

12-13 ARALIK 2000 TARİHLERİNDE MEYDANA GELEN ÇEVİK KUVVET OLAYLARININ ÖRGÜTSEL KRİZ YÖNETİMİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

REVIEW OF RIOT POLICE DEMONSTRATIONS OCCURRED ON THE 12nd-13rd OF DECEMBER 2000 FROM THE PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONAL CRISIS

Savaş Şimşek

Dr., Elmadağ Polis Meslek Eğitim Merkezi, ssim1971@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2340-3104

ÖZET

İster büyük ister küçük olsun krizler örgütlerde istenmeyen durumlardır. Büyük bir örgüt olarak değerlendirildiğinde devletin de kriz yaşaması normal karşılanabilir. Devlet örgütü içinde yaşanan krizlerde göz önünde bulundurulması gereken noktalardan biri, krizin nedeni olan kurumun yapısal ve işlevsel niteliğidir. Devlet, karşı karşıya bulunduğu çoğu toplumsal krizlere güvenlik temelli yaklaşım sergilemektedir. Bu tür durumlarda da başrolü güvenlik örgütleri oynamaktadır. Krizin oluşumunda baş aktör devletin güvenlik birimlerinden biri olan polis örgütü ise o halde kriz yönetimi nasıl uygulanacak, çözüm nasıl bulunacaktır? Bu çalışmanın amacı söz konusu sorulardan hareketle, 12-13 Aralık 2000 tarihinde Türkiye'nin çeşitli illerinde meydana gelen Çevik Kuvvet olaylarını değerlendirmektir. Söz konusu olaylar boyunca devlet ve örgüt yetkilileri tarafından alınan önlemler kriz yönetimi çerçevesinde ele alınmıştır. Çalışmada, ilgili yazın ve gazete haberleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütlerde Kriz, Devlet krizi, Polis Örgütü, Polis Gösterileri, Çevik Kuvvet Yürüyüşü
Jel Kodu: D23, H12

ABSTACT

Crisis are undesirable situations in organizations no matter big or small they are. It can be accepted as normal that crisis occurs in state as it is considered as a big organization. One of the points that has to be taken into consideration during the crisis occurred in state organization is the structural and functional nature of conducive establishment. States stage security based approaches to most social crisis to which they come face to face. In these situations security organizations have leading part. If the leading part in occurring crisis is police organization which is one of security organizations of a state then how the crisis management will be implemented and how its solution will be found out? The purpose of this study is to try to find out answers of those questions by taking the example of Riot Police demonstrations occurred between 12th-13th of December 2000 in some provinces of Turkey. The measures that were taken by the officials of state and organization during said demonstrations were argued in the frame of crisis management. In this study, related literature and news from newspapers were scrutinised.

Keywords: Crisis in Organizations, State Crisis, Police Organization, Police Demonstrations, Riot Police Demonstrations
Jel Code: D23, H12

1. GİRİŞ

Sosyal bilimlerde birtakım konuların daha iyi açıklamasını yapabilmek amacıyla örgütler insana benzetilmiştir. Örgütlerin bu şekilde ele alınmasıyla, insanların güncel hayatta yaşadıkları, doğmak, yaşam sürdürmek, ölmek veya yok olmak gibi olaylar da örgütlere uyarlanmaya çalışılmıştır. Kriz kavramı da bunlardan biridir. Genel olarak en kısa sürede önlem alınması gereken olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilecek krizler, aynı zamanda örgütlerin yönetim fonksiyonlarının iyi işlemediğinin bir göstergesi olarak da kabul edilebilir. Zira örgütsel krizlerin nedenlerine bakıldığında; risk, uyarı algılamada ve ileriye görmede yaşanan başarısızlıklar ile karar verirken uyanık davranmada yaşanan kırılmalar gibi örgüt içine yönelik kusurlar sebep gösterilebilmektedir (Seeger vd., 2003:12). Örgütte meydana gelen krizin bir an önce giderilmesi de örgütün zarar görme veya kaybolma tehlikesi bulunan prestijinin bir an önce tamir edilmesi açısından önem taşımaktadır (Curtin vd., 2005:28; Lewis, 2006:45).

Devlet örgütü içerisindeki resmi kurumlar o devletin bileşenleridir ve genel olarak birbirleri ile uyumlu halde çalışmaları beklenilir. Fakat birer örgüt olarak devletlerin de, kurum kaynaklı nedenlerden dolayı, kriz yaşamaları muhtemeldir. Bunlardan birinde meydana gelen herhangi bir sorunun diğer kurumlara da sıçraması, sonuçta devlet krizinin artarak meydana gelmesine neden olabilir. O halde devlet örgütü, içyapısında meydana gelen ve krize dönüşmesi muhtemel olan herhangi bir sorunu, gerek krizin en az zararla atlatılması gerekse prestijinin devamı açısından mümkün olan en kısa sürede önlemesi gerekmektedir.

Modern devletin oluşumuyla aynı zamanda gelişen polis örgütü (Liang, 1992; Neocleous, 2000) güvenlik hizmetini yürüten kurumlardan biridir. Devlet, toplumsal düzenin ana sağlayıcısı olarak polis örgütünü kullanmaktadır. Toplumda devletin görünen yüzü olan polis örgütünde meydana gelen herhangi bir kriz, devlet prestijinin zarar görmemesi ve devlete bağlı diğer kurumların olumsuz yönde etkilenmemesi için bir an önce çözümün bulunması gereken bir sorundur. Bu açıklamalar ışığında, 12-13 Aralık 2000 tarihlerinde İstanbul başta olmak üzere İzmir, Adana, Gaziantep, Bursa, İçel ve Antalya’da meydana gelen Çevik Kuvvet olayları, devlet krizine iyi bir örnek teşkil etmektedir. Görüleceği üzere bu olaylar, örgüt üst yöneticileri başta olmak üzere devlet yöneticilerinin örgütsel sorunları göz ardı etmeleri sonucunda oluşmuş, bir anda gelişip yayılma özelliği göstermiş ve önlem alınırken hayli zorlanılmıştır.

Görev odaklı bir anlayışı benimseyen polis örgütü hakkında yapılan bilimsel çalışmalarda, örgütsel işlevler önde gelen konulardandır. Oysaki sadece işlevler değil örgütlerde bilimsel çalışmalara konu olabilecek yapı ve personel kaynaklı ihtiyaç ve sorunlar da meydana gelebilmektedir. Bu çalışma, devlet mekanizması içerisinde personele yönelik sorunlara zamanında çözüm bulunmadığı takdirde krizin nasıl meydana gelebileceğinin ortaya konulması ve polis çalışmalarında yapı ve personele yönelik çalışmalara katkı sağlanması açısından önem arz etmektedir. Sorunun vaka analizi şeklinde ortaya konulmaya çalışıldığı bu çalışmada öncelikle kriz kavramının tanımına yer verilmiş, akabinde örgütlerde krizin gelişim nedenleri, süreci ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Yapılan bu açıklamaları izleyen diğer bölümlerde ise örgütsel kriz olarak karşımıza çıkan Çevik Kuvvet olayları; oluşum, gelişim ve sonuçları göz önünde bulundurularak kriz yönetimi çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışma konusunun ortaya konulabilmesi için literatür taraması gerçekleştirilmiş, Çevik Kuvvet olaylarının meydana geldiği tarihteki gazete haberlerinden faydalanılmıştır.

2.KRİZİN KAVRAMSAL ANALİZİ

İnsanın veya örgütlerin yaşamları süresince planladıkları bazı şeylerin yolunda gitmediği anlar olabilmektedir. Bu anlar, insan veya örgüt bünyesinde kalıcı etkiler bırakabilen, zararlara neden olabilecek bir takım zararları da meydana getirebilmektedirler. Söz konusu durumlar Türkçede “bunalım” (tdk.gov.tr., 2010) olarak belirtilmekle birlikte

konuşma dilinde yaygın olarak “kriz” (crisis) kelimesi ile ifade edilmektedir. Kriz sözlük anlamına göre “karar verme zamanı” veya “kötü veya iyi şekilde bir karar ortaya çıkaracak olan istikrarsız/önemli bir zaman veya durumun meydana getirdiği çıktı” olarak da açıklanmaktadır (Merriam-Webster.com, 2010).

Krizlerin nedenleri, hedefleri veya sonuçlarının çeşitliliği, konuyla ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacıları farklı tanımlar ortaya koymaya sevk etmiştir. Kimileri örgütsel bir ayırım yapmayıp krizleri oluş ve sonuçları üzerinden tanımlarken (Borodzicz,2005:73), kimileri tanımlarını özel (Wallace,2008:74) veya devlet sektörü ayırımı yaparak (Doktor, 2007:1) karşılaşılan sorunlar üzerinden tanımlamayı uygun görmüşlerdir. İster özel ister devlet sektöründe olsun, örgütlerin karşılaştıkları bir sorun veya sorunlar yumağı olması nedeniyle bu çalışmada, örgütsel krizin genel tanımından hareket edilecektir. Buna göre örgütsel kriz, önceden beklenilmeyen ve sezilmeyen, örgüt tarafından çabuk ve acele cevap verilmesi gereken, örgütün önleme ve uyum mekanizmalarını yetersiz hale getirerek, mevcut değerlerini, amaçlarını ve varsayımlarını tehdit eden gerilim durumudur (Tağraf ve Arslan, 2003:149). Bu durumda örgütsel krizi de istenilmeyen veya istenilmeyen çıktısı olan bir durum olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır (Devlin, 2007:5).

3.KRİZ YÖNETİMİ

Kriz belirli bir süreç içerisinde meydana gelmekte ve bunun üstesinden gelinmesi için örgütlerin birtakım faaliyetler gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Bu faaliyetler krizlerin yapılarına göre basit ya da karmaşık olabilmektedir. Söz konusu bu faaliyetler belirli bir şekilde koordine edilmeli ve bir arada, ahenkli bir şekilde idare edilmelidir. Krize yönelik faaliyetlerin uyumlu bir şekilde koordine edilmesi de karşımıza “kriz yönetimi” kavramını çıkarmaktadır.

Genel olarak kriz safhaları, kriz öncesi ve kriz sonrası olmak üzere ikiye ayrılmakta olup kriz yönetimine yönelik tanımlar da bu safhalara göre yapılmıştır. Kriz öncesi yönetim kavramı içerisinde iletişim açısından stratejik planların yapılması, kriz durumunda iletişimin nasıl sağlanacağına dair öneriler sunmak ve krizle mücadele etmek için kriz senaryoları yardımıyla eğitim verilmesi gibi faaliyetler dahil olmaktadır (Ahmed, 2006:9). Kriz sonrası yönetim ise alınacak önlemler göz önünde bulundurularak yapılmakta olup genel olarak krizin nasıl fırsata dönüştürülebileceği şeklindeki bir takım faaliyetleri içermektedir (Ahmed, 2006:10).

Dolayısıyla kriz yönetimi de bir süreç olarak değerlendirilebilir. Augustine’ne göre (1995) kriz yönetimi, krizin öncesi ve sonrasına göre bir ayırım yapmaksızın bir süreç olarak; krizi yönetmeye hazırlanmak, krizi saptamak, krizi dondurmak, krizi çözmek ve krizden yarar sağlamak şeklinde aşamalara ayrılmaktadır.

Kriz yönetimine yönelik yukarıda verilen tanımlar analiz edildiğinde, krizlerin oluşmadan farkına varılabildiğini anlamak mümkündür. Fakat krizlerin yaşanmalarının en temel göstergesi olarak yöneticilerin yeterli tedbirleri almadıkları, almakta geç kaldıkları veya alamadıkları da kabul edilebilir. Kriz, meydana geleceğinin farkına varıldığı andan itibaren gerekli tedbirlerin alınması yoluyla çözüme kavuşturulabilecek ve üstesinden gelinebilecek bir olgudur. Bu tür bir hareket tarzı ise ancak ileri görüşlü yöneticilerin varlığıyla mümkün görünmektedir.

4.KRİZİN ÖZELLİKLERİ

Krizin bir takım genel özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler kısaca şunlardır:

- Kriz genel olarak tahmin edilememekte, aniden meydana gelmektedir.
- Krizde örgütün tahmin ve önleme mekanizmaları yetersiz hale gelmektedir.
- Kriz, örgütün varlık ve amacını tehdit etmektedir.
- Krizi önlemeye yönelik atılacak adımlar için yeterli bilgi ve zaman bulunmamaktadır.
- Kriz hızlı bir şekilde müdahale edilmesi gereken bir durumdur.

f.Kriz, mücadele edecek olanların karar alma zamanlarında gerilim yaratır (Tutar,2007:18-19).

Kriz planlamasına, krizin verdiği ikazların önceden haber alınması için yapılacak faaliyetlerden başlanılmaktadır (Devlin, 2007:125). Bu durum bizi krizin en önemli özelliği olan “tahmin edilemez” oluşuna yönlendirmektedir. Oysaki örgütsel anlamda ele alındığında, tahmin edilemezliğin ana nedeni olarak yönetsel pratiklerdeki bozukluklara değinmek gerekmektedir. Bir örgütte, faaliyetlerin koordinasyonundan sorumlu olan yönetim kademesidir. Yönetim, örgütün hem içinden hem de dışından gelebilecek tehditleri önceden değerlendirerek belirli planlar yapmalıdır (Hough ve Spillan, 2005). Bu tehditler örgütsel yönetimin görevlerini tam olarak yerine getirmeleri sonucunda oluşabileceği gibi, yönetsel görevlerin eksik bırakılmasıyla da oluşabilmektedir. Yönetsel görevlerin eksik bırakılması ise yöneticilerin gelecekte herhangi olumsuz bir durumu sorumluluklarının sınırlı olması nedeniyle tahmin edememelerini veya tahmin ettikleri halde sorumluluktan kaçınmalarını içermektedir (Seeger vd., 2003:12; Devlin, 2007:125). Kriz örgüt yönetimi tarafından fark edilemediğinde ise ilerideki her aşamasında üstesinden gelinmesi zor bir hal almaktadır.

5.ÖRGÜTSEL KRİZİN ÇEŞİTLERİ

Örgütsel krizler bazı ölçütlere göre çeşitlendirilmeye çalışılmıştır. Dikkati çekenler arasında krizin fiziksel olup olmadığına göre yapılan ayırım ile krizin oluş sürecine göre yapılan ayırım bulunmaktadır.

Fiziki özelliğine göre yapılan ayırında krizler “fiziksel” ve “fiziksel olmayan” şeklinde bir ayırma tabii tutulmaktadır (Devlin, 2007:10). Fiziksel olmayan krizler genelde örgütün veya firmanın ürettiği ürünlerdeki veya hizmetlerdeki kusurlardan dolayı meydana gelmektedir. Ayrıca bu ayırım türü içerisinde örgüte toplum tarafından nasıl bakıldığı, pazar ortamı, işyerinde çalışanların içinde buldukları olumsuzluklar da girmektedir. Fiziksel olan krizler ise genelde “felaket” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar deprem, fırtına, yangın, toprak kayması, sel felaketi vb.dir.

Yapılan diğer bir ayırında ise krizin meydana geliş şekli ön planda tutulmuştur (Curtin vd., 2005:3). Bu ayırma göre krizler örgütün başına “kazara” gelebilmektedir. Kimyasalların kaza ile yayılması bu duruma örnek verilebilir. Diğer taraftan kriz bilinçli olarak üretilerek de örgüte sunulabilmektedir. Buna en güzel örnek 2010 yılında Arap Baharı olarak başlayan ve son olarak Suriye’de devam eden iç savaşlar zinciri gösterilebilir. Üçüncü ayırım ise krizin bir “kaza neticesinde” gelişmiş olmasıdır. Örneğin Çernobil’den zehirli gazların yayılması neticesinde tüm yeşil gruplar dünyadaki birçok nükleer tesise saldırmışlardır (Curtin vd., 2005:8).

6.ÖRGÜTSEL KRİZE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Krizler bir takım örgüt içi veya örgüt dışı nedenlerden dolayı meydana gelebilmektedirler. Bunlar iç ve çevresel nedenler olarak ifade edilmektedir (Tutar, 2007:16-17). Krize kaynak olan çevresel (örgüt dışı) nedenler olarak, ekonomik sistem ve durum, teknolojik gelişmeler, toplumsal ve kültürel etmenler, hukuki ve siyasal etmenler, uluslar arası çevre etmenleri ve doğal faktörler verilebilir. Bu etmenlere dikkat edildiğinde genel anlamda krizin örgüt açısından meydana gelmesine engel olunamayacak bir uzaklıkta olduğu görülmektedir.

Örgüt içi faktörler ise örgütün yapısı ve örgüt yönetiminin yetersizliğidir. Bir takım krizlerin atlatılmasında örgüt yapısı ayrı bir kriz olarak ortaya çıkabilmektedir. Örneğin bürokratik sistemlerde krizlerin çözümü çok kolay değildir. Hiyerarşik sistem, çoğu yönetsel sorunların çözümünde aşılıp geçilemeyecek bir engel teşkil etmektedir. Diğer taraftan yönetici personelin kriz veya krizler hakkında karar verme kabiliyetindeki eksiklik de örgüt içi nedenlere dâhil olmaktadır.

7.ÖRGÜTSEL KRİZİN OLUŞUM SÜRECİ

Krizin genel olarak üç aşamalı bir gelişim süreci bulunmaktadır. Bunlar kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası aşamalarıdır (Devlin, 2007:107). İlk aşamada yönetimin yerine getirdiği körlük, tembellik, yanlış karar verme gibi bir takım olumsuz faaliyetler krizin örgüt içerisinde daha fazla nüfuz etmesine neden olmaktadır (Tağraf ve Arslan, 2003:151). İkinci aşamada söz konusu durum tüm personelin tavır değişikliğine neden olmaktadır. Üçüncü aşama olan kriz sonrasında ise örgütteki yöneten ve yönetilenlerin krize çözüm bulmak için farklı tavır ve teknikler sergiledikleri görülmektedir. Bu nedenle kriz aşamaları konumuz açısından detaylandırılmalıdır.

7.1.Kriz Öncesi Aşama

Kriz uyarılarının geldiği aşamadır. Çevresel faktörlerin krizi hazırlamaya başladığı aşama da denilebilir. Örgüt bu döneme kadar her şeyin yolunda gittiği bir durumdadır. Bu aşamada uyarılar çok zayıf, neredeyse hissedilmesi veya görülmesi imkânsız bir durumdadır. Bu aşamada yöneticiler çoğunlukla, iyi giden örgütsel faaliyetlerin verdiği rahavetten dolayı “körlük” yaşamakta, ileriye görememekte (Turner,1976:379). Diğer bir anlatımla, ya kriz uyarılarını anlamamakta veya bu uyarıları hafife almaktadırlar ya da kendilerine aşırı derecede güven duyup muhtemel olumsuzlukların kendi örgütlerini etkilemeyeceğini düşünmektedirler (Devlin, 2007:110-111). Kısaca yönetim, oluşmaya başlayan krizi algılayamamaktadır. Aslına bakılacak olursa bu aşama yöneticilerin krizi tam olarak derinleşmeden çözmeleri için en uygun fırsatlarının olduğu aşamadır. Bu fırsatın değerlendirilemeyip uygun çözümlerin hayata geçirilememesi neticesinde kriz bir aşama ileri gidecek artık kendisini belirgin ve hissedilir hale getirecektir.

7.2.Kriz Aşaması

Kriz artık uyarı verme aşamasını geçmiş ve meydana gelmek için belirli bir olayın oluşmasını beklemektedir. Bu olay krizin “tetikleyici” görevini yerine getirmektedir. Bu aşama krizin tetikleyici bir olgu veya olay neticesinde belirginleştiği ve örgütteki herkes tarafından hissedildiği aşamadır. Bu aşamada krizi önlemenin imkânı bulunmamaktadır zira kriz örgütün yapısına, prestijine ve finansal durumuna zarar vermeye başlamıştır. Bu durum örgüt üyelerinin yanı sıra örgütle ilişkide bulunan diğer örgüt ve insanları da etkilemektedir. Kriz aşaması örgütte çalışan personelin alacağı tavır ve hareketler açısından önemle üzerinde durulması gereken bir aşamadır. Örgüt içinde en fazla dedikodu bu aşamada oluşmakta bu durum ise krizin önüne geçilmek üzere alınan kararları olumsuz etkilemektedir (Curtin vd., 2005:142). Bunun yanı sıra yönetilenlerce alınan yanlış kararların sorumluları olarak yönetenler görülmekte, artık konuşulmayan her şeyin konuşulmasını gerektiren, kısık seslerin yükselmesi (Heath,2004:149) sonucunda örgüt içinde yöneten-yönetilen çatışması meydana gelmektedir. Dolayısıyla kriz aşaması özellikle personelin birbirlerini sorguladıkları, eksiklik ve yanlışlıkların açıkça ortaya atıldığı bir aşama olarak da nitelendirilebilir.

7.3.Kriz Sonrası Aşama

Kriz sonrası aşama dört konu üzerinden değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Bunlar alınan kararlar, örgütün yapısı, prestij başta olmak üzere örgütün girişeceği telafi faaliyetleri ve örgüt personelinin durumudur. Bu dört alanın birbirleri ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Şöyle ki; eğer kriz yanlış kararların alınması veya hiçbir karar alınmaması sonucunda oluşmuş ise (Sahlman, 2009:2), bu durumların tekrar gözden geçirilmesi, doğru kararların alınması ve bu kararların hemen uygulamaya konulması gerekmektedir. Krizde alınan kararların bir an önce uygulamaya geçirilmesi, krizin bir fırsat haline getirilmesi için önemlidir. Zira kriz, “bir hastalığın dönüm noktası” olarak tanımlanmaktadır (Aktaran Millar ve Beck, 2004:153). Kriz sonrası aşamada örgütün prestijini ve diğer kayıplarını telafi etmek

üzere girişeceği telafi faaliyetleri ile örgüt yapısındaki değişiklikler ve personelin durumu arasında yakın bir ilişki vardır. Kriz, önüne geçilebilmesi için yönetimleri örgüt yapısında bir takım değişiklikler yapmaya itmektedir. Kriz sonrası aşamada örgütlerin yapılarına yönelik alınan kararların en önemlileri genelde birim ve personel sayıları üzerinde olmaktadır. Çoğu zaman birimlerin birleştirilmesi veya sayılarının azaltılması personel azaltması anlamına da gelebilmektedir. Diğer taraftan bir kısım personel ileride ele alacağımız üzere krizin ana nedeni olarak görülüp örgüt tarafından sorumlu olarak ilan edilebilmektedir. Her iki durumda da örgüt yönetimlerinin unuttukları tek şey ise bir takım personelin işine son vermenin, örgütün diğer çalışanlarının örgüt yönetimine duydukları güveni eksilttiğidir (Leeper, 2004:300).

8.ÖRGÜT KİMLİĞİ AÇISINDAN ÖRGÜTSEL KRİZ

Bilindiği üzere örgütün önemli bileşenlerinden biri de kendi fiziki yapısı olduğu kadar sosyal sermayesi olan insan unsurudur. Örgütlerin tasarımlarında her ne kadar ihtiyaçlar baskın olsa da sosyal sermaye olan insan unsuruna özgü davranışlar, iletişim, kültür gibi konuların da bu yapılanma üzerinde etkisi bulunmaktadır. İşte kurumun tüm bu bileşenleri aynı zamanda onun kimliğini oluşturmaktadır. Kısacası örgüt kimliği, örgütsel iletişim, örgütsel davranış, örgüt kültürü ve örgüt felsefesinden meydana gelmektedir (Okay,2000:293).

Örgüt kimliğinin, örgütün yönetiminde çeşitli faydaları bulunmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- a.Örgüt kimliği kurumun amaçlarına ulaşmasında bir araç görevi görmektedir.
- b.Örgüt kimliği kurumda çalışan personelin davranışlarını istenilen şekle getirmesinde yardımcı olmakta, ortak davranış sergilemelerini sağlamaktadır.
- c.Örgüt kimliği kurumun değişen dış dünyaya ayak uydurmasında yardımcı olmaktadır.
- d.Örgüt kimliği çalışanlarının istek ve arzularının anlaşılmasında ve dikkate alınmasında faydalı olmaktadır (Fidan ve Gülsünler, 2003:471).

Örgüt kimliği örgütsel krizlerin aşılmasında temel anlamda birer araçtır. Örgütler krizleri örgüt kimliklerine dayanarak çözmeye çalışmaktadırlar. Zira örgütlerde hazırlanmış kriz planları o örgütün felsefesinden belirtiler taşımaktadır. Örgütün iletişim kanalları içerisinde “sözcü” olarak birinin görevlendirilmesi buna güzel bir örnektir. Ayrıca örgütte meydana gelen krizin nedenlerini öğrenmek amacıyla yapılan faaliyetler kapsamında çalışanlar ile sürekli bilgi alış verişi yapmak yine bu örnek içerisine girmektedir. Özellikle, örgütler kendi kültürlerinin organik yönünü temsil eden çalışanlarına güven duydukları ölçüde krizlerden başarıyla çıkmaktadırlar. Bunun en güzel örneği ise krizden kurtulmak için örgütlerin oluşturdukları ve çalışanlarının da temsilcilerinin bulunduğu “Kriz Yönetim Kurulları”dır (Ruff ve Aziz, 2003:101; Curtin vd., 2005:79).

Örgütler, krize uğramamak veya uğradıkları krizden kurtulmak için çok çaba sarf etmelidirler. Tüm bu çabalar iyi işleyen, dış ve iç sosyal sermaye tarafından iyi bilinen örgütsel kimliğin zedelenmemesi veya eski haline getirilmesi içindir. Diğer bir deyişle örgütlerin krizle mücadele etmelerindeki temel nedenlerden biri de tanınmış örgütsel kimliğin veya diğer bir anlamı ile prestijin zarar görmemesidir. Devletin, en üst örgüt olarak kendi bileşenlerinden olan topluma yönelik belirli bir prestiji bulunmaktadır. Bu prestijin zarar görmesi toplum nazarında devletin meşruiyetinin sorgulanması sonucunu da doğurabilir. Bu nedenle devlet yönetiminde bulunan yöneticiler, örgütsel kimlik ve prestiji korumak için daha fazla dikkat göstermeli, krizin oluşmaması için en etkin kararların ve önlemlerin zamanında alınması için çabalamalıdır.

9.12-13 ARALIK 2000 TARİHLERİNDE MEYDANA GELEN ÇEVİK KUVVET OLAYLARININ ÖRGÜTSEL KRİZ OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Krizlerin ortaya çıkış nedenlerinin hem örgüt içinden hem de örgüt dışından kaynaklanabileceği daha önceki bölümlerde değinilmişti. Örgüt içerisindeki nedenlerden birini ise örgütün sosyal sermayesini teşkil eden çalışanlar oluşturmaktadır. Örgüt içerisinde görev yapan kişiler en alt kademesinden en üst kademesine kadar o örgütün çalışanlarıdır. Örgütlerde en üst makamlarda bulunanlar diğer alt kademelerde çalışanlar tarafından genel olarak “en etkili ve sorun çözenler” olarak görülmektedir. Sorunların çözülmediğini gören çalışanlar, bu sorunlardan kaynaklanan huzursuzluklarını çeşitli yollarla ifade etmektedirler. Bu ifade şekli tek kişi ile yapılabileceği gibi (Devlin, 2007:16) toplu olarak da yapılabilmektedir. Fakat kimi zaman bu tepkiler, ifade ediliş şekillerine göre örgütlerde kriz olarak ortaya çıkmakta ve öyle kabul edilmektedir.

11 Aralık 2000 tarihi akşam saatlerinde İstanbul Gazi Mahallesi-TEM Otoyolu Kavşağında, Gazi Mahallesinden görev değişimi için dönen İstanbul Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğüne ait, içerisinde yetmişe yakın personel olan resmi bir otobüse, bir terör örgütüne mensup kişilerce otomatik silahlarla ateş açılmıştır. Açılan bu ateş sonucunda on iki Çevik Kuvvet personeli yaralanmış, iki personel ise yaşamını yitirmiştir. Söz konusu olay İstanbul’dan başlamak üzere İzmir, Adana, Bursa, İçel, Gaziantep ve Antalya İl Emniyet Müdürlükleri bünyesindeki Çevik Kuvvet Şube Müdürlüklerinde görev yapan personelin bir anda tepkisini çekmiş ve 12-13 Aralık 2000 tarihlerinde yasadışı yürüyüş yapmalarına neden olmuştur.

Bu olay Türk Polis tarihine damgasını vuran, polis içerisinde huzursuzlukların da bulunabileceğinin toplum tarafından görülebildiği bir olay olarak tarihe geçmiş olsa da polisin tepkilerini bu tür bir yolla göstermesinin Türkiye için yeni olmadığı bilinmektedir. Türkiye’de polisler, 29 Mayıs 1970 tarihinde personel tasarruflarının tazminatları kaldıracağı yolundaki hükmünü protesto etmek için forum düzenleyip göreve çıkmamışlardır (Türkiye’nin 75 Yılı,1998:215). Buna ek olarak polisler 22 Aralık 1974 tarihinde sıkıyönetim paralarının kendilerine ödenmemesini gerekçe göstererek, 2 Eylül 1980 tarihinde ise iki arkadaşlarını terör örgütünün öldürmesi ve burada polis örgütü üst yönetiminin kendilerine etkin silahları sağlamadıkları gerekçesi ile boykot gerçekleştirmişlerdir (Şimşek, 2015:284-314). Bahsedilen olaylar derinlemesine incelendiğinde zamanın iktidar ve polis yöneticilerinin sorunun kaynağını anlamak istemedikleri, polislerin sorunlarını dile getirmek ve duyurmak için boykottan başka çarelerinin olmadığı kolayca anlaşılmaktadır. Söz konusu olaylar sonucunda da aşağıda görüleceği gibi birçok polis personelinin meslekten atıldığı veya zaman dışı atama gördüğü görülmektedir.

9.1.Çevik Kuvvet Olaylarının Nedenleri

Her krizin bir nedeni vardır. Çevik Kuvvet personelinin yürüyüşünde de belirli bir takım nedenler bulmak elbette ki mümkündür. Bu yürüyüşlerin nedenlerini daha önceki açıklamalarımız ışığında “hazırlayıcı” ve “tetikleyici” nedenler olarak iki başlık altında toplamak mümkündür.

9.1.1.Hazırlayıcı Nedenler

Çevik Kuvvet olaylarının hazırlayıcı nedenleri iki yönde değerlendirmek gerekir. Bunlar polis örgütünü doğrudan etkileyen ve dolaylı olarak etkileyen nedenler olarak ayırma tabii tutulabilir:

Polis örgütünü doğrudan etkileyen hazırlayıcı nedenler;

-İçişleri Bakanı Sadettin TANTAN tarafından Emniyet Genel Müdürlüğü içerisindeki bir takım personelin, yapılan yolsuzluk operasyonları neticesinde şüphelilerle ilişki içerisinde olduklarından bahisle “çürük elmaları” temizleme operasyonları adı altında polis örgütü ile ilişkilerinin kesilmesi veya başka birimlere tayin edilmesi,

-Bir koalisyon hükümeti olan 57. Hükümetin Genel Af yasa tasarısı hazırlıklarına girişmesi ve bu hazırlıklar kapsamına işkenceden ceza görmüş olan polislerin alınmaması,

-Polise verilen silahların kalitesizliği ve mevcut silah kullanma yetkisindeki dengesizlik ile polis personelinin mevcut yaşam şartları olarak belirtilebilir
Polis örgütünü dolaylı olarak etkileyen hazırlayıcı nedenler;

-O dönemde Adalet Bakanlığı tarafından yapılan bir çalışma neticesinde F tipi cezaevlerine geçiş sürecinin olması,

-10 Aralık 2000 tarihinde F tipi cezaevlerine geçiş sürecini protesto etmek için İstanbul Okmeydanı’nda pankart asmak isteyen grup ile polis arasında çıkan silahlı çatışma neticesinde bir teröristin ölü olarak ele geçirilmesi,(Eylemin Nedenleri,2000).

Bu nedenlerin detayları üzerinde durulması gerekmektedir. Meydana gelen Çevik Kuvvet olayları ile ilgili dönemin İçişleri Bakanı Tantan’ın basına yaptığı ilk açıklama şöyledir:

“Terör örgütleri elebaşlarının talimatları doğrultusunda sürdürülen ölüm oruçları ve benzeri eylemlerin esas amacı, teröre reklam oksijeni sağlamaktır. Bu eylemler karşısında devletin taviz vermesini kabullenmenin terörü teşvik etmekten başka hiçbir sonuç yol açmayacağını bilmek zorunludur. Halkın sağduyusu, kendi gündeminin değiştirilmesine izin vermeyecek polisin üzüntüsünü, tepkisini sömürmek bu tepkileri kanunların ve idari kuralların sınırları dışına çekmek isteyenlerin polisi yasalar karşısında suç işler duruma getirmek amacıyla olan kışkırtıcıların oyunu bozulacaktır (İşte Tantan’ın açıklaması,2000).”

Olayların derinlemesine araştırılması neticesinde ise Tantan, Fikret BİLA’ya yaptığı açıklamalarda şunları belirtmektedir;

“Bu bir provokasyondur. Böyle bir eylemi tasvip etmek mümkün değildir. Bu görüntüler polisin başarılı çalışmalarını, özverisi, güvenilir ve çalışkan imajını çökertmeye dönük bir provokasyonun sahneye konulmasıdır. Çevik Kuvvetteki polisler bu provokasyona gelmişlerdir.

-...(Olayları provoke edenlerin) hepsini saptamış durumdayız. Yakında tek tek bunları kamuoyuna açıklayacağım. Şimdilik şu kadarını söyleyebilirim ki, dağıttığımız menfaat çeteleri, onlarla işbirliği yaptıkları için attığımız polisler de dâhil olmak üzere polisin başarılı imajını gölgelemek için fırsat kolluyorlardı. Çevik Kuvvet otobüsünün taranmasıyla ortaya çıkan duygusal atmosferi kullandılar ve Çevik Kuvvet polisini, polisi tetiklediler. Çıkarlarına çomak sokulduğu için, menfaat örgütleri dağıtıldığı için, açığa çıktıkları için böyle bir provokasyon düzenlediler.

-...(Polisleri kastederek) Kendilerine şunu söyledim: Şehidinizin kanı üzerine eylem yapamazsınız. Polis böyle davranamaz. Polisin yapması gereken, şehidinin kanını dökenleri bulup, adalete teslim etmektir. Duygularınızı biliyorum ama oyuna, provokasyona geldiğinizde de siz bilin.

-...(Çevik Kuvvetin eğitimi projesi ile ilgili olarak) ABD’ye üst düzey arkadaşları gönderdik. Çevik Kuvvet konusunda eğitim aldılar, şimdi bunu polise aktaracaklar. Ayrıca eğitim düzeyini hızla yükseltmemiz gerekiyor. Polis okullarını yüksekokula dönüştürdük, artık ÖSYM ile bu okullara girilecek. Polis bu tür oyunlara gelmeyecek şekilde eğilecek, bilinçlendirilecek.

-...(Polisin ekonomik sorunları ile ilgili) O sorunların çözüm şekli ve yeri sokak değildir.

-...Tespit edilenlerin hepsi kurumdan ve meslekten çıkarılacaktır (Bila, 2000:16).”

Polislik mesleğinin tarihine bakıldığında hizmet ettikleri toplum ile kendilerine işveren devlet arasında kalan insanlar grubunun varlığı dikkat çekmektedir (Şimşek, 2015:95). Böyle bir durum Türk polisi için de geçerlidir. Diğer taraftan polislikten elde edilen gelirin az olması, polisin sosyal statüsünü zedelemekte, bu durum kimi zaman onların evlilik yapmalarına bile engel olmaktadır (Polise Kız Vermiyorlar, 2000).

O dönem ve öncesinde cezaevlerinde, toplu isyan, rehin alma, açlık grevleri, yangın çıkarma, tünel kazarak firar etme, haraca bağlama, örgüt içi şiddete tabi tutma, kurum

görevlileri ile tutuklu ve hükümlülere şiddet uygulama, adam öldürme, yaralama ve benzeri pek çok asayiş ve güvenlik sorunu ortaya çıkmıştır. Tüm bu sorunların temelini ise birçok cezaevinde koğuş esasının uygulanması teşkil etmiş, bu sistem ceza infazını haddinden fazla zafiyete uğratmıştır. Hatta belirli bir dönemde, birçok cezaevinde karşılaşılan bu sorunlar, kurumlarda denetim ve güvenliğin sağlanmasını neredeyse imkânsız hale gelmiştir. 1990'lardan itibaren Adalet Bakanlığı tarafından yapılan yoğun çalışmalar neticesinde F tipi cezaevi modeli geliştirilmiştir. F tipi kapalı cezaevleri, ceza infaz kurumlarındaki tutuklu ve hükümlülerin kapalı ortamdaki yaşantılarına yönelik birçok düzenleme getiren BM Minimum Cezaevi Standart Kuralları ile Avrupa Konseyi Cezaevi Kuralları'na göre, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu 16.madde ve 4422 sayılı Çıkar Amaçlı Suç Örgütleriyle Mücadele Kanunu'nun 13. maddesi kapsamında inşa edilmiştir (Canel, 2003:68). Buradaki temel amaç koğuş sisteminden kaynaklanan asayiş ve güvenlik sorunlarını en aza indirmektir. Fakat bu iyileştirme çalışmaları bir takım terör örgütü mensupları tarafından sabote edilmeye çalışılmış, birçok ilde bulunan cezaevlerinde açlık grevleri başlamış ayrıca tüm bu direnişlere paralel olarak da özellikle İstanbul ve Ankara'da sokak gösterileri yapılmıştır. Bu gösteriler neticesinde özellikle toplumsal olaylardaki rolü ile Çevik Kuvvet personeli, çalışma şartlarındaki ağırlık da eklendiğinde hem ruhsal hem de fiziksel yönden hayli yıpranmıştır (Cebe,2000:23).

57. Hükümet tarafından yasa tasarısı olarak gündeme getirilen Genel Af ise ayrı bir hazırlayıcı neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedene polis açısından iki şekilde bakmak gerekir. Bunlardan birincisi polisin getirilen af ile daha önceden mücadele ettiği insanlarla tekrar yüzleşme ihtimalidir (Polisin İsyanı,2000). Diğeri ise “çürük elma operasyonları” neticesinde veya daha önceden polislikten atılmış kişilerin bu aftan yararlandırılmamalarının getirdiği hoşnutsuzluktur (Polis Eyleminin Gerçek Nedeni, 2000).

Hazırlayıcı nedenlerden en sonucusu olarak Çevik Kuvvet otobüsüne yapılan saldırıdan bir gün önce (10 Aralık 2000), F tipi cezaevlerine geçiş sürecini protesto etmek için İstanbul Okmeydanı'nda pankart asmak isteyen bir grup ile polis arasında çıkan silahlı çatışma neticesinde bir teröristin ölü olarak ele geçirilmesi olayı gösterilebilir. Bu olay, bir kısım yetkililer tarafından da sonraki olayların nedeni olarak gösterilmiştir (Gazide Polise Kurşun,2000).

9.1.2.Tetikleyici nedenler

Çevik Kuvvet olaylarının tetikleyici nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

-11 Aralık 2000 tarihinde Çevik Kuvvet otobüsüne yapılan saldırı neticesinde iki Çevik Kuvvet personelinin hayatını kaybetmesi,

-Bu olayın ardından Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Şube Müdürünün ertesi gün Şubeye geç gelmesi ve bu nedenle personelin bir saate yakın yağmur altında bekletilmesi,

-Bu tür olaylarda aileye haber verilmesi için personelin yakınlarının adreslerinin personelden uygunsuz bir biçimde istenmesi (Polis Memuru, kişisel görüşme, 02 Eylül 2012).

9.2.Çevik Kuvvet Olaylarının Oluş Şekli

Çevik Kuvvet olayları öncelikle İstanbul'da başlamış, sonrasındaki gün diğer illere de sıçramıştır. Bu nedenle İstanbul'da kriz anında nelerin meydana geldiği ve yaşandığı üzerinde durulmalıdır. Olaylar sırasıyla şu şekilde meydana gelmiştir:

“08.45: Yaklaşık 4 bin çevik kuvvet polisi Bayrampaşa'daki Çevik Kuvvet Müdürlüğü önünden kortej halinde yürüyüşe geçmiştir.

09.30:TEM yolunu trafiğe kapatan polisler, sloganlar atarak Vatan Caddesi'ndeki İstanbul Emniyet Müdürlüğü önüne gelmiştir. Müdürünün emri üzerine trafiği kapatmak isteyen bir trafik polisi, meslektaşları tarafından dövülmüştür.

10.00: Emniyet Müdürlüğü önünde İstiklal Marşı okuyan polisler, "Tantan uyuma, polisine sahip çık", "Rahşan'ın affı, polisi vurdu" sloganları atmışlar, buradaki meslektaşlarını eyleme çağıran göstericilere bazı sivil polisler katılırken, katılmayanlar da yuhalanmışlardır. Dağılmalarını isteyen emniyet müdürlerine de 'yuh çeken' polisler, bir TV kanalında görevli kameramanı da dövmüşlerdir.

10.30: Emniyet Müdürlüğü önünden yürüyüşe devam eden polisler, tramvay yolu üzerinden Çağaloğlu'ndaki İstanbul Valiliği'ne kadar yürümüş, duvarlardaki 'Af' ve 'F' tipi cezaevi' ile ilgili afişleri de yırtarak, Valiliğe gelen İstanbul Emniyet Müdürü Kasım Abanoz'u 'yuh çekerek' karşılamışlardır. Polisler sloganlarla Vali Erol Çakır'ı da istifaya çağırmışlardır.

10.45: Abanoz, Valiliğe gelen polisleri sakinleştirmek için bir sandalye üzerine çıkıp megafonla konuşma yapmış, hayatını kaybeden polisleri Tanrı'dan rahmet, yaralılara acil şifalar dilemiş ve polislerin sloganları arasında güçlükle konuşma yapmıştır. Abanoz'un dağılmalarını istediği polisler bu isteğe silahlarını havaya kaldırıp 'yuhlayarak' karşılık vermişlerdir. Tabancaların bozuk olduğunu belirten polisler, "Öldükten sonra mı kullanacağız. Bu, devletin ayıbı" diye bağırılmışlardır.

11.15: Valilik önünde yarım saat oturma eylemi yapan polisler arkalarında sirenlerini çalan polis araçlarıyla Emniyet Müdürlüğü'ne doğru yürüyüşe geçmişler, bunun üzerine tekrar polisleri seslenen Abanoz, Bakan Tantan ve Turan Genç'in cenaze törenine katılmak üzere yolda olduğunu söylemiştir.

12.00: Eylemci polisler, tekbir ve sloganlarla sürdürdükleri yarım saat süren yürüyüş sonunda, cenaze töreni için bekleyen meslektaşlarının alkışları ve destek sloganları arasında Emniyet Müdürlüğü'nün bahçesine girmişlerdir.

12.15: Kendileriyle konuşmaya çalışan Abanoz ve Çakır'a 'yuh' çeken polisler, çıkardıkları kepleri ve beylik silahlarını tekrar havaya kaldırarak tepkilerini göstermişlerdir.

12.30: İçişleri Bakanı Sadettin Tantan ve Emniyet Genel Müdürü Turan Genç'in tören alanına girmesi üzerine eylemci polisler "Bizi satanı biz de satarız" ve "Tantan uyuma, polisine sahip çık" sloganları atmaya başlamışlardır.

12.45: Abanoz, gazetecilerin, 'eylemi nasıl değerlendirdiği' yolundaki sorularına, "Aşırı, fazla oldu. Bu kadar tepkiye gerek yoktu" diye karşılık verirken, Tantan soruları yanıtsız bıraktı.

13.00: Mehmet Ali Acuz ve Tahir Toka'nın bayrağa sarılı cenazeleri tören alanına getirilirken, tüm polisler tekbir getirmişlerdir.

13.15: Törende sadece bir imam konuşma yapmış, imamın konuşmasından önce, Tantan'ın sorunları dinleyeceği bir toplantı yapacağı anonsu 'yuhalamalarla' karşılanmıştır.

13.30: İstanbul Mevlithanlar Derneği Başkanı Adem Erim'in konuşmasının ardından tabutları omuzlarına alan polisler, bandonun cenaze marşı çalmasını engelleyerek tekrar yürümeye başlamıştır.

13.35: Vatan Caddesi'ne çıkan polisleri burada engellemeye çalışan müdürler başarılı olamamış, Toka'nın cenazesi, karayoluyla memleketi Kahramanmaraş'a, Acuz'un tabutu ise cenaze arabasına konularak yürüyüş yapan polislerle birlikte Bayrampaşa'daki Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'ne doğru yola çıkarılmıştır.

14.15: TEM üzerinden Bayrampaşa'ya giren polislerin yürüyüşü, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü önünde sona ermiştir. Acuz'un cenazesi, buradaki törenin ardından, Hatay'a götürülmek üzere Atatürk Havalimanı'na gönderilmiş, bu arada, Tantan ve Genç de, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'ne giderek törene katılmışlardır (Bu da oldu, 2000)."

Olayların başlangıç ve devam edişine bakıldığında polislerin, örgütün üst kademe yöneticilerinin görevlerini tam olarak yerine getirmediğini düşündüren hareket ve sloganlara yöneldikleri dikkat çekmektedir. Zira olayların asıl nedenleri işte bu hareketler ile atılan sloganlarda gizlidir.

9.3.Çevik Kuvvet Olayları Sırasında Yetkililerin Tutumları

Olayların meydana gelişi sırasında özellikle İstanbul'da polis üst yönetiminin hem olumlu hem de olumsuz tavırlar gösterdikleri görülmektedir. Bu olaylarda yetkili üst personel tarafından gösterilen olumsuz tavırların en belirgin örneği 12 Aralık 2000 günü cenaze töreni öncesinde görülmektedir. O tarihte İstanbul'da meydana gelen eyleme katılan polislerden birine göre İstanbul Çevik Kuvvet Şube Müdürü o gün Şubesine geç gelmiş ve personel kendisi yüzünden bir saat kadar içtimada ve yağmur altında bekletilmiştir. Diğer taraftan Personel İşlerinden Sorumlu İl Emniyet Müdür Yardımcısı tarafından yağmur

altında bekleyen personele sert bir şekilde “ölüyorsunuz, listelerdeki ev adresleriniz güncel değil, ailelerinize ulaşamıyoruz!” şeklinde mevcut ortama uygun olmayan şekilde hitap edilmiştir (Polis Memuru, kişisel görüşme, 02 Eylül 2012). Ayrıca İstanbul haricindeki diğer altı ilde meydana gelen olaylarda İl Emniyet Müdürlerinin gösteri yapan personele yönelik olumsuz tutumları ise “yangına körükle gitme” tabirinin açık bir göstergesi olmuştur (Memur, amir dinlemedi, 2000).

Yönetimin olumlu davranışına yönelik yegâne örnek olarak dönemin İstanbul İl Emniyet Müdürü Kazım ABANOZ’un, kendisini dinleyen personel tarafından yuhalandığı halde soğukkanlılığını koruyarak personelini yatıştırıcı şekildeki konuşmasından bahsedilmelidir. Abanoz personeline karşı şöyle ifadelerde bulunmuştur:

“Zorla bir şey yapmamız olmaz. Biz devlet güvenlik kuvvetleriyiz. Biz terörist gruplarla mücadelede görevliyiz. Tabii ki bu görevimiz sırasında, canımız arkadaşlarımız şehit düşüyor. Tabii ki alınımızda şehadet varsa şehit de oluruz bu devlet uğruna...Lütfen sorumluluğumuzu bilelim, sağduyulu davranalım (Silahlarını gösterdiler,2000).”

İl Emniyet Müdürü, olayların daha fazla büyümesini önleyebilmek için gösteri yapan personeline, bir üst makam edasıyla konuşmak yerine onların bir dostuymuş gibi nasihat verici şekilde konuştuğu görülmektedir.

9.4.Çevik Kuvvet Olaylarının Sonuçları

Çevik Kuvvet olaylarının sonuçlarını gösteri yapan personelin olaylar sonrası durumu, kazanılan haklar ve siyasi açıdan değerlendirmek gerekmektedir.

Polis örgütü topluma güvenlik hizmetini veren bir örgüttür. Örgütsel yapısı hiyerarşik olup, emir komuta esasına göre para-militer bir şekilde görev yapmaktadır. Devlet ve örgüt yönetimi, hem devlet hem de örgütsel prestijin gördüğü zararı giderebilmek amacıyla - yukarıda İçişleri Bakanı Tantan’ın da söylediği gibi- eyleme katılan personele en katı cezaların verilmesi için harekete geçmiştir. Söz konusu personel hakkında on iki ayrı suçtan ceza verilmesi uygun görülmüştür (Bir eylemde on iki ayrı suç, ,2000). Adli yönden altı ilde açılan soruşturmalar neticesinde hiçbir personel adli ceza almamıştır¹ zira illerde adli birimlere yapılan suç duyuruları neticesinde mahkemeler “beraat”, “yetkisizlik”, “ceza tayinine mahal olmadığına” dair kararlar vermişlerdir. Diğer yandan İzmir 2. ve 11. Asliye Ceza Mahkemelerinde açılan davalar tarafından verilen cezalar ise Yargıtay 8.Ceza Dairesince “gösterilere katılan personelin “demokratik haklarını” kullandıkları” gerekçesi ile bozmuştur (Silahlı eylem demokratik sayıldı, 2000). İdari yönden ise İstanbul’da 1435, İzmir’de 477, Adana’da 254, Gaziantep’te 168, Bursa’da 241 ve İçel’de 173 personel Uyarma cezasından başlamak üzere 24 ay kıdem kaybına kadar cezalarla cezalandırılmışlardır. Antalya’daki eylemle ilgili olarak herhangi bir işlem yapılmamıştır. Eylemlerin görüntüleri üzerinde yapılan derinlemesine incelemeler neticesinde olaylarda daha önceden meslekten çeşitli nedenlerden dolayı atılmış olan kişilerin katkılarının olduğu ve bu şahısların olaylara katıldığı tespit edilmiş ve gerekli yasal işlem yapılmıştır.

Sonuçta kazanılan haklar kısmında ise karşımıza öncelikli olarak İçişleri Bakanlığının 28.04.2001 tarihinde açtığı tabanca ihalesini yabancı bir firmanın alması çıkmaktadır. Polis personelinin gösterileri sırasında ileri sürdükleri talepleri arasında, yerli yapım olup çok eski tarihlerde imal edilmiş olan mevcut silahlarının yeni ve daha gelişmiş olanlarla değiştirilmesi de vardı (Polisin Silahı Beratta, 2001). Bu ihale personelin söz konusu taleplerini karşılamak amacıyla yapılmıştır. Fakat personel maaşlarında bu dönemde herhangi bir iyileştirme olmamıştır. Diğer taraftan bu dönemde polis örgütü personeline dernek ve vakıflara üye olabilmelerine olanak sağlayan yasa tasarısı meclise sunulmuştur.

Çevik Kuvvet olaylarının yarattığı siyasi sonuçlardan belki de en önemlisi 57. Hükümet tarafından meclise sunulan Genel Af Yasasının, dönemin Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet SEZER tarafından 16 Aralık 2000 tarihinde “veto” edilmesidir. Bu veto

¹ Söz konusu bilgi Emniyet Genel Müdürlüğünden elde edilmiştir.

Cumhurbaşkanının “halkın sesini dinlediği” yönünde yorumlara neden olmuştur (Halkın sesini dinledi: Veto, 2000). Diğer bir sonuç ise F Tipi Cezaevlerine geçiş sürecini sabote etmek amacıyla hükümlüler tarafından başlatılan eylemlere son vermek için Jandarmanın 19 Aralık 2000 tarihinde, 22 ayrı hapisanede operasyon gerçekleştirilmesidir. Bu operasyonlar sonucunda 30 hükümlü ölmüş, 2 Jandarma eri hayatını kaybetmiştir (Hayata kaçış,2000). Bu olaydan hemen hemen yedi ay sonra dönemin İçişleri Bakanı Sadettin TANTAN, Bakanlık görevinden alınmış ve kendisine Devlet Bakanlığı teklif edilmişse de Tantan bu teklifi kabul etmeyerek 2001 yılı Haziran ayında partisinden istifa etmiştir. Bu olayı müteakiben dönemin İstanbul Emniyet Müdürü Kazım ABANOZ ile Emniyet Genel Müdürü Turan GENÇ de istifalarını vermişlerdir. İçişleri Bakanının değişmesi neticesinde polis örgütünde başka yer değiştirmeler de meydana gelmiştir. Bu kapsamda dönemin İstanbul Çevik Kuvvet Şube Müdürü Mehmet AKDOĞAN ise Eskişehir’e tayin edilmiştir.

10.SONUÇ

Örgütler ister içeriden ister dışarıdan gelsin, her türlü krize karşı koyabilecek kabiliyette olmalıdırlar. Bu kapsamda, yaptıkları mücadelede önemli bir yer teşkil eden insan unsurunu göz ardı etmemelidirler. Örgütler kendi kendilerini yönetemezler. Onları yönetenler insanlardır. Örgütlerin en önemli sermayesini insan faktörü olan çalışanları teşkil etmektedir. Dolayısıyla örgütler hizmet veya ürün ürettikleri müşteri grubunun memnuniyetinin yanı sıra çalışanlarının da memnuniyetini düşünmesi gerekmektedir. Bu tür bir memnuniyeti göz önünde bulundurmamayan örgüt yönetiminin krize uğramaması mümkün görünmemektedir. İnsan kaynaklı krizlerde örgütlerin kimliği ve prestiji açısından da birçok zarar meydana gelmekte bunun telafisi ise sanıldığı kadar kolay olmamaktadır. Özellikle polis örgütü gibi tekelleşmiş bir hizmet üreten disiplin mesleğinde bu tür konulara dikkat edilmeli, doğacak zararlar ise yöneticiler tarafından öngörülmelidir.

12-13 Aralık 2000 tarihinde İstanbul dâhil yedi ilde meydana gelen Çevik Kuvvet olaylarına kriz olarak bakıldığında, bu olayların da krizin aşamalarından olan kriz öncesi, kriz anı ve kriz sonrası aşamaları olduğu görülmektedir. Polisin Türk toplumundaki sosyo-ekonomik durumu, o dönem siyasilerce ortaya atılmış olan Genel Af yasası ve bu yasa içerisine işkence suçundan meslekle ilişkisi kesilmiş olan personelin dâhil edilmemiş olması, olayların hazırlayıcı nedenleri olarak belirtilebilir. Tetikleyici nedenler arasında ise cenaze günü Çevik Kuvvet Şube Müdürünün şubesine geç gelmesi nedeniyle personelin bir saate yakın süreyle yağmur altında içtimada bekletilmesi, diğer taraftan personele, ailevi ve yerleşke bilgilerinin güncellemeleri ile ilgili sert bir hitap ile duyuru yapılması sayılabilir. Kriz anında ise o güne kadar kendi seslerini duyurmakta zorluk çeken personelin bir takım isteklerini doğrudan üst amirlerine ve diğer devlet yetkililerine duyurdukları sloganlar görülmektedir. Kısaca kriz anı konuşulmayan konuşulduğu an haline gelmiştir. Kriz sonrası aşamada ise eylemlere katılan birçok personelin adli yerine idari cezalar alması, personele istemedikleri tabancalarının yerine daha gelişmiş tabancaların alınması için ihalenin yapılması, İçişleri bakanının görevden alınması neticesinde İstanbul Emniyet Müdürü ile Emniyet Genel Müdürünün de istifa etmesi ve son olarak İstanbul Çevik Kuvvet Şube Müdürünün başka bir ile tayin edilmesi yer almaktadır.

Çevik Kuvvet olayları örgütsel bir kriz olarak değerlendirildiğinde yönetimin bu tür bir krizi önlemeye yönelik yapmış olması gerekenlerden de burada bahsedilmelidir. Bunlardan öncelikli olan, başta polis içerisinde olmak üzere tüm hiyerarşik yöneticilerin polis örgütünde yapısal, işlevsel, sosyolojik ve sosyo-ekonomik sorunların varlığını kabul etmeleridir. Oysaki incelenen vakada, kabul etmek bir yana söz konusu sorunların yöneticiler tarafından üzerlerinin örtülmek istendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenlerden en önemlisi de polisin maaşı ve kullandığı silahlardır. Yöneticilerin eylemci personelin sosyo-ekonomik durumunun düzeltilmesine yönelik çalışmayı krizden sonra dahi yapmadıkları anlaşılmaktadır.

Polis Çevik Kuvvet birimleri toplu halde görev yapılan birimlerdir. Meslekte genel olarak ilk yıllarını geçirmekte olan personelin buradaki davranışlarının da-görevlerinin bir yansıması olarak-topluluk halinde gerçekleşebileceği kabul edilmelidir. Oysaki çevik kuvvet olaylarında dönemin polis üst ve çevik kuvvet yöneticilerinin, arkadaşlarını terör saldırısı sonucunda kaybeden personeli yatıştırmak yerine onları daha da provoke edici söylem ve davranışlar içerisine girdikleri görülmektedir. Sonuçta toplu olarak görev yapan çevik kuvvet personeli de tepkisini toplu olarak göstermiştir. Aslında bu durum, yöneticilerin sorumlulukları altındaki personele düşünsel olarak ne kadar uzak olduklarının da bir göstergesidir.

Kriz hakkında verilen kavramsal açıklamalarda örgüt üst yönetimlerinin krizden kurtulmak için yaptığı en önemli faaliyetlerden birinin krize neden olduğunu düşündükleri personelin işine son vermek olduğu belirtilmişti. Bu çalışmada incelenen çevik kuvvet olaylarında polis ve devlet üst yöneticileri de-örgütsel sorunların tespiti kendi görevleri olduğu halde-benzer bir yolu takip etmişler, örgütsel krizin kaynağı olarak düşündükleri personel hakkında adli ve idari yasal işlemleri yaptırmışlardır. Bu konuda en trajikomik olan ise olaylarda öne sürülen bazı istemlerin olaylardan sonra devlet yönetimi tarafından kabul edildikleri halde bunu iletmeye çalıştıkları iddiasıyla toplu harekette bulunan personele idari ceza verilmiş olmasıdır. Diğer yandan söz konusu olaylarda istemler arasında olmayan, polis okullarının yüksekokul haline getirilmesi ve özellikle Çevik Kuvvet eğitimlerinin Amerika'dan ithal eğitim programları ile desteklenmesi gibi gelişmelerin, devlet ve örgüt yönetiminin yaşanan krizden ne anladıklarının da ayrı birer trajikomik ifadesi olarak görülmektedir. Sonuç itibarı ile söz konusu eylemleri gerçekleştirenler ulaşmak istedikleri hedeflerin çok sınırlı bir kısmına ulaşabildikleri gibi olayların meydana gelmesiyle gerek gösteri yapan personelin gerekse olayları önlemeye çalışan örgüt ve devlet yetkililerinin tavırları polis örgütünün toplum nazarındaki prestijine zarar vermiştir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, M. (2006) *The Principles and Practice of Crisis Management*, Palgrave Macmillan,USA.
- Augustine, N.R. (1995) Managing the crisis You Tried to Prevent, *Harvard Business Review*, 73/6, 147-159.
- Bila, F. (2000, 15 Aralık) Tantan: Provokasyon, *Milliyet*, 1.
- Bir eylemde 12 suç (2000, 13 Aralık),*Radikal*, 7.
- Borodzic E.P. (2005). *Risk, Crisis and Security Management*, John Wiley & Sons Ltd., Great Britain.
- Bu da oldu (2000, 13 Aralık) *Radikal*, 7.
- Bunalım.(2010).<http://tdkterim.gov.tr/?kelime=kriz&kategori=terim&hng=md>.(Erişim Tarihi, 03 Nisan 2010)
- Fidan, M.; Gülsünler, M.E. (2003). Kurum Kimliğinde Kriz Yönetiminin Yeri ve Önemi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 465-474.
- Canel, P. (2003). *Türkiye'de Cezaevleri ve F Tipi Uygulaması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Cebe, Ö. (2000, 15 Aralık). Polisin Ruh Hali Bozuldu, *Milliyet*, 23.
- Crisis. (2010). <http://www.merriam-webster.com/dictionary/crisis>, (Erişim Tarihi, 03 Nisan 2010)
- Curtin, T.; Hayman, D.; Husein, N. (2005). *Managing A Crisis*,Palgrave Macmillan,USA.
- Devlin, E.S. (2007). *Crisis Management Planning and Execution*, Auerbach Publications,USA.
- Doktor, C. (2007). Strategic Crisis Management: Trends and Concepts, *Center for Security Studies*, 2/23, 1-3.
- Eylemin Nedenleri. (2000, 13 Aralık). *Sabah*,18.
- Gazide Polise Kurşun, 2 Ölü. (2000, 13 Aralık) *Milliyet*, 20.

Heath, R.L. (2004). Crisis Response: The Time to Speak, D.P Millar ve R.L. Heath (Ed.), *Responding to Crisis: a rhetorical approach to crisis communication* içinde (s.149-152), Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, London.

Halkın sesini dinledi: Veto. (2000,Aralık 16). *Hürriyet*, 1.

Hayata kaçış. (2000, 22 Aralık). *Hürriyet*, 1.

Hough, M.G. and Spillan J.E. (2005) Crisis Planning: Increasing Effectiveness, Decreasing Discomfort, *Journal of Business & Economics Research*,3/4, 19-24.

İşte Tantan'ın açıklaması. (2000, 15 Aralık). *Milliyet*, 19.

Liang,H. (1992). *The Rise of Modern Police and the European State System from Metternich to the Second World War*, Cambridge University Press, United Kingdom.

Leeper, K. (2004). Downsizing or Reduction-in-Force: A Crisis Residual, D.B.Millar ve R.L.Heath (Ed.), *Responding to Crisis: A Rhetorical Approach to Crisis Communication* içinde, (s.299-310), Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, London.

Lewis, G. (2006). *Organizational Crisis Management: The Human Factor*, Auerbach Publications,New York.

Memur, amir dinlemedi. (2000, 14 Aralık) *Milliyet*,17.

Millar, F.E., Beck D.B. (2004) Metaphors of Crisis, D.B.Millar ve R.L.Heath (Ed.), *Responding to Crisis: A Rhetorical Approach to Crisis Communication* içinde, (s.153-166), Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, London.

Neocleous, M.(2000) *The fabrication of Social Order : A Critical Theory of Police Power*, Pluto Press,London.

Okay, A. (2000) *Kurum Kimliği*, Mediacat Yayınları, Ankara.

Polis Eyleminin Gerçek Nedeni. (2000, Aralık 15) *Radikal*, 1.

Polise Kız Vermiyorlar. (2000, 15 Aralık) *Sabah*, 18.

Polisin İsyanı. (2000, 13 Aralık) *Sabah*, 1.

Polisin Silahı Beratta. (2001) *Sabah*, (30 Mayıs), 10.

Ruff, P., Aziz, K. (2003) *Managing Communications In A Crisis*, Gower Publishing Company, England.

Sahlman, W. (2009). Management and the Financial Crisis, <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-033.pdf>, (Erişim Tarihi, 23 Kasım 2015).

Seeger,M.W., Sellnow, T.L., Ulmer, R.R. (2003) *Communication and Organizational Crisis*,Praeger Publishers, USA.

Silahlı eylem demokratik sayıldı.(2015) *Sabah* <http://arsiv.sabah.com.tr/2006/11/10/gnd132.html>. (Erişim Tarihi,15 Kasım 2015).

Silahlarını gösterdiler. (2000, 13 Aralık) *Sabah*, 19.

Şimşek, S. (2015) *Polislik Kurumunun İnşası ve Polislerin Meslek Örgütlenmesi: Türkiye, İngiltere ve Fransa Örnekleri*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE).

Tağraf, H. ve Arslan, N.T., (2003). Krizin Oluşum Süreci ve Kriz Yönetiminde Proaktif Yaklaşım, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4/1, 149-160.

Türkiye'nin 75 Yılı. (1998). *Tempo*, Hürriyet Ofset Matbaacılık, İstanbul.

Turner, B.A. (1976) The Organizational and Interorganizational Development of Disasters, *Administrative Science Quarterly*, 21/3, 378-397.

Tutar, H., (2007) *Kriz ve Stres Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Wallace, T. (2008) The new dynamics of financial crisis, P.F. Anthonissen (Ed.),*Crisis Communication*,(s.73-87), Kogan Page, London and Philadelphia.

