

## TÜRKİYE'DE POSTMODERN DÖNEMDE YENİ YÖNETİM SİSTEMİNİN YENİ POLİSLİK PARADİGMASI: BİLİMSEL POLİSLİK

### THE NEW PARADIGM OF POLICE OF NEW MANAGEMENT SYSTEM IN THE POSTMODERN ERA IN TURKEY: SCIENTIFIC POLICING

Doç. Dr. Hakan İNANKUL

Emniyet Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı, Ankara/Türkiye  
ORCID ID: 0000-0002-0837-8572

Doç. Dr. Kadir Caner DOĞAN

Gümüşhane Üniversitesi, İ.İ.B.F., Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Gümüşhane/Türkiye  
ORCID ID: 0000-0002-3476-8865

Cite As İnankul, H. & Doğan, K.C. (2021). "Türkiye'de Postmodern Dönemde Yeni Yönetim Sisteminin Yeni Polislik Paradigması: Bilimsel Polislik", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:24, pp:658-672

#### ÖZET

Türkiye, "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi" ile yürütme organının yapısı yönünden parlamenter sisteme dayalı düalist yürütme organından (Bakanlar Kurulu-Cumhurbaşkanlığı) Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ni esas alan tekli yürütme organı (Cumhurbaşkanlığı) yapısına dönüşmüştür. Bu dönüşümün genelde Türk kamu yönetiminin özelde ise Türk Polis Teşkilatı'nın (TPT) yapısında, işleyişinde ve hizmet sunma anlayışında önemli derecede hukuksal-yönetimsel ve zihinsel dönüşümlere ve değişimlere sebebiyet vereceği açıktır.

Çalışmanın ana hipotezi; "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonrasında Türk Polis Teşkilatı'nın yeni sistemin değerleri ve ilkeleri çerçevesinde yeniden şekillenmesi ve tasarlanması zorunludur" düşüncesi üzerine kurulmuştur. Çalışmanın alt hipotezi ise "yeni yönetim sistemi eski polislik anlayışından arınıp bilimsel polisliğe geçmek ve problemleri olan polis personel rejimini yeniden yazmak için önemli bir fırsattır" önermesidir.

Bilimsel polislik, yeni polislik paradigması, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi değerlerinin polislik programlarına uyarlanması, sürdürülebilir polislik anlayışı, esnek çalışma sisteminin polislik hizmetlerinde yer bulması, postmodern polislik gibi ifadeler ilk defa bu çalışmada kullanılmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın, özgün olduğunu ifade etmek mümkündür. Çalışmanın, güvenlik bürokratlarının ve politika yapıcılarının kararlarını etkileme, TPT'nin yeniden yapılanmasına düşünsel alt yapı oluşturma ve güvenlik yazımına katkı sağlama potansiyeli vardır.

**Anahtar Kelimeler:** Postmodern Kamu Yönetimi, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, Bilimsel Polislik, Paradigma, Türkiye

#### ABSTRACT

Turkey, "Presidential System of Government" with the dualist executive organ with a parliamentary system in terms of the structure of the executive authority (Cabinet-Presidential) Presidential System of Government as a basis a single executive body (the President) has turned into the structure. It is clear that this transformation will cause significant legal-managerial and mental transformations and changes in the structure, functioning and service provision of the Turkish public administration in general and the Turkish National Police (TNP) in particular.

The main hypothesis of the study; It was founded on the idea that "after the Presidential Government System, the Turkish Police Organization must be reshaped and designed within the framework of the values and principles of the new system". The sub-hypothesis of the study is that "the new management system is an important opportunity to get rid of the old policing understanding and switch to scientific policing and rewrite the problematic police personnel regime".

Expressions such as scientific policing, the new policing paradigm, the adaptation of Presidential Government System values to policing programs, the understanding of sustainable policing, the inclusion of flexible working system in policing services, and postmodern policing were used for the first time in this study. In this context, it is possible to state that the study is original. The study has the potential to influence the decisions of security bureaucrats and policy makers, to create an intellectual infrastructure for the restructuring of TNP and to contribute to security literature.

**Keywords:** Postmodern Public Administration, The Presidential System of Government, Scientific Policing, Paradigm, Turkey

## 1. GİRİŞ

16 Nisan 2017 referandumunda kabul edilen ve 24 Haziran 2018 seçimleri sonrasında yürürlüğe giren Türkiye'nin yeni yönetim şekli olan "Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi", Türk siyasi hayatında uzun yıllardır devam eden başkanlık sistemine dair tartışmalara son noktayı koymuştur.

Ülke içinde ve ülke dışında olmasına rağmen ülkeyi doğrudan etkileyen bazı olumsuz gelişmeler yeni sistemin kamu yönetimi uygulamalarında ve toplumsal yaşamda kendisini yeterince hissettirmesine olumsuz yönde etki yapmıştır. Bu olumsuz gelişmelerden bazılarını; Suriye'de yaşanan iç kargaşa sonrasında PKK'nın kuzey Suriye'de ortaya çıkardığı tehdit, FETÖ/PDY'nin uluslararası alanda ülke aleyhine yaptığı propagandalar, batılı ülkelerin büyüyen-gelişen Türkiye'ye karşı refleksleri, COVID-19 pandemisinin ülke

*ekonomisine ve sosyal yaşama olumsuz etkileri, Akdeniz’de başta Yunanistan olmak üzere bazı ülkelerin uluslararası hukuku hiçe sayarak Türkiye’ye karşı bir araya gelmeleri* olarak sıralamak mümkündür.

Bazı kesimler yukarıda sayılan ve ülkenin bütünlüğüne ve milli güvenliğe tehdit oluşturan iç ve dış sorunları görmezden gelerek yeni yönetim sistemini sert bir şekilde eleştirmeye başlamışlardır. Yeni bir yönetim sistemini henüz uygulamaya başlamasının ikinci yılından itibaren ve daha yansımalarını görmeden yerden yere vurmaya ne kadar yanlış ise yeni sistemin Türk idare yapısının aksayan yönlerini giderdiğini ve kamu yönetiminin sorunlarına çözüm getirdiğini ifade etmek de o kadar yanlıştır. Doğru olan; yeni sistemin aksayan yönlerini sahada yaşananlar ışığında tespit etmek ve sonrasında yönetimi iyileştirici ve geliştirici bazı hukuki ve yönetsel düzenlemeler yaparak işleyen sistemi revize etmektir.

Sistem değişikliği ile beraber Türk kamu yönetiminin baştan sona yeniden şekilleneceği ortadadır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin TPT’nin yapısında, işleyişinde ve hizmet sunma anlayışında ne gibi değişiklikler meydana getireceği, **yeni sisteme göre TPT’nin nasıl şekilleneceği ve konumlanacağı önemli bir meseledir**. Her bir kurum, yeni sistemin kendi bünyesinde nasıl şekilleneceğini ve kendi kurumu için neler getireceğini merakla (reaktif) beklemektedir. Aslında yeni sistemin şifrelerini çözmek, yeni sisteme göre yönetsel-hukuksal ve zihinsel anlamda hazır olmak ve bu doğrultuda karar alıcılara ve politika yapanlara muhtemel düzenlemeler öncesinde yardımcı olmak (proaktif) pekâlâ mümkündür.

Yeni hükümet sistemi genelde Türk Kamu Yönetimi’nin özelde ise TPT’nin geleneksel yönetim anlayışından kurtulup daha çağdaş, daha demokratik ve daha insan odaklı bir yönetim anlayışına geçmesini sağlamak için önemli bir fırsattır. Nitekim **postmodern kamu yönetimi döneminde de** altı çizilen bu fırsatlar, polis teşkilatının yeniden yapılandırılmasında etkili olmalıdır. Türk Polis Teşkilatı için bu fırsatın anlamı **eski polislik anlayışından kurtulup bilimin esas alındığı yeni polislik anlayışına** geçmek ve liyakati nesnel olarak ölçemeyen, içinde güvenlik açıkları barındıran, FETÖ/PDY ve benzeri yapılanmaların sızmasına kırmızı alarm veremeyen ve kendi içinde güvenlik açıkları bulunan **polis personel rejimini** baştan sona tekrar yazmaktır.

Çalışmada bu fırsatların neler olduğu, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin değerlerinin TPT’de nasıl yer bulacağı, eski polislik anlayışından yeni polislik anlayışına nasıl geçileceği, mevcut polis personel rejiminin neden değişmesi gerektiği gibi polislik düşünce, uygulama ve programlarını ilgilendiren meseleler çarpıcı örneklerle ve çözüm önerileriyle beraber **“Bilimsel Polislik”** üst başlığında tartışılmıştır.

Çalışmanın amacı ne Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ni övmek ne de eski sistemi (parlamentar sistem) yerden yere vurmaktır. Çalışmanın amacı iyi yönetilen ve güvenlik bürokratları tarafından iyi anlaşılan bir *tekli yürütme organı* (Cumhurbaşkanlığı) sisteminin *düalist yürütme sistemine* (Bakanlar Kurulu-Cumhurbaşkanlığı) göre TPT’nin personel rejiminde, işleyişinde, idari örgütlenmesinde ve polislik hizmetlerinin kalitesinde getirebileceği muhtemel olumlu sonuçlarını ortaya koyabilmektir.

Çalışmanın amacı; yeni Türkiye’nin yeni sistemine göre yeniden yapılanması zorunlu olan TPT’nin mevcut durumunu ve genel görünümü ayrıntılara girmeden ele alarak, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin vatandaş odaklılık, liyakat, devlete sadakat, kamu yönetiminde verimlilik ve etkinlik, yönetsel faaliyetlerin hızlı ve zamanında sunumu, katılımcılık gibi temel ilkelerinin TPT’de konumlanmasının, hayata geçirilmesinin ve şekillenmesinin yolu olarak **Bilimsel Polislik Paradigması** hakkında güvenlik bürokratları ve güvenlik meseleleri ile ilgili politika yapanlar üzerinde farkındalık yaratmaktır. Bunu başarabilmek için çalışmada yöntem olarak literatüre dayalı bir biçimde her bir başlık için soru-cevap tekniği kullanılmıştır.

## 2. POSTMODERNİZM NEDİR? POSTMODERN KAMU YÖNETİMİ NEDİR?

Postmodernizm, II. Dünya Savaşı’ndan sonra Modernizm eleştirisi üzerine kurulan üst bir söylem olarak bilimde, sosyal ve kültürel ortamda ve ekonomide bir dizi değişiklikle ortaya çıkmaktadır. Bu söyleme göre modern dönemin ötesinde yeni dönemde mutlak doğrulardan çok yorumlara, meta anlatılardan ziyade küçük anlatılara ve siyasal ideolojilerin reddine kadar birçok siyasal ve kültürel karşı duruş sergilenmektedir (Şaylan, 2003).

Postmodern kamu yönetimi ise özellikle 1980’li yıllardan sonra geleneksel kamu yönetiminin eleştirisi sonrasında hiyerarşi, kapalılık ve bürokrasi gibi kavramlar yerine; yerellik, esneklik, katılımcılık gibi kavramlarla ilişkilendirilerek yeni bir kamu yönetimi ile açıklanmaktadır. Buna göre kamu yönetimi disiplin ve uygulaması, bundan böyle bu dönemde daha vatandaş odaklı, hesap verebilir, toplam kalite odaklı ve demokratik bir yapı ve işleve sahip olacaktır. Kamu yönetimi alanında bir paradigma değişimi olan bu dönüşüm, postmodern kamu yönetimi söyleminin uzantısını ifade etmektedir (Doğan, 2015b; Larbi, 1999: 3-4). Postmodern polislik ise kamu yönetiminde paradigma değişikliğine neden olan ve yukarıda bazıları

sayılan yeni yönetim ilkelerinin iç güvenlik hizmeti sunumunda, polislik uygulama ve programlarında açıkça görülmesi olarak değerlendirilebilir (O'Malley, 1997; Reiner, 1992).

### 3. “CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİ” KISACA NEDİR?

Türk siyasal yaşamı, parlamento olgusuyla 19. yüzyılın sonunda Osmanlı ile tanışmasına rağmen, parlamenter sistem asıl olarak 1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile yerleşmeye başlanmıştır (Tekin ve Çiftçi, 2007: 25). 1960 yılına kadar parlamenter sistem ülkede siyasal bir sorunun yaşanmamasından dolayı tartışma konusu olmamıştır. Fakat 1960, 1971 ve 1980 askeri müdahaleleri sonrasında yaşanan gelişmeler hükümet sistemi üzerinde yeni arayışları ve tartışmaları beraberinde getirmiştir. 1980’li yılların başında Süleyman Demirel ve Turgut Özal başkanlık sistemine dair görüşlerini açıkça ortaya koymuşlardır (Kılınç, 2016: 467).

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nden bahsetmeden önce ülkemizin eski hükümet sistemi olan parlamenter sistem hakkında kısa bir bilgi vermekte fayda vardır. Parlamenter sistem; yumuşak kuvvetler ayrılığına dayalı, yasama ve yürütme organlarının tam bağımsız olmadığı, yönetimde kararların daha geç alındığı, idarede çift başlılığın (düalist) bulunduğu (Başbakan, Cumhurbaşkanı) (Asilbay, 2013: 253), istikrarsız hükümetlerin kurulmasına kendi sistemi içinde müsaade eden, her türlü reforma rağmen kamu yönetiminin bir türlü verimli ve etkin işlemediği ve WEBERYAN BÜROKRASİ anlayışının (hantallık, aşırı merkezîyetçilik, kırtasiyecilik, katı hiyerarşi) hakim olduğu bir yapıyı ifade eder.

Parlamenter sistemin, yeterli çoğunluğu alamayan ve tek başına iktidar olamayacak bir siyasi partinin yanında daha küçük partilerin hükümete katılmasına olanak vermek gibi demokratik bir avantajı olsa da bu avantajın ülkemizde hükümet krizlerine yol açtığını ve sonrasında dezavantaja dönüştüğünü gösteren çok sayıda örnekler vardır (Caner, 2013: 190-191).

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ise; sert kuvvetler ayrılığının bulunduğu, yalın ve anlaşılır, makamların azaldığı, yeniliklere hızlı adapte olan, insan kaynağının gelişmesine imkân sağlayan, e-devlet dönüşümü gerçekleştiren, karar alma süreçlerini hızlandıran, ortak akli kurumsallaştıran, yetki ve sorumlulukları net bir şekilde tanımlayan, *daha demokratik* bir anlayışın adıdır (Özkan, 2017: 103-105). *Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’nin kamu yönetimi yönünden en önemli özelliği, yönetimde çift başlılığı ortadan kaldırarak yürütmenin tek elde, bir başka ifadeyle halkın seçtiği kişide toplanmasıdır.* Bu durum kamu yönetiminde işlerin daha hızlı, etkin ve verimli yapılmasına olanak sağlamaktadır.

### 4. CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNİN KAMU YÖNETİMİ AÇISINDAN SAVUNDUĞU DEĞERLER NELERDİR? BU DEĞERLER TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA NASIL KONUMLANACAKTIR?

Yeni sistemin bir kamu kurumunda nasıl hayat bulacağını ve nasıl konumlanacağını anlamak için yeni sistemin ileri sürdüğü değer ve ilkelerini iyi okumak gerekir. Nitelikli insanı, tarafsızlığı ve devlete bağlılığı merkeze alan, yeni sistemin kamu personel yönetimini iki başlıkta ele aldığını ifade etmek mümkündür.

Bunlardan birincisi mevcut Kamu Personel Rejiminde var olan ama Weberyen Bürokrasi Modelinden (geleneksel kamu yönetimi anlayışı) bir türlü kopulamadığı için uygulamada problemler olan çağdaş personel yönetiminin temel ilke ve esaslarıdır (liyakat, tarafsızlık-devlete bağlılık vb.) (İnankul ve Doğan, 2013: 124). İkincisi ise kamusal hizmetlerin ve faaliyetlerin sunumundaki anlayıştır (hesap verebilirlik, katılımçılık, şeffaflık, hızlı ve zamanında hizmet sunumu, verimlilik-etkinlik vb.). Bu ilkelerin birçoğu 1980’li yıllardan itibaren “Yeni Kamu Yönetimi” anlayışıyla gündeme gelmiş olan fakat Türk kamu yönetiminde bir türlü gerektiği gibi uygulama alanı bulamamış **postmodern kamu yönetimi** prensipleridir (Hood, 1991: 4-5; Doğan, 2017).

Türk Polis Teşkilatı’nın modernleşme ya da yeniden yapılandırılma süreci ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve demokratik gelişimiyle beraber devam etmektedir (İnankul ve Doğan, 2016: 193).

Türk Polis Teşkilatı’nın on yıllardır devam eden ve içinde ciddi derecede güvenlik açıkları barındıran Weberyen esaslı polis personel rejimini (Mil, 2014: 45); yeni Türkiye’nin yeni sisteminin kamu personel rejimi yönünden esas aldığı liyakat, tarafsızlık-devlete bağlılık, verimlilik-etkinlik, performans ölçümü gibi ilkelerine göre yeniden tasarlamak mümkündür.

Bunun için yapılması gereken; işe alım sürecinden - polis temel eğitimine, rütbe terfi sisteminden - yer değiştirme ve atama düzenlemesine, meslek içi eğitimden – personelin motivasyonunu arttırmak için kullanılan başarıyı özendirme araçlarına varıncaya kadar *-bilimsel bakış açısında kalarak-* **polis personel rejiminin** postmodernist bir anlayışla **yeniden yazılmasıdır** (İnankul, 2016: 70).

Halkın ve rütbesi düşük polislerin teşkilatın güvenlik politikalarına katılımını engelleyen, suç ve suçlu ile mücadeleyi palyatif (günübürlük) düşünen, diğer iç güvenlik kurumlarıyla eşgüdümlü çalışmayı önemsemeyen, “ben kendi ekibimi kurarım-ekibimle gelirim ekibimle giderim” anlayışına dayalı, *devriye hizmetlerinin suçu önlemedeki rolünün bilimsel olarak ortaya konulmamış olmasına rağmen halen bu hizmetin devam ettirildiği* (Bayley, 2006: 19-29), performanstan çok tecrübeyi öne çıkaran, polislik uygulamalarının ana felsefesi “resmi otoların tepe lambalarını açarak halkın yoğun olduğu alanlarda önleyici zabıta hizmetleri yapmak” olan, problem odaklı yaklaşımdan çok olay merkezli polisliği benimseyen **eski polislik anlayışı** tamamen terk edilmelidir.

Problem odaklı, istatistiklere dayalı, bilginin ve bilgi paylaşımının öne çıktığı, *stratejik planlama-performans yönetimi-hiyerarşinin azaltılması-analitik bütçeleme* (Şahin ve Arap, 2010: 48) gibi yeni kamu yönetimi ilkelerinin giderek daha fazla önem kazandığı, ortak aklın kullanıldığı, suçu önleme stratejilerinin teknolojiye ve ihtiyaç duyulan doğru bilgilere zamanında ulaşılmasından geçtiğinin anlaşıldığı, güvenlik hizmeti uygulamalarına dair alınacak kararlara halkın ve çalışanların dahil edildiği vb. daha öz bir ifadeyle her bir polislik uygulamasının ve programının bilimsel teknik ve yöntemler sonrasında elde edilmiş nesnel bulgulara göre oluşturulduğu **yeni polislik anlayışına (bilimsel polislik)** geçmek gerekir.

Mevcut personel rejimi ve polislik uygulamaları; detaylı olarak, bilimsel bakış açısıyla, araştırmacı polisler tarafından masaya yatırılmalı ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin öne çıkardığı liyakat, tarafsızlık ve devlete bağlılık, hesap verebilirlik, şeffaflık, verimlilik ve etkinlik gibi ilke ve değerler ışığında, polisliğe dair her bir konu gerekirse değişim mühendisliğinin keskin kılıçları da kullanılarak, postmodernist bir yaklaşımla **bilimsel polislik üst başlığında** yeniden tasarlanmalıdır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi, çağdaş kamu yönetiminin temel ilkelerinden biri olan “**yönetime katılımcılık**” ilkesine özellikle vurgu yapmaktadır (Parlak ve Doğan, 2018). Yeni sistem sayesinde; katılımcılık ilkesinin TPT’de yer bulmasıyla yönetimin alacağı kararlara ve uygulayacağı politikalara her bir mensup tecrübesi, bilgisi ve düşüncesiyle katılacak ve bu da ülkenin iç güvenlik toplam kalitesine olumlu yönde yansıtacaktır (Gözübenli, 2016: 527). Bunu başarmak için de gerekli teknolojik altyapı TPT’de fazlasıyla vardır. Şöyle ki TPT, dünyada çok az polis teşkilatının sahip olduğu, hemen hemen her bir bilgi bankasına/ağına entegre edilebilen bir **polis haberleşme/bilişim sistemine** (PoL-Net) sahiptir (Delice ve Yüksel, 2011: 52). Pol-Net marifetiyle tüm mensuplara anında ulaşabilir ve her konuda onların görüşleri alınabilir.

Peki her bir mensubun TPT’nin alacağı kararlara katılması ülkenin iç güvenlik yönetimine nasıl bir katkı sağlayacaktır? Unutmamak gerekir ki yönetimin alacağı kararlara, kararları uygulayacak olanların dâhil edilmesi ve uygulayıcıların görüşlerinin alınması, sahada bulunanların alınan kararların gerekliliği hakkında ikna edilmesi muhtemel polislik uygulamalarının kalitesine olumlu yönde yansıtacaktır. Çünkü uygulayıcı, alınan karara bizzat katılmış, sahada karşılaştığı sorunları dile getirmiş ve bir nevi karar alıcılardan biri haline gelmiştir. Artık uygulayıcı, gerçekleştireceği bir düzenlemenin veya programın sahibi ve savunucusu haline dönüşmüştür. Bunun sonucunda hem güvenlik hizmeti sunan polisler hem de güvenlik hizmetini alan vatandaşlar memnun olacaktır. Bu durum da ülkenin iç güvenlik toplam kalitesine olumlu yönde yansıtacaktır (Besterfield vd., 2010: 1-2). Bu noktada, örnek vermek gerekirse Japonya’yı Japonya yapan bu çağdaş toplam kalite yönetim ilkesi ve tecrübesidir.

## **5. YÖNETİMLERDE DEĞİŞİMLERE VE DÖNÜŞÜMLERE NEDEN İHTİYAÇ DUYULUR? CUMHURİYET’TEN GÜNÜMÜZE KADAR GENELDE TÜRK KAMU YÖNETİMİNDE ÖZELDE İSE TPT’DE ÖNE ÇIKAN REFORM ÇALIŞMALARI HANGİLERİDİR?**

Devletin yürütme aracı olan kamu yönetiminin yapısı ve fonksiyonları; başta devletin yönetim şekli, idari örgütlenmesi, siyasal rejimi olmak üzere dönemin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal yapısına, halkın beklentisine ve ülkenin demokratikleşme seviyesine göre düzenlenir ve zaman içerisinde değişim ve dönüşüm gösterirler (Eryılmaz, 2010). Bu değişime gerektiği gibi uyum sağlayamayan özel ve kamu yönetimlerinin sağlıklı bir şekilde yaşamlarına devam etmeleri oldukça zordur.

Bahse konu yukarıda sayılan parametreler ışığında Cumhuriyet’in kuruluşundan günümüze kadar genelde kamu yönetiminde özelde ise polis yönetiminde idari mekanizmaları ve işleyişi iyileştirebilmek ve geliştirebilmek için çok sayıda çalışmalar yapılmış ve raporlar hazırlanmıştır.

Bunlardan bazılarını; 1933 yılında Amerikalılar tarafından hazırlanan “Türkiye’nin İktisadi Yönden Tetkiki”, 1949 yılında Dr. F. Neumark’ın Başbakanlığa sunduğu “Devlet Daire ve Müesseselerinin Rasyonel Çalışması”, 1951 yılında merkezîyetçi sistemin yetkilerinin yerinden yönetim kuruluşlarına devrini konu

alan BARKER raporu, planlı dönemde hazırlanan MEHTAP ve KAYA projeleri olarak sıralamak mümkündür (Tortop vd., 2007: 461-468). 1970'li yılların sonlarında Lawrence Byford, Stephen Lessey ve Jeremy Taylor tarafından hazırlanan "Türk-İngiliz Güvenlik Örgütleri Arasındaki İşbirliği Çerçevesinde İngiliz Uzmanlarınca Türk Hükümetine Sunulan Rapor", Türk Polis Teşkilatı'nın içinde bulunduğu durumu ve yapılması gerekenleri ayrıntılı olarak ele almaktadır (Dikici, 2017: 89).

## 6. TÜRK POLİS TEŞKİLATI NEDEN YENİ SİSTEME GÖRE KONUMLANMALIDIR? TÜRK POLİS TEŞKİLATINDA DEĞİŞİM NEDEN GEREKLİDİR? BU DEĞİŞİMİ KİM (LER) YAPACAKTIR?

Her bir kurum gibi TPT'nin de yeni sistemin postmodern yönetim bileşenlerini oluşturan insan odaklı, hızlı karar veren, yerleşme odaklı, verimliliği esas alan, ortak aklı öne çıkaran, yönetimin alacağı kararlar öncesinde halkı paydaş olarak gören vb. çağdaş yönetim ilkelerini hayata geçirebilmek için gerek idari örgütlenmesinde gerek personel rejiminde gerek ise güvenlik hizmeti sunum anlayışında köklü sayılabilecek reformlara gitmesi kaçınılmazdır (Aydın, 2006: 271-275). Yeni sisteme ayak uydurabilmek için bahse konu ilkeleri içinde barındıracak olan reformların yapılması TPT için **hukuki bir zorunluluktur**.

Hukuki zorunluluğun yanında TPT'de değişimi zorunlu kılan içsel ve dışsal dinamikler vardır. Bunlardan bazıları şunlardır (Aydın, 1997; İrdem ve Kavsıracı, 2017):

- ✓ Küreselleşme, demokrasinin gelişmesi, sosyal ve ekonomik refahın yükselmesiyle insanların genelde kamu yönetiminden özelde ise güvenlik birimlerinden beklentilerinin artması,
- ✓ Yeni iç güvenlik tehditlerinin ortaya çıkması ve suçların sınır aşar hale gelmesi,
- ✓ Hemen her bir suçun internet marifetiyle işlenir olması,
- ✓ Güney sınırimızda yaşanan kargaşa-çatışma sonrasında dört milyona yakın Suriyelinin "geçici koruma" statüsünde ülkemizde yaşamaya başlaması,
- ✓ FETÖ/PDY tarafından gerçekleştirilen 17-25 Aralık 2013 postmodern darbe girişimi ve 15 Temmuz 2016 darbe kalkışmasından sonra "devlete bağlılık ve tarafsızlık" ilkelerinin kamu görevlileri için ne kadar önemli olduğunun anlaşılması
- ✓ Özellikle 15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrasında, genelde kamu personel rejiminin özelde ise polis personel rejiminin bir örgütün yapılanmasına izin veren güvenlik açıklarının bulunduğu gözler önüne serilmesi,
- ✓ Nitelikli polislere duyulan ihtiyacın artması,
- ✓ Geleneksel polislik uygulamalarının günümüze hitap etmemesi,
- ✓ Polis personel rejiminin uygulamada liyakati öne çıkaramayan, başarıyı özendirilmeyen, personeli huzursuz eden düzenlemeleri.

Genelde Türk Kamu Yönetimi'nin özelde ise Türk Polis Teşkilatı'nın iyileştirilmesine ve geliştirilmesine dair dünden bugüne kadar hazırlanan raporların ve çalışmaların büyük çoğunluğunun yabancılar tarafından hazırlanması düşündürücüdür. *Yabancı hayranlığı eski Türkiye'nin eski hastalığıdır.*

Türk Polis Teşkilatı'nın yeni hükümet sistemine göre konumlandırılmasının ve şekillendirilmesinin nasıl yapılacağını, hangi yönetsel ve hukuksal düzenlemelerin yapılması gerektiğini, zihniyet anlamında hangi dönüşümlere ihtiyaç duyulduğunu bilimsel teknik ve metotlardan faydalanarak nesnel ve objektif verilerle ortaya koyabilecek araştırmacı polisler TPT'de mevcuttur. Bu konuda farklı kurumlarda faaliyet gösteren bilim insanlarının da katkıları olabilir.

## 7. BAHSE KONU DÖNÜŞÜMÜN VE DEĞİŞİMİN TPT'YE KATKILARI NELER OLACAKTIR?

Unutmamak gerekir ki, yeni Türkiye'nin yeni sistemi;

- ✓ Teşkilatın yıllardır devam eden ve sorunların ana kaynağını oluşturan içinde barındırdığı önemli derecedeki güvenlik açıkları sayesinde liyakati dışlayarak FETÖ/PDY ve benzeri örgütlenmelere, yapılanmalara, arkadaş gruplarının söz sahibi olmasına müsaade eden,
- ✓ Personeli huzursuz ve mutsuz kılan,
- ✓ Uygulayıcıdan uygulayıcıya değişebilen muğlak ifadeler bulunan düzenlemeleri ihtiva eden,
- ✓ Başarıdan çok yaşlanmayı esas alan terfi sistemine sahip olan,

- ✓ Sübjektif performans değerlendirme sistemini kabul eden,
- ✓ Atama ve yer değiştirmelerde hatırı sayılı kişilerin araya girmesine engel olamayan,
- ✓ Polislik mesleğini severek değil de bir iş sahibi olabilmek için girenleri engelleyemeyen (eski) polis personel rejiminden kurtulmak ve her şeyi yeniden yazmak için önemli bir fırsattır.

Tüm bunların yanında yeni sistem; eski polislik anlayışından kurtularak suçun, suç oranlarının, trafik kazalarının, önleyici polislik hizmetlerinin bilimsel yöntem ve tekniklerle analiz edildiği (Clarke ve Eck, 2005) ve sonrasında elde edilen bulguların yine bilimsel disiplin içinde muhtemel polislik uygulamalarına ve programlarına yön verdiği, insanı odak noktası olarak kabul eden, polisliğin halka hizmet mesleği olduğu felsefesine dayanan yeni Türkiye'nin yeni polislik anlayışına yani **bilimsel polislik paradigmasına** geçmek için TPT'ye reform yapma imkânı sunmaktadır. Bu paradigmanın, toplumun polis yönetimine katılımının sağlanması anlamında kullanılan "*toplum destekli polislik*" yaklaşımı ile de büyük bağı vardır. Nitekim böylelikle suçun öncesine yönelik uygulamalara öncelik sağlanmakta ve suçun oluşumuna neden olan sorunların kökten çözümünü sağlamayı amaçlamaktadır (Tatlılıoğlu, 2013: 97). Ayrıca toplumcu polislik, polis ve yerel toplumun ortak amaçlar altında örgütlenebilmesi anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2004: 68) ve bu çalışmada ileri sürülen bilimsel polislik paradigmasının temel köşe taşlarından birini sunmaktadır.

## 8. BİLİMSEL POLİSLİK NEDİR VE NEDEN GEREKLİDİR? ESKİ POLİSLİK ANLAYIŞI VE POLİS PERSONEL REJİMİ NEDEN TERK EDİLMELİDİR?

Çalışmada ileri sürülen bilimsel polislik bir amaç değil bitmeyen bir yolculuğu ifade eder. Bilimsel polislik, hiçbir şeye mutlak bulgu veya mutlak doğru gözüyle bakmaz ve hep daha iyinin ve daha doğrunun peşindedir. Bilimsel polislik mevcut olgular ve bulgular dikkate alındığında bilimsel yöntemler sonrasında elde edilen bilimsel verileri kıymetli görür. Çünkü elde edilen her bir bulgu yapılan bilimsel araştırma ve çalışmalar sonrasında ulaşılmış bir bilimsel üründür. Bilimsel polisliğin ortaya koyacağı ürünler veya çıktılar "*bana göre bu mesele böyledir, benim tecrübelerim yanılmaz, bana göre terörle mücadele şöyle yapılmalıdır*" gibi eski polisliğin eskimiş problem çözme anlayışını yansıtan müphem ifadelerle veya başka sübjektif açıklamalarla çürütülemez.

Bilimsel polislik paradigması, sorgulamalara ve araştırmalara; yönetim bilimi, kamu yönetimi, güvenlik yönetimi, sosyoloji, toplum psikolojisi, psikoloji, siyaset ve kamu yönetimi, iktisat, işletme, felsefe, istatistik gibi disiplinlerden beslenerek devam eder (Nagel ve Vera, 2020: 1). İnterdisipliner bir yaklaşım olarak bilimsel polislik, suç ve suçlu oranlarını analiz ederken istatistik disiplininden doğru faydalanır ve ortaya koyduğu istatistik tablolarda suçun ve suçlunun ortaya çıkmasını veya artmasını/azalmasını etkileyen sosyal, ekonomik, siyasal, kentleşme, göç, etnik farklılık, eğitim, kültür, personel sayısı gibi değişkenleri dikkate alır.

**Bilimsel polislik**; sürdürülebilir polislik paradigmasına (sustainable policing paradigm) odaklanan, yarınlara güvenlik tehditlerini ortaya çıkmadan yakalayan (detection), polis personel rejimine ve polisliğe dair problemleri uygulamaları ve programları iyileştirme ve geliştirme potansiyeli bulunan yeni bir polislik paradigmasının adıdır (Thacher, 2019).

TPT'nin en temel ihtiyaçlarından birisi, yeni Türkiye'nin yeni sisteminin itici etkisiyle geleneksel polislik anlayışından tamamen sıyrılıp, yeni polislik anlayışına geçebilmek için yeni sistemin yeni kamu hizmeti sunum anlayışını polislik hizmetlerine uyarlamak ve konumlandırmaktır (İnankul ve Doğan, 2016: 197). Bunu başarmak için; sorgulamayı, ortak aklı, nesnel ölçütleri ve sonuçları esas alan, her bir polislik uygulamasını sosyal bilimlerde kabul görmüş bilimsel araştırma yöntem ve teknikleriyle analiz eden ve sonuçlarını yine bilimsel bakış açısıyla yorumlayan **bilimsel polislik** felsefesine geçilmesi kaçınılmazdır.

Genelde kamu görevlileri özelde ise polisler yeni düzenler yeni sistemler peşinde koşmazlar ve olması gereken hukuku (what ought to be) yani normatif hukuku uygulamazlar. Çünkü; polis mevcut-var olan hukuku (what is) bir başka ifadeyle pozitif hukuku uygular. Bilimsel polislik haricinde polislik uygulamalarının gelişimine ve değişimine katkı sağlayacağı düşünülen her bir yönetim anlayışının taraflı, ideolojik, soyut ve sübjektif olma potansiyeli vardır. Bahse konu potansiyel bir örgüt-kurum içinde FETÖ/PDY örneğinde olduğu gibi *biçimsel olmayan yapıların* (Tortop vd., 2005: 67-68) önünü açabilir (resmi ve hukuki olmayan gruplar, suç şebekeleri, yapılar, arkadaş gruplarının söz sahibi olması, farklı ideolojiler ve her türlü radikalleşme). Oysaki bilimsel polislik paradigması bilimi esas aldığından tarafsız ve nesnedir. *Tarafsızlık ve nesnellik ise ideolojilerden değil hür aklın ortaya koyduğu objektif verilerden beslenir.*

Daha berrak bir ifadeyle, polislik hizmetleri sunumunda ve her bir polislik uygulamasında eski polislik anlayışından vazgeçip, bilimin esas alındığı **paradigma değişikliğine** gidilmelidir. Bu değişim, yeni Türkiye'nin yeni hükümet sistemi sonrasında genelde Türk kamu yönetimi özelde ise Türk Polis Teşkilatı için zorlayıcı reform niteliğinde olup bu yeni durum polislik hizmetlerinin kalitesinin artırılması, yönetimin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için **tarihi bir fırsat sunmaktadır.**

### **9. BİLİMSEL POLİSLİĞİN UYGULAMADA KARŞILIĞI VAR MIDIR? HANGİ POLİSLİK MESELELERİ BİLİMSEL POLİSLİK İLE ÇÖZÜLEBİLİR VE İYİLEŞTİRİLEBİLİR? BİLİMSEL POLİSLİĞE ULAŞMAK İÇİN HANGİ YÖNTEMLER KULLANILMALIDIR?**

Sosyal bilimlerde bir sorunsalın tartışılması, bir meselenin tüm gerçekleriyle ortaya konulması veya daha doğru bilgiye ulaşılması için uygulanan bazı bilimsel teknik ve yöntemler vardır (Akın, 2008: 108-109).

Bu teknik ve yöntemleri kullanarak;

- ✓ Polislik uygulama ve programlarının sahada arzu edildiği gibi yer bulup bulmadığını anlamak veya bahse konu uygulamaların güvenlik hizmetine katkı sağlayıp sağlamadığını ölçmek,
- ✓ Önleyici polislik hizmetlerinin hangi derecede faydasının olduğunu görebilmek,
- ✓ Suç ve suçlularla daha etkin mücadele etmek,
- ✓ Suç istatistiklerinin analiz edilmesinde kullanılan ölçek soru maddelerinin (bağımlı ve bağımsız değişkenlerin) gerçek anlamda illerin, birimlerin performansını ölçüp ölçmediğini mercek altına almak,
- ✓ Mesleğe alınacak mensup adaylarının polislik mesleğinin psikolojik, akademik ve fizyolojik anlamda yeterli olup olmadığını irdelemek,
- ✓ Mensuplarda fark edilen eksikliklerin farkına vararak polis temel eğitimi müfredatını güncellemek,
- ✓ Polisin işi gereği telefonla veya yüz yüze konuştuğu vatandaşlara karşı doğru ve standart hitap şeklini oluşturmak,
- ✓ İş analizi ve etüdü yapmak,
- ✓ Personel memnuniyetini anlamak,
- ✓ Kurum iklimini ortaya koyabilmek,
- ✓ Bireysel ve örgütsel performansı gözler önüne sermek,
- ✓ Personel sorunlarını irdelemek,
- ✓ Halkın polisten beklentilerini duymak,
- ✓ Trafik kazalarının engellenmesinde polisin rolünü doğru analiz edebilmek,
- ✓ Polis personel rejiminin güvenlik açıklarını bulabilmek,
- ✓ Neden problem odaklı polisliğe geçilmesi gerektiğini masaya yatırmak,
- ✓ Eski polislik anlayışının neden iflas ettiğini mercek altına almak,
- ✓ Hatta bazı polislerin 100 gram ağırlığındaki kepi neden takmadıklarını anlamak, bir memurun çarşıda karşılaştığı bir üstüne selam vermemek için selam vermektan çok daha zor olan yöntemlere neden başvurduğunu bilmek, defalarca söylenmesine rağmen bazı polislerin görev anında cep telefonunu uzun süre elinden neden düşürmediği gibi disiplin tüzüğü ihlallerinin nedenlerini ortaya koyabilmek,
- ✓ Sürdürülebilir bir polislik anlayışını tartışmaya açmak (gelecek nesillere hak ettikleri güvenli ve huzur içinde yaşayabilecekleri bir ülke bırakmak-yarınlara muhtemel güvenlik tehditlerini bu günden görerek gerekli tedbirleri almak),

**Özetle,** polisliğe dair her bir meseleyi bilimsel polislik anlayışıyla ortaya koymak ve daha nesnel, daha objektif ve sürdürülebilir polislik uygulamaları üretmek mümkündür (Simmons, 2010; İnankul, 2013).

Bahse konu bilimsel polisliği hayata geçirebilmek için hangi bilimsel yöntemler kullanılmalıdır? Bu bilimsel yöntemlerin polislik uygulamalarında yeri var mıdır? Her bir polislik meselesini-sorunsalını açıklığa kavuşturmak veya var olan bir uygulamayı iyileştirmek için aşağıda belirtilen bilimsel araştırma teknik ve yöntemlerinin hepsini veya bazılarını veya ihtiyaca göre aşağıda belirtilmeyen ama sosyal bilimlerde ve fen bilimlerinde kabul görmüş bilimsel araştırma teknik ve yöntemlerini kullanmak gerekir.

Bu yöntemlerden bazıları:

✓ **Detaylı yerli ve yabancı literatür taraması yapmak**

Bir mesele hakkında bilgi sahibi olmadan, dünyadaki başarılı uygulamaların neler olduğu araştırılmadan sorunsalı tam anlamak mümkün değildir. “Ben tecrübeliyim. Uygulamayı en iyi ben bilirim. Akademisyenler sadece yazar, onlar bu meseleyi bilmez” gibi yaklaşımlar yanlıştır.

✓ **Doküman, arşiv, rapor vb. taraması ve araştırması yapmak**

Sosyal bilimlerde ortaya konulan bir mesele daha önceden farklı boyutta da olsa mutlaka çalışılmıştır ve belgelendirilmiştir. İyi araştırmacı bu bilgi ve belgelere nasıl ulaşacağını bilir.

✓ **Sahada bulunan uygulayıcılarla ve tecrübeli personel ile görüşmek**

Bir meseleyi en iyi bilen onu uygulayandır. Uygulayıcılarla görüşmek, onların görüşlerini almak sorunsalı anlamak için oldukça önemli bir araçtır.

✓ **Alan araştırması (ampirik çalışma) yapmak**

Sosyal bilimlerde en iyi ve en doğru sonuçlara sahada yapılan nicel çalışmalar sonrasında ulaşılır. Doğru hazırlanan ölçek soru maddelerine dayalı yapılacak nicel çalışmalar (anket yöntemi) sonrasında ortaya çıkan veriler bilimsel araştırmaya **nesnellik** katacaktır.

✓ **Ampirik Araştırmayı Nitel Çalışmayla Desteklemek**

Ankete dayalı araştırma yöntemleri sonrasında elde edilen veriler uygun programlar (SPSS, EXCEL vb.) kullanılarak tablolar oluşturulur ve bulgular matematiksel olarak ortaya konulur. İşte bu aşamada anket çalışması sonrasında, (varsa) çarpıcı sonuçların nedenlerini iyi anlamak için bu sonuçlarla ilgili olarak ankete katılanlarla yüz yüze görüşmek çalışmanın güvenilirliğini yükseltmesi açısından önemlidir.

✓ **Akademisyen-araştırmacı polislerden teknik destek almak**

Akademisyenlerden özellikle polislik mesleğini bizzat icra eden araştırmacı polislerden konunun açıklığa kavuşturulması için yardım almak oldukça önemlidir. Hayatında eline silah almamış, polis merkezinin havasını teneffüs etmemiş, polis üniforması giymemiş, polis kültürü içinde bulunmamış bir akademisyenin polisliğe dair bir sorunsalı anlaması çok mümkün değildir. Polis olmayan akademisyenlerin araştırmaya katkısı teknik seviyede ve sınırlı derecede olabilir.

✓ **Sahada uygulayıcılarla beraber zaman geçirmek**

Bir sorunsalı iyi anlamak için uygulayıcılarla beraber gerekirse günler haftalar geçirmek oldukça önemlidir. Bir işi uygulamada görmeden, sahada yaşanan sorunların kaynağına inmek ve sorunları gerçek anlamda anlamak mümkün değildir.

✓ **Her şeyden önemlisi özgür tartışma iklimi oluşturmak**

Hiç kimse her şeyi herkesten daha iyi bilemez. Sosyal bilimlerde mutlak doğru yoktur, en doğruya yaklaşma çabası vardır. Bu nedenle sosyal olgular değişmez yasalarla ifade edilmezler. Görüşler, araştırmalar ve çalışmalar tez, hipotez ve kuram gibi kesin olmayan yeni kanıt ve bulgularla çürütülmesi muhtemel kavramlarla ifade edilirler. Her bir kimsenin kendine göre bilgisi, becerisi ve görüşü vardır. Her bir mensubu mesleki disiplin ve etik kurallar içinde mesleğe dair her konuda dinlemek ve toplam kaliteye katmak oldukça önemlidir.

✓ **Problemin niteliğine ve niceliğine göre sosyal ve fen bilimlerinde kabul görmüş diğer bilimsel araştırma teknik ve yöntemlerini kullanmak**

Yönetimi iyileştirmek ve geliştirmek veya var olan bir olguyu, problemi, meseleyi doğru analiz edebilmek için kullanılacak bilimsel araştırma yöntem ve teknikleri yukarıda sayılanlar ile sınırlı değildir. Meselenin niteliğine ve niceliğine göre sosyal bilimlerde ve fen bilimlerinde kabul görmüş diğer bilimsel yöntemler de kullanılabilir. Önemli olan bir meselenin; sistematik, her türlü ön yargıdan ve ideolojiden uzak bir şekilde hür akıl ile bazı uygulamalar için gerekirse uzun sürebilecek bilimsel sonuçların ortaya çıkmasını bekleyecek sabrı göstererek ele alınmasıdır.

✓ **Polislik uygulama ve programlarına postmodernist bir gözle bakmak**

Problemlili olduğu düşünülen bir uygulamayı düzeltmek, iyileştirmek veya değiştirmek için çoğu zaman reformist-modernist yaklaşımlar öne çıkar. Örneğin, TPT’de personelin çalışma sistemi uzun yıllardır en



fazla tartışılan konuların başında gelir. Kimileri 70’li yıllarda karakollarda 24 saat çalışan ve dinlenmek için karakoldaki ranzada yatan ve haftada bir gün eve gitmeye izin veren çalışma sisteminden 12/12 sistemine, kimileri 12/12 sisteminden 12/24 sistemine, kimileri 12/24 sisteminden 12/36 sistemine kimileri ise bu üç sistemin yerine 8/24 vardiya sistemine geçişi reform gibi görür. Bazen bir konuyu var olan, konuşulan çözüm önerileri dışında postmodernist bir yaklaşımla ele almak çok daha olumlu sonuçlar doğurabilir. Yeni sistemin yeni anlayışlarından biri de özel yönetimde var olan “**esnek çalışma sistemini**” kamuda da hayata geçirebilmektir. Esnek çalışma sistemi TPT’de neden uygulanmasın?

Vardiya sisteminde görev yapan mensuplarımızın gece görevinden dolayı diğerlerine göre daha fazla yıprandığı yapılan araştırmalar sonrasında ortaya konulmuştur. Gece görevinin sakıncaları “*esnek çalışma sisteminin*” hayata geçirilmesiyle azaltılabilir. Gece görevinin insan sağlığına ve sosyal hayata dair olumsuz sonuçlarından bazıları şunlardır: İnsan sağlığı ve mutluluğu için gerekli olan melatonin hormonunun (gece hormonu) yüzde doksanınin ancak gece uykusuyla karşılanabilmesi, gece görevinin sosyal hayat ve aile hayatına olan muhtemel olumsuz etkileri, tükenmişlik hissi yaratma potansiyeli gibi sadece polisler için değil gece görev yapan tüm meslek kolları için geçerli olan olumsuz sonuçları vardır. Bu nedendir ki gece nöbete kalan bir acil servis hekimi yaklaşık beş altı gün hastaneye gitmeden dinlenmektedir. Bu bilimsel gerçekten şu sonuca varmak mümkündür; gece görevi yıpratıcı ve zor bir görevdir. Bu anlamda bu zor ve yıpratıcı görevin mümkün merteye daha fazla mensup tarafından paylaşılması sonrasında bu zorluk kolay kılınabilir ve muhtemel sakıncaları oldukça azaltılabilir. Bir mensup, bazı zorunluluklar ve kısıtlamalara (örneğin, bir mensubun haftada en az bir gece görevi yapması, idari birimlerde çalışan bir personelin bir ayda en az iki vardiyalı sistemde çalışması vb.) uymak koşuluyla aylık çalışma programını kendisi seçebilir. Gece yapılacak bir saatlik görev iki saat sayılabilir ve asayiş şubede çalışan bir mensup x polis merkezinde belirlendiği bir gece görevine gelebilir. Önemli olan aylık çalışması gereken zorunlu süreyi kendi biriminde veya birimine yakın bir başka birimde tamamlamasıdır. Nitekim polis polistir. Polis merkezinde görevli bir memur asayiş ekiplerde veya bir başka polislik hizmetinde çalışabilir. Bu düşünce, postmodernist bir yaklaşımın polislik hizmetlerine uyarlanmasına dair örnektir. Yapılması gereken Pol-Net üzerinden kullanılacak basit bir bilgisayar programı hazırlamaktır. Bu düşünce olumsu-olumsuz yönleriyle tartışmaya ve üzerinde çalışılmaya muhtaçtır.

Bu örnekleri başka polislik uygulama ve programlarına uyarlamak mümkündür. Buradaki ana tema; var olan çözüm önerilerini yok sayarak kısır döngü tartışmalardan kurtulup; yeni olan-daha önce uygulanmayan-ezber bozan fakat bilimsel olarak hayata geçmesi ve sahada fayda sağlaması mümkün olan yeni bir düşünceyle ortaya çıkmaktır.

## **10. POLİS PERSONEL REJİMİNİN VE POLİSLİK UYGULAMA VE PROGRAMLARININ DEĞİŞMESİ GEREKTİĞİ ÇALIŞMADA SIKLIKLA İFADE EDİLMEKTEDİR. ESKİMİŞ OLAN POLİSLİK UYGULAMALARI VE POLİS PERSONEL REJİMİNİN GÜVENLİK AÇIKLARI NELERDİR? SOMUT ÖRNEKLER VERİLEBİLİR Mİ?**

Türk kamu personel rejimi içerisinde polislik, DMK’ya göre 12 hizmet sınıflandırması (memurların sınıflandırılması) içerisinde “Emniyet Hizmetleri Sınıfı”nda bulunmaktadır (Akgüner, 2009: 69). Türk idari teşkilatı içerisinde de polislik, idari kolluk içerisinde genel kolluğun merkezi idare kolluğu bünyesinde yer almaktadır (Gözler ve Kaplan, 2017: 586).

Çalışan veya emekli hangi polise bir dokunsanız haklı-haksız bin ah işitirsiniz (İnankul, 2016: 536). Yapılan bilimsel araştırmalar insan hayatında mutluluğu etkileyen ilk üç faktörden birinin *insanın anlamlı bulunduğu bir meslek ile hayatını geçindirmesi* olduğunu net bir şekilde gözler önüne sermektedir. Mensuplarda yoksunluk ve tükenmişlik duyguları oluşturma potansiyeli barındıran polis personel rejimi ve polislik uygulama ve programlarının birçoğu Fethullahçı dönemin ürünüdür veya Fethullahçıların işine geldiği için değiştirmedikleri, eskimiş, modern polislik anlayışına hitap etmeyen düzenlemeler içermektedir. Peki, mevcut düzenlemelerin Fethullahçı dönemin ürünü olduğunu veya eski polislik anlayışına dayalı olduğunu nasıl anlıyoruz? Hangi somut bulgular bizleri bu düşünceye yöneltebilir? Çalışmanın bu kısmında bu meseleyi kısaca anlatmakta fayda vardır.

FETÖ/PDY’nin kamu yönetiminde; tohum atmasına, filizlenmesine ve gövdeleşip dallanmasına izin veren genelde Türk Kamu Yönetimi Personel Rejimi özelde ise Türk Polis Teşkilatı Personel Rejimi’dir. Bahse konu personel rejimleri sorunlu görünmektedir. Nitekim polislerin özlük haklarındaki eksiklikler, atama, terfi, stres ve tükenmişlik hissi, ücret konusundaki adaletsizlikler gibi personel rejimi ile ilgili bir takım sorunları bulunmaktadır (Atalay, 2019: 8-18). Bu bağlamda, polis personel sisteminde hizmette etkinlik ve verimliliğin sağlanması, personelin motive edilmesi, çağımızda yönetimde yeni bir model olan yönetim

anlayışının hayata geçirilebilmesi açısından ilgili mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılması ve kurumsal statünün üst seviyeye çekilmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır (Koçöz, 2014). Nitekim Türk Polis Teşkilatı'nın demokratikleştirilmesi ve hesap verebilirlik kapasitesinin artırılması ile etkin bir yönetim ve denetim anlayışının sağlanması gerçekleşebilir (Sözen, 2014: 87).

Öncelikle, yapısal düzenlemelerin yeterince yapılmadığı TPT personel rejiminin en önemli güvenlik açıklarını atama ve yer değiştirme düzenlemesi barındırmaktadır. Bu düzenlemeye kısaca bir değinmek gerekir. Liyakate dayalı, adil olan, herkese eşit uygulanan bir atama-yer değiştirme düzenlemesi Fethullahçı örgütün işine gelmez. Çünkü; liyakatin, adaletin, şeffaf sınavların olduğu bir personel rejiminde örgüt istediği elamanı yurtdışı eğitime (lisansüstü programlar, dil eğitimi vb.) ve müşavirliğe gönderemez veya Polis Akademisi'nde doktora programına başlatamaz. Eğer hakta hukuka ve liyakate uygun bir atama-yer değiştirme yönetmeliği olsa örgüt istediği personeli istediği ilde ve istediği birimde çalıştıramaz. Örgüt istediği personeli terör, kaçakçılık, istihbarat şubelerinde çalıştıramaz ve sözde başarıyı özendirme aracı olarak kullandıkları maaş taltiflerinin himmetini örgüte kazandıramaz. Bu birimlerde istedikleri personeli istihdam edemeyen örgüt, devletin en gizli bilgilerine de ulaşamaz.

Bir örgütün istediği personeli istediği yere atama ve istediği birimde görevlendirmesine, istediği personeli yurtdışında müşavir olarak göndermesine kırmızı alarm veremeyen atama ve yer değiştirme yönetmeliği ile liyakatin esas alınmadığı iş ve işlemlerin yapılmasına izin veren diğer düzenlemelerin sağlıksız olduğunu ifade etmek mümkündür. *Büyük oranda Fethullahçı dönemden kalan mevcut personel rejiminin diğer yapılanmalara, arkadaş gruplarının söz sahibi olmasına veya liyakat dışı atama ve yer değiştirmelere izin verme potansiyeli her zaman vardır. Bu potansiyel her bir kurum için toplam kaliteye ulaşmak adına ciddi bir tehdittir.*

Meslek hayatları boyunca Emniyet Teşkilatı'nın mensuplarının bazıları bir bazıları ise iki defa mecburi hizmete (şark hizmetine) tabi tutulmaktadır. Bu adaletsiz uygulama, personel arasında çatışma çıkarmakta, hatta personelin yönetime küsmesine ve meslekten soğumasına varıncaya kadar olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Buradaki mesele iki defa şark hizmetine gitmek değil, bazılarının bu iki defa gitmesi gereken mecburi hizmeti sadece bir defa giderek mesleğini tamamlamasıdır. Yine bazı mensuplar istedikleri kentlerde uzun yıllar kalabilmekte bazıları ise istemedikleri kentlerde görev yaparak mesleklerini tamamlamaktadırlar. Bu adil bir uygulama değildir. Polis personel rejimi; personeli, mutsuz ve huzursuz eden, verimden düşüren, personelin kendisini kimsesiz hissettiren ve yabancılaştıran uygulamalara hayır diyememektedir.

Mevcut personel rejiminin her bir maddesi tekrar ele alınmalıdır ve baştan sona yeniden yazılmalıdır. Öyle bir personel rejimi oluşturulmalıdır ki, hazırlanan personel rejimi; yıllar sonra karar alıcılar değişse dahi, personeli ilgilendiren tüm iş ve işlemlerin liyakat, devlete sadakat, adalet ve nitelikli insanı öne çıkaran ilkeler çerçevesinde yapılmasını sağlayabilecek düzenlemeleri ihtiva etmelidir. On yıllar sonra dahi bu temel ilkelerden vazgeçilemeyecek bir personel rejimi oluşturulmalıdır. Bunu başarmak zor bir işin adı değildir.

Polis uygulama ve programlarında da büyük sorunlar vardır. Dünyanın her bir ülkesi polisine bir adli olay sonrasında en azından konuyu anlayıncaya kadar (kim şüpheli, kim tanık, kim müşteki, olaya karışanların açık kimliklerini ortaya koymak vb.) belli bir süre gözaltı yetkisi vermiştir. 2005 yılında çıkarılan CMK ile polisin gözaltına alma, yakalama, arama, kimlik sorma vb. yetkileri tamamen elinden alınmıştır. Suçu gören bir vatandaş suça ne kadar müdahale edebiliyorsa polise de ancak o kadar yetki verilmiştir. Şüpheliyi durdurmak için kuvvetli şüphe arayan, kimlik sormak için makul-somut şüphe isteyen, yakalamayı sadece suçüstü halde savcıya DERHAL bilgi verme koşuluna bağlayan, gözaltına almaya tamamen savcı talimatı şartı getiren vb. düzenlemelere kılıf olarak insan hakları, özgürlükler gösterilmiştir. Batılı ülkelerde bu yetkilerin hepsine polis sahiptir. Hiçbir polis ne bir başkasının üstünü ne de arabasını aramaktan keyif almaz. Hatta hijyen kaygısı yaşar. Hiçbir polis birini yakalamaktan, gözaltına almaktan vb. haz duymaz. Nasıl ki bir cerrah istemese de hastayı tedavi edebilmek için operasyon yapıyorsa, nasıl ki bir hemşire istemese de işinin gereği olarak hastalara iğne vuruyor ise polis de işinin gereği ve zorunluluğu olarak şartlar oluştuğunda şüpheliyi yakalamak, üst araması yapmak gerekirse belli süre koruma tedbiri olarak gözaltına almak zorundadır. Fethullahçı yapılanma ipleri elinde tutmak, zaten kendilerinden olan bazı Cumhuriyet Savcıları marifetiyle istediği soruşturmayı istediği gibi yapmak ve sinsi emellerine ulaşmak için 2005 CMK'sının çıkmasına vesile olmuştur. Son zamanlarda yapılan düzenlemeler polisin yetkileri anlamında bazı iyileştirmeler yapmış olsa da yeterli değildir.

Gerek polis personel rejiminin gerekse polis uygulama programlarının aksayan yönlerine dair çok sayıda çarpıcı örnekler verilebilir. Fakat çalışmanın ana teması -örnekleri artırmak değil- bilimsel ve sürdürülebilir polislik hakkında farkındalık oluşturmaktır.

## 11. YENİ SİSTEMİN ÜLKEDEKİ İLK UYGULAMALARI NELERDİR? BU UYGULAMALAR KAMU YÖNETİMİNE NASIL BİR İŞARET VERMEKTEDİR?

1970’li yıllarda yaşanan başta petrol krizi olmak üzere sosyal, ekonomik ve siyasal gelişmeler “refah devleti anlayışının” sonunu getirmiştir. 1980’li yıllardan itibaren dünyada başlayan neo-liberal akımların da etkisiyle verimlilik, etkinlik, şeffaflık, liyakat, insan odaklılık gibi çağdaş yönetim ilkelerini esas alan (yeni kamu yönetimi, kamu işletmeciliği, yönetişim gibi farklı isimler altında) batılı devletler; eski kamu yönetimi anlayışından sıyrılarak özel sektörün uyguladığı yukarıda sayılan çağdaş yönetim tekniklerini kamu yönetimine uyarlamaya başlamışlardır (Doğan, 2015a). Üzücüdür ki, Türk Kamu Yönetimi Frederick Taylor’ın, Henry Fayol’un, Weber’in yüz seneden fazla o günün koşullarına göre ortaya koyduğu klasik yönetim anlayışından (eski kamu yönetimi) bir türlü kurtulamamıştır (Parlak ve Doğan, 2016).

Şeffaflıktan, halk odaklı olmaktan, verimliliği-etkinliği esas almaktan, tüm çalışanları yönetimin alacağı kararlara katmaktan, devlete bağlı ve tarafsız olmaktan, personel memnuniyetini düşünerek hareket etmekten, liyakati her şeyin üstünde tutmaktan vb. genelde tüm kurum ve kuruluşları özelden ise TPT hiçbir şey kaybetmeyeceği gibi çok şey kazanacaktır (İnankul ve Doğan, 2016: 195). *Batıların ürettiği gibi görünen bu ilkeler Türk tarihinde, kültüründe ve inancında zaten var olan değerlerdir.*

Yeni Hükümet sistemi sonrasında yapılan bakan, bürokrat, üst düzey yönetici atamalarına bakıldığında hem kamuda hem de özel teşebbüste alanıyla ilgili önemli tecrübe kazanmış ve uygulamadan gelmiş **teknokratlardan** oluştuğu açıkça görülür.

### Bunlardan bazıları:

Uzun yıllardır özel bir okulun kurucusu olarak özel-eğitim sektörünün içinde olan ve aynı zamanda bir Devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde öğretim görevliliği yaparak kamu-eğitim sistemini iyi tanıyan, yaptığı bir açıklamada MEBBİS üzerinden bir milyon öğretmenin görüşünü alacağını söyleyerek tüm öğretmenlerin yönetimin alacağı kararlara katılımının önemini farkında olan Milli Eğitim Bakanı Sayın Ziya SELÇUK, hem kamuda hem de özel yönetimde sağlık sektöründe tecrübe kazanmış ve aynı zamanda sivil toplum örgütlerinde önemli roller üstlenmiş Sağlık Bakanı Sayın Fahrettin KOCA, gençlik yıllarından bu yana turizm sektörünün içinde bulunan Kültür ve Turizm Bakanı Sayın Mehmet Nuri ERSOY, doktoralı, çok iyi lisan bilen, farklı sivil toplum örgütlerinde aktif rol almış, özel ve kamu kurumlarında farklı görevlerde bulunarak hem kamuyu hem de özel yönetimi iyi analiz edebilecek bilgi ve tecrübeye sahip Başkan Yardımcısı Sayın Fuat OKTAY’dır.

Yeni sistem ile beraber mülki idare hizmetleri sınıfından veya polislik mesleğinden gelmeyenlerin emniyet genel müdürü, hekim kökenli olmayanların sağlık bakanı, öğretmenlik yapmayanların milli eğitim bakanı vb. olamayacağı, yeni bir dönem başlamıştır. Bir başka anlatımla işi iyi bilen yapacaktır. Bu ve benzeri atamalar bizlere yeni sistemin; konusunda uzman, özel yönetimin çağdaş yönetim tekniklerini bilen ve bu teknikleri kamu hizmetlerinde gösterebilecek, uzmanlığı ile ilgili dünyadaki gelişmeleri takip eden ve eğitimi ön plana çıkaran nitelikli-liyakatli insanların peşinde olduğuna yani doğru personelin doğru birimde istihdam edilmesine-görevlendirilmesine vurgu yaptığına dair kuvvetli ipuçları vermektedir. Gerçekten de bir örgütün en önemli sermayesi insandır.

Bundan sonra yeni hükümet sistemiyle beraber kamu yönetiminde esas olan, özel yönetimin modern teknik ve yöntemlerinin kamu yönetiminde de hayata geçirilmesi olacaktır. Yeni sistemin yeni kamu yönetimi anlayışı; kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması, hızlı ve zamanında kamu hizmetinin sunulması, her türlü kamu hizmeti politikasının oluşturulmasında başta sivil toplum örgütleri, üniversiteler, hizmet alanlar (halk), hizmet sunanlar (kamu görevlileri) ve diğer aktörlerin görüşünün alınması gibi modern yönetim ilkeleri üzerine kurulacaktır (Parlak ve Doğan, 2018).

## 12. TÜRKİYE’DE POSTMODERN DÖNEMDE BAZI KAMUSAL REFORMLAR VE PARADİGMALAR NELERDİR?

Türkiye’de 1980’li yıllarla birlikte günümüze kadar küreselleşme, neo-liberalizm ve kamu yönetiminin dönüşümü bağlamında sayıca çok yasal düzenleme ve bu düzenlemelere bağlı olarak kurumsal yapılar oluşturulmuştur. Nitekim “Türkiye’de de modernizmin aşılmasıyla oraya çıkan postmodern devlet ve kamu yönetimine özgü bir biçimde bilgi toplumunun gerekleri olan bilgi teknolojilerinin her alanda kullanılması

sonrasında etkisini artıran e-devlet ve bunun yanı sıra küreselleşme ve neo-liberal politikaların etkilediği yeni kamu yönetimi, yönetim, düzenleyici devlet ve etik kural düzenlemeler çerçevesinde kurumsal yapılar olarak en başta akla gelen; Bağımsız İdari Otorite'ler, Kent Konseyleri, Bölgesel Kalkınma Ajansları, etik kurullar ve ombudsman oluşturulmuştur" (Doğan, 2014a: 145).

Bunlar içerisinde; Türkiye'de 2003 yılından başlamak üzere gelişme gösteren "Kamu Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması" süreci çerçevesinde gerçekleştirilen kamu yönetimi reformları ile 2012 yılında ombudsmanlık kurumu meydana getirilmiştir. Türkiye'de "Kamu Denetçiliği Kurumu" adında kurulan ombudsmanlık kurumu, 14.06.2012 tarihli "6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu" ile yasalaşmıştır. Nitekim bu kanunda da açıklandığı gibi Türkiye Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumu'nun temel görevi; "idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmak" şeklinde ifade edilebilmektedir. Bu bakımdan ombudsman, bünyesinde taşıdığı nitelik ve özellikleri ile "postmodern kamu yönetiminin dönüşümüne bağlı olarak denetim anlayışında meydana gelen paradigma alanının önemli bir sembolüdür". Bunların yanında ombudsman, ifade edilen yetki ve sorumlulukları ile yeni kamu yönetimi ilkeleri ile de bütünleşmekte ve özel sektör kökenli olan; "toplam kalite yönetimi, stratejik yönetim, performans yönetimi, değişim mühendisliği ve amaçlara göre yönetim vb." anlayış ve teknikler ile ilişkilendirilebilmektedir. Nitekim açıklanan bütün bu anlayış ve tekniklerin kapsamında; "katılımcılık, esneklik, demokratikleşme, saydamlık, hesap verebilirlik, verimlilik ve kalite" yer almaktadır (Doğan, 2014b: 88).

### 13. SONUÇ VE TARTIŞMA

**Postmodern dönemde** kamu yönetimi ve alt örgütlenme dalı olan polis teşkilatı, Türkiye'de etik esaslara dayalı, yerel, katılımcı, etkinlik ve verimlilik odaklı ve performansa uygun bir yapı ve işleve sahip olmalıdır. Nitekim yeni getirilen **Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi**'nin de demokrasi, strateji ve esneklik açısından bu dinamiklere ihtiyacı vardır.

**TPT'yi; yeni sistemin itici gücünden ve rüzgârından da faydalanarak**, yeni sistemin yeni ilkeleri üst başlığında, bilimsel yöntem ve teknikleri kullanarak, baştan sona, belirli bir stratejik plan içinde yeniden yapılandırmak mümkündür.

Bunu başarabilmek için atılması gereken ilk adımları şöylece özetlemek mümkündür: TPT'de iki yeni birimin oluşturulması kaçınılmazdır. Birincisi, TPT'nin yeni sisteme uygun **Eğitim Daire Başkanlığına** ihtiyacı vardır. Polis Akademisi Başkanlığı içinde gömülü olan ve şube müdürlüğü şeklinde örgütlenmiş bulunan, 350 bin kişilik bir teşkilatın meslek içi eğitim ihtiyacını karşılamaya çalışan bu birim yeni Türkiye'nin yeni polislik vizyonu ve misyonu için kesinlikle yeterli değildir. Başka kurum ve kuruluşlarda meslek içi eğitim işleri yapan birimin örgütlenmesi kurumun idari teşkilatlanma seviyesine göre değişmektedir. Bir kurumun idari örgütlenmesi Bakanlık veya Başkanlık (Diyanet İşleri Başkanlığı örneği) düzeyinde ise eğitim işlerinin yapılması genel müdürlük, örgütlenme seviyesi genel müdürlük seviyesinde ise daire başkanlığı düzeyinde olduğu görülür. Yine meslek içi eğitim Jandarma Genel Komutanlığı'nda Daire Başkanlığı düzeyinde örgütlenmiştir. Kaldı ki bahse konu kurumların hiçbirinin personel sayısı TPT kadar değildir.

Eğitmenlik formasyonuna sahip ve konusunu iyi bilen polis kökenli eğitmenler tarafından verilecek, sahadaki ihtiyaca ve yeni polislik paradigmasına göre uzmanlar tarafından hazırlanmış ve planlanmış meslek içi eğitim çalışma ve programlarıyla TPT mensuplarının polislik bakışını ve uygulamalarını istenen yönde değiştirebilmek mümkündür. Etkin hizmet içi eğitim sağlanmadan; değişime ayak uydurmak, halkın beklentileri doğrultusunda hizmet sunabilmek, mesleğe dair özellikle teknolojik yenilikleri öğrenmek oldukça zordur. Meslek içi eğitim bir kurum için hayati derecede önemlidir.

Çalışmanın ikinci önerisi, Emniyet Genel Müdürlüğüne doğrudan bağlı bir **AR-GE Başkanlığı**nın kurulmasına yöneliktir. Mevcut yapıda AR-GE faaliyetlerini yerine getirmek Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın görevleri arasındadır. 5018 sayılı "Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" kapsamında "Mali Hizmet Birimi" olarak kurulan Strateji Geliştirme Daire Başkanlığımız daha çok hesap, bütçe, yatırım konularıyla ilgilenebilmektedir. Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın kuruluş amacı, yapısı, işleyişi ve örgütlenmesi Teşkilatı yeniden yapılandırmak için uygun değildir.

Polis personel rejimini ve polislik uygulama ve programlarını iyileştirmeye ve geliştirmeye yönelik yapılacak tüm bilimsel çalışmaların **TEK ELDE** toplanması ve burada çalışanların sahadan gelmiş, istatistik, yabancı dil bilen ve öğrenmeye hevesli araştırmacı polislerden oluşması oldukça önemlidir. Bu birimin

nitelikli personelden oluşması ve iyi yönetilmesi sonrasında; teşkilatın sunduğu güvenlik hizmetinin kalitesini arttırmak, iç ve dış müşteri memnuniyetini sağlamak, personel rejimini yeniden düzenlemek ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nin getirdiği yeniliklere uyum sağlamak mümkündür. Ülkedeki yönetim iklimi, mali yük getirmeyen bahse konu değişimler için oldukça uygundur.

Bazı mensuplar şöyle düşünebilir; “Teşkilat aylardır daire başkanlıklarının sayısını azaltmak ve bazı daireleri birleştirmek için uğraşmaktadır. Bu iki yeni birimin kurulması da nereden çıktı? Bu iki birimin oluşturulma düşüncesi teşkilatın yeniden yapılanma projesine aykırıdır.” Araştırmacılar, bir yönetim bilimci ve otuz yıllık meslek tecrübesine göre bu düşünceye katılmamakta ve bu tür düşüncelerin bilimsel bir altyapısının olmadığını düşünmektedir. Araştırmacılar, uzun süre TPT’de bazı birimlerin birleştirilmesi, bazı birimlerin teşkilatlanma seviyelerinin küçültülmesi gibi teşkilatın yeniden yapılanması üzerine dair hem sahada araştırmalar yapmış hem de bu konuyla ilgili farklı bilimsel etkinliklerin içine girmiş ve kafa yormuş akademisyen polis ve bilim insanı olarak bu iki birimin oluşturulmasının orta ve uzun vadede teşkilat için önemli katkılar sağlayacağına inanmaktadır. Önemli olan bir birimi kaldırmak, bir birim oluşturmak veya bir birimin örgütlenme seviyesini yükseltmek-alçaltmak değildir. Esas olan; personel sayısına, güncel ve gelecekteki muhtemel iç güvenlik tehditlerine göre, yapılacak olan iş analizleri ve iş etütleri dikkate alınarak, çağdaş polislik hizmetlerinin nasıl bir yapılanmayı gerektirdiğini dünya örneklerini de iyi inceleyerek, doğru sayıda ve doğru örgütlenme seviyesinde sayılara takılmadan yeniden teşkilatlanmaktır.

**Son söz olarak:** Değişime ve gelişime katkı sağlayacak her bir görüşün bilimsel polislik üst başlığında harmanlanıp yer bulacağı, değerlendirilip hayata geçebileceği zemin **AR-GE Başkanlığıdır.** AR-GE çalışmalarının yaygınlaştırılıp sahada görünür olmasını sağlayacak birim ise **Eğitim Daire Başkanlığıdır.**

**Sonuç olarak da** bu çalışmada özellikle polislik alanında yeni bir paradigma olarak “bilimsel polislik” öne sürülmüş, temel özellikleri açıklanmış ve tanıtılmıştır. Bu paradigmaya göre polislik meslek, faaliyet ve hizmetinden gereği gibi maksimum fayda ve kalitede etkinlik ve verimlilik beklenmesi için temel referans kaynağı bilim ve bilimsel düşünce mantığı olmalıdır. Polislikle ilgili hemen her konuda bilimselliğin ve buna dayalı liyakatin, demokrasinin, yerelliğin, şeffaflığın ve katılımın esas alındığı **postmodern bir duruş** da burada zorunlu olarak düşünülmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akgüner, T. (2009). *Kamu Personel Yönetimi*. İstanbul: DER Yayınları.
- Akın, M. H. (2008). Sosyolojide Yöntem Sorunu Olarak Anlama ve Açıklamanın Sınırları. *Selçuk Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Edebiyat Dergisi*, 20, 103-114.
- Asilbay, İ. H. (2013). Parlamenter Sistem ve Türkiye Açısından Bir Değerlendirme. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 104, 247-264.
- Atalay, D. (2019). Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma: Doğu Marmara Bölgesi Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Aydın, A. H. (1997). 21. Yüzyıla Doğru Türk Polisinin Organizasyon Yapısı ve Yönetim Sisteminde Postmodern Değişim. 21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu; Güvenlik Yönetimi Grubu Bildirileri, TODAİE, Ankara.
- Aydın, A. H. (2006). *Kamu Yönetimi ve Polis*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayley, D. H. (2006). *Gelecek İçin Polis*. Çev. F. Eraslan, Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi.
- Besterfield, D. H., Besterfield, M. C. and Besterfield, G. vd. (2010). Total Quality Management, University Series, Pearson, Retrieved December 25, 2020, from <http://www.uop.edu.pk/ocontents/>.
- Caner, Z. (2013). Parlamenter Sistem İle Başkanlık Sisteminin Analizi ve Başkanlık Sisteminin Türkiye’de Uygulanabilirliği. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 21(1), 183-206.
- Clarke, R. V. and Eck, J. E. (2005). Crime Analysis for Problem Solvers in 60 Small Steps, Community-Oriented Policing Services (COPS), USA: Department of Justice.
- Delice, M. ve Yüksel, Y. (2011). Türk Polis Teşkilatının Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar: COMPSTAT Paradigması. *Türk İdare Dergisi*, 470, Mart, 43-66.
- Dikici, A. (2017). 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi Öncesi Türk Polis Teşkilatı’nın Durumu (1977-1980). *Tarih ve Günce: Atatürk ve Türkiye Cumhuriyeti Tarihi Dergisi*, 1/1, (Yaz), 87-124.

- Doğan, K. C. (2014a). Türkiye’de 1980 Sonrası Kamu Yönetiminde Reform Politikalarına Yön Veren Kavramsal/Teorik Düşünceler ve Kurumsal Düzenlemeler. *Türk İdare Dergisi*, 479, Aralık, 123-154.
- Doğan, K. C. (2014b). Postmodern Kamu Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Bir Denetim Paradigması: Ombudsman. *Sayıştay Dergisi*, 94/ Temmuz-Eylül, 73-96.
- Doğan, K. C. (2015a). Yeni Kamu Yönetimi ve Etik Anlayışının Türk Kamu Yönetiminde Kurumsallaşması: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Örneği. *Turkish Studies*, 10(10) Summer, 381-402.
- Doğan, K. C. (2015b). Postmodernizmin Kamu Yönetimine Yansımaları: Ombudsman ve Toplam Kalite Yönetimi Yaklaşımları. *Turkish Studies*, 10(14) Fall, 273-290.
- Doğan, K. C. (2017). Kamu Yönetiminde Post-Bürokratik Değişimin Yansımalarının Öncülleri: Yeni Kamu Yönetimi Eksenli Bir Bakış. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 57, Kasım, 201-220.
- Eryılmaz, B. (2010). *Kamu Yönetimi*. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Gözler, K. Ve Kaplan, G. (2017). *İdare Hukuku Dersleri*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Gözübenli, M. (2016). Yeni Kamu Yönetimi ve Güvenlik Hizmetlerine Vatandaş Katılımı: Kahramanmaraş Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57), 526-547.
- Hood, C. (1991). A Public Management For All Seasons, *Public Administration*, 69, 3-19.
- İnankul, H. (2013). Türk Polis Teşkilatında Etik Algısı: Ampirik Bir Çalışma (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- İnankul, H. (2015). Türk Polis Teşkilatında Motivasyon ve Bunun Kapsam Teorileri Açısından Değerlendirilmesi. *Turkish Studies*, 10(6), 533-554.
- İnankul, H. (2016). Christopher Hood’un Yeni Kamu Yönetimi Doktrinal Bileşenleri Perspektifinden 17-25 Aralık Postmodern Vakasının Türk Polis Teşkilatı Açısından Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), (Ocak), 59-81.
- İnankul, H. ve Doğan, K. C. (2013). Kamu Personel Yönetimi. İçinde Ahmet Yatkın, Nalan Pehlivan Demiral (Eds.), *Kamu Yönetimi* (ss.114-141), İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- İnankul, H. ve Doğan, K. C. (2016). Modern Devlet ve Türk Polis Teşkilatı Üzerine Bir İnceleme. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Mart, 176-205.
- İrdem, İ. ve Kavsıracı, O. (2017). FETÖ Yuvasından Milletın Okuluna Dönüş: Türkiye’de Polis Akademisi Dönüşüm Süreci. *Güvenlik Çalışmaları Dergisi*, 19(1), 91-105.
- Kılınç, D. (2016). Türkiye’de Bitmeyen Tartışma: Hükümet Sistemi Üzerine Değerlendirmeler. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XX(1), 447-510.
- Koçoş, R. (2014). Emniyet Teşkilatına İlişkin Verimli İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında... Genel Değerlendirme. *Çağın Polisi Dergisi*, Erişim Tarihi: 05.12.2020, <https://www.caginpolisi.com.tr/emniyet-teskilatina-iliskin-verimli-insan-kaynaklari-yonetimi-baglaminda/>.
- Larbi, A. G. (1999). The New Public Management, Approach and Crisis States. United States Research Institute For Social Development, Paper No: 112, September, 3-50.
- Nagel, C. and Vera, A. (2020). Police Science as an Emerging Scientific Discipline, *International Journal of Police Science & Management*, XX(X), 1-11.
- Mil, H. İ. (2014). Türkiye’de İç Güvenlik Teşkilatları ve Özellikleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 40-61.
- O'Malley, P. (1997). Policing, Politics And Postmodernity. *Social & Legal Studies*, 6(3), 363-381.
- Özkan, C. (2017). *Tarihi, Siyasi ve Hukuki Yönleriyle Cumhurbaşkanlığı Modeli*. İstanbul: Dün Bugün Yarın Yayınları.
- Parlak, B. ve Doğan, K. C. (2016). *Kamu Yönetimi: Kamu Yönetimi Disiplininin Gelişmesinde Rol Oynayan Kuramsal Yönler Üzerine Bir Giriş*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Parlak, B. ve Doğan, K. C. (2018). *Yeni Yönetim Sistemine Göre Türkiye’de Kamu Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Reiner, R. (1992). Policing a Postmodern Society. *The Modern Law Review*, 55(6), (Nov.), 761-781.
- Simmons, K. C. (2010). New Governance And The “New Paradigm” Of Police Accountability: A Democratic Approach to Police Reform, *Catholic University Law Review*, 59(2) Winter, 373-426.
- Sözen, S. (2014). *Demokratik Yönetişim ve Poliste Hesap Verebilirlik*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Şahin, E. D. ve Arap, İ. (2010). Polis Hizmetlerinde Yerelleşme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 19(19), 47-65.
- Şaylan, G. (2003). *Postmodernizm*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Tatlıhoğlu, K. (2013). Türk Polis Teşkilatı'nın Yapılanması ve Tarihten Günümüze Üstlendiği Misyon ve Sorumluluk Üzerine Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Tarihte Türk Polis Teşkilatı Sempozyumu*, Polis Akademisi Yayınları, Ankara.
- Thacher, D. (2019). The Aspiration of Scientific Policing. *Law & Social Inquiry*, February 44(1), 273-297.
- Tekin, Y. ve Çiftçi, S. (2007). *1877'den Günümüze Türkiye'de Parlamento*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tortop, N., İsbir, E. G. ve Aykaç, B. (2005). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Tortop, N., İsbir, E. G., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2007). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, A. (2004). *Avrupa Polis Modelleri ve Türk Polis Sistemi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.