

Bir Kamu Kurumu Olarak Polis Teşkilatında Halkla İlişkilerin Önemi

Yrd. Doç. Dr. Rifat KARAMAN

Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, MANİSA

Yrd. Doç. Dr. Suavi TUNCAY

Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü, İZMİR

Prof. Dr. Mustafa DURMAZ

Ege Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler Bölümü, İZMİR

ÖZET

Halkla İlişkiler geniş anlamda insanlar ve kurumlar arasındaki ilişkileri ifade eder. İki taraf arasındaki sağlam ilişki toplumun yararınadır. Günümüzde özellikle polis teşkilatı toplumun güvenliği ve esenliği için halkla ilişkilere, eskisinden daha çok önem vermek durumundadır.

Anahtar Sözcükler: Halkla ilişkiler, polis teşkilatı, toplum ve güvenlik.

The Importance of Public Relations in the Police Department as a Public Administration

ABSTRACT

Public relations broadly can be described as relationship between people and institutions. Better the relationship is created by two sides, more the society benefits. One of the most prominent institutions in any society is police department in considering safety issues. Today police departments need to focus on outcomes of public relations more than ever for shake of safe environment.

Key Word(s): Public relations, police department, society and safety.

Giriş

Halkla ilişkiler dendiğinde, birden çok ilişkiye yönelik ve sürekli olarak birden çok kişi ve kurumu ilgilendiren örgütsel yönetimler ve çevresiyle olan ilişkileri aklımıza gelmektedir. Bu nedenle yönetimin ayrılmaz bir parçası ve adeta bir sanat kabul edilen halkla ilişkiler devamlı bir süreçtir. Yönetim olgusu içinde yer alan tüm kurum ve kuruluşlar bu süreçte, halkın (kamunun) anlayış ve desteğini sürekli temin etme çabasını göstermelidir.

Makale konumuz olan polis teşkilatı açısından halkla ilişkiler; “kolluk görevinin profesyonel bir nitelik” kazanması ve “etkinliği” anlamına gelecek ve ancak; kamuoyunun desteği ölçüsünde gerçekleşebilecektir. Bu nedenle polis yapmış olduğu görevle ilgili olarak, halkla ilişkiler yönünün önemini kavramalı, giderek eğitim ve bilgi düzeyi artan toplumsal duyarlılıklar hakkında yeterince bilgi ve anlayış sahibi olabilmelidir. Çünkü, “halkla ilişkiler kuruluşların çevreleri ile olan ilişkilerin tam ortasında yer almaktadır. Bu konumu ile halkla ilişkilerin kendisi örgüt-çevre etkileşimini yansıtır. Söz konusu etkileşim örgütlerde halkla ilişkilerin varlık nedeni olup onun kurumsallaşmasının da temel kaynağıdır” (Uysal, 1998, S.59). Bu bağlamda şu tanım değerlendirmelerimize dair bazı

ipuçlarını verebilir: “halkla ilişkiler bir kurum veya bir kişinin kamu ile olan ilişkilerinin düzeltilmesi ve yorumu ile ilgili çalışmalarıdır” (Ana Britanica, cilt:18, S. 833). Bir başka deyişle halkla ilişkiler, bir kuruluşun kamularla (halk) yani birey ve gruplarla ilişkileri olup; bu ilişkilerin niteliği ile bu gruplarla olumlu ilişkiler geliştirebilmek için kullandığı yöntem ve araçların tümünü kapsamaktadır (Uysal, 1998, S.60).

Görülüyor ki halkla ilişkilerin doğru analizi için, öncelikle yönetim olgusunu gerektiren bir kurum ve kuruluş, daha sonra da birey ve gruplara dayanan insan ilişkileri anlayışına ihtiyaç vardır. Bir diğer deyişle halkla ilişkilerin sürekli inşası için, örgütlerin yenileştirilmesi ve yeni değer ve yöntemlere dayalı insan kaynaklarının dikkate alınması doğru analizlerle ve yeniden yönetimin kurumsallaştırılması gerekiyor. Yönetimde başarının ölçüsü ve başlıca amaç kurum içi demokrasinin erdemine ulaşarak, görev, hizmet ve etkinliklere ait bu kavramların muhataplarınca da onaylanabilmesi; sürekli ve olumlu bir imajın hedeflenmesidir (Tuncay, 2002, S.716).

Spesifik bir örnek olarak ele aldığımız polis teşkilatının yukarıda saptadığımız değerlendirmelere göre başarılı olabilmesi için; gerek maddi ve gerekse insan gücüne dayalı tüm kaynaklarının kullanılabilir kılınması gerekmektedir. Bu bağlamda, değişim yönetimi esasları çerçevesinde bir halkla ilişkiler sürecinin başlatılması ve bu sürecin her kademe yöneticisi başta olmak üzere tüm polis camiasına acilen yaygınlaştırılması zorunludur. Kısacası adeta özerk kabul edilebilecek tüm birimlerin ortak halkla ilişkiler anlayışı çerçevesinde özgür ve katılıma yönelik kamu faaliyetlerini; çevresel alanları da dikkate alarak yerine getirmeleri beklenir. Böyle dinamik bir halkla ilişkiler modelini hayata geçirebilmek teorik bilgilerimizin ışığında, pratik uygulamaları da gerektirdiğinden; “toplum destekli bir polis” kadrosu oluşturabilmek için yeni yaklaşım ve önerilere birinci elden ihtiyacımız vardır. Hiç kuşku yok ki tabandan tepeye kurulmuş demokratik bir yapılanma kamunun gözlemlerini de olumlu yönde etkileyecek, kaygı ve korkudan uzak bir ilişkiler sistemi, yeni bilgi ve verileri sisteme yeniden değerlendirerek pozitif bir biçimde aktarabilecektir.

İşte bu nedenledir ki halkla ilişkileri öncelikle polis yetkililerinin daha çok önemsemesi, birlikte çalıştığı personeline sahip çıkarak onlara sevgiyle yaklaşması, disiplin kaygılarına kapılmadan hizmette verimliliği ve başarıyı planlaması ve en çok ön yargılardan uzaklaşması gerekiyor. Derinliğine hazırlanan plan ve programlarla öncelikle yöneticiler başta olmak üzere tüm teşkilat mensuplarına “örgütsel - bürokratik önderlik yeteneklerinin” kazandırılması halkla ilişkiler dinamikleri açısından oldukça yararlı olabilecektir. Ayrıca bunu, “alt, orta ve üst basamak yönetmenleri ayırımı yapmaksızın, yetiştirme programları düzenleyip uygulamak gerekmektedir. Çünkü, örgütsel etkinliğin sağlanmasında, örgütün yetke sıra dizininde (hiyerarşisinde) bulunan her basamaktaki yönetmenin örgütsel önderlik niteliklerine kavuşturulmasına gereklilik vardır” (Başaran, 1992, S.97).

Sonuç olarak, iyi ve başarılı bir halkla ilişkilerin gerçekleştirilebilmesi öncelikle kurum içi örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesine; yani elverişli bir

iletişim ve etkileşim dokusunun oluşturulmasına, yöneticilerin insan ilişkilerindeki yeterliklerine, özgüvenlerine, özverilerine ve başarılarına bağlıdır. Ast-üst ilişkileri, çalışanların etkileşimi yönünden çok önemlidir. Yöneticilerin yeterliliğinin ölçütlerini Başaran şu şekilde ele almaktadır: “Astları verimli çalışmaya güdülemek ve denetlemek, astlar arasında oluşabilecek çatışmaları izlemek ve ortadan kaldırmak, astların örgüte uyumunu sağlamak ve takım çalışmasını gerçekleştirebilmek, astların yönetime katılabilmelerini temin etmek ve yenilikleri astlara aktarabilmek, astların işlerinden haz duymalarını ve doyumlarını sağlamak, astlara gelişme ve yetişme olanağı vermek, astların sorunlarını dinlemek ve onlara çözümler bulmaya çalışmak ve onlara her konuda danışmanlık yapabilmek, -bizece astlara eşit ve tarafsız davranmak, haklarını korumak somut bir göstergedir- dostluğa dayalı bir iş ortamını hazırlamak” üst pozisyonunda bulunan yönetenlerin en önemli görevi ve hedefi olmalıdır (Başaran, S.113). Zira çalışanların “yaratıcılığını açığa çıkarmayı hedefleyen Toplam Kalite Yönetimi (TKY) felsefesine göre yönetilen işletmelerde -burada polis teşkilatı- çalışanları işe ya da göreve- güdülemek başlı başına bir sorun olarak karşımıza gelmektedir. Çalışanın işine ve kurumuna bağlılığını sağlamak adına yapılması gereken bir dizi faaliyetlerden belki de diğerlerine katkısı nedeniyle teşvik ve ödül yöntemi” (Aldemir vd., 2001, S.359) en önemlisi ve vazgeçilmez olduğundan; iyi ve başarılı bir halkla ilişkiler modelinin de anahtarı sayılabilir. Günümüzde üretim ve hizmet kapasitesindeki artışlar ve endüstrileşmedeki bilgi destekli yeni iletişim teknolojilerinin uygulanması sonucu ortaya çok çeşitli iş konusu ve eylemler çıkmıştır. Bu gelişme insan davranışlarının psikolojik temellerinin tekrar incelenmesini gerektiren yeni yürütme-yönetim problemlerini doğurmuştur (Durmaz, 2000, S.49). Birçok nedene dayanan bu sorunların çözümünde yeni yönetim teknikleri geliştirilmiş ve yeni yönetim olgusu sürecinde “değişim yönetimi” gündeme gelmiştir. Son yıllarda ortaya atılan bu yaklaşımda halkla ilişkilerle değişim yönetiminin örtüştürülmesi organizasyonlar açısından zorunlu görülmektedir. Bu zorunluluğu değişim yönetiminin tanımından da anlayabiliyoruz: “kısa dönemde etkinlik ve iş doyumu, orta dönemde uyum ve gelişme, uzun dönemde ise organizasyon varlığının sürdürülmesi” (Olkun’dan aktaran Fer-Peker, 2001, S.623) aslında, halkla ilişkilerin de amaç ve hedefleri arasındadır. İşte bütün bunları kim yapacak ve nasıl yönetecek sorusunun cevaplandırılması polis teşkilatı başta bütün kurum ve kuruluşları yakından ilgilendirmektedir. Hızlı, yapısal değişim sürecinde kurumların yaşamlarını sürdürebilmesi ve olumlu bir imaj kazanabilmesi; insan kaynakları yönetiminin yeniden değerlendirilmesini ve değişimi gerekli kılar. Halkla ilişkiler örüntülerinin temellendiği değişim yönetimi modelini de ancak ve ancak “değişim liderliği” gerçekleştirebilir. Çünkü, “değişim liderliği değişimi bir fırsat olarak görür. Değişimi arar, bulur ve değişimin enerjisinden yararlanmaya çalışır” (Drucker, 1993 S.60-62). Zira, halkla ilişkiler uzmanı bürokratik liderlerle çalışmakla kalmaz, liderliği hem öğrenir ve hem de uygulayarak (Durmaz, 2000, S.74) kurum ve kuruluşun kaynaklarına, kurum kültürüne, hizmet ve etkinliklerine yön verir. İşte bu süreç içinde yer alan olay ve

olgulara “insan, yönetim ve davranış düzlemleri” paradigmalarından yaklaşarak; yani yönetimin birey ve çevresi açılarından analizini yaparak, polis teşkilatında diğer kurumlar dahil- halkla ilişkilerin dinamik ve süreklilik içeren önemini, güncel öngörülerimizi de ekleyerek açıklamamız gerekiyor.

I. Halkla İlişkilerde Yönetimin Önemi ve Polisin Etkileşim Süreci

Küreselleşme süreciyle günümüzde dünya giderek küçülmektedir. Bilgi ve iletişimdeki önü alınamaz yeni gelişmeler buna ortam hazırlamaktadır. Bugün dünyanın neresinde olunursa olunsun meydana gelen bir olay çok kısa bir süre içinde bütün dünya insanların bilgisine sunulabiliyor. Aynı şekilde ülkemizin herhangi bir kentinde veya yöresinde suç işleyen bir kişinin, 5-6 saat gibi bir zamanda dünyanın bir başka köşesine kaçabilmesi mümkündür. Demek ki hızla gündeme gelen gelişmeler sadece bilgi ve iletişim ile sınırlı olmayıp; teknolojik, ekonomik, sosyal yöndeki gelişmeleri de kapsamakta, teknik faktörler eylem ve düşüncelere yön vermektedir. Bu erişilemeyecek derecedeki hızlı gelişmeler aynı zamanda insanoğlunun yaşam standartlarını da arttırmıştır. Bu olgu suç olaylarının değişimine, organize ve çapraşık hale gelmesine; suçluların da suçu organize edebilmelerinde teknik ve taktikler geliştirebilmeleri sonucunu doğurmuştur. Bu durum polisin her zamankinden daha çok bilgilendirilmesi, eğitilmesi, teknik ve taktik olarak iletişim becerileri kazandırılarak halkla ilişkilere yönelinmesini gerekli kılmıştır. Polis teşkilatına sadece finansal kaynak ve teknik donanım yeterli olamaz. Modern Üniversitelere dönüştürülerek polis meslek yüksek okulları açarak; buralarda çok iyi yetişmiş uzman öğretim üyeleri atayabilir, bu okulları yönetebilirsiniz. Ancak, bütün bunlarla beraber bir şeyi göz ardı eder, polis-halk arasında olması gereken diyalogu unutursanız, bütün ülke insanların her birinin arkasına bir polis koysanız dahi başarılı olunması mümkün değildir. Çünkü, toplumsal ve örgütsel yaşamdaki gelişmeler, daha dinamik bir halkla ilişkiler uygulaması ve felsefesine olan gereksinimi göstermektedir. (Ertekin, 1986, S.6). Kamu kurumlarında etkin bir halkla ilişkiler konseptinin ortaya konulabilmesi açısından özellikle üniversitelerimizin bu alanda hem teorik ve hem de pratik çalışmalarına ihtiyaç vardır. Uygulamalı bir araştırma ve model olarak üniversitelerde yapılan bu çalışmaların (Karaman, 2002, S.2) polis teşkilatına uyarlanabilmesinde büyük yarar görülmektedir. Özellikle kamu kurumları açısından, yönetimlerin ayrılmaz bir parçası olan halkla ilişkiler uygulamalarını, Halkla İlişkiler Enstitüsü şu şekilde tanımlamaktadır. “Halkla İlişkiler uygulaması; bir organizasyon ile kamuoyu arasında karşılıklı anlayışın kurulması amacını taşıyan, önceden düşünülmüş, tasarlanmış, planlı ve sürekli çabalaradır” (Karaman, 2002, S.2). Bu nedenledir ki tüm kamu kurum ve kuruluşlarının üniversiteler için örnek model için geliştirilen bir halkla ilişkiler konseptine ihtiyaçları vardır. Bu çalışma bu yönüyle de polis teşkilatının önemi açısından gerekliliğini ifade etmektedir. Çünkü, Halkla İlişkiler “İnandırıcı, kanıtlayıcı ve karşılıklı iyi niyetlere dayanan dürüst bir uygulamayı gerekli kılmaktadır” (Karaman, 2002, S.3-4).

Türk Polis Teşkilatı'nın Emniyet Genel Müdürlüğü, Merkez ve Taşra Kuruluşları ile dev bir kamu kurumu olduğunu biliyoruz. Bu kurumun yerine getirdiği hizmetin bütünü, sosyal yaşam içindeki insanlar ile ilişkilidir. O halde kurum olarak halkla ilişkileri bilmek, öğrenmek daha da önemlisi bunu çok iyi uygulamak gerekmektedir. Çünkü, “polis toplumun desteğini kazanabilmesi ve imajını olumlu yönde kamuoyuna aktarabilmesi için, iyi bir halkla ilişkiler sisteminin kurulması gerekmektedir” (Tuncay, 2001, S.622). Aslında devlet ve devlete bağlı bütün kuruluşlarda Halkla İlişkilerin kurulması sayesinde kamu yararına da cevap verilmiş olmaktadır. Ayrıca kurumsal yapının ve görevlilerin de bu ihtiyaca cevap verecek biçimde değiştirilmesi gereklidir. Çünkü, kamu hizmetlerinin pahalı olduğu bir yerde düşük fiyatlı bir üretim mevcut olamaz. Devlet idaresinin iyi örgütlenemediği bir ülkede iyi bir sosyal ve ekonomik organizasyon kurulamaz (Sinetti, S.422).

Halkla ilişkiler alanındaki başarı, teşkilat bünyesinde çalışan tüm polis mensuplarının bu konuda nitelik ve yeterlik açısından iyi yetişmiş ve eğitilmiş olmalarına ayrıca zihinsel yeteneklerinin ve uyum düzeylerinin de artırılmasına bağlıdır. Bu nedenle mesleki bilgi ve becerilerini, Halkla İlişkiler ile ilgili nitelik ve liderlik yetenekleri ile birleştirebilen kurum mensupları; günümüzün ve geleceğimizin dinamik ve üretken aynı zamanda sorunların üstesinden gelebilen çağdaş değerleri temsil edebilen yönetici polisi olabilecektir.

Belirtmemiz gerekir ki halkla ilişkiler tek yönlü bir olgu değildir. Hem yönetim ve hem de halk aktif durumdadır. Halkla ilişkilerde yönetim karşı tarafın (muhatapın-halkın) tepkisine mutlaka önem vermek ve bunları iyi değerlendirmek durumundadır (Asna, 1968). Çeşitli imkan ve kaynaklardan yararlanarak halkı belli bir düşünce, fikir ve eyleme inandırarak, halkı etkiler. Buna karşılık halk da pasif değildir. Sadece etkilenmekle kalmaz, yönetimin inandırmaya çalıştığı düşüncelere, hareketlere karşı tepkide bulunur. Yönetimi şu yada bu alanda hareket etmeye, eyleme geçmeye zorlar (Tortop, 1968, S.161). Halk yönetimin kararlarına, düşüncelerine tepkide bulunmakla yetinmez, ayrıca yönetimin harekete geçmediği konularda, onu harekete geçirmek için etkide bulunur. Bu bakımdan Halkla İlişkiler yönetimden halka; Halktan yönetime giden iki yönlü bir ilişkidir. Belki de en güzel ancak en zor örneklerden birisi olarak polis bu iki yönlü ilişkiye en çok önem vermesi gereken bir konumdadır. Onun diğer insanlar gibi sosyalleşme sürecine uygun gelişimi, yönetim olgusunun inceliklerini kavramasını ve çevrenin beklentileriyle örtüşebilen bir davranış sergilemesini hem hiyerarşik üstleri yani değişim liderleri ve hem de güvenlik gereksinimleri olan halk birlikte beklemektedir. İşte bu nedenle halkla ilişkiler sürekli olan ve sabır ile çalışma isteyen bir faaliyettir. Bir günde birkaç günde sevgi ve saygı ile güven kazanılmaz. Güven kazanmak ve dostluk kurabilmek zaman ister. Polis bu süreci bilerek hareket etmeli ortamın doğmasını beklemelidir. Çünkü dostluk, karşılıklı tanışma, yardımlaşma ve uzun bir süre sonunda kazanılır. Polis bu süreçte muhataplarına verdiği güven duygusuyla hareket ederek kamunun beklentilerine cevap vermelidir. Aksi halde iki yönlü işlemesi gereken ilişkiler zedelenmiş olur. Sağlam dostluğun ve güvenin kazanılması nasıl zamana bağlı

ise; iyi bir halkla ilişkilerin kurulabilmesi de zamana ve sabırlı çalışmaya bağlıdır. Neticede, bir teşkilatın halkla ilişkileri deyince, önce o teşkilatın kendi içinde çalışanlarla “ düzenli ve düzeyli” ilişkileri sonra da kuruluş dışındaki kitle (halk) ile olan ilişkileri akla gelmektedir. Bu bağlamda personelin tatmini ve yükseltme kriterleri önem kazanmaktadır. Şayet yükselmelerde gizli bir önyargı var ve bazı prensipler bazı personeli dışarıda bırakıyor ise, personelin üstlerine karşı güven duygusu azalır, motivasyonu düşer ve başarısız bir performans sergiler. Doğaldır ki bu durumda olan polisin beklenen ölçüde kurumunu temsil etmesi ve olumlu bir imaj sergilemesi zordur. Bu hususa en iyi bir örnek teşkilatta yer alan komiser yardımcılığında, emniyet müdürlüğüne kadar farklı kategorilerdeki personel kaynağının yükseltmelerinde farklı farklı yasal düzenlemelere gidilerek farklı yükseltme sürelerine tabi tutulmalarıdır. Hiçbir kurum sorunsuz değildir, ancak sorun bu kurumun kurumsal bir kültüre kavuşturulabilmesi sorunudur. Belirlenen ilkeler bireysel tatminden ve önyargılardan uzak, başarıya dayanan ölçütler olabilmelidir.

Bütün bu ifadelerimizden sonra halkla ilişkiler ve iletişim konusunda, oldukça gelişmiş bir Anadolu Şehrimizin Emniyet Müdürlüğü bünyesinde yapılan bir araştırmada elde edilen bulguları belirtmemizde yarar vardır:

-Sunulan hizmette bir standart sorunu vardır. Hizmet talebinde bulunan kişinin dış görünüş, konuşma ve aksan, yaş ve cinsiyet vb. etkenlere göre olumsuzdan olumluya doğru farklılaşan davranışlar sergilenebilmektedir.

-Dinleme, hitap ve anlatım yeterliliklerinin iyileştirilmesi gereği vardır.

-Beden dilinin etkili bir iletişim aracı olarak kullanımını hakkında eğitim gerekmektedir.

-Gergin durumlarda özdenetim kolay yitirilebilmekte; duyguların gizlenmesi sağlanamamakta ve bunlar kolayca davranışlara yansyabilmektedir.

-Görevliler karşısındaki vatandaşı kolay ikna edememekte; aynı şekilde kolay kolay ikna olamamaktadırlar.

-Görevliler halkla kurdukları iletişimlerde göz teması kurmadan çoğunlukla kaçınılmaktadırlar. Bu ise mesajların etki gücünü düşürmektedir.

-Amirlerle memurların dikey iletişimlerinde yararlandıkları mesaj sayıca ve içerik olarak sınırlıdır. Bu nedenle kurum-içi dikey iletişim etki açısından da sınırlanmaktadır, daha önce belirttiğimiz kurum içi demokrasi hiyerarşik endişelerle kurulamamakta, hatta kuşku ve korku motifli enstrümanlar emir silsilesi içinde algılandığından; yorumlanamamakta bilgi temelli iletişim bazen entropiye (yokluk) uğramaktadır (Tuncay, 1996, S.33).Bu durum yatay iletişim için değişmektedir.

-İletişim ve halkla ilişkiler konusundaki yeterlikler konusunda amirlerle memurlar arasında, memurlar lehine olmak üzere, önemli farklar olduğu saptanmıştır -gözleme dayalı yapmış olduğumuz yönetim kademelerine yönelik irdelemelerimizde, halkla ilişkilere ilişkin eğitim programlarının memurlara yönelik oluşu, sanki amir pozisyonundakilerin yeterliliği anlamına gelmekte, yeni bilgi ve kavramlarla desteklenen öngörüler amirlere ulaşmamakta, vatandaşla

yüz yüze olan memurlar toplumsal denetimi üstlerinde hissettiğinden daha düzeyli ve düzenli, daha nazik halkla ilişkiler ve iletişim kurabilmektedirler.

-Vatandaş Emniyet Teşkilatı'nın hangi kurumlardan ve birimlerinden nasıl ve ne ölçüde yararlanabileceğini çoğunlukla bilmemektedir. Bu bilgisizliği nedeniyle, karşılanması mümkün olmayan hizmet talepleri ile karakollara başvurduklarından; görevliler asıl olan temel görevlerini yerine getiremez duruma gelebilmektedirler. Bu durum, polis teşkilatı ile halkın ilişkisini sınırlamakta; polis beklentilere cevap verememekte yani görev alanı içine girmeyen vatandaş taleplerine yardımcı olamamaktadır.

-Vatandaş yaşlı emniyet görevlilerinin sunduğu hizmet ile genç memurların sunduğu hizmet arasında farklılık olduğu görüşündedir. Bu fark genç görevlilerin hizmetini daha doyurucu buldukları şeklindedir.

-Vatandaş polise güvenmektedir. Çünkü polisin sağlamakla yükümlü olduğu güvenlik hizmetine gereksinim duymaktadır. Ancak aynı zamanda ondan çekinmektedir. Bu çelişkili tutumun temelinde yaygın polis imajının etkisi yanında, tanıtım eksikliğinin de rolü büyüktür. Bu şekilde algılanan polisin kamu oyuna yansıyan en ufak hatası, vatandaşta yer eden bu olumsuz izlenimle buluşmakta; böylece vatandaşın polise yaklaşımında caydırıcı etki yapmaktadır.

-Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanunu ve Disiplin Yönetmeliği içerik olarak daha çok polisin suçlularla ilişkilerinin düzenlenmesine ilişkin tutum ve davranışlarını tanımlamaktadır. Bunun karşısında Anayasal haklarından yararlanmak için polisle etkileşim içinde bulunan vatandaşlara yönelik halkla ilişkileri düzenleyecek maddelerin oran olarak azlığı dikkat çekmektedir.

Doğaldır ki polisin iletişim ve halkla ilişkiler konsepti'nin içinde özellikle insan kavramına yer vermemizin nedeni; insan hakları kavramının algılanması ve önemsenmesinden kaynaklanmaktadır. İnsana, sadece insan olduğundan kaynaklanan "saygının" duyulması ve ona değer verilmesi herkes tarafından, her kurum tarafından önyargısız kabul edilmelidir. Zira, günümüzde en çok sözü edilen "insan hakları", "hukukun üstünlüğü" ve "özgürlük" kavramlarının gerçekleşmesi, ancak "güvenliğin" ve "kamu düzeninin" sağlanabildiği ülkelerde söz konusudur. Bunun sağlanabilmesi ise tek taraflı bir kabulden ziyade, iki tarafın işbirliğine yani, polis-halk dayanışmasına bağlıdır. Polisi dışlayarak veya önyargılarımız ile ona bir mesafe, sınır koyarak yaklaşmamız; hak talebinde bulunan yaklaşımlardaki başarısızlığın da bir nedeni sayılabilir. Neticede polis de bir insandır, onun da duyguları, sevinç ve üzüntüleri ve problemleri vardır. Hatta teknik açılarından noksanlıkları sonucu uğrayabildiği başarısızlıkları da bulunabilir. Polis ne kadar eğitilmiş ve teknik imkanlarla donatılırsa donatılsın, yönetimlerin ve halkın işbirliği olmadan suçun önlenmesi ve suçlunun yakalanabilmesi mümkün değildir. Çünkü, suçlu da bir çevrede yaşamakta, diğer insanlarla ilişki ve iletişimde bulunmaktadır. Polis dış çevreye kapalı ve düzeyli ve düzenli ilişkileri kuramamışsa; ona doğru ve düzenli bilgi akışı gelemediğinden olay ve olguları tam olarak değerlendiremez. Nitekim, suçun önlenmesi için polisin en acımasız davrandığı ve en modern silahları kullandığı kapalı rejimlerde suç olayları önlenemediği gibi, artış göstermiştir.

II. Polis-Halk İlişkisinin Bazı Faktörler Açısından Analizi

A. Sosyal faktörler açısından önemi:

Polislik her şeyden önce sosyal bir meslektir. Bir başka deyişle insani bir hizmettir. Bu hizmetin hem aracı ve hem de amacı insandır. Dolayısı ile bir hizmet yapılırken polis ile halk arasında mutlak bir dengenin kurulması gerekir. Bu dengenin kurulmasında sosyal kurumlar birinci derecede önemlidir. Bunların başında aile kurumu gelmektedir. Polisin dost ve güven kaynağı olduğu yolunda çocuklarımıza yapılabilecek olumlu telkinler bu dengenin daha rahat ön yargısız kurulabilmesine imkan tanır. Diğer önemli sosyal kurumlar ikinci derecede ancak kamu oyu oluşumu sürecinde birinci derecede önemlidirler. Bunlar çağdaş demokratik kurumlar olan sivil toplum kuruluşlarıdır. Zaman zaman önyargılara dayalı eleştirel düşünceyi kitlelere ulaştıran bu kuruluşlar sembolik ideolojik ve maksadı aşan yaklaşımlar yerine; toplumsal dokunun oluşumuna pozitif yönde katkıda bulunup, tamamlayıcı bir rol üstlenerek önemli bir sosyal dayanışma ve işbirliğini gerçekleştirebilirler. Bu onların eleştiri yapmaması anlamına gelmemelidir. Her şeyden önce polis, toplumda sosyal düzeni güvenlik içinde sürdürmek; halkın işini ve günlük yaşamını normal bir şekilde yerine getirebilmesini sağlayabilmek için çaba göstermektedir. Diğer yandan, sosyal düzeni bilimsel yaklaşımlarla yani sosyolojik olarak ele alabilen polis, toplumsal uzlaşma ortamının oluşumuna katkı yapabilecek ve halktan da destek alabilecektir. İşte ancak böyle bir sürecin iki yönlü başlatılabilmesi ve bilimsel temalara dayandırılabilmesi sonucu; en büyük zenginliğimiz olan milli birlik ve bütünlük hiçbir önyargı ve yanlış algılamalara varmadan, devlet-millet kaynaşması ve polis-halk bütünleşmesi gerçekleşmiş olur.

Toplumda gerginlik ve çatışmayı önlemek sadece polis ve güvenlik güçlerini ilgilendirmez. Zaten bu onların istihbarat ve engelleme biçimindeki yasal görevleridir. Ancak akli başında vatandaşlık bilinci taşıyan herkes, yurttaş olarak bunun gerçekleştirilmesine katkıda bulunmalıdır. Polisin görevine yardımcı olmalı onu desteklemeli ona doğru ve güvenilir bilgileri vermeli ona sahip çıkmalıdır. Polisin de halka karşı önyargı taşımadan halka saygılı olması halkıyla bütünleşmesi ideal bir toplum için zorunludur.

Polisin sosyal yönden toplumla bütünleşebilmesi için “kapalı kutu” olmaktan çıkıp, şeffaflaşması gerekir. Polis ne olduğunu ne olmadığını halka gösterebildiği ölçüde başarılı olabilir. Çünkü, “polis şeffaflaştığı sürece halktan destek bulacaktır” (Fındıklı, 1994, S.451). Bilindiği gibi moral kuvvet, fiziki kuvvetten daha önemlidir. Polis hizmetlerinin, hizmetinde bulunduğu halk tarafından bilinmesi çift yönlü bir etki ve yarar sağlar. Bir taraftan iyi niyetli insanlar polisin çalışma ve başarısını gördükçe, polise güveni, dolayısı ile sevgisi artar. Diğer taraftan kötü niyetli insanlar ise polisin etkin ve başarılı çalışmasını görüp öğrendiklerinde kendileri artık suç işleme cesaretini gösteremez. En azından bu baskı onların eğilimleri üzerinde caydırıcı bir etki yaratır. Böylece güvenli ve huzurlu bir toplum hayatı başlar. Polisin bütün bunları başarabilmesi, onun bilgi düzeyini arttırmasıyla doğru orantılıdır, artık günümüz polisi bir “küçük sosyolog ve psikolog” olabilmelidir. Çünkü, insanları suç işlemekten

alıkların şey cezaların ağırlığı değil, toplumun sosyal otoritesidir. Beşeri olan en güç olay; anlaşılacak, ondan daha zoru ise, yanlış ve ters anlaşılmasıdır. Kısacası toplum, polise benim polisim diyebilmeli, polis de çalışmalarını insanlara örnek olabilecek ve onların düşüncelerini pozitif yönde etkileyip, değişime uğratabilecek şekilde yapabilmelidir.

B. Siyasi faktörler açısından önemi:

Siyasal rejimler aslında devlet kurumları ve devlet düzenleriyle doğrudan ilişkilidir. Devletin örgütlenme yapısı içindeki siyasal kurumların, siyasal rejimler içinde ayrı ve önemli bir yeri vardır. Polis teşkilatı da kamuya hizmet eden bir devlet kurumudur. Ancak muhatapları ve hizmet alanı özellikle ve öncelikle sivil topluma yöneliktir. Oysa sivil toplumun belirgin özelliği, yönetimin demokrasiye dayanmasıdır. Konu bu boyutuyla ele alındığında, polisin siyasal yönetimin emrinde ve hizmetinde değil; bilakis siyasal rejimin anayasa ve yasalara uygun korunup kollanmasında siyasal iktidarla örtüştürülebilmesi onun görev ve sorumluluğundan kaynaklanır. Çünkü yönetimin demokrasilere dayandırılmasının bir diğer ifadesi de siyasal rejimin siyasal partiler sistemine dayandırılmasıdır. Siyasal sistem aynı zamanda siyasal muhalefeti de gerekli kılmaktadır. Ancak partilerin iç yapısı söz konusu olduğunda, parti muhalefeti kavramının yerini mutlaka parti içi demokrasi almalıdır. Çünkü muhalefet bütün bir sistemi kapsamaktadır. Demokrasinin ayrılmaz bir parçasıdır. İşte partilerin iç yapısı nasıl demokratik esaslara uygun işletilmek zorunda ise; siyasal erki ellerinde tutan siyasal aktörler de devletin düzenini korumakla yükümlü bir yapıya müdahale etmeyerek, siyasal sisteme katkıda bulunurlar. Halkla ilişkiler ve iletişimin ince ayarı burada yatar.

Polis görevini yerine getirirken, toplumda demokratik kurallar içinde çalışmak ve onu korumakla kalmayıp aynı zamanda geliştirmeye özen göstermelidir. Zira, bugün dünyaya baktığımızda bütün ileri demokratik ülkelerde iç güvenlik polis tarafından sağlanmaktadır. Eğer devlet yönetimi içinde gerçekten sivil yönetimi istiyorsak, yürütmenin bir aracı durumunda olan ancak yasal çerçeve içinde görevini yürüten polise yardım ve destek olmak zorundayız. Çünkü, polis, ülkede iç güvenliği ve düzeni sağlamada başarısız kalırsa demokrasi askıya alınır ve kesintiye uğrar. İşte o zaman hiç arzu edilmeyen “polis devleti” anlayışı ve süreci başlar. Bilindiği gibi, polis devletinde polis, halkın değil devleti yönetenlerin yanında yer alır. Oysa demokrasilerde polis, iktidarın değil, halkın hizmetinde ve halkın yanındadır. Bu da devlete hizmet tanımıyla örtüştürülerek, demokratik ve yasal bir kurum olarak temsil edilmektedir.

İşte bunun içindir ki, polise yasalardan kaynaklanan görevi ile ilgili konularda siyasilerin emir ve direktif vermesi; kurum içi demokrasi ilkeleriyle bağdaştırılmadığı gibi, yanlışlara ve hatalara neden olabilmektedir. Bu, kurumun yanlış yaptığı bir fiilden dolayı denetim dışı kalması anlamına gelmemektedir. Hak arama aslında bütün kurumların demokratik ölçülerde ve en az hata payı ile çalışması anlamı taşıdığından teşkilat içinde oluşabilecek olumsuz gelişmeler de azaltılmış veya yok edilmiş olur. Bu nedenle siyasal erki ellerinde tutanlar ile polis teşkilatı arasındaki sağlam köprü iletişim ve halkla ilişkiler tarafından

kurulur. Düzenli ve düzeyli bir görev anlayışının yüksek ideallere dönüştürülerek, demokratik ölçülerde çalışabilen yönetim konseptine dönüştürülebilmesi, siyasal faktörler açısından son derece önemlidir. Polis, bunu yani halka hizmet düzenlemesini halkın katılımını sağlayarak; halkla birlikte demokratik kuralları işleterek kanunlar çerçevesinde yapabilmelidir (Tuncay, 1996, S.32).

C. Ekonomik faktörler açısından önemi:

Görülüyor ki, polis-halk ilişkisi hayatımızın hemen hemen her safhasında vardır. Ekonomik yönden de polis-halk ilişkileri büyük önem taşır. Çünkü, günümüzde artan oranda suç teknolojik güvenlik hizmetlerine ihtiyacı artırmakta; bu da aşırı bir bütçe ve harcamalarla sağlanabildiğinden, ekonomik maliyeti artırmaktadır. Polisle verimlilik arasında da iki yönlü bir ilişki vardır. Polis bir taraftan çalışma ve iş güvenliği ortamı sağlayarak üretime katkıda bulunurken, diğer taraftan da kendisine verilen kaynakları verimli kullanarak ekonomiye katkıda bulunmaktadır. Bir ülkede güvenlik olmadan verimlilik, verimlilik olmadan da güvenlik olamaz (Fındıklı, 1994, S.259).

Polis ekonomik değeri yüksek, toplumsal, ahlaki açılarından hem zararlı ve hem de yasak olan eylem ve fiillerden ötürü de dolaylı bir biçimde topluma katkıda bulunur. Örneğin, kaçakçılığı, karaborsayı, yolsuzluğu, hırsızlığı, kalpazanlığı, çek-senet olaylarını sıkıca takip ederek, ekonomik suçları bertaraf eder, dolaylı bir şekilde ekonomiye katkıda bulunduğu gibi, düzeni sağlayarak verimliliği artırır. Haksız rekabeti önler. İşte bu nedenlerle bütün halkın, toplumsal kesimlerin polisle işbirliği yapması gerektiği, yine halka doğru bir iletişim ve halkla ilişkilerle anlatılabilir.

Polisin bir çok konuda doğrudan ve dolaylı ekonomiye katkısı vardır. Tarihi eserlerin korunması, tarihi eser kaçakçılığı, turistik bölgelerimizde turistlere verilen üstün güvenlik hizmetlerinin hep ekonomik bir değeri vardır. Hele hele özellikle trafik sorunuyla ilgilerinden kaynaklanan ekonomik katkıları öylesine çoktur ki bu yepyeni bir araştırma konusudur. Sonuç olarak bir çok faaliyeti ekonomik bir içerik taşıyan polisi; içinden bir veya birkaç kişinin yaptığı yanlışla yada hata ile ölçmek hem vicdani ve hem de akılcı bir yol değildir. Ancak bütün bunlar halkımıza her yer ve her kademede anlatılabilir.

D. Avrupa Birliği (AB) ve insan hakları açısından önemi:

Bilindiği gibi, ülkemizin AB'ye girişi ulusal bir politika haline getirilmiştir. AB'nin en önemli standartları arasında İnsan Haklarına verilen önem gelmektedir. Bu konu da ayrı bir çalışmada ele alınmıştır. Bugün insan haklarının güvenceye alınmasında, yürütmenin ve idarenin işlem ve eylemlerini, sadece ülkemizde var olan siyasal ve yargısal kurumlar denetlemiyor. Hatta sivil toplum kuruluşları artık kamu oyu oluşum sürecinde, uluslar arası boyut kazanan bir önem arz etmektedir. Günümüzde, uluslar üstü hukuk ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'nin etkin ve yaptırım gücü olan işlem ve denetimleri söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda "30'dan fazla ülke ile güvenlik işbirliği anlaşmaları yapılmış, polisin karakollarının bile uluslararası kuruluşlarca denetlenmesine imkan yaratan, uluslararası hukuk oluşmuş, polisin çalışmaları siyasi platformlarda (bu platform hem iç ve hem de dış anlamındadır)

değerlendirilir olmuştur (Yılmaz, 2000, S.248). Bu nedenle, polisin insana, insan haklarına karşı duyarlı olması, onun haklarını ihlal etmemesi, zedelememesi öncelikli görevi haline gelmiştir. Her şeyden önce polis, insanın mağduriyetini gidermekle şahsiyetini yükseltmiş, manen tatmin olmuş ve vatandaşı kazanmış olur. İşte bu Açıklan'nın da belirttiği gibi, insana duyulması gereken saygıdan başka bir şey değildir. Çünkü, adam olmak, “bir insanın rengi, dili, dini, düşüncesi, inancı ve kökeni ne olursa olsun ona saygı duyabilmektir”. (Açıklan, 1999, S.14).

Sonuç olarak, Polis-Halk ilişkilerinin Avrupa Birliği süreci ve İnsan Hakları açısından da oldukça ön planda tutulacak bir önemi olduğunu görüyoruz. Neredeyse tüm dünya insanının ve tüm dünya kurumlarının denetiminde olan polis, düne göre daha çok bilgili, vatandaşın istek ve talepleriyle daha çok ilgili, çözüm üretmesi gereken konumdadır. İşte bu nedenlerle, bilgi düzeyini arttırması hem iç dünyasına ve hem de dış dünyaya daha çok zaman ayırması gerekiyor. Dünyada ne olup bittiği konusunda daima kendisini yenilemeli, kendisiyle ilgili bir özdenetim yapabilmeyi mutlaka başarabilmelidir.

Sonuç

En kısa ifadesiyle halkla ilişkiler yönetim faaliyetinin ve etkinliklerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Kamu Yönetimi kararlı bir yönetimi ve yöneticiliği gerektirir. Polislerin mesleği diğer mesleklere oranla sert, ağır, stresli olduğu kadar, kutsal bir meslektir. Polis teşkilatı içinde yer alan polis memurundan en yüksek rütbelisine kadar herkesin, göreviyle ilgili konularda peşin hükümlü yani önyargılı olmaması gerekir. Çünkü, insan ilişkilerinin bir yönü diyalog ve uzlaşma ise, diğer yönü de çatışmaları ifade eder. Çatışmanın pek çok sebebi olabilir. Ancak örgütsel yapılarda çalışan bireyler aynı zamanda iş arkadaşı olduklarından, çatışma konularının en başında “başkalarının davranışlarını kontrol etme ve kurallar” gelmektedir. Kamu hizmetlerinin, kurum ve kuruluşların içinde yaşanan veya yaşanması muhtemel çatışmaların, sorun çözme yöntemleriyle istenen ve beklenen düzeyde çözümü gerekir (Tuncay, 1996 S.34). Yapılan araştırmalarda, çatışmaların çözülebilmesinde en iyi yöntemin, “taktik olarak, ısrarın pek başarılı olmadığı gerekçe ve açıklamanın -bizce tatmin edici bir açıklama sorunun çözümü boyutundaki samimi ilgidir- daha iyi sonuç verdiği görülmüştür”(Hortaçsu, 1991, S.76). Diğer yandan Usal'ın belirttiği gibi, insan ilişkilerinde yaşanan olumsuzlukların kaynağında, bir çok faktöre dayanan algılama farklılığının çok önemli bir yeri vardır. (Usal-Kuşluvan, 2000). Örneğin, “ulusal kimlik, kamusal bilinç ,ekoloji, siyasal erk, mevki ve statü, siyasal ahlak (etik), insan hakları, özgürlük, adalet ve eşitlik, şiddet, terör ve inanç gibi kavramlarının paradoksal algılanması ve siyasal yöneticilerin pazarlık odaklı popülist söylemleri sonucunda siyasal sistemlerde -burada örgütlerde- çözümsüzlük öğeleri pekiştirir” (Tuncay, 2002, S.719). Demek ki çatışmaların ortadan kaldırılabilmesinin bir yolu birbirimizi anlamaktan geçiyor. Halkla ilişkilerin temelinde de açıklama ve gerekçelendirme olması gerektiğine göre; çözümlenme sürecinin insan-örgüt yönetim-çevre yaklaşımı içinde ele alınması,

“kurum içinde etkin bir motivasyon ortamının oluşturulması gerekiyor”. Bu başarıya prim veren, takdir edebilen bir yönetimi yani güdülemeye başvurabilen bir liderliği gerektiriyor. Demek ki bireysel dürtüler, örgütsel yapının bu dürtülere ortam hazırlaması ve kurumsal-bürokratik önderin güdülemesi, başarının-bizce halkla ilişkilerin de- anahtarı oluyor (Usal vd., 2000, S.318). Bu makalenin değinmek istediği temel konulardan birisini de “sosyal etkinlik” olarak belirtebiliriz. Çağdaş kurumsal yapıların örgütlenme modellerinde, boş zamanları değerlendirme sosyolojisinin ilgi alanına giren ve çalışana yönelik önemli konular var. Yapılan araştırmalarda, eğlence ve oyun gibi sosyal etkinlikler ve hatta daha genel olarak sanatsal ve kültür içerikli faaliyetler ile başarı faktörleri arasında olumlu ilişkilere yönelik veriler elde edilmiştir. Bu bağlamda, Tamer halkla ilişkiler modelcilerine, hayatımızın içinde olması gereken üç anlamlı öneri sunuyor: “insanlar eğlenmedikleri zaman nadiren iyi şeyler üretebilirler. Kaygıları kahkaha ile yok edin. Coşkuyu teşvik edin”(Tamer, 2003). Her zorluğa ve her olumsuzluğa karşı, bütün bunları belirli bir düzen ve belirli bir düzeyde başarabilmeye ne dersiniz? İşte o zaman kaygı ve korkuları mutluluğa çevirebilir, her şeye rağmen insan (adam) olabilmeyi ve bir şeyler üretebilmenin; kolektif bilince katkıda bulunabilmenin ve en önemlisi kamusal alanlarda topluma hizmet edebilmenin erdemine ulaşabiliriz. Yine her şeyin başında insana insan gibi davranmak, grup içinde onun onurunu zedelememek ve örgütsel performansı arttırabilmek için, Usal’ın da belirttiği gibi güdüleme dilini (diplomatik dil) kullanmak gerekiyor. İşte bütün bunların gerçekleştirilebilmesi için öncelikle insan davranışının psikolojik süreçlerinin ve çevre ile ilişki ve etkileşiminin analizi gerekiyor (Tuncay, 2002 S.715). Bu analiz bizi sosyolojik örüntülerle betimlediğimiz, “ulus-devlet ve kamusal bilinç” kavramlarına götürüyor. Günümüzde güvenlik ve vatandaş ilişkilerinde polis, artık daha çok önemsenen güncel bir kavramla değerlendiriliyor: Sivil Toplum olgusu. Bu da, demokratik esaslar içinde, bireysel yeteneklere ve motiflere dayanan, insanı her şeyin önünde tutan ve insan haklarına dayanan ancak; korku, baskı ve şiddetten arındırılmış, toplumsal dokunun kamusal bilinci temsil eden yaşamsal boyuttur. Yönetim olgusu artık, kamuoyu iradesini-tepkilerini ölçmek durumundadır. Bu görev yönetimin ve yöneticinin ayrılmaz bir parçasıdır. Halkla ilişkiler çağdaş bir yönetimin varlığı halinde, fonksiyonel olarak görev ifade edebilir. (Karaman, 2002, S.130-132) Kamusal performansını artırılmasının en önemli unsurlarından biri de Halkla İlişkiler Birimlerinin önemli bir yönetim fonksiyonu olduğunu kabul ederek teşkilat yapısı içinde gerekli düzenlemeleri yapmaktır.

KAYNAKÇA

- AÇIKALIN, Aytaç, “İnsan Kaynağının-Yönetimi-Geliştirilmesi”, Pegem Yayıncılık, Ankara, 1999.
ANA BRİTANİCA, Cilt :18,1967.
ASNA,M.Alaeddin,“Yönetim-Halk İlişkileri”, Amme İdaresi Dergisi, Aralık 1968.
ALDEMİR,Ceyhan, ATAOL, Alpay, ve Gönül BUDAK, İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir, 2001.
BAŞARAN,İ.Ethem ,Yönetimde İnsan İlişkileri, Kadıoğlu Matbaası, Ankara, 1992.
DRUCKER ,Peter.F., “Management Challenges for the 21st Century”, Harper Business, 1999.

- DURMAZ, Mustafa, "Halkla İlişkilerin Davranışsal Boyutları", E.Ü. İletişim Fak., İzmir, 2000.
- ERTEKİN Yücel, "Halkla İlişkiler", Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Yayını, 1986.
- FER, SEVAL, PEKER, Sevinç., "Polisin Eğitiminde Değişim Yönetimi" 21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, Ankara, 2001.
- FINDIKLI, Remzi, "Şeffaf Polislik" Türk İdare Dergisi, Cumhuriyetin 70.Yılı Sayısı Sayı:401, Ankara,1994.
- FINDIKLI, Remzi, "Polis Hizmetlerinde Verimlilik",11.Verimlilik Kongresi MPM, Ankara,1994.
- KARAMAN, Rifat, "Bir Kamu Kurumu Olarak Üniversiteler İçin Etkin Bir Halkla İlişkiler Konseptinin Teori ve Metodolojisi (Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma)" Selçuk Üniversitesi Konya, 2001.
- HORTAÇSU,Nuran, İnsan İlişkileri, İmge Kitabevi, Ankara, 1991.
- SİNETTİ,Gastone, "Retions publiqueset Administration Publique Revue Internationale" den Sciences Administres.
- TAMER,Meral, Milliyet,1 Ocak 2003.
- TORTOP,Nuri, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi, Ankara, 1968.
- TUNCAY,Suavi, "Şiddet Ölümlerine Yönelik Siyasal ve İdeolojik Hareketlerin Psikolojik ve Sosyolojik Analizi",Fırat Üniversitesi,Türkiye'nin Güvenliği Sempozyumu,Bildiriler, Elazığ, 2002.
- TUNCAY, Suavi, Parti İçi Demokrasi ve Türkiye, Gündoğan Yayınları, Ankara, 1996.
- TUNCAY, Suavi, İnsan Davranışlarının Ekolojik Sisteme Etkilerinin Çevre Psikolojisiyle Örtüştürülmesi" S.B.E. dergisi, S.7, Bahar, Ankara, 2002.
- USAL, Alpaslan, KUŞLUVAN, Zeynep, Davranış Bilimleri, Barış Yayınları, İzmir ,2002.
- UYSAL, Birkan, Siyaset Yönetim Halkla İlişkiler,TODAİE,Ankara,1998.
- YILMAZ, Tuncay, Gerekçeli-Notlu Emniyet Teşkilat Kanunu ile Polis Vazife ve Selahiyetleri Kanunu, Pol.Ak.Bşk. Yayın No:1, Ankara, 2000.