

İç Güvenlik Teşkilatlarında Örgütsel Başarısızlığın Belirleyicileri

Dr. Hidayet TAŞDÖVEN

Amasya Emniyet Müdürlüğü

htasdoven@gmail.com

Özet: Bu çalışmanın amacı, örgütsel başarısızlığın teorik olarak açıklanması, kamu ve özel sektör örgütlerinde başarısızlığın değerlendirilerek İç Güvenlik Teşkilatlarında örgütsel başarısızlığa etki eden faktörlerin ortaya konulmasıdır. Bu amaçla, örgütsel başarısızlık kavramı ele alınmış ve çevresel ve örgütsel perspektifler açısından değerlendirilmiştir. Kamu örgütlerinin özel örgütlerden farklı olan başarısızlık karakteristiklerine değinilmiş ve İç Güvenlik Teşkilatlarının başarısızlığına etki eden faktörler tartışılmıştır. Araştırma bulguları, kurumsal çevrelerinin baskınlığı ve genişliği, örgütsel amaçların çokluğu ve belirsizliği, karar verme modellerinin yetersizliği gibi faktörlerin İç Güvenlik Örgütlerinin başarısızlığına etki ettiğini göstermiştir. Bununla beraber İç Güvenlik Örgütlerin dış kaynaklara erişimde benlenen düzeyde sorun yaşamadıkları, bu nedenle de ancak mikro düzeyde ve sürdürülebilir başarısızlık yaşayabilecekleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel başarısızlık, çevresel ve örgütsel faktörler, iç güvenlik teşkilatları

Determinants of Organizational Failure in Homeland Security Organizations

Abstract: The aim of this study is the explaining organizational failure theoretically and evaluating factors affecting homeland security organizations by means of investigating failure of public and private organizations. For this purpose, concept of organizational failure is explained and investigated in terms of environmental and organizational approaches. Characteristics of public organizational failure that are different from their counterparts in private sector are reviewed and the factors affecting failure of homeland security organizations are investigated. Findings of the study revealed that factors such as wider scope of the institutional environment, the diversity and ambiguity of organizational goals, and weakness of decision making models drift homeland security organizations into failure. Nevertheless, the study indicated that homeland security organizations do not experience severe problems to access

to organizational resources. Therefore, they may experience only micro-level and sustainable failures.

Keywords: *Organizational failure, environmental and organizational factors, homeland security organizations*

Giriş

Örgütsel başarısızlık konusunun özellikle 1980'li yıllarla beraber literatürde geniş bir biçimde ele alınmaya başlandığı görülmektedir. Esasen örgütsel varlığı sürdürülemez hale gelmesi, keskinleşen rekabet ortamında örgütlerin başarısızlık yaşamamaları ve sonuç itibariyle yaşamlarını sürdüremez hale gelmeleri akademisyenlerin örgütsel başarısızlık konusuna olan ilgisini artırmıştır. Bu dönemdeki araştırmalar özellikle örgütlerin başarısızlık yaşamaması için önleyici bir takım taktik ve stratejilerin geliştirilmesi konusunda yoğunlaşmıştır. Örgütsel başarısızlık araştırmaları, örgütsel ekoloji, örgüt psikolojisi, örgütsel teori gibi oldukça geniş bir disiplinler yelpazesi içinde yer almıştır. Daha sonraları bu çalışmalar genel itibariyle iki temel yaklaşım çerçevesinde bir araya getirilerek çevresel ve örgütsel faktörler olarak ele alınmıştır (Mellahi ve diğ., 2004). Diğer taraftan tüm bu çalışmalar özel örgütlerin piyasa şartları altında diğer örgütlerle rekabet koşulları içinde varlıklarını sürdürmeleri esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Kamu örgütlerinin başarısızlığını değerlendiren araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Türkiye'de gerçekleştirilen bazı araştırmalar (Çevik, 2002; Tosun, 2007), kamu örgütlerinin başarısızlığından ziyade kamu sektörü başarısızlığı üzerinde durmuşlardır.

Bu çalışmada, öncelikle örgütsel başarısızlık kavramı ele alınmaktadır. Daha sonra örgütsel başarısızlığa etki eden çevresel ve örgütsel faktörlerin teorik çerçevesi çizilmektedir. Daha sonra örgütsel başarısızlık açısından özel ve kamu örgütlerinin farklı yönlerine temas edilmekte ve kamu örgütlerinin başarısızlığı üzerinde durulmaktadır. Bu çerçevede İç Güvenlik Teşkilatlarının başarısızlığına etki eden hususlar tartışılmaktadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Örgütsel başarısızlığın ne olduğu, nedenleri, nasıl gerçekleştiği ve sonuçları konusunda literatürde görüş birliği bulunmamaktadır. Bununla beraber başarısızlığın, örgütlerin hayatta kalmaları ve yaşamsal faaliyetlerini devam ettirmeleri ile doğrudan ilişkili olduğu görüşü genel kabul görmüştür. Literatürde örgütsel başarısızlık (organizational failure) ile ilişkili birçok kavram ele alınmış ve bunların bir kısmı birbirinin yerine kullanılmıştır. Özellikle örgütsel çöküş

(organizational decline) kavramının örgütsel başarısızlık ile yakından ilgili olduğu değerlendirilmiştir. Bu çalışmada örgütsel başarısızlığın anlaşılmasına katkı sağlayacağı varsayımından hareketle öncelikle örgütsel çöküş tanımına yer verilmekte ve akabinde örgütsel başarısızlık tanımlanmaktadır. Örgütsel çöküş, literatürde, örgütün çevresel tehditlerle mücadele ederken örgüt içi zayıflıklarla karşılaşması sonucu art arda periyotlarda performansının giderek kötüleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Neumann ve diğ., 1994; Weitzel ve diğ., 1989). Örgütsel başarısızlık ise örgütsel çöküşün durdurulamaz hale gelmesi sonucu örgütün mevcut yapısı ve yönetimiyle amaçlarını gerçekleştiremez hale gelmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Pretorius, 2009). Örgütsel başarısızlığı çevrede meydana gelen değişim ve dönüşümlerin kaçınılmaz bir sonucu olarak gören yaklaşımların yanı sıra, örgütsel bir takım hatalı karar ve stratejilerin ürünü olarak gören bakış açıları da mevcuttur. Esasen başarısızlık, ne sadece çevresel ne de sadece örgütsel etkenlerle açıklanabilir. Çevre koşullarına uyma çabası içindeki örgütün, doğru karar ve stratejileri uygulayamamasının bir sonucu olarak görülebilir. Dolayısı ile çevresel etkenlerin sürükleyiciliği yanında örgütsel stratejilerin başarısızlığı yavaşlatma veya hızlandırma özelliği vardır (Sheppard ve diğ., 2005).

Örgütsel başarısızlık makro ve mikro olmak üzere iki başlıkta ele alınmaktadır.

Makro başarısızlık, örgütsel çöküşün durdurulamaması sonucunda örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinin olanaksız hale gelmesi ve tamamen sektörden çekilmesi anlamına gelmektedir. Makro başarısızlık örgütün yaşamsal varlığına son verecek derecede büyük başarısızlığı ifade ederler. En önemli özelliği sürdürülemez olmasıdır. Mikro başarısızlık ise örgütün amaçlarını ve performans kriterlerini istenen düzeyde gerçekleştirememesi durumunu ifade eder. Mikro başarısızlığın belli bir süre devam ettirilmesi mümkündür. Dolayısıyla makro başarısızlıktan önemli bir farkı sürdürülebilir olmasıdır. Ancak uzun vadede mikro başarısızlık ya makro başarısızlığa yol açması ya da örgütün mevcut yapı ve yönetimde değişikliğe neden olması kaçınılmazdır (Meier ve diğ., 2003).

2. Çevresel ve Örgütsel Etkenler Açısından Örgütsel Başarısızlık

Literatürde örgütsel başarısızlığı açıklayan bütüncül bir teorik yaklaşım bulunmamaktadır. Başarısızlık konusundaki yaklaşımlar iki temel faktör etrafında kümelenmektedir (Andrews ve diğ., 2006; Mellahi ve diğ., 2004). Örgütsel başarısızlığı çevresel etkenlere bağlı gören araştırmacılar, başarısızlığı tamamen örgütün çevresinde yaşanan değişim, dönüşüm ve çalkantıların sebep olduğu kaçınılmaz bir son olarak görme eğilimindedirler. Bu görüşe göre, örgüt yöneticilerinin çevresel faktörlere etki etme, örgütün kötü gidişi karşısında önlem alma olanak ve yetenekleri bulunmamaktadır (Baum, 1996; Hannan ve diğ., 1989). Diğer taraftan örgütsel başarısızlığı, doğrudan örgütün kendinden kaynaklanan nedenlerle açıklama eğilimindeki

araştırmacılar, başarısızlığı örgüt yönetim ve işleyişinin bir sonucu olarak görmektedirler (Mellahi ve diğ., 2004).

Bu araştırmada, örgütlerin çevresel nedenlerle başarısızlığı kaynak bağımlılığı teorisi ve kurumsal teori çerçevesinde ele alınmaktadır. Örgütlerin başarısızlığına etki eden örgütsel faktörler ise sınırlı rasyonellik, grup düşüncesi ve üst kademe teorileri açısından değerlendirilmektedir.

Örgütler, belirli bir çevre içerisinde varlık bulur ve çevreleri ile etkileşim halinde yaşarlar. Örgütsel çevreyi iki ayrı boyutta ele almak mümkündür. Verimlilik ve etkililik temelinde faaliyetlerin yürütüldüğü, rekabet koşulları altında yüksek performansın ödüllendirildiği, düşük performansın cezalandırıldığı çevre, ekonomik çevre olarak adlandırılmaktadır. Ekonomik çevrede kaynak temini kilit bir rol oynamaktadır. Kıt kaynaklara erişimi elinde bulunduran, az miktarda kaynak kullanmak suretiyle yüksek performans elde edebilen ve kaynaklar üzerindeki kontrole sahip olmak suretiyle diğer örgütleri kendine bağımlı hale getirebilen örgütler çok daha az örgütsel başarısızlık riski taşımaktadırlar (Çivici ve Kale, 2009; Scott, 2003). Ekonomik çevredeki ilişkileri açıklayan kaynak bağımlılığı teorisi (Pfeffer ve diğ., 1978), örgütlerin yaşamsal varlıklarını sürdürebilmek için çevrelerinden kaynak temin etmelerinin gerekliliğine ve her örgütün kaynak temininin hangi koşullar çerçevesinde gerçekleştiğine değinmektedir. Teori, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için gerekli olan kaynakların tamamını ellerinde bulundurmalarının mümkün olmadığı savından hareket etmektedir. Buna göre tüm örgütler ihtiyaç duydukları kaynakların belirli bir kısmını çevrelerinden temin etmek zorundadırlar. Örgütün hayatını başarılı bir biçimde sürdürebilmesi kaynakların ne kadarını elinde bulundurduğu ve/veya çevreden bu kaynakları elde edebilme kapasitesine ne derece sahip olduğu ile doğrudan ilişkilidir (Pfeffer ve diğ., 1978). Sermaye, hammadde, işgücü, donanım ve bilgi gibi yaşamsal kaynaklara sahip olma örgütün diğer örgütlere bağımlılığını azaltacağı gibi hayatta kalma şansını da artıracaktır. Çevrelerindeki örgütlere kaynak sağlayabilen ve diğer örgütlerin güvenini kazanabilen örgütler onları kendilerine bağımlı hale getirme konusunda avantajlı durumdadırlar. Bu avantaj aynı zamanda başarısızlık yaşama ihtimalini düşüren bir faktördür. Yapılan ampirik çalışmalarda, sahip olunan kaynakların miktarı ile kritik kaynaklara ulaşabilme yeteneğinin örgütün başarısı ve varlığını sürdürebilmesiyle doğru orantılı olduğu bulunmuştur (Sheppard, 95; Meydan, 2010).

Örgüt yaşamını çevreleyen ilişkiler bütününün diğer boyutu ise siyasal/kurumsal çevredir. Örgütün kurumsal çevresinde siyasal, yasal ve normatif ilişkilerin yaşandığı bir ortamdan bahsetmek yerinde olacaktır. Bu çevrede siyasi sistem ve bu sistemin aktörleri ile olan ilişkiler, örgütü ilgilendiren her türlü yasal düzenlemeler, mesleki birlik ve odalar tarafından konulmuş kurallar ile genel inanç ve değerler sisteminden kaynaklanan normlar yer almaktadır. Kurumsal çevreye adaptasyon, sektör örgütleri üzerinde

bağlayıcılığı olan kurallar bütününe uyum sağlamayı gerektirmektedir (Çivici ve diğ., 2009). Uyum süreci örgütün olumlu bir üne ve dolayısıyla meşruiyete sahip olması ile sonuçlanırken, sektörel normların ihlal edilmesi, örgütsel meşruiyetinin kaybedilmesi ve sonunda örgütsel başarısızlık yaşanmasına neden olmaktadır (Lehrman, 1994).

Örgütlerin kurumsal çevreye uyumları ve çevrede yer alan aktörlerle ilişkileri kurumsal teori tarafından ele alınmaktadır. Kurumsal teori tarafından örgütlerin çevrelerine uyum süreci sonunda benzer hale gelmeleri eşbiçimlilik kavramı ile ifade edilmektedir. Örgütler üzerinde çevrenin baskı ve kısıtlamaları sonunda zorlayıcı, kuralsal ve taklitçi eşbiçimlilik ortaya çıkar. Zorlayıcı eşbiçimlilik örgütlerin çevrelerindeki siyasi ve yasal zorlamalara uyum sağlaması anlamına gelir. Yasalar ve her türlü yasal düzenlemeler ve meslek odaları/birlikleri tarafından getirilen düzenlemelerin örgütler açısından bağlayıcılığı vardır. Yasa ve kurallar örgütleri uyum sağlamaya zorlar aksi halde yaptırımları mevcuttur. Kuralsal eşbiçimlilik sektörde veya örgütün kendi içindeki profesyonellerin belirlemiş oldukları standart, ilke ve kurallara örgütlerin uyumasını ifade eder. Bu standartlara uyulmaması örgüt sosyolojisi açısından dışlanma ile sonuçlanabilir. Taklitçi eşbiçimlilik örgütlerin çevrelerinde belirsizlik yaşanması durumunda başarılı bulunduğu örgütlere benzemeye çalışmaları olarak tanımlanır. Zorlayıcı, kuralsal ve taklitçi eşbiçimlilik örgütlerin çevrelerine uyum sağlamalarına ve dolayısıyla hayatta kalmalarına yardımcı olur (Dimaggio ve diğ., 1983; Yıldız ve diğ., 2011).

Belirli bir çevrede yer alan örgütlere yönelik mesleki kurallar, standartlar ve davranış ilkeleri belirlenmesi ve belirlenen bu düzenlemelere örgütlerin uyumunun denetlenmesine Osmanlı dönemindeki meslek teşkilatlarının uygulamaları örnek gösterilebilir. Bu dönemde meslek teşkilatları tarafından mesleki ilkelere uygun olmayan üretim ve ticaret yapan örgütlere çeşitli cezalar öngörülmüştür. Bunlardan en çok bilineni mesleki ihlalde bulunan esnafın ayakkabısının dama atılmasıdır. Bu suretle, kuralları ihlal eden işletmelerin, halkın ve esnaf temsilcilerinin nazarında itibarı zedelenmekte, meşruiyeti kaybolmakta ve hatta meslekten el çekmesi/çektirilmesi söz konusu olmaktadır (Develioğlu, 2008).

Çevrenin örgütler üzerindeki etkisinin olduğundan büyük gösterildiği düşüncesiyle örgütsel faktöre vurgu yapan araştırmacılar ise başarı ve başarısızlıkta örgütün kendisinin çevreden çok daha önemli olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Bu yaklaşıma göre örgüt yöneticileri tamamen çevrenin etkisi altında, sonuca etki edemeyen kişiler değil örgütün hedeflerini belirleyen, stratejik kararları veren ve uygulayan kişilerdir. Bu kişilerin hem örgütü hem de örgüt çevresini nasıl algıladıkları, tehdit ve fırsatları nasıl değerlendirdikleri örgütün başarısı ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, liderler ve yöneticilerin yetersizliği örgütsel başarısızlığın birincil belirleyicisidir. Her insan gibi bilişsel bir takım sınırlılıklardan müstesna olmayan yönetim kadrosunun kararları örgütü

başarısızlığa götürmede etkili olabilmektedir (Barker ve diğ., 1997). Örgütlerin üst yönetim kademeleri tarafından verilen kararları analiz eden Nutt (2002) araştırmasında, örgütsel kararların yüzde altmışının başarısızlığa zemin hazırlayan taktikler kullanılarak verildiğini ortaya koymuştur. Kararların yüzde ellisinden fazlasının örgütleri başarısız sonuçlara götürdüğü, kararların yüzde on beşinin ise fiyaskoyla sonuçlandığı bulunmuştur. Başarısız sonuçlara götüren kararları veren yöneticilerin, öncelikle problemi doğru tanımlama, alternatif çözüm yollarını araştırma yerine önce karar verip daha sonra onu destekleyecek argümanları aramaya koyuldukları görülmüştür. Nitekim sınırlı rasyonellik teorisi (Simon, 1955) yöneticilerin karar vermek için gerekli bilgilere ulaşma konusunda yetersiz kaldıkları ve eksik bilgi ve yetkinliklerle verilen kararların tatmin edici sonuçlara götürmekten uzak olduğunu belirtmektedir. Bu görüşe göre karar organları yetenekleri, tecrübeleri ve değerlerinin sınırları içinde karar vermektedirler ve bu kararlar rasyonel olmaktan uzaktır (Simon, 1997). Örgütsel başarısızlığa zemin hazırlayan örgütsel karar verme modellerinden biri de Janis (1982) tarafından grup düşüncesi olarak tanımlanan karar verme modelidir. Grup düşüncesi, alternatif düşünce ve perspektiflere kapalı bir biçimde grup içinde dış etkenlerden bağımsız bir şekilde belirli bir konuda fikir birliğine varılmasını ifade eder. Bu yaklaşıma göre grup liderinin baskısı ve gruba sadakat bağımsız düşünmeyi engellemektedir (Hart, 1990).

Örgütün üst kademe yöneticilerinin kompozisyonu ve demografik özellikleri ile örgütsel karar ve stratejilerin ilişkisini incelen üst kademe teorisi (Hambrick ve diğ., 1984) örgütsel başarı ve başarısızlıkta örgüt içi karar vericilerin rolünün önemine işaret etmektedir. Örgütün üst kademe yönetiminde uzun yıllar geçiren liderler içinde buldukları sektörde genel kabul görmüş değişmez stratejilere sıkı sıkıya bağlı hareket etme eğilimindedirler. Bu yöneticilerin örgüt içindeki pozisyonu yükseldikçe giderek daralan bir grup içerisinde sınırlı bilgilerle karar alıp eskiden beri uygulanagelen pratik yöntemlerle sorun çözmeye daha meyilli oldukları görülmüştür (Hambrick ve diğ., 1991; Miller, 1991). Örgüt çevresinden gelen bilgilerin elde edilmesi, işlenmesi ve kararların paylaşımcı bir ortamda verilmesi söz konusu olmadığından, verilen kararların uzun vadeli strateji kararlar olması söz konusu değildir.

3. Özel Örgütlerden Farklı Yönleriyle Kamu Örgütlerinde Başarısızlık

Kamu ve özel örgütler birçok açıdan birbirinden farklılık gösterdiği gibi örgütsel başarısızlık açısından da farklı belirleyicilere sahiptirler. İç güvenlik teşkilatları kamu örgütleri içinde merkezi konumda bulunmaları nedeniyle kamu-özel farklılığına değinmek yerinde olacaktır. Hem kamu örgütleri hem özel örgütler belirli bir çevre içinde yer almaktadırlar. Ancak, kamu örgütlerinin çevreleri özel örgütlerin çevresinden farklılık göstermektedir. Özel örgütler tüm faaliyetlerin kâr amacına yönelik olduğu, verimlilik ilkesine dayanan ekonomik çevrenin yoğun etkisi altında faaliyet yürütürler. Kamu örgütleri üzerinde

ekonomik çevrenin ciddi baskısı görülmezken kurumsal ve siyasal ilişkilerin yoğun yaşandığı kurumsal çevrenin etkisinden söz etmek yerinde olacaktır. Bu durum özel örgütler üzerinde piyasa kontrolü sağlarken, kamu örgütleri üzerinde siyasi otoritenin kontrolü gündeme getirmektedir. Piyasadaki rekabet ortamı özel örgütlerin verimliliğini sağlayarak hayatta kalmalarını teşvik eder. Kamu örgütlerinin çoğu zaman rakipleri yoktur olduğu zamanlarda ise rekabet yoluyla kârlılıklarını artırmaları beklenen bir durum değildir. Ekonomik kontrol özel örgütler için bir dinamizm kaynağıdır. Kamu örgütlerinin ise politik ve kurumsal kontrol sayesinde etkili ve verimli olmaları beklenir. Ancak, çeşitli nedenlerle politik kontrolün etkin olmaması ve vatandaşların kamu örgütlerinin performansını kontrol etme yöntemlerinin çoğu zaman sonuçsuz kalması söz konusudur. Baskı gruplarının ve siyasilerin partizanca tutumları kamu örgütlerinin uzun vadeli stratejik kararlar almak yerine popülist politikalar doğrultusunda kısa vadeli hedeflere odaklanmalarına neden olmaktadır (Baldwin, 1987; Rainey ve diğ., 1976; Boyne, 2002).

Özel ve kamu örgütlerini başarısızlık açısından birbirinden ayıran temel konulardan biri örgütsel amaçlardır. Özel örgütlerde açıkça belirlenmiş, ölçülebilir bir hedef olan kâr elde etme amacı temel motivasyon aracıdır. Kamu örgütleri, kamu menfaati gibi ölçülmesi ve değerlendirilmesi kolay olmayan bir amaç etrafında faaliyetleri yürütülmektedirler. Kurumsal çevrede yer alan çeşitli paydaşların katkı sağladığı farklı amaçların tek bir düzlem ile bir araya getirilmesi gerekliliği amaç belirsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Amaç belirsizliği ise örgütsel başarısızlık riskini artıran bir unsur olarak görülmektedir (Boyne, 2002; Baldwin, 1987).

Kamu ve özel örgütler kaynakların hem elde edilmesi hem de harcanması yönüyle farklı işleyişlere sahiptirler. Özel örgütler, girişimciler elinde bulunan sermaye ile kurulur ve işletilirken kamu örgütleri vatandaşlardan elde edilen vergilerle finanse edilmektedir. Kamu örgütlerinin personel, araç-gereç ve bütçe gibi kaynaklara erişimi merkezi bir yapı aracılığıyla büyük ölçüde kendi kararları dışında gerçekleşirken, özel örgütlerde örgüt yönetiminin kararları doğrultusunda piyasa koşulları altında şekillenmektedir.

Özel işletmelerin kendilerine ait bir kaynağı kullanımı ile kamu sahipliğinde bulunan bir kaynağın kullanımı farklı karar verme süreçlerine tabidir (Boyne, 2006). Kamu örgütleri, kamu kaynaklarını kullanmaları nedeniyle işin doğru yapıldığını denetleyecek birçok yapı ve süreçlere ihtiyaç duyarlar. Yasal kısıtlamalar ve bürokratik mekanizmalar zaman içinde işin kurallara uygun yapılmasını, etkili sonuçlar elde edilmesinden daha önemli hale getirmektedir. Kamu kaynaklarının harcanmasına ilişkin yönetim ve denetim mekanizmalarını ortaya çıkardığı katı bürokratik yapılar, performansı düşüren bir etken olarak görülmektedir (Bohte, 2001). Tablo 1 'de özel sektör örgütleri ile kamu örgütleri örgütsel başarısızlık açısından karşılaştırılmaktadır.

Tablo 1. Özel ve Kamu Örgütlerinin Başarısızlık Açısından Karşılaştırılması

	Özel Örgütler	Kamu Örgütleri
Çevrenin Kontrolü	Verimliliğin ön planda olduğu ekonomik çevrenin etkisi daha yoğun	Kurumsal ve siyasal ilişkilerin yoğun olduğu kurumsal çevrenin etkisi daha yoğun
Örgütsel Kaynaklara Ulaşma	Piyasa koşullarında örgütün çevreyle ilişkileri çerçevesinde gerçekleşir.	Merkezi bir yapı tarafından kaynak tahsisi yapılır.
Yasal ve Biçimsel Kısıtlama ve Zorlamalar	Kaynak kullanımı ve örgütsel işleyiş esnek bir yapıdadır.	Kamu kaynaklarının kullanımı birçok yasal ve bürokratik kısıtlama ve denetimlere tabidir.
Amaç Belirsizliği	Kâr elde etmek temel ve ölçülebilir bir amaç	Kamu menfaati ölçülmesi zor ve birden fazla amacı içinde barındıran bir amaç
Örgüt Üst Yönetimi	Yatay ve katılımcı karar alma mekanizmaları daha yaygındır.	Kararlar, hiyerarşik yapı içinde daha az katılımı en üst yöneticiler tarafından alınma eğilimindedir.

4. Güvenlik Teşkilatları ve Örgütsel Başarısızlık

Çalışmanın bu bölümünde İç Güvenlik Teşkilatlarının örgütsel başarısızlık karşısındaki durumları yukarıdaki teorik perspektif ışığında tartışılacaktır. İç Güvenlik Teşkilatları kavramıyla İçişleri Bakanlığına bağlı olarak görev yapan genel kolluk teşkilatları (Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) kastedilmektedir.

a. Çevrenin Kontrolü Açısından İç Güvenlik Teşkilatları

Kamu kurumlarının hemen hepsi için söz konusu olduğu gibi İç Güvenlik Teşkilatları için de siyasi kontrol, ekonomik kontrolden daha ön plandadır. Özellikle kamu kurumlarının kamu işletmeciliği prensiplerine uygun yöntemlerle yönetilmediği (Türkiye'nin de dahil olduğu) ülkelerde çevrenin kamu örgütleri üzerinde ekonomik kontrolü yok denecek kadar azdır. Öte yandan siyasi kontrolden anlaşılması gereken, örgütlerin sadece siyasal iktidar tarafından kontrolü değil, kurumsal teorinin öngörülere çerçevesinde, daha geniş çerçevede örgütün ekonomik çevresi ve rekabet ortamı dışında kalan tüm kurumsal çevresi anlaşılmalıdır.

Özel ya da kamu her örgütte olduğu gibi İç güvenlik örgütleri de, kendilerine etki eden, üzerlerinde baskı kuran, koymuş oldukları kurallara riayet

edilmesini isteyen ve bunu denetleyen aktörlerle çevrelenmiş durumdadırlar. İç Güvenlik Teşkilatlarının çevrelerinde bulunan en güçlü aktörlerden birisi siyasi otoritedir. Dünyanın hemen her ülkesinde yürütme organının otoritesi altında faaliyet gösteren kolluk kuvvetlerinin, ülkenin yönetim biçimine ve demokratikleşme düzeyine bağlı olarak farklılaşan seviyede politik müdahalelere açık olduğu vurgulanmaktadır. Nitekim Gültekin ve Özcan (1999) Polis Teşkilatındaki meslekte yükselme ve atamalara politikanın müdahale etmesi durumunda kural dışı terfi ve tayinlerin ortaya çıktığını ve bu durumun Teşkilatın etkili ve verimli hizmet üretmesine olumsuz etkilediğini bulmuşlardır. Siyasi iktidar dışında, kurumsal çevredeki başlıca aktörler kamuoyu, medya, sivil toplum kuruluşları, resmi ve özel kurumlar ile çeşitli denetim organları olarak ifade edilebilir. Bunun yanında, İnsan Hakları Kurumu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kamu Denetçiliği Kurumu gibi bağımsız kurul ve kurumlar İç Güvenlik Sektörü örgütleri üzerinde gözetim görevini yerine getiren örgütlerin başlıcaları olarak bilinmektedir.

İç Güvenlik Teşkilatlarının kurumsal çevrelerinde bir takım değişim ve dönüşümler yaşanmakta ve bu teşkilatların değişime uyum sağlamaları beklenmektedir. Yıldız ve Ünlü (2011) AB üyelik süreci ile iç güvenlik örgütlerinin kurumsal çevrelerinin genişlediğini üyelik süreci öncesinde çevresel aktör olarak kabul edilmeyen unsurların yeni dönemde önemli aktörler haline geldiğini ve iç güvenlik örgütlerini değişime zorladığını ifade etmektedirler. İnsan hakları konusundaki davalarda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin yerel yargı sistemi üzerinde bir merci olarak kabul edilmesinin Emniyet Teşkilatının (ve diğer iç güvenlik örgütlerinin) bu genişleyen çevreye uyum sağlamasında ve örgütsel meşruiyet kazanılmasında katkı sağladığı belirtilmektedir.

Diğer taraftan, Türkiye'de iç güvenlik örgütlerinin sivil gözetim ve denetiminin gerçekleştirilebilmesi için bağımsız bir kolluk şikâyet mekanizmasının kurulması gerektiği çeşitli paydaşlar tarafından dile getirilmektedir (Yavuzdoğan, 2010; Ensaroğlu, 2009). Bu çerçevede devam etmekte olan İç Güvenlik Sektörünün Sivil Gözetiminin Geliştirilmesi Projesi, şeffaf, katılımcı ve vatandaş odaklı kamu güvenliği öngörmekte ve iç güvenlik hizmetlerinde mülki amirlerin inisiyatifini güçlendirmek suretiyle yerelleşmeye vurgu yapmaktadır (ICOISS II, 2014).

2003 yılında oluşturulan entegre sınır yönetimi eylem planının hayata geçirilmesiyle sınırların, oluşturulacak sınır polisi tarafından yürütülmesi ve Sahil Güvenlik Komutanlığının personel ve araç gereçleriyle bu kuvvete entegre olması öngörülmüştür (Uğur, 2008; Berksoy, 2013).

Sahil Güvenlik ve Jandarma Teşkilatlarının askeri ve sivil olmak üzere iki başlı bir yönetime tabi olmaları nedeniyle yeterli sivil denetimden uzak olmaları, başarısızlık durumunda sivil otoriteye hesap verebilir olmamaları çevresel aktörler tarafından sorunlu kabul edilen alanlardır (Yayla, 2011). Son dönemde,

“İç Güvenlik Paketi” olarak bilinen 6638 sayılı kanunla Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı personeline ilişkin atama, değerlendirme ve disiplin konularında İçişleri Bakanlığı ve valiliklere yetkiler verilmiştir. Bu düzenlemeyle, askeri görevleri dışındaki asayiş görevleri siyasi irade denetimi altına alınmıştır.

İç güvenlik teşkilatlarının kurumsal çevrelerindeki gelişmeler, bu örgütlerin katı bir merkezîyetçi yapıdan, daha yerel seviyede halka yakın ve halka karşı doğrudan sorumluluk gerektiren demokratik bir çerçevede hizmet sunmalarını gerektirmektedir. Güvenlik hizmetlerinin yerelleşmesine ilişkin tartışmalar bir yandan devam ederken henüz Türkiye’de iç güvenlik hizmetinin yerel örgütlerce sunulması çok kısa vadeli bir reform olarak görülmemektedir (Kuyaksil, 2012; Metli ve diğ., 2013; Aydın, 2000). Bununla beraber örgütlerin çevrelerinde meydana gelen değişimlere, özellikle devlet güvenliği anlayışından insani güvenlik yaklaşımına uyum sağlayıp sağlayamayacakları sorusu, yakın gelecekte bu örgütlerin meşru algılanmaları ile doğrudan bağlantılı olacaktır. Meşruiyetlerini kısmen de olsa kaybetmeleri durumu en azından mikro düzeyde başarısızlık yaşamaları anlamına gelecektir.

b. Örgütsel Kaynaklara Ulaşma Açısından İç Güvenlik Teşkilatları

Kaynaklara ulaşmada sıkıntı yaşayan örgütlerin örgütsel başarısızlık yaşamaları diğer örgütlere nispeten daha yüksek bir ihtimal olarak görülmektedir. Teorik olarak bakıldığında kamu örgütlerinin kaynaklara erişme noktasında özel örgütler kadar esnek bir yapıya ve olanağa sahip olmadıkları bilinmektedir. Ancak Yentürk (2009) tarafından Türkiye’de iç güvenlik örgütlerinin bütçesini incelemek amacıyla yapılan araştırma teorik perspektifin aksine İç Güvenlik Örgütlerinin bütçe kaynaklarına ulaşmada zorluk çekmediğini ortaya koymaktadır. Araştırmada, 2012 yılında iç güvenlik harcamalarının düşürülmesi planlanmasına rağmen 2006 yılında 10 milyar TL olan iç güvenlik harcamalarının 2013 yılında 27 milyar TL olarak kanunlaştığı belirtilmiştir. Çalışmaya göre, harcamalardaki artışta büyük oranda Emniyet Genel Müdürlüğü harcamalarının etkili olduğu görülmektedir. 2006 yılında 5 milyar TL olan EGM harcamaları 2012 yılında 13 milyar TL’ye yükselmiş durumdadır ve bu harcamaların gelecek yıllarda daha da artması beklenmektedir. Bu verilere göre, Türkiye’de iç güvenlik teşkilatlarının kaynaklara ulaşmada ciddi sıkıntılarla karşılaşmadıkları, ihtiyaç duyulduğunda ilave kaynaklarla desteklendikleri görülmektedir.

Bu durum iki açıdan ele alınabilir: Kaynaklara erişim konusunda sorun yaşanmaması, başarısız olma eğilimindeki örgütlerin dış kaynaklarla desteklenmesi. Birincisi, İç güvenlik örgütlerinin kaynaklara ulaşmada ciddi problemler yaşamamaları, ülkede güvenlik anlayışı ve iç güvenlik örgütlerinin ülkedeki konumuyla açıklanabilir. Türkiye’de güvenlik anlayışı “toplumun insani

ve sosyal güvenliği yerine devletin askeri ve asayiş güvenliği üzerine” (Akça, 2010, s. 15) kurulu olması nedeniyle eleştirilmektedir.

Bu anlayışın bir sonucu olarak kamu kaynaklarının önemli oranlarda askeri harcamalarla birlikte iç güvenlik harcamalarına aktarıldığı belirtilmektedir. Dolayısıyla insani güvenlik anlayışını benimsemiş birçok ülkede iç güvenlik kuruluşlarının yaşaması muhtemel kaynak kısıtlamaları ve kaynaklara erişim problemleri bugün itibarıyla Türkiye’de yaşanmamaktadır. İkincisi, Kamu kurumlarının başarı ve başarısızlık durumlarının değerlendirmeye alınmaksızın ilave kaynaklarla desteklenmesi ve (varsa) başarısızlıklarının örtülmesi ve yaşayabilme kapasitelerinin devam ettirilmesi anlamına gelmektedir. Sonuç itibarıyla, kamu kurumlarının özel örgütlerde olduğu gibi faaliyet alanından tamamen çekilmeleri söz konusu olmadığından başarısızlıkların kamusal kaynaklarla görünmez hale getirilmesi ve mikro başarısızlık olarak algılanması gündeme gelmektedir.

c. Yasal ve Biçimsel Kısıtlama ve Zorlamalar Açısından İç Güvenlik Teşkilatları

Kamu örgütlerinin zaman içinde çevrelerinde meydana gelen değişimlere ve kendilerinden beklenen görevlerin artışına verdikleri cevap çoğu zaman geleneksel yaklaşım içerisinde yeni bürokratik mekanizmaların kurulması şeklinde olmuştur. Örneğin, Jandarma İnsan Hakları Değerlendirme merkezinin kurulması, çevreden gelen insan hakları ihlallerine ilişkin eleştirilere kurumun bir dönüşüm hamlesi olarak kabul edilmektedir. Yine Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde değişen ihtiyaca cevap vermek amacıyla şube müdürlüğü sayılarının büyük ölçüde artırılması ve son dönemde Tanık Koruma ve Bilişim Suçları Daire Başkanlıklarının kurulması (Alaç, 2013) örgüt çevresinden gelen değişim ihtiyacına verilen yapısal tepkiler olarak değerlendirilebilir.

Bunun yanı sıra kişi hak ve hürriyetlerine yasal müdahale ve silah taşıma yetkisine sahip olan iç güvenlik örgütleri bu yetkilerinin yasal sınırlar dahilinde kullanılması yönüyle birçok denetim ve gözetim mekanizmasıyla ve yasal düzenlemelere karşı karşıya bulunmaktadır. Yasal düzenlemelerle getirilen kural ve prosedürlere uygun hareket etme kaygısı çoğu zaman bu örgütler açısından etkililik ve verimlilik ölçütlerinden önde gelmektedir. Hizmetin etkili ve verimli olarak yerine getirilmesi, bu hizmetin yerine getirilmesinde uyulacak mevzuat hükümlerinin ve kısıtlamaların gölgesinde kalmaktadır.

İç Güvenlik örgütlerinin de içinde yer aldığı güvenlik bürokrasisi Türkiye’de oldukça köklü yapıya sahip bulunmakta ve hatta kamu bürokrasinin esası olarak görülmektedir. Son derece hiyerarşik bir yapılanma ile militarist veya yarı militarist görünüm sergileyen iç güvenlik örgütlerinde devletin devamlılığının önceden belirlenmiş kurallara sıkı sıkıya bağlı kalmakla

gerçekleşebileceği kabul edilmektedir. Dolayısıyla örgütleri esnek bir çerçevede başarıya götürecek etkenler bulunmamaktadır.

d. Amaç Belirsizliği Açısından İç Güvenlik Teşkilatları

İç Güvenlik Örgütlerinin amaçları ve bu amaçları gerçekleştirme yönünde ifa ettikleri görevler oldukça geniş bir alana yayılmış durumdadır. Emniyet Teşkilatı'nın başlıca amaçları kamu düzeninin temin edilmesi, asayiş ve güvenliğin sağlanması, terörle ve kaçakçılıkla mücadele edilmesi olarak özetlenmektedir. Bu amaçlar detaylı bir şekilde elen alındığında emniyet Teşkilatı'nın görevlerinin, trafik düzeninin sağlanmasından, pasaport, ehliyet, silah ruhsatı gibi belgelerin düzenlenmesine kadar, yurda giriş çıkışların kontrolünden, umuma açık yerlerde suç islenmemesi için gerekli tedbirlerin alınması, yardıma ihtiyacı olanlara yardım edilmesine birçok alana dağılmış olduğu görülmektedir.

Şehir merkezlerinde Polis Teşkilatı tarafından gerçekleştirilmesi beklenen bu görevlerin, kırsal bölgelerde ve Polis Teşkilatı bulunmayan alanlarda Jandarma Teşkilatı tarafından yerine getirilmesi beklenmektedir (Sarıbrahimoğlu, 2006).

Sahil ve kara sularının korunması ve güvenliğinin sağlanması ile görevli olan Sahil Güvenlik Komutanlığı'nın başlıca amaçları ise deniz yolu ile yapılan her türlü kaçakçılık eylemleri ile yasadışı göç ve göçmen kaçakçılığının önlenmesi, deniz arama kurtarma görevlerinin icrası, boğazlarda deniz nakliyatının ve stratejik tesislerin denizden güvenliğinin sağlanması, yasa dışı su ürünleri avcılığının önlenmesi, deniz turizmi faaliyetlerinin denetlenmesi, her türlü deniz kirliliğinin önlenmesi, balık çiftliklerinin denetimi, gürültü kirliliğinin önlenmesi, nesli tehlike altında bulunan türlerin korunması olarak sıralanmaktadır.

Jandarma ve Sahil Güvenlik örgütleri, askeri nitelikleri açısından askeri alanda görev ve sorumluluklarını yerine getirirken diğer taraftan mülki amirlerine bağlı olarak idari kolluk alanında görev icra etmektedirler. Bu örgütler aynı zamanda adli kolluk görevini de üstlendiklerinden, adli iş ve işlemlerle ilgili amaçları da yerine getirmek durumundadırlar. Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatları, üç farklı kurumsal yapıdan kaynaklanan örgütsel amaçları yerine getirmek durumunda kalmaktadırlar. Farklı başlıklar altında toplanan amaçların aynı anda etkili ve verimli olarak gerçekleştirilebilmesi mümkün görünmemektedir. Yerel seviyede bu iki örgütün pratikte mülki amire bağlı hareket etmedikleri, bu üç başlı yapının işlemediği belirtilmektedir. Çoklu bir yapı öngören sorunlu bir mevzuat yapısının il ve ilçe iç güvenlik yönetiminde sorunlu ilişkiler doğurduğu vurgulanmaktadır (Akpınar, 2011). Bu nedenle, etkili

bir adli hizmet yürütülmesi için adli kolluğun ayrı bir yapılanmaya sahip olması gerekip gerekmediği tartışma konusudur (Yılmaz, 2012; Çolak, 1998).

Her üç örgütün örgütsel amaçları yukarıda sayılanlarla sınırlı da değildir. Örneğin, Polis Teşkilatı'nın adli ve idari görevleri 2559 sayılı PVSK'nın 2. maddesinde "Kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, hükümet emirlerine ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden önce bu kanun hükümler dairesinde önünü almak" ve ayrıca "İşlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeler Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak" olarak tanımlanmıştır. Birinci maddede kanun, tüzük, yönetmelik ve hükümet emirlerine atıfta bulunulurken ikinci fıkrada 'diğer kanunlara' atıfta bulunulmaktadır. Böyle bir tanımlama her hangi bir mevzuat hükmünden kaynaklanabilecek her türlü görevi Polis Teşkilatına yüklemektedir. İç Güvenlik teşkilatlarının görevlerini tanımlayan görev ve çalışma yönetmeliklerinde "verilen diğer görevleri yapmak" ibaresinin yer alması, yukarıdaki tanımlara paralel olarak ucu açık bir görev tanımı getirmektedir. Görüldüğü gibi polisin görevinin hangi yasal düzenlemelerde ne şekilde tanımlandığı ve diğer kanunların polise hangi görevleri yüklediği açıkça ifade edilmiş değildir. Durum diğer iç güvenlik kuruluşları içinde farklı değildir. Ucu açık olarak tanımlanan görevler, iç güvenlik örgütlerinin muğlak amaçları yerine getirmek için çok çeşitli amaçlara hizmet eden ve bazen birbiriyle çelişen faaliyetleri yürütmeleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

İç Güvenlik Teşkilatlarının her birinin -yukarıda ifade edildiği gibi- tek bir amaç etrafında görevlerini yerine getirmek yerine, birden çok amacı aynı anda gerçekleştirmek zorunda olması bu teşkilatları başarısızlığa yatkın hale getirmektedir. Birçok kanunla verilen birbirinden farklı görevler ve belirsiz görev tanımları örgütlerin ana amaçlarına odaklanmaları engellemekte esas faaliyet alanlarında başarılı olmalarının önünde engel olarak durmaktadır.

e. Örgüt Üst Yönetimi Açısından İç Güvenlik Teşkilatları

İç Güvenlik örgütleri son derece hiyerarşik yapılanma içerisindedirler. Hatta Jandarma ve Sahil Güvenlik Teşkilatları tam anlamıyla askeri hiyerarşiye sahiptirler. Bu hiyerarşik yapı içerisinde karar alma yetkisi, örgütün en üst kademesinde bulunan yetkililerde bulunmaktadır. Kanun uygulama görevini yerine getirmede en geniş bilgiye en alt kademede yer alan ve bizzat işi yapan görevliler sahiptir. Yetki devri ve astlara inisiyatif tanınması söz konusu olmadığından, güçlü karar verme yetkisini elinde bulunduranlar, karar vermek için gerekli bilgilere en az sahip olanlardır. Sınırlı rasyonellik teorisinde ifadesini bulan karar vericilerin tüm alternatif hareket tarzlarını bilmemeleri, sadece ulaşabildikleri bilgiler doğrultusunda karar vermek durumunda olmaları dolayısıyla rasyonel kararlar alamayacakları yaklaşımı, iç güvenlik örgütlerinde diğer kurumlarda olduğundan çok daha fazla geçerlidir.

İç güvenlik örgütlerinin hiyerarşik yapısı katılımcı karar verme pratiklerinin önünde ciddi bir engel olarak durmaktadır. Bu örgütlerin yapısı gereği, hiyerarşik konumu ve rütbesi düşük olanların kararlara katılımı son derece sınırlı tutulmaktadır. Üst yönetim kademeleri dışından gelecek tüm bilgiler dış bilgi olarak kabul edilmekte ve üst kademe teorisinde ifade edildiği şekilde dış bilgi karar vericiler tarafından göz ardı edilmektedir.

İç güvenlik örgütlerinde yöneticilerin yönetimin üst kademelerine yükselmeleri, örgüt içinde uzun yıllar geçirmelerine bağlıdır. Üst kademe teorisi, örgütte uzun yıllar geçiren ve yüksek pozisyonlara sahip olan yöneticilerin, eskiden beri alışageldikleri karar verme yöntemlerini kullanma ve kendi pratiklerine bağlı kalma temayülünde olduklarını iddia etmektedir. Dolayısıyla, iç güvenlik örgütlerinde homojen bir üst kademe yönetimi tarafından, örgütün diğer çalışanlarından gelecek bilgi ve eleştirilere kapalı bir mekanizma çerçevesinde alınan kararların örgütleri başarısızlığı götürecektir kararlar olma ihtimali oldukça yükselmektedir.

Sonuç

Araştırmanın sonuçları, örgütsel başarısızlığı açıklamaya çalışan teorik yaklaşımların piyasa şartlarında yaşamını sürdüren özel örgütlerin başarısızlığına yönelik olduğunu ortaya koymuştur. Bu yaklaşımlar büyük ölçüde kamu örgütlerinde başarısızlığı anlamaya ışık tutabilirse de kamu ve özel sektör örgütlerinin başarısızlık değişkenleri arasında önemli farklar bulunduğu belirlenmiştir. Özel örgütler sürdürülemez makro başarısızlıklar yasama eğilimindeyken kamu örgütleri sürdürülebilir mikro başarısızlıklara gebedirler. Kamu örgütleri, ekonomik çevrenin rekabete ilişkin baskılarından ziyade, kurumsal çevrenin siyasal baskıları altında başarı göstermek durumundadırlar.

Ele alınan teorik çerçevede, İç Güvenlik örgütlerinin özel örgütlerden ve kamu kesimindeki diğer örgütlerden daha fazla başarısızlık yaşama durumuyla karşı karşıya oldukları sonucuna ulaşmıştır. AB uyum programları dolayısıyla genişleyen çevrelerinde, iç güvenlik örgütlerinin değişim ve dönüşüm yaşamaları ve çevresel aktörlerin kurallarına uymaları beklenmektedir. Bu değişim henüz tamamlanmamış olması başarısızlık ihtimalini artırmaktadır. İç Güvenlik örgütlerinin kaynaklara erişim sıkıntısı yaşamadıkları ve örgüt harici (ekstra) kaynaklarla desteklendikleri belirlenmiştir. Bu durum, örgütlerin muhtemel başarısızlıklarının mikro başarısızlık olarak ortaya çıkmasına ve sürdürülebilmesine neden olmaktadır. Çevrelerindeki gelişmeler iç güvenlik örgütlerini her geçen gün daha karmaşık bir bürokratik yapıya dönüştürmekte ve örgütleri denetim altında tutmayı amaçlayan sıkı kurallara uymaya zorlamaktadır. Etkililik ve verimliliğin aleyhine işleyen bu yapının örgütleri başarısız kılması kaçınılmazdır. Aynı anda kanunlarda açıkça

tanımlanamayacak kadar çok örgütsel amacı, birden çok örgütün komutası altında gerçekleştirmek durumunda olan iç güvenlik örgütlerinin tüm bu alanlarda başarılı olmalarını beklemek gerçekçi görünmemektedir. İç Güvenlik Örgütlerinin hiyerarşik, yarı-militarist yapıları nedeniyle, üst yönetici kadroları uzun yıllar yönetim aşamalarından geçerek aynı örgütsel değerlere sahip homojen bir yapıyı oluşturmaları, dışarıdan ve örgüt içinden gelecek bilgi ve eleştirilere kapalı olmaları, alınan kararların isabetsiz olma ve örgütü başarısızlığa götürme ihtimali yüksektir.

İç güvenlik örgütlerinin başarısızlığını teorik olarak açıklamada gayretindeki bu çalışmanın, örgütsel başarısızlığı konu edinen çok sınırlı bir literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Türkiye’de kamu örgütlerinin, özellikle tartışma konusu İç Güvenlik örgütlerinin etkililik ve etkinlik kriterlerinin net olarak belirlenmesi ve bunlara ilişkin verilerin elde edilmesi durumunda ileriki çalışmalar örgütsel başarısızlığı ampirik araştırmalar la ortaya çıkarabilecektir.

KAYNAKÇA

AKÇA, İsmet (2010), Türkiye’de askeri-iktisadi yapı: Durum, sorunlar, çözümler. TESEV Demokratikleşme Programı. SİYASA Raporları Serisi. Güvenlik Sektörü

AKPINAR, Mahmut (2011), Türkiye’de il düzeyinde güvenlik aktörleri arasındaki ilişkiler. Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi (www.e-akademi.org), Sayı: 116

ALAÇ, Ali E. (2013), Yönetimin geliştirilmesi: Türk Polis Teşkilatı'nın yapısal açıdan değerlendirmesine ilişkin bir yaklaşım. Polis Bilimleri Dergisi, 15 (1). s. 109-137

ANDREWS, Rhys, George A. Boyne ve Gareth Enticott (2006), 'Performance Failure in the Public Sector: Misfortune or Mismanagement?', Public Management Review 8(2): 273–96.

Audit Commission (2002), A force for change: Central government intervention in failing local government services. London: HMSO.

AYDIN, Ahmet H. (2010), “Güvenlik Hizmeti ‘Yerel’ Olarak Sunulabilir mi?”, Yerel Yönetimler Sempozyumu, TODAİE, Ankara

BALDWIN, J. Norman (1987), Public versus Private: Not That Different, Not That consequential. Public Personnel Management. Vol. 16 Issue 2, ss. 181-193

BANTEL, Karen ve Susan E. Jackson (2007), Top management and innovations in banking: does the composition of the top team make a difference? *Strategic Management Journal*, 10, 107–124.

BARKER III, Vincent ve Irene M. Duhaime (1997), Strategic change in the turnaround process: Theory and empirical evidence. *Strategic Management Journal*, 18: 13-38.

BAUM, Joel A. C., ve Stephen J. Mezas (1992), Localized competition and organizational failure in the Manhattan hotel industry, 1898-1990. *Administrative Science Quarterly*, 37: 580-604.

BAUM, Joel A. C. (1996), 'Organizational Ecology'. S. Clegg, C. Hardy and W. Nord (eds.) içinde *Handbook of Organization Studies*. Sage, London, pp. 77–114.

BERKSOY, Biriz (2013), Türkiye'de Ordu, Polis ve İstihbarat Teşkilatları: Yakın Dönem Gelişmeler ve Reform İhtiyaçları. TESEV Demokratikleşme Programı. SİYASA Raporları Serisi. Güvenlik Sektörü

BOHTE, John (2001), School bureaucracy and student performance at the local level. *Public Administration Review*, 61(1), 92-99.

BOYNE, George A. (2002), Public and private management: what's the difference?. *Journal of management studies*, 39(1), 97-122.

BOYNE, George A. (2006), Strategies for Public Service Turnaround Lessons from the Private Sector?. *Administration & Society*, 38(3), 365-388.

BOZEMAN, B. (1987), All organizations are public: Bridging public and private organizational theories. San Francisco: Jossey-Bass.

ÇEVİK, Hasan H. (2002), Kamu Yönetimi Başarısızlık Teorisi ve Eleştirisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 35 (3) ss. 39-53

ÇİVİCİ, Tülay ve Serdar Kale (2009), İnşaat Firmalarının Kurumsal Çevrelerine Stratejik Tepkileri. *Balıkesir Üniversitesi FBE Dergisi*. Cilt:11, Sayı:2, 94-109

ÇOLAK, Haluk (1998), Kolluk Teşkilatı ve Adli Kolluk . *Sayıştay Dergisi*. Sayı : 28

DI MAGGIO, Paul J. ve Walter W. Powell (1983), The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review* 48(2): 147-160.

- DEVELİOĞLU, Mehmet (2008), Mesleki Eğitimin Etkinleştirilmesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü: İTO Örneği.
<http://ismek.ibb.gov.tr/sempozyum/sunumlar/profdrmehmetdeveli.pdf>
- ENSAROĞLU, Y. (2009), Güvenlik Sektörünün Demokratik Denetiminde Sivil Toplum Kuruluşları (Eds.) Bayramoğlu, Ali ve İnel, Ahmet. Almanak Türkiye 2006-2008: Güvenlik sektörü ve demokratik gözetim. TESEV Yayınları.
- ERSOY YILMAZ Sevdije ve Emine Çetinel (2015), Örgütsel Ölüm: Adaptasyon Teorileri Bağlamında Bir Değerlendirme. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1): 211-230
- GÜLTEKİN, Recep ve Yusuf Z. Özcan (1999), Türkiye'de Polis ve Politika İlişkisi, Polis Bilimleri Dergisi, C. 1(4), s.69-93
- HAMBRICK, Donald C. ve Phyllis A. Mason (1984), Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. *Academy of Management Review*, 9: 193-206.
- HAMBRICK, Donald C. ve Gregory D. S. Fukutomi (1991), The seasons of a CEO's tenure. *Academy of Management Review*, 16, 719–742.
- HANNAN, Michael T. ve John Freeman (1989), *Organizational Ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- HART, Paul (1990), *Group think in government: A study of small groups and policy failure*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- ICOISS II (2014), İç Güvenlik Sektörünün Sivil Gözetiminin Geliştirilmesi Projesi 2. Aşama. http://sivilgozetim.org.tr/Hakki_mizda.aspx
- JANIS, Irving L (1982), *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes* (2. baskı).. Boston : Houghton Mifflin
- KUYAKSIL, Ali (2012), 'Yeni kamu yönetimi anlayışı ve yerelleşme perspektifinden iç güvenlik hizmetlerine bir bakış.' II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu
- LEHRMAN, William G. (1994), Diversity in decline: institutional environment and organisational failure in the American life insurance industry. *Social Forces*, 73: 605-635.

MEIER Kenneth J. ve John Bohte (2003), Not With A Bang, But A Whimper Explaining Organizational Failures. *Administration & Society*, Vol. 35 (1): 104-121

MELLAHI, Kamel ve Adrian Wilkinson (2004), Organizational Failure: A Critique of Recent Research and a Proposed Integrative Framework, *International Journal of Management Reviews*. 5/6: 1 pp 21 – 41.

METLİ, Osman ve Ali Kuyaksil (2013), İç güvenlik hizmetlerinde yerelleşme örneği olarak özel güvenlik. 3. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu, Gaziantep

MEYDAN, Cem H. (2010), Kaynak Bağımlılığı, İşlem Maliyetleri, Örgütsel Ağ ve Yeni-Kurumsal Kuram İle Örgütlerin İttifak Oluşturma Sebepleri Üzerine Bir İnceleme. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2):17-40

MILLER, Danny (1991), Stale in the saddle: CEO tenure and the match between organization and environment. *Management Science*, 37, 34–52.

NEUMANN, Yoram ve Edith Finlay-Neumann (1994), Management strategy, the CEO's cognitive style and organizational growth/decline, *Journal of Educational Administration*, 32 (4) pp. 66-76.

NUTT, Paul C. (2002), Why decisions fail: Avoiding the blunders and traps that lead to debacles. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

PFEFFER, Jeffrey ve Gerald R. Salancik (1978), The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. New York, NY, Harper and Row.

PRETORIUS, Marius (2009), Defining business decline, failure and turnaround: a content analysis, *South African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 2(1): 1–16.

RAINEY, Hal G., Robert W. Backoff ve Charles H. Levine (1976), Comparing public and private organizations. *Public Administration Review*, 36 (2) ss. 233-244.

SARIBRAHİMOĞLU, Lale. Jandarma Genel Komutanlığı, Ümit Cizre (ed.), *Almanak Türkiye 2005 Güvenlik Sektörü ve Demokratik Gözetim içinde*, Mayıs 2006

SCOTT, Richard (2003), *Organizations: Rational, natural and open systems*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

SHEPPARD, Jerry (1995), A Resource Dependence Approach to Organizational Failure. *Social Science Research*, 24(1), 28-62.

SHEPPARD, Jerry ve Shamsud D. Chowdhury (2005), Riding the Wrong Wave: Organizational Failure as a Failed Turnaround, *Long Range Planning* (38) 239-260

SIMON, Herbert A. (1955), 'A behavioral model of rational choice', *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, pp.99–118.

SIMON, Herbert A. (1997), 'Models of bounded rationality', *Empirically Grounded Economic Reason*, Vol. 3, MIT Press, Cambridge, MA.

TOSUN, Umur (2007), Türkiye'de Kamu Sektöründe Yeni Yönetim Felsefesi: Kaynak Kullanımında Etkinlik Açısından bir Değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19 : 75-94

UĞUR, Fatih (2008), "Dipçiksiz Jandarma" *Aksiyon Dergisi*, http://www.aksiyon.com.tr/kapak/dipciksiz-jandarma_522468 (Erişim tarihi: 13 Mayıs 2014.)

WEITZEL, William ve Ellen Jonsson (1989), "Decline in Organizations: A Literature Integration and Extension" *Administrative Science Quarterly*, 34: 91-109.

YAVUZDOĞAN, Seçkin (2010), İngiltere'de Bağımsız Kolluk Şikayet Sistemi ve Türkiye'de Uygulanabilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* Cilt: 12, Özel S., 2010, s.1231- 1256

YAYLA, Atilla (2011), Güvenlik bürokrasisi ve demokrasi, http://www.zaman.com.tr/yorum_yorum-atilla-yayla-guvenlik-burokrasisi-ve-demokrasi_1165582.html (Erişim: 02.05.2014)

YENTÜRK, Nurhan (2009), Askeri ve İç Güvenlik Harcamalarını İzleme Kılavuzu 2009-2010-2011, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi STK Eğitim ve Araştırma Birimi, <http://stk.bilgi.edu.tr/stkButce.asp>. (Erişim: 15.05.2014)

YILDIZ, Serdar. ve Ali Ünlü (2011), Kurumsal Teori Bağlamında AB Üyelik Sürecinde Türk Polisinde Değişim. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. C. 9 (1)

YILMAZ, Sefer (2012), Türkiye'nin iç güvenlik yapılanmasında değişim ihtiyacı. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 21, Sayı3, ss. 17-40