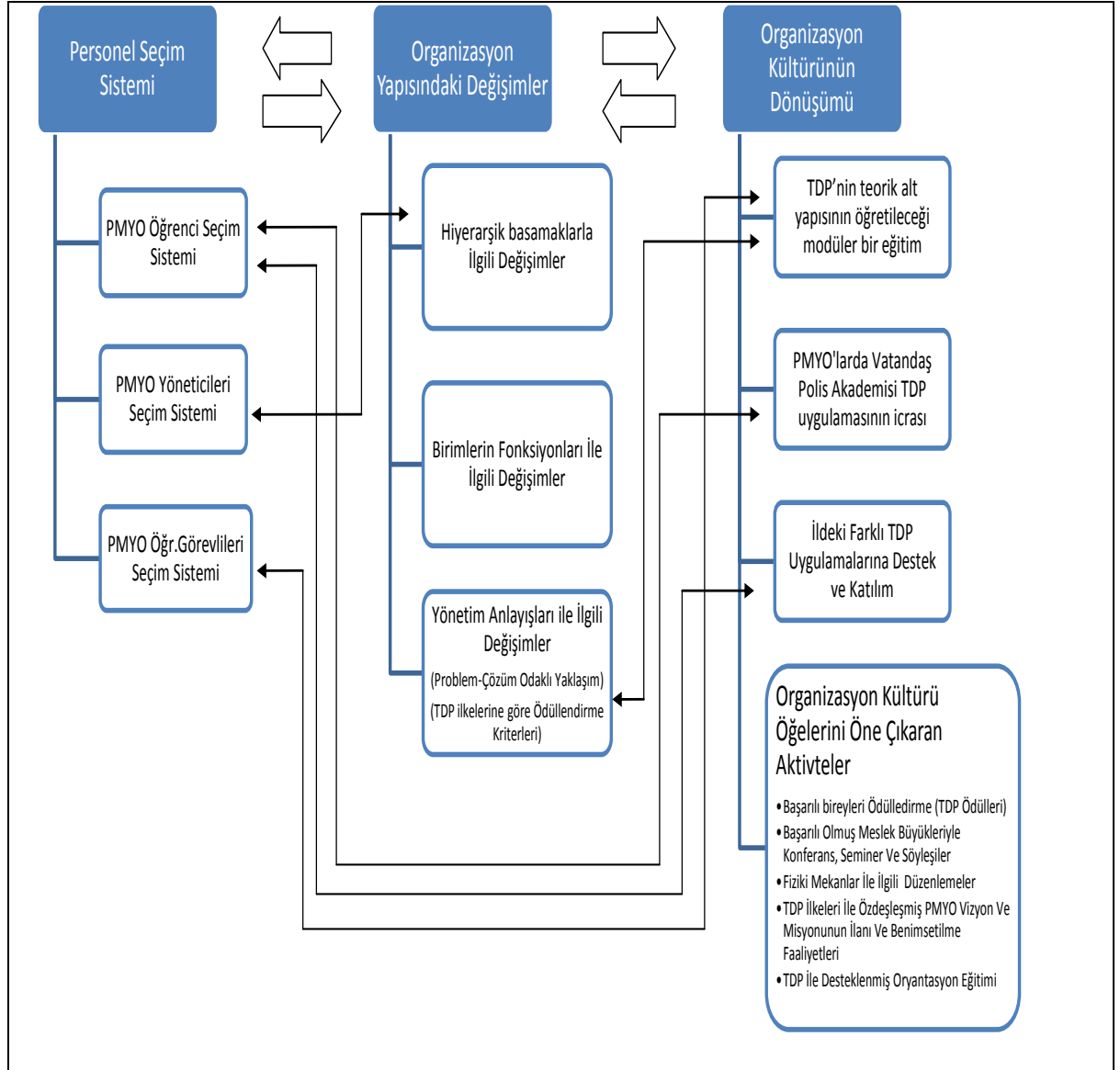
- Problem çözüm odaklı polisliği kullanarak toplumun sorunlarını çözmede başarı elde etmek. Böylece yeni TDP yaklaşımının getirdiği değişimin başarısını göz önüne sermek.
- Örgüt üyelerini TDP’de sergiledikleri her yeni başarıda ödüllendirmek.
- TDP ile ilgili toplumsal farkındalığı, işbirliğini ve desteği artırmaya çalışmak.

Basamak G: Yeni TDP yaklaşımını kurumsallaştırmak.

- Yönetim sistemini, uygulamalarını, politikalarını ve iş yapma yöntemlerini TDP vizyon ve misyonunu destekleyecek şekilde değiştirmek.
- Coğrafi olarak polis birimlerinin yerelleşmesini, devriye sorumluluk bölgeleri sisteminin TDP yaklaşımına göre yeniden yapılandırmak.
- Örgüt yapısını hiyerarjik basamakları azaltarak, yassılaştırmış hiyerarjik yapıya göre yeniden yapılandırmak.
- Organizasyonun insan kaynaklarının seçimi, eğitimi ve terfi sistemlerini TDP yaklaşımı temelinde değiştirmek.

Polis teşkilatlarının TDP yaklaşımını temele alan dönüşümleri hakkında yukarıda sıralanan literatür bilgileri ve bu çalışmada yapılan araştırma sonuçları birleştirilerek PMYO’lar için geliştirilen model önerisinin birbiri ile bağlantılı üç temel saçı ayağı vardır: 1) Personel Seçim Sistemi (öğrenci, yönetici ve öğretim görevlisi seçimi) 2) Örgüt Yapısındaki Değişimler 3) Örgüt Kültürünün Dönüşümü. Şekil 8’de

PMYO’lar için geliştirilen TDP yaklaşımını temele alan dönüşümleri gerçekleştirecek model önerisinin ayrıntılarına yer verilmiştir.



Şekil 8 : PMYO’lar İçin TDP Temelli Model Önerisi

Personel Seçim Sistemi:

- 1) PMYO öğrencilerinin seçimi: Şu anki PMYO öğrenci seçim sistemi 5 aşamalıdır ve adayın PMYO’ya kabulü bir gün gibi kısa bir sürede sonuçlanmaktadır. İlk aşama olan basit doktor muayenesinden geçen aday fiziksel yeterliliği ölçen 1 dakikalık petlanton parkurunu makul zaman diliminde bitirmek zorundadır. Üçüncü aşama maksimum 3-5 dakika süren psikolog gözlemi ve daha önce internet üzerinden doldurulmuş psikolojik test sonuçlarının incelenmesinden

oluşmaktadır. Daha sonra aday polis üst yöneticileri ve öğretim görevlilerinden kurulu bir komisyonun önünde mülakata alınmakta ancak müracaat sayısının çokluğu ve zaman darlığı nedeniyle en fazla 5 dakika içinde adayın polis olup olamayacağına karar verilmektedir. Sınavın 5. aşaması ÖSYM tarafından yapılan yazılı sınavdır ki aslında gereksizdir. Çünkü zaten müracaat şartlarında üniversite giriş sınavından belli bir puan almak şartı vardır. Üniversite giriş sınavından alınan puan sıralaması dikkate alınırsa 2. Bir yazılı sınav yapmaya gerek kalmayacaktır. Model önerimizde ise hali hazırdaki PMYO öğrenci seçim sisteminde şu değişimlerin gerçekleştirilmesi öngörülmektedir.

- Seçim 1 gün gibi kısa bir süre yerine 1 aya kadar uzayabilen daha uzun bir süreye yayılmalı. İçinde profesyonel psikolog, PMYO öğretim görevlileri ve tecrübeli polis yöneticilerinden oluşan bir kurul sadece polis alımlarıyla görevlendirilmeli. Bu kurula bağlı çalışan yeterince uzman personel istihdam edilmeli. Kurul sağlık ve fiziki yeterlilikle ilgili olumlu rapor alan, üniversite giriş sınavında aldığı puanıyla polis olmak için müracaat eden PMYO öğrenci adaylarının geçmişini, öğrenim kariyerini, sosyal çevresini araştırmalı ve raporlaştırmalı. Bunun için bir tanesi aile ortamında olmak üzere adayla minimum iki kez yüz yüze görüşme yapılmalı. Bu görüşmelerde adayların ilerideki meslek yaşamlarında TDP algılarının oluşmasında referans olacak, demokrasi bilinci, evrensel hukuka ve insan haklarına saygı-insana değer verme, kamu hizmetçisi olma noktasındaki tutum ve eğilimleri tespit edilmeye çalışılmalıdır. Değerlendirme sonuçları olumlu, TDP anlayışı ile görev yapma algı ve tutumları yüksek olanlar PMYO'ya kabul edilmelidir. Çünkü araştırmalar meslek öncesi edinilen tutumların ve ön sosyalleşmenin meslek yaşamını etkilediğini göstermektedir.

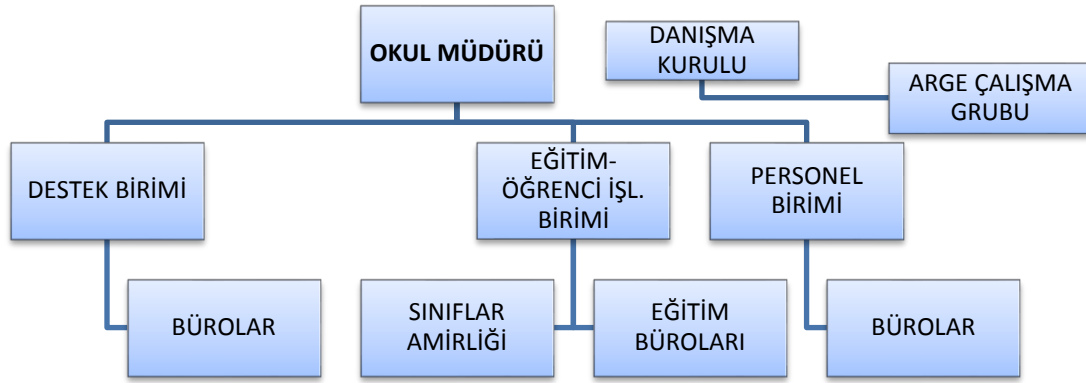
- 2) PMYO öğretim görevlilerinin ve yöneticilerinin seçimi: Şu an uygulanan sistemde PMYO öğretim görevliliği, mesleğin sonuna gelmiş, başka kadroya atanamayan emniyet müdürü rütbesindeki teşkilat mensuplarının geri hizmet olarak istihdam edildiği, çoğunlukla istenmeyen bir kadro niteliğindedir. Ayrıca PMYO'larda akademik kadronun oluşturulamaması, öğretim görevlilerinin çoğunun pedagojik formasyon eğitiminden yoksun olması eğitim kadrosu ile

ilgili sorunlar arasındadır. Eğitim kadrosunun çoğunluğunu oluşturan öğretmen emniyet müdürlerinin klasik polislik anlayışı ile yetişmiş ve görev yapmış olması da TDP anlayışının PMYO öğrencilerine benimsetilmesini ayrıca zorlaştırıcı bir unsurdur. Bu noktada önerimiz; PMYO öğretim görevlileri ve yöneticilerinin Polis Akademisi bünyesinde oluşturulacak uzman bir kurul tarafından meslekte başarılı bir kariyere sahip, özellikle polisin imajına olumlu katkı yapmış, halkla işbirliği ve iletişimi geliştirmede etkin olmuş meslek mensupları arasından seçilmesidir. Profesyonel eğitim kadrosunun oluşturulması adına bu kişilere formasyon eğitimi de verilmelidir. Ayrıca bu kişiler alandaki bilgilerini güncel tutmak adına değişik zaman dönemlerinde geliştirme ve uygulama eğitimlerine tabii tutulmalıdır.

Örgüt Yapısındaki Değişimler

- 1) Hiyerarjik Basamaklarla ilgili Değişim: PMYO'ların örgüt yapısı incelendiğinde hiyerarşik basamakların çokluğu göze çarpmaktadır. Askeri organizasyonların katı disiplin anlayışına dayalı yapılanması örnek alınarak oluşturulmuş bu örgüt yapısında karar alma mekanizmasının ve yönetim politikalarının başındaki kişi olan okul müdürü ile organizasyonun temel amacı olan nitelikli polis yetiştirme hedefinin unsuru öğrenci arasında çok fazla basamak ve mesafe vardır. Müdür yardımcıları, eğitim ve öğrenci işleri şubeleri müdürleri, sınıflar amiri, büro amirleri ve sınıf komiserleri bu hiyerarjik basamakta yer almaktadır. Askeri disiplin ve yönetim anlayışı gereği öğrenciler müracaat ve fikirlerini sıralı hiyerarşik basamakları takip ederek yapmak zorundadır. Dolayısıyla karar vericiler, uygulayıcılar ve üzerinde kararların uygulandığı kişiler arasında iletişim ve işbirliği geliştirme oldukça zordur. Model önerimizde ise hiyerarşi basamaklarının sayısı okul müdürü-eğitim ve öğrenci işlerinden sorumlu bir orta kademe yöneticisi ve sınıf komiseri olmak üzere üçe inmesi öngörülmektedir. Ayrıca eğitim politikalarının ve temel nitelikteki kararların alınmasında okul müdürüne danışmanlık yapacak öğretim görevlileri, yöneticiler ve öğrenci temsilcilerinden oluşacak bir kurulun kurulması kararların etkililiğini, organizasyonda iletişim ve işbirliği geliştirme imkanlarını artıracaktır. Model önerimizde yer alan diğer bir farklılık ise Danıma Kuruluna yardımcı olarak

çalışacak bir Ar-Ge Grubunun kurulmasıdır. Bu Ar-Ge grubu, resmi kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve diğer toplumsal organizasyonlar ile işbirliği geliştirme imkanlarını araştırıp, hem TDP'nin kültürel olarak içselleştirilmesini sağlayacak faaliyetleri hayata geçirecek projeler geliştirecek hem de polis eğitiminin gerçek hayatın içinde uygulamalarla gelişmesine katkı sağlayacaktır. Model önerimizdeki hiyerarşi basamakları Şekil 9'da, günümüzdeki PMYO hiyerarşik basamaklarını gösterir organizasyon şeması ise EK 5'te sunulmuştur.



Şekil 9 : Model Önerisindeki Hiyerarjik Basamaklar (Kuruluş Şeması)

- 2) Birimlerin fonsiyonları ile ilgili değişim: PMYO'ların hizmetlerini yürüttüğü altı (6) ana birimi vardır. Personel, Koruma, İdari Mali İşler, Destek, Eğitim ve Öğrenci İşleri Şube Müdürlükleri olarak sıralanan bu birimler aşırı formelleşmiş bir yapıdadır. Yani katı hiyerarşi sonucu çalışanlarının davranışları ve faaliyetleri belirli yöntemler, iş tanımları, düzenlemeleri ve politikalar ile sınırlandırılmıştır. Çalışanlar çoğu zaman inisiyatif alamadıkları için sorunlar karşısında merkeze danışmak zorunda kalmakta bu da onların yaratıcılıklarını kısıtlamaktadır. Bundan dolayı model önerimizde birim sayısı daha aza indirgenmekte, (Şekil 9'da görüldüğü üzere 3'e) çalışma faaliyetlerinin içeriğinin ayrıntılı olarak tanımlandığı standartlaşma azaltılarak yaratıcı fikirlerin işe koşulması, inisiyatif olarak sorunları çözme yetisinin gelişmesi öne çıkarılmaktadır. Ayrıca parasız yatılı bir okul olan PMYO'ların yatılılık özelliğinin kaldırılması ile okulda hem bu kadar destek

birimi –temizlik ve yemekhane hizmetleri, çevre güvenliğinin sağlanması, mali sorumluluk hizmetleri, barınma, ulaşım vb. görevlerden sorumlu dediğimiz birimlere gerek kalmayacak hemde öğrenciler dışarda halkın arasında yaşayarak, toplumu tanıma ve iletişim becerilerini geliştirme fırsatları bulacaklardır. Aşırı hiyerarşinin önlenerek birim ve alt birimlerin sayısının azaltılması birimler arasında karmaşıklığı azaltacak, işbirliği ve iletişim imkanlarını artıracaktır.

- 3) Yönetim anlayışları ile ilgili değişim: PMYO'lardakiyari askeri, katı hiyerşik ve merkezi yönetim anlayışı sonucu insiyatif geliştirilemeyen, sorunların etkin çözülemediği bir yapı ortaya çıkmıştır. Mali kaynakların ve kararların merkezden alınması da bu sonuca katkı sağlamıştır. Çözüm için model önerimizde, karar alma yetkisinin mümkün olduğunca alt birimlere bırakıldığı, merkezileşmeden uzak, yerleşme ağırlıklı bir yönetim anlayışı geliştirilmesi önerilmektedir. Bunun için PMYO'ların kendi mali kaynaklarını yönetebilecekcekleri, eğitim politikaları hariç diğer idari konularda kendi kararlarını hesapverebilirlik içinde verebilecekleri mevzuat düzenlemelerinin yapılması gerekmektedir. Ayrıca tüm PMYO yöneticilerinin TDP'nin temel ilkelerinden olan Problem Çözüm Odaklı yaklaşımı yönetim anlayışların ile bütünleştirmeleri için eğitim almaları önerilmektedir. Bu eğitim sayesinde yöneticiler sorunların kaynağına inerek çözümler üretebilecektir.

Örgüt Kültürünün Dönüşümü

Bir organizasyonda kültürel dönüşüm yani davranış kurallarının, değerlerin ve bu ikisinin belirleyicisi olan üyelerce farkında olmadan ve sorgulanmadan kabullenilen temel varsayımların değiştirilmesi oldukça zor bir iştir. İyi bir planlama ve yönetim gerektirir. Ayrıca insanın doğası gereği alışılmış düzeni koruma eğilimi ve yeni düzenin getirileri ve götürülerinin olabileceği tehlikesi gibi engellerle karşılaşılabilir. Bu bakış açısıyla model önerimizde PMYO öğrencisinin okula başladığı ilk günden başlayarak planlı bir kültürlenme ve sosyalleşme sürecine tabii tutulması gerektiği ön plana çıkarılmıştır. Bu süreçte PMYO öğrencisinin okula başladığı günkü oryantasyon eğitimden mezun olduğu güne kadarki her aşamada tutumlarını, değerlerini ve inançlarını TDP anlayışı yönünde değiştirmesi sağlanmalıdır.

İlk olarak 15 günlük oryantasyon eğitimde Türk Emniyet Teşkilatının genel amaçları, PMYO'nun özel amaçları, görevleri, gelecek vizyonu, temel davranış kalıpları, mesleki değerler TDP ilkeleri ile bütünleşik bir biçimde öğrencilere izah edilmelidir. Bunu gerçekleştirmek için öğrencilere Teşkilatın ve okulun misyonu ve vizyonunu anlatan yazılı metinler dağıtılabilir. İyi hazırlanmış sinevizyon gösterileri ile istenilen değişimler somutlaştırılabilir. Bu dönemde Türk polisinin en önemli değerleri olan vatandaşın hizmetcisi olduğu bilincini edinmek ve toplumun refahı, mutluluğu için işbirliği içinde çalışmanın kutsal bir vazife olduğunu anlamak, okulun farklı fiziki mekanlarında yer alan anıtlarla, sembollerle, dövizlerle, panolarla gösterilebilir. Dolayısıyla okulun fiziki mekanları bu kriterlere göre planlı bir şekilde tasarlanmalıdır.

Modelimizde TDP'nin kültürel olarak benimsenmesi için getirilen diğer bir öneri, TDP'nin teorik alt yapısının öğretilceği modüler bir eğitim programının geliştirilmesi ve bu programda polisin tarihi gelişimi, halkla etkili iletişim ve sorun çözme, TDP anlayışı ilkeleri, TDP uygulama örnekleri ve sonuçları ders veya konularına yer verilmesidir. Bu modüler eğitim uzman eğitim programcıları tarafından tasarlanmalı ve yine alan uzmanı ve uygulama tecrübesi olan eğiticiler tarafından verilmelidir. Bu modüler eğitimle TDP'nin teorik altyapısını alan PMYO öğrencisi uygulama boyutundaki eksikliği ise model önerimizdeki diğer bir unsur olan Vatandaş Polis Akademisi TDP uygulamasını bizzat okulda uygulayarak giderebilir. PMYO yöneticileri, öğretim görevlileri ve öğrencilerin ortaklaşa çabalarıyla gerçekleştirecek Vatandaş Polis Akademisi TDP uygulaması TDP'nin hayatın içindeki gerçek yüzünü öğrencilere göstererek okuldaki kültürel değişime katkı sağlayabilir. Öğrenciler bu uygulama ile toplumu daha iyi tanıma, etkili iletişim kurma, TDP ilkelerinin gerçek hayattaki karşılığı, topluma hizmet etme bilinci, toplumu kazanmanın sağladığı yararların farkedilmesi gibi konularda kendilerini geliştirip, temel değer ve tutumlarını değiştirebilir. Ayrıca Vatandaş Polis Akademisi gibi bir uygulamanın PMYO'larda gerçekleştirilmesi öğrenci ile birlikte diğer tüm insan unsurlarını toplum temelli kamu hizmeti, insana atfedilen değer konularında motive edecek, hem kendilerine hem topluma saygıları artacaktır.

Modelimizde önemsenen bir diğer unsur, PMYO öğrencilerinin bizzat yaşantıları yoluyla TDP uygulamalarını öğrenmeleri, tutum ve algılarını bu gerçekler üzerine bina etmeleridir. Bunun için okulda örgün eğitim-öğretim devam ederken

haftada en az bir gün her öğrencinin ilindeki TDP uygulamalarında görev alması sağlanmalı, bunun için gerekli planlama, meteryal ve destek okul yönetimi ve yerel polis otoriteleri tarafından sağlanmalıdır. Ayrıca öğrenciden katıldıkları TDP uygulamalarında neler yaptıkları, gözlemleri ve düşüncelerini içeren bir rapor hazırlamaları da istenmelidir.

Gerek okulda uygulanan Vatandaş Polis Akademisi uygulamasında, gerek ildeki katılılan TDP faaliyetlerinde üstün başarı gösteren, katılımı ile bu uygulamaların gelişimine katkıda bulunanlar ödüllendirilmeli, törenler düzenlenerek bu ödüller verilmelidir. Bu sayede PMYO'daki diğer kişilerin teşvik edilmesi sağlanmış olacağı gibi TDP'nin benimsendiği bir kültürel ortamın oluşturulması ivme kazanacaktır.

Araştırmamızın önemli sonuçlarından biri törenler, toplantılar, konferanslar, seminerler ve söyleşiler gibi örgüt kültürünün görünen yüzünü oluşturan faaliyetlerin TDP anlayışını temele alan kültürün yerleşmesinde diğer bir çok unsurdan daha etkili olduğudur. Bu çerçevede yıl boyunca planlanacak bu tür faaliyetler TDP anlayışının ilke ve değerlerini öğrencilerin düşünce dünyasına yerleşmesine katkı sağlayacaktır. Özellikle başarılı olmuş meslek büyükleriyle okulda yapılacak söyleşilerde meslekte başarılı olmanın en önemli unsurunun halkla etkileşim ve işbirliği olduğunun ortaya konması PMYO'lardaki kültürel dönüşüme önemli bir katkı sağlayacaktır.

Model önerimizle ilgili son olarak şu hususu belirtmek gerekmektedir. Örgüt literatüründe organizasyonların kültürel dönüşümlerinde mutlaka çevrede yaşanan sosyo-ekonomik, politik, teknolojik ve bilimsel gelişmelerden etkilendikleri belirtilmektedir. Model önerimizde bu konuya değinilmemiş bir sınırlama getirilmiştir. Araştırmacılara bir tavsiye olarak ileride yapılacak araştırmalarda PMYO'ların TDP tabanlı örgüt kültürüne dönüşümüne etki eden çevresel faktörlerin neler olduğunun; ve bunların nasıl etkilerinin olduğukonuları ele alınıp, farklı modeller geliştirmeleri önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, R. E., Rohe, W. M., Arcury, T. A. (2005). Awareness Of Community-Oriented Policing And Neighborhood Perceptions In Five Small To Midsize Cities, *Journal of Criminal Justice* 33, 43– 54.
- Adler, Nancy J. ve Jelinek M.(1986). Is ‘Organizational Culture’ Culture Bound?. *Human Resource Management*, Cilt 25, Sayı 1,73-90.
- Akşit, H. (2003). Mevcut Kültürün Arzulananına Dönüştürülmesi: Bir Tür Genetik Müdahale. *İnsan Kaynakları Düşünce Platformu (Executive Excellence Dergisinin Ekidir.)*
- Alaç, Ali E. (2011). Türk Polis Teşkilatında Toplum Destekli Polislik Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi, Muhittin Karakaya ve Sebahattin Gültekin (Ed.). *Suçla Mücadelede Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara, Polis Akademisi Yayınları, s.73-87.
- Alaç, Ali E. (2005). *Türkiyede Suçun Önlenmesinde Halkın Katılımı*.Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Alpan, L. ve Palacı, M. (2008). Toplum Destekli Polislik Uygulaması: Zira Örneği. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(3), s.93-122.
- Altuntaş, O. (2010). Toplum Destekli Polislik Ve Türkiye Uygulaması. *İdarenin Sesi*, Sayı:142, s.107-112.
- Alvesson, M. and Sveningsson S. (2008). *Changing Organizational Culture: Cultural Change Work In Progress* (First Edition). Routledge.
- Anderson, Earl L.(2006). *Perceptions, Attitudes and Career Orientations of Recruit Police Officers*. Master Of Arts. Simon Fraser University. Fall 2006.
- Anderson, G.(1990). *Fundamentals of Educational Research*. London et al.: The Farmer Press.
- Antalya Emniyet Müd. <http://tdp.antalya.pol.tr/projelerimiz/komsu-kollama-projesi.html>
- Apan, A. (2004). Toplum Destekli Polislik. *EGM Polis Dergisi*, Yıl:10,Sayı:42, Ekim-Kasım-Aralık, s.13-8, Ankara.
- AREM, TC İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi (AREM) 2008, (http://www.arem.gov.tr/proje/ars_rapor/td_polis.htm, Erişim tarihi: 03.12.2013).
- Arslan, M. Murat (2005-Haziran). *Toplum Destekli Polislik : Bir Taşla Sürüyü Düşürmek*. İstanbul Demokrasi ve Küresel Güvenlik Sempozyumu. 9-11 Haziran. İstanbul. <http://www.belgeler.com/blg/2nta/19-toplum-destekli-polis-ve-hizmet-kalitesi-proje-1> (23 Ocak 2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Asayis.pol.tr, <http://www.tdpkentgucvurul5.asp> , 17.01.2014 tarihinde erişilmiştir.
- Aydın, D. (2012). *Örgütsel İletişim Açısından Örgüt Kültürü ve Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.*
- Aydiner, G. (2004). Toplum Destekli Polislik Anlayışı ve Türk Polis TeşkilatındaUygulanması. *EGM Polis Dergisi*, Yıl:10, Sayı:42, s.11-12, Ekim-Kasım-Aralık, Ankara.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, s.189-217.
- Azmaz, M. (2006). *Alt-Kültürler Açısından Örgüt Kültürü: Polis Alt-Kültürleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Bahar, Halil İ. (2006). *Suç Mağdurları*. Ankara: Adalet Yayınevi.

- Bahar, Halil İ. (2002). Toplum Destekli Polislik (Community Policing) ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. Hasan Hüseyin Çevik ve Turgut Göksu (Ed.), *Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis*, Ankara: Seçkin Yayınları, s. 291-309.
- Baker, Kathlyn A. (2013). Organizational Culture (Ch.11). (<http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/doe/benchmark/ch11.pdf> 23.12.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Barlow, D., and Barlow, M. (2009). *Community Policing in the United States: Social Control through Image Management*. In D. Wisler & I. D. Onwudiwe. (Eds.), *Community Policing: International Patterns and Comparative Perspectives* (pp. 167-188). CRC Press, Taylor and Francis: Boca Raton, Florida.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Başaran, İbrahim E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Gül Yayınevi, Ankara.
- Başaran, İbrahim E. (1982). *Örgütsel Davranış*. 1. Baskı, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No:108, Ankara.
- Başbüyük, O. ve Karakuş, Ö. (2010). Sosyal Düzensizlik Ve Toplum Destekli Güvenlik, *Sosyoloji Araştırma Dergisi*, Cilt:13 Sayı: 2, s.64-97.
- Başbüyük, O. (2008). *Social (Dis)organization and Terror related Crimes in Turkey*. Unpublished Doctoral dissertation, Denton, Texas: University of North Texas.
- Bayley, D. H. (1994). *Police for the future*. New York: Oxford.
- Bayley, David H. and Clifford D. S.(1996). The Future of Policing. *Law & Society Review*, Vol. 30, No. 3, pp. 585-606.
- Berlin, Michael M. (2006). *Imlementing Community Policing: Case Studies Of New Hawen, Conneticut, And Richmond, Virginia*. Unpublished Dissertation, University of Maryland.
- Beşe, E.(2013). *Suç Önleme Modelleri*. Ünite 1, Editör: Filiz Tepecik, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Bilgiç, Veysel K. (2003). *Yeni Kamu Yönetimi ve Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar*, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Birzer, M.L. (2003). The Theory Of Andragogy Applied To Police Training. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 26 No. 1, pp. 29-42.
- Birzer, Michael L., and Tannehill, R. (2001). A More Effective Training Approach for Contemporary Policing. *Police Quarterly*, 4 (2): 233-252.
- Blumenstein, L., Lorie F. and Shayne J. (2012). The link between traditional police sub-culture and police intimate partner violence. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 35 Iss: 1, pp.147 – 164.
- Boers, K. (2003). *Crime, Fear of Crime and the Operation of Crime Control in the Light of Victim Surveys and Other Empirical Studies* (Paper presented at the 22nd Criminological Research Conference. Electronically available at: [http://www.coe.int/t/e/legal_affairs/legal_co-operation/crime_policy/conferences/PCCRC\(2003\)1E-KBoers.pdf](http://www.coe.int/t/e/legal_affairs/legal_co-operation/crime_policy/conferences/PCCRC(2003)1E-KBoers.pdf). Erişim tarihi: 01.01.2013).
- Bohm, Robert M. (1997). *A Perimer on Crime And Delinquency*. USA:Wadsworth Pub.
- Bloisi, W., Cook, Curtis W., Hunsaker, Phillip L. (2003). *Management and Organisational Behaviour*. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Bozkurt, T. (1996). İşletme Kültürü: Kavram Tanımı ve Metodolojik Sorunlar (Editör: Suna Tevrüz). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, s.83-103.

- Böke, K. (2007). *Police culture in Turkey and United States: A comparative study of police culture in the context of Community Policing*. ProQuest Dissertations and Theses; Michigan State University.
- Brogden, M. (1999). *Policing across the world: Community policing as cherry pie*. London: UCL Press.
- Brown, Andrew D. ve Ken Starkey (1994). The Effect of Organizational Culture on Communication and Information. *Journal of Management Studies*, 31(6): pp.807-828.
- Brown, L. P. (1989). Community Policing: A Practical Guide for Police Officials. *Police Chief*, August, pp. 72-82.
- Burke, Jake V. (2010). *Community Oriented Policing : Background And Issues*, Nova Science Publishers, Inc. New York.
- Bürker, H. (2010). Toplum Destekli Polislik Bağlamında Kurumu Değiştirmek Ve Değişimi Organize Etmek . Editör Sözer, Mehmet Alper, (2010), *Toplum Destekli Polislik; Toplum, Suç ve Güvenlik*. Adalet Yayınevi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (13.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. (8. Basım), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Can, V. (1997). *Okul Kültürü ve Yönetim*. Önder Matbaacılık, Ankara.
- Capowich, George.E. and Roelh, Janice A. (1994). Problem-Oriented Policing: Actions and Effectiveness in San Diego. Dennis P. Rosenbaum (Ed.), *The Challenge of Community Policing*. London: SAGE Publications, pp.127-147.
- Carter, D. and Trojanowicz Robert C. (1988). *The Philosophy and Role of Community*. <http://www1.cj.msu.edu/~people/cp/percept.html>, (09.12.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Cassan, D. (2014). Police Socialization and Police Culture in German Police: An international comparative perspective, (05.05.2014 tarihinde erişilmiştir.) http://www.mpicc.de/ww/en/pub/forschung/forschungsarbeit/kriminologie/lea/police_socialization.htm
- Cerrah, İ. (2011). *Demokratik Toplumlarda İç Güvenlik*. Polis Akademisi Yayınları. Ankara.
- Cerrah, İ. (2008), “İç Güvenlik Sektöründe Zihinsel Modernizasyon ve Demokratik Gözetim”, *DCAF-TESEV Güvenlik Çalışmaları Dizisi-4*, Tesev yayınları, İstanbul.
- Cerrah, İ. (1998). Sosyal Yapı ve Polis Alt Kültürü. *21. Yüzyılda Polis, Temel Sorunlar, Çağdaş Yaklaşımlar*. Ankara, EGM Yayınevi, ss.191-225.
- Chan, J. (2003). *Fair Cop: Learning The art of Policing*. Toronto: University of Toronto Press.
- Chan, J. (1999). *Police Culture*. In D. Dixon(Ed.) *A Culture of Corruption*, Hawkins Press, Sydney.
- Chan, J. (1997). *Changing Police Culture: Policing in a Multicultural Society*, Cambridge University Press, Melbourne.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *British Journal of Criminology*, Vol. 36 No. 1, pp. 109-34.

- Chao, George T.; O’Leary-Kelly, Anne M.; Wolf, Samantha; Klein, Howard J. and Gardner, Philip D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730–743.
- Chappell, Allison T. and Kaduce, Lonn L. (2010). Police Academy Socialization: Understanding the Lessons Learned in a Paramilitary-Bureaucratic Organization. *Journal of Contemporary Ethnography* 39 (2): 187-214.
- Chappell, Allison T. (2009). The Philosophical Versus Actual Adoption of Community Policing: A Case Study. *Criminal Justice Review*, 34, 5–24.
- Chappell, Allison T. (2008). Police academy training: comparing across curricula. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 31 No. 1, pp. 36-56.
- Chappell, Allison T. (2005). *Learning in Action: Training The Community Policing Officer*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of Florida.
- Chávez ,Tania Guadalupe G. (2012). *Perspectives On Community Policing: A Social Constructivist And Comparative Analysis*. A thesis of Doctor of Philosophy submitted to the University of Birmingham, UK.
- Cheurprakobkit, S. (2002). Community policing: Training, definitions, and implications. *Policing: An International Journal of Police Science and Management*, 25(4), pp. 709-725.
- Citizen Police Academies (2013). <http://www.policevolunteers.org/pdf/Citizen%20Police%20Academy.pdf> 10.03.2013 tarihinde erişilmiştir.
- Coquilhat, J. (2008). Community policing :an international literature review, Wellington, N.Z. :New Zealand Police. <http://www.police.govt.nz/resources/2008/community-policing-lit-review/elements-of-com-policing.pdf> (02.4.2014 tarihinde erişilmiştir.)
- Colvin, C.A. & A. Goh (2006). Elements Underlying Community Policing: Validation of the Construct. *Police Practice and Research*, 7(1): pp.19–33.
- Community Policing Consortium. (1994). *Understanding Community Policing: A Framework for Action*. Washington, D.C.: Bureau of Justice Assistance. pp. 118-171, Reprinted in Willard M. Oliver, ed. 2000. *Community Policing: Classical Readings*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Connors, E. ve Webster, B. (2003). *Transforming the Law Enforcement Organization to Community Policing, Final Monograph*. Report for U.S. Department of Justice. <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/200610.pdf> (02.01.2014 tarihinde erişilmiştir.)
- COPS (2013). Community Oriented Policing Services (COPS), (<http://www.cops.usdoj.gov/default.asp?item=36>, 30.04.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Coombe, H. (2013) To What Extent Does Police Occupational Culture Impact On The Social And Domestic Lives Of Police Officers? *Plymouth Law and Criminal Justice Review* 1, pp.229-247.
- Cordner, G. (2013). *The Key Elements of Oriented Community Policing*. Regional Community Policing Institute: Colorado. 10.12.2013 tarihinde erişilmiştir. <http://www.ncdsv.org/images/communitypolicingprincipleselements.pdf>
- Cordner, Gary. W. (1997). Community Policing: Elements and Effects. in RG. Dunham and G.P. Alpert (eds) *Critical Issues in Policing*. 3rd edition, pp. 451-468.

- Crank, J. P. (1997). Celebrating agency culture: Engaging a traditional cop's heart in organizational change. In Q. C. Thurman&E. McGarrell (Eds.), *Community policing in a rural setting* (pp. 49-57). Cincinnati, Ohio: Anderson.
- Crime prevention and community policing: A vital partnership, part III. (1996), Washington Crime News Service 2, no 1.
- Çağlar, A. (2000). Türk Polisi'nde Sosyalleşme ve Polis Kültürü. *Polis Bilimleri Dergisi* Cilt:2 (7-8),s.87-110.
- Çevik, Hasan H. (2010). *Kamu Yönetimi; Kavramlar, Sorunlar, Tartışmalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Daft, Richard L. (2000). *Management* (Fifth Edition). The Dryden Press.
- Dantzer, Mark L. (1995). *Understanding Today's Police*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Deal, T. E., Kennedy, A. (1982). *Corporate Cultures*, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Delice, M. ve Duman, A. (2012). Toplum Destekli Polislik Kapsamında Halkın Polis Algısının Ölçülmesi: Erzurum İli Örneği. *Polis Bilimleri Dergisi* Cilt:14 (2), 2012, s.1-31.
- Demir, S. (2008). *Toplum Destekli Polislik Kırşehir Kent Merkezi Örneği*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi: Ankara.
- Demir, S. (2009). Avrupa Güvenlik Mimarisinin Tarihsel Gelişimi Ve Türkiye'nin Bu Güvenlik Mimarisindeki Yeri. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, Sayı: 9. s.9-49
- Demir, C. (2002). *Community Policing Training and Their Roles In Implementing of Community Policing*. Dissertation of Master Science, University of North Texas.
- Demirbaş, T. (2001). *Kriminoloji*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Dempsey, J. and Forst, Linda S. (2011). *Police (intro to policing) (student edition)*. Delmar Cengage Learning, New York.
- Department of Justice U.S., (2004). *Understanding Community Policing*, <http://www.ncjrs.gov/pdffiles/commpp.pdf>, (12.10.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Desroches, Frederick J. (1992). The occupational subculture of the police. In Brian K. Cryderman, Chris N. O'Toole, and Augie Fleras (eds.), *Police, Race and Ethnicity: A Guide for Police Services*. 2nd ed. Toronto, ON:Butterworths.
- Diamond, D. and Weiss, Deirdre M. (2004). *Advancing Community Policing Through Community Governance: A Framework Document*, U.S. Department of Justice, Office of Community Orientated Policing Services. (12.06.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- http://www.cops.usdoj.gov/Publications/e050919202-AdvCommunityPolicing_final.pdf
- Dolan, P. ve Peasgood, T. (2006). Estimating The Economic and Social Costs of The Fear Of Crime, *British Journal Criminol*, 47, pp.121-132.
- Dolu, O. (2010), *Suç Teorileri: Teori, Araştırma ve Uygulamada Kriminoloji*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Dolu, O. ve Uludağ, Ş. (2010). Toplum Destekli Polislik ve Suç Korkusu. M. Alper Sözer (Ed.) *Toplum Destekli Polislik: Toplum, Suç ve Güvenlik*, Ankara: Adalet Yayınları, s. 45-64.
- Dolu, O., Uludağ, Ş. ve Doğutaş, C. (2010). Suç Korkusu: Nedenleri, Sonuçları ve Güvenlik Politikaları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* , 65-1, s.57-81.
- Durğun S. (2006). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel İletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, s.112–132.

- Eck, J. and Maguire, E. (2000). Have Changes in Policing Reduced Violent Crime? An Assessment of the Evidence. In A. Blumstein and J. Wallman (Eds.), *The Crime Drop in America*. New York: Cambridge University Press.
- Eck, J.E. & Spelman, W. (1987). *Newport News Tests Problem-Oriented Policing*. U.S. Department of Justice, National Institute of Justice, Washington DC.
- EGM, Asayış Dairesi Başkanlığı, (2009). *Emniyet Genel Müdürlüğü Toplum Destekli Polislik Hizmet Standardı ve Uygulamaları*. (3. Baskı), Ankara:Başak Matbaacılık.
- EGM, Emniyet Genel Müdürlüğü. (2007). *Problem Çözücüler İçin 60 Küçük Adımda Suç Analizi*. Kitap Çevirisi (John E. Eck and Ronald V. Clarke. Crime Analysis for Problem Solvers in 60 Small Steps, *Community-Oriented Policing Services (COPS)*, Department of Justice USA, 2005), Ankara.
- Ekmekçi, Mehmet K. (2010). *Personel Bakış Açısıyla Toplum Destekli Polislik: Ankara Örneği*. Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi. Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Emeklier, B. (2011). Thomas Hobbes Ve John Locke'un Güvenlik Anlayışlarının Karşılaştırmalı Bir Analizi.*Güvenlik Stratejileri Dergisi*. Sayı: 13. s.99-124.
- Erdoğan, İ. (1997). Eğitimde Değişim Yönetimi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, III, S.2.
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt Kültürü İşletmelerin Başarısındaki En Temel Paradigma*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Farrall, S., Jon Bannister, Jason Ditton and Elizabeth G.(2000). Social Psychology and Fear of Crime. *British Journal Criminol* 40 (3), pp.399-413.
- Feltes, T. (2002). Community-oriented policing in Germany: training and education. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 25, pp. 48-59.
- Ferguson, Kristin M. and Mindel, Charles H. (2007). Modeling Fear of Crime in Dallas Neighborhoods : A Test of Social Capital Theory. *Crime & Delinquency* 53: 322.
- Ferraro, K. (2001). Fear of Crime. David Luckenbill, Dennis Peck (der.) *Encyclopedia of Criminology and Deviant Behaviour*. (pp. 219-222). Philadelphia: Routledge.
- Fielding, N.(2005). Concepts and Theory in Community Policing. *Howard Journal* 44(5): 460—72.
- Fındıklı, R. (2000). Polis Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu. *Polis Bilimleri Dergisi*, C.2, S.5-6, ss.1-16.
- Flynn, Edward A. (2004). Community Policing Is Good Policing, Both Today and Tomorrow. In L. Fridell, & M. A. Wycoff (Eds.), *Community policing: The past, present, and future* (pp. 25-35). Washington, D.C.: The Annie E. Casey Foundation and the Police Executive Research Forum
- Ford, Robert E. (2003). Saying Onr Thing, Meaning Another: The Role Of Parables İn Police Traning. *Police Quarterly*, 6, pp.84-110.
- Frevel, B. (2009).Police Organization and Police Reform in Germany: The Case of North Rhine-Westphalia. *German Policy Studies*, Vol. 5, No. 2, pp.49-89.
- Friedmann, Robert R. (1992). *Community Policing: Comparative Perspectives and Prospects*. New York: St. Martin's Press.
- Frost, S.H., Gillespie, T.W. (1998). Organizations, Culture and Teams: Links Toward Genuine Change. *New Directions Institutional Research*, No: 100, 35.
- Fyfe, James J., Grene Jack R. and Wash William F. (1997). *Police Administration*, Boston:McGraw-Hill.

- Gareth Griffith, (1999), Zero Tolerance Policing, Briefing Paper No:14/99. NSW Parliamentary Library Research Service ([http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/796C90ABE8349FDCA256ECF0008CE11/\\$File/14-99.pdf](http://www.parliament.nsw.gov.au/prod/parlment/publications.nsf/0/796C90ABE8349FDCA256ECF0008CE11/$File/14-99.pdf)., 05.08.2013 tarihinde erişilmiştir).
- Garland, D. (2001). *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Garofalo, J. (1981). The fear of crime: Causes and consequences. *The Journal of Criminal Law and Criminology*, 72(2), pp.839-857.
- Geleri, A. (2002). *Devriye Polisi*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Glenn, R.W., Panitch, B.R., Barnes-Proby, D., Williams, E., Christian, J., Lewis, M.W., Gerwehr, S. and Brannan, D.W. (2003), *Training the 21st Century Police Officer: Redefining Police Professionalism for the Los Angeles Police Department*. RAND Corporation, Santa Monica, CA. (http://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR1745.html 05.11.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Goldstein, H. (1979). Improving Policing: A Problem-Oriented Approach. *Crime and Delinquency*, pp. 236-258.
- Gilchrist, E., Jon B., Jason D. and Stephen F. (1998). Women and the Fear of Crime. *British Journal Criminal*, 38(2), 283-298.
- Goldstein, H. (1987). Toward Community-Oriented Policing: Potential, Basic Requirements and Threshold Questions. *Crime and Delinquency*, vol. 33, pp.6-30.
- Goldstein, H. (1990). *Problem-Oriented Policing*. USA: McGraw-Hill.
- Goldstein, H. (1996). Improving Policing: A Problem Oriented Approach. Robert Reiner (Ed.), *Policing Volume I*. Vermont: Dartmouth Publishing Company, pp.183-205.
- Gökulu, G. (2010). Kent Güvenliği Kentleşme Ve Suç İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 1, s.209-226.
- Grant, H.B., and Terry, K. J. (2005). *Law Enforcement in 21st Century*. Boston: Ally and Bacon.
- Greene, Jack R. and Pelfrey, William V. Jr. (2001). Shifting the Balance of Power Between Police and Community: Responsibility for Crime Control. Roger G. Dunham and Geoffrey P. Alpert (Ed.). *Critical Issues in Policing*. Illinois: Waveland Press inc, pp.435-466.
- Greene, Jack R. (2000). Community Policing in America: Changing the Nature, Structure, and Function of the Police. *Volume 3: Policies, Processes, and Decisions of the Criminal Justice System*. NCJ. https://www.ncjrs.gov/criminal_justice2000/vol_3/03g.pdf (10.12.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Güçlü, T. (2008). *Toplum Odaklı Polislik Ekseninde Türk Polisinin Bm Kosova Misyonuna Katkıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi: Ankara.
- Güçlü, S. (2006). *Türkiye ve Federal Almanya Emniyet Teşkilatları Okullarının Eğitim Programları Açısından Karşılaştırmalı İncelemesi*. Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, Kayseri.
- Gül, Serdar K. (2011). Polis Yönetimi ve Toplum Destekli Polislik. Karakaya, M. ve Gültekin, S. (Ed.) *Suçla Mücadelede Çağdaş Yaklaşımlar*. s.1-21, Polis Akademisi Yayınları, Ankara.

- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Gürsan, E. (2008). *Çokuluslu İşletmelerin Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişime Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Haarr, R. N. (2001). The Making of a Community Policing Officer: The Impact of Basic Training and Occupational Socialization on Police Recruits. *Police Quarterly*, 4 (4), pp.402-433.
- Harcourt, Bernard E. and Ludwig, J. (2006). Broken Windows: New Evidence from New York City and a Five-City Social Experiment. *University of Chicago Law Review*, Vol. 73, pp. 271-320.
- Hess, Karen.M. and Miller Linda S. (2002). *The Police in the Community*. Belmont: Wadsworth Group.
- Hickman, Matthew J., and Reaves Brian A.. (2006). Local Police Departments. Bureau of Justice Statistics, U.S. Department of Justice. NCJ 210118. (21.12.2014 tarihinde erişilmiştir. <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/lpd03.pdf>)
- Hızlı, B. (2010). *Emniyet Teşkilatında Halkla İlişkiler: Toplum Destekli Polislik Ve Medya-Polis İlişkileri Üzerine Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi: Kayseri.
- Hofstede, Geert; Neuijen, Bram; Ohayv, Denise Daval; Sanders, Geert (1990). Measuring Organizational Cultures: a Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35, pp.286-315.
- Hood, C. (1995). The “New Public Management” in the 1980s: Variations on a Theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2/3). pp. 93-109.
- İçli, Tulin ve Burcu, E. (1993). İnfomal Sosyal Kontrolün Sağlanması Ailelerin Gelir ve Eğitim Düzeyinin Önemi: Ankara’da Uygulamalı Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 10, S.1, s.43-56.
- İçişleri.gov.tr (icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?id=5578,17.01.2014)
- Işık, Ayşe N. (2010). *Başarılı Bir İlköğretim Okulunda Örgüt Kültürü: Etnografik Bir Durum Çalışması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Işıklı, Güzide; Ferec-Zade, Ayna ve Taşçı, H. (2014). Türk İşletmelerinde Örgüt Kültürü Ve İnovatif Faaliyetler. *Journal Of Azerbaijani Studies*, s.722-737. (3/03/2014 tarihinde erişilmiştir. [Http://Jhss-Khazar.Org/Wp-Content/Uploads/2010/06/Turk-Isletmelerinde-Orgut-Kulturu-e-Inovatif-Faaliyetler.Pdf](http://Jhss-Khazar.Org/Wp-Content/Uploads/2010/06/Turk-Isletmelerinde-Orgut-Kulturu-e-Inovatif-Faaliyetler.Pdf))
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, Ankara.
- Kappeler, Victor E. and Gaines, Larry K. (2011). *Community Policing: A Contemporary Perspective*. (6th Ed.), Cincinnati, Ohio: Anderson Publishing Company.
- Kara, H. (2004). *Almanya Polis Örgütü’nün Yapısı, İşleyişi ve İşlevleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Karakuş, Ö. Mcgarrell, Edmund F. ve Başbüyük, O. (2010). Fear Of Crime Among Citizens Of Turkey. *Journal Of Criminal Justice*, No: 38. s.174-184.
- Karal, D. (2011). *Korkmadan Öğrenmek: Okul ve Okul Çevresi Güvenliği*. Usak Raporları 11-06, Usak Yayınları: Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 15. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kavgacı, Halil İ. (1997). *Demokratik Polislik*. Ankara, Maset Matbaacılık.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Maliye Dergisi* Sayı:155 Temmuz-Aralık, s.119-143.
- Kelling, George L. and Wilson, James Q. (1982). Broken Windows: The Police And Neighborhood Safety. *Atlantic Monthly*, Mar; 249(3):pp.29-38.
- Kelling, G.L. and Moore, M.H. (1988). *The Evolving Strategy of Policing, Perspectives on Policing*. No. 4, National Institute of Justice, Washington, DC.
- Kingshott, Brian.F., Bailey, Kathleen and Wolfe, Suzanne E. (2004). Police culture, ethics and entitlement theory. *Criminal Justice Studies*, 17, pp.187-202.
- Kinicki, A. and Fugate, M. (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*. 5th edition. Burr Ridge, ILL: Irwin/McGraw-Hill.
- Kızmaz, Z. (2005). Sosyolojik Suç Kuramlarının Suç Olgusunu Açıklama Potansiyelleri Üzerine Bir Değerlendirme. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt : 29 No:2, s.149-174.
- Koçyiğit, M. (2011), *Kamu Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar ve Bu Yaklaşımların Polis Teşkilatına Yansımaları*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi: Ankara.
- Kotter, John P. (2007). Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. *Harvard Business Review*, january 2007.
<http://www.issu.edu/sharedgovernance/planningbudget/documents/LeadingChangeKotter.pdf> 12.12. 2014 tarihinde erişilmiştir.
- Kratcoski, P.C. and Noonan, S.B. (1995). An assessment of police officers' acceptance of community policing. in Kratcoski, P.C. and Dukes, D. (Eds). *Issues in Community Policing*. Anderson Publishing, Cincinnati, OH, pp.169-85.
- Kreitner, R. and Kinicki A. (2004). *Organizational Behavior* (Sixth Edition). New York: The Mc Graw-Hill.
- Kumar, T. K. Vinod. (2012). Impact of Community Policing on Public Satisfaction and Perception of Police: Findings From India.*International Criminal Justice Review* 22: 397-415
- Kuyaksil, A. (2006). Bir Halkla İlişkiler Uygulaması Olarak Toplum Destekli Polislik Modeli. *II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu* 27-28 Nisan, Kocaeli Üniversitesi, s.167-178. http://if.kocaeli.edu.tr/hitsempozyum2006/kitap/15-ali_kuyaksil_y.pdf
- Leblebici, Doğan Nadi ve Karasoy, A. (2009). Örgüt Kültürünün Algılanan Hizmet Kalitesine Etkisi: Kamu Ve Özel Öğrenci Yurtlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (1), s.279- 301.
- Lewis, Scott; Helen Rosenberg and Sigler, Robert T. (1999). Acceptance Of Community Policing Among Police Officers And Police Administrators. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 22 No. 4, , pp. 567-588.
- Lewis, D. (1998). How useful a concept is organizational culture?*Strategic Change, Volume 7, Issue 5*, 251-260.
- Loftus, B. (2010). Police Occupational Culture: Classic Themes, Altered Times. *Policing & Society*, 20(1), pp.1-20.
- Lilly, D. (1999). *Police officer occupational socialization and attitudes towards the police role as it relates to community policing*. Masters thesis, Memorial University of Newfoundland.

- Lurigio, Arthur J. and Dennis, Rosenbaum P. (1997). Community Policing: Major Issues and Unanswered Questions. Mark L. Dantzker (Ed.). *Contemporary Policing*. Woburn, s.195-217.
- Machavariani, S. (2010). Organizational Culture and the Necessity of its Influence in Georgia, on Formation Efficient Governmental Structures. *Materials of Annual Conference*. Tbilisi State Institute of Economic Relations, Tbilisi, pp. 27-32.
- Manning, Peter K. (1995). The police occupational culture in Anglo-American societies. In W. Bailey (Ed.), *The encyclopedia of police science* (pp. 472– 475). Garland Publishing, New York.
- Maguire, E. R. (1997). Structural change in large municipal police organizations during the community policing era. *Justice Quarterly*, 14: 547–576.
- Maguire, Edward R. and Mastrofski, Stephen D. (2000). Patterns Of Community Policing In The United States. *Police Quarterly* Vol. 3 No. 1, pp.4–45.
- Maquire, E. and Wells, W. (2009). Implementing Community Policing: Lessons From 12 Agencies, COPS office. (12.12.2013 tarihinde erişilmiştir.)
<http://www.cops.usdoj.gov/files/RIC/Publications/e080925236-ImpCP-Lessons.pdf>
- Maguire, E.R., Shin, Y, Zhao, J., and Hassell, K.D. (2003). Structural change in large police agencies during the 1990s. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 26(2): 251-275.
- Maguire, E.R. ve Wells, W. (2002). Community policing as communication reform. In H. Giles (Ed.). *Law enforcement, communication, and the community* (pp. 33-66). John Benjamins Publishers.
- Marin, I. (2013). *Community Policing in Berlin*. (12.01.20013 tarihinde erişilmiştir.)
http://www.incore.ulst.ac.uk/pdfs/wp_BerlinBackgroundPaperCAPT.pdf
- Marshall J. (2008). *Zero Tolerance Policing*. (05.08.2013 tarihinde erişilmiştir.)
http://www.ocsar.sa.gov.au/docs/information_bulletins/IB9.pdf
- Mastrofski, S. (2006). “Community Policing: A Skeptical View.” In *Police Innovation: Contrasting Perspectives*, edited by David L. Weisburd and Anthony A. Braga. New York: Cambridge University Press.
- Mayhall, Pamela D., Thomas Barker, and Ronald D. Hunter. (1995). *Police Community Relations—and the Administration of Justice*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- McDonald, Phyllis; Gaffigan, Stefan and Greenberg, S. (1997). Police integrity: Definition and historical significance. In: Gaffigan, S., McDonald, P. (Eds.). *Police Integrity: Public service with honor*. Washington, D.C., U.S. Department of justice, National Institute of Justice.
- McEwen, T. (1997). *Community Policing Training Survey: Draft Report*. Unpublished Manuscript, Institute of Law and Justice, Alexandria, VA.
- Memduhoğlu, Hasan B. (2008). Örgütsel Sosyalleşme ve Türk Eğitim Sisteminde Örgütsel Sosyalleşme Süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:V, Sayı:II, 137-153.
- Minibaş, J. ve Erkmen, T. (2008). *Yönetim, İletişim, Kültür*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Moon, B. (2006). The influence of organizational socialization on police officers' acceptance of community policing. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 29 Iss: 4, pp.704 - 722
- Morabito, Melissa S. (2010). Understanding Community Policing as an Innovation: Patterns of Adoption. *Crime & Delinquency* 56: pp.564-587.

- Nickels, Ernest L. and Verma, A. (2008). Dimensions of police culture: a study in Canada, India, and Japan. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 31 No. 2, pp.186-209.
- NLA, National Library Archieve (2008). Zero Tolerance Policing (<http://pandora.nla.gov.au/pan/25328/20020708-0000/www.lawlink.nsw.gov.au/zero+tolerence.pdf>. 10.09.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Oliva, Janet R. and Compton, Michael T. (2010). What do police officers value in the classroom?: A qualitative study of the classroom social environment in law enforcement education. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 33 Iss: 2, pp.321 – 338.
- Oliver, Willard.M. (2001). *Community Oriented Policing A Systematic Approach to Policing*. Prentice Hall: New Jersey.
- Oliver, W.M. (2000). *Community Policing: Classical Reading*. Prentice Hall Inc.,New Jersey.
- Oliver, W. M. (1992).Community Policing Defined. *Law and Order*, 40(8) pp.46-58.
- O'Neill, M., Monique, M. and Singh, A. (2007). Police Occupational Culture: New Debates and Directions. *Sociology of Crime, Law & Deviance* v. 8, JAI Press Elsevier Lt., Oxford UK.
- Ouchi, W.G. (1987). *Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?*, (çev.) Y. Güneri, İlgı Yayıncılık, İstanbul.
- Ömeroğlu, Ö. (2012). Suç Korkusu, Cezanın Caydırıcılığı ve Küçük Suçlar. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XVI*, Sayı. 4, s.329-370.
- Özkalp, Enver ve Kirel Ayşe Ç. (1998). *Örgütsel Davranış* (3. Baskı). Eskişehir: AÜ Yay. No: 923.
- Özalp, İ.(2012). *Yönetim ve Organizasyon-I*. Editör: Celil Koparal, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2564. Eskişehir.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*. Kaan Kitapevi. Eskişehir.
- Özdaşlı, K. (2010). İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 14, S:1
- Özdevecioğlu, M. ve Çelik, C. (2009). Örgüt Kültürü Tipleri İtibariyle Bireylerin Algıladıkları Mağduriyet Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1):s.95-112.
- Özmen, F. (2001). Demokratik Toplumda Suçu Önleme Yaklaşımları: Toplum Yönelimli Polislik. *21. yy. Polis Eğitimi Sempozyumul*, 25-27 Ekim, Bildiriler Kitabı. Ankara.
- Pain, R. (2000). Place, Social Relations and the Fear of Crime: A Review. *Progres in Human Geography*, 24(3), pp.365-388.
- Palacı, M. (2008). *Toplum Destekli Polislik Uygulaması Öncülleri ve Sonuçları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Pallant, J. (2011). *SPSS SURVIVAL MANUAL:A step by step guide to data analysis using SPSS*. 4th edition, Allen & Unwin, Crows Nest NSW, Australia.
- Palmiotto, Michael J. (2000). *Community Policing:A Policing Strategy for The 21st Centur*. Aspen Publisher, Gaitherburg, Maryland.
- Palmiotto, Michael J., Birzer, Michael L. and Unnithan, N. P. (2000). Training in community policing: a suggested curriculum. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 23 No. 1, pp. 8-21.

- Paoline, Eugene Anthony, III (2004), "Shedding light on police culture: an examination of officers' occupational attitudes", *Police Quarterly*, Vol. 7 No. 2, pp. 205-36.
- Paoline, Eugene Anthony, III (2003), Taking stock: Toward a richer understanding of police culture, *Journal of Criminal Justice* 31(3): 199–214.
- Paoline, Eugene Anthony, III (2000). Attitudes of police: Implications for police culture. *ProQuest Dissertations and Theses*; State University of New York, Albany.
- Parlak, B. ve Sobacı, Z. (2005). *Kuram ve Uygulamada Kamu Yönetimi*. Alfa Aktüel, İstanbul.
- Peak K & Glensor R. (1999). *Community policing & problem solving: strategies & practices*. 2. Edn, Prentice Hall, New Jersey.
- Peak, Kenneth.J. (2003). *Policing America*. New Jersey: Prentice Hall,.
- Paterson, Craig and Pollock, E. (2011). *Policing and Criminology*. Learning Matters Ltd. Exeter, Devon.
- Peters, T. J. and Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York: Harper & Row.
- Pettigrew Andrew M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Aministrative Science Quartely*, 24 (4), 570-581.
- Police Courses. (2013). <http://www.policecourses.com/Courses-Directory/> (15.11.2013 tarihinde erişilmiştir).
- Police Command and Staff Academy (2013). www.pfa.nrw.de (12.07.2013 tarihinde erişilmiştir).
- Polis Temel Eğitimde Sorunlar ve Çözüm Önerileri Projesi Sonuç Raporu. (2011). Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Eğitimi Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Popcenter.org. (2003). <http://www.popcenter.org/about-what-is-POP.htm>, 27.01.2013 tarihinde erişilmiştir.)
- Prenzler, T. (1997). Is There a Police Culture. *Australian Journal of Public Administration*, December, pp. 47-56.
- Rashid, Md Zabid A., Murali, Samsivan and Azmawani A. R. (2003). The Influence of Organizational Culture on Attitudes Toward Organizational Change. *The Leadership & Organization Development Journal*, Volume: 25, No: 2, p. 161-179.
- Reiner, R. (2010). *The Politics of the Police*. 4th edn. Oxford: Oxford University Press.
- Reiner, R. (1992). *The Politics of Police*. Second Edition, University of Toronto Press, Toronto.
- Reitzel, J.D., Leeper Piquero, N., &Piquero, A.R. (2005). Problem-Oriented policing. InR. G. Dunham&G. P. Alpert (Eds.). *Critical issues in policing* (5th ed.;pp. 419-431). Prospect Heights, IL: Waveland Press.
- Reuss-Ianni, E. (1983). *Two Cultures of Policing: Street Cops and Management Cops*. Transaction Books, New Brunswick, NJ.
- Robbins, Stepnen P., (1994) *Örgütsel Davranışın Temelleri* (Çev: Sevgi Ayşe Öztürk). ETAMA Basım yayım, Eskişehir.
- Rosenbaum, Dennis P. (2000). The Changing Role of The Police, Assessing The Current Transition to Community Policing. Ronald W.Glensor; Mark E.Correia and Kenneth J.Peak (Ed.). *Policing Communities*. Los Angeles: Rexbury Company,pp.46-63.

- Rosenbaum, Dennis P. and Lurigio, Arthur J. (1994). An Inside Look at Community Policing Reform: Definitions, Organizational Changes, and Evaluation Findings. *Crime & Delinquency* 40: Sage Publication, pp.299-314.
- Rosenberg, H., Sigler, Robert T. and Lewis, S. (2008). Police officers attitudes towards Policing: A case study of the Racine Wisconsin Police Department. *Police Practice and Research: An International Journal*, 9 (4), 291- 305.
- Rowe, M. (2008). The Police Culture (Chapter 4) in *Introduction to Policing*. London: Sage Publication, pp. 97-124.
- Ruçlar, K. (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki-Sakarya Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ryan, Cheryl M. (2006). *Dry your eyes, princess”: an analysis of gender- and “Other”-based discourses in police organisations*. Presented AARE Annual Conference, Adelaide.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Düz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Yayınları, Bursa.
- Sarıgüzel, M. (2013). *Kamu Hizmetlerinde Kalite Anlayışı Çerçevesinde Toplum Destekli Polislik ve Sivas Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi: Sivas.
- Savannah Police Department, (1994). *Community Policing and Problem Solving Workshop: Participants’ handbook*. Washington, DC: National Institute of Justice.
- Scheider, Matthew C., Chapman, R., Schapiro, A. (2009). Towards the unification of policing innovations under community policing. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 32 Iss: 4, pp.694 – 718
- Scheider, M. C., Rowell, T., Bezdikian, V. (2003). The Impact of Citizen Perception of Community Policing on Fear of Crime. *Police Quarterly*, Vol: 4, No: 6, pp: 363-386.
- Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4. Edition, Jossey-Bass Publishers.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*, 3. Edition, Jossey-Bass Publishers.
- Scott, M. S. (2000). *Problem Oriented Policing: Reflections on the First 20 years*. Washington D.C.:U.S. Department of Justice, Office of Community Oriented Policing Services, pp.1-189.
- Schwartz, H. ve Stanley M. D. (1981). Matching Corporate Culture and Business Strategy. *Organizational Dynamics*, 10(1): pp.30-48.
- Selçuk, Y. (2008), *Yeni Kamu Yönetimi Sürecinde Polis Yönetimi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi: Ankara.
- Sevinç, A. (2013), *Terörle Mücadelede Toplum Destekli Polislik Uygulamalarının Yeri: Tdp Faaliyeti Yürüten Polislerin Algısı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Polis Akademisi: Ankara.
- Seyhan, K. (2005). İngiltere ve Türkiye’de kolluğun suçun önlenmesi konusundaki yetki ve uygulamaları. *Polis Dergisi*, 43: s.174-188.
- Seyhan, K. (2002). *Polislik Ve Suçun Önlenmesi, (Türkiye’de Devlet, Toplum Ve Polis)*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Shaftoe, H. (2004). *Crime prevention: Facts, fallacies and the future*. Basingstoke: Palgrave.
- Shaw, T. (1992). The evolution of police training. *FBI Law Enforcement Bulletin*, January, Vol. 61, No. 1, p. 3.

- Shipton, B. (2009). Problem-based learning: does it provide appropriate levels of guidance and flexibility for use in police recruit education? *Journal of Learning Design*, Vol. 3 No. 1, pp. 57-67.
- Sklansky, David A. (2007). Seeing blue: Police reform, occupational culture, and cognitive burn-in. In: O'Neil M, Marks M and Singh AM (eds.). *Police Occupational Culture: New Debates and Directions*. Amsterdam: Elsevier JAI, pp.19-45.
- Skolnick, J.H. & Bayley, D.H. (1988). Theme and Variation in Community Policing. M. Tonry & N. Morris (eds.). *Crime and Justice. AR eview of Research*. vol. 10, University of Chicago Press, USA.
- Skogan, Wesley G. (2007). Chigago Community Policing. In Jack R. Greene (Eds.). *The Encyclopedia of Police Science*. 3rd. Ed., New York: Routledge.
- Skogan, Wesley G. (2007b). Impact of Victimization on Fear, <http://www.skogan.org/FearAbst3.html> (20.03.2014 tarihinde erişilmiştir).
- Skogan, Wesley G. (2006). Advocate The Promises of Community Policing. David Weisburd and Anthony A. Braga (Eds.). *Police Innovations: Contrasting Perspectives New York and Cambridge*. Cambridge University Press, pp.27-44.
- Skogan, Wesley G. (2005). Community Policing. Larry E. Sullivan, Marie Simonetti Rosen(Eds.). *Encyclopedia of Law Enforcement, Vol. 1: State and Local*. Sage Publications, pp. 74-78.
- Skogan, W. (2004). Impediments to community policing. In Fridell, L. and M. Wycoff (Eds.), *The Future of Community Policing* (pp. 159-167). Washington: Police Executive Research Council.
- Skogan, Wesley G. and Hartnett Susan M. (1997). *Community Policing, Chicago Style*. Oxford University Press, New York.
- Skogan, W. (1994) "The Impact of Community Policing on Neighbourhood Residents: A Cross-Site Analysis" in D. Rosenbaum (ed) *The Challenge of Community Policing: Testing the Premises* Thousand Oaks: Sage
- Solak, C. (2010). *Avrupa Birliği Sürecinde Geçmişten Günümüze Emniyet Örgütü ve Toplum Destekli Polislik Anlayışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Somerville, P. (2009) Understanding community policing. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 32 Iss: 2, pp.261 – 277.
- Sözer, M. A. (2011). Polis Memurlarının Algılamalarıyla İlgili Bir Alan Çalışması: Sokak Bürokratlarının Gözüyle Toplum Destekli Polislik. Ed. Muhittin Karakaya ve Sebahattin Gültekin. *Suçla Mücadelede Çağdaş Yaklaşımlar: Toplum Destekli Polislik Teori ve Uygulamaları*, s.101-124, Polis Akademisi Yayınları, Ankara.
- Sözer, M. A. (2010). *Toplum Destekli Polislik; Toplum, Suç ve Güvenlik*. Adalet Yayınevi. Ankara.
- Sözer, M. A. ve Köksal, T. (2010). Toplum Destekli Polislik ve Suç. M. Alper Sözer (Ed.). *Toplum Destekli Polislik: Toplum, Suç ve Güvenlik*. Ankara: Adalet Yayınları, s.21-44.
- Sözer, M. A. ve Ekici, N. (2010). Toplum Destekli Polisliğin Teorik Altyapısı ve Kavramsal Çerçevesi. M. Alper Sözer (Ed.), *Toplum Destekli Polislik: Toplum, Suç ve Güvenlik*. Ankara: Adalet Yayınları, s.3-20.
- Sözer, M. A. ve Ferzan, H. İ. (2010). Toplum Destekli Polisliğin Dört Ana Hedefi Perspektifinden Son Bir Değerlendirme. M. Alper Sözer (Ed.), *Toplum Destekli Polislik: Toplum, Suç ve Güvenlik*. Ankara: Adalet Yayınları, s.255-262.

- Sözer, M. A.(2009). *Community Policing & Crime*. TX, ABD, LFB Scholarly Publishing.
- Sparrow, Malcolm.K. (2000). Implementing Community Policing. Willard M.Oliver (Ed.), *Community Policing Classical Readings*. New Jersey: Pretice Hall, ss.172-184.
- Steverson, Leonard A. (2008). *Policing in America: a reference handbook*. ABC-CLIO, Inc., California.
- Sullivan, Larry E. and Rosen M.(2005). Community Policing. *Encyclopedia of Law Enforcement, Volume 1*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 74-78.
- Sullivan, B. (2004). Police Supervision in the 21st Century: Can Traditional Work Standards and the Contemporary Employee Coexist? *Police Chief* 71(10), pp. 99-104.
- http://www.policechiefmagazine.org/magazine/index.cfm?fuseaction=display_arch&article_id=1391&issue_id=102004 01.09.2014 tarihinde erişilmiştir.
- Swanson, Charles R., Territo, Leonard and Taylor Robert W. (2001). *Police Administration, Srtuctures, Processes and Behaviour*. Prentice Hall: New Jersey.
- Şimşek, A. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. AÖF, Anadolu Üniversitesi Web-Obset, Eskişehir.
- Şimşek H. (2002). *Toplum Destekli Polislik*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.Aktaran Yıldırım, Seyhan.(2005). *Yönetişim Perspektifinde Toplum Destekli Polislik Hizmetleri ve Bursa Emniyet Müdürlüğü Örneği*.Yüksek Lisans Tezi. Bursa.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (4. Baskı). Konya.
- Şimşek, M. (2001). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü (Eskişehir İl Merkezindeki Okullarda Bir Araştırma)*. Eskişehir: Anadolu Üni.Yayınları, No:732.
- Tabachnick, Barbara G. and Fidell, Linda S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Tan, E.M. (1981). *Toplumbilime Giriş Temel Kavramlar*. Ankara:Sevinç Matbaası.
- Tekin, H.(1996). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Yargı Yayınları, Ankara.
- Tekiner, M. A. (2009). *Türk Polis Teşkilatında Kurumsal Kültür Ve Alt-Kültürler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Terpstra, Jan and Schaap, D. (2013). *Police culture, stress conditions and working styles, European Journal of Criminology*, 10 (1) : pp. 59-73.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tilley, N. (2008). Modern Approaches to Policing: Community, Problem-orientated and Intelligence-led. In Newburn, T. (eds.). *Handbook of Policing*. Cullompton: Willan.
- Toplum Destekli Polislik Hizmet Standartları ve Uygulamaları. (2009). Emniyet Genel Müdürlüğü. Başak Matbaacılık. Ankara.
- Trojanowicz, Robert C. and Bucqueroux, B. (1994). *Community Policing: How to Get Started*. Anderson Publishing, Cincinnati, OH.
- Trojanowicz, Robert C. and Bucqueroux, B. (1990). *Community policing: A contemporary perspective*. Cincinnati, OH:Anderson.
- Ubuis, Ü. ve Alas, R. (2009). Organizational Culture Types As Predictors Of Corporate Social Responsibility. *Engineering Economics*, 1(61), s. 90-99.

- Uludağ, Ş. ve Dolu, O. (2013). *Türkiyede Suç Korkusu*. Polis Akademisi Yayınları, Ankara.
- Uludağ, Ş. (2010). Vatandaşların Suç Korku (Güvenlik Endişesi) Seviyesine Etki Eden Faktörler Ve Alınabilecek Önlemler: Malatya Örneği. *Polis Bilimleri Dergisi*, 12(1), s.1-28.
- Unutkan, G. A. (1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Uyar, T. (2013). *Örgüt Kültürü, Oluşumu ve Yaklaşımları*. Entropol e yayını, Entropol Arge Ltd. Şti.
- Van Maanen, J. (1974). Working the street: A developmental view of police behavior. In H. Jacob (Ed.). *The potential for reform of criminal justice* (pp. 83 – 130). Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Van Maanen, J. ve E. H. Schein (1979). Toward of Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1: 209-264.
- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. Ankara: *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:XLIVI, No:1-2.
- Vito, Gennaro F., William F. Walsh and Kunselman, J. (2005). Community Policing: The Middle Manager's Perspective. *Police Quarterly*; 8 No 4; pp.490-511.
- Xu, Yili; Mora L. Fiedler and Karl H. F. (2005). Discovering the Impact of Community Policing: The Broken Windows Thesis, Collective Efficacy, and Citizens' Judgment. *Journal of Research in Crime and Delinquency* 42: 147
- Waddington, P. A. J. And Wright, M. (2010). *What is Policing?* Learning Matters Ltd., East Exeter EX1 1NX.
- Walker, S. and Katz, Charles M. (2008). *The Police in America: An Introduction* (6th Edition). McGraw-Hill: Boston.
- Walker, S. (1993). Does anyone remember team policing? Lessons of the team policing experience for community policing. *American Journal of Police*, 12(1): 33–55.
- Walklate, S. (1998). Crime and Community: Fear or Trust? *British Journal of Sociology*, 49(4), pp.550-569.
- Watson, Elizabeth M. Alfred Stone, Stuart M. DeLuca. (1998). *Strategies for Community Policing*. Published by Prentice Hall.
- Weiss, David P. (2010). *The Evolution of Community Policing from Theory to Implementation: A Process Evaluation*. Edwin Mellen Press, Lewiston-New York.
- Weitzer, R. (2005). Can the police be reformed?. *Contexts (Sage Journal)* 4 (3): 21–26. doi:10.1525/ctx.2005.4.3.21- 10.11.2014 tarihinde erişilmiştir.
- White, Michael D. (2007). *Current Issues and Controversies In Policing*. Pearson Education Inc., Boston.
- Williams, E.J. (2003). Structuring In Community Policing: Institutionalizing Innovative Change. *Police Practice and Research*, Vol. 4, No. 2, pp. 119–129.
- Wisler, Dominique and Ihekwoaba, D. O. (Eds.) (2009). *Community Policing: International Patterns and Comparative Perspectives*. CRC Press, Taylor and Francis, London.
- Wong, Kam C. (2001). The Philosophy of Community Policing in China. *Police Quarterly*, June 2001 4: 186-214.
- Wood, Richard L., Amelia Rouse and Davis, Mariah C. (2000). *Policing in Transition: Creating a Culture of Community Policing*. U.S. Department of Justice.

- Wu, Y., Shanhe, J. and Lambert, E. (2011). Citizen support for community policing in China. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 34 Iss: 2 pp.285 - 303
- Wycoff, Mary Ann and Skogan, Westley G. (1994). Community policing in Madison: An analysis of implementation and impact. In D. P. Rosenbaum (Ed.), *The challenge of community policing: Testing the promises* (pp. 75-91). Thousand Oaks, CA: Sage .
- Wycoff, M.A. (1988). The benefits of community policing: evidence and conjecture. In Greene, J.R. and Mastrofski, S.D. (Eds). *Community Policing: Rhetoric or Reality?* Praeger, New York, pp. 103-20.
- Yıldız, Y. (2006). *Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgütsel İletişimin Rolü: Gaziantep Büyükşehir Belediyesinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yıldız, G., Ardiç, K. (2002). Japon İşletmecilik Uygulamaları Türk İşletme Yönetimine Bir Model Olabilir mi? *Mimar ve Mühendis Dergisi*, Yıl: 6, Sayı: 31, Haziran - Ağustos, 75. http://www.tasiad.org.tr/default.asp?go=makale_detay&id=62, 19.07.2012 tarihinde erişilmiştir.
- Yılmaz, B. (2010). *İstatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, O. (2001). *Kamu Yönetimi Reformu: Genel Eğilimler ve Ülke Deneyimleri*, Ankara: DPT Yayını.
- Yong, An Gie and Pearce, S. (2013). A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, Vol. 9(2), p. 79-94.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Zeki, Y. (2006). *Toplum Destekli Polislikte Yurttaş Odaklı Yönetim Anlayışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi: Niğde.
- Zhao, J. and Q. Thurman. (1997). Community Policing: Where Are We at?. *Crime and Delinquency*, 43:345-357.
- Zhao, Z., Thurman, Q. and Lovrich, N.P. (1995). Community-oriented policing across the US: facilitators and impediments to implementation. *American Journal of Police*, Vol. 14 No. 1, pp. 11-28.

EKLER

EK 1Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları-Boyutlara Göre Faktör Yük Değerleri

Örgüt Kültür Öğeleri Boyutu Faktör Yük Değerleri

Rotated Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Madde30	,721	,082	,055	,017	,028	-,031	,020
Madde35	,651	,122	,196	,063	,027	,178	,063
Madde31	,649	,166	,172	-,099	,130	,062	-,041
Madde36	,604	,148	,159	,056	,037	,233	,065
Madde12	,583	,198	-,064	,254	,298	-,008	,124
Madde33	,569	,090	,222	,275	-,056	,253	-,077
Madde34	,558	,126	,237	,319	-,056	,264	,028
Madde11	,537	,225	-,065	,205	,253	-,147	,070
Madde26	,519	,162	,405	,189	,162	,139	,002
Madde29	,505	,131	,322	,224	,219	,101	,084
Madde19	,497	,201	,007	,329	,222	,005	,110
Madde32	,479	,110	,180	,162	,094	,282	-,088
Madde18	,460	,364	-,037	,097	,268	,072	,217
Madde3	,208	,749	,141	,161	,042	,045	,004
Madde2	,135	,743	,133	,089	,072	,111	,100
Madde1	,237	,719	,042	,055	,048	,009	,079
Madde4	,209	,586	,146	,253	,092	,118	-,065
Madde25	,191	,022	,676	,053	,084	,051	,144
Madde27	,103	,139	,612	-,031	,209	,152	,005
Madde28	,297	,134	,577	,353	,024	,135	,176
Madde43	,086	,172	,556	,366	,045	,006	-,030
Madde9	,181	,231	,101	,653	,040	,098	-,001
Madde13	,105	,117	,097	,608	,146	,119	,182
Madde6	,149	,071	,140	,564	,199	,078	-,083
Madde16	,143	,104	,087	,069	,769	,141	-,039
Madde15	,117	,041	,070	,337	,695	,124	,006
Madde22	,161	,067	,334	,055	,611	,022	,009
Madde39	,150	,099	,110	,148	,119	,801	,109
Madde38	,232	,097	,122	,117	,142	,792	-,006
Madde24	,002	-,020	,041	,169	-,214	,044	,805
Madde23	,140	,185	,189	-,112	,238	,039	,744

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Mesleki Kültür  zellikleri Boyutu Faktör Yük Değerleri

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Madde46	,761	,113	-,053	,027
Madde47	,746	,142	-,097	-,056
Madde48	,669	,058	-,138	-,049
Madde44	,629	,212	,183	-,089
Madde54	,455	,373	-,170	-,170
Madde55	,087	,754	-,097	,095
Madde53	,169	,715	-,013	-,148
Madde57	,097	,715	,136	,115
Madde52	,358	,563	,328	-,031
Madde51	,062	,068	,766	,143
Madde49	-,029	-,027	,715	,079
Madde45	,322	-,052	-,630	-,056
Madde59	-,072	,059	,089	,826
Madde60	-,077	-,031	,150	,804

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Mesleki Sosyalleşme Seviyeleri Boyutu Faktör Yük Değerleri

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Madde61	,751	-,061	,100
Madde62	,742	,199	,018
Madde64	-,714	-,093	,088
Madde65	-,693	-,237	,111
Madde63	,638	,354	-,090
Madde67	,533	,529	-,045
Madde68	,422	,691	-,129
Madde69	,323	,686	-,164
Madde74	-,063	,655	,280
Madde71	-,044	,004	,827
Madde72	-,170	,235	,750
Madde70	,118	-,253	,717

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

POLİS AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARI

KARAR NO : 2014 / 05
TOPLANTININ TARİHİ : 21/04/2014
TOPLANTININ SAATİ : 15:00
TOPLANTININ YERİ : GBE Müdürlüğü Toplantı Salonu
TOPLANTININ KONUSU :

1- Prof. Dr. İbrahim CERRAH'ın Başkanlığımız Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu üyeliğinden istifa etmesi ile boşalan Kurul Başkanlığının yeniden belirlenmesi,

2- Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 10 Mart 2014 tarih ve 2014/02 sayılı kararı ile Alt Komisyona sevk edilen ve raporları tamamlanan müracaatların görüşülmesi,

3- Ek-1 listede sıralı bilimsel araştırma talepleri ile ilgili alt komisyonların oluşturulması,

Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu toplantısı, 21/04/2014 Pazartesi günü saat 15:00'da GBE Müdürlüğü Toplantı Salonunda toplanmış ve alınan kararlar aşağıda sıralanmıştır:

KARAR 1 - Polis Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini 9.maddesinin 5.fıkrasına istinaden Prof. Dr. İbrahim CERRAH'tan boşalan Kurul Başkanlığı görevine Prof. Dr. Ertan BEŞE'nin; Kurul Başkan Yardımcılığına ise Prof. Dr. Aytekin GELERİ'nin 3 yıllık süre ile seçilmesine,

KARAR 2 - Kayseri PMYO kadrosunda öğretim görevlisi 4.Sınıf Emniyet Müdürü Yılmaz DENKTAŞ'ın yürütmekte olduğu "*Polis Meslek Yüksek Okullarında Toplum Destekli Polislik Anlayışının Yerleştirilmesine Yönelik Organizasyon Kültürü ve Bir Model Önerisi*" adlı tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla "*Toplum Destekli Polislik Anlayışının Benimsenmesi ve Mesleki Kültürün Değişim Düzeyi Ölçeği*" konulu anket yapma talebine ilişkin alt komisyon raporu incelenmiş, söz konusu çalışmanın bilimsel araştırma ve yayın etiği ilke ve kuralları açısından herhangi bir sakıncası bulunmadığına,

KARAR 3 - Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı öğrencisi Konya Emniyet Müdürlüğü kadrosunda görevli 265866 sicil sayılı Başkomiser Murat GÜLER'in, Başkanlığımız GBF öğrencilerine yönelik "*Polis Akademisi Öğrencilerinin Öz Düzenleme Becerilerinin; Duygusal Zekâları, Epistemolojik İnançları ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*" konulu anket yapma talebine ilişkin alt komisyon raporu incelenmiş, alt komisyon raporundaki hususlar göz önüne alındığında; söz konusu çalışmanın Polis


Sayfa 1 / 2

T.C.
POLİS AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI
Kayseri Polis Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü

Sayı : 78248011-3239-(91244)

.../04/2014

Konu : Anket Çalışması

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Polis Akademisi Başkanlığının 25.04.2014 tarih ve 40843807-47481.(91244)-223 sayılı yazısı.

İlgide kayıtlı yazı gereğince okulumuz kadrosunda görevli 4.Sınıf Emniyet Müdürü Yılmaz DENKTAŞ'ın yürütmekte olduğu "Polis Meslek Yüksek Okullarında Toplum Destekli Polislik Anlayışının Yerleştirilmesine Yönelik Örgüt Kültürü ve Bir Model Önerisi" adlı tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla "*Örgüt Kültürünün Toplum Destekli Polislik Anlayışını Destekleme Düzeyi Ölçeği*" konulu anket yapmak talebine okulumuz kadrosunda Öğretmen Emniyet Müdürü 4.Sınıf Emniyet Müdürü Yılmaz DENKTAŞ "Polis Meslek Yüksekokullarında Toplum Destekli Polislik Anlayışının Yerleştirilmesine Yönelik Örgüt Kültürü ve Bir Model Önerisi" anket yapma talebine izin veren "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararı" ekte sunulmuştur.

İzin verilen öğrenciler için hazırlanmış "*Örgüt Kültürünün Toplum Destekli Polislik Anlayışını Destekleme Düzeyi Ölçeği*" anketini okulunuz 1. ve 2. sınıflardan rasgele seçilmiş 15'er toplam 30 öğrenciye, ayrıca okulunuzda görevli Öğretim Görevlileri ve Yöneticiler için hazırlanmış "*Örgüt Kültürünün Toplum Destekli Polislik Anlayışını Destekleme Düzeyi Ölçeği*" anketinin de gönüllülük esasına göre tüm Öğretim Görevlilerine ve Yöneticilere uygulanması hususunda gereğinin yapılması hususunu;

Arz ederim.

Fatih İNANÇ
Polis Meslek Yüksekokulu Müdürü
1.Sınıf Emniyet Müdürü

Ekler :

- 1- Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararı(2 sayfa)
- 2- TDP Anlayışının Benimsenmesi ve Mesleki Kültürün Değişim Düzeyi Ölçeği Anketi (Öğrenci ve Öğr. Görev. İçin)

Dağıtım :
Tüm PMYO'lara

.../04/2014 Büro Memuru : O.ÇAKİTER

.../04/2014 Büro Amiri : R.ÇINAR

Erkilet Bulvarı 8. Km. Kocasinan
Telefon : (0352) 351 02 13-14
e-posta: webmaster@kayseripmyo.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat: O.ÇAKİTER (1182)
FCT: (0 505) 318 38 51 Faks : (0 352) 351 02 15
Elektronik Ağ: <http://www.kayseripmyo.edu.tr>

EK 3Toplum Destekli Polislik Anlayışının Benimsenmesi ve Mesleki Kültürün Değişim Düzeyi Ölçekleri
(PMYO öğrencileri ve Yönetici-Ö.Görevlileri için)

Değerli katılımcı, Bu araştırmanın amacı; polis temel eğitimin ana unsuru olan Polis Meslek Yüksek Okullarında eğitim gören polis adayı öğrencilerin toplum destekli polislik anlayıştemelinde örgütsel(mesleki)kültürlerini ne düzeyde değiştirebildiklerini, ne düzeyde yaşam biçimi olarak benimsediklerini ortaya koymaktır. Ölçeği doldururken; her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra, kendi durum ve görüşünüze en uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak veya yuvarlak içine alarak işaretlemeniz yeterli olacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız. Yılmaz DENKTAŞ							
Madde No	ÖRGÜT KÜLTÜRÜN TOPLUM DESTEKLİ POLİSLİK ANLAYIŞINI DESTEKLEME DÜZEYİ ÖLÇEĞİ (PMYO ÖĞRENCİLERİ İÇİN)		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
	Okulunuz:						
	Statü:	Öğrenci()					
	Sınıf:	1.() 2.()					
	Cinsiyetiniz	Bay () Bayan()					
1	Okuldagerçekleştirilöntörenler, konferanslar, seminerler, ritüeller vb. etkinliklerde polisin başlıca görevinin halka hizmet olduğu vurgulanır.		5	4	3	2	1
2	Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde halkın desteğini alamayan polisin başarılı olamayacağına dikkat çekilir.		5	4	3	2	1
3	Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde Polisin halkla iyi iletişim kurmasının zorunluluğu üzerinde durulur.		5	4	3	2	1
4	Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde polisin suçları önleme görevinin suçluları yakalamaktan daha önemli olduğu vurgulanır.		5	4	3	2	1
5	Okulumuzun değişik yerlerinde polis-halk işbirliğinin önemini anlatan veciz sözlerle, afişlere rastlanır.		5	4	3	2	1
6	Üniforma, polisin otoriter duruşunu halka gösteren bir semboldür.		5	4	3	2	1
7	Meslekte rol modeli olan kişilerin, başarılı olmalarının nedeni, halkın desteğini almalarıdır.		5	4	3	2	1
8	Okulda yapılan sosyal etkinliklere çevredeki kurum ve kuruluşlardan temsilcilerin katılması önemsenir.		5	4	3	2	1
9	Üniformanın tüm teşkilatı temsil etmesinden dolayı, üniformalı iken olumsuz etki yaratacak davranışlardan kaçınılması gerektiği bilinci oluşturulmaktadır.		5	4	3	2	1
10	Silah, polis için gücün ve otoritenin sembolü bir araçtır.		5	4	3	2	1
11	Okul kuralları, insan haklarına saygı gösterilmesi bilincinin kazandırılmasını amaçlar.		5	4	3	2	1
12	Okulumuzda toplum sorunlarına karşı duyarlı olmak, eğitim sürecinde önem verilen değerlerdendir.		5	4	3	2	1
13	Suçu önlemeye yönelik çözüm önerileri geliştirmek, polisin başarı sırrıdır.						
14	Polis için suçun gerisindeki asıl nedenlerini araştırmak önemli görülür.		5	4	3	2	1
15	Polisin temel sorumluluğu, düzeni sağlamanın ötesinde, toplumun mutluluk ve refahına hizmet etmektir.		5	4	3	2	1
16	Polisin etkililiği, suçluları yakalama oranından çok, toplumun yaşam kalitesini artırma amaçlı faaliyetlerindeki başarısı ile ölçülür.		5	4	3	2	1
17	Birey ve toplum yaşamını değerli görmek ve saygı göstermek, tüm polis adayları tarafından önde tutulan bir ilkedir.		5	4	3	2	1
18	Okulda, meslekte en büyük yardımcımın toplum olacağını öğrendim.		5	4	3	2	1
19	Polis ve toplum arasında açık bir iletişim kanalının bulunması gerektiği hususu tüm polis adaylarınca paylaşılan bir durumdur.		5	4	3	2	1
20	Etkili polislik, toplumun ihtiyaçlarına ve beklentilerine önem verir.		5	4	3	2	1

21	Polisin en önemli sorumluluğu suçluları yakalamaktır.	5	4	3	2	1
22	Sadece güvenlik değil, diğer toplumsal sorunları(sosyal, ekonomik, eğitim vb. ile ilgili) çözmeğe çabalamak polisin yeteneğini geliştirir.	5	4	3	2	1
23	Polisin, yaptığı uygulamalara ilişkin topluma hesap vermesi, polis teşkilatının gelişimine katkı sağlar.	5	4	3	2	1
24	Polisin yaptığı uygulamalara ilişkin topluma hesap verir olması, polislik mesleğinin anlayışına aykırıdır.	5	4	3	2	1
25	Halk desteğini elde edebilmek için, polisin, halkı bilgilendirme etkinliklerini gerçekleştirmesi bir zorunluluktur.	5	4	3	2	1
26	Polis adaylarının eğitiminde, suçun önlenmesine yönelik, polis ve toplum işbirliğinin sağlanması, önemli bir strateji olarak benimsetilmeye çalışılır.	5	4	3	2	1
27	Polis için asıl düşman suçlular değil, suça neden olan koşullardır.	5	4	3	2	1
28	Polisin halkla işbirliği içinde çalışması, suç önleme politikaların geliştirilmesine katkı sunar.	5	4	3	2	1
29	Eğitimimizde, toplumsal sorunların çözülmesinde, toplum kaynaklarından (iş dünyası, sosyal hizmet kurumları, eğitim kurumları, vb.) yararlanılması hususu önemli görülür.	5	4	3	2	1
30	Toplumla bütünleşmeyi kolaylaştırmak için, okulumuz öğrencilerin toplumsal etkinliklerde yer almasına önem verilir.	5	4	3	2	1
31	Okulumuzda, halkın polise karşı tutumunu iyileştirmek için, polis-halk bütünleşmesine yönelik alternatif seçenekleri aramak yeğlenen bir durumdur.	5	4	3	2	1
32	Birey ve toplum güvenliğini sağlamak amacıyla, polislik mesleğinde, uyulması gerekli normlar ve değerler yazılı olarak açıklanmıştır.	5	4	3	2	1
33	Okulumuzda Polis adayları arasında, polisin, her an ulaşılabilir olması gerektiği yönünde bir bilinç geliştirilmiştir.	5	4	3	2	1
34	Okulumuzda eğitim sürecinde toplumla çatışma yerine, toplumla uzlaşma yollarının aranması gerektiği hususuna önem verilir.	5	4	3	2	1
35	Okulumuzda, evrensel moral ve etik değerlere bağlılığı geliştirmek büyük önem arz eder.	5	4	3	2	1
36	Derslerde, gerçek yaşam örnekleri çerçevesinde, toplulukla birlikte sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi üzerinde durulur.	5	4	3	2	1
37	Güvenlik problemlerinin çözümünde alandaki polisler inisiyatif kullanamazlar.	5	4	3	2	1
38	Polis güvenlik stratejilerini belirlenirken yerel şartları gözönünde bulundurur.	5	4	3	2	1
39	Polis hizmet sunarken bulunduğu yörenin kültürel özelliklerini dikkate alır.	5	4	3	2	1
40	Güvenlik sorunlarını çözme amaçlı kararlar merkezden değil, halkın işbirliği içinde o bölgede çalışan polisler tarafından alınır.	5	4	3	2	1
41	Emir komuta zincirindeki hiyerarjik basamaklar çokluğu, amir ile memur arasındaki iletişimi olumsuz etkilemektedir.	5	4	3	2	1
42	Teşkilatımda amirler astlarına, işlerini geliştirmeleri için fırsatlar tanır.	5	4	3	2	1
43	Gerçek polislik suç oluşmadan önlemektir.	5	4	3	2	1
44	Polisin uygulama ve stratejileri polis haricindekiler tarafından eleştirilemez.	5	4	3	2	1
45	Mesleğin doğası gereği, polisin şüpheli olması gerekir.	5	4	3	2	1
46	Polisin suç araştırması yaparken herkesi potansiyel suçlu olarak görmesi gerekir.	5	4	3	2	1
47	Polis başarılı olmak için otoriter/sert olmak zorundadır.	5	4	3	2	1
48	Polislik mesleği, muhafazakâr bir karakter ve dünya görüşü gerektirir.	5	4	3	2	1
49	Polislik mesleğinin önemli özelliklerinden biri devamlı değişime açık olmasıdır.	5	4	3	2	1
50	Polisin lojmanda oturması, kendisine ait lokal, vb. yerlerin bulunması, polis teşkilatında çalışanları toplumdan izole etmektedir.	5	4	3	2	1

51	Toplumsal sorunların çözülmesine katkı sağlayan kişiler olarak polislerin halktan ayrı değil, halkla iç içe olması gerekir.	5	4	3	2	1
52	Mesleğinin doğası gereği polisin halkla iç içe olması otoritesini sarsar.	5	4	3	2	1
53	Polislik mesleğindeki güçlü mesleki dayanışma “Polisin Polisten Başka Dostu Olmaz” düşüncesini doğurmuştur.	5	4	3	2	1
54	Polislikte en önemli kurallardan biri “her ne olursa olsun meslektaşını kollamaktır”.	5	4	3	2	1
55	Polis Teşkilatında mesleğinin doğası gereği amir-memur arasında çatışma kültürü hakimdir.	5	4	3	2	1
56	Polisin, kanunlara sıkı sıkıya bağlı olması, bazı özel durumlarda inisiyatif almasını engeller.	5	4	3	2	1
57	Üstlendikleri görevin niteliğine bağlı olarak, polisin, toplumdaki diğer kişileri küçümsediğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
58	Toplumsal olaylarda, polisin şiddet uygulaması, okulumuzda polis adayları tarafından normal karşılanan bir olgu olarak görülür.	5	4	3	2	1
59	Okulumuzda, polis adayları, her türlü çatışmalara karşı, sorun çözmeye dayalı tutum ve davranışlar kazanmaları yönünde eğitilir.	5	4	3	2	1
60	Polis adayları arasında birbirine bağlılığın bir kültürel norm olarak geliştiğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
61	Okulda mesleğimin gerektirdiği tüm görevlerin uzmanlık bilgisini edindim.	5	4	3	2	1
62	Okulda sosyal birisi olduğuma inanıyorum.	5	4	3	2	1
63	Okul arkadaşlarımla uyum içinde olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
64	Okulda, öğrencilerin sosyalleşmesi için düzenlenen çeşitli etkinliklere (özel gün kutlamaları, sosyal içerikli toplantılar, münazaralar, folklorik etkinlikler, konferanslar vb.) gönüllü olarak katılmaktayım.	5	4	3	2	1
65	Okuldaki herkesle (İdareci, Ö. Görevlisi, Arkadaşlarım ve Çalışanlar) etkili şekilde iletişim kurabilmekteyim.	5	4	3	2	1
66	Okuldaki eğitim süreci içinde kendimi mesleğimle özdeşleşmiş görüyorum.	5	4	3	2	1
67	Emniyet Teşkilatındaki iş ilişkilerinin doğasını kavradım.	5	4	3	2	1
68	Polislik mesleğinin temel değerlerine uygun davranmaktayım.	5	4	3	2	1
69	Mezun olduğumda, toplum destekli polislik anlayışını benimseyen, mesleğine uyumlu birisi olacağıma inanmaktayım.	5	4	3	2	1
70	Polislik mesleğinin gerektirdikleri aslında benim ruhsal yapımla çelişiyor.	5	4	3	2	1
71	Polislik mesleğinde uygulanan birçok politikanın yanlış olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
72	Okulda öğrendiklerimle, gerçek yaşamda gözlemlediğim polislik uygulamaları birbirine zıt durumlar oluşturuyor.	5	4	3	2	1
73	Polislikte, meslekteki tutum ve davranışlara, meslektaşlar arasındaki deneyim paylaşımının yön verdiğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
74	Polis adaylarının sosyalleşmesi büyük çoğunlukla arkadaş grupları aracılığıyla gerçekleşir.	5	4	3	2	1
75	Profesyonelleşme gereği stres yönetimi, öfkelerini kontrolü, empati yapma becerisini kazandırma vb. polis eğitiminde önemle üzerinde durulan konulardır.	5	4	3	2	1

Ölçeğimizde belirtilen durumların haricinde söylemek istediklerinizi aşağıda belirtebilirsiniz.

.....

.....

.....

Değerli katılımcı,
Bu araştırmanın amacı; polis temel eğitimin ana unsuru olan Polis Meslek Yüksek Okullarında eğitim gören polis adayı öğrencilerin toplum destekli polislik anlayışı temelinde örgütsel(mesleki)kültürlerini ne düzeyde değiştirebildiklerini, ne düzeyde yaşam biçimi olarak benimsediklerini ortaya koymaktır.
Ölçeği doldururken; her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra, kendi durum ve görüşünüze en uygun olan seçeneği (x) işareti koyarak veya yuvarlak içine alarak işaretlemeniz yeterli olacaktır.Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

Yılmaz DENKTAŞ

Madde No	ÖRGÜT KÜLTÜRÜN TOPLUM DESTEKLİ POLİSLİK ANLAYIŞINI DESTEKLEME DÜZEYİ ÖLÇEĞİ (ÖĞRETİM GÖREVLİLERİ VE YÖNETİCİLER İÇİN)		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
	Okulunuz:						
	Statünüz:	Öğretim Görevlisi() Yönetici()					
	Kıdem Bilgisi:	Polis mesleğindeki kıdem yılınız: 1-3 yıl() 3-5 yıl() 5-10yıl() 10yıl ve üstü() Polis eğitimindeki Kıdem yılınız: 1-3 yıl() 3-5 yıl() 5-10yıl() 10yıl ve üstü()					
	Cinsiyetiniz	Bay () Bayan()					
1	Okulda gerçekleştirilen törenler, konferanslar, seminerler, ritüeller vb. etkinliklerde polisin başlıca görevinin halka hizmet olduğu vurgulanır.		5	4	3	2	1
2	Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde halkın desteğini alamayan polisin başarılı olamayacağına dikkat çekilir.		5	4	3	2	1
3	Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde Polisin halkla iyi iletişim kurmasının zorunluluğu üzerinde durulur.		5	4	3	2	1
4	Okulda gerçekleştirilen etkinliklerde polisin suçları önleme görevinin suçluları yakalamaktan daha önemli olduğu vurgulanır.		5	4	3	2	1
5	Okulumuzun değişik yerlerinde polis-halk işbirliğinin önemini anlatan veciz sözler, afişlere rastlanır.		5	4	3	2	1
6	Üniforma, polisin otoriter duruşunu halka gösteren bir semboldür.		5	4	3	2	1
7	Meslekte rol modeli olan kişilerin, başarılı olmalarının nedeni, halkın desteğini almalarıdır.		5	4	3	2	1
8	Okulda yapılan sosyal etkinliklere çevredeki kurum ve kuruluşlardan temsilcilerin katılması önemsenir.		5	4	3	2	1
9	Üniformanın tüm teşkilatı temsil etmesinden dolayı, üniformalı iken olumsuz etki yaratacak davranışlardan kaçınılması gerektiği bilinci oluşturulmaktadır.		5	4	3	2	1
10	Silah, polis için gücün ve otoritenin sembolü bir araçtır.		5	4	3	2	1
11	Okul kuralları, insan haklarına saygı gösterilmesi bilincinin kazandırılmasını amaçlar.		5	4	3	2	1
12	Okulumuzda toplum sorunlarına karşı duyarlı olmak, eğitim sürecinde önem verilen değerlerdendir.		5	4	3	2	1
13	Suçu önlemeye yönelik çözüm önerileri geliştirmek, polisin başarı sırrıdır.						
14	Polis için suçun gerisindeki asıl nedenlerini araştırmak önemli görülür.		5	4	3	2	1
15	Polisin etkililiği, suçluları yakalama oranından çok, toplumun yaşam kalitesini artırma amaçlı faaliyetlerindeki başarısı ile ölçülür.		5	4	3	2	1
16	Polisin etkililiği, suçluları yakalama oranından çok, toplumun yaşam kalitesini artırma amaçlı faaliyetlerindeki başarısı ile ölçülür.		5	4	3	2	1
17	Birey ve toplum yaşamını değerli görmek ve saygı göstermek, tüm polis adayları tarafından önde tutulan bir ilkedir.		5	4	3	2	1
18	Okulda, meslekte en büyük yardımcının toplum olacağını öğretilir.		5	4	3	2	1
19	Polis ve toplum arasında açık bir iletişim kanalının bulunması gerektiği hususu tüm polis adaylarınınca paylaşılan bir durumdur.		5	4	3	2	1
20	Etkili polislik, toplumun ihtiyaçlarına ve beklentilerine önem verir.		5	4	3	2	1
21	Polisin en önemli sorumluluğu suçluları yakalamaktır.		5	4	3	2	1
22	Sadece güvenlik değil, diğer toplumsal sorunları(sosyal, ekonomik, eğitim vb. ile ilgili) çözmeye çabalamak polisin yeteneğini geliştirir.		5	4	3	2	1
23	Polisin, yaptığı uygulamalara ilişkin topluma hesap vermesi, polis teşkilatının gelişimine katkı sağlar.		5	4	3	2	1

24	Polisin yaptığı uygulamalara ilişkin topluma hesap verir olması, polislik mesleğinin anlayışına aykırıdır.	5	4	3	2	1
25	Halk desteğini elde edebilmek için, polisin, halkı bilgilendirme etkinliklerini gerçekleştirmesi bir zorunluluktur.	5	4	3	2	1
26	Polis adaylarının eğitiminde, suçun önlenmesine yönelik, polis ve toplum işbirliğinin sağlanması, önemli bir strateji olarak benimsetilmeye çalışılır.	5	4	3	2	1
27	Polis için asıl düşman suçlular değil, suça neden olan koşullardır.	5	4	3	2	1
28	Polisin halkla işbirliği içinde çalışması, suç önleme politikaların geliştirilmesine katkı sunar.	5	4	3	2	1
29	Eğitimimizde, toplumsal sorunların çözülmesinde, toplum kaynaklarından (iş dünyası, sosyal hizmet kurumları, eğitim kurumları, vb.) yararlanılması hususu önemli görülür.	5	4	3	2	1
30	Toplumla bütünleşmeyi kolaylaştırmak için, okulumuz öğrencilerin toplumsal etkinliklerde yer almasına önem verilir.	5	4	3	2	1
31	Okulumuzda, halkın polise karşı tutumunu iyileştirmek için, polis-halk bütünleşmesine yönelik alternatif seçenekleri aramak yeğlenen bir durumdur.	5	4	3	2	1
32	Birey ve toplum güvenliğini sağlamak amacıyla, polislik mesleğinde, uyulması gerekli normlar ve değerler yazılı olarak açıklanmıştır.	5	4	3	2	1
33	Okulumuzda Polis adayları arasında, polisin, her an ulaşılabilir olması gerektiği yönünde bir bilinç geliştirilmiştir.	5	4	3	2	1
34	Okulumuzda eğitim sürecinde toplumla çatışma yerine, toplumla uzlaşma yollarının aranması gerektiği hususuna önem verilir.	5	4	3	2	1
35	Okulumuzda, evrensel moral ve etik değerlere bağlılığı geliştirmek büyük önem arz eder.	5	4	3	2	1
36	Derslerde, gerçek yaşam örnekleri çerçevesinde, toplulukla birlikte sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi üzerinde durulur.	5	4	3	2	1
37	Güvenlik problemlerinin çözümünde alandaki polisler inisiyatif kullanamazlar.	5	4	3	2	1
38	Polis güvenlik stratejilerini belirlerken yerel şartları gözönünde bulundurur.	5	4	3	2	1
39	Polis hizmet sunarken bulunduğu yörenin kültürel özelliklerini dikkate alır.	5	4	3	2	1
40	Güvenlik sorunlarını çözme amaçlı kararlar merkezden değil, halkın işbirliği içinde o bölgede çalışan polisler tarafından alınır.	5	4	3	2	1
41	Emir komuta zincirindeki hiyerarjik basamaklar çokluğu, amir ile memur arasındaki iletişimi olumsuz etkilemektedir.	5	4	3	2	1
42	Teşkilatında amirler astlarına, işlerini geliştirmeleri için fırsatlar tanır.	5	4	3	2	1
43	Gerçek polislik suç oluşmadan önlemektir.	5	4	3	2	1
44	Polisin uygulama ve stratejileri polis haricindekiler tarafından eleştirilemez.	5	4	3	2	1
45	Mesleğin doğası gereği, polisin şüpheli olması gerekir.	5	4	3	2	1
46	Polisin suç araştırması yaparken herkesi potansiyel suçlu olarak görmesi gerekir.	5	4	3	2	1
47	Polis başarılı olmak için otoriter/sert olmak zorundadır.	5	4	3	2	1
48	Polislik mesleği, muhafazakâr bir karakter ve dünya görüşü gerektirir.	5	4	3	2	1
49	Polislik mesleğinin önemli özelliklerinden biri devamlı değişime açık olmasıdır.	5	4	3	2	1
50	Polisin lojmanda oturması, kendisine ait lokal, vb. yerlerin bulunması, polis teşkilatında çalışanları toplumdan izole etmektedir.	5	4	3	2	1
51	Toplumsal sorunların çözülmesine katkı sağlayan kişiler olarak polislerin halktan ayrı değil, halkla iç içe olması gerekir.	5	4	3	2	1
52	Mesleğinin doğası gereği polisin halkla iç içe olması otoritesini sarsar.	5	4	3	2	1
53	Polislik mesleğindeki güçlü mesleki dayanışma “Polisin Polisten Başka Dostu Olmaz” düşüncesini doğurmuştur.	5	4	3	2	1
54	Polislikte en önemli kurallardan biri “her ne olursa olsun meslektaşını kollamaktır”.	5	4	3	2	1
55	Polis Teşkilatında mesleğinin doğası gereği amir-memur arasında çatışma kültürü hakimdir.	5	4	3	2	1
56	Polisin, kanunlara sıkı sıkıya bağlı olması, bazı özel durumlarda inisiyatif almasını engeller.	5	4	3	2	1
57	Üstlendikleri görevin niteliğine bağlı olarak, polisin, toplumdaki diğer kişileri küçümsediğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
58	Toplumsal olaylarda, polisin şiddet uygulaması, okulumuzda polis adayları tarafından normal karşılanan bir olgu olarak görülür.	5	4	3	2	1
59	Okulumuzda, polis adayları, her türlü çatışmalara karşı, sorun çözmeye	5	4	3	2	1

	dayalı tutum ve davranışlar kazanmaları yönünde eğitilir.					
60	Polis adayları arasında birbirine bağlılığın bir kültürel norm olarak geliştiğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
61	Okulumuz öğrencilerinin polislik mesleğinin gerektirdiği tüm görevlerin uzmanlık bilgisini eğitim sürecinde edindiklerini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
62	Öğrencilerin okuldaki sosyalleşme seviyelerinin yüksek olduğuna inanıyorum.	5	4	3	2	1
63	Okulumuzda öğrenciler arasında iyi bir uyumun olduğuna inanıyorum.	5	4	3	2	1
64	Okulda, öğrenciler sosyalleşmeleri için düzenlenen çeşitli etkinliklere (özel gün kutlamaları, sosyal içerikli toplantılar, münazaralar, folklorik etkinlikler, konferanslar vb.) gönüllü olarak katılmaktadır.	5	4	3	2	1
65	Okulumuz öğrencileri okuldaki herkesle (İdareci, Ö. Görevlisi, Arkadaşlarım ve Çalışanlar) etkili şekilde iletişim kurabilmektedir.	5	4	3	2	1
66	Okulumuz öğrencileri eğitim süreci içinde meslekleriyle özdeşleşmektedir.	5	4	3	2	1
67	Okulumuz öğrencilerinin Emniyet Teşkilatındaki iş ilişkilerinin doğasını kavradıklarını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
68	Okulumuz öğrencileri polislik mesleğinin temel değerlerine uygun davranmaktadır.	5	4	3	2	1
69	Okulumuz öğrencilerinin mezun olduklarında, toplum destekli polislik anlayışını benimseyen, mesleğinin uyumlu birer üyeleri olacağına inanmaktayım.	5	4	3	2	1
70	Polislik mesleğinin gerektirdiklerinin okulumuz öğrencileri çoğunluğunun ruhsal yapısıyla çeliştiğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
71	Okulumuz öğrencilerinin Polislik mesleğinin ana amaçlarını kavradıklarını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
72	Okulda öğrencilerin öğrendikleriyle, gerçek yaşamda gözlemlediğim polislik uygulamaları birbirine zıt durumlar oluşturuyor.	5	4	3	2	1
73	Polislikte, meslekteki tutum ve davranışlara, meslektaşlar arasındaki deneyim paylaşımının yön verdiğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
74	Polis adaylarının sosyalleşmesi büyük çoğunlukla arkadaş grupları aracılığıyla gerçekleşir.	5	4	3	2	1
75	Profesyonelleşme gereği stres yönetimi, öfkelerini kontrolü, empati yapma becerisini kazandırma vb. polis eğitiminde önemle üzerinde durulan konulardır.	5	4	3	2	1

EK 4 PMYO'lar Arasındaki Kültürel Olarak TDP Anlayışını Destekleme Düzeyine Dair Farklılaşma

Sıra No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	A. Gaffar OKKAN PMYO	■																									
2	Afyonkarahisar PMYO	■	■																								
3	Aksaray PMYO		■	+																							
4	Balıkesir PMYO			■																							
5	Bayburt PMYO				■																						
6	Elazığ Zülfü AĞAR PMYO					■																					
7	Elmadag PMYO						■																				
8	Erzincan PMYO							■																			
9	Erzurum PMYO								■																		
10	Gaziantep PMYO									■																	
11	Hatay PMYO										■																
12	Kastamonu PMYO											■															
13	İzmir Bornova PMYO												■														
14	Konya Ereğli PMYO													■													
15	Kayseri PMYO														■												
16	Kemal SERHATLI PMYO															■											
17	Kırıkkale PMYO																■										
18	Kırşehir PMYO																	■									
19	Malatya PMYO																		■								
20	Aydın PMYO																			■							
21	Niğde PMYO																				■						
22	Rize PMYO																					■					
23	Samsun 19 Mayıs PMYO																						■				
24	Siirt PMYO																							■			
25	Şükrü BALCI PMYO																								■		
26	Trabzon PMYO																									■	
27	Yozgat PMYO																										■

Not: “+” işareti lehine olumlu ilişkiyi “—” işareti aleyhine negatif ilişkiyi göstermektedir. İşaretin olmaması anlamlı ilişkinin yokluğunu gösterir.

[illegible]

ÖZ GEÇMİŞ

1975 yılında Sivas'ın Şarkışla ilçesinde doğan Yılmaz DENKTAŞ ilk ve orta öğrenimini Kayseride tamamladı. 1989 yılında polis koleji sınavın kazanarak 4 yıl Ankara polis Kolejinde öğrenim gördü. Daha sonra Polis Akademisine geçiş yaparak 1997 lisans öğrenimini tamamlayıp, Komiser Yrd. rütbesi ile Emniyet Teşkilatı saflarına katıldı. Yüksek lisans eğitimini ise 2003 yılında Erciyes Ü. Eğitim Bilimleri/Eğitim Programı ve Öğretimi alanında tamamladı. 2006-2008 yılları arasında 2,5 yıl Kosova'da Birleşmiş Milletler misyonunda görev aldı. 2012 yılında ABD Kentucky eyaleti Louville üniversitesinde 1 akademik dönem Hukuk Fakültesi altındaki Suç Adaleti bölümünde Doktora dersleri aldı ve Sountern Polis Enstitüsünden başarı ile mezun oldu. Halen Kayseri Polis Meslek Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak görev yapan Denктаş evli ve iki çocuk babasıdır.

İLETİŞİM BİLGİLERİ:

YILMAZ DENKTAŞ

TEL:05052102919

Email: ydenktas@hotmail.com

Adres:Kayseri Polis meslek Yüksekokulu Erkilet Bulvarı Kocasianan/ KAYSERİ