

ÖRGÜTLERDE DENETİM İŞLEVİ VE ÇALIŞANLARDA DENETİM ALGISI: HAKKÂRİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Savaş ŞİMŞEK¹

Özet

Örgütler hayatlarını ve gelişimlerini sürdürebilmeleri için belirli işlevleri yerine getirmelidirler. Bunlardan biri de kuruluş amaçlarına ulaşır ulaşmadıklarını ya da hedeflerine ne kadar yakınlaştıklarını görmelerinde faydası olan “denetim” işlevidir. Dolayısıyla hiyerarşik olsun olmasın her örgütün bir denetim işlevi vardır denilebilir. Denetim işlevinin diğer bir faydası ise çalışanların örgüt amaçlarına yönlendirilmesinde katkı sağlamasıdır. Bu itibarla denetim işlevi örgüt yönetimleri tarafından kabul edilebildiği gibi örgüt çalışanları tarafından da kabul edilebilmelidir. Güvenlik hizmetini yerine getiren polis örgütü de hiyerarşik yapısı ile denetim işlevinin etkin olduğu örgütlerden biridir. Bu çalışmada polis memurlarının, örgütlerinde var olan denetim işlevini, ne yönde ve nasıl algıladıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda öncelikle denetim ve algı hakkında kavramsal analize yer verilmiş ve sonrasında konu hakkında daha önceden yapılan çalışmalar değerlendirilmiştir. Kendine özgü denetim işlevi bulunan polis örgütü, yapısında bulunan denetim sistemi ve araçları açısından değerlendirilmiş, müteakiben Hakkâri Emniyet Müdürlüğü’nde görev yapan polis memurları üzerinde yapılan anket çalışmasına yer verilmiş ve elde edilen bulgular analize tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda mesleki yorgunluk ve stres ile denetim algısı arasında ters yönlü bir ilişki, denetimi yapanın yeterliliği ile denetim algısı arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Polis Örgütü, Örgütsel Denetim, Algı, Örgütsel İşlevler, Örgütsel Davranış.

CONTROL FUNCTION IN ORGANIZATIONS AND THE PERCEPTION OF CONTROL IN THE WORKERS: EXAMPLE OF HAKKÂRİ POLICE DEPARTMENT

Abstract

Organizations have to implement certain functions in order to survive and develop. One of those functions is the “control” which helps them to see either they reached to their goals of establishment or how much they close to their targets. It can be said that every organization has a control function either hierarchical or not. Another benefit of control function is its contribution in directing workers to the targets of the organization. For this reason, control function must be accepted by the workers as much as the managements of organizations. Police organization which renders security service is also the one in which control function is efficient with its hierarchical structure. In this study it was tried to establish how and in what dimension the police officers perceive control. In this context, first of all, the conceptual analysis of control and perception was given a place and later some previous studies were assessed. The police organization which has a sui generis control function was assessed in terms of control system and means that exist in its structure, later a questionnaire which was conducted over police officers of Hakkâri Police Department were given place and its conclusions were analyzed. At the end of the study it was understood that there is a relation between stress and job tiredness and control perception in negative direction and between qualification of controller and control perception in positive direction.

Keywords: Police Organization, Organizational Control, Perception, Organizational Functions, Organizational Behavior

¹ Dr., 2.Sınıf Emniyet Müdürü, Hakkâri İl Emniyet Müdürlüğü, ssim1971@gmail.com

GİRİŞ

Yönetim kavramının her ne kadar 250 yıllık bir geçmişi olsa da (Drucker, 1982:11) örgütlerin bilimsel çalışmalarda kendilerinden söz edilmeye başlanması ile birlikte bu kavramın da eş zamanlı olarak önem kazandığını görüyoruz. Yönetim tanımlarına bakıldığında başlangıç noktaları olarak “insan”, “örgüt” ve “amaç” kavramlarının seçildiğini görmekteyiz (Taylor, 1919:10; McGregor, 1960:3; Drucker, 1982:14; Bedeian and Glueck,1983:5; Kreitner,2001:5). Kısaca bireylerin bir amaç etrafında toplanması ile meydana gelen örgütlerin, belirli hedef ve amaçlara yönlendirilmesi olarak tarif edilebilecek olan yönetim, kendi içerisinde bilinen beş işlevi barındırmaktadır. Bunlar; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetimdir (Bedeian and Glueck, 1983:6-7). Bu işlevlerin her birinin örgüt hayatında kendilerine özgü önemleri olmakla birlikte, hedef ve amaçlara ulaşmak için yapılan onca faaliyetin ne derece etkili olduğunu bize ancak “denetim” işlevi göstermektedir. Bu nedenle ister kamuda ister özel sektörde olsun biçimsel örgütlerin tümü tanımlarında yer alan amaçlarına ulaşmak amacıyla denetim işlevini aktif olarak kullanmaktadırlar (Posner and Butterfield, 1979:299).

Çalışmanın temel amacı denetim işlevi hakkında detaylı bir bilgi vermekten çok önceden pek az çalışılmış olan bu kavramdaki insan unsurunu ön plana çıkararak bireyin denetime yönelik algılarına ve davranışına açıklık getirmektir. Bu amaçla önceden yapılan çalışmalardaki benzer sınıflandırmalardan çok Ouchi ve Maguire'nin belirttiği “davranış denetimi” ve “ürün denetimi” ayrımından hareket edilecektir (1975:559). Zira denetim, iki taraflı bir işlev olarak değerlendirilmesine rağmen (Tannenaum, 1962:238) aynı zamanda kendi içerisinde birçok alt sınıflandırmaya da imkân tanımaktadır (Burkov vd., 2015:45-46). Ürün veya davranış denetimi ayrımına da göz atıldığında, aslında ürün denetiminin de temelinde insan davranışlarının bir anlamda denetlenmesi rahatlıkla görülebilecektir. Çalışanlar örgütlerine katılım sağladıklarında aynı zamanda o örgütün değer ve normlarını kabul etmiş olmaktadırlar. Bu kabul onları kendi tavır ve davranışlarından uzaklaştırarak örgütün kabul edebileceği tavır ve davranış şekline doğru yönlendirmektedir (Bauman, 2010:152-153). Örgütlerdeki “davranış denetimi” bir anlamda çalışanların algıları üzerinden hareket ederek bu norm ve değerleri ne yönde ve ne derece kabul ettiklerini anlamak için yapılmaktadır (Posner and Butterfield, 1979:299).

Denetim işlevinin en önemli etkisi insan unsurunun amaçlara göre yönlendirilmesini sağlamaktır. Bunun temel amacı örgüt üyelerinin gayretlerini o amaca yöneltmek (Flamholtz, 1996:596) suretiyle amaçlara etkin ve verimli şekilde ulaşabilmektir. Fakat tek taraflı olmaktan çok çift taraflı bir etkileşimi ve iletişimi içeren denetim işlevinde denetleyenden çok denetlenenin bu işlevi nasıl algıladığı, verimliliğin ve etkinliğin sağlanması açısından önemli bir yer tutmaktadır.

Örgütsel denetimde insan unsurunu ön plana çıkaran çalışmaların en önemlilerinden biri Nancy C. Morse ve arkadaşları tarafından yapılmıştır (1951). Bu çalışmada kullanılan “denetim grafiği”nin (control graph) asıl kullanım amacı, çalışanların denetim hakkındaki algılarının kendileri için kullanılmasından çok onların algıları yoluyla denetim işlevinin biçimsel ve hiyerarşik örgütlerin hangi katmanlarında daha az veya fazla olduğunun ortaya konularak örgütlerin yapısallıkları hakkında bilgi edinmektir. Daha sonraları bu grafik, Arnold S. Tannenbaum tarafından geliştirilmiş ve iş tatmini, örgütsel değişim, çevresel faktörler gibi konularla da ilişkilendirilmiştir (Tannenbaum ve Georgopoulos, 1957; Tanenbaum ve Kahn, 1957; Tannenbaum, 1962; Tannenbaum ve Bachman, 1964; Tannenbaum, 1968).

Bu çalışma polis memurlarının örgütsel denetim işlevini nasıl ve ne yönde algıladıkları ve bu algılarına nelerin etki ettiğinin anlaşılması için yapılmıştır. Çalışmaya öncelikle denetimin kavramsal değerlendirmesi yapılarak başlanmıştır. Kimi örgütler için denetim, çalışanları üzerinde gerçekten hedeflere ulaşmada bir araç olarak kullanılıyorken kimi örgütler için sadece belirli prosedürleri yerine getirmiş görünmek anlamına gelebilmektedir. Dolayısıyla denetimin gerçek anlamda çalışanlar için ne anlama geldiğinin ortaya konulması gerekmektedir. Çalışmanın ikinci aşamasında “algı” kavramı üzerinde durulmaktadır. Bu bölümde algı kavramının yanı sıra örgütlerin çalışan algısını nasıl yönettikleri üzerinde durulacaktır. Sonraki aşamada polis örgütünün denetim işlevi açısından yapısallığı tartışılacaktır. Son bölümde ise yapılan tüm bu açıklamalar ışığında Hakkâri İl Emniyet Müdürlüğünde görev yapan polis memurları üzerinde yapılan anket çalışmasından bahsedilerek sonuçları üzerinde değerlendirmeler yapılacaktır.

I-KAVRAMSAL ANALİZ: DENETİM NEDİR? NE DEĞİLDİR?

Denetim içerisinde belirli unsurları barındıran kendine has metotları bulunan bir süreçtir. Bu süreç içerisinde denetleyen, denetlenen, denetim şekli, denetim yönü gibi unsurlar olduğu gibi etki, baskı, ödül, ceza, hiyerarşi, disiplin gibi tamamlayıcı unsurlar da bulunmaktadır. Bunları kısaca denetim kavramına yönelik tanımlara değinerek belirtmek mümkündür.

Denetim, yöneticilerin örgütlerindeki bireyleri örgütün amaçları doğrultusunda teşvik ve motive etmeleri ile onların dikkatlerini örgüt amaçlarına yönlendirmelerini içeren dinamik bir süreçtir (Cardinal ve diğ.,2010:56) Bu kapsamda denetim aynı zamanda çalışanların iş tatminlerinin sağlanması ve ihtiyaçlarının giderilmesi yoluyla işlerinde daha etkin olmalarının sağlanmasıdır.

Denetim işlevi genel olarak bireye yönelik kişilik, yetenek, tavır, vb. gibi kavramların yanı sıra işyeri çevresinin özellikleri ile de alakalıdır (Posner and Butterfield, 1979:300). Bu açıdan değerlendirildiğinde denetim en genel anlamda etki etme (influence) veya baskı (coercion) ifadeleri ile beraber de kullanılmakta ve bilimsel çalışmalar kimi zaman bu iki kavram ile beraber

değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile denetim, kimi zaman etkileme amacıyla kullanılırken kimi zaman da baskı unsuru olarak kullanılabilir. Çalışanlar denetimin kendilerine yönelik baskı ve etki aracı olarak kullanılması sonucunda tavır ve davranışlarında değişiklik yapabilmektedirler. Çalışanlar üzerinde baskı yaratmak verimliliği düşürdüğü gibi bireylerin kendilerine baskı yapan güce karşı düşmanca tavır sergilemelerine, çekilme ve daha üst bir tavır göstermelerine veya iletişimlerine mesafe koymalarına neden olmaktadır (Bass,1960:232-235). Oysaki çalışanlar üzerinde olumlu etki yaratmak suretiyle onların iş tatmini ve iş verimini artırmak ve bu sayede örgütsel verimliliği istenilen seviyeye getirmek için denetim işlevi büyük önem arz etmektedir (McMahon and Perritt, 1971:240).

Başka bir bakış açısına göre denetim işlevi, örgüt içerisinde ödül ve cezaların dağıtılması için kullanılan araçlardan biri olarak görülmektedir (Tannenbaum,1957:127). Belirli bir amaç için kurulan örgütlerde kimin daha fazla çalıştığı veya kimin işinde daha fazla hata yaptığı elbette ki sonuçların muhasebesi açısından üzerinde durulması gereken konulardan biridir. Bu tür bir ayırım ancak denetim işlevinin etkin kullanılması yoluyla mümkündür. Bu durumun bir sonraki aşaması olarak da örgütsel güvenden bahsedilebilir. Ödül ve cezalar, denetim yoluyla adil bir şekilde dağıtıldığında hem çalışanlar örgütlerine daha fazla güven duyacaklar, hem de örgüt yönetiminin çalışanlarını amaçlarına yönelik motive etmeleri daha da kolaylaşacaktır (Verburg ve diğ., 2018:181). Kısaca denetim çalışanların örgütlerine olan güvenlerini artıracak, çalışanların sahip oldukları bu güven de performanslarının artmasına neden olacaktır (Verburg ve diğ., 2018:185).

Disiplin ile denetim arasında da yakın ilişki vardır. Disiplin örgütün önceden belirlenen kurallarına yönelik hangi davranışların iyi hangi davranışların kötü olduğunun çalışanlara bildirilmesidir (Bedeian and Guleck, 1983:449). Denetim ise çalışanlardan neyin (davranış olarak) beklendiğinin anlamalarının sağlanmasıdır (Verburg ve diğ., 2018:184). Dolayısıyla disiplin ve denetimin benzer tanımları olmakla birlikte, örgüt kurallarına uygun davranan veya davranmayan çalışanların tespiti ancak denetim ile mümkün olabilecektir.

Hiyerarşi ve denetim arasında yakın bir bağ bulunmaktadır. Weber'e göre hiyerarşi, örgütlerde yer alan birimlerden altta olanların üsttekilerin denetiminde olmalarıdır (1978:218). Diğer bir ifade ile hiyerarşi örgütlerde katmanların varlığını ve bu katmanlar arasındaki ilişkinin denetim yoluyla sağlandığını ifade etmektedir. Yapılan bir çalışma bu ifadeleri doğrulamaktadır (Tannenbaum and Georgopoulos, 1957:44). Söz konusu çalışmaya göre örgütlerde üst katmanlar alt katmanlara göre daha fazla denetim uygulamaktadır. Kısaca denetim örgütsel anlamda üst bir konumda olanlar tarafından yapılmaktadır.

Denetimin ne olmadığı, ancak onun işlevselliğinden yola çıkılarak ifade edilebilir. Buna göre denetim işlevi; çalışanların örgütün amaçlarına uyumlu olarak karar vermelerinin ve hareket etmelerinin mümkün kılmak için motive edilmelerini sağlaması, örgütte yer alan birimlerin faaliyetlerini bütünleştirmesi, örgütte çalışanların performansları ile yapılan faaliyetlerin sonuçları hakkında bilgi vermesi ve örgütün stratejik planlarının uygulanmasını kolaylaştırması gerekmektedir (Flamholtz, 1996:597-598). Diğer bir ifade ile denetim örgütsel faaliyetleri önlemek değil, aksine yardımcı olmak ve yapılan faaliyetlerin işleyişini kolaylaştırmak durumundadır. Konuyu insan unsuru açısından ele alacak olursak Bauman'ın "offline-online" boyutlarından bahsetmek yerinde olacaktır (2018:85). Bauman'a göre insanlar dijital terimleri artık hayatlarının akışı içerisinde kullanmaktadırlar. Offline durumda olan insanlar dünyada denetim altında olanlardır. Onlar değişken koşulları kendileri için kontrol altına almak, toplumdaki yerlerini müzakere etmek, ödevlerine uymak, rolleri, ödevleri ve hakları arasında denge sağlamak durumundadırlar. Online olanlar ise hayatın kontrolünü elinde bulunduran, gündemi belirleyen, itaatkârı ödüllendiren, inat edenleri cezalandıran, kovan ve dışlayanlardır. Dolayısıyla offline pasif, online ise aktif bir yaşamı benimseyen insanları tarif etmektedir. Denetim bu manada aktif hayata dair yönelimleri olan çalışanları pasifize etmek için kullanılan bir işlev değildir. Bilakis online bir hayat görüşü ve tarzı olan çalışanların bu durumlarını örgütsel amaçlara kanalize eden bir işlev olmalıdır.

Denetim standart değildir (Drucker, 1982:206). Her örgütün kendine özgü denetim şekli ve metotları vardır. Bunun yanı sıra her örgüt denetimini farklı unsurlar üzerinde yoğunlaştırmaktadır. Örneğin hizmet üreten bir örgütün denetimi hizmeti veren çalışanlar üzerinde yoğunlaşırken belirli bir ürünü üreten örgütün denetimleri genel olarak üretilen ürün üzerinde yoğunlaşabilmektedir.

Denetim, hakkında ne kadar da iyimser çalışmalar olsa da, içinde her zaman "baskı" ve "zorlama" içeren bir işlev olarak karşımıza çıkmaktadır. Baskı ve zorlama kavramlarının ise "güç" kavramı ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. Zira ancak güçlü olan baskı ve zorlama yapabilir. O halde örgütsel anlamda güç kavramına da değinmek gerekmektedir. Russell'a göre "güç" insan ile diğer cansız varlıklar ve insan dışındaki canlılar üzerinde kullanılmasına göre değişiklik göstermektedir. Bunun temelindeki kavramın "etkileme" olduğunu belirten Russell, insana yönelik gücün üç şekilde tezahür ettiğini belirtmektedir (1983:25). Bunlar kısaca hapse atılmak veya öldürülmek gibi "fiziksel güç", propaganda ve onun daha geniş çerçevede yarattığı etki olarak "düşünce etkisi" ve son olarak da "ceza ve ödüllendirme yoluyla uygulanan güç"tür. Diğer bir çalışmaya göre sosyal güç beş farklı temelde ele alınmıştır (French and Raven, 1959:156). Bunlar sırasıyla ödüllendirme gücü, baskıcı güç, meşru güç, uzmanlık gücü ve kişilik gücüdür. Yukarıdaki her iki güç tanımları ve açıklamaları detaylı olarak incelendiğinde birbirlerine benzer ifadeler ve kavramlar yoluyla açıklama yapıldığı görülmektedir. Fakat dikkat edilirse her iki açıklamada da, gücün, sahip olan tarafından daha altta

bulunanlara karşı kullanılması ifade edilmektedir. Burada gücün üst konumda olanlar tarafından kazanılması gibi bir durum bulunmamaktadır. Bu durum denetim işlevine uyarlandığında, denetimin, gücün uygulanması olduğu, bir güç kazanma ya da güç gösterisi yapma aracı olmadığı ortaya çıkmaktadır.

II-ALGI KAVRAMI VE ÇALIŞANLARDA ÖRGÜTSEL ALGI

İnsanoğlu kendisi dışındaki tüm çevresiyle sürekli etkileşim halinde bulunan bir varlıktır. Karşılaştığı tüm uyarıcılara ya uyum sağlayarak ya da direnç göstererek tepki göstermektedir. Tüm bu davranışlarının temelini ise onun dünyayı hissetmesi oluşturmaktadır. Kısaca algılama olarak ifade edilebilecek olan bu duyum insanın davranışlarına giden yolda başlangıç noktasını teşkil eder.

Lewin, insan davranışını, insanın çevresini algılaması suretiyle onunla olan etkileşimine dair bir fonksiyon şeklinde tanımlamaktadır (1935:66). Freud'a göre insana ıstırap veren en önemli şeyler dış dünyada bulunur. İnsan dış dünyasını algıladığı ölçüde mutluluk ve mutsuzluk duygularını edinebilir. Mutsuzluğun en önemli kaynağı da diğer insanların birey üzerinde yarattığı ıstıraptır (Freud, 2016:8).

Bu açıklamalar ışığında konumuzla ilgili olması bakımından algıyı etkileyen faktörlere değinmekte fayda vardır. Algıyı etkileyen faktörler farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalarla açıklanmaya çalışılmıştır (Luthans, 1977:259-261, Zalkind and Costello, 1984:308, Robbins, 1991:126-129) Algı duyumsal bir işlev olarak belirli bir süreci (eylemi) içermektedir. Bu sürecin önemli unsurları ise, algılayan, algılanan (hedef) ve içinde bulunulan durumdur (Jabes, 1978:30). Bu üç unsurun birbirleri ile olan ilişkisini "algıda seçicilik" kavramı ile açıklamak sürecin daha iyi anlaşılmasında faydalı olacaktır. Buna göre algı, algılayıcı tarafından, içinde bulunan durumda değeri, anlamı ve tanıdık olan hedeflere yöneltilmektedir (Jabes, 1978:30). Diğer bir ifade ile algının belirli bir sebebi olmakla birlikte algılayıcı görmek istediklerine anlam vermekte, algılarken belirli durumlara önem verilmektedir (Sekuler and Blake, 1990:6). Buna göre algıyı etkileyen faktörlerin başında algılayanın özellikleri gelmektedir. Algılayanın ihtiyaçları, tavırları, güdüleri, ilgisi, beklentisi ve kişiliği algılama sürecini etkilemektedir. Bunun yanında içinde bulunulan duruma yönelik faktörlere bakıldığında karşımıza zaman, sosyal durum ve iş çevresi gibi çevresel etmenler çıkmaktadır. Diğer taraftan algılanan/algılanmak istenen hedefin özellikleri olan acayıplık, hareket, ses, büyüklük, zemin ve yakınlık da algıyı etkilemektedir (Robbins, 1991:129).

Algı insanların iç dünyaları ile ilgili bir olgudur. Buna göre denetim işlevini de sosyal psikolojide olduğu gibi (Fenichel, 1945:87) çalışanların iç dünyalarında neler olduğunu öğrenmek için kullanılan bir araç olarak ele almak mümkündür. Yukarıda da belirtildiği üzere örgüt yönetimlerinin, örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmak için kullandıkları en önemli metotları çalışanlar

üzerinde olanlarıdır. Özellikle çalışanların düşünce ve davranışlarının örgütsel amaçlara yönlendirilmesi bir anlamda onların algılarının da o yönde hareket ettirilmesi olarak açıklanabilir. Dolayısıyla örgütsel algı yönetiminde önemli noktalardan biri çalışanların örgütün amaçlarını anlamalarına yönelik algılarının artırılmasıdır. Örgütsel algı yönetiminde çalışanların yaptıkları işin neye yaradığının onlara ifade edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle örgütler öncelikle güvenirlilik, ün ve kimlik gibi örgütsel imajlarını kullanmaktadırlar. Bu unsurlar hizmet edilen veya ürün üretilen müşterilerin örgüte yönelik algılarını artırdığı gibi örgüt içinde çalışanların da algılarını artırmaktadır (Elsbach, 2006:13). Örgütsel imajlar arasında yer alan örgütsel kimlik, “biz kimiz?” sorusunun cevabını arayan çalışanlar açısından yaptıkları işin önemini anlamalarına yönelik önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Elsbach, 2006:19). Zira yapılan işin anlamı örgütsel kimlik ile bireysel kimliğin uyumlulaştırılmasında bir harç görevi görmektedir. Örgütsel kimliği ile bireysel kimliğini aynı yönde uyumlulaştıran çalışanların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde katkısı haliyle diğerlerine göre daha fazla olacaktır.

III-DENETİM İŞLEVİ AÇISINDAN POLİS ÖRGÜTÜNÜN YAPISALLIĞI

Bu bölümde denetim işlevi açısından polis örgütünün genel anlamdaki yapısallığının yanı sıra Türkiye’deki yapısallığı da ele alınacaktır. Zira polis örgütü dünyanın neresinde olursa olsun belirli bir alt kültürü olan (Reiner, 1992:109-125) ve güvenlik hizmetini yerine getiren bir örgüttür. Polis örgütü hiyerarşik olarak yapılanmıştır. Bunun asıl nedeni de askeri örgütlerde olduğu gibi kendisine özgü emir-komuta sisteminin olması ve bu işlevin yukarıdan aşağıya doğru işlemesidir. Diğer bir ifade ile askeride olduğu gibi polis örgütünde de hizmetler emir-komuta zinciri ile yürütülmektedir. Emir ve komuta, hiyerarşik basamaklar arasında hem iletişimi hem de koordinasyonu sağlamaktadır. Kısaca alt ve üst basamaklanma anlamına gelebilecek olan hiyerarşi, aynı zamanda üstün kademedeki birimlerin ya da çalışanların alt kademedeki birimleri ya da çalışanları denetleyebilmesine imkân sağlamaktadır.

Polis örgütünde denetimi iki şekilde anlamak mümkündür. Bunlar işe alım ve eğitim süresindeki denetim ile iş anındaki gözlemlene yoluyla yapılan işin ve verilen hizmetin kalitesinin değerlendirilmesidir (Holden, 1986:5). Buna göre poliste denetim öncelikle işe alımla başlamaktadır. Bu tür bir denetim yapılacak işe göre personel seçilmesi ve verilecek hizmete yönelik verilecek eğitim ile buna bağlı alt denetimleri ifade etmektedir. İş anındaki denetim ise genel olarak doğrudan gözlem yoluyla verilen hizmetin kalitesinin değerlendirilmesi, personelin performans değerlendirilmesi ve diğer bir takım denetim tekniklerini içermektedir.

Bu çalışma genel olarak iş anındaki denetime yönelik algıyı içermektedir. Bu nedenle bu konuyu detaylandırmakta fayda görülmektedir. Polis örgütünde iş anında genel olarak iki tür

denetimden bahsedilebilir. Bunlar “iş denetlemesi” ve “personelin denetlenmesi”dir (Holden, 1986:9). Polis örgütleri her ne kadar alt ve üst birimler şeklinde yapılanmış olsalar da denetim işlevi sadece en üstteki yöneticinin yapacağı bir işlev değildir. “Hiyerarşik denetim” olarak da adlandırılabilen olan “iş denetlemesi” genel olarak birimler bazında yapılmakta, burada da denetimi yapacak olan kişi birimin sorumlusu olmaktadır. Bu denetim türünün kendine özgü en belirgin dezavantajı birim yöneticisinin denetimi yaparken subjektif davranarak kendi biriminde yolunda gitmeyen işleri “her şey yolunda” gibi göstermesi ve bunun için düzmece raporlar hazırlama ihtimalinin olmasıdır. “Personel denetimi” ise genel olarak işi yapan ve yapılan iş arasındaki uyumun denetimidir. Bu denetimin içeriğinde, örgütün politika, prosedür ve düzenlemelerinin doğru şekilde takip edilip edilmediği, kaynakların yeterli olup olmadığı, personel açısından entegrasyon, eğitim, moral gibi konularda yetersizliklerin olup olmadığı bulunmaktadır (Holden, 1986:175).

Polislik süreklilik arz eden bir meslektir. Bu nedenle polis personelinin görevleri ile ilgili konularda değerlendirirken onların yukarıda belirtilen alt kültür özelliklerinin yanı sıra stres ve yorgunluk gibi (Cruse and Rubin,1973:168) içinde buldukları durumları da göz önünde bulundurmak gerekir. Zira sürekliliği bulunan polislik mesleğinde en fazla karşılaşılan sorunlar arasında yorgunluk ve stres gelmektedir. Polis kişiliği var mıdır yok mudur şeklindeki bir tartışmadan çok, polis personeline var olan bir takım kişilik özelliklerine de değinmek gerekir. Aslında meslek mi alınan adayları bu kişilik özelliklerini kazandırmakta, yoksa bu kişilik özelliklerine haiz adaylar mı daha çok polis mesleğini tercih etmektedir bu farklı bir çalışma konusu olmakla birlikte, polis personeline bulunan kişilik özellikleri olarak, katılık, ketumluk, otoriterlik, şüphencilik, toptancı düşünce yapısı sayılabilir (Balch,1972:107). Dolayısıyla polislerin algılarında içinde buldukları stres ve yorgunluğun yanında bahsi geçen bu kişilik özelliklerinin de etkisinin olduğunu ileri sürebiliriz.

Türk polis örgütü denetim açısından incelendiğinde karşımıza genel denetim, iç denetim, mali denetim, nöbetçi müdürlüğü/amirliği denetimi şeklinde farklı türde denetimler çıkmaktadır.

Genel denetim, Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yılda bir yapılan denetimdir. Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliğine göre denetleme, birimlerdeki iş akışını, hizmet anındaki aksaklıkları, kırtasiyeciliğe yol açan uygulamaları, hiyerarşik ilişkilerdeki olumsuzlukları tespit etmek, personelin moral, motivasyon ve uyumunu araştırmak, görevlerin yürütülmesini olağan işleyişleri içinde izlemek, personeli işbaşında değerlendirmek, yöneticilerin astlarını hizmete yönlendirmedeki bilgi ve becerilerini, astları üzerindeki otoritelerini ölçmek ve değerlendirmek amacıyla haberli ve habersiz olarak yapılan işlemler (Md.38/1) olup bu tür denetlemeler Müfettişler ya da Başmüfettişler yoluyla

yerine getirilmektedir. Bu denetlemelerin, hizmeti aksatmadan ve zorunlu haller dışında görevli personelin huzurunda yapılacağı da ayrı bir hükme bağlanmıştır (Md.40).

İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 13. Maddesi uyarınca hazırlanan yönergeye göre iç denetim, Emniyet Genel Müdürlüğü faaliyetlerinin amaç ve politikalara, kalkınma planına, programlara, stratejik planlara, performans programlarına ve mevzuata uygun olarak planlanmasını ve yürütülmesini; kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını; bilgilerin güvenilirliğini, bütünlüğünü ve zamanında elde edilebilirliğini sağlamak amacıyla yapılan bir denetimdir (Md.5/1). İç denetim görüldüğü üzere daha çok stratejik konular üzerinde odaklanan ve Emniyet Genel Müdürlüğünü genel olarak ilgilendiren stratejik hedeflere yönelik yapılan bir denetim faaliyeti olma özelliği taşımaktadır. İç denetim de genel denetim gibi yıllık programlar dâhilinde yapılmaktadır (Md.23/1).

Polis örgütündeki en yoğun görev tiplerinden biri nöbettir. Polis personelinin bu faaliyeti, örgütün kesintisiz hizmet özelliğinden gelmektedir. Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar başlığı altındaki genelgeye göre polis örgütünün çalışma saatleri, verdiği güvenlik hizmetinin gerekleri göz önünde bulundurularak olağan üstü durumlarda 12/12; diğer hallerde 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine, göre; Taşra Teşkilatında Mülki Amirin, Merkez Teşkilatında Genel Müdürün Onayı ile düzenlenir (Md.4). Merkez ve Taşra örgütlenmesinde nöbet tutan personel nöbetçi müdürleri ve amirleri tarafından denetlenmektedir. Bu denetlemede nöbetçi üst personel; nöbet hizmetlerinin nöbet çizelgelerine ve talimatlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını, personelin kılık kıyafetlerinin muntazam ve teçhizatının noksansız olup olmadığını bizzat veya yardımcısı vasıtasıyla kontrol eder (Md.6/b-14).

Son olarak denetleme defterlerinden de bahsetmek gerekmektedir. Emniyet Teşkilatında Tutulacak Defterler veya Formlar Hakkında Yönerge'ye göre her birim bir denetleme defteri tutmak zorundadır (Md.4/Ek-3). Yapılan her türlü denetim sonucunun işlendiği bu defterlerde genel olarak denetim tarih ve saati, denetleyenin adı/soyadı ve unvanı ile denetlenen yerin genel tertip düzeni, personelin kılık kıyafeti, disiplin durumu, mesleki bilgisi, eğitim faaliyeti, hizmetlerin yapılış şekli, büro hizmetlerinin durumu ve TMK (Teşkilat/Malzeme/Kadro) durumuna yönelik soruların cevaplanması istenmektedir. Bu tür defterler özellikle genel denetimlerde müfettiş ya da başmüfettişler tarafından veya nöbet hizmetlerinin yerine getirildiği nokta nöbet yerlerinde nöbetçi üst personel tarafından doldurulmaktadır.

Görüldüğü üzere Türk Polis Örgütünde denetim farklı şekillerde yerine getirilmesine rağmen genel denetimler ile özellikle nöbet hizmetleri süresince yerine getirilen denetimler görev başında ve denetlenen personel ile yüz yüze ilişki kurularak yapılmaktadır.

IV. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı

Polis örgütü içinde bulunduğu topluma kesintisiz güvenlik hizmeti veren bir örgüttür. Bu niteliği ile sürekli çalışan bir personel yapısına sahiptir. Bu kapsamda personelin iş anındaki tavır ve davranışları, örgütsel amaçlara ulaşma açısından önem arz etmektedir. Personelin hizmeti nasıl yerine getirdiği ancak denetim yoluyla öğrenilebilir. Diğer bir ifade ile polis örgütünde denetim de kesintisizdir denilebilir. Bu nedenle bu çalışmanın amacı, sürekliliği olan ve polis örgütü personeline yerine getirilen güvenlik hizmetlerinde, bu hizmeti yerine getiren polis personelinin kendilerine yönelik uygulanan denetim işlevini nasıl, ne yönde ve hangi değişkenlere göre algıladıklarının ortaya konulmasıdır.

Araştırmanın Hipotezi

Yukarıda da açıklandığı üzere algı içinde algılayan, algılanan (hedef) ve içinde bulunulan durum gibi unsurları barındıran bilişsel bir süreçtir. Çalışmamızda polis personeli algılayan, denetleme işlevi de algılanan olarak değerlendirilmiştir. İçinde bulunulan durum olarak polis personelinin mesleki açıdan içinde buldukları şartlar (yorgunluk ve stres) öne sürülmüştür. Araştırmanın hipotezi “polislerin denetim algısı ile içinde buldukları durum (yorgunluk ve stres) ile denetim unsurları (denetleyenin yeterliliği ve denetim şekli) arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurgulanmıştır.

		Frekans	%
Yaş	25 ve altı	85	17,5
	26-30	271	55,90
	31-35	109	22,5
	36-40	13	2,7
	41 ve üzeri	7	1,4
Eğitim Durumu	Lise	56	11,5
	Üniversite	314	64,7
	Meslek Yüksekokulu	91	18,8
	Yüksek Lisans	24	4,9
Cinsiyet	Kadın	19	3,9
	Erkek	466	96,1
Çalışma Süresi	1-2 yıl	29	6,0
	3-4 yıl	58	53,2
	5-6 yıl	78	16,1
	6 yıl üzeri	120	24,7

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Tablo 1: Betimleyici İstatistik

Araştırma evreni olarak Hakkâri Emniyet Müdürlüğünde görev yapan polis memurları seçilmiştir. Bu personel 35 ayrı birimde farklı sayılar halinde çalışmaktadır. Çalışmanın örneklemini merkez ilçede çalışan polis memurları seçilmiş ve anket formu 700 kopya halinde çoğaltılmıştır. Gönderilen anket formlarının 485'inin geri dönüşü sağlanmıştır. Geri dönüşü olan anket formlarından elde edilen katılımcılara ait tanımlayıcı istatistik Tablo 1'de gösterilmektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği uygulanmıştır. Uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve meslekte geçirdiği süre gibi polis memurlarını tanımlayıcı sorular sorulmuştur. İkinci bölümde mesleki yorgunluk ve stres ile ilgili sorular sorulmuştur. Üçüncü ve son bölümde ise personelin denetim işlevini ne yönde algıladığını ve denetim unsurlarını tespiti yönelik sorular bulunmaktadır. Bu sorular genel olarak denetleme şekli, denetimin niteliği ve denetleyenin özellikleri gibi unsurları öne çıkaran sorulardır. Son bölümdeki sorular Nancy C. Morse ve arkadaşları (1951) tarafından geliştirilen “denetim grafiği”den (control graph) esinlenilerek oluşturulmuştur.

Cronbach's Alpha yöntemi kullanılan güvenilirlik analizi II. ve III. bölümler için aynı anda yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinin sonucu Tablo 2'de sunulmuştur. Analiz sonucuna bakıldığında Cronbach's Alpha değerinin 0,733 olduğu görülmekte olup genel olarak ölçeğin güvenilir olduğundan (Leech ve diğ., 2005:67) bahsedilebilir.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Soru Sayısı
0,733	9

Mesleki yorgunluğunun mesleki ve özel hayata etkisi	,765
Meslek kaynaklı stresin mesleki ve özel hayata etkisi	,774
Denetimin haberli ya da habersiz yapılması	,724
Denetleyenin bilgili ve tecrübeli olup olmamasına dair gereklilik	,749
Üst denetlemesinin gerekli bir işlev olmadığına dair algı	,676
Denetleme işlevinin destek olarak görülüp görülmemesi	,660
Denetleme işlevinin yapılan görevde yalnızlığı giderip gidermemesi	,660
Denetleme işlevinin yapılan görevdeki yanlışları düzeltmede yardımcı olup olmaması	,660
Denetleme işlevinin görevin daha iyi yapılmasına fırsat verip vermemesi	,653

Yapılan araştırmaya yönelik faktör analizi incelendiğinde ise değişkenler arasındaki ilişki durumunun KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's testine göre yeterli olduğu (0.785) görülmüştür. Söz konusu faktör analizi testinde, ankette sorulan dokuz soru üç faktör olarak belirlenmiştir. Bu faktörler sırasıyla, “mesleki stres ve yorgunluk”, “denetim şekli ve denetleyenin yeterliliği” ve “denetim algısı”dır.

Tablo 3: Faktör Analizi

Keiser-Meyer-Olkin ve Barlett Testi		0.785	
	Mesleki Stres ve Yorgunluk	Denetim şekli ve Denetleyenin yeterliliği	Denetim Algısı
Mesleki yorgunluğunun mesleki ve özel hayata etkisi	,946		
Meslek kaynaklı stresin mesleki ve özel hayata etkisi	,943		
Denetleyenin bilgili ve tecrübeli olup olmamasına dair gereklilik		,833	
Denetimin haberli ya da habersiz yapılması		,707	
Denetleme işlevinin görevin daha iyi yapılmasına fırsat verip vermemesi			,878
Denetleme işlevinin yapılan görevde yalnızlığı giderip gidermemesi			,873
Denetleme işlevinin yapılan görevdeki yanlışları düzeltmede yardımcı olup olmaması			,865
Denetleme işlevinin destek olarak görülüp görülmemesi			,830
Üst denetlemesinin gerekli bir işlev olmadığına dair algı			,613

Verilerin Analizi

Korelasyon Analizi ile Bağımsız Örneklem İki Yönlü Varyans Analizleri genel olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını, yönünü ve şiddetini ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Çalışmamızın da temel amacı değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçülmesi yoluyla hipotezimizi test etmektir. Bu amaçla yukarıda bahsedilen testler, elde edilen veriler arasındaki ilişkileri tespit amacıyla kullanılmış, Tablo 4 ve Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 4: Korelasyon Analizleri

		Denetim Algısı Ortalaması
Mesleki yorgunluğunun mesleki ve özel hayata etkisi	Pearson Correlation	-,213**
	Sig.(2-Tailed)	,000
	N	485
Meslek kaynaklı stresin mesleki ve özel hayata etkisi	Pearson Correlation	-,232**
	Sig.(2-Tailed)	,000
	N	485
Denetleyenin bilgili ve tecrübeli olup olmamasına dair gereklilik	Pearson Correlation	,304**
	Sig.(2-Tailed)	,000
	N	485
Denetimin haberli ya da habersiz yapılması	Pearson Correlation	,265**
	Sig.(2-Tailed)	,000
	N	485

Bağımlı Değişken: Denetim Algısı	
Bağımsız Değişkenler	p
Yaş	,312
Cinsiyet	,182
Eğitim Durumu	,229
Meslekte Çalışma Süresi	,485

Tablo 5: Betimleyici İstatistikî değerler ile Denetim Algısı Ortalaması arasındaki Bağımsız Örneklem İki Yönlü Varyans Analizleri**BULGULAR**

Çalışma ile ilgili olarak açıklamaya öncelikle istatistikî verilerin sınıflandırmasından ve nerede kullanıldıklarından başlamak yerinde olacaktır. Analiz sürecinden de anlaşıldığı üzere Cronbach's Alpha değerine göre yapılan çalışma güvenilir niteliktedir. Yapılan faktör analizinde ise sorular üç faktör olarak ayırma tabi tutulmuştur. Her ne kadar sistem bu ayrımı yapmış olsa da soruların azlığı ve tek olarak test edilebilirliği, denetim algısı ile diğer faktörler içerisindeki soruların teker teker analize tabi tutulmasına olanak sağlamıştır. Bu kapsamda “mesleki yorgunluk”, “meslek

kaynaklı stres”, “denetleyenin yeterliliği” ve “denetim şekli”, denetim algısı ile ayrı ayrı korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bu duruma göre Tablo 4 incelendiğinde;

- p (Sig.) değerinin her dört değişken için 0.05’ten küçük olması nedeniyle anlamlı olduğu görülmüştür. Fakat ilişkilerin yönü her dört değişken açısından farklılık göstermektedir. “Mesleki yorgunluk” ve “meslek kaynaklı stres” ile “denetim algısı” arasında ters yönlü düşük bir ilişkinin varlığı dikkat çekmektedir. Diğer taraftan “denetleyenin bilgili ve tecrübeli olup olmamasına dair gereklilik” ve “denetimin haberli ya da habersiz yapılması” ile “denetim algısı” arasında pozitif yönde düşük bir ilişkinin varlığı görülmektedir.

Tablo 5’te yer alan Betimleyici İstatistikî değerler ile Denetim Algısı Ortalaması arasındaki bağımsız örneklem iki yönlü varyans analizi incelendiğinde ise her dört değişkene ait p değeri 0.05’ten büyük olduğu için Denetim Algısının betimleyici istatistikî verilerle anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı görülmektedir.

Sonuç itibarıyla mesleki yorgunluk ve stresin denetim algısıyla düşük seviyeli de olsa bir ilişkisi olduğuna yönelik hipotezimiz doğrulanmış olmakla birlikte bu ilişkinin zıt yönlü olması belirli bir açıklamayı gerektirmektedir. Bu kapsamda “mesleki yorgunluk ve stresin artmasıyla denetim algısına yönelik olumlu düşüncelerde azalma olmaktadır” ya da “mesleki yorgunluk ve stresin azalmasıyla denetime yönelik olumlu düşüncelerde artma olmaktadır” denilebilir. Diğer taraftan “denetleyenin bilgili ve tecrübeli olup olmamasına dair gereklilik” ile “denetim algısı” arasındaki pozitif ilişkinin varlığı ise “denetleyen personelin mesleki yeterliliği arttıkça personelin denetlemeye yönelik olumlu bakış açısı da artmaktadır.” şeklinde yorumlanabilir. Bunun yanı sıra denetim algısının olumlu yönde düşünülmesindeki artışa paralel olarak, denetlemenin haberli ya da habersiz yapılmasına dair önemde de artış olduğu ya da bunun tersi bir yönelimin de aynı şekilde olabileceği sonucuna varılabilir.

SONUÇ

Güvenlik hizmeti süreklilik gerektirir. Bu öznel durum, güvenlik hizmetini yerine getiren personelde ister istemez olumsuz durumlar yaratabilmektedir. Bunların en önemlileri ise yorgunluk ve stres’tir. Örgüt personelini amaçlara yönlendirmek için kullanılan denetim işlevinde özellikle bu iki olgu çok iyi tahlil edilmelidir. Personelin denetlemeyi nasıl algılayacağı bir anlamda onun içinde bulunduğu duruma ve şartlara bağlıdır. Denetim süreci, sonuç olarak denetlenen açısından bu iki olguyu azaltıcı bir özellikte olmalıdır. Aşırı stres ve yorgunluk, personelde, haliyle çevrelerine karşı duyarsızlaşmayı ortaya çıkaracaktır. Zira insanlar tepki görmedikleri ya da etki edemedikleri veyahut sonuç alamadıkları durumlarda mevcut uğraşlarını terk ederek “öğrenilmiş çaresizlik” durumuna geçmektedirler (Greenberger and Strasser; 1986:173). Diğer taraftan denetim işleminin içeriğine

yönelik iyi bir plan Argyris'in de dediği gibi denetlenen personelin işlerinde başarılı olmaları için olumsuz yönde psikolojik enerji ve zaman harcamalarını önleyecektir (1964:128).

Merton'a göre bir örgüt disiplini bir araç olmaktan çok bir hedef haline getirdiğinde çalışanlar kendi güvenliklerini sağlamaya yönelecek, dikkatli olacak ve daha az katkı sağlamaya başlayacaklardır. Bu durum da örgütün iç sisteminin katılığını artıracaktır (1939:564). Diğer taraftan Morse ve Reimer, yoğun denetim faaliyetinin çalışma gruplarının verimliliğini düşürdüğünü belirtmektedirler (Morse and Reimer, 1956:129). Bu itibarla, yapılan bu çalışma, denetlenen personelin, denetleme işlevini nasıl algıladıklarından hareketle aynı zamanda yöneticilerin alması gereken önlemler konusunda da onlara yardımcı olmaktadır. Diğer bir ifade ile asıl gösterilmek istenen tam olarak denetimin fonksiyonunun ne olduğundan ziyade ne olmadığını ortaya koymaktır. Denetleme yapan personel, denetlenen personele yaptığı işlemin gerekçesini açıklamak durumundadır. Bu açıklama, denetlenen personelin kabul edebileceği şekilde, onu tatmin edecek kıvamda yapılmalıdır. Örneğin gerekçe olarak sadece denetimin kanuni dayanağını belirtmek-ki böyle bir açıklama ancak çalışanı üretim işlevinde bir makine yerine koyan "bilimsel yönetim" teorisine uygun düşmektedir- çoğu personel için yeterli ve tatmin edici olmayabilecektir. Fakat denetlemenin kanuni dayanaklarından çok çalışanların dertlerini dinleme, eksikliklerini gidermeye yönelik bir işlem olduğunu belirtmek, onların yanında olunduğunu hissettirmek açıklamayı daha da insani boyutlara taşıyacak ve denetlenenin bu durumu daha çabuk kabullenmesi sağlanabilecektir.

Önümüzdeki dönemde denetim örgütleri için daha fazla üzerinde durulan yönetim işlevlerinden biri haline gelecektir zira örgütlerde çalışanlar bir bütün olarak değerlendirilmekte, onların amaçlara yönelik davranışları top yekûn değiştirilmek istenmektedir. Oysaki toplumsal anlamda çağımızın en güncel kavramı bireyselliktir (Bauman, 2018:52). Toplumda bireysel düşünce ve bireysel hayat kavramı yerini pekiştirmeye devam ettikçe işverenler de çalışanlarını toplu olarak değil birey temelli bakış açısıyla amaçlara yöneltmek durumunda kalacaklardır.

KAYNAKÇA

- Argyris, C., (1964), *Integrating the Individual and the Organization*, USA:John Wiley and Sons Inc.
- Bachman, J.G, Smith, C.G., & Slesinger, J.A. (1966). Control Performance and Satisfaction: An Analysis of Structural and Individual Effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(2), 127-136.
- Balch, R.W.. (1972). The Police Personality: Fact or Fiction?. *The Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 63(1), 106-119.
- Barry, Z.P. & Butterfield, A. (1979). Personal Correlates of Organizational Control. *The Journal of Psychology*, V.102, 299-306.
- Bass, M.B.. (1960). *Leadership, Psychology and Organizational Behavior*, New York: Harper Publishing.
- Bauman, Z. (2010). *Sosyolojik Düşünmek*, (A. Yılmaz, Çev.). İstanbul:Ayrıntı Yayınları.
- Bauman, Z.. (2018). *Kapımızdaki Yabancılar*, (Emre Barca, Çev.). İstanbul:Ayrıntı Yayınları.
- Bedeian, A.G. & Glueck, W.F. (1983). *Management*, New York: The Dryden Press.
- Burkov, V.N. & Goubko, M. & Korgin, N. & Novikov, D. (2015). *Introduction to Theory of Control in Organizations*, USA: CRC Press.
- Cardinal, L.B., Sitkin, S.B. & Long, C.P. (2010). A configurational theory of control. S.B. Sitkin, L.B.Cardinal, K.M.Bijlsma-Frankema (Ed.), *Organizational Control* içinde, (ss.51-79) New York: Cambridge University Press.
- Cruse, D. & Rubin, J. (1973). Police Behavior (Part-1). *The Journal of Psychiatry and Law*, 1(2),167-223.
- Drucker, P.F. (1982). *Management*. Great Britain:Pan Books.
- Elsbach, K.D. (2006). *Organizational Perception Management*. New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar. (1995). <https://polismevzuat.com/sayfasından erişilmiştir>.
- Emniyet Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği. (2019). *Resmi Gazete*, (Sayı:30742), <https://www.mevzuat.gov.tr.sayfasından erişilmiştir>.
- Flamholtz, E. (1996). Effective Organizational Control: A Framework, Applications, and Implications. *European Management Journal*, 14(6), 596-611.
- Fenichel, O. (1945). *The Psychoanalytic Theory of Neurosis*, New York : W.W. Norton and Company Inc.
- French, Jr. J.R. & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power. D. Cartwright (Ed.) *Studies of Social Power* içinde (ss.150-167). Michigan:Ann Arbor, Research Center for Group Dynamics, Institute for Social Research, University of Michigan.

- Freud, S. (2016). *Mutluluk Dediğimiz Şey: Aforizmalar*. (P. Demirel, Çev.). İstanbul: Aylak Adam Kültür Sanat Yayıncılık.
- Greenberger, D.B. & Strasser, S. (1986). Development and Application of a Model of Personal Control in Organizations. *The Academy of Management Review*, 11(1), 164-177.
- Holden, R.N. (1986). *Modern Police Management*. New Jersey:Prentice-Hall.
- İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (2006), *Resmi Gazete*, (Sayı:26226), <https://www.resmigazete.gov.tr/safasından erişilmiştir>.
- Jabes, J. (1978). *Individual Processes in Organizational Behavior*, USA: AHM Publishing Corporation.
- Kreitner, R. (2001). *Management*. USA: Houghton Mifflin Company.
- Leech, N.L., Barrett, K.C., Morgan, G.A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics; Use and Interpretation*. USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lewin, K. (1935). *Dynamic Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill Book Company Inc.
- Luthans, F. (1977). *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill Book Company.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. USA: McGraw-Hill Book Company.
- McMahon, J.T. & Perritt G.W. (1971). An Empirical Test of Three Organizational Control Hypotheses. *Academy Of Management Proceedings*, 1, 240-249.
- Merton, R. (1939). Bureaucratic Structure and Personality. *Social Forces*, 18(4), 560-568.
- Morse N.C., Reimer, E. & Tannenbaum, A.S. (1951). Regulation and Control in Hierarchical Organizations. *Journal of Social Issues*, 7(3), 41-48.
- Morse, N.C. & Reimer, E. (1956). The Experimental Change of A Major Organizational Variable. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 52(1), 120-129.
- Ouchi, W.G. & Maguire, M.A. (1975). Organizational Control: Two Functions. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), 559-569.
- Posner, B.Z.& Butterfield, D.A.(1979). Personal Correlates of Organization Control. *The Journal of Psychology*, 102(2), 299-306.
- Robbins, S.P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall Inc..
- Russell, B. (1983). *Power: Anew Social Analysis*. London: Unwin Paperbacks.
- Reiner, R. (1992). *The Politics of The Police*. Great Britain: University of Toronto Press.
- Sekuler, R. & Blake, R. (1990). *Perception*, USA: McGraw-Hill Inc.
- Tannenbaum, A.S. & Kahn, R.L. (1957). Organizational Structure: A General Descriptive Technique as Applied to Four Local Unions, *Human Relations*, 10(2), 127-140.
- Tannenbaum, A.S. & Georgopoulos, B.S. (1957). The Distribution of Control in Formal Organizations. *Social Forces*, 36(1), 44-50.

- Tannenbaum, A.S. & Bachman, J.G. (1964). Structural Versus Individual Effects. *American Journal of Sociology*, 69(6), 585-595.
- Tannenbaum, A.S. (1962). Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 7(2), 236-257.
- Tannenbaum, A.S. (1968). *Control in Organizations*. USA: McGraw-Hill Book Company.
- Taylor, F.W. (1919). *The Principles of Scientific Management*. USA: Harpers and Brothers Publishers.
- Verburg, R.M, Nienaber, A.M., Searle, R.H., Weibel, A., Hartog, D.N.D. & Rupp, D.E. (2018). The Role of Organizational Control Systems in Employees' Organizational Trust and Performance Outcomes. *Group and Organization Management*, 43(2), 179-206.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. USA: University of California Press.
- Zalkind, S.S. & Costello T. W. (1984). Perception: Implications for Administration. D.A.
- Kolb, I.M.Rubin & J.M. McIntyre (Ed.). *Organizational Psychology: Readings on Human Behavior in Organizations* içinde, (ss. 297-308), USA: Prentice –Hall Inc.

Extended Abstract

Summary

Organizations which consist of “human”, “property”, and “process” were established in order to realise certain goals. And organizations could be seen successful when they realise those goals which are placed while they were being established. How much organizations reached to their goals can be understood with the help of “control” function which also takes part in managerial functions. Although control, as a concept, consists of many sub-elements and kinds, those can be gathered under two topics such as “control of human behavior” and “control of product”. Eventhough product control gives some information to us about the activities that was done before, especially the control of human behavior is another element which has an importance in terms of quality of product or service from the point of view of reaching goals. So behavioral control of workers is a control practice which brings “human element” into the forefront in organizations. The control over human behaviors in organizations gives information about how much they have been lined to. In the essence of the control over the worker behaviors there lies from which direction they perceive the control. Because of that, the perception of control of workers from the positive perspective could make organizations reach their goals easily.

The main purpose of this study is not to give detailed information about the control function but is to make clear of the individual’s perception and behaviors against to control by bringing human element into forefront. And for that reason, a study was conducted in order to understand how and from which direction police officers perceive control and what effects their perception of control. The study was begun with the conceptual assesment of the control. While control can be understood as a main tool over workers in order to achieve goals for some organizations, it can be mean to be seem to implement certain procedures for other organizations. So, it has to be clarified in real terms what control means for workers. In the second part of the study, the concept of perception was pointed out. In this phase beside the concept of perception, how organizations manage their workers perceptions was tried to be explained. In the next part the structurality of police organization from the view of control function was discussed. In the last part the results of a questionnaire that was conducted over police officers who are currently working at Hakkâri Police Department were analyzed in the consideration of all explanations that was made before.

The questionnaire that was conducted consists of three parts. In the first part the descriptive questions such as age, sex, education level and the past-time in the job were asked. In the second part the questions about exhaustion at the job and stress were asked. In the third and the last part the questions about how police officers perceive control funcion and establishing the control elements took part. The questions were generally those which brings the type and characterisics of control, and the Professional competence of the controller into forefront. The questions which were asked in the last part were prepared by originating from the “control graph” that was developed by Nancy C. Morse and her colleagues (1951).

At the end of the said questionnaire while seeing that the hypothesis that asserts that there is an even less relation between exhaustion at the job and the stress and the perception of the control was approved, having of that relation in contrast direction required some certain explanations. According to results it can be said that “there is a decrease in positive opinions against to perception of control when exhaustion at the job and the stress increase” or “there is an increase in positive opinions against to perception of control when exhaustion at the job and the stress decrease”. On the other hand, the existence of the positive relation between “the requirement of the qualification of the controller” and “the perception of control” can be explained as “the perception of the control of the staff increases when the professional competence of the controller increases”. It was also concluded that there is a positive relation between the perception against to control and the type of control (with or without notice).

In today's world, the "individualism" shows itself in many phases of social life thoroughly. The organizations, either state or private, has to adapt their activities to that individualistic insight. The control function is confronted as one of those activities. Organizations has to use control functions as a proper tool over their workers while canalizing them collectively. For that reason they have to make required arrangements by taking their workers' individualities into forefront.

Keywords: Police Organization, Organizational Control, Perception, Organizational Functions, Organizational Behavior