



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 43 Volume: 9 Issue: 43

Nisan 2016 April 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

İÇ GÜVENLİK HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN LİDERLİK ALGISI İLE SALDIRGANLIK TUTUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ EXAMINING RELATIONSHIP BETWEEN AGGRESSION LEVELS AND PERCEIVED LEADERSHIP OF WORKERS IN HOMELAND SECURITY SERVICES

Cemal ÖZTÜRK*
Bekir TAVAS**

Öz

Yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde iç güvenlik hizmetlerinde daha sivil bir yapının sağlanması için, öncelikle bu alanda hizmet veren personelin saldırganlık düzeylerinin ölçülmesi ve düşürülmesi gerekir. Emir-komuta zincirinde hizmet veren ve iç güvenlik hizmetlerinin temelini oluşturan polis teşkilatında ise bunun sağlanmasında liderlik algısının etkili bir rolü olabilir. Bu nedenle araştırmada, algılanan liderlik ile saldırganlık düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, 2015 yılında Ankara İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan (n=390) üzerinde algılanan liderlik ve saldırganlık ölçekleri uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre Emniyet Teşkilatı çalışanlarının hem liderlik algısı, hem de saldırganlık düzeyleri yüksek düzeyde çıkmıştır. Fark analizi sonuçları; araştırmada bakılan demografik özelliklere göre liderlik algısı ve saldırganlık düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığını göstermektedir ($p>0,05$). Korelasyon analizi sonuçlarına göre liderlik algısıyla sözlü saldırganlık arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır ($p<0,01$). Lider konumundaki personelin de sözlü saldırganlık düzeylerinin yüksek olmasının bu sonuç üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Polis Teşkilatı, İç Güvenlik, Liderlik, Saldırganlık, Emniyet Teşkilatı.

Abstract

In order to provide more civilized homeland security services in the perspective of new public management, firstly aggression levels of personnel giving service in this area must be measured and decreased. Leadership may be an effective device to provide this in police organization which is operating via chain of command and basic of homeland security. For this reason, relationship between perceived leadership and aggression was evaluated in the research. In the research, (n=390) law enforcement agency personnel working at Ankara City police department in 2015 year were subjected to survey including leadership and aggression scales.

According to results of the study, security organization personnel have both high leadership perceiving and aggression levels. Difference analysis results showed that there were not statistically significant differences of leadership perceiving and aggression levels based on demographic properties of personnel mentioned in this research. According to correlation analysis results, there was a positive and statistically significant relation between oral aggression and leadership perceiving ($p<0,01$). Personnel having leadership statute have higher oral aggression levels, and this may be reason for this correlation.

Keywords: Police Constabulary, Domestic Security, Leadership, Aggression.

Giriş

Modern polislik hizmetleri, iç güvenlik hizmetlerinin en önemli uygulama alanlarının başında gelmekte olup (Tavas ve Öztürk, 2016, s.1532-1533; Tavass ve Öztürk, 2016, s.371), daha sivil ve yeni kamu yönetimine daha fazla adapte olmuş bir yapının tahsisinde de oldukça önemli katkıları vardır. Daha sivil bir toplumun inşası için daha güvenilir bir ortamın olması gerekir (Tavas ve Tekiner, 2016, s.336-37; Yılmaz, 2012: 20-21). Bunun için ise iç güvenlik hizmetlerinin daha etkili ve verimli bir şekilde çalıştığı bir yapıya doğru gelişmesi gereklidir (Kuyaksil, 2012: 438).

İç güvenlik hizmetlerinin temelini oluşturan polislik mesleği, oldukça yıpratıcı bir yapıya sahiptir. Görev tanımlarından da anlaşılacağı üzere polislik mesleği, toplumdaki huzur ve refahı bozan kişilerle muhatap olmayı beraberinde getirmektedir. Bu nedenle polisliği, kurallara uymada yaptırım uygulama ve uymayanların adalet karşısına çıkarılması görevi olarak görmek mümkündür. Dolayısıyla polislik, genel manada baskın olmayı gerektiren ve saldırganlığa oldukça müsait bir meslek yapısına sahiptir.

Modern polislik çalışmalarında başarıya ulaşmanın en önemli yolu, hizmet yoğun olan bu sektörde beşeri sermayenin etkili ve verimli bir şekilde kullanılmasına bağlıdır (Özer, 2012: 170-173). Bunun için ise öncelikle beşeri sermaye olarak nitelendirilen polis teşkilatı çalışanlarının saldırganlık düzeylerinin düşürülmesi gerekir. Saldırganlık düzeyinin düşürülmesi için ise öncelikle saldırganlığın ölçülmesi, mevcut düzeyinin hangi değişkenlerle ilişkili olduğunun ortaya konması ve bunu etkileyebilecek diğer yönetsel

* Yrd. Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, email: cemalozturk1974@hotmail.com

** Dr., Kars İl Emniyet Müdürlüğü, Emniyet Müdürü, email: bekirtavas@hotmail.com

araçların incelenmesi gerekir. Bu nedenle bu araştırmada, polis teşkilatı çalışanlarının saldırganlık düzeylerinin ölçülmesi ve bunun liderlik algısı ile ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Kavramsal Çerçeve

En genel tanımıyla bir işletme ya da örgüt içerisinde insanları etrafında toplama gücü olarak nitelendirilen liderlik, aynı zamanda örgüt içerisinde vizyon ve sinerji oluşturma sürecini ifade etmektedir (Fairman ve Mackenzie, 2015: 60-62; Hurst, 2000, s.175; Batlaş, 2005, s.156-157). Bu tanıma göre liderlik, yöneticilikten farklı olarak konumundan bağımsız bir şekilde insanları bir arada toplama gücünü ifade etmektedir. Dolayısıyla liderlik, yönetim anlamında etkili bir araç olarak kullanılabilir.

Liderlik bir süreç olarak daha çok ele alınmakta olup (Baltaş, 2005, s.156-157), bu sürecin içerisinde liderin takındığı tutuma göre liderlik türleri gelişmektedir. Liderin demokratik davrandığı süreç demokratik liderlik, otoriter olduğu süreç otokratik liderlik, gelişime açık olduğu liderlik türü dönüşümcü liderlik, paylaşımın ön planda olduğu liderlik türü ise paylaşımcı liderlik olarak nitelendirilmektedir (Tabak vd, 2013, s.214; Finnigan, 2010, s.161-189; Fisher, 2009, s. 347-367; Tebngilimoğlu, 2005, s.6-8). Görüldüğü gibi liderin bu süreç içerisindeki tutumu, liderliğin türünü de belirlemektedir.

En genel tanımıyla saldırganlık, bir kişinin ya da bir grubun, başka kişi ya da grup üzerinde zarar verici tahakküm uygulama sürecidir. Son yıllarda toplumlarda saldırganlık düzeyi gittikçe artmakta, buna paralel olarak bu konuda daha fazla çalışma yapılmaktadır (Madran, 2012, s.2). Saldırganlığın pek çok türü olmakla birlikte, bu çalışmada, Madran (2012) tarafından ele alınan dört boyut olan fiziksel saldırganlık, düşmanlık, öfke ve sözel saldırganlık boyutları incelenmiştir.

Yöntem

Betimsel tarama modelinde desenlenen bu araştırmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin algılanan liderlik ve saldırganlık düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği ve daha sonra algılanan liderlik ve saldırganlık düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin algılanan liderlik ve saldırganlık düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda algılanan liderlik ve saldırganlık düzeyleri ölçülerek, personelin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Akabinde korelasyon analizi ile algılanan liderlik ve saldırganlık düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Problem Durumu

Araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki gibi kurulmuştur:

“Türk Polis Teşkilatında görevli personelin algılanan liderlik ve saldırganlık düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir ve algılanan liderlik ile saldırganlık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?”

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2015 yılında Ankara İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan, sınırlılıklarını ise kümeleme örneklem yöntemi ile seçilen, gönüllülük usulü ile araştırmaya dâhil olan 390 Polis Teşkilatı çalışanı oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket envanteri kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde Türk Polis Teşkilatında çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, rütbe değişkenlerini sorgulayan kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde algılanan liderlik ölçeği, üçüncü bölümde ise saldırganlık ölçeği kullanılmıştır.

Liderlik Ölçeği: Ekvall ve Arvonen (1991: 17-26) tarafından geliştirilen ölçek, Tengilimoğlu (2005) tarafından 596 kişi üzerinde geçerlilik çalışması yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için yapılan analiz sonucunda, Cronbach Alpha değeri 0,963 olarak bulunmuştur (Tengilimoğlu, 2005: 8).

Saldırganlık Ölçeği: araştırmada kullanılan saldırganlık ölçeği, Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği olarak literatürde bilinmekte olup, Madran (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ve Türkçeye uyarlanmıştır. 26 madde ve beşli likert tipi olan ölçek, öfke ile ilgili davranışların dört boyutu olan fiziksel saldırganlık, öfke, düşmanlık ve sözel saldırganlık boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması bizzat araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş olup, anket formları doldurulmaları için belirlenen Emniyet Müdürlüğüne bağlı değişik rütbede çalışan Emniyet personeline ulaştırılmıştır. Gönüllük usulüne dayalı olarak katılım sağlanmıştır. Anketlerin uygulanmasında öncelikle katılımcılara konuya ilişkin genel bir bilgi verilerek, anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Araştırmada 400 anket formu dağıtılmış olup bunların 10 tanesi istatistiki değerlendirmeye uygun bulunmamıştır. Buna göre anketin geri dönüş oranı (GDO) %97,5 olarak bulunmuş olup, oldukça yüksek düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir.

İstatistik Yöntem

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 17.0 for Windows paket programı kullanılmış olup, %95-%99 güven aralığında ve $\alpha=0,05-0,01$ anlamlılık düzeyinde analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen demografik verilerin tanımlanmasında Frekans Analizi, ölçüm verilerinin tanımlanmasında ise ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ölçek boyutlarının ortalama dağılımlarının normallik testi Kolmogorov Smirnov Testi ile test edilmiştir. Ölçek boyutlarının dağılımları normal dağılıma uymadığından ($p<0,05$), nonparametrik testler kullanılmıştır. Buna göre bağımsız iki grup farkının analizinde Mann Whitney U, bağımsız ikiden fazla grup arasındaki fark analizi için ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Korelasyon analizinde ise yine nonparametrik testlerin ilişkiel taramasında kullanılan Spearman's rho analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan Türk Polis Teşkilatında görevli personelinin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
25 yaş ve altı	102	26,2
26-35 yaş arası	208	53,3
36 yaş ve üzeri	30	20,5
Eğitim		
Lise düzeyi	19	4,9
Ön lisans/Lisans	345	88,5
Lisansüstü/Doktora	26	6,7
Cinsiyet		
Erkek	360	92,3
Kadın	60	7,7
Kıdem		
1-5 yıl arası	70	17,9
6-10 yıl arası	273	70,0
11-15 yıl arası	45	11,5
16 yıl ve üzeri	2	0,5
Rütbe		
Polis Memuru	299	76,7
Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser	52	13,3
Emniyet Amiri/Emniyet Müdürü	39	10,0

Tablodan da görüldüğü gibi araştırmaya katılan emniyet personelinin %26,2'si 25 ve altında, %53,3'ü 26-35 arasında ve %20,5'i ise 36 ve üzerinde yaşa sahiptir. Katılımcıların %4,9'u lise düzeyinde, %88,5'i ön lisans/lisans düzeyinde ve %6,7'si ise lisansüstü/doktora düzeyinde eğitime sahiptir. Katılımcıların %92,3'ü erkek ve %7,7'si ise kadındır. Kıdeme göre dağılım incelendiğinde katılımcıların %17,9'unun 1-5 yıl arası, %70,0'inin 6-10 yıl arası, %11,5'inin 11-15 yıl ve %0,5'inin ise 16 yıl ve üzerinde deneyime sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan personelin %76,7'si polis memuru, %13,3'ü Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser olup, %10,0'u ise Emniyet Amiri/Emniyet Müdürüdür. Katılımcıların örgütsel bağlılık ve liderlik ölçeklerine göre görüşlerinin ortalamaları ve demografik özelliklere ilişkin fark analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Demografik Özelliklere Bağlı Olarak Türk Polis Teşkilatında Görevli Personelinin Örgütsel Bağlılık ve Algılanan Liderlik Düzeyleri Arasındaki Farklar

Özellikler	Fiziksel S.		Öfke		Düşmanlık		Sözel S.		Liderlik	
	X	SS	X	SS	X	X	X	SS	X	SS
Yaş										
25 yaş ve altı	19,06	6,52	20,11	6,76	27,37	6,06	18,39	3,77	147,97	13,00
26-35 yaş arası	18,68	6,21	20,67	6,78	26,98	6,75	18,37	3,67	147,94	11,26
36 ve üzeri	19,20	7,01	20,75	7,32	27,40	7,38	18,44	3,25	146,31	11,73
X²		,219		,473		,367		,086		,959
p		,896		,789		,832		,958		,619
Eğitim										
Lise düzeyi	18,37	6,32	18,79	6,10	26,11	4,79	18,26	3,49	151,89	16,89
Ön lisans/Lisans	18,77	6,37	20,65	6,83	27,23	6,73	18,39	3,63	147,51	11,54
Lisansüstü/Doktora	20,81	7,47	20,35	8,02	27,04	7,52	18,38	3,50	145,85	10,88
X²		2,658		1,287		1,003		,094		1,693
p		,265		,525		,606		,954		,429
Cinsiyet										
Erkek	18,83	6,42	20,66	6,85	27,11	6,73	18,39	3,56	147,46	11,91
Kadın	19,53	6,90	19,13	7,08	27,87	6,33	18,33	4,22	149,40	10,72

Z											
p											
Kıdem											
1-5 yıl arası	19,01	6,52	19,67	6,34	26,80	6,49	17,80	3,93	149,86	11,91	
6-10 yıl arası	18,99	6,49	20,92	7,12	27,37	7,03	18,53	3,54	146,96	11,48	
11-15 yıl arası	17,73	5,83	19,84	6,14	26,58	4,89	18,56	3,35	148,09	13,71	
16 yıl ve üzeri	26,00	11,31	15,00	1,41	26,00	1,41	15,50	6,36	147,00	0,01	
X²											
p											
Rütbe											
Polis Memuru	18,81	6,53	20,54	6,82	27,21	6,74	18,38	3,65	147,80	11,86	
Kom.yrd./Kom./Başkomiser	18,52	5,57	20,54	6,10	26,92	5,23	18,58	3,56	147,25	11,67	
Emniyet Amiri/Müd.	19,95	6,90	20,54	8,28	27,15	8,15	18,18	3,42	146,69	11,96	
X²											
p											

Analiz sonuçlarına göre fiziksel saldırganlık, öfke, düşmanlık ve sözel saldırganlık düzeyleri en fazla 36 ve üzerinde yaşa sahip olan personelde görülmektedir. Liderlik algısı ise 25 yaş ve altındaki personelde en yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları hem saldırganlık boyutlarının, hem de liderlik puanlarının yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediğini ortaya koymaktadır ($p>0,05$).

Eğitim gruplarına göre ise fiziksel saldırganlık en fazla lisansüstü/doktora mezunlarında, diğer üç saldırganlık boyutu ön lisans/lisans düzeyinde eğitime sahip olan personelde görülmektedir. Liderlik algısı ise lise düzeyindeki eğitime sahip personelde en yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçlarına göre saldırganlık ve liderlik algısı personelin eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Cinsiyete göre fiziksel saldırganlık ve düşmanlık en fazla kadın personelde, öfke ve sözel saldırganlık ise en fazla erkek personelde görülmektedir. Liderlik algısı ise kadın personelde daha yüksektir. Fark analizi sonuçları hem saldırganlık boyutlarının, hem de liderlik puanlarının personelin cinsiyetine göre istatistiksel olarak anlamlı farkının olmadığını göstermektedir ($p>0,05$).

Kıdeme göre fiziksel saldırganlık en fazla 16 yıl ve üzerinde deneyime sahip olan personelde, öfke ve düşmanlık en fazla 6-10 yıl arasında deneyime sahip olan personelde, sözel saldırı ise en fazla 11-15 yıl arasında deneyime sahip olan personelde görülmektedir. Liderlik algısının en yüksek düzeyi 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan personeldedir. Fark analizi sonuçlarına göre saldırganlık ve liderlik algısı puanları personelin kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Rütbeyle göre fiziksel saldırganlık düzeyi en fazla Emniyet Amiri/ Emniyet Müdürlerinde, düşmanlık en fazla polis memurlarında, sözel saldırı ise en fazla Komiser Yardımcısı/ Komiser/ Baş komiserlerde görülmektedir. Liderlik puanı düzeyi en fazla polis memurlarındadır. Fark analizi sonuçları ise gerek saldırganlık puanlarının, gerekse liderlik algısı puanlarının personelin rütbesine göre istatistiksel olarak anlamlı farkının olmadığını göstermektedir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan personelin saldırganlık boyutlarından aldıkları puan ile liderlik algı düzeyi puanları arasındaki ilişki için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Türk Polis Teşkilatında Görevli Personelinin Liderlik ve Saldırganlık Düzeyleri Arasındaki İlişki

		Liderlik	Fiziksel S.	Öfke	Düşmanlık	Sözel S.
Liderlik	r	1,000	-,005	,071	,057	,138**
	p	.	,924	,165	,262	,006
Fiziksel S.	r	-,005	1,000	-,191**	-,036	-,405**
	p	,924	.	,000	,479	,000
Öfke	r	,071	-,191**	1,000	,546**	,533**
	p	,165	,000	.	,000	,000
Düşmanlık	r	,057	-,036	,546**	1,000	,631**
	p	,262	,479	,000	.	,000
Sözel S.	r	,138**	-,405**	,533**	,631**	1,000
	p	,006	,000	,000	,000	.

Tablodan da görüldüğü gibi korelasyon analizi sonuçları, liderlik algısı ile saldırganlık düzeyi boyutlarından sözel saldırganlık boyutunun arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,138$; $p<0,01$). Bu noktada liderlik algısının sözel saldırganlığı arttırdığı gibi bir sonuç çıkmaktadır. Bunun nedeni genel olarak liderlerin de sözel saldırganlık düzeylerinin yüksek olması olabilir.

Tartışma

Yapılan bu çalışmada, emniyet personelinin liderlik algısı ile saldırganlık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada bu bağlamda, örneklem çerçevesindeki personele saldırganlık ve liderlik algısı ölçekleri uygulanmış ve elde edilen puanların demografik verilerle değişip değişmediği incelenmiştir. Ardından saldırganlık düzeyi ile liderlik arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre fiziksel saldırganlık 36 ve üzeri yaşa, lisansüstü/doktora eğitim düzeyine, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan, rütbesi Emniyet Amiri/ Emniyet Müdürü olan kadın personelde daha yüksek düzeydedir. Öte yandan bu demografilerin hiçbirisi, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılığa sebep olmamaktadır. Genel olarak fiziksel saldırganlık düzeyinin daha tecrübeli ve rütbeli, yüksek eğitimli personelde olduğu ifade edilebilir.

Öfke boyutu; 36 ve üzeri yaşa, ön lisans/lisans düzeyinde eğitime, 6-10 yıl arasında deneyime sahip erkek personelde daha yüksektir. Rütbeye göre ise üç rütbe grubunda da eşit düzeyde çıkmıştır. Burada da, öfkenin demografik özelliklere istatistiksel olarak anlamlı bir bağlılığının olmadığı görülmektedir.

Düşmanlık boyutu; 36 ve üzerinde yaşa, ön lisans/lisans düzeyinde eğitime, 6-10 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan ve daha çok polis memuru olan kadın personelde görülmektedir. Öfke puanı da tüm bakılan demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

Sözel saldırganlık boyutu; 36 ve üzerinde yaşa, ön lisans/lisans düzeyinde eğitime, 11-15 yıl arasında deneyime ve komiser yardımcısı/komiser/baş komiser rütbesine sahip erkek personelde daha yüksektir. Yine bu boyutun da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklı olmadığı görülmektedir.

Liderlik algısı; 25 ve altında yaşa, lise düzeyi eğitime, 1-5 yıl arasında deneyime sahip olan polis memuru ve kadın personelde daha yüksek düzeydedir. Liderlik algısı da bakılan tüm demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir.

Korelasyon analizi sonuçları ise saldırganlık boyutlarından sadece sözlü saldırı boyutunun liderlik algısı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin boyutu pozitif olup, liderlik algısı arttıkça sözlü saldırının da arttığını göstermektedir. Burada liderlerin genel olarak sözel saldırganlık düzeylerinin yüksek olmasının bu sonuçta etkisinin olduğu ifade edilebilir. Bunun yanında, polislik mesleğinin genel yapısı düşünüldüğünde, nizami bir uygulama ya da yaptırım gücünün olması gerekir. Bunun için de, kurallara uymayan kişilerin uyarılması gerekir. Bu nedenle, özellikle toplumsal olaylarda sözel şiddetin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre algılanan liderlik ile saldırganlık düzeyleri, personelin demografik özelliklerinden yaş, eğitim, cinsiyet, kıdem ve rütbeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Korelasyon analizi sonuçlarına göre ise sadece saldırganlık boyutlarından sözel saldırganlık ile algılanan liderlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Araştırmada da görüleceği gibi genel olarak saldırganlık düzeyi yüksek bir polis teşkilatına sahip olduğumuz ifade edilebilir. Bu saldırganlığın ise sözel boyutta daha yüksek olduğu yine araştırmada elde edilen bir bulgudur. Ancak burada saldırganlık düzeylerinin personelin demografik özelliklerine göre çok fazla değişmediği de elde edilen bulgular arasındadır. Militarist bir yapıya sahip olan bir teşkilatta, demografiler değişse bile saldırganlık ve liderlik düzeylerinin değişmemesi aslında bir anlamda beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada liderlik algısı ile saldırganlık boyutlarından sözel saldırganlık düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki çıkmıştır. Bunun anlamı, liderlik algısı arttıkça sözel şiddete başvurma durumunun artması olarak görülmektedir. Fark analizi sonuçlarında, her ne kadar farklar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da, liderlik algısının eğitim seviyesi ve deneyimi daha düşük olan grupta daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine burada liderlik konumunda olabilecek üst rütbelerde de sözel saldırganlık düzeyinin yüksek çıkması, araştırmada elde edilen korelasyon analizindeki anlamlı bulguyu izah eder niteliktedir.

Sonuç olarak polisimizin sözel anlamda saldırganlık düzeyinin yüksek olduğu, liderlerin de buna katkısının olduğu görülmektedir. Ancak bunu tek taraflı değerlendirmemek gerekir. Yapısı itibarıyla toplumumuz, Aristo ve Rousseau'nun öne sürdüğü cumhuriyetçi bir toplum yapısındadır. Kısmi militarist olan bu yapıda, bir suçlunun yakalanması durumunda halk ilk tepkiyi emniyet görevlilerinden beklemektedir. Örneğin bir cinayet, tecavüz, hırsızlık gibi vakada, olay yerine gidip sessiz sedasız tutuklama yapan polisten ziyade, tepki verip kızan bir polisi halk görmek istemekte ve teşvik etmektedir. Aslında halk bir anlamda olayın sıcaklığı ile kısmi adalet istemektedir. Polisin de sözel olarak bu isteğe cevap verdiği ifade edilebilir. Buradan hareketle, polisin ne derece saldırgan olduğunu ve halkın bu konudaki görüşlerini alan çalışmaların yapılmasının, alana önemli katkılar sağlayacağı açıktır.

KAYNAKÇA

- BALTAŞ, A. (2005). *Ekip Çalışması ve Liderlik*. 6. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- EKVALL, G. ve J. Arvonen (1999). "Effective Leadership Style: Both Universal and Contingent?" *Creativity and Innovation Management*, 8 (4) s: 242-250.
- FAİRMAN, J. C. ve Sarah V. Mackenzie (2015). "How teacher leaders influence others and understand their leadership", *International Journal of Leadership in Education*, 18:1, 61-87.
- FİNNİGAN, K. S. (2010). "Principal Leadership and Teacher Motivation under High-Stakes Accountability Policies", *Leadership and Policy in Schools*, 9:2, 161-189.
- FİŞHER, E. A. (2009). "Motivation and Leadership in Social Work Management: A Review of Theories and Related Studies", *Administration in Social Work*, 33:4, 347-367.
- HURST, David K. (2000). *Kriz ve Yenilenme*, (Çev.: Ela Güldemir), Alfa Yayınları, İstanbul.
- KUYAKSİL, A. (2012). "Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yerelleşme Perspektifinden İç Güvenlik Hizmetlerine Bir Bakış". *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu*, 437-455.
- MADRAN, H. A. D. (2012). "Buss-Perry Saldırganlık Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 23, 1-6.
- ÖZER, M. A. (2012). "Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak Algılama Yönetimi Ve İç Güvenlik Hizmetleri". *Karadeniz Araştırmaları*, 33, 147-180.
- TABAK, A., Kızıloğlu A., Türköz T. (2013). "Örtük Liderlik Ölçeği Geliştirme Çalışması" *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 40, 97-138.
- TAVAS, B., & Öztürk, C. (2016). "İç Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk Polis Teşkilatı Örneği", *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1532-1542.
- TAVAS, B., & Öztürk, (2016). "Türk Polis Teşkilatı çalışanların benlik saygısı ile psikolojik durum arasındaki ilişkinin incelenmesi: Zonguldak İl Emniyet Müdürlüğü Örneği", *The Journal of Academic Social Science*, 23, 370-380.
- TAVAS, B. & Tekiner, M. A. (2016). "Modern Güvenlik Yönetimi Anlayışında Demokratik Polislik: Türk Polis Teşkilatı Çalışanlarının Psikolojik Durumları ve Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki", *The Journal of Academic Social Science*, 22, 335-348.
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005). "Hizmet işlerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *Ticaret ve Turizm, Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1.
- YILMAZ, S. (2012). "Türkiye'nin İç Güvenlik Yapılanmasında Değişim İhtiyacı". *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 17-40.