

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİMDALI
2020-YL-040

**GENEL KOLLUK KUVVETİ OLARAK TÜRK
JANDARMASININ SAHİP OLDUĞU DEĞERLER ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA: AYDIN İL JANDARMA KOMUTANLIĞI
ÖRNEĞİ**




HAZIRLAYAN
Yılmaz ERBAY

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Cemal İYEM

AYDIN-2020

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

İnsan Kaynakları Ana Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Yılmaz ERBAY (1733001106) tarafından hazırlanan “Genel Kolluk Kuvveti Olarak Türk Jandarmasının Sahip Olduğu Değerler Üzerine Bir Araştırma: Aydın İl Jandarma Komutanlığı Örneği” başlıklı tez, 22 Mayıs 2020 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı ve Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan	Prof. Dr. Cemal İYEM	ADÜ İKY Anabilim Dalı Başkanı	
Üye	Doç. Dr. Erdem CAM	Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü	
Üye	Doç. Dr. Mustafa KESEN	ADÜ- Söke İşletme Fakültesi İKY Bölümü	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu yüksek lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıylatarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet Can BAKKALCI
Enstitü Müdürü

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

/ /2020

Yılmaz ERBAY

ÖZET

GENEL KOLLUK KUVVETİ OLARAK TÜRK JANDARMASININ SAHİP OLDUĞU DEĞERLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: AYDIN İL JANDARMA KOMUTANLIĞI ÖRNEĞİ

Yılmaz ERBAY

Yüksek Lisans Tezi, İnsan Kaynakları Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Cemal İYEM

2020, XXVIII + 410 sayfa

Bu çalışma; karışık araştırma metodolojisi ile literatür taraması yapılarak; değerler ve mesleki değerlerin kavramsal boyutunun anlaşılması, Türk Jandarma Teşkilatının mesleki değerleri ile kişisel değerler arasındaki benzer yönlerinin ortaya koyulması, anket uygulaması yapılarak jandarma personelinin değer durumunu ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla Kasım 2019-Şubat 2020 tarihleri arasında, Aydın İl Jandarma Komutanlığında görevli personel ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Veriler “Personel Bilgi Formu” ve “Portre Değerler Anketi (PDA)” kullanılarak, online anket yöntemi ile toplanmıştır. Katılımcıların %96,6’sı erkek, %58,4’ü 19-29 yaş arasında, %61,2’si evli, %57,4’ü normal vücut kütle indeksine sahip, %32,4’ü lise ve altı mezunu, %56,3’ü 0-60 aydır meslekte çalışmakta, %35,7’si “vatan sevgisi”, %24,6’sı “jandarma mesleğine olan ilgi”, %22,0’ının mesleğin saygınlığı” sebeple mesleği seçmiştir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin, PDA “güç” alt boyutu puan ortalamasının 3,87±0,90, “başarı” alt boyutu puan ortalamasının 4,66±0,97, “hazcılık” alt boyutu puan ortalamasının 4,36±1,08, “uyarılım” alt boyutu puan ortalamasının 4,40±0,98, “öz yönelim” alt boyutu puan ortalamasının 5,06±0,66, “evrenselcilik” alt boyutu puan ortalamasının 5,43±0,51, “iyilikseverlik” alt boyutu puan ortalamasının 5,25±0,59, geleneksellik alt boyutu puan ortalamasının 4,94±0,68, “uyma” alt boyutu puan ortalamasının 5,41±0,60, “güvenlik” alt boyutu puan ortalamasının 5,44±0,48 ve tüm ölçek ortalamasının 4,97±0,45 olduğu; “özgenişletim” boyutu puan ortalamasının 4,30±0,80, “yeniliğe açıklık” boyutu puan ortalamasının 4,73±0,72, “öz aşkınlık” boyutu puan ortalamasının ve “muhafazacılık” boyutu puan ortalamasının 5,26±0,46 olduğu; sırasıyla en çok “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyma”, “iyilikseverlik” ve “özyönelim” değerlerine ve “özaşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarına yöneldiği bulunmuştur. PDA sonuçlarına göre cinsiyet ve meslek öncesi başka bir işte çalışma durumunun arasında anlamlı bir farklılık olmadığı (p>0,05); yaş, VKİ,

medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, statü, mevcut görev, mesleği seçme nedeni, görev başında yaralanma durumu, idari/disiplin cezası alma durumu, adli ceza alma durumu, ay başına düşen alınan takdirname sayısı ve ay başına düşen alınan özel ödül sayısı durumları ile anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmüştür. Sonuç olarak; değerlerin önemli bir kavram olduğu, jandarma teşkilatı işleyişinde önemsendiği, jandarma personelinin değer yönelimlerinin olması gereken niteliklere yakın olduğu, bireysel farklılıklar görülse de toplumsal bir benzerlik gösterdiği ve bazı faktörlerin değer yönelimlerinin etkileyebildiği anlaşılmıştır. Jandarma personelinin değer yönelimlerinin göz önünde bulundurulması ve işe alım sürecinde mesleğe uygunluğunun değerlendirilmesi Jandarma Teşkilatının sağlam işleyişi ve hizmet kalitesi için faydalı olabilir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Değerler, İş/Meslek Değerleri, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), Genel Kolluk, Türk Jandarması (JGNK), Schwartz PDA(PVQ).

ABSTRACT

A RESEARCH ON THE VALUES OF TURKISH GENDARMERIE AS GENERAL LAW ENFORCEMENT AGENCY: EXAMPLE OF AYDIN PROVINCIAL GENDARMERIE COMMAND

Yılmaz ERBAY

MSc Thesis, Department of Human Resources

Supervisor: Prof. Dr. Cemal İYEM

2020, XXVIII + 410 pages

This descriptive research was conducted to determine values and affecting factors of the Turkish gendarmerie personnel with a survey investigating to understand the conceptual dimension of value and professional values, to reveal the similarities between Turkish Gendarmerie work values and personal values between November 2019 and February 2020. The survey questions were replied by the gendarmeries working in the Aydın Provincial Gendarmerie Command. The data were collected by using the “Personnel Information Form” and “Portrait Values Questionnaire (PVQ)” with the online survey method. 58.4% of the representatives are between 19-29 years old, 61.2% are married, 57.4% have normal body mass index, 32.4% high school or elementary school graduate, 56.3% have been working in the profession for 0-60 months and furthermore 35.7% of the participant chose a profession in the army for the patriotic feeling they have to their motherland, 24.6% of the participant chose this profession since it was their carrier goals and 22.0% of the participant chose being gendarmerie as a profession since it is seen as a respected profession in the society. The security (5.44±0.48), universalism (5.43±0.51) and conformity (5.41±0.60) are seen as the most important factors, Among gendarmeries participating PVQ survey have tendency towards kindness (5.06±0.66), self- direction (5.26±0.46) , self-transcendence and conversation (4.66±0.97) , accomplishment (4.36±1.08), hedonism (4.40±0.98), stimulation (4.30±0.80), self-enhancement (4.73±0.72) , openness to change (4,94±0,68) , conservatism (4,94±0,68) and power (3,87±0,90) According to PVQ results, there is no statistically significant relation between gender and working condition ($p>0,05$) but age, VKİ, education degree, status, work experience, readily work the reasons in choosing this profession having injuries during the working hours, administrative conditions and judicial penalties , the number of the appreciation letters and awards have also statistical significance role in changing values ($p<0,05$). As a result; It is seen that values are

important concepts , they are considered important in the gendarmerie organization, the values of the gendarmeries are close to the qualities they should have, they show a social similarity even if individual differences are observed and some factors may affect their value orientation. Considering the values of the gendarmeries and evaluating their suitability to the profession during the recruitment process can be beneficial for the functioning and service quality of the Gendarmerie Organization.

KEYWORDS: Values, Professional Values, Turkish Armed Forces (TSK), Law Enforcement, Turkish Gendarmerie (JGNK), Schwartz PDA(PVQ).

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans tezimin hazırlanmasında değerli fikir ve katkılarıyla bana yol gösteren, tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Cemal İYEM'e hoşgörüsü ve sabrı için teşekkürlerimi sunarım. Çalışma boyunca benden desteğini esirgemeyen, bana güven ve çalışma gücü veren çok değerli ailem, arkadaşlarım, yıllardır farklı zaman ve mekanlarda, farklı birliklerde aynı amaç uğruna görev yaptığım Mehmetçikler ve özellikle çalışmamın örneklemini oluşturan Fedakâr Türk Silahlı Kuvvetlerinin Türk halkına en çok görünen yüzü olan Fedakâr Türk Jandarmanın bir birimi Aydın İl Jandarma Komutanlığı personeline sonsuz teşekkürlerimizi sunarım.

Bu çalışma, kaynaklarda M.Ö. 209 yılı olarak kuruluşu gösterilen Türk Ordusu ve resmi olarak 1839 yılından beri kolluk sıfatı da taşıyarak ikiz görev (*asker + kolluk*) yürüten Türk Jandarması'nın TSK bağlamı mesleki değerlerine yönelik akademik bakış çabasıdır.

Çalışma, Türk Ordusu ve Türk Jandarması'nın mevcut olduğu her coğrafyada mesleki değerleri uğruna kendini unutarak "*kani, canı ve ruhu pahasına*" bilfiil rüşünü ispatladığı, ete kemiğe büründürerek somutlaştırdığı kadim değerlerini anlatmaya yetmez, sadece küçücük bir paragraf belki de bir cümle veya kelimedenden ibaret kalır.

Ölüm müessesesi, geçmişten günümüze kadar, her insan için, her zaman ve mekanda gerçekliğini korumaktadır. Özellikle 2020 yılı ilk çeyreğiyle birlikte tüm dünya insanlarına Covid-19 virüsü ile bunu daha yakından "*sessiz, sert ve çok yakın bir çılgılık*" olarak hissettirmiştir. Bazı meslekler vardır ki, bunu çoğu zaman hissederler. Ancak sessiz ve sert olarak değil tevazu ve adanmışlıkla. Sebebi ulvi saydıkları değerlerdir çünkü ruhen ve bedenlen hazırdırlar. Türk toplumunun ulvi değerleri uğruna, kendi değerlerini feda eden tüm bireyleri minnettarız.

Yılmaz ERBAY

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
ÖNSÖZ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvii
TABLolar DİZİNİ.....	xix
RESİMLER DİZİNİ	xxi
EKLER DİZİNİ	xxiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xxv
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	25
1. DEĞER KAVRAMI.....	25
1.1. Felsefe ve Değer	25
1.1.1. Değerin Yapısı	27
1.1.2. Değerin Tipleri.....	28
1.1.3. Değerin Ölçüsü	29
1.1.4. Değerin Metafizik Statüsü	30
1.2. Sosyoloji ve Değer.....	32
1.2.1. Değerin Tanımı	32
1.2.2. Değerlerin Sınıflandırılması	34
1.2.3. Değerin İşlevleri	35
1.2.4. Değerin Kaynakları.....	37
1.2.5. Değer ve İlişkili Kavramlar	38
1.2.5.1. Toplumsal yapı.....	38
1.2.5.2. Kültür ve değer.....	39

1.2.5.3. Kurum ve değer.....	41
1.2.5.4. Norm, toplumsal kontrol ve değer	42
1.3. Psikoloji ve Değer	47
1.3.1. Değerin Özellikleri	47
1.3.2. Değerlerin İşlevleri.....	48
1.3.3. Değer Sınıflaması	49
1.3.3.1. Bireysel değer	52
1.3.3.2. Mesleki değer.....	53
1.3.4. Değer Kuramları.....	59
1.3.4.1. Maslow'un değer kuramı	59
1.3.4.2. Geert Hofstede değer kuramı	62
1.3.4.3. Rokeach değer kuramı	64
1.3.4.4. Schwartz değer kuramı	65
1.3.4.4.1. Schwartz değer yaklaşımı ve çalışma değerleri	67
2. BÖLÜM.....	70
2. KOLLUK KAVRAMI VE TÜRK JANDARMASI	70
2.1. Güvenlik ve Kolluk Kavramı	70
2.1.1. Güvenlik ve Modern Çağda Savaş	71
2.1.2. Kolluk Kavramı.....	94
2.1.3. Türk Jandarması	103
2.1.4. Türk Jandarmasının Kurum Kültürü ve Mesleki Değerleri.....	117
2.1.5. Türk Jandarmasının Değerlerinin Evrensel Değerlerdeki Yeri.....	194
2.1.6. Kişisel Değerler ile Jandarma Mesleki Değerlerinin Benzerlikleri.....	203
2.1.7. Türk Jandarması Değerlerinin Hukuki Boyutu ve Bağlayıcılığı.....	239
3. BÖLÜM.....	295
3. GEREÇ VE YÖNTEM	295
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	295

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer	295
3.3. Araştırmanın Evreni.....	295
3.4. Araştırmanın Örneklemi	297
3.5. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri	298
3.6. Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri	298
3.7. Araştırmanın Değişkenleri.....	298
3.8. Verilerin Toplanması	299
3.8.1. Veri Toplama Yöntemi	299
3.8.2. Veri Toplama Araçları.....	299
3.8.2.1. Personel Bilgi Formu	299
3.8.2.2. Portre Değerler Anketi (PDA).....	299
3.8.2.2.1. Ölçek güvenilirliği	301
3.9. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Çalışmanın Yürütülme Süreci	302
3.10. Verilerin Analizi	303
3.11. Araştırmanın Etik Yönü.....	303
3.12. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	303
4. BÖLÜM	304
4. BULGULAR	304
4.1. Jandarma Personelini Tanımlayıcı Bulgular.....	304
4.2. Jandarma Personelinin Değer Yönelimine İlişkin Bulgular	306
4.2.1. Jandarma Personelinin Değer Yönelimi Durumu.....	306
4.2.2. Jandarma Personelinin Ölçek Maddelerine Göre Tanımlayıcı Bulguları.....	308
4.2.3. Jandarma Personelinin Değer Yöneliminin Bazı Özelliklerine Göre İncelenmesi.....	310
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	339
5.1. Tartışma	339
5.2. Sonuç ve Değerlendirme.....	347
6. KAYNAKLAR	371

7. EKLER	401
ÖZGEÇMİŞ	409

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Değerlerin Eylemler ile İlişkisi	37
Şekil 1.2. Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri	45
Şekil 1.3. Personeli Organizasyon Kültürü ile Bütünleştirme Yolları	56
Şekil 1.4. Maslow'un (2001) İhtiyaçlar Hiyerarşisi	61
Şekil 1.5. Schwartz (1992, 1994, 1996) Çembersel Değer Modeli	66
Şekil 2.1. İç İşleri Bakanlığı Organizasyon Şeması	99
Şekil 2.2. Kolluk Kuvvetleri Teşkilatı	101
Şekil 2.3. Türk Jandarması Teşkilat Şeması	110
Şekil 2.4. Jandarma Bölge Komutanlığı Teşkilatı	114
Şekil 2.5. İl Jandarma Komutanlığı Teşkilatı	115
Şekil 2.6. İlçe Jandarma Komutanlığı Teşkilatı	115
Şekil 2.7. Cezaevi Jandarma Bölük Komutanlığı Teşkilatı	116
Şekil 2.8. Jandarma Karakol Komutanlığı Teşkilatı	116
Şekil 2.9. Hunlar'dan Günümüze Türk Askerî Kültürü	121
Şekil 2.10. Kültüre Uyum Modeli	126

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Maslow'un (2001) İhtiyaçlar Hiyerarşisine Göre Kendini Gerçekleştiren Kişilerin Değerleri	61
Tablo 1.2. Rokeach'ın Amaç ve Araç Değerleri	65
Tablo 1.3. Schwartz'a Göre Değer Kaynakları	67
Tablo 2.1. Örgütsel Kültür Tanımları.....	123
Tablo 2.2. Unesco'nun Değer Tablosu.....	196
Tablo 2.3. Jandarma Değerleri İçin Zıt PDA Maddeleri	238
Tablo 2.4. Türk Jandarması'nın Mesleki Değerleri ve 7068 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'da Düzenlenen Disiplin Suçlarına Göre Kesişme Bağlamı	287
Tablo 2.5. 15 Temmuz 2016 Tarihinden Türkiye'de FETÖ Süreci Kapsamında Silahlı Güçler ve Kamudan İhraç Edilen Kamu Görevlileri/Memurlara Yönelik Tablo ...	293
Tablo 3.1. PDA'nın Boyut ve Alt Boyutlarının Açıklaması	300
Tablo 3.2. PDA Ölçek Geneli, Boyut ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayısı Değerleri	302
Tablo 3.3. PDA Ölçek Geneli, Boyut ve Alt Boyutlarının Normal Dağılım Durumunun Tespiti İçin Kullanılan Test ve Sonuçları	303
Tablo 4.1. Jandarma Personelini Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı	305
Tablo 4.2. Jandarma Personelinin Değer Yönelim Durumu (PDA Sonuçları)	307
Tablo 4.3. PDA Boyutlar Arası İlişki	308
Tablo 4.4. PDA Maddeleri Ortalama Puanlarını Tanımlayıcı Bulgular.....	309
Tablo 4.5. PDA Sonuçlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	312
Tablo 4.6. PDA Sonuçlarının VKİ Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	314
Tablo 4.7. PDA Sonuçlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	315
Tablo 4.8. PDA Sonuçlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	316
Tablo 4.9. PDA Sonuçlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	318
Tablo 4.10. PDA Sonuçlarının Meslek Süresine Göre Karşılaştırılması	321
Tablo 4.11. PDA Sonuçlarının Statüye Göre Karşılaştırılması	323

Tablo 4.12. PDA Sonuçlarının Mevcut Görev Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	326
Tablo 4.13. PDA Sonuçlarının Daha Önce Bir İşte Çalışma Duruma Göre Karşılaştırılması.....	327
Tablo 4.14. PDA Sonuçlarının Mesleği Tercih Etme Nedenine Göre Karşılaştırılması....	329
Tablo 4.15. PDA Sonuçlarının Görev Başında Yaralanma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	332
Tablo 4.16. PDA Sonuçlarının İdari/Disiplin Cezası Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	334
Tablo 4.17. PDA Sonuçlarının Adli Ceza Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	335
Tablo 4.18. PDA Sonuçlarının Alınan Toplam Mesleki Eğitim Süresine Göre Karşılaştırılması.....	336
Tablo 4.19. PDA Sonuçları ile Ay Başına Düşen Ortalama Takdirname Sayısı Arasındaki İlişki	337
Tablo 4.20. PDA Sonuçları ile Ay Başına Düşen Ortalama Özel Ödül Sayısı Arasındaki İlişki.....	338
Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu	353
Tablo 5.2. PDA Maddeleri, Değerleri ve Boyutlarına Göre Çalışma Genel Özet Tablosu	364

RESİMLER DİZİNİ

Resim 2.1. Kurumsal Kültürün Düzeyleri	122
Resim 2.2. Jandarma Arması.....	188
Resim 2.3. Şualı Ayyıldız.....	189
Resim 2.4. Şapka Kokartları.....	190
Resim 2.5. Elbise Yaka İşaretleri	190
Resim 2.6. Jandarma Genel Komutanlığına Ait Operasyonel ve Taktik Seviye Birliklere Ait Şualı Ay Yıldızlı Birlik Flamaları	190

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Kurum İzni	401
Ek 2. Personel Bilgi Formu	403
Ek 3. Portre Değerler Anketi (PDA)	406

KISALTMALAR DİZİNİ

a.g.e	: Adı Geçen Eser
a.g.k.	: Adı Geçen Kaynak
a.g.m	: Adı Geçen Makale
a.k.	: Aynı Kaynak
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AJK	: Avrupa Jandarma Kuvveti
Asyş.	: Asayiş
bkz.	: Bakınız
Blg.	: Bölge
BM	: Birleşmiş Milletler
BMGK	: Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararı (Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları. 34/179 sayılı. 17.12.1979 tarihli)
C.	: Cilt
CAT	: İşkenceye Karşı Sözleşme (İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Onur Kırıcı Muamele ya da Cezaya Karşı Sözleşme), Seçmeli Protokol (OPCAT)
CRC	: Çocuk Hakları Sözleşmesi
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
ESCR	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar
FETÖ	: Fethullahçı Terör Örgütü
FIEP	: Avrupa ve Akdeniz Askeri Statülü Kolluk Kuvvetleri ve Jandarmalar Birliği (Association of Mediterranean and European Gendarmeries)
Gnkur.	: Genelkurmay
hk.	: Hakkında
ICCPR	: Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi
ICCPR	: Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

ICERD	: Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
ICESCR	: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi
İH	: İnsan Hakları
İl J.	: İl Jandarma
İlçe J.	: İlçe Jandarma
J. Okll. K.	: Jandarma Okullar Komutanlığı
JASAT	: Jandarma Suç Araştırma Timi
JGNK	: Jandarma Genel Komutanlığı
JÖH	: Jandarma Özel Harekât
JSGA	: Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi
JSGPHEHY	: Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik
JTGYYK	: Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu
JTGYY	: Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği
KGEK	: Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
KGEY	: Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
Komd.	: Komando
Krim.	: Kriminal
Krk.	: Karakol
Loj.	: Lojistik
mad.	: Madde
OYİT	: Olay Yeri İnceleme Timi
PAMİT	: Patlayıcı Madde İmha Timi
PDA	: Portre Değerler Anketi

Per.	: Personel
PİT	: Parmak İzi İnceleme Timi
PVSK	: Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SAK	: Suç Analiz Kısmı
SDA	: Schwartz Değerler Anketi
SK.	: Sayılı Kanun
Tb.	: Tabur
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TSSB	: Travma Sonrası Stres Bozukluğu
Tug.	: Tugay
Tüm.	: Tümen
UDHR	: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
VİT	: Veri İnceleme Timi

GİRİŞ

Problemin Tanımı ve Önemi

Kültür ve topluma anlam veren en önemli özelliklerden biri de değerlerdir. Toplumda paylaşılan değerler üzerinde toplumun çoğunluğu hem fikirdir. Bireysel değildir. Kişisel yargılara bağlı olmayan kişiler, bu değerleri ortak refahın korunması ve ortak gereksinimlerin karşılanması ile bir bütün olarak görür ve ciddiye alırlar. Değerler coşkularla birlikte bulunur; kişiler yüce değerler için özveride bulunurlar, dövüşür ve hatta ölürlür. Son olarak değerler kişiler arası oйдаşma ve uzlaşma gerektirdiği için, kavramsal olarak diğer değerli nesnelere soyutlanabilir (Çelebi, 1971/2016: 167).

Bir kültürdeki değerlerin amacının ne olduğu, değer teriminin tanımından da kolaylıkla anlaşılabilir “*Değerler sosyal eylemin ve düşüncenin hedefi veya nesnesi değildirler. Değerler aranan şeyin kendisi değildir, fakat aranan şeyleri önemli kılarlar. Kişiler değerleri, hedef ve nesnelere yolunu işaret eden normlar ve ölçütler olarak kullanırlar*” tespitleri değer kavramının kültürün önemli bir boyutu olduğuna işaret etmektedir (Çelebi, 1971/2016:175)

Kültür, davranış kalıpları içeren düzenli eylemler, aletlerle yapılar eşyalar nesnelere, bilgi ve inançları kapsayan düşünceler ile tutum ve değerleri duyguları içeren yaşam biçimi olarak tanımlanmıştır (Ergil, 1984: 19). Malinowsky’e göre insanın yaşamak için yarattığı ortam (Erdoğan, 1987: 123); insanların dünyaya bakış açısını, olayları ve bireyleri algılama biçimini belirleyen, aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine geçen, yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Berberoğlu, 1991: 39). Kültür tanımlamalarında genel ve alt kültürler olmak üzere iki ayrım gözlemlenmektedir. Genel ya da üst kültür, çoğunlukla ulus düzeyinde, alt kültürler ise üst kültüre ait hakim kültürel değerleri taşıyan, ancak kendilerine özgü yaşam biçimleri ve değerleri ile farklılıklar içeren kültürlerdir. Sosyolojik alanda kültür; ulusal, örgütsel ve mesleki kültür olmak üzere üç düzeyde ele alınmaktadır (Tevrüz, 1996: 96). Sosyolojik alanda kültürün temel ilgi alanı “toplumsal yapının oluşmasındaki rolünü aydınlatmak, onun düzen kurucu ve aynı zamanda da kurulu düzeni değiştirici rolünü” ele almaktır (Köktürk, 2013: 17). Ulusal kültürleri araştıran Hofstede (1980b: 25) kültürü; “bir insan grubu ya da kategorisinin üyelerini diğer grubun ya da kategorinin üyelerinden ayıran aklın kolektif programıdır” şeklinde tanımlanmaktadır.

Ortak amaçlar ve değerler için anlaşılabilir olarak oluşturulan birlikteliğe örgüt denir. Örgütlenme biçimlerinden birisi de meslek ve çalışma organizasyonları olarak ifade edilmektedir. Organizasyonlar, kolektivist özelliklerinden dolayı insanlar arası formel ilişkilerden doğan ortak bir değerler dünyasını oluştururken diğer taraftan zihinsel ve duygusal ilişkileri düzenleyen informel bir yapı oluşturmaktadır. Bu informel organizasyona şekil veren zihinsel ve duygusal dünya organizasyonun örgütsel kültürünü oluşturan mekanizmalar içermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 34). Belli bir amaç etrafında şekillenerek, üyelerini bu doğrultuda yönlendiren ve önemli bir sosyalizasyon aracı olan, kolektivist yapıdaki bu organizasyonlar, alt kültürün oluşturulduğu sosyal örgütler olarak değerlendirilebilirler. Bu bağlamda oluşturdukları kültür, literatürde 1980'li yılların başından itibaren kavramsal olarak örgüt kültürü/örgütsel kültür, kurum kültürü/kurumsal kültür (Seyyar ve Öz, 2007: 296) gibi kavramlarla birlikte ifade edilmektedir.

İzgören (2016) kitabında bir ekibi, kurumu yani sistemi geleceğe taşıyabilmek için dört noktaya odaklanılmasının faydalı olduğunu sade bir şekilde öne sürmüştür. Bunları da kurum kültürü, bilgi, gelecek yönetimi ve iletişim olarak ifade etmiştir. Kurum kültürünün sistemin oksijeni gibi olduğunu ve insanların çalışma ortamlarına doğal olarak uyum sağlayacaklarını, bu sebepten ötürü kurum içindeki kültürün üretime yönelik ve dürüstçe oturtulmasının, yaşanabilir bir atmosfer için önemli bir ilk adım olduğunu belirtmiştir. İzgören'nin çalışma sonuçları göz önünde bulundurulduğunda iş ortamlarında kurum kültürü her zaman mevcut bir olgudur. Doğru bir kurum kültürü için karşılıklı güven, ortak ve sağlam değerler ile anlaşılır bir özgünlük gerekmektedir. İzgören, kurum kültürünün işlevini yerine getirebilmesi için kurum kültürünün önemli bir parçası olan değerlere çalışanların inanarak onları sahiplenmesinde teorik anlatılardan ziyade davranışların etkisinin yüksek olduğunu, davranışlara yansıtılan değerlerin sevgiyle yoğrulmuş kültürü oluşturacağını, sevgi kültürünün de sadakat ve güven ortamı doğuracağını gözlemleriyle ortaya koymaya çalışmıştır.

Örgütsel kültür kavramına ilişkin literatürdeki tanımlamalar Griffin (1989: 494) tarafından şöyle özetlenmiştir. "Bir organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi; güçlü ve geniş ölçüde paylaşılan temel değerler; işler burada böyle yürür biçiminde ifade edilen yargılar; kolektif olarak programlanmış düşünceler; kolektif anlamlandırmalar; iş yaşamında yaratılan ve sürekli semboller aracılığı ile iletilen inançlar ve değerler; çalışanlara verilen değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler, mitler bütünü;

öyküler, mitler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları içeren baskın ve iç tutarlılığa sahip, paylaşılan değerler bütünü; bir grubun, içsel ve dışsal uyum problemlerine ilişkin olarak devraldığı, keşfedip geliştirdiği temel kavrayış kalıpları” olarak ifade etmektedir (Spender, 1983; Reilly, 1983; Kennedy, 1982; Hofstede, 1982; Maanen, ?; Kouzes, 1983; Ouchi, 1981; Peters ve Waterman, ?; Schein, 1985; akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 36).

Seren (2017) Stratejik İstihbarat ve Ulusal Güvenlik isimli çalışmasında, Afganistan Birleşik Güvenli Geçiş Komutanlığı (CSTC-A) Komutan Yardımcısı olarak hizmet etmiş Korgeneral David R. Hogg’un ABD Ordusunun Eğitim ve Doktrin Komutanlığı (TRADOC)’nın 2010 yılındaki bir toplantısında, ABD ordusuna “kültürü, silah sistem gibi düşünmesi”, düşmanın kültürünü öğrenmesi ve bu bilgiyi kullanarak düşmanla savaşmasını önerdiğini belirtmiştir (Seren, 2017). Saptamasında generalin sözleri ne anlam ifade etmektedir? Kültürün sahibine karşı kültürünü silah olarak kullanabilmek değerlerle bağdaştırılabilir mi? Oetting’e göre psikolojik savaş bugün daha titiz yürütülmektedir. Sadece savaş hali ile sınırlı bir faaliyet değildir. Daha gerginlik safhasında karşı tarafın değerler ve hukuk sistemine güvenini sarsmak başarlarsa, taarruzi veya tedafüi (savunma) hedefleri savaş yapılmadan da ele geçirilebilir. Netice itibariyle “kimse savaş istemez” (Uğur, 1990/2015: 194) sözü ve kültürü silah sistemi olarak düşünen niyeti kültürel değerler üzerinden mücadele yöntemi olarak algılamak yanlış olmayacaktır. Bu nokta da ulusların kültürel değerlerinin örtük önemini görmeye ve anlamaya yeterlidir.

Soğuk savaşın büyük güçlerinden ABD’nin ulusal ve uluslararası politikasında, birbirinden ayırmadığı ve kalıcı olarak belirlediği dört ulusal çıkarı: güvenlik, refah, değerler ve uluslararası düzen olarak belirlenmiştir (Seren, 2017). Bu açıdan bakıldığında gerek ulusal gerekse de uluslararası güvenlik bağlamında, güç mücadelelerinin arka planında güvenlik ve değer kavramlarının olduğu söylenebilir. Değer kavramının anlamını felsefeye borçlu olduğu ileri sürülmektedir. Felsefeyi değer felsefesi olarak gören Alman metafizikçi W. Windelband, tarihsel olayların yasalaştırılmayacağını, sadece değerlendirilebileceğini savunmaktadır. Bu değerlendirmede ancak insana göre yapılabilir. Mücadelelerin sebebi eski çağın değerlerinden kurtulmaktır. Bireysel anlamda, insan hayatın da aslında sürekli bir değerler hayatının mücadelesi olduğu söylenebilir (Özensel, 2003: 218).

Devletlerin güvenliğe yönelik sorumluluklarını yerine getirirken kullandığı en önemli araçlarından birisi de nihayetinde son sözü söyleyen insandır. Güvenlikten sorumlu örgütlerin içinden çıktığı toplumun kültür ve değerlerinden beslenen kurumsal değerlerini bilmesi, içselleştirmesi ve kendisi ile özdeşleştirilmesi ayrıca görevine yansıtması istenir. Dolayısıyla genelde değerler, özelde ise iş veya mesleki değerlerin bireysel ve toplumsal hayatta üzerinde farklı tanımlamaların var olduğu değer kavramına ilişkin açıklamalara aşağıda değinilmiştir.

“Değer” (value), toplum bilimlerinin ve felsefenin ana kavramlarından biridir. Latince “kıymetli olmak, güçlü olmak, iyi olmak” anlamlarına gelen “valere” kelimesinden türetilmiştir. Kavram, TDK sözlüğünde ise “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, Türkçe Sözlük, 1959: 59). “Değer” kavramı, merkezi konumda olmasıyla birlikte her dönemde de tartışılan bir konu olagelmıştır. Ancak değerın başat problemlerden biri olarak tartışılmaya başlanması sanayi devrimi sonrasında rastlamaktadır (Bircan ve Dilmaç, 2015).

Değer iktisattan etiğe geçmiş bir terimdir (Kuçuradi, 1971). Ancak iktisattaki “değer”in tezdeki değerlerle herhangi bir ilgisi yoktur. Buna ek olarak genellikle ‘değer’ çok kapsamlı bir terimdir. Bircan ve Dilmaç yaptıkları gerçekleştirme sonucunda sevgiye, saygıya, dürüstlüğe, doğruluğa, değer dendiği gibi bilime, sanata, felsefeye, sanata, özgünlüğe ve eşitliğe de değer dendiğini ifade etmektedir (Bircan ve Dilmaç, 2015). Bacanlı’nın (2017) da aktardığı gibi, D’Andrade (2008), 328 değerden oluşan bir liste yapmıştır ve D’Andrade (2008) bu listeyi muhtelif çalışmalarda saptadığı toplam 1000 değerden oluşturmuştur (Bacanlı, 2017). Değerlerin çeşitliliğinden öte bir de disiplinler arası bir kavram kargaşası mevcuttur. Bunun bir sebebi farklı disiplinlerin değerın farklı yönlerini ele almasıdır. Bu durum da kavramın tanımında farklılıklara, kapsamında genişleme ya da daralmalara sebep olması olarak düşünülmektedir. Öte yandan beşeri bilimlerde değerler incelenirken, kesin mantıksal terimler yerine, sıklıkla betimsel tanımlamalar gözlemlenmektedir (Özensel, 2003). Bu da kavram ile ilgili farklı tanımlamaların ve kafa karışıklığının artışına sebep verebilmektedir. Bu kavram kargaşası ve değerın kapsamı ile ilgili karışıklığı en aza indirmek amacıyla bu tezde değer kavramının felsefi, sosyolojik ve psikolojik yönlerinin ayrı ayrı ele alınması planlanmıştır.

Felsefe genel olarak, değerın yapısını, tiplerini, ölçütlerini ve metafiziki statüsünü ele alır (Cevizci, 2005). Başka bir deyişle felsefe nesnelere sahip oldukları veya temsil

ettikleri değerleri inceler. Yani genel olarak olayları, nesnelere sahip oldukları veya temsil ettikleri değerleri açısından inceler. Değerlerin kendisi ise ahlâkî, estetik ve dinsel alan olarak sınıflandırılır ve incelenir (Dinçer, 1995/1996). Değerlerden bir tanesi olan ahlâkî değerler en iyi bilinenlerdir. Ahlaki değerlere özgü olan şey, eyleme yönelik bir istek olmasıdır, yani bunlar bütün değerler gibi olması gerekeni değil, her zaman yapılması gerekeni içerir (a.g.e.).

Estetik değerler ise güzele, çirkine, alımlıya, kabaya, zarife, çarpıcıya, zevkliye ilişkin değerlerdir. Bunlarda ayırt edici olan, yapılması gerekeni değil, olması gerekeni içermeleridir. Ahlaki değerlerin yanısıra dinsel değerler, çözümlenmesi en zor olandır. Bu sebeple dinsel değerler, ahlaki veya estetik değer kapsamında değerlendirilirler. Ya ahlâkî ya da estetik değerler başlığı altında tanımlanabilirler. Örneğin kendi annesini öldürme ahlâkî açıdan caniliktir, kötü bir eylemdir; oysa dinsel açıdan bambaşka bir şeydir, günahdır (a.g.e.). Felsefede değer ölçüsü açısından genel olarak üç görüş bulunmaktadır (Arslan, 2013).

Değerlerin ölçülerinde birincisi, değeri tanımlanamaz bir şey olarak ele alan George Edward Moore'un görüşüdür (Bircan ve Dilmaç, 2015). İkincisi, değerli olan şey insana haz vermesi bakımından değerlidir olarak ifade edilmektedir (Arslan, 2013). Üçüncüsü ise bir şeyi arzu veya tercih ettiğimiz için onun değerli oluşudur (Bircan ve Dilmaç, 2015). Değerlerin metafiziki statüsü incelendiğinde, hakim olan iki görüş vardır. Birinci görüşe göre değerler öznel ve rölatifdir. Bir şeyin değeri ona yüklenen anlamdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Başka bir deyişle değerler onlara anlam yüklendiği, anlamlı görüldüğü için değerlidirler (Tepe, 2009). İkinci görüşe göre ise değerler, nesnel ve mutlaklardır (Cevizci, 2005).

Sosyoloji ise psikoloji, felsefe ve ahlaktan farklı olarak nesnelere doğal değeri veya bunlara herhangi bir birey tarafından atfedilen, kişisel değerlendirmeler ile doğrudan doğruya ilgilenmemektedir. (Çelebi, 1971/2016). Sosyoloji daha çok değerlerin düşünce ve davranışlara ölçüt ve standart olmasına, değerlerin tipine ve işlevlerine önem verir. Korkmaz vd. ilk sosyolojik tanımın Thomas ve Znaniecki tarafından yapıldığı belirtilmektedir. Korkmaz (2013), onların değer tanımını, bazı sosyal grupların üyelerinde bulunan bir ölçüt ve eylemin amacına ilişkin bir anlam şeklinde olduğunu aktarır. Bu tanım göz önüne alındığında değer bir sosyal grup bağlamında tanımlandığı çıkarılabilir. Değerin sosyal grup bağlamında ele alınması, değer kaynağının ve işlevinin de sosyal

grupla birlikte düşünülmesini gerektirir. Dolayısıyla değeri incelerken sosyal grubun bazı öğelerinin (norm, kurum, yapı gibi) ele alınması ve değerle ilişkisinin saptanması zorunlu hale gelir.

Psikoloji, değer problemini sosyolojiden farklı olarak felsefe gibi bireysel bazda ele alır. Öte yandan psikolojide değerın önemi objektif bir esasa dayanıp dayanmamasında değil, insan davranışlarının yol göstericisi olarak oynadığı roledir. Bu bakımdan psikolog değeri sadece bir inanç olarak alır (Güngör, 1998). Değerler (values), davranışlarımızı etkileyen faktörlerdendir. Değer derin bir inançtır. Bu inanç belirli bir davranış tarzının veya yaşam amacının bir diğer davranıştan üstün olduğu görüşü oldukça istikrarlıdır (Bilgin, 2016: 82).

Değerler, tutumları üretir ve davranışa yönlendirir. Toplumı meşrutiyet, kanun ve sosyal kontrol temelinde düzenleme ile toplumun devamlılığını sağlar (Rezsohazy, 2001. akt. Bacanlı, 2017).

Tüm bu tanımlar incelendiğinde değer kavramının, yazılı olmayan ancak herkes tarafından hissedilen, kolay fark edilmeyen (Gürbüz, 2008/2015: 336) sosyal yapıştırıcı (Sepre, 1985: 426, akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 36) niteliğindeki kültür içinde önemli bir yer tuttuğu söylenebilir. Bireyler iş hayatında kendi değerleri ile çalışan olarak dahil oldukları grubun kültürü ve bu kültür içinde değerleriyle birlikte yaşarlar. Bireysel değerler kişinin tutumları, kişisel normları (Thorgersen, 1999), öncelikleri (Feather, 1995), davranışları veya tercihleri (Verplanken ve Holland, 2002) olarak tanımlanabilir (akt. Taşdan, 2010).

İş değerleri , işle ilgili belli niteliklerin (mesela ücret, özerklik, çalışma şartları) ve işle ilgili sonuçların (örneğin başarı, yerine getirme, prestij) istenirliği hakkında genelleştirilmiş inançlar olarak tanımlanabilir (Lyons vd., 2006). Mesleki değerler fiillere, eğilimlere, yargıda bulunmaya yön veren standartlardır (Kuruüzüm vd., 2010). Kar amacı gütmeyen kamu kurumları içinde güvenlik hizmeti sunan organizasyonlarda (ordu-kolluk) çalışanlarının da insan olduğundan hareketle bireysel değerlerin iş hayatına yansımaları ve kurumsal değerlerle uyumlu hale getirilmesi önemli biri husustur (Rokeach, 1973: 56).

Güvenlik kavramının tanımına yönelik olarak ortak fikir birliğine varılamamıştır. Bu duruma kavramın soyutluğu yanında toplumsal olarak çeşitli bakış açılarıyla farklı anlamlar yüklenmesinin önemli bir etken olduğu söylenebilir. Antik çağ'dan günümüze kadar insan

hayatında olmazsa olmaz bir konumda yer alan güvenlik anlayışı, Fransız İnsan Hakları ve Yurttaş Hakları Bildirisi (1791), Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (1943), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948) gibi akademik ve evrensel çalışmalarda toplumsal, bireysel ve evrensel boyutlarda tanımlamalara konu olagelmiştir (Özgür, 2019: 16). Güvenlik kavramı hangi boyutta ele alınırsa alınsın, asıl olarak insan hayatına yönelik güçlü bir içerik barındırmaktadır. Güvenlik, temelde bireyden başlayarak toplumsal bir boyut almakta, uluslararası sisteme kadar domino etkisi yapabilecek ölçüde halkalar halinde büyümektedir (Özgür, 2019: 18). Güvenlik terim olarak "Toplum düzeninde kanunî düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyeti" dir (Türk Dil Kurumu, 2019). Başka bir kaynakta ise "Sahip olunan değerlere yönelik herhangi bir tehdidin ve böylece bu değerlere bir saldırı olacağı korkusunun bulunmaması hali; istenmeyen veya beklenmeyen durumlara karşı zarara uğrama ihtimalinin olmaması durumudur" şeklinde tanımlanmaktadır. Günümüzde güvenlik kavramı bağlamında değerlendirilebilecek önleyici nitelikteki durumlar şöyle sıralanabilir; insan ve doğaya karşı olan tehlikeli olaylardan kaçınılması, düzenin korunması, can ve mal emniyetinin sağlanması, kişilerin korkusuzca endişe ve kaygı duymadan yaşayabilmesi amacıyla olması muhtemel tehlike ve tehditlere karşı alınan önlemlerdir (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 256-257). Güvenlik hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesiyle güvence altına alınan temel bir hak olup, "tehlike veya korkudan azade, emniyette, korunan", "güvencede olma hissi" olarak tanımlanmıştır (The Concise Oxford Dictionary, 1990).

Güvenlik düzen hakkı ile yakından ilişkilidir. Kargaşanın olmadığı durum düzendir. İnsanların hak ve özgürlüklerini kullanabilmeleri ve isteklerini gerçekleştirebilmeleri için düzenin hüküm sürdüğü emniyetli ve güvenli bir ortam gereklidir. Andaç vd.yaptıkları çalışma sonucunda, evrensel beyanname bazı hakların hiçbir gerekçeyle sınırlandırılmasına müsaade etmemesine rağmen, kamu düzeni, kamu güvenliği, kamu sağlığı ve genel ahlak ile ulusal güvenlik bunlara ek olarak başkalarının haklarını ve itibarlarını korumak gibi sebeplerle sınırlandırılacağı öngörülmektedir. Bireylerin topluma karşı sorumlulukları olduğu için bireylerin yararına olan düzen korunmalıdır ve bireyler tarafından katkıda bulunulmalıdır. (Andaç vd., 2006/2015: 55-56).

Bireysel ve toplu güvenlik ihtiyaçları devletlerin anayasalarında da düzenlenerek teminat altına alınan önemli bireysel hak ve özgürlüklerden birisidir. "Güvenlik hizmeti"

devlet eliyle tek elden sunulan bir hizmettir ve diğer bazı kamusal hizmetler gibi (eğitim, sağlık vb.) alternatifi yoktur (JSGA, 2018: 1-40).

Güvenliğin merkezinde insan olmakla birlikte, bireyden topluma, toplumdan ulusa, ulustan da uluslararası sürece doğru geniş bir kapsama sahip, dinamik özellikli süreç veya olgu olarak tanımlamak mümkündür. Foucault (2005: 167) devletin vatandaşlarının güvenliğine yönelik oluşturduğu korumaya karşılık halkın devlete onay verdiğini, hiyerarşiyi, itaati, her şeyi kabul ettiğini öne sürmekte ve devletin de zor gücü ile desteklediği koruma karşılığında kurduğu düzene bağlılığı sağlayarak böylece toplum yaşantısının her alanına hakim olarak hükmettiğini belirtmektedir (akt. Özgür, 2019: 19). Devletler, dış ve iç tehlikelerden korunmak amacıyla hukuki, sosyal ve bağımsız olarak hayatiyetini devam ettirirken, vatandaşlarının da kendilerini güvende hissetmesi ve yaşamlarını huzur içerisinde sürdürmesini istemektedir. Devletlerin ulusal güvenlik bağlamında dış ve iç tehditlere karşı hizmet ihtiyacı doğrultusunda örgütlenmesi, dış ve iç güvenlik çatısı altında sürdürülmektedir. Lyman' a (2005: 29) göre tarihsel süreçte devletin güvenliği sağlama ve kolluk faaliyetleri askeri bir örgütlenme olan ordu eliyle yerine getirilmiştir. Bu tekli yapı güvenliğe bütüncül bakış açısının sembolü olarak 18. yüzyıla kadar sürmüştür. Devamında Asker ve kolluk olarak ayrılmıştır (Akyürek vd., 2014: 48).

Sanayi Devrimiyle başlayan modernleşme sürecinde güvenlik kavramı modern devletlerde dış güvenlik ve iç güvenlik şeklinde uzmanlaşmayı da beraberinde getirmiştir. Bir diğer şekilde savunma olarak anılan dış güvenlik ordu eliyle sağlanırken, polislik ya da kolluk olarak kavramlaşan iç güvenlik ise sivil bir hizmetin alanı olarak görülmeye başlanmıştır (Özgür, 2019: 3). Türkiye'de dış güvenlik Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), iç güvenlik ise genel kolluk kuvvetleri (Polis, Jandarma, Sahil Güvenlik) vasıtasıyla sağlanmaktadır. Bu iki güvenlik birimlerinin görev, yetki ve sorumluluklar ile birbirleri ile eş güdümlü olarak çalışması anayasa başta olmak üzere özel yasalarla da düzenlenmiştir (T.C. Anayasa; 211 SK.; 2803 SK.; 3201 SK.; 2559 SK; 2692 SK.; vd.). Genel ve kapsayıcı bir tanım olarak kolluğu da içine alan güvenlik güçleri (veya güvenlik sektörü aktörleri) "silahlı kuvvetler, polis, jandarma, sahil güvenlik, istihbarat servisleri, sınır güvenlik teşkilatı, gümrük muhafaza birimleri ile diğer yerel güvenlik birimlerini" (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 629) ifade etmektedir.

Türk Jandarmasının kuruluşu kabul edilen 1839 yılından 2016 yılına kadarki süreçte (177 yıl) askerî statülü kolluk kuvveti olarak teşkilatlandırılmış olması ve TSK'nin bir

parçası olarak görülmesinden dolayı literatürde ordu/asker bağlamı göz önünde bulundurulurken süreç incelenmiştir. Genelde ordu ve asker kelimeleri tüm silahlı kuvvetler, özelde ise Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) ve Türk askeri bağlamında kullanılmıştır. Yine silahlı güçler deyimi genelde ordu, asker, kolluk kuvvetleri, kolluk görevlileri; özelde ise Jandarma Genel Komutanlığı Türk jandarması bağlamında kullanılırken Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), Türk Polisini ifade etmektedir. Türk Jandarmasının 15 Temmuz sürecine müteakip 25 Temmuz 2016 tarihli 668 sayılı KHK ile hiyerarşik bağlılığı İçişleri Bakanlığı olarak değiştirilmiş olsa da değerleri geleneksel olarak ordu/asker değerlerinden bariz bir sapma göstermemektedir (668 s. KHK; 211 SK; JSKPHEHG).

Soğuk savaş dönemine kadarki süreçte çoğunlukla ordu ile ulusal varoluş sağlanmaya çalışılmış ve bu uğurda yapılan mücadelelerin çoğu klasik anlamda savaş olarak adlandırılmıştır. Ancak devletlerin geleceğini yalnızca sınır dışından gelecek dış tehditlerin değil sınır içinden de gelebilecek iç tehditlerin de önemli derecede etkilediğinin tarih sahnesinde birçok örneği vardır. Savaş olarak adlandırılan varoluş mücadeleleri günümüze kadar uzanan süreçte aynı amaç ve hedefleri içeren çeşitli yöntemler içerecek şekilde evrilerek devam etmektedir (Karaosmanoğlu, 2011; Varlık, 2013). Clausewitz' e göre savaş düşmanı yenmek, bir daha direnç gösteremeyeceği bir duruma sokmak, irademizi kabule zorlamak için bir kuvvet kullanma eylemi ve “çok genişletilmiş bir düellodan başka bir şey değildir” (Koçak, 1832/2019: 29-30). Bu düello zaman, mekân ve kuvvet anlayışı ile teknik, taktik ve strateji anlayışının dinamik şekilde değişmesiyle devam etmektedir. Değişmeyen tek şeyin “büyük idea” olarak nitelendirilebilecek insanlığa tek elden hükmetme amaç ve hedeflerini içeren devletlerin güç yarışı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda geçmişte tarih alan yazınında sadece savaş terimi altında toplanan mücadelelerin günümüzdeki savaş terimi yelpazesini daha da detaylandırdığı, yelpazeye eklenen yeni stratejilerin yeni terimlerle ifade edildiğine şahit olunabilmektedir (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017).

Bunun en önemli sebebi olarak BM Anlaşmasında savaşın yasaklanmış ve “savaş” terimine net, açık, keskin bir tanımın yapılmamış olması olarak ifade edilmektedir. Aynı anlaşmanın 51'inci maddesi kapsamında “savunma hakkı” kavramından yola çıkan soğuk savaşın büyük aktörleri kendi menfaatlerini korumak için değişik sıfat ve rollerle yeni aktörler imal ederek sahada varlıklarını sürdürme çabasıdadırlar. Vekaleten mücadele yürüten bu vekil grupların asimetri yaratarak uyguladığı yöntemler terörizm başta olmak üzere stratejinin zaman-mekan-kuvvet bileşenini kapsamaktadır. Bu yöntemler literatürde

asimetrik savaşlar içerisinde, gerilla savaşı, özel birlikler, beşinci kol faaliyetleri (*Beşinci kol faaliyetleri, askerî müdahale ile yenilemeyen bir kitle veya devleti casusluk, kontrespiyonaj, sabotaj ve benzeri saldırılarla yenmek veya savaş esnasında bu taktikleri kullanarak karşı tarafın direncini kırmak*), dördüncü nesil savaş (*iki taraflı asimetrik*), karma, hibrit, (melez), psikolojik, siber, vekalet savaşları olarak tanımlanmaktadır (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 62-64; Varlık, 2013: 125; Bilgin, 2013; Karaosmanoğlu, 2011; Thornton, 2010: 1,177; Freedman, 2003; Bowers, 201; Seren, 2017; Ölçekçi, 2018). Bu stratejiler de devletleri hem dıştan hem de içten hemen hemen aynı derecede tehdit eder hale gelmiştir. Bu noktada amaç olarak aynı ancak yöntem olarak ayrıksı ve özel bir durum ihtiva edebilecek “kültürel kodlar” vasıtasıyla asimetri yaratarak bizatihi güvenlik kuvvetlerini kültür ve değerler üzerinden yıpratarak ülkenin savunmada başat aktörünü yok etmek veya kendisine karşı kullanabilmektir. Güvenlik kuvvetlerinin (ordu/asker ve genel kolluk) kültürel kodlar üzerinden yeniden kodlanabilmesi günümüzde önemli bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Seren, 2017; Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 382-384). Toplumlar devlet yapısını kurgulayarak “güç kullanma tekeli” devlet örgütünde meşru kılmıştır (Yücel, 2019: 12-13). Devlet de siyasi iktidar olarak kurumsallaşmış bir egemen güçtür (Zabunoğlu, 2015: 98-99; Gözler, 2015: 82-84). Toplumsal ve bireysel güvenlik ihtiyacını silahlı güç olan ordu ve genel kolluk kuvvetleri eliyle sağlamaktadır. Ordu ve kolluk kuvveti çalışanlarının kendilerine ilke ve esas olarak yol gösterecek temel değerlerini içselleştirip özdeşleşerek görevine yansıtması hem devletin hem de toplumun güvenliği açısından hayati öneme haiz konular arasındadır (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, Jandarma Etiği Meslek Ahlakı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Ülkede toplumun her kesimini temsil edebilecek şekilde, yüksek ahlaki niteliği sahip insanları seçerek bunlardan hem asker hem de kolluk kuvveti oluşturabilmek zor bir süreçtir. Bunun en önemli sebebi yüksek ahlaki niteliğe sahip insanları bulabilmektir. Kolluk mesleğinin gerektirdiği pratik uygulama becerileri eğitim ile kazandırılabilir ancak yüksek ahlak sorunu eğitimle çözülebilecek bir husus değildir. Bu bireyin doğasında bulunmalıdır (Andaç vd., 2006/2015). Yine Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Polis Etiği Kuralları Hakkında (2001) 10 Sayılı Tavsiye Kararında genel kolluk

hizmeti yerine getirecek polis personelinin nitelikleri, işe alınması ve mesleğini sürdürmesine yönelik ilkeler öne sürülmüştür. Bunlar şöyledir: Her seviyedeki polislik mesleğine girişte, bu mesleğin amaçlarına uygun olarak tespit edilmiş kişisel niteliklere ve tecrübelerine göre bir seçim yapılmalıdır. Polis, sağlıklı karar verebilmeli, açık, olgun, adil olmalı, iyi iletişim kurabilmeli ve gerekli makamlar için liderlik ve yönetim becerisine sahip olmalıdır. Ayrıca, içinde bulunduğu sosyal, kültürel ve grup sorunlarını iyi kavramış olmalıdır. Ciddi suçlardan dolayı mahkum olanlar polislik mesleğinden çıkarılmalıdır. Polislik mesleğine giriş prosedürleri, adayların geçmişleri hakkında yapılan gerekli araştırmalara müteakip tarafsız olan ve ayrımcılık gözetmeyen bir zeminde gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, sonuçta polisin hizmet ettiği toplumu yansıtabilmesi için, etnik azınlık dahil toplumun değişik kesimlerinden kadın ve erkekleri işe alan bir politika benimsenmelidir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kuralları Hakkında (2000) 10 Sayılı Tavsiye Kararında kamu görevlisi tanımı yapılmıştır. Kamu görevlisi ifadesi, kamu kurum ve kuruluşları tarafından çalıştırılan kişiyi kasteder. Genel prensipler başlığı altında kamu hizmetinin yerine getirilmesinde ilkeler ortaya koyulmuştur. Bazıları şöyledir: Kamu görevlisi görevlerini kanun ve kendi göreviyle ilgili kanuni düzenlemeler ile etik standartlara uygun icra etmelidir. Tarafsız olmalıdır. Hukuki prosedürlere uymalıdır. Hukuka uygun olarak kurulmuş milli, yerel veya bölgesel kurum veya kuruluşuna sadakatle hizmet etmekle yükümlüdür. Kamu görevlisinden dürüst, tarafsız ve etkin olması, görevini yaparken sadece kamunun menfaatlerini ve ilgili durumun koşullarını göz önünde bulundurarak, mevcut yeteneği, adalet duygusu ve anlayış kabiliyeti ile yapabileceğinin en iyisini yapması beklenir. Kamu görevlisi, her zaman kamu hizmetinin dürüst, tarafsız ve etkin olarak sunulduğuna ve daha da geliştirildiğine dair halkın inanç ve güvenini sağlayacak şekilde kendi davranışlarını oluşturma sorumluluğu taşımaktadır (a.k. mad. 4-11). Bu ve bunun gibi düzenlemeler kamu hizmeti gören kamu görevlilerinin tutum ve davranışlarına ışık tutmakta ve yönlendirmektedir. Kamu görevlisinin de bir birey olduğu düşünüldüğünde, doğasında bulunan ve davranışlarına yön veren değerleri ile kamu hizmetinin öngördüğü değerler kesiştiği gibi çatışa da bilmektedir. Buradaki paradoksal durum yani ikilem kamu görevlilerinin bireysel ve kurumsal değerler arasında sıkışmasına sebep olmaktadır. Barutçugil (2015)' inde belirttiği gibi işe alım sürecinde, insanların amaç ve değerlerinden ziyade yetenek ve beceri gibi özelliklerine bakılır. İşin gerektirdiği yetenek ve beceriler eğitim yoluyla kazandırılabilir. Ancak insanların amaç ve değerlerinin değiştirilmesi çok daha zordur. Kurumsal amaç ve değerler ile bireysel amaç ve değerlerin çatışması durumunda düzeltmeye çalışmak yerine iş ilişkisini sonlandırmak daha uygun

olacaktır (Barutçugil, 2015). Kurumsal amaç ve değerler ile bireylerin amaç ve değerlerinin uyumlu olması iş-insan uyumunun sağlanarak kaliteli ve verimli hizmet sunumu açısından önemlidir. Bu bağlamda güvenlik hizmetini kamu adına sunan asker ve kolluk kuvvetlerinin devlet, toplum ve kendi bireysel değerlerinin çatışabileceği paradoksal bir ortamda, kendi bireysel değerlerini geri plana atarak kendisinden istenir değerleri önde tutabilecek, bunlar arasında kamu yararı yönünde önem ve öncelik sırası belirleyebilecek basirette olması beklenir. Mesleki değerlerine kendini adayarak bu uğurda “en önemli varlığı olan canını” feda edebilecek erdeme sahip bireyleri bulmak, yetiştirmek ve motive edebilme sistematığı ciddi zorluklar içerir. Askerlik ve kolluk mesleklerinin ön koşulu olarak, bu meslekleri icra edecek bireylerden istenir mesleki değerler, seçilecek kişilerin doğasında bulunmalıdır. Bu duruma bir örnek Platon’un devlet kurgusunda askerlik ve ordu kastedilen “koruyucular” seçmede rastlanır. Platon’a göre koruyucular, yaratılış bakımından bilgili, çevik, kuvvetli ve coşkun ruhlı olmalıdır. Yiğitlik erdemine, soylu isteklere sahip olmalıdırlar. Aile kuramamalı, özel mülkiyet sahibi olmamalıdırlar (Platon, 2016).

Platon kurguladığı devlette, koruyucular bilgeliği, dinamik ve coşkun bir ruh, çeviklik, ataklık, fiziki güç, soylu istekler ve yiğitlik erdemine sahip olmalı, kendilerini başkalarının gözünde anlamlandıran bir anlayış sergilemelidir. Bireysel yaşamdan ziyade ortak ve sadece güvenliğe yönelik bir yaşamı amaç edinmelidir (Platon, 2016). Yine Platon koruyucuların devlet ve topluma kendilerini adamaları gerektiğine işaret etmiş, kanunların ve toplumun koruyucusu olanların görev ve sorumluluklarından sapma gösterdiklerinde devletin çökeceğini ileri sürmüştür. Ona göre toplumun gerçek koruyucuları devlete ve topluma kötülük etmemelidir. Onları koruyucu olmaktan çıkaracak mutluluk istememelidirler (Eyüpoğlu ve Cimcoz, ? /2017: 110-117).

Niccolo Machiavelli’ye göre ideal bir hükümdar kendi iktidarı ile kamu yararını eşgüdümle yürütülebilmeyi başarabilendir. İktidarın bekası ve kamu yararı uyumunu sağlayabilmek için yine Machiavelli’ye göre yeni, eski veya karma nitelikteki tüm hükümdarlıkların sahip olması gereken temel ön koşul, “iyi yasalar ve etkili silahlı güçlerin varlığıdır. İyi yasalar için de iyi ordulara ihtiyaç vardır. İyi orduların bulunduğu yerde iyi yasalar olmalıdır.” Ona göre iyi ordu “öz -ulusal ordu” diye tabir edilebilecek, toplumun içinden çıkıp yüksek ahlaki değerlere sahip özünde “Yurt aşkı” taşıyan ordudan oluşur. Bu ordular daha güvenilirlerdir (Adabağ, 1532/2018). “Yurt aşkı” olmayan ordu mensuplarının meselelere yaklaşımına yönelik olarak önemli bir örnek olarak 20’nci yüzyılın başlarında

Osmanlı Devleti kara ordusu için Almanya'dan (General Liman Von Sanders), donanma için İngiltere'den (Amiral Limpus), Jandarmayı da düzenlemek için Fransa'dan (General Mujen) danışmanlar getirtilmiştir (TSK Tarihi, III. Cilt. 6. Kısım. 1908-1920: 108).

I. Dünya Savaşında Osmanlı Devleti'nde dönemin iktidar gücünü temsil edenlerin Batıdaki ittifak ve itilaf kutuplaşmalarında İttifak blokundan Almanya tarafında eğilim göstermesi Alman heyetinin danışman sayısının artmasına neden olmuş ve Osmanlı Ordusunun önemli kademelerine Alman heyetinden başkanlar atanmıştır. Tümgeneral olarak gelen devletin ve milletin geleceğine yönelik ağır mesuliyeti göğüsleyebilecek liyakat ve sadakâtını sorgulattıran ve Korgeneralliğe yükseltilen (Bir nevi Genelkurmay II. Başkanlığı gibi bir sıfat ve yetkiler ile donatılan) Liman Von Sanders Paşaya geniş yetkiler tanınmıştır. Türk kurmay heyeti orduda kilit noktaların kayıtsız şartsız Alman kurmay ve kumandanlarına verilmişinden memnun olmamıştır (TSK Tarihi, III. Cilt. 6. Kısım. 1908-1920: 108). Alman general I. Dünya Savaşının önemli bir cephesi ve Türk İstiklal Savaşının önsözü niteliğindeki Çanakkale Cephesi için kurulan 5'inci Ordu Komutanlığına da atanmıştır. (3. Kor. K. Esat Paşa, *15. Kor. K. Tuğg. Weber*). (Birinci Dünya Harbi'nde Türk Harbi V. Cilt Çanakkale Cephesi Harekâtı 1'nci, 2'nci ve 3'üncü Kitapların Özetlenmiş Tarihi. Haziran 1914-9 Ocak 1916: 51-52; ATASE Çanakkale Cephesi II. Kitap, 2019: 7). Çanakkale savunmasında Türk toplumu içinden çıkan, Türk milletinin kültürünü, Türk askerinin değerlerini ve ruhunu Liman Von Sanders Paşaya göre daha iyi tahlil edebilecek Esad Paşa ve kurmay heyeti tarafından hazırlanan Türk savunma planı Alman Liman Von Sanders tarafından değiştirilerek uygulamaya sokulmuştur.

I. Dünya Harbinin seyri ile Dünya tarihine yön veren Çanakkale Muharebelerinde 5'inci Ordu genel ihtiyatı olarak görevli 19' uncu Tümen Kumandanı Kurmay Yarbay Mustafa Kemal Bey (Atatürk) kara çıkartmalarının başladığı kara harekatı safhasında dönemin Harbiye Nazırı/Başkomutan Vekili Enver Paşaya kritik ahvali arz eden (20 Nisan 1331/3 Mayıs 1915 tarihli) mektubunda "...Liman Von Sanders Paşa bizim orduları, bizim memleketimizi tanımadığı ve layıkıyla tetbüata (incelemekte) bulunacak kadar bir da bir zamana malik olmadığından sadece ihraç noktalarını tamamen açık bırakacak tertibat almış ve düşmanın karaya çıkmasını kolaylaştırmıştır....Vatanımızın müdafaasında kalp ve vicdanları bizim kadar çarpmadığına şüphe olmayan başta Von Sanders olmak üzere bütün Almanların iktidar-ı fikirlerine itimat buyurmamanızı suret-i katiyede temin ederim. Bence bizzat buraya teşrif ederek umumi vaziyetimizin icabaatına göre bizzat sevk ve idare

etmeniz münasip olur kardaşım.” (Aydemir, 1985: 237-241; Bilgin, 2009: 254). Bu refleks, Machiavelli'nin ortaya sürdüğü “yurt aşkı”nın tezahürüne bağlam oluşturabilecek Türk Ordusunun “*vatana aşk ile adanma*” duygusu ile yürekleri çarpan realist mensuplarınca ete kemiğe büründürülen olaylardan sadece birisidir. Machiavelli savaş ve ordu yapılandırması ile ilgili olarak “Savaş Sanatı” isimli eserinde o dönemde orduya alınacak askerlerde aranılması gereken niteliklere yönelik olarak şu tavsiyelerde bulunmuştur. Askerlikten önce askeri hizmetlere benzer işlerde uğraşanların (demirci, nalbant, marangoz, kasap, avcı vb.) öncelikli seçimi önemlidir ancak daha önemlisi kişinin meziyetli olduğu meslekten ziyade iyiliğidir. Toprak işleyen çiftçiler ideal olanıdır. Bunlardan sonra uygun olan diğer meslek sahiplerinden almak daha yararlı olur. Çünkü onların ustalıkları ve hünerleri ile çifte hizmet elde edilebilir bu da çok iyi bir şeydir. Askerlerin vücutça ve ruhça dayanıklılıkları, uzuvlarından ve ifadelerinden tahmin edilebilir. Canlı ve parlak gözler, geniş göğüs, adaleli kollar, uzun parmaklar, ince bel, yuvarlak kalça, yağsız baldırlar ve ayaklar bir adamı her zaman atik ve güçlü yapar bu da askerde her şeyden önce istenen iki şeydir. Ancak en önemlisi askerlerin sahip oldukları onur ve alçak gönüllükleri ile alışkanlıklarıdır. Aksi halde “uyumsuzluğu körükleyen ve çürümeyi başlatan biri seçilebilir” (Tolga, 1521/2014: 43-45).

Machiavelli'nin 15. ve 16. yüzyılda ordu oluşturmayla ilgili görüşlerini bugünün imkan ve kabiliyetlerine uyarlıysak yetenek ve beceri yönüyle çağın gerektirdiği yeterlilik ve yetkinliğe yönelik seçim yapmak elbette daha uygun olacaktır. Ancak geçmişte olduğu gibi göz önünde tutulması gereken ve yüzyıllar öncesi de ileri sürülen iyilik, onur, alçakgönüllülük gibi askeri değerleri birer erdem olarak kendinde bulduran kişilerin seçilmesi ülkenin güvenlik politikalarının yürütülmesinde önemli ve öncelikli bir adım olarak görülebilir. Fakat olması gereken ideal durum ile gerçekliğin farklı şekillerde tezahür ettiği örnekler mevcuttur. Her alanda doğru işe doğru insan seçimi yapabilenlerin diğerlerine göre daha avantajlı konumlar yakalayabildiği gözlemlenebilmektedir. Günümüzde devletler iç ve dış güvenlik politikaları doğrultusunda güvenlik hizmeti sunumu için teknolojik anlamda ne kadar ileri seviyede olursa olsun, son söz yine insan unsuruna düşmekte ve insan da doğası gereği, kendi inanç ve değerleri ile kurumsal inanç ve değerler arasında yaşadığı ikileme kurumsal veya örgütsel değerler çizgisinden sapabilmektedir.

İhtiyaçlar hiyerarşisinde güvenlik ihtiyacı bireyin ikinci önceliği olarak ileri sürülmüş ve çoğunlukla genel kabul görmüş kuramdır. Toplumun tüm ihtiyaçlarının uyum

içinde karşılanmasından sorumlu mekanizma olarak devletler, kendi bekaları ile aynı zamanda kurama göre bireyin ikinci önceliği olan güvenliğini sağlayan “meşru olarak güç kullanma” yetkisi ile donatılmış silahlı güçler organize ederler ve güvenlik hizmeti tekelden bu güçlerce sağlanır. Gücün silahlı boyutu olan silahlı kuvvetler (asker ve kolluk) sorumluluğu gereği, hizmet sunulan insanlara en yakın mesafede bulunmaktadırlar. Başta temel “yaşam hakkı”na dahi meşru durumlarda müdahale gerektirebilecek “yakalama ve gözaltına alma” ile “zor ve silah kullanma” gibi kişilerin vücut dokunulmazlığına yönelik hukuki ve vicdani ağır sorumluluklar gerektiren yetkilerin icrası, silahlı kuvvetler görevlilerinin yaşayabilecekleri paradoksal etkiden hukuk, yasa, ahlak ve etik çerçevesinde çıkabilmeleri olgun bir kişilik, sağlam bir karakter ve erdem gerektirmektedir (JSGA, 2018).

Dolayısıyla güvenlik hizmeti sağlayan kamu kurumlarında silahlı kuvvet olarak çalışan personelin mesleki değerleri içselleştirmesi, mesleki rolüne yansıtması, değerler doğrultusunda tutum ve davranış geliştirmesi devletin vatandaşına sunduğu güvenlik hizmetinin kaliteli sunulması açısından önem arz etmektedir. Kamu hizmeti sunan bu görevlilerin de birer insan olduğundan hareketle kişisel değerlerinin olduğunun kabul edilmesi gerekir. Kişisel değerler aile, arkadaşlık, okul gibi sosyalizasyon gruplarından edinilmektedir. Devlet adına genel kolluk hizmeti sunacak olan görevlilerin kişisel değerleri ile kurumsal değerlerinin çatışmaması gerekir. Aksi takdirde kolluk görevlisi kendi içinde ikilem yaşayarak etkili ve verimli kolluk hizmeti sunamayacaktır. Asker ve kolluk görevlilerinin toplumsal değerleri kamu adına koruma sorumluluğundan kaynaklanan kişisel değerler-kurumsal değerler çatışma paradoksu yaşaması, yasalarla adli ve idari anlamda meşrulaştırılan özellikle “zor ve silah kullanma yetkisi” nin icrası gibi durumlarda kişi hak ve özgürlüklerine zarar gelmemesi, her zaman ikilem yaratan bir konu olmuştur. İdeal olan asker ve kolluk görevlilerinin, güvenlik ve insan hakları ikileminde, tercihini her zaman insan haklarından yana şeffaf ve hesap verebilecek şekilde kullanmalarıdır. Ancak kamu düzeninin sağlanmaya çalışıldığı durumlarda her zaman ideal şekilde gerçekleşmediği gerek ulusal gerekse uluslararası yargı organlarında hesap vermek zorunda kalan asker ve kolluk görevlileri ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin devletleri mahkum ettiği kararlardan anlaşılabilir. Burada belirtilmesi gereken diğer bir husus da Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince verilen her kararın insan hakkı bağlamıyla mı, yoksa siyasi bağlamla mı verildiğinin güç dengelerini elinde tutan devletlerde ne derece uygulanabildiğinin sorgulanabilir olmasıdır. Bu kararların da güç odakları çerçevesinde bütünleşik olarak göz önüne alınması ayrı bir konudur. Düzenin korunmasında devletin başat aktörü silahlı

kuvvetleri olsa da bireylerin de düzenin korunmasında vatandaş olarak sorumlulukları bulunmaktadır.

Toplum adına devletin, devlet adına da kurumların bireysel ve toplumsal güvenlikten kısaca iç ve dış güvenlikten sorumlu olduğu yasal çerçevede organize edilen ordu ve genel kolluk gibi silahlı güçlerde çalışanların, içinden çıktığı toplumun değerlerini bilmesi, toplumun değerlerini korumak için tespit edilen kurumsal değerler ile kendi değerlerini uyumlu hale getirmesi önemlidir. Burada beklenen askerin kendisinden istenir değer önceliğini kurum değerleri tarafına tercih etmesidir. Askerler barış zamanında dahi kişisel değerleri ile kurumsal değerlerin paradoksunu yaşarlar. İtaat ve boyun eğme askerlik kurumu mensubunda görülmesi istenen bir özelliktir. Askeri kurumları diğer kurumlardan ayıran en önemli özelliklerden birkaç tanesi kayıtsız şartsız boyun eğme ve itaat ile zamana, duruma ve yerine göre sivil normları ihlal etme esneklikleridir (Atayman, 1997/2008). Huntington'a göre askerlik mesleği devlete hizmet için vardır. Askerlerden beklenen toplumsal değerlerin korunmasıdır. Mesleğin sorumluluğu devletin askeri güvenliğini sağlamaktır. Bu sorumluluk iş birliği, örgütlenme ve disiplini şart koşar. Görevi hem topluma hizmet hem de kullandığı araçların doğal özelliklerinden dolayı asker, birey karşısında grubun önemini vurgular. Herhangi bir eylemde başarılı olabilmek için, bireysel iradenin grup iradesine teslimini gerektirir. Gelenek, anlayış tarzı, beraberlik ve camianın askeri değerler sistemindeki yerleri çok yüksektir. (Kızılaslan, 1998/2006: 64-85). Bu bağlamda silahlı kuvvet mensuplarının, kişisel değerlerini her zaman geri plana atması, içinde bulunduğu paradoksu yenmesi beklenir. Bundan dolayı askerlik diğer kurumlardan tamamen ayrı bir karakteristik özelliğe sahiptir. And metninde ve mesleki değerlerinde yer alan "...İcabında vatan, cumhuriyet ve vazife uğruna seve seve hayatını feda eyleyeceğine namusu üzerine and içmek, canını esirgememek, fedakarlık, feragat, azim ve dayanıklılık..." gibi basiretle amaca uygun eylem gerektiren değerleri normal zamanlarda benimseyemeyenlerin, sıkışık zamanlarda doğru davranışı gösterebileceği düşüncesi beklentiden öteye gidemeyecektir. 19. yüzyıl bir Alman subayının dediği gibi asker "kişisel çıkar, varlık ve ikbalinden feragat etmelidir...". Askeri etik anlayışının temeli birlik veya topluluk ruhuna sahip olmaya dayanır. Özünde bireycilik karşıtıdır (Kızılaslan, 1998/2006: 69). Bu anlayışa günümüz organizasyonlarında askeri zihniyet kadar katı olmasa da stratejik insan kaynakları yönetiminde de rastlanılabilmektedir.

İnsanın inanç ve değerleri, sosyal ilişkileri, tutum ve davranışları bütün organizasyonel yapılarda başarıyı belirleyici faktördür (Barutçugil, 2004). Askerden kurumsal değerler ile kişisel değerlerinin çatışması durumunda, bilinç ve irade ile kurumsal değerleri kişisel değerlere baskın kılıp, sorumluluğunu yerine getirmesi beklenir. Dolayısıyla askeri kültür içerisinde, görevin meşruiyeti temelinde, içsel motivasyon kaynağı olabilecek, kişisel değerler ile çatışmayacak değerleri saptayabilmek ve benimsetebilmek zordur. Çünkü ideal olan ile gerçek birbirine tam uymayabilir.

Ferdî değerlerin iş hayatındaki beklentileri karşılayan şekli, iş değerlerinin temelini teşkil eder. İş değerleri ferdî değerlerden münferit olarak ele alınamaz. Çünkü kişilerin değerler sistemindeki değerleri birbirinden ayrılmaz bir şekilde işler (Koca, 2009). Kurum kültürünün temelini teşkil eden bu temel değerlerin çalışanlarca içselleştirilerek iş hayatında tutum ve davranışlara yansıtılması kurumca beklenir. Bu bağlamda özel bir düzenleme olarak yasalarca zor ve silah kullanma yetkisine sahip olarak donatılan ve kamu adına bu gücü kullanacak olan kolluk görevlilerinin meslekî değerlerini özümsemesi önemli bir husustur. Mesleki değerler fiillere, eğilimlere, yargıda bulunmaya yön veren standartlardır (Kuruüzüm vd., 2010). Konuya ilişkin farklı bir tanımlama da Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) tarafından yapılmıştır. Kişilerin ideal davranışlarını iş ortamında yansıtmaya olanak sağlayan inançları iş değerleri olarak isimlendirmektedir (Ros vd., 1999). Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) çalışma değerlerini, bireylerin iş ortamında ideal davranışları yansıtımalarına olanak sağlayan inançları olarak tanımlamaktadır (Ros vd., 1999). Başka bir çalışmada Herzberg vd., (1959) ise iş ortamında güdülenmeyi sağlayan temsilcileri iş (çalışma) değerleri olarak ifade etmişlerdir.

Çalışanların tutum ve davranışları kaliteli hizmet sunumu, kurum imajının korunması ve kurumsal performansın yükseltilmesine doğrudan etki eder. Doğru işe doğru insan uyumunun önemli bir göstergesi bireysel değerler ile kurumsal değerlerin uyum düzeyidir. Bireysel değerler ile kurumsal değerlerin çatışmaması gerekir. Bu bağlamda tutum ve davranışlara yön veren değerlerin çalışanların anlam dünyasındaki yerinin bilinmesi ve izlenmesi gerekir. Bu gözlemler işe alım süreciyle birlikte iş hayatında çeşitli testlerle yapılabilmektedir. Mesleki değerlere en basit düzeyde uyumsuzlukta bir özel sektör çalışanının iş akdinin sonlandırılması gibi tek bir yaptırım uygulanabilirken, askerlik ve genel kolluk hizmetleri gibi yaşam tarzı haline getirilmesi gereken mesleklerde işten çıkarmalarla birlikte cezalandırmalar da söz konusudur (657; 6413; 7068; 1632; 5237 SK.).

Örneğin İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu gibi genel kanuna tabi olmak ile bu genel kanunlarla beraber, TSK İç Hizmet Kanunu, Askeri Ceza Kanunu ve Disiplin Kanunu gibi daha ağır ve özel yaptırımlar içeren hukuki düzenlemelere tabi olmak farklı şeylerdir. Bundan dolayı askerler ve kolluk görevlileri hem kendi hem de diğer bireylerin güvenlik sorumluluklarını taşırlar ve genel ve özel kanunların aynı anda uygulanabildiği idari anlamda disiplin cezası, adli anlamda genel ceza kanunlarında düzenlenen birden çok yaptırım türü ile karşılaşabilirler (6413 SK; 1632 SK; 7068 SK; 5237 SK; 4483 SK). Bu sonuçlar bireysel ve kurumsal anlamda arzu edilen bir durum değildir. Bu açıdan bireylerin meslek seçerken kendi değer önceliğinin farkında olması, organizasyonlarında belirledikleri değerleri ile daha iyi uyum sağlayabilecek bireyleri seçmesi bireyin, organizasyonun, toplumun, devletin yararı ile ve genel düzen için önemli bir husus olarak değerlendirilmelidir.

Kurum ve personelin değerlerinin incelendiği birçok bilimsel çalışmaya rastlamak mümkündür (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000; İyem, 2005; Tunca, 2012; Yıldız ve Dilmaç, 2012; Çerçi, 2013; Dönmez, 2019; Kuruüzüm, Irmak & İpekçi Çetin, 2010; Lyons, Duxbury & Higgins, 2006; Şenay, 2015; Beebe-Mocilac, 2007).

Literatürde yapılan incelemelerde Beebe-Mocilac (2007) tarafından ABD ordusunda değerlere yönelik yapılan bir çalışmada orduda askerlerin gerekli olandan ya da beklenenden daha iyi performans sergilemeleri “vazife aşkı” olarak adlandırılmıştır. Bunun temelinde de çevresel dinamik olarak kurum kültürünün olduğu ileri sürülmüştür. Kurum kültürü ise, davranış normları oluşturan ve kurumsal bir yaşam oluşturan ortak değer ve inanışlar sistemi olarak tanımlanmıştır. Ortak değerler ve inanışlar sistemine dayanan ordu kültürü aynı zamanda bir yaşam biçimini zorunlu kılar. Değerler ordu kültüründe önemli bir kurumdur. Özellikle ordu personelinden hayatının her aşamasında bağlı olması ve değerlerin yaşanılması ve yaşatılmasında örnek olması beklenen, sadakat, görev bilinci, saygı, özverili hizmet, onur, doğruluk ve kişisel cesaret olmak üzere yedi değer ortaya koyulmuştur (Beebe-Mocilac, 2007). Ordu değerlerine yönelik çalışma olsa da genel kolluk kuvvetlerinin değerlerinin incelenmesine yönelik yeterli sayıda çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu bağlamda genel kolluk kuvveti olarak jandarmanın sahip olduğu değerlerin çalışanlarının anlam dünyasındaki yerinin tespit edilmesi, güncel ve gerçek durumun ortaya koyulması kadar kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi bakımından kritik önemdedir.

Türkiye’de iç güvenliği sağlamaktan sorumlu İçişleri Bakanlığı nezdinde, genel kolluk kuvveti olarak Polis/Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), Jandarma/Jandarma Genel Komutanlığı (JGNK) ve Sahil Güvenlik Komutanlığı (SGK) asli olarak sorumlu ve görevlidir. Bu çalışmada, Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlere odaklanılmıştır. Türk Jandarmasının kuruluşuna yönelik olarak literatür incelemesinde kuruluşunun 14 Haziran 1839 tarihi olarak belirlendiğine işaret eden kaynaklar mevcuttur. 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklik ile “Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin verdiği görevleri yerine getiren silahlı genel kolluk kuvvetidir” şeklinde tanımlanmıştır.

Türk Jandarması, 1998’de Avrupa ve Akdeniz Askeri Statülü Kolluk Kuvvetleri ve Jandarmalar Birliği [(Association of Mediterranean and European Gendarmeries), (FIEP)]’e, 2010’da Avrupa Jandarma Kuvveti (AJK)’ne gözlemci üye olmuştur. Jandarma Genel Komutanlığı halen, Türkiye genelinde 3.056 İç Güvenlik Birliği, 218 Komando Birliği, 162 Cezaevi Birliği, 160 Koruma Birliği ve 4 Havacılık Birliği olmak üzere toplam 3.600 birimiyle, vatandaşların can ve mal güvenliğini sağlamak maksadıyla 24 saat esasına göre çalışmaktadır (jandarma.gov.tr).

Türk Jandarmasının değerlerine yönelik yapılan literatür incelemesinde 1839 tarihli Jandarma Nizamnamesi, 1846 tarihli Jandarma Nizamnamesi, 1861 tarihli ilk Asakir-i Zabtiye [(Zaptiye; Osmanlı Devleti’nde toplum güvenliğini sağlamakla görevli kuruluşlara verilen ad (Türk İslam Ansiklopedisi, 2019: 128)] Nizamnamesi, 1935 tarihli 2771 sayılı Ordu Dahili Hizmet Kanunu, 1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğinde ve bu konuda kurumsal olarak yapılan düzenlemelerde izlerine ulaşabilmektedir. FETÖ Terör Örgütü tarafından 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleştirilen darbe teşebbüsüne kadar Jandarma Genel Komutanlığı (JGNK), Türk Silahlı Kuvvetlerinin (TSK) bir parçası olarak 1935 tarihli 2771 tarihli Ordu Dahili Hizmet Kanunu (*madde 4*) ve 04.01.1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanununda (*madde 1*) belirtildiği şekilde TSK tanımında Kara Kuvvetleri Komutanlığı içerisinde gösterilmiş, askeri statülü kolluk kuvveti (*ikiz görevli*) olarak (*asker ve polis*) güvenlik hizmeti vermiştir. 25.07.2016 tarihinde 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Jandarma Genel Komutanlığı İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır. Bilahare 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanununun 1’inci maddesindeki TSK tanımı 02.01.2017 tarihli, 681 sayılı KHK’ ile değiştirilerek Jandarma, Kara Kuvvetleri

Komutanlığı; Sahil Güvenlik Komutanlığı da Deniz Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinden çıkarılmıştır. Jandarmanın askeri statüsünün 177 yıllık bir süre devam ettiği görülebilmektedir. Bu bağlamda Jandarmanın kültürü ve değerlerinin TSK kültürü ve değerleri ile yaklaşık iki asır iç içe ve aynı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Çalışmada Türk Jandarmasının değerlerinin incelenmesinde geçmişe yönelik yapılan literatür taramasında da mevcut durum ortaya koyulmuştur. Yine mezkur kararnamenin 6'ncı maddesi ile 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununun 5'inci maddesinde yapılan değişiklik şöyledir: "Jandarma Genel Komutanlığının kuruluş ve kadrolarıyla konuş yerleri İçişleri Bakanlığı'na düzenlenir. Ancak, sıkıyönetim, seferberlik ve savaşta Kuvvet Komutanlıkları emrine girecek birliklerin kuruluş ve kadrolarıyla konuş yerlerinin düzenlenmesinde Genelkurmay Başkanlığı'nın görüşü alınır. Jandarma birliklerinin kuruluş ve konuşlarının düzenlenmesinde mülki taksimat esas alınır. Ancak geçici olarak birden çok ili içine alan bölge teşkilatı da kurulabilir. Bölge komutanı, bölge teşkilatının konuşlu bulunduğu ilin valisine karşı sorumlu olarak görev yapar" (668 s. KHK, mad. 7). Değişiklik maddesinde "...Sıkıyönetim, seferberlik ve savaşta Kuvvet Komutanlıkları emrine girecek jandarma birliklerinin..." ibaresinin bulunması halen askeri görev verilebileceği ve her an TSK'nın bir parçası olarak ülke savunmasında dış güvenliğe yönelik olarak da memur edilebileceği görülebilmektedir. Özellikle TSK tarafından icra edilen sınır ötesi Teröristle Mücadele Harekâtlarında sorumlu birlikleri aktif olarak görevlendirilmektedir. 2018 yılında ise Suriye'nin kuzeyine düzenlenen "Zeytin Dalı Harekâtı"nda görev almış halen sürmekte olan "Barış Pınarı Harekâtı"nda da aktif olarak görev alan birlikleri mevcuttur.

Jandarmanın (JGNK) sahip olduğu değerleri ile ilgili olarak yapılan literatür taramasında elde edilen ve detayları ikinci bölümde verilecek olan metinler şöyledir.

1. Asakir-i Zabtiye Nizamnamesi. 24 Nisan 1861 tarihli.
2. 2771 sayılı Ordu Dahili Hizmet Kanunu mad. 35, mad. 36. 10.06.1935 tarihli.
3. 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu mad. 37, 39. 04.1.1961 tarihli.
4. TSK İç Hizmet Yönetmeliği mad. 86. 06.09.1961 tarihli 10899 Resmi Gazete.
5. Gnkur. Bşk. lığı, Prensip Emri No:23-6 Yönetim ve Liderlik. Ankara-1999 sayfa 14, Ek-A sayfa A-1 den A-20 dâhil.

6. Jandarma Okullar Komutanlığı, Jandarma Etiği, Meslek Ahlakı Kitabı. Ankara: Mart 2001 tarihli. s. 98- 129.

7. 24.10.2007 tarihli Kolluk Etik İlkeleri C başlığı “Kolluk Personelinin Nitelikleri”;

8. JGY:164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi. J.Gn.K.lığı Basımevi. Ankara: 2010. sayfa 1-2 Jandarma Personelinde Olması Gereken Nitelikler.

9. JGY: 164-5 A Eğitim Standartları Yardımcı Yayını. J.Gn.K.lığı Basımevi. Ankara: 2010. s. 2-16/2-25.

10. JGY: 27- 3 (A) Devriye Yönergesi, J.Gn.K.lığı Basımevi. Ankara: 2011.

11. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği madde 18, 19, 20, 22, 27, 45. 12.12.2016 tarihli. 2016/9742 Bakanlar Kurulu karar sayılı.

12. JSGA, Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı Ankara: 2018. s. 3-3/3-30;

13. JGT:164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi. J.Gn.K.lığı Basımevi. Ankara:2018. s. 2-1, 2-2, 2-3.

14. J.Gn.K.lığı, 2018-2022 Stratejik Plan, Temel Değerler s. 44-45.

15. Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik madde, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22. 2019 tarihli.

16. J.Gn.K.lığı, 2019-2023 Stratejik Plan, Temel Değerler s. 50-51.

17. J. Gn. K. lığı, Personel Konsepti 2019. 2. Bölüm, 2. Madde, b fıkrası J. Gn. K. lığı Personelinin Temel Nitelikleri.

18. J. Gn.K.lığı, Protokol, Görgü ve Nezaket Kuralları Broşürü. 2019 tarihli.

Türk Jandaromasında mesleki değerlere verilen önem J.Gn.K.lığı Personel Konsepti- İkinci Bölüm-Personel Konseptinin Hedefleri- Personel Yönetim Sisteminin Hedefleri- Yetiştirme ve Mesleki Gelişim başlığında da göze çarpmaktadır. Yetiştirme ve Mesleki Gelişim başlığı e fıkrası şöyledir:

“Mesleki, ahlaki, milli ve toplumsal değerlerin kazandırılması, yetiştirme programlarının her safhasında sürdürülmeli ve kazanılan niteliklerin muhafazası ve geliştirilmesi için her türlü gayret sarf edilmelidir. Eğitim müfredatlarında başta halkla ilişkiler, psikoloji, iletişim ve sosyoloji bilimlerden istifade edilmeli; personele, etik ve ahlaki değerlere saygılı, topluma duyarlı; öncelikle iyi bir insan, iyi bir vatandaş sonra iyi bir Jandarma olması gerektiği öğretilmelidir” (JGNK Personel Konsepti, 2019: 26). Personel konseptindeki ilgili maddeden mesleki değerlerin personele öğretilmesi, içselleştirilmesinin ve özdeşleşmenin sağlanması yönünde süreklilik arz edecek şekilde çalışmalar yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Fakat literatür incelendiğinde Jandarma Genel Komutanlığı kapsamında mesleki değerlerin sürdürülmesi ve geliştirilmesine dönük bilimsel çalışmaların sayıca yeterli olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla personelin mesleki değerlerine dönük daha fazla bilimsel araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Hâlihazırdaki bilimsel araştırmaların jandarma personelinin mesleki değerlerine ilişkin yeterli bir bilimsel veri sunmadığı sonucuna varılabilir. Bundan dolayı bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Zira jandarma personelinin mesleki değerleri benimseme durumuna yönelik bilimsel çalışmalar kurumun personel konseptinde işaret edilen durumu sürdürmeye ve geliştirmeye hizmet edebilir. Örneğin bu alanda yapılacak bilimsel çalışmalar işe alım sürecine, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim süresince planlanan ve uygulanan eğitim ve öğretim uygulamalarına yön verebilir.

Türk Jandarması (JGNK) da iç ve dış güvenlik bağlamındaki sorumluluğunu düzenleyen hukuki normlar çerçevesinde, görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için personelinin mesleki değerlere tam bir bağlılık, odaklanma ve adanma istemekte ve beklemektedir (211 SK; JGK, 2018, 2019; JSGPHEHY, 2019). Çalışanların genelde değerler, özel de ise kişisel değerleri ve kurumsal değerlerin farkında olması, kurumsal değerlerin kendi anlam dünyalarında kavramsal ve terimsel olarak ne ifade ettiğini bilmesi, özümsemesi ve iş etkinliği ve verimliliğine yansıtması önemlidir. Kişisel değerler ile kurumsal değerlerin çatışması durumunda iş ve çalışan uyum sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu sorun uzun vadede hem çalışanı hem de kurumu yıpratarak kurumsal hedeflere ulaşmada önemli bir engel olacaktır. Dolayısıyla çalışanların kendi değerleri ile kurumsal değerler arasında anlam ilişkisi olup olmadığı yönünde bilgilendirilmesi ve desteklenmesi gerekir (Barutçugil, 2004: 473). Jandarma personelinin kolluk etiği yanında evrensel değerler, milli

ve toplumsal değerler ile mesleki değerler konularında farkındalıklarının arttırılması, kendi değer öncelikleri ile mesleki değerlerin anlam dünyalarındaki önceliklerine ve mesafesine yönelik bilinç düzeylerinin ölçülmesi kurumsal başarı açısından kritik bir konudur.

Bu bağlamda Schwartz tarafından geliştirilen ve bireylerin değer önem ve önceliklerinin ölçülmesinde yaygın olarak kullanılan, Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) ile Demirutku ve Sümer (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan, çeşitli meslek gruplarında iş değerlerinin çalışma hayatına yansımaları çalışmalarında da uygulanan Portre Değerler Ölçeği (PDA) ile personelin çeşitli demografik değişkenlere göre değer sıralaması görece belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, genel kolluk kuvveti olarak Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlerin, güvenlik hizmeti sunan çalışanlarda çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını Schwartz (1992, 1996) tarafından 10 başlık altında 57 madde olarak tespit edilen değerler minvalinde ve yine Demirutku ve Sümer (2010) tarafından çevrilen Schwartz ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği Türk Örnekleminde (Üniversite Öğrencilerinde) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ve kuramsal modele uygun yapı gösterdiği belirlenen 40 maddelik Portre Değerler Anketine (PDA; Schwartz ve ark., 2001) göre değerlendirmektir. Çalışmada Türk Jandarmasının sahip olduğu değerler de literatür taraması ile ortaya koyulmuştur. Literatür taraması sonucu Schwartz değerler anketi (SDA) ve Portre Değerler Anketine (PDA) göre belirlenen 10 başlık altında toplanmış olan değerler ile Jandarma değerleri karşılaştırılmıştır. Uyumlu ve uyumsuz manada kesişen değerler ortaya koyulmuş, personelde ölçümler yine Schwartz ve arkadaşları tarafından geliştirilen PDA kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen karşılaştırma ve ölçüm sonucunda Jandarmanın değerlerinin evrensel değerlerin neresinde olduğu ve Aydın İl Jandarma Komutanlığının taktik seviyede (*İlçe J./Cezaevi Bl.K.lığı/Krk.K.lığı*) görevli personel örneklemini ile sınırlı yapılan saha çalışmasına göre, personelde Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlerin ifade ettiği anlamlara yönelik bulgular ortaya koyulmaya çalışılmış, bunları etkileyebilecek faktörler anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Soru ve Hipotezleri

S₁: Değer kavramı nedir, birey, toplum ve jandarma kurumu açısından önemi nelerdir?

S₂: Kolluk hizmetlerinde görev alacak bireylerde bulunması gereken özellikler (manevi nitelikler, temel, fiziksel, zihinsel, bilişsel, duyuşsal, teknolojik, sosyal yetenekler ve beceriler) neler olmalıdır?

S₃: Kolluk hizmetlerinde görev alan jandarma personelinin değer yönelimleri nasıldır?

S₄: Kolluk hizmetlerinde görev alan jandarma personelinin mesleki değerleri ne durumdadır?

S₅: Kolluk hizmetlerinde görev alan jandarma personelinin kişisel değerleri ile kolluk kuvvetlerinin kurumsal yayımlarında belirtilen mesleki değerleri benzer midir? Benzerse benzer/ortak yönleri nelerdir?

S₆: Kolluk hizmetlerinde görev alan jandarma personelinin kişisel ve mesleki değer yönelimleri bakımından olması gereken özelliklere göre eksik olduğu noktalar nelerdir?

S₇: Kolluk hizmetlerinde görev alan jandarma personelinin değer yönelimlerini hangi faktörler etkilemektedir?

H₀: Genel kolluk kuvvetleri olarak Türk Jandarması personelinin sahip olduğu değerler ile bazı faktörler arasında ilişki yoktur.

H₁: Genel kolluk kuvvetleri olarak Türk Jandarması personelinin sahip olduğu değerler ile bazı faktörler arasında ilişki vardır.

1. BÖLÜM

1. DEĞER KAVRAMI

Toplum bilimlerinin ve felsefenin merkezi kavramlarından biri olan “değer”(value), Latince “kıymetli olmak, güçlü olmak, iyi olmak” anlamlarına gelen “valere” kelimesinden türetilmiştir. Kavram, TDK sözlüğünde ise “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, Türkçe Sözlük, 1959: 59). Kavramın merkezi konumunun yanında birçok alan tarafından farklı yönlerinin incelenmesi gerek tanımı bakımından gerek kapsamı bakımından belirgin bir kafa karışıklığına sebep olmuştur. Özellikle beşeri bilimlerde değerlerin incelenmesinde kesin mantıksal tanımlardan kaçınılarak, genellikle bir takım betimsel tanımlamalar yapıldığı görülmektedir (Özensel, 2003). Bu da kavram ile ilgili farklı tanımlamaların ve kafa karışıklığının artışına sebep olmuştur. Bu sebeple değer kavramının felsefi, sosyolojik ve psikolojik yönleriyle ayrı ayrı ele alınması planlanmıştır.

1.1. Felsefe ve Değer

“Değer”, her dönemde tartışılmış bir problemdir. Ancak felsefede değer bir kavram olarak başat problemlerden biri olarak tartışılması sanayi devrimi sonrasına rastlamaktadır (Bircan ve Dilmaç, 2015). “Değer teriminin iktisattan etiğe geçmiş bir terim olduğu söylenir” (Kuçuradi, 1971: 54). Gerçekten de değer, iktisattaki belli başlı kavramlardan biridir. Elbette iktisattaki “değer”in değerlerle herhangi bir ilgisi yoktur (a.g.e.). Bir de genellikle ‘değer’ denen öğelere incelendiğinde büyük bir çeşitlilik gözlemlenir. (Adler, 1956). Sevgiye, saygıya, dürüstlüğe, doğruluğa değer dendiği gibi, bilime, felsefeye, sanata, eşitliğe ve özgürlüğe de ‘değer’ deniyor. Bu da değer ne ifade ettiği ile ilgili kafa karıştırıcı etkenlerdendir (Bircan ve Dilmaç, 2015).

Değer kavramının nasıl tanımlandığına ve felsefe disiplinleri arasında nasıl konumlandırıldığına bağlı olarak, kavramın kapsamı daralıp genişlemektedir. Bu açıdan dar anlamıyla “değer” sadece etikte incelenirken; geniş anlamıyla, etik, estetik, toplum ve siyaset felsefesi, hukuk ve din felsefesi gibi değerle ilgili yönü olan tüm felsefe disiplinlerinde incelenir. Dar anlamda hangi eylemin ahlaki olarak doğru ya da yanlış olduğu incelenirken, geniş anlamda genel olarak değer anlamı, doğası, karakteristik özellikleri, sınıflaması, ne türden şeylerin değere sahip olduğu, değerlendirmenin ve değer

yargularının doğası vb. gibi sorular incelenir. Genel olarak ise felsefenin değer ile ilgili öne sürdüğü problemler şunlardır (Cevizci, 2005: 434):

1. “Değerin yapısının ya da özünün ne olduğu problemi.”

2. “Değer tipleri sorunu. Buna göre, bazı değerler kendinde, kendi başına ve bizzat kendileri için istenir, buna karşın diğerleri söz konusu temel değerlere götüren araçlar oldukları için istenir.”

3. “Değerin ölçüsü problemi. Değerleri belirleme, ölçme ya da sınaama standartlarımız hem psikolojik faktörler hem de mantıki öğelerden etkilenir. Nitekim, bazı filozoflar standardı, elde edilen hazzın niceliğinde (Aristippos) bulurken, bazıları uyum, tutarlılık ve bütünlükte (Platon, Hegel) bulmuşlardır.”

4. “Değerin metafiziki statüsünün ne olduğu problemi.”

“Felsefenin değer bu yönlerini, yapısını, tiplerini, ölçütlerini ve metafiziki statüsünü, konu edinen alanı değerler felsefesidir” (a.g.e: 434) Yani değerler felsefesi, genel olarak olayları, nesnelere sahip oldukları veya temsil ettikleri değerleri açısından inceler. Ayrıca bu yaklaşım içinde yer alan görüşler, özellikle değerlerin ontolojik özelliği ve bilgisi üzerinde dururlar ve değerlerin hali hazırda var olduğunu, bilgilerine ulaşmanın da mümkün olduğunu öne sürerler. Bu sebeple “nesnelciliğin” temsilcileri olduklarını; değerlerin “görelî” ve “öznel” olduğunu savunanların karşısında konumlandıklarını söylemek mümkündür (Kuçuradi, 1971). Değerlerin kendisi ise ahlâkî, estetik ve dinsel alan olarak sınıflandırılır ve incelenir (Dinçer, 1995/1996). Bunlardan ahlâkî değerler en iyi bilinenlerdir. Ahlaki değerlere özgü olan şey, eyleme yönelik bir istek olmasıdır, yani bunlar her zaman yapılması gerekeni içerirler, bütün değerler gibi olması gerekeni değil (a.g.e.). Estetik değerler ise güzele, çirkine, alımlıya, kabaya, zarife, çarpıcıya, zevkliye ilişkin değerlerdir. Bunlarda ayırt edici olan, yapılması gerekeni değil, olması gerekeni içermeleridir. Son olarak, dinsel değerler, çözümlenmesi en zor olandır. Çünkü dinsel değerler genellikle estetik ve ahlaki değerlerle iç içedir. Ya ahlâkî ya da estetik değerler içerisinde yer alıyormuş gibi görünürler. Örneğin kendi annesini öldürme ahlâkî açıdan caniliktir, kötü bir eylemdir; oysa dinsel açıdan bambaşka bir şeydir, günahdır (a.g.e.).

Felsefenin ele aldığı problemlerin detayları incelenmeden önce, kavram kargaşasını en aza indirmek amacıyla, aşağıda değerlendirme, değerlendirme, değer ve değerler kavramlarına açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Fiilen yapılan ve ortaya konan her şey bir değerlemedir; değerlendirmeler ise, ilişki kurulan her şeyle ilgili, değeri konusunda şu veya bu şekilde ortaya konan veya sadece düşünülen her şeydir (Kuçuradi, 1971). Yani değerlendirme bir eseri ya da eylemi gösterirken, değerlendirme bir bilgi ortaya çıkarır. “Ortaya konan her eserle gerçeklik sürekli değerlendirilir, gerçekliğe değer katılır.” (a.g.e.: 47) Bütün bunlar gerçekliğin değer boyutunu ve tarihi varlığını, insanın gerçekliğini, insanların dünyasını, meydana getirir. Bununla birlikte gerçekliğe katılan ve onu yenileyen bütün bu kişi hareketleri, bilgiler, eserler; kendileri de belirli bir zamanda ve mekandadırlar ve başkaları tarafından değerlendirilirler (a.g.e.). Sonuç olarak bu bilgiler ışığında iki özellikten bahsedilebilir. Birincisi bağımsız bir değerlendirme için doğru bir değerlendirme şarttır. İkincisi; değerlendirme ortaya konan şey olduğu için, kişiyi ele veren şey kişinin değerlemeleridir. “Değer” ile “değerler” de bu bakımdan önemli kavramlardır. Öncelikle ikisi ayrı ayrı şeylerdir. “Değerler” bir şeydir, var olan imkanlardır; “Değer” ise bir şeyin değeridir; bir şeyin bir çeşit özelliğidir (a.g.e.). Yani kişinin değerleri derken, kişilerarası ilişkilerde doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ortaya çıkan sevgi, dürüst olma, bağlılık, saygı, adil olma gibi ve açık düşünebilme, doğru bağlantılar kurabilme gibi kişi imkanlarıdır (a.g.e.).

1.1.1. Değerin Yapısı

“İlişki kurduğumuz insanlar karşısında tutumumuz, yaşadığımız olaylar ve durumlarda aldığımız her karar ve ilgili davranışlarımız, bunları nasıl değerlendirdiğimize dayanır. Bu tutum, karar ve davranışlarımız hayatımıza vermeye çalıştığımız yönü gösterir. Hayatımıza verdiğimiz yön ise, insanı ve kendi kendimizi nasıl değerlendirdiğimize bağlıdır. Bunlar birbirine bağlı, farklı cinsten değerlendirmelerdir. Kişilerle ve kendimizle ilişkilerimizde, başkalarının ve kendimizin yapıp ettikleri ve ortaya koyduklarıyla ilgilimizde, yakın çevremiz, çağımız, geçmiş ve gelecekle bağımızda belli bir bütünlükte bir kişi olarak var olmamızın temelinde değer anlayışımız, bunun temelinde ise insan anlayışımız, yani insandan ve kendimizden beklediklerimiz bulunur.” (Kuçuradi, 1971: 54). Buradan hareketle değerlerin tutum ve davranışlarla ilgili olduğu söylenebilir. Yine değerlerin insanın kendisini ve çevresini nasıl değerlendirdiğini içerdiği söylenebilir, yani hem toplumsal hem de bireysel bir boyutu vardır.

İnsan gerçekiğın karşısında salt seyirci olarak durmaz, bir ilişki içinde onu değerlendirir. O gerçekliği iyi veya kötü, güzel veya çirkin, acı veya tatlı, soylu veya soysuz bulmaktadır. Yaşamımız genellikle değerlendirmeye, değerle belirlenmektedir (Dinçer,1995/1996). Yani ‘değer’ diye adlandırılan ifadelere, insanın belli başlı varlık ilişkileri; kişi, birey ve tür olarak insanın içinde bulunduğu ilişkiler açısından hareket ederek bakmak, değeri anlamada yürünecek yol için öncelikli bir ipucu olarak görünmektedir (Kuçuradi, 1998: 169, akt. Bircan ve Dilmaç, 2015). Bu ilişkilerden hareketle değerin  boyutunun olduğu söylenebilir. Bunların birbirine karıştırılmaması gerekir. Birincisi değerin taşıyıcısıdır, bu insanın dışındaki dünya, nesne, kişi, olay vb. şeylerdir. İkincisi değerin kendisidir, yani değerli kılan özelliktir. Üçüncüsü ise insanın değer karşısındaki tutumudur (Dinçer, 1995/1996).

Felsefe tarihinde değerlerin hiyerarşik bir yapısının olduğunu öne süren görüşler vardır. Bunlar, ahlaki değerlerin objektif bir varoluşunun, insandan bağımsız bir gerçekliğinin olduğunu; bu değerlerin nitelik ve niceliklerine, önem ve yoğunluklarına göre belli bir derecelenme içinde olduğunu öne sürerler (Cevizci, 2005). Bunlardan en önemlisi böyle bir değerler hiyerarşisi geliştiren Alman filozof Max Scheler’dır. O değerlerin daha aşağı ve daha yzeyssel değerlerden daha yüksek ve derin değerlere doğru nesnel bir şekilde sınıflandıklarını savunmuştur. Ancak öncelikle tüm değerleri ‘sevgi’ ve ‘niyet’ edimlerine bağlı olarak olumlu değerler ve olumsuz değerler olmak üzere ikiye ayırmıştır, hoş- hoş olmayan, yararlı-yararsız gibi (Bircan ve Dilmaç, 2015).

1.1.2. Değerin Tipleri

Değer, bir ölçü olarak, olanla olması gereken ayırımını içerir ve her zaman olumlu ya da olumsuz bir şey olarak görünür. Öte yandan, tüm değerler, değer biçme tarzı ve biçtiği değer doğru olmayabileceği için, tavrı zorunlu olarak kabul edilmek durumunda olmayan değer biçici bir öznenin nesne ya da olguyla olan ilişkisini içerdiğinden, tartışmalı olabilir (Cevizci, 2005). ‘‘Bu ereve içinde, haz (olumlu) ve acı (olumsuz) gibi hazcı değerlerden, güzel (olumlu) ve çirkin (olumsuz) gibi estetik değerlerden, iyi (olumlu) ve kötü (olumsuz) gibi ahlaki değerlerden, yararlı (olumlu) ve yararsız (olumsuz) gibi yararlı değerlerden, sevap (olumlu) ve günah (olumsuz) gibi dini değerlerden ve nihayet doğru (olumlu) ve yanlış (olumsuz) gibi mantıkı değerlerden söz edilebilir’’ (a.g.e., 432).

“Öte yandan, bir şeyin arzu edilen sonuçları üretmek bakımından sahip olduğu değere, istenen bir sonuca ulaşmada araç fonksiyonu gören bir şeyin sergilediği değere, vasıtalı ya da pragmatik değer adı verilirken, bir şeyin bizatihi kendisinden dolayı sahip olduğu, kendi içinde ve kendi başına sergilediği değere asli değer denir (a.g.e.). Bir şeyin değerinin kendinde olması, onun herhangi bir ilişkiden bağımsız olması demektir. Başka bir ifadeyle, kendinde değer olması demek, başka hiçbir şey olmasa da o iyi/değerli demektir. Böylece içsel değer, aslında onu değerlendirme biçimimize değil, ampirik niteliklerin ötesine, iyyinin kaynağına gönderme yapmaktadır” (Bircan ve Dilmaç, 2015).

1.1.3. Değerin Ölçüsü

Bu konuda genel olarak üç görüş bulunmaktadır (Arslan, 2013): Birincisi değeri tanımlanamaz bir şey olarak ele alan George Edward Moore’un görüşüdür. Bu görüşe göre, değerler analiz edilemeyen, kompleks/birleşik olmayan ve basit varlıklardır; bu nedenle de tanımlanamazdırlar (Bircan ve Dilmaç, 2015). Zira kavramlar bileşik ve basit kavramlar olarak ikiye ayrılırlar. Tanımlanabilen kavramlar yalnızca kompleks kavramlardır. Bileşik kavramlar basit kavramlardan oluşurlar ve bu kavramlar aracılığıyla tanımlanırlar (a.g.e.). Bu görüşe yapılan eleştirilerden biri bu durumda değerler üzerinde hiçbir konuşma, tartışma yapmanın mümkün olmayacağı, bunun ise toplumsal bir uzlaşmayı imkânsız kılacağıdır. Gerçekten de eğer belli bir toplumda belli bir grup insan neyin iyi olduğunda belli bir görüşe sahip, başka bir grup insan ise bu görüşü paylaşmıyorsa, birbirlerini nasıl ikna edeceklerdir (a.g.e.). Bir başka eleştiri de bu durumda ahlâkî ve estetik eğitimin hiçbir faydasının olamayacağı yönündedir.

İkincisi, değerli olan şey insana haz vermesi bakımından değerlidir (Arslan, 2013). Ancak bu görüşe eleştiri olarak, insan için en değerli şeyin kendi hayatı olmasına rağmen bazen hayatını bazı değerleri için feda edebilmektedir. Bu durumda ölümün haz verdiğini söylemek mümkün değildir, çünkü ölüm her türlü haz duyma imkanını ortadan kalıcı olarak kaldırır. Bu konuda Aristoteles’in de belirttiği gibi haz bir değer olmayıp, onunla birlikte ortaya çıkan bir nitelik olduğunu söylemek daha doğrudur (Bircan ve Dilmaç, 2015).

Üçüncüsü ise bir şeyi arzu veya tercih ettiğimiz için onun değerli olduğudur. Bu görüşü savunmak bir şeyi iyi olduğu için arzu etmediğimizi, aslında arzu ettiğimiz için iyi olduğunu avunmak anlamına gelmektedir (a.g.e.). Bu görüşe karşı eleştiri ise, bir insanın tercih ettiği ya da arzu ettiği her şeyin değerli olmadığı şeklindedir.

1.1.4. Değerin Metafizik Statüsü

Değerlerin hem toplumsal hem de bireysel dayanakları vardır. Bir açıdan birey doğduğunda bu değerleri toplumda hazır bulur, bir anlamda bireylere bağlı değildir. Yine bu değerler insandan bağımsız düşünülemez (Bircan ve Dilmaç, 2015). Öte yandan hiçbir değer veya ahlâkî özellik taşıyan bir yargı, insandan bağımsız düşünülemez. Çünkü, onları yaşatan, geliştiren insandır; bu açıdan da insana bağlıdır. Çağlara ve toplumlara göre “güzel” olarak kabul edilen bir değer veya “ahlâkî” olarak nitelenen davranışlar değişebilir. Fakat her insanda bir güzellik duygusu hep vardır. Dolayısıyla değerlerin sadece toplumsal değil, insan doğasına bağlı bir yönünden de söz edilebilir (a.g.e.). Bu açıdan değerlerin topluma mı yoksa bireye mi bağlı olduğu sorusu, daha açık bir ifade ile değerlerin nesnel mi öznel mi olduğu sorusu, değerlerin metafiziki statüsünün incelenmesini gerektirir. Bu konuda iki hakim görüş vardır:

Birinci görüşe göre değerler öznel ve rölatiftir. Bir şeyin değeri ona yüklenen manadan gelmektedir. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, onlara yüklediğimiz anlam gereği değerlidirler. (Tepe, 2009). Bu bağlamda, iki madde öne çıkmaktadır: Birincisi, hiçbir şey birisi ona anlam yükledikten sonra “değer” olur. Yani kavramların kendi başlarına bir değeri yoktur. Değeri o şeye katan anlam yükleyendir. Ona anlamı yükleyen bir kişidir. Bu edimde belirleyici olan da kişidir, anlam yükleyerek ya da yüklemeyerek değerli olup olmamayı tayin eden de odur (a.g.m.). Böyle bir değer anlayışında öne çıkan ikinci madde ise, anlamlı görüp görmeme kişisel olduğundan, değerlerin de insandan insana değişiklik göstereceği, kişiden bağımsız bir değer olamayacağıdır (a.g.m.). Bu görüşü savunanlar, nesnelere yüklenen değerlerle, onların gerçekten nesnel olan nitelikleri arasında bir ayrım yaparlar, örneğin bir cismin ağırlığı, şekli, onun hakkında değerlendirme yapacak olan herkes için aynıdır (Arslan, 2013). Buna karşılık bu cismin altın olduğunu farz edelim. Onun Azteklerle İspanyollar için aynı değere sahip olmamış olduğu bilinen bir gerçektir. Sonra çölde susuz kalan biri için su, ormanda karanlıkta kalan biri için ateş çok değerlidir. Buna karşılık bu aynı şeylerin normal koşullarda hiç de aynı değere sahip olduklarını söyleyemeyiz (a.g.e.).

İkinci görüşe göre ise değerler, nesnel ve mutlaktır. Öncelikle buradaki nesnellik kavramı, nesne ile var olan veya nesneye ait olan demektir. Bu görüşe göre, her değer, insanların yargılarından ve toplumdan bağımsızdır. Bu yaklaşımın ilk savunucularından Sokrates’e göre, örneğin adalet diye bir şey vardır ve o insanların kişisel duygu ve

eğilimlerinden bağımsız olarak vardır (a.g.e.). İyilik, güzellik, doğruluk gibi değerler kişiden kişiye, kültürden kültüre değişmeyen objektif gerçekliklere karşılık gelir (Bircan ve Dilmaç, 2015). Yine Sokrates'in öğrencisi Platon için her türlü değer, özellikle ahlaki değerler, mutlak ve bağımsız olarak doğru veya yanlıştır. Herhangi bir davranış biçimi, herhangi bir insanın kanısından veya eğiliminden bağımsız ve mutlak olarak doğru veya yanlıştır (Arslan, 2013). Çünkü bu değerlerin konusunu oluşturan gerçekler, nesnel gerçeklerdir. Değerlerin nesnel olduğunu savunanlar, onların farklı gruplara göre değiştiği zamanlarda, bir gruptan diğerine, farklı şeylerin değerli görüldüğü gerçeğinin şüphesiz farkındadırlar (a.g.e.). Ancak onlar bunu şu şekilde yorumlamak eğilimindedir: Değişen şey değerler değil, onları algılayan gruplar veya bireylerdir. Nasıl ki renk körlüğü bir insanın renkleri ayırt etmesine engelse, insanların farklı çevreleri, eğitimleri, koşulları nesnel değerleri görmelerine engel olabilir. Ama bu sebepten ötürü değerlerin nesnel olmadıkları söylenemez (a.g.e.).

Sonuç olarak değerden bahsedildiğinde, işe mutlaka öznenin, kişiliğin karışması gerekir; öte yandan, değer, öznenin ya da zihnin teorik bir tavır ya da yönelmesinden çok, pratik bir tavır ya da yönelmesinin ifadesidir ve değer, öznenin ilgili nesnenin kendi şahsi amacı ve hareketleriyle olan ilişkisini ifade etmek üzere, ona, diğer niteliklerine ek olarak, sonradan eklediği bir niteliktir (Cevizci, 2005). Değer işte bu süreçten sonra, kendi başına ve objektif bir biçimde değerli bir şey olarak görülmek suretiyle, tarafsızlaştırılır ve nesneye yansıtılır (a.g.e.). Yani değerler hem oldukça sübjektif özellikler taşır hem de birey ve toplum üzerinde hayret verici bir etkiye sahiptir ve bu yönüyle de objektif bir nitelik taşır (Ural, 1998). Bir toplumu karakterini belirlemek, toplum ve birey arasındaki ilişkiyi anlayıp aydınlatmak için, değerleri ve ahlakı, onların bu sübjektif ve objektif yönlerini çıkış noktası almakla sağlanabilir (a.g.m.). Nesnelci değer anlayışları, değeri, yargıda bulunan insandan bağımsız olarak ele aldıkları için değer konusunda ortaya çıkacak olan olumsuz sonuçları bertaraf ederler (Gündoğan, 2019). Olumsuz olarak ortaya çıkabilecek sonuç ise bir değer göreceliği ve buna bağlı olarak her türlü değerden kuşku duymak ve nihilizme kapıyı açmaktır. Çünkü kaynağında değişmeyen, sabit ve mutlak değerler bulunmayan bir ahlâk sistemi nihilizme giden yolun üzerinde bulunur. Nihilizm ise değerlerin değersizleşmesi ve sahip oldukları anlamları yitirmesi durumunda ortaya çıkan bir değer yok-sayıcılığıdır. Değerin yok-sayılması, anlamın yok-sayılmasıdır (a.g.m.). Oysa insan eylemleri söz konusu olduğunda değer, eylemin anlamının meşruiyet ve geçerlilik kazanmasıdır. Değer, bireysel veya toplumsal kaynaklı olarak kabul edildiğinde her birey ya da toplum, kendi değerler

sistemine meşruiyet kazandırmakta güçlük çekmez. Hatta her eylem, ahlâk bakımından meşruiyeti savunulabilecek bir anlamla yüklü olarak düşünülebilir. Çünkü birey, eylemlerinin anlam garantisini kendi anlam dünyasında, toplum da kendi anlam dünyasında temellendirir. Farklı bireyler ve toplumlar için meşruiyet kazanmış değerler sistemi çokluğunun doğal sonucu ise değerler karmaşası ve çatışması olur. İşte bu karmaşa ve çatışma hali, değerlerin öznelliğinin nihilizm ile birlikte doğurduğu bir diğer olumsuz sonuçtur (a.g.m.).

1.2. Sosyoloji ve Değer

Bu bölümde sosyoloji açısından değerlerin tanımı, değerlerin sınıflandırılması, değerlerin özellikleri, değerlerin işlevleri ve değerlerin kaynakları ve değerlerin diğer toplumsal öğelerle ilişkileri ele alınacaktır.

Değer kavramı sosyolojide kullanılan temel kavramlardan biridir. Hatta bazı yazarlar; sosyolojinin sanayi devriminden sonra değerlerdeki değişim sürecini ve yeni değerleri farklı metotlarla anlamlandırmayı hedefleyen bir misyonla ortaya çıktığını iddia eder (Bircan ve Dilmaç, 2015). Bununla birlikte sosyoloji; psikoloji, felsefe ve ahlaktan farklı olarak nesnelere doğal değeri veya bunlara atfedilen, kişisel değerlendirmeler ile doğrudan doğruya ilgilenmemektedir (Çelebi, 1971/2016). Sosyoloji daha çok değerlerin düşünce ve davranışlara ölçüt ve standart olması yönüne, değerlerin tipine ve işlevlerine önem verir. Çünkü sosyolojide herhangi bir toplumun incelenebilmesinin, o toplumdaki kurumların ve toplumsal rollerin bilinmesi gerektiği, bunların bireyler tarafından anlamlandırılmalarının da değerler aracılığıyla mümkün olduğu düşünülür. Bu sebeple, herhangi bir toplumun incelenmesine katkıda bulunacak en önemli araç, o toplumun sahip olduğu değer yargılarının saptanması olacaktır. Böylece, o toplumun geleceğine yönelik tespitlerin yapılabilmesine olanak sağlayacaktır. Bu anlamda yukarıda ifade edildiği gibi değer araştırmaları sosyolojide de önemli bir yere sahiptir. Nitekim klasik yazarların pek çoğu (özellikle Emile “Durkheim ile Max “Weber), değerlerin toplumsal araştırmalardaki rolüne büyük önem vermişlerdir (Akinhay ve Kömürcü, 1998/2003).

1.2.1. Değerin Tanımı

Sosyolojide değerleri farklı yönleriyle ele alan tanımlar yer almaktadır. Burada literatürdeki bazı önemli tanımlamalara yer verilmesi planlanmıştır:

Çok kısa bir tanımla, neye değer veriyorsak değer odur. Vatanımıza, ulusumuza, ailemize, sevdiğimize, güzelliğe, paraya vs.; neye önem veriyorsak değer odur. Biraz daha geniş tanımlarsak, değerler esas itibarıyla, tutum ve davranışlarımızı, seçim ve tercihlerimizi oluştururken; yaşama ilişkin kararlarımızı etkileyen ve yönlendiren derin ve köklü duygu, düşünce ve ilkelerdir. Yaşamımızda birçok seçim ve tercih yapıyoruz. Bu seçim ve tercihlerin altında esasen değerlerimiz yatıyor. Biz bu seçimleri yaparken değerlerimize göre kararlarımızı veririz. Değerlerimiz kişi olarak bizi ayakta tutar, bize bir duruş ve kimlik verir. Değerlerimiz toplumsal olarak bize birlik ve dayanışma gücü, aynı zamanda da yurttaşlık bilinci verir. Ben veya herhangi birimiz etrafı değerlendirirken taşıdığımız değerlere göre yargılarız. Etrafımız da bizi değerlerine göre algılar ve değerleriyle yargılar. Şu bir gerçek; değerlerimizle kararlarımızı veriyor, kararlarımızla da kaderimizi yaratıyoruz (Tan ve Tamer, 2015).

Değerler ile ilgili ilk sosyolojik tanımın, Thomas ve Znaniecki'den geldiği söylenir. Bu tanıma göre; bir değer, bazı sosyal grupların üyelerinde bulunan bir ölçüt ve eylemin amacına ilişkin bir anlamdır (Korkmaz, 2013).

Betimsel olarak tanımlandığında ise kişiye ve gruba yararlı, kişi ve grup için istenen veya kişi ve/veya grup tarafından beğenilen her şeyin “değer”e sahip olduğu ileri sürülebilir (Çelebi, 1971/2016). Değer, ölçüt olmak bakımından ise grup veya toplumun, kişilerin, örüntülerin, hedeflerin ve diğer sosyokültürel nesnelerin önemliliği üzerindeki değerlendirmelere dayanan ölçütlere göre tanımlanır (a.g.e.). Değerin ölçüt olma bakımından tanımı dışında sosyolojideki oldukça etkili tanımlamaları ortaya atanlar ise Talcott Parsons ve arkadaşları olmuştur. Onlara göre, bir değer, bir bireyin özgün ya da bir grubun karakteristik özelliğini, açık veya örtülü olarak belirten, eylemin mevcut biçim, araç ve amaçlarının seçimini etkileyen kavramdır (Korkmaz, 2013). Bu açıdan değerın anlamlandırıcı ve eylemi biçimlendiren yönüne vurgu yaptıkları söylenebilir. Yine bu bağlamda sosyolojideki en yol gösterici tanımlardan biri olan; değerler, bireyin içinde davranışın azmettiricisi haline gelmiş, yani aktör tarafından özümsemiştir (a.g.m.:58). Değerlerin sosyolojik olarak bir tanımlaması da Seyyar ve Öz (2007) tarafından yapılmıştır. Değerler toplum veya grubun, bireylerin, normların, amaçların, hedeflerin ve diğer sosyokültürel nesnelerin ve gerçeklerin önemliliği ve faydalılığı üzerindeki değerlendirmelere dayanan ölçütlerdir (Seyyar ve Öz, 2007: 76-77).

Değerler, sosyolojide bireyler, gruplara, örüntülere, hedeflere ve sosyo-kültürel nesnelere verilen önem üzerindeki değerlendirmelere dayanan ölçütlere göre tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda değerın tanımlarından biri olarak şu söylenebilir: “Özel eylemleri ve amaçları yargılamada temel bir standart sağlayan ve bir grubun üyelerinin güçlü duygusal bağlılıkları ile oluşmuş soyut, genelleştirilmiş davranış prensipleridir” (Theodorson ve Theodorson, 1979: 455 akt. Özensel, 2003: 225-226).

Yukarıdaki tanımlar dışında değerler için, duygular (Malinowski ve Evans–Pritchard), düşünceler (Kluckhohn ve Murray), genelleşmiş anlamlar (Florence Kluckhohn), bilinç–dışı varsayımlar (Homans), çıkar ilişkileri (Radcliffe–Brown) ve ethos (Bateson ve Kroeber) gibi birçok sosyal işlevi, zihin ve davranışı içeren tanımlamalar da yapılmıştır (a.g.m.: 53).

1.2.2. Değerlerin Sınıflandırılması

Sosyolojide sınıflandırmanın hangi ölçütlere göre yapıldığını Fichter (2016) açıklamıştır. Ona göre, sosyal değerler, toplumun tabakalaşma sistemi, davranış örüntüleri, sosyal roller ve sosyal süreçler gibi toplumun birçok ögesi ile ilişkilidir. Değerler bu açıdan üç bakış açısı ile sınıflandırılabilirler (Çelebi, 1971/2016). Ancak aşağıda sıralanan sosyal olgulardan herhangi birinin, değer sınıflaması için başlangıç noktası olarak alınabileceğini belirtir.

- Değerler zorlayıcılık değerlerine göre sınıflandırılabilirler. Böylece değerler sosyal kişileri etkileme oranına göre düzenlenmiş olurlar.
- Sosyal değerler süreklilik gösteren ortaklaşa işlevler temelinde de düzenlenebilirler.
- Değerlerin en anlamlı sınıflandırılması, değerlerin kurumsal işlevlerine göre sınıflandırılmasıdır (a.g.e.).

Tan ve Tamer (2015) tarafından yapılan çalışmada değerler iki grupta ele alınmıştır.

1. Toplumsal yaşamda bizi peşinden sürükleyen ‘insanlar arasında farklılık yaratan değerler’.

2. ‘İnsanî değerler’.

Farklılık yaratan değerler esasen toplumun içinde kişiye avantaj sağlayan ve kişileri peşinden sürükleyen insanlar arasında farklılık yaratan değerlerdir. Bizi peşinden en çok ne sürükler? Para, güzellik; bunu şöhret, güç, kariyer, karizma takip eder. Bu sıralamayı kabul etmeyebiliriz ama günlük yaşamda insanlar arasında baskın çıkan değerler bunlar; yani sosyal yaşamdaki realite budur. Biz değerler dediğimizde, ilk olarak bu baskın olan değerler aklımıza gelmez. Daha çok insanî değerler gelir. Dürüstlük, güvenilirlik, sevgi, ahlak, çalışkanlık, gibi pek çok madde sayabiliriz (Tan ve Tamer, 2015).

Ülken (1956) ise değerleri normatif, aşkın ve içkin değerler olarak üçe ayırmaktadır. İçkin değerler üç kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki bilinç ve eşya arasındaki ilişkiden doğmaktadır ve teknik değerler olarak isimlendirilebilir. İkincisi hislere ve hissetmeye bağlı olarak kavradığımız varlıklarla ortaya çıkan sanat değerleridir. Üçüncüsü ise temelini şurdan alan bilgi (düşünce) değerleridir. İçkin değerler duygulardan, kavramlardan ve eşyalarla olan ilişkilerden doğarlar ve inanmaktan ziyade bilmek ile ilgilidirler. Aşkın değerler ise ahlak ve dinden meydana gelir. Aşkın değerler kişilerin birbirleri arasındaki ilişkilerden oluşurlar ve bilmekten ziyade inanmaktan meydana gelirler. Normatif değerler fertlerden sadır olan sözler, fiiller ve şeylerin kendi aralarındaki değişimlerinden doğar. Fiiller birbiri ile karşılaşınca ölçü hukuk, sözler birbirleri ile değişince ölçü dil, eşya birbiri ile değişince ölçü iktisat olmaktadır (akt: Poyraz, 2004).

1.2.3. Değerin İşlevleri

Değerlerin toplumun yaşamı içinde önemli yeri ve yerine bağlı olarak yerine getirdiği çeşitli işlevleri vardır. Değerlerin tanımlanmasının güç olduğu yukarıda belirtilmişti. Aynı şekilde değerlerin işlevleri de değerlerin kaynakları ve özellikleri ile iç içe geçmiş durumdadır. Gökçe (1994)'den aktaran Özensel (2003) değerlerin işlevlerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Sosyal değer, temel seçici oryantasyonun standardıdır. Yani bu bağlamda değerler bilinçli ve amaçlı davranışın genel ölçütüdür. Bu bakımdan değer, sosyal eylemde bulunan bir kişinin sosyal olarak kabullenebilen olgu ve istekleri için temel atf noktası görevini görmektedir.
- Değerler, kültürel olarak şekillendirilmiştir ve aynı zamanda kültür üzerinde de yönlendirici olarak etki etmektedir. Bu bakımdan değerler, belli bir kültürün gelişme süreci içinde şekil almaktadır. Bu da genel olarak sembol, moral ve estetik normlar,

davranış şekilleri olarak belirginleşir. Bu açıdan değerler kültürün esasını oluşturmaktadır.

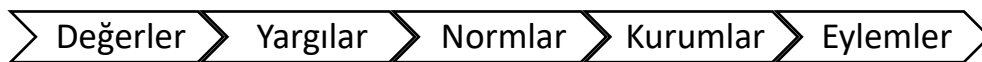
- Değerler, insanlarla özdeşleşmiştir. Yani sosyalleşme sürecinde değerler kişiler tarafından öğrenilmekte ve üstlenilmektedir. Kısaca, kişinin şahsiyet yapısına entegre olmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak değerler kişinin şahsiyetinin bir parçası olarak görülmektedir.
- Değerler, sosyal bir boyuta sahiptirler. Yani değerler hem zihinsel (arzu ve eylem boyutunu belirten) hem de hissî-duygusal yönü belirten ifadelerdir.
- Değerlerin işlevleri açısından başka bir sınıflama da Fichter'e aittir. Fichter (2016) bu işlevleri şu şekilde sıralamaktadır:
- “Değerler kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılırlar. Tabakalaşma sistemini olanaklaştırırlar. Bireyin çevresindekilerinin gözünde “nerede durduğunu” bilmesine yardım ederler.”
- “Değerler kişilerin dikkatini istenilir, yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere üzerinde odaklaştırırlar. Çok değerli bir nesne, her zaman birey veya grup için “en iyi” olmayabilir. Fakat o nesnenin sosyal olarak değerli görülmesinin o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.”
- “Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yolları, değerler tarafından işaret edilir. Sosyal olarak kabul edilebilir davranışın adeta şemasını çizerler. Böylece kişiler de hareket ve düşüncelerini “en iyi” hangi yolda gösterebileceklerini kavrayabilirler.”
- “Değerler kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirilmesinde rehberlik ederler. İlgi yaratır, cesaret verir. Böylelikle, kişiler de çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve beklentilerinin birtakım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar.”
- “Değerler sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir, “doğru” şeyleri yapmaya yüreklendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolaylıkla anlaşılabilmesini sağlarlar.”

- “Değerler dayanışma araçları olarak da işlevde bulunurlar. Sosyal bilimcilerin aksiyonlarından biri de grupların yüksek düzeyde bazı değerlerin paylaşılması amacıyla oluştuğudur. Kişiler aynı değeri güden kişilere doğru çekimlenirler. Ortak değerler sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli faktörlerden biridir” (Çelebi, 1971/2016: 175-176).

Değerlerin işlevine yönelik olarak Özensel (2003: 229) çalışmasında güçlü sosyal motiflerin yine güçlü sosyal değerler sayesinde fizyolojik motiflerin önüne geçebildiğini öne sürmüş bunu da sosyal bir motif olan “vatan sevgisi” ya da “ideal” den yola çıkarak vatani ya da idealleri için ölümü göze alabilen bireyler örneği ile açıklamaya çalışmıştır (Özensel, 2003: 229).

1.2.4. Değerin Kaynakları

Değerlerin bireyin hayatında ve toplumda belirleyici etkileri vardır. Ancak bu belirleyici yönünü kazanabilmesi için toplumsal bir boyut kazanması şarttır. Toplumsal hayatta değerlerin genel olarak sırayla, yargılar, normlar, kurumlar ve eylemler şeklinde dışlaştıkları ve toplumsal bir boyut kazandıkları söylenebilir (Aydın, 2011). Buna göre bir uçta eylemlerin diğer uçta değerlerin yer aldığı bir olgular dizisi vardır. Bu şekilde değerler yargılara, yargılar normlara, normlar kurumlara ve kurumlar da eylemlere dönüşür. Değer bu şekilde fiilen gerçekleşmiş olur yani somutlaşır (a.g.m., 42). Daha açık ifade ile; değerlerin soyutluktan çıkıp ilk biçimleniş yeri yargılardır. Değerin dışlaşma süreci bu noktada başlar. Değerlerin yargılar alanındaki dışlaşmasının ilk aşaması bir şeyin iyi, güzel gibi kavramlarla ifade edilişi değerlerin yargı halinde ifade edilmesidir. İkinci bir aşaması ise normlardır. Yani değerler kural haline gelerek dışlaşırlar ve davranışın ölçüsü olurlar. Normların yargıdan farkı daha somut ve pratiğe dökülebilir olmalarıdır. Yani normlar bir kanaat belirtmekle kalmaz, bir şeyin yapılması ve yapılmamasını ve hatta bunların getirisini ifade eder. Değerlerin dışlaşmasının üçüncü aşaması, kurumsallaşmaları ortaya çıkarmasıdır. Gerçekten de kurumlar değer ve normlar çerçevesinde ortaya çıkarlar (a.g.m., 42). Mesela din alanı değerlerin norm ve kurumsallaşmalara sahne oluşunu gözlediğimiz bir alandır. Değerlerin belirleyici yönünün ortaya çıkması için dışlaştığı dördüncü alan insan eylemleridir (a.g.m., 42).



Şekil 1.1. Değerlerin Eylemler ile İlişkisi

Değerlerin kaynaklarıyla ilgili başka bir yaklaşım ise Fitcher'e (2016) aittir. Ona göre, değerlerin kaynağı iki düzlemde analiz edilebilir. Birincisi, kişinin başkaları tarafından değerlendirilmesi kişiye dışarıdan gelir. Bu değerlendirmelerin öğeleri kişilerin kültürel çevrelerinde bulunmaktadır, yani tüm bu değerli olarak görülen özellikler bireyi çevreleyen kültürün içeriğinin bir parçasıdır (Fitcher, 2016). İkincisi, kişiye içkin olan sosyal değer kaynaklarıdır. Bunlar insanlık onuru, kişisel dokunulmazlık hakkı gibi insanlık gerçeklikleridir ve toplumdan köken almaz, dışarıdan bireye aktarılamazlar.

1.2.5. Değer ve İlişkili Kavramlar

Değer kavramı felsefe sayesinde anlamlandırılmıştır. Alman metafizikçi W. Windelband'a göre felsefe esasen bir "değer felsefesi"dir. Ona göre tarihsel olaylar yasalaştırılmaz ancak değerlendirilebilir. Değerlendirme de ancak insana göre yapılabilir. Bu anlamda insan hayatı, sürekli bir değerler hayatının mücadelesinden ibarettir. Pozitivizmciler bilimsel gerçekliğin değerlerden bağımsız ve yansız olabileceğini savunsa da insanı, tarihi ve toplumu konu edinecek olan bilimler, öznelerin tekil, tekrarlanamaz ve özgüllüğü sebebiyle asla kural koyucu (nomotetik) olarak çalışamazlar. Onlara göre "insan, tarih, toplum, kültür dünyası esasen bir tekiler dünyasıdır"; her toplum ve her kültür bu tekilliği içinde ele alınmalıdır. Bu kültürel dünya, yasalarla açıklanamaz, anlamayı/yorumlamayı gerektirir (Özlem, 1998).

Toplumsal yapı, kültür, kurum, norm ve toplumsal kontrol kavramları değerleri etkileyen ve etkilenen kavramlar olarak açıklanması gerekmektedir.

1.2.5.1. Toplumsal yapı

Toplumsal yapı, sosyolojinin önemli kavramlarından birisidir. Bu kavram, yaşamdaki toplumsal bağlamların belirli yollardan yapılaşmış ya da kalıplaşmış oldukları olgusuna göndermede bulunur (Güzel, 2008/2012). Bir toplumun farklı akrabalık, dinsel, iktisadi, siyasal ve diğer kurumları onun toplumsal yapısını ortaya çıkarır. Bu yapının bileşenleri ise normlar, değerler ve toplumsal rollerden oluşur (Akınhay ve Kömürcü, 1998/2003). Bu toplumsal yapı, içinde sosyal ilişkilerin kurulduğu, sosyal olayların meydana geldiği; karşılıklı ilişkiler içinde bulunan sosyal grupların ve kurumların bütünleşerek oluşturduğu bir düzendir (Gökçe, 2004: 7 akt. Yazıcı, 2014). Toplumdaki bireylerin davranış biçimlerinde ve ilişkilerde belli bir düzenlilik vardır. Toplumsal yapı, bir bina gibi insan eylemlerinden bağımsız olarak var olan fiziksel bir yapıya benzemez.

“Toplumlar her zaman yapılaşma süreci içerisinde” (Güzel, 2008/2012: 43). Toplumlarda her zaman onu oluşturan “yapı taşları” toplum bireyleri tarafından yeniden kururlar (a.g.e.). Toplumun yapı taşları ile sosyal değerler arasında çift yönlü bir etkileşim vardır: Bu yapı taşları hem değerleri ifade eder hem de sosyal değerlerden güç kazanırlar (Yazıcı, 2014). Bu karşılıklı etkileşimde değerler normları etkiler, şekillendirir, kurumlar değerlerin yeniden üretilmesine, toplumda yaygınlaşıp bir sonraki nesile aktarılmasını sağlar. Bu şekilde, bir bütün olarak değerler, sosyal ilişkilerin gelişmesinde ve sürdürülmesinde önemli rol oynarlar (a.g.m., 216).

Her toplumsal yapının bir düzeninin olması toplumun bir yığın, bir kümeleşme olmadığını göstermektedir. Dahası paylaşılan değerler, dayanışmanın sağlanması ve devamlılığı için şarttır, Weber’e göre düşünceler, değerler ve inançlar dönüşümleri ortaya çıkarma gücüne sahiptir (Güzel, 2008/2012). Her toplum var olabilmek için değerlere ihtiyaç duyar ve değerler toplumsal kültürü farklılaştırarak, diğer kültürlerden farklı bir noktaya taşır, yani “biz” ve “onlar” ayrımını hem oluşturur hem de bunun sürekliliğini sağlar (Yazıcı vd., 2012: 42, akt. Yazıcı, 2014).

“Toplumsal hayatta, kabul edilen davranış ve düşünme tipleri bireyin dışındadır. Bu durumda toplumsal bilincin bireysel bilince baskı yaptığını, onu şekillendirdiğini gösterir” (Yazıcı, 2014: 215). Öte yandan toplumun şekillendirici ve baskıcı yönüne benzer bir şekilde, bireysel farklılıklar, arayışlar değişimin ana unsuru olarak varlığını sürdürmektedirler (a.g.m., 215). Yani toplum, bireylerin birbirinden ayrılmasını, farklı yönere gitmesini engeller, bunu bireysel farklılıkları ortadan kaldırma yoluyla yapar, ancak bu bireysel farklılık, değişime yönelik girişimleri bütünüyle engelleyemez. Yani Bireysel farklılıklar ile ortak normlar sosyal hayat içinde etkileşim halinde bulunup sosyal hayatın işleyişini etkilemektedir ve bu iki karşılıklı etkenin etkisi altında yürütülmektedir. (a.g.m.: 215).

1.2.5.2. Kültür ve değer

Kültür kavramı geçmişten günümüze tartışılmalı bir kavram olmuştur. Edinilmesi ve sürdürülmesi biyolojik değil, sosyal bir süreç olan kültür, kimi zaman toplum mirası olarak da ifade edilir (Nirun ve Özönder, 1988: 339). Tanım itibarıyla kültür, bir toplumun karakterini oluşturan fikirler, bilgiler, inançlar, teknik ürünleri ve davranış tipleri sistemidir (Ülken, 1969: 185). Başka bir tanımda ise, “kültür, evrensel olan, sosyal yapıların

muhtevasını teşkil eden ve bu sebepten her milletin sadece kendine has olan bir olgudur” (Nirun ve Özönder, 1988: 339). Söz konusu tanımlardan yola çıkarak kültürün çok boyutlu ve karmaşık bir olgu olduğunu söylemek mümkündür. Bu karmaşık olgunun bileşenlerini ise toplum üyelerinin ortaya koyduğu; a-Düzenli eylemleri; davranış kalıpları, b-Nesneleri; aletlerle yapılan eşyaları, c-Düşünceleri; bilgi ve inançları, d-Duyguları; tutum ve değerleri içeren yaşam biçimleri bütünü (Ergil, 1984: 19) olarak ifade edilmektedir.

Kültürün temel olgusu bir semboller sistemi olan dildir, “Üretim, dağıtım, tüketim gibi bütün teknik ve bilgiye ait işlemler dil birleştirmesi olmadan işleyemez” (Ülken, 1969: 185). Toplumların kurum ve değer kültürlerinin gelişmesinde dil ögesinin önemli bir yeri vardır.

Kültürün parçası olarak değerler, sonsuz düşüncelerden davranışsal hareketlere aktarılan her şeydir. (Huitt, 2004) Bireyci perspektiften bakıldığında değerler, devam eden ve dayanıklı kişisel özellikleri veya nitelikleri olarak tanımlanır (Batra, Homer, & Kahle, 2001). Toplumcu bakış açısına göre değerler, sosyal ve kültürel olarak kabul edilmiş standartlar veya davranış kuralları veya rehber prensipler olarak düşünülür” (Schwartz as cited in Batra, Homer, & Kahle, 2001, p. 116 akt. Beebe-Mocilac, 2007).

Her toplumda kültürü meydana getiren inançlar, fikirler ve normlar sistemi vardır (Ülken, 1969: 73). Bunlardan her biri bir değerdir. Dolayısıyla kültürden bağımsız olarak ele alınan değerlerin anlaşılması mümkün değildir (Yazıcı, 2014: 8).

Durkheim'dan aktaran Ülken (1969) toplumun omurgası ortak tasavvuru, değer hükümleri sistemi diye tanımlar (a.g.e.). Weber'e göre ise, kültürel düşünceler ve değerler hem toplumun hem de bireysel eylemlerin şekillenmesine yardımcı olurlar (Güzel, 2008/2012).

İnsan aciz bir canlı varlık olarak bilgi, inanç, tutumlar, kanunlar, âdetler, gelenekler ve kabiliyetleri olan sosyal bir grubun içine doğar. Kendine özgü duygu, düşünce ve tavırları olan bu grubun alışkanlıklarını taklit etmeye ve kazanmaya başlar. Grubun üyeleri de yeni gelen bu canlıya doğru saydıkları, uygun ve tabii gördükleri duygu, düşünce ve davranış kalıplarını öğretmeye başlar. Bunların toplamı genel olarak o toplumun kültürüdür. Kültür terimi, sosyal bilimciler tarafından bir sosyal grubun üyelerine özgü, edinilmiş duygu, düşünce ve davranış kalıplarının tamamını anlatmak için kullanılır. Bir insanın nasıl biri olduğu, içine doğduğu kültürün yansımasıdır. Ancak fert, kendi kültürünün birebir

aynısı değildir. Çünkü eğer öyle olsa idi bir toplumun bireylerinin tamamı birbirinin kopyası olurdu. Gerçek kültür, son derece karmaşık ve zengin bir olgudur ve hiçbir fert, grubunun bütün kültür değerlerini öğrenip elde edemez. İnsanın doğumuyla birlikte bulunduğu sosyal grupların güzel ve yararlı kabul ettiği bütün değerleri öğrenip bu değerlere uygun davranışlar benimsemesi anlamına gelen “sosyalleşme” birbiri ile ilişkili birçok unsurun ürünüdür. Bu faktörlerin en önemlileri; kişinin içinde geliştiği maddî çevre, doğuştan getirdiği biyolojik özellikler ve içinde doğduğu ve yaşadığı kültürün özellikleri başlıkları altında toplanabilir. Bu faktörlerin bileşkesi, sonsuz çeşitte şahsiyetlerin meydana gelmesini sağlayabilir” (Nirun ve Özönder, 1988: 344).

Antropolog Robert Edgerton tarihte yaşamış 300 kadar uygarlığı araştırmış, bu uygarlıklar arasında kültürleri insani (evrensel) değerlerden yoksun olanların zamanla yok olduğu tespit etmiştir. Bu araştırma, bize kültürel değerler ve insani (evrensel) değerler arasındaki ilişkinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Acaba o günkü savaşlarda şehitlerimiz, gazilerimiz, kadınlarımız hangi değerler için böylesine önemli kahramanlıklar gösterdiler sorusunu düşünmek gerekir (Tan ve Tamer, 2015).

1.2.5.3. Kurum ve değer

Kurum, kültürün bir kısmını oluşturur ve insanların hayat tarzlarının örüntüleşmiş bir parçasıdır (Çelebi, 1971/2016). Ülken’e (1969) göre kurumun tanımı, “fikirler, davranış tipleri, insanlar arasındaki ilişiklik tiplerinden ibaret bir bütündür ki, çoğu kere maddî birtakım cihazlarla birlikte ve toplumca kabul edilmiş bir ilgi merkezi etrafında organlaşmıştır.” şeklindedir (Ülken, 1969: 183). Kurumların genel özellikleri ise Fichter’e göre (2016) şu şekilde sıralanabilir:

a. Kurumları kişileştirmemize rağmen kurumları tek tek, sosyal ihtiyaçların giderilmesine yönelik bir amaca sahipmiş gibi varsaydığımızda, kurumların bir hedefe yöneldiklerini ifade edebiliriz. Kurumlar temel davranış tarzlarıdır; birlikte bulunan kişiler kurumlar aracılığıyla birtakım işler gerçekleştirirler.

b. Kurumlar dinamik içeriğe sahiptir. Bir kültürde bireylerin oluşturduğu örüntüler, ilişkiler ve roller belirli bir sürenin ardından gelenekselleşir, her insan yapısı nesnelere gibi de değişime maruz kalır. Fakat kurumsal değişimin oluşumu oldukça yavaştır.

c. Kurumlar örüntülenmiş, yapılanmış ve eşgüdümlemişdir. Kurumları meydana getiren parçalar bir diğerine dayanır ve birbirleri üzerinde baskıda bulunur. Dolayısıyla, sosyal rol ve ilişkilerin, davranış örüntülerinin yapılaşmış bileşimi olması gereğinden kaynaklanır.

ç. Kurumlar arasında her ne kadar bağımlılık olsa da bir birim olarak işlemeden dolayı yine de tek bir yapı arz eder. Bir kültürde tamamıyla diğerinden farklı bir kurum söz konusu olamaz. Her kurum, algılanabilen bir davranış örüntüsü olarak işlevde bulunur.

d. Kurumlar mecburi olarak değer yüküdür. Çünkü tekbiçimli davranışların tekrarlanması, hareketin normatif kodları olmuştur. Bu kodların bir kısmı yazılı hukuka girer, çoğunluğu ise kişiler üzerinde bilinçaltı sosyal baskı oluşturur.

Yukarıda da bahsedildiği üzere toplumsal yapı içinde yer alan kurumsal yapıların işleyişleri ve etkileşimiyle meydana gelen sosyolojik bir bütündür. “Sosyolojik yapının değerleri olduğu gibi, alt yapılar olan kurumların da değerleri vardır ve sahip oldukları değerleri karşılıklı etkileşimiyle yapılar varlıklarını sürdürmektedirler” (Yazıcı, 2014: 217).

1.2.5.4. Norm, toplumsal kontrol ve değer

Norm kelimesi sosyoloji yazınında, kural veya kanun anlamında kullanılmaktadır. Normlar genel anlamıyla ise davranışın ve bilgilerin öğrenilmiş şekilleridir, yani biyolojik ya da doğuştan getirilen bir yönü yoktur, toplum içinde başka insanlarla ilişki içinde edinilirler (Nirun ve Özönder, 1988: 340).

Her toplumsal yapı içinde etkileşimlerin düzeni normlar tarafından oluşturulur ve bu temel normlar insanlar arasındaki karşılıklı etkileşimlerin çerçevesini çizer. Bu nedenle normlar bir kültür yapısı içinde yer alan ilişkilerin öngörülebilir olmasını vesile olur. Bu sayede bir örgü meydana gelerek aile, inanç, iktisat, eğitim, siyaset gibi temel sosyal kurumlar ve bunların karşılıklı etkileşme ve bütünleşmeleri sonunda da sosyo-kültürel yapı meydana gelir (a.k).

Değerler, normlara ışık tutan, sosyal hayatta ulaşılması istenen kesin sonucu veya hedefi belirleyen temel ahlaki ilkeler veya ahlaki emirler; normlar ise bu temel ilkelerin nerede, nasıl ve ne ölçüde yerine getirilmesi gerektiğini belirleyen sosyal kurallar anlamına gelmektedir. Buna göre normlar kaynağı değerlerden alan, belirli durumlarda belirli davranışları gerektiren ve uyulması zorunlu özel kurallardır. Soyut ve genel sosyal değerler

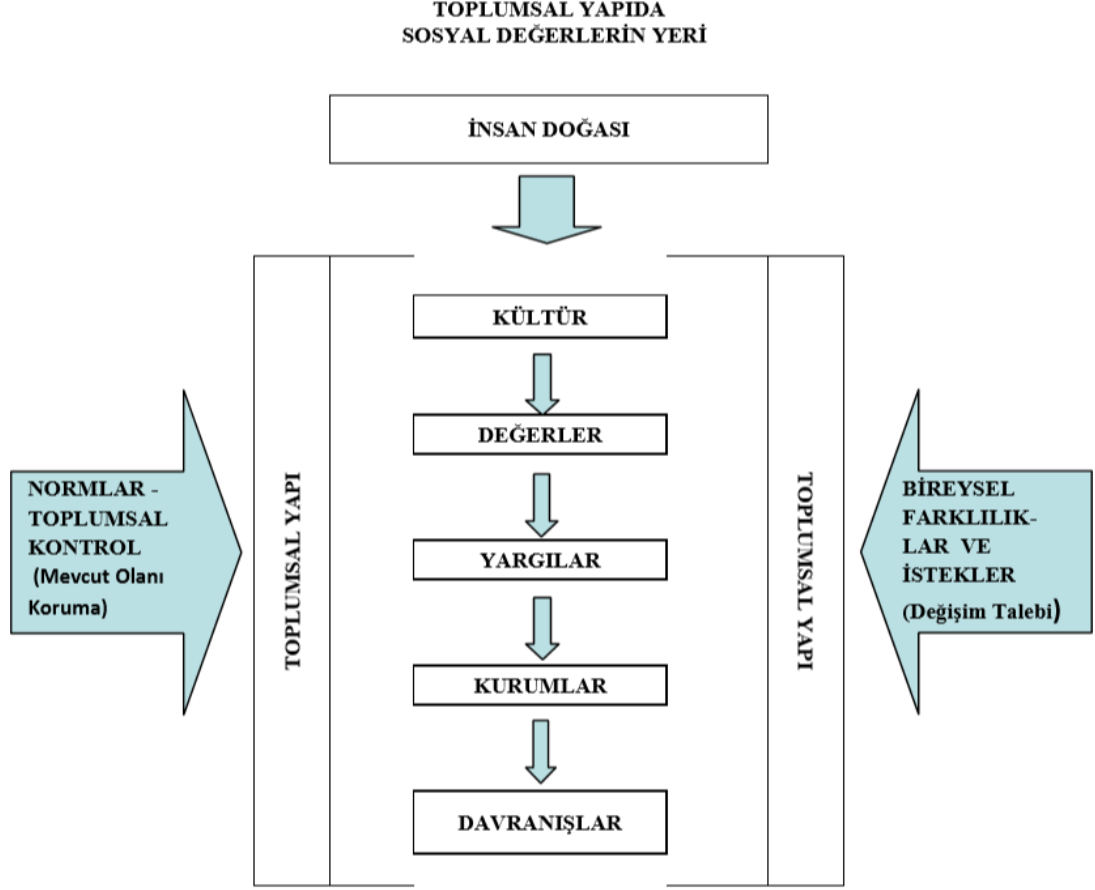
ise; olması gerekeni, arzu edileni gösteren standartlar oldukları için somut ve özel olan normlarla somutlaşmaktadır. “Normlar, belli bir değer örgüsüne dayanmaktadır. Değer norm için ana kaynak özelliği taşımaktadır. Normlara uyulmadığı zaman cezalandırma daha hafif, değerlere uyulmadığı zaman ise çok şiddetli cezalar verilir.” Bunun en önemli nedeni: toplumsal değerlerin geçmişten bugüne kadar gelen ve bugünkü davranışlarımızı geleceğe taşıma özelliğine sahip olmalarıdır. Bu özelliklerinin gereği olarak değer sistemleri, yaptırım ögesi taşır ve kendilerine uyulmasını dikte eder. Uyum sağlanmadığı durumlarda, kınama, ayıplama, dışlama ya da marjinal kılma gibi yaptırımlar devreye girebilmektedir (Aydın, 2011). Buna göre normlar kaynağını değerlerden alan, belirli durumlarda belirli davranışları gerektiren ve uyulması zorunlu özel kurallardır (Tolan, 1978: 235 akt. Yazıcı, 2014). Normlar, örgüt içindeki davranışları etkileyen, sosyal sistemi somutlaştıran ve güçlendiren öğelerin en önemlisi olarak değerlendirilebilir (Kocaoğlu, 2007: 25).

Toplumsal kontrol ise bireylerin davranışlarının toplumun değerlerine ve normlarına uygun olmasını sağlama görevini yerine getirmektedir. Yukarıda anlatılan norm ve değerlerin çeşitli sosyalizasyon süreci sonucunda, ortak bir sosyal bilinç oluşur ve bu bilinç sayesinde de sosyal kontrol mümkün olur (Yazıcı, 2014). Bir toplumun değerleri, o toplumun kültürünün normatif yönünü oluşturmaktadır. Soyut olan sosyal değerler önce yargılar yoluyla dildeki ifadelerle yansımakta, zamanla toplumsal kurumlara dönüşmekte ve ardından davranışlarla somutlaşmaktadır. İnsan doğasının kaynaklık ettiği kültür, sosyal değerler, yargılar, davranışlar ve kurumlar toplumsal yapıyı meydana getirmektedir. Her toplumsal yapı birbirlerinden birçok açıdan farklı olan iki tür baskı altındadır. Bu baskılardan biri normlar ve toplumsal kontrol, diğer baskı ise, toplumsal yapıda değişim isteğini yansıtan bireysel farklılıklar ve beklentilerdir. Birinci baskının amacı değişim taleplerine karşı çıkarak toplumsal yapının mevcut halinin devamını, ikincisinin amacı ise bireysel isteklere ve beklentiler doğrultusunda yapının değişimini sağlamaktadır. Bu taleplerden birincisinin tek başına etkili olması toplumsal yapının canlılığının yitirmesine, adeta donmasına, ikincisinin etkili olması durumunda ise toplum hayatını kılan sosyal bağların kaybolmasına neden olacaktır. Toplumsal yapıların bu iki tür baskıya karşı geliştirdikleri sosyal refleksler farklı olmasına ve bir toplumsal yapıdaki reflekslerin zamanla değişmesine rağmen, her yapı, her iki baskının taleplerini belli düzeylerde karşılayacak şekilde bir denge oluşturmaktadır. Bu süreçte, kültürün normatif yönü olarak ortaya çıkan sosyal değerler bir taraftan normların ve toplumsal kontrolün ana öğeleri iken diğer taraftan değişim isteğinin de belirleyicisi konumundadırlar. Toplumun değerlere

bağlılığı devam ettikçe mevcut yapı değişim isteklerine direnir, değerlere bağlılık zayıfladığında ise toplumsal yapıda sosyal değişim başlar (Aydın, 2011).

İnsanlar her zaman değerleri ortak bir şekilde paylaşmazlar. Bireylerin gereksinimleri için arzuladığı değerlerinin diğer bireylerin değerleri ile çatışması da olasıdır. Toplumsal yaşamın gereği olan uzlaşma ve iş bölümünde ortaya çıkabilecek bu çatışmaların çözülebilmesi yine toplumların oluşturduğu çeşitli mekanizmalar ile yerine getirilmektedir. Fichter (1971)'e göre toplum tarafından bir hareket genel olarak onaylanır ya da onaylanmaz ise o hareket doğru ya da yanlış veya uygun ya da uygunsuz olarak ortaya çıkar. Dolayısıyla toplumu oluşturan üyelerin ortalamasında yaşayan inanç ve duyguların tümü, kendine özgü yaşamı olan belli bir dizgi oluşturur (Ozankaya, ?/2018: 109). Bu dizgilerin temelinde yatan değerler sistemi soyut bir ölçüt olarak yer alır ve bu ölçütler de normlar ile somutlaşır (Yazıcı, 2014).

Aşağıdaki şekilde de ifade edildiği üzere, toplumsal yaşam, değişim ve eskiyi muhafaza etmek arasındaki bir gerilimi sürekli olarak barındırır.



Şekil 1.2. Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri (Yazıcı, 2014)

Durkheim (1992) kitabında değerlerin toplumda bireylerin tutunabilecekleri bir dal ve toplumsal yapıyı ayakta tutan direk vazifesi gördüklerini ileri sürerek, toplumsal yapı, kurumlar ve değerler arasındaki uyumun önemini vurgular (Özensel, 2003). Sosyal onaylamalar kişilerin davranışları değerlendirme tarzlarıyla yakından ilgilidir. Kahramanlar ödüllendirilirken, suçlular cezalandırılır. Her iki durumda da yaptırım gücü davranışa yakıştırılan değerle genel anlamda uyumlu düzeydedir. Toplumda kullanılan ödül ve ceza sisteminin temeli değer sistemi üzerine kuruludur. Değerlerinden yoksun bir toplum, en güçlü sosyal kontrol aracını da kaybetmiş demektir. Değerler sistemi, insan tecrübelerinin birikimini yansıtırken çağdaş insan deneyimleri üzerinde doğrudan bir etkide bulunur. Değerler sistemi, bir toplumun bireylerinden neyin istendiğini, neyin yasaklandığını, neyin ödüllendirildiğini ve neyin cezalandırılacağını belirler (Çelebi, 1971/2016: 171). Sosyal değerler kişiler üzerinde çok güçlü bir baskı yapar. Bunun sonucu olarak kişiler o değere uyarlar; bunun anlamı sosyal değerlerin davranış örüntülerinin normları gibi hareket etmesi demektir. Bir başka deyişle, toplum bir hareketi genel olarak onaylar ya da onaylamazsa bu hareketin doğru ya da yanlış olduğu sonucuna varılabilir (Çelebi, 2016).

Bir toplumu oluşturan üyelerin ortalamasında yaşayan inanç ve duyguların tümü, kendine özgü yaşamı olan belli bir dizgi oluşturur; buna ortak bilinç denilebilir. Ortak bilinç, bireylerin içindeki koşullardan bağımsızdır; bireyler geçici, o ise kalıcıdır. Ortak bilinç değişmeyen, kuşakları birbirine bağlayan, her yerde değişmeden var olan bir kavramdır (Ozankaya, ? /2018). Suç, ortak bilincin güçlü ve belirli durumlarını inciten bir edimdir. Suçun çok genel ve çok yoğun duyguları incittiği açıktır; ama bu genellik ve yoğunluğun edimin suç olma niteliğinden ileri geldiği sanılmaktadır. Aslında bir edim suç olduğu için ortak bilinci incitiyor demek yanlıştır; onun yerine ortak bilinci incittiği için suçtur demek gerekir. Başka bir deyişle, bir edim toplumca itildiği için kötüdür (Ozankaya, ? /2018). Bunun sonucu olarak cezanın bütün özelliklerinin de gerçekten suçun bu niteliğinden çıktığını gördük. Çünkü cezanın yaptırma bağladığı kurallar, en temel toplumsal benzerlikleri anlatmaktadırlar. Böylece ceza hukukunun ne tür bir dayanışmayı simgelediği de görülmektedir. Tek tek bireysel bilinçlerin toplumun ruhsal tipinden başka bir şey olmayan bir ortak tipe belli ölçüde benzemesinin sonucu olan bir toplumsal uyum vardır. Bu koşullarda, kümenin bütün üyeleri bireyler olarak benzeştikleri için aralarında bir çekim oluşmakla kalmaz; aynı zamanda bu ortak tipin varlık nedeni olan şeye, yani bir araya gelerek oluşturdukları topluma bağlıdırlar.

Bir ülkenin yurttaşları birbirlerini sevmek ve yabancılardan çok birbirlerini aramakla kalmazlar; yurtlarını da severler. Birbirlerini istedikleri gibi yurtlarını, onun sürgit yaşamasını isterler; çünkü onsuz ruhsal yaşamlarının önemli bir bölümü sağlıklı işleyemez. Buna karşılık toplum da onların bütün bu benzerlikleri göstermesine önem verir, çünkü bu, toplumun kendi uyumunun temel bir gereğidir. Her insanda iki bilinç vardır: Birincisi, teker teker herkesin kendine özgü olan ve bireyler olarak nitelediğimizi belirleyen durumları içerir; ikincinin içerdiği durumlar ise tüm toplum için ortaklaşa olan durumlardır. Birincisi yalnızca bizim bireysel kişiliğimizi simgeler ve oluşturur; ikincisi ise ortak tipi ve dolayısıyla o tipin varlık nedeni olan toplumu simgeler. Davranışımızı ikincinin öğeleri belirlediğinde, biz kişisel çıkarlarımız için değil, ortak toplumsal amaçlar uğruna çalışmış oluruz. Bu iki bilinç birbirinden ayrı iseler de birbirine bağlı ve dayanışma içindedirler.

Hukuk, bu dayanışmayı, en azından onun içindeki canlı bölümü anlatmaktadır. Gerçekten de bu hukukun yasaklayıp suç diye nitelediği edimler iki türdür: Ya bu edimleri yapanla toplum arasında doğrudan doğruya ve çok şiddetli bir aykırılık biçiminde kendisini gösterir, ya da ortak bilincin organına bir saldırı olarak ortaya çıkarlar. Her iki durumda da

suçla çarpışan ve onu bastıran güç aynı güçtür; bu güç, en temel benzerliklerin ürünü olup bu benzerliklerden doğan toplumsal uyumu korur. Ceza hukuku, işte bu gücün herhangi bir biçimde zayıflatılmasına engel olmayı amaçlar. Bunun için hem her birimizden en az belli bir düzeyde benzerlikler geliştirmemizi ister; çünkü bu benzerliklere sahip olmayan birey, toplumun bütünlüğü için bir tehdit oluşturur; hem de bu benzerlikleri güvenceye alırken, bizi onları anlatan ve özetleyen simgelere saygı göstermeye zorlar (Ozankaya, ?/2018).

Görüldüğü üzere ortak bilinci temel olarak almak gerekir; bütün suçluluk durumunu gerek doğrudan doğruya gerekse dolaylı olarak belirleyen odur. Suç, yalnızca çıkarların zarar görmesi değil, şu ya da bu nedenle aşkın olan bir erke saldırıdır. Oysa deneyle bilinmektedir ki, toplumsal erk dışında, bireye üstün başka herhangi bir manevi erk yoktur. Ayrıca, ulaşılmış olan bu sonucu denetlemenin bir yolu vardır. Suçun bu niteliğini belirleyen şey, cezayı gerektirmesidir. Bundan dolayı, eğer suça verdiğimiz tanım doğru ise, cezanın bütün özelliklerini karşılayabilmesi gerekmektedir (Ozankaya, ?/2018).

Durkheim insanların kendi kurdukları mekanik iş bölümü mekanizmaları ile toplumsal düzenin işleyişini bozan insanların yine ceza hukukunun toplumun ortak bilincinin yüreğini oluşturduğunu belirten anlayışla (a.g.e. 145) bireylerin bu ceza mekanizmaları ile onarıcı yaptırımlara tabi tutulduğunu ancak, cezanın mekanik güçlerin ürünü olmasından dolayı büyük ölçüde işlevini çok yetersiz bir biçimde yapabileceğine işaret etmiştir (Ozankaya, ?/ 2018: 141). Dolayısıyla iş bölümünden doğan organik dayanışma, mekanik dayanışmaya göre toplumun ortak bilincini oluşturması, bireysel bilince baskın kılarak onu geliştirmesi, toplumda bireyler arası uzlaş, uyum ve toplumsal gelişim açısından daha önemlidir (Ozankaya, ?/2018: 188-189).

1.3. Psikoloji ve Değer

Yukarıda ele alınan “değer”in sosyolojik ve felsefi boyutundan psikoloji alanında değer kişinin, inanç ve tutumları bağlamında ele alındığı söylenebilir. Güngör (1998) bu konuda şöyle demektedir: “Psikoloji değer problemini felsefeden daha farklı bir şekilde ele alır. Psikolojide değerın önemi onun objektif bir esasa dayanıp dayanmamasında değil, fakat insan davranışlarının yol göstericisi olarak oynadığı roldedir . Bu bakımdan psikolog değeri sadece bir inanç olarak alır ve bu ona yeter” (Güngör, 1998: 27). Bu konuda başka bir örnek için ise Schwartz’ın değerlerin işlevlerine bakışı verilebilir. Schwartz (1992) değerlerin işlevleri bakımından üç temel gereksinim etrafında kümелendiğini savunur (akt. Karababa,

2015). Bunlar biyolojik, kişiler arası, toplumsal gereksinimlerdir. Schwartz'ın altını çizdiği ihtiyaçlar doğuştan ve evrenseldir. Dolayısıyla kurama göre her birey gereksinimlerini karşılamak amacıyla değerleri edinmelidir. Başka bir anlatımla bu yaklaşımla değerlerin işlevleri bireyin gereksinimlerini tatmin etmektir. Yine yukarıda “değer” kavramı ve değerlerin tanımları ele alındığı için bu bölümde değerlerin özelliklerinin, işlevlerinin ve oluşum kuramlarının ele alınması planlanmıştır. Bu bölümün başlıklarında felsefe ve sosyoloji ile örtüşen yönler olacaktır, seçilen bölümlerin bilhassa sosyal psikolojinin ampirik çalışmalarında kullanılmış olmasına dikkat edilmiştir.

1.3.1. Değerin Özellikleri

Bireyler; insanlar, şeyler, insanların davranış ve niyetleri hakkında değer hükümleri verirler. Değer hükümleri ise bir şeyin arzu edilip edilmeyeceğini belirten ifadelerdir (Güngör, 1998). Schwartz, değerleri hayata geçirildiğinde duygulanım sağlayan inançlar olarak tanımlamıştır (Schwartz, 2003). Ulusoy ve Dilmaç (2016) ise değerlerin özelliklerine ilişkin yayınları inceleyerek öne çıkan dört özelliği ortaya koymuştur (Ulusoy ve Dilmaç, 2016). Bunlar (a) davranış için referans unsuru, (b) kültürel kaynak ve kültürü yönlendirici unsur, (c) şahsiyet için ayrılmaz unsur, (d) bireyin zihinsel ve duygusal yönünü yansıtan bir unsur özellikleridir.

İlk özellikten başlayarak açıklamak gerekirse değerler aynı zamanda bireye bir referans sunar. Schwartz (2003) değerlerin doğasında böyle bir özellik olduğunu dile getirmiştir. İnsanlar bir eylemi gerçekleştirmeye veya bir eylemi kasıtlı olarak gerçekleştirmemeye bir değer kılavuzluğuyla karar vermektedir. Benzer şekilde değerler niyetlilik durumunu oluşturan kaynaklar arasındadır (Bacanlı, 2017). Değerlerin bireye kılavuzluk etmesi temel olarak belirli değerlerin bireye yaşam boyu eşlik etmesini ifade eder. Tarhan bu noktada değerlerin amaç ve araç değerler (Tarhan, 2018) olarak ikiye ayrılabilirliğini ifade etmektedir. Amaç değerler bireyin “soyut hedeflerini” niteler (Schwartz, 2003). Soyut hedefler 4 eksen etrafında kümelenmektedir. Bunlar sevgi-güven, hoşgörü, dürüstlük-adil olma, paylaşımcılıktır. Amaç değerler uzun vadeli olup tekil eylemlerle tatmin edilemezler. Örneğin adil olma somut bir değerden çok hedef değer niteliğindedir. Bu değeri gerçekleştirmek için işe koşulan yardımcı değerlere araç değer ismi verilmektedir. Araç değerlerin tipik özelliği biçimsel olmasıdır. Dolayısıyla öz değere veya temaya sahip değildir. Düzenleyici işlevlere sahiptir. Amaç değerler aynı zamanda motive

ve teşvik edicidir. Düzenli, intizamlı olmak, takdir etmek, işini iyi yapmaya çalışmak, esnek ve yumuşak olmak, nazik olmak vb. değerler araç değerlerdir.

Değerler Ulusoy ve Dilmaç'a göre (2016) kültürel kaynak ve kültürü yönlendirici unsur olarak iş görmektedir. Başka bir anlatımla kültür bir yandan değerleri üretmekte bir yandan da değerler tarafından şekillendirilmektedir. Bu sürecin temel aktörlerinden birisi de insandır. İnsanlar değerlerin taşıyıcısı olarak rol almaktadır.

Sosyalleşme bireyin değerleri öğrenmesini temin eder. Bireyler aile, arkadaşlık ve okul yaşantıları süresince belirli değerler etrafında sosyalleşmektedir. Erken çocukluk yılları dışında birey sosyalleşmenin aktif öznesidir (Bacanlı, 2017). Aktif özne olarak birey uyaranlarla etkileşime girmektedir. Sonuç olarak değerler sosyalleşme sürecinde bireyin kişiliğinde somutlaşmaktadır. Değerlerin diğer bir özelliği Ulusoy ve Dilmaç'a (2016) göre kişiliğe eklenmiş bir öge olmasıdır. Böylece değerler bireyler tarafından üstlenilmektedir. Toplumun üyesi olarak bireyler değerleri artık zihinsel ve duygusal boyutta üstlenmekte ve değerleri yaşamının bir parçası haline getirmektedir. Yani değerler kültürel, toplumsal olduğu kadar bireysel özelliklere de sahiptir (Ulusoy ve Dilmaç, 2016). Bireyler bazı değerleri öne çıkarıp yaşamını bu değere daha fazla vurgu yaparak düzenleyebilmektedir. Dolayısıyla değerler bireyi zihinsel ve duygusal olarak tasvir eden özelliklerdir (Bacanlı, 2017).

1.3.2. Değerlerin İşlevleri

Değerler, toplumsal, kültürel, politik ve psikolojik açıdan belirli ihtiyaçları gidermektedir. Öyle ki değerler belirli alanları vurgulamak, hiyerarşi ortaya koymak, yararlı veya önemli görüleni işaretlemek vb. bakımlardan önemli roller üstlenebilmektedir. Schwartz'ın (1992) değerlerin işlevleri bakımından üç temel gereksinim etrafında kümelenmediğini savunmaktadır (akt. Karababa, 2015).

İşlevsel değer kuramı (Gouveia, Milfont ve Guerra, 2013) değerlerin işlevlerini iki temel alt başlığa indirmiştir. Bunlar eylemi yönlendirme ve ihtiyaçları ifade etme işlevleridir. Bu iki alt başlık hedefler ve ihtiyaçlar olarak sadeleştirilebilir. Hedefler alt başlığı kendi içerisinde kişisel, merkezi ve sosyal hedefler olarak üçe ayrılmaktadır. Bu üç hedef belirli gereksinimlerle bir araya gelip değerleri oluşturmaktadır. Örneğin kişisel hedef değerlerinin ihtiyaçlarla bulunduğu yerde duygu, haz, cinsellik, güç, saygınlık ve başarı değerleri bulunmaktadır. Merkezi hedefler ve ihtiyaçlar bir araya geldiğinde güzellik, bilgi,

olgunluk, sağlık, var kalma, istikrar değerleri ortaya çıkmaktadır. Son olarak sosyal hedefler ile ihtiyaçlar birleştiğinde duyuruşallık, ait olma, destek, itaat, gelenek ve dindarlık değerleri öne çıkmaktadır (akt. Bacanlı, 2017).

Değerleri bilinen bir toplumun gelecekte hangi alanlarda başarılı ya da başarısız olacağını yorumlamak mümkündür. Bu noktadan hareketle değerler, bazı yönleriyle toplumların gelişmişlik düzeyini göstermesi açasından önem arz eder (TUSİAD, 1991). Değerler, bireylerin kendilerini doğru anlama, kendilerini ve diğerlerini analiz etmelerine vesile olur (Yapıcı ve Zengin, 2003). Bu da değerlerin bireysel farklılıklara, toplumsal farklılaşmaya ve tabakalaşmaya neden olabileceğini ifade eder (akt. Akbaş, 2004). Dolayısıyla “bireyin değerleri ile davranışları arasındaki işlevsel ilişki bilinirse” (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000) başka bir ifade ile, “bireyin hangi değerleri tercih ettiği nesnel bir yaklaşımla belirlenebilirse” (Başaran, 1993) tutum ve davranışlarının öngörülmesi mümkün olabilir.

1.3.3. Değer Sınıflaması

Değerler ile ilgili araştırmalarda farklı tanımlamalar gibi farklı sınıflandırmalar da mevcuttur. İlk sınıflandırmaları yapanlardan birisi Eduard Spranger'dir. İnsan Türleri: Psikoloji ve Kişilik Etikleri (1928) isimli kitabında “İdeal olarak Temel Kişilik Tipleri” başlığı altında altı farklı değer sıralaması yapmıştır: teorik, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini değer. Bu sınıflandırmaya göre, teorik değerlere sahip kişiler keşfetmek ister, olaylarla ilgili kanıtlar arar, yargılamalarda bulunurlar. Ekonomik değerlere sahip kişiler pratik ve faydalı olan işlere ehemmiyet verirler, teorik bilgiden ziyade uygulamaya dayalı bilgiye meyillidirler. Estetik değerlere sahip kişiler kendilerine yetmeye çalışır, zarafete, estetiği vb. önem verirler. Sosyal değerlere sahip kişiler başkalarına yardımcı olmayı isterler, yardımseverdirler. Politik değerlere sahip kişiler güce, etkili olmaya, şöhrete meyillidir. Dinî değerlere sahip olan kişilerse dine bağlıdırlar, dinî konulara ilgi duyarlar (Tunca, 2012). Spranger'den ve daha sonra ondan esinlenerek “Study of Values” adlı geniş bir araştırma yapan Allport, Vernon ve Lindzey (1960) değerleri: estetik, teorik (veya ilmî), iktisadî, siyasî, sosyal ve dinî değerler olarak sınıflandırmışlardır (Güngör, 1998). Daha sonra Güngör (1998) bu değerlere “ahlaki değer”i eklemiştir (a.k.).

Başka bir sınıflandırma biçimi ise daha çok felsefenin yaptığı amaçsal (yüksek) değerler ve araçsal (basit) değerler ayırımıdır. Bu ayırım kimi sosyologlar tarafından da

kullanılmıştır. Bu konuda birçok ampirik araştırması olan Rokeach da bu sınıflandırmayı kullananlardandır. Rokeach öncelikle değerleri, her birinde 18 değer bulunan “amaçsal değerler” ve “araçsal değerler” şeklinde iki gruba ayırmış ve amaçsal değerlerin, insanların fikir ve tutumlarına kaynaklık eden kilometre taşları olduğunu belirterek bu değerlerin incelenmesiyle kişinin geniş bir davranış ve tutum yelpazesinin öngörebileceğini ifade etmiştir (Korkmaz, 2013). Rokeach’a göre, amaçsal değerler, yaşamın genel amaçları veya temel amaçları ile ilgilidir yani kişinin yaşamı boyunca ulaşmaya çalıştığı hedeflerdir ve mutluluk, iç huzuru, eşitlik, özgürlük, onur, rahat bir yaşam, gerçek dostluk, gerçek sevgi, aile güvenliği, başarıma hissi gibi değerleri içerir. Ne var ki, bu değerler farklı gruplarda ve farklı kültürlerde değişebilir. Araçsal değerler ise, amaçsal değerlere ulaşmak için başvurulan davranış biçimlerine veya araçlara işaret eder ve hırs/istek, geniş fikirlilik, dürüstlük, bağımsızlık, irade, yetenek, cesaret, yardımseverlik, sorumluluk vb. değerleri içerir (a.g.m.: 64). Ayrıca Rokeach (1973) değerleri incelerken bireysel değerlerin yanı sıra kurum değerlerinden de bahsetmektedir. Ona göre bir kurum toplumda yavaş yavaş ortaya çıkan ve bir dizi seçilmiş değeri koruma ve geliştirme ve nesillerden nesillere aktarma konusunda uzmanlaşma görevi verilen sosyal organizasyonlardır. Mesela dinî kurumlar dini değerleri koruma ve aktarmada uzmanlaşmışken aile kurumu aile ile ilgili değerleri koruyup aktarır. Eğitim, politika, ekonomi ve diğer kanuni kurumlar diğer değer setlerinde uzmanlaşmıştır. Bir kurumun değeri mutlaka diğer kurumun değerlerinden farklı olmak zorunda değildir. Aile ve dinî kurumların değerleri birbiri ile iç içedir. Bazı kurumların değerleri arasında ise ayrılıktan ötürü çatışma çıkabilir. Mesela dinî kurumların değerleri ile seküler kurumların değerleri çatışabilir (Rokeach, 1973).

Evin ve Kafadar (2004) İlköğretim Sosyal Bilgiler Programı ve Sosyal Bilgiler ders kitaplarındaki değerleri incelemiştir. Ortaya konan değerler ulusal değerler ve evrensel değerler olarak iki sınıfa ayrılmıştır. Buna göre devlet, millet, ordu, vatan, millî simgeler, cumhuriyet, kahramanlık, gelenek, dil, görenekler ulusal değerler sınıfındadır. İnsan hak ve özgürlükleri, demokrasi, uygarlık, barış, eşitlik, sanat, bilim ve bilimsel düşünce, sevgi ve çevre duyarlılığı evrensel değerler içerisinde.

Özlem (2010) değerleri beş kategoride sınıflandırmıştır. Bunlar hazcı değerler (olumlu: haz, olumsuz: acı), bilgisel değerler (olumlu: doğru, olumsuz: yanlış), ahlaki değerler (olumlu: doğru, olumsuz: yanlış), estetik değerler (olumlu: güzel, olumsuz: çirkin), dinsel değerler (olumlu: sevap, olumsuz: günah) (akt: Koç, 2013).

Tezcan (1974) değerleri beş gruba ayırmıştır. Bunlar aile ile ilgili değerler, eğitimle ilgili değerler, ekonomik değerler, dinî değerler, siyasi değerler, boş zaman değerleridir (akt: Kılcan, 2013).

Dönmez (2019) değerleri kişisel değerler, sosyal/toplumsal değerler ve mesleki değerler olarak üçe ayırmaktadır. Kişiler toplumda tecrübe ettikleri olaylar aracılığıyla kendilerine has değerlerini oluştururlar (Tosun 2011'den akt. Dönmez 2019). Sosyal/toplumsal değerler toplumun geneli tarafından benimsenen değerlerdir. Dönmez (2019: 8) toplumsal değerlerin toplumun varlığını sürdürmesine yardımcı olduğunu, bölünmesinin engellendiğini söylemektedir. Meslek değerleri bir meslek grubuna ait mesleğe sahip kişilerin iş hayatlarına yön veren ilkelerdir.

Değerlerin sınıflandırması ile ilgili başka tavsiyelere de rastlamak mümkündür ancak hemen hemen bütün sınıflandırmalarda farklı değer sınıflarının birbiri ile etkileşim hâlinde olduğu anlaşılmaktadır. Mesela Spranger'in (1928) değer sınıflamasında politik değerler dinî değerlerden etkilenebilir, ekonomik değerler estetik değerleri etkileyebilir. Dönmez'in (2019) sınıflandırmasındaki toplumsal değerleri mesleki değerlerden ayrı düşünmek zordur. Çünkü mesleki değerler toplumsal değerlerden etkilenmektedir. Bu sebeple, değerlerin sınıflandırmalarında kategorilerin nasıl isimlendirildiğinden ziyade farklı alanlardaki değerlerin birbirleri ile nasıl etkileşim içinde olduğuna odaklanmak gerekebilir.

Son olarak 1948'de Birleşmiş Milletler 'in hazırladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "*evrensel değerler*" altında derlenen değer türleri şöyle belirlenmiştir; "yaşam, özgürlük, kişisel baskının olmaması, suç kanıtlanıncaya dek masumluluğu kabullenme, işkence yanlısı olmama, din, vicdan ve ifade özgürlüğü, mahremiyet, aile ve haberleşme, toplum hayatına serbestçe katılma özgürlüğü, eğitim, sağlık, mutluluğu sürdürmek için yeterli yaşam standardı"dır (Akt . İşcan, 2007).

1.3.3.1. Bireysel değer

Bireysel değerler bir ölçüde bireyin tutumları, kişisel normları (Thorgersen, 1999), öncelikleri (Feather, 1995), davranışları ya da tercihleri (Verplanken ve Holland, 2002) olarak tanımlanabilir (akt. Taşdan, 2010). Bu kavram özellikle akademik çalışmalarda, örgüt içerisinde çalışanın davranışlarını anlamak ve analiz etmek için örgüt kültürünü oluşturan temel değerler ile çalışanların bireysel değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir (a.g.e). Barutçugil (2015) kitabında bireylerin işe alınırken amaç ve değerlerinden ziyade yetenek

ve becerilerine göre işe alındığını, ancak yetenek ve becerinin geliştirilebileceğini, bireysel amaç ve değerlerin ise değiştirilmesinin çok zor olduğunu ileri sürmüştür (Barutçugil, 2015: 41). İş hayatında, örgütçe belirlenen iş değerleri ile örgütün temel amaçları, idealleri standartları belirtilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 43-44). Dolayısıyla bir amaç için ortak değerler etrafında birliktelik oluşturan grup, örgüt, organizasyon, kurum gibi topluluklarda, bireylerin tek tek kişisel değerleri ile grubun ortak değerlerinin uyumlu olması kişisel değerlerle ortak değerlerin çatışmaya sebebiyet vermemesi, bireylerin ikilem yaşamaması grubun geleceği için önemlidir. Özellikle formel topluluklar oluşturulurken (Barutçugil, 2015) in de ifade ettiği gibi yetenek, beceri ve yetkinlik gerektiren işlerde teorik ve pratik anlamda teknik bilgi eksikliği eğitim yoluyla giderilebilir, ancak bireylerin amaç ve hedeflerinin değiştirilmesi zordur. Çünkü birey doğumundan itibaren formel gruba katılana kadar geçen süreçte farklı değerler içeren kültür içinde yoğrularak ve özdeşleşerek gelmiştir. Yeni bir sosyal organizasyonda tekrar kendisinden istenir yani beklenir değerleri kendi değerlerinin önüne koyarak daha önemli görmesi beklenmektedir. Formel toplulukların kültürleri içinde yer alan değerler, ulusal üst kültürden süzülerek gelmekle birlikte alt kültür olarak içerisinde farklı hatta toplumsal değerlere zıt olabilecek değerler içerebilir. Bu da oluşan örgüt/organizasyon/kurum gibi formel grupların kendilerine belirlemiş oldukları amaçlarından kaynaklanır. Bu gruplara katılacak bireylerden beklenen istenir değerler hem bireysel hem de kurumsal olarak mesleki değer olarak kavramlaştırılabilir.

1.3.3.2. Mesleki değer

İş bölümü ve kişilik tipleri birbirleri için çok önemlidir. Belirli bir işe sahip olan insanların işin belirli karakteristik özelliklerini sergilemesi gerekir. Çiftçi, satış elamanı, garson, berber gibi. İş bölümü kendisini farklı şekillerde gösterir. İşlerin birbirlerine benzer karakteristik özellikleri olmakla birlikte her işin kendine ait farklı karakteristik özellikleri vardır ve bunlar çalışmada gözlemlenebilir. Bununla birlikte toplumun genel karakteristik özelliklerinden çok fazla uzaklaşamaz. İş bölümünün farklı şekillerine tarihte ve günümüzde örneklerine şahit olmaktadır. Kutsal iş bölümü işin aileden geçmesi ve işin eğitim sürecinin kutsanması gibi durumlara sahip olan işleri belirtmek için kullanılmaktadır. Ritüeller, performanslar ve şifacılar gibi bu tarz işlerde genellikle oldukça büyük bir pratik eğitim vardır. Bu tarz iş bölümleri genellikle kast sistemine sahip olan toplumlarda gözlemlenir. Bu toplumların ana karakteristikleri değişmeye karşı ve hareketsiz bir toplum yapısında

olmasıdır. Günümüzde iş bölümünün laikleşmesiyle birlikte her gün yeni işler ve iş bölümleri ortaya çıkabilir, değişime açıktır ve çalışanlar iş bulmak için hareketlidir. Böylelikle kimsenin ne iş yapacağından emin olunamaz en azından diğerleri bir kimsenin oğlunun ne iş yapacağını bilemez. İş tercihleri önem kazanır ve bu durum insanları evinden ve ailesinin değerlerinden uzaklaştırır. İnsanlar kas sistemine göre ya daha iyi ya da daha kötü işlere sahip olabilirler.

Örneğin kırsal bölgelerdeki gençlerin şehirdeki gençlere oranla kilise papazı olarak görevlendirilme oranı gözle görülür düzeyde fazladır. Laik iş bölümü seçimi en güçlü insan göçüne sebep olan iş bölümüdür. Kilise papazlarının oğullarının din ile ilgili görev üstlenmesi dahi toplum ile alakalı felsefe ve sosyoloji gibi görevler seçme ihtimali yüksektir. Bu insan göçleri kişinin karakterinin değişmesinde bir numaralı etkidir. 1920 yılında Amerika'da gerçekleştirilen bir çalışmaya göre çalışan nüfusun üçte ikisinin doğdukları eyaletlerden farklı eyaletlerde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bu yapı ailelerin bölünmesine ve parçalanmasına sebep olur. Bir örnekte bir büyük babanın (dede) on yedi çocuğu (oğlu) ve torunlarının kendisinden oldukça farklı ve çeşitli dini değerlere sahip olduğu görülmüştür. Bunun ana nedeni olarak bu iş hareketliliği gösterilebilir. Bir insanın işe girişi o kişiyi ailenin yanından koparıyorsa ve aile ile iletişimini koparıyorsa kendi değerlerinden koparıp yeni değerlere önem vermeye müsait kılıyordur. Kişinin önceki karakteri, işe bakışı ve işin toplum gözündeki yerine göre işleri bölümlere ayrılabilir. Bazı işlerde çalışanlar daha mobil olmak zorundadır, bu işler belirli bölgelerde yapılmak zorundadır. Örneğin bölgesel işçiler, aktörler ve papazlar. Bazıları ise nerede olursa olsun orada lokal olarak iş bulur ve başka yerlerde iş bulmasına gerek yoktur. Bu işler kendi değerlerini oluşturmak için çaba gösterir. Kendi içerisinde kodlara, müşterilerine karşı kurallara sahip olup belirli ritüellerle bir kültür oluşturmaya çalışırlar. Bir işe giriş süresi ne kadar uzun olursa ve o işin eğitim süreci ne kadar zor olursa o işin kültürünün kişi üzerine etkisi o derece fazla olur (Hughes. E.C., 1928). Öte yandan iş değerleriyle ilgili olarak Fayol, işletmelerde çalışan personelin niteliklerini altı ana başlıkta ifade etmektedir. Bu niteliklerden bir tanesi olan manevi nitelik, çalışma, azim ve sorumluluklara karşı cesaret, teşebbüs fikri ve sadakat olarak tanımlanmaktadır (Fayol, 2005: 32-33).

İş değerleri, işle ilgili belli niteliklerin (mesela ücret, özerklik, çalışma şartları) ve işle ilgili sonuçların (mesela başarı, yerine getirme, prestij) istenirliği hakkında genelleştirilmiş inançlar olarak tanımlanabilir (Lyons vd., 2006). Mesleki değerler fiillere,

eğilimlere, yargıda bulunmaya yön veren standartlardır (Kuruüzüm vd., 2010). Konuya ilişkin farklı bir tanımlama da Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) tarafından yapılmıştır. İş değerleri, iş ortamında ideal davranışları yansıtmaya olanak sağlayan inançlardır (Ros vd., 1999). Ros, Schwartz ve Surkiss (1999) çalışma değerlerini, bireylerin iş hayatında ideal davranışları yansıtmalarına olanak sağlayan inançları olarak tanımlamaktadır (Ros vd., 1999). Herzberg vd., (1959) ise iş ortamında güdülenmeyi sağlayan temsilcileri iş (çalışma) değerleri olarak ifade etmişlerdir. Çalışma değerlerini tutum ve inançlar olarak tanımlayan araştırmacılar, bu değerlerin, eğitim ve kariyer seçimlerini etkilediğini; bireylerin yaşamlarında ve kariyer gelişimlerinde önemli rol oynadığını belirtmişlerdir. Bu araştırmacılara göre, bireyler çalışma değerleriyle uyumlu meslekler seçme eğilimindedirler (Liu ve Lei, 2012).

Mesleki değerler iş hayatındaki prensipleri, ahlaki ilkeleri düzenler, çalışanların birbirleriyle, yöneticilerle, toplumla olan ilişkilerini şekillendirir. Toplumun içinden gelen insanların şekillendirdiği meslek hayatında değerlerin toplumun değerleri ile uyuşması beklenir ancak meslek hayatının kendine has değerlerinin olması da normaldir.

Ferdî değerlerin iş hayatındaki beklentileri karşılayan şekli iş değerlerinin temelini teşkil eder. İş değerleri ferdî değerlerden münferit olarak ele alınamaz. Çünkü kişilerin değerler sistemindeki değerler birbirinden ayrılmaz bir şekilde işler (Koca, 2009). Bunun yanında insanlar sahip oldukları yetenek ve özellikler değerlendirilerek işe alınırlar, kişilerin amaçları ve değerleri ise bu noktada dikkate alınmaz. Kişisel özellik ve yetenekler geliştirilebilir ancak amaç ve değerlerin değiştirilmesi zordur. Bu sebeple bazen kişilerin değerleri ile iş değerleri arasında uyumsuzluk ortaya çıkabilir. Bu durumda kişi kendi içerisinde bir çatışma yaşayarak bir karara varmak mecburiyetinde kalabilir. Nitekim, yöneticiler ve çalışanlar aynı amaçları ve değerleri paylaşmayabilirler. Üstelik çoğunlukla bunun farkında da değildirler. Eğer inanç ve değerler farklı ise iş ilişkisini değiştirmeye çalışmak yerine onu sona erdirmek çok daha iyi olacaktır (Barutçugil, 2015). Eğer bireysel ya da kurum değerleri tamamen örtüşürse bu durumda bu birlikteliğe kurum değerleri hakim olacaktır. Böylece çalışan her bir birey, mevcut kültürle bir “doğal kimlik” gösterir (Caforio, 2017). Bu tip kültürel bütünleşme genellikle cemaatler, siyasi partiler ve köklü özel şirketler gibi açık bir tarihe sahip işletmeler ve ordu gibi güçlü bir misyonu olan organizasyonlarda ortaya çıkar. “Askeri organizasyonlarda ‘iç işe alma’ (ebeveynlerden birisi asker olan ailelerden yeni çalışanlar alma), azalan bir olgu olmasına rağmen oldukça yaygındır. Bu

mekanizma yoluyla yeni işe alınanlar çocuklar olarak orduda çalışmanın önemine değer vermeyi öğrenmişlerdir. Bu, çocukların belirli mesleklerle tanımlanmaya başladıkları, ‘ileriye yönelik sosyalleşme’ denilen şey polis ve itfaiyeler dahil olmak üzere bütün tek biçimli organizasyonlar için geçerlidir” (Heffron, 1989, akt. Caforio, 2017: 249-250).

Organizasyon kültürüne ilişkin		Organizasyon kültüründen ayrı	
Doğal Kimlik Oluşturma	Sosyalleşme	Seçici Kimlik Oluşturma	Hesaplayıcı Kimlik Oluşturma
Organizasyon değerleri baskındır		Bireysel değerler baskındır	

Şekil 1.3. Personeli Organizasyon Kültürü ile Bütünleştirme Yolları (Heinen, 1987, akt. Caforio, 2017)

İş değerleri hayatla ilgili değerlerden farklıdır ve sadece iş ile ilgilidir. Bu değerler fertlerin hayatlarında bir işin nasıl etkili olduğunu tespit eder (Şenay, 2015: 15). İş değerleri çalışanlar arasındaki kuralları tespit etme, ilişkileri düzenleme, çalışma ile ilgili görünür/görünmez işleyiş kurallarını ortaya koyma gibi işlevlere sahiptir.

İş değerlerine yönelik ilk çalışmalardan birisi 1924 yılında Mayo’nun bir şirkette yaptığı ve “Hawthorne Araştırmaları” ismiyle bilinen çalışmadır. Bu çalışmada çalışanların tutumuna fiziki, psikolojik ve ekonomi ile ilgili unsurların nasıl tesir ettiği incelenmiştir (Çerçi, 2013).

Super (1970) iş değerlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (akt.: Çerçi, 2013):

Fedakârlık: Fertlerin başkalarının rahat bir hayat sürmesine katkıda bulunmasıdır,

Estetik: Kişilerin estetik bakımdan güzel olan şeylerden mutlu olmaları ve güzel şeylere karşı ilgili olmaları,

Yaratıcılık: Bireylerin yeni fikirler ortaya koymaları, icatlarda bulunmaları,

Entelektüel teşvik: Fertlerin bağınaz olmamaları, bilimsel düşünebilmeleri,

Başarı: Kişilerin işlerinde başarılı olmaları ve bunu hissetmeleri,

Bağımsızlık: Kişilerin hür bir şekilde, istedikleri gibi çalışmaları,

Prestij: Yapılan işe başkalarının saygı göstermesi,

Yönetim: Kişilere başkalarının işlerini planlama ve tasarlama imkânının verilmesi,

Ekonomik kazanç: Kişinin ücret artışına sahip olması ve istediği ücreti alabilmesi,

Güvenlik: Kişinin atılma korkusu yaşamaması,

Çevre: Çalışılan mekânın huzurlu ve rahat olması,

Yönetici ile ilişkiler: Kişi ile yönetici arasında müspet bir ilişkisinin olması,

İş arkadaşları ile ilişkiler: Kişinin çalışma arkadaşları ile güzel, eğlenceli bir münasebetinin olması,

Hayat tarzı: Fertlerin istedikleri hayatı istedikleri gibi yaşayabilmeleri,

Değişiklik: Fertlerin çalıştıkları yerde değişik performanslar göstermeleri.

Super'in (1970) bahsettiği değerlerden kimisi ferdî değerler kapsamında da sayılabilir. Mesela kişilerden günlük hayatlarında da fedakârlık yapması beklenebilir. Otobüste engelli bir kişiye yer vermek, fakir kişilere yardım etmek gibi iyilikler fedakârlık kapsamında sayılabilir. Dolayısıyla iş değerleri kişilerin kendi değerlerini kapsayabilir, toplumsal değerlerden etkilenebilir, toplumsal değerleri etkileyebilir.

Organizasyonda çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarının nedeni araştırıldığında, tutum ve davranışları yönlendiren değerlere ulaşılmaktadır. Bu durum, değerlerin diğer unsurlara göre daha güvenilir ve kolay belirlenebilir nitelikte olduklarını gösterir (Schein, 1988: 21, akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 44). Bir örgütün temel amaçları, idealleri, standartları yansıtılmaktadır. Örgütsel değerleri örgüt üyelerinin ve çevrenin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan durumlara ait kabul edilen doğrular oluşturmaktadır. Bu değerler yönetim felsefesi ve örgütsel kimlik içinde çeşitli şekillerde ortaya koyulmaktadır. Değerler, kısaca örgütte neyin önemli ve öncelikli olduğunu göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 43-44). Yapılan birçok deneysel araştırmalarda değerlerin, bireysel ve örgüt başarısı üzerindeki etkisi ortaya koyulmuştur. İş gereklerinin ve örgüt değerlerinin doğru

biçimde anlaşılabilir olarak çalışanlarca içselleştirilmiş olması, bireylerin işlerine uyumunu, işinden tatmin düzeyini ve ekip çalışması ile iş birliğini artırmaktadır (Posner ve Schmindt, 1993: 341; akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 44).

Değerlerin, ahlak ve etik kavramlarıyla olan girift ve birbirini tamamlayıcı durumu söz konusudur. Bu duruma Aristo ve Konfüçyüs düşüncelerinde de rastlanılmaktadır. Karakter temelli ahlakı öne çıkaran Aristo, ahlaki davranış konusunda yönlendirici ve cesaretlendirici bir husus olarak pratik bilgelik başlığı altında topladığı ölçülü olmak, kendini kontrol edebilmek, cesaret, adalet ve sorumluluk üstlenmek olarak tanımladığı etik değerleri öne sürmüştür (Aristo, 2009; Brown, 2007). Konfüçyüs ise kişiler arası ilişkilerde, fedakarlık ve sorumluluk, doğruluk ve iyi olanı yapma, akıl ve akla saygı gösterme, güvenilirlik ve sadakat olmak üzere beş temel değer yönünde konumlanmıştır (Benetatou, 2012; Altuntop, 2014: 343-373).

Bu düşüncelerden hareketle özünde iş değerlerinin değerlerle, meslek ahlakının da genel ahlak ile bağlantılı olduğunu öne sürmek yanlış olmayacaktır.

Durkheim'e göre meslek ahlakı, kendine düşen yerde yani aile ahlakı ile medeni ahlak arasında yer almaktadır. Meslek ahlakının genel özelliği nedir? Her meslek ahlakının kurulması, normal olarak işleme için zorunlu şartlar nelerdir?

Meslek ahlakını ahlakın diğer bölümlerinden ayıran özellik, kamu vicdanının ona karşı gösterdiği ilgisizliktir. Meslek vazifesi esnasında işlenen kusurlar, meslek çerçevesi dışında belirsiz bir ayıplama ile karşılaşır. Bu hatalar, bağışlanabilir, hafif, küçük kabahatler olarak görünür. Örneğin üstleri veya bağlı özel kurullar veya mahkemeler tarafından bir memur aleyhinde verilen disiplin cezası doğal olarak, suçta genel ahlaka bir saldırıma bulunmadığı sürece suçlunun şerefini ağır şekilde lekelemez. Nezaketsiz davranan bir memura diğer bütün nezaketsizlere yapılan muamele yapılırken, vazifesinde tembel olan veya dürüst davranmayan hesap işlerinden sorumlu bir memur mensup olduğu meslekte suçlu muamelesi gördüğü halde, herkesin gözünde suçlu görünmez. Bu da meslek ahlakının kamu vicdanını ilgilendirmediği, toplumun bütün uzuvlarında ortak olmadığı sonucunu doğurur. Yani meslek ahlaki kamu vicdanının biraz dışındadır. Meslek ahlakı kuralları herkesin görmediği görevleri düzenler, herkes bu düzenlemelerin ne olduğunu tam olarak bilmez. Kamu duygusunu/vicdanını inciten suçlar, ağırlık derecelerine göre genel tepkiler doğurabilecek güçte olan suçlardır.

Ahlak kuralları bir grup tarafından ortaya çıkarılır. Bu ahlak grup tarafından korunduğu sürece yürürlükte kalabilir. Ahlak, fertlere emreden, tavır ve davranışları konusunda hareketlerine yön veya sınırlılıklar getiren, bireyin kişisel istek ve arzularına sınırlar çizen kurallardan kuruludur. Böylece bireylerden üstün ve bireylere meşru şekilde emreden, dolayısıyla bütün bireyler arasında ortak olan bir tek ahlak kudreti vardır. O da kamu kudretidir.

Meslek ahlakı da her ahlakın uymaya mecbur olduğu bu şart ve ilkelerden kurtulamaz. Toplumun tamamı meslek ahlakı ile ilgilenemediğinden dolayı, meslek ahlakını kuracak ve bu ahlaka nezaret edecek birtakım grupların bulunması gereklidir. Bu gruplarda, ancak aynı mesleği icra eden fertlerin veya meslek gruplarının birleşmesiyle oluşturulmuş gruplar olabilir başkası da olamaz. Kamu ahlakının tek temeli ve uzvu toplumun kendi kütlesi olduğu halde, meslek ahlakının organları çeşitlidir. Ne kadar meslek mevcut ise o kadar da organ vardır. Bu organlar toplumun bütününe göre, nispi bir salahiyyet sahibidir. Kamu ahlakının temelini teşkil eden kamuoyu dağınıktır ancak mesleklerin kendi özüne ait ahlakı daha dar bir alanda kapalıdır. Böylece farklı farklı ahlaklar doğuyor.

Her meslek ahlakı bir meslek grubundan doğduğundan grup ne ise ahlakı da olmaktadır. Grup ne kadar kuvvetle kurulmuşsa, ona ait ahlak kuralları da o kadar çok, vicdanlar üzerindeki otoriteleri de o kadar fazla olmaktadır (Karasan, ?/1986: 9-14).

1.3.4. Değer Kuramları

1.3.4.1. Maslow'un değer kuramı

Maslow, bazı değerlerin evrensel yani tüm insanlar için geçerli olmadığını, belirli tipteki insanlar ya da özgün bireyler için geçerli olduğunu düşünür (Gündüz, ?/2001). Yani kişiye özel gereksinimlerin kişiye özel değerler doğurduğunu öne sürer. Temel gereksinimler olarak adlandırdığı gereksinimlerin ise tüm insanlar için geçerli olduğunu ve dolayısıyla bu gereksinimlerden çıkan değerlerin paylaşılan değerler olduğunu düşünür (a.g.e)

İnsanlar akıl sağlığı açısından önemli olan öz uyum için, dizginlenmemiş kapasitelerini doyumak zorundadırlar. “Akıllı insanlar akıllarını, gözleri olan insanlar gözlerini kullanmalıdır. Sevme, aşık olma yeteneğine sahip insanların sevme, aşık olma itkileri vardır. Sağlıklı olabilmek için bunları gerçekleştirmeyi gereksinirler” (a.g.e: 162).

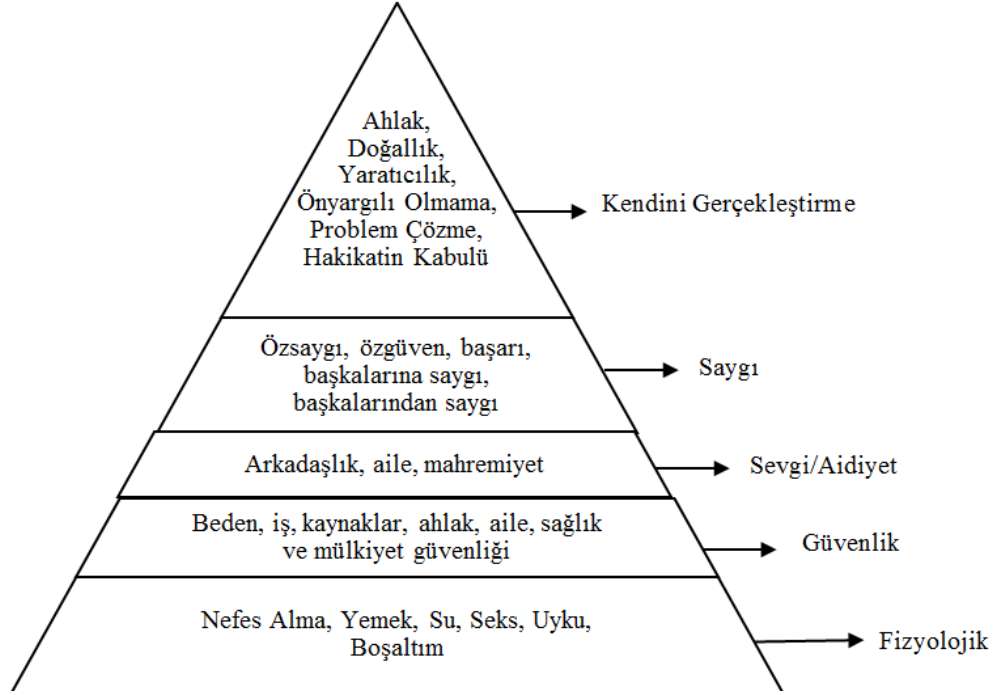
Bu kapasiteler, kişinin gereksinimleridir. Bu gereksinimler aynı zamanda kişinin içsel değerleridir (a.g.e.). Maslow (2001), bu kapasitelerin ya da gereksinimlerin farklılaştığı oranda değerlerin de farklılaştığını öne sürer.

İnsanın içsel yapısını bir bütün olarak, fizyolojik ve psikolojik gereksinimler oluşturur. Bu gereksinimler, bedensel sağlık ve psikolojik bir iyilik halinin sağlanması için uygun bir şekilde doyurulması gereken eksiklikler olarak düşünülebilir (a.g.e.). Bu gereksinimlere temel gereksinimler adı verilebilir (a.g.e.). Çünkü;

- a) Yoksun kalan kişi sürekli olarak bu yoksunluğu doyumaya çalışacaktır;
- b) Doyurulmadığı zaman, kişi sürekli zayıf kalacaktır;
- c) Gereksinimin doyurulması iyileştirici ve tamamlayıcı bir etki yaratacaktır;
- d) Sürekli beslenme sürekli eksiklik peşinde koşmayı önleyecektir;
- e) Gereksinimini doyummuş kişide bu eksiklikler baş göstermeyecektir.

“Bu gereksinim ve değerler birbirleri ile, güç ve öncelik bakımından, hiyerarşik ve gelişimsel bir ilişki içerisindedir” (a.g.e.,163). Örneğin, güvenlik gereksinimi sevgiye göre daha öncelikli, daha güçlü ve yaşamsal bir gereksinimken beslenme gereksinimi her ikisinden de yaşamsal ve dolayısıyla güçlüdür. Bu temel gereksinimler, diğer tüm temel gereksinimler gibi, genel anlamda kendini tamamlama amacıyla atılan adımlardır. Kişinin o an için var olan gereksinimi kendisi için hayati önemdedir ve bunu doyurduğu zaman sonsuza dek huzura ve esenliğe ulaşacağını düşünür. Ancak bu gereksinimi giderdikten sonra daha yüksek bir gereksinimi güçlenecek ve onu doyumaya çalışacaktır. Ancak kişi bunu bilmez. Yani kişi, içinde bulunduğu dönemde kendine egemen olan ve hiyerarşinin herhangi bir noktasında bulunan gereksinimi mutlak görür ve bu gereksinime yaşama eşanlı bir değer verir (a.g.e.).

Maslow’a (2001) göre ihtiyaçların karşılanması kişiyi “kendini gerçekleştirme”, “potansiyelini ortaya çıkarmaya” yaklaştırır. Nitekim değerler hiyerarşisinde de en üst basamakta “kendini gerçekleştirme” bulunur. Maslow’a (2001) göre insanın potansiyellerinin ortaya konması hayatın amacıdır. Dolayısıyla bütün insanlar kendini gerçekleştirmek için çalışır. Maslow (2001) kendini gerçekleştiren kişilerin değerlerini de tanımlamıştır (Şekil 1.4. ve Tablo 1.1.).



Şekil 1.4. Maslow'un (2001) İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Tablo 1.1. Maslow'un (2001) İhtiyaçlar Hiyerarşisine Göre Kendini Gerçekleştiren Kişilerin Değerleri

1. Hakikat, dürüstlük, gerçeklik	8. Tamamlanma
2. İyilik	9. Adalet
3. Güzellik	a. Düzen
4. Bütünlük	10. Basitlik
a. İkiliği-aşma	11. Zenginlik
5. Canlılık	12. Zahmetsizlik
6. Biriciklik	13. Eğlencilik
7. Mükemmellik	14. Kendine yeterlik
a. Gereklilik	

Kaynak: Bacanlı (2017)

Daha sonra Kahle ve arkadaşları, Maslow'un (1954) ve Rokeach'ın (1973) değerlerle ilgili çalışmalarının teorik temelinden etkilenerek yaptıkları çalışma sonrası Kahle Değerler Listesi'ni (1975) oluşturdular (Devrani, 2010: 49-70). "Kahle Değerler Listesinde özsaygı, güvenlik, başkalarıyla yakın ilişkiler kurma, kendini başarılı hissetme, kendini gerçekleştirme, kendini ait hissetme, hayattan zevk alma ve heyecan olmak üzere dokuz değer bulunmaktadır. Bu değerler bireyleri Maslow'un hiyerarşisine göre sınıflandırmaktadır" (Devrani, 2010: 61).

1.3.4.2. Geert Hofstede değer kuramı

Hofstede, değer konusunda kültürler arası çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalarda dikkat çeken nokta Hofstede'nin değer kavramına yaklaşımıdır. Hofstede kültürler değişse de insanların düşünme biçimlerinin birbirinden çok farklı olmadığı, onları ortak/benzer bir çerçevede buluşturan bir “zihinsel programın” var olduğunu savunmuştur. İlgili “program” bireyin davranış standardı veya ölçütü olarak iş görmektedir. Zihinsel program, insanları benzer durumlarda benzer davranışlar sergilemeye koşullandırmaktadır (Tutar, 2016). Bu açıdan bakıldığında zihinsel program gerçekten değerli bir kavram gibi görünmektedir. Çünkü zihinsel programın dolaylı iması, kavram hakkında bilginiz arttıkça insanların muhtemel davranış ve tutumlarına dair bilginizin genişleyeceği yönündedir (Tutar, 2018). Aslında benzer kavramsallaştırmalar farklı vurgularla da olsa bilim insanları tarafından önerilmiştir. Örneğin Bourdieu habitus kavramını, Piaget şema kavramını benzer işlevlere işaret ederek kullanmıştır. Fakat bu tür yaklaşımların sınırlılığı şemanın oluşum süreci ve kullanım alanları hakkında öngördüğü kesinliktir. Örneğin Hofstede'nin zihinsel programı yaşamın erken yıllarında “programlanmakta” ve genellikle irrasyonel olmaktadır. Program ve irrasyonellik ögesi ilk bakışta bu programın özne olan bireye çok az güç/irade attettiğini düşündürmektedir. Halbuki birey, yaşamının herhangi bir aşamasında değerlerini sorgulayabilmekte, farklı değerleri benimseyebilmekte veya yeni bir kimlik edinebilmektedir. Bu durum zihinsel programın gözüyle olaya bakıldığında anlaşılabilir olmaktan uzaktır. Zira zihinsel program eyleyici özne olarak bireyi değil, kültürün bir yansıması olan zihinsel programı aktör olarak sunmaktadır.

Hofstede kültürleri belirli ölçütlere göre karşılaştırmaktadır. Toplamda 6 ölçüt bakımından toplumların özellikleri birbiriyle kıyaslanmaktadır: güç mesafesi, bireysellik, erkeksilik/kadınsılık, belirsizlikten kaçınma, uzun vade yönelimi, serbestliğe karşı sınırlama (Sarı, 2017). Güç mesafesi, yöneten ve yönetilen arasındaki ilişkilerin niteliğini konu alır. Yöneten ve yönetilen arasındaki yetki ve sorumluluk paylaşımı güç mesafesinin asıl ilgi alanıdır. Alman bir babanın çocuğu ile Türk bir babanın çocuğu arasında var olan ilişki bu konuya örnek olarak verilebilir. Tipik bir Alman baba ve çocuğu arasında yetki ve sorumlulukların paylaşımı ile Türk bir babanın çocuğuna “verdiği” yetki ve sorumlulukların dengesi birbirinden farklı olacaktır. Otorite bir ailede babanın ezici bir şekilde sahiplendiği unsur olurken diğerinde çocuğun da önemli oranda sahiplendiği bir unsur olabilir.

Bireysellik, birey ve kolektivite arasındaki ilişkiyi konu alır. Bireycilik, insanı kendi özgürlük ve hedeflerinden sorumlu tutarken, kolektivite insanı üye olduğu topluluklara olan sorumluluklarını yerine getirip getirmediğine göre değerlendirir. Kolektivist toplumlarda akrabalık ilişkileri önemlidir. Akrabalık ilişkileri bireyin sosyal ilişkilerinin / sosyalleşmesinin önemli bir mecrasıdır. Dolayısıyla bireyin akrabalık grupları ile uyumlu olması, bu uğurda değerler geliştirmesi beklenir. Fakat bireyci anlayışta bireyin sosyal ilişkileri daha geniş bir çevreyi içerir. Topluluklara bağlılık veya topluluk içi ilişkiler bireyciliğin önemsedığı konular değildir. Bireysel hedef ve özgürlükler, bireyci anlayışın temel referansıdır.

Erkeksilik/ Kadınsılık Hofstede belirli davranış örüntülerini erkeksi ve kadınsı olarak kodlamıştır. Erkeksilik örneğin rasyonellik, girişkenlik, rekabet, hırsı, başkalarını önemsememe öğelerini içerir. Kadınsılık ise içtenlik, bakım, merhaba, yardımseverlik ile ilgilidir. Benzer şekilde erkeksilik akılcı olma ve düşünsellik ile ilgiliyken kadınsılık açısından duygusallık ön plandadır. Son olarak erkeksi kültürler rekabet ve riske girmeye önem verirken kadınsı kültürler eşitlik ve dayanışma değerlerine daha çok önem vermektedir.

Belirsizlikten kaçınma sonucu belirsiz durumlara karşı takınılan tutumla ilgilidir. Böylesi bir durumda temelde iki farklı tavrın benimsendiği göze çarpmaktadır: belirsizlikten kaçınma ve belirsizlikten kaçınmama. Belirsizlikten kaçınan kültürlerde girişimcilik ve yeni şeyler deneme gibi davranışlar düşükken, boyun eğme, görmezlikten gelme, Yaratıcıya atfetme gibi davranışlar gözlenmektedir. Dolayısıyla belirsizlikten kaçınma kültürlerinde sihir, büyü, fal vb. bilinmeyen bir güçten yardım dilenme gözlenebilir. Fakat belirsizlikten kaçınmayan kültürlerde plan ve kurallara bağlılık söz konusudur. Bu kültürlerde belirsizliği olabildiğince kontrol altında tutma girişimlerinin var olduğu gözlenebilir. Bu yüzden de kontrolü artıran yeni uygulamalar bu kültürlerde ilgiyle karşılanır.

Uzun vade yönelim kültüre mensup bireylerin davranışlarında öngördüğü vadeyi konu almaktadır. Uzun vade yönelimli kültürler planlı ve sistemli bir tavır takınırken kısa vade yönelimli kültürler plan veya sistemli bir tavırdan çok, iş veya durumun gerektirdiği vadenin sonunda aktif olan bir tavır geliştirmektedir. Dolayısıyla kısa vade yönelimli tavır sahipleri sonuca belirli bir sistemin veya planın ürünü olarak değil birden ele geçirilen bir ganimet olarak bakacaktır.

Serbestliğe karşı sınırlama, bireyin özgürlük ve yaşam biçimini belirlemekteki serbestlik düzeyini konu almaktadır (Sarı, 2017). Hofstede bireysel ve toplumsal gereksinimlerden bahsetmiştir. Kùltürler serbestliğe karşı sınırlama açısından değerlendirilirken hangi gereksinimlere daha çok değeri verildiğine dikkat edilir. Zira belirli bir kùltürde kolektif bütünü gereksinimleri daha çok öne çıkarılıyorsa bireysel gereksinimlere “fazla” önem vermek doğru bulunmayabilir. Serbest kùltürlerde bireysel ilişkiler, bireysel eğlence türleri daha önemli bulunacaktır. Fakat serbestliğe karşı sınırlama getirildiğinde kolektif ilişkiler, yani akrabalık ilişkiler ve törenler daha çok önemsenecektir.

1.3.4.3. Rokeach değeri kuramı

Değerlerin karmaşık yapısının sınırları çizmesi bakımından Rokeach'ın yaklaşımı literatürde önemli bir yerdedir. Tutar'a göre (2016) Rokeach değeri öznel ve nesnel açıdan yaklaşan iki zıt kutbu, kuramında birleştirebilmektedir. Rokeach'e göre değerler davranışın arka planında yer alan motiflerden biridir. Başka bir anlatımla değerler davranışların standart ölçütleridir. Standart ölçütler, zamana karşı direnmesine rağmen güncellenmekte ve değişmektedir. Bu olgular kısmen değişmez kısmen de değişkendir. İlk bakışta çelişki gibi görünse de Rokeach toplumun dinamik yapısı anlama bakımından önemli bir açıklama yapmaktadır. Değerlerin değişmez özelliği toplumun kalıcı ve sürekli yönüne işaret ederken değişkenlik özelliği toplumun ve kurumlarının sürekliliği ve değişimini mümkün kılar. Gerçekten de (değişmezlik ve değişkenlik) biri olmadan diğeri sorunlu bir yapıyı ortaya çıkarabilir. Değişmezlik olmadan kaotik diğeri olmadan da tarihselliğini kaybetmiş bir toplum söz konusu olacaktır.

Toplum ve bireylerin değerlerinin sınırsız sayıda olmadığını savunmuştur. Ona göre değerler sınırlı sayıdadır. Fakat bireyler değeri değişen yoğunluklarda deneyimleyebilmektedir. Farklı yoğunluklarda da olsa yoğunluğun nesnesi yine aynı değerdir. Rokeach değerlerin bir tür inanç olduğunu ifade etmiştir (Tutar, 2016). Bu bakışa göre inançlar üçe ayrılır: tanımlayıcı, değerlendirici ve örf ve adetlere dayalı yaşama dair inançlardır. Örf ve adetler birlikte günlük hayatımızın bir parçası olan inançlar Rokeach'e göre değerleri temsil etmektedir.

Değerlerin kökeni Rokeach'e göre inanç sistemleridir. Dolayısıyla değerler doğduğu toplum, kùltür ve inanç sistemine göre şekillenir. Fakat Rokeach değerlerin oluşumu ve şekillenmesinde makro kurumları tek fail olarak göstermez. Ona göre kişilik de değerlerin

gelişiminde etkili bir öznedir. Dahası değerler kişiliğin ayrılmaz bir ögesidir. Birey kişiliğin merkezi bir ögesi olarak değerleri yaşamı boyunca taşır ve güncel tutar. Rokeach değerleri somutlaştırmadan önce iki tür aslında temel olarak iki tür değer başlığı olduğunu öne sürmektedir: amaç ve araç değerler. Amaç değerler kendi içerisinde toplumsal ve bireysel değerler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireyin değerlerinde bireysel öncelikler söz konusu ise bireysel, toplumsal öncelikler değerler söz konusu ise toplumsal değerler söz konusudur. Araç değerler ise moral ve yeterlilik değerleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Moral değerler, ahlaki bir zeminde yükseldiği için ihmal edildiğinde suçluluk ve pişmanlık oluşturur. Fakat yeterlilik değerleri ahlaki zemini paylaşmaz, bu yüzden suçluluktan çok kişisel yetersizlik ilgili utanç duygusu yaratır (Tatar, 2016: 127). Rokeach'in öne sürdüğü amaç ve araç değerleri aşağıdaki tabloda görülebilir.

Tablo 1.2. Rokeach'in Amaç ve Araç Değerleri

Amaç		Araç	
Mutluluk	Rahat Bir Hayat,	Entelektüel Olma	Hırslı Olma,
İç Huzur	Heyecanlı Bir	Olma	Açık Görümlü Olma,
Gerçek Sevgi	Hayat	Sevecen Olma	Yetenekli Olma, Neşeli
Ulusal Güvenlik	Başarma Duygusu	İtaatkâr Olma	Olma,
Zevk,	Barışçıl Bir Dünya	Kibar Olma	Temiz Olma,
Kurtuluş	Güzel Bir Dünya	Sorumlu Olma	Cesur Olma
Özsaygı	Eşitlik	Özkontrol Sahibi Olma	Affedici Olma Yardımsever
Sosyal Onay	Aile Güvenliği	Hayalgücü Genişliği	Olma
Gerçek Dostluk		Bağımsız Olma	Dürüst Olma
Bilgelik			
Özgürlük			

Kaynak: Bacanlı, 2017: 47 ve Bilgin, 2016: 83

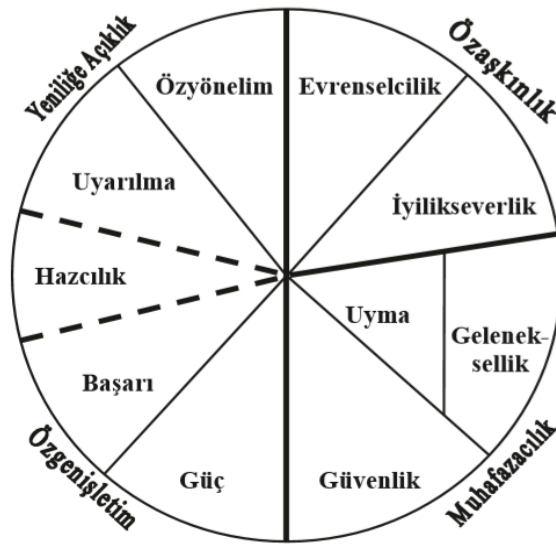
1.3.4.4. Schwartz değer kuramı

Schwartz, değerleri (Rokeach'in yaklaşımını da destekleyerek) insanların davranışları seçmek, savunmak ve (kendileri de dahil insanları ve olayları) değerlendirmek için kullandıkları ölçüt olarak gördüğünü söyler. Değerleri davranış ilkeleri olarak özetlemiştir (Schwartz, 1992). Bu bakışa göre birey davranışlarını sahip olduğu değerlere göre yönlendirmektedir. Fakat değerlerin özellik ve işlevleri sadece bununla sınırlı değildir.

Schwartz'a göre değerler sosyal etkileşimi, toplumsal grupların devamlılığını koruma ve sürdürmede işlevseldir (Schwartz, 1994). Ona göre bireylerin farklı değer öncelikleri vardır ve toplumlardaki baskın olan değer vurguları farklı olabilmektedir. Bu sebeple değerler hem ferdi hem içtimai seviyelerde öngörücü ve açıklayıcı potansiyele

sahiptir. Bu yüzden değerler toplumdaki sosyal değişimin yönü ve hızı hakkında bilgi verebilir hatta bahsedilen yön ve hızı etkileyebilir.

Schwartz çalışmalarında öne sürdüğü değer alanları temel olarak güç, başarı, hazcılık, uyarılma, öz-denetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum, güvenlidir (Schwartz, 1992; Schwartz, 1994). Güç kavramı, otorite, sosyal statü, varlık, itibar gibi somut ve soyut güç konumlarını elde etmeyle ilgilidir. Başarı ise hedefleri yerine getirme düzeyi ile ilgilidir. Hazcılık yaşamından fiziksel ve duygusal olarak keyif almakla ilgilidir. Uyarılma, monotonluğa düşmeden heyecanını koruyabilmekle ilgilidir.



Kaynak: Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000:62; Sümer ve Demirutku, 2010:19)

Şekil 1.5. Schwartz (1992, 1994, 1996) Çembersel Değer Modeli.

Öz-denetim kendi amaçlarını belirleyebilme ve başkaları tarafından yönlendirilmeme ile ilgilidir. Evrensellik adalet, hak, özgürlük kavramlarına ve barış ve iç huzura verilen önemle ilgilidir. Yardımseverlik, başka insanlarla paylaşmaya ve onların mutluluğunu düşünmeyle ilgilidir. Yardımseverlik aynı zamanda başka insanların mutluluğundan mutlu olmayı kapsar. Geleneksellik, dindar, ılımlı ve muhafazakâr olmakla ilgilidir. Uyum, var olan anlaşma, düzene ve uzlaşmaya itaatkâr davranmaktır. Güvenlik ise ulusal, toplumsal ve topluluk düzeyinde güvenlik ve çıkarları gözetici olmakla ilgilidir.

Schwartz, bu değerlerin ilişkisel olduğunu öne sürmüştür (Bacanlı, 2017). Rokeach değerlerin hiyerarşisine vurgu yaparken Schwartz değerlerin kendi aralarındaki etkileşimine odaklanmıştır. Temel 10 değer iki temel alana ayrılmaktadır. Bunlar öz aşkınlığa karşı özgenişletim ile yeniliğe karşı muhafazacılıktır (Schwartz, 2003). Öz aşkınlık evrensellik ve

iyilikseverlikle ilgiliyken özgenişletim hazcılık, güç ve başarı ile ilgilidir. Dolayısıyla herhangi bir bireyde/toplumda güç ve başarıya olan ilgi evrensellik ve yardımseverliğe olan ilgiyi azaltabilecektir. Benzer şekilde uyarılma ve öz yönelim yeniliğe açıklığı temsil ederken güvenlik, uyma ve geleneksellik muhafazacılığı oluşturmaktadır. Yeniliğe yapılan vurgu muhafazacı ve gelenekselliğe dönük vurguyu azaltacaktır.

Schwartz değerlerin kaynaklarına yönelik çalışması aşağıdaki gibidir.

Tablo 1.3. Schwartz'a Göre Değer Kaynakları

Sıra No	Tanımlama	Örnek Değerler	Kaynağı
1	Güç: İnsanlar ve kaynaklar üzerinde sosyal statü ve saygınlık, kontrol veya hakimiyet elde etmek.	Sosyal güç, otorite, zenginlik	Grup etkileşimi
2	Başarı: Sosyal standartlar bağlamında rekabetçi yanını sergileyerek kişisel başarı elde etmek.	Başarılı, muktendir, hırslı	Grup etkileşimi
3	Hazcılık: Kişinin kendisi için bedensel haz ve doyum araması.	Zevk, hayattan keyif almak	Biyolojik gereksinim
4	Uyarılma: Hayatta heyecan, yaratıcılık ve meydan okuma arama.	Meydan okuma, çeşitlendirilmiş bir yaşam, heyecan verici bir hayat	Biyolojik gereksinim
5	Öz yönelim: Bağımsız düşünce ve eylem – tercih etme, yaratıcılık, araştırma.	Yaratıcılık, merak, bağımsızlık	Biyolojik gereksinim, etkileşim
6	Evrenselsellik: Her bir insan ve doğanın refahı için anlayış, takdir etme, tolerans gösterme ve koruma.	Açık fikirlilik, sosyal adalet, eşitlik	Biyolojik gereksinim, grup etkileşimi
7	İyilikseverlik: Bireyin şahsen tanıdığı insanların refahı için koruması ve zenginleştirilmesi.	Mütevazı, adanmış, hayattaki yeri kabul etmek.	Biyolojik gereksinim, grup etkileşimi
8	Geleneksellik: Geleneksel kültürün veya dinin sunduğu gelenek ve düşüncelere saygı, adanma ve kabul etme.	Geleneklere saygı, adanma ve kabul etme	Grup etkileşimi
9	Uyma: Sosyal beklentiler ve normları ihlal eden ve başkalarına zarar veren veya rahatsız eden davranışları, eğilimleri ve içgüdüleri kısıtlama.	Nezakət, itaat, aileyi ve büyükleri onurlandırma	Grup etkileşimi
10	Güvenlik: Toplum, ilişkiler ve kişinin kendisiyle güvenli, uyumlu ve düzenli olması.	Ulusal güvenlik, Sosyal düzen, temizlik	Biyolojik gereksinim, grup etkileşimi

Kaynak: Schwartz (1994)

1.3.4.4.1. Schwartz değer yaklaşımı ve çalışma değerleri

Schwartz farklı bir makalesinde (Schwartz, 1999) öne sürdüğü değerlerin çalışmayla olan ilişkisini de incelemiştir. Makalede temel kabul, o toplumda öne çıkan değerlerin çalışma hayatını da etkilediği ve şekillendirdiğine yöneliktir. Toplumdaki değerler,

çalışmayı üç farklı açıdan etkilemektedir bunlar; çalışmanın merkeziliği, çalışma hakkında sosyal normlar, çalışmanın hedefleri.

Çalışmanın merkeziliği, kişinin yaşamında çalışmanın önem ve kıymeti ile ilgilidir. Çalışma önem ve kıymeti toplum, din, aile ve boş zaman etkinlikleri ile paylaşır. Bu 5 alan içerisinde çalışmaya verilen önem, toplumdan topluma farklılaşmaktadır. Schwartz'a göre çalışma hiyerarşi ve ustalığı öne çıkaran toplumlarda daha merkezi bir yer edinmektedir. Çünkü ustalık, öne çıkma, doğal ve sosyal çevreyi etkilemeye daha büyük önem atfetmektedir. Öte yandan çalışma, duygusal otonomi, eşitlikçilik, uyum ve muhafazacılığa daha fazla değer veren toplumlarda merkezi bir yer işgal etmemektedir.

Çalışma hakkında sosyal normlar, çalışmanın toplum tarafından algılanma biçimi ile ilgilidir. Buradaki karşıtlık ise çalışmanın yükümlülük/ ödev bilincine bireysel bir hak olarak görülmesidir. İlkinde toplumun üyesi ona verilen görevi sıkıcı, bunaltıcı olsa da yapmak durumundadır. İkincisinde ise toplum üyesi ilgisini çeken ve anlamlı bir işte çalışmalıdır. Hak anlayışının temelinde bireyler toplumun eşit ve özerk üyeleri olarak kabul edilmesi yatar. Bu anlayış eşitlik, özgürlük, sosyal adalet, sorumluluk bilinci ve dürüstlüğü vurgu yapmaktadır. Eşitliğe yapılan vurgu beraberinde bütün çalışanların benzer koşulları ve çalışmaların anlam ve katkı aramayı hak ettiğine olan inancı getirmektedir. Yükümlülük anlayışının temelinde birey, kolektif bütünün kendi rolünü oynamakla sorumlu bir üyesi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla ödev bilinci, hiyerarşi ve muhafazacılığını savunmaktadır. Bu anlayış toplum üyesi olan bireyden çalıştığı kurumun beklentilerini karşılmasını ve ona verilen görevi layıkıyla yerine getirmesini beklemektedir.

Çalışma hedefleri veya değerleri ise toplum üyeleri olan bireylerin çalışmalarının sonucu olarak bekledikleri sonuç ve getirilerle ilgilidir. Schwartz (1999) literatüre dayanarak ortaya koyduğu hedefleri 4 başlık altında toplamıştır. Bunlar içsel, dışsal, sosyal ve güç kazanma hedefleridir. İçsel hedefler, kişisel gelişim, özerklik, ilgi, yaratıcılıktır. Dışsal hedefler gelir ve güvenlikle ilgilidir. Sosyal hedefler etkileşim ve toplumsal katkıdır. Güç kazanma ise prestij, otorite ve etki alanı edinme hedefleridir. Schwartz, hangi değerlerin pekiştirilip hangi değerlerin kasıtlı/kasıtsız olarak ihmal edileceğini belirleyecek asıl öğenin kültürel değerler olduğunu hatırlatmıştır. Benzer şekilde pekiştirme veya ihmal tedbirlerinin başarısı da kaçınılmaz olarak kültürel değerlerle uyumluluktan/uyumsuzluktan payını alacaktır. Öte yandan bu dört hedeften bazılarının kimi kültürel değerlerle uyumlu iken diğerleri ile uyumsuz olduğundan bahsedilebilir (Schwartz, 1999). Örneğin güç

kazanma hedefi hiyerarşi ve ustalık değerlerini öne çıkararak kültürlerle daha uyumludur. Bu kültürlerde prestij ve güç kazanma daha etkili pekiştireçler haline gelmektedir.

2. BÖLÜM

2. KOLLUK KAVRAMI VE TÜRK JANDARMASI

2.1. Güvenlik ve Kolluk Kavramı

Geçmişten günümüze güvenlik olgusu insanlığın varoluşuyla birlikte sürekli gündemde kalan göreceli, dinamik ve disiplinler arası bir kavramdır. Bireysel anlamda güvenlik Maslow'un da işaret ettiği gibi bireyin psikolojik ve fizyolojik temel motivasyonel ihtiyaçlarındandır. Güvenlik; antropoloji, tarih, coğrafya, siyaset, ekonomi, psikoloji ve sosyoloji gibi disiplinlerle ilintili olarak çeşitli pozitif ve formel bilim dalı çalışmalarına konu olabilen mikro ve makro seviyede değerlere karşı herhangi bir tehdit ve saldırı olmadığının hissedildiği bir durum olarak tanımlanabilir. Kavram bireysel, ulusal (milli/iç-dış) ve uluslararası güvenlik gibi düzeylerde geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir.

Güvenlik olgusu devletlerce çeşitli seviye, sistem ve süreçlerle sağlanmaktadır. Bu süreçler toplumsal iş bölümü vasıtasıyla işletilmektedir. İş bölümünde güvenlik ihtiyacını sağlayan sorumlular günümüze kadar çeşitli sıfatlarla anılmış olsa da en yaygın ve akla geleni ordu/asker ve genel kavram olarak kolluk kuvvetleri olarak bilinen polis/jandarma terimleri altında toplanmaktadır. Bu nedenle güvenlik olgusunun meşru başat aktörü ordu/asker ve kolluk kuvvetleri olmak üzere devletlerin meşru silahlı kuvvetleridir. Bu birimlere tevdi edilen sorumluluk bireyin, toplumun ve devletin her türlü iç ve dış tehditler ile saldırılara karşı korunmasıdır.

Kavramın içeriği bireyin güvenlik ihtiyacından uluslararası savaşlara kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Güvenlik anlayışı denildiğinde genelde akla gelen bireysel, ulusal ve uluslararası güveniktir. Ulusal güvenlik milli güvenlik kavramı ile de anılmaktadır. Milli güvenlik, devletlerin coğrafi sınırları ve hava sahaları da dahil olmak üzere her türlü iç ve dış tehditlere karşı korunmasıdır. Milli güvenlik iç ve dış güvenlik olmak üzere iki ana unsurdan oluşur. Dış güvenlik bir devletin bekasına yönelik hiçbir tehdit ve baskı altında kalmadan tam bağımsız ve meşru olarak irade ortaya koyabilmesi; iç güvenlik ise hüküm sürdüğü topraklarında vatandaşlarının huzur ve güvenliğini sağlayabilmesidir. Dış güvenlik çoğunlukla ordu/asker eliyle sağlanırken, iç güvenlik genelde kolluk kuvvetleri eliyle sağlanmaktadır.

Günümüzde ulusal ve uluslararası güvenlik kavramları arasındaki çizgi teknolojiyle birlikte değişen dünya düzeni içerisinde belirsizleşmektedir. Bu bağlamda güvenlik kavramı, klasik savaş yöntemleri kadar günümüzde çeşitli savaş stratejilerini içeren (yeni nesil, siber, hibrit, vekalet savaşları ile beşinci kol faaliyetleri vb.) mücadeleleri de göz önüne alınarak aynı süreçte bütünleşik olarak değerlendirilmelidir. Bireysel ve evrensel olarak güvenliği sağlanacak ve sağlayacak olan çoğunlukla son sözü söyleyen asli özne insandır. İnsan ve toplum var ise güvenlikte, güvensizlikte vardır. Dolayısıyla güvenlik kavramının temel çıkış noktası güvensizliktir denilebilir. Tarih göstermiştir ki insan, toplum, devlet, çatışma, savaş, asker/ordu ve kolluk kuvvetleri kavramları güvenlik çerçevesinde birbirlerinin öznesi, nesnesi veya yüklemidir. Çünkü aralarındaki sebep-sonuç ilişkisinden kaynaklanan güçlü bağın önemli bir kısmı da güvenlik düzleminindedir. Güvenlik, savaş, yeni nesil savaş stratejileri, kolluk, Türk Jandarması ve kurum kültürü ile değerleri, evrensel değerler ile kesişen noktaları, kişisel değerler ve mesleki değerlerin uyum durumu ile mesleki değerlerin hukuki boyutu ve bağlayıcılığına yönelik literatürde yer alan veriler aşağıda tartışılmıştır.

2.1.1. Güvenlik ve Modern Çağda Savaş

TDK' da devletin her türlü iç ve dış tehlikelere karşı korunması, milli güvenlik olarak tanımlanmaktadır. Levy' e göre güvenlik bireylerin, hükümet dışı birimlerin ya da grupların ve devletlerin yaşam standartlarına ya da sahip oldukları değerlere karşı bir tehdit veya saldırının olmadığı durumlar olarak ifade etmektedir (Levy, 2005: 40). Başka bir tanımlamada Ayoob "Devletlerin değerlerine, ülkesel ve yapısal yapıya ve rejime yönelik herhangi bir tehdidin olmadığı durum" olarak tanımlarken (Ayoob, 1994: 15-16), Charles, Devletin özgür iradesiyle verdiği kararların vatandaşların refah, güven ve huzurunu koruyabilmesi olarak ifade eder (Romm, 1993: 6). Bu tanımlamalara ek olarak Wolfers, Devletlerin az ya da çok güvenliğe sahip olmak için mücadele ettiklerini vurgularken, güvenliği bir değer olarak ifade etmektedir(Wolfers, 1952: 484-485). Tarih boyunca devletler, varlıklarını sürdürebilmek için dış ve iç tehdit unsurlarına karşı beka ihtiyaçlarından kaynaklanan kazanılmış egemenlik ve kuvvet kullanma hakları çerçevesinde mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Bütünleşik bakış açısıyla bu döngü milli güvenlik olarak adlandırılabilir (Varlık, 2013) Güvenlik olgusu bünyesinde üç ayırt edici özellik içermektedir, görecelilik, dinamiklik ve disiplinler arasıdır. Güvenlik kavramına genel geçer bir tanım yapılamadığından görecelidir. Tarihsel süreçte sürekli değişim ve dönüşümü

bünyesinde barındırdığı için statik değil dinamiktir. Güvenlik konusunda yapılan çalışmalarda, kültür, anlayış, düşünce, ekonomi ve siyasi alanlarda yaşanan gelişmelerden dolayı felsefe, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, tarih, siyaset bilimi, iktisat ve sanat başta olmak üzere diğer disiplinlerden yararlanmak zorunlu hale geldiği için disiplinler arasıdır (Karabulut, 2019: 3, 4).

Özdemir'in gerçekleştirdiği çalışmaya göre yazılı tarihin başlangıcından 1960 yılına kadar dünya üzerinde 14.541 savaş yaşanmıştır . Buna göre yıl başına ortalama 2,61 savaş düşmektedir. Bu zaman diliminde 185 kuşaktan yalnızca 10'u barış döneminde yaşamış olduğunu ifade etmektedir. (Özdemir, 2012: 2). Benzer şekilde, Ali Çimen ve Göknur Gögebakan da (2007: 9), 3400 yılı aşkın yazılı tarih boyunca 28 yılın savaşız geçtiğini vurgulamaktadır. 1945'den bu yana 50'den fazla savaş yaşayan dünya, Stockholm'deki Stockholm Uluslararası Barış Araştırma Enstitüsünün (Sipri, 2007: 80) verilerine göre, sadece 1997-2006 döneminde ortalama 21 savaşa tanık olduğu ifade edilmiştir (akt. Varlık, 2013: 116).

Milli güvenliğin iki ana unsuru dış ve iç güvenlik olarak ifade edilmektedir. Dış güvenlik, "Bir devletin başka devlet ya da devletlerin, kurum ve kuruluşlarının etkisi altında olmama, bu birimlerden emir ve direktif almama, yabancı devletlerin her türlü saldırısından (savaş dâhil) uzak durma, etkilenmeme ve karşı koyması" olarak ifade edilirken (Sarı ve Demir, 2017: 352) iç güvenliği, "Bir ülkenin coğrafi sınırları içerisinde, muhtemel tehdit ve tehlikeden uzak olarak başta vatandaşların güvenliğinin ve huzurunun sağlanması, daha sonra da sırası ile devlete ve özel kişilere ait binaların muhtemel sabotaj ve benzeri tehlikelere karşı korunması" olarak ifade etmektedir (Sarı ve Demir, 2017: 355). Ülkenin dış güvenliğini sağlamak, geleneksel ve yaygın bir kanı olarak orduların görevidir. Ordu, savaşın bir aracı olup, savaşa devletlerin ulusal çıkarlarına ulaşabilmek için stratejik anlamda yürüttükleri uluslararası politikanın bir aracı olmuştur.

Devletlere ait temel haklar arasında görülen ve üzerinde uzlaşmış uluslararası bir tanım bulunmayan savaş, 1945 yılından sonra kurulan dünya düzeninin hukuki boyutunu bütünüyle oluşturacağı düşünülerek Birleşmiş Milletler (BM) sisteminde yasaklanmıştır (Bilgin, 2013). Soğuk savaştan sonra "güvenlik" kavramı genişlemiş, devletin güvenliğinin yanında toplumsal ve bireysel güvenlikte öne çıkmıştır (Karaosmanoğlu, 2011).

Güçler arası mücadeleler şekil ve yöntem değiştirmiş, başta terör olmak üzere belirsiz tehditler ulusal sınırları aşarak artmaya başlamıştır. Clausewitz'in "Savaş, devamı olmayan, ani bir tek darbeden ibaret değildir" (Koçak, 1832/2019: 34) ve "Savaş hiçbir zaman kesin sonuçlu değildir" (Koçak, 1832/2019: 36) sözleri ışığında gelecekte savaş betimlemesi dışında kendine münhasır özellikler içeren devlet dışı aktörlerin yer aldığı "savaş dışı harekât" olarak adlandırılabilir mücadelelerin yaygın bir şekilde gözlemlenmektedir. Karaosmanoğlu (2011) Clausewitz'in savaş anlayışının günümüzdeki savaş algısının getirdiği yeni şartlara uyarlanarak yorumlanabileceğinden ifade etmiştir. Clausewitz'e göre 'bir savaşın stratejik ölçütlere göre savaş olarak yorumlanması için aktörlerin devlet şeklinde örgütlenip örgütlenmemelerinin' önemi yoktur (Karaosmanoğlu, 2011: 16). Clausewitz'e göre savaş bir bütündür. Taktik, stratejik ve siyasi düzeyler birbirleriyle sıkı etkileşim içindedirler. "Yeni savaşlarda devlet olmayan birimler de savaşan taraftır. Devlet zayıflamaktadır; fakat bu, esasta bir fark yaratmamaktadır. Kaldı ki devlet, egemenliğini sürdürmek için kendini değişen şartlara uydurma yeteneğine sahiptir" (a.g.m.: 20, 21).

Clausewitz'çi (a.g.m.) yaklaşımla politikada kullanılan metotlardan biri olan savaş, tarihsel süreçle coğrafyanın doğal bir sonucu olarak görülmüş ve çoğunlukla fiziksel metotlarla sürdürülmüştür. Siyaset, savaş ve coğrafya üçlüsünün ilişkisinden dolayı hem tarih yazınına hem de askeri ve politik literatüre giren bir kavram olarak "jeopolitika" terimi kullanılmaktadır.

Jeopolitikanın özü, siyasi bedenlerin tıpkı biyolojik bedenler gibi yaşanan ortama göre şekil ve karakter kazandığı, kuvvetleriyle egemenlik alanları arasında doğru orantı bulunduğu fikriyatıyla şekillenmektedir. Bu doğrultuda farklı siyasi-askeri teoriler doktrinde yerini bulmuştur. Klasik dönemde fiziksel mücadele alanına odaklanan bu teoriler dört ana başlık altında değerlendirilebilir. Bunlar, Kara Hakimiyet Teorisi, Deniz Hakimiyet Teorisi, Hava Hakimiyet Teorisi ve Kenar Kuşak Teorisi'dir. (Sarı ve Demir, 2017: 52-70). Kara Hakimiyet Teorisi'nin kuramcısı Halford John Mackinder (1861-1947), Avrupa, Asya ve Afrika kıtalarından oluşan kara parçasına "Dünya Adası", bunun merkezine "Kalpgâh" [(Heartland), Avrupa, Asya ve Afrika kıtalarının canevi olan ve Doğu Avrupa ve kutup bölgesinden Orta Asya'ya kadar uzanan Avrasya bölgesi), (Sarı ve Demir, 2017: 52-70)] olarak tanımlamaktadır ve "Doğu Avrupa'ya hükmeden Kalpgâh'a egemen olur. Kalpgâh'a hükmeden Dünya Adası'na egemen olur. Dünya Adası'na hükmeden de dünyaya hâkim

olur” ifadesi Doğu Avrupa’nın önemini vurgulamaktadır (Sandıklı, 2011: 3; akt. Seren, 2017: 36). Deniz hakimiyet teorisi Amerikalı Amiral Alfred Thayer Mahan (1840-1914; Denizlerin Clausewitz’i olarak anılıyor) tarafından ifade edilmiştir. Mahan, bir devlette deniz ticareti ekonomik ve ekonomik başarıya, ekonomik güçte bir devletin büyük güç olmasının en önemli etkenlerindedir. Denizlerde hakimiyet kurmanın en iyi yolu savaş gemilerinde oluşan güçlü bir filonun konuşlandırılması hususunun önemini vurgulamaktadır. Denizlerde hakimiyeti olan bir ülke karada askeri olan ülkeyi yenebilir. Hava hakimiyet teorisi Amerikalı Binbaşı Alexander Seversky (1894-1974) tarafından ileri sürülmüştür. Bu teori göz önünde bulundurulduğunda kara ve deniz güçleri havaya bağımlıdır. Devletlerin daha önceleri kendilerinin güvende oldukları karasal bölgeler hava gücü sayesinde ulaşılır olmuştur. Seversky dünyayı ABD ve SSCB’den oluşan iki büyük hava gücü olarak bölmüştür. Bu iki devletin sanayi bölgelerini merkeze alarak hava kuvvetlerinin etkili olabilecekleri alanları belirlemişlerdir. Kenar Kuşak Teorisi’ne gelindiğinde, kuramcı Nicholas Spykman (1893-1943), Mackinder’in teorisiyle çatışan kuramında Polonya ile Yenisey Nehri arasındaki bölgeyi stratejik öneme haiz ancak kaynaklarca kıt bir bölge olarak, bu bölgeyi bir dış ay gibi kapsayan Avrupa’dan başlayıp Türkiye’yi kapsayarak Doğu Sibirya’ya uzanan topraklarıysa kaynaklarca zengin kenar kuşak ülkeler (Rimland) olarak tanımlamıştır. Kuramında “Kenar kuşak ülkelerine hâkim olan, merkez bölgesini kontrol eder, merkez bölgesine hakim olan, dünyayı kontrol eder” ifadesiyle bu bölgelerin önemini vurgulayan Spykman, topraksal etki alanının klasik teorideki önemini vurgulamıştır (Seren, 2017: 36; Sarı ve Demir, 2017: 52-70).

Bu teorilerin tamamı dünyadaki egemen unsur olmak için farklı coğrafyalar üzerinde fiziksel kontrol tesisini önkoşul olarak kabul eder. 1990’lara kadar doktrinindeki yerlerini farklı ağırlıklarla ve genellikle bir kombinasyon şeklinde uygulanarak koruyan bu teoriler, 1991 yılında SSCB’nin dağılmasından sonraki siyasi ortamı açıklamakta yetersiz kalmıştır. Bu süreç ve sonrasında oluşan güç boşluğunu müteakip yeni dünya siyasetini açıklamak için yeni kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlardan bir tanesi; Samuel Huntington’un “Medeniyetler Çatışması” teorisi, eski ABD ulusal güvenlik danışmanı Zbigniew Brzezinski’nin dünyayı ABD’nin baş oyuncusu olduğu bir satranç oyunu analojisiyle değerlendiren “Büyük Satranç Tahtası” teorisi, Rus siyasi analist ve stratejist Aleksandr Geleviç Dugin’in dünya siyasetini deniz bazlı Atlantikçilik ve kara bazlı Avrasyacılık ekseninde tartıştığı “Yeni Avrasyacılık” tezi sayılabilir (Sarı ve Demir, 2017: 52-70).

Günümüzde devletler arası savaş farklı yöntem ve stratejilerle yürütülmektedir. Fikirler, algılar, anlayışlar ve kabuller sözcükler üzerinden türetilmektedir. Milli güvenliğe yönelik yeni savaş stratejisi olarak da kullanılan ve önemli bir iç tehdit unsuru haline gelen “savaş dışı harekât” sözcüğünün kapsamını açıklanmasında fayda görülmektedir. Seren (2017) çalışmasında ulusal güvenlik bağlamında stratejik yaklaşımın nasıl çok boyutlu, çok katmanlı ve çok yönlü bir dönüşüme uğradığını yeni bir savaş stratejisi olarak günümüzde sıklıkla bahsedilen ve strateji anlayışının değişmesine temel teşkil eden olayların ve düşüncelerin mantıki kurgusunu “asimetrik savaş (asymmetric warfare)” ve “melez savaş (hybrid warfare)” olarak ifade etmektedir. “Asimetrik savaş ‘terim’ olarak ilk defa Andrew J. Mack’ın 1975 yılında yayımlanan “Why Big Nations Lose Small Wars: The Politics of Asymmetric Conflict (Büyük Devletler Küçük Savaşları Niçin Kaybederler: Asimetrik Çatışma Politikası) makalesinde geçmesine rağmen ‘fiiliyatta’ tarihin en eski dönemlerinden beri Antik Yunanistan’daki Peloponez Savaşlarında (MÖ. 431-404) kullanılan bir savaş yöntemidir. 20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren asimetrik savaşın başarılarının görülmesi, bu stratejiyi dünyanın pek çok yerinde cazip hale getirmiştir” (Seren, 2017: 67, 68). Günümüzde ‘asimetrik çatışma/savaş’ olgusu teorik, kavramsal yaklaşım ve uygulamalar bağlamında eskiye nazaran çok daha geniş, derin ve farklı bir boyut kazanmıştır. Asimetrik savaş terimi geniş bir çeşitlilik sergilemektedir. Amaç, araç, kaynak, yöntem, zaman, mekân terimleri anlamsal olarak günümüzde eskiye nazaran değişikliğe uğramıştır.

Varlık (2013) asimetri terimini, “kuvvetler arasındaki teşkilat, teçhizat, doktrin, imkân ve kabiliyetlerden ortaya çıkan farklılıklardır” olarak ifade etmektedir (FM 3-0, 2001:4-31). Asimetrik savaş, daha çok soğuk savaş döneminin sonları ile devamında küresel güçlere karşı zayıf tarafın başvurduğu yöntem olarak da tanımlanmaktadır (Thornton, 2010: 1, 177). Asimetrik savaş, güç dengesini bozabilecek stratejinin gereği olabilecek (Toptaş, 2009: 73) geleneksel harp silah ve araçları, kuvvet ve yöntemleri dışındaki vasıtalarla benzeşmeyen güç unsurlarının, muharebe yöntemlerinin, vasıta ve silahlarının kullanıldığı savaş olarak tanımlanmaktadır.

Stratejinin bütün unsurlarınca (kuvvet-mekân-zaman) asimetri yaratılabilir. Takip edilecek bir doktrin ve taktik liste yoktur. Her bir uygulama kendine özgü özellikler içerir. Belirsizlik, ayrılmaz bir parçasıdır (Military Review, 2003: 18-20, akt. Varlık, 2013: 125). “Bir Strateji olarak asimetrik savaş, soğuk savaş sonrasında, devlet dışı aktörlerin, klasik güç karşılaştırmasındaki zafiyetlerini kapatabilmek amacıyla; terörü, kitle imha silahlarını

ve bilgi altyapılarını, psikolojik harekât, basın yayın vb. bilgi harekâtı faaliyetlerini asimetrik bir şekilde kullanmalarıyla, önceki anlamından daha derin bir boyut kazanmıştır” (Varlık, 2013: 125).

Karma savaş mefhumunun, askeri literatürde üzerinde uzlaşmış genel bir tanımı olmamakla birlikte, ABD Ordusu Eğitim Sirküleri’nde “düzenli ve düzensiz kuvvetlerin ve/veya kriminal faktörlerin; bu metodu uygulayan tarafların karşılıklı faydasına hizmet eden farklılaşmış ve dinamik kombinasyonudur.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu yöntemler konvansiyonel kuvvet ve harekât yöntemlerinin yanısıra, bilgi tabanlı (cyber) faaliyetler, gayrinizami harekât, kitle imha silahları ve suç örgütlerinin kullanımı gibi geleneksel dışı kuvvet ve yöntemlerin kullanımı gibi unsurları içeren bir muharebe stratejisini tanımlar (Bowers, 2012).

Askeri yazında yerleşmemiş olan “karma savaş” terimi, strateji olarak savaşın günümüzde ulaştığı son boyutu ortaya koyması nedeniyle bir savaş çeşidi olarak değerlendirilmektedir (Varlık, 2013: 125).

Lawrence Freedman, Clausewitz’in ‘savaş, siyasetin başka araçlarla sürdürülmesidir’ tezinin halen geçerli olduğunu ileri sürenlerden biridir. Freedman’a göre; “savaş, amacı olan bir şiddettir”. Günümüzde değişen şey “savaşın içerdiği şiddet değil, amacının doğası ve kimlere hizmet ettiği” tespitinde bulunan Freedman, şu hususlara işaret etmiştir: Hakimiyet mücadelesinde büyük güçlerin tüm kaynaklarını seferber ederek birbirlerine karşı kullanabilecekleri güçlü orduları yoktur (akt. Seren, 2017: 67).

Vatandaşların, devletlerin seferberlik ilanlarını gereksiz ve telaşlandırıcı bulmalarını müteakip, barıştaki devletlerin hükümetleri savaş ilan etmekten çekinir hale gelmiştir. Özellikle 2. Dünya Savaşı’ndan beri devletler resmi olarak savaş ilan etmek yerine BM Anlaşması’nın 51. Maddesine dayanarak “savunma hakkı” kavramı üzerinden savaşı meşru kılacak zemin oluşturmuş, tezlerini savunurken “önleyici savaş” gibi hüsn-i talillere başvurmuşlardır. Savaşlarsa artık devletleri içermek zorunda değildir. Yakın tarihten bir örnek olarak, Dünya Ticaret Merkezi saldırısı henüz gerçekleşmeden bile El Kaide, ABD kuvvetlerine karşı düşük seviye savaş yürütmüştür. Örgütün 1998’de Doğu Afrika’daki saldırıları ABD’den füze saldırısıyla karşılık almış, Dünya Ticaret Merkezi saldırısının ardından G.W. Bush ABD Kongresi’nde “Tüm dünyadaki terörist gruplar bulunup, durdurulup, yok edilene kadar bitmeyecek bir ‘Teröre karşı savaş’ ilan etmiştir. İnternet ve

diğer bilişim teknolojileri nedeniyle savaşlar konvansiyonel metotlarla sınırlı kalmayı bırakmıştır. İnternet sayesinde düşmanı tanımlamak, tespit etmek; doğru tarafa doğru karşılık vermenin zorluğu artmıştır. Kalpler ve zihinler üzerindeki muharebede imaj ve söylentiler, bilgilerin teyit edilmediği koşullarda büyük hasara yol açabilir. Teknolojik üstünlüğü olan güçlü düzenli ordularla mücadelede ibreleri dengelemek adına zayıf ordular ve düzensiz örgütler, özellikle İkinci Dünya Savaşı'nı müteakip asimetrik savaş metotlarına başvurmayı artırmış, bu nedenle modern zamanlarda savaşlar asimetrik bir yapıya ulaşmıştır. Önümüzdeki süreçte de savaşların tümünün asimetrik yapıyı sürdürmesi beklenmektedir (Freedman, 2003).

Birleşmiş Milletler'in (BM) antlaşmasında savaşlar yasaklanmış, meşru müdafaa durumları istisna kabul edilmiştir. Öte yandan bu antlaşmada meşru ve gayrimeşru savaş tanımlanmamış, kullanılabilen kuvvetin tipi ve şiddeti hakkında açık kapılar bırakılmıştır (Keskin, 2002: 153, akt. Ölçekçi, 2018: 225-245). Bunun neticesinde devletlerarası savaşlar azalırken savaş bitmemiş; aldığı yeni formda devam etmiştir. Asimetrik ve karma savaş tiplerini ön plana çıkararak bu yeni askeri doktrinde Vekâlet Savaşları da önemli yer sahibi olmuştur. Vekâlet Savaşları, özellikle Soğuk Savaş yıllarında ABD ve SSCB'nin kullandığı, doğrudan sıcak muharebe yerine üçüncü taraflar üzerinden yürütülen, araç olarak terörizmin yanı sıra radikal oluşumlar, sivil toplum örgütleri, konvansiyonel ve sosyal medya, paramiliter örgütler gibi unsurların kullanıldığı bir savaş tipidir (Ölçekçi, 2018: 225-245).

Askeri doktrinindeki bu değişimle birlikte, devletler savaşın yegâne öznesi olma sıfatını kaybetmişler, politik amaçlar uğruna şiddet uygulayan kişi ve gruplar da savaşın tarafı haline gelmiştir. Bu tip savaşların diğer bir ismi Dördüncü Nesil Savaş olup; bu isimle ifade edilen savaş tipi savaşla barışın, sivil toplumun arasındaki ayrımın silikleştiği, cephe ve muharebe sahası belli olmayan, fonlama için yasal ve yasadışı metotların bir kombinasyon içinde kullanıldığı, ideolojik ve fırsatçı saiklerin birlikte kullanıldığı, askeri anlamda gerilla tipi askeri kuvvetlerin modern teknoloji ve taktiklerle yenilendiği savaşı ifade eder (Hammes, 2004).

Prof. Dr. Chris Seiple'in (2002) değerlendirmeleri milli savunma ve iç güvenlik arasındaki anlamın açıklanmasında önemli saptamalar içerir. Milli savunma kavramının ülke dışından gelebilecek tehditlere karşı halihazırda güvende olan fiziksel bir şeyin müdafaası anlamına geldiğini belirten Seiple; bunun karşısında iç güvenliğin kimliği,

ideolojisi ve metotları belirsiz ve halihazırda sınırların içinde yahut sınırların içine erişimi olan bir düşmana karşı ve fiziksel müdafaadan fazlasını içeren bir tutuma işaret ettiğini öne sürmüştür (Seiple, 2002).

Yılmaz (2012) da çalışmasında, milli güvenlik ve iç güvenlik terimleriyle ilgili olarak, bunlar birbirine benzese veya birbiri yerine kullanılsa da aralarında önemli vurgu farkları bulunduğu işaret etmiştir. Noftsinger (2007), “İç güvenliğin doğasını anlamak, bu iki kavram arasındaki farkı anlamaya bağlıdır” sözüyle egemen bir ulusun müdafaasını hedefleyen bir tartışmanın oturtulması gereken zemin belirlenirken iç ve milli güvenlik kavramlarının idrak ve değerlendirilmesinde önem arz eden icracı kuruluşların, farklı siyasi aktörlerin, icra metotlarının ve hukuki dayanakların altını çizmiştir. (Noftsinger vd., 2007: 53). 11 Eylül 2001 ABD Dünya Ticaret Merkezi saldırılarından önce, şimdilerde “iç güvenlik” olarak tabir edilen şey milli güvenlik kavramı içinde ele alınıyordu. Ancak bu saldırılardan sonra, savunma ve askeri odaklı bir güvenlik anlayışının ülkeyi ve insanları korumada yeterli olmadığı anlayışı yaygınlaşmıştır (Nicholson, 2005: xv, akt. Yılmaz, 2012).

İç güvenlik kavramının literatürdeki yeri özellikle 11 Eylül saldırılarından sonra perçinlenmiştir. Beyaz Saray’a bağlı ABD İç Güvenlik Ofisi’nin Temmuz 2002’de yayımladığı İç Güvenlik Stratejisi’ndeki tanıma göre; “İç güvenlik, ABD içinden gelebilecek terörist saldırıları önleme, ABD’nin terörizme karşı kırılganlığını azaltma ve bu tip saldırılardan meydana gelebilecek hasarı asgari seviyeye indirmeyle, meydana gelen saldırılardan sonra toparlanmasını amaçlayan, birlikte planlanmış ulusal bir gayrettir.” Bu tanımdaki “birlikte planlanma” ifadesi ABD’nin eyalet sistemindeki yapıdan dolayı yalnız federal hükümetin gayretiyle bu problemin çözülemeyeceğini, eyalet hükümetleriyle ortak çalışmayı ifade eder (ABD İç Güvenlik Stratejisi, 2002).

İç güvenlik, kamu ve özel bütün birimlerin eşgüdümlü çalışmasını gerektirir. Zaman zaman askeri birliklere ihtiyaç duyulsa da içinde olmak zorunda olmadığı bir faaliyet alanıdır. İç güvenlik, asli olarak iç güvenliği sağlamakla sorumlu bakanlık olan İçişleri Bakanlığının yetki ve sorumluluk alanındadır. Bu durum, milli güvenlik ile iç güvenliğin ilişkisiz olduğu anlamına gelmez, bilakis amaçları aynıdır. Milli güvenlik iç ve dış, iç güvenlik ise sadece içe dönük bir güvenlik faaliyetidir (Yılmaz, 2012). Milli güvenlik ve iç güvenlik arasındaki farklar örgütsel yapılarında, operasyon tarzlarında ve politik öznelerinde kendilerini gösterir (Noftsinger vd., 2007: 53). Milli güvenliğin dış güvenlik

kısmı askeri birliklerle yürütülürken, iç güvenlik kısmı kolluk tarafından yürütülmektedir. Savunma olarak kullanılan dış güvenlik askeri hizmet alanıdır, sivil hizmet alanı ise polisliktir (Yılmaz, 2012).

İç güvenliğin 11 Eylül saldırılarından sonra artan önemine ilişkin olarak, Brian A. Jackson'un (2009) işaret ettiği üzere, 1978'de istihbaratın ve kolluk kuvvetlerinin yetkilerini kısıtlayan Dış İstihbarat İzleme Kanunu (FISA) kanunun izleme, takip ve tutuklama yetkilerini katı kurallarla sınırlamış, bu hususlardaki eylemler için kanun izni ve talebine başvurma koşullarını sıkılaştırmıştır. Öte yandan 11 Eylül saldırılarının bir ay ardından çıkarılan ABD Vatanseverlik Kanunu (Patriot Act), kolluğun yetkilerinde reform işlevi görmüştür. Bu reformlara göre 48 saat olan hukuki emre tabii olmayan tutukluluk süreleri 1 haftaya çıkarılmış, geleneksel telefon dinleme istihbarat faaliyetlerinin yanı sıra çevrimiçi aktivitenin, e-postaların ve sesli mesajların mahkeme kararına ihtiyaç duyulmaksızın dinlemesinin ve takip edilmesinin önü açılmıştır. Bu yetkiler ilkin dış unsurlara karşı kullanılabilir olağanüstü yetkiler olarak tanımlanmışken, daha sonraları ABD vatandaşı kişilerin de iç güvenliğe tehdit teşkil eden kişi ve gruplarla ilişkisinin tespitini müteakip Merkezi İstihbarat Direktörlüğü (DCI) kurulmuş, hangi Amerikan vatandaşlarının hangi koşullarda ve ne şekilde istihbarata tabii tutulabileceğinin belirlenmesi yetkisi bu kurum aracılığıyla yürütülmüştür (Jackson, 2009).

İç güvenlik ihtiyacından dolayı yetkileri artırıldığı ifade edilen kolluk kuvvetlerinin ve bu kuvvetlerde görev yapan personelin ahlaki durumu bu süreçten sonra daha da yüksek bir önem kazanmıştır. İhtiyaçtan ötürü doğan bu yetkilerin kötüye kullanılması durumunda hem kolluk görevi ifa edilen kuruma hem egemen devlete hem de vatandaşlara büyük zarar gelebileceği açıktır. Türkiye'deki FETÖ eliyle yürütülen, 15 Temmuz Darbe Girişimi süreci, bu olağanüstü yetkilerle donatılmış kişilerin ahlaki pusulasındaki bir sapmanın ne kadar kanlı sonuçlara yol açabileceğinin yakın tarihteki bir göstergesi olarak yüksek önem taşımaktadır. Bu nedenle bu tarz yetkilerin kullanıldığı kurumlara yetiştirilmek üzere alınan personelin ahlaki değerlerinin tetkiki ve arzulanan ahlaki değerlere sahip personelin istihdamı kritik önem arz eder.

Devletler günümüzde ve gelecekteki milli menfaatlerini koruyabilmek maksadıyla yeni bir savaş stratejisi olarak asimetrik ve karma stratejiler içeren geleneksel dışı kuvvet ve yöntemlere başvurabilmektedirler. Sınırları aşan ve özne olarak daha çok devlet dışı

aktörlerin kullanıldığı bu stratejiler iç güvenlik ile dış güvenlik arasındaki belirgin çizgileri yok edecek seviyeye kadar getirmiştir.

Devletin güvenliği yanında bireysel güvenliği de tehdit eden boyuta ulaşan Asimetrik ve Karma savaşlar muharebe stratejisi olarak tanımlanmaktadır. Tanımlamalarının içerisinde terör, kitle imha silahları, bilgi altyapıları, psikolojik harekât, basın yayın vb. bilgi harekâtı faaliyetleri ile, gayrinizami harekât ve suç örgütlerinin kullanımı gibi mütecaviz eylemlerin iç güvenliğin önemli sorunları haline geldiği söylenebilir.

İç güvenlik bağlamında devlet otoritesine karşı iç tehdit unsuru olarak asimetrik ve karma strateji içeren saldırılar, ayaklanma ve kalkışmalar savaş kavramı dışında tutulmuştur (FM 3-24, 2007, akt. Varlık, 2013). Yine devlet dışı aktörlerce devlete karşı girişilen mücadeleler de genel olarak “savaş dışı harekât” kapsamında değerlendirilmiştir (Fastabend, 1997: 77, akt. Varlık, 2013: 119).

Terör örgütlerinin faaliyetleri, terörist eylemler ve kalkışmalar iç savaş kapsamına girmez. Bu durumun doğal sonucu olarak da devlet otoritesine karşı kalkışanlara savaş hukuku değil devletin iç hukuk kuralları uygulanır (Varlık, 2013). İç hukuk kurallarının uygulanmasında ilk kademe icracı olarak kolluk kuvvetleri etkin rol oynamaktadırlar. Bu durum iç güvenliği sağlamaktan sorumlu kolluk kuvvetlerinin niceliği ve niteliği açısından önem arz etmektedir.

Devletlerin maruz kaldıkları dış ve iç tehdit unsurlarının gelişen teknoloji ile birlikte amaç ve hedef değiştirmeden yöntem ve araç olarak evrilmesi, tüm güvenlik kuvvetlerinin artan tehdit oranlarını önleyebilecek veya karşı koyabilecek şekilde kendilerini zihniyet, teknoloji, personel niceliği ve niteliği açısından uyumlu hale getirmesini zorunlu kılmaktadır. Güvenlik kuvvetlerinin de işlevsel ana unsuru insan olup, son sözü yine insan söylemektedir. Hedef ülkenin kültürüne ait kodları, kendi kaynağında, kendisine karşı silaha çevirebilmek?

Kültür şemsiyesi altında değerlerin suistimal edilerek düşman görülen unsurlara karşı içten nasıl etkili bir silah haline getirilebileceğine yönelik örnek olarak Seren (2017)'in çalışmasından “1916-1918 yılları arasında Müslüman Arapların Osmanlı'ya karşı ayaklanmasını örgütlemiş ve isyanı hedeflediği gibi başarıya ulaştırmış olan “Arabistanlı Lawrence” lakabı ile tanınan İngiliz askeri stratejist, casus, arkeolog ve yazar Thomas

Edward Lawrence (1888-1935)” verilebilir. Kültürün dolayısıyla özellikle dini değerlerin iç güvenlik bağlamında da ne derece önemli olduğuna dair önemli bir örnektir. Bir diğer stratejik düşünce, Afganistan Birleşik Güvenli Geçiş Komutanlığı (CSTC-A) Komutan Yardımcılığı rütbesinde hizmet etmiş Korgeneral David R. Hogg’un ABD ordusuna “kültürü, silah sistem gibi düşünmesi”, “düşmanın kültürünü öğrenmesi ve bu bilgiyi kullanarak düşmanla savaşmasını” önermiştir (akt. Seren, 2017: 77). Konu bağlamında detaylar şöyledir:

Asimetrik ve karma savaşta, ilgili coğrafyadaki yerel halkın kültürüne hâkim olmak önem arz etmektedir. Irak ve Afganistan’da bilfiil görev yapmış ABD ordusundan Korgeneral David R. Hogg bunu 2010 yılında katıldığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı’nın bir toplantısında vurgulamıştır. Irak Savaşı’ndan önce kültürel muharebenin literatürde olmamasının büyük eksiklikler yaşattığını, öğrenilmesi gereken derslerin zor ve acı yoldan öğrenildiğini dile getiren Hogg, kolluk kuvvetinin yahut kolluk görevi ifa eden askeri personelin, bölge halkının kültürünü anlamasının hem kısa vadede stratejik ve taktiksel manada, hem de uzun vadede ilgili terörist grupların insan kaynağının kesilmesi nezdindeki önemini vurgulamıştır. Aynı toplantıda söz alan Binbaşı General John Custer ise “stratejik erlerin çağına geldik” diyerek uzun sürede elde edilmiş kazanımların bir erin bir dakikalık davranışında nasıl kaybedilebileceğini ifade etmiştir. Custer, rütbesiz yahut görevlendirilmemiş askerlerin bile yerel topluluklarla girdikleri etkileşimde alelade bir asker değil, geldikleri ülkenin temsilcisi gözüyle görüldükleri, karşı tarafın gözünde (o dönemdeki) “Başkan Barack Obama” ile eşdeğer pozisyonda olduklarını dile getirmiştir (“Summit focuses on winning global armed conflicts”, Herald Review, 20 Nisan 2010).

Kültürel hassasiyetlerin ihmalî durumunda mücadele edilen grupların elinin güçlendiği NATO’ya bağlı ISAF (Uluslararası Güvenlik Destek Kuvvetleri) karşı-ayaklanma Rehberi’nde ifade edilmiştir. Bu tip hassasiyetlerin eksikliği durumunda özellikle toplumdan dışlanmış hisseden yahut askeri operasyonlarda yakınlarını kaybeden kişilerin, terörist grupların insan kaynağı arayışında ideal hedefler olduğu ifade edilmiş, 10 düşmandan 2’sini etkisiz hale getirmenin nihai sonucunun konvansiyonel savaşta 8 düşman kalması olurken modern asimetrik savaşta 18 düşman kalması olabileceği ortaya konmuştur. Bu çerçevede askeri personelin kültürel hassasiyetlere özen göstermemesinin, terörist gruplar için oldukça cazip bir silah olduğu, öte yandan eğitim ve kültürel okuryazarlık

aracılığıyla bu silahın bu tarz örgütlere karşı da kullanılabilceği ifade edilmiştir (Hall ve McChrystal, 2009).

ABD ordusunda askeri başarı için kültürel okuryazarlık mefhumunun önemini gözler önüne seren diğer bir husussa ordunun özellikle erken 2000'lerde kurduğu yeni kurumlardır. Eğitim ve Doktrin Komutanlığı TRADOC'un bünyesinde 2006 yılında Hava Kuvvetleri'nin, 2007 yılında Deniz Kuvvetleri'nin Kültür ve Dil Merkezleri kurulmuştur. Erken 2010'lardan itibaren ise Afganistan, Pakistan ve Yemen için kültürel kodlar el kitapları çıkmış, daha sonrasında bu uygulama asimetrik savaşın sürdüğü Ortadoğu, Güney Asya, Afrika Boynuzu, Kongo, Filipinler, İran ve birçok diğer ülkeyi içeren oldukça geniş bir coğrafyaya yayılmıştır (Davis, 2010).

Bir milletin kültürünün aynı ülkede aynı millete ve devlete karşı aynı milletin bireylerince nasıl etkili bir silah gibi kullanılabildiğinin günümüzdeki somut bir örneği Türkiye'de 15 Temmuz 2016 tarihinde FETÖ eliyle cereyan eden ve dini değerler başta olmak üzere evrensel nitelikteki değerlerin suistimali ile gerçekleştirilen darbe teşebbüsüne değerler bağlamında değinilmesi gerekir. Küresel bir güce ulaşmış olan FETÖ tarafından kuruluşundan günümüze kadar ki izlenen sistematik ve stratejik yöntemlerde kültürel kodlardan değerlerin -özellikle dini değerlerin- takiye ve gizlilik içerisinde nasıl manipüle edilerek sömürülebildiğinin, devlet gücünün özellikle silahlı güçlerin kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirilebilecek düzeye erişmesi, bireylerde değerlerin ifade ettiği anlamların farklı yordamlanması ve değerlerin psiko-sosyal bir norm ve güdüleme aracı olmasından da yararlanarak etkili bir psikolojik savaş aracı olarak kullanılabilen ezoterik ve kült özellikler taşıyan örgütün oluşturulabildiği görülebilmektedir. Bu anlamda değerlerin bireylerde ifade ettiği anlamlar daha da önem kazanır.

Türkiye'nin bekasına yönelik olarak Cumhuriyet tarihinde FETÖ tarafından gerçekleştirilen en kanlı darbe teşebbüsünden sonra çeşitli kaynaklarca yapılan çalışmalar şöyledir:

T.C. Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, yetmiş sayfalık Genel Kurul Kararında (2017/35), 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun 1'inci maddesinde düzenlenen "terör" tanımından hareketle FETÖ/PDY'yi terör örgütü olarak tanımlamıştır. Birleşik Devletler'de kurulan The Task Force ulusal güvenlik danışma heyetinin çalışmalarında terörizm altı grupta toplanmış olup birisi de "dini terörizm" dir. "FETÖ/PDY de diğer terör

örgütleri gibi bir inanca dayanmaktadır. Mistik bir otoriteye (mehdilik) inanmışlıkla amacı ve ideolojisi uğruna feda edemeyeceği bireysel, toplumsal ve evrensel değer yoktur. FETÖ üyelerinin uğruna zorluklara katlanabildiği, fedakarlıkta bulunduğu, amacına yönelik bir şeyler yapabildiği, bir inanç ve ideoloji sistemidir.” FETÖ, afyon çekerek devlet görevlilerini öldüren, fedai tarzı eylemler yapabilen terör örgütü Hasan Sabbah’ın “Haşhaşiler”ine benzerlik göstermektedir. Dini unsurları temel alarak hareket ettiğini iddia eden örgütün, dini değerler değişmezken, toplumun çoğunluğunca kutsal sayılan dini değerlerini pervasızca çarpıtarak, kendisini değiştirmesi, dini duyguları kullanarak zamana ve şartlara göre manipülasyonla buna militanlarını da ikna edebilmesi, liderini her türlü mistik güçlere hakim olabilen “insan üstü bir varlık” olarak görmesi, “din, siyaset, para” üçgeninde etkinliğini artırması, devletin anayasal kurumlarının içine sızarak kendilerinden olmayanlara “amaca giden her yol mubah” zihniyeti ile akıl almaz kumpaslar tasarlayarak uygulayabilmesi, devletin ve toplumun bekasından ziyade şahsi çıkarları ve ihtirasları uğruna insan zihninin üretebileceği her türlü düşünce ve fikirleri eyleme dönüştürmede değil hukuk vicdani olarak dahi çekinmemesi, hukuku herkese hukuksuzca ve vicdansızca silah olarak kullanan örgütün spesifik konularda dahi neler yapabildiğinin somut verileri ve kanıtları ortaya koyulmuştur. FETÖ’nün bir yardım kuruluşu/hizmet hareketi maskesi 17/25 Aralık bürokratik darbe girişimiyle düşmüştür. Devlet ve millet katında 17/25 Aralık bürokratik darbe girişiminin terör faaliyeti ve terör örgütü olarak devlet ve kamuoyunda nazarı itibara alınmasının miladi tarihi olduğu ileri sürülmüştür. 15.07.2016 günü Cumhuriyet tarihinin en kanlı darbe girişimi olarak tarihe geçen kalkışma, emsali Türk Kurtuluş savaşında görülebilmemiş halk mücadelesiyle püskürtülmüştür. 15 Temmuz 2016 günü Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde başlatılmış olsa da, darbe girişimi yapan hainlerin, Türk halkının Peygamber ocağı olarak adlandırdığı, TSK’nın vatanını, milletini, bayrağını seven ezici çoğunluktaki mensuplarıyla kesinlikle hiçbir ilgi ve alakalarının bulunmadığı, TSK’nın en genç erinden en yüksek rütbeli general/amiraline kadar tüm personeliyle demokratik hukuk sistemi içerisinde Devletin ve yüce Milletinin emrinde, görevinin başında olduğu, hain girişimin 17.07.2016 saat 16.00 da tüm yurt genelinde bastırıldığına dair yazılı bildiriyle TSK tarafından kamuoyu bilgilendirilmiştir. FETÖ/PDY Silahlı Terör Örgütü, “müntesiplerini ilgili yapıya tümünden sadakat ilkesi çerçevesinde doktrine etmiş, yapı mensuplarının ahlak ve hukuk dışı her türlü eylemlerini mubah görmüştür. Mistik bir otoriteye (mehdilik) inanmışlıkla, yandaşlarına her türlü ahlak ve hukuk dışılıkları gerçekleştirmekte ve hedefleri uğruna suç işlemekte herhangi bir beis görmemişlerdir. Gizlilik ve takiye kültürünü kuruluş felsefesi olarak belirlemiştir. Türk milletinin saf/halis

dini ve milli duygularını kullanarak gizli ve meşru amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan bu örgüt, Türk Milletinin gönlünden bir daha dönüşü olmayacak bir biçimde kovulmuştur” (HSYK, 2017/35).

Polis Akademisi Başkanlığı tarafından yayımlanan “Yeni Nesil Terör: Fetö’nün Analizi” isimli FETÖ Çalıştay Raporunda (2017) da örgüt, sosyo-psikolojik, dinî anlayış, bürokrasisi, eğitim ve ekonomik yapılanması, devlete sızma mekanizması olarak sınavlar, örgüte karşı yürütülen hukuki, siyasi ve idari mücadeleler başlıkları altında ele alınmıştır. Raporda FETÖ ile ilgili hayati anlamda dikkat çeken birkaç husus şöyle verilmiştir:

- ✓ Örgüt üyelerinin ortalama ahlaki değerlere sahip bir insanın yapamayacağı tutum, tavır ve davranışları hiçbir vicdani rahatsızlık duymadan yapabilmeleri,
- ✓ Mantıksal bir zemin yerine, duygular üzerinden hareketle psikolojik kontrol mekanizması ile kutsal değerler ve referanslarla grup normlarını benimseterek insan yaşamının her alanına sirayet edilebildiği,
- ✓ Elemanlarını radikalleştirme sürecinde dini kavram ve değerleri kendi çıkarları doğrultusunda yeniden yorumladıkları, üyelerince de çarpık durumun meşru görülerek dini bir yapılanmadan çok ezoterik (gizli/kapalı) ve kült (cemaat) bir yapının oluşturulduğu, bundan dolayı da farklı görünmenin (takiyye) diğer bu tarz gruplarda olduğu gibi genel davranış yöntemi haline geldiği,
- ✓ Siyasi ve ideolojik amaçları doğrultusunda T.C. Devletinin anayasal kurumlarını ele geçirebilmek için güvenlik bürokrasisi içinde en fazla önem verilen güvenlik birimleri olan MİT, TSK, Emniyet ile Yargı gibi idari organlarda güce ulaşabilmek için takiyye ile her türlü yolu mubah sayarak çift kişilik sergiledikleri ve 1970’li yıllardan bu yana önemli noktaları ele geçirebildikleri,
- ✓ Misyonları doğrultusunda kendilerinden olanlara “biz” olmayanlara “diğerleri/düşman” sıfatlarını taktıkları ve “biz” öznesi ile kült oluşumunu sağladıkları,
- ✓ Örgüt elebaşı rüyasında sürekli Hz. Muhammed’i ve Allah’ı gördüğünü ileri sürerek, militanları karşısında kendisinin mehdi/mesih gibi algılanmasını sağlamış ve İslam’ın temel kurallarına aykırı birçok eylemi ve suçu militanlarına işletebilmiştir.

- ✓ FETÖ ulusal düzlemde Türk toplumunda dini değerleri sömüren, militanlarına cennet dahi vaat ederek geniş taban elde etmeye çalışan, devletin imkanlarından faydalanmak suretiyle de sınırları aşan, küresel silahlı terör örgütü özelliklerini taşıyan, nevi şahsına münhasır Yeni Nesil Terör Örgütü olarak doğmuş yaşama mücadelesi kriptolarla devam etmektedir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2017).

Şahin vd. (2018) FETÖ'yu tarihi, temel özellikleri, amaçları, medya ve eğitim yapılanması, terör eylemleri, uluslararası tehdit boyutu ve mücadele yöntemleri çerçevesinde ele aldıkları çalışmalarında, örgütün 30 yılı aşkın bir zaman diliminde ezoterik/modern kült radikalleşmenin günümüzdeki en son, en kanlı ve en küresel yapısını oluşturduğunu ve Yeni Nesil Bir Terör Örgütü olarak uluslararası terör ve suç örgütü kimliğini maskeleyişini belirtmişlerdir. FETÖ'yu tarihte 11 ve 13'üncü yüzyıllar arasında faaliyet gösteren dini motifli bir terör örgütü olan "Haşhaşiler"e benzetmişlerdir. FETÖ'nün kendisini din üzerinden tanımlamış olsa da FETÖ ile mücadelenin FETÖ'yu doğuran sosyo-ekonomik, politik, kültürel alanlar dahil, polisiye ve istihbari boyutlarının yanında sosyolojik, psikolojik, ekonomik, siyasi alanları da içerecek şekilde çok boyutlu, çok yönlü, koordineli ve kararlı biçimde yürütülmesi hususuna dikkat çekmişlerdir. Bu alanlardaki boşlukların doldurulmadığı sürece bu tip örgütlerin insan kaynağı devşirme hususunda çok büyük başarılar elde edebileceklerinin bir örneğinin FETÖ olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dini referansları sömürülmesi, amaca ulaşmak için her yolun mubah sayılması, örgüt üyelerinin kendilerini örgüte adanmışlık durumu ve takiyye taktiğini ustaca kullanarak kripto elemanlar olarak uyuyan hücrelere dönüşmelerinden dolayı FETÖ'nün en büyük ve önemli tehlike olduğunu buradan hareketle Makyavelist bir örgüt tanımlamasının da yapılabileceğini söylemişlerdir. FETÖ'ye dahil olan birey yapı içerisinde benlik değerini kaybederek, örgüt kültürü ve yapı içerisinde sosyalleşip yok olup gitmekte bu vesileyle örgüt sosyal ve kültürel ideolojisi olan kişiliksiz, sönük, biat ve itaat kültürü içinde yetişmiş insan modeline dönüşmektedir. Örgüt siyasi ideoloji olarak Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin anayasal kurumlarını ele geçirerek, oligarşik özellikler taşıyan zümre egemenliğine dayalı sistemle ekonomik, toplumsal ve siyasal gücü yönetmeyi amaçlamıştır. Küresel anlamda bir nevi Gladyo yapılanması unsuru olan FETÖ aslında vesayetın başka bir halidir (Şahin vd., 2018).

Aksakaloğlu ve Kutlusan (2019) "kült" kavramı ve Lideri Jim Jones olan ve 18 Kasım 1978 tarihinde 300'den fazlasının çocuk olduğu 918 örgüt üyesinin siyanür ile intihar

ettiği, intihar etmeyenlerin öldürüldüğü, toplu cinayet-intihar ritüeli olarak tarihte yerini alan akıl almaz olayın kurgucusu “Halkın Tapınağı (Peopl’s Temple)” adlı bir kült örgüt/örgütlerle ilgili araştırma yapmışlardır. FETÖ’yü “tutku, ilahlaştırma derecesinde saygı, tapınma” anlamları taşıyan çok tehlikeli bir kült ve hem terör hem de casusluk örgütü olarak tanımlamışlardır (Aksakaloğlu ve Kutlusan, 2019: 10). “Kült; karizmatik ilişiklerle bir arada tutulan, yüksek seviyede adanmışlık talep edilen ideolojik bir örgüttür. Kültler üyelerini aşırı derecede manipüle ve suistimal eden bir yapıya dönüşme riski taşırlar” (Demir, 2017: 76 akt. Aksakaloğlu ve Kutlusan, 2019: 7). Oxford İngilizce Sözlüğün kompakt baskısına (1971) göre kült tanımı “tapınmak, ilahi varlığa saygı, dini ibadet biçimi, belirli bir kişiye veya şeye adanmışlık veya biat” anlamları taşıyor (Aksakaloğlu ve Kutlusan, 2019: 8). İngiltere’de 1987 yılında kurulan Kült Bilgilendirme Merkezi (Cult Information Centre-CIC) kült örgütlerin beş özelliğini şöyle sınıflandırmıştır. “1. Seçkinci totaliter bir yapıya sahiptir. 2.Kurucu lider; kendini atamış, dogmatik, Mesihlik veya mehdilik iddiasında, sorgulanamaz ve karizmatik bir kişidir. 3. Üyelerini psikolojik baskı ile devşirir, beyinlerini yıkar ve gruba bağlar. 4. Para ve üye toplamada amaca giden her yolun mubah olduğuna inanılır. 5. Toplanan servet, üyelere fayda sağlamaz” (akt. Aksakaloğlu ve Kutlusan, 2019: 7). FETÖ özellikle maddi durumu zayıf ailelerin zeki, istikbali parlak çocuklarını keşfederek, onlara sürekli psikolojik savaş çizgisinde “Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) dinsizlerin elinde” argümanı sunarak “dinsiz orduyla savaşma misyonu” kazandırmıştır. Toplum, devlet ve uluslararası alanda Türklüğe ve İslam’a hizmet ediyor görüntüsü vermiştir. Bu faaliyetlerini de yine devletin imkanlarıyla din taassubu ve riyakârlığı sistematik ve stratejik şekilde yan yana yürütmeyi başararak yapmıştır. Bu örgütle mücadeleye geniş ve derin çerçeveden yaklaşılmalı, sistematik ve ortak akılla siyaset üstü stratejilerle hareket edilmelidir. Çünkü bu örgütün sıradan bir örgüt olmayıp küreselleşmiş ve dış güçlerce de desteklenen bir yapıda olduğu ortadadır. Bu örgütle mücadele uzun soluklu düşünülmeli ve planlanmalıdır (Aksakaloğlu ve Kutlusan, 2019). FETÖ’nün çıkarlarına ters düşen herkesi ve devlet organını “öteki/düşman” sıfatıyla bezemek suretiyle saf dışı bırakabilen, beyin yıkama tekniklerinde yaratıcı, sinsi ve tehlikeli bir kült olduğu araştırmalarda ortaya koyulmuştur. Türk toplumunda hassas ve suistimal edilme olasılığı diğerlerine göre daha fazla olan dinî değerlerin, gizlilik ve takiyye ile tam bir “bukalemun” canlısı gibi meziyet sergileyebilen militanları vasıtasıyla topluma oya işler gibi nasıl işlenebileceğinin, sonuçta birey, toplum ve devlet üçgeninde en önemli birleştirici unsur olan “güven” olgusunun silikleştirilerek kamu vicdanında nasıl yaralar açabileceğinin en somut örneği FETÖ’dür denilebilir. “Güven” bir insanın vücudunda kemiklerden oluşup,

kas ve diğer dokuları ayakta tutan “omurga” gibidir çekilip alındığında ne olabileceği veya ne olamayacağı her insan tarafından kestirilebilir.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca hazırlanan broşürde, FETÖ'nün kuruluşu, amacı, ulusal ve uluslararası alanda hiyerarşik yapısı, eleman kazandırma yöntemleri, mali kaynakları, sosyal ve ticari alanda yapılanması, faaliyetleri hakkında bilgiler yargı gözüyle ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Örgütün yine başta dini kuralları kendi çıkarları doğrultusunda yorumlayarak ve sinsice devlet içine yerleşerek, devlet sırrı niteliğindeki bilgilere ulaşabilmek, hedefleri doğrultusunda kullanabilmek ve casusluk yapabilmek amacıyla Başbakan, Bakanlar ve Milletvekilleri ile MİT Müsteşarı gibi devletin üst yetkilileri ile bu birimlerde stratejik görev yapan kişileri herhangi bir sınır tanımadan çağın sağladığı teknolojik imkanlardan faydalanarak takip etmiştir. Örgüt, yargı, emniyet, istihbarat ve bilirkişilik kurumlarına yerleştirdiği müritleri vasıtasıyla sahte deliller üreterek başta Türk Silahlı Kuvvetlerinin asimetrik olarak yıpratılmasında dönüm noktası olabilecek “Ergenekon”, “Balyoz”, “Askeri Casusluk” gibi davaların yanısıra, yapılan disiplin soruşturmaları ile hukuku, Anayasal minvalde görev yapan kamu görevlilerine karşı “bir silah” gibi kullanarak devlet içinde gücünü artırmıştır (Yargıtay C. Başsavcılığı).

Demir vd. (2019) “Strateji, Örgütlenme ve Motivasyonu Kendine Özgü Bir Terörist Örgüt: Fetö” konulu çalışmasında, 21'inci yüzyılın sağladığı teknolojik avantajları kullanarak taktik ve stratejisiyle terörizm çalışmalarında ilgi gösterilmesi gereken bir konu olarak nitelediği FETÖ kültürünün 1960'lı yılların ortalarından itibaren sabırla ve uzun süreli olarak uygulanan, toplumu, düşman gördüğü diğer unsurları ve hatta kendi elemanlarını bile yanıltan retorik kullanarak karmaşa ve bilgi kirliliğini başlı başına bir yöntem olarak kullanan, örgütlenme, din istismarı, küresel boyut, tedbir, gizlilik ve takiyeden oluşan, her türlü baskı, şantaj, tehdit, suikast, kumpas ile şiddet uygulamaktan çekinmeyen ve bir çok özellikleri sebebiyle benzerlerinden farklılık arz eden bir strateji ürünü olduğunu iddia etmiş, bunun da somut göstergelerinin 15 Temmuz 2016'da Türkiye'de meydana gelen olaylar zincirinden anlaşılabileceğini öne sürmüştür (Demir vd., 2019: 6).

Demir (2019) “Bir Kült Örgüt Olarak Fetö Radikalleşmesi” konulu çalışmasında FETÖ'nün Yıkıcı Kült Örgüt” karakterini taşıdığını bunu da Hristiyanlık öncesi yerel kültürdeki inançları ifade etmek için kullanılan “kült” kelimesi çerçevesinde nitelemiştir. Kült kavramının günümüzde resmi dinin dışında kalan, kendine özgü inanç ve ritüeller oluşturan karizmatik bir liderin çevresinde örgütlenen yapıları ifade ettiğini belirtmiştir.

Ancak, kült örgütlerin ve toplulukların dini olmasının gerekmediğini, bazen siyasi bir kimliğinde lidere kült topluluğunun baş aktörü olmasını sağlayabileceğini, bunun da bir topluluk içinde liderin tartışılmaz, eleştirilmez, mutlak itaat edilmesi gereken karizmatik bir kişiliğe dönüşmesinde bir tür kişilik kültürünün oluşumu olarak kabul edilebileceğini öne sürmüştür, FETÖ lideri Gülen'in cemaati içindeki konumunun "kült kişiliği"ne oldukça uyduğunu iddia etmiştir. Demir'e göre FETÖ'nün benzer örgütlerden farkı, sosyolojik anlamda bir kült grup olarak doğup, yıkıcı bir kült gruba evrilmesi ve sahip olduğu askeri ve sivil güçle, üyelerini aşan bir tahrip gücüne erişmesidir. Örgütün bu resminin somut göstergesi olarak da oç alma ve intikam duygusu ile 15 Temmuz'daki eylemi Japonya'da Aum Shinrikyo kült örgütünün sarin gazı saldırısı ile benzerlik gösterdiği (Demir, 2019: 4).

İrdem (2019) "Güvenlik Bürokrasisinde Fetö Örgütlenmesi" konulu çalışmasında; FETÖ'nün Türkiye'nin ve dünyanın 21'inci yüzyılda karşı karşıya kaldığı, küresel nitelikli kompleks bir yapıya ulaşmış özellikle din istismarı, dini söylemler ve gizlilik ile takkiye yapısıyla örgüte çok sayıda elaman devşirmeyi başarmış terör örgütü olduğunu belirtmiştir. Stratejik eylem planı benimseyen örgütün, siyasi sistemi illegal yollar ile ele geçirebilmek için yargı, emniyet ve orduda kadrolaşmayı öncelleyerek, maddi ve manevi güç bakımından devletin en güçlü silahlı birimi olan Türk Silahlı Kuvvetlerine ayrıca bir önem verdiğini, ayrı bir strateji ile yaklaşarak "din istismarı" üzerinden radikalleşerek kahraman Türk ordusuna sızmaya çalıştığını ortaya koymuştur (İrdem, 2019: 8).

Amman (2019) çalışmasında günümüze kadarki dinî gruplar içerisinde Türkiye'de devlet ve toplum ekseninde en ağır bedel ödeten FETÖ'yü devletin kılcal damarlarına yayılmış bir kanser olarak nitelendirmiştir. FETÖ'nün sosyal ve kültürel boyutlarını değerlendirmeye çalışmış, terör örgütünün toplumun hangi kesimlerini hangi söylem ve ikna metotlarıyla "hizmet hareketi" adı altında etkisine alıp nasıl militanlaştırdığını sosyolojik bir bakış açısıyla masaya yatırmıştır. FETÖ'nün sosyal boyutunu modernleşme, sekülerleşme ve kentleşme ekseninde, kültürel boyutunu da sosyal ve dini yapıların onları besleyen kültür zeminlerini de önceleyerek özellikle Türk toplumunun kültürel özellikleri arasında olan "maneviyatçılık", "tek adamcılık" ve antropolojide "bağımlılık eğitimi" olarak belirtilen çocuk yetiştirme tarzının "amaca giden her yol mubah" zihniyetiyle nasıl suistimal edilebileceğini göz önüne sermeye çalışmıştır. FETÖ olgusunu bir toplumun bireylerinin siyasal, sosyal ve ekonomik koşulların etkisiyle, o kültürün manevi temellerini inşa eden

dine yönelik ilgilerin azaltılması ve buna bağılı olarak dinî bilgi ve bilinç düzeyinin düşmesi kısaca “dinî bilgi ve bilincin zayıflığı ile karakterize olgusal durum” olarak kavramsallaştırdığı “dine yabancılaşma” terimi ve “dine yabancılaşma” temelinde ortaya çıkan dinin aslına uygun kabul edilen esaslarına aykırı inanç ve pratiklerin din adına toplum sahnesine çıkması” kısaca “çarpık bir din anlayışı ve bu anlayışın ürettiği dinen kabul edilmesi mümkün olmayan inanç ve dinî pratikler” olarak tanımlayıp “dinde yabancılaşma” terimiyle kavramsallaştırarak betimlemiştir. Özellikle kültürel zeminde Türk milletini millet yapan değerleri inşa eden hususiyetlerden olan “maneviyatçılık”, Türk insanının “ölürsem şehit, kalırsam gazi olurum” diyerek vatanını, bayrağını, milletini ve devletini “canı pahasına” tereddüt etmeden koruma refleksinin çıkış noktası olup somut durumları tarihte defalarca ispatlanmış bir olgudur (Amman, 2019: 419-428). Bu bağlamda iç ve dış tehditlere karşı, iç ve dış güvenlikten sorumlu kılınan ve kamu gücünün silahlı yönünü temsil eden silahlı kuvvetler ve kolluk güçlerince kültürde önemli bir yeri olan dinî değerlerin FETÖ gibi maşa olan unsurlarca suistimal edilebileceği her daim göz önünde bulundurulmalı, kılcal damarları dahi ele geçirilerek kalbinden hançerlenmeye kalkılan birey, toplum ve devlet durumuna düşülmemelidir. Bunu sağlayabilmenin önemli bir yolu da kamusal hizmetten sorumlu kamu görevlilerinin kendilerine yol göstermesi amacıyla devlet eliyle tespit edilen mesleki değerlerini özümsemesi ve pusula olarak mesleki değerlerini baz alabilmesidir.

Clausewitz’in de ifade ettiği gibi savaş; hasım olarak değerlendirilen unsurlara karşı kesin sonuçlu girişilen tek bir darbe değil, topyekün (toplum ve millet olarak) sadece maddi değil manevi anlamda da diz çöktürüp, ruhunu teslim alarak, kendi irademizi kabul ettirene kadar süren bir olgudur. Savaşta aktörlerin bizzat devlet şeklinde örgütlenmiş olmalarının önemi yoktur. Savaş taktik, stratejik ve siyasi düzeylerin birbirleriyle sıkı iletişim içinde olduğu bir bütündür. Yeni savaşların tarafı olarak devlet olmayan birimler de mevcuttur (Koçak, 1832/2019; Karaosmanoğlu, 2011). Clausewitz’in ‘savaş, siyasetin başka araçlarla sürdürülmesidir’ tezinin halen geçerli olduğunu ileri sürenlerden birisi de Lawrence Freedman’dır. Freedman’ a göre günümüzde değişen şey ‘savaşın içeriği olan şiddet değil, amacının doğası ve kimlere hizmet ettiği’ nitekim hakimiyet mücadelesinde, büyük güçler tüm kaynaklarıyla destekleyebilecekleri ve birbirlerine karşı kullanabilecekleri güçlü ordulara sahip değildir (akt. Seren, 2017: 67). Dolayısıyla hakimiyet mücadelesi aktörlerinin, güç mücadelelerinde teknoloji ve küreselleşmenin sağladığı avantajlarla asimetrik savaş tekniklerinden “Beşinci Kol Faaliyetleri” (*Beşinci kol faaliyetleri, askeri*

müdahale ile yenilemeyen bir kitle veya devleti casusluk, kontrespiyonaj, sabotaj ve benzeri saldırılarla yenmek veya savaş esnasında bu taktikleri kullanarak karşı tarafın direncini kırmak) (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 62-63) ve psikolojik harekât olarak da adlandırılan psikolojik savaşa yöneldikleri görülebilmektedir. Oetting, psikolojik savaşın sadece savaş hali ile sınırlı bir faaliyet olmadığından, bugün daha titiz yürütüldüğünden, daha gerginlik zamanlarında karşı tarafın değerler ve hukuk sistemine güveni sarsmanın başarıldığında, klasik taarruz-savunma hedeflerinin savaşılmadan da ele geçirilebileceğinden söz etmektedir (Uğur, 1990/2015: 194). Modern Devlet aygıtı ülke, millet/ulus (insan) (öncül ve nesnel unsurlar) ve iktidar (egemenlik) ile kişilik (hukuki kişilik) (kurucu unsurlar) unsurlarından meydana gelmektedir (Akbay, 1961: 675 ve Okandan, 1976: 681-904; akt. Yücel, 2019: 4, 5). Öncül unsurlardan millet/ulus anlayışı objektif anlayışta ırk, dil ve din birliğini ifade etmekte olup bunlar sadece topluluğu oluşturan insanları birbirine yaklaştıran noktalar olarak değerlendirilebilir ve geçerliliğini yitirmiştir. Daha kapsayıcı ve içselleştirici olup ilk olarak Fransız tarihçi Ernest Renan tarafından dile getirilen sübjektif anlayışa göre millet/ulus, ortak bir geçmişe sahip, geçmişten devraldığı mirasını geleceğe taşıma ve gelecekte de birlikte yaşama kararlılığında olan insan topluluğudur. Sübjektif anlayışa göre insanları bir araya getiren ırk, din, dil gibi objektif unsurlar değil, birlikte yaşama isteğinin varlığıdır ve bu bağlar manevi niteliktedir (Zabunoğlu, 2015: 73 akt. Yücel, 2019: 8-12). Örneğin, Türk anayasal sistemi açısından millet anlayışı sübjektif anlayış düzleminde temellendirilmiştir. T.C. Anayasası'nın ikinci maddesinde cumhuriyetin nitelikleri arasında geçen "Atatürk milliyetçiliğine bağlı" olmak olarak ifade edilen Atatürk milliyetçiliğinin ırk esaslı olmadığı konusunda öğretilen tereddütler yoktur (Yücel, 2019: 12). Manevi nitelikli bağların önemli olduğu bir ülkede, düşünsel ve duygusal bir yol haritası biçiminde bireylere yol gösteren, toplum yapısını karakterize eden, geleneksel, hissetme, düşünme ve tepki verme yollarının bir kurgusu olarak sosyal tutkal olan kültür ve kültürün önemli bir bileşeni olan değerlerin asimetrik savaş tekniklerinden beşinci kol faaliyetleri veya psikolojik savaş ile içinin boşaltılması veya farklı anlamlar yüklenerek algı yönetimi ile manipüle edilmesi olası haldedir. Psikolojik savaş, "propaganda vb., metotlar kullanılarak mümkünse fiziksel güç kullanılmadan zaferin kazanılabilmesi için düşmanın moralinin düşürülmesi amacına dönük bir taktik" tir (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 582-583). Ordu-millet anlayışı yüksek olan bir milleti ve içinden çıkan ordusunu yenmek için psikolojik savaş önemli bir gerekliliktir. Bu yöntem günümüzde sadece devletlerarasında değil, iç siyasette dahi kullanılmaktadır. Böyle bir savaşın hedefi, irade zayıflatmak, moral gücü kırmak, gücün

verimliliğini düşürmek, düşman saflarında şüphe, memnuniyetsizlik ve karışıklık yaratmaktır. Bu savaşta silahların hedefi maddi unsurlar değil; bir milleti ayakta tutan temel manevi değerler ve özgüvenidir. Bir milletin özgüveni onarılamayacak derecede ağır yara alır veya yıkılırsa psikolojik savaş başarıya ulaşmış demektir. FETÖ, Türk toplumunca kutsal sayılan bütün değerlere saldırmıştır. Bu kutsal değerler içerisinde ilk akla gelenleri; din, askerlik, milliyetçilik ve vatan sevgisi, bayrak, üniforma, silah arkadaşlığı, militanların “yaşayan şehitler” adı altında örgütlenerek şehitlik ve kadın militanların eşleri firari olduğu halde kurtulabilmek için hamile kalarak “*bebeğin babası eşim, bir gece ansızın geldi*” savunmasıyla lekelemeye çalıştıkları annelik değeridir. (Aksakaloğlu ve Kutlusan, 2019: 26). Bu bağlamda FETÖ’nün küresel boyutu da göz önüne alındığında, ABD’li generalin “düşmanın kültürünü öğrenerek, kültürü bir silah sistemi gibi kullanmak” söyleminden hareketle, hakimiyet mücadelesinin aktörlerince, ideal bir psikolojik savaş aracı olarak, sistematik ve stratejik şekilde kurgulanıp ve bir üst akıl ile desteklenerek Türkiye Cumhuriyeti Devletine musallat edilen etkili bir psikolojik savaş aracı olduğu da söylenebilir.

Bu değerlendirmeler ışığında FETÖ’ nün emsaline az rastlanılabilecek gizlilik ve takiyeye kompleks bir yapıya kavuşabilmesi, Türk toplumunda birey, toplum ve devlet nezdinde “güven” unsurunu yerle bir eden, belki de onarılamayacak hasarlara sebebiyet vermesi stratejilerini her alanda can alıcı noktalara yönlendirebilmesi bu ve bunun gibi niyette olan örgütlerin, kültürü oluşturan değerlerden özellikle dinî değerlerin suistimaline yönelik teşebbüslerin biteceği olası görünmemektedir.

İnsanları metafizik olaylara tam olarak ikna etmenin yolu soyut durumları insan nezdinde somutlaştırabilmektir. Hasan Sabbah’ın “Haşhaşiler” örneğinde olduğu gibi bu da FETÖ’nün strateji ve teknolojik anlamda dış destekli olduğunun su götürmez bir gerçeğidir. Günümüzde savaşların asimetrik stratejilerle evrilmesi hibrit, vekalet, vb. şekilde yumuşak güç bağlamında ortaya çıkmaya başlaması, küreselleşmenin de etkisiyle kültür dinamiklerinden değerlerin, değersizleştirilmesi veya genel anlamından ziyade farklı anlamlar yüklenmesi birey, toplum ve devletler nezdinde çatışmalara sebebiyet verdiği çoğu kaynakta da geçmektedir. Özellikle dini değerlerin Orta çağ savaşlarında önemli bir yeri olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durumun günümüzde ve gelecekte de farklı stratejilerle geçerliliğini koruyabileceği söylenebilir. Kültürün önemli bir parçası olan dinin ve dini değerlerin Türk toplumunun özellikle “maneviyatçılık” anlayışındaki yeri tarihin her

döneminde etkili olmuş toplumsal savunma motivasyonunun kaynağını teşkil etmiştir. Türk toplumundaki savunma motivasyonunun özellikle Türk Milli Mücadelesinde “topyekün savaş” terimi ile somutlaştırıldığını Tekalif-i Milliye Yasaları’nda da görebilmek mümkündür. Din ve dini değerlerden kaynaklanan maneviyatçılığın Türk milletinde din, devlet, vatan, millet ve bayrak gibi değerler uğruna “ölürsem şehit, kalırsam gazi” anlayışı ile “en kıymetli varlığını yani canını feda edenler”de ilham kaynağı olduğu ve devletin ve milletin beka anlayışının bu temeller üzerinde yürüdüğü iddia edilirse karşısında bunu çürütebilecek başka bir tez koyabilecek var mıdır? Türk toplumunda bu mistik, ancak ulvi durumun suistimal edilmesine asla ve asla göz yumulmaması gerekmektedir. Keza, tek ülke ve tek dünya vatandaşı gibi söylemler cazip gelse de arka planındaki sömürge zihniyeti, güç yarışı ve dünyaya tek elden hükmetme anlayışının devam ettiği akıldan çıkarılmamalı, blok güçlerin soğuk savaşlarının başka mecralarda halen devam ettiği ve edeceği de kavranabilmelidir.

Maddi kuvvete ve zora başvurma tekeline sahip egemen güç devletin anayasal görevlerinden birisi de kendi güvenliğinin yanı sıra vatandaşlarının da güvenliğini sağlamaktır. Örneğin T.C. Devletin temel amaç ve görevlerini düzenleyen Anayasanın 5’inci maddesi şöyledir “Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” (T.C. Anayasa, mad.5). Bu maddeden hareketle iç güvenlik, vatandaşların emniyet, asayiş, huzur ve refahını sağlamaktır (Sarı ve Demir, 2017). Türkiye Cumhuriyeti Devleti bu görevi diğer kamu kuruluşları ile eşgüdümlü olarak ülke genelinde emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin sağlanmasından sorumlu genel kolluk kuvveti olan Polis, Jandarma Sahil Güvenlik eliyle yerine getirmektedir (3201; 2803 ve 2559 S.K.). “Kolluk kuvvetleri” ifadesi, seçilmiş ya da atanmış olmasından bağımsız olarak yasaları uygulamakla sorumlu tüm yetkilileri, özellikle de yakalama ve gözaltı alma yetkilerine sahip olanları kapsar (BM Kolluk Kuvvetleri İçin Davranış Kuralları, mad.1; Andaç vd., 2006/2015: 41-42).

Kültürün önemli bir parçası olan toplumsal değerlerle yetişen ve iç güvenlikten sorumlu olan genel kolluk görevlilerinin, anlam dünyalarındaki değer önceliklerinin

farkında olmaları gerekmektedir. Görev ve sorumluluklarını yerine getirirken kendilerine pusula pratiği kazandıran mesleki değerlerinin de kaynağı milli kültür öğelerinden olan değerlerin de hasım unsurlarca sinsice suistimal edilmesi söz konusu olabilir. Örnek olarak FETÖ'nün dini değerleri istismar ederek Türkiye Cumhuriyeti Devletine karşı “yumuşak güç” çizgisinde nasıl bir maşa olarak kullanıldığı verilebilir (Şahin vd., 2018; Polis Akademisi Başkanlığı, 2017).

Örneğin, TSK ordu değerlerinden “cesaret ve şecaat, azim ve dayanıklılık, canını esirgememek, fedakarlık, feragat, seve seve hayatını feda eylemek...” gibi değerlerin sonunda “şehitlik ve gazilik”te ilham kaynağı olan dini değerlere verilen bir önem; Atatürk'ün deyimi ile ‘adını tarihe altın harflerle yazdıran’ Fahreddin Paşa, Cemal Paşa'nın 23 Mayıs 1916 tarihli emri ile Medine'ye gönderilmiştir. Fahreddin Paşa, Basri Paşa'dan 14 Haziran 1916'da kumandayı almıştır. Asilerin Medine'ye yaptıkları taarruz püskürtülerek çölde bozguna uğratılmıştır. İlerleyen günlerde isyancılar tarafından ulaşım ve iletişim yolları tahrip edilerek Osmanlı birliklerinin ikmal, iaşe, lojistik ve haberleşmesine sekte vurulmaya çalışılmıştır. Fahrettin Paşa tarafından isyancı kıtalarına galebe çalındıktan sonra Mekke'de Şerif Hüseyin'in tahakkümünden kurtarılmak için harekete geçilmiştir. Ancak lojistik yetersizlikler sebebiyle başarıya ulaşılamamıştır. Bu süreçte Mondros Mütarekesi'nden ahir Fahreddin Paşa teslimiyeti reddederek İngilizler'le iş birliği yapan Şerif Hüseyin'e karşı Medine'yi savunmaya devam etmiştir. Savunma boyunca yiyecek sıkıntısından dolayı Fahreddin Paşa tarafından çekirgeden nasıl yemek yapılacağı genelgesi yayımlanmıştır. Ancak uzun süren savaş ve açlık askerin direncini kırmış, bitap düşürmüş, hatta askerler firara başlamıştır. Paşa 3 Ocak 1919'da isyancı Araplara kendi askerleri tarafından teslim edilmiştir. Bu olay Türk Ordusunun bir generalinin dini değerler uğruna nelere katlandığının, askerlerini hangi şartlarda motive etmeye çalıştığının bir göstergesidir. (Beyoğlu, 2018; Silahlı Kuvvetler Dergisi, 2014; Jandarma Dergisi, 2016).

Bu bağlamda özellikle jeolojik, jeopolitik ve jeostratejik olarak tarihin her döneminde öneme sahip Türkiye Cumhuriyeti Devletinin milli güvenliği için ordu, kolluk ve MİT gibi güvenlik birimlerinin anlık hızlı ve doğru bilgi paylaşımı ile eşgüdümlü çalışması, çalışan personelinin mesleki değerlere yönelik bağlılık düzeylerinin bilinmesi ve takip edilmesi bireysel, toplumsal ve ulusal güvenlik açısından hayati önem arz etmektedir.

Genel kolluk kuvvetlerinin (*polis, jandarma, sahil güvenlik*) iç güvenliğin sağlanmasındaki etkin rolü, esasen devletin iç güvenliği sağlanmasındaki rolüdür ve onu yansıtmaktadır.

2.1.2. Kolluk Kavramı

Modern devletlerde idare, devletin belli bir türdeki organlarına (idari teşkilatına) karşılık gelen, örgüt/teşkilat ile bu organların eylem ve işlemlerini/idari faaliyetlerini içeren bir kavramdır (Gözler ve Kaplan, 2018: 9; Günday, 2011: 3). Devletin yasama, yargı ve yürütme erklerinden, yürütme erki “idare” denilen örgütlenmeyi de kapsar, organik açıdan idarenin yürütme organı içinde olduğu söylenebilir (T.C. Anayasa, mad. 123 ve devamı; Gözler ve Kaplan, 2018: 12-13). Kısaca idare, hükümetten farklı olarak, kamu yönetimini, devlet dairelerini, üst kademe yöneticilerini ve devlet memurlarını kapsayan bir organizasyondur. İdare yürütmenin bir nevi organize olmuş şeklidir denilebilir.

Toplumsal hayatın her alanında idare olgusuna rastlanılabilir. Yönetme (sevk ve idare) sadece kamu kesiminde değil şirket, dernek, vakıf vb. gibi özel alanlarda da mevcuttur. Kamusal hizmetlerde başat aktör olan kamu idareleri, kamu yararı, kamu gücü, üçüncü kişilerle ilişkilerinde eşitlik ilkesinin geçerli olmamasından dolayı özel kişiler karşısında üstün durumdadır (Gözübüyük ve Akıllıoğlu, 1992: 9-10; Gözler ve Kaplan, 2018: 10). Kamu idarelerinin kuruluşları ve işleyişleri kanunla düzenlenir. Bu ilke, hukuk devleti ilkesinin özel bir görünümü olan “idarenin kanuniliği ilkesi” dir. İdarenin kanuniliği, tüm idare teşkilatına ve faaliyetlerine kanunun hükmetmesi, idarenin kanunlara saygılı olması, bu şekilde yönetilenlerin, idarenin keyfi eylem ve işlemlerinden korunmasıdır (Akyılmaz, vd., 2018: 100). Kanuni idare ilkesi, idarece kullanılan tüm yetkilerin mutlaka bir kanun temelli olması zorunluluğunu ifade eder (Çağlayan, 2016: 81; T.C. Anayasa, mad. 13, 123).

İdarenin görevlerinin belirlenmesi toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda yasama organına aittir. Bu ihtiyaçların neler olduğu konusu hukuktan ziyade siyaset ya da yönetim biliminin alanındadır (Günday, 2011:15; Yayla, 1985: 32-33). Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sının 5’inci maddesinde devletin temel amaç ve görevleri düzenlenmiştir. Bu maddeye göre devletin temel amaç ve görevleri, “Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal

hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” (T.C.Anayasa, mad. 5). Türkiye Cumhuriyeti Devleti İdaresi'nin başlıca altı görevi 1982 Anayasasına göre şöyle sıralanabilir: Milli güvenliğin korunması, kolluk faaliyetleri, kamu hizmetleri, özendirme ve destekleme (teşvik) faaliyetleri, iç düzen (özyönetim) faaliyetleri ile planlama faaliyetleridir (Günday, 2011: 21-24; T.C. Anayasa). Devlet, “idare teşkilatı” olarak bu görevleri yerine getirmede anayasal olarak yükümlülük altındadır.

Devletin milli güvenliğin korunması ve kolluk faaliyetlerinde idari anlamda sorumluluğu “genel idari hukuku” kapsamındadır. İdare hukuku, idarenin kuruluş ve işleyişine uygulanan, içeriği kamu yararını (Edis, 1989: 15-16; Gözübüyük, 1983: 21) gözeten, egemenlik gücü kullanan idare tarafından emredici nitelikli ve kişilerin istemine bağlı olmadan res'en/doğrudan (Edis, 1989: 18) uygulanan kamu hukuku kuralları olup, idare organlarını ve fonksiyonlarını düzenlemesinden dolayı özel hukuk kurallarını aşan hukuk kuralları bütünüdür (Yücel, 2019).

Genel İdare Hukuku kapsamında kolluk, kamu düzenini sağlamak için idarenin yerine getirdiği faaliyetleri, bu faaliyeti yürüten teşkilatı ve bu faaliyette görevli personeli içine alan geniş bir kavramdır. Hatta kamu otoriteleri tarafından kamu düzenini sağlamak için, kamu özgürlüklerine konulan sınırlamalar olarak da nitelendirilmektedir. Günlük dilde zabıta faaliyetleri olarak da kullanılmaktadır. Bu bağlamda idarenin kamu düzenini sağlamak ve korumak amacıyla üstlendiği tüm faaliyetler kolluk faaliyetleri, kolluğun yerine getirdiği düzenleyici kolluk işlemleri, bireysel kolluk işlemleri ve diğer kolluk eylemleri de kolluk önlemleridir.

Düzenleyici kolluk işlemleri, kamu düzenininin sağlanmasına yönelik olarak bireysel olmayan, genel ve tek yanlı idari işlemlerdir. Bireysel kolluk işlemleri, kamu düzenini sağlamaya yönelik olarak kanunların ve düzenleyici kolluk işlemlerinin bireylere uygulanması niteliğindeki beş farklı idari işlem olup bunlar, izin verme, bildirim alma, yaptırım uygulama (idari cezalar), emir ve uyarı, re'sen icra ve zor kullanmayı içeren işlemlerdir. Kolluk eylemleri ise, idarenin kamu düzenini sağlamak için yasaların ve düzenleyici kolluk işlemlerinin bireylere uygulanması niteliğindeki idari eylemleri olarak nitelendirilebilir (Yücel, 2019).

Kolluk faaliyetlerinin emir, yasak ve yaptırım içermekte olmasından dolayı tipik kamu hizmetinden ayrılan yönleri vardır. Bundan dolayı da bir kamu hizmeti olup olmadığı tartışmalıdır (Giritli vd., 2015: 1153-1156). Klasik kamu hizmeti anlayışında kamu hizmetleri, bu hizmetlerden yararlananlara olanaklar, edimler veya hizmetler sunar. Ancak kolluk faaliyetleri kısıtlama, yaptırım ve zorlama içermesinden dolayı “kendine özgü usullerle yürütülen” bir kamu hizmeti olduğu kabul edilir (Akyılmaz, Sezginer, Kaya, 2018: 557; Tan, 1988: 85). Gözübüyük ve Akıllıoğlu (1992) idarenin biri kamu hizmeti diğeri ise kolluk faaliyetleri olmak üzere temelde iki faaliyeti olduğunu ileri sürmüşlerdir (Gözübüyük ve Akıllıoğlu, 1992: 219-230). Farklı bakış açıları olsa da kolluk faaliyetlerinin “kolluk hizmetleri” olarak nitelendirilmesi mümkündür ve kamu düzeninin korunması için kamu özgürlüklerini sınırlayıcı şekilde idarece girişilen tüm faaliyetler kolluk hizmetleridir (Kalabalık, 2014: 481). O halde kolluk faaliyetleri, kamu düzenini sağlamak, korumak ve bozulduğunda yeniden tesis etmek amacıyla, kamu gücü ile desteklenen kamusal yönetim usulleri ile yerine getirilen, kamu düzenini sağlamak dışında başka bir amaçla kullanılması mümkün olmayan, özel kişilerin muvafakatine ve özel hukuka tabi sözleşme ihtiyacı duyulmayan, tek yanlı idari işlemlerdir (Yücel, 2019).

Türkiye’de kolluk hizmetlerinin yerine getirilmesinde teşkilatlanma genel idari kolluk, özel idari kolluk şeklindedir. Genel idari kolluk makamlarından anlaşılması gereken genel idari kolluk amirleridir. Bunlar; Cumhurbaşkanı, İçişleri Bakanı, Valiler, Kaymakamlar ve Bucak Müdürleridir. Genel idari kolluk teşkilatı, Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM), Jandarma Genel Komutanlığı (JGNK) ve Sahil Güvenlik Komutanlığı (SGK) olmak üzere genel kolluk kuvvetlerini kapsar. Genel idari kolluk personeli ise polis, jandarma ile çarşı ve mahalle bekçilerinden oluşmaktadır. Genel idari kolluğun sorumluluk alanı tüm Türkiye’de mülki taksimata göre il, ilçe, belde, mahalle ve köy merkezleri ve sınırlarıdır. Genel idari kolluğa yardımcı kolluk olarak teşkil edilip genel kolluk görevi yerine getiren çarşı ve mahalle bekçileri de genel idari kolluk içindedir (772 SK.) Özel idari kolluk ise, özel kanunların verdiği yetkilerle, sorumluluk alanı sadece teşkil edildiği idari birim veya tüzel kişiliğin sorumlu olduğu faaliyet alanı ile sınırlı olan, mahalli idare (yerel yönetim) kollukları olan belediye meclisi, belediye encümeni, belediye başkan yardımcıları, belediye zabıtası (Belediye Kanunu, mad. 51/I) köy korucuları, güvenlik korucularıdır (Köy Kanunu, mad.68). Diğer özel kolluk ise hudut ve sahilleri koruma kolluğu, kıy bekçileri ve çiftçi balları koruma kolluğu, orman kolluğu, gümrük muhafaza kolluğu, limanlar zabıtası gibi mercilerden oluşur (Zabunoğlu, 2012: 546). Özel kolluk alanlarının teknik özellikler

göstermesi nedeniyle bu genel kolluk bu alanlarda yetkili olmaktan çıkarılarak özel idari kolluk kurulmuştur. Özel kolluk istisnalar dışında “güvenlik” konusuyla ilgilenmez (Giritli vd., 2013: 1163). Genel idari kolluğun yerine getirdiği idari/önleyici kolluk faaliyetleri yanında adli kolluk sorumluluğu da bulunmaktadır. 2559 sayılı Polis Vazife Salâhiyet Kanunu’nun 2’nci maddesi (a) fıkrası “ Kanunlara, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerine, yönetmeliklere, Hükümet emirlerine ve kamu düzenine uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden önce bu kanun hükümleri dairesinde önünü almak,” hükmü ile idari kolluk, (b) fıkrası ile “İşlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak,” de adli kolluk görevini belirtmiştir (2559 SK., mad. 2). Adli kolluk görevi ile ilgili olarak, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nun 164’üncü maddesinde “4.6.1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 8, 9 ve 12’inci maddeleri, 10.3.1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununun 7’inci maddesi, 2.7.1993 tarihli ve 485 sayılı Gümrük Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 8’inçi maddesi ve 9.7.1982 tarihli ve 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununun 4’üncü maddesinde belirtilen soruşturma işlemlerini yapan güvenlik görevlilerini ifade eder. Soruşturma işlemleri, Cumhuriyet savcısının emir ve talimatları doğrultusunda öncelikle adli kolluğa yaptırılır. Adli kolluk görevlileri, Cumhuriyet savcısının adli görevlere ilişkin emirlerini yerine getirir. Adli kolluk, adli görevlerinin haricindeki hizmetlerde, üstlerinin emrindedir “ (5271 SK., mad. 164) şeklinde adli kolluk ve görevi tanımlanmıştır. 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’nda polis, adli, idari ve siyasi polis olmak üzere üçe ayrılmıştır. Kanuna göre karakollarda/polis merkezlerinde adli ve idari polisin bir arada bulunacağı anlaşılmaktadır. Adli Kolluk Yönetmeliği’ne göre adli kolluk görevlileri, EGM’de tam teşekküllü bir polis merkezi, JGNK’da tam teşekküllü bir jandarma karakolu, SGK’da sahil güvenlik bot komutanlıkları ve Gümrük Muhafaza Genel Müdürlüğüne, gümrük muhafaza müdürlüğü ile müstakil bölge ve kısım amirlikleri bulunan yerlerde görevlendirilir (3201 SK., mad. 8; Adli Kolluk Yönetmeliği, mad. 4, 5). Hukuki sonuçlar açısından idari kolluk faaliyetleri, içerik olarak idare hukuku kapsamında olup uyuşmazlıklar idari yargıda görülür. İdari kolluk faaliyetleri merkezi idare ve mahalli idareler adına yerine getirilir. İdari kolluk ihtiyaç halinde düzenleyici işlem de yapabilir. Adli makamlar adli kolluğa sadece adli kolluk faaliyetleri kapsamında emir ve talimat verebilir. Adli kolluk faaliyetleri ise, ceza hukukuna tabidir. Uyuşmazlıklar adli yargıda (ceza mahkemelerinde) çözülür. Adli kolluk faaliyetleri devlet adına yerine getirilir. Adli kolluk düzenleyici işlem yapamaz. İdari ve adli kolluk faaliyetlerinde ortak nokta olarak her iki kolluk faaliyetinde işlemler ve maddi fiiller

yapılması mümkündür (Gözler ve Kaplan, 2018: 529-530). İdari kolluğun özellikleri şöyle sıralanabilir: İdari kolluğun kolluk faaliyetleri tek taraflıdır (tek yanlılık), sözleşme işlemi gibi iki taraflılık yoktur. Mahkeme kararlarına da dayanan içtihadi bir ilke olarak kolluk yetkisi devredilemez (devredilemezlik). Gerekli durumlarda idarenin kolluk yetkisini kullanması zorunludur, bağlı yetkidir. Kolluk faaliyetleri, idarenin kamu gücü ayrıcalıklarına dayanır. Kolluk faaliyetleri hak yaratıcı nitelikte değildir, bireyler lehine hak yaratamaz her zaman geri alınabilir. Kolluk faaliyetlerinden dolayı oluşabilecek zararlarda idare ancak ağır kusur halinde sorumludur (Gözler ve Kaplan, 2018: 530-531).

Hukuk terimleri sözlüğünde ve TDK’ da kolluk kavramı “zabıta” olarak tanımlanmıştır (Yarmalı ve Alp, 2017; TDK). Zabıta, şehirlerde güvenliği sağlamaktan sorumlu olan idaredir.

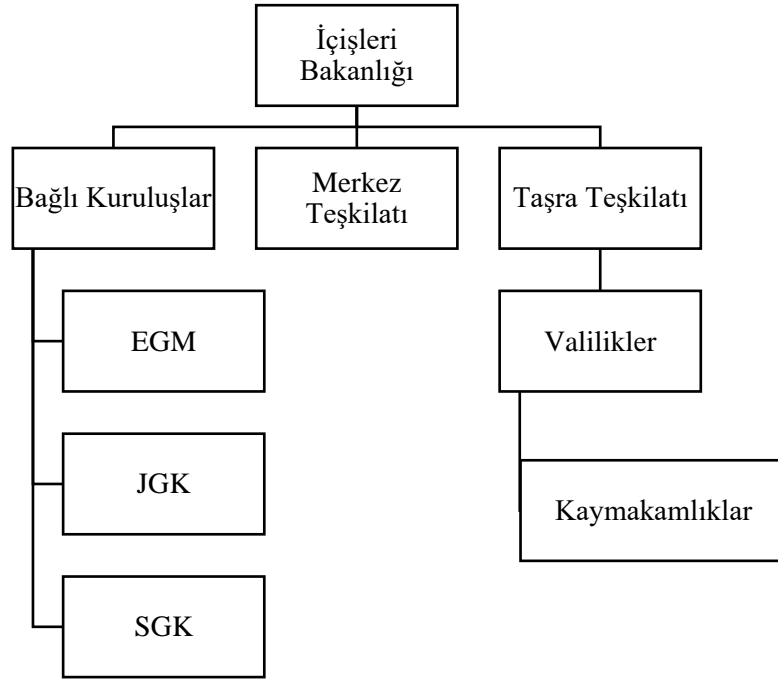
Türkiye’de iki türlü zabıta veya kolluk vardır. Bunlar genel zabıta (polis, jandarma ve sahil güvenlik), özel zabıta (belediye zabıtası)’dır (wikipedia, 2020). Genel Kolluk kuvvetleri, görev ve yetki alanlarında asayiş, emniyeti ve kamu güvenliğini sağlama ve muhafaza etmekten sorumlu silahlı ve silahsız kuvvetlerin tümüdür. Yurt içinde bu görevi ifa etme yükümlülüğü İçişleri Bakanı’na ait olup, Bakan’ın bu görevi icra ederken kullanacağı iç güvenlik teşkilatı üç ana gruptan oluşmaktadır. Bunlar arasında idari kısımda Merkez Teşkilat, taşrada Valilik ve Kaymakamlıklar bulunurken, Bağlı Kuruluşlar arasında görev yerlerine göre yetki ve sorumlulukları yasalarca tanımlanmış Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bulunur.

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun 1’inci maddesindeki düzenlemeye göre ülkenin emniyet ve asayiş işlerinden İçişleri Bakanı sorumludur. İçişleri Bakanı’nın bu görevi polis, jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı ile gerektiğinde diğer bütün kolluk kuvvetleri aracılığı ile, lüzumu halinde de Cumhurbaşkanı kararı ile askeri kuvvetlerden yararlanmak suretiyle yerine getireceği düzenlenmiştir.

23.02.1985 tarihli Resmi Gazete’de İçişleri Bakanlığı’nın kolluk hizmetleriyle ilgili görevleri:

Bakanlığa bağlı iç güvenlik kuruluşlarını idare etmek suretiyle ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünü, yurdun iç güvenliğini ve asayişini, kamu düzenini ve genel ahlakı, Anayasada yazılı hak ve hürriyetleri korumak; Sınır, kıyı ve karasularımızın muhafaza ve emniyetini sağlamak; Karayollarında trafik düzenini sağlamak ve denetlemek; Suç

işlenmesini önlemek, suçluları takip etmek ve yakalamak; Her türlü kaçakçılığı men ve takip etmek (18675 sayılı Resmi Gazete, 23.02.1985); ... Kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi No.1, s.132, 10/7/2018).



Şekil 2.1. İç İşleri Bakanlığı Organizasyon Şeması

Mevcut düzenlemede iç güvenlik hizmetlerinin aslî olarak kolluk kuvvetlerince yürütüleceği öngörülmektedir.

Kolluk Kuvveti ABD Savunma Bakanlığı Araştırmacı Kabiliyet Tavsiye Kurulu'nun raporuna göre (1995: 67-75), suça karşı savaşan, kanıt ve kovuşturma merkezli, inzibat kuvvetidir (akt. Reagan, Mark L. 2014). TDK ise “güvenlik güçlerinin oluşturduğu birlik” olarak tanımlamıştır. Başka bir kaynaktaysa kolluk kavramıyla kamu düzenini sağlamak, suçu önlemek ve ortaya çıkarmaktan sorumlu teşkilatlara atıfta bulunmaktadır (akt. Kuloğlu, 2015).

Kolluk kavramının çağrıştırdığı anlamların genel bir değerlendirmesi yapılacak olursa, kanunlarla verilen yetkiler dahilinde gerektiğinde zor kullanma yetkisine sahip, kamu düzeni ile emniyet ve asayiş koruma, kollama, suç ve suçluları bulmakla görevli, silahlı veya silahsız devlet kuruluşlarına kolluk kuruluşu, bu görevleri yapanlara ise kolluk adı verilir (JSGA, 2017: 2-11).

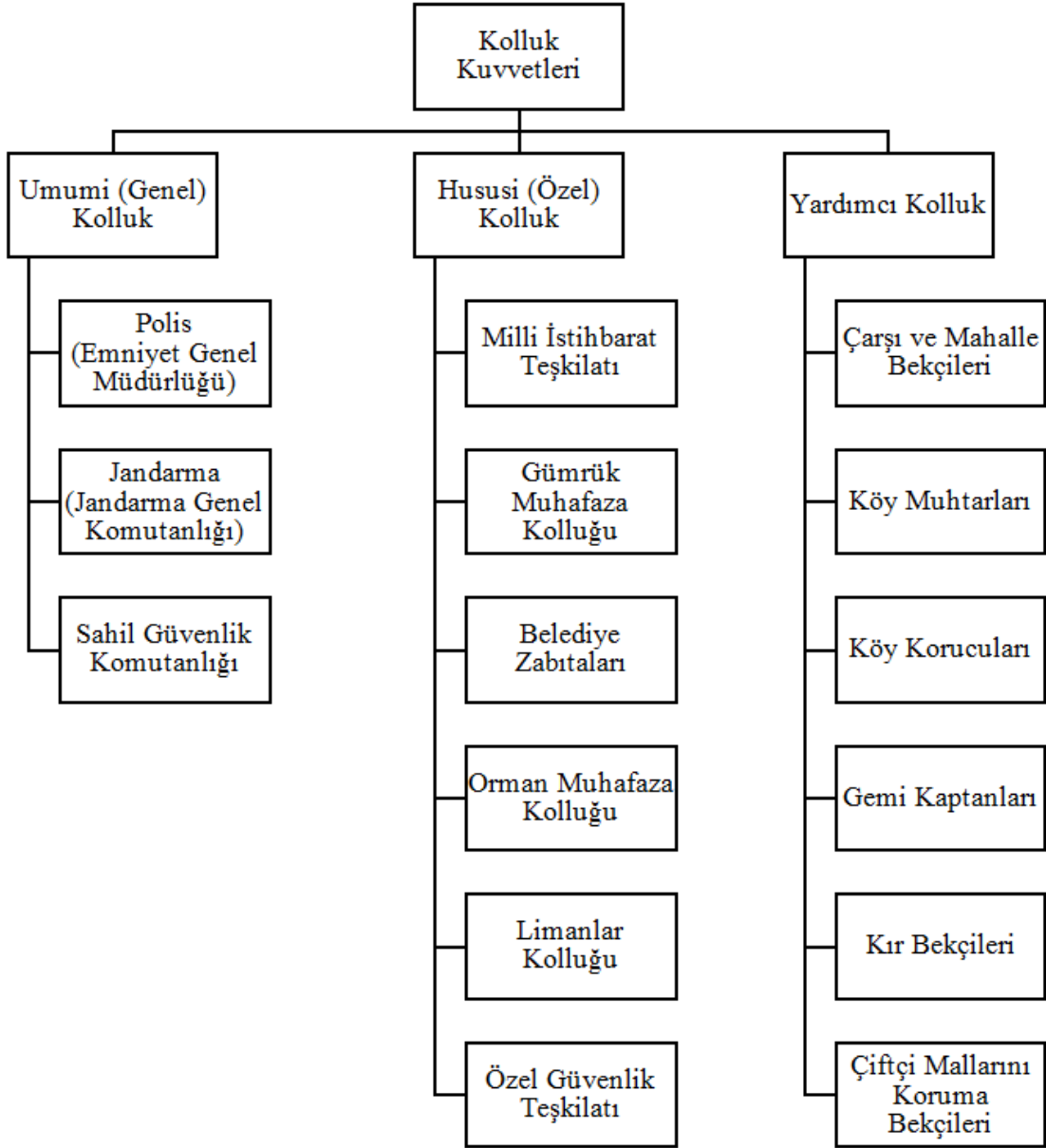
04/06/1937 tarihli ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 3. Maddesi'nde kolluk kavramı umumi (genel) ve hususi (özel) olmak üzere iki kısma ayrılmıştır. Buna göre Umumi zabıta silahlı bir kuvvet olan polis, jandarma ve sahil güvenlidir. Hususi zabıtaysa umumi zabıta haricinde kalan ve mahsus kanunlarına göre teşekkül edip muayyen vazifeleri gören zabıta kuvvetleridir (3201 SK., mad. 3).

Kolluk kuvvetleri üç ana grupta değerlendirilmektedir.

a. Genel Kolluk: Türkiye Cumhuriyeti Devleti sınırları içerisinde emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak amacıyla görev yapan jandarma, sahil güvenlik ve polistir. Görevleri ile yetki ve sorumlulukları 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu ile, 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nda belirtilmiştir. Asli görevi dışında mülki amirin emri ile özel kolluk hizmetlerini de yürütür. Emniyet ve asayiş ile kamu güvenliğinin, vatandaşların can ve mal emniyetinin sağlanması için bütün yurt genelinde görevlidir. Türkiye'de Genel kolluk İçişleri Bakanlığı'na bağlıdır (3201 SK.; 668 KHK.; 2803 SK.; 2559 SK.; 2692 SK.).

b. Özel Kolluk: Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 3'ncü maddesine göre "genel kolluk dışında kalan ve özel kanunlara göre kendi hizmet alanında güvenliği sağlamak amacı ve kendi kanunlarına göre silah taşıma ve kullanma yetisine sahip köy korucusu, belediye zabıtası, gümrük ve istihbarat görevlileridir. Belirli kanunların kendisine verdiği görevleri, yine belirli ve sınırlı alanlarda yerine getirir bu yüzden de yetkileri sınırlıdır. Genel kolluğun görevlerine giren olaylara müdahale etse bile genel kolluk olay yerine geldiğinde olayı genel kolluğa devreder.

c. Yardımcı Kolluk: Yardımcı kolluklar genel ve özel kolluk görevlilerinin olmadığı durumlarda kolluk kuvvetlerine yardımcı olan çarşı ve mahalle bekçileri, köy korucuları, gemi kaptanları ve kır bekçileri gibi kuvvetlerdir (JSGA, 2017: 2-11;13).



Kaynak: 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu md. 3; Sarı ve Demir (2017). Güvenlik Bilimlerine Giriş içinde Dedemen, F. s.319-323., JSGA. (2017). Kolluk Meslek Temel Bilgisi s.: 2-10;11.)

Şekil 2.2. Kolluk Kuvvetleri Teşkilatı

Genel kolluğun görevi içerisinde geçen asayiş, emniyet ile kamu düzeni kavramları şu şekilde tanımlanmıştır:

Asayiş: Hukuka uygun ve gerekli önlemlerin alınması sonucu, Devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik tehlike, kaza ve sabotajların söz konusu olmadığı bir ortamı, düzensizlik ve karışıklıkların önlendiği, hayatın normal akışının sağlandığı hali, dirlik ve düzenin varlığı konusunda kamuda oluşan yerleşik ve yaygın inancı (J. Yönetmeliği, mad. 3),

Emniyet: Devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik tehlike, kaza ve sabotajları önlemek için alınan hukuka uygun önlemlerin tümünü ve bu önlemlerin alınmış bulunduğu hali (J. Yönetmeliği, mad.3),

Kamu düzeni: Emniyet ve asayiş, huzur ve sükun, genel sağlık ve genel ahlak unsurlarından oluşan, hak ve hürriyetlerin tam olarak kullanımına elverişli ortamı, ifade etmektedir (J. Yönetmeliği, mad.3). Başka bir kaynakta kamu düzeni; “belirli bir ülkede ve belirli bir zamanda asayişin sağlanması, bireylerin ve toplumun çeşitli tehdit veya tehlikelerden korunması ve toplumun sağlıklı bir çevrede yaşamasının sağlanması için gerekli kurallar bütünüdür. Kamu düzeni, hukukun çeşitli alanlarını ilgilendiren bir kavramdır. Kamu hukuku ve özel hukukta farklı anlamlar ihtiva edebilir. Kamu düzeni üç önemli unsurdan meydana gelmektedir. Bu unsurlar esenlik, güvenlik ve sağlıktır. 1. Esenlik Unsuru: Hayatın normal seyrini olumsuz yönde etkileyebilecek her türlü düzensizliğin yokluğudur. Karışıklığın olmadığı, asayişin en iyi şekilde sağlandığı bir ortamın meydana getirilmesi halidir. 2. Güvenlik Unsuru: Güvenlik, bireylerin can ve mallarına zarar verebilecek tehdit ve tehlikelerin yokluğu anlamına gelir. Kişilerin kamusal ya da kamuya açık yerlerde, saldırıya, zorlamaya, itilip kakılmaya uğramadan dolaşabilmeleri ve bulunabilmeleridir. 3. Sağlık Unsuru: Bireylerin bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunması, toplumun sağlıklı bir çevrede yaşamasının sağlanmasıdır” (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 383-384).

“Emniyet” tanımıyla birlikte düşünüldüğünde TDK sözlüğündeki “güvenlik” tanımı olan “toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” ifadesinden anlaşılacağı üzere genel kolluk kuvvetlerinin görev ve yetki alanı kara ve denizdeki egemenliğin sınırlarının tamamını kapsamaktadır.

Türkiye’de 24.10.2007 tarihinde çıkartılan ve Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğünü ve bu teşkilatlarda görev yapan kolluk görevlilerini kapsayacak şekilde “Kolluk Etik İlkeleri”ne göre kolluğun temel görevleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

- ✓ Bireyin temel hak ve özgürlüklerini korumak,
- ✓ Emniyet ve asayişini sağlamak,
- ✓ Kamu düzenini korumak,

- ✓ Suç işlenmesini önleyici tedbirler almak ve suçla mücadele etmek,
- ✓ Suçları aydınlatmak ve şüphelileri adli makamlara teslim etmek,
- ✓ Yardım isteyenler ve yardıma muhtaç olanlar ile tehlike içerisinde bulunanlara yardım etmektir (Kolluk Etik İlkeleri, 2007).

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Polis Etiği Kuralları Hakkında (2001) 10 Sayılı Tavsiye kararında, hukuk devleti ilkelerine göre yönetilen demokratik bir toplumda polisin ana amaçları şöyle düzenlenmiştir:

- ✓ Kamunun huzuru ile hukuk ve kamu düzenini korumak,
- ✓ Özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan bireyin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve saygı göstermek,
- ✓ Suçu önlemek ve suçla mücadele etmek,
- ✓ Suçu ortaya çıkarmak,
- ✓ Halka yardım ve hizmet sağlamaktır.

Türkiye'de genel kolluk hizmetleri polis, jandarma ve sahil güvenlik teşkilatları tarafından yerine getirilmektedir. Çalışmada Türk Jandarması ele alınmıştır.

2.1.3. Türk Jandarması

Her ne kadar iç güvenliği sağlamaktan sorumlu kolluk kuvvetleri pek çok yer ve zamanda ortaya çıksa da bir kurum olarak Jandarmanın ortaya çıkışı bir kaynaktan, kır kesiminde güvenliği sağlamakla görevli zaptiye görevlilerini ifade eden kelime Farsça **cândâr**dan gelir (cân “silâh”, dâr “tutan”). Candar unvanı Selçuklular ve Memlükler'de çok yaygındır. Türkler'de Selçuklular'dan beri kullanılan candar şehrin emniyetini sağlayan, huzur ve sükûnu temin eden, sultanın saraylarını koruyan görevliye verilen ünvanıdır. Türkçe'de **jandarma** ve halk dilinde **candarma/cenderme** şeklinde söylenen kelime XVII. yüzyıldan itibaren Fransızca'da **gendarmarie** (jandarma kuvvetleri) biçiminde kullanılmaya başlamıştır. Göktürk kitâbelerinde jandarma görevini üstlenen, emniyet ve asayişten sorumlu olan kişiler “yargan”lar olarak ifade edilmektedir (TDV, 2016: 691-693). Okçabol (2016) çalışmasında Türklerin medeniyetin ilk kurucuları olmaları itibarıyla, milli idareye ait önemli kanunlar koyduklarını ancak bunların dağılık kaldığını Oğuz han tarafından tevsi ve ikmal edilerek adına da “oğuz türesi” denildiğini bunun da orhun abidelerinde “türü”

şeklinde yazılı olan “dürmek, tüzme, nehy eylemek ve men eylemek” manalarına gelen (yasamak) tan (yasa-yahut yasağ-yasak) kelimelerinin de Türkler nezdinde çok kullanıldığından bahsetmiştir. Türklerin inzibat tarihi tamamıyla askeri tarihlerinden ibarettir. Türklerde zabita tarihi “Subaşı” ile başlamaktadır. “Sü” ordu, asker manasına gelir, harpte ordunun başında bulunur, sulh zamanında memleket asayişini idare eder. “Subaşı” kaynaklarda tahminen milattan sonra 725 yıllarında dikilmiş olan meşhur Türk büyüğü Tonyukuk’un kitabesinin 31’inci satırlarında geçer. Batıda polis mesleğinin inkişafı ilk olarak Fransa ve İngiltere olmak üzere 17’inci asırlarda başlamıştır (Okçabol, 2016: 16-46). Türk zabtiye ve jandarmasının tarihi ile ilgili olarak Mısır kıtası olarak anılan yerde, atabek, asker, vezir, Emiri silah, Emiri Meclis, Emiri Ahur, Sahibülhicap, Devadar, Camedar, Emiri Şıkar, Vali, Candar isimleri ile anılan memuriyetler bulunmaktadır. Özellikle “Candar” kelimesini Mısır’daki Türkler “muhafız, koruyucu, silahlı kuvvet” manalarında kullanmışlardır. Emiri Candar’ın görevleri arasında “sultan sarayını korumak, dışarıdan gelen arızaları serkatiple birlikte sultana sunmak, sultanın ümeradan birinin tazirini veya hariçten bir kimsenin katlini ferman ederse yerine getirmek, ümera ve erkânı devletin hapsedildikleri zindanı muhafaza etmek, savaş esnasında sultanın yanında bulunarak etrafı tarassut ve teftiş ve bu suretle Zatı Hükümdarının hayatını muhafaza eylemek” tir. Selçuklu Devleti zamanında da “Candar” kelimesi kullanılmaktadır. O zaman her şehrin bir “Candar” ı vardır. Bunların vazifesi; memleketin asayişini, huzur ve sukûnetini sağlamak ve Sultanın saraylarını korumaktır. Osmanlı devrinde de “Candar” kelimesine tesadüf edilir. 733 yılında Amasya’da Candar oğulları ailesi, Anadolu’da Candar çiftlikleri, Candar mevkileri, İzmir civarında da Candar açıkları gibi. Anadolu’nun bazı köylerinde de “Çandarma” şeklinde söylendiği görülmüştür. Candar kelimesi, filhakika Farsça bir sözdür. Can; sağlık, hayat, dar; tutan, tutucu anlamları taşır (Okçabol, 2016: 64-65). Başka bir kaynakta Jandarma kelimesinin kökeni, orta çağ Fransızcasında “silahlı insanlar/silah adamı/silahlı adam” olarak çevrilebilecek “gens d’armes; gene d’arme” ifadesidir (Soytürk, 2012; Okçabol, 2016: 61). Bugünkü jandarma teşkilatı, (1337 – 1457) tarihleri arasında gerçekleşen Yüzyıl Savaşları’nda Mareşalin Askerleri (maréchaussées) adıyla ortaya çıkan ordunun mirasçısı konumundadır. Savaş sonrası dönemde toplumsal düzenin korunması adına polis teşkilatının da bazı görevlerini üstlenerek yaşamaya devam etmiş, 16 Şubat 1791 yılında onaylanan yasa tasarısıyla bugünkü halini almıştır. Halk arasında (Soldats de la loi) “anayasanın askerleri” olarak da bilinen teşkilat, etimolojik olarak (gens d’armes) “silahlılar” anlamına gelmekte (Ministère De L’Intérieur, 2019) olup Türkçemize de aynı şekilde geçmiştir (Ministère De L’Intérieur, 2019). Bu deyişin kendisi 14. Yüzyıldan

itibaren kullanılsa da bir kurum olarak Jandarmanın ortaya çıkışı için birkaç yüzyıl geçmesi gerekecektir. Feodal çağda kamu güvenliğini sağlamak feodal derebeylerin yetki ve sorumluluğundaydı. Bu derebeylerse bu iş için atlı şövalyeleri kullanıyordu. Orta Çağ'ın sonuna doğru Avrupa'da başlayan şehirleşme ve bu süreçteki kırsal-taşra yerleşkelerden şehre göçle birlikte bu derebeylerin güçlerinin azalmasını müteakip, taşra güvenliğinin sağlanması görevini merkezi otoritenin yüklenmesi gereksinimi doğmuştur. Bu doğrultuda 14. Yüzyılda kurulan “Maréchaussée” teşkilatı, kolluk işlevinin yanı sıra savaşlarda askeri kuvvet olarak da kullanılmıştır. 18. Yüzyıl boyunca iki kez reform geçiren Maréchaussée, 1755 reformlarıyla biçim olarak bugünkü Jandarmanın sorumluluklarında özelleşmiş bir kolluk kuvveti haline gelmiştir. Öte yandan bu süreçte halk arasında kabalıkları, şiddete teşnelikleri ve devrim sürecinde Eski Rejim'e (Ancien Régime) yakınlıkları nedeniyle Maréchaussée teşkilatının oldukça kötü bir ünü vardı. Devrim ve ardından gelen yeni imparatorluk döneminde Napolyon Bonapart, taşra güvenliği ihtiyacını 1791 yılında kurumun Maréchaussée olan adını, kralı korumakla görevli ve devrimde halkla çatışmamış bir alt grup olan Gendarmerie Nationale ile değiştirerek çözmüştür (Soytürk, 2012).

Napolyon, imparatorluğun tesisini takiben başlayan ve yaklaşık 15 yıl süren Napolyon Savaşları'nda Avusturya'yı mağlup ederek Lombardiya'yı Fransa'ya ilhak ettiğinde, bölgedeki nizamı korumak adına Jandarma teşkilatını bu bölgede de kullanmaya başlamıştır. Daha sonraları, Fransa'nın bu bölgedeki başarılı uygulaması Avusturya tarafından da uygulanmaya başlandı. Jandarma'nın kırsal bölgelerdeki başarısını gören diğer Avrupa devletleri de bu sistemleri kendilerine entegre etmiş, İtalya'da “Carabinieri”, Prusya'da ise “Feldgendarmerie” ismiyle benzer oluşumlar ortaya çıkmıştır (Soytürk, 2012).

Türkiye'de zaptiyenin doğuşu, kuruluşu ve jandarmaya evrilmesi askerlik tarihinin kayıt ettiği 1259-1286 yılları arasında yapılan esaslı değişikliklere dayanır. Zabıta teminine yönelik ilk tedbir olarak, bazı mahallerde sekbanlar bir zabıta memuru idaresinde olarak kollukla görevlendirilmiştir. Yeniçeri Ocağının kaldırılmasından Tanzimat'ın ilk senelerine kadar çeşitli zabıta kuvvetleri oluşturulmuştur (Tongur, 2016: 136). Şehirlerde ve Mahallelerde zabıta işleri, bu bölgelerde bulunan askeri karakolların personeli ve zabıtanı tarafından yerine getirilmeye başlanmıştır (Okçabol, 2016: 60). Örneğin Kandiye'de sekban askerlerinden zabıta memuru Manastırlı Şerif Ağa'nın maiyetinde olan piyade sekban askeri (1841 Eylül-Ekim'de) 1 zabıta memuru ağa, 5 bölükbaşı, 118 sekban neferinden ibarettir (Tongur, 2016: 137).

19'uncu yüzyılda Avrupa'da iç güvenlik kurum ve pratikleri içinde önemli yere sahip, çoğunlukla kırsal kesimin kontrolünden sorumlu ve yarı-askerî nitelik taşıyan jandarma mevcuttur. Buradan Osmanlı jandarmasının evrensel nitelik taşıdığı söylenebilir. Osmanlı İmparatorluğu içinde 1879 tarihi itibariyle asâkir-i zabtiye'nin yani jandarmanın mevcudu 37.943'tür. Bu sayı 1879 yeniliklerini takip eden süreçte biraz azalmış ve 1894 tarihinde 26.507'ye inmiş, aynı tarihte İstanbul dışında 779 polis memuru bulunmaktadır. 1902 yılında ise İstanbul'da 2275 mevcutlu bir polis kuvveti bulunmaktadır. Bu dönemlerde Osmanlı'da iç güvenlik teşkilatını, yani polis gücünü asâkir-i zabtiye temsil ediyor. Asâkir-i zabtiye aslında Cevdet Paşa'nın Maruzat'ta ifade ettiği üzere jandarmadan başka bir şey değildi. Cevdet Paşa, jandarmanın kırsal kesime kolayca sevk edilmesini sağlayacak şekilde esnek bir teşkilat yapısına sahip olmasına inanmaktaydı. Zabtiye, 13 Haziran 1869 tarihli nizamnamesine göre il, ilçe ve belde merkezlerinde mülkî idarenin emri altında bulunan bir tür polis kuvveti olarak düşünülmüştür. Mekân olarak hükümet konaklarına yerleştirilmiş olması bundan dolayı önemlidir. 1869 nizamnamesine göre zabtiye bugünkü anlamda askeri statülü genel kolluk kuvveti olan Jandarma tarafından, polis teşkilatı olmayan mahalle, kasaba ve köyleri kapsayan sorumluluk alanlarında yerine getirilen mülki, adli, askeri ve diğer görevleri kapsamaktadır (Lévy vd., 2009: 9-10). Clive Emsley jandarma ve modern devlet ilişkisi bağlamında genel bir çerçeve oluşturmuştur. Emsley'e göre jandarma "modern devletin temsil ettiği yeni hukuk normlarının taşraya uzanmasının en önemli araçlarından birisi olmuştur. Jandarma taşrada devletin gözü, kulağı, devletin idare ve hukuk anlayışının cisimleşmiş halidir" (akt. Lévy vd., 2009: 16).

Tanzimat döneminde Osmanlı'da hem kültürel hem de idari anlamda o dönemin en modern iki devletinden biri olan Fransız ekolü örnek alınmıştır. Bu iki devletten diğeri İngiltere olup, idari sistemlerinin adem-i merkeziyetçi yapısı Osmanlı'daki merkezileşme çabalarına ters olduğundan bu ülkenin idari yapısı örnek alınmamıştır. Fransız kolluk sisteminde kentsel bölgeler için olan polis teşkilatının yanı sıra kırsal ve taşra bölgelerdeki güvenliğin sağlanması hedefleniyordu (akt. Soytürk, 2012).

Yeniçeri Ocağı'nın lağvından sonra devletin askeri ihtiyaçlarına cevap vermek üzere Asakir-i Mansure-i Muhammediye isimli bir ordu kurulmuştu. Bu ordu, kuruluşundan itibaren modern Batı ordularının gelişmiş askeri ve yönetsel tekniklerini bünyesine katma çabasına sahne olmuştur. 1834 yılından itibaren bazı yerlerde uygulanmaya başlanan Jandarma benzeri askeri oluşumlar, Türk Jandarması'nın başlangıcını teşkil eder.

Ordunun generallerinden Ferik (Korgeneral) Mehmed Namık Paşa'nın 1839 yılında kaleme aldığı mektup, "Jandarma" kelimesinin geçtiği ilk Türkçe metin olma özelliğini taşımaktadır (Erol, 2018). Mektupta Jandarmanın Osmanlı vali, mütesellim ve voyvodaların emrindeki tüfekli ve atlı askerlere benzer bir yapısının olduğuna, lakin mevcut koşullarda bu kuvvetlerin yönetici siyasi irade değiştiğinde başıboş kaldığına değinilmiştir. Mehmed Namık Paşa'nın önerisinden sonra Osmanlı Askeri Şûrası kendi içindeki istişareden sonra öneriyi Padişah Abdülmecit'e sunmuşlar, bunun neticesinde nizami bir Jandarma kuvvetinin tesis süreci ivme kazanmıştır. Polis Nizamnamesi'nin yürürlüğe girmesine müteakip, 1846 yılından itibaren kırsal alanlardaki güvenlikten sorumlu olan Zabtiye Teşkilatı, Zabtiye Meclisi'ne bağlı bir Zabtiye Müşirliği tarafından idare ediliyordu (Askeri Araştırmalar Dergisi. 2006: 251-252). Zabtiye Müşirliği'nin asli görevi İstanbul ve boğazın asayiş ve disiplinin korunması idi. 1871 yılı tüzüğüne göre teşkilat yapılırken, daha önce Rumeli'de ve Suriye'de teşkil olunan zaptiye birliklerine ek olarak, Anadolu'da da zaptiye teşkilatı kurulmaya başlanmıştır. Zaman geçtikçe zaptiyelerin disiplinsiz hareketleri artış göstermiş, yasadışı kimseler zaptiyeye alınmış ve zaptiye teşkilatı zararlı hale gelmişti. 1877-1878 Osmanlı-Rus savaşından sonra yapılan askeri teşkilat sırasında iç güvenlik kuvvetlerinin düzen altına alınması konusu gündeme gelmiştir. Yabancı ülkelerden uzman jandarma subayları getirilmiş ve Edirne'den başlamak üzere jandarma alayları kurulmaya başlanmıştır. 1879 yılında yapılan düzenlemeyle kırsal ve kentsel alanlardaki kolluk kuvvetleri kalıcı olarak birbirinden ayrılmış, "Jandarma" isminin kırsal kolluk kuvvetinin resmi ismi haline gelmesi kararlaştırılmıştır. (Türk Silahlı Kuvvetleri Tarihi (1793-1908). 1978: 252). Bu görev, zamanla Adliye Nazırlığı'na (Adalet Bakanlığı'na) bağlanmıştır (Askeri Araştırmalar Dergisi, 2006: 251-252).

Bu süreçte Osmanlı Zabtiyesi'nin modernleştirilmesi devam etmiş, 14 Haziran 1869 yılında Padişah Abdülaziz tarafından onaylanan ikinci Asakir-i Zabtiye Nizamnamesi, jandarmanın görev, yetki ve mevzuatının tayininde kritik bir role sahip olmuştur. Türk Jandarması'nın kuruluşundaki bu iki önemli olayın birinin yılı, diğerinin ay ve günü birleştirilerek oluşan 14 Haziran 1839 günü bugün Jandarma'nın kuruluş tarihi olarak kabul edilmektedir (a.k.).

Bu süreçte, bu çalışmanın alanıyla yakından ilgili bir vaka, Padişah Abdülmecit'in hükmü sırasında gerçekleşen 24 Nisan 1861 tarihli ilk Asakir-i Zabtiye Nizamnamesidir. Bu

nizamnamenin altıncı maddesi, kolluk kuvvetinde istihdam edilecek personelin ahlaki değerlerinin önemini vurgular. Madde aşağıdaki gibidir.

“Zabtiye askerleri vergi toplama ve barış dönemi hizmetlerinde kullanılacağından bunların iffetli, namuslu ve doğru davranışlara sahip kişiler olması gerekir. İnsanlık edebine aykırı ve askerlik şerefine yakışmayan davranışları olan kişilerin veya güven telkin etmeyen sabıkalarının zabtiye askerleri arasına kabulü caiz değildir. Bu nedenle zabtiye askerliğine kabul edilecek kişilerden mutlaka kefil istenecektir” (Erol, 2018). Tongur’un (2016) Türkiye’de Genel Kolluk teşkil ve görevlerinin gelişimi konulu kitabında “jandarma olacakların askerlik hizmetleri veya askerlik hizmetlerinden sonra muhıl-i namus ve istikamet hal ve hareketleri olmadığı cüzdanlarıyla resmî şahadetnamelerinden anlaşılmalıdır.” Jandarma olacakların nizamname esaslarına göre yemin etmeleri gerekmektedir. “Jandarma, askeri sınıfların mümtaz sınıfı olup, kendisi genel emniyet ve asayişten sorumlu olduğu için görevini en iyi yapmaya, askerî şerefini korumaya dikkat ederek, haysiyet ve nüfuzunu yükseltmeye çalışmalıdır” (Tongur, 2016).

Resmi bir kaynağa Jandarma değerlerinin girişini temsil eden bu hususlar, silah taşıma ve kullanma hususunda yetkilendirilmiş ve kamu adına emniyet ve asayiş ile kamu düzenine yönelik görevleri ifa edecek kişilerin ahlaki değerlerinin insanlık ve askeriyeğin değerlerine uyumunun, 19. Yüzyıldan itibaren fiiliyatta özen gösterilen bir husus olduğunu ortaya koymaktadır.

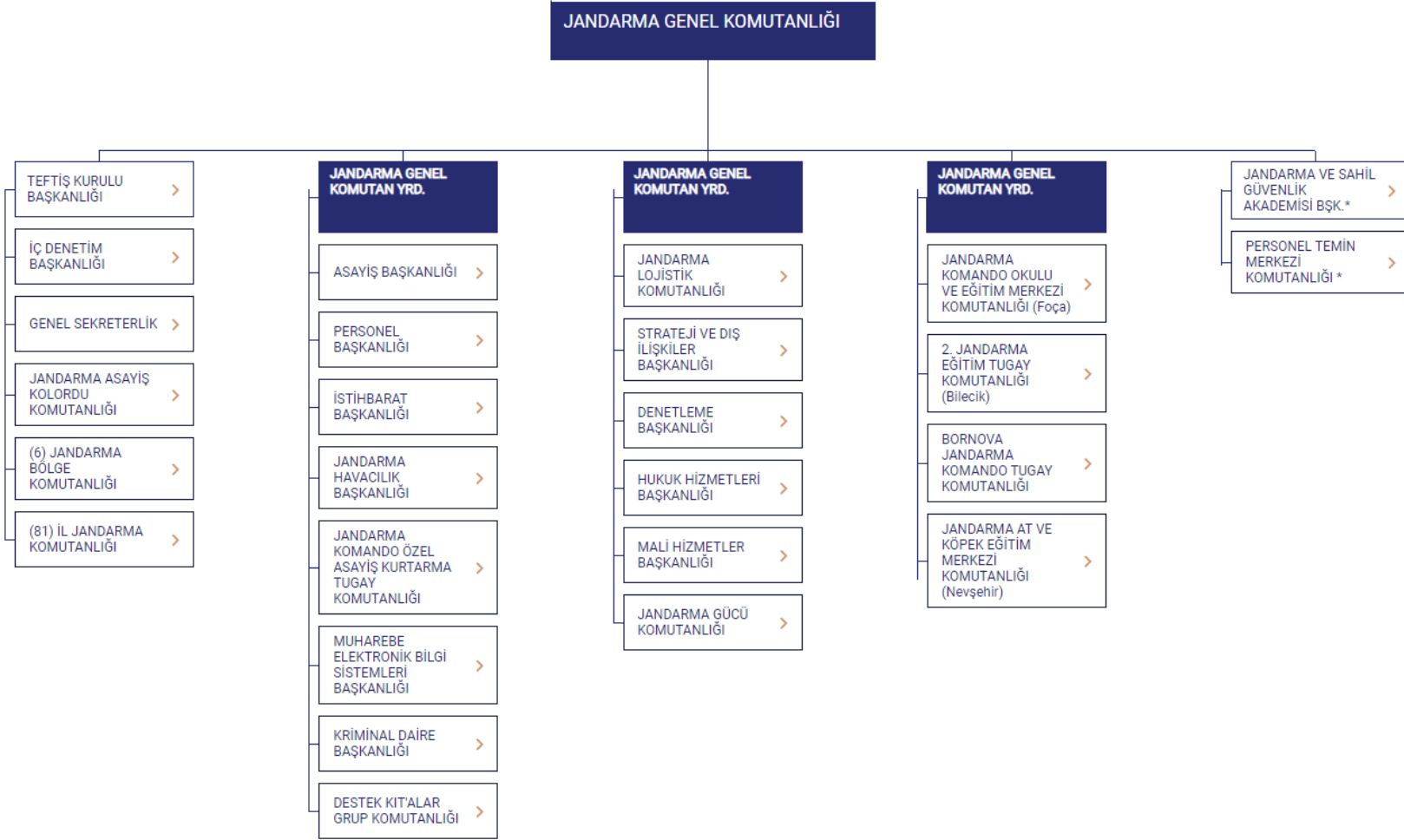
Jandarma, Cumhuriyet döneminden önce, Kurtuluş Savaşı sürdürülürken Anadolu’da nizamın korunması görevini sürdürmeye devam etmiş, bir yandan da cephede milli mücadeleye askeri destek vermiştir. 1923 yılında, Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte Jandarma kuvvetinin modernleşmesi sürecinde yeni bir döneme girilmiş, Jandarma teşkilat yapısının yeniden düzenlenmesinin yanı sıra Seyyar Jandarma Birlikleri güçlendirilmiştir. Cumhuriyet’le başlayan süreç neticesinde cezaevlerinin korunması görevi de Jandarmaya verilmiştir (Jandarma.gov.tr). 1983 yılına gelindiğinde, hâlen de geçerli olan 10.03.1983 tarihli ve 2803 sayılı “Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun ilk halinde üçüncü maddede “Türkiye Cumhuriyeti Jandarması emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanun ve nizamların verdiği görevleri yerine getiren silahlı, askeri bir güvenlik ve kolluk kuvvetidir” şeklinde tanımlanmıştır (2803 SK., mad. 3).

Aynı kanunun aynı maddesi 25/7/2016 tarihinde çıkarılan 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 5. Maddesi ile değiştirilerek, "Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanunların verdiği görevleri yerine getiren silahlı genel kolluk kuvvetidir" (668 Sayılı KHK, mad. 5) halini almıştır.

Yine anılan kanunun aynı maddesinde 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklik ile "Türkiye Cumhuriyeti Jandarması, emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin verdiği görevleri yerine getiren silahlı genel kolluk kuvvetidir" şeklini almıştır.

Bağlılık olarak ise anılan kanunun ilk halinin 4. Maddesinde "Jandarma Genel Komutanlığı, Türk Silahlı Kuvvetlerinin bir parçası olup, eğitim ve öğretim bakımından Genelkurmay Başkanlığına, emniyet ve asayiş işleriyle diğer görev ve hizmetlerin yönünden İçişleri Bakanlığına bağlıdır. Ancak Jandarma Genel Komutanı, Bakana karşı sorumludur" iken mevcut düzenleme 668 sayılı KHK ile 4. Maddesi değiştirilerek, "Jandarma Genel Komutanlığı İçişleri Bakanlığı'na bağlıdır" hükmüyle İçişleri Bakanlığı'na bağlanmıştır. Kuruluş ve teşkilat olarak aynı KHK'nin 6. Maddesi ile 2803 sayılı kanunun 5. Maddesindeki değişiklik şöyledir: "Jandarma Genel Komutanlığının kuruluş ve kadrolarıyla konuş yerleri İçişleri Bakanlığı'nca düzenlenir. Ancak, sıkıyönetim, seferberlik ve savaşta Kuvvet Komutanlıkları emrine girecek birliklerin kuruluş ve kadrolarıyla konuş yerlerinin düzenlenmesinde Genelkurmay Başkanlığı'nın görüşü alınır. Jandarma birliklerinin kuruluş ve konuşlarının düzenlenmesinde mülki taksimat esas alınır. Ancak geçici olarak birden çok ili içine alan bölge teşkilatı da kurulabilir. Bölge komutanı, bölge teşkilatının konuşlu bulunduğu ilin valisine karşı sorumlu olarak görev yapar" (668 s. KHK, md. 7). Yine 668 sayılı KHK'nin 8. Maddesi ile 2803 sayılı kanunun 6. Maddesinde de değişiklik yapılmıştır. Madde şöyledir: "Jandarma Genel Komutanı: Tüm jandarma teşkilatının komutanıdır. Jandarma Genel Komutanı general rütbesini haiz olanlardan atanır, Jandarma Genel Komutanı, teşkilatın sevk ve idaresinden, kanun ve nizam hükümlerinin icrasını sağlamaktan, bunlara dayalı olarak verilen hüküm ve kararların uygulanmasından sorumludur" (668 s. KHK, mad. 7).

Jandarmanın güncel teşkilat şemasına aşağıda yer verilmiştir.



Kaynak: Jandarma.gov.tr. Erişim tarihi: 4.12.2019, 23:04

Şekil 2.3. Türk Jandarması Teşkilat Şeması

668 Sayılı KHK'nin 9'uncu maddesi ile 2803 sayılı kanunun 7'nci maddesi değiştirilmiştir.

“Madde 7- Jandarmanın sorumluluk alanlarında genel olarak görevleri şunlardır.

a) Mülki görevleri;

Emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etmek, suç işlenmesini önlemek için gerekli tedbirleri almak ve uygulamak, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin dış korunmalarını yapmak, (b) ve (c) bentlerinde belirtilen görevler dışında kalan ve diğer kanun ve nizam hükümlerinin icrası ile bunlara dayalı emir ve kararlarla Jandarmaya verilen görevleri yapmak.

b) Adli görevleri;

İşlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetleri yerine getirmek.

c) Askeri görevleri;

Kanunlarla verilen askeri hizmetleri yerine getirmek” (668 s. KHK, madde 9).

Jandarmanın askeri görevleriyle ilgili olarak da düzenlemeler aşağıdaki gibidir.

Madde 10- 2803 sayılı Kanunun 8'inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 8- Jandarma birlikleri; sıkıyönetim, seferberlik ve savaş hallerinde, Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenecek bölümleriyle Kuvvet Komutanlıkları emrine girer, kalan bölümüyle normal görevlerine devam eder.

Ayrıca, Jandarma birlikleri; Genelkurmay Başkanlığının talebi üzerine İçişleri Bakanının, illerde ise garnizon komutanının talep etmesi halinde valinin onayıyla kendilerine verilen askeri görevleri de yaparlar” (668 s. KHK, madde 10).

Madde 11- 2803 sayılı Kanunun 10'uncu maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“İçişleri Bakanının kararıyla bir il veya ilçenin tamamı polis ya da jandarma görev ve sorumluluk alanı olarak belirlenebilir” (668 s. KHK, madde 11).

Madde 12- 2803 sayılı Kanununun 12'nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 12- Lüzum görüldüğü hallerde İçişleri Bakanı tarafından, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı arasında her kademedeki personel, geçici olarak görevlendirilebilir. İçişleri Bakanı bu yetkisini il valilerine devredebilir.

Ayrıca, İçişleri Bakanının onayıyla; Emniyet Genel Müdürlüğü, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı silah, mühimmat, teçhizat, taşıt ve diğer taşımları ile taşınmazlarını birbirlerine geçici olarak tahsis edebilirler veya bedelsiz olarak devredebilirler.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar İçişleri Bakanlığınca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir” (668 s. KHK, madde 12).

Madde 18- 2803 sayılı Kanunun ek 1'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “askeri görevleri haricindeki diğer görevleriyle ilgili” ibaresi yürürlükten kaldırılmış ve aynı fıkradaki “valiler” ibaresi “mülki idare amirleri” şeklinde değiştirilmiştir (668 s. KHK, madde 18).

Madde 19- 2803 sayılı Kanunun ek 2'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “askerî görevleri haricindeki diğer” ibaresi ile aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer alan “Genelkurmay Başkanlığının görüşü alınarak” ibaresi yürürlükten kaldırılmış ve aynı Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Uygulanacak hükümler:

EK Madde 7- Diğer kanunlarda bu Kanuna aykırı hükümler bulunması halinde bu Kanun hükümleri uygulanır.

Bu Kanunun uygulanmasıyla ilgili tereddütleri gidermeye ve bu yönde düzenleyici ve yönlendirici işlemler yapmaya İçişleri Bakanlığı yetkilidir.

Bu Kanunda bu maddeyi ihdas eden Kanun Hükümünde Kararname ile yapılan düzenlemeler sebebiyle teşkilat, personel, eğitim ve diğer hususlarla ilgili olarak yeni ihtiyaçların ortaya çıkması halinde, buna ilişkin düzenleme yapmaya İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir” (668 s. KHK, madde 19).

Önemli değişikliklerden biri de aşağıdaki maddede gösterildiği üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na "Jandarma Hizmetleri Sınıfı" teriminin eklenmiş olmasıdır.

Madde 22- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36'ncı maddesine "VII – Emniyet Hizmetleri Sınıfı" başlıklı bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki bent eklenmiş ve sonraki bentler buna göre teselsül ettirilmiştir.

"VIII – Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Bu sınıf Jandarma Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay ve uzman jandarmaları kapsar" (668 s. KHK, madde 22).

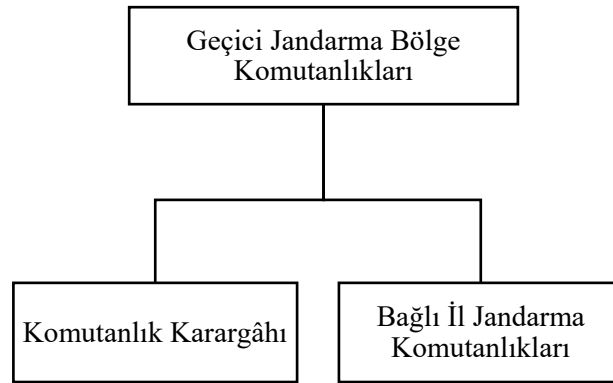
Taşra teşkilatı bünyesindeki jandarma birlikleri emniyet, asayiş ve kamu düzeninin korunması göreviyle doğrudan görevlendirilmiş birliklerdir. Bu birlikler, zorunlu durumlardaki özel görevlendirmeler dışında konuşlu oldukları mülki sınırlar içinde görevli olup, buranın mülki amirinin emrinde görev yapar (JSGA, 2017: 4-3;11).

Jandarma Genel Komutanlığı'nın mülki taksimata yönelik taşrada 81 ilde o ilin adıyla il jandarma komutanlıkları, 922 ilçede o ilçenin adıyla ilçe jandarma komutanlıkları, daha küçük idari birimlerdeyse belde/mahalle/köy adıyla da jandarma birlikleri kurulmuştur. Özelleşmiş jandarma kuvvetleri arasında aynı zamanda komando, özel hareket ve asayiş komando birlikleri sayılabilir. Bununla birlikte, uygun görüldüğü yerlerde terörle mücadele şube müdürlükleri kurulmuştur. Bu hususlardaki kadroların haricinde, her ilde o ilin jandarma komutanlığına ait birer TMK (Teşkilat Malzeme Kadro) bulunmaktadır (JSGA, 2017; 2803 SK).

1984 yılında PKK/KCK terör örgütüyle de aktif ve etkili şekilde mücadele içerisinde olan Jandarma Genel Komutanlığı, büyük başarılar göstermiştir. 1998'de FİEP'e üye olan Jandarma, 2010'da Avrupa Jandarma Kuvveti (AJK)'ne gözlemci üye olmuştur. 2018 yılında ise Suriye'nin kuzeyine düzenlenen "Zeytin Dalı Harekâtı"nda büyük başarılar göstermiştir. Jandarma Genel Komutanlığı halen, ülke genelinde 3.056 İç Güvenlik Birliği, 218 Komando Birliği, 162 Cezaevi Birliği, 160 Koruma Birliği ve 4 Havacılık Birliği olmak üzere toplam 3.600 birimiyle, vatandaşların can ve mal güvenliğini sağlamak amacıyla 24 saat esasına göre çalışmaktadır (jandarma.gov.tr).

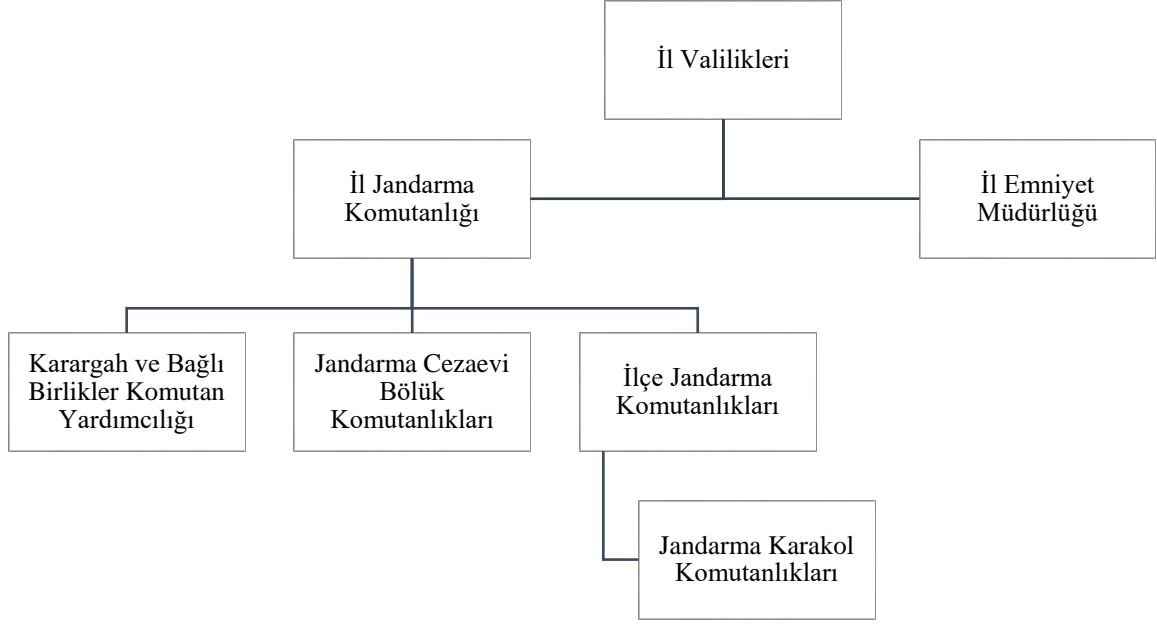
668 sayılı KHK'nın 7'nci maddesi ile değiştirilen 2803 sayılı kanunun 5'inci maddesine göre (Jandarma birliklerinin kuruluş ve konuşlarının düzenlenmesinde mülki

taksimata esas alınır. Ancak geçici olarak birden çok ili içine alan bölge teşkilatı da kurulabilir. Bölge komutanı, bölge teşkilatının konuşlu bulunduğu ilin valisine karşı sorumlu olarak görev yapar” (668 s. KHK, md. 7). Taşra teşkilatında hiyerarşik olarak İl Jandarma Komutanlıkları arasındaki irtibat ve iletişimin daha etkili bir şekilde yürütülmesi adına geçici olarak Jandarma Bölge Komutanlıkları kurulmuştur. Bunların komutanları, sorumlu oldukları İl Jandarma Komutanlıkları arasındaki eşgüdüm ve iş birliğini sağlamanın yanı sıra lojistik ve teknik destek işlevlerini, teşkilat içi kontrol ve teftiş işlevlerini sürdürür ve personelin özlük işlemlerini yürütür. Bununla birlikte uygun görülen alanlarda terörle mücadele operasyonlarını planlamak, sevk, idare ve ihtiyaca göre iller arasında kuvvet kaydırması yapmak görevini ifa ederler (JSGA, 2017). İç güvenliğe yönelik olarak özellikle terörle mücadele harekâtı yürütülen yerlerde İl Jandarma Komutanlıkları bünyesinde komando ve özel birlikler mevcuttur. Bu çalışmanın sahaya yönelik veri toplama safhası komando ve özel birliği bulunmayan il jandarma komutanlığında yapılmasından dolayı kuruluş şemalarında komando ve özel birlikler gösterilmemiştir.



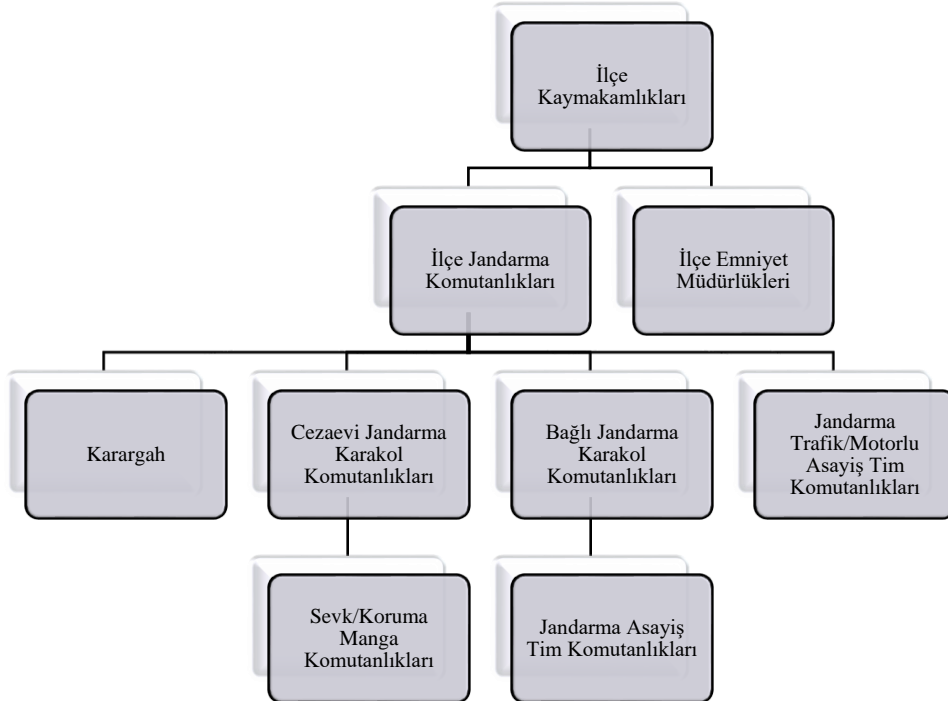
Şekil 2.4. Jandarma Bölge Komutanlığı Teşkilatı

İl valiliklerine bağlı İl Jandarma Komutanlıkları, il sınırları içindeki polis dışı genel kolluk kuvvetleri il jandarmasını oluşturur. Bunun dışında gerekli görüldüğü yerlerde kurulan terörle mücadele şube müdürlükleri de il jandarma komutanlığı bünyesinde faaliyet gösterir (JSGA, 2017).

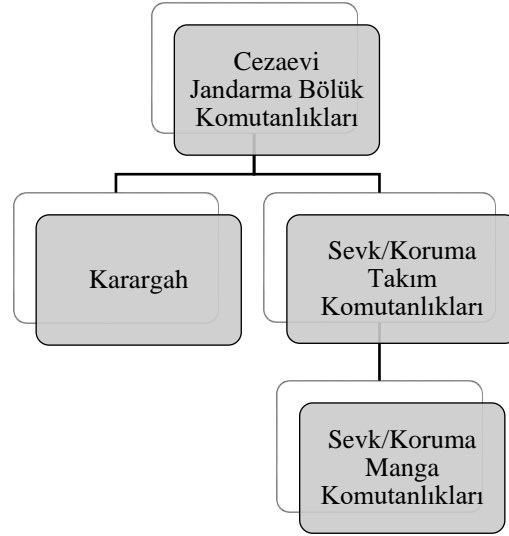


Şekil 2.5. İl Jandarma Komutanlığı Teşkilatı

Bahsedildiği üzere, her ilçede o ilçe ismiyle anılan ilçe jandarma komutanlıkları bulunur. Merkez ilçedeki jandarma komutanlıkları, diğer ilçelerdeki komutanlıkların aksine ilçe kaymakamlarının değil, il valisinin yönetimindedir (JSGA, 2017).



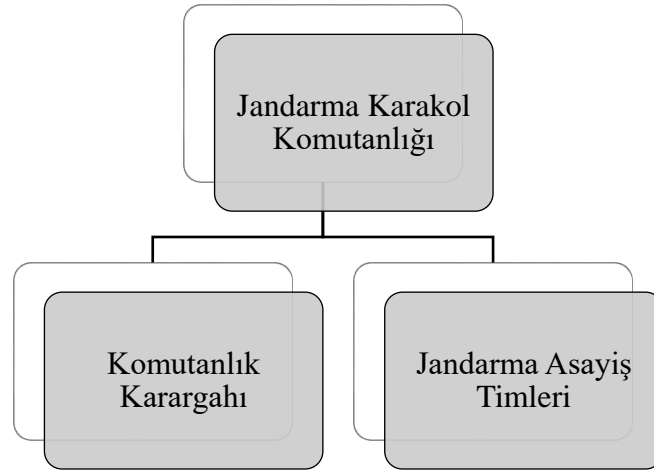
Şekil 2.6. İlçe Jandarma Komutanlığı Teşkilatı



Şekil 2.7. Cezaevi Jandarma Bölük Komutanlığı Teşkilatı

Adli görevlerin arasında cezaevlerinin güvenliği sağlanması olup, bu görevlerin ifası amacıyla kurulmuş cezaevi jandarma tabur, cezaevi koruma ve sevk amaçlı bölük, özel ve genel tip cezaevi bölük, koruma ve sevk takım ve özel ve genel tip cezaevi jandarma karakol komutanlıklarıyla cezaevi mangaları bulunur (JSGA, 2017.)

Jandarma Karakol Komutanlıkları, bünyesinde bulunan Jandarma Asayiş Timleri vasıtasıyla sorumluluk alanlarında genel kolluk hizmetini yürüten birimlerdir. Kolluk hizmeti önem ve öncelik ihtiyacına göre daimi, geçici ve mobil olarak da kurulabilmektedir. Örnek kuruluş şeması aşağıdaki gibidir.



Şekil 2.8. Jandarma Karakol Komutanlığı Teşkilatı

Türk Jandarması; görev, yetki ve sorumluluklarının gereği olarak, birim ve birlikleri ülke genelinde mezra, mahalle, köy, ilçe ve il merkezleri olmak üzere hizmet ihtiyacı, önem ve önceliğine göre idarece teşkilatlandırılmıştır. Personel konseptinde belirtildiği gibi Türk

Jandarmasının toplumun her kesiminden temsili esastır. Dolayısıyla kurumsal kültürü, askeri temelli olmakla birlikte gerek personel temininde gerekse genel kolluk hizmetleri bağlamında yürütülen emniyet, asayiş ve kamu düzenini sağlanmasına yönelik iç güvenlik hizmetleri kapsamında halkla ilişkilerden dolayı sürekli olarak toplumsal kültürle de iç içedir.

2.1.4. Türk Jandarmasının Kurum Kültürü ve Mesleki Değerleri

Bu bölümde kültür, ulusal kültür, örgüt kültürü, askeri kültür, Türk askeri kültürü, jandarma kurum kültürü ve mesleki değerleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Sosyoloji sözlüğünde Nuri Bilgin'in tarafından "Belirli bir grubun, değerlerini, inançlarını, eşyalarını, davranış ve iletişim tarzlarını da içine alan özel yaşam tarzı" olarak tanımlanan kültür (Bilgin, 2016: 222), bu anlamda insanın doğası olarak değerlendirilebilir. Birçok sosyal bilim alanında değerlendirebileceğinden, kültürün üzerinde akademik çevrelerce genel olarak uzlaşmış bir tanımı yoktur. Bununla birlikte, bu tanımlama çabasının meyvelerinin bir sentezi, bize kültürün çeşitli insan gruplarının üretimlerini de içeren belli başlı kazanımları, deneyimleri, tarihi süreç içerisinde geliştirdikleri sembolleri, kuşaktan kuşağa aktarılan davranış kalıplarını içerdiğini göstermektedir (Tutar, 2018: 355-359). Tutar'a göre kültür, toplumların taşıdığı tüm değerleri ve eserleri kapsayan, geniş ve kapsayıcı bir kavramdır. Bu anlamda kişilerin üretimleri ve bu üretimlerin öncülü olan saikler, kültürün alanındadır.

İnsanlar, içsel dünyalarına ve olgusallaşan deneyimlerine, mensup ve temsilcisi oldukları kültürler aracılığıyla anlam yükler. Bu bağlamda, kültürler somut simgeler, semboller ve deneyimlerden oluşmakla birlikte insan gruplarının davranış, inanç, tutum ve değerlerinin öncülüdür. Buna göre, kültürün öğeleri arasında maddi ve manevi unsurları ayrı kategoriler olarak değerlendirmek mümkündür. Maddi kültür unsurları edimleri ve sonuçları içerse de bunların yanında çok önemli bir işlevi vardır, bu da manevi kültür unsurlarının kişiler ve nesiller arası aktarımını sağlamaktır. Bunlardan manevi kültür öğelerinden değerler bu çalışma kapsamında odaklanılan kısım olup; diğer manevi kültür öğeleri, kurallar, bilgiler, gelenek, görenek ve inançlardır. Tanımına ilişkin bir uzlaş bulunmayan kültürün 100'ün üzerinde tanımı bulunur. Tutar, kültürün alanında bahsedilen değerleri altı kategoride değerlendirmiştir. İsimleri "*Kuralcı Tanımlama, Psikolojik Tanımlama, Tarihselci Tanımlama, Tasvirici Tanımlama, Yapısalcı Tanımlama ve Genetik Tanımlama*"

olan bu kültür tanım kategorilerinden, bu çalışma bağlamında kuralcı tanımlama üzerinde durulmuştur. Kuralcı tanımlama ise özünde kamusal alanda uyulması gereken kural ve normlara odaklanır. Bu kuralcı tanım, değere ve değerlere dayalı olup, kültürün toplumsal yaşamı düzenleyici gücü üzerine kuruludur (Tutar, 2018).

İnsanların fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik anlamda gereksinimleri doğrultusunda amaç, inanç, tutum ve davranışlarının güdülenme kaynağı ve rehberi olan değerler, kurum kültürünün oluşmasında ve geliştirilmesinde önemli bir yer tutar. Kurumsal kültür ve değer ilişkisi ile ilgili olarak, Özkaya (2019)'nın "Hunlar'dan Günümüze Türk Askeri Kültürü" isimli çalışmasında kültür kavramına yönelik olarak görüşleri şöyledir.

İnsanlığın başlangıcı ile birlikte kültürün başladığını ileri süren Gehlen, kültür üzerine çalışma yapan diğerleri gibi onları "medeniyet" olarak tanımlamaz, kültür kavramını kullanır üstelik coğrafya ile ilişki kurarak tanım yapar: Bilinen en eski 5 şehir kültürü; Mısır, Sümer (Mezopotamya), Hint (İndus Irmağı'nın aşağı havzasındaki), Çin (Hoang-Ho ırmağının aşağı havzasındaki) ve Türkistandaki Anau kültürüdür. Bu beş kültür içinden Anau kültürü dışındaki kültürlerin nehir kültürü olduğunu, yani büyük ırmakların taşmalarını düzenleme problemlerinden doğduklarını belirtmiştir (Gehlen, 1970: 55-56). Buradan hareketle, Türk kültürünün Anau kültürünün bir parçası olduğunu ve diğer kültürlerden farklı olduğu belirtilmiştir. Yine kültüre dair 164 tanımı derleyen iki Amerikan Antropolog Kroeber ve Kluchohn'un kültürü "temele maddî yapıları da alarak toplu halde insanların faaliyetlerinin sonunda ortaya çıkmış olan, sembolik değeri de bulunan, çekirdeğini gelenekten kaynaklanan düşünce ve değerlerin oluşturduğu bir olgu" (akt. Özkaya, 2019: 25) olarak tanımladıklarını ancak Özkaya buna cevaben kültürün gelenekten bağımsız olduğunu savunmuştur. Kültürün kökenine inen Özkaya "kültür, nasıl ki tabiatta insan elinin ortaya koyduğu maddî ve manevî değerlerin toplamıysa, bu anlamda milli kültür de bir milletin başkalarından aldığı değil, kendi elinin değmesi sonucu kendi ürettiği değerler toplamı olmalıdır" tespitiyle, başka toplumlardan alınan alışkanlıkların güncel hayatta gelenek haline gelmesinin doğrudan kültür değil, gelenek olduğunu belirtmiştir (Aydın ve Erdal, 2007: 20).

Modern anlamda kültür "insanların meydana getirdiği maddî ve manevî bütün malzeme ve değerlerin toplamı" şeklinde tanımlanabilir (Özkaya, 2019: 24). Askerî kültüre ulaşmaya yönelik saptamalarında kültürün anlaşılabilmesi için iki metafor örneği vermiştir. Doğada bulunan "mantar" ile insan eliyle yetiştirilen "kültür mantarı" ve yine denizde

bulunan “balık” ile insan eliyle yetiştirilen “kültür balığı”. Burada mantar ve balığın menşesinin tabiat olduğunu insan elinin dokunmasıyla ürünü alıp “kendileştirdiğini” işaret etmiş kültürel olarak da “kendileştirmenin” gerçekleştiğini öne sürmüştür (a.g.e.: 24-26). Kültürün tanımına yönelik ilk bilimsel tanımlamayı yapanlardan birinin de toplumsal evrimcilik kuramının teorisyeni olarak İngiliz Antropolog Tylor olduğunu Tylor’un kültürü; “bilgi, inanç, sanat, gelenek-görenek, hukuk ve diğer bütün kabiliyetleri toplumun bir parçası olarak kazanması” (Tylor, 1871: 1) şeklinde tanımladığını belirtmiştir. Yine işlevci ekol çalışmalarının teorisyeni Polonyalı Antropolog Bronislaw Malinowski tarafından kültür tanımının “açıkçası aletlerden ve tüketim mallarından, çeşitli gruplaşmalar için yapılan anayasal belgelerden, insan özgün fikir ve becerilerden, inanç ve törelerden oluşan bütüncül bir toplamdır” şeklinde tanımlandığını ve binlerce sayfa tutarındaki kültür tanımlarının 4 kelimelik bir yorumla “Kültür, insanın tabiata müdahale aracıdır” (Malinowski, 1990: 39) “insanın yaşamak için yarattığı ortamdır” (Erdoğan, 1987: 123) şeklinde özetlendiğine işaret eder. Kültürün dışarıya kapalı olduğu görüşünü ileri süren Spengler ve Danilevski’ye göre “her kültür kendi başına müstakil bir kültürdür, diğer kültürler tarafından anlaşılabilir, onlara aktarılamaz” (akt. Özkaya, 2019: 25).

Kültüre yönelik başka bir tanım ve sınıflandırma ise şöyledir. Bireye ve topluluğa ilişkin, özdeş bir yapı, bu yapı içindeki sosyal etkileşimler, belirli bir tarihsel süreç içeren kurgulamadır. Kültür, insanların bir toplumun üyesi olarak edindikleri her türlü alışkanlık ve yeteneği içeren, bilgi, inanç, hukuk, ahlak, gelenek gibi olgulardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 30). Ergil (1984) tarafından yapılan kapsamlı bir tanımla da kültür, “bir toplumun üyelerinin sergilediği; 1. Düzenli eylemleri; davranış kalıpları, 2. Nesnelere; aletlerle yapılan eşyaları, 3. Düşünceleri; bilgi ve inançları, 4. Duyguları; tutum ve değerleri içeren yaşam biçimleri bütünüdür” (akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 30). Genel anlamda kültür, insanların gündelik yaşamlarında dünyaya bakış açılarını, bireyleri ve olayları algılama şekillerini belirlemektedir. Aynı topluma ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine aktarılan değerlendirme, tutum, davranış, inanç ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Berberoğlu, 1991: 39). Tanımlandığı toplumsal düzeye göre kültür, genel ve alt kültürler olarak ikiye ayrılmıştır. Genel ya da üst kültür, çoğunlukla bir ulus düzeyinde ele alınır. Bir ülke içinde belirli bir bölgeye, bir gruba, okul, dini müessese vb. kuruma veya bir iş koluna özgü kültürel özelliklerde tanımlanabilir. Alt kültür tanımlamasından bu kültürler kastedilir. Alt kültürler, üst kültüre ait hakim kültürel değerler taşırlar, ancak kendilerine özgü yaşam biçimleri ve değerleri ile farklılaşırlar (Erdoğan,

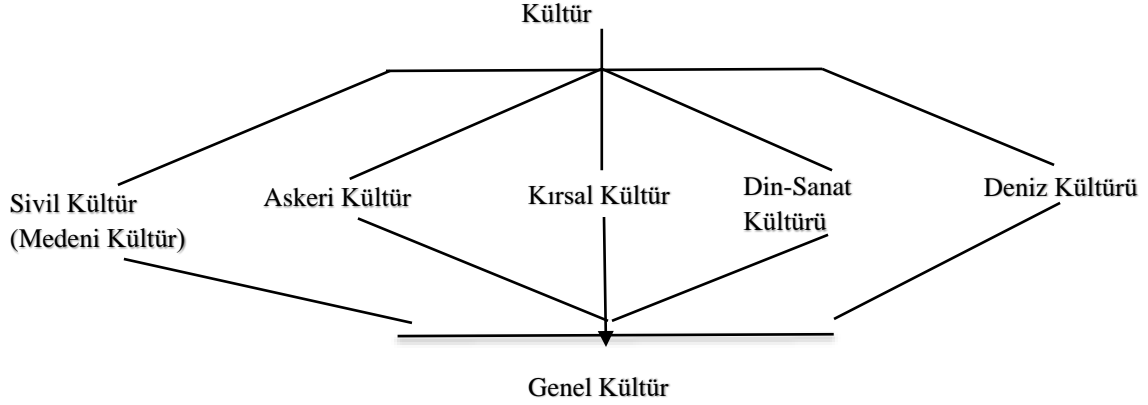
1987: 122). Bilimsel disiplinlerin birçoğunda çeşitli anlam ve işlevler yüklenerek kullanılan kültür kavramı, sosyolojik alan da ulusal kültür, örgütsel kültür ve mesleki kültür olmak üzere üç analitik düzeyde ele alınmıştır. Birey açısından ilk olarak birincil sosyalizasyon araçları aile, okul ve akran çevresi sayılabilir. Bireyin iş hayatına atılmasıyla birlikte örgütler de bireyler için birer sosyalizasyon aracı olarak bireyin sosyal davranışlarına önemli derecede etki eder. Örgütsel düzeyde örgütün temel amaç ve hedefleri doğrultusunda oluşan ya da meslek kolları içinde gelişen kültürler, etik yapılar, ulusal kültürlerle karşılıklı etkileşim içindedirler. Organizasyona dahil olan bireyler, kendi amaçları, inançları, tutum ve davranışları ve en önemlisi hayatına yön veren değerleri ile birlikte gelmektedir. Organizasyonların kültürleri ulusal kültürün değer sistemleri ile belli ölçüde uyumlu olsa da ulusal kültürün değer sistemlerinden bazen zıt konumda bile olabilecek şekilde kendine özgü değer ve uygulamalar içerebilir. Bunun sebebi organizasyonların kültürlerini kendi amaç ve hedefleri doğrultusunda geliştirmiş olmalarıdır. Bireyler, bu yeni değer ve uygulamalar içeren örgütsel ideolojilere uyum sağlama ve yeniden sosyalleşme çabası içine girmektedirler (Tevrüz, 1996: 96). Bireylerin münferit olarak inançları, değerleri ve tutumları vardır ancak kültürleri yoktur. Bir kültürden bahsedebilmek için bir kollektivitenin varlığı zorunludur. Kültür; ulus, bölge, sınıf, etnik topluluk, formel organizasyon, siyasal parti vb. bir kollektivite özelliğine dayanmaktadır (Sarıbay, 1992: 71, akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Başka bir kaynağa göre kültür, bir örgütü oluşturan bireylerce paylaşılan değerler, normlar, inançlar ve anlayışlar dizisi olup örgüte yeni katılanlara doğru düşünme, hissetme ve davranış tarzının öğretilmesidir (Duncan, 1989; Smircich, 1983; Brown ve Starkey, 1994; akt. Gürbüz, 2008/2015: 336).

Bir millet kendisine aldığı kültürel unsuru ona kendi biçimini vermesi, kendinden bir motif eklemesi durumunda onu kültür haline getirmiş olur. Kültürle geleneğin en temel farkı geleneğin müdahale edilmeden alınarak taklit edilmesi, kültür olabilmesi için ise geleneğe müdahale edilerek “insan elinin” değmesi “kendileştirilmesi” gerekmektedir. Gelenek, “gelen, eskiden beri süregelen” demektir menşe ile ilgilenmez. “Kültür, menşe ile “insan eli değmesi” ile ilgilenir ve hangi toplumun eli değer veya müdahale ederse o ürün, o toplumun kültürü olur” (Özkaya, 2019: 26).

Toplumların farklı kültürler oluşturdukları düşünüldüğünde farklı insan modellerinin olması doğal bir durumdur. Özkaya ortaya koymaya çalıştığı kültür modelinde askeri

kültürü, vücuttaki bir organa benzetir ve kültürün 5 farklı kolundan birisi olarak görür. Bir organ askeri kültür ve diğer organları sivil/medeni kültür, kırsal kültür, din-sanat-bilim-felsefe kültürü, deniz kültürü olarak betimler (Özkaya, 2019: 22). Özkaya'nın çalışmasında kültür, kültürün alt dalları ve genel kültür aşağıdaki gibi şematize edilmiştir (a.k.: 23).



Kaynak: Özkaya, A.S. (Ed.), (2019). Hunlar'dan günümüze Türk askerî kültürü. (2. Baskı). İstanbul: Kronik Kitap. s.23.

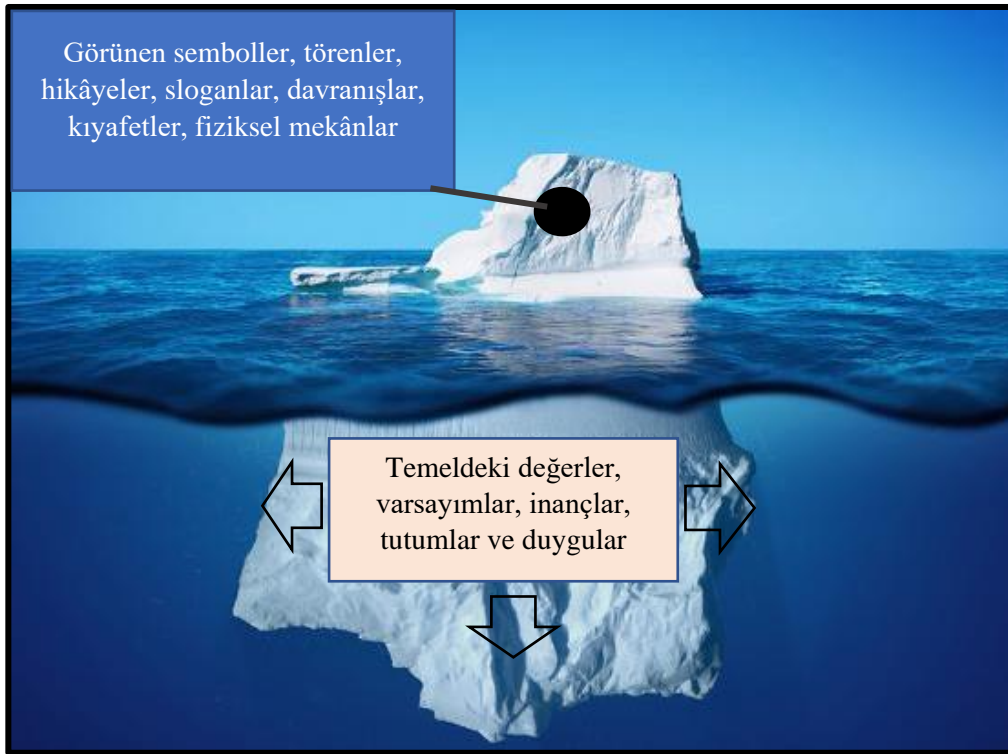
Şekil 2.9. Hunlar'dan Günümüze Türk Askerî Kültürü

Örgüt, bireylerin ortak amaçlar ve değerler için oluşturdukları anlaşmalı birlikteliği içermektedir (Malinowski, 1990: 41). Organizasyonlar da kendilerine özgü özellikleri açısından örgüt olarak kavramlaştırılmaktadır. İşletmeler de, ortak amaç ya da amaçların varlığı, planlanmış faaliyetler ve iş bölümü, görevlerin tanımlanarak birimler arası koordinasyon ve kumanda birliğinin formel hiyerarşi gibi araçlarla sağlanması, mensupların bireysel ya da örgütsel amaçları doğrultusunda ilişkiler, güdüler, davranış ve değerler geliştirilmesi, yönetsel işlev, iletişim, denetim ve kontrol mekanizmaları, ödül ve ceza verme süreçleri ile bu işlevler arasında uyumu sağlayan bir düzenin olmasından dolayı sosyal bir örgüt olarak değerlendirilmektedir (Learned, 1972: 2; akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 34).

Özellikle insanlığın gelişimiyle birlikte ortaya çıkan ve günümüze kadar giderek karmaşık yapı olarak çeşitlenen en önemli örgütlenme biçimlerinden biri de meslek ve çalışma organizasyonlarıdır. Organizasyonlar, bireyler ve gruplar arası ilişki ağlarından oluşan, ortak bir değerler dünyasını, zihinsel ve duygusal ilişkileri düzenleyen informal bir yapıyı da geliştirerek sürdürmektedirler. Bu informal organizasyonu şekillendiren zihinsel ve duygusal dünya ise organizasyonun örgütsel kültürünü oluşturan mekanizmaları içermektedir. Belli bir amaç uğruna teşkilatlanmış, bireylerini bu doğrultuda yönlendiren, kolektif niteliğe sahip birer organizasyon olan işletmeler de sosyal örgüt olarak kabul

edilebilir. Sosyal örgüt olarak görülen işletmelerdeki bu kültürel yapı, doğrudan örgüt kültürü (corporate culture) olarak adlandırılmakta, kavram özellikleri ve unsurları bakımından analiz edilerek, yönetim ve organizasyon teorisinde yeni yaklaşımlara açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 34).

Örgüt kültürü, herkesle ilgili olup kolay fark edilmez. Şekil 9'daki gibi örgütün gözlemlenen iki düzeyi ile örgütün yazılı olmayan ancak hissedilen yönünü temsil eder. Gözlemlenebilen yüzeyde, görünür yapılar, kontrol sistemlerinin çeşitliliği, örgüt tarafından kullanılan güç yapıları, insanların giyim ve davranış biçimleri, örgüt mensuplarının paylaşılan semboller, hikâyeler ve törenler vardır. Gözlemlenebilen bu öğeler, mensuplarının düşüncelerindeki derin değerleri yansıtmaktadır. Örgüt kültürünün temelini oluşturan bu değerler, varsayımlar, inançlar ve düşünce süreçleri, gerçek kültürü tanımlamak için farkında olmadan faaliyet gösterir (Schein, 1990: 109-119; akt. Gürbüz, 2008/2015: 337).



Kaynak: 1. Daft, R.L., (2015). Kurumsal Kültür ve Değerler. (Çev. Gürbüz, S.). Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak. İçinde (Çev. Ed. Timurcanday Özmen, Ö.N.). (10. Basımdan Çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti. s. 337' deki şekle göre uyarlanmıştır.

2. Buzdağı Görseli: https://www.allposters.com/-sp/Underwater-View-of-Iceberg-with-Beautiful-Transparent-Sea-on-Background-Posters_i15352557_.htm?upi=Q1A61I20 Erişim Tarihi: 02.01.2020 saat 20:59

Resim 2.1. Kurumsal Kültürün Düzeyleri

Örgüt kültürü, araştırmacıların çalışma alanına göre farklı bakış açıları kazanmakta ve kavrama yeni fonksiyonlar yüklenmektedir. Yönetim ve organizasyonda ulusal kavramı 1980'lerin başından itibaren önemli bir boyut olarak görülmeye başlanılmıştır. Örgüt kültürü kavramının bazı tanımlamaları ile ilgili olarak Griffin ve Moorhead tarafından (1989) yapılan özet çalışma aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Kültür Tanımları

Kültür, karmaşık ilişkiler dünyasında bireye yol gösteren, düşünsel ve duygusal bir yol haritası biçiminde kabul eden bir yaklaşımla, örgüt kültürü örgütü karakterize eden, gelenekselleşmiş, düşünme, hissetme ve tepki verme yollarının bir kurgusu olarak sosyal yapıdır (Septra, 1985: 426 akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 36).

Tablo 2.1. Örgütsel Kültür Tanımları

“Bir organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi ”	J.C. Spender (1983)
“Güçlü geniş ölçüde paylaşılan temel değerler (core values)”	C.O'Reilly (1983)
“İş yaşamında yaratılan ve sürekli semboller aracılığı ile iletilen inançlar ve değerler ”	J.M. Kouzes (1983)
“Organizasyonun çalışanlarına verdiği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü”	W. G. Ouchi (1981)
“Öyküler mitler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları içeren baskın ve iç tutarlılığı sahip, paylaşılan değerler bütünü”	T. Peters-R.H.-Waterman

Kaynak: Sabuncuoğlu ve Tüz (2001: s.36)

Örgüt kültürünün moral boyutu ve irrasyonel yapısı ile davranışlara etkisinin vurgulandığı bir tanımı da “bir çeşit kutsallık yüklenen, moralite veya değerler olarak adlandırılan ve bireyleri kollektive ile bütünleştirmeye yardımcı olan bir davranışsal rehber sağlayan, insana ilişkin rasyonel olmayan boyutlara sahip bir olgu” (Dahler, 1994: 3) olarak yapmıştır.

Çok çeşitli tanım olmasına rağmen, tanımlar arasında ortak noktalar gözlemlenmektedir.

1. Öncelikle örgüt üyelerince paylaşılan bir değerler bütünü vurgulanmaktadır. Bu değerler, üyelere doğru-yanlış, kabul edilebilir-edilemez davranışlar konusunda bilgi vermekte ve yol göstermektedir.

2. Organizasyondaki bu değerlerin, örgüt üyelerince sorgulanmaksızın doğru kabul edildiğidir (Griffin, 1989: 495).

3. Tanımlarda kültürel yapıya genellikle işlevselci bir anlayışla yaklaşmıştır. Kültürün zaman içinde karşılaşılan örgütsel varlık sorunlarına bulunan çözümlerden ve bunlara ilişkin genel kabullerden temellendiği belirtilmektedir.

4. Değerlerin iletimi ve paylaşılmasında kullanılan yöntemlere ilişkindir. Örgüt içindeki sembollerin, bunlara yüklenen anlamların, hikayelerin ve geçmiş olayların hem ortak kültürün yaratımı ve iletimini sağlayan hem de davranışları yönlendiren kültürel unsurlar olduğu belirtilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 38)

Örgüt Kültürünün Unsurları

Akdemir (2009) çalışmasında örgüt kültürünün unsurlarını aşağıdaki gibi belirtmiştir: Liderlik, artifaktlar, lisan ve metaforlar, törenler, hikayeler, söylenceler, normlar, değerler, varsayımlar ve inançlar.

Genel olarak örgüt kültürünün içerdiği unsurlar birkaç temel boyutta ele alınmıştır.

- ✓ Bir boyut, düşünsel anlamda ortak inanç, değer ve varsayım ve kanılar.
- ✓ İkinci temel boyut, örgüt içindeki davranış biçimleri, tavırlar, törenler vb. eylemler.
- ✓ Üçüncü temel boyut ise, örgütte kullanılan semboller, teknoloji (aletler, araç, gereçler, mekan düzeni) liderler, kahramanlar gibi somut öğeler.

Schein, örgüt kültürünü üç temel boyutuyla açıklamaktadır (Şişman, 1994: 66):

1. Temel varsayımlar: Örgüt üyelerinin çevreyle ilişkileri, gerçekler, insan eylemlerinin anlamı ve insan ilişkilerinin doğasına dair paylaştıkları temel inançlardır.

2. Temel değerler: Örgüt üyelerinin olay, durum ve davranışları değerlendirmede, yargılamada benimsemiş olduğu ölçütlerdir.

3. Artifaktlar: Daha çok kültürün gözle görülür yönlerini, teknolojisini, sanatları, mitleri, sembolleri ve efsaneleri; yani görülebilen veya duyulabilen davranış örüntülerini içerir.

Kültür, Trice ve Beyer tarafından şu ayrımlarda değerlendirilmiştir (Tevrüz, 1996: 90).

1. Semboller: Ortamdaki fiziksel objeler, çevre ve çalışanların dış görünüşleri.

2. Dil: Kullanılan jargon, argo, mimikler, beden dili, şakalar, dedikodular ve sloganlar.

3. Hikayeler: İşletmenin geçmişine ilişkin yaşanan olaylar, rivayetler, söylentiler.

4. Uygulamalar: Törenler, tabular, seremoniler.

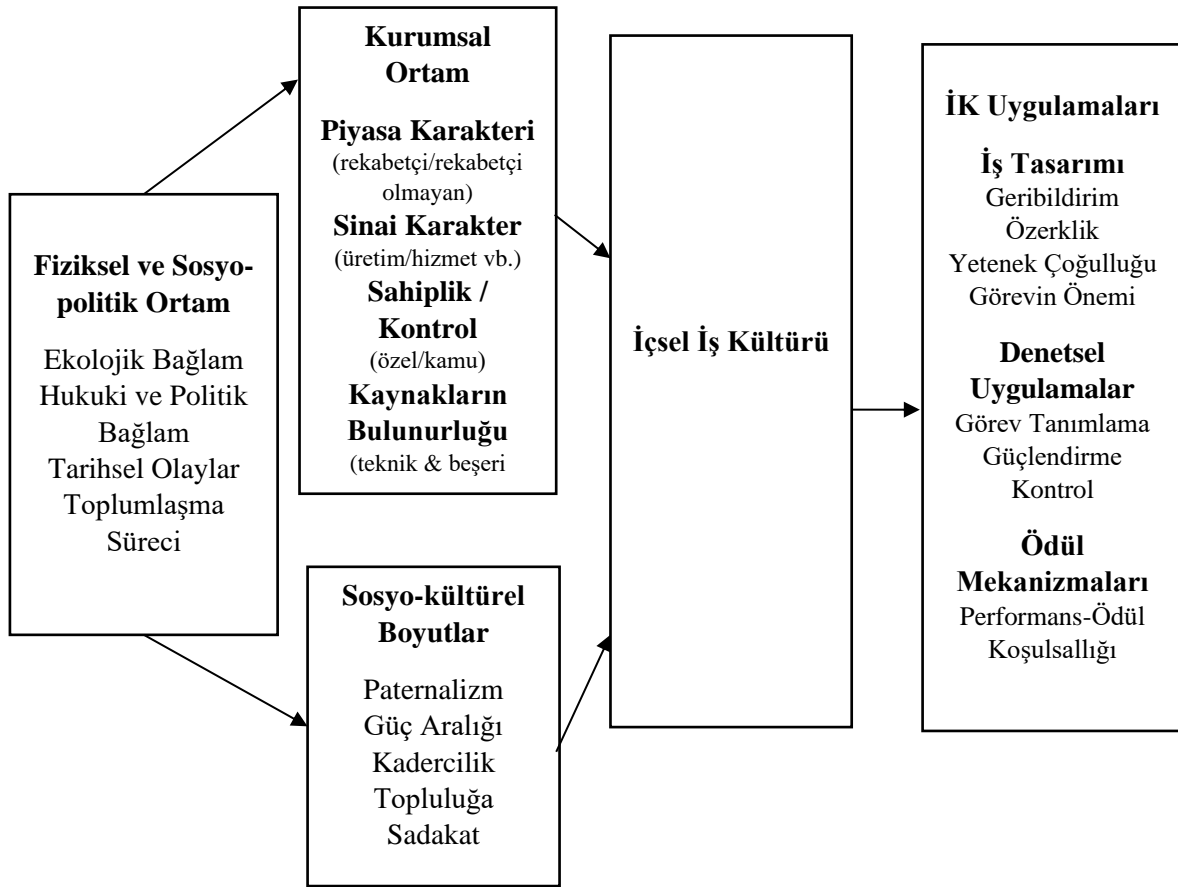
5. Varsayımlar: Doğru ve gerçeğin doğasına ilişkin, bilinç dışına itilmiş kabuller.

Güvenlik yönetiminde etkililik ve verimliliği sağlamada kullanılan faktörlerden birisi de kurum kültürü olarak belirtilmiş ve “kurumun tüm çalışanlarını etkileyen ve kurumda oluşan inançlar, değerler, adetler, görenekler, rutin uygulamalar bütünü” olarak tanımlanmıştır (Güvenlik Terimleri Sözlüğü, 2017: 262-263). Örgüt kültürü kavramı ve kurum kültürü kavramlarının içerik olarak hemen hemen aynı olduğu varsayılabilir.

Kurum kültürü kavramını, çeşitli organizasyonlarda gözlemlediği olumlu ve olumsuz durumlarla ortaya koyan İzgören (2016) kitabında, kurum kültürünün oluşturulmasında etkenin teori anlatısından ziyade davranışlarda yansıtılmasının daha etkili ve inandırıcı olduğunu ileri sürerek açıklamaya çalışmıştır. Kurum kültürünü güven, değerler ve özgünlük üzerine temellendiren İzgören, organizasyonlarda oluşturulacak kültürün sevgiye dayalı bir sevgi kültürü olarak hakim olması gerektiğini, sevgi kültürünün sadakat ve güveni doğuracağını vurgulamıştır. Kültürü oluşturan değerlerin ise çalışanlarca inanılıp, sahiplenildiği ve anlamlandırıldığı ölçüde faydalı olabileceğini belirtmiştir. Özgünlüğü de taklit etmekten ziyade, hizmet sunulacak müşteriler ile çalışanların gereksinimlerini, değerlerini ve kültürel farklılıklarını da gözeterik, çalışanların zamanla kurum kültürünü benimseyeceklerinden hareketle, organizasyonun özel dokusuna uygun şekilde yaratılabilecek bir kurum kültürünün organizasyon, çalışan ve müşteri beklentilerinde uyumun sağlanarak organizasyonel başarıda önemli bir faktör olduğunun altını çizmiştir.

Bilgin’in “örgüt kültürü” tanımını sentezlerken kullandığı birkaç kaynaktan biri, örgüt kültürünü “bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan ve bu örgütü diğerlerinden ayırt eden bir sistem” (Robins, 1992. Akt. Bilgin, 2016: 283) olarak tanımlarken, bir diğeriyse bunun icraî tarafını “bir örgüt veya grubun etkin bir biçimde çalışabilmesi için gerekli olan ve yeni üyelerce de kabul edilen, dışa karşı bütünleşmeyi ve içsel uyumu sağlamayı amaçlayan temel sayılıların bir örüntüsü” ifadesiyle vurgulamıştır (Schein, 1985. Akt. Bilgin, 2016: 283). Aycan ve Kanungo, insan kaynakları uygulamalarında örgüt kültürünün

etkisine değinirken bu kültürün içinde bulunulan toplumsal kültürden etkilendiğini ortaya koymuş, bu hususta “kültüre uyum modeli” dedikleri modeli tasarlamışlardır.



Kaynak: Aycan ve Kanungo, 2000; Aycan, Kanungo ve Sinha (1999) çalışması baz alınarak hazırlanmıştır.

Şekil 2.10. Kültüre Uyum Modeli

Bu model, içlerinde Türkiye de bulunan 10 ülkeden 2003 yönetici ve çalışanı kapsayan bir örnekleme incelenmiş ve araştırma sonuçları modelin hipotezini destekler yönde gerçekleşmiştir. (Aycan, Kanungo vd., 2000)

Buradan da anlaşılacağı üzere kültür içerisinde askeri kültürün ayrı bir yeri bulunmakta ve Türk askeri, Türk Milli Kültürü temelinde “askeri kültür” denilen tamamıyla farklı bir kültürü yaşamakta ve geliştirmektedirler. Askeri kurumlar da birer organizasyon olarak teşkilatlandırılmış olmakla birlikte karakteristik olarak diğer organizasyonlardan farklıdır. Örgüt kültürü kavramından hareketle “askeri kültür-değerler” kavramına yönelik literatürdeki bir kısım çalışmalar genelde “askeri kültür” özelde ise “Türk Askeri Kültürü” olarak aşağıda irdelenmiştir.

Değerler sosyal yaşam düzenlemesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. İş gücü dünyasında da bu rol görülür ve güçlü bir etkiye sahiptir. Bireyler silahlı Kuvvetler gibi bir organizasyona katılma ya da bir kuruluştan ayrılma kararı verirken, değerlerin etkisinde kalır (NATO, 2007).

Beebe-Mocilac'ın (2007) çalışmasında askeri kurum kültürüne yönelik bulguları şöyledir. Askerlerin kendilerini göreve adanmaları görev, bağlılık ve sorumluluk açısından örneklendirildiğinde, bu duruma şekil veren çoğu faktör aslında kendi değerleri, tutumları ve davranışlarıdır. Bu faktörler askerleri görevlerini yerine getirmede onları motive eden ve onları birebir etkileyen enstrümanlardır. Askerlerin performansını etkileyen beş faktör şöyledir. Kurum kültürü, ekip dinamikleri, özverili hizmet, liderlik ve önceki tecrübelerdir. Ordu kurum kültürü, askerin özel hayatında da ortak değerler yaratır, bir yaşam tarzı sürdürür. Askeri kurum kültürü, orduda davranış normları ortaya koyan kurumsal bir yaşam şekli oluşturan ortak değer ve inanışlar sistemidir (Beebe-Mocilac, 2007).

Uğur, (1990/2015) Oetting tarafından kaleme alınan “Motivasyon Muharebe Değeri” adlı kitaba yönelik çalışmasında askerin motivasyonuna yönelik olarak yapılan tespitleri aktarmıştır. Askerin motivasyonunun karmaşık bir konu olduğunu ancak bunun dört temel faktöre indirilebildiğini işaret etmiştir. Bunlar, hedefe yönelik grup dayanışması, en yakın komutanın yetenekleri, davanın haklılığı/meşruiyeti ve Silahlı Kuvvetlerin hareket yeteneğidir. Kanadalı Kellet yaptığı araştırmada askerlerin muharebe motivasyonlarına etki eden faktörlerden birisinin de inançlar ve değerler sistemi olduğunu öne sürmüştür. Eserde geniş ölçüde Alman, Amerikan ve İsrail kaynaklarından istifade edilmiştir. Türk askeri tarihi bu çalışmada işlenen konularla ilgili olarak mükemmel örneklerle doludur. “Mehmetçik” fenomeni, başta onu ateş altında tanıyan ve eserlerinde yazan Almanlar olmak üzere dünyanın malumudur (Uğur, 1990/2015: 9, 69, 72, 73).

Türk askerinin “Mehmetçik” sıfatı ile anılmasına yönelik bir Jandarma Dergisindeki (2016) bilgiler şöyledir. Dünyada birçok ulusta kendi askeriyle birlikte düşmanın askerleri de anonim bir isimle anılmaktadır. Amerikalılara “Johnny”, İngilizlere “Tommy”, Almanlara “Hans, Fritz”, Ruslara “İvan”, Avusturalyalılara “digger”, Türk askerine de “Mehmetçik” denilmektedir. Mehmetçik kelimesinin ortaya çıkışı ile ilgili olarak iki olay aktarılmıştır. Birincisi Yazar, araştırmacı ve öğretmen Zeki Teoman tarafından “Çanakkale 1915” adlı derginin Aralık 2009 tarihli 4’üncü sayısında kaleme alınmıştır. 1912 yılının ocak ayında Trablusgarp’ta Topruk Muharebeleri esnasında şehit düşen Mehmet isimli bir

askerin, şehit olduğu esnada kumandanı ve diğer askerler tarafından “*Mehmetçik şehit düştü, Allah rahmet eylesin*” diye bağrıışmalarına eşlik eden Arap askerlerin de dilleri dönmediğinden “*Muhammetçik, Muhammetçik şehit oldu.*” diye tekrarladıkları ve böylece “Mehmetçik” adının ağızdan ağıza yayılarak çadırda çalışan alay yazıcısı tarafından önündeki deftere “ilk şehidimiz Mehmetçik” diye yazıldığı, o günkü muharebelerde adı bilinmeyen şehitlerin, gazilerin ve yaralıların hepsine “Mehmetçik” denildiği, subayların emirlerindeki yiğit erleri anarken “*Mehmetçik güzel savaştı, yiğitliğini gösterdi, Yaşasın Mehmetçik...*” gibi övgü dolu sıfatlarla söz edildiği yönündedir. İkincisi Emekli Tümgeneral Muzaffer Erdil tarafından yazılan ve Silahlı Kuvvetler Dergisi’nin 365’inci sayısında yayımlanan hikayedir. Tarihçi Reşat Ekrem Koçu, Birinci Dünya Harbi’nde Medine’yi İngilizlere ve Şerif Hüseyin’e karşı savunan sonradan “Türkkan” soyadı alan ve büyük vatandaş/büyük zat olarak bahsettiği Fahrettin (Türkkan) Paşa’nın askeri hizmetlerin günlük olarak kaydedildiği ve “günlük emir defteri” olarak resmi kayıt niteliği taşıyan deftere günlük emirlerini yazarken “Mehmetçik” ismini kullandığını, bugün genelleşen ve Türk ulusu tarafından da benimsenerek yaygın şekilde kullanılan “Mehmetçik” adının Medine Muhafızı Fahreddin Paşa tarafından kullanılan kaynaklarda da yer aldığını aktarmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk de zaferleri Mehmetçik’e bağlar ve mal eder: “*Dünyanın hiçbir ordusunda yüreği seninkinden daha temiz, daha sağlam bir askere rast gelinmemiştir. Her zaferin mayası sendedir. Her zaferin en büyük payı senindir. Kanaatinle, imanınla, itaatle hiçbir korkunun yıldırmadığı demir gibi kalbinle düşmanı nihayet alt eden büyük gayretin için gönül borcumu ve teşekkürümü söylemeyi kendime en aziz borç bilirim.*” Sözünden de “Mehmetçik” ülküsünün ne olduğu anlaşılabilir. “Mehmetçik”, “Küçük Mehmed” demektir. Cesurdur, yiğittir, özverilidir, büyüktür. (Silahlı Kuvvetler Dergisi, 2014: 30-33; Jandarma Dergisi, 2016: 18-21).

Türkiye, maruz kaldığı özel harp şartlarını, Türk askeri kültürünün etkisinde devlet ile bütünleşen halk ve yabancı bir Orgeneral ’in de ifade ettiği gibi TSK’nın meşakkat yarışında eşine rastlanılamayan mensupları sayesinde kendi lehine tutabilmiştir. Bu mücadeleyi yapan personelin yazılı olan hukuk ve yazılı olmayan vicdan muhasebesi ile karar alarak uygulaması, Türk askeri kültürünün geride bırakacağı en önemli kültürel kavramlardandır (Özkaya, 2019: 86). Türk kültürü, menşe itibarıyla batıdan farklı olarak askeri kültür üzerine inşa edilmiştir (Özkaya, 2019: 62).

Askeri örgütün kendine özgü yapı ve niteliklerini dikkate alan Ordu bilim çalışmalarında “Specificite militaire” (askerî özgülük) olarak geçen bir yaklaşıma göre ordu kurumu diğer toplumsal kurumlardan çok farklı bir değerler bütünü oluşturur. Bunlar disiplin, hiyerarşi, otorite, esprit de corps [*birlik/bağlılık duygusu; moral, bir grup üyelerinin bir kurum veya hedefe, özellikle de muhalefet veya sıkıntı karşısında inancını sürdürme kapasitesidir* (wikipedia.org/wiki/Morale).], onur, kahramanlık, cesaret, dayanışma, itaat, şehitlik, gazilik, özveri... gibi mesleksel ahlâk ve değerlerdir. Bu değerler bütünü askerî davranışları belirlemede önemli katkılar sağlamaktadır. Türk ordusunun bu yöndeki özgülüğü de orduların evrensel niteliklerini daha da yoğunlaştırarak içerir (Bozdemir, 1982: 168).

Türkler için Avrasya'nın bir ucundan diğer ucuna sürüklenen iki bin yıllık macerada yaşam koşulları aynı kalmamıştır. Siyasal, ekonomik, kültürel koşullarda köklü değişiklikler olmuştur. Fakat bazı gelenekler varlığını sürdürmüştür. Bunlardan bazıları; maddi ve manevi sağlamlık, yüksek onur, verilen söze sadık kalma, ihanet karşısında acımasızlık, ırkçılıktan uzak durma, sağlam bir askeri anlayış ve gereklerini yerine getirme, üste kesin itaat, büyük mimarlık başarıları, kadınların toplumdaki sağlam yeri, dini konularda bitmek bilmeyen merak ve arayış duygusudur (Kazancıgil ve Özcan, 2000/2015: 27). Bunların dışında daha birçok gelenek söz konusudur. Bu gelenekler günümüzde de varlığını korumaktadır. Bu geleneksel özelliklerin birçoğu askeri kültürün de önemli değerleri haline gelmiştir. Günümüzde genel kolluk kuvveti olan Jandarma Teşkilatı'nın Kolluk Etiği ve Liderlik alanında verdiği eğitimlerde ve benimsediği değerlerde yukarıda bahsedilen özellikler ders niteliğinde eğitim müfredatlarında personele aktarılmaktadır.

Türk Jandarması kültürünün temelini oluşturan Türk askeri kültürü, Türk millî kültürü ile iç içe geçmiştir. Bu durumu ortaya koyan ifadelere Kafesoğlu (2015) çalışmasında rastlanılmaktadır. Bu ifadelerden bazıları şunlardır; askerlik eski Türklerde ayrı bir meslek olarak görülmezdi çünkü her Türk aynı zamanda iyi savaş terbiyesi almış her an cenge hazır bir muharip durumdadır. Güvenlik ve baskınları önlemek amacıyla uygun yerlere, içinde sürekli nöbetçilerin bulunduğu, haber almayı sağlayan ateş kuleleri (kargu) inşa etmişlerdir. Küçük çocuklara ilk zamanlardan itibaren binek binmesi öğretilir, avcılığın temel ilkeleri verilir vuruculuk özellikleri kazandırılırdı. Yeni yürümeye başlayan çocuklara eyerlenmiş at zimmetlenmesi de eski Türklerin sahip olduğu savaşçılık özelliklerinin küçük yaşlarda aşılarmaya başlandığını göstermektedir. Ayrıca toplum içindeki statü belirleme

kıstasının savaş alanın da gösterilen kahramanlıkların olması savaşçı özelliğin geliştirilmesine vesile olmaktadır. Kadınlar da erkeklerin gerisinde kalmayarak çocukluktan başlayarak tüm savaşçılık meziyetlerine sahip olmak için eğitilirlerdi. Kadınların her safha da olduğu gibi savaşta da erkeğin destekçisi olması gayet doğal karşılanan bir olgu olarak tarihte yerini almıştır (Kafesoğlu, 2015: 232, 287).

Kültürü, bireyler örüntüler ve yaratır. Türk askeri kültürü ile Türk toplumsal kültürünün iç içe geçen birbirini doğuran ve etkileyen durumları gelenekselleşmiş birincil sosyalizasyon grubu olan aile kurumundan kaynaklanır. Bu bağlamda Türk tarihinde millet ve ordu bütünleşmesine yönelik olarak Ögel (1985) tarafından bir çalışma yapılmıştır. Ögel (1985) çalışmasında “ordu halk-halk ordu” deyiminin Künssberg-Schroeder’in “Cermen Hukuk Tarihinin El Kitabı” adlı eserinden alındığına işaret etmiştir. Ordu halk-halk ordu çatısı altında Türk tarihinde millet ve ordu bütünleşmesinin temel nedenleri şöyledir: Ordunun temelinin teşkil eden disiplin ve protokol anlayışı geçmişten günümüze kadar Türk ailesinin yapısında en önemli prensip olarak bulunmaktadır. Bu değişmeyen prensip ve gelenekler ailenin koruma ve savunma gereklerinden doğmuş olabilir. Aile veya birçok aileden meydana gelen Türk topluluklarının “askeri birlik” halinde gelişmesi konunun can damarıdır. Orta Asya’dan Batıya doğru göçlerde ve halkın savaş durumlarında, ordu ile birlikte hareket halinde olması bu birleşmeyi sağlamıştır. “Akın ve İskan” Türk tarihinde birbirinden ayrılmayan iki iş ve hareket olmuştur. Bu süreçlerde aile ve ordu ilişkisi geleneksel hale gelmiştir. şüphesiz askerlik hizmeti aileler için büyük bir yük ve sorumluluktur. Bu sorumluluğunun acılarını yine aileler çekmiştir. Geçmişte de günümüzde de halen böyledir (Ögel, 1985: 225-231).

Türk toplumunun içinden çıkan Türk Askerinin yaşadığı askeri kültür ile Türk toplumunun kültürü arasında, Çatak (2017) çalışmasında ifade ettiği gibi batılı ölkelerde problem olarak görünen bir mesafe olmadığı söylenebilir. Bu durumu ifade eden önemli bir örnek 15 Temmuz sürecinde Türkiye’de görölmüştür. Çok büyük bir halk kitlesinin cumhuriyeti ve vatani savunmak amacıyla sokaklara çıkması ordu ile toplum arasındaki mesafenin uzak olmadığını gösterir. Bu durum asker millet anlayışının, zamanın tüm yıpratıcılığına rağmen Türk toplumunda yaşamaya devam ettiğinin ve ihtiyaç halinde toplumun mukaddesatlarını korumak üzere askerle birlikte toplumun harekete geçeceğinin bir işaretidir.

Heyecan, fanatizm, gayret, inanç ve düşünce ordunun ulusal duygusunu oluşturur. Özellikle dağ muharebelerinde tek ere kadar herkes kendi halinde kalır ve ulus duygusu kendini burada gösterir. Savaşın en önemli konularından birisi moraldir. Savaşın bütün unsurları üzerinde etkisi olup savaşta bütün kuvvetleri harekete geçirir ve hatta yöneten idareye erkenden ve çok kuvvetli bir ilgi ile bağlanır. Bu değerler hiçbir kitapta bulunmaz. Her ne kadar kitaplarda bu konu olmasa da moral değerler savaşı oluşturan bütün faktörler gibidir. Bunlara ek olarak fiziki kuvvetlerin etkileri moral kuvvetlerinin etkileri ile bir maden alaşımı gibi tamamen kaynaşmıştır. En ruhsuz teoriler bile farkında olmadan bu ruh aleminde yerini alır. Çünkü hiçbir zafer moral etkiler dikkate alınmadan açıklanmaz. Fiziki nedenler ve sonuçlar silahın odundan yapılmış kendisi, moral nedenler ise asıl nedenden yontulmuş gibidir. Özellikle günümüzde ordunun ulusal duygusu ve savaş alışkanlığı gibi konular ordunun muvaffak olmasında büyük bir rol oynamaktadır (Şehitoğlu, 2019).

Askerlerin motivasyon faktörleri ile ilgili olarak farklılıklar içeren çok farklı gruplandırmalar ve tespitler olsa da ortak noktaları daha fazla olan unsurlar dört başlık altında toplanabilir. Birincisi “*grup dayanışması*”dır (Preuss, Kriesel, Kellet, Dinter, Evonic, Gal, Lange, Bigler, V. Schoenau, Pauchard, Dwinger ve Kovalev.) İkincisi “*alt kademedeki liderdir/komutandır*” (Preuss, Kriesel, Kellet, Dinter, Gal, Lange, Bigler, V. Schoenau, Pauchard, Dwinger, Kovalev). Üçüncüsü, “*hedefin meşruiyeti/meşruiyettir*” (Preuss, Kriesel, Kellet, Evonci, Gal, Lange, Pauchard, Dwinger, Kovalev). Dördüncüsü, “*askerlerin kendi Silahlı Kuvvetlerinin hareket yeteneğine güven*” duymalarıdır. Bunlar, askeri güç, donanım, ikmal ve iâşe durumu (Preuss), disiplin, kontrol ve kompensasyon (Kriesel), eğitim ve disiplin (Kellet), fiziki güç ve eğitim (Dinter ve Pauchard), kendi silahlarına güvenme (Gal ve Pauchard), şekil düzen ve disiplini (Dwinger) ve silah ve eğitimidir (Kovalev). Silahlı Kuvvetlerin hareket yeteneği Herzberg teorisine göre daha ziyade “durumu koruyucu faktör” karakteri taşımaktadır. İlk üç unsur ise “motive edici faktör” olarak görülmelidir (akt. Uğur, 1990/2015: 72-73). Bu dört temel faktörden başka göz önünde bulundurulması gereken en önemli bir husus da “*güven*” dir. Güven kavramının içeriği temel faktörlerden biraz daha farklıdır ve daha kapsayıcı karaktere sahiptir. Güven asgari bu dört unsuru birbiri ile iç içe geçiren ve eş güdümlü yürütülmesini sağlayan önemli bir tutkal görevi görür, olmazsa olmaz niteliktedir (Uğur, 1990/2015).

Örneğin, Amerikan askerlerinin görev bilinci, sadakat ve adanma gibi değerlerinin tutum ve davranışlarına yönelik etkisi incelenmiştir (Beebe-Mocilac, 2007). Söz konusu

çalışma fenomolojik bakış açısıyla desenlenmiş, 20 muvazzaf askerle görüşmeler ile yürütülmüş ve araştırma sonucunda askerlerin tutum ve davranışları üzerinde kurum kültürü, takım dinamikleri, aşkın hizmet, liderlik, tecrübe gibi değişkenlerin görev bilinci, sadakat ve adanma değerleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyulmuştur.

Kurumlar tarihsel süreçte süzülerek birikmiş bilgiler üzerinden kendi kurum kültürlerini yaratırlar. Tarihsel süreç boyunca pek çok farklı unsurun etkilediği bu kurumlar, tıpkı doğal seçim mekanizmalarına benzeyen bir kültürel seçim mekanizmasıyla arzu edilmeyen unsurları çıkarır, edilenleriye içselleştirerek bünyelerinde barındırır. Bu kurum kültürleri hem kurumların kendi sürekliliği açısından hem de bu kurumlardan faydalanan tüm paydaşlar açısından önemlidir. Bu hususta Türk Jandarması da bir istisna teşkil etmez.

Kiplingin'e göre "ordu ve orduya ait değerler bireyin gereksinim duyduğu kurum ve değerlerdir" (Kızılaslan, 1998/2006: 509-511). Askeri değerlere gelindiğinde ise düzenin bekçileri olarak askerin omuzlarına çok ağır bir yük binmektedir. Askeri değerlere sadakat, görev, itidal ve adanmışlık gibi örnekler verilebilir. Ordunun topluma ve devlete verebileceği en büyük hizmet, doğruluklarını muhafaza ederek, askerliğe uygun şekilde görevlerini sükunet ve cesaretle yerine getirmeleridir. Ola ki asker ruhunu inkar ederse, başta kendini, en nihayetinde ülkesini yıkıma sürükleyebilir. Bu askeri standartlar siviller tarafından engellenmediği takdirde, askerlerin hizmet ettikleri uluslar söz konusu standartları er geç sahiplenerek, kurtuluş ve güvenliğe kavuşacaktır (Kızılaslan, 1998/2006: 513).

Askeri kültür, savaşta aktif rol alan orduların entelektüel ve manevi kapasitelerini tanımlar. Kültürün temel özelliklerinden öğrenilme, paylaşılma ve değişme gibi temel özellikler askeri kültürde de mevcuttur. Askeri kültürün dört temel unsuru aşağıdaki gibi belirtilmiştir (Akyürek vd., 2014: 17):

Disiplin: Fayol, disiplin kavramını itaat, devamlılık, çalışkanlık, hal ve hareket düzgünlüğü ve işyeri ile çalışanlar arasında hali hazırda bulunan sözleşmelere uygun olarak meydana gelen saygı olarak ifade etmektedir. Disiplin askeri eğitim konusunda kesin bir dille öneminin tanımlandığını ifade etmektedir. "Disiplin, orduların en başta gelen gücüdür" ifadesi disiplinin önemini açık bir şekilde ifade etmektedir (Fayol, 2005: 49-50). Disiplin, Türk silahlı kuvvetlerinde "kanunlara, nizamla (mevzuat hükümlerine) ve amirlere mutlak bir itaat ve astının ve üstünün hukukuna riayet olarak tanımlanmıştır (TSK İç Hizmet

Kanunu madde 13; Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik madde 4/g). Sadakat ve itaat askerlikteki en güçlü mesleki faziletlerdir. Bir asker yetkili üstünden yasal bir emir aldığında tartışmaz, tereddüt etmez, kendi görüşlerini öne sürmez; hemen canla başla itaat eder. Bunun yanısıra askerin hedeflerinden biri, bu itaat aracını mükemmelleştirmektir. Bu aracı hangi amaçlarla kullandığı ise sorumluluklarını aşar (Kızılaslan, 1998-2006: 77-82). İtaat askerlerin en yüksek faziletidir. Askerliğin temeli disiplindir (TSK İç Hizmet Kanunu, mad. 13). Askeri sevk ve idarenin temeli devlet tarafından verilen otorite olan emir ve itaate dayanır (Uğur, 1990/2015: 215). Bu kavram latince öğreti, kural, düzen, lideri izleyen ya da birinin peşinden giden anlamlarına gelen “disciple” kökünden türetilmiştir. Ahlaki kuralları ve idari ilkeleri kapsamaktadır. Silahlı kuvvetler açısından bakıldığında ordu ve disiplin birbirleriyle özdeşleşmiş kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Silahlı kuvvetleri meydana getiren maddi ve moral unsurlarının bileşkesi olan gücün mayası hiç kuşkusuz ki disiplindir. General Patton’un ifadesi ile “Askerde karşılıklı sevgi ve saygı varsa birlikte itaat ve itimat (güven) olur. Birlikte itimat ve itaat olursa orduda disiplin olur. Ordu da disiplin olunca savaşta zafer olur”. Moltke (1962) tabiriyle disiplin ordunun temel direklerinden ve muhafaza edilmesi herkesin yararınadır. Disiplin tanımlamasında yer alan “*mutlak itaat*” ifadesinin ayrıntılarının açıklanması önem arz etmektedir. Weniger’in ifadesi ile önemli olan körü körüne itaat yerine düşünen itaat oluşturabilmektir. Düşünen itaat, her savaşçının vazifesini ve aldığı emri içinde bulunduğu durum ile karşılaştırması, başkalarının fiziki yakınlığına, yardımına, nezaretine ve emir vermesine bağlı olmaksızın, birlikte savaştığı arkadaşlarıyla müşterek çalışması bilinci içinde, bağımsız hareket etmesi ve kendiliğinden harekete geçmesi demektir (Uğur, 1990/2015: 234-235).

Disiplinin temel amaçlarından birisi insanlarda itaat yoluyla uyma davranışını yerleştirebilmektir. Beyin yıkama gibi farklı taktikleri kullanarak insanların aklını, zihnini kontrol etmek ya da insanlarda düşünsel ve ideolojik bir dönüşüm yaratmak amacıyla kullanılan her tür tekniğe uyma denir. İnsanların uyma davranışı iki farklı motivasyondan gelir. Bunlardan bir tanesi olan kuralsal etki kişinin beğenilme isteği ve kişinin başkaları tarafından kabul edilme isteği esasına dayanır. Bilgisel etki ise gerçekte alakalı kalıpları kabul etmekten kaynaklanan bilgi veren etki olarak tanımlanabilir. Türk askerinde benimseme yoluyla uyma gerçekleşirken Amerikan askerlerinde itaat yoluyla uyma gerçekleşmektedir. Özellikle Kore Savaşı’nda Çinlilere esir düşen Türk ve Amerikan askerleriyle ilgili olarak yapılan araştırmalarda Amerikalı Mc Call dergisinde geçen

“Anadolu bozkırının ortasında doğan, bin bir mahrumiyet içerisinde yetişen Türk çocukları bizim her türkü imkanları, konforu vererek yetiştirdiğimiz çocuklarımızla aynı şartlar altında aynı sınava geçirdiler. Onlar muvaffak oldular. Tam gittiler, tam olarak geriye dönmeyi becerdiler. Bizimkiler, birbirlerine ellerini uzatmadılar. Birbirlerinin korumasını bilmediler. Yalnız kendileri için, bencillik ile yaşamının örneklerini verdiler. Kızıllardan daha sonraki dönemde de iyi muamele görünce sevindiler, gevşediler, çözüldüler. Onların rejimlerini beğendiler. Ailelerini, vatanını unutup, oralarda kaldılar. Nedir bu Türk’ün çözülmeyen kuvveti, gücünün sebebi) Nedir bu bizim cemiyetimizin zayıflığının, çürüklüğünün sebebi?” sözleri Türk askerinin yüksek ruh gücü ile öz disiplinden kaynaklanan vazifeye adanmışlığını ortaya koyan örneklerinden sadece birisidir (Şehitoğlu, 2019: 757-764).

Disiplin olgusunun asker açısından bağlamına yönelik bir tespit de şöyledir: Şendil ve Egrik (2000/2006) kitabında, Birinci ve İkinci Dünya, Vietnam ve Körfez Savaşlarına katılan bazı ülkelerin (ABD, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, İtalya ve Vietnam) ordularında savaşta travma geçirerek ruhsal sorunlar yaşayan askerlerin savaş esnasında ve savaş sonrasında gazi olarak sivil hayata uyumlarına yönelik tedavi izlenimlerinde “isteri (sürekli ağlama ve duygusal boşalım)” ve “Nevrasteni (moral bozukluğu ve suskunluk)” tıbbi teşhis kavramları ortaya koyulmuştur. Günümüzde bu kavramlar Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) olarak adlandırılmaktadır. Ruhsal/psikolojik rahatsızlık sebebi olarak özellikle Birinci Dünya Savaşı’nda herhangi bir fiziki yaralanma yaşamamış ancak şiddetli patlama ve basınç etkisiyle ruhsal/psikolojik sorun yaşayan erlerin teşhisinde “gülle şoku” kavramı tıp literatürüne ciddi tartışmalarla dahil edilmiştir. Bu savaşlarda görev alan psikiyatrlar, doktorlar, bir insanın dayanma gücünün sadece içinde bulunduğu askeri koşullara bağlı olmadığını fark etmişlerdir. Kalıtım, bireyin yetiştirilme tarzı, ‘karakter’, kişinin yaşadığı toplum, savaş hakkındaki görüşleri, cephede kaldığı süre, özel hayatında travma yaşatabilecek bir olay yaşayıp yaşamadığı vb. çok yönlü olay ve olgular askerin ruhsal/psikolojik sorun yaşamasına doğrudan veya dolaylı olarak etki etmektedir. Ancak askeri ortamdaki ortak etkenler, bireysel etkenlerden daha önemlidir. 1917 yılında Dr. William Brown tarafından tedavi edilen askerlerin pek çoğu aynı birimde görevli askerlerden oluşmaktadır. Brown’a göre “disiplin” ruhsal/psikolojik durumu etkileyen önemli bir unsurdur. “Bir askeri birlikte disiplin güçlendikçe, o birlikteki gülle şoku (*Shell-shock*) azalıyordu” (Şendil ve Egrik, 2000/2006: xvii-xix). Buradan disiplin olgusunun bireyi fiziken ve ruhen en zor şartlara daha hazır hale getirdiği sonucu çıkarılabilir.

Profesyonel Askeri Etik: Toplumun büyük bir kesimince gözlenmesi ve kabul edilmesi durumunda meşrulaşan değerler bütünüdür ve askeri meslek ahlakının esas belirleyicisi, toplum adına şiddet kullanım yetkisi ve yönetimini kapsayan mesleki bir fonksiyondur (Snider, 2018). Askerin devlete karşı sorumluluğu üç başlık altında incelenebilir. Bunlardan ilki temsili işlevdir. Temsili işlev askeri güvenliğe ilişkin taleplerin devlet mekanizmasında temsilini ifade eder ve bu başlık altında askerler askeri güvenliğin askeri düzeyde toplanması açısından gerekli gördüğü hususlar hakkında devlet yetkililerine bilgi verir (Kızılaslan, 1998-2006: 76-80). Askerlerin ikinci sorumluluğu, devletin alternatif hareket tarzlarının sonuçlarının askeri açıdan incelenip karar ile ilgili devlet yetkililerine rapor sunmaktır. Devlet adamı tarafından ülkesinin bir ulusal felakete sürüklenebileceğine inandırıcı bir emir verildiğinde, kara sınırları hukukunu açıkça ihlal edebilecek bir emir veya ahlak kurallarına uygun olmayan bir emir alındığında fikirlerin karşılaşılabacağı bu durumlar dört grupta ele alınır.

1. Askeri itaat ile siyasi hizmet arasında bir çatışma mevcuttur. Genelde bu emre karşı koyan askerler kendilerini mesleki hizmete atıfta bulunarak savunurlar.

2. Askeri yetkinlik siyasi bir üstün tehdidine maruz kaldığı anda askeri itaat ile askeri yetkinlik arasında çatışma çıkar. Devlet adamının askeri meselelere müdahale etmesi söz konusu olamaz. Ortaya çıkan farklı fikirlere yönelik bir üstün sorgulanabilir emir vermesi sonucu üstlerin mesleğe yetkinliğe sahip oldukları öngörülür.

3. Askeri itaat ile hukukilik arasında bir çatışma mevcuttur. Böyle bir durumda askerin bir devlet hizmetkarı olmadan sadece devletin meşru yetkiye sahip organlarının hizmetinde olduğu varsayılır. Hukuk standartları siyasete ait standartlardan çok daha kesin ancak askerlik bilimine ait standartlara oranla daha az tanımlanmış durumdadır.

4. Son olarak askeri itaat ile temel ahlak arasında çatışma vardır. Etik standartlar söz konusu olduğunda devlet adamı ve asker eşittir. Her ikisi de ahlaki açıdan eylemleri üzerinde sorumluluk taşıyan özgür bireylerdir. Asker nihai kararı verirken karar hakkını sivile teslim etmez.

Askerlerin üçüncü sorumluluğuna gelindiğinde, kendi askeri kanaatlerinin tam aksi tarafında olsa dahi askeri güvenliği ilgilendiren devlet kararlarının uygulanması yani yürütme yetkisidir (Kızılaslan, 1998-2006: 82-84).

Oetting (1990) Motivasyon Muharebe Değeri/Askerin Savaşta Davranış Tarzları eserinde çoğu askeri başarının ardında üstün kişilikli, geniş ve parlak “komutan dehası”nın olduğunu belirtmiştir. Ancak “subayları harekete geçiren şeyin ne olduğu ve büyük hedefleri astsubaylarına ve erlerine açık ve inandırıcı şekilde nasıl aktardıkları hep mistik bir esrar perdesi içinde kalmaktadır” deyişle subaylardaki görev sorumluluğuna yönelik içsel motivasyonun kaynağına açıklama getirememiştir (Uğur, 1990/2015). Karanlıkta kalan bu içsel motivasyonun kısmi açıklamasına Huntington’da (1998) rastlanılabilir. Huntington (1998) “Asker ve Devlet” eserinde subaylığı bir meslek olarak analiz ederken, uzmanlık, sorumluluk ve birlik bağlamında incelemiştir. Subay, toplumsal bir bağlamda görevini icra eden ve sağlık eğitim veya adalet düzenlerinin geliştirilmesi gibi toplumun ilerleyişi açısından hizmet gören uzmandır. Toplum her mesleğin müşterisidir. Subay “şiddeti yönetecek” kişidir. Subayın hususi yeteneği, şiddet eyleminin bizzat kendisi değil, şiddetin yönetimidir. Toplumun askeri güvenliği için şiddetin yönetimi ağır bir sorumluluk ve üstün bir meziyet gerektirir. Meslek mensupları mesleki bilgiye sahip olmayan insanlarla ilişkilerinde çok önemli bir konu olan bazı değer ve idealleri ortaya koymalıdır. Hayati bir hizmetin icrası, mesleği icra eden kişinin toplumun diğer kesimleri ile ilişkisini mali kazanım gözetmeden ilgilendirir. Bir askerin görevi ona özel bir toplumsal sorumluluk yükler. Bu sebeple askerler uzmanlığını kendi çıkarları için kullanmaz ve askerlik mesleği devletin tekeli altındadır. Subay, iktisadi düşüncelerle hareket edemez, davranışlarını ödül veya cezalar yönlendirmez. Subayın güdüsü, zanaatına yönelik teknik sevgisi ve de bu zanaatın toplumun yararına kullanılmasına ilişkin toplumsal zorunluluk hissidir (Kızılaslan, 1998/2006: 11-17).

İşte burada yasal olarak sorumluluk yüklenmiş olsa da nihayetinde vicdani olarak toplumsal sorumluluğun yerine getirilebilmesi için tehlide doğru içsel bir motivasyon kaynağı ile emin, kararlı adımlarla yaklaşabilmek, kendi hayatı için yüksek risk ve tehlike içeren stresli durumla burun buruna gelindiğinde de görevi başarabilmek sadece ve sadece bunu hissederek yapanlarca tam ve doğru olarak etik anlamda açıklanabilir.

Tarihsel bir örnek olarak I. Dünya Savaşının bir cephesi olan Çanakkale Muharebeleri profesyonel askeri etiğe Türk askerinin her durum ve koşul altında uyduğunun çok önemli bir göstergesidir. Çanakkale Muharebelerinde abartılı bir dostluk durumu kesinlikle söz konusu değildir. Askerlerin birbirlerine yiyecek maddeleri ve notlar attıkları doğru olup, var olan karşılıklı saygı ve centilmenlik daha da önemlisi askerlerin ilk fırsatta

karşısındakini savaş dışı bırakma hedefinden cayması nadiren Kasım ayı sonundaki müthiş soğuklar sırasında terk edilmesi dolayısıyla Çanakkale Muharebeleri “son centilmenler savaşı” olarak da anılmaktadır. Böyle düşünülmesinin bir diğer sebebi, Batı Cephesinde sıklıkla başvurulan kimyasal silahların kullanılmayışı, sivillerin daha az zarar görmesi ve tarihteki savaşlara kıyasla temiz kalmasıdır (Göncü ve Aldoğan, 2018: 149-150). Son centilmenler savaşı ibaresinin en bariz bazı örnekleri esir mektuplarından gözlemlenebilir. Çanakkale cephesinde esir alınan George Steward Fawkes isimli asker Türk askerlerini şefkatli ve merhametli olarak nitelendirmektedir. Esir düştüğü esnada kendisine su, yiyecek verip kendisini omuzlarında ilk yardım çadırına getirdiklerini ifade etmektedir. Mektubunda ayrıca Türk askerlerinden gördüğü insani muameleyi şükran duygularını belirtip ve hatta eğer vatanına dönerse yaşadığı bu olayları mutlaka ifade edeceğine dair namusu üzerine söz vermektedir. George, bu ve bunun gibi olaylara şahit olan on binlerce askerden yalnızca bir tanesidir (Tetik vd. 2009: 284).

Askerler aslen mali beklentilerle hareket etmezler. Askerin en önemli güdüsü anlık ve yoğun vatanseverlik ve görev aşkıdır. Askerlerin, ne hizmetini en iyi ödüllendirildiği yere aktaran paralı asker ne de kendini şiddet organizasyonunda mükemmelleştirmede istikrarlı ve kalıcı arzusu vardır (Kızılaslan, 1998/2006: 11-77). İşi savaşma olan iyi savaşan profesyonel ordu daha yüksek bir amaç uğruna savaş veren siyasi bir ordudan çok daha güvenilirdir (Kızılaslan, 1998/2006: 79-80). Örneğin Çanakkale Muharebelerinde bir insanın fiziki gücünü aşan bir top mermisini taşıyarak tarihe ismini yazdıran Seyit Onbaşı'nın daha sonra kendisine minnettarlık yönündeki maddi tekliflere büyük bir tevazu içinde verdiği “Ben ne yaptım ki?” şeklindeki cevabı kişisel mali bir beklenti içerisinde olmamanın somut bir örneğidir (Engin ve Albayrak, 2016: 59-61).

Ritüeller: Daha çok barış dönemlerinde gözlenen ve askeri hayatta hüküm süren törensel sergilemeler ve bu yöndeki geleneklerdir. Burk'e göre rütbelere gibi sembollerle birlikte; selamlama, göreve başlama ve terfi gibi seremonileri de kapsayan ritüellerin amacı toplumdaki kaygıyı kontrol etmek, maskeleyerek, insanların dayanışmasını tasdik etmek ve kutlamaktır. Grup içi bağlılıkla birlikte ortak bir kimlik oluşturan ve ortak bir kaderi de işaret eden bu sembol ve ritüeller sürekli tekrarlanarak; düzenin, hiyerarşinin ve askeri hayatın devamına imkan sağlanır. Ritüellerin en fazla öne çıktığı örgüt kültürü de hiç şüphesiz ordulardır. Sembol ve ritüeller ilk bakışta işlevselliğinden daha fazla şekilselliğin öne çıktığı uygulamalar olarak algılansa da grup kimliğinin ve ortak hedeflere inancın inşa

edildiği güçlü bir kurum kültürü için temel enstrümanlardan birisidir (Burk'tan aktaran: Snider, a.g.e., s.123).

Birlik Ruhu: Bütünlüğü, maneviyatı ve göreve istekliliği oluşturan ve ölçen önemli bir dinamiktir. Bireysel olarak, askeri yetenekler temelinde çok iyi olan bir birliğin, takım çalışması ile ilgili sorumluluklar tam olarak belirlenmiş olsa da birlik ruhu ve dayanışma olmadan muharebe stresini yenme ve başarılı olma şansı zayıftır. Bu durum, teknolojik yeteneklerin çok geliştiği, savaş alanının genişlediği ve pek çok unsurun muharebe alanında olmadan savaşa uzaktan katılabildiği yeni dönem çatışma alanları için de geçerlidir (JGNK JGY: 164-7 (C) Birlik eğitim yönergesi).

Uğur, (1990/2015) çalışmasında Oetting tarafından kaleme alınan “Motivasyon Muharebe Değeri” kitabında belirttiği üzere Kanadalı Kellet tarafından muharebe koşullarında askerin muharebe motivasyonu ile ilgili olarak onları motive eden unsurlar yedi başlıkta şöyle sıralanmıştır. Grup dinamiği, alay sistemi, personel politikası, disiplin, sevk ve idare, inançlar ve değerler sistemi, mükâfat ve takdir etme (Uğur, 1990/2015: 69). Yedi başlıktan birisi olan inanç ve değerler genel olarak soyut kavramlar olarak tanımlanmaktadır ancak muharebe motivasyonu bağlamında “Ruh Gücü”ne etki eden önemli faktörlerdir. Eskiden beri, “Ruh Gücü” nün Silahlı Kuvvetlerin başarı veya başarısızlığında önemli, hakim bir faktör olduğuna şüphe yoktur (Uğur, 1990/2015: 12-13).

Herhangi bir savaş stratejisinde öncelikli olan bütün bir ordudur. Yeğlenen bütün bir tablodur. Bozguna uğratılmış olan sonra gelir. Makbul olan tam bir bölüktür, darbe yemiş olan değildir. Sun Zi savaş kazancının ön görülmesini beş noktaya bağlamıştır. Bunlardan bir tanesi de “astı üstü tek yürek olan kazanır” ifadesi ile işaret edilen birlik ruhudur. Ayrıca Sun Zi savaş durumunda beş farklı noktayı hesaba katıp, bunlardan birisinin halk ile yöneticinin aynı düşünceyi paylaşması olarak görür. Ancak bu taktirde ölebilirler, birlikte yaşayabilirler ve halk kendini feda etmekten korkmaz (Otkan ve Fidan, 2018: 1-8). Bunun anlamı, birlik bazında birlik ruhu, toplum bazında toplumsal savunma motivasyonu, toplumsal ruhtur (Uğur, 1990/2015).

Birliğin önemi sadece ordularda değil, endüstriyel alanda da vurgulanmıştır. 20. yüzyılın başlarında yönetsel işlevin önemine yönelik olarak tespitleriyle günümüzde de geçerliliğini koruyan yönetim ilkelerini ortaya koyan Henri Fayol birliğin önemini “Birlik güçtür” özlü sözüyle ifade etmektedir. Bir örgütteki çalışanlar arasındaki uyum ve birlik, o

örgüt için büyük bir güçtür (Fayol, 2005: 75-76). Silahlı Kuvvetlerde ruhun gücü ile ilgili olarak başka bir saptama da Uğur, (1990/2015) Oetting tarafından kaleme alınan, askerdeki moral gücün fiziki güce üstün olduğu gerçeğinin, ordunun muharebe değeri üzerine etkisinde motivasyonun manası ve öneminin detaylı olarak ele alındığı “*Motivasyon Muharebe Değeri/Askerin Savaşta Davranış Tarzları*” isimli eserde; M.Ö. 401’de Atinalı genç Ksenophon’un muharebe gücü moralman çökmüş bir orduyu, hiçbir şeyi olduğundan daha iyi göstermeden gerçekçi durum değerlendirmesiyle yaptığı konuşmayla nasıl zafere götürdüğünü aktarmıştır. Ksenophon’un Yunanlı askerlerin psikolojik durumunu analiz ettiği konuşmasındaki şu bölüm dikkat çekicidir. “...büyük bir ruh gücü ile düşmana karşı koyanın karşısında durmak mümkün değildir.” Oetting, başarıyı getiren ilham verici unsurların ortaya çıkarılmasının, başarıdan daha önemli olduğunu ve zaferlerin Ksenophon’un sayı üstünlüğü ve kuvvet faktörleri karşısına koyduğu “Ruh Gücü”nde saklı olduğunu vurgulayarak Clausewitz’ den alıntılarla izah etmeye çalışmıştır. Clausewitz’in daima ahlaki ve moral değerleri vurgulayarak ‘Ruhsal ve bedensel güç’ kavramını ‘akıl ve duygunun gücü’nü, özellikle cesaret ve yiğitlik üzerinde durarak ‘ordunun savaşçılık yeteneği’ni irdelediğinden bahsetmiştir. Clausewitz’in “moral değerler” olarak betimlediği ve teori, fiziki güçlere dayanan her kuralda, moral değerlerin payını görebilmenin önemli olduğunu, fiziki güçle moral gücün iç içe geçmiş metal alaşım gibi birbirinden ayıramayacağını, zaferlerin sonuçlarının moral etkilerin göz ardı edilerek tam açıklanamayacağını, kısaca ‘fiziki olanların sanki ağaçtan yapılmış bir kundak/kabza gibi görünürken, moral güdüler ve etkilerin asil madenden parlak yontulmuş silahın bizzat kendisidir’ olarak vurguladığını ortaya koymaya çalışmıştır. Silahlı Kuvvetlerin başarı veya başarısızlığında “Ruh gücü’nün eskiden beri hakim bir faktör olduğuna şüphe yoktur. (Uğur, 1990/2015: 11-15; Koçak, 1832/2019: 74, 177). “Ruh gücü” M.Ö. 6’ncı yüzyıla kadar uzanan süreçte sınıflandırılmış olan ve Antik Çağ ile Ortaçağ’da dört büyük erdem olarak anılan basiret (insan için iyi ya da kötü olan şey hakkında düzgün karar verebilmeyi ve bunun sonucunda uygun şekilde davranmayı sağlayan huy. Aristoteles, *Ethique a Nicomaque*), ölçülülük (itidal) ve adaletle birlikte “yiğitlik” (Ergüden, 1995/2019: 49-51; Eyüboğlu ve Cimcoz, ?/2017: 125-148) ve “kahramanlık” (Uğur, 1990/2015: 50) anlamında da kullanılan bir erdem olduğu kaynaklarda yer almaktadır. Bir ordunun ruh gücüne yönelik olarak Mustafa Kemal Atatürk tarafından yapılan bir tespit de şöyledir: “Bilindiği üzere, bir orduyu meydana getiren herkes, her fert canlı bir makinenin parçasıdır. Bu makineyi işleten, can veren, her parçasını harekete geçiren vasıta, buharla çalışan motorlar, o hareketi sağlayan, ordu makinesini teşkil eden canlı azaların zihinlerindeki kuvvet ve kanlarındaki

ruhdur” (Mustafa Kemal, 2010: 26). Türkiye Cumhuriyeti’nin Kurucusu Gazi Mustafa Kemal Atatürk ruh meselesine çok önem vermiştir. Atatürk, “Ruh gücü” ne dair dünyada “Mehmetçik” sıfatı ile anılan Türk askerinin Çanakkale Muharebesi’nde “Bomba Sırtı” olayından bahsederken “...Bombasırtı vak’asını anlatmadan geçemeyeceğim, müteakib siperler arasında mesafe sekiz metre, yani ölüm muhakkak ...Birinci siperdekiler, hiçbiri kurtulmamacasına kâmilten düşüyor; ikincidekiler, onların yerine geçiyor. Fakat ne kadar şayan-ı gıpta bir itidal ve tevekkülle biliyor musunuz? Öleni görüyor, üç dakikaya kadar öleceğini biliyor, hiç ufak bir fütur bile göstermiyor, sarsılmak yok. Okumak bilenler ellerinde Kur’an-ı Kerim Cennete girmeğe hazırlanıyorlar. Bilmeyenler Kelime-i şahadet çekerek yürüyorlar. Bu, Türk askerindeki ruh kuvvetini gösteren şayan-ı hayret ve tebrik misaldir. Emin olmalısınız ki, Çanakkale Muharebesi’ni kazandıran bu yüksek ruhtur (20 Temmuz 1915). (ATASE, 1959: 26-27). “ 1 Eylül 1924’te yaptığı konuşmada da “Bir milletin ruhu zapt olunmadıkça, bir milletin azim ve iradesi kırılmadıkça o millete hâkim olmanın imkânı yoktur. Asırların yarattığı millî ruha, kuvvetli ve daimi bir millî iradeye, hiçbir kuvvet karşı koyamaz” (Seçer, 2008: xiv; ATASE, 2010: 2; 1990: 35). Bu değerlendirmelere göre askeri kültür içerisinde birlik ruhunu oluşturan “Ruh gücü” nün varlığı, orduların başarıları ve toplumların devamlılığında asırları aşan etkisiyle hissedildiği ve gözlemlenebildiği söylenebilir. Huntington’a göre asker ruhunu inkar edemez, ettiği takdirde başta kendini sonra ülkesini yıkama götürür (Kızılaslan, 1998-2006: 513).

Türk askerinin maneviyatı, “ölüm müessesesine” karşı “ölürsem şehit kalırsam gazi” anlayışı, cesaret, feragat ve fedakarlık örneğidir. I. Dünya Savaşı’nın en önemli cephelerinden olan Çanakkale Muharebelerinde İngiliz General Hamilton’a “Gebe dağlar Türk doğuruyordu...!” (Akşit ve Tezel, 1982: 115) cümlesini kurduran bu maneviyattır.

Türk Ordusunda Şehitlik ve Gazilik Ülküsü

Ögel (1985) çalışmasındaki bulgulara göre “Şehitlik” kavramı orduya ve devlete hizmet eden bireylerde önemli bir motivasyon kaynağıdır. Türk tarihinde “askerlik hizmeti ve yükü dinle karışmış ve bir inanış ve gelenekle, bir ideal tülü altında hafifletilmiş ve mukaddes bir vazife haline sokulmuştur”. Alplık idealleri kişileri sosyalleşerek devletin amaçlarına doğru yöneltmiştir. Çok eskiden Türkler için yatakta ölmek utanç iken, bu amaç devlet hayatına yönelmiş orduda devlet ve millet için ölme, kesin olarak onun yerini almıştır. M.Ö. 53’te toplanan Hun kurultayında bu düşünce dile getirilmiştir. Şehit olma isteyiş ve inanışı da zaten Türklerde İslamiyet’ten çok önceleri yerleşmiş ve gelişmişti. Bu

inamışlar ailelerin acı ve yüklerini hafifletiyor kendilerini, orduya ve devlete bağlıyordu. Batıda bireysel savaşçı şövalyelik ferdi ve kişilikçi iken Türklerde kişilerin varlığı ve hisleri topluluk içinde eriyor ve birleşiyordu. Bundan dolayı Türk askeri tarihinde, teke tek bir savaş taktiği veya başboş dolaşan şövalye yoktur (Ögel, 1985: 225-31).

Eralp (1983) çalışmasındaki bulgulara göre insanın yaşama gücünün ve aynı güce sahip insanlardan oluşan toplumun temel taşları otoritelerce üç unsur olarak ileri sürülmüştür. Bu unsurlar fiziki kondisyon, ruhsal kondisyon veya moral ile bilinçli bir mücadeledir. İlkçağlardan beri, bilimsel sebepleri her ne olursa olsun, insanları savaşlarda olağanüstü bir ruh hali içerisinde can vermeye götüren birtakım unsurlar söz konusudur. Bunlar Fanatizmin bencil görüntülerinin tamamıyla dışında kalan vatan, ulus, inanç, din, devlet, aile, şeref ve namus gibi kutsal duygulardır. Günümüzde müzelerde ve şehitliklerde savaşlarda can verenlerin resimleri, anıları ve taşları altına “Vatanları için öldüler” diye yazar, hatıraları saygıyla anılır (Eralp, 1983: 304-305). Türk tarihinde, askeri birliklerin bulunduğu kalelerde özellikle arka bölgede ya bir mezarlık veya bir şehitlik bulunurdu (Ülker, 1983: 279).

Şahin ve Hasaıçebi (2019) çalışmasındaki bulgulara göre Türk toplumunda gazilik ve şehitlik mertebeleri tarihe, şiirlere, araştırmalara konu olmuştur. Gazilik tanımında “vatan uğruna şehit olanların kanını yerde bırakmamak, şeref sahibi olmak, şanlı, övgüye değer asker, şan, şeref, onur, değer, cesaret, kahramanlık, hücum etmek, din uğruna cihat etmek” gibi kelimeler yer almaktadır (Gürbüz, 2017; Şahin ve Hasaıçebi, 2019: 237-238; TDV, 1996: 443-444). Bu kelimelerin, ordu değerleri olması yanı sıra diğer ordu değerleri tanımları içinde de örtük olarak yer aldığı söylenebilir.

Türklerdeki “ölürsem şehit kalırsam gazi” anlayışının oluşmasında İslam dini uğruna yapılan savaşlar etkili olmuştur. Özellikle İslamiyet’in kabulünden sonra gazilik mertebesine erişmek herkesin arzuladığı bir unvan olmuştur (TDV, 1996: 443). İslam’da, Türkler’de, Osmanlı’da gazilik kavramı, dinî toplumsal, sosyokültürel, askeri, sanatsal alanlarda temelde aynı şeye işaret etse de farklı durumlar için kullanılagelmiştir (Dögüş, 2018).

Kur’ân-ı Kerim’de şehitlik kelimesi ş-h-d kökünden türeyen ve ismi meful veya ismi fail (eylemi yapan) kalıbında kullanılmaktadır. İsmi fâil olarak kullanıldığında tanık, bilen, açıklayan ve görüp hüküm veren anlamlarında kullanılmaktadır. İsmi meful olarak

kullanıldığıdaysa, müşahede edilen, izlenen, şahid olunan ve görülen gibi anlamlara gelecek şekilde kullanılmaktadır ve Kur’ân-ı Kerim’de şehit kelimesi toplam elli altı yerde geçmektedir. Allah’ın isimlerinden biri olan şehîd kelimesi; her şeyi asli kimliğiyle bilen anlamındadır. Kur’an-ı Kerim, Allah yolundaki savaşta öldürülen kimselerin, gerçekte ölmediklerini vurgulamaktadır (Geçit, 2017). Şehitlik ve gazilik kavramlarına yönelik Kur’an-ı Kerim’deki ayetler şöyledir:

“Allah yolunda öldürülenlere “ölüler” demeyin. Hayır, onlar diridirler. Ancak siz bunu bilemezsiniz” (Bakara Suresi, 2/154).

“Eğer siz (Uhud’da) bir yara aldıysanız, şüphesiz o topluluk da (Müşrikler de Bedir’de) benzeri bir yara almıştı. İşte (iyi veya kötü) günleri insanlar arasında (böyle) döndürür dururuz. (Bazen bir topluma iyi ya da kötü günler gösteririz, bazen öbürüne.) Allah, sizden iman edenleri ayırt etmek, sizden şahitler edinmek için böyle yapar. Allah, zalimleri sevmez” (Al-i İmran Suresi, 3/140). *“Bir de Allah, iman edenleri arındırmak ve küfre sapanları mahvetmek için böyle yapar”* (Al-İ İmran Suresi, 3/141).

“Andolsun, eğer Allah yolunda öldürülür veya ölürseniz, Allah’ın bağışlaması ve rahmeti onların topladıkları (dünyalıkları) ndan daha hayırlıdır” (Al-i İmran Suresi, 3/157).

“Allah yolunda öldürülenleri sakın ölümler sanma. Bilakis onlar diridirler, Rableri katında Allah’ın, lütfundan kendilerine verdiği nimetlerin sevincini yaşayarak rızıklandırılmaktadırlar. Arkalarından kendilerine ulaşamayan (henüz şehit olmamış) kimselere de hiçbir korku olmayacağına ve onların üzülmeyeceklerine sevinirler” (Al-i İman Suresi, 3/169, 3/170). *“(Şehitler) Allah’ın nimetine, keremine ve Allah’ın, mü’minlerin ecrini zayi etmeyeceğine sevinirler”* (Al-i İmran Suresi, 3/171). *“Onlar yaralandıktan sonra Allah’ın ve Peygamberinin davetine uyan kimselerdir. Onlardan iyi ve yararlı işleri en güzel şekilde yapanlara ve Allah’a karşı gelmekten sakınanlara büyük bir mükâfat vardır”* (Al-i İmran Suresi, 3/172).

“Kim Allah’a ve Peygambere itaat ederse, işte onlar, Allah’ın kendilerine nimet verdiği peygamberlerle, siddiklerle, şehidlerle ve iyi kimselerle birliktedirler. Bunlar ne güzel arkadaştır” (Nisa Suresi, 4/69). *“Bu lütuftur Allah’tandır. Hakkıyla bilen olarak Allah yeter”* (Nisa Suresi, 4/70).

“O hâlde, dünya hayatını ahiret hayatı karşılığında satanlar, Allah yolunda savaşınlar. Kim Allah yolunda savaşır da öldürülür veya galip gelirse, biz ona büyük bir mükâfat vereceğiz” (Nisa Suresi, 4/74).

“Mü’minlerden özür sahibi olmaksızın (cihattan geri kalıp) oturanlarla, Allah yolunda mallarıyla, canlarıyla cihad edenler eşit olamazlar. Allah, mallarıyla, canlarıyla cihad edenleri, derece itibarıyla, cihattan geri kalanlardan üstün kılmıştır. Gerçi Allah (mü’minlerin) hepsine de en güzel olanı (cenneti) va’detmiştir. Ama mücahitleri büyük bir mükâfat ile kendi katından dereceler, bağışlanma ve rahmet ile cihattan geri kalanlara üstün kılmıştır. Allah, çok bağışlayandır, çok merhamet edendir” (Nisa Suresi, 4/95, 4/96).

“De ki: “Bizim için siz, (şehitlik veya zafer olmak üzere) ancak iki güzellikten birini bekleyebilirsiniz. Biz de Allah’ın kendi katından veya bizim ellerimizle size ulaştıracağı bir azabı bekliyoruz. Haydi bekleyedurun. Şüphesiz biz de sizinle birlikte beklemekteyiz” (Tevbe Suresi, 9/52).

“Şüphesiz Allah, mü’minlerden canlarını ve mallarını, kendilerine vereceği cennet karşılığında satın almıştır. Artık, onlar Allah yolunda savaşır, öldürürler ve ölürler. Allah, bunu Tevrat’ta, İncil’de ve Kur’an’da kesin olarak va’detmiştir. Kimdir sözünü Allah’tan daha iyi yerine getiren? O hâlde, yapmış olduğunuz bu alışverişten dolayı sevinin. İşte asıl bu büyük başarıdır” (Tevbe Suresi, 9/111). *“Bunlar, tövbe edenler, ibâdet edenler, hamdedenler, oruç tutanlar, rükû’ ve secde edenler, iyiliği emredip kötülükten alıkoyanlar ve Allah’ın koyduğu sınırları hakkıyla koruyanlardır. Mü’minleri müjdele”* (Tevbe Suresi, 9/112).

“Ey iman edenler! Sizi elem dolu bir azaptan kurtaracak bir ticaret göstereyim mi size? Allah’a ve peygamberine inanır, mallarınızla ve canlarınızla Allah yolunda cihat edersiniz. Eğer bilerseniz, bu sizin için çok hayırlıdır. (Bunu yapınız ki) Allah, günahlarınızı bağışlasın, sizi içinden ırmaklar akan cennetlere ve Adn cennetlerindeki güzel meskenlere koysun. İşte bu büyük başarıdır. Seveceğiniz başka bir kazanç daha var: Allah’tan bir yardım ve yakın bir fetih (Mekke’nin fethi). (Ey Muhammed!) Mü’minleri müjdele!” (Saff Suresi, 61/10-13). (DİB, 2011)

Şendil ve Egrik (2000/2006) kitabında savaştaki korku, yorgunluk ve yaşanan korkunç deneyimler karşısında bunalıma giren askerlerin tedavi süreçlerine yönelik yapılan çalışmalarda manevi gücün önemi vurgulanmıştır. Herkes korkar. Gerçek cesaret, korkuyu

kabul ederek içsel motivasyon ile onun üstesinden gelebilmektir. Bireyi görevine bağlı kılan en önemli güç manevi güçtür. Manevi gücün belirleyen etkenler liderlik, eğitim ve orduların ruhudur. Liderlerin iyi bir eğitimden geçerek örnek olması şarttır. Kötü yönetilen birlikler daha zayıftırlar. Albay Rogers'a göre "insanın öyle sağlam dayanma gücü yoktur" yoğun baskı altında herkesin yıkılma ihtimali vardır. Askerin dayanma gücünü artıran birlik içerisinde oluşturulan birlik ruhudur (Şendil ve Egrik, 2000/2006: 228).

Toplumların kültürleri askeri kültürlerin şekillenmesinde etkili olsa da ikilem de yaratmaktadır. Askerler mesleğin doğası gereği iki kültür arasında kalarak, kişisel değerler ve mesleki değerler ikileminden kaynaklanan paradoks yaşayabilirler.

Sivil kültür ve Askeri kültür paradoksu

Mesleki değerler yönü ile de çoğunlukla TSK ile ortak değerlere sahip olan Türk Jandarmasının, Türk kültürel kodu ile TSK kültürel kodundan beslendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bununla birlikte, silahlı kuvvetler ve kolluk kuvvetleri özelleşmiş fonksiyonlara sahip köklü kurumlar olduğundan toplumdaki kültürel dönüşüm hızından farklı bir hızda dönüşeceklerdir. Bu doğrultuda özellikle endüstriyel gelişimi yüksek Batı bloku ülkelerinde tarihsel süreçte askeri güçlerle paralel olan sosyal normlar, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren radikal olarak değişmiş; itaat, otoriteye saygı gibi değerlerin askeri kurumlarda korunurken toplumdaki egemenliğinin azaldığı ortaya çıkmıştır. Öte yandan bu toplumlarda yaygınlaşan eşitlik, özgürlük, sorgulamacılık gibi değerlerin değil savaşta, barış zamanında dahi askeri kurumlarda yaygınlaşması beklenemez. Bahsedilen askeri kurumların, kendisiyle uyumu gün geçtikçe azalan sivil toplumun güvenliği için var olduğu da denkleme eklenince, askeri organizasyonların içinde bulunduğu paradoks iyice apaçıklaşır (Uğur, 1990/2015).

Bu hususlar özellikle Batı toplumları için geçerli olsa da bilhassa 1970'ler ve sonrasında dünyaya açıklığı artan Türkiye toplumu için de gün geçtikçe daha geçerli hale gelmektedir. Bu doğrultuda silahlı kuvvetler ve kolluk kuvvetlerinin daimi personel alımında hızla değişen sivil değerleri taşıyan toplumun her alanından değil, arzu edilen alt kategorilerinde ön plana çıkan adaylarına öncelik verilmesi bu kurumların 21. yüzyılda görevlerini yaparken karakterlerini koruması hususunda önemli bir nokta olabilir.

Toplumsal Roller ve Değerler

Toplumsal roller değerlerin simgesi ve ifade edildiği mekanizmalardır. Kişiler rolün gerektirdiği davranış örüntülerini en önemli olandan en az önemli olana doğru bir süreklilik üzerinde değerlendirirler. Role, toplumsal değerlere göre toplumca atfedilen değer o rolün önem derecesini belirler. Örneğin başat rolü bir din adamlığı olan bireyin dinî rolünü, ekonomik, siyasal ve diğer rollerden daha yüksekte tutması beklenir. Bu başat rolün statü sahibince yeterince benimsenerek en yüksekte tutulmaması toplum tarafından olumsuz değerlendirme görmesine, o statünün toplumun gözünde değerinin düşmesine neden olacaktır. Çünkü, toplum, rolleri sosyal değer dereceleri ile çepeçevre kuşatır. Bireyler davranışlarını bu değerlere göre saptamalıdır (Fichter, 1990).

Bir toplumda değerlerin ifade edildiği ve simgelendiği temel mekanizmalar kişinin üstlendiği toplumsal rollerdir. Kişiler rolü oluşturan davranış örüntülerini en çok önemli olandan en az önemli olana doğru bir süreklilik üzerinde değerlendirirler. Örneğin, bir lise öğrencisinin, öğrenci rolü içindeki davranışlarına ilişkin beklentilerinin hepsi aynı düzeyde olamaz. Onun için derslere devam edip sınıfını geçme, bir sosyal aktiviteye katılmaktan çok daha değerlidir. Atfedilen değer, statülerini belirlemiş bütün bireylerde, rollerini yerine getirirken sürekli karşılaştıkları bir durumdur. Zaten bu rolün önemini ya da daha az önemli olduğunu da belirleyen yine o konudaki toplumsal değerlerin kendileridir (Özensel, 2003).

Değerler, her gün tecrübe ettiğimiz gerçekliğin önemli bir parçasıdır. Beşeri varoluşun anlamına katkıda bulunurlar ve bazı motivasyonları oluşturmada nesnelere kavramada ve düşünmede bize yardımcı olurlar. Onlar hayatımızın her kademesinde ve eş, arkadaş, meslek ve grup tercihlerimizde aktif olarak iş başındadırlar. İyi hayat beklentimiz de değer içeriklidir; ömür boyu sürececek bağlılıklarımızı üretebilir ve hatta bizim nasıl ölmemiz gerektiğini bile söyleyebilir, dikte edebilir (Kilby, 1993). Vatanı ya da idealleri için ölümü göze alan bir kişinin durumu bunun güzel bir örneğidir. Oysa “vatan sevgisi” ya da “ideal” sosyal bir motiftir. Beklenen ise fizyolojik motiflerin önceliğidir. Çünkü fizyolojik motifler yaşamı sağlayıcı niteliğe sahipken, sosyal motifler toplumsal yaşama uyumu sağlayıcı niteliktedir. Oysa örneğimizde de görüldüğü üzere güçlü sosyal motifler yine güçlü sosyal değerler sayesinde fizyolojik motiflerin önüne geçebilmektedir. Değerler ayrıca grup ölçekli değerler ve bireysel değerler olarak da tasnif edilirler (Kilby, 1993). Buna göre grup ölçekli değerler grup yapısının bir parçasıdır. Grup içerisindeki kurallar ve normlar grubun değerlerini teşkil eder. Genel olarak paylaşılan değerler grup dinamiğinin

özünü oluşturur ve grubun içsel bağlılığını kuvvetlendirir. Söz gelimi bir sporcu grubunun ya da bir bilim adamı grubunun farklı türden grup değerleri vardır. Sosyal değerler, belli sosyal sonuçlara yol açarlar. Bu sonuçlar sosyal değerlerin işlevleri olarak da isimlendirilmektedir. Bu işlevler hakkında Fictor'ın (1990) açıkladığı ifadelerden biri de şu şekildedir: 'değerler sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir, doğru şeyleri yapmaya yüreklendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolayca anlaşılabilmesini sağlar' (Özensel, 2003).

Kişilerin yüce değerler, kuvvetli inançlar ve belli ideallere sahip olması toplumda hangi davranış biçimlerinin ölçülebileceğine ilişkin bir norm sağlar. Örneğin, kişilere ve inançlara yönelik herhangi bir yüce değer olmasaydı bunların ihlaline karşın herhangi bir ceza/yaptırım olmazdı (Özensel, 2003).

Toplumlarda en yüksekte olduğu düşünülen değer(ler) hakkında genel bir uzlaşma vardır. Bu genel uzlaşmaya rağmen çatışma içinde olan birçok değer de vardır. Toplumun temel kurumlarında bunlar gözlemlenebilir. Ailenin toplumdaki kabul gören değeri eğitim kurumunun değeri ile çatırırsa ve aralarında zıtlıklar varsa ya da eğitimsel rolde temsil edilen değerler ev rolleriyle uyuşmazsa bu iki kurum arasında ciddi bir çatışma olması buna örnek verilebilir. Bu çatışma toplumun başka kurumları arasında da sıklıkla gözlemlenebilmektedir. Aslında bu durum kurumların rollerini yerine getirememesine de neden olur ve buda bu roller için yeni kurumların ortaya çıkmasına sebep olur. Örneğin adalet kurumu toplumun sahip olduğu toplumsal vicdanı rahatlatacak şekilde karar almazsa bu karar toplum vicdanını yaralar. Bazı durumlarda da bireysel bilinçler toplumsal bilinçleri geçerek kendi değer yargıları içinde linç girişimleri veya mafya tarzı oluşumlar ile bu işlevleri yerine getirme çabası için girerler. Toplumsal kuralların eksiksiz örneklerinden biri; toplum değerleridir. "Toplumda yerleşmiş bir kural olup da toplumsal bir değer ifade etmeyen bir kural bulunabilir mi?" sorusuna maruz kalınabilir. Toplumda en çok karşılaşılan değerler; bayrağın muzafferliği, konutun rahatlığı, anayasanın kutsallığı ve bir elmasın değeridir. Bayrağa saygı gösterilmesi, yuvanın tatlılığı, özel mülkiyetin dokunulmazlığı, anayasanın kutsallığı ve elmasların değerleri bu değerlerin bir göstergesidir. Bu örnekler toplum değerleri olarak da ifade edilebilir. Bir grupta ortak ve herkesin ulaşabileceği bir konuma ulaşıncaya grubun üyeleri olan bireylerin hoşlandığı veya

hoşlanmadığı, kinleri ve seçimleri ortak alanlara toplumsal değerleri ölçütleştirerek biçimlendirirler (Özensel, 2003).

Kluckhohn'a göre değerler olmaksızın toplumsal hayat imkansızdır, toplumsal sistem grup amaçları ve değerleri olmaksızın işlemez. Değerler toplumsal hayat için bir tatmin ölçütü görevini yerine getirirler. "Bu açıdan değerler, bireye toplumsal hayata katılımda bir güvenlik, anlamlılık, amaçlılık ve geleceğe yönelimlilik hissiyatı kazandırır" (Kluckhohn, 1951: 400 akt. Kilby, 1993: 59).

Kurumsal Değerler

Temel değerler, organizasyonların vizyonlarına ulaşabilmek için misyonları doğrultusunda sürdürdükleri, organizasyonel çalışmalara temel teşkil eden değerlerdir (Songür, 2011: 43). Organizasyonların temel değerleri, organizasyonun iş düşüncesi, tutumu ve davranışlarının belirleyicisidir. Değerler; kişiler, süreçler ve performans olmak üzere üç temel alana ilişkin olabilir. Kişiler açısından, çalışanlara ve paydaşlarla ilişkiler; süreçler açısından organizasyonun yönetim, karar alma ve hizmet üretimi; performans yönüyle de organizasyonun ürettiği hizmet ve/veya ürünlerin kalitesine yönelik beklentiler açısından öngörülebilir (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 36).

Genel kolluğun değerleri, Türk Jandarması özelinde, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde genel kolluk görevlisi olarak yetiştirilen personelin kolluk etiği ve liderlik ders kitabında "kolluk personelinin emellerini, gönüllerini ve ruhlarını birbirine bağlayan ortak inanç, duygu ve değerlerdir" (JSGA, 2018: 3-4) şeklinde tanımlanmıştır. Bu değerler, kolluk personeli için bir pusula görevi görür. İçsel motivasyon kaynağı olarak görevi anlamlı kıldığı gibi, görevin başarılmasına yönelik olarak uygun tutum ve davranış sergilenmesini dikte eder.

Genel kolluk kuvveti olarak Türk Jandarması, resmi olarak kuruluşu kabul edilen 14 Haziran 1839 tarihinden günümüze kadar geçen yaklaşık iki asırlık süre sonunda (177 yıl) 25.07.2016 tarihinde çıkartılan 668 sayılı KHK'nin 6. maddesiyle TSK bünyesinden çıkarılarak İçişleri Bakanlığı'na bağlanmıştır. Bu tarihe kadar 04.01.1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu'nun 1. maddesinde Türk Silahlı Kuvvetleri tanımı, "kara (jandarma dahil), deniz (sahil güvenlik dahil) ve hava kuvvetleri subay, askeri memur, astsubay, erbaş ve erleri ile askeri öğrencilerden teşekkül eden ve seferde ihtiyatlarla ikmal edilen, kadro ve kuruluşlarla teşkilatı gösterilen silahlı devlet kuruluşudur" şeklinde tanımlanmıştır. Aynı

maddede “2/1/2017 tarihli ve 681 sayılı KHK’nin 1 inci maddesiyle, bu maddede yer alan “(Jandarma dahil)” ve “(Sahil Güvenlik dahil)” ibareleri yürürlükten kaldırılmış; daha sonra bu hüküm 1/2/2018 tarihli ve 7073 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.” Ancak 668 sayılı KHK’nin 10. maddesi ile değiştirilen 2803 sayılı kanunun 8. maddesi “Jandarma birlikleri; sıkıyönetim, seferberlik ve savaş hallerinde, Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenecek bölümleriyle Kuvvet Komutanlıkları emrine girer, kalan bölümüyle normal görevlerine devam eder.” Ayrıca, Jandarma birlikleri; Genelkurmay Başkanlığının talebi üzerine İçişleri Bakanının, illerde ise garnizon komutanının talep etmesi halinde valinin onayıyla kendilerine verilen askeri görevleri de yaparlar” şeklinde değişiklik de söz konusudur. Türk Jandarmasının değerleri 2019 yılında çıkartılan “Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik”in 19. maddesinde düzenlenmiş olup, 211 sayılı TSK iç hizmet kanunundaki (md.39) düzenlemeyle hemen hemen ordu (TSK) değerleriyle aynı şekildedir. Bu bağlamda Türk Jandarmasının sahip olduğu mesleki değerlerinin geleneksel olarak 1935 yılında düzenlenmiş Ordu Dahili Hizmet Kanununun 36’ncı maddesindeki temelleri üzerinde devam eden 1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanununun 39, 1961 tarihli TSK İç Hizmet Yönetmeliğinin 86’ncı maddesi minvalinde olduğu görülebilir.

Türk Jandarması (JGNK) değerleri, özellikle 2019-2023 stratejik planında kurumsal kültürü içinde düzenlenmiştir. Bunlar disiplin, mutlak itaat, vatan ve millete sadakât, azim ve dayanıklılık, vazife bilinci, kahramanlık ve fedakârlık, tevazu, Atatürk ilke ve inkılapları ile demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğüne gönülden bağlılık şeklinde ifade edilerek en önemli kurumsal değerler olarak beyan edilmiştir. Kurumca personelinden de kurumsal olarak belirlenmiş temel değerler ile meslek etiği ilkelerini benimsemesi ve yaşantısının bir parçası haline getirmesi istenilmektedir. Kurumu belirlediği amaç ve hedeflere taşıyacak önemli bir unsur olan kurumsal kültürün etkilerinin, kurumun her seviyesinde çalışan ve hizmet sunulan vatandaş nezdinde hissedilebileceği vurgulanmıştır. Kurumsal kültürün bileşenleri olarak ödül ve ceza sistemi, katılım, iş birliği, bilginin yayılımı, öğrenme, kurum içi iletişim, paydaşlarla ilişkiler, değişime açıklık ve stratejik yönetim ilkelerinin benimsendiği görülebilmektedir. Ödül ve ceza sistemi, caydırıcı ve eğitici olarak kullanılan kurumda, emir-komuta zincirinin işletilmesinde ve disiplinin muhafazasında önemli bir unsurdur. Liyakâte ve ayırt ediciliğe önem verilir. Personelin, sistemin işleyişine yönelik olarak görüş ve önerilerini ilgili birimlere beyan etmesi yönünde iletişim kanalları açıktır. Karar alma süreçlerinde zamana bağlı kalmaksızın, icracı

birimlerin görevin gerektirdiği *durumsallık ilkesi* gereği etki-tepki-rapor sistemine göre katılımına yönelik mekanizmalar geliştirilir. Yönetici ve çalışanlara, yetki ve sorumluluklarıyla orantılı şekilde inisiyatif alması ve liderlik yapması için makul ölçülerde fırsatlar tanınır. Çalışmalarda, iş birliği ve uyum önemlidir. Ekip ruhu (grup dayanışması) ve silah arkadaşlığı anlayışının kazandırılması ve muhafaza edilmesi, temin ve yetiştirme aşamalarından başlanılarak meslek yaşantısı hatta meslek sonrası da sürdürülür. “Bilgi Güçtür” prensibi çerçevesinde icra edilecek görevlerle ilgili bilfiil icracı birimlerin görüşlerine müracaat edilir, alınan kararlar en uç icra birimlerine kadar yayımlanır. Çalışanların çağın gerektirdiği bilgi ve donanımına sahip olabilmesi için kurum içi kurslar düzenlenir, görev başı eğitimleri, usta-çırak ilişkileri ile her seviyedeki personelin birbirleriyle bilgi, yetenek ve tecrübelerini paylaşmalarına imkan tanınır. Bireysel gelişim, kurumsal hedefler doğrultusunda desteklenir ve teşvik edilir. Kurum içi iletişimde, çalışanlara, Jandarma Genel Komutanlığı ailesinin bir bireyi olduğu anlayışı kazandırılmaya çalışılır. Kişisel ilişkilerin saygı ve sevgi ortamında yürütülmesine önem verilir. Birimler arası kurum içi iletişim kanalları görev tanımları çerçevesinde dikey ve yatay şekilde işler. Paydaşlarla ilişkilerde, aynı görevi icra eden kurumların uygulamaları ve örnekleri takip edilir. Paydaş kurumların görüşü alınır. Kuruma getirilecek yenilikler konusunda sürekli koordinasyon kurulur. Genel kolluk kuvveti olarak emniyet ve asayiş hizmetleri ile terörle mücadele görevlerine yönelik ulusal ve uluslararası alandaki gelişmeler ile toplumsal sosyo-ekonomik vb. değişimler yakından takip edilerek çağın gerektirdiği teknolojik gelişmelere adapte olabilmek için dinamik duruş için çaba sarf edilir. Merkezi üst yöneticiler tarafından stratejik planların yapılması ve uygulanmasına yönelik süreçler sürekli takip edilir. Kısa ve orta vadeli planlar ile rutin işleyişlerde stratejik planlara bağlı kalınmaya gayret edilir (JGNK, 2019: 27-28). JGNK Kurumsal kültürün temelini oluşturan değerlere yönelik olarak düzenlemeler şöyledir.

Jandarmanın değerleri 2019 yılında çıkartılan “Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik”in 19’uncu maddesinde de düzenlendiği şekilde halen yürürlükte olan 1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunundaki (mad.39) ve TSK İç Hizmet Yönetmeliğindeki (mad.86) düzenleme ve yürürlükten kaldırılmış olan 1935 tarihli 2771 tarihli Ordu Dahili Hizmet Kanunundaki (mad. 36) ordu (TSK) değerleriyle hemen hemen aynı içerikte düzenlenmiştir. Literatürdeki bulgular şöyledir;

Jandarma görevlilerinin niteliklerine 24 Nisan 1861 tarihli ilk *Asakir-i Zabtiye Nizamnamesinde* de rastlanılmaktadır. Bu nizamnamenin altıncı maddesi, kolluk kuvvetinde istihdam edilecek personelin ahlaki değerlerinin önemini vurgular. “Zabtiye askerleri vergi toplama ve barış dönemi hizmetlerinde kullanılacağından bunların iffetli, namuslu ve doğru davranışlara sahip kişiler olması gerekir. İnsanlık edebine aykırı ve askerlik şerefine yakışmayan davranışları olan kişilerin veya güven telkin etmeyen sabıkalıların zabtiye askerleri arasına kabulü caiz değildir. 1871 yılında çıkarılan Askeri Zaptiye Tüzüğüyle her ilde bir zaptiye alayı kurulmuştur. Zaptiye askerliğinin hizmet süresi iki yıl olarak belirlenmiştir. Bu süreyi tamamlayan kolvekilleriyle (*teğmen, üsteğmen, yüzbaşı vekili, yardımcı, sağ kolu*) isteyenlerin hizmette kalmalarına imkan sağlanmıştır. 50 yaşından büyük ve 20 yaşından küçükler zaptiye olarak alınmamıştır. Zaptiyeliğe alınan erler, doktor muayenesinden geçirilmiştir. Zaptiyelerin iyi hal sahibi ve vücutça sağlam olmaları şarttır. Bu nedenle zabtiye askerliğine kabul edilecek kişilerden mutlaka kefil istenirdi” (Türk Silahlı Kuvvetleri Tarihi (1793-1908). 1978: 251). Resmi bir kaynağa Jandarma değerlerinin girişini temsil ettiği değerlendirilen bu madde, insanın “yaşam hakkı” başta olmak üzere hukuki olarak koruma altında olan bireysel temel hak ve özgürlüklere yönelik devlet gücü olarak “zor ve silah kullanma” konusunda yetkilendirilmiş ve kamu adına bu görevleri ifa edecek kişilerin ahlaki değerlerinin insanlık ve askeri değerlerine uyumunun, 19’uncu yüzyıldan itibaren fiiliyatta özen gösterilen bir husus olduğuna yönelik önemli düzenleme olarak gösterilebilir.

10.06.1935 tarihli 2771 sayılı *Ordu Dahili Hizmet Kanununun* 4’üncü maddesinde Ordu tanımı (TSK) “Cümhuriyet ordusu: Kara, deniz, hava kuvvetleri ve jandarma ve askeri teşkilata uygun gümrük ve inhisarlar ve orman muhafaza kıt’aları subayları ile eratından ve askeri memurlarla askeri mektebler talebesinden teşekkül eden ve seferde ihtiyatlarla ikmal edilen ve kadro ve kuruluşlarla teşkilatı gösterilen devlet kuvvetidir” şeklindedir. Aynı kanunun 36’ıncı maddesi “Orduda ahlâk ve maneviyatın yükseltilmesine ve millî duyguların kuvvetlendirilmesine bilhassa itina olunur. Cümhuriyete sadakat, vatana muhabbet, hüsnü ahlâk (*ahlâk güzelliği*), üste itaat, ifayı hizmette sebat ve mukavemet (*azim ve dayanıklılık*), cesaret ve şecaat (*yiğitlik*), istihkarı (*hakir hor görme; hor görülme*) hayat; harbe hazırlık, bütün silah arkadaşları ile iyi geçinmek, yekdiğere (*birbirini, bir taraf öbür tarafı*) muavenet (*yardım*), intizamperverlik, menhiyattan (*menhiyyât; dinin yasak ettiği şeyler*) içtinab (*çekinme, sakınma, uzaklaşma*), sıhhatini korumak, sır saklamak her askerin esas vazifesidir” şeklinde on üç başlıkta düzenlenmiştir (2771 S.K., mad.36). Aynı kanun ve 211

sayılı kanunun 7'inci maddelerinde “vazife” şöyle tanımlanmıştır: “Vazife, hizmetin icab ettirdiği şeyi yapmak ve menettiği şeyi yapmamaktır” (2771 S.K., mad.7 ve 211 S.K. mad.7). 211 sayılı kanunu 6'ncı maddesinde “hizmet” tanımı “Kanunlarla nizamlarda yapılması veyahut yapılmaması yazılmış olan hususlarla, amir tarafından yazı veya sözle emredilen veya yasak edilen işlerdir” şeklinde yapılmıştır. 8'inci maddede “emir” tanımı “Hizmete ait bir talep veya yasağın sözle, yazı ile ve sair surette ifadesidir” şeklindedir.

04.01.1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu'nun 1'inci maddesinde; Türk Silahlı Kuvvetleri tanımı, “kara (jandarma dahil), deniz (sahil güvenlik dahil) ve hava kuvvetleri subay, askeri memur, astsubay, erbaş ve erleri ile askeri öğrencilerden teşekkül eden ve seferde ihtiyatlarla ikmal edilen, kadro ve kuruluşlarla teşkilatı gösterilen silahlı devlet kuruluşudur” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı kanunun 39'uncu maddesi “Silahlı kuvvetlerde askeri eğitim ile beraber ahlak ve maneviyatın yükseltilmesine ve milli duyguların kuvvetlendirilmesine bilhassa itina olunur. Cumhuriyete sadakat, vatanını sevmek, iyi ahlaklı olmak, üste itaat, hizmetin yapılmasında sebat ve gayret (*azim ve dayanıklılık*), cesaret ve atılganlık, icabında hayatını hiçe saymak, bütün silah arkadaşları ile iyi geçinmek, birbirine yardım, intizam severlik, yapılması men edilen şeylerden kaçınmak, sıhhatini korumak, sır saklamak her askerin esas vazifesidir” (211 SK, mad.39) şeklinde on üç başlıkta düzenlenmiştir.

211 sayılı TSK İç Hizmet Kanununa göre çıkartılan *TSK İç Hizmet Yönetmeliğinin* (06.09.1961 tarihli ve 10899 sayılı R.G.) C-Umumi Vazifeler, 1- Mesleğe karşı vazifeler ve vasıfları başlığı altında *86'ncı maddesi* “Asker kendisinden beklenen vazifeleri hakkıyla yapabilmek için yüksek ahlâk ve kuvvetli maneviyata sahip olmalıdır. Her askerde bulunması lâzım gelen ahlâkî ve mânevi vasıflar şunlardır: Cumhuriyete, Yurda ve Millete karşı sevgi ve bağlılık, itaat, sebat ve mukavemet (*azim ve dayanıklılık*), cesaret ve şecaat (*yiğitlik*), canını esirgememek (*fedakârlık*), harbe hazırlık, iyi geçinmek, iyi ahlâk sahibi olmak, sır saklamak, emel ve fikir birliği, birbirine yardım, tavır ve hareket, intizam severlik, başka milletten askerle bir arada bulunduğu zamanda onlarla iyi geçinmek ve yüksek değerini onlara da tanıtacak bir silah arkadaşlığı yapmak her Türk askerinin vazifesidir” (TSK İç Hizmet Yönetmeliği mad.86) şeklinde on dört başlıkta düzenlenmiştir

1999 tarihli *Genelkurmay Başkanlığı, Yönetim ve Liderlik konulu Prensip Emri No:23-6'da*; TSK İç Hizmet Yönetmeliğinin 86'ncı düzenlemesindeki değerler aynı kalmakla birlikte “meslek sevgisi, vazife (görev) bilinci, Dürüstlük, Yeterlik (ehliyet)”

(Gnkur.Bşk.lığı, 2019:14 EK-A, A-1-20) olmak üzere dört değer daha eklenerek toplam on sekiz değer olarak düzenleme yapılmıştır.

2001 tarihli Jandarma Okullar Komutanlığı, Jandarma Etiği, Meslek Ahlakı kitabında; Genelkurmay Başkanlığı, Yönetim ve Liderlik konulu Prensip Emri No:23-6'da ki düzenleme aynı kalmakla birlikte "Atatürk İlke ve İnkılaplarına Gönülden Bağlılık" ve "şeref" (J.Okll.K.lığı, 2001: 98-129) değeri eklenerek toplam yirmi değer olarak belirtilmiştir. Aynı kaynakta, değerler hiyerarşik bakımdan iki grupta ele alınmıştır.

1. Araç (Vasıta) Değerler: Öznel durumlar olarak değerlendirilen, fayda, ilgi, çıkar ve her türlü maddi değerler, tutkular, güç ve iktidar etkenleri gibi değer yargıları.

2. Yüksek Değerler: Ahlaki ilkeler olarak değerlendirilen, idealler, inançlar, dürüstlük, dostluk, sadakat, saygı ve sevgi gibi değer yargıları. Bu sınıflandırmaya göre iki değer grubunu birbirinden ayırmak mümkün değildir. Sadece birinin diğerine ağır basması söz konusu olabilir. Ahlaki değerler sistemi toplum tarafından meydana getirilir. Bireyler bu değer yargılarını farkında olmadan özümseyerek yaşantılarına buna göre yön vermeye başlarlar. Bundan dolayı bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarının şekillenmesinde değerlerin, özellikle de ahlaki değerlerin önemli rolü vardır (Kılıoğlu, 1988; Köktaş, 1998; J.Okll.K.lığı, 2001: 2-3). Yine aynı kaynakta jandarma yönetici etiği ilkeleri olarak belirlenen adil, tutarlı ve gerçekçi olmak, bireylerin varlığına ve bütünlüğüne saygı duymak ve herkesin yeteneğine uygun faaliyetlerin seçmek gibi karar alma prensiplerinin temelini, adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, sevgi, açıklık, demokrasi ve hoşgörü gibi evrensel değerler yerleştirilmiştir (J.Okll.K.lığı, 2001: 147).

2018 tarihli Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi (JSGA) Kolluk Etiği ve Liderlik ders kitabında; "Vatan, Millet ve Cumhuriyete karşı sevgi ve bağlılık, disiplin ve itaat, sebat ve mukavemet (azim ve dayanıklılık), cesaret ve şecaat (yiğitlik), fedakârlık ve feragat (canını esirgememek), sır saklamak, emel ve fikir birliği, tavır ve harekette ölçülü olmak (dengeli ve tutarlı olmak), intizam severlik" olmak üzere içerik olarak aynı anlamları içeren maddeler birleştirilmek suretiyle değerler dokuz başlık altında belirtilmiştir (JSGA, 2018: 3/3-30).

Jandarma Genel Komutanlığı 2018-2022 Stratejik Planında; "Vatan Sevgisi, Tevazu Sahibi Olmak, Fedakârlık, Kahramanlık, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık, Demokrasi İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Şeffaflık ve

Hesap Verebilmek, Millete Sadakat, Vazife Bilinci, Disiplin Olmak ve İtaat, Adil Olmak, Şeref, Azim ve Dayanıklılık, Koordineli ve Planlı Çalışmak, Gelişime ve Değişime Açık Olmak, Sır Saklamak, Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak” (JGNK., 2018: 44-45). Şeklinde on yedi başlık altında düzenlenmiştir.

Jandarma Genel Komutanlığı 2019-2023 Stratejik Planında; Değerlerin kurumun stratejilerine, seçimlerine, kararlarına rehberlik etmesi hedeflenmiştir. Kurumsal ilkeleri ve davranış kuralları ile yönetim biçimini ifade eden “Temel Değerler” kişilere, süreçlere ve performansa yönelik olarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Kurum kültürünün mihenk taşlarını oluşturan bu temel değerler; “Vatan Sevgisi, Tevazu Sahibi Olmak, Fedakârlık, Gelişime Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak, Millete Sadakat, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık, Demokrasi İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Şeffaflık ve Hesap Verebilmek, Vazife Bilinci, Disiplinli Olmak ve İtaat” (JGNK., 2019: 52-53) olmak üzere on başlık altında düzenlenmiştir.

Stratejik planlarda yapılan düzenlemelerde de daha önceki düzenlemelerin anlamlarını içeren minvalde maddelerin olduğu görülmekte olup “*Gelişime Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık, Demokrasi İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Şeffaflık ve Hesap Verebilmek*” değerlerinin eklendiği görülebilmektedir. 1839 yılından beri süregelen askeri statünün temel anlayışı esas alınmakla birlikte 15 Temmuz 2016 sürecinden sonra kolluk hizmetlerinin yürütülmesinde “*kanun ordusu*” betimlemesiyle hukuki boyutları da ön plana çıkaracak şekilde sahip olunan değerlere atıf yapıldığı değerlendirilmektedir.

Türk Jandarması değerlerine yönelik olarak, özellikle 2019-2023 stratejik planında kurum kurumsal kültürü içinde; disiplin, mutlak itaat, vatan ve millete sadakât, azim ve dayanıklılık, vazife bilinci, kahramanlık ve fedakârlık, tevazu, Atatürk ilke ve inkılapları ile demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğüne gönülden bağlılığı en önemli kurumsal değerler olarak beyan etmiştir (J.Gn.K.lığı 2019-2023 Stratejik Plan).

Halen yürürlükte olan 2019 tarihli *Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmeliğin, Mesleğe karşı sorumluluklar ve Vasıflar* başlığı altında 19’uncu maddesindeki düzenleme ise: “(1) Personel, görevinin gerektirdiği her hususu öğrenmeye, öğrendiğini öğretmeye ve gerektiğinde son kuvvetini sarf ederek yapmaya mecburdur. (2) Personel, resmî sıfatının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduğunu, görev

içindeki ve görev dışındaki davranışlarıyla gösterir ve mesai saatleri dışında da teşkilatının bir personeli olduğu bilinciyle hareket eder. Mesleki onurunu zedeleyici, resmî sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsıcı eylem ve davranışlarda bulunamaz. (3) Personel, kendisinden beklenen görevleri hakkıyla yapabilmek için yüksek ahlâk ve kuvvetli maneviyata sahip olmalıdır. (4) Her personelde bulunması lazım gelen ahlaki ve manevi vasıflar şunlardır: Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık; itaat, sebat ve mukavemet (*Azim ve Dayanıklılık*), cesaret ve şecaat (*yiğitlik*), canını esirgememek (*fedakârlık ve feragat*), göreve hazırlık, iyi geçinmek, iyi ahlâk sahibi olmak, sır saklamak, emel ve fikir birliği, birbirine yardım, tavır ve hareket, intizam severlik, temsil ve tanıtım” olmak üzere on dört başlık altındadır (JSGPHEHY, 2019: mad.19). Aynı yönetmeliğin 4’üncü maddesinin i fıkrasında “vazife” yerine “görev” tanımı “Mevzuat gereğince yapılması ya da yapılmaması öngörülen hususlar ile amir tarafından verilen emirleri” şeklinde düzenleme mevcuttur.

Jandarma Genel Komutanlığı 25.07.2016 tarihinde 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İçişleri Bakanlığına bağlanmıştır. *04.01.1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu’nun* “02.01.2017 tarihli ve 681 sayılı KHK’nin 1’inci maddesiyle, bu maddede yer alan “(Jandarma dahil)” ve “(Sahil Güvenlik dahil)” ibareleri yürürlükten kaldırılmış; daha sonra bu hüküm 1/2/2018 tarihli ve 7073 sayılı Kanunun 1’inci maddesiyle aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır.” Ancak 668 sayılı KHK’nin 10’uncu maddesi ile değiştirilen 2803 sayılı kanunun 8’inci maddesi “Jandarma birlikleri; sıkıyönetim, seferberlik ve savaş hallerinde, Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenecek bölümleriyle Kuvvet Komutanlıkları emrine girer, kalan bölümüyle normal görevlerine devam eder.” Ayrıca, Jandarma birlikleri; Genelkurmay Başkanlığının talebi üzerine İçişleri Bakanının, illerde ise garnizon komutanının talep etmesi halinde valinin onayıyla kendilerine verilen askeri görevleri de yaparlar” olarak değiştirildiğinden jandarmanın değerleri 2019 yılında çıkartılan “*Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik*” in 19’uncu maddesinde de düzenlendiği şekilde 211 sayılı TSK iç hizmet kanunundaki (*mad.39*) düzenlemeyle hemen hemen ordu (TSK) değerleriyle aynı şekilde düzenlenmiştir. Bu bağlamda jandarmanın güncel ve yürürlükteki sahip olduğu değerlerinin, geleneksel olarak 1861 tarihli *ilk Asakir-i Zabtiye Nizamnamesinde*, 1935 tarihli Ordu Dahili Hizmet Kanununun 36’ncı maddesindeki temelleri üzerinde devam eden 1961 tarihli 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanununun 39, 1961 tarihli TSK İç Hizmet Yönetmeliğinin 86’ncı maddesi minvalinde askerî değerler olduğunu söyleyebiliriz.

2019 yılında çıkarılan Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin “Mesleğe karşı sorumluluklar ve vasıflar” başlığı altında düzenlenen 19-1’inci maddesindeki düzenleme incelendiğinde “jandarmanın sahip olduğu değerlerin” TSK/Ordu değerleri minvalinde olduğu görülebilmekte olup literatürdeki detayları şu şekildedir:

Türk Jandarmasında Mesleğe karşı sorumluluklar ve vasıflar

Personel, görevinin gerektirdiği her hususu öğrenmeye, öğrendiğini öğretmeye ve gerektiğinde son kuvvetini sarf ederek yapmaya mecburdur. Personel, resmî sıfatının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduğunu, görev içindeki ve görev dışındaki davranışlarıyla gösterir ve mesai saatleri dışında da teşkilatının bir personeli olduğu bilinciyle hareket eder. Mesleki onurunu zedeleyici, resmî sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsıcı eylem ve davranışlarda bulunamaz. Personel, kendisinden beklenen görevleri hakkıyla yapabilmek için yüksek ahlâk ve kuvvetli maneviyata sahip olmalıdır. Jandarma değerlerinin temelini TSK değerleri oluşturmaktadır. Mevcut düzenlemelerde geçen, ahlaki ve manevi vasıflar olarak betimlenen kurum kültürünün mihenk taşı niteliğindeki temel değerler şunlardır.

Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık: Cumhuriyet, yurt ve millete; içerden ve dışardan gelecek her türlü tehlikeyi karşılamak, def etmek ve gerektiğinde bu uğurda hayatını fedadan çekinmemektir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001: Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Bağlılık, askerlerin her türlü kişisel ihtiyaç ve çıkarlarını geri plana alarak ulus, ordu ve birlik menfaatlerini öncelemeleridir. Bu amaçla, tüm kabiliyetlerini kullanarak resmî ve resmî olmayan yükümlülüklerle bağlı kalarak, yasa, yönetmelik, emir ve talimatlar ile askerlik yeminine uymaları sorumluluklarıdır. Dolayısıyla kendilerine verilen rütbe, mevki ve yetkiler, kişisel çıkarlar için değil ülkeye ve ulusa daha fazla hizmet verilmesi içindir. Atatürk İlke ve İnkılaplarına sahip çıkmak, ülke ideallerini gerçekleştirmeye özen göstermek ve Silahlı Kuvvetlere tam bir bağlılık askere yol gösteren köklü geleneklerdir.

Vatanını, bayrağını, sancağını, milletini, birliğini, ailesini ve insanını çok sever. Jandarma personeli şan, şeref, haysiyet, namus, bayrak, vatan, millet ve hürriyet gibi yüksek duygulara sahiptir. (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSKA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSKPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019). Her personel J.Gn.K.lığı mensubu olmaktan gurur duyan, vatan ve millet sevgisi ile dolu, mesai arkadaşlarına ve J.Gn.K.lığına sarsılmaz inançla bağlı. Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir olmak zorundadır (JGNK Personel Konsepti, 2019). Personel, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlara sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarını sadakatle uygulamak ve ettikleri memuriyet yeminine uygun hareket etmek zorundadır (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği, 2016: mad. 18).

Toplumsal hayatta, fertler arası ilişkileri düzenleyen ve yakınlaştıran bir nevi harç görevini üstlenen manevî değerlerin en önemlilerinden biri olan şeref (onur), bütün toplumlarda önemli yeri olan bir kavramdır. Türk toplumunun başlangıçtan bugüne kadar olan devlet hayatında fertlerinde görmek istediği en önemli değerlerden olan şeref, bugüne kadar özgür yaşamının temel gücü olmuştur. Türk toplumsal hayatında birçok manevî değeri bünyesinde toplayan şeref kavramı, sosyal hayatı ve ilişkileri düzenleyen bir olgudur. (Gnkur.Bşk.lığı, 1999). Şerefli bir personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Azim ve irade sahibidir. İnsanlara ve kurallara karşı saygılı ve dürüştür. Kendisine ters düşen olaylar karşısında dayanıklıdır. Düşünce ve davranışlarında tutarlıdır. Benzer olaylar karşısında aynı davranışı gösterir. Kendinden emindir ve sözüne güvenilir. Tutum ve davranışlarıyla grubun sorumluluğunu duyar. Bireysel ve toplumsal olayları objektif olarak ölçer ve gözlemler. Çevresinde meydana gelen hatalı hareketleri düzeltir. Birlik ve beraberliğin üstün gücüne inanır. Askerlik mesleğinin tam bir inanç ve bağlılık gerektirdiğinin bilincindedir ve bu bilinci astlarına aşılar. Vatan, millet, bayrak ve sancak sevgileri olmadan yaşamının ve hayat mücadelesinin anlamsız olduğunu bilir (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001).

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve Hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak: İtaat ve Disiplinli Olmak: İtaat, mevzuat ile emirlerin gösterdiğinden dışarı çıkmamak ve yasak edilen şeyleri yapmamaktır. Mutlak itaat, tam bağımlılığın bir ifadesi, disiplinin bir parçası olup kayıtsız şartsız teslimiyeti ifade eder (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961) Disiplin, “Kanunlara, nizamlara amirlere mutlak bir itaat, astın ve üstün hukukuna riayet etmektir” (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961: mad.13). TSK İç Hizmet Yönetmeliğinde disiplin kavramı “Yurt ve milletin saadet ve selâmeti ve istiklâlini temin etmek ve Cumhuriyeti korumak, ancak disiplini mükemmel olan Silahlı Kuvvetlerle kabildir. Silahlı Kuvvetlerde disiplinin yerleşmesi için, Silahlı Kuvvetlerin bütün mensuplarını mutlak bir itaate ve vicdan mesuliyeti duyarak vazife görmeğe, her hizmeti en küçük teferruatına kadar, büyük bir dikkatle ve istekle yapmağa alıştırmak; kalplerine yurt, Cumhuriyet, Milliyet meslek ve vazife sevgisini sokmak lâzımdır. Bunlar her amirin baş vazifelerindedir. Tam ve sağlam bir disiplin için, amir ile maiyetin karşılıklı sevgi ve saygı ile birbirlerine itimat beslemeleri şarttır. Böyle olmayan disiplin tehlikeli olur ve sıkışık zamanlarda gevşer, bu da muvaffakiyetsizliği ve felaketi doğurur” (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961: mad. 1, 2). Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelikte disiplin kavramı “Mevzuat hükümlerine ve amirlere mutlak bir itaat ile astının ve üstünün hukukuna riayet” (JSGPHEHY, 2019: mad. 4/g) şeklinde tanımlanmıştır. Hak ve hukuk konusuna gelince üstlerin olduğu kadar astların hak ve hukuku da mutlaka gözetilmelidir. Bu adalet, liyakat ve hakkaniyet duygusunun gelişmesine dolayısıyla disiplinin yerleşmesine ve birlik ruhunun yükselmesine hizmet eder. Hizmet bilinci; kanunlara, nizamlara ve amirlere bağlılığın temelinde yer alır. Mutlak itaat kavramı amir ve astları arasında gözle görülmeyen, sadece varlığı hissedilen ve hizmetleri konu alan ve görevle bir noktada kesişen bir olgudur. İtaat duygusunun ilham kaynağı, amirin astlarına göstereceği sevgi ve güvendir. Bu ilhamların dışında baskı ve şiddetle tesis edilecek itaat kısa süreli ve sağlıksız olacaktır. Mutlak itaat ile kesinlikle ve kesinlikle suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmesi kast edilmez. Suç teşkil eden emri yerine getirenin sorumlu olacağı kanunda açıkça belirtilmiştir. Anayasa’nın 137’ nci, Askerî Ceza Kanunu’nun 41’ inci ve TSK İç Hizmet Yönetmeliği’nin 33’ üncü maddeleri genel anlamda şunu ifade eder; Ast, açıkça suç olduğunu bildiği bir emri yerine getirirse sorumlu olacağını bilmelidir. Ancak “konusu suç teşkil eden emir” ile “kanunsuz emri” karıştırmamak gerekir. “Kanunsuz emir”ler (kanun ve nizamlara uymayan ancak suç teşkil etmeyen emirler) önce yerine getirilir ve bilâhare şikâyet edilir. Konusu suç teşkil eden emir ile ilgili olarak Jandarma ve Sahil Güvenlik Personeli Hizmet Esasları Hakkında Yönetmeliğin 10’uncu

maddesindeki düzenleme de şöyledir: Emir tüm görevlerin düzenleyicisidir. Emirlerin, göreve ilişkin ve mevzuata uygun olması şarttır. Ast emri; Anayasa ve mevzuat hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, amir emrinde ısrar ederse ve bu emrini yazı ile yinelerse, emir yerine getirilir. Emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir. Ancak, durum emri veren amirin bir üst amirine bildirilir. Konusu suç teşkil eden emir hiçbir surette yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz...(JSGPHEHY, 2019 mad.10). Mutlak itaatin en belirgin göstergelerinden bazıları şunlardır; astlarına sevgi ve muhabbet telkin eder, birlik içinde kötü alışkanlıkların önlenmesini, iyi alışkanlıkların kazanılmasını destekler. Astların haklarına ve hukukuna saygı gösterir. Kanunlara, nizamla, amirlere harfiyen uyar ve uyulmasına nezaret eder. İlgili kademelerin yeteri kadar bilgilendirilmesine itina gösterir. Personel arasında tereddüt, endişe ve korku yaratan davranışları ortadan kaldırır. Bireysel ve gruplar arası ilişkilerde, karşılıklı saygı ve anlayışın tesisine önem verir. Yetki kullanımında ilgililerin yetki sınırlarını aşmalarına veya yetkiyi kullanmadan hareketsiz kalmalarına müsaade etmez. Yetkinin doğru, yerinde ve uygun şekilde kullanılmasında titiz davranır. Ödül ve ceza uygulamasında adil olmaya özen gösterir. Meslekî ve kişisel standartların astlara telkin edilmesinde iyi örnek olmaya çalışır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).

Dolayısıyla “itaat” değerinde bilinmesi ve öğretilmesi gereken en önemli hususlardan birisi “bilinçli mutlak itaat” hususudur. Bilinçli mutlak itaat ile ilgili olarak Oetting çalışmasında, askeri sevk ve idarenin disiplin temelinde olmazsa olmazı olarak emir ve itaatten özellikle bahsetmiştir (Uğur, 1990/2015: 218).

Oetting disiplin unsurunu askerde şekil, ruh ve görev disiplini altında ele almıştır. Modern çağda askerden beklenen disiplin daha çok görev disiplinine doğru kaymıştır. Mutlak itaat anlayışı tek taraflı, üstün asta emir vermesi şeklinde iken aynı prensibe bağlı kalmakla beraber astların da üstler gibi düşünmeye ve sorumluluğu paylaşmasına yönelmiştir. Günümüz toplumunun genç askerlerinin bilinçleri ve kavrama yetenekleriyle örtüşebilecek şekilde bir disiplin anlayışı bu görev disiplininin gereklerine uyulması ve bu durumun üstler tarafından kabul edilmesiyle motive edici özellik gösterir. Disiplin, askeri mevzuatın tamamında mekan ve zaman olgusunda taviz verilemeyecek en önemli olgu olarak ön plana çıkmaktadır. Tarih göstermiştir ki, yüksek disiplinli ordular her zaman disiplinsiz ordulara karşı mutlak başarı göstermişlerdir. Sadece disiplinli birlikler hem

devlet politikasının hem siyasi iradenin hem de ülke ve halkın yabancılara karşı korunmasını sağlayabilirler. Bilinçli mutlak itaat, disiplinli birliklerde birlik ve beraberlik duygusu ile oluşturulacak “birlik ruhu, ekip ruhu, grup ruhu” gibi motivasyonun temel noktalarından olan “grup dayanışması” temelinde, sinerji yaratarak bireysel yetenekleri ortaya çıkarabildiği gibi kendilerine olan güvenlerini de artıracaktır. Bu noktanın üstler tarafından “görev disiplini” ile ortaya çıkarılması durumunda disiplinin bireyi koruma işlevi de vurgulanmış olacaktır. “Birlikte düşünmeyi ve sorumluluğu paylaşmayı içeren bir itaat bilinçli itaattir. Birey kendisini bütünün bir parçası olarak görmeyi öğrenir” (Uğur, 1990/2015: 218). Bilinçli mutlak itaatın önemi, TSK’ de Anayasa ve diğer mevzuatlarda düzenlenen konusu suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi hususunun düzenlenmiş olmasında görülebilmektedir. (T.C. Anayasa mad.137; Askeri Ceza Kanunu mad.41; TSK İç Hizmet Yönetmeliği mad.33; JSKPHEHY mad.10).

Vazife (Görev) Bilinci: Vazife TSK İç Hizmet Kanununun 7’inci maddesinde “hizmetin icabettirdiği şeyi yapmak menettiği şeyi yapmamaktır” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı kanunun 6’ıncı maddesinde hizmet “Kanunlarla, nizamlarda yapılması veyahut yapılmaması yazılmış olan hususlarla, amir tarafından yazı veya sözle emredilen veya yasak edilen işlerdir” şeklindedir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4’üncü maddesine göre görev “Mevzuat gereğince yapılması ya da yapılmaması öngörülen hususlar ile amir tarafından verilen emirler”dir. Askerler, kendilerine tevdi edilen vatan savunması görevini yerine getirebilmek için harp sanatını öğrenmek ve öğretmek mükellefiyetini taşıyan kişilerdir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesi, çeşitli ve değişik hizmetlerin bütünleştirilmesiyle mümkündür. En basit görevler dahi bir dizi sorumluluğu kapsar. Mahiyetleri ne olursa olsun bütün görevlerin başarıyla sonuçlandırılması, ilgili personelin sahip olduğu yeteneklerin tamamını kullanmalarını gerektirir. Bu gereksinim bir borcun ödenmesine benzetilebilir. Görevlerin, askerlik mesleğinde bir namus borcu olarak görülmesinin sebebi, kişisel beklentilerin ötesinde, yüksek değerlere hizmet amacıyla bağlantılı olmasındandır. Onur, şeref gibi değerler, görevi tamamlayan unsurlardır. Bu değerler, yerine getirilen hizmetler için bir ödül veya takdir beklentisinden daha kıymetlidir. Askerlerin kendilerine karşı duyacakları özsaygıyı ve özgüveni güçlendirdikleri gibi, birliklerine ve arkadaşlarına bağlılıklarını da kuvvetlendirirler. Özgüveni ve özsaygısı zayıf kimselerin görev anlayışlarında, başkalarına kulluk etmek veya özel beklentilere hizmet sunmak şeklinde basitlikler gözlenir. Askerlik mesleğinde, görevleri sırasında sık sık ikaz edilen, sorumluluk duyguları zayıf ve yaptıkları

işler için daima ödül bekleyen askerler, birlik ruhunu, disiplini ve morali menfi yönde etkilerler (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Vazife (görev) bilincine sahip personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Görev ve sorumluluklarının farkındadır, yerine getirmek için azami gayret gösterir. Zamanını doğru ve etkin şekilde kullanır. Başarısızlıklarına mazeret aramaz, hatalarını kabul ederek, bu konudaki eleştirilere açık olur. Yetkilerini astlarıyla paylaşmasını bilir inisiyatif kullanılması konusunda destekçi olur. Bir üst görevin gerektirdiği bilgi ve becerileri öğrenmeye gayret eder kendisini bu sorumluluğa hazırlar astlarına da rehberlik eder. Astlarının hatalarından ve kusurlarından doğabilecek sorumlulukları üstlenir nedenlerini inceler. Astlarının başarısızlıklarının nedenleri konusunda analizler yapar giderilmesine yönelik olarak yapıcı ve etkin çözümler üretir. Bütün görev ve sorumlulukları büyük bir istek ve ciddiyetle kabullenir. Önyargılı davranışlardan uzak durur kararsızlık, şüphe yaratıcı davranışların nedenlerini net bir şekilde bulmaya çalışır. Durumdan vazife çıkararak görev ve sorumluluğunu emir ve standartlara göre tam ve zamanında yaparak etki-tepki-rapor sistemini çalıştırır. Görevlerin etkin ve verimli şekilde yerine getirilebilmesi için sürekli olarak yenilikler araştırır kendisini geliştirir çevreyi takip eder (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001).

Göreve Hazırlık: En zor görevlerde, hatta zayıftan dolayı komutansız ve idarecisiz kalındığı zamanlarda bile kati ve doğru bir karar vermeye ve iş görmeye yetecek kadar bilgi ve tecrübe sahibi olmak, yorgunluk, uykusuzluk ve gerektiğinde açlık gibi, görevin doğasında var olan yoksunluklara uzun müddet dayanmak ve katlanmak için vücudu alıştırmak ve bunların hepsinde, kendine güvenmeyi temin edecek yüksek kabiliyeti kazanmak ve her an bunları arttırmaya çalışmaktır (JSGPHEHY, 2019). Başarısızlıklara mazeret aranmaz, hatalar kabullenilir ve bu konuda yapılan eleştirilere açık olunur. Bir üst görevin sorumluluğunu üstlenmeye hazırlıklı olur ve bu konuda astların da sorumluluk almalarına rehberlik eder. Astların kusurlarından doğacak sorumluluklar üstlenilir. Astlarının başarısızlık nedenleri araştırılır giderilmesi konusunda gerekli önlemler alınır. Modern harp, silah, araç ve gereçleri yakından takip edilir, kullanımına hakim olunur ve astların bu konuda yeterli seviyeye gelmesi sağlanır. Her daim psikolojik olarak savaşa hazır durumda olur (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Göreve hazır bir personelin en belirgin göstergeleri şunlardır. Görev ve sorumluluklarının farkında olur ve yerine getirmek için azamî gayreti gösterir. Zamanını, doğru ve etkin şekilde kullanır. Başarısızlıklarına mazeret aramaz, hatalarını kabullenir ve bu konuda yapılan eleştirilere açık olur. Yetkilerini astlarıyla paylaşır ve inisiyatif kullanmaları konusunda onları destekler. Bir üst görevin

sorumluluğunu üstlenmeye kendisini hazırlar ve bu konuda astlarının da sorumluluk almalarına rehberlik eder. Astlarının kusurlarından doğacak sorumlulukları üstlenir. Astlarının başarısızlık nedenlerini araştırır ve giderilmesi konusunda gerekli önlemleri alır. Bütün görevleri büyük bir ciddiyetle kabullenir. Kararsızlık, endişe ve şüphe yaratıcı tesirler ve önyargılı davranışlardan uzak durmaya özen gösterir. Görevlerini emir beklemeden ve uyarı almadan standartlara uygun şekilde yerine getirir. Görevlerde verimi yükseltmek için sürekli şekilde yenilikler peşinde koşar (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001).

Koordineli ve Planlı Çalışmak: Geleceğe yönelik kararları ortak akılla alan, zaman ve zemini çok iyi değerlendiren, kendisine verilecek her türlü görevi, modern teknolojinin tüm imkanlarını kullanarak, tam, doğru, zamanında ve hızlı bir şekilde yerine getiren, tüm hizmetlerinde kanun ve nizamları esas alan, kusursuz ve etkili hizmet üreten, birey odaklı, toplum destekli ve halkla bütünleşen hizmet anlayışını esas alan, yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde, tarafların hukukuna riayet ederek iyi bir “güvenlik mühendisi” gibi hareket eden jandarma personeline sahip olmak Türk Jandarmasının temel hedefi olarak ortaya koyulmuştur (JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi). Koordineli ve planlı çalışmak, etki-tepki-rapor sisteminin mevzuat doğrultusunda etkin ve verimli şekilde işletilmesidir. Durumsallık ilkesi gereği, vazifenin başarılmaması için durumdan vazife çıkarmak, sonuç odaklı ve öngörülü olmak her personelin yasal ve vicdani sorumluluğudur. Bu bağlamda personelin görevin icrasına yönelik hareket tarzları şöyledir: Askerlik mesleğinin temel değerlerini özümseyerek, silah arkadaşlığı ruhunu içten hisseder, her ortamda; karşılıklı güven, sevgi ve saygı ile huzurlu bir emir komuta içerisinde görev yapar, liderlik özelliklerini geliştirir, yetkilerini mevcut mevzuat doğrultusunda yerinde, zamanında ve tam ve doğru olarak kullanır (JGY 164- 7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi). Sağlam muhakemesi ile daima doğru hareket tarzını bulur ve uygular. Mesleğinin gerektirdiği her türlü bilgi ve beceriye sahiptir (JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi). Problem çözümünde durum muhakemesi basamaklarını kullanır. Görevlere süratle uyum sağlamak için planlarını güncel tutar ve tatbikatlarını yapar. Kanunlara, nizamla, amirlere harfiyen uyar ve uyulmasına nezaret eder. Otokontrol sistemi gelişmiştir. Yetki kullanımında ilgililerin yetki sınırlarını aşmalarına veya yetkiyi kullanmadan hareketsiz kalmalarına müsaade etmez. Yetkinin doğru, yerinde ve uygun şekilde kullanılmasında titiz davranır. Bireysel ve gruplar arası ilişkilerde, karşılıklı saygı ve anlayışın tesisine önem verir. Astlarının fikirlerine saygılıdır. Kimseyi kıskanmaz. Hoşgörülü ve anlayışlıdır. Ruh, beden ve görev disiplini özümsemiş, görev ve sorumluluklarının bilincini taşıyan, ruhen, fikren ve bedenen gelişip

olgunlaşmıştır. Farklılıkları hoş görür, diğer insanların farklı düşünme tarzını ve yaşam biçimini anlayışla karşılar, saygı duyar. Tarihte fikir ayrılıklarından doğan felaketlerden ders çıkarır. Başkalarının mesleki deneyimlerinden ve birimlerinden yararlanmanın yollarını arar. Astların hak ve hukukuna saygı gösterir. Görev ve sorumluluklarının farkında olur ve yerine getirmek için azami gayret gösterir. Bütün görevleri büyük bir ciddiyetle kabullenir. Görevlerini emir beklemeden ve uyarı almadan standartlarına uygun şekilde yerine getirir. İnsanlara ve kurallara karşı saygılı ve dürüştür. Üstlerin otoritesini saygıyla kabullenir. Görevlerde verimi yükseltmek için sürekli yenilikler peşinde koşar. Başarısızlıklarına mazeret aramaz, hatalarını kabullenir ve bu konuda yapılan eleştirilere açık olur. Yetkilerini astlarıyla paylaşır ve inisiyatif kullanma konularında onları destekler. Bir üst görevin gerektirdiği sorumluluğu üstlenmeye kendisini hazırlar ve bu konuda astlarının da sorumluluk almalarına rehberlik eder. Astlarının kusurlarından doğacak sorumlulukları üstlenir. Astlarının başarısızlık nedenlerini araştırır ve giderilmesi konusunda gerekli önlemleri alır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Uluslararası ortamda diğer ulusların silahlı kuvvetleri, Jandarmaları ve/veya sivil güçleri ile tam bir uyum içinde görev yapabilme özelliklerine sahiptir (JGNK Personel Konsepti, 2019).

Sebat ve mukavemet (azim ve dayanıklılık): Görev yapılırken karşılaşılabilecek her türlü zorluk ve yokluklara katlanarak ve asla usanç ve yılgınlık göstermeyerek göreve devam ve görevi istenildiği gibi tamamlamaktır. (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Askerin sahip olması gereken yapı beden ve zihnen bütün güçlükleri göğüsleyecek şekilde olmalıdır. Savaş esnasında maruz kalınacak cephe hayatı oldukça zor şartları barındırabilir. Ancak azim ve dayanıklılık gösteren askerler, savaş meydanının en çetin koşullarında bile bir nebze olsun bıkkınlık duymaz (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGPHEHY, 2019). Azim ve dayanıklı bir personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Engeller ve zorluklar karşısında yılgınlık göstermez, aksine azim ve irade gücünü kullanarak başarılı olmayı dener. Fizikî gücünü yükselten çalışmalara istekle katılır. Yeterli fiziki yeteneğe sahip olabilmek için bilinçli spor yapma alışkanlığı kazanır. Yorgunluk, açlık, susuzluk veya

soğuk-sıcak gibi stres yaratan faktörlere tahammül etmesini bilir. Moral ve ahlâkî gücünü her zaman yüksek tutmayı başarır. Başarının azim ve dayanıklılık sonucunda gerçekleşeceğini bilir. Astlarına ve çevresine bu konuda örnek olur (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010). Azim ve dayanıklılık sağlık temelli olup 1961 tarihli TSK İç Hizmet Yönetmeliğinin 89'uncu maddesinde bu husus şöyle düzenlenmiştir: “Her insanın memleketine, aile ve şahsına karşı vazifelerini iyi ve tam yapabilmesi sağlam ve sıhhatte olmasına bağlıdır. Bilhassa askerlik herkesten tam bir sağlık ve dinçlik ister. Sağlık: Temizliğe, spora ve her hususta itidale riayetle korunur. Temizliğe bakmayan, sağlığını korumayan ve bu yüzden renksiz, kansız, cılız ve gevşek kalan askerler vazifelerini yapamazlar ve bunun cezasını hem kendisine hem mesleğine ve hem de memleketine çektirirler. Hiçbir asker bu hataya sapamaz ve her asker kendine iyi bakmaya mecburdur. “ maddenin içeriği tahlil edildiğinde sivil bireyler de dahil olmak üzere ülke yararına katma değer sağlayabilecek faaliyetlerde azim ve dayanıklılık olgusunun bireyden topluma ve ülke sathına yönelik bütünleşik bir bakış açısı ile ele alınmış olduğu söylenebilir.

Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak:

Tehlikeden asla korkmayarak ve gerektiğinde ölmekten çekinmeyerek iş görmek ve pek yürekli olmaktır. Korkaklık; personel için en büyük ve affedilmeyecek kusurdur. Nefsini zarardan ve tehlikeden korumak için görevi bırakarak savuşmak veya ihmal etmek namus ve onura leke getirir ceza gerektirir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JGNK Stratejik Plan 2018-2022; JSJPHEHY, 2019).

Türk Jandarması hem iç güvenlik alanında hem de ülkenin iç ve dış tehditlere karşı canla başla ve yüksek bir disiplin anlayışıyla korunmasına yemin etmiştir. Görevi başında hayatını ve ölümü hiçe sayar. Jandarma; disiplin, sertlik, irade kuvveti ve cesaret ister. En çetin hallerde bile kayıtsız ve şartsız itaat, görevin zamanında tam ve kesin olarak yapılması ile kendisini gösterir (JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019).

Cesaret, korkunun olmaması anlamına gelmez, aksine korkunun kontrol altına alınmasıdır. Cesaret, mevcut ya da muhtemel tehlikelere, tehditlere ve tenkitlere kulak asmadan, soğukkanlılığından taviz vermeyerek ve özgüvenini sarsmadan davranışları kontrol altında tutmayı sağlayan hissî bir özelliktir (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Cesaret iki şekilde ortaya çıkar. Bunlar, fizikî ve medenî cesarettir. Fizikî cesaret;

herhangi bir tehlikenin vücuda zarar vereceği korkusunu yenerek hareket etmektir. Kısaca, ısrarla tehlikenin üzerine giderek korkuyu denetlemek ve görevi yerine getirmektir. Özellikle muharebe alanında ihtiyaç duyulan bir cesaret türüdür. (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Medenî cesaret; genel bir hoşnutsuzluk karşısında neyin doğru olduğunu kestirmek ve doğru olanı yapabilmektir. Bu özellik, askerlerin herhangi bir konudaki düşüncelerini destekler ve onların değer yargılarını, karakterlerini ve prensiplerini yansıtır. Fikirlerinde düzenli ve mantıklı olmayı, fikirlerini kuvvetle savunmayı, hatalı olduğunda sorumluluğu üstlenmeyi gerektirir. Güçlü ve sağlıklı bir düşünme potansiyeli olan askerler, farklı durumları analiz ederek sonunda bütünleştirmeyi ve onlardan uygulanabilir sonuçlar çıkarmayı bilirler. Barış koşullarında fizikî cesareti gerektiren ender koşullar olmasına karşın, medenî cesaretin sergilenmesini içeren daha fazla olayla karşılaşılır. Hata yapmak korkusundan sıyrılmak gerekir. Alay edilmekten ve sorumlu tutulmaktan çekinmek ya da risklerden uzak durmak, zayıf karakterin göstergesidir. Duraksama, erteleme, vazgeçme gibi kararsızlıklar, cesareti zayıflatan hatta yok eden davranışlardır. Hataların insan hayatının doğal bir parçası olduğu, ancak bunları telafi etmek için deneyim kazanılması gerektiği unutulmamalıdır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).

Kahramanlık: TDK’ da “kahramanca davranış ve yiğitlik” olarak tanımlanmıştır. Jandarma Genel Komutanlığının 2019 yılı Personel Konseptinde personelin temel niteliklerini düzenleyen 8’inci maddesinde J.Gn.K.lığı camiası şöyle betimlenmiştir: “geçmişte J.Gn.K.lığında şeref ve fedakarlıkla görev yapmış, halen görevde veya görev yapmak üzere yetiştirilmekte olanlar ile bunların ailelerinden meydana gelen; birbirlerine, vatanına ve milletine, Atatürk ilke ve inkılaplarına, insan hakları ile demokratik toplum düzenine gönülden bağlı, Türkiye Cumhuriyeti’nin daima ileriye götürülmesinde ve çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine çıkarılmasında her türlü fedakârlığı yapmaya hazır insan topluluğudur.” Bu ana temel üzerine inşa edilen personel yapısının her bir ferдинin sahip olması gereken nitelikler arasında “...Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu ve dürüst olmayı şiar edinmiş;...Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu, vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir;...” (JGNK Personel Konsepti, 2019) gibi özellikler ortaya koyulmuştur. Bu betimlemeler bütünleşik değerlendirildiğinde personelin sadece kendisinden değil ailelerinden de fedakârlık beklendiği görülebilir. Buradan da askerlik mesleğinin personel tarafından sadece bir meslek olarak değil aynı zamanda aile

kurumları için bir yaşam tarzı olarak benimsemeleri ve yansıtılmalarının kurumca beklenildiği sonucu çıkarılabilir.

Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak: Medenî cesaretin bir başka emaresi de inisiyatifin kullanılmasıdır. Bazı kişilerin gelişen ve değişen durumlar karşısında hareketsiz kaldıkları gözlenir. Üst kademelerden gelecek emir ve talimatları bekleyerek zaman kaybına yol açmak ya da görevlerin yapılmasını olanaksız kılmak bağışlanacak bir tutum değildir. Fiziksel cesaret, bedensel gücün; medeni cesaret, zihinsel gücün önemini vurguladığından, her ikisinin karışımı ideal cesareti ortaya çıkarır. Engeller karşısında yılgınlık göstermemek, azimli ve iradeli olmak, fiziki güç çalışmalarına katılmak, doğruluktan şaşmamak, tehlikeler karşısında duraksama vb. tereddütlere kapılmamak ve eleştirilere açık olmak, gereken her ortam ve şartta cesur ve atak olmak, gerektiğinde sakat kalmaktan ve ölmekten çekinmeyerek yüksek ruh ve sorumluluk bilinci ile iş yapmak cesaret ve şecaat ile özgüven ve inisiyatif sahibi olmanın en belirgin göstergeleridir (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).

Canını esirgememek (Fedakarlık ve Feragat): Vatanın bağımsızlığı ve milletinin selameti için gerektiğinde ölmekten çekinmemek gerektiğini ve görevin büyüğünün de küçüğünün de bir ve her ikisinin de nefsinden üstün olduğunu düşünerek, fedakârlıkla hareket etmektir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018). Fedakârlık, kişinin başkalarının duygu, düşünce, inanç, değer ve ihtiyaçlarına önem vererek kendisinden özveride bulunmasıdır. Sevgi, saygı ve güvenden kaynaklanır. Kolluk personelinin kişisel rahatlık yerine vatan, millet ve birlik yararına olanları yapması, bunun karşılığında hiçbir çıkar beklememesini ifade eder (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).

Türk Jandarması kendisine tevdi edilen sorumlulukları canla başla ve yüksek bir disiplin anlayışıyla yerine getirmek için and içmiştir. Bu bağlamda görevi başında hayatını ve ölümü hiçe sayar. Jandarma olmak, disiplin, sertlik irade kuvveti ve cesaret ister. En çetin hallerde bile kayıtsız ve şartsız itaat ile görevin zamanında tam ve kesin olarak yapılması ile kendisini gösterir (JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019).

Maddî mükâfattan ziyade manevî mükâfata değer verir. Fedakarlık kendinden başkalarının değer ve inançlarını ön plana alarak kendi ihtiyaçlarından özveride

bulunmasına denir. Fedakârlık, kendisinin ve ailesinin rahat ve emniyetinin; yurdun kurtuluşuna bağlı olduğunu ve bunun için icabında ölmekten çekinmemek lâzım geldiğini ve vazifenin büyüğünün de küçüğünün de bir ve her ikisinin de nefsinden üstün olduğunu düşünerek zamanında fedakârlıkla hareket etmektir (JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).

Yüksek seviyeli bir davranış olan fedakârlık, sevgi, saygı ve güven üzerine temellenir. Fedakarlık olgusu askeri açıdan ele alındığında, askerin kendi rahatlığı yerine ülkesi ve ordusu adına yararlı olanı yapması ve bunu karşılık beklemeden yapmasını ifade eder. Bağlılık duygusunun eyleme dönüşmüş bir şekli olan fedakârlık, en iyi hizmetleri sunmak için yorgunlukları göze almayı, yükselme hırsına kapılmadan üstlenilen sorumlulukları yerine getirmeyi gerektirir. Komuta kademesi, zamanının büyük bir kısmını astlarını yetiştirmeye, sorunları ile ilgilenmeye ve çözüm yolları üretmeye ayırır. Bu durumun bedeli olarak herhangi bir geri dönüş beklemez, astların saygı ve güveninin kazanılması oldukça basit ve anlamlı bir karşılık yeterli olur. Fedakar bir personelin göstergeleri olarak şunları sıralayabiliriz; Ülke, ordu, birlik ve arkadaşlarının ihtiyaçları, kendi ihtiyaçlarının önünde yer alır. Astlarının sıkıntılarını paylaşmasını bilir. Astlarını üstlerine karşı savunur. Sahip olduğu yeteneklerinin tamamını herhangi bir karşılık beklemeden birlik başarıları için kullanır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019).

İyi geçinmek, İyi ahlâk sahibi olmak, Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak, Birbirine Yardım: İyi Geçinmek: Bütün mesai arkadaşlarının kardeşten ileri olduğunu ve gerektiğinde aynı ülkü için bir arada kanlarını dökeceklerini düşünerek birbirlerini yürekten sevmek, birbirlerinin onurlarına saygı göstermek, edep ve terbiyeye uymayan işlerden, şakalardan kaçınmak ve daima mertçe hareket etmektir. Personel, arkadaşının keder ve sevincine ortak olmalı ve gerektiğinde ona öğüt vererek ahlâksızlıktan ve her türlü tehlikeden korumalıdır. Arkadaşını fena yola sürüklemenin, kabahatini örtbas etmeye çalışmanın teşkilatına fenalık etmek demek olduğunu her personel bilmelidir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018). Bulunduğu birliği aile olarak kabul etmek, sıkıntıları çözüme noktasında çaba göstermek, açık ve dürüst hareket etmek, üstlerine saygı gösterip astlarına sevgi göstermek ve her türlü dedikodudan uzak

durmak iyi geçinme özelliğine sahip olmanın vazgeçilmez unsurlarıdır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001).

İyi Ahlak Sahibi Olmak: Ahlâk ve yaşayışın kusursuz ve lekesiz olmasıdır. Personel, bağımlılık yapıcı her türlü maddeden, yalancılıktan, borçtan ve kumardan, dolandırıcılıktan, ahlâksız kimselerle birlikte olmaktan, hırsızlıktan, yağmadan, yakıp yıkmaktan ve sair bütün fenalıklardan sakınmalıdır. Bunlar yaşayışı, sağlığı, azim ve cesareti bozar, namusu lekeler, manevi şahsiyeti öldürür ve görevin yapılmasına engel olur. Personel, bunlar gibi yalnız kabahat ve suçlardan değil, aynı zamanda dini inançlara hürmetsizlikten, ikiyüzlülükten, göz boyamaktan, şahsi arzu ve isteklerin temini peşinde koşmaktan, dalkavukluktan, aklını herkesin yükseğinde görerek kendini beğenmekten, şöhret için iyi sayılmayacak derecede hırs göstermekten nefisini koruyup çekinmelidir. Her ne kadar beğenilmek, sözle okşanmak, maddi mükâfat görmek, onur ve şan kazanmak arzusu her personelin kalbinde yer tutmalı ise de bunları doğruluktan şaşmayan haklı bir çalışma ile elde etmek mertlik ve namus gereğidir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGPHEHY, 2019). İyi ahlâk sahibi bir personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Askerî ve sivil yaşamı, evrensel ve toplumsal değerlere göre örnek seviyededir. Aşırı borçlanma, kumar oynama ve alkolik olma gibi kötü alışkanlıklardan uzak durur. Kişisel çıkarları için yalan ve hileye başvurmaz. Özü sözü birdir, doğruluktan şaşmaz. “Ben” değil “biz” duygusuyla hareket eder. Silâh arkadaşları iyi ilişkiler kurar. İlişkilerinde karşıdakinin yerine kendisini de koymayı (empati kullanmayı) ihmâl etmez; merhametli ve hoşgörülüdür. Verilen emanete sahip çıkar, maddî mükâfattan ziyade manevî mükâfata değer verir. Mutlak itaat kavramı çerçevesinde kendisine verilen görevleri tam ve noksansız yerine getirir.

Kötü ve zarar verici gayri ahlâkî davranışlar; iyi ahlak sahibi insanlarda bulunmaması gereken, toplum içerisinde ayıplanan ve yüz kızartıcı olarak ifade edilen davranışlardır. Bunlardan bazıları; yalancılık, hırsızlık, zina, iftira, kin, açgözlülük, sorumsuzluk, dedikodu üretmek ve yaymak, ihanet etmek, şantaj ve hakaret, dini sömürü aracı olarak kullanmak ve yetim malı yemek gibi daha pek çok gayri ahlaki davranış söz konusudur (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGPHEHY, 2019).

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak): Dengeli ve tutarlı olmak, şimdiki ve anı kurtaracak şekilde değil, ideallere bağlı olarak davranmaktır. Kişiyi

yönlendiren değişen koşullar, kişisel çıkarlar değil, inanıp bağlandığı değerlerdir. Ölçülü olmak tavır, hareket ve davranışlarda aşırı uçlara gitmemektir. Bir kolluk personeli, terbiyeli, kendine güvenen, ciddi ve itaatkâr olduğunda saygı görecek ve sevilecektir. Kolluk personelinin duruşu mertçe, hareketleri akla uygun ve dürüst, özü ve sözü bir ve serbest olmalıdır (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSJPHEHY, 2019;). Personelin değerini arttıracak, kendisini tanıtacak ve sevdirecek en büyük vasfı ahlaklı, vakarlı, ciddi ve itaatli olmasıdır (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961). Tavır ve harekette ölçülü olan bir personelin en belirgin özelliklerinden bazıları şunlardır; Hizmetin ifasında duruş, konuşma, tutum ve davranışlarıyla dosta güven düşmana korku verebilmek. Hizmette içten, açık, titiz ve iyi niyeti esas almak. Görgü ve nezaket kurallarına uymak. Özdisiplinini sağlayabilmek, eleştirilere açık ve hoşgörülü olmak. En küçük disiplinsizliğin zamanla büyüyerek çoğalabileceğini bilmek. İnsanları küçümsememek, kendisini üstün görmemek. Sınirlerine hakim olabilmek. Sabırlı, sakin ve soğukkanlılığını koruyabilmek. Olaylara insanları incitmeyecek şekilde mizahi olarak da bakabilmek. Empati kurabilmek, etik esasları göz önünde bulundurmak (JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).

Birbirine Yardım: Personelin bir emel ve aynı görevde birleşmiş olan fertlerinin birbirlerine yardımları, müşterek görevin en iyi surette yapılmasını sağlar. Aynı zamanda bu durum arkadaşlığı ve bağlılığı da kuvvetlendirir. Personel, halk arasında da elinden gelen yardımı yapmalı, daima iyiliği sevmeli ve istemelidir. Yardımlaşmanın en belirgin göstergeleri şunlardır: Türk milletinin en belirgin özelliklerinden olan yardımlaşmayı, olumlu olan her alanda kullanır. Önemli bir hizmetten sorumlu olduğu bilinci ile daima halka yardımcı olur. İnsanî yardımlarda üzerine düşen görevi lâıyıkıyla yapar. İnsanlara daima iyilikle yaklaşarak ilişkilerini kuvvetlendirir. İlişkilerinde yapıcı ve çözüm bulucudur (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSJPHEHY, 2019).

Sır Saklamak: Hem özel hem de mesleki yaşamında belirli kişilerin dışında bilinmemesi gereken konulardaki bilgilere “sır” denir (JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018). Personel, her yerde düşman ve kötü niyetlilerin bulunacağını ve kendisini dinlemekte olduklarını kabul edip, görev ve göreve ait hususlarda hiç kimseye sır vermemelidir. Hiçbir yerde mesleğine ilişkin sözler sarf etmemeli, herhangi bir şeyi büyüterek ve ekleyerek yayıp dağıtmaktan sakınmalı ve hiçbir zaman doğruluktan

ayrılmamalıdır (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019). Sır niteliğindeki bilgilerin açığa çıkması olumsuz durumlara neden olabilir. Askerlerin vazifelerine ait konuları yetkili olmadıkça konuşmamaları gerekir. Bilinmemesi gereken konuları öğrenmede ısrarcı davranmamak, sır niteliğindeki bilgileri başkalarına aktarmamak, mesleki bilgileri ilgisiz kişilere vermemek, herhangi bir sebepten dolayı Silahlı Kuvvetler' den ayrıldığında sahip olduğu özel bilgileri kişisel amaçları için kullanmamak sır saklamanın en belirgin göstergeleridir. Üstlendiği özel görevlerle ilgili edindiği bilgileri övünme aracı yaparak ifşa etmez. Ülke, kurum, birlik ve arkadaşlarının sırlarını saklamasını bilir. Hain ve düşmanların öğrendikleri takdirde devlete ve kuruma ciddi zarar verebilecekleri konuları, bilmemesi ve duymaması gereken kişilerin öğrenmesine imkan verecek ortam ve mekanlarda konuşmaz (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019). Kolluk personeli, mevzuatta aksi belirtilmediği sürece, edindiği her türlü bilgiyi ve mesleki sırrı korur (Kolluk Etik İlkeleri, 2007).

Emel ve Fikir Birliği: Cumhuriyetin ve milletin korunması uğrunda bir vücut gibi çalışmaktır. Bu, teşkilatların en kıymetli özelliklerindedir. Emelde ve fikirde birlik genel menfaatinin şahsi menfaatten daha üstün, aziz olduğunu takdir ederek sağlanır. Personel bu duygu ve düşüncelerle hareket ettiğinde milli kültürel değerleri benimser ve bu değerlere sahip çıkar (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019).

Silahlı Kuvvetler' de birliği ve kardeşliği sağlamlaştıran ve kökleştiren olgu, fedakar ve şanlı vakaları ile nam almış personelin isimlerinin milli ve dini bayramlarda saygı ile anılıp hatırlanmasıdır. Bu personelin isim ve resimleri komuta kademesi tarafından kışlanın uygun yerlerine asılmalı ve her birlik veya kıtanın geçmiş savaşlardaki hizmetini gösterir birer tarih yazılmalı ve bunu her askerin okuyup öğrenmesi sağlanmalıdır. En az alay seviyesinde her birliğin bir kuruluş günü olmalı ve kutlanmalıdır. Bu kutlamalar esnasında birlik tarihindeki en önemli başarıları vurgulanmalıdır (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961). Emel ve fikir birliğini taşıyan bir personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Mensubu olduğu kurumun vizyonu ve hedeflerini bilir ona göre davranır. Bulduğu birliği aile

yuvası olarak görür. Sıkıntısı olanlara imkanları ölçüsünde yardım eder. Hatalarını kabul eder, öz eleştiri yapabilir, özür dilemesini bilir. Üstlerine saygı ve astlarına sevgi gösterir. Dedikodu yapmaz ve yapılmasına müsaade etmez. Hoşgörülü ve anlayışlı olur. Astlarının fikirlerini dinler saygı duyar (JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018). Millete şerefle hizmet etmiş herkese saygı duyar. Milletin tarihini çok iyi bilerek içinde bulunduğu toplumu analiz eder. Tarihte, fikir ayrılıklarından doğan felaketlerden ders çıkarır. Emel ve fikir birliğini bozacak davranışlardan kaçınır. Milletleri “millet” yapan özelliklerden birinin de “ülkü birliği” olduğunu bilir.

İntizam Severlik: İntizam, görevin noksansız yapılmasını sağlayan ilk araçtır. Personel, görevini muntazam işleyen bir saat gibi dakikası dakikasına yapmayı adet haline getirmelidir (TSK İç Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSJPHEHY, 2019). İntizamlı olmanın en belirgin göstergeleri şunlardır: Zaman kavramına azamî dikkat gösterir. Plânlı çalışır. Bulunduğu her yer temiz ve tertiplidir. Kıyafeti kurallara uygun ve temizdir. Düzen ve tertibi muhafaza eder ve yaşam tarzı olarak benimser. Karışıklık ve dağınıklığın motivasyonu düşüreceğini bilir (JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).

Temsil ve Tanıtım: Başka milletten kolluk veya askeri personel ile bir arada bulunulduğu zaman, onlarla iyi geçinmek ve yüksek değerini onlara da tanıtacak bir arkadaşlık yapmak, teşkilatların temsil ve tanıtım mahiyetindeki görevidir (JSJPHEHY, 2019). Jandarma personeli uluslararası ortamda diğer ulusların silahlı kuvvetleri, Jandarmaları ve/veya sivil güçleri ile tam bir uyum içinde görev yapabilme özelliklerine sahiptir (JGNK Personel Konsepti, 2019).

Meslek Sevgisi: Sevgi, soyut ve tanımlı zor bir kavramdır. İnsanın kendisine, başkalarına, canlı varlıklara, nesnelere, duygu ve düşüncelere karşı duyduğu güçlü bir bağlılık, ilgi ve yakınlık, bunların insanın ruhsal yaşantısında bıraktığı güzel, hoş, iyi ve tatlı bir duygulanma durumudur. Bu durum insana dirlik, düzen, neşe ve sevinç verir. Kısaca sevgi, insanı mutlu eder ve gereksinimi yaşam boyu sürer. Bireyin temel ihtiyaçları arasında yer alan sevgi; aile sevgisi, vatan sevgisi, insanlık sevgisi ve meslek sevgisi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Meslek sevgisi deyince akla gelen şey, birey ile mesleği arasında duygusal bir etkileşimin kurulması, bireyin mesleği ile özdeşleşmesidir. Askerler, mesleklerini geçim kaygısı dışında tutarak benimsemelidirler; yapılacak görevleri başarmak

konusunda istek duymalı ve istek duydukları bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için ihtiyaç duyulan fiziksel, zihinsel ve ruhsal enerji birikimini sağlamalıdır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010). Meslek sevgisine sahip personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Askerlik mesleğinin amaç ve hedeflerini kavrar, mesleğinde ilerlemek için kişisel hedeflerini belirler. Üstlendiği görevleri istekle ve hizmet aşkıyla yerine getirmekten zevk alır. Başkalarının meslekî deneyimlerinden ve birikimlerinden yararlanmanın yollarını arar. Meslektaşlarıyla iyi ilişkiler tesis etmeye özen gösterir. Meslekî gelişimi destekleyen kurslara, tatbikatlara, konferanslara ve araştırmalara katılmak için hevesli davranır. Özel yaşantısı ile meslekî yaşantısını birbirine karıştırmamaya özen gösterir. Toplum yaşantısında askerlik mesleğinin bir temsilcisi olduğunu aklında bulundurur ve buna göre davranır. Meslek sevgisini başkalarına da aşılama çabasıyla çalışır. Tutum ve davranışlarıyla saygınlık ve itibar kazanmaya çalışır. Meslekî değerleri kendi menfaatinden üstün tutar (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010).

Dürüstlük: Dürüstlük, özü ve sözü bir ve doğru olmak şeklinde tanımlanabilir. Yani; kişinin doğru düşünmesi, doğruyu söylemesi ve doğru davranması demektir. Dürüst insan, aldatıcı düşüncelerden sakınan, baskılara rağmen doğrulardan ayrılmayan, her şeyden önce kendisine karşı verdiği sözleri tutmasını bilen kimsedir. Toplum yaşantısında kişilerin saygınlığı ve itibarları, dürüstlük seviyeleriyle ölçülür. Dürüstlük, aynı zamanda cesaretin de kaynağını oluşturur (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Askerlik mesleğinde dürüstlük, vazifenin alınmasından başarılmasına kadar astlara, üstlere ve aynı rütbede olanlara açık, samimi ve içten davranmaktır. Bir insana veya gruba vazife uğruna “canını feda etme/ölüm emri” verecek kişilerin davranışlarıyla güven telkin etmesi son derece önemlidir. Güvenin temeli ise karşılıklı irtibat ve ilişkilerdeki açıklığa, içtenliğe ve samimiyete bağlıdır. Dürüstlük, karakterin en belirgin ve kolayca teşhis edilen bir özelliğidir. Dürüstlük, sağlam bir inanç ve irade gücünün sonucudur. Bilhassa, ahlâk dışı baskıların olduğu ortamlarda, dürüst davranabilmek için güçlü ve kararlı bir kişiliğe sahip olmak gerekir. Bunu özümsemiş askerler, davranışlarında şu üç sorunun yanıtını bulmaya çalışırlar: Davranışım başkalarını aldatma amacı taşıyor mu? Davranışım bana veya başkasına doğrudan ya da dolaylı şekilde, haksız kazanç ve üstünlük sağlamaya mı yöneliktir? Bu davranışı bir başkası bana yapsaydı, ne tepki gösterirdim?

Dürüst askerler, eylemlerini bir yasaklar listesi halinde düzenlemek yerine, davranışlarının her birisini kendi içinde sorgulama alışkanlığı edinirler. Başkalarının denetiminden önce kendi davranışlarını denetleme alışkanlığına sahiptirler. Atacakları her adımın, yapacakları her görevin doğruluğuna ilişkin bir vicdan muhasebesi yaparlar ve genellikle kabul görece ahlâkî seçeneği belirlemede zorlanmazlar. Gerek insanî açıdan gerekse meslekî ve toplumsal değerler açısından ortaya çıkabilecek aşınma ve bozulmalara karşı uygulamalarında hassastırlar (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Doğruluk ve mertlik esastır (JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019). Dürüst birey olarak milli ve ahlaki değerlere sahiptir (JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010). Dürüst personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Yerine getirebileceği sözleri verir ve sözünde mutlaka durur. Sözleri ile davranışları arasında uyum ve tutarlılık vardır. Başkalarının malını izinleri olmadan almaktan kaçınır. Yalan söylemekten ve hileli yollara başvurmaktan sakınır. Tutum ve davranışlarında samimi, içten ve açık olmaktan hoşlanır; olduğu gibi görünür. Hiç kimseye yanlış ve yanıltıcı bilgi vermez, daima gerçekçi olmaya özen gösterir. Komuta kademelerinin zafiyetlerinden ya da denetim eksikliğinden yararlanmaya teşebbüs etmez. Önyargılı ve adil olmayan tutum ve tavırları hoşgörülle karşılamaz. Dürüst olmayanlara karşı hoşgörü göstermez. Dedikodu yapmaz (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007).

Yeterlilik: Yeterlilik, birlik ve askerlerde görevi başarma konusunda ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler ile muhakeme gücünün bulunması anlamına gelir. Bir başka deyişle, en az kaynak kullanarak mümkün olan en kısa zamanda vazifenin etkin ve verimli biçimde başarılmıştır. (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Asker kişilerin zihinsel, fiziksel ve ruhsal potansiyellerinin tamamını ilgilendiren bu değer, en alt kademedan en üst kademeye doğru artan bilgi ve deneyimleri içerir. Rütbe ve makamlar yükselip sorumluluklar arttıkça, doğal olarak, asker kişilerden beklenenler de çoğalır. Bu nedenle başta meslekî bilgi ve beceriler olmak üzere her alanda (sosyal, kültürel, tarihsel, ekonomik) belli bir birikime ulaşılması şarttır. Astların saygı ve güvenine lâyık olabilmek için komuta kademeleri mükemmel yetiştiklerini hissettirmelidir. Bilgi noksanlığı, gereksiz şiddet ve otorite kullanma arzusu uyandıracığından, bu konuda zafiyeti olanlar, noksanlıklarını gizlemek için kaba kuvvete başvururlar. Sonuçta, emir zoruyla tesisine çalışılan otorite, verimi yükseltmeyeceği gibi kalıcı da olmaz. Aksine alt kademelerdekilerin var olan yeteneklerini kullanmalarına engel olur. Mesleğinde kendini

yetiştirmiş personeli sevk ve idare edebilmek için onlardan daha bilgili olmak gerekir. Yeterliliğin bir başka yönü de zekâ ve akıl gücünün kullanılmasıyla ilgilidir. Yüz yüze gelen problemlerin çözümü genellikle birden fazla askerın konumunu ve görevini etkileyici niteliktedir. Özellikle, komuta kademelerinin karar verirken tereddüte düşmeleri ya da verdikleri kararların sonuçlarından endişe duymaları oldukça tehlikelidir. Doğru ve hızlı karar vermek, hesaplı riskleri üstlenmek, bir üst kademe sorumluluğunu almaya hazırlanmak, gerektiğinde inisiyatif kullanmak türünden yetenekler, komuta kademelerinin gelişmelerinde önemli aşamalarıdır. Bu aşamalar, asker kişileri daha etkili olmaya, daha mükemmeli aramaya, daha çok hizmet etme isteğine doğru güdüler (Gnkur.Bşk.lığı,1999; J.Okll.K.lığı, 2001). Jandarma personeli: çağın karmaşık ortamını kavrayacak düzeyde genel kültür ve düşüncelerini çekinmeden ifade edebilecek medeni cesarete sahip; gerektiğinde inisiyatif alabilen, gelişen ve değişen durum ve olaylara kolaylıkla uyum sağlayabilen ve dinamik ruhlu; görevi ile ilgili araç, gereç ve sistemleri etkin kullanma becerisine sahip olmalıdır (JGNK Personel Konsepti, 2019). Yeterliliğe sahip personelin en belirgin göstergeleri şunlardır: Görevlerine ilişkin harp silâh ve vasıtalarını etkin şekilde kullanmasını bilir. İlgili kanun, yönetmelik, talimat ve emirlere hakimdir. Birliğin ve ekibin sevk ve idaresinde olumlu bir komuta atmosferi oluşturur. Sağlığına özen gösterir ve fiziksel potansiyelini yükseltir. Güncel olayları ve yayınları takip eder. Astlarının gelişmesine katkıda bulunur. Otoritesini bilgi ve becerilerini temel alarak kurar. Üst kademe sorumluluklarına kendisini hazırlar. Önsözlerinden yararlanmayı bilir. Yaratıcılık vasfını geliştirir. Özsaygısını, öz disiplini ve özdenetimini tesis etmeye özen gösterir. Görev vereceği astlarının imkân ve kabiliyetlerini yakından tanır. Problem çözümünde durum muhakemesi basamaklarını kullanır. Düşmanın imkân ve kabiliyetlerini iyi tanır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001).

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak (JGNK Stratejik Plan, 2019-2023):

Kolluk görevlilerinin güvenlik hizmetini tam, zamanında, doğru ve kaliteli sunabilmesi, mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olabilmesi ve hizmetin etkin ve verimli sunulmasında etkili olan faktörler ve değişkenlere yönelik olarak sürekli olarak kendisini yetiştirmesi gerekmektedir.

Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir. Karl Marx bunu şöyle ifade eder “katı olan her şey buharlaşıyor...Her şey dağılıyor, merkez yerinde durmuyor” (akt. Berman, 1994: 111-112). Türk Jandarması personeli, geleceğe yönelik kararları ortak akılla alan,

zaman ve zemini çok iyi değerlendiren, kendisine verilecek her türlü görevi, modern teknolojinin tüm imkanlarını kullanarak, tam, doğru, zamanında ve hızlı bir şekilde yerine getiren, tüm hizmetlerinde kanun ve nizamları esas alan, kusursuz ve etkili hizmet üreten, birey odaklı, toplum destekli ve halkla bütünleşen hizmet anlayışını esas alan, yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde, tarafların hukukuna da riayet ederek iyi bir “güvenlik mühendisi” gibi hareket edebilen kolluk görevlisi olmaya çalışır (JGY 164-7 C Birlik Eğitim Yönergesi, 2010). Jandarma personeli görevi ile ilgili araç, gereç ve sistemlerle ilgili olarak gelişmeleri sürekli takip etmeli, mevzuat değişikliklerini uygulamaya yansıtılabilmeli, gelişen ve değişen durum ve olaylara kolaylıkla uyum sağlayabilen dinamik ruhlu olabilmelidir. Bilimsel araştırma ve incelemelere merak duymalı, analitik düşünebilmelidir (JGNK Personel Konsepti, 2019). Türk Jandarmasının her personeli bilgiyi seçebilmeli, çok yönlü bireysel yönlendirme yapabilmeli, her alanda kendisini geliştirebilmeli, beceri ve yetenekleri ile güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olabilmeli kişisel gelişiminde kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları katma değer sağlayacak şekilde yerine getirebilmelidir. Bilim ve aklı rehber edinerek inisiyatif kullanabilmelidir (JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010).

Tevazu Sahibi Olmak (JGNK Stratejik Plan, 2019-2023): Tevazu, TDK sözlükte “alçakgönüllülük” olarak tanımlanmaktadır. Alçakgönüllü kelimesi ise “Kendi değerini olduğundan aşağı gösteren, başkalarını küçük görmeyen, büyüklenmeyen (kimse), engin gönüllü, mütevazı, tevazulu” şeklindedir. Tangney’e (2000) göre tevazu altı bileşenden oluşmaktadır: 1. Bireyin kendi yetenek ve başarılarını, düşük öz saygı ve kendisini küçük görmeden doğru bir şekilde değerlendirmesi, 2. Sınırlılıklarını, kusurlarını, zayıf yanlarını ve eksikliklerini bilebilmesi, 3. Yeni bilgilere, fikirlere ve tavsiyelere açık olması, 4. Yetenekleri ve başarıları açısından insani sınırlılıklarının farkında olması, 5. Daha büyük bir evrenin parçası olduğunu unutmazken kendi benliğini unutması ve kendine daha az odaklanması, 6. İnsanların ve evrendeki diğer varlıkların kıymetini bilmesi ve onların dünyaya sundukları katkıyı takdir etmesi (akt. Yücel ve Arslantürk, 2019: 217). Bhattacharya ve arkadaşları (2017) farklı bakış açılarından tevazunun yapısına yönelik temaları tespit etmişlerdir. Bulgularına göre mütevazı insan kendisini evrenin merkezi olarak görmez. Büyük resmin küçük bir parçası olduğunun farkındadır ancak yine de kendisini değersizleştirmez. Savunmacı olmaksızın güçlü ve zayıf yönleriyle gerçekçi bir şekilde yüzleşir ve daha sağlıklı bir benlik algısına kavuşur. Yeni fikirlere açıktır öğrenmeye heveslidir. Başkalarına ve fikirlerine değer verir. Empati kurmayı bilir, sabırlı ve naziktir.

Kendini abartmaktan sakınır, kibir, gurur ve aşırı özgüvenden çekinir, ancak övgüleri de kabul eder (akt. Yücel ve Arslantürk, 2019: 217).

Tevazu iş yaşamında değişime, yeniliklere açık olmak, herkesten ve her şeyden yeni bilgiler öğrenmeye çalışmak, kendi sınır ve kusurlarının farkında olabilmek, insana değer vermek, organizasyon ve tüm paydaşlar hakkında gerçekçi bir anlayış geliştirebilmek gibi çok olumlu niteliği beraberinde getirir. Tevazunun performans çalışanları üzerinde olumlu etkisi vardır. Tevazu sahibi bir kimse diğer çalışanlardan farklı bir muamele veya ayrıcalık beklemez bunu kendine hak gibi görmez. Tevazu, yardımseverlik ve iş birliği gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilham kaynağı olur ve bu yönde güdüleme sağlayarak daha olumlu bir ekip ortamı yaratır (Yücel ve Arslantürk, 2019: 232-233).

Bu bağlamda Türk Jandarmanın sahip olduğu değerler bütünleşik olarak göz önüne alındığında ve özellikle cesaret ve şecaat, fedakârlık ve feragat, birbirine yardım gibi değer içeriklerinin tevazu içeriğini yansıttığı söylenebilir. Fedakârlık; kendisinin ve ailesinin rahat ve emniyetinin, yurdun ve milletin kurtuluşuna bağlı olduğunu ve bunun için icabında ölmekten çekinmemek lazım geldiğini ve vazifenin büyüğünün de küçüğünün de bir ve her ikisinin de kendi nefsinden üstün olduğunu düşünerek zamanında fedakârlıkla hareket etmektir (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961). Fedakarlık, özverili olmak, az ile yetinmek, vazife için, görev arkadaşı için, özellikle şahsi beklentilerden, isteklerden, bir şeylerden vazgeçmek, bir amaç ve hedef uğruna sıkıntıya, yokluğa, üzüntüye, güçlüklerle karşı dayanmaya çalışmaktır. Feragat ise, uğruna sıkıntıya, yokluğa, üzüntüye, güçlüğe katlanarak yani fedakarlık yapılarak elde edilen ve ulaşılan hedef ya da amaç sonucunda kendi hissesine düşen paydan (makam, mevki, ücret, ödül vb.) kendi isteğiyle bir başkasının pay alması için vazgeçmek demektir. Sahip olunan yeteneklerin tamamı karşılık beklemeden birlik başarısı için kullanılır. Vatan, millet, birlik ve arkadaşlarının ihtiyaçlarına kendi ihtiyaçlarının önünde ver verilir. Görevi başarabilmek için her türlü sıkıntı ve zorluğa içtenlikle sabır ve tahammül gösterilir. Başarıya herkes ortak edilir (JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı 2018: 3/17-3-19). Buradan Türk Jandarmanın hizmete bakış açısı şöyle betimlenebilir: Türk milletinin en belirgin özelliklerinden biri olan yardımlaşmayı, olumlu olan her alanda kullanır. Önemli bir hizmetten sorumlu olduğu bilinci ile daima halka yardımcı olur ve insani yardımıyla üzerine düşen görevi layıkıyla yapar. İnsanlara daima iyilikle yaklaşarak ilişkilerini kuvvetlendirir. Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan

haklarına saygılı, çevreye duyarlıdır. Hizmet bağlamında kendisini unuttur, görevini tam bir adanmışlıkla yerine getirir.

Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (kanun ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilmek (JGNK Stratejik Plan, 2019-2023): Kolluğun temel görevi, bireylerin hak ve özgürlüklerini koruyarak, güvenliği, asayiş ve kamu düzenini sağlamaktır. İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin 1’inci maddesinde insan haklarına saygı yükümlülüğü; 2’nci maddesinde yaşam hakkı; 3’üncü maddesinde işkence yasağı; 4’üncü maddesinde kölelik ve zorla çalıştırma yasağı; 5’inci maddesinde özgürlük ve güvenlik hakkı; 6’ıncı maddesinde adil yargılanma hakkı; 7’inci maddesinde kanunsuz ceza olmaz hükmü; 8’inci maddesinde özel ve aile hayatına saygı; 9’uncu maddesinde düşünce, vicdan ve din özgürlüğü; 10’uncu maddesinde ifade özgürlüğü; 11’inci maddesinde toplantı ve dernek kurma özgürlüğü, 14’üncü maddesinde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Kolluk personeli, diğer insanların milli kültürel değerlerine saygı duyar. Kimse işkence, eziyet, insanlık dışı, aşağılayıcı ve onur kırıcı muamele veya cezaya tabi tutulamaz. Hiçbir sebep, işkencenin haklılığına gerekçe gösterilemez. Kanunla öngörülen nedenlere ve yönteme uygun olmadıkça kimsenin özgürlüğünü sınırlamaz ve görevinin gerektirdiği saygınlık ve dürüstlük içerisinde hareket eder. Görevini yerine getirirken tarafsız davranır ve insanlar arasında ayırım yapmaz. Kolluk personeli, kanunların öngördüğü haller dışında bireyin özel hayatına müdahale edemez. Görev, unvan ve yetkisini kullanarak kendisi, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz. Dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din mezhep vb. sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar (Kolluk Etik İlkeleri, 2007). Türk Jandarmasının eğitim sistemine göre kolluk personeli 21’inci yüzyıl Jandarması’nın “üniformalı vatandaş” olduğu bilincine sahip olmalıdır. Her Jandarma personeli, geleceğe dönük kararları ortak akılla alabilmeli, zaman ve zemini çok iyi değerlendirebilmeli, kendisine verilecek her türlü görevi, modern teknolojinin tüm imkanlarını kullanarak, tam, doğru ve zamanında ve hızlı bir şekilde yerine getirebilmeli, tüm hizmetlerinde kanun ve nizamları esas almalı, kusursuz ve etkili hizmet üreten, birey odaklı, toplum destekli ve halkla bütünleşen hizmet anlayışını esas alan, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, tarafların hukukuna da riayet ederek iyi bir “güvenlik mühendisi” gibi hareket edebilmelidir (JGY:164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010). Adalet şemsiyesi altında hukukun üstünlüğüne inanan, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı bir Jandarma personeli profili kurumun personel konseptinde de düzenlenmiştir (JGNK Personel

Konsepti, 2019). Kolluk birimleri, görev ve hizmetin yerine getirilmesinde hukukun üstünlüğü, kamu yararını gözetme, tarafsızlık, katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, hizmetin sonucuna odaklılık ve sürekli gelişim ilkelerini esas alır. Kolluk personeline, demokrasinin temel değerleri ve ilkeleri, hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı ve bireyin temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve kolluk etik ilkeleri konularında eğitim verilir (Kolluk Etik İlkeleri, 2007). Kolluk personeli, eylemlerinden, ihmallerinden ve verdiği emirlerden şahsen sorumlu ve hizmet ettiği topluma karşı daima hesap verebilir olmalıdır. Görevini yerine getirirken, herkesin yaşam hakkına ve Anayasada belirtilen diğer temel hak ve özgürlüklere saygı gösterir (Kolluk Etik İlkeleri, 2007). Atatürk'ün “kanun ordusu” deyimini ile de meşruiyetini Anayasa ve yasalardan alan her türlü idari ve adli faaliyetlerinde kanuna bağlı kalan, demokrasi, insan hakları ve hukukun üstünlüğünü benimsemiş ve bu konuda da rüşünü ispatlamış olan Türk Jandarmasının kast edildiği anlaşılmalıdır.

TSK ve Türk Jandarmasının mesleki değerleri soyut olarak kalmamıştır, bunların somutlaştığı durumlara Türk Ordusunun dahil olduğu savaşlarda ve teröristle mücadele hareketlerinde fazlasıyla rastlamak mümkündür. Örneğin I. Dünya Savaşının önemli cephelerinden olan Çanakkale Muharebelerinde yaşanan bir kısım olayların belgeleriyle birlikte anlatıldığı ve T.C. Genelkurmay Başkanlığı ATASE Başkanlığı Yayını olan “Çanakkale Muharebeleri'nin esirleri/İfadeler ve Mektuplar” isimli iki ciltlik eserde kıta dağılımları, Afrika (3) , Amerika (1) , Asya (2), Avrupa (314), Okyanusya/Avustralya-Avustralya/Yeni Zelanda (63) esir olmak üzere toplamda (383) esir ifadesine yer verilmiştir. Bu ifadelerinden (85) esirin ifadesinde TSK değerlerini yansıtan cümleler/kelimeler mevcuttur birkaç örneği şunlardır.

s. 262, H. A. Brett - Binbaşı - X Bölüğü - 4. Tabur- Worcestershire Alayı - 88. Tugay - 29. Tümen, Ev adresi: 190, Finchley Road, S'Hampstead, London N.W. “... *Osmanlı subaylarından görmüş olduğum nezaket ve insani muameleye ebediyen şükran borçluyum.*”

s. 265, A.J. Dawes -Yüzbaşı - 2. Tabur - 10. Gurka Alayı (Tug. K. General Fox): “... *Anafartalar'a yapılan hücumda ilk asker çıkarılırken 300 metre yüksekliğindeki tepeye hücum esnasında, bacaklarımdan vuruldum. Kilolu olmamdan dolayı, tabii olarak yürüyemedim. Gurka askerleri (Nepal'li askerler) sayıca az kalmış olduklarından, beni götüremediler. Sonra Türk devriyeleri beni alarak sahra hastanesine sevk ettiler... Biz*

bağımsız bir Tugaydık. Komutanımız General Fox idi. Bana göre, Almanlara esir olmaktansa, Türklere esir olmak daha iyidir. Çünkü Mısır'dayken görevde bulunduğum zaman, çok sayıda Türk subayıyla tanıştığım için, çok iyi bilgim var. Zaten babam da bu düşünceyi taşıdığından, bana Türkleri övücü sözler söylemişti. Gerçekten de ben vurulduktan sonra, bana gösterdikleri çok güzel muameleden, olağanüstü derecede etkilendim ve duygulandım...”

s. 272, Herbert P. Dyson - Yüzbaşı - 8. Batı Reading Alayı 32. Tugay - 11. Tümen, Newlands - Kirk Heaton – Yorkshire, İngiltere. “... 6 Ağustos 1915 gecesi karaya ayak bastık. Bu tarihten esir olduğum tarihe kadar keşif hizmetinde kullanıldım. Türklerden hiçbir şekilde şikâyetim yoktur.”

s. 274, R. Derrick Elliott - Yüzbaşı - 6. Tb. - Doğu Yorkshire Alayı - 11. Tümen. Nunsbury Turufad Broxbourne Herts England. “ ...Türklerden hiçbir şikâyetim yoktur. Bilakis beni öldürme imkânı ellerindeyken hayatımı bana bağışladılar. Bilhassa şükranlarımı sunuyorum.”

s. 281, John Still - Üsteğmen - 6. Doğu Yorkshire Alayı, Mayfield Cottage, Milford, Godalming, Surrey, England. “... Suvla Limanı'na akşamleyin çıktık. Teke Tepe'de dere içinde esir edildim. Türklerden hiçbir şikâyetim yoktur. Hakikaten bana efendice muamelede bulundular. Zaten de bunu bekliyordum.”

s. 284, William George Stewart Fawkes - Üsteğmen - 5. Tabur - Norfolk Alayı - 163. Tugay - 54. Tümen, “12 Ağustos 1915' te Anafartalar'da Karakol Dağı... Türk ateşi o derece şiddetliydi ki çevremde bulunanlar tamamen mahvoldular... Çok kan kaybettiğimden kendimi güçlükle topladım. Ayakta yürümek için uğraştım. Ne kadar yürüdüğümü bilemiyorum, düşüp kalmışım... Türk siperinin içinde ve etrafımda şefkatli ve merhametli Türk evlatlarını gördüm. Bana su, yiyecek verdiler ve omuzlarında taşıyarak ilk yardım yerine getirdiler. Bu cömert tavra ve buraya gelinceye kadar gördüğüm insani muameleye hakikaten şükran borçluyum. Bunu burada söylediğim gibi vatanıma dönmek nasip olursa orada da mutlaka söyleyeceğime namusumla söz veriyorum.”

s. 335, Francis William Late - Çavuş - 2613 - X Bölüğü - Northumberland [Hafif] Piyade Alayı - 34. Tugay - 11. Tümen. “ 21 Ağustos 1915'te Anafartalar'da, Yanıktepe muharebesinde siperlerimize kadar yaklaşan Türklerin attığı kurşunla omzumdan vurularak öne düştüm. Türkler benim yanıma gelerek yiyecek vesaire verdiler. 6 Ağustos'ta,

Anafartalar'da karaya çıktık. O zamandan, esaretim zamanına kadar cereyan eden muharebelerde Türklerin hakikaten cesur ve kahraman çarpıştıklarını ve atalarının torunları olduklarını bir kere daha anladım.”

s. 437, A. Woodward - Er - 19811 - 4. Worcestershire Alayı - 88. Tugay - 29. Tümen. “ ... 6 Ağustos'ta siperde 400 kişiydik. Muharebeye başladık. Hepsi vuruldu. Türkler siperi alarak beni de kalçamdan yaralı halde esir ettiler. Bizim attığımız bombalar daha patlamadan Türkler onu yakalayıp bize atıyorlardı.”

s. 592, George Knibbs - Er - 17112 - 2. Tabur - Hampshire Alayı - 88. Tugay - 29. Tümen. “21 Temmuz'da Limni'ye çıktım. Taburuma katıldım. Limni'de pek çok İngiliz ve Fransız yaralı vardı. 30 Temmuz'da Teke Körfezi'ne çıktık. Yedi gün yol yapımı ve sairede çalıştıktan sonra 6 Ağustos'ta Alçitepe karşısında ateş hattına bütün taburumuzla katıldık. Aynı gün taburumuzdan iki bölük Türklere hücum ettik. Kuşatılarak esir edildim. Bölüklerden sanıyorum birkaç kişi kaldık. Türkler çok cesur savaşıyorlardı. Hatta çoğunluk siperler içinde değil ön siper üst kenarlarının üzerine çıkarak ateş açıyorlardı.”

Yine aynı eserin ikinci cildinde yer verilen ve yaralı olarak çeşitli hastanelerde tedavi gören (73) esir ve aileleri tarafından karşılıklı kaleme alınan bazı mektuplarda geçen TSK değerlerini yansıtan mektup içeriklerinden dikkate değer hususlar da şöyledir.

s. 1213, 34'üncü mektup, İngiliz gazetelerinin Türkler hakkındaki yanlış haberleri. 14 Kasım 1915, Anzak. “Sevgili Molly, ...Türkler çok sessizce bizimle aynı oyunu oynuyorlar. Onları umutsuzca çalışırken görebiliyoruz. Zavallılar bizim büyük hasar veren bombalarımız yüzünden ara vermek zorunda kalıyorlar. Sayıları da azalmış gibi görünmüyor. Bizim az ilerimizde dikenli tel ile çevrili, fazla güçlü olmayan bir mevzileri bulunuyor. Alsa alsa biraz zamanımızı alır. Onların güçlü ve cesur savaşçılar olduklarına dair hiçbir şüphemiz yok. Yakında bitecek bir savaş için çok iyi savaşıyorlar. Bizler burada kahraman savaşçıların bulunduğu bir kuvvetle karşı karşıyayız. Ciddi kayıplar verdirecekler. Avustralyalılar burada olup bitenin yarısını bile bilmiyorlar. Gazetelerin yazdığı haberler de çok yanıltıcı...”

s. 1339, 64'üncü mektup, 31 Ağustos 1915. “Azizim Reeves (?). ...Türkler bize çok iyi bakıyorlar. Burada böyle güzel muamele görünce hayretler içinde kaldım. Kardeşim, kısacası burada bulunmaktan çok memnunum. Türkleri İngiltere'de iyi olarak anlatınız. Bu söylediklerimin hepsi doğrudur...” Frank.

s. 1364, 71'inci mektup, (?) E. 15 numaralı denizaltı mürettebatından Thomas O'Neill'e Manchester'den babası ve annesi tarafından gönderilen mektubun tercümesidir. "Aziz oğlum, Göndermiş olduğunuz mektubu aldık. İstirahat etmenizden dolayı çok mutlu olduk. E. 15'e mensup olan arkadaşlarınızla birlikte, İngiltere'de bile daha fazlasını göremeyeceğiniz, subay ve hastabakıcılardan görmüş olduğunuz iyi muamele ve insanca davranışlardan dolayı çok mutlu olduğumuzu söylemek istiyoruz. Neli de bizim gibi bu subaylara ve hastabakıcılara nasıl şükranlarını sunacağını bilemiyor. Size sigara ve çikolata gönderiyoruz. Bunların ulaştığını bildiriniz ki daha gönderelim. Subaylarla hastabakıcıların gönderilen sigara ve çikolatalardan edeceğiniz ikramı kabul etmeleri bizi son derece memnun edecektir. Neli çok rahattır. Kendisine mektup yazacak hale gelmenizi sabırsızlıkla bekliyor. Yüzünüzün iyileşmesine çok seviniyoruz. Bu mektubun varışına kadar kolunuzun da iyileşmiş olmasını temenni ederiz. Bütün akraba ve tanıdıklar, size hatırlatılmalarını rica ettiler. Biz, annen ve baban subay ve hastabakıcılara minnettarlıklarımızı arz ediyoruz. İngiltere'de bile daha fazlasını bulamayacağınız şekilde tedavi edildiğinizi ve istirahatinizin sağlandığını belirten mektubunuz bizim için cidden çok önemlidir. Mektubuma artık son veriyorum. Gecen hayırlı olsun. Allah seni korusun. Seni seven baban ve annen. Mösyö ve Madam O'Neill."

s. 1370, 73'üncü mektup, 7 Aralık 1915. "Sevgili Kız Kardeşim, Esir olduğumu duyduğunuzu zannediyorum. Bunu gazeteler yazmadan önce mektubumun elinize geçmesini ümit ediyorum. Bana gönderdiğiniz mektup size tekrar iade edilecektir. Emin bir elde olduğumu bilmeniz sizi rahatlatacaktır. Lâkin benim tamamıyla kurtulmuş olmamı ve rahat olduğumu duymanız da sizi sevindirecektir. Özetle, iyi ve rahat olduğum için beni düşünmemelisiniz. Burada Türkler iyi adamlardır. Kendimi üşütmüş olduğumdan iyi bir hastaneye sevk edildim. Orada çok iyi bakılıyorum. Bana doktorların en iyisi bakıyor. Hastanenin diğer personeli de çok iyi baktılar. O nedenle birkaç gün içinde iyileştim. Onların bana göstermiş oldukları insaniyeti unutmayacağım. Rastladığım bütün subaylar gerçekten asil kimselerdir. Bundan dolayı beni merak etmeyiniz...." Kardeşin D. C. Mc Lain (Tetik vd. 2009). Bu ve benzeri örneklere, Taşkiran (2018) tarafından kaleme alınan "Milli Mücadelede Türk ve Yunan Esirler" isimli eserde Kızılhaç raporlarıyla da desteklenerek anlatılmaya çalışılan Türk Milli Mücadelesinde de rastlamak mümkündür.

Akandere (?) tarafından Ruşen Eşref Ünaydın'ın "Anafartalar Kumandanı Mustafa Kemal ile Mülakat" Adlı eserine göre kaleme alınan "Mustafa Kemal'in Çanakkale

Savaşlarında Gösterdiği Liderlik ve Motivasyon Stratejileri” adlı çalışmada ordu değerlerinin somutlaştırılarak icrasına yönelik önemli bir tespit daha mevcuttur. Bir İngiliz yazar olan David Hotham tarafından kaleme alınan “Türkler” isimli bir kitapta Atatürk tarafından Çanakkale Muharebeleri esnasında verilen “*Size ben taarruzu emretmiyorum, ölmeyi emrediyorum. Biz ölünceye kadar geçecek zaman zarfında yerimize başka kuvvetler ve kumandanlar kaim olabilir*” (Ünaydın, 2001: 10-12). Emrinin verilmesi de itaat edilmesi de olağanüstü bir emirdir (Enginsoy, 1990: 79) şeklinde anlamlandırılmaktadır (Akandere, ?).

TSK ve Türk Jandarmasının değerlerinden olan, azim ve dayanıklılık, Cesaret ve Şecaat ile özellikle tevazu değerlerine yönelik olarak somut sayısız örneklerden birisi de 1. Dünya Harbinin seyrini değiştiren Çanakkale Cephesinde yaşanmıştır. 18 Mart 1915 günü Türk Müstahkem Mevki Komutanlığınca savunulan Çanakkale Boğazı, Kilitbahir bölgesinde Rumeli Mecidiye Tabyasında görev yapan Topçu neferi Seyit Onbaşı'nın tabyasında ateş altında kalarak vinci bozulan topa 215 kg'lık mermiyi sırtına alarak topun ateş etmesini sağlamıştır. Bu atışlar İtilaf Devletleri Donanmasına ait bazı zırhlı savaş gemilerine önemli zayıflık vermiştir. Bu olayı 1936 yılında Seyit Onbaşı ile röportaj yapan bir gazeteci şöyle anlatmıştır. “Edremitli, 1889 doğumlu Seyit’i bularak kendisine 18 Mart Muharebesini büyük zorluklarla söyletebildim. ‘Ben ne yaptım ki?’ diyordu. ‘Siz o günü görseydiniz.’ Fakat ısrarlarıma dayanamadı anlatmaya başladı. ‘...18 Mart günü idi ben Kilitbahir Mecidiye Tabyasındaki uzun yirmi dörtlüklerin üçüncü topunda idim. Ortalık yeni ağarıyordu.....Tam saat sekizde boğaz tarafından doğru bir gümbürtü koptu amma bu evvelkilerine hiç benzemiyordu. Düşman bu sefer çok şiddetli ateş açmıştı....38’lik bir düşman mermisi bizi biraz körlemiş. Büyük bir çukur açarak sağa sola zarar yapmıştı. Topun metaforası (vinci) kırılmış, ihtiyat mermi yolunu bozmuştu asıl yol sağlamdı, yalnız toprak altında kalmıştı. Topumuza çok şükür bir zarar olmamıştı. Hemen yolu temizledik. Toprak altında kalan Çavuşumuzu kurtardık amma ondan ümit kalmamıştı sadece soluyordu. Bu sırada kumandan bir kırılan metafora koluna bir de boğaza doğru bakıyordu. Ben de baktım boğaza doğru. Ne göreyim, düşman gemileri ağır ağır içeri doğru girmiyor mu, hemen geriye fırlayarak araba üzerinde duran koca merminin başında boyunlarını bükmüş bakınmakta olan arkadaşları araladım. Bir kere mermiyi kucaklayacak oldum yağlı olduğundan elimden kaydı. Elimi biraz topraklayarak bir dizimi yere koydum ve mermiyi sırtladım. Kendini topun ağzında buldum. Merdivenleri ilk defa nasıl çıktığımı hatırlayamıyorum. Gene aşağı atlayarak ikinci, üçüncü, dördüncü mermileri sıra ile taşımaya başladım. Kısa bir zaman sustuktan sonra aslan topumuz gene güremeye

başlamıştı. Dördüncü mermiyi attıktan biraz sonra idi, Goncasuyu tarassut (gözetleme) mevki, iki mermimizin isabetini bildirmişti. Bu haberi de duyduktan sonra bana güllerle ufak bir saman çuvalı kadar yenik (hafif) geliyordu. Bir aralık kumandan: -Artık yeter yoruldu Seyit. Gel bak düşman kaçıyor, diye beni tarassut mevkiğine çağırdı. Şunu da çıkarayım beyim gelirim dedim. Ve son gülleyi de çıkardım. Sonra kumandanın yanına vardım. Sanki denizin üzeri yanıyordu. Sağda solda iki gemi karadumanlar, kızılalevlere içinde yana yana batıyordu. Bu sıra biri daha tutuştu arkadakiler dönmeye bile vakit bulamadan geri geri giderek boğazdan çıktılar. Benim görebildiğim bu kadardı. İleride bizim Rumeli Yakasında kim bilir neler oluyordu. Sonradan öğrendik ki düşmanın üç gemisi batmış ve yalnız bize o gün düşman gemileri 723 mermi sallamıştı. Öte yanını siz düşünün. Bu kadar gürültüde bize az çok zarar olmuştu. Amma o gün akşamüzeri denizden epeyde balık toplamıştık. Sonra da yalnız Türklere has olan koyu bir tevazu ile – işte bu kadar dedi. Muradına erdin mi? Bunu yazacak ne var sankim? -Seyit sana madalya filan verdiler mi? – Bir gün beni çağırdılar bunu sana Alman generali gönderdi dediler. Göğsüme bir madalya taktılar. -Resmini o gün mü çektiler. – Çocuk musun efendi be, o gürültüde yanımıza resimci mi sokulabilirdi. Bir hafta sonra paşalarla beraber bizim tabyaya bir resim zabiti geldi de o çekti. – Sana verdiler mi? – Resim çekildikten bir hafta kadar sonra bir gün beni kumandan çağırdı. ‘bak Seyit,’ dedi ‘al bu senindir’. Bir de ne göreyim? Bir ufak kitap ta başta benim resmim. Hırslandım. Resmim başa konacak adam mıyım ben? Birde içini açtım, daha birçokları var. Onları görünce ferahlandım amma benim resmim başta diye bir türlü ısınamadım. O kitapta sonra kayboldu” (Engin ve Albayrak, 2016: 59-61). Bu durum tevazudan başka şekilde nasıl anlamlandırılabilir?

TSK ve Türk Jandarmanın değerlerinden olan “*Cesaret ve Şecaat, Tevazu/kendini unutmak*” değerlerinin vatan sevgisiyle yoğrulmuş bir “*adanma*” örneği olarak tarihe geçen somut bir olay Türk İstiklal Harbinin Batı Cephesindeki Büyük Taarruz’dan verilebilir. Büyük Taarruz 26 Ağustos 1922 günü saat 05.00’te topçu atışlarıyla bütün cephede aynı anda başlamıştır. Taarruzun 2’nci günü tüm birlikler ilk hedeflerini zamanında ele geçirdiği halde 1’inci Ordu, 1’inci Kolordu, 57’inci Tümen kendisine tevdi edilen “Çiğiltepe” hedefini Yunan Ordusunca daha sağlam tahkim edilmiş direnek noktası olmasından dolayı vaktinde ele geçirememiştir. Ordu Komutanının 57’inci Tümen Komutanına “Tepe niçin işgal edilemedi? Ne zaman alınacak tepe?” soruları karşısında 57’inci Tümen Komutanının “yarın saat 12.00’a kadar tepe alınacak” tekmilinden sonra yine Ordu Komutanının “12.00’ye kadar alamazsanız ben sizin yerinize olsam yaşamam!” başarılı olmazsa ölmesini

ima eden sözüne karşılık Ordu Komutanına verdiği cevapta “Sizin benim yerimde olmanıza lüzum yok. Ben zaten yaşamam!” tekmilini bir namus sözü addederek (Akşit, 2009: 23-50) 27 Ağustos 1922 günü yani Taarruzun ikinci günü saat 11.00’e kadar birliğiyle beraber yaptığı şecaatle mücadeleye rağmen Çiğiltepe’yi vaktinde alamayacağına kanaat getirince 57’nci Tümen Komutanı tabancasıyla intihar etmiştir. Bu 57’inci Tümen Komutanı yurtsever, cesur ve fedakar Albay Reşat beydir. Yanında çıkan bir kağıtta “*Muvaffakiyetsizlik beni hayatımdan bizar etti*” yazmaktadır (Gnkur.Bşk.lığı, 1995: 137; Akşit, 2009: 23-50). Milli Mücadele sonrası kendisine soyadı olarak “Çiğiltepe” verilmiştir. Muharebenin cereyan ettiği bölgede Afyon ili sınırları içerisinde olay yerinde Çiğiltepe’de anıtı vardır. Bu olay Türk Ordusunun münferit hususlarda bile ne kadar hassas olduğunun kanıtlarından birisidir.

TSK değerlerinin soyutluktan somutluğa geçişinin en önemli kanıtlarından birisi de yaşayan kanıtlar gazileridir. Halen hayatta olan gazilerle ilgili olarak yapılan bir çalışmada mevcuttur. Her daim vatan ve millet diyen Gazilerin Psikolojisi adlı kitabında Şahin ve Hasançebi (2019) gazilerin askere katılma, gaziliğe ve şehitliğe bakış açısı ve gazilik sonrası sivil hayata geri dönüş sürecini gazilerin kendi ağzından örnekler ile aktarmışlardır. Bu çalışmada, 30 askerin kendi tecrübelerini, gazi olunan an, yaşanmışlıkların psikolojik analizi, psikolojik sağlamlıkları ve Türk kültüründe gazi ve gazilik gibi ana başlıklarda detaylıca incelemişlerdir. Askere katılma öncesine baktığımızda bazı askerlerin şehir merkezinde güvenli işler yerine vatan sevgisi, dini inanç, askerden önceki hayatlarındaki örselenmişlik ve kariyer gibi ana nedenler sebebiyle şehit ve gazi olmayı göze alarak hatta isteyerek askere katılmayı tercih etmişlerdir. Yine bu askerlerin gaziliğe ve şehitliğe olan bakış açılarına baktığımızda vatan ve bayrak sevgisi, kutsallık ve onur duyma gibi anlamlar yükledikleri görülmüştür. Bu noktada bu 30 gazi arasından G17’in “Gazilik anlatılmaz, yaşanır. Ancak yaşayan adam anlar gaziliğin nasıl bir duygu olduğunu. Gazilik bir onurdur, Cenabı Allah’ın vermiş olduğu bir onur.” Ve G29’un “Bana göre gazilik, vatan ve millet için, hiç menfaat ve çıkarı olmadan o üstün hizmet madalyasını almaktır. Ve bununla onur, gurur, şeref duymaktır.” Sözleri bu anlamları vurgulamaktadır. Bundan dolayı, vatan sevgisi, fedakârlık, millete sadakat, şeref, kahramanlık ve son olarak azim ve dayanıklılık değerleri ile doğrudan bir ilişki görülmektedir. Gazilik sonrası sivil hayata uyum sürecinde ise, gazilerin askere katılmadan önce sahip oldukları kendi değerleri ve kurumun kendilerine sonradan kattıkları değerler ile bir bütün olunduğu ve bu değerlerin sivil hayata uyum konusunda bir ateşleyici olduğu, ihtiyaç duyulan motivasyon, kişilik özelliği, amaç sahibi

olma, farklı yollar deneme gibi sivil hayata uyum konusunda gerekli içsel faktörlerin ediniminde yer ettiği görülmüştür. Yine bu çalışmada toplumun gazilere ilişkin görüşlerine baktığımızda bilgisizlik ve bilinçsizlikten kaynaklanan birkaç çatlak ses dışında toplumun genelinde Türk toplumunun ordu millet oluşundan gelen, gazilerin onur ve gurur duymasını sağlayan bir yeri vardır şehitlik ve gaziliğin. Bu noktada diğer kültürlerdeki gaziliğe baktığımızda Türk toplumunun gaziliğe bakışının farkı kelime anlamında da farkını ortaya koymuştur. TDK'ya göre 'Gazi' kelimesi "'Olağanüstü fedakarlıklar göstererek düşmanı yenen komutanlara devlet tarafından verilen onur ünvanı, savaştan sağ olarak dönen kimse"' olarak belirtilmişken İngiltere'de Gazi anlamına gelen 'veteran' kelimesi "'Emektar, belli bir meslekte veya alanda uzun hizmet veya deneyime sahip olan birey; bir savaş esnasında orduda görev yapan kişi, eski muharip, eski asker"' şeklinde belirtilmiştir, sadece bu tanımlamalardan bile gerekli anlam farkı görülebilmektedir (Şahin ve Hasançebi, 2019).

Toplumsal değerlerin askeri değerlerle veya askeri değerlerin toplumsal değerlerle uyumlu olması önemlidir. Bu toplumsal savunma motivasyonunu önemli derecede etkiler (Uğur, 1990/2015). Şendil ve Egrik (2000/2006) savaşta ruhsal sorunlar, psikiyatrik tedbirler ve gazilerin sivil hayata alıştırılması ile kamuoyu ve devletin bakış açılarının bütünsel olarak analiz edilerek irdelendiği, toplumlardaki kültürel ve değer değişikliklerinin askerlik ve savaş üzerine etkilerinin de ele alındığı çalışmaları aktarmışlardır. İngiltere'de II. Dünya Savaşı'ndan sonra toplumsal değerlerde büyük değişiklikler meydana gelmiştir. Amerikalı tarihçi Alan Brinkley tarafından bu durum şöyle özetlenmiştir. Geçmişte özdisiplin, kendine hakim olma ve kişisel sorumluluğa önem veren güçlü ve yaygın değerler, şimdi kişisel tatmin, arzular ve kimliği öne çıkarmaya çalışan daha kötümser özelliklerin etkisi altındadır. Travma kliniği sahibi İngiliz bir psikiyatr da geçmişte, askeri kahramanlık göstermek veya korktuğunu söylemede çekincenin kültürel bir norm olduğu halde günümüzde yeni değerlerin etkisiyle yeni kuşakların stresi hayatın bir sorunu olarak gördüklerini, stresle ilintili rahatsızlıkların tedavisine daha çok taleple yaklaştıklarına işaret etmiştir. Bu değişim, kültür ve değerlerde önemli bir sapma sonucu meydana gelmiştir (Şendil ve Egrik, 2000/2006: 653-655). Ordu değerleri ile toplumsal değerler uyumlu olmalıdır. Çakışması halinde bile, genel kamuoyu desteğini, çoğunluğu toplumsal değerler çizgisinde olan, yasalarla belirlenmiş ordu değerleri alabilmelidir.

Türk Jandarmasında mesleki değerlere verilen önem kurumca yayımlanan Personel Konsepti-İkinci Bölüm- Hedefler- Personel Yönetim Sisteminin Hedefleri- Yetiştirme ve

Mesleki Gelişim başlığında da göze çarpmaktadır. Yetiştirme ve Mesleki Gelişim başlığı e fikrası şöyledir: “Mesleki, ahlaki, milli ve toplumsal değerlerin kazandırılması, yetiştirme programlarının her safhasında sürdürülmeli ve kazanılan niteliklerin muhafazası ve geliştirilmesi için her türlü gayret sarf edilmelidir. Eğitim müfredatlarında başta halkla ilişkiler, psikoloji, iletişim ve sosyoloji bilimlerden istifade edilmeli; personele, etik ve ahlaki değerlere saygılı, topluma duyarlı; öncelikle iyi bir insan, iyi bir vatandaş sonra iyi bir Jandarma olması gerektiği öğretilmelidir” (JGNK Personel Konsepti, 2019).

Değerler kültürünün oluşumunda tutkal gibi önemli bir parça olup, kültürün kuşaklara aktarılma şeklinden birisi olan sembollerde de yerini almıştır. Jandarma bağlamında bu sembollerin bir kısmına bu bölümde yer verilmiştir. Örneğin, 22 Ocak 1904 tarihinde yürürlüğe giren Jandarma Nizamnamesi'nin 5. Maddesinde belirtilen jandarma yemini, tüm jandarma komutan, subay ve erlerin bu mesleğe girerken etmesi zorunlu bir yemindir. Sadeleştirilmiş yemin metni şöyledir: “*Velinimetimiz padişahımız efendimiz hazretlerine itaat ve sadakatten ayrılmayacağıma ve tevdi buyurulan görevlerde emniyeti suiüstimal ve namus ve sadakat karşıtı hal ve tavırda bulunmayacağıma ‘Vallahi’*” (Erol, 2018: 227). Burada yer alan “*vallahi*” kelimesi, 10 Nisan 1928 yılına kadar, 1924 Anayasasının dini zorunluluklar taşıyan 16 ve 38’inci maddelerindeki Milletvekili ve Cumhurbaşkanı yemininde de geçmektedir. Bununla birlikte 26’ncı maddesinde yer alan din işlerinin düzenlenmesinin TBMM’nin görevleri arasında sayılması hususu da vardır. 10 Nisan 1928’ de “devletin dini İslam dinidir” ifadesi ile birlikte diğerleri de kaldırılmıştır (Basa, 2012: 11).

10 Haziran 1935 kabul ve 18 Haziran 1935 Resmi Gazete yayımıyla yürürlüğe alınan “Ordu Dahili Hizmet Kanunu’nun 35’inci maddesiyle Jandarma’nın yemini, ordununkiyle aynı hale gelmiştir. Bu yeminse şöyledir: “*Hazarda, seferde, karada, denizde ve havada her zaman ve her yerde milletime ve cumhuriyetime doğruluk ve muhabbetle hizmet ve kanunlara ve nizamlara ve âmirlerime itaat edeceğime ve askerliğin namusunu, Türk Sancağının şanını canımdan aziz bilip icabında vatan, cumhuriyet ve vazife uğrunda seve seve hayatımı feda eyliyeceğime namusum üzerine and içerim*” (2771 Sayılı Ordu Dahili Hizmet Kanunu).

Günümüzdeki jandarma yemini 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu’nun 37’inci maddesinde olduğu şekilde şöyledir. “Barışta ve savaşta, karada, denizde ve havada her zaman ve her yerde milletime ve cumhuriyetime doğruluk ve muhabbetle, hizmet ve

kanunlara ve nizamlara ve amirlerime itaat edeceğime ve askerliğin namusunu Türk Sancağının şanını canımdan aziz bilip icabında vatan, cumhuriyet ve vazife uğrunda seve seve hayatımı feda eyleyeceğime namusum üzerine and içerim.”

Türk Jandarması 25.07.2016 tarihi itibariyle (668 sayılı KHK) İçişleri Bakanlığına bağlanmış olsa da işlevsel olarak asker-polis özelliği taşıyan ikiz görevli askeri kolluk statüsünü, özellikle teröristle mücadele ve TSK tarafından yürütülen sınır ötesi harekâtlardaki varlığı ile anlayış olarak geleneğini sürdürüyor diyebiliriz. Bunun bir diğer göstergesi de 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunundaki askerlerin yemin metnini aynen kullanmakta olmasıdır. Bu durum bütünleşik olarak değerlendirildiğinde organik olarak TSK/Genelkurmay Başkanlığı çatısı altında olmasa da “Jandarma Askeri/Kolluk Kuvveti” yapılanmasının değerler bağlamında korunduğu söylenebilir.

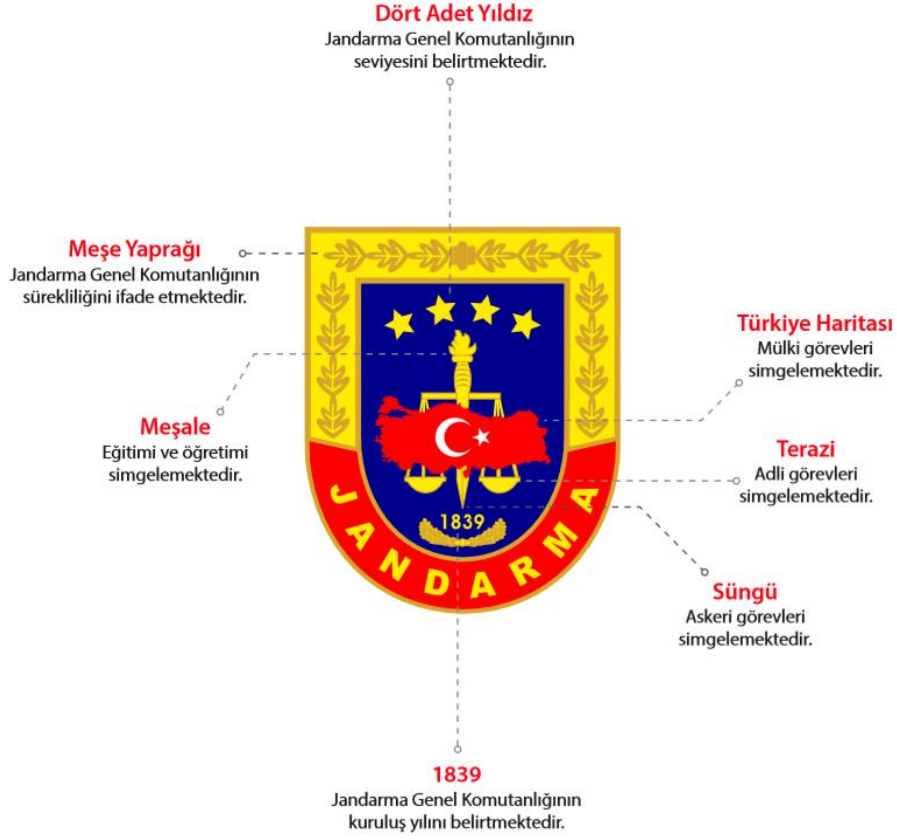
Değerleri de içine aldığı çeşitli kaynaklarda belirtilen kurumsal kültür kavramı organizasyonların misyon ve vizyonlarına da yansımaktadır. Türk Jandarması'nın kültürünü de yansıtan kurumun varlık sebebi olarak da değerlendirilen misyonu ve ulaşmayı arzuladığı geleceğin ifadesi olan vizyonu şöyledir. Misyonu “*bireylerin temel hak ve özgürlüklerini gözeterek, emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak ve korumaktır*” olan Türk Jandarması'nın vizyonuysa “*İnsan merkezli çağdaş yönetim ve görev anlayışı ile ulusal ve uluslararası alanda saygın, güvenilir ve kaliteli hizmet sunan örnek kolluk kuvveti olmaktır*” ifadeleriyle kurumsal web sitesinde paylaşılmıştır (jandarma.gov.tr).

Kurumun vizyonundaki “insan merkezli çağdaş yönetim ve görev anlayışı” ifadesini biri kurum içi diğeri kurum dışı odaklı olmak üzere iki parçada değerlendirmek gerekmektedir. Bunlardan “insan merkezli çağdaş görev anlayışı” ile kastedilen; kolluğun sorumluluklarını ifa ederken yasalarca belirlenen kişi hak ve özgürlüklerine önem vermesi, hizmetlerinde halkın destek ve memnuniyetini esas alması ve bunlar üzerinden toplum desteği ve birey odağıyla görevlerini ifa etmektir. Aynı ifadenin diğer kısmı olan “insan merkezli çağdaş yönetim anlayışı” ise iç paydaşlar arasında karşılıklı güven, saygı ve sevgi çerçevesi ve böyle tesis edilmiş bir emir komuta zinciri bağlamında kendisini ve içinde bulunduğu kurumu geliştirme amacı güden personeliyle teşkilatın temel fonksiyonları olan planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve denetimi uygulayarak teşkilat yapısını sürekli geliştiren bir kurum olunmasıdır.

Vizyon beyanının ikinci kısmı olan “uluslararası alanda saygın, güvenilir ve kaliteli hizmet sunan örnek kolluk kuvveti olmaktır” ifadesiyle kastedilense; eldeki tüm kaynakları etkili ve verimli kullanarak görevlerini tam, doğru ve hızlı bir şekilde ifa eden, bunu yaparken kanun ve nizamın yolundan sapmayan, bununla birlikte uluslararası camiada özellikle müttefik ülkelerin benzer kurumlarıyla eşgüdüm halinde bulunarak ilişkileri güçlendiren, vatandaşların ve yerli-yabancı diğer tüm kolluk kuvvetlerinin gıpta edip örnek alacağı bir kuruluş olmaktır (Jandarma gov.tr.; JGNK, 2019: 38-43).

Misyon kültürün merkezi bir unsurunu oluşturur. Örgütün varlık sebebidir. Diğer organizasyonlar arasında kendine has kimliğe sahip olmasını sağlar. Güçlü bir misyon duygusu organizasyonun üyeleri için sabit çıkış noktası olması yanı sıra üyelere uygun davranış tarzları hakkında veri sağlar. Misyon, çalışanlara kendilerini adayacakları belli bir odak sağlar. Vizyon, organizasyon üyelerine anlam ve yön göstererek uyumlu halde bir arada kalmalarını sağlar (Akdemir, 2009: 321)

Kültür aktarımının başka bir yolu semboller, simgeler ve davranışlardır. Türk Jandarması'nın mesleki değerlerini içeren, kurumun sembolleri ve bu sembollerle ifade edilmek istenen birkaç örnek aşağıdaki gibidir. Türk Jandarması'nın birlik sembolüne ve önemli bir sembolü olan şualı ayyıldıza, sonrasında bu sembolleri taşıyan birlik flamalarına, bunlarla birlikte bu sembollerin anlamlarına yer verilmiştir.



Kaynak: <https://www.jandarma.gov.tr/kurumlar/jandarma.gov.tr/Jandarma/kurumsal-kimlik /KURUMSAL-KIMLIK-KILAVUZU-PERBSKLIGI.pdf> Erişim Tarihi 14.12.2019.

Resim 2.2. Jandarma Arması

Dört adet yıldız Jandarma Genel Komutanlığının seviyesini, Meşale eğitimi ve öğretimi, Süngü askeri görevleri, Terazi adli görevleri, 1839 tarihi J.Gn.K.lığının kuruluş yılını, Türkiye Haritası mülki görevleri, meşe yaprağı J.Gn.K.lığının sürekliliğini ifade eder.

Şualı Ay-Yıldızın her ışını, Mustafa Kemal ATATÜRK'ün "*Jandarma; her zaman yurt, ulus ve cumhuriyete aşk ve sadakatle bağlı tevazu, fedakarlık ve feragat örneği bir kanun ordusudur.*" sözünde geçen ve Jandarma Genel Komutanlığı ile özdeşleşmiş özellikleri temsil etmektedir.



Kaynak: T.C. İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığı Uluslararası Eğitim Kataloğu Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı, 2019. Jandarma Dergisi, Ekim 2015, Sayı:143. s. 16-20 (<https://www.jandarma.gov.tr/kurumlar/jandarma.gov.tr/>)

Resim 2.3. Şualı Ayyıldız.

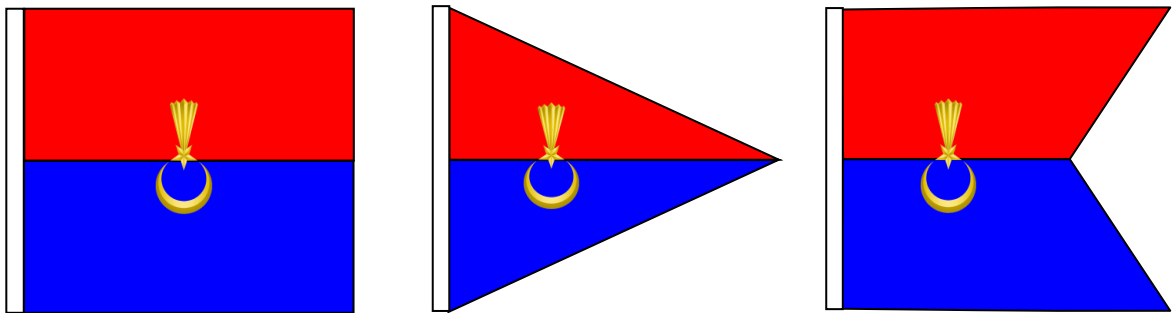
Yukarıda paylaşılan şualı ayyıldızın her bir şuasının yani ışınının bir anlamı vardır. Bu ışınların her biri, kendisi de asker kökenli, modern Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu olan Mustafa Kemal Atatürk'ün "*Jandarma, her zaman yurt, ulus ve Cumhuriyete aşk ve sadâkatle bağlı; tevâzu, fedakârlık ve ferâgat örneği bir kanun ordusudur*" (JGNK, 2019:7; sözüne atıfla; vatan sevgisi, tevazu, fedakârlık, kahramanlık ve kanun ordusu oluşunu temsil eder. Türk Jandarmasının sahip olduğu değerleri özetle çerçeveleyen içeriği aynı olmakla birlikte çeşitli ebat ve şekillerde, şualı ayyıldızla birlikte jandarma birliklerinin hizmet binalarının çeşitli yerlerinde personel ve vatandaşın dikkatini çekecek şekilde bulunmaktadır. Aynı şekilde şualı ay yıldız sembolü Jandarma general, subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaşlar ile erbaş ve erler tarafından kullanılan üniformaların yaka kısımları ile şapka ve berelerinde kıyafet yönetmeliğinde belirtilen esas ve usullere göre aksesuarlarında da bulunmaktadır.



Resim 2.4. Şapka Kokartları



Resim 2.5. Elbise Yaka İşaretleri



Kaynak: JGK Tören yönergesi

Resim 2.6. Jandarma Genel Komutanlığına Ait Operasyonel ve Taktik Seviye Birliklere Ait Şualı Ay Yıldızlı Birlik Flamaları

Türk Jandarmasının yapılandırılmasında model alınan ve askeri statülü bir kolluk olan Fransız jandarmasının değerlerine yönelik bazı kaynaklardaki bilgiler şöyledir.

Cesaret (la courage): İhtiyaç duyulan değerler ve temsiller bütününe kendini adamaya gönülden talip olmuştur ve ulusundaki bireyleri yaşatmak kendi varlığından önce gelir prensibiyle cesaret.

Hazır olma ve fedakârlık (la disponibilité et l'abnegation): Askeri statüsü bir tüzel kişilik olmanın ötesinde onur, disiplin, eyleme hazır olma, cesaret ve fedakarlıktan oluşan bir davranışlar bütününe benimseme prensibiyle hazır olma ve fedakarlık.

Azim, Dayanıklılık, Şehitlik (la résolution-la endurance le sacrifice ultime): Her türlü tehdide karşı göstereceği tutum fiziksel bir dayanıklılık, aynı zamanda da ruhsal bir direnç ortaya koymayı ve hatta fedakarlıkların en büyüğünü gerektirme prensibiyle azim dayanıklılık ve şehitlik.

Onur (l'honneur): Jandarma personeli görev başında yaralandığı ya da öldürüldüğünde, ulus tarafından kendisine onur tören düzenlenmesiyle onur.

Etik (Ethique): Niteliklerini asla bireysel hevesleri için kullanmama prensibiyle etik.

Nesnellik (l'objectivite): Eşit mesafede olmak prensibiyle nesnellik.

İyi Ahlak (la moral): Her türlü beklenmedik ve zorlayıcı anda dahi ahlakı ve ödev bilincini kılavuz olarak görmesi prensibiyle iyi ahlak.

Ölçülülük (la discretion): Gerekli durumlarda yetkilerini ve kanunların kendisine verdiği gücü ölçülü kullanma prensibiyle ölçülülük.

İyiliksever/Mesleğine Bağlılık (la facilite/la fidelite): Görevde olsun yada olmasın, zor durumdaki, özellikle de hayati tehlike taşıyan kişilere yardım etmek prensibiyle iyilik severlik,

Özerklik (L'autonomie): Milletine bağlılık, toplum yararına her türlü ilişkiye başvurabilir ancak bunu yaparken örgüt bağımsızlığından taviz vermeme prensibiyle özerklik.

Dürüstlük (La loyauté): Jandarma mensubu kendisine verilen emirleri sınıfını, kademesi ve mevkiisi ölçüsünde dürüst ve karşılıklı saygı ilkeleriyle uygulama prensibiyle dürüstlük.

Minnettarlık (l'obligation): Eski meslektaşlarını ve canlarını bu uğurda feda etmiş yoldaşlarını onurlandırmak için anma törenleri düzenleyerek onlara olan borcunu ödemek gayesi ile minnettarlık.

Görev Bilinci/İtaat (Etre a la solde de service): Görevini en üstün şekilde ifa etmek prensibiyle görev bilinci olarak özetlenebilir (Chichignoud, 2005; . La gendarmerie, force de sécurité au service de la nation. CAÏRN. İNFO ağ sitesi; La charte du gendarme. - Gendarmerie Nationale, Ulusal Jandarma Teşkilatı Ağ Sitesi; www.gendarmerie.interieur.gouv.fr › content › file).

Öte yandan Fransız İçişleri Bakanlığı tarafından düzenlenen jandarmanın etik kuralları: Otoriteyi sağlama ve koruma, emir zincirine sadık kalma, itaat, personeli koruma, profesyonel gizlilik ve sır saklamak, bağımlılık, sağlıklı kararlar alma, tarafsızlık, menfaat ve çıkar çatışmasına karşı olma, halkla ilişkilerin sağlanması, tutuklu kişilerin korunması ve saygı gösterme, gerektiğinde güç kullanma, tehlike altında olan kişilerin korunması, gizli hayatın korunması, hiyerarşik düzeni koruma, meslektaşlarını koruma, hakların korunması, gerektiğinde danışmanlık hizmeti verilmesi, üniforma giyme ve kimlik sorma olarak özetlenmektedir (Ministry of the Interior, 2014: 1-11).

18 Mart 1986 tarih ve 86-592 sayılı Kararname ile düzenlenen Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu'nun da değerlere sahip olma ve değerlere saygı duymaya işaret eden düzenlemeler mevcuttur. Ön başlığın 1'inci maddesi "Milli polis, bütün yurttta özgürlüklerin garanti altına alınmasından, Cumhuriyet kurumlarının savunulmasından, barışın ve kamu düzeninin devam ettirilmesinden, kişi ve malların korunmasından sorumludur." 2'nci maddesi "Milli polis; görevlerini İnsan ve Vatandaşlık Hakları Bildirgesine, Anayasaya, uluslar arası sözleşmelere ve yasalara uygun olarak yerine getirir." 5'inci maddesi "Bu meslek ahlakı kanunu, milli polis mensuplarına ve bu görevleri yapmaya yasal olarak görevli olanlara uygulanır" (a.k. mad. 1, 2, 5). Aynı kaynakta milli polis görevlilerinin genel ödevleri düzenlenmiştir (Yalman, 2000: 11-13; Galatasaray Üniversitesi, 2002). "...Kendini kamu hizmetine adanmış milli polis görevlisi, kamuya karşı her zaman örnek bir tutum

içerisindedir...” ibaresi genel anlamda “*kamu hizmetine adanma*” bağlamında dikkat çekicidir.

Avustralya New South Wales Bölgesi Polis Davranış ve Etik Kurallarında (New South Wales Police, 2006) polis memurları için kabul edilemez olan belirli davranışları ortaya koyabilecek, kararlarında etik çerçeve sunabilecek, polisin kendi arasında ve hizmet ettiği halkla arasında karşılıklı inanç ve güven oluşturacak ve bunu devam ettirecek davranış standartları olması için değerler ifade edilmiştir. Buna göre her polis servisi üyesi;

- ✓ Dürüstlüğü diğer her şeyin üstünde tutacak,
- ✓ Hukukun üstünlüğünü destekleyecek,
- ✓ Bireylerin özgürlüklerini ve haklarını koruyacak,
- ✓ Halkın polis hizmetleriyle ilgilenmesini sağlayarak yaşam kalitesini yükseltilmesinin yollarını araştırarak,
- ✓ Vatandaşın ve personelin (polisin) memnuniyeti için çabalayacak,
- ✓ İnsan kaynaklarının zenginliğinden yararlanacak,
- ✓ Kamu kaynaklarının etkin ve ekonomik kullanımını sağlayacak,
- ✓ Yetkinin sorumluluk duygusuyla kullanılmasını sağlayacak,

bir tarzda hareket edecektir. Yönetim başlığı altında “Uygun davranış ve hizmetin önemli yönleri açısından ortak değerler geliştirmek ve bu değerleri personeline aşılacak” (a.k. mad. 12/b) maddesi dikkate değerdir.

Uluslararası Polis Şefleri Derneği Etik Kuralları bireysel ve iş/mesleki değerlere yönelik önemli ipuçlarına işaret etmektedir. “Bir polis olarak temel ödevim topluma hizmet etmek, can ve mal güvenliğini sağlamak, suçlulara karşı masumları korumak, baskı yapan ve zor kullananlara karşı zayıfları korumak, şiddet ve düzensizliğe karşı barışı sağlamak, herkesin eşit, adil ve özgür bir biçimde Anayasal Haklarına saygı göstermektir. Özel yaşamımı bütün insanlara örnek olacak biçimde temiz tutacağım, kendimin ve kurumumun güvenini ve şerefini koruyacak biçimde davranacağım. Tehlikeli durumlarla, olaylarla ya da küçümseyici davranışlarla karşılaştığımda cesaret ve sükûnetimi koruyacağım. Başka insanların iyiliğini sürekli hatırimda tutarak kendi davranışlarımı kısıtlayacağım. Kişisel ve işle ilgili yaşamımda düşünce ve eylemlerimde dürüst olacağım. Teşkilatımın

düzenlemelerine ve yasalara uygun davranma konusunda başkalarına örnek olacağım. Gizlilik içeren konularda işittiğim ve gördüklerimi, görev gereği açıklamam gerekmedikçe gizli tutacağım ve sır olarak saklayacağım. Asla gereksiz biçimde davranmayacağım; kişisel duygularım, önyargılarım, politik görüşlerim doğrultusunda, kişisel arzularıma göre, husumetle veya arkadaşlarımdan etkisinde kalarak karar vermeyeceğim ve suça ortaklık etmeyeceğim. Yasaların uygulanmasını nazik ve uygun biçimde sağlayacağım. Korku, kayırma, kötülük ve sertlikten uzak duracağım. Gereksiz güç veya şiddet kullanmayacağım. Asla hediye ya da bahşış kabul etmeyeceğim. Kurumun rozetini halkın inancının sembolü olarak göreceğim ve onu polislik mesleğinin etik ilkelerine sadık kaldığım sürece, halkın güveninin işareti olarak kabul edeceğim. Yolsuzluk ve rüşvet ilişkilerine asla girmeyeceğim gibi diğer polis görevlilerinin bu tür davranışlarına da göz yummayacağım. Adaleti sağlamak için bütün yasal yetkili kurumlar ve onların temsilcileri ile iş birliği yapacağım. Mesleki performansım ve standartlarımdan tek sorumlu kişinin kendim olduğunu biliyorum; mesleki bilgi ve yeterlilik düzeyini geliştirmek ve zenginleştirmek için uygun bütün fırsatlardan yararlanacağım. Bu ideal ve hedeflere ulaşmak için sürekli olarak çaba göstereceğim. Kendimi seçtiğim bu mesleğe adayacağım” (Aydın ve Aydın, 2000: 41-42).

2.1.5. Türk Jandarmasının Değerlerinin Evrensel Değerlerdeki Yeri

Evrensel değerler ile ordu/asker ve kolluk değerleriyle ilgili olarak literatürde bazı çalışmalar incelendiğinde ordu/asker değerlerinin evrensel değerler ile benzerlik gösterdiği görülebilmektedir. Evrensel değerler ve ordu/asker değerleri ile kolluk değerlerine yönelik bazı çalışmalar aşağıda verilmiştir. Schwartz değer kuramı ve çemberi bağlamında yapılan kesiştirmede de bu durum göze çarpmaktadır.

Robert Edgerton üç yüz kadar uygarlığı inceleyerek, kültürleri evrensel değerlerden yoksun olanların zamanla yok oldukları sonucuna varmıştır. Bu tespit, kültürel değerlerle evrensel değerlerin arasındaki ilişkinin önemi konusunda dikkate alınmalıdır. Edgerton evrensel değerleri altı başlıkta toplamıştır.

Gerçeğe saygı, “gerçeğin (doğrunun) her bireyin isteğine göre şekil alamayacağını bireylerce kabul edilmesi ve buna inanılarak davranışlarında gerçeği düşünerek adım atması demektir. Gerçeklikte akla ilk gelen bilimdir ve bilimin özünde gerçeğe saygı vardır. Kuçuradi (2018)’ ye göre, iyi-kötü (moral değerlendirmeler), güzel-çirkin (estetik değerlendirmeler) gibi değerlendirmeler temelsizdir. Birey değerlendirmelerinde, değer

biçmelerinde ve değer atfetmelerinde, bireylerin değerlemeleri kendilerini ele verir. Bireylerin “doğru-yanlış” yargılarında bilgilerinin niteliklerine de bakılmalıdır. Çünkü “doğru-yanlış” var olan şeyler hakkında insan bilgisinin nitelikleridir. Dolayısıyla her bireyin gerçeğe saygı göstermesi gerekir.

Kişisel Bütünlük, insanın özünün, sözünün ve davranışlarının tutarlı, özden söze, sözden de davranışa veya tersi davranıştan söze, sözden öze doğru uyumlu olarak bütünlük içinde olmasıdır.

Hakkaniyet, adaletin mükemmelleşmiş hali ve zirvesidir (Ergüden, 1995/2019: 98, 118).

İnsan Onuruna Saygı, bireyin en değerli varlığı onurudur. Birey onuruyla yükselir. Bir’in değeri olmadan, çoğun değeri olamayacağına göre, toplumdaki insana değer verilmeden bir ailenin, bir kurumun, bir ulusun değeri oluşturulamaz.

Hizmet, dünyadaki canlı cansız bütün varlıklar, farkında olmadan birbirlerinin yaşamlarını devam ettirebilmelerine yardımcı olmaktadır. Yurttaşların beraber yaşamaları sebebiyle birbirlerine hizmet etmekle yükümlüdür ifadesi hizmet değerini özetlemektedir. Hizmet değerini yitiren toplumlar ulusal birlik kavramını da kaybettiğinden yok olmaya mahkum olmaktadır.

İnsanın en temel ihtiyaçlarından biri olan sevgi; duygu ve düşüncelerin paylaşılması, incelenmesi ve böylece tutarlı ve zengin hale gelmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir varlığa sevgi ile yaklaşabilmek, o varlığın gerçeklerini anlayabilmek ve kabul etmekten ve devamında bir çıkar amacı gütmeksizin harekete geçebilmekten geçer (Arslan, 2020).

Tablo 2.2. Unesco'nun Değer Tablosu

Yardımlaşma	İnsanların birbirine yardım etmeye istekli olmaları. İhtiyaç sahibi kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması için onlara destek vermek ihtiyaç duyduğunda yardım almaya istekli olmak başkalarının ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmak.
Özgürlük	Bağımsız olmak. Kendi ayakları üzerinde durmak. Kişisel gelişim ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek.
Mutluluk	Hayatta sevilecek şeyler bulmak. Yaptığı şeylerden ve içinde bulunduğu durumdan zevk almak.
Dürüstlük	Duygu ve davranışlarında doğru olmak. İçinden geldiği ile davranışlarına yansıttığı duygu ve düşünceleri bir olmak. Doğruyu ve gerçeği saklamadan, eksiksiz bir şekilde söylemek. Kendisine emanet edilen şeye ihanet etmemek. Davranışlarında adil olmak.
Alçak gönüllülük	Davranışlarında gururlu ve kibirli olmamak, kendini büyük ve yüksek görmemek. Özelliklerini abartmamak. Özellikleri için bazen olduğundan daha az değerliymiş gibi davranmak.
Sevgi	Başkalarını sevmek. İnsanların birbirlerini sevmelerini teşvik etmek. Başkalarını olmaları gerektiği gibi değil, oldukları gibi sevmek, onları değiştirmeye çalışmamak. Onların gelişmelerini desteklemek ve gelişmeleri için çalışmak.
Barış / huzur	İnsanların birbirleriyle iyi geçinmeleri. Dünyada barış ve huzurun hakim olması, savaşın olmamasını istemek. Anlaşmazlıkların barışçı yollarla çözülmesi taraftarı olmak. Kavgadan ve çatışmalardan kaçınmak.
Saygı	Kişi veya nesnenin gelişmesine yardımcı olmak. Kendini ortaya koymasına izin vermek. İsteklerini gerçekleştirme için şartlar hazırlamak. Onun iyiliğini ve ilerlemesini amaçlamak ve bu konuda ona yardımcı olmak. Bir şey yapmadığında en azından zarar vermemek veya onu engellemek.
Sorumluluk	Gerek kişisel gerekse toplumsal açıdan kendisine düşen sorumluluk ve görevleri yerine getirmek, onları savsaklamamak ve aksatmamak. Sorumluluklarının farkında olmak. Sorumluluklarını yerine getirmeyi önemsemek.
Sadelik	Sade ve basit bir yaşam. Karmaşadan ve karmaşıklıktan uzak durmak. Temel ihtiyaç ve gerekliliklerden fazlasını ister durumda olmamak. Süs ve şatafat gibi sadeliği bozan şeylere taraftar olmamak.
Tolerans	Başkalarına karşı hoşgörülü olmak. Onların oldukları gibi olmalarına izin vermek ve onları oldukları gibi kabul etmek. Onları geliştirmeye çalışmamak. Kendisinden farklı düşünen kişileri de kendisiyle aynı hak ve özgürlükleri sahip olduğunu kabul etmek ve davranışlarına yansıtmak.
Birlik	Toplumsal bütünlüğü istemek. Toplumsal bütünlüğü bozulmasından rahatsız olmak. Toplumdaki insanların birbirlerini korumaları, biz duygusuna sahip olmasına tercih etmek. Toplumdaki insanların birlikte yaşama duygusuna sahip olmalarını istemek.

Kaynak: Bacanlı, H. (2017). Değer Bilinçlendirme Yaklaşımı. Konya: Çizgi Kitabevi. s. 97-98.

Eski dönemlerden günümüze kadar ahlak ve etik kavramlarında değerler önemli yerdedir. En temel değer ve değere götüren husus olarak Nikomaken etikte karakter-temelli ahlaktan bahseden Aristo tarafından pratik bilgelik (phronesis) ileri sürülmüştür (Aristo, 2009). Aristo, ahlaki davranışı cesaretlendiren değerlerin önemini vurgulamıştır ve bunu pratik bilgelik olarak adlandırdığı kavram altına toplamıştır (Brown, 2007: 12). Pratik bilgelik, insanda iyi ve kötüyü ayırt edebilecek yönde aklın kullanılması ve ihtiyatlı hareket edebilmeyi ifade etmektedir. Aristo tarafından vurgu yapılan etik değerler ise “*sophrosune* (bedeni hazlar ve acılar noktasında itidalli hareket edebilme, kendini kontrol etme), *andreia* (korkulacak durumlarda cesur, ahlaki ve prensipli bir duruş gösterme) ve *dikaiosune* (adalet

yani bireysel eylemler ve bu eylemlerin başkaları üzerindeki etkisi açısından makul bir tutum takınmak ve uygun düşecek bir sorumluluk yüklemek)” olarak sıralanmıştır. İnsanların, eğitilebileceğini, gelişim göstererek mükemmele ulaşabileceğini düşünen ve etiği kişilerarası ilişkilerden hareketle tanımlama yoluna giden Konfüçyüs öğretisinde de beş temel değere vurgu yapılmıştır. Bunlar, “*Ren* (fedakarlık ve toplumun diğer fertlerine karşı insanca davranma sorumluluğu), *Yi* (doğruluk ve iyi olanı yapma yönünde ahlaki duruş), *Li* (toplumda uygun bir şekilde nasıl hareket edileceğini belirleyen kurallar), *Zhi* (akıl ve akla saygı gösterme) ve *Xin* (bir insan olarak güvenilirlik ve toplumsal misyona sadık olmak)” (Benetatou, 2012; Altuntop, 2014: 343-373).

Atak (2014) etik, ahlak, hukuk, kamu yönetimi etiği, etik ilkeler ve etik dışı davranışları içeren çalışmasında kamu yönetiminde ahlaki temeller, erdemler, etik özellikler ve istenir nitelikler konusunda yapılan otuz yedi bilimsel çalışmadan değer atfedilen nitelikleri derlemiştir. Birbirleri ile ortak kavramlar içerse de genel olarak bunlar; iyimserlik, cesaret, adalet, yardımseverlik, doğruluk, hukukun üstünlüğü-bağımsızlığı, retorik (güzel konuşma) yeteneği, hoşgörü, istihbarat ve açık fikirlilik, erdem, akıl, basiret, hukuka saygı, dürüstlük, öz-disiplin, nezaket, güvenilirlik, çalışma arkadaşlarına saygı, sorumluluk ve bağımsızlık, yurttaşlık erdemi, kamu zindeliği, rasyonellik, doğal erdem, sağduyu ve sağduyuya dayalı yargı, vatandaşlara gerçek ilgi, kamu hizmetinin birincil ahlaki yükümlülükler gibi kabulü, özveri, kamu yararı, kişisel çıkar değil toplumun genel yararı, Anayasa’da belirtilen değerler olan mülkiyet, eşitlik, özgürlük, diğer değerler, vatanseverlik, yurttaşlık sevgisi, onur, hukuka uygunluk, çıkar çatışmasının olmaması, hizmette uyum sağlama, demokratik sorumluluk ahlakı, kamu politikası belirlenmesinde etik ve uzlaşma, toplumsal bütünleşmede etik, hesap verebilirlik, verimlilik, duyarlılık, yeterlilik, tarafsızlık, bireysel hakların korunması, kamu yararı, kamu yükümlülükleri ve sorumlulukları, haysiyet, dostluk ve sosyal dayanışma, amaca uygunluk, ekonomiklik, öngörü, verilen sözün tutulması, mükemmellik, sadakat, başkalarına saygı ve sorumlu vatandaşlık, bağlılık, başkalarına yardım, çalışkanlık, isteklilik, açıklık, doğruluk ve liderlik, insana saygı, şeref ve özel hayata saygı, bilgi edinme hakkı, karar verme hakkı, ayrımcılık yapmama, hukukilik, mesleki sadakat, şefkat, insan haklarına bağlılık ve kuruma sadakat, olumlu insan ilişkileri kurma, kaynakları etkin kullanma (tutumluluk), şeffaflık, kamu hizmetlerine ilgiyi geliştirmek, anayasa ve hukukun korunması, demokratik katılımı teşvik etmek, sosyal eşitliği güçlendirmek, tam bilgilendirme ve tavsiye, kurumsal etik algının inşası, profesyonellik (mesleki) mükemmelliktir (Atak, 2014: 311-342). Bireyler etik

ilkelere uyum konusunda zorlanamamaktadır. Ancak normlara uyum konusunda zorlanabilirler (Kuçuradi, 2000: 32). Bu çalışmalara göre değerler ile etik ve ahlak konusunun iç içe birbirini besleyen ve tamamlayan bir bütünsellik içinde döngüsel bir olgu oluşturduğu söylenebilir.

Karğın (2014) çalışmasında kamu politikalarının planlanması ve uygulanmasında altı ilke ve değerden bahsetmiştir. Bunlar, hesap verebilirlik, sorumluluk, saygınlık, saygı, yeterlilik ve ilgidir. Bu ilke ve değerler, işlerin ve rollerin nasıl yapılması gerektiğine dair aktörlere yol gösterir (Karğın, 2014: 301-302). Kamu politikalarının sahada yani sokakta uygulanmasında temel araç vatandaşla doğrudan iletişim halinde olan kamu görevlileridir. Bu görevlilerin, kamu politikalarına yönelik kendi algılama ve anlayışları sunulan kamusal hizmetin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Kamusal hizmetlerde sistematik olarak bir dizi kriter veya ölçütler belirlenmelidir. Bu kriterlerin önerilen bazı ölçütleri şunlardır: Bireysel özgürlükler, verimlilik, eşitlik ve idari basitliktir. Kamusal hizmetler bunlar gibi kriterler ışığında bütünlük olarak planlanarak uygulanmalıdır. Çünkü vatandaşların kamu görevlilerin sundukları hizmetlerden duyacakları memnuniyet düzeyi idareye olan güveni olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecektir (Lipsky, 1971; Mintrom, 2010 akt. Karğın, 2014: 298). Buradan hareketle değerlerin kamusal hizmetlerin de vazgeçilemez belirleyici bir unsur da olduğu söylenebilir.

Amerikan Anayasası'nda da belirtilen ortak değerler şöyledir: Merhamet, Nezaket, Kritik düşünme/araştırma, Zaman, Fırsat eşitliği, Düşünce ve eylem özgürlüğü, İnsan Değeri, Doğruluk, Adalet, Bilgi, Bağlılık, Nesnellik, Yurtseverlik (Vatanseverlik), Rasyonel Kabulme, Mantığa dayalı argüman geliştirme, Diğerlerinin haklarına saygı, Sorumluluk, Vatandaşlık sorumluluğu, Yasaya uyma, Tolerans, Gerçeklik (Huitt, 2004, 2; V. Renee Beebe-Mocilac, 2007).

ABD ordusunun görev performansını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak Beebe-Mocilac (2007) tarafından yapılan araştırmanın bulguları şöyledir. Hem kişisel hem de profesyonel olmak üzere askerlerin günlük yaşantılarında tutum ve davranışlarını önemli ölçüde geliştiren ve etkileyen büyük bir çevresel dinamik, askeri kurum kültürüdür. Askeri kurum kültürü “davranış normları oluşturan ve kurumsal bir yaşam şekli oluşturan ortak değer ve inanışlar sistemi” olarak tanımlanabilir. Ortak değerler ve inanışlar sistemine dayanan ordu kültürü yalnızca ortak bir anlam, anlayış ve temel

beklentiler sağlamaz, aynı zamanda bir yaşam biçimini sürekli kılar (Koburg & Chusmir, 1997, s.7 akt. Beebe-Mocilac; 2007).

Askerlerin kendilerini göreve adanmaları görev, bağlılık ve sorumluluk açısından örneklendirildiğinde, bu duruma şekil veren çoğu faktörün aslında kendi değerleri, tutumları ve davranışları olduğu gözlemlenebilir. Daha fazlası bu faktörler askerleri görevlerini yerine getirmede onları motive eden ve onları birebir etkileyen enstrümanlardır. Asker davranışlarını görev, bağlılık ve sorumluluk bağlamında etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılan çalışma özellikle beş faktör üzerinde durur. Bunlar kurum kültürü, ekip dinamikleri, özverili hizmet, liderlik ve önceki tecrübelerdir (Beebe-Mocilac, 2007).

Değerler ordu kültüründe de önemli bir kurumdur. Özellikle bir ordu personelinden hayatının her aşamasında bağlı olması ve bu değerlerin yaşanılması ve yaşatılmasında örnek olması beklenen yedi değer vardır. Bunlar;

1. Sadakat: Birleşik Devletler Anayasasına, bağlı olduğun ordu birimine ve diğer askerlere gerçek inanç ve bağlılıkla bağlı olmak (FM 22-100, 1999, p. 2-3). FM 22-100’de sadakat ayrıca bir sorumluluk olarak görülür ve ordu içinde bulunan tüm askerler birbirine sadıktır (1999, p. 2-4). Sadakat ayrıca duygu veya tutumlarda adanmış bir bağlılık olarak karakterize edilir (American Heritage Dictionary Dictionary.com, 2007). Daha özel anlamda sadakat, bir kimsenin birine entelektüel ve duygusal anlamda ülke, ideal, dava ve görev açısından bağlanma durumudur.

2. Görev Bilinci: Görev bilinci Amerikan Ordusunda kısaca sorumlulukları gidermek olarak tanımlanır (FM 22-100, p. 2-4). Amerikan ordu değerlerinin belirtildiği FM 22-100’e göre ordu çalışanları üzerine düşen görevleri minimum kıstaslarda değil elinden gelen en yüksek derecede yapar ve askerler kendi üzerine düşen sorumlulukları öyle en mükemmel derecede yapar ki, iş bittikten sonra arkaya dönüp baktıklarında “Bundan iyisini yapmam artık imkânsız” düşüncesi zihninden geçmelidir. Görev bilincinin bir işi yerine getirme ve sorumluluk taşıma olmak üzere iki boyutu vardır. Görev; bir kişinin kendi pozisyonu, sosyal gelenekleri, yasa ve din gibi yapılardan doğan ve yurda karşı olan sorumluluk olarak da tanımlanabilir. (American Heritage Dictionary as cited in Dictionary.com, 2007).

3. Saygı: “İnsanlara nasıl davranılması gerekiyorsa öyle davran” (FM 22-100, p. 2-5). FM 22-100’e göre saygı, bütün insanların sahip olduğu değeri idrak etmek ve ona göre

davranmaktır (1999, p. 2-5). Saygı bütünlüğü ve uyumu sağlayan güven duygusuyla iç içe girmiş ve birbiriyle bağlantılı olan bir yapıdır.

4. Özverili Hizmet: Özverili Hizmet, milletin çıkar ve menfaatini kendinden önce düşünmektir (FM 22-100, 1999, p. 2-6). Özverili hizmet ayrıca ben denilen olguyu düşünmeden hareket etmek ve diğerlerinin menfaati için çalışmak ve düşünmek değeridir. Özverili hizmet tanımından da anlaşılacağı gibi herhangi bir çıkar, ödül beklemeden hizmet etmek ve hizmete devam etmektir (Selfless Service, 2007).

5. Onur: “Ordu değerlerine göre ordu değerleri için yaşamaktır” (FM 22-100,p. 2-7). Onur ayrıca doğru olanı ordu değerleri çerçevesinde yapmaktır. (FM 22-100, 1999). FM 22-100 onur kavramını tanımlarken yukardakilere ek olarak ordunun tüm değerlerini bir bütün olarak kabul edip doğru zaman ve doğru yerde gerektiği gibi davranmak ve bu değerleri bünyesinde taşımaktır(1999, p. 2-7.)

6. Doğruluk: “Yasal ve ahlaki olarak ne doğruysa onu yap!” (FM 22-100, 1999, p. 2-8). FM 22-100’de ayrıca doğruluk konusuna şöyle değinilir. Ordu doğruluk konusunda yüksek ahlak standartlarına uygun özde ve sözde bu değerleri taşıyan liderleri bünyesinde bulundurma ihtiyacını hisseder (1999, p. 2-8).

7. Kişisel Cesaret: Kişisel cesaret fiziksel ve ahlaki korku, tehlike ve talihsizlikle yüzleşmek ya da yüzleşebilmektir (FM 22-100, 1999, p. 2-9). FM 22-100’e göre iki tür cesaret vardır. Bunlar doğabilecek bir vücutsal zararın yarattığı korku duygusuyla baş etmek ve verilen görevi yapmak fiziksel cesaretken, ahlaki cesaret tehlike anında kendi değerlerine, prensiplerine ve inançlarına bağlı kalma isteğidir. (FM 22-100, 1999, p. 2-9; Beebe-Mocilac, 2007).

Türkiye’de diğer bir genel kolluk kuvveti olan Polis Teşkilatı’nın değerleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir (Fındıklı, 1992: 108-109).

1. Çağdaş polis, insan hayatının ve haklarının korunmasına en büyük önceliği verir.

2. Çağdaş polis, çağımızın hakim doktrini olan demokrasi ilkelerini korumaya ve geliştirmeye çalışır. Bütün toplumlar, yürürlükteki düzenlerini sürdürebilmek için bir güvenlik sistemine sahip olmak zorundadır. Çağdaş polis, temel görevinin bir ülkede yalnız güvenliği sağlamak ve düzeni sürdürmek değil, aynı zamanda bunu demokratik ilke ve kurallar içinde yapması gerektiğinin bilincindedir.

3. Çağdaş polis, bir numaralı görevinin toplumda suçun önlenmesi olduğunun bilincindedir.

4. Çağdaş polis, polis hizmetlerinin yürütülmesinde halkın katılımını sağlamayı başarır.

5. Çağdaş polis, hizmet ettiği topluma karşı sorumlu olduğuna inanır.

6. Çağdaş polis, görevinin bütün alanlarını profesyonel bir şekilde yapar.

7. Çağdaş polis, dürüstlüğü en yüksek standartlarda sürdürecektir.

Türkiye’de Polisin değerlerine yönelik olarak Özgentürk (2014) tarafından yapılan polis meslek etiğine yönelik çalışmada “Polis Erdemleri” başlığı altında öne sürülen hususlar şunlardır.

1. Hizmet Bilinci: Polis bir kamu görevlisidir ve tüm kamu görevlileri gibi görevi halka hizmet etmektir. Tüm kamu görevlilerine hizmetlerinin karşılığında maaşları halktan alınan vergilerle ödenir. Kamu görevlilerinden beklenen mesai saatlerinde başka şeylerle uğraşmadan kendine verilen görevi en iyi şekilde yapmasıdır. Hizmet bilinci vatandaşın ihtiyaçlarını en kısa ve en ekonomik yollarla giderilmesini gerektirir (Özgentürk, 2014: 431-432) .

2. Doğruluk: Halkın polise olan güven duygusunun devamını sağlar. Halk ile polis arasında güven duygusunun oluşması için halkın polisin doğru davranışlar sergilediğine inanması gereklidir (Ahlf, 2000, akt Özgentürk, 2014: 431-432).

3. Dürüstlük: Avrupa Polis Etik Kurallarınının 40. Maddesinde ‘polis, görevlerini dürüst bir şekilde, özellikle de tarafsızlık prensiplerinin rehberliğinde yerine getirmelidir.’ denilmektedir. Dürüstlük, kamu görevlisinin yaptığı işleri sadece kamu yararı için, kanunlarda gösterildiği şekilde yapmasıdır. Kamu görevlisinin yapması gereken bir işi yapması veya yapmaması için vatandaşlardan ayrıca ücret talep etmesi ya da belirli ücret veya menfaat karşılığında yapmaması gereken bir işi yapması dürüstlük ilkesinin ihlal edilmesi demektir (Özgentürk, 2014: 431-432) .

4. Tarafsızlık: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 7. Maddesinde; Devlet memurları... kişi ve veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta

bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar...' denilmektedir. Kanunu'nun 7. maddesinden de anlaşılacağı gibi kamu görevlileri görevlerini yerine getirirken herkese eşit yakınlıkta ve uzaklıkta olmalıdırlar. Kamu görevlisinin tarafsız olması herkese eşit davranması her ne sebeple olursa olsun birilerine daha iyi, birilerine de daha kötü davranmaması anlamına gelmektedir. Türk Polis Etik Kurallarınının 13. maddesine göre 'kolluk personeli, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar' denmektedir (Özgentürk, 2014:431-432).

Değer yönelimlerine yönelik olarak yapılan çalışmalarda "dini değerler" başlığına da yer verilmiştir (Spranger akt. Özgüven, 2013; Çalışkur vd., 2012; Roccas, 2005; akt. Ulusoy ve Dilmaç, 2016: 37; Berger, akt. Akıncı, 2015; Ulusoy ve Dilmaç, 2016: 36; Güngör, 1993; Principe ve Dilmaç, 2016: 36; Tezcan, 1974; Alport, Vernon ve Lidzey, 1960; Ketenci, 1997; Dilmaç ve Arıca, 2012; Dilmaç ve Bircan, 2015: 17; Robbins, 1989: 119 akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 44). Bu konu ile ilgili olarak bir çalışmada geçen şu bulgular dikkate değer görülmektedir. Uğur, Oetting tarafından kaleme alınan "Motivasyon Muharebe Değeri" kitabına yönelik çalışmasında tarihteki din savaşlarından hareketle dinin hedefin meşruiyetine yönelik olarak bağlayıcı gücünden bahsedilmiştir. "Stouffer in verdiği rakamlar....1944 yılında kendileriyle görüşülen piyade sınıfına mensup 5.000'e yakın Astsubay, Erbaş ve Ere "çok şiddetli muharebelerde kendilerine yardım eden şeyin ne olduğu" sorulmuştur. Çoğu her şeyden önce "dua etme" şeklinde cevap vermiştir. İkinci cevap "diğerlerini yüzüstü bırakmamak" olmuştur. Aynı soru subaylara yöneltildiğinde ikinci cevap ilk sırada yer almıştır. Bu cevap onların vazife duygusu ile açıklanabilir" (Uğur, 1990/2015: 98). "Avcı boy çukurlarında ataist bulunmaz" söylemi eskiden beri doğrudur. Stouffer tarafından İkinci Dünya Savaşı'nda ABD askerlerinin duası ile ilgili yapılan araştırmada ulaşılan sonuçlar şöyledir: "İşler kötü gittiğinde dua etmenin size bir faydası oldu mu?" sorusuna karşılık "Akdeniz Bölgesi: Hiç yardımı olmadı %17, Bazen oldu %13, Çok yardımı oldu %70. Pasifik Bölgesi: Hiç yardımı olmadı %8, Bazen oldu %9, Çok yardımı oldu %83." Çoğu askerin çok zor koşullarda önce dua etmekten medet umduğunu belirtmiştir (Stouffer vd., 1949: 172, Uğur, 1990/2015: 189, 199). Pöschl, kendi savaş tecrübelerini anlattığı ve Askeri Protestan Din Hizmetleri tarafından yayımlanan konferans metninde Almanlarla ilgili olarak "Benim tanıdığım 'insanın' dayanma gücünün temelinde inanç vardır; ben bunu bilirim" Büyük sıkıntılarda inanç çoğu insan için teselli ve

ümit kaynağı olabilir. İnanç hedefin meşruiyetine ve anlamına belki sadece istisnai durumlarda cevap vermemiştir” (Kellet 12 35 vd., Dinter, Hart, Zwycart, akt. Uğur, 1990/2015: 189, 199).

Özensel (2003) çalışmasında değerlerin değişebilirliği yanında daha statik “nihaî/sonul” değerler olduğundan bahsetmiştir. Bu tür değerlerin sayıları azdır. Ancak toplumdaki işlevlerine bakıldığında çok önemlidir. Toplumu oluşturan bireyler davranışlarını çoğunlukla bu değerlere göre ayarlamaktadırlar. Nihaî toplumsal değerlere örnek olarak aile yaşantısında şefkat; siyasi sistemlerde demokratik anlayış; dinde tek Tanrılık ve adalet gösterilebilir. Bu açıdan bakıldığında hemen hemen tüm nihaî değerler evrensel nitelik gösterirler. Toplumlardaki bu türden değerlerdeki farklılık esasen değerlerin içeriği ya da uygulanmasından kaynaklanmaktadır (Özensel, 2003: 236; Çelebi, 1971/2016: 178-179).

2.1.6. Kişisel Değerler ile Jandarma Mesleki Değerlerinin Benzerlikleri

Schwartz’ın (1992, 1996, 2001) analiz düzeyi birey olan modelinde kullanılan 40 maddeden oluşan PDA maddelerinin karşılığı olarak aynı anlam içerdiği düşünülen Jandarma değerleri incelenmiştir.

Psikoloji araştırmalarında temel alınan ve önemli bir model öne süren Schwartz (1992, 1994a, 1996)’ın değer kuramında birey düzeyi değerlerin birbirinden ayrılmasını sağlayan en önemli özellik, ifade ettikleri güdüsel amaç tipleridir. Schwartz, kuramının temelini insan doğasının biyolojik, sosyal etkileşimlerin düzenlenmesi, grup ve toplumsal gereklilikleri yerine getirmeye yönelik ihtiyaçlardan dolayı üç evrensel gereksinimin bilişsel temelleri üzerine oturtmuştur (Schwartz, 1992). Belirlediği 56 değeri güdüsel yönden farklı güç, başarı, hazcılık, uyarılım, özyönelim, evrenselcilik, iyilikseverlik, geleneksellik, uyma ve güvenlik olmak üzere on temel değer tipine ayırmıştır. Schwartz Çembersel (Dairesel) Değer Modeli olarak tanımlanan kuramda iki ana eksen (boyut) belirlenmiştir. Güdüsel altyapısı uyumlu olan değer tipleri komşu alanlar halinde sıralanırken, güdüsel alt yapısı çatışmalı değer tipleri birbirlerine zıt kutuplardaki alanlarda konumlanmaktadır. *Birinci eksen*de bireylerin düşünsel ve duygusal ilgilerini önceden kestirilemeyecek biçimlerde izlemelerine olanak sağlayan “özyönelim” (düşünce ve eylemde bağımsızlık) ve “uyarılım” (heyecan ve yenilik arayışı) değer tiplerini içeren **Yeniliğe Açıklık**; karşısında yeniliğe açıklıkla güdüsel alt yapısı çatışmalı olan ve bireylerin yakın olduğu kişilerle, kurumlarla ve

geleneklerle ilişkilerindeki süreklilik ve belirliliğin sürmesine imkan sağlayan “uyuma” (başkalarına zarar verebilecek toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlanması), “geleneksellik” (kültür veya dinsel töre, fikirlere saygı ve bağlılık) ve “güvenlik” (toplumun var olan ilişkilerinin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği) değer tiplerini içeren **Muhafazacılık** bulunmaktadır. *İkinci eksen*de bireyin, başkalarının zararına bile olsa, kendi çıkarları doğrultusunda davranmasına imkan sağlayan, “başarı” (toplumsal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi) ve “güç” (toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim gücü) değer tiplerini içeren **Özgenişletim**; karşısında özgenişletimle güdüsel alt yapısı çatışmalı olan ve bireyin, yakın ya da uzak tüm insanların ve doğanın yararı için, bencil amaçlarından vazgeçmesine yönelik değer tipleri olarak “iyilikseverlik” (bireyin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme) ve “evrenselcilik” (anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek) değer tiplerini içeren **Özaşkınlık** bulunmaktadır. On değer tipi içinde “hazcılık” (bireysel zevke ve hazza yönelim) çembersel modelde özgenişletim ve yeniliğe açıklık değer grupları arasında yer almakta olup her iki gruptan da unsurları içine almıştır. “Yeniliğe açıklık” kavramı Kağıtçıbaşı (1973) tarafından yapılan bir çalışma sonucunda Schwartz’a önerilmiştir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 61-63; Demirutku ve Sümer, 2010: 18).

Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) ile Demirutku ve Sümer (2010) tarafından Türkçe uyarlamaları yapılan 40 maddeden oluşan PDA sorularına karşılık gelebilecek, Türk Jandarması değerlerine ait içerik cümleleri aşağıdaki şekilde kesleştirilmiştir.

Türk Jandarmasının temel değerlerinin kurum kültürünün temelini oluşturduğu ve Türk toplumunun kültüründen beslenen TSK kültürünü yansıttığı 2.1.4’üncü bölümde detaylarıyla birlikte ortaya koyulmuştur. Türk Jandarmasının değerlerini içeren (1861 tarihli ilk Asakir-i Zabtiye Nizamnamesi; 10.06.1935 tarihli 2771 sayılı Ordu Dahili Hizmet Kanunu mad. 35, mad. 36; 04.1.1961 tarihli ve 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu mad. 37,39; 06.09.1961 tarihli 10899 Resmi Gazete TSK İç Hizmet Yönetmeliği mad. 86; Gnkur. Bşk. lığı Prensip Emri No:23-6 Yönetim ve Liderlik Ankara-1999 sayfa 14, Ek-A sayfa A-1 den A-20 dâhil; Jandarma Okullar Komutanlığı Jandarma Etiği, Meslek Ahlakı Kitabı, 2001, s. 98-129; 24.10.2007 tarihli Kolluk Etik İlkeleri C başlığı “Kolluk Personelinin Nitelikleri”; JGY:164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi. J.Gn.K. lığı Basımevi. Ankara: 2010. sayfa 1-2 Jandarma Personelinde Olması Gereken Nitelikler; JGY: 164-5 A Eğitim Standartları Yardımcı Yayını. J.Gn.K. lığı Basımevi. Ankara: 2010. sayfa 2-16/2-25; JGY:

27- 3 (A) Devriye Yönergesi, J.Gn.K.lığı Basımevi. Ankara: 2011; 12.12.2016 tarihli 2016/9742 Bakanlar Kurulu karar sayılı Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği madde 18, 19, 20, 22, 27, 45; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı Ankara:2018, Sayfa: 3-3/3-30; JGT:164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi. J.Gn.K. lığı Basımevi.Ankara:2018. Sayfa 2-1, 2-2, 2-3.; J.Gn.K. lığı 2018-2022 Stratejik Plan, Temel Değerler sayfa 44-45; 2019 tarihli Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik madde, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22; J.Gn.K. lığı 2019-2023 Stratejik Plan, Temel Değerler sayfa 50-51; Jandarma Genel Komutanlığı Personel Konsepti 2019. 2. Bölüm, 2. Madde, b fıkrası J.Gn.K. lığı Personelinin Temel Nitelikleri.; 2019 tarihli Protokol, Görgü ve Nezaket Kuralları Broşürü) on sekiz doküman kapsam ve içeriğiyle birlikte iş/meslek temel değerleri bağlamında incelenerek, kurum kültürü, personelin sahip olması gereken niteliklere ve temel değerlere ait tanım içeren ve Schwartz PDA madde içeriklerine karşılık gelebilecek cümleler toplanmıştır.

Doküman incelemesi ‘araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsar’ (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 217; 2018: 189-201). Karasar’ın (2005) belgesel tarama yöntemi olarak ifade ettiği bu yöntem eldeki konuya ilişkin mevcut kayıt ve belgelerin incelenmesi ve analiz edilmesini içermektedir.

Erişilen dokümanların analiz aşamasında ise içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi Cohen, Manion ve Morrison (2007)’a göre eldeki kaynakların içerikleri ve taşıdıkları mesajlar açısından nesnel bir şekilde incelenmesi ve özetlenmesi olarak tanımlanmaktadır.

Schwartz’ın on değer tipi karşılığında kırk maddeden oluşturduğu PDA’nın Türk Jandarması değerleri kesiştirme bağlamları şöyle oluşturulabilir.

1. GÜÇ (POWER): Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim gücü (*sosyal güç sahibi olmak, zengin olmak, otorite sahibi olmak, toplumdaki görüntümü koruyabilmek, insanlar tarafından benimsenmek*)

✓ Sosyal güç sahibi olmak ve zengin olmak içeriğini ölçen PDA madde: 2. *Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.*

2’nci madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Jandarma değerleri içerisinde personelin bu özelliğinin bulunması, yani maddi anlamda zenginliği önceliği olarak görmesi veya bu eğilimde olması kurumca istenir bir durum/değer değildir. Güç değerini ölçen maddelerden bu madde olumsuz madde olarak değerlendirilebilir. Paradoksal durum.

- ✓ Otorite sahibi olmak içeriğini ölçen PDA madde: *39. Her zaman kararları veren kişi olmak ister. Lider olmaktan hoşlanır.*

39'uncu madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı alışmak;

- Yetkilerini astlarıyla paylaşır ve inisiyatif kullanmaları konusunda onları destekler.
 - Bir st görevin sorumluluğunu üstlenmeye kendisini hazırlar ve bu konuda astlarının da sorumluluk almalarına rehberlik eder.
 - Astlarının kusurlarından doğacak sorumlulukları üstlenir.
 - Astlarının başarısızlık nedenlerini araştırır ve giderilmesi konusunda gerekli önlemleri alır.
- ✓ Toplumdaki görüntümü koruyabilmek, insanlar tarafından benimsenmek içeriğini ölçen PDA madde: *17. İşin başında olmak ve başkalarına ne yapacaklarını söylemek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.*

17'nci madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı alışmak;

- Yetkilerini astlarıyla paylaşır ve inisiyatif kullanmaları konusunda onları destekler.
- Bir st görevin sorumluluğunu üstlenmeye kendisini hazırlar ve bu konuda astlarının da sorumluluk almalarına rehberlik eder.
- Astlarının kusurlarından doğacak sorumlulukları üstlenir.
- Astlarının başarısızlık nedenlerini araştırır ve giderilmesi konusunda gerekli önlemleri alır (TSK İ Hizmet Kanunu, 1961; TSK İ Hizmet Yönetmeliği, 1961;

Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

2. BAŞARI (ACHIEVEMENT): Toplumsal standartları temel alan kişisel başarı önemini (*başarılı olmak, yetkin/muktedir olmak, hırslı olmak, sözü geçen biri olmak, zeki olmak*)

Başarılı olmak, yetkin/muktedir olmak içeriğini ölçen PDA madde: *13. Çok başarılı olmak onun için önemlidir. İnsanlar üzerinde iyi izlenim bırakmaktan hoşlanır.*

13. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Sebat ve Mukavemet (Azim ve Dayanıklılık);

- Başarının azim ve dayanıklılık sonucunda gerçekleşeceğini bilir.
- Engeller ve zorluklar karşısında yılgınlık göstermez, aksine azim ve irade gücünü kullanarak başarılı olmayı dener (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak;

- Engeller ve zorluklar karşısında yılgınlık göstermez, aksine azim ve irade gücünü kullanarak başarılı olmayı dener.
- Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu, dürüst olmayı şiar edinmiş.
- Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY,

2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Hırslı olmak içeriğini ölçen PDA madde: 24. *Hırslı olmanın önemli olduğunu düşünür. Ne kadar kabiliyetli olduğunu göstermek ister.*

24. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Sebat ve Mukavemet (Azim ve Dayanıklılık);

- Başarının azim ve dayanıklılık sonucunda gerçekleşeceğini bilir.
- Yorgunluk, açlık, susuzluk veya soğuk-sıcak gibi stres yaratan faktörlere tahammül etmesini bilir.
- Astlarına ve çevresine bu konuda örnek olur.
- Engeller ve zorluklar karşısında yılgınlık göstermez, aksine azim ve irade gücünü kullanarak başarılı olmayı dener (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi).

Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak.;

- Hata yapacağı endişesinden sıyrılmasını bilir.
- Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu, dürüst olmayı şiar edinmiş (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak;

- Tutum ve davranışlarıyla saygınlık ve itibar kazanmaya çalışır.
- Bilimsel araştırma ve incelemeye meraklı, analitik düşünebilen (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Sözü geçen biri olmak içeriği ölçen PDA madde: 32. *Hayatta öne geçmek onun için çok önemlidir. Başkalarından daha iyi olmaya çalışır.*

32. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak;

- Görevlerde verimi yükseltmek için sürekli şekilde yenilikler peşinde koşar.
- Bir üst görevin sorumluluğunu üstlenmeye kendisini hazırlar ve bu konuda astlarının da sorumluluk almalarına rehberlik eder.
- Başarısızlıklarına mazeret aramaz, hatalarını kabullenir ve bu konuda yapılan eleştirilere açık olur (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak;

- Başkalarının meslekî deneyimlerinden ve birikimlerinden yararlanmanın yollarını arar.
- Meslekî gelişimi destekleyen kurslara, tatbikatlara, konferanslara ve araştırmalara katılmak için hevesli davranır (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Zeki olmak içeriğini ölçen PDA madde: 4. *Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların, onun yaptıklarına hayran olmasını ister.*

4. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Sebat ve Mukavemet (Azim ve Dayanıklılık);

- Fizikî gücünü yükselten çalışmalara istekle katılır.

- Engeller ve zorluklar karşısında yılgınlık göstermez, aksine azim ve irade gücünü kullanarak başarılı olmayı dener.
- Birliğin ve ekibin sevk ve idaresinde olumlu bir komuta atmosferi oluşturur.
- Ruh, beden ve görev disiplini özümsemiş; görev ve sorumluluklarının bilincini taşıyan, ruhen, fikren ve bedenen gelişip olgunlaşmış (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat);

- Kendi başarılarını astlarıyla paylaşmaktan hoşlanır.
- Mesleğinin gerektirdiği her türlü bilgi ve beceriye sahiptir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Tevazu Sahibi Olmak;

- Türk milletinin en belirgin özelliklerinden olan yardımlaşmayı, olumlu olan her alanda kullanır.
- Önemli bir hizmetten sorumlu olduğu bilinci ile daima halka yardımcı olur.
- İnsanî yardımlarda üzerine düşen görevi lâyıkıyla yapar.
- İnsanlara daima iyilikle yaklaşarak ilişkilerini kuvvetlendirir.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

3. HAZCILIK (HEDONİSM): Bireysel zevke ve hazza yönelim (*Zevk, hayattan tat almak*)

- ✓ Zevk içeriğini ölçen PDA maddeler: 10. *Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir. 26. Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır.*

10 ve 26. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Jandarma değerleri içerisinde personelin bu beklenti ve eğilimde olması kurumca istenir bir durum değildir. Gerek and/yemin metninde gerekse temel değerleri düzenleyen mevzuatlarda vazifeye tam adanmaya yönelik içerikler mevcuttur. Hazcılık değerini ölçen bu maddeler jandarmanın mesleki değerleri bağlamında olumsuz maddeler olarak değerlendirilebilir. Paradoksal durum.

- ✓ Hayattan tat almak içeriğini ölçen PDA madde: 37. *Hayattan zevk almayı gerçekten ister. İyi zaman geçirmek onun için çok önemlidir.*

37. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Jandarma değerleri içerisinde personelin bu beklenti ve eğilimde olması kurumca istenir bir durum değildir. Gerek and/yemin metninde gerekse temel değerleri düzenleyen mevzuatlarda vazifeye tam adanmaya yönelik içerikler mevcuttur. Hazcılık değerini ölçen bu madde jandarmanın mesleki değerleri bağlamında olumsuz madde olarak değerlendirilebilir. Paradoksal durum.

4. UYARILIM (SİMULATİON): Heyecan ve yenilik arayışı (*cesur olmak, değişken bir hayat yaşamak, heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak*)

- ✓ Cesur olmak içeriğini ölçen PDA madde: 15. *Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar.*

15. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık;

- Vatan, millet, birlik ve arkadaşlarının ihtiyaçlarına kendi ihtiyaçlarının önünde yer verir.
- Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu, dürüst olmayı şiar edinmiş (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSJPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak;

- Mantıklı muhakeme sonunda, başarı şansının yüksek olduğunu varsaydığı risklere girmekten çekinmez.
- Tehlikeler karşısında duraksama, erteleme veya şaşırma türünden tereddütlere imkân vermez.
- Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSJPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat);

- Gerektiğinde vatanı, bayrağı ve ülkenin menfaatleri için hayatını severek feda eder.
- Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu, dürüst olmayı şiar edinmiş.
- Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSJPHEHY,

2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

✓ Değişken bir hayat yaşamak içeriğini ölçen PDA madde: 6. *Hayatta pek çok farklı şey yapmanın önemli olduğunu düşünür. Her zaman deneyecek yeni şeyler arar.*

6. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak;

- Başkalarının meslekî deneyimlerinden ve birikimlerinden yararlanmanın yollarını arar.
- Meslekî gelişimi destekleyen kurslara, tatbikatlara, konferanslara ve araştırmalara katılmak için hevesli davranır.
- Görevlerde verimi yükseltmek için sürekli şekilde yenilikler peşinde koşar.
- Ülkesinin gelişmesi için tam bir çalışma ahlâkı gösterir ve kendisini sürekli geliştirir.
- Bilimsel araştırma ve incelemeye meraklı, analitik düşünebilen.
- Gerektiğinde inisiyatif alabilen, gelişen ve değişen durum ve olaylara kolaylıkla uyum sağlayabilen ve dinamik ruhlu.
- Hayatta gerçek yol göstericinin bilim olduğuna inanmış; dogma, hurafe vb. bilimsel olmayan her şeyi reddeden (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

✓ Heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak içeriğini ölçen PDA madde: 30. *Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.*

30. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Jandarma değerleri içerisinde personelin bu beklenti ve eğilimde olması kurumca istenir bir durum değildir. Gerek and/yemin metninde gerekse temel değerleri düzenleyen mevzuatlarda vazifeye tam adanmaya yönelik içerikler mevcuttur. Personelden beklenen çoğunlukla durumsal farkındalık, durumdan vazife çıkarmak ve proaktif yaklaşımla olayları

öngörebilmek planlı ve programlı çalışmaktır. Uyarılım değerini ölçen bu maddelerden bu madde jandarmanın mesleki değerleri bağlamında olumsuz madde olarak değerlendirilebilir. Paradoksal durum.

5. ÖZYÖNELİM (SELF-DIRECTION): Düşünce ve eylemde bağımsızlık (*yaratıcı olmak, kendine saygısı olmak, merak duyabilmek, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek, bağımsız olmak*)

- ✓ Yaratıcı olmak, kendine saygısı olmak içeriğini ölçen PDA madde: *1. Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü orijinal yollarla yapmaktan hoşlanır.*

1. Madde karşılığı olabilecek jandarmanın değerleri ve içerikleri:

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak;

- Görevlerde verimi yükseltmek için sürekli şekilde yenilikler peşinde koşar (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSKPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak;

- Önsözlerinden yararlanmayı bilir. Yaratıcılık vasfını geliştirir.
- Bilgiyi seçebilen, çok yönlü bireysel yönlendirme yapabilen, her alanda kendisini geliştiren, bilgi, beceri ve yetenek ile millî ve ahlakî değerler kazandırarak kişisel gelişime katkıda bulunabilen, inisiyatif kullanabilen, suç ve suçlulukla mücadelede öngörülebilir bir anlayışa sahip, bilim ve aklı rehber edinmiş, uygulamalı eğitime ağırlık veren, eğitimin severek yapılması halinde başarılı olacağını bilen, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı, aldığı vazife ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmeye çalışan personel olmaya çalışır.
- Kolluk personeli, mantıklı karar verir, etkin iletişim kurar, adil davranır ve gerektiğinde inisiyatif kullanır.
- Bilimsel araştırma ve incelemeye meraklı, analitik düşünebilen (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim

Yönergesi, 2010; JSKPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Merak duyabilmek içeriğini ölçen PDA madde: 22. *Her şeyle ilgili olmanın önemli olduğunu düşünür. Meraklı olmaktan ve her türlü şeyi anlamaya çalışmaktan hoşlanır.*

22. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak;

- Başkalarının meslekî deneyimlerinden ve birikimlerinden yararlanmanın yollarını arar.
- Meslekî gelişimi destekleyen kurslara, tatbikatlara, konferanslara ve araştırmalara katılmak için hevesli davranır.
- Güncel olayları ve yayınları takip eder.
- Dünya meselelerine hâkimdir.
- Bilgiyi seçebilen, çok yönlü bireysel yönlendirme yapabilen, her alanda kendisini geliştiren, bilgi, beceri ve yetenek ile millî ve ahlakî değerler kazandırarak kişisel gelişime katkıda bulunabilen, inisiyatif kullanabilen, suç ve suçlulukla mücadelede öngörülebilir bir anlayışa sahip, bilim ve aklı rehber edinmiş, uygulamalı eğitime ağırlık veren, eğitimin severek yapılması halinde başarılı olacağını bilen, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı, aldığı vazife ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getiren.
- Bilimsel araştırma ve incelemeye meraklı, analitik düşünebilen (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSKPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek içeriğini ölçen PDA madde: 11. *Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Faaliyetlerini seçip planlarken özgür olmaktan hoşlanır.*

11. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri

Jandarma değerleri içerisinde personelin iş bağlamında bu beklenti ve eğilimde olması kurumca istenir bir durum değildir. Gerek and/yemin metninde gerekse temel değerleri düzenleyen mevzuatlarda vazifeye tam adanmaya yönelik içerikler mevcuttur. Personelden beklenen çoğunlukla durumsal farkındalık, durumdan vazife çıkarmak ve proaktif yaklaşımla olayları öngörebilmek emir-komuta sistemi içerisinde planlı ve programlı çalışmaktır. Özyönelim değerini ölçen maddelerden bu madde jandarmanın mesleki değerleri bağlamında olumsuz madde olarak değerlendirmeye açıktır. Ancak, görevine hakim bir personelden de durumdan vazife çıkarmak suretiyle inisiyatif olarak durumsallık ilkesi gereği başarı beklenir.

- ✓ Bağımsız olmak içeriğini ölçen PDA madde: 34. *Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.*

34. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Jandarma değerleri içerisinde personelin iş bağlamında bu beklenti ve eğilimde olması kurumca istenir bir durum değildir. Gerek and/yemin metninde gerekse temel değerleri düzenleyen mevzuatlarda vazifeye tam adanmaya yönelik içerikler mevcuttur. Ancak personelin yetenek, beceri, yeterlilik ve yetkinlik durumuna göre vazife esnasında kendisi görev tanımı içerisinde yetki ve sorumluluğu çerçevesinde etki-tepki-rapor sistemi içerisinde inisiyatif kullanabilir. Özyönelim değerini ölçen maddelerden bu madde jandarmanın mesleki değerleri bağlamında olumsuz madde olarak değerlendirilebilir. Paradoksal durum.

6. EVRENSELÇİLİK (UNIVERSALİZM): Anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek (*açık fikirli olmak, erdemli olmak, iç uyum, toplumsal adalet, eşitlik, dünyaya barış istemek, güzelliklerle dolu bir dünya, doğayla bütünlük içinde olma, çevreyi koruma*)

- ✓ Açık fikirli olmak, erdemli olmak, iç uyum içeriğini ölçen PDA madde: 8. *Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.*

8. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- Hoşgörölü ve anlayışlıdır.
- Hatalarını kabul eder, özür dilemesini bilir.
- Verilen emanete sahip çıkar.
- Farklılıkları hoş görür, diğer insanların farklı olan düşünme tarzını ve yaşam biçimini anlayışla karşılar, saygı duyar.
- Astlarının fikirlerine saygılıdır.

Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilmek;

- Diğer askerlerin millî ve kültürel değerlerine saygı duyar.
- Yanlış anlaşılmalara sebep olacak söz ve davranışlardan kaçınır.
- Kolluk personeli, görevini yerine getirirken, herkesin yaşam hakkına ve Anayasa’da belirtilen diğer temel hak ve özgürlüklere saygı gösterir.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı.
- Yüksek iletişim (dinleme, yazılı-sözlü ifade ve ikna yeteneği) ve Türkçe’yi en iyi şekilde kullanma becerisine sahip olmalıdır (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Toplumsal adalet içeriğini ölçen PDA madde: 29. *Herkese hatta hiç tanımadığı insanlara bile adil muamele yapılmasını ister. Toplumdaki zayıfları korumak onun için önemlidir.*

29. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçölü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım:

- Askerî ve sivil yaşamı, evrensel ve toplumsal değerlere göre örnek seviyededir.
- “Ben” değil “biz” duygusuyla hareket eder. Silâh arkadaşları ile iyi ilişkiler kurar.

- Kişisel çıkarları için yalan ve hileye başvurmaz. Özü sözü birdir, doğruluktan şaşmaz.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSKA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSKPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilmek;

- Kolluk personeli, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep vb. sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar (Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSKA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Eşitlik içeriğini ölçen PDA madde: 3. *Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.*

3. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilmek;

- Diğer askerlerin millî ve kültürel değerlerine saygı duyar.
- Kolluk personeli, kimseyi işkence, eziyet, insanlık dışı, aşağılayıcı ve onur kırıcı muamele veya cezaya tabi tutamaz. Hiçbir sebep, işkencenin haklılığına gerekçe gösterilemez.
- Kolluk personeli, kanunla öngörülen nedenlere ve yönteme uygun olmadıkça kimsenin özgürlüğünü sınırlayamaz.
- Kolluk personeli, görevinin gerektirdiği saygınlık ve dürüstlük içerisinde hareket eder. Görevini yerine getirirken tarafsız davranır ve insanlar arasında ayırım yapmaz.

- Kolluk personeli, kanunların öngördüğü haller dışında bireyin özel hayatına müdahale edemez.
- Kolluk personeli, görev, unvan ve yetkisini kullanarak kendisi, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlamaz; aracılıkta bulunmaz ve kayırmacılık yapmaz.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı.
- Kolluk personeli, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep vb. sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Dünyaya barış istemek, güzelliklerle dolu bir dünya içeriğini ölçen PDA madde:

23. Dünyadaki bütün insanların uyum içinde yaşaması gerektiğine inanır. Dünyadaki bütün gruplar arasında barışın güçlenmesi onun için önemlidir.

23. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak;

- Bireysel ve gruplar arası ilişkilerde, karşılıklı saygı ve anlayışın tesisine önem verir.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı.
- Uluslararası ortamda diğer ulusların silahlı kuvvetleri, Jandarmaları ve/veya sivil güçleri ile tam bir uyum içinde görev yapabilme özelliklerine sahip (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilmek;

- Kolluk personeli, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep vb. sebeplerle insanlar arasında ayırım gözetmeksizin tarafsızlık içerisinde hizmet sunar (JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Doğayla bütünlük içinde olma içeriğini ölçen PDA madde: 40. *Doğaya uyum sağlamak ve onun uyumlu bir parçası olmak onun için önemlidir. İnsanların doğayı değiştirmemesi gerektiğine inanır.*

40. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- İnsana, doğaya, çevreye ve her şeye gereği kadar değer verir.
 - Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Çevreyi koruma içeriğini ölçen PDA madde: 19. *İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.*

19. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- İnsana, doğaya, çevreye ve her şeye gereği kadar değer verir.
- Bilgiyi seçebilen, çok yönlü bireysel yönlendirme yapabilen, her alanda kendisini geliştiren, bilgi, beceri ve yetenek ile millî ve ahlakî değerler kazandırarak kişisel gelişime katkıda bulunabilen, inisiyatif kullanabilen, suç ve suçlulukla mücadelede

öngörülebilir bir anlayışa sahip, bilim ve akıllı rehber edinmiş, uygulamalı eğitime ağırlık veren, eğitimin severek yapılması halinde başarılı olacağını bilen, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı, aldığı vazife ve sorumlulukları en iyi şekilde yerine getiren. (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

7. İYİLİKSEVERLİK (BENEVOLENCE): Bireyin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme (*yardımsever olmak, sorumluluk sahibi olmak, sadık olmak, gerçek arkadaşlık, dürüst olmak, bağışlayıcı olmak, olgun sevgi, manevi bir hayat, anlamlı bir hayat, alçak gönüllü olmak*)

✓ Yardımsever olmak içeriğini ölçen PDA madde: 12. *Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların refaha kavuşmasını ister.*

12. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tevazu Sahibi Olmak;

- Türk milletinin en belirgin özelliklerinden olan yardımlaşmayı, olumlu olan her alanda kullanır.
- Önemli bir hizmetten sorumlu olduğu bilinci ile daima halka yardımcı olur.
- İnsanî yardımlarda üzerine düşen görevi lâıyıkıyla yapar.
- İnsanlara daima iyilikle yaklaşarak ilişkilerini kuvvetlendirir.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı(TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat);

- Ülke, ordu, birlik ve arkadaşlarının ihtiyaçlarına, kendi ihtiyaçlarının önünde yer verir.
 - Zamanın önemli bir kısmını astlarının gelişmesine ayırır.
 - Türk Milleti'nin yüksek menfaatlerini, J.Gn.K.lığının itibarını ve mesleğin şerefini daima ön planda tutan.
 - Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Sorumluluk sahibi olmak içeriğini ölçen PDA madde: 27. *Başkalarının ihtiyaçlarına cevap vermek onun için önemlidir. Tanıdıklarına destek olmaya çalışır.*

27. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat);

- Kendi başarılarını astlarıyla paylaşmaktan hoşlanır.
- Astlarının sıkıntı ve endişelerini paylaşmasını bilir.
- Zamanının önemli bir kısmını astlarının gelişmesine ayırır.
- Kolluk personeli, toplumun yapısını ve hassasiyetlerini bilir; gerekli duyarlılığı gösterir.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak;

- Astların haklarına ve hukukuna saygı gösterir (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018).
- ✓ Sadık olmak, gerçek arkadaşlık içeriğini ölçen PDA madde: 18. *Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister.*

18. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık;

- Komutanları, akranları ve astlarıyla güçlü ve güvenilir ilişkiler kurmaya özen gösterir.
- Vatanını, bayrağını, sancağını, milletini, birliğini, ailesini ve insanını çok sevmek.
- Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu, dürüst olmayı şiar edinmiş (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak:

- Bireysel ve gruplar arası ilişkilerde, karşılıklı saygı ve anlayışın tesisine önem verir.

Sır Saklamak;

- Kendisiyle paylaşılan bir sırrı hiçbir yerde dile getirmez.
- Doğruluk ve mertlik esastır (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen

Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Dürüst olmak, bağışlayıcı olmak, olgun sevgi, manevi bir hayat, anlamlı bir hayat, alçak gönüllü olmak içeriğini ölçen PDA madde: 33. *Kendisini inciten insanları bağışlamak onun için önemlidir. İçlerindeki iyi yanları görmeye ve kin gütmemeye çalışır.*

33. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- Hatalarını kabul eder, özür dilemesini bilir.
- Kimseyi kıskanmaz.
- Ben” değil “biz” duygusuyla hareket eder. Silâh arkadaşları ile iyi ilişkiler kurar.
- İyi ahlak sahibi.
- Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu ve dürüst olmayı şiar edinmiş (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Tevazu Sahibi Olmak;

- Türk milletinin en belirgin özelliklerinden olan yardımlaşmayı, olumlu olan her alanda kullanır.
- Önemli bir hizmetten sorumlu olduğu bilinci ile daima halka yardımcı olur.
- İnsanî yardımlarda üzerine düşen görevi lâıyıkıyla yapar.
- İnsanlara daima iyilikle yaklaşarak ilişkilerini kuvvetlendirir.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999;

J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

8. GELENEKSELLİK (TRADITION): Kültür veya dinsel töreye, fikirlere saygı ve bağlılık (*alçakgönüllü olmak, mahremiyet, hayatın bana verdiklerini kabul etmek, dindar olmak, ılımlı bir hayat/dünyevi işlerden el ayak çekmek, geleneklere saygılı olmak*)

✓ Alçakgönüllü olmak ve mahremiyet içeriğini ölçen PDA madde: 38. *Alçakgönüllü ve kibirsiz olmak onun için önemlidir. Dikkatleri üzerine çekmemeye çalışır.*

38. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat);

- Maddî mükâfattan ziyade manevî mükâfata değer verir.
- Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak);
- Askerî ve sivil yaşamı, evrensel ve toplumsal değerlere göre örnek seviyededir.
- Kişisel çıkarları için yalan ve hileye başvurmaz. Özü sözü birdir, doğruluktan şaşmaz.
- İlişkilerinde karşıdakinin yerine kendisini de koymayı (empati yapmayı) ihmâl etmez; merhametli ve hoşgörülüdür.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı.

Tevazu Sahibi Olmak;

- Türk milletinin en belirgin özelliklerinden olan yardımlaşmayı, olumlu olan her alanda kullanır.
- Önemli bir hizmetten sorumlu olduğu bilinci ile daima halka yardımcı olur.
- İnsanî yardımlarda üzerine düşen görevi lâyıkıyla yapar.
- İnsanlara daima iyilikle yaklaşarak ilişkilerini kuvvetlendirir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim

Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JS GPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Hayatın bana verdiklerini kabul etmek içeriğini ölçen PDA madde: 9. *Sahip olduğundan daha fazlasını istememenin önemli olduğunu düşünür. İnsanların sahip olduklarıyla yetinmeleri gerektiğine inanır.*

9. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- Kimseyi kıskanmaz.
- Oto-kontrol sistemi gelişmiştir.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı.

Vatan, Millet ve Cumhuriyete karşı sevgi, bağlılık ve sadakat;

- Ülke, ordu ve birlik menfaatlerine, kendi menfaatlerinden öncelik verir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JS GPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ Dindar olmak, ılımlı bir hayat/dünyevi işlerden el ayak çekmek içeriğini ölçen PDA madde: 20. *Dini inanç onun için önemlidir. Dininin gereklerini yerine getirmek için çok çaba harcar.*

20. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak;

- İnandığı hususları ısrarla savunur ve gelecek ahlâk dışı baskılara karşı koymasını bilir.

- Hayatta en gerçek yol göstericinin bilim olduğuna inanmış; dogma, hurafe vb. bilimsel olmayan her şeyi reddeden. (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Geleneklere saygılı olmak içeriğini ölçen PDA madde: 25. *İşleri geleneksel yollarla yapmanın en iyisi olduğunu düşünür. Öğrendiği gelenek ve görenekleri devam ettirmek onun için önemlidir.*

25. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Emel ve Fikir Birliği;

- Bulunduğu birliği bir aile yuvası kabul eder.
- Üstlerine saygı, astlarına sevgi gösterir.
- J.Gn.K.lığı mensubu olmaktan gurur duyan, vatan ve millet sevgisi ile dolu, mesai arkadaşlarına ve J.Gn.K.lığına sarsılmaz bir inançla bağlı.
- Türk Milleti'nin yüksek menfaatlerini, J.Gn.K.lığının itibarını ve mesleğin şerefini daima ön planda tutan.
- Türk toplumunun temel özelliklerini ve milli değerlerini kendi ailesinde yaşayan (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak;

- Askerlik mesleğinin amaç ve hedeflerini kavrar, mesleğinde ilerlemek için kişisel hedeflerini belirler.
- Meslekî değerleri kendi menfaatinden üstün tutar.
- Türk toplumunun temel özelliklerini ve milli değerlerini kendi ailesinde yaşayan.

- Tüm aile fertleriyle birlikte Türkiye Cumhuriyeti'ni ve J.Gn.K.lığını her ortamda örnek biçimde temsil niteliklerine sahip. (Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSKA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSKPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

9. UYMA (CONFIRM): Başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlanması (*kibarlık, itaatkâr olmak, anne-babaya ve yaşlılara değer vermek, kendini denetleyebilmek*)

- ✓ Kibarlık içeriğini ölçen PDA madde: 36. *Başkalarına karşı her zaman kibar olmak onun için önemlidir. Başkalarını hiçbir zaman rahatsız ve huzursuz etmemeye çalışır.*

36. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Emel ve Fikir Birliği;

- Bulunduğu birliği bir aile yuvası kabul eder.
- Üstlerine saygı, astlarına sevgi gösterir.

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- Hoşgörülü ve anlayışlıdır.
- Hatalarını kabul eder, özür dilemesini bilir.
- Açık ve dürüst davranır.
- Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı.
- Uluslararası ortamda diğer ulusların silahlı kuvvetleri, Jandarmaları ve/veya sivil güçleri ile tam bir uyum içinde görev yapabilme özelliklerine sahip (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSKA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSKPHEHY,

2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

- ✓ İtaatkâr olmak içeriğini ölçen PDA madde: 7. *İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür.*

7. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak;

- Meslekî ve kişisel standartların astlara telkin edilmesinde iyi örnek olmaya çalışır.
- Mutlak itaat kavramı çerçevesinde kendisine verilen görevleri tam ve noksansız yerine getirir.
- Görev ve sorumluluklarının farkında olur ve yerine getirmek için azami gayreti gösterir.
- Bütün görevleri büyük bir ciddiyetle kabullenir.
- Bir üst görevin sorumluluğunu üstlenmeye kendisini hazırlar ve bu konuda astlarının da sorumluluk almalarına rehberlik eder.
- Görevlerini emir beklemeden ve uyarı almadan standartlara uygun şekilde yerine getirir.
- İnsanlara ve kurallara karşı saygılı ve dürüştür.
- Üstlerinin otoritesini saygıyla kabullenir.
- Görevi başında hayatını ve ölümü hiçe sayar.
- Kolluk personeli, eylemlerinden, ihmallerinden ve verdiği emirlerden şahsen sorumlu ve hizmet ettiği topluma karşı daima hesap verebilir olmalıdır.
- Yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde belirlenen kolluk personeli, amirlerinin mevzuata uygun emirlerini yerine getirir. Konusu suç teşkil eden emir hiçbir şekilde yerine getirilmez.
- Ruh, beden ve görev disiplini özümsemiş; görev ve sorumluluklarının bilincini taşıyan, ruhen, fikren ve bedenen gelişip olgunlaşmış (TSK İç Hizmet Kanunu,

1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilmek;

- Kanunlara, nizamlara, amirlere harfiyen uyar ve uyulmasına nezaret eder.
 - Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Anne-babaya ve yaşlılara değer vermek içeriğini ölçen PDA madde: 28. *Ana-Babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkâr olmak önemlidir.*

28. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Emel ve Fikir Birliği;

- Bulunduğu birliği bir aile yuvası kabul eder.
- Üstlerine saygı, astlarına sevgi gösterir.
- J.Gn.K.lığı mensubu olmaktan gurur duyan, vatan ve millet sevgisi ile dolu, mesai arkadaşlarına ve J.Gn.K.lığına sarsılmaz bir inançla bağlı.
- Türk Milleti'nin yüksek menfaatlerini, J.Gn.K.lığının itibarını ve mesleğin şerefini daima ön planda tutan.
- Türk toplumunun temel özelliklerini ve milli değerlerini kendi ailesinde yaşayan.

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- Türk toplumunun örf ve âdetlerine uygun davranır.

İtaat ve Disiplinli Olmak, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak;

- Yetki kullanımında ilgililerin yetki sınırlarını aşmalarına veya yetkiyi kullanmadan hareketsiz kalmalarına müsaade etmez. Yetkinin doğru, yerinde ve uygun şekilde kullanılmasında titiz davranır.
- Mutlak itaat, disiplinin bir parçası olup kayıtsız şartsız bir teslimiyeti, yani tam bağlılığı ifade eder.
- Ruh, beden ve görev disiplinini özümsemiş; görev ve sorumluluklarının bilincini taşıyan, ruhen, fikren ve bedenen gelişip olgunlaşmış.

Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilmek;

- Kanunlara, nizamlara, amirlere harfiyen uyar ve uyulmasına nezaret eder.
 - Hak ve adalet prensiplerine bağlı, insan haklarına saygılı, çevreye duyarlı (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Kendini denetleyebilmek içeriğini ölçen PDA madde: 16. *Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınmak ister.*

16. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak);

- Askerî ve sivil yaşamı, evrensel ve toplumsal değerlere göre örnek seviyededir.
- “Ben” değil “biz” duygusuyla hareket eder. Silâh arkadaşları ile iyi ilişkiler kurar.

- Kişisel çıkarları için yalan ve hileye başvurmaz. Özü sözü birdir, doğruluktan şaşmaz.
- Yerine getirebileceği sözleri verir ve sözünde mutlaka durur.
- Sözleri ile davranışları arasında uyum ve tutarlılık vardır.
- Tutum ve davranışlarında samimi, içten ve açık olmaktan hoşlanır; olduğu gibi görünür.
- Dürüst birey olarak milli ve ahlakî değerlere sahip olur.
- Askerlik mesleğinin temel değerlerini özümseyerek silah arkadaşlığı ruhunu içten hisseden, her ortamda karşılıklı güven, sevgi ve saygı ile huzurlu bir emir-komuta yapısı içerisinde görev yapar.
- Sağlam muhakemesi ile daima doğru harekât tarzını bulur ve uygular.
- Cesur, atak, itaatkâr, saygılı, açık sözlü, samimi, fedakâr, mütevazı, namuslu, dürüst olmayı şiar edinmiş.
- Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir.
- İyi ahlak sahibi.
- Yüksek iletişim (dinleme, yazılı-sözlü ifade ve ikna yeteneği) ve Türkçe'yi en iyi şekilde kullanma becerisine sahip olmalıdır.
- Çağın karmaşık ortamını kavrayacak düzeyde bir genel kültür ve düşüncelerini çekinmeden ifade edebilecek bir medeni cesarete sahip (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

10. GÜVENLİK (SECURITY): Toplumun var olan ilişkilerinin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği (*ulusal güvenlik, bağlılık duygusu, toplumsal düzenin sürmesini istemek, iyiliğe karşılık vermek, aile güvenliği, temiz olmak, sağlıklı olmak*)

- ✓ Ulusal güvenlik ve bağlılık duygusu içeriğini ölçen PDA madde: 14. *Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür.*

14. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık;

- Muharebe eder gibi eğitim yaparak kendini ve birliğini gerçeğe çok yakın koşullarda ve psikolojik olarak da harbe hazırlar.
- Görevlere süratle uyum sağlamak için plânlarını güncel tutar ve tatbikatlarını yapar.
- Vatan, millet, birlik ve arkadaşlarının ihtiyaçlarına kendi ihtiyaçlarının önünde yer verir.
- Vatanını, bayrağını, sancağını, milletini, birliğini, ailesini ve insanını çok sever.
- Şan, şeref, haysiyet, namus, bayrak, vatan, millet ve hürriyet gibi yüksek duygulara sahiptir.
- J.Gn.K. lığı mensubu olmaktan gurur duyan, vatan ve millet sevgisi ile dolu, mesai arkadaşlarına ve J.Gn.K. lığına sarsılmaz inançla bağlı.

Emel ve Fikir Birliği;

- Birliğin ve birlikte görev yaptığı mesai arkadaşlarının çıkarlarını bütün şahsî menfaatlerin üstünde tutar.
- Milli kültürel değerleri benimser ve bu değerlere sahip çıkar.

Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat);

- Gerektiğinde vatanı, bayrağı ve ülkenin menfaatleri için hayatını severek feda eder.
- Fedakârlık, kendisinin ve ailesinin rahat ve emniyetinin; yurdun kurtuluşuna bağlı olduğunu ve bunun için icabında ölmekten çekinmemek lâzım geldiğini ve vazifenin büyüğünün de küçüğünün de bir ve her ikisinin de nefsinden üstün olduğunu düşünerek zamanında fedakârlıkla hareket etmektir.

- Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir.
- Türk Milleti'nin yüksek menfaatlerini, J.Gn. K. lığının itibarını ve mesleğinin şerefini daima ön planda tutan.

Sır Saklamak;

- Bilmemesi gereken konuları öğrenmek için ısrarcı olmaz.
- Üstlendiği özel görevlerle ilgili edindiği bilgileri övünme aracı yaparak ifşa etmez.
- Ülke, kurum, birlik ve arkadaşlarının sırlarını saklamasını bilir.
- Kolluk personeli, mevzuatta aksi belirtilmediği sürece, edindiği her türlü bilgiyi ve mesleki sırrı korur.

Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak;

- Geleceğe yönelik kararları ortak akılla alan, zaman ve zemini çok iyi değerlendiren, kendisine verilecek her türlü görevi, modern teknolojinin tüm imkânlarını kullanarak, tam, doğru, zamanında ve hızlı bir şekilde yerine getiren, tüm hizmetlerinde kanun ve nizamları esas alan, kusursuz ve etkili hizmet üreten, birey odaklı, toplum destekli ve halkla bütünleşen hizmet anlayışını esas alan, yürürlükte olan mevzuat çerçevesinde, tarafların hukukuna da riayet ederek iyi bir “güvenlik mühendisi” gibi hareket edebilen jandarma personeli olmaya çalışır (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSGPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Toplumsal düzenin sürmesini istemek ve iyiliğe karşılık vermek içeriğini ölçen PDA madde: 35. *İstikrarlı bir devletin olması onun için önemlidir. Sosyal düzenin korunması konusunda endişelenir.*

35. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık;

- Vatan, millet, birlik ve arkadaşlarının ihtiyaçlarına kendi ihtiyaçlarının önünde yer verir.
- Ülke, kurum ve birlik menfaatlerine, kendi menfaatlerinden öncelik verir.
- Atatürkçü Düşünce Sistemi`ni özümseyerek yaşam tarzı haline getirir.
- Cumhuriyet`in temel niteliklerine yürekten bağlı ve her ortamda bu nitelikleri savunan, anayasada belirtilen temel hak ve özgürlükleri esas alan, insan haklarına saygıyı rehber edinir.
- Kolluk personeli, Atatürk ilke ve inkılâplarına, toplumun ve Cumhuriyetimizin temel değerlerine bağlıdır.
- J.Gn.K.lığı mensubu olmaktan gurur duyan, vatan ve millet sevgisi ile dolu, mesai arkadaşlarına ve J.Gn.K.lığına sarsılmaz inançla bağlı.
- Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir.
- Türk Milleti'nin yüksek menfaatlerini, J.Gn. K. lığının itibarını ve mesleğinin şerefini daima ön planda tutan.

Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat);

- Gerektiğinde vatani, bayrağı ve ülkenin menfaatleri için hayatını severek feda eder.
- Fedakârlık, kendisinin ve ailesinin rahat ve emniyetinin; yurdun kurtuluşuna bağlı olduğunu ve bunun için icabında ölmekten çekinmemek lâzım geldiğini ve vazifenin büyüğünün de küçüğünün de bir ve her ikisinin de nefsinden üstün olduğunu düşünerek zamanında fedakârlıkla hareket etmektir.
- Temiz ve soylu kahramanlık duyguları ile dolu; vazifenin başarılması için gerekirse canını verecek bir anlayışa sahip, kendine güvenen, kararlı, sabırlı, ketum, güvenilir.

Sır Saklamak;

- Bilmemesi gereken konuları öğrenmek için ısrarcı olmaz.
 - Üstlendiği özel görevlerle ilgili edindiği bilgileri övünme aracı yaparak ifşa etmez.
 - Ülke, kurum, birlik ve arkadaşlarının sırlarını saklamasını bilir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSJPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).
- ✓ Aile güvenliği içeriğini ölçen PDA madde: 5. *Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.*

5. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Jandarma değerleri içerisinde personelin iş bağlamında bu beklenti ve eğilimde olması kurumca istenir bir durum değildir. Gerek and/yemin metninde gerekse temel değerleri düzenleyen mevzuatlarda vazifeye tam adanmaya özellikle yemin metninin son cümlesi “...icabında vatan, cumhuriyet ve vazife uğrunda seve seve hayatımı feda edeceğime and içerim.” şeklindedir. Mesleki değerler içerisinde “canını esirgememek (fedakarlık ve feragat), gerektiğinde vatani, bayrağı ve ülkesinin menfaatleri için hayatını severek feda eder vb.” ifadeler mevcuttur. Mesleğin doğasında bu risk vardır ve personel bunun bilincindedir. Güvenlik Maslow’un motivasyonel ihtiyaçlar hiyerarşisinde de ikinci sırada yer almaktadır. Sosyal hayatta bireylerce bu değer öncelikli görülmesi doğal olsa da askeri/kolluk mesleğinde bu değer durumsallıktan ortaya çıkan vazife uğruna en sonda önem ve öncelik sırasına koyulmayı gerektiren paradoksal özel bir durumdur. Güvenlik değerini ölçen maddelerden bu madde jandarmanın mesleki değerleri bağlamında olumsuz madde olarak değerlendirilebilir.

- ✓ Temiz olmak içeriğini ölçen PDA madde: 21. *Eşyaların düzenli ve temiz olması onun için önemlidir. Her şeyin pislik içinde olmasından hiç hoşlanmaz.*

21. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Tavır ve Harekette Ölçülü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım;

- Kılık, kıyafet ve hitap tarzı ile örnektir; resmî elbisenin şerefini korur.
- Tüm aile fertleriyle birlikte Türkiye Cumhuriyeti'ni ve J.Gn.K.lığını her ortamda örnek biçimde temsil niteliklerine sahip.

İntizam Severlik;

- Bulunduğu her yer temiz ve tertiplidir.
 - Kıyafeti kurallara uygun ve temizdir.
 - Düzen ve tertibi muhafaza eder ve yaşam tarzı olarak benimser.
 - Karışıklık ve dağınıklığın motivasyonu düşüreceğini bilir (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSKPHEHY, 2019).
- ✓ Sağlıklı olmak içeriğini ölçen PDA madde: *31. Hastalanmaktan kaçınmak için çok çaba gösterir. Sağlıklı kalmak onun için çok önemlidir.*

31. Madde karşılığı olabilecek jandarma değerleri ve içerikleri:

Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak;

- Fizikî gücünü yükselten çalışmalara istekle katılır.
- Ruh, beden ve görev disiplini özümsemiş; görev ve sorumluluklarının bilincini taşıyan, ruhen, fikren ve bedenen gelişip olgunlaşmış (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; Kolluk Etik İlkeleri, 2007; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı, 2018; JSKPHEHY, 2019; JGT 164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi, 2019; JGNK Stratejik Plan, 2018-2022, 2019-2023; JGNK Personel Konsepti, 2019).

İntizam Severlik;

- Bulunduğu her yer temiz ve tertiplidir.
- Kıyafeti kurallara uygun ve temizdir.

- Düzen ve tertibi muhafaza eder ve yaşam tarzı olarak benimser (TSK İç Hizmet Kanunu, 1961; TSK İç Hizmet Yönetmeliği, 1961; Gnkur.Bşk.lığı, 1999; J.Okll.K.lığı, 2001; JGY 164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi, 2010; JSGPHEHY, 2019).

Jandarma personelini paradoksal olarak ikilemede bırakabileceği değerlendirilen, Schwartz PDA ile Jandarma personelinden istenir (beklenir) mesleki değerlerin zıddı konumunda değerlendirilebilecek sekiz (8) madde (2-5-11-34-10-26-37-30 numaralı maddeler) tabloda gösterilmiştir. Bu maddelere verilen cevaplar günümüzde toplumsal kültür ve değerlerde meydana gelen değişimin ordu/kolluk değerlerine etkisi ve mesleğe yeni giren genç kolluk personelinin mesleki değerlere bakış açısını yansıtması açısından önemlidir. Sonuçlara bulgular kısmında yer verilmiştir.

Tablo 2.3. Jandarma Değerleri İçin Zıt PDA Maddeleri

Pda Madde No	Madde İçeriği	Ana Değer No / Kategori / İçerik	Alt Kategori No / İçerik
2	Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.	1.GÜÇ; Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim	1. Sosyal güç sahibi olmak 2. Zengin olmak
5	Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.	10. GÜVENLİK; Toplumun var olan ilişkilerinin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği	5. Aile güvenliği.
11	Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Faaliyetlerini seçip planlarken özgür olmaktan hoşlanır.	5. ÖZYÖNELİM; Düşünce ve eylemde bağımsızlık	4. Özgür olmak 5. Kendi amaçlarını seçebilmek
34	Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.		6. Bağımsız olmak
10	Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.		
26	Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır.	3. HAZCILIK; Bireysel zevke ve hazzza yönelim	1. Zevk. 2. Hayattan tat almak
37	Hayattan zevk almayı gerçekten ister. İyi zaman geçirmek onun için çok önemlidir.		
30	Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.	4. UYARILIM; Heyecan ve yenilik arayışı	3. Heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak.

2.1.7. Türk Jandarması Değerlerinin Hukuki Boyutu ve Bağlayıcılığı

Bu bölümde genelde değerlerin norm, ahlak ve etik boyutu ile suç ve ceza ilişkisi, özelde ise Türk Jandarması'nın sahip olduğu mesleki değerlerin norm, hukuk, idare hukuku ve disiplin hukuku açısından bağlamı ortaya koyulmuştur.

Tüm organizasyonlarda olduğu gibi, genel kolluk kuvveti olarak Türk Jandarması'da kamusal güvenlik hizmetinde, bireylerin sosyalizasyon süreçlerinin iş hayatı bölümünde sosyal organizasyon özelliklerini doğal olarak gösterir. JGNK alışanlarının iş hayatlarında sosyalizasyonlarına yönelik olarak kamusal güvenlik hizmetinin etkili, verimli ve kaliteli olarak sunulabilmesi için iş gerekleri, misyonu ve vizyonu doğrultusunda temel değerlerini belirleyerek çalışanların görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesinde bu temel değerlerin içselleştirilmesini ve göreve yansıtılmasını ön koşul olarak koymaktadır (JSGPHEHY 2019; JSGPY 2016; JGNK 2018; JGNK 2019). Genelde değerlere özel de ise mesleki değerlere aykırı davranışların yaptırımını nedir? Mesleki değerleri göreve yansıtmanın yaptırımını olabilir mi?

Toplumların kullandıkları ödöl ve cezaların asli temelinde yer alan değer sistemleri (Çelebi, 1971/2016: 171) normlara kaynaklık eder ve belirli durumlarda belirli davranışları gerektirir ve uyulması zorunlu özel kuralları ortaya çıkarır (Tolan, 1978: 235 akt; Yazıcı, 2014). Normatif Pozitivizmin temsilcisi Kelsen'e (1949) göre norm "bir kimsenin belirli bir şekilde davranması gerektiğini, kimsenin o kişinin gerçekten o şekilde davranmasını istediğini ima etmeden ifade eden bir kuraldır" (Kelsen, 1949: 35). Kelsen'e göre kişiye, başka kişilerce davranışına yönelik kuralsal imada bulunulmaması gerekir. O halde kişilerin belirli bir şekilde tutum ve davranış geliştirmesini ima eden başka etkenler olmalıdır. Norm; "kural, kaide, kriter, ilke; kurallaşmış ilke, yasa, kanun, mevzuat hükmü, yasal durum, yerleşmiş kural, nizam, hukuk emri, standart"lardır (Yarmalı ve Alp, 2017: 530). Norm kavramına göre "uyulması gereken bu özel kurallara uyulmadığı zaman ortaya çıkacak yaptırım noktasında normlar ayrılmaya başlar" (Gölge, 2018: 10). Sosyal değerleri ve buna bağlı olarak oluşan normları korumak amacıyla, grup ya da kurum üyelerinin kaynağını toplumun örf, adet, gelenek gibi değerlerine bağlı şekilde davranmalarını sağlayan önlemlerin tamamı sosyal kontrol olarak ifade edilir (Yazıcı, 2014). Söz konusu kontrolün kaynağı ise bireylerin maddi ve manevi olarak üzerinde yer alan ve bireylerin toplamından oluşan manevi kişiliktir (Ozankaya, ?/2018: 25). Hukuk normları ise herhangi bir aykırılık durumunda yaptırımın devlet eli ile sağlanmasıdır, bu anlamda aykırılık hem sosyal

değerleri hem de hukuk normunu ihlal etmesi durumunda yaptırım devlet eli ile sağlanacaksa bu durum hukuk normu olarak ifade edilmelidir (Gülgeç, 2018: 10). Bu anlamda hukuk kuralları, toplumun genelinde kabul gören ve ihlal edilmesi durumunda mahkemelerde müeyyideye tabi olan, insanların nasıl davranması gerektiğini açıklayan bir dizi derlenmiş ilke ve düzenlemelerden meydana gelir (Hosmer, 1991, akt. Gürbüz, 2008/2015: 352).

Ulusal duygulara ya da kurumlara yönelik suçları hoşgörülle karşılayan hiçbir toplum yoktur (Durkheim, 2018: 201). Toplum nezdinde “suç” olarak tanımlanan ve toplumsal düzeni bozan eylemlere yönelik olarak Durkheim’in görüşü şöyledir. Suç, her toplumda farklı derecelerde tepkiler uyandırır da işleyene karşı ceza denilen özel bir tepkiye yol açan edimdir. “Bir şeyin yol açtığı sonuç aynı ise, nedeni de aynı demektir” (a.g.e.: 99). Her yerde ulusların ahlaki vicdanlarını aynı biçimde etkileyen ve aynı tepkilere yol açan suçların ortak noktaları vardır. Bütün suçların tek ortak özelliği, her toplumun bütün üyelerince dışlanan davranışlar olmasıdır. Suç, bir toplumda, sağlıklı bilinç sahibi kişilerin duygularını incitmektedir (a.g.e.: 103). Suçu genel olarak sadece toplumsal duygulara saldırı olarak tanımlayabilmek mümkün olsa da bu yeterli değildir. Bu toplumsal duygular başka duygulardan ayırt edilmelidir. Bu duygular ortalama bir yoğunlukta olmalıdır. Toplumsal duyguların bütün vicdanlara kazınmış olması yeterli değildir, derin biçimde kazınmış olması gerekir. Bunlar yüzeysel, hissedilmesi güç sıradan duygular değil, vicdanlarda güçlü biçimde kökleşmiş duygular ve eğilimlerdir (a.g.e.: 107). Bu duygular açık ve kesin olmalıdır. Sevgi, saygı, merhamet, iyilikseverlik gibi yüzeysel nitelikteki duyguların hangi ölçülerde olması gerektiğinin sınırını söylemek güçtür. Ancak ceza kurallarında açıklık ve kesinlik vardır. Bir toplumu oluşturan bireylerin ortalamasında yaşayan inanç ve duyguların tümü, kendine özgü yaşamı olan belli bir dizge oluşturur buna ortak bilinç denir. Ortak bilinç, bireylerden bağımsızdır, geçici değil kalıcıdır, değişik mesleklerde de aynıdır, kuşakları birbirine bağlar. Toplumun ruhsal tipidir. O halde suç, ortak bilincin güçlü ve belirli durumlarını inciten bir davranıştır. Yani “bir edim suç olduğu için ortak bilinci incitir” demek yanlıştır; “ortak bilinci incittiği için suçtur” demek gerekir. Davranış bir suç olduğu için kınanmaz, kınandığı için bir suç olur (a.g.e.: 109-112).

Hukuk Kavramı

İnsan ve toplum hayatının her alanını düzenlemeye çalışan hukuk kavramının, bütününe kapsayıcı genel geçer bir tanım yapmak zordur. Hukuk, insan ve toplum hayatının

her alanına sirayet edebilen, kurallar ve yaptırımlarla toplumsal yaşamı düzenlemeye çalışan, sürekli olarak değişim ve gelişim gösteren toplumsal yaşamda insanı merkezinde tutmaya çalışarak uyum sağlamaya çalışan disiplin olarak tanımlanabilir (Yücel, 2019).

Hukuk, “haklar; toplumda kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen ve devlet gücüyle kendisine uyulması, yaptırıma (müeyyideye) bağlı kılınmış kurallar bütünü; Haklar ve yükümlülüklerin toplamını gösteren toplumsal düzen; toplum hayatında kişilerin birbirleriyle ve toplumla ilişkilerini düzenleyen ve uyulması kamu gücü ile desteklenmiş bulunan sosyal kurullar bütünü; toplumun genel yararını ya da bireylerin ve toplumun ortak iyiliğini sağlamak amacıyla yetkili makam tarafından konulmuş ve devlet yaptırımlarıyla donatılmış sosyal kurullar bütünü” şeklinde tanımlanmıştır. Buradan hareketle hukuk kuralları “toplum halinde yaşayan insanların birbirleri ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen ve uyulması kamu kudretiyle desteklenen sosyal kurullar bütünü” olarak tanımlanmıştır (Yarmalı ve Alp, 2017: 298; Yücel; 2019).

Hukuk, toplumsal yaşamın zorunlu bir sonucu olup, genel, nesnel, soyut ve sürekli, kişilerin dış dünyalarına yansıttıkları olaylara odaklı, düzenleyici, yasaklayıcı veya izin verici nitelikte olan, kamu gücü ile desteklenen yaptırımlara dayandırılan, sosyal düzen kuralları olup, insan ve toplum hayatının her alanına sirayet eden bir disiplindir denilebilir.

Hukuk kuralları merkezî bir siyasi iktidar tarafından çıkarılır. Bir kural, devlet tarafından çıkarılmışsa hukuk kuralıdır. Ancak bazı görüşlere göre devlet tarafından çıkarılan kurallara kanun denilse bile hukuk kanunları aşan bir kavramdır. Modern devletlerde yasama organı (kanun koyucu) tarafından çıkarılan ve yürütme organı veya yürütme organının organize olmuş şekli sayılabilecek olan devlet/idare ve yargı erki ile uygulanan hukuk kuralları, yine yüksek yargı erki ile denetim altındadır. Hukuk kuralları emreder ve yasaklar bu suretle uyulması mecburiyet/zorunluluk doğurur bu da sorumluluk ve yükümlülük anlamına gelir (Yücel, 2019; Uzun, 2012: 2-26). Hukuk kuralı ihlali nedeniyle ortaya çıkan sorumluluk, yani bir yükümlülüğün yerine getirilmemesi, bireyin/muhatabın hukuk düzeninin öngördüğü sonuçlarla karşılaşmasına neden olur. Bu sonuçlar, tazminat ödeme, bazı haklardan mahrumiyet veya doğrudan cezaya maruz kalma veyahut eylemiyle elde etmeyi umduğu sonucun gerçekleşmemesi olabilir. Bu sonuçlara, hukuk düzenine aykırı durumlara hukukun verdiği tepki olarak tanımlanan yaptırım denir. Yaptırım sadece hukuka özgü bir kavram ve uygulama değildir. Bir kuralın olduğu yerde

mutlaka yaptırım söz konusudur. Yaptırımsız bir kuraldan bahsetmek anlamsızdır (Uzun, 2012: 2-26).

Düzen ve Değer Olarak Hukuk

Hukuk, ahlak ve din gibi diğer normatif sistemlerde olduğu gibi, insanın yaşadığı evreni anlamlandırır. Bu anlamlandırma evrene dair sınırlı bir düzenleme girişimidir. Din ve ahlak kavramları da salt değerler dünyasıyla ilgili olarak evreni anlamlandırmaya çalışmakta, evrenin içindeki her şeyi belli bir düzene sokmaya çalışmaktadır.

Hukuk da egemenliği altında olan sınırlar çerçevesinde olayları ve nesnelere kendince isimlendirir. Aralarında çeşitli ilişkiler kurar. Bireylerin eylemlerini sınıflandırır, bazı eylemleri emreder bazılarını yasaklar. Bu istemleriyle nesnelere, insanlar ve eylemler arasında belirli bir hiyerarşi öngörür. Bazı eylemleri meşru tanımlarken, bazılarını gayrimeşru olarak tanımlar. Kötü olarak kabul ettiği sadece eylemler değil, insanlar hatta nesnelere bile olabilir. Hukuk bundan dolayı bir düzen ve değer sistemidir. Bireyler yaşantılarında alışkanlıklarıyla sürdürdükleri eylemler dolayısıyla bu düzen ve değer sistemini fark edemez (Uzun, 2012: 2-26).

Devlet/idare veya yürütme/iktidar bu düzenin ve düzenin içerdiği değerlerin meşruluğunu çeşitli araçlar vasıtasıyla vatandaşlara kabul ettirmiştir. Hukukun düzeni doğal bir düzen olarak kabul edilirken, hukukun temsil ettiği ve zorla hayata geçirdiği değerler ya doğallıkla meşru değerler olarak görülür yahut hukukun değerden bağımsız, dolayısıyla tarafsız olduğu düşünülür. Toplumlarda en güçlü örgüt devlettir. Hukuk da devletle dolayısıyla da iktidarla neredeyse eş anlamlıdır. Bu bağlamda devlet, toplumda toplumun genel yararı için şiddet kullanma tekeline meşru olarak sahiptir (Yücel, 2019; Uzun, 2012: 2-26). Devlet her ne kadar şiddet tekeline sahip olsa da buradaki hiyerarşi hukukun kurduğu düzenin temeli olmakla birlikte küçük bir parçasıdır. Hukukun kurduğu düzen, bir değer yargısını yansıtır. Hukuk yasaklarken veya emrederken bazı değer yargılarına dayanır. Roma hukukçularının “Nerede toplum varsa orada hukuk vardır.” Özdeyişi, hem toplumların hukuksuz olmadığını dile getirirken hem de hukukun istenir ve arzu edilir bir kurum olduğunu ifade eder. Hukuk, belli değer yargılarını yansıtır, zor kullanma gücü ile düzen ve değerleri egemenliği altındaki insanlara dayatır. Bu durum bir kısım bireysel özgürlük düşüncesini önemseyenlerce eleştirilmektedir. Ancak bu eleştiriyi yapanlar insanlık tarihi boyunca pek az toplumun bir bütün olarak kendisini yönetebildiğini gözden

kaçırmaktadırlar. Hukukun olmadığı bir toplumda oluşan inanç, ünlü siyaset felsefecisi Thomas Hobbes'un deyimiyle "herkesin herkese karşı savaş içinde olduğu" bir toplum olacağına duyulan inançtır. Dolayısıyla hukuk hem bireysel hem de toplumsal düzeyde istenir ve arzu edilir bir kurumdur (Uzun, 2012: 2-26).

İnsan Davranışı ve Kurallar Bütünü Olarak Hukuk

Akıl ve irade sahibi canlı bir varlık olarak insanın davranışları, istenç (irade) dışı otonom sinir sistemiyle düzenli refleks şeklinde ortaya çıkan göz kırpmak, tükürük yutmak gibi hareketler ile öksürmek, hapşırma gibi biyolojik zorlanma sonucu meydana gelen hareketler haricinde çoğu kez kendi istenci (iradesi) ürünüdür. İnsanın istem dışı hareketleri hariç, diğer davranışları "eylem" olarak adlandırılabilir. Bu eylemlerin arkasında isteme, hedef belirleme, akıl yürütme, hesaplama, hedefe yönelme ve karar verme gibi farklı düşünsel/zihinsel süreçler yer alır. İnsanın eylemleri istencin ürünüdür. Ancak istenç, salt istek veya arzu değildir. İstenç, hedef belirleme, seçim yapma, sebep sonuç ilişkisi kurma ve karar vermedir (Uzun, 2012: 2-26). İnsan eylemlerinin sürecinde rol oynayan pek çok iç ve dış faktör vardır. Bunlardan bazıları salt maddi ve istençle ilgisi olmayan faktörlerdir. Örneğin insanın karnı açken ve tok iken vereceği kararlar farklı farklı olabilir, burada açlık veya tokluk durumu tümüyle maddi ve istençle ilgisi olmayan bir faktördür. Bireyin tercih ve kararını dolayısıyla eylemlerini belirleyen bazı faktörler istencinin, hatta tamamen başkalarının istencinin ürünü olabilir. Bunlar genellikle "kural" olarak ifade edilir. Kurallar belli durumlarda ne yapılması veyahut yapılmaması gerektiğini söyleyen genel ifadelerdir. Bir kuralın varlığı, eylemlerin arkasında özgür iradenin bulunduğu düşünüldüğünden, mecburen bir sorumluluk düşüncesi doğurur. Bir kural var ise, yani bireyin davranışına yönelmiş bir kural koyulmuş ise bunun mantıksal sonucu, kurala aykırı insan eylemlerinin sorumlulukta doğuracağıdır. Birey kurala aykırı davranmışsa her şeyden önce, hareketi yanlıştır. Birey farklı şekilde de davranabilme olanağı bulunduğu halde kural ihlali yaparsa sonuçta kuralın türüne ve içeriğine bağlı olarak kınanabilir veya cezalandırılabilir. Toplumsal yaşam çeşitli kurallara muhatap olmayı zorunlu kılar. İçinde yaşanılan toplumun ahlaki yargıları, gelenekleri, siyasi iktidarın koyduğu kurallar, toplum içindeki grupların oluşturduğu örneğin görgü kuralları, meslek kuralları, moda kuralları gibi çeşitli insan davranışlarına yönelik kurallar, her toplumda gözlemlenebilen din kuralları vb. neredeyse insan eylemlerinin her türünü konu edinerek yönlendirmeye çalışır. Hukuk kuralları da insan davranışlarına yönelmiş kurallar olup, kişinin belli durumlarda hangi eylemde

bulunulması gerektiğini, muhtemel eylemlerinin sonuçlarıyla birlikte ifade eder. Hukuk kuralları dışında toplumsal hayatı düzenleyen diğer kurallar şöyledir. *Ahlak kuralları*: Bir toplumun yaşamında, zamanla yerleşmiş, devirlerce devam eden, toplumun gelişmesine, olgunlaşmasına katkıda bulunduğu için bireylerin çoğunluğunca kabul görmüş ve uymaya yükümlü hissedilen kurallar tümü (Yarmalı ve Alp, 2017: 27). Kim tarafından nasıl ve ne şekilde ortaya koyulduğu belli olmayıp insanın içine doğduğu toplumca belirlenen ve toplumdan öğrendiği, ancak doğada bulunmayan, insan ürünü olan kurallar. *Din kuralları*: “İnsanın doğasına, evrenin yapısına, insanların nasıl yaşaması gerektiğine, gerçeklik ve değerlerle ilgili doğruları araştırmanın en iyi yöntemlerine ilişkin birbiriyle içten bağlantılı ve bir inançlar kümesi ve bu inançlar tarafından belirlenen tutumlar ve pratikler” (Honer, Hunt ve Okholm, 2003: 258 akt. Uzun, 2012: 7) olarak tanımlanan din kavramı ile Dinlerin, evrene dair ortaya koyduğu anlayışlar, insan olmanın ve beşeri eylemlerin anlamı ile mensuplarının nasıl davranmaları gerektiğine yönelik düzenlemelerini içeren kurallar. *Örf ve adet kuralları*: Başlangıcı bilinemeyecek derecede eskiden beri uygulanagelen ve toplumda bu şekilde davranılması gerektiği yönünde inanç oluşturan, bizzat toplumsal pratikler olan, kural haline gelmiş dar haliyle töre, geniş anlamda gelenek adı alan kurallar. Ahlak, bireyin kendi kendisine sınır koymasındır ahlaki olmayan davranışta birey yaşadığı çelişki sonucu vicdan azabı olarak isimlendirilen huzursuzluk yaşayabilir. Toplumun genel ahlaki yargılarına aykırı hareket edilmesi durumlarında diğer kişilerce ayıplanma, kınanma hatta dışlanma gibi yaptırımlarla karşılaşılabilir. Din kurallarına aykırı davranışlarda da göreceli olmakla birlikte ahlaki kurallarda olduğu gibi yaptırımlarla karşılaşılabilir. Aynı sonuçlara örf ve adet kurallarına uyulmamasında da söz konusu olabilir. Örf ve adet kurallarına modernleşmemiş toplumlarda daha fazla önem verilir. Ahlak, din, örf ve adet kurallarının insanlar tarafından algılanışı iç içe geçmiş vaziyette olabilmektedir. Hatta ahlak kuralları din, örf ve adet kurallarını da kapsar görünümündedir. Ahlaki yargıların izlerini dini düşüncelere ve kültüre dayandırmak mümkündür (Uzun, 2012: 2-26). Durkheim “Meslek Ahlakı” eserinde din ile ahlâkın tarih boyunca birbirine karışmış vaziyette olduğuna, ahlak kuralları içerisinde dini olan her şeyin çıkarılması durumunun da asıl ahlak unsurlarının kaybolabileceğine işaret etmektedir. Ona göre dil, din, ilim cemiyetin/toplumun eseridir. İnsan bunlardan mahrum olması durumunda benliği eksilecek, fakirleşecek hatta insanlığından uzaklaşacak hayvanlaşacaktır (Karasan, ? /1986). Durkheim’e göre ahlakın ilk unsuru disiplin ruhu yaratmak, ikinci unsuru da bir gruba manevi bağlılıktır. Bu unsurlardan disiplin ruhu vazife duygusunu, bağlılık ise iyilik arzusunu ifade eder. Ahlaki olan hem zorunlu hem de arzu edilir olandır. Ahlakın ilk işi otorite duygusu ile bireysel, keyfi

heveslere gem vuran bir otoritenin buyruklarına göre idare etmeyi sağlayarak, doğru, iyi ve kolektif alışkanlıklar meydana getirmektir. Her ahlak kuralı yaptırımli bir eylemdir. Hukuk ve ahlak, bireyleri hem birbirlerine hem de topluma bağlayarak topluluk meydana getiren bağların tamamıdır (Karasan, ?/1986).

Değerler, Normlar ve Ahlak

Değer, şeyler arasında önem ve öncelik durumunu ortaya çıkaran soyut ölçü birimidir (Kuçuradi, 1999). Değerler, insanların yaşamlarında farklı etmenlere yüklediği anlam derecesini gösteren yani önemini belirleyen bakış açısı veya konumudur. Bireyin kendine göre önemli gördüğü her türlü düşünce yapısı veya etkinliğidir. Değer sisteminde girdiler yaşantılar, çıktılar ise davranışları yargılayarak onları yönlendirmektir. Fichter'e göre değerler; bireyin, grubun ve toplumun amaçlarına göre davranış örneklerinin ve diğer sosyo-kültürel etmenlerinin ölçülmesine yarayan ölçütlerdir (Pehlivan, 1998). Değerler, insanların davranışlarının kökeninde yatan nedenlerin anlaşılmasını sağlar. İnsanların farklı tutum ve davranış sergilemelerinin nedeni değer algılamalarındaki, değer önem ve öncelik sıralamalarındaki farklılıklardır. Değerler ve ahlak birbirleriyle iç içe olup, birbirlerini bütünleyen kavramlardır. Ahlak, bir yönüyle değerler dünyasının bir parçasını oluşturur. Çünkü "iyi" ve "kötü" başta olmak üzere her türlü ahlaki yargılara değerler dünyasında da rastlanılmaktadır (Ural, 1999). Diğer taraftan, "güzel" veya "faydalı" gibi değerler de ahlaki açıdan görülerek ele alınabilir. Örneğin "neyin güzel veya faydalı olduğu" hususu ahlaki olarak da düşünülebilir. Değer, bireyi kendisine yönelten bir özelliktir, ahlak ise hangi değerlere yönelmenin gerektiğini belirler (Pehlivan, 1998). Bundan dolayı, ahlak ve değerler, çoğu yönleriyle örtüşür ancak aralarında özdeşlik yoktur.

Değerler de ahlaki yargılar da felsefi olarak toplumsal ve bireysel bilgi kaynaklarına dayanır. Bir toplumun tarihi, kültürü, sosyal ve ekonomik özellikleri, din ve diğer etkenleri değerlerini ve ahlak yargılarını biçimlendirme de önemli rol oynar. Değerler ve ahlak kavramı toplumsal ve bireysel boyutlarda oluşur. Birey toplum içine doğduğu için değer ve ahlak yargılarını toplumda hazır bulur dolayısıyla değer ve ahlak kavramı bireylere bağlı değildir. Ancak, değer ve ahlaki özellik taşıyan yargılar da insandan bağımsız olarak düşünülemez. Bundan dolayı değerlerin hem toplumsal hem de insan doğasına bağlı yönleri vardır (Ural, 1999).

İnsan toplumun bir parçası olarak toplum içinde yaşayan bir varlıktır. Toplumsal ilişkilerde toplumca belirlenen ve benimsenen değerlere uygun hareket etmek zorundadır. Çünkü kendi davranışları ve başkalarının davranışları topluma ait değerlerle ölçülmekte ve değerlendirilmektedir. Değerler, yazılı (hukuk) ve yazısız (örf, adet, görgü kuralları, gelenekler vb.) iki boyutta değerlendirilebilir. Değerler, bireylerin davranışlarını kontrol ederek, kişiliklerinin oluşmasında aynı zamanda ölçüt olarak etkili olmaktadır (Şen, 1998).

Bireyi belirli bir tutum ve davranışa yönlendiren ve uyması konusunda zorlamaya tabi tutan değerler birer norma dönüşüp normatif sistem halini alarak, her toplumun temel kültürel yapı taşlarını oluşturur (Aytaç, 2002: 182). Bu durumda norm kavramı, toplumda insanlar arası ilişkilerde ölçü görevi yerine getiren, bu ilişkileri düzenleyen, şekillendiren, bireylere eylemlerinde öngörü sağlayan standartlardır (Pehlivan, 1998; 2002). O halde normlar, genellikle değerlerin yansıması olmaktadır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektif özelliindedir. Bu normatif sistem toplumsal kontrol aracı olarak, bireylere toplumun değerlerine ve normlarına uygun davranmalarını dikte ederek önsel uyarı işlevi görürken, davranışlarını değerler ve normlar doğrultusunda düzenleme ihtiyacı hissettirir (Yazıcı, 2014: 218-219). Bu noktada değerlerle normların birbirlerini tamamlayan ilişkisi söz konusudur. Bu ilişki Durkheim'in toplumsal düzeni oluşturan ve sürdüren bir güç olarak nitelediği "toplumsal bilinç" in doğmasını sağlamaktadır. Toplumsal kontrol ile birlikte bir de sosyal kontrol mekanizması söz konusudur. Sosyal kontrol, meşruiyetini ve gücünü toplumsal bilinçten alır. Sosyal kontrol tek tek kurumların ve genel (sosyal) yapının değerleri ve normları koruyan denetim mekanizmasıdır (Yazıcı, 2014: 219).

Sosyal kontrol, toplumdaki bireylerin başkalarının beklediği tarz ve şekillerde hareket etmelerini sağlar. Başkalarının ne tarzda davranış sergileyebileceklerini öngörülebilir ve tahmin edilebilir kılan bu mekanizma, sosyal sistemlerin düzeni ve istikrarını sağlayan sosyal kontrol mekanizmasıdır (Dönmezer, 1982: 286). Sosyal kontrol, sosyal değerlerin korunması için, bir grup ya da kurum üyelerinin toplumun örf, adet, gelenek gibi değerlerine uygun biçimde davranış sergilemelerini sağlar. Sosyal değerlere uygun olmayan davranışlara tepki gösterir. Tepkinin şiddeti toplumun ihlal edilen sosyal değere verdiği önem derecesine ve diğer şartlara göre değişir (Erdoğan, 1989: 56).

Sonuç olarak değerler ve normlar karşılıklı etkileşim içerisindedir. Ancak aralarında bazı temel farklılıklar da söz konusudur. Erdoğan' a (1989: 57) göre bunlar şöyledir.

1. Değerler normları da içine alır, normlardan daha geneldir ve normlara kaynaklık eder.

2. Değerler, normlara ışık tutar. Sosyal hayatta ulaşılmak istenen kesin sonuç veya hedefi belirleyen bir nevi ufuk niteliği taşıyan temel ahlaki ilkeler veya ahlaki emirlerdir.

3. Normlar, belirlenmiş bu temel ilkelerin mekânsal ve zamansal olarak hangi şekilde ve ne ölçüde yerine getirilmesi gerektiğini belirleyen sosyal kurallar anlamına gelir (Erdoğan, 1989: 57).

Dolayısıyla normlar, kaynağını değerlerden alan, belirli durumlarda belirli davranışları dikte eden uyulması zorunlu özel kurallardır (Tolan, 1978: 235).

Bir grup tarafından paylaşılan normların genel özellikleri şöyle sıralanabilir (Pehlivan, 1998).

1. Normların gelişimi ve değişimi yavaştır.
2. Normlar, grup üyelerince farklı düzeylerde olsa da genel olarak kabul görmüştür.
3. Grup yaşamının önemli bir bölümüne hükmetmeye başlayarak hemen hemen grup yaşamını kapsamıştır.
4. Grup üyelerinin bireysel duygu ve düşüncelerinden ziyade ortak davranışları üzerinde odaklıdır. Dolayısıyla grup içi ilişkilerde sürecin işleyişine olumlu yönde katkı sağlamaktadır.
5. Grup içindeki bireylerin statüleri, normlara uyum derecesinde değişiklik gösterir.
6. Belirli normlara uyup uymama durumuna göre kabul edilmiş olan bir ceza ödül sistemi vardır.

Normlardan sapan bireylere karşı, grup üyelerinin hoşgörü dereceleri aynı değildir.

Normların temel amaçları şunlardır (Pehlivan, 2002):

1. Normlar, özellikleri gereği bir grubun temel değerlerini yansıttığı için, üyelerin grup dışı bireylerden davranışlarına yönelik farklılıklarını da yansıtmaktadır.

2. Bir grup tarafından oluşturulan normlar grubun işleyişini kolaylaştırır. Şöyle ki, grup üyelerinden beklenen davranışları basitleştirerek, öngörülebilir hale getirir. Böylece üyelerin davranışları önceden sezilebilir duruma gelir.

3. Normlar, bireylerin davranışlarına belirli seviyede öngörü ile yön verir. Dolayısıyla bireylerin reaktif değil proaktif düşünme ve davranış sergilemesini sağlayarak sıkıntılı durum yaşamalarını engeller.

4. Normlar, grubun varlığını sürdürmesine yardımcı olur. Normlar aracılığıyla üyelerin sapkınlığa yönelik davranışları reddedilir. Dolayısıyla normlar grubun kendi mekanizmasını koruyabilmesi ve geleceğini sürdürebilmesi için koruyucu/hijyen faktörüdür.

Ahlakî normlar, yazılı olmasa da genelde yasalar gibi anlam taşır. Çiğnendikleri zaman seviyelerine göre yaptırımlarla cezalandırılırlar. Örneğin, hoş görülmemeye, ayıplanma, dışlanma ve hor görülme gibi. Ahlakî normlar, esasen herkesin özgürlüğü adına kendini sınırlaması durumunda başvurulabilecek pratik kurallardır. Bu kurallar, insanların yaşamlarında birbirlerine karşılıklı saygı göstererek birbirlerini kabullenme süreçlerinden doğar (Pieper, 1999). Bireyler normlara göre davranış sergilemeleri konusunda zorlamaya tabi tutulabilirler.

Hukuk Ahlak İlişkisi

Her toplumda kuralın adı her ne olursa olsun göreceli de olsa genel geçer, iyi ve doğru kabul edilmiş kurallar mevcuttur. Toplumun bir arada tutan bu kurallardır. Hukuk ve ahlak kuralları da bir sosyal olgu olarak doğmaktadır (Öktem ve Türkbağ, 1999: 233). Dolayısıyla, doğal olarak bir kurallar sisteminin bulunması toplum olmanın ön koşuludur denebilir. Bundan dolayı, hukuk kuralları da ahlak kuralları da birer norm ortaya koyar. “Norm, bir emrin veya yasaklamanın yani kuralın ortaya konmasıdır” (Gözler, 2014: 58; Kılıçoğlu, 1988: 313). Esasen, sosyal hayatı düzenleyen, insanları belirli davranışlar göstermesi yönünde güdüleyen veya durduran tüm görgü, örf ve adet, din, ahlak ve hukuk kurallarının ortak özellikleri bir normu ortaya koymalarıdır. Bu sosyal düzen kurallarının ortak amacı da insanın mutluluğa ulaşmasında kılavuzluk yapmaktır (Münif Paşa, 2016: 230; Yayla, 2011: 82). Neticede, hukuk adaleti sağlayarak, ahlak ise iyi olanın tercihini ortaya koyarak insanın mutluluğa ulaşmasını hedeflemektedir. Gözler’ e (2014: 25) göre hukuk kuralları sosyal hayatın düzenlenmesinde emirler, yasaklar veya izinler içeren kurallardır. Hukuk kuralı özünde toplumda genel kabul görmüş ahlaki davranışın destekçisi

gibi düşünülebilir. Bir devletin şekli anlamdaki hukukunun kapsamı, anayasası başta olmak üzere anayasaya uygun olarak çıkarılmış olan kanun, tüzük ve yönetmelik gibi yazılı metinleri ile yazılı olmayan örf ve adet hukukundan oluşur (Gözler, 2014: 150). Sosyolojik hukuk kuramına göre hukukun kaynağı bilinçli irade değildir. Devletten önce mevcut olan sosyal düzen kurallarının devlet tarafından tespit edilmesiyle hukuk oluşmaktadır (Gözler, 2014: 219). Farabi'ye (2017: 138) göre de ahlak, devletten ve hukuktan önce vardır. Devlet mevcut olan bu hukuk kurallarını tespit etmektedir (Farabi, 2017: 138). Devlet, mevcut sosyal düzen kurallarını kanun şeklinde yazılı hale getirerek pozitif hukuk olarak adlandırılmasını sağlamıştır. Bu görüşe göre hukuk bilinçli bir irade ilahi/din temelli veya akıl temellidir (Ünsal, 2010: 6). Münif Paşa, insanın pozitif bir norm olmadan, akıl yoluyla doğru-yanlış, hak-haksızlık, güzel-çirkin, iyi-kötü kavramlarını tam olarak ayıramayacağını söylemektedir (Münif Paşa, 2016: 211). Bu yaklaşım, Anayasa Mahkemesinin ahlak kavramına getirmiş olduğu “bir dönemdeki sağduyulu insanların üzerinde uzlaştığı kurallar” açıklamaıyla benzerdir. Neticede, göreceli olduğu ileri sürülerek hakkaniyeti, adaleti, iyi ve ahlaki olanı hukuktan ayırmaya çalışmak insan doğasına aykırı birtakım gayeler gütmek, nihayetinde hukukun amacını da saptırmak anlamına gelebilir. Bu yaklaşıma göre hukukun ahlaki boyutu, tabii hukuk yönünde daha ağırlıklı, pozitif hukuk yönünde asgari de olsa vardır (Çağıl, 1984: 81; Gözler, 2014: 214). Ahlakın bir hukuk kuralı olarak tespit edilmesi durumunda, buradaki durum kişisel ahlak değil, objektif anlamdaki ahlaktır (Yıldırım, 2015: 107). Ahlak kuralı tek başına normatif değerdedir, buna hukukilik sağlanarak da normatifleştirilebilir. Ahlak kuralının hukukleşmesi, sosyal düzende salt maddi değerler için değil manevi değerlerin de esas alınmasını ortaya koyar (Bulut, 2000: 33). Anayasa Mahkemesine göre ahlak “(Genel ahlak) deyimi, belli bir zamanda bir toplumun büyük çoğunluğu tarafından benimsenmiş bulunan ahlak kurallarıyla ilgili hareketleri gösteren ve kolayca anlaşılabilir bir anlam taşımaktadır” (anayasa.gov.tr., 2017a). (Bulut: 2000: 33). Anayasa mahkemesine göre ahlakın üç temel unsuru şöyledir: Birincisi, ahlak bir normdur. Toplumca uyulması gerekli kurallar olarak anlaşılmaktadır. İkincisi, zamansal ölçüttür. Ahlak belli bir dönemde geçerlidir. Önemli olan ahlak kuralına uyulması konusundaki genel kanaattir. Üçüncü ve temel unsur ise toplumun geneli tarafından benimsenmiş olmalıdır. Buna göre, hukukta temel alınan ahlak, kişisel ahlak anlayışı değil, objektif ahlaktır (Bulut, 2000: 33). Toplumun çoğunluğu tarafından benimsenmiş objektif ahlak kuralları devlet (siyasi irade) tarafından hukukleştirilerek yaptırıma bağlanabilmektedir. Hukuk felsefesinde ahlak ve hukuk ilişkisi en temel yerdedir (Kılıçoğlu, 1988: 328). Ahlak ve hukuk adalet ve iyiyi gerçekleştirmede araçtır. Bu noktada kesişirler. Ahlak hukuka, hukuk

da ahlaka uygun olmalıdır (Yıldırım, 2015: 253, 255; Çağır, 1947: 266, 1984: 71; Akad vd., 2014: 96; Kılıoğlu, 1988: 314; Bulut, 2000: 30; Işıktaç, 2000: 10; Abadan, 1954: 58, 253). Anayasa Mahkemesinin 26.5.2016 tarihli ve Esas: 2015/108, Karar: 2016/46 sayılı kararı “Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerine ilişkin kurallar...ülkenin sosyal, kültürel yapısı, *ahlaki değerleri*...göz önüne alınarak saptanacak ceza politikasına göre belirlenir...Suç ve ceza arasında adalete uygun bir oranın bulunup bulunmadığının saptanmasında o suçun toplumda yarattığı etkinin, suçtan zarar görenin kişiliğinin ve ona verilen zararın azlığı veya çokluğunun dikkate alınması gerekir...” (anayasa.gov.tr., 2017c) şeklinde olup, devletin en st hukuki norm denetçisinin sosyal düzen kurallarına bütünleşik bakış açısını yansıtılmaktadır. Buna göre hukuku ortaya koyan irade, objektif ahlak ile bağdaşmayan durumları yasaklamakta ve suç kavramını içine alarak bir yaptırım öngörmektedir. Burada hukukun ahlakiliği, hukukun i ahlakı söz konusudur (Akı, 2015: 4). Ahlak, hukuk normuna bir sınır teşkil etmekte ve hukuk asgari düzeyde ahlakilik taşımaktadır (Abadan, 1954: 253). Bir ahlak kuralının hukuk kuralı haline getirilmesi durumunda hukukun ahlakiliği söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda Toroslu ve Toroslu’ya (2016: 27) göre hukuk aslında ahlaktan başka bir şey değildir. Ahlak kuralı devletçe korunan bir kapsamı içermekle hukukileşmektedir. Bu sebeple de hukuka aykırı olan bir davranış daima ahlaka da aykırıdır (Toroslu ve Toroslu, 2016: 26, 27). Ancak, objektif ahlak kuralının bir hukuk kuralına dönüştürülmesinde objektif ahlakın, ahlakı dayatma aracına dönüştürmemesi gereklidir (Bulut, 2000: 32). Bununla beraber özgürlüklerin sınırlandırılmasında “genel ahlak” T.C. Anayasa’sında bir sınır olarak belirtilmiştir (Bulut, 2000: 29).

Bu değerlendirmelere göre hukuk ve ahlak, sosyal hayatı düzenlemek, sosyal barışa nihayetinde insanın mutluluğuna hizmet etmek amacıyla belirli normlar ortaya koymaktadır. Hukuk, adalet ve iyiyi gerçekleştirmek için ahlak, din, örf ve adet kuralları gibi sosyal düzen kurallarından da beslenmektedir. Yeter ki, hukukileştirilen ahlak kuralı, keyfilik ve dayatma içermeyen genel ve objektif bir ahlak kuralı olsun, toplumun genel yararını gzetsin, başkalarına zarar vermesin, kamu düzenini amalasın ve toplumun bireylerince makul bulunarak kabul edilebilsin. Ancak, günümüzde toplumsal, ulusal ve uluslararası düzeyde bu uzlaşımın sağlanabilmiş olduğunu söylemek mümkün gözükmemekle birlikte sağlanabilirliğine yönelik inancın da muğlak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Doğal Hukuk – Pozitif Hukuk Kavramı

Hukukun ne olduğu konusundaki çok eskiye uzanan ve halen süregelen tartışma, farklı hukuk akımlarını ortaya çıkarmıştır. Bunlardan birisi doğal hukuk akımı, diğeri buna karşıtlığı yönüyle karşı savı (antitezi) olarak ortaya atılan pozitif hukuk akımıdır.

Doğal Hukuk

Doğal hukuk akımı, bilinen en eski hukuk akımı olup Antikçağ, Orta çağ ve Aydınlanma sonrası kaynağını farklı yerlerde (*doğa, tanrı, akıl/insan iradesi*) arasa da geçerliği halen devam eden, pozitif hukuktan önce ve ona üstün bir doğal hukukun olduğu tezine dayanan akımdır. Pozitif hukuk “olanı” ifade eden hukuk olmasına karşın, doğal hukuk “olması gerekeni” ifade eden evrensel, genel-geçer kurallardan oluşur. (Erdoğan, 2014: 154). Örneğin Marcus Tullius Cicero’ya göre doğal hukuku anlayabilmek için yorumcuya gerek yoktur. İnsanlar onu kendi vicdanlarında duyarlar. Doğal hukukun en önemli temel ilkesinin “adalet” olduğu söylenebilir. Doğal hukukun kendisi adalet ile tanımlanır, hukukun geçerliliğini kuran şey adalettir (Gözler, 2008: 78). Doğal hukuk akımına karşıt ve güçlü bir antitez olarak hukuki pozitivizm akımı yani “pozitif hukuk” denilen ve modern devletle birlikte “devletin hukuku” şeklinde nitelendirilen yazılı hukuk kurallarının, doğada, semavi bir kaynaktan ya da akılda aranması gerektiği söylenen hukuka üstün olduğunu savunan bir hukuk akımının ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur. Bu akım devlet kavramının yaşadığı dönüşümle birlikte giderek güçlenmiştir (Yücel, 2005: 136).

Doğal hukuk kaynağını Antikçağ’da (ilkçağ) doğadan, Ortaçağ’da (6. yy. -16. yy) Tanrı iradesinden, Aydınlanma dönemi ve sonrasında ise Akıl/insan iradesinden alan bir kavramdır (Yücel, 2019: 2-19).

İlkçağ döneminin önemli Romalı doğal hukukçularından Cicero’ya (Ciceron/Çiçero) göre hukuk doğada mevcuttur, insanlar onu ancak akıllarıyla bulurlar, hukuk insan iradesine dayandırılmaz. Bundan dolayı, gerçek anlamda adaletin sağlanması, geçerli olan yasaların bu doğal hukuka uygun olması koşuluna uyulmasına bağlıdır (Akad, vd., 2016: 41-42).

Aydınlanma dönemi ve sonrası hukukçularının birisi olan Thomas Hobbes (1588-1679) ünlü eseri “Leviathan” da (*Devlet, Ejderha anlamına gelir*) insanlar özgür olmakla birlikte aynı zamanda korku ve güvensizlik içinde yaşarlar, bu korku ve güvensizlikten ötürü kargaşa ve vahşet ortamında adeta sürekli bir savaş söz konusudur. Böyle bir ortamda

da “insan hayatı yalnız, kötü, vahşi ve kısa sürer.” O halde “devlet olmadıkça herkes herkese karşı daima savaş halinde” olacaktır. Devletin olmadığı doğal (tabiat) hal bir savaş halidir. İnsanlar bu korku ve güvensizlikten kurtulabilmek için bir araya gelerek sahip oldukları tüm hak ve özgürlükleri, tüm yetkileri, karşılığında can güvenliği bekledikleri egemene (devlete) devrederek, toplum sözleşmesiyle devleti oluşturmuşlardır. Böylece toplumlu/devletli yaşam başlamıştır. Hobbes kurguladığı toplum sözleşmesinde egemen/devlet sözleşmenin tarafı değildir. Tarafı olmadığı için de sözleşme egemeni/yöneticiyi bağlamaz. Egemen/devlet sorumsuz aynı zamanda sınırsız yetki sahibidir, bireyler tüm haklarından lehine vazgeçmişlerdir. Egemen/devlet toplumdaki aldığı yetkilerle toplumu yönetir. Dolayısıyla “egemenin yaptığı hiçbir şey uyruklarına yapılmış bir haksızlık olamaz.” çünkü “ başkasından aldığı yetkiyle herhangi bir şey yapan kimse, yetkisine dayanarak hareket ettiği kişiye bu şekilde haksızlık etmez” (Hobbes, 2014: 139-140). Hobbes tarafından kurgulanan doğal hukuku pozitif hukuka tabi kılan bu sistem, bireysel haklar bakımından problemlili gözükmemektedir. Bireyin temel hak ve özgürlüklerinin kayıtsız ve şartsız tamamıyla devlete teslimiyeti, devletin de toplum sözleşmesinin tarafı olmaması ve sorumlu tutulamaması manası doğmakta olup ayrı bir sorunsaldır. Devletin sınırlandırılmasına gerek görülmemesi günümüzde modern devlet anlayışı bağlamında gerçeklik açısından uygun gözükmemektedir (Güriz, 2018: 183-185).

Doğal hukukun önemli temsilcilerinden olan bir diğeri düşünür John Locke (1632-1704), konumlanışı itibariyle, Hobbes’un tabiat hali ve toplum sözleşmesine yönelik görüşleriyle taban tabana zıt varsayımlarda bulunmuştur (Güriz, 2014: 186). Locke, liberalizm, liberal insan hakları ve Fransız Devrimi’ne ilham kaynağı olmuş kendisine “liberalizmin babası” yakıştırmaları yapılmıştır. Görüşleri günümüzde geçerliliğini koruyan ve devletlerin anayasalarında düzenlediği insan hakları anlayışında derin etkileri olmuştur (Kapani, 1993: 31-33). Locke’ a göre tüm insanların tabiat haliyle yaşarken sahip oldukları üç temel hakkı vardır. Bu temel haklar, hayat, hürriyet ve mülkiyet hakkıdır. Doğa yasasına göre, insanlar eşit ve özgürdür. Kimse başkalarının hayatına, sağlığına, özgürlüğüne ve mülkiyetine zarar veremez. Bu doğa yasaları evrensel olup, akıl ürünüdür ve pozitif yasaların üzerindedir. İnsanlar sahip oldukları bu haklara yönelik saldırı gerçekleşirse kendileri bu saldırıları defetmek ve saldıranları cezalandırma haklarına sahiptirler. Burada sorun, ortak ve üstün bir otorite olmamasından dolayı herkesin doğal yasaları kendisine göre yorumlayarak kendilerine yönelen saldırıları cezalandırmakta ölçülü davranmamalarının neticesinde ortaya yeni sorunlar çıkmaktadır. Bu sorunları çözebilmek için ortak ve üstün

bir otoriteye ihtiyaç vardır. Neticede bireyler toplum sözleşmesi yaparak devleti oluşturmuşlardır (Locke, 2012: 4-15 akt. Yücel, 2019). Locke'a göre toplum sözleşmesi, toplumu oluşturan bireyler açısından bağlayıcı olduğu kadar tarafı olan devlet açısından da bağlayıcıdır. Yani devlet toplum sözleşmesinde taraftır. Bu sözleşmeye göre bireyler hayat, hürriyet ve mülkiyet haklarını devlete devretmemişlerdir. Devlete devredilen sadece cezalandırma yetkisidir. Devlet, bireylerin kendisine devretmediği (hayat, hürriyet ve mülkiyet) haklara saygı göstermekle yükümlüdür. Locke burada, bireylerin tüm hak ve yetkilerinden devlet lehine vazgeçtiğini öne süren eden Hobbes'a göre karşı konumdadır. Locke' a göre devlet sözleşmenin tarafıdır, sözleşme devleti de bağlar sözleşmenin gereğini yerine getirmeyen devlete karşı itaat yükümlülüğü kalkar ve bireylerin “direnme hakkı” doğar. Devlet adaleti ve asayişini sağlamakla yükümlüdür. Cezalandırma yetkisi vardır. Ancak ekonomiye karışmamalıdır. Bu görüşler liberalizmin temelini oluşturmaktadır. Hobbes'un aksine Locke'a göre, doğal hukuk pozitif hukuka üstündür. Locke'un “doğal haklar” kavramının babası olduğu söylenmektedir (Güriz, 2014: 185-192).

Jean Jacques Rousseau' nun (1712-1778) toplum sözleşmesine bakış açısında Hobbes ve Locke gibi olsa da önemli bazı farklılıklar vardır. Rousseau'ya göre toplum sözleşmesinin amacı, “bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır.” Tabiat hali genel bir mutluluk hali olup, özel mülkiyetin ortaya çıkmasıyla bitmiştir. Özel mülkiyetin korunabilmesi için insanlar toplum sözleşmesi yaparak devleti oluşturmuşlardır. Rousseau'ya göre devlet kurma hamlesi yoksulların saldırılarından korunmak için mülk sahiplerince ortaya çıkarılan ve dünyanın en akıllıca tasarısıdır (Rousseau, 2013: 144-145). Devletli düzende özgür kalabilmek için herkes, bütün haklarıyla birlikte kendini tamamen topluluğa devretmelidir. Bireyler kendilerine ait olan tüm hak ve yetkileri devlete devrettiklerinde, yani onlardan tümüyle vazgeçtiklerinde özgür olabileceklerdir (Kapani, 1993: 35-36). Herkes kendisini kayıtsız şartsız topluma devrederse durum herkes için aynıdır. Herkes kendini topluluğa devretmekle esasen hiç kimseye devretmemiş olmaktadır. Herkes herkesten aldığı haklarla herkese karşı eşit durumdadır. Özgürlüğün formülü, herkesin tüm haklarından vazgeçmesine bağlıdır. Bireylerin herkese iradesini devretmesiyle oluşan birleşik ve bağımsız iradeyi Rousseau “genel irade” olarak adlandırır. Genel irade, pratikte çoğunluğun iradesidir (Kapani, 1993: 35). Herkesin iradesini temsil eden birleşik ve bağımsız genel irade Rousseau'ya göre tam ve mutlak, bölünmez, devredilmez ve sınırlanamaz bir irade olup, asla yanılmaz (Rousseau, 2001: 29). Asla yanılmayan bir iradenin sınırlanması gerekmez, yanılmayan iradenin bireylere zarar vermesi de

düşünülemez. Ancak Rousseau, genel irade sandığı kendi düşüncesinin genel irade olmadığını anlamaktadır. Genel irade kavramı “çoğunluğun iradesi” düşüncesine mutlaklık addederek sonraki yüzyıllarda totaliter rejimler gibi rejimlere kaynaklık ettiği yönünde eleştirilerle karşılaşmıştır. Rousseau’ya göre genel iradenin her zaman haklı olabilmesi için üç koşul vardır. Genel iradeyi oluşturabilmek için halka sunulan konular özel kişileri ya da özel çıkarları ilgilendiren konular olamaz, genel konular olmalıdır. Yurttaşlara sunulan genel konularda yurttaşlar yeterince bilgi sahibi olmalıdır. Halk karar için toplandığında her yurttaş kimsenin etkisi altında kalmadan özgürce hareket etmelidir. Bu koşullar yerine getirildikten sonra yapılacak oylama sonucunda alınan karar genel iradeyi yansıtır (Rousseau, 2001: 39-41; Uygun, 2014: 243-244).

Aydınlanma, Rönesans, Reform hareketlerinin Avrupa’da düşünce biçimini kökten değiştirmesiyle birlikte, teolojik hukuk görüşü de 17. yüzyıl başlarından itibaren üstünlüğünü kaybetmeye başlamıştır (Güriz, 2014: 174). Bu gelişmelerin etkisiyle doğal hukuk kaynağını doğa ve tanrısal iradenin yerine insan aklında aramaya başlamıştır. Kişiden kişiye değişmeyen ve insan doğasını yansıtan kuramsal saf aklın etkisiyle hukuk anlayışında laikleşme de başlamıştır. Devletler Hukuku’nun kurucusu sayılan Hugo Grotius’ a (1583-1645) göre devletler hukukunun kaynağı, ayırıcı özelliği “aklın emri” olan, tanrının bile değiştiremeyeceği kesin ve değişmez doğal hukuktur. Ona göre, tüm insanlığı kapsayan ve değişmez nitelikte bazı doğal hukuk kuralları vardır. Bunlar önceden verilidir ve bilinir (Grotius, 1967: 18). Doğal hukukun geçerliliğini kuran şeyin adalet olduğu ilkesinin sonucu olarak doğal hukukun, insanın adaletin mutlak şeklini aramasının bir sonucu olduğu söylenebilir (Gözler, 2008: 78; Erdoğan, 2014: 154). Bundan başka kimi doğal hukukçularca bazıları doğal hukuk ilkeleri olarak da adlandırılan “iyi niyet, ahde vefa, kazanılmış haklara saygı, hakkın kötüye kullanılmaması, zamanaşımı, verilen zararın tazmin edilmesi, kimsenin sahip olduğu haktan daha fazlasını devredememesi, kimsenin kendi davasında yargıç olamaması” gibi ilkeler örnek olarak verilebilir (Meray, 1975: 87-88). Grotius’a göre akla dayanan beş doğal hukuk aksiyomları şunlardır: “Ahde vefa, verilen zararın tazmini, başkasının malına el uzatmamak, başkasının malını kendisine geri vermek ve hak edeni cezalandırmaktır” (Gözler, 2008: 82). Grotius’un akla dayandırdığı beş temel önermeden ikisi doğal hukukçu düşünürlerce doğal hukuk ilkeleri olarak sayılan “ahde vefa” ile “verilen zararın tazmini” örtüşmektedir. Grotius’ a göre bu ilkelerden en önemlisi, verilen sözün tutulması yani ahde vefa ilkesidir (Yücel, 2019: 5).

Aydınlanma dönemi doğal hukukçularının toplum sözleşmesi fikrine önem verdikleri ve bu fikri görüşlerinin merkezine yerleştirdikleri görülebilmektedir. Hobbes, Locke ve Rousseau fikir olarak farklı konumlanmış olsalar da fikirlerinin iki ortak noktası vardır. İlki, insanın tabiat hali doğada özgür olarak yaşadığı dönemdir. Devletin ve toplumun olmadığı bu dönemde birtakım hak ve özgürlükleri zaten vardır. Bu haklar devletten önce var olup devlete borçlu olunmayan haklardır. Diğeri ise, insanlar yapmış oldukları sözleşmeyle tabiat haline son vermişlerdir böylece toplumu ve devleti oluşturmuşlardır. “Toplum sözleşmesi” olarak anılan bu sözleşme ile insanlar esasen sahip oldukları hakların bir kısmını devlete devrederken, bir kısmını da kendilerinde tutmuşlardır. Burada sözleşme içeriği ve ortaya çıkan devlet yapısı düşünürlere göre büyük farklılıklar oluşturmaktadır. Bu farklı düşünceler daha sonra “insan hakları” olarak adlandırılacak haklar bakımından oldukça farklı sonuçlara yol açmıştır (Yücel, 2019: 8-9).

Doğal hukuk ilkelerinin bir listesini çıkartabilmek mümkün görünmemektedir. Doğal hukuk, pozitif hukuk ile ilişkisi kurulduğunda daha iyi anlaşılabilir. Pozitif hukuk uygulamaları, doğal hukukun ilkesi olan “adalet” kavramına aykırı olmamalıdır. Çünkü, doğal hukukun pozitif hukuktan ayrı ve ona üstün kabul edilmesi gerektiği yaygın görüştür. Pozitif hukuk, doğal hukuka uygun olduğunda kendisine itaat edilmesini de kolaylaştırarak meşruiyetini sağlar. Doğal hukukçular ve pozitif hukukçular arası eleştirel yaklaşımlar halen devam etmektedir (Gözler, 2008: 78-79; MacCormick, 2015: 918 akt. Yücel, 2019).

Doğal hukuk düşüncesinin hukuk alanına önemli katkıları olmuştur. Bunlar şöyle sıralanabilir. Devletin koyduğu hukukun yani pozitif hukukun sorgulanmasında; siyasal iktidarın/devletin sınırlandırılmasında; günümüzde temel haklar ve özgürlükler olarak adlandırılan “doğal haklar” kavramının devletlerce benimsenerek kabulü ile sınırlı devlet anlayışının oluşmasında; devletlerarası hukuk yani uluslararası hukukun gelişmesinde merkezi bir rol oynamış, Hugo Grotius’un ahde vefa ilkesi günümüzde uluslararası hukukun merkezinde yer almış, yine devletlerarası ilişkilerde geçerli olması gerektiğini savunduğu çoğu esas bu hukuk düzeninde geçerlilik kazanmıştır (Güriz, 2014: 125).

Pozitif Hukuk/Hukuki Pozitivizm

Pozitif sözcüğü, Auguste Comte tarafından “gerçek ve faydalı” anlamında kullanılmıştır (Güriz, 2014: 308). Hukuk bağlamında anlamı “konulmuş ya da belirlenmiş hukuku” ifade etmektedir (Wacks, 2014: 8). Hukuki pozitivizmin özü, bir yasanın

geçerliliğinin nesnel olarak doğrulanabilir bir kaynağa kadar takip edilebilir olduğu görüşüdür.

Doğal hukuk anlayışına göre yeni olup 19. yüzyılda ortaya çıkan hukuki pozitivizm, doğal hukuk akımının savunduğu “ideal/olması gereken” hukuk görüşlerinin tam tersi olarak değerlendirilen “olan hukuk” kavramının savunulduğu bir hukuk akımıdır. Doğal hukuk yaklaşımında pozitif hukuk tamamen reddedilmese de insanlar tarafından vücuda getirilen hukuktan bağımsız; doğada, ilahi kaynaktan ya da akılda aranıp bulunması gereken doğal yasadaki söz edilmektedir (Güriz, 2014: 299). Pozitivist yaklaşıma göre doğal hukukun dayandığı kaynaklar doğrulanabilir nitelikte değildir. Dolayısıyla, hukuk insanların yaptığı yasalardan bağımsız olarak var olamaz (Wacks, 2014: 18).

Hukuki pozitivizm düşünürlerinin ortak noktaları, hukuku ahlakî değil, formel ölçütlere göre tasvir etme vurgularının olması söylenebilir. Onlara göre “olan hukuk” karşılık gelen pozitif hukuk ile “olması gereken” (ahlâken istenen) hukuk arasında bir mesafe konulması ve birbirinden ayrılması gerekir (Wacks, 2016: 109).

Hukuki pozitivizmin hukuka bakışı, H. L. A. Hart tarafından ortaya koyulan beş ana görüşle açıklanmaktadır (Hart, 1958: 601-602; Wacks, 2016: 108-109). “1. Yasalar, insanlar tarafından çıkarılan emirlerdir. 2. Hukuk ve ahlâk arasında mecburi bir bağlantı yoktur. 3. Hukuki kavramların incelenmesi, sürdürmeye değer, sosyolojik ve tarihsel araştırmalar ile eleştirel değerlendirmelerden farklıdır. 4. Hukuk sistemi, doğru kararların önceden belirlenmiş olan hukuk kurallarından yalnızca mantıksal yöntem ve araçlarla çıkarıldığı kapalı bir mantık sistemidir. 5. Ahlâki yargılar, rasyonel bir tartışmada mantıksal çıkarımlarla kanıt ya da bulgu olarak kabul edilemezler.” Hukuki pozitivizm akımı 19. yüzyıldan bu yana farklı ülkelerdeki gelişimleriyle birlikte kendi altında farklı bakış açılarıyla çeşitli değişimler göstermiştir (Yücel, 2019).

Analitik (İradeci) Pozitivizm

Britanya'nın yetiştirdiği ilk büyük hukuki pozitivist Jeremy Bentham'ın öğrencisi olan John Austin (1790-1859) ile anılan ve özünü Bentham'ın görüşlerinin oluşturduğu hukuk kavramıdır. Doğal hukuk ve ahlaki ilkeleri dışarda tutar, geçerli yöntem olarak gözlem ve deneyime dayanır, belirli dönemde iktidarda olan kişinin iradesini yansıtarak emir ve yasakları içerir. Yöneten iradenin yönetilenlerin davranışlarını düzenlediği bir irade açıklamasıdır. Bu akım, hukuk biliminin yalnızca pozitif hukuktan ibaret olduğunu,

hukukun adaleti gerçekleştirmek gibi bir amaç gütmesine gerek olmadığını, yasaların iyi veya kötü olmasının hukuk bilimi dışında olduğunu savunmaktadır. Analitik (iradeci) pozitivizme göre egemen iradeden çıkmayan yöneten-yönetilen ilişkisi gibi hiyerarşik özellik taşımayan diğer kurallar (ahlak kuralları, örf ve adet kuralları, görgü kuralları, nezaket kuralları vb.) mahkemeler tarafından tanınarak yaptırımla desteklenmedikleri sürece hukuk kuralı niteliği kazanamazlar (Austin, 1875: 61-62, 143, 274 akt. Yücel, 2019). Bu görüşe göre, ideal hukuk ve ahlakla ilişkilendirilmeyen pozitif hukuk, emir ve itaat temelinde, yöneten-yönetilen ilişkisinin kurulduğu, bağımsız bir siyasal toplumdaki egemen iradenin ürünüdür (Güriz, 2014: 320). Adalet ilkesinin pozitif hukukla ilişkilendirilmemesi bu görüşün eleştiri aldığı konular arasındadır (Wacks, 2016: 122).

Sosyolojik Pozitivizm

Bu görüşe göre hukuk, sosyal olaylar gözlemlenerek ortaya çıkarılabilir. Sosyal ilişkiler hukuku doğurur. Bu görüşün önemli temsilcileri Emile Durkheim ve Leon Duguit'dir (1859-1928) (Öktem, 1977: 276). Duguit, Comte ve Durkheim'in etkisinde kalarak fizikötesi/metafizik tüm inançları hukuk dışına çıkarmaktadır. Bundan dolayı hukuk, adalet, egemenlik gibi kavramların hiçbir zaman metafizik yönlerini kabul etmemiş, nesnel bir temele dayandırmaya çalışmıştır. Hukuk kuramında biyoloji ve özellikle sosyolojiden yararlanmıştır. Görüşlerinde Durkheim'in "dayanışma" kavramı önemli yer edinmiştir (Duguit, 1954: 14, 67 akt. Yücel, 2019). Hukuk ve devlet kuramında önsel nitelikte bir değer kuramı yoktur. Değer konusundaki bakış açısı da realist özellikler gösterdiği için, kuramı Realist Hukuk Kuramı olarak adlandırılmaktadır (Mısır, 2013: 225; Topçuoğlu, 1969: 72). Kuramını açıklarken "objektif hukuk kuralı" kavramına başvurmuştur. Bu kavramı "toplumu oluşturan bireylerin vicdanında yatan, sosyal dayanışma ve adalet duygusuna uygun olan kurallar" olarak açıklamıştır (Kapani, 1993: 251). Hukuka, iradeden ayrı ve devlet üstü bir konumda objektif bir temel arayan Duguit, başvurduğu "vicdan" ve "adalet duygusu" gibi kavramlardan dolayı gözlemlenebilir alanın dışına yöneldiği şeklinde eleştirilmesine sebep olmuştur (Öktem, 1977: 277). Bu eleştirilere yönelik olarak Duguit de adalet duygusunun önsel bir özelliği veya ideal bir ilkenin eseri olmadığını, adaletin mutlak ve rasyonel bir fikir olarak akıl aracılığı ile bulunmadığını, bu duygunun insandaki bireysel özelliklerden kaynaklandığını, adalet duygusunu ihlal eden davranışlarının aynı zamanda toplumdaki sosyal dayanışmayı da olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir (Güriz, 2014: 328). Duguit, doğal hukuku ve doğal hakları reddeder. "Sübjektif hak" diye bir şey yoktur.

Hukuk kuralı kimseye sübjektif hak tanımaz, ancak belirli hukuki durumlar ortaya çıkarabilir (Duguit, 1954: 24. Akt. Yücel, 2019).

Duguit'e göre devlet hukuk yaratamaz. Hukukun kaynağı mevcut olan sosyal olaylardır. Devlet ancak kendiliğinden oluşarak var olan düzenlenmiş hukuku sistemleştirerek yazılı hale getirebilir. Bu sebeple hukukçular, zaten mevcut olup halkın bilincinde yer edinmiş kurallara ışık tutacak şekilde kuralların kesin içeriğini saptamaktadır (Ökten ve Türkbağ, 2001: 314). Duguit'in sosyal pozitivizminde, pozitivizmin temelinde yasa koyucu iradesi veya norm değil, sosyal olaylar ile özellikle de toplumsal dayanışma vardır.

Normatif Pozitivizm (Saf Hukuk Kuramı)

Aynı zamanda bir hukuki pozitivist olan Hans Kelsen (1881-1973) ile özdeşleşen normatif pozitivizmde (saf hukuk kuramı), Kelsen, normlar hiyerarşisi ve tüm normların kendisine dayandığı “*Grundnorm*” a (temel norm) ilişkin görüşleriyle dikkat çekmiş, bir görüşe göre hukuki pozitivizm akımının belirgin ve bilimsel şekline ulaşmasına önemli katkıda bulunmuştur (Keyman, 1978: 21). Kelsen kuramında, hukuk dışı nitelikte gördüğü tüm, ahlaki, kültürel ve siyasi değerleri hukuktan arındırarak, hukuku bir bütünlük ve saflık içinde açıklamaya çalışmaktadır (Köker, 2013). Kelsen'in *Grundnorm*'u birbirine kenetli şekilde oluşturulmuş karmaşık normlar serisidir ve tüm normların geçerliliğinin kendisine bağlandığı temel norm olarak tasarlanmıştır. En genelden en özele, en olması gerekenden en belirliye, ya da en soyuttan en somuta doğru gelişen yapıya sahiptir. Geçerliliğini herhangi bir üst normdan almayan *grundnorm* eleştirilmiştir (Wacks, 2016: 162-163). Kelsen'e göre doğa yasası ile hukuk normu arasındaki temel fark, doğa yasası neden-sonuç ilişkisi içerisinde sonucun zorunlu olarak nedenden doğacağını/kaynaklanacağını varsayar. Fizik yasaları böyledir. Fizik yasaları zaman ve mekanda sınama ile yanlışlanabilir. Ancak, normatifliğinden (düzgüsellik) dolayı hukuk normları olayları, hukuk normu dışında gördüğü tüm kültürel, ahlaki ve siyasi değerleri dışarıda tutarak saf hukuk içerisinde açıklamaya çalışır. Bu sebeple bir olayın gerçekleşmesi halinde o olayın karşılığı olarak öngörülen ve normatifleştirilen sonuç gerçekleşmelidir der. Kelsen'e göre mutlak değerler yoktur, tüm ahlaki değerler görecelidir. Hukuk ile ahlak ve hukuk ile adalet birbirlerinden ayrılmalıdır. Kelsen, hukukun amacı ile değil, hukukun ne olduğunun bulunması ile ilgilenmiştir (Aral, 1978: 12; Güriz, 2014: 336). Kelsen, devleti de hukukla “özdeşleştirmiş” ve devleti “yürürlükte olan normlar sistemi” olarak açıklamıştır.

Modern hukuki pozitivizm

20. yüzyılda HLA Hart (1907-1992) ve Hans Kelsen öncülüğünde şekillenmiştir. Hart'ın hukuk kavramına yönelik olarak konumlanması, John Austin tarafından "emir ve yaptırım/müeyyide" çizgisinde açıklanan hukuk kavramından farklı olmuştur. Hart hukuku açıklarken toplumsal yaşamın ve topluluk olarak hayatta kalabilmenin belli temel kurallarla sağlanabileceğini ileri sürmüş ve bu kuralları "doğal hukukun asgari içeriği" olarak adlandırmıştır. Ona göre hukuk, bir topluluğun hali hazırdaki sosyal pratiklerinin tam olarak ortaya koyulmasıyla anlaşılabilir toplumsal bir görüngüdür. Hart, doğal hukuka gönderme yapmış olsa da ahlak ve hukuk arasında zorunlu bir bağlantı yoktur. Kuramının merkezine bir takım temel kurallar koyar ve en önemlilerini "tanıma kuralı" olarak adlandırır. Tanıma kuralı, bir kuralın hukuki kural olup olmadığını onaylayan geçerlilik şartlarını veya ölçütleri belirler. Buna göre tanıma kuralı, bir hukuk sisteminin temel anayasal kuralıdır (Wacks, 2016: 26-28). Hart'ın kuramına göre hukuk bir kurallar sistemi veya kurallardan ibarettir (Türkbağ, 2011: 73).

Bir hukuk sisteminin kimliğini ve varlığını etkinlik, hukukun kurumsal niteliği ve hukukun kaynakları olarak üç unsura bağlayarak çözümleyen Raz'a göre hukuk, her zaman olgusal ve ahlaki yargı değildir (Raz, 2009: 39). Üç unsurun ele alınmasında ahlak tamamen dışlanmıştır. Çünkü ahlak davranışlara emredemez ancak hukuk davranışlara yönelik emredicidir. Örneğin ahlaken kabul gören şeyler yasama organı gibi yetkili kurumlarca yasa olarak kabul edilmediği sürece yasa niteliği taşımamaktadır. Bu sebeple hukuk sisteminin ayırıcı özelliği, özünde emredici kurallar bütünü olmasıdır (Raz, 2009: 37-52; Wacks, 2014: 36; Wacks, 2016: 179-180).

Pozitif hukuk (yürürlükteki hukuk) toplumsal hayatın her alanını düzenlemeyi hedef almaktadır. Bundan dolayı, düzenlemeyi amaçladığı alanlara yönelik yorum ilkeleri ya da bizzat o alana ilişkin hukuk ilkeleri farklılık gösterebileceğinden kendi içinde alt bölümlere ayrılması doğal ve gerekli olmaktadır. Bu ayrımlardan en geniş kapsamlı olup günümüzde de kabul göreni kökeni Romalı Hukukçu Ulpianus' a dayanan Kamu Hukuku ve Özel Hukuk ayrımıdır (Yücel, 2019).

Ulpianus'a göre kamu hukuku devletin, özel hukuk ise fertlerin yararına ilişkindir. Çünkü yararların bir kısmı kamu, bir kısmı ise özel yararlar niteliğindedir (Ulpianus'tan akt.

Özyörük, 1977:1) Ulpianus'un tespitlerinde yer alan kamu yararı kavramı, İdare Hukuku'nun olmazsa olmazı şeklinde nitelendirilebilir (Yücel, 2019: 3)

Kamu hukuku ile özel hukuk ayrımında temel alınan ölçütler şöyledir.

1. Çıkar Kuramı (gözetilen menfaat ölçütü/menfaat nazariyesi): Bu ölçüte göre korunan çıkarın niteliği ön plandadır. Kamu hukuku kamusal çıkarları ilgilendiren kuralları içerirken, özel hukuk özel (kişisel) çıkarları içermektedir (Edis, 1989: 15-16). Diğer bir ifadeyle toplumsal çıkarları koruyan kurallar kamu hukuku, bireysel çıkarları koruyan kurallar ise özel hukuka aittir (Gözübüyük, 1983: 21).

2. Kuralın yöneten – yönetilen ilişkisine ait olup olmamasına göre ayırım: Buna göre kamu hukuku yönetenlerle yönetilenler arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallardır. Yönetilenler kendi aralarındaki ilişkilerde eşit statülerdedir (yönetilenler olarak eşitler) ve tabii oldukları kurallar özel hukuk kurallarıdır (Edis, 1989: 17).

3. Emredicilik Nazariyesi (Kuralın emredici olup olmaması ölçütü/İrade özgürlüğü ölçütü): Kamu hukuku kuralları tarafları iradeleri karşılığında yükümlülük altına sokar. Özel hukuk ise taraflara sahip oldukları hakları diledikleri gibi kullanma tasarrufu tanır yani irade serbestliği vardır (Edis, 1989: 18). Kamu hukukunda irade serbestisi yoktur yani taraflara takdir hakkı bırakmaz, emredicidir. Sadece tamamlayıcı nitelikteki kurallarda taraflar isterlerse kuraldan başka şekilde de kararlaştırabiliyorlarsa özel hukuk kuralı geçerli olur (Yücel, 2019).

4. Kuralın uygulanma biçimindeki farklılık: Kamu hukuku kuralları kişilerin istemine bağlı olmaksızın doğrudan uygulanır. Özel hukuk kurallarının uygulanmasında bireylerin isteği ve bireylere tanınan yetkiler söz konusudur (Edis, 1989: 18).

5. Egemenlik kuramı/Süjeler Nazariyesi: Kamu hukukunda taraflardan birisinin egemenlik veya devlet kudreti kullanan idare olmasından dolayı statüsel olarak eşitlik söz konusu değildir. Ancak özel hukukta taraflar arasında eşitlik mevcuttur (Yücel, 2019: 5).

Kamu hukuku ile özel hukuku ayıran ölçütlerden anlaşılabilceği üzere, kamusal hizmetler sunan idarenin teşkilatı/kuruluşu ve faaliyetleri ile idare-birey ilişkilerini düzenleyen hukuk dalı, çoğunlukla emredici olarak doğrudan uygulanan ve tarafların esas olarak eşit olmadığı kurallardan oluşan kamu hukuku dalı olan idare hukukudur (Yücel, 2019).

İdare Hukuku ve İdare Kavramı

İdare hukuku, “idarenin kuruluş ve işleyişine uygulanan hukuk kurallarının bütünüdür” (Gözler ve Kaplan, 2018: 27; Kalabalık, 2014: 2). İdare hukukunun konusunu oluşturan idare kavramı, bir yandan teşkilatı/örgütü diğer yandan da faaliyeti ifade eder (Gözler ve Kaplan, 2018: 9; Günday, 2011:3). İdare hukuku alanında dünyada benimsenmiş iki sistem mevcuttur. Bunlar, Britanya, ABD ve Kanada gibi ülkelerde uygulanan, genel ve ortak hukuk/tek hukuk-tek yargı (Common Law) anlamına gelen Adli İdare (Anglo-Sakson) Sistemi ile Fransa, Türkiye, İtalya, Almanya ve Yunanistan gibi ülkelerde, ayrı yargı organları ve ayrı yargı usullerini kapsayan İdari Rejim (Kara Avrupası) sistemidir (Günday, 2011: 25).

Türkiye’nin de dahil olduğu İdari Rejim geniş anlamda şöyledir. İdari rejim, idareye ve idarenin faaliyetlerine, bireylere ve bireyler arası ilişkilere adına “idare hukuku” denilen bir hukukun uygulandığı ve uygulamalardan kaynaklanan uyuşmazlıklara da adli mahkemeler dışında, ayrı yargı organlarınca ayrı yargı usullerinin uygulandığı sistemdir (Günday, 2011: 25).

İdarenin hayatın her alanıyla ilgilenmesinden dolayı idare hukuku da aynı şekilde ortak ve genel bir geçerliğe sahip olarak kurum, kavram ve kurallarıyla hayatın her alanına nüfuz edebilmektedir. Eğitim, sağlık, orman, bayındırlık, çevre, turizm, gümrük, güvenlik, milli savunma gibi tüm idari faaliyetler, kurumsal yapı, personel, mal varlığı, disiplin kuralları gibi ortak unsurlara sahip idare organlarınca yerine getirilmektedir (Gözler ve Kaplan, 2018: 59). İdarenin bu faaliyetleri genel İdare Hukuku çerçevesinde ele alınmaktadır. Türk İdare Hukuku sisteminde genel İdare Hukuku, idari teşkilat, idari işlemler, kamu hizmetleri, kolluk, kamu görevlileri, kamu malları, idarenin sorumluluğu, idari yargı kavramlarını içermektedir (Yücel, 2019: 10).

İdarenin görevleri sadece İdare Hukuku kapsamında değildir. Toplumsal ihtiyaçlara bağlı olarak yasama organı, siyaset kurumu ve yönetim bilimlerinin de alanına girmektedir. 1982 Anayasası ile çerçevesi çizilmiş olan Türkiye Cumhuriyeti Devleti İdaresi’nin başlıca görevleri arasında, “milli güvenliğin korunması” ve “kolluk faaliyetleri” de bulunmaktadır (Günday, 2011: 18-24). Bu idari faaliyetlerden Türk idare teşkilatı içerisinde asli olarak milli güvenlikten ve kolluk faaliyetlerinden sorumlu kurumların Milli Savunma Bakanlığı

bünyesinde Türk Silahlı Kuvvetleri ile İçişleri Bakanlığı bünyesinde Genel Kolluk Kuvvetlerinin olduğu söylenebilir.

“İdare” kavramı idare hukuku açısından iki anlamda ele alınabilir. Buna göre idare bir yandan devletin belli türdeki organlarına karşılık gelen (idari teşkilat) bir örgüt/teşkilat, diğer yandan da bu organların/teşkilatların faaliyetlerine (eylem ve işlemlerine/idari faaliyetlerine) karşılık gelen bir faaliyeti ifade etmektedir (Gözler ve Kaplan, 2018: 9; Günday, 2011: 3). İlk anlamıyla organik/yapısal anlamda idare ikinci anlamında da işlevsel ya da fonksiyonel anlamda idare kavramı ifade edilir (Günday, 2011: 3). İdare, modern devletlerde yürütme yetkisini elinde bulunduran üst yönetim olan “yürütme” fonksiyonu örgütlenmesinin kapsamı içindedir (Gözler ve Kaplan, 2018: 12-13). İdare hukukunun kapsamı, kamu yararı için örgütlenmiş bunun için kamu gücü kullanabilen, özel kişilere göre üstün konumda olan, kuruluş ve işleyişleri kanunla düzenlenen kamu idareleridir (Gözübüyük ve Akıllıoğlu, 1992: 9-10; Gözler ve Kaplan, 2018: 10). Kamu gücü kavramının çıkış noktasını oluşturan egemenlik (iktidar) kavramlarını incelemek gerekir.

İktidar (Egemenlik) Kavramı

Özellikle kamu çıkarı ve özel çıkar çatışmasında, kamu çıkarı diğerine tercih edildiğinde veya bireyler arası çıkar ilişkilerinde, insan doğasında var olan hoşnutsuzluk doğrudan ortaya çıkmaktadır. Bu noktada hukuk zemininde devlet adına egemen (iktidar) güç, tekelinde bulunan ve meşru olarak sahip olduğu zor kullanma yetkisi ile fiziksel şiddet uygulamak zorunda kalmaktadır. Buradaki iktidar kavramı toplumsal iktidar olarak nitelendirilmektedir. Toplumsal iktidar, devlet-güvenlik ilişkisinde de önemli bir yere sahiptir (Özgür, 2019: 21). Toplumsal iktidar, çıkar çatışmalarında birini diğeri pahasına tercih etme gücüdür. Temelinde eşitsizlik üzerinden şekil almakta, bir tarafın kendi çıkarlarının güvenliğini sağlamaya yönelik çabalarını içermektedir. Bu şekildeki bir iktidarın bunu sağlayabilecek kaynaklara sahip olduğu da açıktır ve bunu çoğunlukla zor kullanma kapasitesi üzerinden ifa etmektedir. Bobbio, bu güce sahip olmayı siyasal iktidar olarak tanımlamaktadır (Poggi, 2011: 3 akt. Özgür, 2019: 21). Toplumsal yaşamda devlet kavramı, kendi adına zor kullanımını sürdürebilecek teşkilat ve faaliyetleri üzerinde kontrolü de esas alan, siyasal iktidarı anlatan bir olgudur (Poggi, 2011: 5). Hall ve Ikenberry’e (2000) göre devlet, topluma hükmeden kurumlar bütünüdür bu geniş kapsamı ile askeri gücü de örgütlenme kapasitesine sahiptir (Özgür, 2019: 21). Devlet tanımlarının çoğunda bu duruma rastlanılmaktadır. Siyasal kimliğini ve iktidarını doğrudan veya dolaylı

olarak zor kullanmaya dayandırmayan bir devlete rastlamak mümkün görünmemektedir. Sonuç olarak devletin kendisini meşrulaştırdığı zeminler arasında güvenlik ve düzen sağlama olguları önemli yere sahiptir. Bu olguları yeri geldiğinde kendi iktidarı için bir araç olarak kullanmaktadır (Özgür, 2019: 21).

İktidar kavramını siyasal ve sosyal iktidar olarak iki şekilde tanımlayan Kapani (2008) kitabında iktidar kavramını, bireyin içinde bulunduğu sosyal ilişkiler çerçevesi içerisinde biçimsel veya biçimsel olmayan şekilde bulunabilen bir iradenin, kendisine karşı gelinmesi halinde dahi yürütebilmesi imkanı, diğerlerinin davranışlarını belirleme ve yönlendirme olanağı şeklinde tanımlamıştır. Tanıma göre iktidar, toplumdaki bütün gruplarda vardır. Toplumsal yaşamın her alanındaki bu iktidar şekli “sosyal iktidar”dır. Birey, sosyal iktidarla ilk başta ailede tanışır. Sosyal iktidara, arkadaş gruplarında, derneklerde hatta suç örgütlerinde de rastlanılabilir (Kapani, 2008: 51-55). Siyasi iktidar ise, bir tanıma göre kurumsallaşmış egemen güç (iktidar) olan devletin niteliği veya kendisidir (Zabunoğlu, 2015: 98-99; Gözler, 2015: 82-84). Modern devletlerde siyasi iktidar rızaya dayalı itaati gerçekleştirir. Temelinde kuvvet (güç) kullanma olgusu vardır. Siyasi iktidarın etki alanı toplumun tamamı olduğu için, toplumdaki tüm diğer iktidarlara göre daha kapsayıcı ve üstündür. Kurduğu düzene ve kararlarına uymak herkes için zorunludur. Düzene ve kararlarına uyulmadığı zamanlarda gerektiğinde maddi kuvvet ve zora başvurabilir, çeşitli yaptırımlar (müeyyideler) uygulayabilir. Bu yetki de sadece siyasi iktidarlara ait olan meşru güç kullanma tekeli veya şiddet tekeli olarak adlandırılabilir. Kuvvet ve zor kullanma yetkisi sadece meşru zemine sahip siyasi iktidara aittir. Sosyal iktidarların uygulayabilecekleri yaptırımlar, ayıplama, dışlama, grubun dışına çıkarma, resmi yapılarda disiplin cezaları şeklinde olabilir. Sosyal iktidarlar siyasi iktidarların meşru zeminde kullandıkları hürriyeti bağlayıcı ceza (hapis), mal varlığına el koyma vb. gibi pozitif hukuk sistemlerinde düzenlenen yaptırımları uygulayamazlar (Yücel, 2019: 12-13).

İdare Hukuku - Ceza Hukuku İlişkisi

Suç oluşturan eylemler ile yaptırımlarını tespit eden Ceza hukuku ile İdare Hukuku'nun düzenleme konuları bakımından büyük benzerlikleri yoktur. İdare tarafından tek taraflı olarak uygulanan “idari ceza” olarak bilinen idari yaptırımlar ceza hukuku bağlamında verilen cezalardan nitelik bakımından farklıdır. İdari yaptırımlar, “kanunların açık olarak yetki verdiği ve yasaklamadığı durumlarda, araya yargı kararı girmeden, idarenin res'en uyguladığı bir işlem ile İdare Hukuku'na özgü usullerin uygulandığı

müeyyideler” olarak tanımlanabilir (Özay, 1985: 135). Ceza hukukunda nihai yaptırım/ceza/karar adli yargılama ilkelerine göre soruşturma veya kovuşturma safhalarında mahkemelerce veya yetkili adli cumhuriyet savcılıklarınca verilebilmektedir. İdari yaptırımlarda bu esas ve usuller yoktur (Çağlayan, 2006: 4; Ulusoy, 2013: 45-46).).

İdare Hukuku – Disiplin Hukuku İlişkisi

İdare, hükümetin denetimi altında kamu hizmeti gören örgüttür. İdare hukuku ise idareyi yani hükümetin denetimi altında kamu hizmetlerini yerine getiren örgütü ve kamu hizmetleriyle ilgili faaliyetleri düzenleyen hukuk dalıdır. Başka bir deyişle idare hukuku; kamu kurum ve kuruluşları ile bunların işleyişlerini, bireylerle olan ilişkilerini ve sorumluluklarını, idarî eylem ve işlemlerini inceleyen hukuk dalıdır (Yarmalı ve Alp, 2017: 323).

Disiplin hukuku, İdare Hukuku’nun bir parçasıdır. Dolayısıyla disiplin hukuku kapsamında verilen cezaların da ceza hukukuyla ilgisi yoktur. Bir başka husus, Ceza Hukuku’nda kamu görevlilerinin görevleri dolayısıyla ve/veya görevleri sırasında işledikleri suçlar ceza hukuku açısından önem arz etmektedir. Şöyle ki, disiplin ve ceza süreçleri ayrı süreçlerdir. Kavramlar veya süreçler bakımından benzerlikler olsa da iki hukuk dalı farklı ilkelere ve amaçlara özgüdür. Ceza kanunu hükümleri idareyi ve kamu görevlilerini de bağlar. Ancak, bazı kamu görevlilerinin bazı suçlarından dolayı yargılanması yetkili idari makamların izin/muvafakat vermesine bağlıdır. Bu izin/muvafakat durumları idare hukuku ile ceza hukukunu karşı karşıya getirir. Nitelik yönünden farklılıklar olsa da son yıllarda idari yaptırımların önemi artarak kapsamı genişlemiştir. Bundan dolayı idare ve ceza hukuku yakınlaşmıştır. Aynı şekilde son zamanlarda ortaya çıktığı söylenen “polis hukuku” veya “kolluk hukuku” adlı hukuk dalının, Ceza Hukuku ile İdare Hukuku’nun “kesişim noktasında” olduğu ileri sürülmektedir (4483 SK, ; Ulusoy, 2017: 24). İdare teşkilatının parçası ve idari işlemlerin öznesi olan memurlar ve kamu görevlilerinin ceza ve idare hukuku kapsamında görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanma süreci 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun’da detaylarıyla birlikte düzenlenmiştir. Örneğin, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nu ikinci bölümünde, Ceza Sorumluluğunu Kaldıran veya Azaltan Nedenler başlığı altında düzenlenen: Kanunun hükmü ve amirin emri (madde 24) ve meşru savunma ve zorunluluk hali (madde 25) kamu görevlileri için de geçerlidir. Özellikle kanunun hükmü ve amirin

emrini yerine getirme hükmü içerik olarak tüm kamu görevlerini kapsayabilecek niteliktedir.

Türkiye’de TSK ve Jandarma/Polis yönü ile disiplin hukukunun işleyişi TSK’de 6413 sayılı kanun ile genel kolluk kuvvetlerinde (*Jandarma, Polis, Sahil Güvenlik*) 7068 sayılı kanunda düzenlenmiştir. Disiplin soruşturmalarının adli soruşturma ve kovuşturmadan bağımsızlığını düzenleyen, 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu’nun 5’inci maddesi “Herhangi bir fiilden dolayı ilgili hakkında yapılan adli soruşturma veya kovuşturma, aynı fiilden dolayı ayrıca disiplin soruşturması ve tahkikat yapılmasını, disiplin cezası verilmesini ve bu cezanın yerine getirilmesini engellemez” ve 7068 sayılı Kanun’un 5’inci maddesi “Herhangi bir fiilden dolayı ilgili hakkında yapılan adli soruşturma veya kovuşturma, aynı fiilden dolayı ayrıca disiplin soruşturması ve tahkikat yapılmasını, disiplin cezası verilmesini ve bu cezanın yerine getirilmesini engellemez,” hükümlerini içermektedir (6413 SK.; 7068 SK. mad. 5).

Disiplinsizlik kavramı 6413 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinde şöyle tanımlanmıştır; “Bu kanuna göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiil ve haller”, 7068 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesine göre ise “Bu kanuna göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiiller”dir (6413 SK.; 7068 SK. mad. 3).

Disiplin, kurum çalışanlarının kurum düzenine aykırı davranışlarından dolayı karşılaştıkları yaptırımlar bütünü olduğundan, bu düzenin korunmasını, bozulmuş ise tesisini ve devamını amaçlayan bir olgudur. O halde disiplinsizlik, yani disiplin suçu da kamu hizmeti düzenini bozan eylemler bütünüdür (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 1).

T.C. Adalet Bakanlığı tarafından da “suç” terimi; Toplumsal düzenin devamı açısından korunması gereken hukuki değerlerin bilerek ve istenerek ihlalini (kast) veya bu değerleri korumaya yönelik kurallara karşı özensizliği (taksir) ifade eden insan davranışı şeklinde tanımlanmıştır. Suç ancak kanunla düzenlenir. (Adalet Bakanlığı Mağdur Bilgilendirme Web Sayfası). Suç, Türk Ceza Kanunu ile ceza hükmü içeren diğer kanunlarda suç olarak tanımlanan eylemlerdir. Suç, “hukuk kurallarının yasakladığı ve yapılmasına ya da yapılmamasına cezai yaptırım (müeyyide) bağladığı eylem; yasalarca belirlenen ve cezalandırılan hukuka aykırı eylem” dir (Yarmalı ve Alp, 2017:647).

Suç, başka bir tanıma göre, bir kimsenin yaşadığı ülkenin devletine yükümlü olduğu itaat borcunun ihlalidir (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 7-8).

Ceza, kanunun suç işleyen kimseler için uygulanmasını öngörerek düzenlediği yaptırımdır. Suç işleyen bir kimse hakkında yaşantısı, özgürlüğü, malları ve onuruna karşı devletin koyduğu sınırlamadır (Yarmalı ve Alp, 2017: 129). Başka bir kaynakta ceza, suç işleyen kişiye, çeşitli yapıcı amaçları gerçekleştirmesi için uygulanan ve esasında kişiyi birtakım yoksunluklara tabi kılan bir müeyyidedir (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 7-8).

Ceza hukuku, bir ülkede uygulanan ceza kuralları ile ceza düzeninin hangi yolda uygulanacağını gösteren kuralların tümü, suç kapsamı içine giren eylemler ile bunlara uygulanacak cezaları inceleyen hukuk dalıdır (Yarmalı ve Alp, 2017: 129). Bir diğer kaynakta, ceza müeyyidelerin uygulanmasını gerektiren hukuki ihlallerin, sapmaların nelerden ibaret olduğunu, bu ihlallere ve ihlalleri gerçekleştirenlere yani suçluya karşı Devletin tepkisini belirten kuralları ve esasları gösteren hukuk dalıdır (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 7-8).

Disiplin, bir topluluğu yönetmeye yarayan yasa ve kuralların tamamı, bir toplulukta kurallara tam olarak gösterilen uyum, topluluk içinde belirli bir düzenin sağlanması için koyulan kurallar ve yükümlülükler kapsamıdır (Yarmalı ve Alp, 2017: 181). 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu'na göre disiplin "Kanunlara, nizamlara ve amirlere mutlak bir itaat ve astının ve üstünün hukukuna riayet etmektir. Askerliğin temeli disiplindir. Disiplinin muhafazası ve idamesi için hususi kanunlarla cezai ve hususi kanun ve nizamlarla idari tedbirler alınır" (211 SK., mad. 13). Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre disiplin "mevzuat hükümlerine ve amirlere mutlak bir itaat ile astının ve üstünün hukukuna riayet" tir (JSGPHESY., mad. 4). Özellikle 211 sayılı TSK Disiplin Kanununda düzenlenmiş olan "*hususî kanunlarla cezai ve hususî kanun ve nizamlarla tedbirler alınır*" ifadesinden kast edilen özel nitelikteki disiplin (6413 ve 7068 sayılı) kanunları olduğu anlaşılabilir.

Disiplin hukuku, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlamaya yönelik kurallar içerir. Ceza hukuku ile aralarında çok önemli farklar vardır. Ceza hukuku tüm toplumu ilgilendirdiği halde, disiplin hükümleri ancak kamu görevlileri ve meslek mensupları hakkında uygulanır (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 7-8). TSK'nın disiplin hükümlerini düzenleyen 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu'nun 2'nci maddesinde kapsam düzenlemesi şöyledir "(Değişik, 2/1/2017-KHK-681/87 mad.) Bu kanun; askeri hakimler hariç subaylar, astsubaylar, uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve erler, erbaş ve erler ile askeri öğrencileri kapsar" aynı şekilde 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri

Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 2'nci maddesi "Bu kanun Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatında çalışan her sınıftan memurları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatlarında görev yapan subay, astsubay, sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler ile diğer sınıftaki memurları kapsar. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı emrine verilen yükümlü erbaş ve erler hakkında 31/1/2013 tarihli ve 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu hükümleri uygulanır" (6413 SK.; 7068 SK.). Her iki disiplin mevzuatında da kişi yönünden kapsam düzenlenmiştir.

Disiplin Ceza Hukuku, genel ceza sorumluluğu dışında, memurlara, görevlerin gereği gibi yapılmasını ve onur kırıcı davranışlardan kaçınılmasını sağlamak amacıyla uygulanan ceza kurallarıdır (Yarmalı ve Alp, 2017: 181).

Disiplin suçu, bireyin tabi olduğu belirli bir topluluğa taahhüt ettiği özel bağlılık yükümlülüğüne uymaması ile işlenen eylemlerdir (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 7-8). Disiplinsizlik 6413 ve 7068 sayılı kanunlara göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiiller ve hallerdir. Disiplin suçu kasten veya taksirle işlenebilir (6413 SK., 7068 SK.).

Disiplin cezaları, belli bir statü içinde bulunan kimselere hizmet ve iç düzenle ilgili kurallara aykırı davranışta buldukları zaman uygulanan cezalar, kamu görevlerinin gereği gibi görülebilmesi için görevliler hakkında uygulanan cezalar, idari ceza, şeklinde tanımlanmaktadır (Yarmalı ve Alp, 2017: 181).

Disiplin cezaları, ceza yasasının koyduğu yasalardan farklıdır. Disiplin cezaları sırf kamu hizmetinin iyi görülmesini sağlamayı hedef tutmaktadır. Ceza yasasının amacı ise kamu düzenini korumak ve toplumu savunmak esasına dayanır. Ceza hukukuna göre, ancak yasa metinlerinde açıkça tarif ve tavsif edilmiş fiiller cezalandırılabilir (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 7-8). Ceza Mahkemelerinde beraat eden bir memur disiplin cezası ile cezalandırılmaktadır (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019; 6413 SK. mad. 5; 7068 SK. mad. 5).

Ceza hukukunda söz konusu edilen ceza, toplum düzenini bozan, bu düzene aykırı olan hareketlere ve davranışlara uygulanmaktadır, böylece ceza görenin temel hürriyetleri ve hakları kısıtlanmaktadır. Disiplin cezalarında ise, söz konusu olan toplumun düzenine aykırı davranışlar değil, belli bir kurum düzenine, daha başka bir deyişle, kamu görevlileri için oluşturulmuş olan çalışma düzenine aykırı davranışlar sonucu verilen cezalar, ilgilinin

temel hak ve hürriyetleri üzerinde değil, çalıştıkları kurumla bunlar arasındaki ilişkilerde kendini gösterir. Ceza hukukunda hapis cezası vs. söz konusu olduğu halde, disiplin hukukunda, uyarma, para cezası, terfi durdurma ve memurluktan çıkarma gibi hizmet ilişkilerini etkileyen cezalar söz konusudur.

Disiplin cezaları, ceza hukukundaki anlamı ile bir ceza olmadığı gibi bu cezaları doğuran tasarruflar da yargısal tasarruflar değildirler. Disiplin cezaları, kamu hizmetinin düzgün yürümesi için memura uygulanan ve esasen hiyerarşi kudretine dayalı kamu yararı gözetilerek alınmış idari tedbirlerdir (JGNK 7068 SK. Broşür, 2019: 7-8). Yarmalı ve Alp (2017: 181) a göre disiplin cezaları “mevzuatın öngördüğü düzen kurallarına uymama halinde uygulanacak idari cezalardır.”

6413 sayılı TSK Disiplin kanununun 10’uncu maddesi “Amirlerin, maiyetine hatalarını göstermesi, maiyetini eleştirmesi, sözlü veya yazılı olarak ikazı disiplin cezası sayılmaz. Disiplin amirleri, disiplin yönünden eğitilmesine ve ıslah edilmesine katkı sağlamak amacıyla maiyetine ilave görev ve sorumluluklar verebilir. Verilecek görev ve sorumluluklar; işlenen fiilin niteliğine, personelin statüsüne, rütbesine ve makamına uygun ve ölçülü olur. Bu kapsamda verilen görevler hizmete yönelik emir olarak kabul edilir” (6413 SK., mad.10).

6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu ve 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun’a göre disiplin hukukuna hakim olan temel ilkeler şöyle sıralanabilir: Kanunilik ilkesi, Şüpheden sanık yararlanır ilkesi, Kanunu bilmemek mazeret sayılmaz ilkesi, Ölçülülük ilkesi, Geçmişe yürümezlik ilkesi, Savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez ilkesi, Soruşturmanın gizliliği ilkesi, Başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi, Lehe olan hükümler uygulanır ilkesi, Aynı fiile birden fazla ceza verilmemesi ilkesi, Aleyhte bozma yasağı ilkesi, Soruşturmacının hakkında soruşturma açılan personelin üstü olma ilkesi (6413 SK.; 7068 SK; JGNK 7068 SK. Broşür).

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin Avrupa Polis Etiği Kuralları Hakkında (2001) 10 sayılı Tavsiye Kararı’nın (19 Eylül 2001 tarihli 765’inci toplantı) altıncı bölümünde hesap verebilir olma ve polisin kontrolü başlığı altında “Polis, devlete, vatandaşlara ve onların temsilcilerine karşı hesap verebilir olmalıdır. Polis, etkin bir dış kontrole tabi olmalıdır” hükümleri mevcuttur (Sayın, 2006; Cerrah ve Eryılmaz, 2001).

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kuralları Hakkında (2000) 10 sayılı Tavsiye Kararı'nın (11 Mayıs 2000 tarihli 106'ncı oturum) 28'inci maddesi kurallarda belirtilen hususların kamu görevlileri ile ilgili iş mevzuatının bir parçasını oluşturduğuna, bunların ihlali halinde disiplin tedbirlerinin uygulanması ile sonuçlanabileceğine işaret etmektedir.

Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu'nun ön başlık kısmında 6'nci maddesi şöyledir: “Bu Kanun'da tanımlanmış ödevleri yerine getirmeyen kişi hakkında, gerektiği durumlarda Ceza Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanabileceği gibi disiplin cezası tedbiri de uygulanır” (a.k. mad. 6).

Avustralya New South Wales Bölgesi Polis Davranış ve Etik Kuralları içerisinde yönetimin yetki ve sorumluluklarının düzenlendiği bölüm olan 12'nci maddesi 1 fıkrası “Bu Kurallar'a ve benzeri davranış standartlarına uymakta başarısız olan personeline karşı uygun tedbirler almalıdır” (a.k. mad. 12/1).

Türkiye'de Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 20'inci maddesinde yöneticilerin hesap verme ve tedbir alma sorumlulukları, 23'üncü maddesinde etik davranış ilkelerine uyma sorumlulukları düzenlenmiştir. Bu maddeye göre etik ilkeler, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen mevzuat hükümlerinin bir parçasını oluşturmaktadır (a.k. mad. 20-23).

Yasaların yaptırım gücü olmasına rağmen etik ilkelerin yoktur. Ancak idare etik ilkelere uyum konusunda idari düzenlemeler yapabilir. Örneğin Türkiye'de bu konu ile ilgili olarak 25.05.2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (KGEK) ve 13.04.2005 tarihli 25785 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte (KGEY) düzenlemeler mevcuttur. Bu mevzuata göre etik dışı davranışlarda yetkili disiplin kurullarına müracaat hakkı tanınmıştır (5176 SK. 2004; KGEY, 2005).

Kişilere, normlara uygun davranmaları hususunda zorlama yapılabilir. Ancak Etik ilkelere uygun şekilde eylemde bulunulması konusunda zorlamak uygun olmamaktadır. Ancak kişiler etik ilkeler konusunda eğitilebilir, etik ilkeler bireylerce öğrenilebilecek bir husustur (Kuçuradi, 2000:32). Bireyleri etik ilkelere uymaya zorlamak konusunda bir

istisna olarak, devletlerin kamu hizmetini etkili, verimli ve kaliteli sunmak açısından kamu görevlilerini etik ilkelere uygun davranması konusunda zorlaması gösterilebilir.

İdare adına güvenlik hizmeti sunan güvenlik kuvvetlerince icra edilen güvenlik hizmetinde asli özne çoğunlukla insandır. Güvenlik kuvvetlerinin insan kaynağı da içinde bulunduğu toplumdan sağlanmaktadır. İnsan kaynağını oluşturan bireyler birincil sosyalizasyon kurumu olan aile, okul ve akranları arasından meslek seçimiyle güvenlik kuvvetlerine katılarak bir gruba dahil olmaktadır. Fichter (1971) grupları birincil ve ikincil olmak üzere iki kategoride ele almıştır. Birincil gruplar, bireyin daha çok “kendisi” olduğu “gerçek” kişiliğinin içinde belirlediği gruplardır (Çelebi, 1971/2016: 71). Gruplar, kurumları gerçekleştiren kişilerin oluşturduğu çoğulluktur (Çelebi, 1971/2016: 141). Buradaki kurum kavramı sosyolojik açıdan kişi veya grup değildir. Kurum, çoğunluğun paylaştığı ve bazı temel grup gereksinmelerinin karşılanması amacıyla yönelik davranış örüntüleri bileşimi olarak kültürün bir kısmıdır. Gereksinimlerin karşılanmasına yönelik sosyal ilişki ve roller, kurumun temel öğeleridir. Kültürel kurumun bazı özellikleri şunlardır. Temel davranış tarzları olarak amaçlıdırlar. Kişiler kurumlar yoluyla birtakım işler gerçekleştirirler. Sürekli bir içeriğe sahiptir. Yapılanmış, örgütlenmiş ve eşgüdümlemişdir. Diğer kurumlarla bağımlı olsa da kendi başına biriciktir ancak diğerlerinden tamamen ayrı olamaz. Zorunlu olarak değer yüküdür. Çünkü yeknesak davranışların tekrar edilmesi, hareketin normatif kodları haline gelmiştir. Bu kodların bir kısmı yazılı hukuk alanını oluşturur, çoğunluğu ise kişiler üzerinde bilinçaltı sosyal baskı yaratır (Çelebi, 1971/2001: 139-140). Kurumlar evrensellik, zorunluluk ve önemlilik özelliklerine göre temel ve yardımcı kurumlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yüksek katılım oranı, toplum için özsellik, birey ve ortak refah için en önemli olma özelliklerine sahip olan temel kurumlar şunlardır: Aile, eğitim, ekonomi, siyaset, din ve boş zaman değerlendirme. Temel kurum olarak siyasal kurumun işlevi, kamu düzeni ve genel yönetim gereksinimini karşılamaktır. Alt kurumlar olarak yasal sistem, ordu ve polis sistemi, kamu hizmetine seçilme ve atanma formları, yabancı ülkelerde diplomatik ilişkileri kapsar. Kişiler, süreç ve rolleri gerçekleştirirken bir yandan da söz konusu süreç ve rolleri birbirine bağlamış ve dolayısıyla hepsini bir kurum olarak bir araya getirmiş olurlar (Çelebi, 1971/2016: 141-146). Davranış örüntüleri, süreç ve roller kurumsallaşırken, kişiler ve gruplar kurumsallaşmazlar. Fichter’e (1971) göre ikincil gruplar bireyin, sosyal rolüne ilişkin katı beklentilere göre hareket etmeye zorlandığı grupları kapsar (Çelebi, 1971/2016: 71). Bu noktadan hareketle güvenlik hizmeti sunan güvenlik kuvvetleri sosyalizasyon

sürecinde ikincil grup olarak değerlendirilebilir (Akyürek vd. 2014; Çatak, 2017). Bireyler ikincil gruplara kendi iradeleriyle, bir amaç için veya genellikle karşılıklı anlaşmalı olarak katılırlar. Bu gruplarda ilişkiler yasa ve kurallarla, resmi geleneklere ve sözleşmelere göre düzenlenmiştir. Dolayısıyla kişi kendisinden beklenenin en iyisini ortaya koymalıdır. Bir kişi bir mesleki gruba “*söz namustur*” diyerek giriyorsa, ikincil grupta birincil grubun karşılıklı güven ve anlayışına dayanmakta olduğunu ileri sürüyor demektir (Çelebi, 1971/2016: 72). Kurum ve gruplar değer sistemlerinden önemli derecede etkilenirler. “Değerler sosyal eylemin ve düşüncenin hedefi veya nesnesi değildir. Değerler aranan şeyin kendisi değil, fakat aranan şeyleri önemli kılar. Kişiler değerleri, hedef ve nesnelerin yolunu işaret eden normlar ve ölçütler olarak kullanırlar” (Çelebi, 1971/2016: 175). Schwartz’a (1992) göre değerler insanın kendisi de dahil, diğer insanları ve olayları değerlendirmede, eylemlerini seçmede ve meşrulaştırmada kullanılan ölçütlerdir (Schwartz, 1992).

Değerler, Kilby (1993) tarafından grup ölçekli değerler ve bireysel değerler şeklinde tasnif edilmiştir. Grup ölçekli değerler grubun bir parçasıdır. Gruba ait kurallar ve normlar grubun değerlerini oluşturur. Grup tarafından paylaşılan değerler grubun içsel bağlılığını kuvvetlendirir, grup dinamiğinin özünü oluşturur. Grup ve toplum ölçekli değerler ve inançlar, neyin gerçek, neyin iyi ve olması gerektiğini bireye dikte ederek, her bireyin beşeri var oluşu için bir temel sağlarlar. Bu sayede bireyler hayatı anlamlı kılmaya çalışır ve hayatın gerçeklerini buna göre belirleme çabası içinde olur. Grup ve kültür ölçekli değer ve inançlar bireye neyin önemli, neyin önemsiz olduğunu işaret ederek motivasyonel davranışları için gereken güdülemeyi sağlar. Grup değerleri sürekliliğin ve güvenliğin de kaynağıdır (Kilby, 1993: 59).

Soyut ve genel sosyal değerler olması gerekeni, arzu edileni gösteren standartlardır. Dolayısıyla somut ve özel olan normlarla somutlaşmaktadırlar. Normların kaynağı belirli bir değer örgüsüdür. Değerler normlar için ana ve temel bir kaynak özelliği taşır. Normlara uyulmadığı zaman cezalandırma daha hafif, değerlere uyulmadığı zaman ise çok şiddetlidir (Aytaç, 2002: 186). Bunun en önemli sebebi değerlerin insanın varlığı ile birlikte köklü bir geçmişe sahip olarak geçmiş, bugün ve gelecek arasında önemli bir köprü görevi üstlenmiş olmasıdır. Bu özelliklerinden dolayı değer sistemleri yaptırım unsuru taşırlar ve kendilerine uyulmasını dikte ederler. Değer sistemleri ile çatışan durumlar veya uyumsuzluk durumlarında ayıplama, kınama, dışlama ya da marjinal kılma gibi yaptırımlar devreye girebilmektedir (Aytaç, 2002: 183).

Toplumsal geçerliği olan normatif değerler, toplumsal kontrolün aracıdır (Aytaç, 2002: 181). Bu bağlamda toplumsal kontrol, toplumsal geçerliği olan normatif değerler doğrultusunda, bireye belirli bir davranışı gerçekleştirme için toplumun baskısı veya etkisidir. Bu baskı veya etki toplumlarda karmaşık mekanizmalar çerçevesinde örgütlenmiş kurallar, organlar veya yöntemler içeren bir düzenle sağlanır. Bu düzenin kaynağı da değerler ve değerlerin etkisiyle somutlaşan normlardır (Tan, 1981: 120-121). Toplumun her düzleminde toplumsal kontrol hissedilebilir. Kimi denetim mekanizmaları bireyin toplumla bütünleştirilmesinde etkili olmaktadır. Buradaki toplum veya toplumsal kümeler, bireylere ortak değerler ve eylem standartlarına yönelik öngörü sağlayarak, bireyin davranışlarını değerler çerçevesinde sınırlamasını istemekte, bunlara uyma konusunda zorlamaktadır (Güven, 1999: 163).

Sosyal bilimlerde toplumsal kontrol sınıflandırmaları; olumlu/olumsuz kontrol, resmi ve gayriresmi kontrol ile grup ve kurumsal kontrol şeklindedir. (Çelebi, 1971/2016: 208-209).

Olumlu/olumsuz kontrol: Sosyal olarak onay gören tutumlar edinmede yine onaylanmış davranışlar sergilemede etkili olan ikna, önerme, eğitime ve ödül gibi belli olumlu mekanizmalar olumlu kontroldür. Olumsuz kontrol formları ise emir, tehdit, buyruk, zorlama ve cezalandırmadır. Bunlar kişileri anti-sosyal davranış ve tutumlardan alıkoymak için kullanılır (Çelebi, 1971/2016: 209).

Resmi ve gayriresmi kontrol: Sosyal uyumluluğun sağlanması için her toplum veya grupta resmi olarak tasarlanmış belirli ölçüler kurumlaştırılmıştır. Bunlar siyasal otorite tarafından kurulmuş kamu anlaşmaları, düzenlemeler ve yasalardır. Yönetmelikler ve resmi kurallar gibi. Resmi olmalarının nedeni, dikkatlice planlanarak, açık ve resmen ilan edilmiş olmaları ve yasa koyucuların otoritesini kabul eden herkes için bağlayıcı ve zorunluluk içermeleridir. Resmi kontrol için ayrıca bir dizi zorlayıcı prosedürler de bulunmaktadır. Resmi kontrol kadar etkili olan gayri resmi sosyal kontrol daha incedir. Sosyal olarak onaylanmamış örüntüleri yasaklarlar. Bunlar “herkesin bildiği” tür davranışları uygulamak için kullanılırlar (Çelebi, 1971/2016: 209-210).

Grup kontrolü ve kurumsal kontrol: Burada kontrol eden ve kontrol edilen üzerinde bilinç, gönüllülük veya kasıtlı hareket yoluyla uyumun kurulması vardır. Kontrol, olumlu veya olumsuz, resmi veya gayri resmi olabilir. Önemli olan kontrolün kasıtlı ve örgütlü

olmasıdır. Kurumsal kontrol, bireyin kültürel çevresine bilinçsiz ve akıl dışı tepkisidir. Kişi, uzun deneyimleri sonucunda kültürün alıştırdığı davranış örüntülerine düşünmeksizin uyar. Kurumsal kontrol, örüntülenmiş kültürel çevrenin etkisini taşır. Kişiler örüntüleri, gruplar kurumları ve toplum da kültürü kullanır. Kültürel örüntü ve kurumlar sadece kişilerin “ne yaptığını göstermez”, aynı zamanda “ne yapmalarının beklendiğini de gösterir.” Örüntülenmiş davranışın bu talep ve beklentileri kültürün bazı anlamlarda kendiliğinden zorlayıcı olduğunu gösterir. İşte kişiler üzerinde kurumsal kontrolden kastedilen budur. Kuramsallaşmış davranış “yapılacak şey” dir ve bu gerçek kendiliğinden sosyal baskı doğurur (Çelebi, 1971/2016: 208-215). “Kurumsal kontrol sonucunda birey, normları ve yaptırımları içselleştirmektedir” (Anar, 1983: 14). Resmi ve kurumsal kontrol sistemleri kasıtlı ve bilinçli bir kontrol sistemi olarak görülebilir. Bu kontrol sisteminde en yaygın iletişim formu emirlerdir. Fichter’e (1971) göre emirler ya yeni bir yasa ya da eski bir yasanın güncellenmiş şekli olarak “yap” ve “yapma” şeklinde ifade edilir. Emir, düzen veya otoriteyi temsil eden kişilerin kararıdır. Özellikle birincil kişilerde ve gruplarda emir, gerekçe ve açıklamalarla birlikte verilir (Çelebi, 1971/2016: 217). Güvenlik hizmeti yerine getiren ordu ve genel kolluk kuvvetlerinde emir sistemi kamu hizmetinin verimli şekilde yerine getirilmesi amacıyla proaktif bir zihniyet ve öngörü ile durumdan vazife çıkarma anlayışıyla verilir. Emir verilirken asgari olarak kim, ne zaman, nerede, ne maksatla, nasıl, ne yapacak sorularına cevap verecek şekilde açıklayıcı verilerle takip, kontrol (denetim) ve geri bildirim elden bırakılmaz. Bu güvenlik kuvvetlerinin görev anlayışının temelini tikelden başlayarak tümel olarak kapsar ve mesleki değerlerinde dışsallaşarak yansır. Bu işleyiş birincil grup özelliklerini temel alarak bütünleşmeyi amaçlar ve yansır.

Güvenlik hizmeti odaklı organizasyon olan TSK ve Türk Jandarması nezdinde sürekli kontrol ve kodlamada ilk ve esas amaç mesleki değerlere aykırı davranışların öngörülerek engellenmesidir. Bundan dolayı TSK ve Türk Jandarması değerleri de organizasyon için önemli bir kontrol aracıdır. Güvenlik görevlilerinin de özgün birer birey olarak kurumsal değerlere bilerek/bilmeyerek, isteyerek/istemeyerek aykırı davranışta bulunması her zaman söz konusu olabilmektedir. Bu durumda idare tarafından idari yaptırım/idari ceza verilmesinin öngörülmesi ve düzenlenmesi hem sosyal hem de hukuki düzen temellidir. Mesleki değerler sisteminin bulunması ve etkin işletilmesi hem sivil hem de kamusal organizasyonların ve çalışanlarının, hizmet sunulan bireylerin, toplumun ve devletin yararınadır. Mesleki değerlerin özellikle çalışanlar için sonuç ve hedefi işaret eden,

yol gösteren, mesleki rolleri düzenleyici bir pusula işlevi gören, aynı zamanda yaptırımı esas teşkil eden bir olgu olduğu söylenebilir.

TSK ve Genel Kolluk Kuvveti olarak Türk Jandarmasının mesleki değerlerinin kökenlerine inildiğinde hukuki zeminde hukuki normlar hiyerarşisine göre T.C. Anayasası başta olmak üzere diğer özel kanunlar, yönetmelikler ve idari düzenlemeler ile sosyal zeminde Türk toplumunun kültürel değerlerinde rastlanılabilmektedir. Bu bağlamda TSK ve Türk Jandarmasının değerleri ordu ve jandarma personeli için Şahin ve Hasançebi (2019) tarafından yapılan Gazilerin Psikolojisi çalışmasında olduğu gibi bir motivasyon kaynağıdır.

Bireysel anlamda hangi insanın hangi değerleri; toplumsal anlamda hangi değerlerin hangi değerlere; birey-devlet anlamında hangi değerlerin hangi değerlere göre öncelikli olarak korunacağı konusu ayrı ve önemli bir sorunsaldır. Diğer bir anlamda, değerleri koruyacak olan mekanizmalar yine insan eliyle bu değerleri koruyacaktır. Devlet organı dengeyi egemenlik ve yaptırım gücü ile toplum adına “yasa” olarak ortaya koyduğu ilkeler ve normlar vasıtasıyla ortak payda olarak düzenlemeye çalışmaktadır. Yapılan bu düzenlemeler ikilem yaşatan değerlerin dengelenebilmesi maksadıyla yaptırımlar öngörür ve düzenler. Türkiye Cumhuriyeti Devleti Anayasasının Devletin temel amaç ve görevleri başlığı altında yapmış olduğu düzenleme şöyledir. “Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” (T.C. Anayasa, mad. 5). Bu maddeye göre devlet organı kendisini vatandaşın temel hak ve ödevleri, kişinin hak ve ödevleri, sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler, siyasi haklar ve ödevler, konusunda sorumlu kılmaktadır.

Bu bağlamda düşünüldüğünde T.C. Devleti toplumsal düzeni koruyabilmek için üst seviyede İçişleri Bakanlığını sorumlu kılmıştır. Bakanlık bu sorumluluğunu kamu adına ülke genelinde örgütlendirdiği genel kolluk kuvveti olan Jandarma, Polis ve Sahil Güvenlik ile yürütmektedir. Ülke genelinde sorumlu kılınan genel kolluk kuvvetlerinde görevli personelin kişisel değerleri ile kurum değerlerinin çatışma ihtimali her zaman mevcut olan bir olgudur. Kolluk görevlilerinin seçimi, eğitimi ve saha görevlerinde kendi değerleri ile kurumca istenir değerleri arasında yaşayabileceği ikilemi bertaraf edebilmek adına eğitici ve

öğretici kurumsal düzenlemeler yanında kişisel kusurları dolayısıyla bu sorumluluğun yerine getirilmesinde ihmali veya kasti davranışı tespit edilen görevlilerden idarenin kamu adına hesap sorma ve kamuya hesap verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Mevzuatlar mesleki değerlerin yasal temeline yönelik hükümler içermektedir. Bu düzenlemeler personel için yol gösterici ilkeler olmakla birlikte, bu ilkelerden sapma davranışları görülmesi durumunda idare yine mevzuat ile sorumlulardan kamu adına hesap sorma ve kamuya hesap verme yükümlülüğünü üstlenmektedir.

Genel kolluk personeli de idarenin kolluk hizmetlerini yerine getiren, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerin Yargılanması Hakkında Kanunun 6'ncı maddesi kapsamında kamu görevlisidir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda "memur" yerine "kamu görevlisi" kavramı kullanılmıştır. İdare hukukunda çeşitli tanımlara sahip görevlilerin tamamı, ceza hukukunda kamu görevlisi olarak tanımlanmıştır. Kamu görevlileri tarafından işlenebilecek suçlar genel olarak 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun Üçüncü Kısım İkinci Bölümünde 181-184'üncü maddeleri arasında yer alan "çevreye karşı suçlar"; Üçüncü Kısım Dördüncü Bölümde 197-212'nci maddeleri arasında yer alan "kamu güvenine karşı suçlar"; Üçüncü Kısım Dokuzuncu Bölümde 235-242'nci maddeleri arasında yer alan "ekonomik, sanayi ve ticarete ilişkin suçlar" ile Dördüncü Kısım Birinci Bölümde 247-266'nci maddeleri arasında yer alan "kamu idaresinin güvenilirliği ve işleyişine karşı suçlar"dır. Suç, hukukta yasaklanan ve cezalandırılan davranışlardır. Suç sayılan fiiller sadece kanunla düzenlenir. Suçta ve Cezada Kanunilik (5237 sayılı TCK mad. 2) "Kanunun açıkça suç saymadığı bir fiil için kimseye ceza verilemez ve güvenlik tedbiri uygulanamaz. Kanunda yazılı cezalardan ve güvenlik tedbirlerinden başka bir ceza ve güvenlik tedbirine hükmolunamaz." Bazı suçlar sadece kamu görevlisi tarafından işlenebilir. Bazı suçlar ise herkes tarafından işlenebilir. Bir eylemin suç sayılabilmesi için bir "ceza" belirlenmiş olması gerekmektedir.

Disiplin, "Bir topluluğu yönetmeye yarayan yasa ve kuralların tamamı; düzen; bir toplulukta kurallara tam olarak gösterilen uyum; bir topluluk içinde belirli bir düzenin sağlanması için konan kurallar ve yükümlülüklerin bütünü" dür. Disiplin Ceza Hukuku, "genel ceza sorumluluğu dışında, memurlara, görevleri gereği gibi yapılmasını ve onur kırıcı davranışlardan kaçınılmasını sağlamak amacıyla uygulanan ceza kuralları" dır. (Yarmalı ve Alp, 2017: 181). Disiplin cezaları ise "belirli bir statü içinde bulunan kimselere hizmet ve iş düzeniyle ilgili kurallara aykırı davranışta buldukları zaman uygulanan

cezalar; mevzuatın öngördüğü düzen kurallarına uymama halinde uygulanacak olan idari cezalar; kamu görevlerinin gereği gibi görülebilmesi için görevliler hakkında uygulanan cezalar” dır (Yarmalı ve Alp, 2017: 181). Disiplinsizlik, 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun’un 3’üncü maddesinde “Bu kanuna göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiilleri” cezası ise “Disiplinsizlik nedeniyle disiplin amirleri veya kurulları tarafından verilen ve bu Kanunda gösterilen yaptırımları” (7068 SK. mad. 3). şeklinde tanımlanmıştır. 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu’nun 3’üncü maddesine göre ise disiplinsizlik “Bu kanuna göre disiplin cezası ile cezalandırılan fiil ve halleri” cezası ise “Disiplinsizlik nedeniyle yetkili kişi veya kurullar tarafından verilen ve bu kanunda gösterilmiş olan yaptırımları” şeklinde düzenlidir (6413 SK, mad. 3). Disiplin suçu, “disiplinle ilgili kurallara aykırı davranmakla, disiplin kurallarını çiğnemekle oluşan suç” şeklindedir (Yarmalı ve Alp, 2017: 182). 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu’nun 14’üncü maddesinde disiplin amirlerinin takdir hakkı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre disiplin amirleri, uyarma, kınama ve hizmete kısmi süreli devam cezalarını gerektiren disiplinsizliklerinden dolayı personeline disiplin cezası vermeyebilir. Personelin olumlu hizmet, sicil ve disiplin safahatı ile eylemin niteliğini göz önüne alarak bir derece hafif ceza uygulayabilir. 7068 sayılı yasanın 13-15’inci maddelerinde de disiplin amirlerinin yetkileri düzenlenmiştir. Bu çerçevede, disiplin amirlerini disiplinsizlik tespit etmeleri durumunda dinamik sürece zorlamaktadır. Disiplinsizlik, TSK ve Genel Kolluk Kuvvetlerinde hiçbir zaman göz ardı edilebilecek bir durum değildir. Bu hem meslek ahlakı hem etik kuralları içinde geçerlidir.

TSK , 211 sayılı 1961 tarihli TSK İç Hizmet Kanunu’nun 1’inci maddesine göre, “Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri, subay, askerî memur, astsubay, erbaş ve erleri ile askeri öğrencilerden teşekkül eden ve seferde ihtiyatlarla ikmal edilen, kadro ve kuruluşlarla teşkilatı gösterilen silahlı Devlet kuvvetidir.” Asker ise 2’nci maddesine göre “Askerlik mükellefiyeti altına giren şahıslarla (erbaş ve erler) özel kanunlarla Silahlı Kuvvetlere intisabeden ve resmi bir kıyafet taşıyan şahsa denir.” TSK (Kara, Hava, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı) personelinin askeri suçlarına yönelik 1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu’nun birinci kısmı birinci bab’ında, “askeri suçlar ve kabahatler ve cezalar” başlığı altında düzenleme şöyledir. Askeri cürüm ve kabahat: “Türk Ceza Kanunu’na göre cürümler ve cezalar hakkında umumi suretle cari olan esaslar bu konuda hilafı yazılı olmadıkça askeri cürümler ve cezalar hakkında da tatbik olunur. Bu kanunun ölüm, ağır hapis ve hapis cezalarıyla cezalandırdığı suçlar askeri cürümlerdir. Bu kanunun kısa hapis cezasıyla

cezalandırıldığı suçlar askeri kabahatlerdir” (1632 sayılı As.C.K., mad.1). Askeri şahıslar “Mareşalden asteğmene kadar subaylar, astsubaylar, Milli Savunma Bakanlığı ile TSK kadro ve kuruluşunda çalışan sivil personel, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er, erbaş ve erler ile askeri öğrencilerdir” (a.k., mad.3). TSK personeli 25.7.2016 tarihine kadar kuruluşu 353 sayılı kanunla düzenlenen Askeri Mahkemelerde yargılanırken 25.7.2016 tarihli ve 668 sayılı KHK’nın 4’üncü maddesinde değişikliğe uğramış, 8.11.2016 tarihli 6755 sayılı kanunun 4’üncü maddesi ile aynen kabul edilen 353 sayılı Askeri Mahkemeler Kuruluşu ve Yargılama Usulü Kanununun 1’inci maddesi “Türk Milleti adına yargı yetkisini kullanacak askeri mahkemeler, askeri birliklerin teşkilat yapıları ve buldukları yerlerin coğrafi durumu ile mahkemelerin iş yoğunluğu gözönünde tutulmak suretiyle, Kuvvet Komutanlıklarının görüşü alınarak Milli Savunma Bakanlığınca kurulur ve aynı yolla kaldırılır” (353 SK. Mad.1). hükmüne göre askeri suçları açısından da genel adli mahkemelerde yargılanmaya başlanmıştır.

Çalışmada TSK’nın ve genel kolluk kuvveti olan Türk Jandarmasının mesleki değerlerinin kesiştiği çalışmanın 2.1.4’üncü sırasında “Türk Jandarmasının Kurum Kültürü ve Mesleki Değerleri” başlığı altında ortaya koyulmuş olup, bu değerlerin hukuksal nitelikleri ve bağlayıcılıkları da ortak noktalar oluşturmaktadır. 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu “askeri hakimler hariç, subaylar, astsubaylar, uzman erbaşlar, sözleşmeli erbaş ve erler, erbaş ve erler ile askeri öğrencileri kapsar (6413 SK. Mad.2). Çalışmanın odak noktası genel kolluk kuvveti olarak Türk Jandarmasının sahip olduğu değerler ve bağlamları olmasından dolayı TSK personelinin askeri suçları ile disiplin suçları bağlamı çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.

7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun “Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilatında çalışan her sınıf memurları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatlarında görev yapan subay, astsubay, sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler ile diğer sınıflardaki memurları kapsar” (7068 SK., mad. 2). Genel kolluk personelinin “disiplin hükümleri” 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamında değildir. Genel kolluk personelinin genel ceza yasalarına aykırı fiilleri ayrıca disiplin suçu olması halinde, 7068 sayılı Kanuna göre disiplin soruşturması yapılır.

Ceza hukuku (4486 sayılı Kanun) ile Disiplin Hukuku Farklılıkları şöyle sıralanabilir.

1. Ceza Hukukunda düzenlenen suç ve cezalar geneldir ve herkesi kapsar. Disiplin Hukuku suç ve cezaları sadece kamu görevlilerine ve memurlara uygulanır.

2. Ceza Hukukunda bazı cezaları hürriyeti kısıtlayıcı nitelik taşır. Disiplin Hukuku cezalarında hürriyeti kısıtlayıcı nitelik yoktur.

3. Ceza Hukukunda suç ve cezalar adli, Disiplin Hukukunda idari niteliktedir.

4. Ceza Hukukunda kıyas yoluyla suç ve ceza oluşturulması mümkün değildir. Disiplin Hukukunda kıyas mümkün olabilmektedir. (Yargı kararlarında “kanunilik” ilkesi benimsenmiştir.)

5. Ceza Hukuku suç ve cezaları ile kamu düzeni, Disiplin Hukuku suç ve cezaları ile kurum düzeninin korunması amaçlanmıştır

6. Ceza Hukukunda yetkili mercii hakim, Disiplin Hukukunda kanun ile yetkili kılınmış idari merciler (amirler, kurullar vb.) tarafından cezalandırma yapılır.

7. Ceza Hukukunda kasıt ve taksir olgusu ceza miktarında dikkate alınırken, Disiplin Hukukunda genel olarak dikkate alınmaz. Ancak yetkili mercilere tanınmış olan takdir hakkı kullanırken göz önünde bulundurulur.

8. Ceza Hukukunda bazı suçların takibi şikayete bağlı iken, Disiplin Hukukunda şikayetten vazgeçmenin önemi yoktur. Esas olan kamu düzeninin hukuka uygun şekilde yürütülmesi için kurumsal düzenin korunması amaçlanmaktadır.

4483 Sayılı Kanun’un amacı, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili mercileri belirtmek ve izlenecek usulü düzenlemektir (4483 SK. mad.1). 2709 sayılı 1982 Anayasasının 129’uncu maddesi “...Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirtilen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine tabidir...” hükmü nedeniyle memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında istisnalar dışında haklarında kovuşturma yapılabilmesi özel usule bağlanmıştır. 4483 sayılı Kanunun 2’nci maddesi “Bu kanun,

Devletin ve diğ er kamu tüz el kiş ilerinin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiğ i asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğ er kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle iş ledikleri suçlar hakkında uygulanır.” Hükmüne amirdir. Kanun kapsamında bulunmayan görevliler olarak Geçici Personel, İş çiler ve Görevleri ve Sıfatları ya da Teş kilat Kanunları Sebebiyle Farklı Soruşturma Usulüne Tabi Olanlar şeklinde düzenleme yapılmıştır. Teş kilat Kanunları Sebebiyle Farklı Soruşturma Usulüne Tabi Olanların bazıları ş unlardır: TBMM Üyeleri, Yüksek Yargı Organları Başkan ve Üyeleri, Hakimler ve Savcılar, Askeri Personel, YÖK Personeli, KİT’leri genel müdür ve yönetim kurulu üyeleri hariç diğ er personeli, BDDK personeli, Rekabet Kurumu personeli, RTÜK personeli vs.dir.

4483 sayılı Kanun kapsamına girmeyen bazı suçlar ş unlardır:

1. 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununda yazılı; Süresinde Mal Bildiriminde Bulunmamak, Mal Bildirimi İçeriğ ini Açıklamamak, Gerçeğ e Aykırı Beyanda Bulunmak, Haksız Mal Edinmek, Kaçırarak ve Gizlemek; İrtikap, Rüşvet, Basit ve Nitelikli Zimmet, Görev Sırasında veya Görevden Dolayı Kaçakçılık, Resmi İhale ve Alım Satımlara Fesat Karış tırmak, Devlet Sırlarını Açıklamak veya Açıklanmasına Sebebiyet Vermek, 4389 sayılı Bankalar Kanunu’nda Yazılı Suçlar.

2. 5816 Sayılı Atatürk Aleyhine İş lenen Suçlar Hakkında Kanun.

3. 298 Sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun.

4. 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu.

5. 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu.

İdare hukukunda çeş itli tanımlara sahip görevlilerin tamamı, ceza hukukunda kamu görevlisi olarak tanımlanmıştır. Buna göre kamu görevlisi olan genel kolluk personelinden kamu adına hesap sorma yetkisine yönelik yasal çerçeve ş u şekildedir. TCK ve diğ er ceza kanunlarında suç olarak tanımlanan bazı eylemler kamu görevlilerince de iş lenabilmektedir. Bununla birlikte sadece kamu görevlileri tarafından iş lenen suçlar da mevcuttur. Bunlar genel olarak ş öyledir. Çevreye karşı suçlar, kamu güvenine karşı suçlar, ekonomik, sanayi ve ticarete ilişkin suçlar, kamu idaresinin güvenilirliğ i ve iş leyiş ine karşı suçlardır (5237 sayılı TCK). Bazı memurlar ve diğ er kamu görevlileri 4483 sayılı kanuna tabi iken, bazıları

kendi özel kanunları ile belirlenen esaslara, bazıları ise genel hükümlere tabidir. Genel kolluk görevlileri kolluk görevi ile ilgili olmayan kişisel suçlarında diğer vatandaşların tabi olduğu genel kanunlara tabidir (5237 sayılı TCK, 5271 sayılı CMK.). Ancak kolluk görevi esnasında işlemiş oldukları suçlara yönelik ise özel kanunlara tabi olmaktadır. Önleyici kolluk hizmeti olarak da adlandırılan önleyici kolluk görevleri, suç işlenmeden önce alınması gereken caydırıcı tedbirler ile bu çerçevede yapılacak faaliyetleri kapsayan görevlerdir. Bunlar mülkî görevler olarak düzenlenmiş olup, mülki görevler esnasında işlenen suçlar 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamında soruşturmaya izin vermeye yetkili birimlerin (Kaymakam, Vali, Bakanlık İdare Amirleri, Bakan, Cumhurbaşkanı gibi) soruşturma izni gereken suçlardır. Suç ve suç ile mücadele olarak adlandırılan adli kolluk görevleri, bir suç işlendiğinde; suçta el koymaya, delilleri toplamaya, şüphelileri yakalamaya ve kanunlarda belirtilen diğer işlemleri yerine getirmeye yönelik görevler olup, özellikle bu görevi icra ederken kullandıkları insan hakları açısından değerlendirmeye alınan yetkileri, 1. Arama Yetkisi 2. El koyma Yetkisi 3. İfade Alma Yetkisi 4. Kimlik Sorma Yetkisi 5. Teşhis Yetkisi 6. Yakalama ve Gözaltına Alma Yetkisi 7. Hükümlü ve Tutukluların Sevk ve Nakillerine İlişkin Görev Yetkisi 8. Telekomünikasyon Yoluyla Yapılan İletişimin Denetlenmesi Yetkisi 9. Zor Kullanma Yetkisi 10. Silâh Kullanma Yetkisidir. Yetkilerin içeriği kişilerin temel hak ve özgürlüklerine yönelik müdahale içerdiğinden bu yetkilerin kullanılması kolluk görevlisinden, “masumluk karinesi (hakkında mahkûmiyet kararı verilinceye kadar sanığın masum (suçsuz) sayılması” (Yarmalı ve Alp, 2017:458) gereği dikkatli uygulama gerektirir. Kolluk görevlilerinin, bu çerçevede işlemiş oldukları suçlara yönelik olarak da 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanununa göre (mad. 161/5) hesap verme yükümlülükleri bulunmaktadır. Kolluk görevlilerinin taksirle işlemiş olduğu suçlara yönelik onarıcı nitelikte olan ve kamu görevlisi sıfatıyla genel kolluk görevlilerinin mesleki değerlere aykırı disiplin suçlarını yaptırımı bağladığı yasalar 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun (211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu kapsamında askeri personel için 6413 sayılı TSK Disiplin Kanunu) ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’dur. Bu bağlamda genel kolluk görevlilerinin ödev ve sorumluluklarına yönelik olarak yol gösterici nitelikteki düzenlemeler ile sapma davranışlarında yaptırım öngören düzenlemeler birlikte düşünüldüğünde idare kolluk görevlilerinden görevlerinin icrası sırasında korumakla yükümlü oldukları değerlere uygun değerlendirme beklemektedir. Özellikle ordu ve kolluk görevlilerinin sorumlulukları diğer kamu görevlilerinden biraz daha farklıdır. Çünkü, görev ve sorumluluğun çerçevesini çoğunlukla kamu düzeni, emniyet ve asayiş

bağlamında insanların toplumsal değerlere yönelik olarak işledikleri, en hafif şekliyle de toplumda “kınanma/kınama” olarak karşılık bulan kabahat ve suç türü eylemler oluşturur. Bu bağlamda Ordu ve kolluğun yetişmesi ve disipline edilmesi daha hassaslaşır bunun saptamasına Bröckling (1997) in askeri kurum ve disipline yönelik görüşlerinde rastlanılabilir. “Bireyin şiddet kullanma potansiyelinin önünü açıp bu potansiyeli serbest bırakmak ne kadar zorsa, onu komutaya tabi kılmak da o kadar zordur. İşte bu kaygıyla her askere bir sürü kural koyucu ve sınırlayıcı düzenleme teknikleri uygulanırken, bu kurallara kısmen ya da bütünüyle uymama eğilimi ve niyetleri, başka herhangi bir kurumda olduğundan çok daha sert ve ödünsüz bir şekilde cezalandırılır. Kayıtsız şartsız boyun eğme ve itaat ile zamana, duruma ve yerine göre sivil normları ihlal edebilme esneklikleri, askeri kurumu öteki disipline dayalı kurumlardan ayıran başlıca özelliklerdendir” (Atayman, 1997/2008: 25).

Askeri ve genel kolluk kurumlarını diğer kurumlardan ayıran başlıca özelliklerden biri de 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gösterilebilir. Kanunun kapsam ve istisnalar başlığı altında 2’nci maddesinin 2’nci fıkrası a bendi şöyledir “Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz: a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri” içerikten de açıkça anlaşılacağı gibi TSK (211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliği) ve Genel Kolluk Kuvvetleri (2803 SK. ve Yönetmeliği, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, 2559 sayılı PVSK) ifa ettikleri kamusal hizmet açısından görev, yetki ve sorumlulukları özel kanunlarla düzenlenmiş kurumlardır. Zaten and/yemin metinlerinde geçen “...*icabında vatan, cumhuriyet ve vazife uğruna seve seve hayatımı feda eyleyeceğime namusum üzerine and içerim.*” cümlesinin anlamından da çıkan mana burada bütünleşir. Başka hangi örgütte, işletmede, organizasyonda veya kurumda iş/meslek veya görev icabı “*çalışan insandan sadece emeğini değil seve seve hayatını da feda etmesi*” istenilmektedir? Bu durumun tek istisnası toplumsal hayatta bir anne veya babanın evladı için herhangi bir organını veya canını feda edebildiği durumlar gösterilebilir. Anlaşılacağı üzere ordu ve kolluk hizmetleri daha girift bir yapıda olup kişisel değerler ile kurumsal değerlerin paradoksunu yansıtabilir. Ordu ve kolluk hizmetlerinde görev alacak bireylerin bu bilinç ile yetiştirilmesi, kendi değerleri ile kurumsal değerlerin çatışması durumunda kurumsal değerlerin öncelikli olduğunu bilmesi, tutum ve davranışlarını buna göre düzenlemesi önemlidir.

Genel kolluk görevlilerinin idari ve adli olarak yargılanmasında diğer görevlilerden ayrıksı bir durum olarak hem adli hem de idari ceza ile tecziye edilebilmeleri mümkün kılınmıştır. Bu ayrıksı duruma yönelik düzenleme 7068 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 5. maddesinde ve 6413 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu'nun 5. maddesinde soruşturmasının adli soruşturma veya kovuşturmadan bağımsızlığı başlığı altında "Herhangi bir fiilden dolayı ilgili hakkında yapılan adli soruşturma veya kovuşturma, aynı fiilden dolayı ayrıca disiplin soruşturması ve tahkikat yapılmasını, disiplin cezası verilmesini ve bu cezanın yerine getirilmesini engellemez" (7068 SK. mad.5). Görev ihlalleri adli suç kapsamına girer ve ceza hukuku ile ele alınırken, diğer ihlaller ise disiplin işlemleri ile ele alınır. Ceza soruşturmaları disiplin soruşturmalarının İdarenin kolluk hizmetlerinin yerine getirilmesinde ki hassasiyetine yönelik olarak hem ceza hukuku hem de idare hukuku açısından bir suça karşı iki cezanın öngörülmesi, ceza hukuku ve idare hukukunun kesiştiği nokta olarak örnek verilebilir. Bu cezai yaptırım örneği de kurumu diğer kurumlardan ayıran ayrı bir özellik olarak değerlendirilebilir ve kanunen suç kapsamına girdiği değerlendirilen ihlaller ile ilgili bilgi ortaya çıktığında başlatılmalıdır (Andaç vd., 2006/2015: 196-202).

Ceza soruşturmaları disiplin soruşturmalarının kanunen suç kapsamına girdiği ihlaller ile ilgili bilgi ortaya çıktığında başlatılmalıdır. Diğer taraftan insan hakları ilkeleri davranış yönetmeliklerinde yer almaktadır. Örnek vermek gerekirse, memurlar hukuka aykırı olan emirlere itaat etmemelidirler. Bazı davranış yönetmelikleri son derece özgül bazıları ise oldukça geneldir. Kimi zaman Etik Yönetmelikler olarak isimlendirilen Davranış Yönetmelikleri içeriğinde insan hakları ihlalleriyle doğrudan ilişkili olmayan, amirlere itaat, polis kıyafeti, siyasi ve sendikal faaliyetlere katılım kuralları gibi konuları bünyelerinde barındırırlar. Bu kurallar memurların haklarını kısıtlayıcı konuları içerdikleri için polisler için ayrı bir öneme sahiptir. Disiplin kuralları içeriğinde bazı normlar şu şekilde sıralanabilir:

- Memurların uyacağı normlara örnek vermek gerekirse; bunlar oldukça soyuttur örneğin, 'düzgün bir şekilde' ve 'özenli' davranmak gibi.
- Yaptıkları olumlu işler ve davranışlar sonucunda ödüller ve disiplin kurallarının ihlaline karşılık yaptırımları.
- Disiplin kuralları ya da yasa ihlallerini bildirmek için usulleri.
- Disiplin usullerini yürütecek memurun tanımlanması.

- Şikayetler ve görüşler için oluşturulmuş çeşitli kurul ve soruşturma mekanizmalarını.
- Disiplin usullerine uymak zorunda olan polislerin temyiz hakkı dahil olmak üzere haklarının tanımlanması (Andaç vd., 2006/2015: 196-202).

Türkiye’de Genel Kolluk Kuvvetlerinin idari anlamda iç disiplin ve kurumsal düzenin sağlanması amacıyla çıkartılan 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesi Hakkın Kanun kapsamında idari yaptırma/cezai müeyyideye bağlanılan disiplin suçlarının kökenlerine inildiğinde, eylemlerin aynı zamanda çekirdeğini anayasa, yasa ve idari düzenlemeler olan yönetmeliklerden alan mesleki değerlerden sapma davranışı oluşturabildiği söylenebilir. Mezkur kanunun maddeleri hukuki anlamda, durumsal olarak farklı değerlendirmelere açık olsa da temelde aşağıdaki tablodaki (tablo 2.4) gibi eşleştirilebilir.

Yargı kararı olmadan, idarenin idare hukuku kapsamında kanundan aldığı yetki ile res’en uyguladığı işlemler ile müeyyideler idari yaptırımdır (Özay, 1985: 135). Türkiye’de genel kolluk (Jandarma, Polis, Sahil Güvenlik) kuvvetleri için disiplin hukuku kapsamı içerisinde disiplin suçları karşılığında öngörülen idari yaptırım/idari cezaların temas ettiği değerler kesiştirilmiştir. Disiplin cezaları/yaptırımlar (*uyarma, kınama, aylıktan kesme, kısa süreli durdurma, uzun süreli durdurma, meslekten çıkarma, devlet memurluğundan çıkarma*), disiplin suçu oluşturan eylemin hukuki içeriğine göre ağırlaşmaktadır. Bu çizelgeden, idarenin güvenlik hizmetinden sorumlu kolluk görevlilerine mesleki değerlerin öğretilmesi ve öğrenilmesi hususunda “öğretici ve önleyici” bir yaklaşım sergilediği, çalışanlar için prosedürlere uygun davranış örüntüsüne işaret ettiği veya yasakladığı, mesleki değerlerin aynı zamanda idari/disiplin ve adli yaptırımlara yönelik çıkış noktası oluşturduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 2.4. Türk Jandarması'nın Mesleki Değerleri ve 7068 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'da Düzenlenen Disiplin Suçlarına Göre Kesişme Bağlamı

7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin (668 s. KHK) Kabul Edilmesi Hakkında Kanuna göre mesleki değerlerden sapma davranışı oluşturabilecek disiplin suçlarına öngörülen cezai yaptırımlara ilişkin mesleki değer- öngörülen ceza matrisi Tablosu														
Ceza Cinsi / Değer Adı		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
S.No	Ceza Cinsi	Disiplin Suçu olarak tanımlanan eylem sayısı	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İlkelerine Sadakat	Disiplinli Olmak ve İtaat, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak.	(Sebat ve Mukavemet) Azim ve Dayanıklılık	Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnişiyatif Sahibi Olmak.	Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat)	Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsenmek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik	Tevazu Sahibi Olmak	Sır Saklamak	Emel ve Fikir Birliği	Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak	Tavır ve Harekette Öçütlü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım.	İntizam Severlik	
1	Uyarma	∞		Uyarma	Uyarma								Uyarma	Uyarma
2	Kınama	12		Kınama	Kınama								Kınama	Kınama
3	Aylıktan Kesme	3 Günlüğe Kadar	18	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme			Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme		
		4-10 Günlüğe Kadar	9	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme			Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme		
		11-15 Günlüğe Kadar	5	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme			Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme	Aylıktan Kesme		

Tablo 2.4. Türk Jandarması'nın Mesleki Değerleri ve 7068 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'da Düzenlenen Disiplin Suçlarına Göre Kesişme Bağlamı (Devamı)

7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin (668 s. KHK) Kabul Edilmesi Hakkında Kanuna göre mesleki değerlerden sapma davranışı oluşturabilecek disiplin suçlarına öngörülen cezai yaptırımlara ilişkin mesleki değer- öngörülen ceza matrisi Tablosu														
Ceza Cinsi / Değer Adı		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
S.No	Ceza Cinsi	Disiplin Suçu olarak tanımlanan eylem sayısı	Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İlkeleriyle Bağlılık.	Disiplinli Olmak ve İtaat, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak.	(Sebat ve Mukavemet) Azim ve Dayanıklılık	Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnişiyatif Sahibi Olmak.	Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat)	Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik	Tevazu Sahibi Olmak	Sır Saklamak	Emel ve Fikir Birliği	Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak	Tavır ve Harekette Öçümlü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlak Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım.	İntizam Severlik
		4	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma			Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma		Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma
		6	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma			Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma		Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma
		10	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma			Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma		Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma	Kısa Süreli Durdurma

Tablo 2.4. Türk Jandarması'nın Mesleki Değerleri ve 7068 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'da Düzenlenen Disiplin Suçlarına Göre Kesişme Bağlamı (Devamı)

7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin (668 s. KHK) Kabul Edilmesi Hakkında Kanuna göre mesleki değerlerden sapma davranışı oluşturabilecek disiplin suçlarına öngörülen cezai yaptırımlara ilişkin mesleki değer- öngörülen ceza matrisi Tablosu																		
Ceza Cinsi / Değer Adı		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12					
5	Uzun Süreli Durdurma	12 Ay Süre	2	Disiplin Suçu olarak tanımlanan eylem sayısı	Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık.	Disiplinli Olmak ve İtaat, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak.	(Sebat ve Mukavemet) Azim ve Dayanıklılık	Cesaret ve Şecaat (Yığıllık), Kahramanlık, Özgüven ve İmsiyatif Sahibi Olmak.	Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat)	Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsenmek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik.	Tevazu Sahibi Olmak	Sır Saklamak	Emel ve Fikir Birliği	Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak	Tavır ve Harekette Öçütlü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlâk Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım.	İntizam Severlik		
		16 Ay Süre	3	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	
		20 Ay Süre	3	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma
		24 Ay Süre	13	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma	Uzun Süreli Durdurma

Tablo 2.4. Türk Jandarması'nın Mesleki Değerleri ve 7068 Sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'da Düzenlenen Disiplin Suçlarına Göre Kesişme Bağlamı (Devamı)

7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararnamenin (668 s. KHK) Kabul Edilmesi Hakkında Kanuna göre mesleki değerlerden sapma davranışı oluşturabilecek disiplin suçlarına öngörülen cezai yaptırımlara ilişkin mesleki değer- öngörülen ceza matrisi Tablosu														
Ceza Cinsi / Değer Adı		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
S.No	Ceza Cinsi	Disiplin Suçu olarak tanımlanan eylem sayısı	Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İlkelerine Bağlılık.	Disiplinli Olmak ve İtaat, Vazife Bilinci, Göreve hazırlık, Koordineli ve Planlı Çalışmak.	(Sebat ve Mukavemet) Azim ve Dayanıklılık	Cesaret ve Şecaat (Yiğitlik), Kahramanlık, Özgüven ve İnişiyatif Sahibi Olmak.	Canını Esirgememek (Fedakârlık ve Feragat)	Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsenmek (Kanun Ordusu), Adil Olmak, Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik	Tevazu Sahibi Olmak	Sır Saklamak	Emel ve Fikir Birliği	Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak	Tavır ve Harekette Öçütlü Olmak (Dengeli ve Tutarlı Olmak), İyi Ahlak Sahibi Olmak, İyi Geçinmek, Birbirine Yardım, Temsil ve Tanıtım.	İntizam Severlik
6	Meslekten Çıkarma	37	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma	Meslekten Çıkarma
7	Devlet Memurluğundan Çıkarma	2	Devlet Memurluğundan Çıkarma	Devlet Memurluğundan Çıkarma			Devlet Memurluğundan Çıkarma			Devlet Memurluğundan Çıkarma			Devlet Memurluğundan Çıkarma	

İnsanın tutum ve davranışına yön veren ve kültürün önemli bir parçasını oluşturan değerler üzerinden bireyler yönlendirilerek kültür merkezli, değer odaklı bir asimetri yaratılabilir mi? Bunu bir örnekle açıklamaya çalıştığımızda Türkiye özelinde ortaya şöyle bir bağlam çıkmaktadır.

Değerler, ABD'nin dış politika çıkarlarını korumak doğrultusunda hareket eden CIA'nın başkalarına kullandığı kültürel silahlardır. Soğuk savaşın en etkili silahı olarak kabul edilen CIA, gizli kültür hareketi çerçevesinde; dünya çapında itibar gören kişilere bazen maaş vererek doğrudan bazen ise dolaylı yollarla kullanmıştır. CIA; akademik yayınlar, dergiler, konferanslar, sanatsal etkinlikler gibi propaganda araçlarının soğuk savaşın kültürel silahı olarak başarılı bir şekilde kullanmış ve bunu kullanırken özellikle Batı Avrupa'nın entelektüel özgürlüğünü ihlal etmiştir (Frances, 2009 akt. Seren, 2017). ABD ordusu eğitim ve doktrin komutanlığı (TRADOC)'nın 2010 yılındaki toplantısında bir general "Kültürü, silah sistemi gibi düşünmesi" düşmanın kültürünü öğrenmesi ve bu bilgiyi kullanarak düşmanla savaşmasını önermiştir (Michael T., 2009 akt. Seren 2017). Kültürün silah sistemi olarak kullanılması günümüzdeki iletişim olanakları da düşünüldüğünde ülkeleri derinden sarsabilecek etkili bir yöntem olabilmektedir.

Yine 2010 yılında beyaz saray tarafından yayımlanan ve hali hazırda yürürlükte olan Ulusal Güvenlik Strateji belgesinin odağını ise ABD'nin güçlü ittifaklar, rakipsiz ordu, Dünya'nın en büyük ekonomisi, sağlam ve gelişen demokrasi ve dinamik vatandaşları sayesinde onlarca yıldır elinde bulundurduğu "Küresel Liderliğin Canlandırılması" ve "21. Yüzyılda Amerikan Çıkarlarının Geliştirilmesi" hedefi oluşturmaktadır. Belgede ABD'nin gücünü ve nüfuzunun temellerini yeniden inşa etmek üzere bir taraftan "Ulusal Yenilenmeye" gideceği kaydedilmekte; diğer taraftan da ulusal çıkarlarının ancak "arzuladığı bir dünya düzeni" içerisinde gerçekleştirebileceği vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda ABD'nin "güvenlik, refah, değerler ve uluslararası düzen" üzerinde şekillenmiş "kalıcı ve birbirinden ayrılmaz dört ulusal çıkarı" elde etmeye yönelik bir stratejik yaklaşım uygulayacağı açıklanmaktadır. Bunlardan güvenlik bakımından çıkarları söz konusu olduğunda en öncelikli tehdit olarak kitle imha silahları gelmekte ve nükleer silahların yayılmasını önlemeye başlıca öncelik addetmektedir ki: bu aynı zamanda ABD'nin yine hedeflerinden biri olan "Uluslararası düzenin sağlanması" amacına da hizmet etmektedir (Seren, 2017). Devletlerin caydırıcılık üzerine yürüttüğü stratejilerin dengelenmeye

başlamasıyla birlikte toplumdaki bireyleri de kapsamına alan yeni bir strateji olarak “Yumuşak Güç” terimi ortaya çıkmıştır.

Yumuşak güç kavramı, Joseph S. Nye tarafından ilk kez tanımlanmıştır. 1990’lardan itibaren yumuşak güç kavramı akademik alanda kazandığı popülarite kadar medya ve siyasetçiler üzerinde de popülaritesi yüksek bir konu olmuştur ve güce realist yaklaşımın tersine inşacı/ neo-liberal yaklaşımla değerlendirilir. Yumuşak güç kavramı üzerinde tam manasıyla bir uzlaşma yoktur. Nye göre yumuşak güç mutlak bir şekilde ana etken iken, öte taraftan kısmi eleştirilerde onun teorik boyutunu bütünsel anlamda yeniden ele almadığından yazında yeni muğlak alanların oluşmasına neden olmaktadır (Özel, 2018).

Nye, yumuşak gücü bir ülkenin sahip olduğu değerler, refah seviyesi, fırsatlar vb. hususlar sebebiyle diğer ülkelere hayranlık duyan ülkelerin, o ülkenin politikalarını takip etmesi ve izlemesi şeklinde tanımlamaktadır (Nye, 2004a: 5). Öte taraftan bir diğer bakışta yumuşak güç herhangi bir baskı, tehdit veya ticari değişim olmadan başkalarının davranışının ikna veya diğer ülkelere cazibeli gelmesiyle tanımlanır (Nye, 2005: 14-15).

Yumuşak güç kavramı, Türkiye özelinde genelde değerler özelde ise dini değerler üzerinden şöyle bir bağlam ile açıklanabilir.

İnsanların değer yönelimlerine yönelik olarak çalışma yapan Spranger, birisi de dini değerler olmak üzere değerleri altı grupta sınıflandırmıştır (Özgüven, 2003). Spranger’e göre bir değer olarak din terimi evreni bir bütün olarak algılar ve kendini bu bütünlüğün önemli bir parçası olarak görür. Mutlak şekilde doyurucudur ve en yüksek değer tecrübelerini arar, mistik konular ve yaşantılarla ilgilenir (Çalışkur vd., 2012). Din ile değer sistemleri arasında güçlü bağların olduğu tespit edilmiştir (Roccas, 2005; akt. Ulusoy ve Dilmaç, 2016: 37). Berger’ten (1995) aktaran Akıncı’ya (2005) göre din, fertlerin hayatlarını, fertleri aşan mutlak değerlere ve anlamalara göre düzenler (Ulusoy ve Dilmaç, 2016: 36). Değerler ve sınıflandırılması çalışmalarında Güngör (1993), Principe ve Helwig (2002), Tezcan (1974), Allport, Vernon ve Lidzey (1960) dini değerlere yer verenlerdir. Ketenci (1997) çalışmasında değerleri dokuz sınıfta toplamış birisini de İslami değerler olarak belirtmiştir (Ulusoy ve Dilmaç, 2016). Dilmaç ve Arıcak (2012) değer yaklaşımına yönelik olarak değerleri dokuz grupta ele almış, bunlardan birisi de ibadet, din, iman, iç huzuru ön plana alan “maneviyat” değeridir (Dilmaç ve Bircan, 2015: 17). Robbins (1989) tarafından değerler taşıdıkları vurgu ve yönelimler açısından kurumsal, ekonomik, estetik,

sosyal, politik ve kutsal değerler olmak üzere altı gruba ayrılmıştır. Robbins'e göre kutsal değerler; Rasyonel dünya dışındaki oluşumları açıklamaya yönelik değerlerdir (Robbins, 1989: 119 akt. Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 44).

Değerlerin sınıflandırılmasına yönelik olarak yapılan bazı çalışmalarda “dini değerler” sınıflamasına yer verildiği görülmektedir. Dini değerler, başta Orta çağ olmak üzere günümüze kadar coğrafyaların el değiştirmesinde önemli rol oynamaktadır. Arslanoğlu'na göre Anadolu 'daki dinin siyasete alet edilmesi dışındaki inanca olan bağlılığı Batı tarafından tehlikeli olarak görülmüştür (Arslanoğlu, 2000). Öte yandan Robbins (1993) dine bağlılığın her zaman uyumsuzluğa sebep olmayacağını ve hatta hem çok başarılı hem de dinine bağımlı kişilerin varlığı konusuna atıfta bulunmaktadır (Robbins, 1993; Sezer, 1981). Batı'nın kendi ülkelerindeki gelişmelerin aksine doğuda dinsizliği yaymaya çalıştığına vurgu yapmaktadır. Bu amaçlarını gerçekleştirmek için Türkiye'deki dini grupları Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı maddi ve manevi desteklerle ihanete teşvik etmektedir (Sezer, 1981). Kuranı Kerim öğreticisi ve öğrenci yurtlarında müdürlük yapmış olan Fethullah Gülen tarafından kurulan FETÖ özellikle kentlere göçen insanlar ve eğitim maksadıyla taşradan kentlere gelen kişilerin ihtiyaçlarını karşılayarak masum ve insani değerleri kullanarak insanların sempatisini kazanmıştır (Duran vd., 2017). Adolf Hitlerin propaganda bakanı Gabelsis “iyi bir yalan üretin ve bu yalanı sürekli tekrarlayın. O zaman kitleler buna inanacaktır” ifadesindeki taktiği kullanarak kült bir liderlik statüsü elde etmiştir. Hatta bu sapkın örgüt lideri kendini Peygamberle adeta arkadaş olan ve meleklerle talimat veren bir Müslüman olarak tanımlamıştır. Özellikle dini referanslar sömürülerek kurduğu bu düzen ile terörist başı Gülen kendisine tartışılmaz bir dindarlık kimliği sağlamıştır. Günümüze gelindiğinde örgüt 15 Temmuz darbe girişiminde gizli mesajları bazı dergiler ve gazeteleri kullanarak yaymıştır. Öte yandan FETÖ' nün güçlenmesinde dış güçler özellikle de radikal İslam ve ılımlı İslam söylemleriyle desteğe devam etmiştir. Terör örgütü halkın dini duygularını kullanıp “Himmet” ismiyle toplanan bağışlar sayesinde eğitim kurumları açıp değerlerin suistimali ile insan kaynağı yetiştirmeyi ve beyni yıkanmış bu insan kaynağını devlet kadrolarına hatta TSK'ya sızdırarak Türkiye'de devleti ve seçilmiş hükümeti 15 Temmuz 2016 tarihinde darbe girişimiyle yıkmaya çalışmıştır (Bozan, 2016).

Kültürün önemli bir parçası olan değerlerden dini değerlerin suistimal edilmesine ve bir ülkenin güvenliğinde zafiyet ve saldırı amaçlı nasıl kullanılabileceğinin günümüzdeki en

canlı örneği çalışmanın 2.1.1. Güvenlik ve Modern Çağda Savaş başlığı altında detayları verilen yeni nesil, asimetrik, beşinci kol faaliyetleri gibi savaş yöntemlerinden ortak özellikleri taşıyan Türkiye’de kült örgüt FETÖ’nün faaliyetleri gösterilebilir. Bu örgütün özellikle ordu ve kolluk mensubu olan üyelerinin ordu veya kolluk değerleri olan Cumhuriyete, yurda ve millete karşı sevgi ve bağlılık, Vatan Sevgisi, Millete Sadakat, Şeref, Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık, Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun üstünlüğü anlayışını benimsemek ve itaat gibi özünü T.C. Anayasası’ndan alan önemli mesleki değerlerinden sapması sonucunda kendisi de büyük bir planın maşası olan FETÖ’nün alt maşası konumuna gelebildikleri görülebilmektedir.

15 Temmuz darbe girişiminin ardından geçen üç senede toplamda 125 bin 678 kişi kamu görevinden ihraç edilirken bunların (Memurlar.net Web sayfası, 20.12.2019) 18 bin 636’ü TSK bünyesinden olduğu görülmüştür (Hürriyet Web Sayfası, 01.01.2020). Yine FETÖ ile mücadele kapsamında T.C. Milli Savunma Bakanlığından yapılan bir diğer açıklama şöyledir “FETÖ ile mücadelede; 15 Temmuz 2016 tarihinden bugüne kadar; toplam 19 bin 75 personel TSK’dan ihraç edilmiştir. 5 bin 183 personel hakkında ise adli ve idari süreç devam etmektedir. OHAL’in kalkmasından bugüne kadar Bakan onayı ile 4 bin 38 personel ihraç edilmiştir” (Milliyet Web sayfası, 15.03.2020).

Görüldüğü üzere, bağlı olduğu illegal bir örgütün değerlerini, yasalarca bağlı ve görevli olduğu Türk Silahlı Kuvvetleri ve Türk Jandarması mesleki değerlerinin önünde tutan bu terör örgütü mensupları çeşitli KHK’lar ile hem meslekten ihraç edilip hem de TCK hükümlerine göre yargılanmakta ve çeşitli cezalara çarptırılmaktadır. Asker/kolluk bağlamında mesleki değerlerden sapmanın veya dini değerlerin suistimalinin bir örneği FETÖ mensuplarına yönelik KHK’lar ile kamudan ihraç süreci halen devam etmekle birlikte meslekten ihraç edilenlere yönelik bazı rakamlar aşağıdaki tabloda (tablo 2.5) verilmiştir. FETÖ yapı ve işlevi bütünleşik olarak ele alındığında özellikle Türkiye’de toplumsal yaşamın yapı taşlarını oluşturan dini, ahlaki ve hukuki normlar ile töre, gelenek ve görenekleri ince ikna teknikleriyle sapkınlık noktasına getirebilmeyi başarabilmiştir. Fichter (1971/2016) bir toplumda temel kurumları kendileri de alt yardımcı kurumlardan oluşan aile, eğitim, din, ekonomi, siyaset ve boş zaman değerlendirme olarak tasnif eder. Kültürel iletişim içerisinde bireyler davranış örüntülerini, gruplar kurumları ve toplum da kültürü kullanır. Toplumdaki temel gruplar içerisinde yer alan alt gruplar, toplumun genelince kabul görmüş, en yüce değer ve normlardan aşırı uyumsuzluğa kadar çeşitlilik

gösterebilir. Aşırı uyumsuz gruplar sapkın gruplardır (Çelebi, 1971/2016). Bu bağlamda FETÖ'nün de Türkiye'de etkili bir ikincil sosyalizasyon aracı olarak hemen hemen tüm temel grupları, toplumun geneli tarafından kabul gören dini değerler başta olmak üzere sosyal değerler üzerinden etkileyerek sapkın bir grup oluşturabildiği söylenebilir.

Fichter' e göre değerler sosyal kontrol, sosyal baskı ve bir yaptırım aracıdır. Bir toplumda kullanılan ödül ve cezaların asıl temeli değerler sisteminde bulunur. Hiçbir değere sahip olmayan toplum, en güçlü sosyal kontrol aracını da yitirmiştir. Değerler sistemi, kişilerden neyin beklendiğini, neyin istendiğini, kişilere neyin yasaklandığını, neyin yapılmaması gerektiğini, neyin ödüllendirileceğini, neyin cezalandırılacağını belirler (Çelebi, 1971/2016: 165-179). Bu bağlamda kamuda kullanılan ödül ve ceza sistemlerinin temelini, toplumda değerler düzleminde oluşturulan ödül ceza sistemleri minvalinde olduğu söylenebilir.

Tablo 2.5. 15 Temmuz 2016 Tarihinden Türkiye’de FETÖ Süreci Kapsamında Silahlı Güçler ve Kamudan İhraç Edilen Kamu Görevlileri/Memurlara Yönelik Tablo

S. No	Kararname Numarası	Kararname Tarihi	R. Gazete Numarası	R. Gazete Tarihi	Türk Silahlı Kuvvetleri				Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA)	İçişleri Bakanlığı			Diğer Kamu Kurumları	
					Özel Kuvvetler Komutanlığı	Kara Kuvvetleri Komutanlığı	Deniz Kuvvetleri Komutanlığı	Hava Kuvvetleri Komutanlığı		Jandarma Genel Komutanlığı (JGNK)	Sahil Güvenlik Komutanlığı (SGK)	Emniyet Genel Müdürlüğü (EGM)		
1	668	25/7/2016	29783	27.07.2016		1069	154	461						
2	669	25/7/2016	29787	31.07.2016	193					1196				
3	670	15/8/2016	29804	17.08.2016		59	23	30			24	2360	196	
4	671	15/8/2016	29804	17.08.2016									4000	
5	672	15/8/2016	29818	1.09.2016						323	2	7669	42754	
6	673	15/8/2016	29818	2.09.2016									212	
7	675	3/10/2016	29872	29.10.2016				39	101		2	1082	10147	
8	677	31.10.2016	29896	22.11.2016		1259	391	338		403		7586	5677	
9	679	2.01.2017	29940	6.01.2017		435	160	168			4	2747	4406	
10	683	2.01.2017	29957	23.01.2017									488	
11	686	2.01.2017	29972	7.02.2017						893	3	659	3568	
12	688	20.03.2017	30022	29.03.2017		7				4		24	385	
13	689	17.04.2017	30052	29.04.2017		478	141	447		56	120		2732	
14	692	5.06.2017	30124	14.07.2017		181	180	185		235		2303	4311	
15	693	15.08.2017	30165	25.08.2017		106	52	74			3	13	763	
16	695	20.11.2017	30280	24.12.2017		155	155	327		350	4	61	1703	
17	697	8.01.2018	30299	12.01.2018		122	62	46		99	5	458	1360	
18	701	4.06.2018	30472	8.07.2018		3375	1163	2038		684	192	8998	2961	
				Toplam		193	7246	2481	4107	101	4243	359	33960	85663
				Genel Toplam		138.353								

Yukarıdaki tablo devlet tarafından kamu görevlileri için öngörölmüş ve yasalarla düzenlenmiş olan mesleki değerlerden sapma gösterilmesi durumunda, kamu adına devletin alabileceği tedbirlerin küçük bir resmi olarak yorumlanabilir.

Bröckling'e göre bireyi şiddet kullanma yetkisiyle donatarak bu potansiyelin önünü açmak ağır sorumluluk gerektiren zor bir durum olduğu kadar, bu bireyi komutaya tabi kılmak da komuta altında tutabilmek de bir o kadar zordur. İşte bu endişeyle her askere disiplin bağlamında, bir dizi kural koyucu ve sınırlayıcı düzenleme teknikleri uygulanırken, bu kurallara kısmen ya da bütünüyle uymama eğilimi ve niyetleri, başka herhangi bir kurumda uygulandığından çok daha sert ve ödünsüz bir şekilde cezalandırılır (Atayman, 1997/2008: 25).

Genel anlamda bir ülkede güvenliğin sağlanmasından ordu ve genel kolluk kuvvetleri sorumludur. Silahlı kuvvetler, güç kullanma tekeli elinde bulunduran egemen devlet adına bireylere yönelik en önemli müdahale durumu olan "zor ve silah kullanma" yetkisini icra edecek meşru güçlerdir. Dolayısıyla güvenlik olgusu sağlanırken silahlı kuvvetleri oluşturan bireylerin anayasal düzlemde yasalara bilinçli itaati, bireysel ve kamusal hizmetlerde ve alanlarda özel önem taşımaktadır.

3. BÖLÜM

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Bu çalışma; literatür taraması ve sonuçlar ile Türk jandarmasının sahip olduğu değerlerin ve bu değerleri etkileyebilecek faktörlerin belirlenmesi ve jandarma personelinin kişisel değerleri ile yazılı olarak belirtilen jandarma mesleki değerlerinin ortak/benzer yönlerini tespit ederek mesleki değerler hakkında bir çıkarım yapabilmek amacıyla içerisinde hem nitel hem de nicel araştırma teknikleri bulunan “*Karışık Araştırma Metodolojisi*” ile planlanmış kesitsel tipte tanımlayıcı olarak yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu doğrultuda, çalışmanın sözel bölümünü değerler, mesleki değerler, jandarma personeline bulunması gereken değerler konusunda kapsamlı literatür taraması yapılarak bilgi toplanması ve kullanılacak ölçüm aracında (Portre Değerler Anketi-PDA) yer alan değerler ile yazılı olarak belirtilen jandarma mesleki değerlerinin benzer/ortak/kesişen yönlerinin tespit edilmesi böylece ölçek sonucu ile ilişkilendirilebilmesinin sağlanması kısımları oluşturmaktadır. Çalışmanın sayısal bölümü de Aydın İl Jandarma Komutanlığı Temel Düzey Yöneticiler ve Temel Düzey Yönetici Adayları ile taktik seviyede (*İlçe J.K.lığı/Cezaevi J.Bl.K.lığı*) görev yapan personel ile düzenlenecek, “Personel Soru Formu” ve “Portre Değerler Anketi”nden oluşan anketin uygulanması, analiz edilmesi ve değerlendirilmesi kısımları oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma; Aydın İl Jandarma Komutanlığına bağlı olup kolluk hizmetlerinin yürütülmesinde ilk kademe icracı olarak görev yapan birimler olan İlçe Jandarma Komutanlıkları ile Cezaevi Bölük Komutanlıklarında görevli jandarma personeli tarafından gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni

Araştırmalarda genel evren ve çalışma evreni olmak üzere iki gruplandırma söz konusudur. Genel evren, tanımlanması kolay ancak ulaşılması güç ve çoğu zaman imkansız olan birimleri temsil eder. Çalışma evreni ise araştırmacının ya direkt gözleyerek ya da

ondan seçilmiş bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden istifade etmek suretiyle hakkında görüş bildirilen evrendir (Karasar, 1999: 110). Çalışma evreni daha somut ve ulaşılabilir. Olası yanlış anlamaları ortadan kaldırabilmek için çalışma evreni kavramı geliştirilmiştir (Yurdakul Kabakçı, 2013: 77).

Türkiye’de genel kolluk kuvvetleri tarafından güvenlik hizmeti sunulan mülki idare birimleri 81 il, 922 ilçe, 32166 mahalle, 18292 köy ve bağlı birim sayısı 23907’dir (e-icisleri.gov.tr). Genel kolluk hizmeti sunan Jandarma Genel Komutanlığı (JGNK) halen Türkiye genelinde 3.056 İç Güvenlik Birliği, 218 Komando Birliği, 162 Cezaevi Birliği, 160 Koruma Birliği ve 4 Havacılık Birliği olmak üzere toplam 3.600 birimiyle, vatandaşların can ve mal güvenliğini sağlamak maksadıyla 24 saat esasına göre çalışmaktadır (jandarma.gov.tr). Kolluk hizmetlerinin 24 saat dinamik ve kesintisiz yürütülmesi, coğrafi dağınıklık, zaman ve ekonomik sebepler gibi tahditler dolayısıyla tüm evrene aynı zaman diliminde ulaşılması zordur. Araştırmanın çalışma evreni yukarıda belirtilen mücbir sebeplerden dolayı Aydın İl Jandarma Komutanlığı olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın çalışma evrenini: Aydın İl Jandarma Komutanlığı bünyesinde (İl Jandarma Komutanlığı Karargâhında görevli personel hariç) emniyet ve asayiş görevi icra eden ilk kademe (İlçe J.K.lığı, Cezaevi Bl.K.lığı, Krk.K.lığı, Tim K.lığı vb.) birliklerde olmak üzere, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu kapsamındaki mali ve özlük haklarına yönelik hüküm hariç 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4678 sayılı TSK’da İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkındaki kanuna tâbi temel düzey yönetici kademesinde yönetici ve yönetici adayı subay ve astsubaylar; 3466 Sayılı Uzman Jandarma Kanunu’na tâbi Uzman Jandarmalar ve 3269 Sayılı Uzman Erbaş Kanunu’na Uzman Erbaşlar olmak üzere yaklaşık 1000 kişilik personel oluşturmaktadır. Evren ve örnekleme binbaşı ve üzerindeki subaylar, yedek subaylar, sivil memurlar ile erbaş ve erler (Çavuş, Onbaşı, Er) dâhil değildir. Evrene dâhil edilmeyen Binbaşı ve üzeri subaylar Orta ve Üst Düzey Yönetim Kademesinde tanımlanmış olup yönetsel işlevin koordinasyon makamı içerisinde oldukları için; sivil memurlara kolluk görevi sorumluluğu verilmediğinden, erbaş ve erlere ise müstakil olarak kolluk görevi tevdi edilmediğinden çalışmadan muaf tutulmuşlardır.

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Belirlenen çalışma evreni içerisinde örneklem hacminin belirlenmesine yönelik bazı yaklaşımlar şöyledir.

- ✓ Evrenin %20 sininin örneklem olarak alınması,
- ✓ Korelasyon çalışmalarında en az 30 birim,
- ✓ Nedensel karşılaştırmalarda her gruptan 30'ar birim,
- ✓ Deneysel araştırmalarda her grupta 15'er birim,
- ✓ Araştırmadaki değişken sayısının 10 katı birim,
- ✓ Likert tipi seçeneklerden oluşan veri toplama araçlarında madde sayısı x likert seçenek sayısı kadar birim [Örneğin, 7'li likert tipinde 40 madde yer alıyorsa örneklem büyüklüğü (7x40) 280 kişi] (Büyüköztürk vd., 2008; Yurdakul Kabakçı, 2013: 80).

Belli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri: N=500 ise n=217; N=900 ise n=269; N=1000 ise n=278; N=5000 ise n=357; N=10 000 ise n=370; N=100 000 - 1 000 000 ise n= 384 şeklindedir (Altunışık vd., 2005: 127).

Örneklem seçim sürecinde olasılıklı örnekleme yöntemi kullanılmasına karar verilmiştir. Bu yöntemlerin temeli yansızlık kuralıdır. Yansızlık kuralı, örneklem içerisinde yer alacak birbirinden bağımsız her birimin, evren içerisinde eşit seçilme şansına sahip olmasıdır. Yansızlık başka bir ifadeyle örneklem büyüklüğüne ulaşmada, evrendeki her birimin örnekleme girebilme olasılığının belli, bağımsız ve birbirine eşit olması durumudur. Türk Ordu/Jandarması Değerlerinin yönetici ve çalışan ayırımı olmaksızın tüm personel için iş hayatında bağlayıcı olması dolayısıyla olasılıklı örnekleme yöntemleri içerisinde Basit Rassal Örnekleme yöntemi seçilmiştir. Altunışık vd. (2005) göre Basit tesadüfi örnekleme olarak da adlandırılan basit rassal örnekleme de evreni oluşturan her birimin örneklem içinde yer alma olasılığı eşittir. Başka ifadeyle her birim eşit seçilme şansına sahiptir ve bir birimin seçilmesi diğerinin seçilmesini etkilememektedir (Altunışık vd., 2005; Yurdakul Kabakçı, 2013: 81).

Schwartz (1992, 1996) SDA ve yine Schwartz ve ark. (2001) tarafından geliştirilen PDA bireylerin değer önem ve önceliklerinin ölçülmesinde saha çalışmalarında yaygın

olarak kullanılmaktadır. Bu ölçeklerin madde sayıları 57 (İyem, 2005; Morsümbül, 2014), 40 (Demirutku ve Sümer, 2010; Bacanlı, 2017; Afacan Fındıklı, 2013) ve 21 madde (Morsümbül, 2014) şeklinde de uygulanabilmektedir. Schwartz (2001) PDA, Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) ile Demirutku ve Sümer (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Demirutku ve Sümer (2010) tarafından 6'lı, Bacanlı (2017) tarafından 6'lı ve iş değerlerinin çalışma hayatına yansımaları çalışmasında Afacan Fındıklı (2013) tarafından 5'li likert tipi şeklinde 40 madde olarak kullanılmıştır.

Bu çalışmada Demirutku ve Sümer (2010) tarafından kullanılan 6'lı likert tipi 40 maddelik PDA kullanılmıştır. Bu bağlamda örneklem hacmi $6 \times 40 = 240$ kişi olması gerekmektedir. Çalışma evreni yaklaşık 1000 kişiden müteşekkildir. Örneklem hacmi 423 kişiden oluşmakta olup kriterleri karşılamaktadır.

Araştırma için çalışma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak 430 jandarma personeli anketi doldurmuştur. Bu sayıda bilimsel olarak yeterli ve kabul edilebilir örneklem oranını karşılamaktadır. Anketi dolduran 430 kişiden 7'si formları uygun doldurmadığı/eksik doldurduğu için çalışmadan çıkarılmış ve toplam 423 kişi ile çalışma tamamlanmıştır. Kozak'ın (2018) belirttiği, evren büyüklüğüne göre alınması gereken en küçük örneklem sayısı bilgilerine göre; 1000 kişilik bir evren büyüklüğünde %95 güvenirlilik için en az 278 kişi, %99 güvenirlilik düzeyi için en az 400 kişi seçilmelidir (Kozak, 2018: 103). Buna göre; ulaşılan örneklem sayısının, evreni temsil etme durumuna göre %95 güvenirlilik düzeyini aşabildiği ifade edilebilir.

3.5. Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

- Aydın İl Jandarma Komutanlığı bünyesinde çalışıyor olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden jandarma personeli araştırmaya dahil edilmiştir.

3.6. Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri

- Yedek Subaylar, Sivil Memurlar, Erbaş ve Erler (Çavuş, Onbaşı, Er) ve çalışmaya katılmayı kabul etmeyen jandarma personeli çalışmaya dahil edilmemiştir.

3.7. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımlı Değişkenler: Jandarma personelinin kişisel değerleri.

Bağımsız Değişkenler: Personelin sosyo-demografik ve bazı diğer kişisel/mesleki özellikleri.

3.8. Verilerin Toplanması

3.8.1. Veri Toplama Yöntemi

Veriler; online anket uygulama (internet yoluyla veri toplama) yöntemiyle oluşturulan anket formunun jandarma personeline ulaştırılmak suretiyle toplanmıştır.

3.8.2. Veri Toplama Araçları

3.8.2.1. Personel Bilgi Formu

Literatür taranarak oluşturulan bu form; jandarma personelinin sosyo-demografik ve bazı diğer kişisel/mesleki özelliklerini sorgulayan sorulardan oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, meslekteki süreleri, aldıkları ödüller/cezalar gibi sorular bulunmaktadır. Anket, katılımcılara uygulanmadan önce kırk bir kişilik jandarma personeli grubu ile pilot uygulama yapılmıştır. Böylece çıkması muhtemel sorunların fark edilmesi amaçlanmıştır. Bazı sorularda yanlış anlaşılmalarda/hatalarda görülerek gereken düzeltmeler yapılmıştır. Böylece ilk bölüme son hâli verilmiştir.

3.8.2.2. Portre Değerler Anketi (PDA)

Schwartz ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen, bireylerin kişisel değerlerini ölçmek için kullanılan, 40 maddelik 6'lı likert tipinde bir ölçektir. Her bir madde iki cümleyle bir bireyi tanımlamaktadır. Katılımcılardan tanımı verilen bireye ne kadar benzeyip benzemediklerini belirtmeleri istenmektedir. Verilen yanıt seçenekleri; 1- bana hiç benzemiyor, 2- bana benzemiyor, 3- bana çok az benziyor, 4- bana az benziyor, 5- bana benziyor ve 6- bana çok benziyor seçeneklerini içermektedir. Bu 40 madde 10 ayrı alt boyuttan/değerden oluşmaktadır (Demirutku, 2004: 9-10).

Bunlar “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “uyarılım”, “öz yönelim”, “evrensellik”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik”, “uyuma” ve “güvenlik” değerleridir. Ayrıca bu değerleri kapsayan toplam 4 temel boyuta ayrılmaktadır. Bu boyutlar: “güç”, “başarı” ve “hazcılık” değerlerini kapsayan “Özgenişletim” boyutu; “uyarılım” ve “öz yönelim” değerlerini kapsayan “Yeniliğe Açıklık” boyutu; “evrensellik” ve “iyilikseverlik” değerlerini kapsayan

“Öz aşkınlık” boyutu ve “geleneksellik”, “uyuma” ve “güvenlik” değerlerini kapsayan “Muhafazacılık” boyutudur. Bu değerlerin ve boyutların ne anlam ifade ettiği Tablo X’de sunulmuştur. Ölçeğin değerlendirilmesi; ilgili değer/boyutu oluşturan maddelerin puan ortalaması alınarak yapılmaktadır. Her bir değere ait alt boyuttan alınan ortalama puanın artması bireyin o değere/boyuta verdiği önemin artması anlamına gelmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Demirutku ve Sümer (2010) tarafından yapılmış ve ilgili çalışmada cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,85 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar için test tekrar test güvenirlik katsayıları şu şekildedir: Güç, 0,81; başarı, 0,81; hazcılık, 0,77; uyarılım, 0,70; öz yönelim, 0,65; evrenselcilik, 0,72; iyilikseverlik, 0,66; geleneksellik, 0,82; uyuma, 0,75 ve güvenlik, 0,80.

Ölçekte yer alan “İstikrarlı bir hükümetin olması onun için önemlidir. Sosyal düzenin korunması konusunda endişelenir.” maddesi (35. madde) “hükümet” kelimesi “devlet” olarak değiştirilmiştir. Bunun sebebi evren ve örneklemin kamusal kurum ve genel kolluk kuvvetinden seçilmiş olmasından ve kamuda çalışan devlet memurlarının yasa gereği siyasi beyanlarda bulunmasının yasak olmasındandır (4483 SK.; 657 SK.; 211 SK.). Anketin İngilizce orijinalinde bu ibare “government” olarak geçmektedir ve bu kelimenin sözlük anlamı hükümet, devlet ve yönetim kelimelerini kapsamaktadır. İki web (tureng.com ve translate.google.com) sitesinden bakılan çevirilerde de ikinci anlamı “devlet” şeklinde görülmektedir. Bu değişiklik için ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapan yazar ile iletişime geçilerek gerekli izin ve danışma işlemleri yapılmıştır.

Tablo 3.1. PDA'nın Boyut ve Alt Boyutlarının Açıklaması

Güç	Sosyal statü, insanlar ve kaynaklar üzerinde baskınlık kurma
Başarı	Sosyal standartlarca belirlenen kişisel başarı yönelimi
Hazcılık	Bedensel haz ve duyuşsal doyum arayışı
ÖZGENİŞLETİM	<i>Bireysel başarı ve baskınlık güdüsü</i>
Uyarılım	Heyecan ve yenilik arayışı
Öz yönelim	Bağımsız düşünme ve davranma eğilimi
YENİLİĞE AÇIKLIK	<i>Bireysel yenilik arayışı, bağımsız düşünme ve davranma yönelimi</i>
Evrenselcilik	Bütün insanlar için anlayış, hoşgörü; insanların ve doğanın esenliğini koruma
İyilikseverlik	Bireyin yakın olduğu kişilerin esenliğini koruması ve güçlendirmesi
ÖZAŞKINLIK	<i>Yakın olunan başkaları, dış gruplardaki kişiler ile doğanın esenliği yönelimi</i>
Geleneksellik	Kültürel ve dini uygulamalara ve anlayışlara saygı ve bağlılık
Uyuma	Başkalarına zarar verebilecek veya toplumsal beklentilere aykırı dürtülerin ve davranışların kısıtlanması
Güvenlik	Benlik, toplum ve ilişkiler için güvenlik ve istikrar arayışı
MUHAFAZACILIK	<i>Bireysel isteklerin toplumsal normlara ve geleneklere göre sınırlanması, bireysel ve toplumsal istikrarın korunması</i>

Schwartz'ın modelindeki komşu olarak yer alan değer kategorileri ortak motivasyon yapısına sahip olduğu için kültüre ve ölçeğin uygulandığı örnekleme göre iç içe geçebilmektedir (Schwartz, 1994; 2012). Schwartz'a göre (1994; 2012) birbiri ile komşu olan değerlerin paylaştıkları ortak motivasyon aşağıdaki gibidir:

- **Güç ve başarı** – sosyal üstünlük ve itibar
- **Başarı ve hazcılık** – kişi merkezli tatmin
- **Hazcılık ve uyarılım** – hoş giden uyarıcılara yönelik arzu
- **Uyarılım ve öz yönelim** – yaratıcılık ve uzmanlığa ilgi
- **Öz yönelim ve evrenselcilik** – kişinin kendi yargılarına güvenmesi ve çeşitliliğin varlığından hoşnutluk
- **Evrenselcilik ve iyilikseverlik** – başkalarının gelişimi ve bencil ilgilerden aşkın olma
- **İyilikseverlik ve geleneksellik** – kişinin dahil olduğu gruba adanması
- **İyilikseverlik ve uyma** – yakın ilişkileri geliştiren kuralcı davranışlar
- **Uyma ve geleneksellik** – toplumun sunduğu beklentileri yerine getirmek için kendini bastırma (Schwartz, 1994; 2012).

3.8.2.2.1. Ölçek güvenilirliği

Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin ölçümü için Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Buna göre ölçeğin bu çalışmadaki tüm ölçek için Cronbach alfa katsayısı 0,881 olarak bulunmuştur. DeVellis'a (2012) göre ölçek geneli ve ölçek boyutlar Cronbach alfa katsayılarının 0,68'den büyük olması nedeniyle ölçeğin yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir (Totan, 2012/2017: 108-110). Ölçeğin; tüm ölçek ve alt boyut/boyutlar Cronbach alfa katsayıları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.2. PDA Ölçek Geneli, Boyut ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayısı Değerleri

Alt Boyut Boyut	Madde Sayısı	Cronbach alfa
Güç	3	0,543
Başarı	4	0,729
Hazcılık	3	0,699
ÖZGENİŞLETİM	10	0,815
Uyarılm	3	0,550
Öz yönelim	4	0,510
YENİLİĞE AÇIKLIK	7	0,681
Evrenselcilik	6	0,675
İyilikseverlik	4	0,451
ÖZ AŞKINLIK	10	0,727
Geleneksellik	4	0,430
Uyma	4	0,643
Güvenlik	5	0,438
MUHAFAZACILIK	13	0,722
TÜM ÖLÇEK	40	0,881

3.9. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması ve Çalışmanın Yürütülme Süreci

Katılımcıların otorite altında cevap vermelerini en aza indirebilmek için internet anketi 6 Kasım 2019 Çarşamba günü saat 16.58’de başlatılmış, 9 Kasım 2019 Cumartesi günü saat 23:59’a kadar süre verilmiştir. Konu ile ilgili açıklamalar anketin başlangıcında verilmiş ve anketin mesaide yapılacak işleri aksatmayacak şekilde doldurulmasının istendiği belirtilmiştir. Evreni temsil edecek yeterli katılımcıya ulaşıldığı için 9 Kasım Cumartesi günü daha erken bir saatte katılımcılara teşekkür mesajı gönderilerek ölçek toplama sonlandırılmıştır.

Kozak’ın Bilimsel Araştırma eserinde belirtildiği şekilde çevrimiçi ortamda yürütülen anket çalışmalarında bilindiği üzere düşük geri dönüş alınabilmektedir. Bu nedenle bu çalışma kapsamındaki internet anketinde klasik bir anketteki tüm hassasiyetler takip edilmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, setteki verilerin her birini oluşturan kişilerin gizliliğini korumak ve teknik anlamda birtakım sorunları yaşamamak adına MonkeySurvey adlı uygulama kullanılmıştır. Geri dönüş oranının düşük olması beklendiğinden, araştırmanın evrenindeki hemen herkese anket linki atılmış, üç günlük bir süreçte iki kez hatırlatma gönderilmiştir. Belirlenen tarihten önce evreni temsil edebilecek veri sayısına ulaşıldığından yeni veri kabulü önceden iletilenden daha evvel durmuş, o ana kadar toplanabilmiş verilerle analiz aşamasına geçilmiştir (Kozak, 2018: 115).

3.10. Verilerin Analizi

Veriler SPSS for Windows 22 paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Tanımlayıcı bulgular sayı ve yüzde dağılımları verilerek gösterilmiştir. PDA sonuçlarının normal dağılıp-dağılmadığının tespiti için Shapiro-Wilk testi ve histograma grafikleri incelenmiştir. Shapiro-Wilk testi ve histograma grafikleri inceleme sonrası PDA sonuçlarının normal bir dağılım göstermediği bulunmuştur (Tablo x).

Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle; PDA sonuçlarının jandarma personelinin sosyo-demografik ve bazı diğer özelliklerine göre farklılık gösterip-göstermediğinin tespiti için parametrik olmayan testlerden 2'li gruplar için Mann-Whitney U testi, 2'den fazla gruplar için ise Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 3.3. PDA Ölçek Geneli, Boyut ve Alt Boyutlarının Normal Dağılım Durumunun Tespiti İçin Kullanılan Test ve Sonuçları

Değerler Boyutlar	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	KS	p	SW	p
Güç	0,137	0,000	0,968	0,000
Başarı	0,115	0,000	0,942	0,000
Hazcılık	0,125	0,000	0,955	0,000
ÖZGENİŞLETİM	0,062	0,001	0,977	0,000
Uyarılım	0,126	0,000	0,958	0,000
Öz yönelim	0,159	0,000	0,921	0,000
YENİLİĞE AÇIKLIK	0,105	0,000	0,961	0,000
Evrenselcilik	0,133	0,000	0,874	0,000
İyilikseverlik	0,129	0,000	0,909	0,000
ÖZ AŞKINLIK	0,086	0,000	0,916	0,000
Geleneksellik	0,114	0,000	0,940	0,000
Uyma	0,163	0,000	0,801	0,000
Güvenlik	0,126	0,000	0,887	0,000
MUHAFAZACILIK	0,070	0,000	0,907	0,000
TÜM ÖLÇEK	0,054	0,005	0,959	0,000

3.11. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışma için Jandarma Genel Komutanlığından gerekli izinler (Ek-1) ve katılımcılardan sözel izin alınmış; gönüllülük üzerine katılım olduğu vurgulanmış, mesai saatleri dışında yapılması istenmiştir (Ek-2).

3.12. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları; sonuçların sadece ilgili evren ve örnekleme kapsamı ve anket cevaplarının katılımcıların kendi beyanlarına göre alınması ve değerlendirilmesidir.

4. BÖLÜM

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları; araştırmaya katılan “Jandarma Personelini Tanımlayıcı Bulgular” ve “Jandarma Personelinin Değer Yönelimine İlişkin Bulgular” olmak üzere iki ana kısımda verilmiştir.

4.1. Jandarma Personelini Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan jandarma personelinin %96,6’sı erkek, %3,3’ü kadın, %58,4’ü 19-29 yaş arasında, %61,2’si evli, %57,4’ü normal VKİ’ne sahip, %32,4’ü lise ve altı mezunu, %34,0’ı ön lisans mezunu, %33,5’i lisans ve üzeri mezunu, %56,3’ü 0-60 aydır meslekte çalışmaktadır. Araştırmaya katılan jandarma personelinin %51,3’ünün Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) statüsünde, %59,8’inin şu an Per. Loj. Ks. Amiri, Asyş. İsth. Ks. Amiri, İd. İşl. Asb. görevlerinde olduğu, %74,0’ının meslekten önce başka bir işte çalıştığı, %35,7’sinin “vatan sevgisi” nedeni ile mesleği seçtiği bulundu (Tablo 4.1).

Ayrıca araştırmaya katılan jandarma personelinin %97,4’ünün görev esnasında yaralanmadığı, %99,3’ünde gazilik ya da yara işareti olmadığı, %38,3’ünün meslekte idari/disiplin cezası aldığı, %8,5’inin meslekte adli ceza aldığı, %82,0’ının toplam 0-11 ay mesleki eğitim aldığı, ay başına düşen ortalama takdirname sayısının $0,13 \pm 0,14$ ve ay başına düşen ortalama ödül sayısının $0,19 \pm 0,27$ olduğu bulundu (Tablo 4.1).

Çalışmaya katılan jandarma personele ait sosyo demografik özelliklerin ve bazı diğer özelliklerin dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 4.1).

Tablo 4.1. Jandarma Personelini Tanımlayıcı Özelliklerin Dağılımı

Özellikler		n	%
Yaş	19-29	247	58,4%
	30-39	103	24,3%
	40 ve üzeri	73	17,3%
VKİ	Normal	243	57,4%
	Hafif Şişman ve üzeri	180	42,6%
Cinsiyet	Erkek	409	96,7%
	Kadın	14	3,3%
Medeni Hali	Evli	259	61,2%
	Bekar	164	38,8%
Eğitim Durumu	Lise ve altı	137	32,4%
	Ön Lisans	144	34,0%
	Lisans e üzeri	142	33,6%
Meslek Süresi (Ay)	0-60 ay	238	56,3%
	61-120 ay	48	11,3%
	121-239 ay	75	17,7%
	240 ay ve üzeri	62	14,7%
Statüsü	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.)	217	51,3%
	Uzman Jandarma	84	19,9%
	Astsubay ve üzeri	122	28,8%
Şu Anki Görevi	İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K....	119	28,1%
	Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.	51	12,1%
	Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İsth. Ks. Amiri;	253	59,8%
	İd. İşl. Asb. ...		
Meslek Öncesi Başka Bir İşte Çalışma	Evet	313	74,0%
	Hayır	110	26,0%
Mesleği Tercih Etme Sebebi	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik	67	15,8
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi	104	24,6
	Mesleğin Saygınlığı	93	22,0
	Vatan Sevgisi	151	35,7
	Kariyer	6	1,4
Görev Esnasında Yaralanma	Evet	11	2,6%
	Hayır	412	97,4%
Gazilik ya da Yara İşareti Varlığı	Evet	3	0,7%
	Hayır	420	99,3%
Meslekte İdari/Disiplin Cezası Alma Durumu	Evet	162	38,3%
	Hayır	261	61,7%
Meslekte Adli Ceza Alma Durumu	Evet	36	8,5%
	Hayır	387	91,5%
Alınan Toplam Mesleki Eğitim Süresi	0-11 Ay	347	82,0%
	1 Yıl ve Üzeri	76	18,0%
Özellikler		Ort.	SS
Ay Başına Düşen Ortalama Takdirname Sayısı		0,13	0,14
		0,19	0,27
VKİ: Vücut Kütle İndeksi ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma			

4.2. Jandarma Personelinin Değer Yönelimine İlişkin Bulgular

Jandarma personelinin değerleri ve bu değerleri etkileyen faktörler, PDA'dan elde edilen sonuçlara göre verilmiştir. Jandarma personelinin değerlerine ilişkin bulgular; “Jandarma Personelinin Değer Yönelimi Durumu” ve “Jandarma Personelinin Değer Yönelimi Durumunun Bazı Özelliklerine Göre İncelenmesi” olarak iki temel kısımda verilmiştir.

4.2.1. Jandarma Personelinin Değer Yönelimi Durumu

Jandarma personelinin PDA sonuçlarına göre değer yönelim durumu incelendiğinde;

Araştırmaya katılan jandarma personelinin, PDA “güç” alt boyutu puan ortalamasının $3,87\pm 0,90$, “başarı” alt boyutu puan ortalamasının $4,66\pm 0,97$, “hazcılık” alt boyutu puan ortalamasının $4,36\pm 1,08$, “uyarılım” alt boyutu puan ortalamasının $4,40\pm 0,98$, “öz yönelim” alt boyutu puan ortalamasının $5,06\pm 0,66$, “evrenselcilik” alt boyutu puan ortalamasının $5,43\pm 0,51$, “iyilikseverlik” alt boyutu puan ortalamasının $5,25\pm 0,59$, geleneksellik alt boyutu puan ortalamasının $4,94\pm 0,68$, “uyma” alt boyutu puan ortalamasının $5,41\pm 0,60$, “güvenlik” alt boyutu puan ortalamasının $5,44\pm 0,48$ ve tüm ölçek ortalamasının $4,97\pm 0,45$ olduğu bulunmuştur (Tablo 4.2).

Ayrıca; “güç”, “başarı” ve “hazcılık” değerlerini kapsayan “Özgenişletim” boyutu puan ortalamasının $4,30\pm 0,80$ olduğu, “uyarılım” ve “öz yönelim” değerlerini kapsayan “Yeniliğe Açıklık” boyutu puan ortalamasının $4,73\pm 0,72$ olduğu, “evrenselcilik” ve “iyilikseverlik” değerlerini kapsayan “Öz aşkınlık” boyutu puan ortalamasının $5,26\pm 0,46$ olduğu ve “geleneksellik” “uyma” ve “güvenlik” değerlerini kapsayan “Muhafazacılık” boyutu puan ortalamasının $5,26\pm 0,46$ olduğu bulunmuştur (Tablo 4.2).

PDA puan ortalamalarına göre en çok puan ortalamasının sırasıyla “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyma”, “iyilikseverlik” ve “öz yönelim” değerlerine ait olduğu; 4 temel boyut bakımından da en yüksek puan ortalamasının “öz aşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin bu değerlere yöneliminin daha fazla olduğu söylenebilir (Tablo 4.2).

Ayrıca boyutlar arası ilişki incelendiğinde;

“Muhafazacılık” boyutu ile “özgenişletim” boyutu arasında zayıf şiddette bir korelasyon (p:0,001, r:0,357), “yeniliğe açıklık” boyutu ile zayıf şiddette bir korelasyon (p:0,001, r:0,358), “öz aşkınlık” boyutu ile yüksek şiddet sınırına yakın orta şiddette bir korelasyon (p:0,001, r:0,573) olduğu,

“Özgenişletim” boyutu ile “yeniliğe açıklık” boyutu arasında yüksek şiddette bir korelasyon (p:0,001, r:0,649), “öz aşkınlık” boyutu ile zayıf şiddette bir korelasyon (p:0,001, r:0,292) olduğu,

“Yeniliğe açıklık” boyutu ile “öz aşkınlık” boyutu arasında zayıf şiddette bir korelasyon (p:0,001, r:0,353) olduğu bulunmuştur (Tablo 4.3).

Bu bağlamda “muhafazacılık” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere yönelimi fazla olan personellerin “öz aşkınlık” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere de yöneliminin fazla olduğu; aynı şekilde “özgenişletim” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere yönelimi fazla olan personellerin “yeniliğe açıklık” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere de yöneliminin fazla olduğu söylenebilir.

Ayrıca, “muhafazacılık” ile “öz aşkınlık” boyutu arasında ve “özgenişletim” boyutu ile “yeniliğe açıklık” boyutu arasında, diğer boyutlara göre daha yüksek şiddette bir ilişki olması da Schwartz’ın değerler teorisi/görüşünü destekler nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Jandarma personelinin değer yönelimlerine ilişkin PDA sonuçları ve PDA boyutlar arası ilişki ile ilgili bilgiler aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Tablo 4.2. Jandarma Personelinin Değer Yönelim Durumu (PDA Sonuçları)

PDA Boyut/Alt Boyutları	n	ORT.	SS	Medyan	Minimum	Maksimum
Güç	423	3,87	0,90	4,00	1,00	6,00
Başarı	423	4,66	0,97	4,75	1,00	6,00
Hazcılık	423	4,36	1,08	4,67	1,00	6,00
ÖZGENİŞLETİM	423	4,30	0,80	4,36	1,97	6,00
Uyarılım	423	4,40	0,98	4,67	1,00	6,00
Öz yönelim	423	5,06	0,66	5,25	1,75	6,00
YENİLİĞE AÇIKLIK	423	4,73	0,72	4,88	1,88	6,00
Evrenselcilik	423	5,43	0,51	5,50	2,50	6,00
İyilikseverlik	423	5,25	0,59	5,25	1,75	6,00
ÖZ AŞKINLIK	423	5,34	0,48	5,38	2,46	6,00
Geleneksellik	423	4,94	0,68	5,00	1,00	6,00
Uyma	423	5,41	0,60	5,50	1,00	6,00
Güvenlik	423	5,44	0,48	5,40	3,00	6,00
MUHAFAZACILIK	423	5,26	0,46	5,30	2,33	6,00
TÜM ÖLÇEK ORTALAMASI	423	4,97	0,45	5,00	2,63	5,95

ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma

Tablo 4.3. PDA Boyutlar Arası İlişki

		Muhafazacılık	Özgenişletim	Yeniliğe Açıklık	Özaşkınlık
Muhafazacılık	r				
	p				
Özgenişletim	r	0,357*			
	p	0,001			
Yeniliğe Açıklık	r	0,358*	0,649*		
	p	0,001	0,001		
Öz Aşkınlık	r	0,573*	0,292*	0,353*	
	p	0,001	0,001	0,001	

*0,001 düzeyinde anlamlı korelasyon

4.2.2. Jandarma Personelinin Ölçek Maddelerine Göre Tanımlayıcı Bulguları

PDA ölçek maddelerinin ortalama puanı hesaplanarak madde anlamları üzerinde bilgi verecek bulgular elde edilmiştir. Buna göre;

En yüksek ortalama puanı “Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür.” ifadesi, en düşük ortalama puanı ise “Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.” ifadesi almıştır.

Ölçek maddeleri ve jandarma mesleki değerleri karşılaştırıldığında; jandarma personelinde olması gereken özellikler bakımından 2., 10., 26., 37., 30., 11., 34., ve 5. maddelerin, ideal niteliklere zıt düşebilecek bir anlama sahip olması nedeniyle, daha düşük olması beklenmektedir.

Bulgular incelendiğinde, bu maddelerin daha düşük ortalamaya sahip olmaları, araştırmaya katılan jandarma personelinin jandarma mesleki değerlere uygun olabileceği ve istenilen özelliklere yakın olabileceği ifade edilebilir. Ölçek 34. madde ortalama puanının, yukarıda bahsedilen madde puanlarına göre biraz yüksek olduğu görülmektedir. “Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.” şeklinde olan bu madde içeriği, jandarma değerlerinden “itaat” değeri ile zıt düşebileceği düşünülmektedir. Bu bulgunun da kişisel farklılıklar ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

“Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür., “Eşyaların düzenli ve temiz olması onun için önemlidir. Her şeyin pislik içinde olmasından hiç hoşlanmaz.”, “Anababasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için

itaatkâr olmak önemlidir.”, “Herkes, hatta hiç tanımadığı insanlara bile adil muamele yapılmasını ister. Toplumdaki zayıfları korumak onun için önemlidir.”, “İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.”, “Başkalarına karşı her zaman kibar olmak onun için önemlidir. Başkalarını hiçbir zaman rahatsız veya huzursuz etmemeye çalışır.” Maddelerinin en üst sıralarda olması da yine araştırmaya katılan jandarma personelinin mesleki değerleri ve olması gereken nitelikleri bakımından uygun olabileceği sonucunu düşündürmektedir.

PDA Maddeleri ortalama puanlarını tanımlayıcı bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.4. PDA Maddeleri Ortalama Puanlarını Tanımlayıcı Bulgular

Madde No	PDA Maddeleri	ORT.	SS
14	Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür.	5,84	0,44
21	Eşyaların düzenli ve temiz olması onun için önemlidir. Her şeyin pislik içinde olmasından hiç hoşlanmaz.	5,69	0,58
28	Ana-babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkâr olmak önemlidir.	5,68	0,64
29	Herkes, hatta hiç tanımadığı insanlara bile adil muamele yapılmasını ister. Toplumdaki zayıfları korumak onun için önemlidir.	5,66	0,61
19	İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.	5,60	0,67
36	Başkalarına karşı her zaman kibar olmak onun için önemlidir. Başkalarını hiçbir zaman rahatsız veya huzursuz etmemeye çalışır.	5,60	0,70
12	Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların refaha kavuşmasını ister.	5,59	0,66
35	İstikrarlı bir devletin olması onun için önemlidir. Sosyal düzenin korunması konusunda endişelenir.	5,51	0,72
34	Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.	5,50	0,71
27	Başkalarının ihtiyaçlarına cevap vermek onun için önemlidir. Tanıdıklarına destek olmaya çalışır.	5,44	0,69
40	Doğaya uyum sağlamak ve onun uyumlu bir parçası olmak onun için önemlidir. İnsanların doğayı değiştirmemesi gerektiğine inanır.	5,44	0,79
13	Çok başarılı olmak onun için önemlidir. İnsanlar üzerinde iyi izlenim bırakmaktan hoşlanır.	5,35	0,87
3	Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.	5,32	1,02
23	Dünyadaki bütün insanların uyum içinde yaşaması gerektiğine inanır. Dünyadaki bütün gruplar arasında barışın güçlenmesi onun için önemlidir.	5,31	0,91
38	Alçak gönüllü ve kibirsiz olmak onun için önemlidir. Dikkatleri üzerine çekmemeye çalışır.	5,31	0,92
31	Hastalanmaktan kaçınmak için çok çaba gösterir. Sağlıklı kalmak onun için çok önemlidir.	5,29	0,95
8	Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.	5,27	0,86
18	Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister.	5,25	0,92

Tablo 4.4. PDA Maddeleri Ortalama Puanlarını Tanımlayıcı Bulgular (Devamı)

Madde No	PDA Maddeleri	ORT.	SS
7	İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür.	5,22	1,01
16	Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınmak ister.	5,17	1,01
37	Hayattan zevk almayı çok ister. İyi zaman geçirmek onun için önemlidir.	5,14	0,97
22	Her şeyle ilgili olmanın önemli olduğunu düşünür. Meraklı olmaktan ve her türlü şeyi anlamaya çalışmaktan hoşlanır.	5,13	0,98
20	Dini inanç onun için önemlidir. Dininin gereklerini yerine getirmek için çok çaba harcar.	5,01	0,99
1	Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır.	5,00	1,00
5	Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.	4,88	1,33
9	Sahip olduğundan daha fazlasını istememenin önemli olduğunu düşünür. İnsanların sahip olduklarıyla tatmin olmaları gerektiğine inanır.	4,81	1,30
6	Hayatta pek çok farklı şey yapmanın önemli olduğunu düşünür. Her zaman deneyecek yeni şeyler arar.	4,78	1,14
24	Hırslı olmanın önemli olduğunu düşünür. Ne kadar kabiliyetli olduğunu göstermek ister.	4,78	1,23
39	Her zaman kararları veren kişi olmak ister. Lider olmaktan hoşlanır.	4,78	1,20
33	Kendisini inciten insanları bağışlamak onun için önemlidir. İçlerindeki iyi yanları görmeye ve kin gütmemeye çalışır.	4,71	1,41
25	İşleri geleneksel yollarla yapmanın en iyisi olduğunu düşünür. Öğrendiği gelenek ve görenekleri devam ettirmek onun için önemlidir.	4,61	1,25
30	Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.	4,60	1,38
11	Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Faaliyetlerini seçip planlarken özgür olmaktan hoşlanır.	4,58	1,37
17	İşin başında olmak ve başkalarına ne yapacaklarını söylemek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.	4,52	1,27
32	Hayatta öne geçmek onun için önemlidir. Başkalarından daha iyi olmaya çalışır.	4,52	1,40
10	Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.	4,06	1,52
4	Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister.	4,00	1,61
26	Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır.	3,88	1,54
15	Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar.	3,82	1,51
2	Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.	2,31	1,27
Tüm Ortalama		4,97	0,45

4.2.3. Jandarma Personelinin Değer Yöneliminin Bazı Özelliklerine Göre İncelenmesi

Jandarma personelinin PDA sonuçlarına göre değer yönelimi bulguları; jandarma personelinin sosyo-demografik özellikleri ve bazı diğer özelliklerine göre incelenmiştir.

PDA Sonuçlarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, yaş gruplarına göre incelenmiştir. Buna göre; yaş grupları ile “başarı”, “hazcılık”, “uyarılım” değerleri ve tüm değerler kapsamında ölçek geneli puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

olduğu ($p < 0,05$), diğer değer tipleri ve 4 temel boyut arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > 0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.5).

Yapılan ileri test sonuçlarına göre bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre;

“Başarı” değeri için 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının diğer yaş gruplarındakilere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “hazcılık” değeri için 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının 40 ve üzeri yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, 30-39 yaş grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının 40 ve üzeri yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “uyarılım” değeri için 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının diğer yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve tüm değerler kapsamında ölçek geneli için 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının 40 ve üzeri yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$)(Tablo 4.5).

Buna göre; 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin diğer yaş gruplarına göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla, 40 ve üzeri yaş grubundakilerine göre de “hazcılık” değerine daha fazla yöneldiği; 30-39 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre “hazcılık” değerine daha fazla yöneldiği ve 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının yaş grubuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.5. PDA Sonuçlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Yaş	N	ORT.	SS	X ²	P	Farklılık
Güç	19-29 ¹	247	4,99	0,63	0,621	0,733	-
	30-39 ²	103	4,85	0,78			
	40 ve üzeri ³	73	4,88	0,70			
Başarı	19-29 ¹	247	4,86	0,83	24,177	0,000	1-2
	30-39 ²	103	4,50	1,05			1-3
	40 ve üzeri ³	73	4,22	1,11			
Hazcılık	19-29 ¹	247	4,42	1,08	8,801	0,012	1-3
	30-39 ²	103	4,43	1,12			2-3
	40 ve üzeri ³	73	4,06	0,99			
ÖZGENİŞLETİM	19-29 ¹	247	4,38	0,76	12,015	0,002	3-2
	30-39 ²	103	4,28	0,86			3-1
	40 ve üzeri ³	73	4,04	0,80			
Uyarılım	19-29 ¹	247	4,57	0,95	21,427	0,000	1-2
	30-39 ²	103	4,27	0,92			1-3
	40 ve üzeri ³	73	4,00	1,04			
Öz yönelim	19-29 ¹	247	5,05	0,63	3,718	0,156	-
	30-39 ²	103	5,16	0,60			
	40 ve üzeri ³	73	4,92	0,83			
YENİLİĞE AÇIKLIK	19-29 ¹	247	4,81	0,71	13,964	0,001	3-2
	30-39 ²	103	4,72	0,64			3-1
	40 ve üzeri ³	73	4,46	0,78			
Evrenselcilik	19-29 ¹	247	5,44	0,50	0,670	0,715	-
	30-39 ²	103	5,46	0,48			
	40 ve üzeri ³	73	5,38	0,58			
İyilikseverlik	19-29 ¹	247	5,27	0,57	0,946	0,623	-
	30-39 ²	103	5,26	0,55			
	40 ve üzeri ³	73	5,16	0,72			
ÖZ AŞKINLIK	19-29 ¹	247	5,35	0,46	0,717	0,699	-
	30-39 ²	103	5,36	0,44			
	40 ve üzeri ³	73	5,27	0,59			
Geleneksellik	19-29 ¹	247	4,99	0,63	2,217	0,330	
	30-39 ²	103	4,85	0,78			
	40 ve üzeri ³	73	4,88	0,70			
Uyma	19-29 ¹	247	5,46	0,52	1,839	0,399	-
	30-39 ²	103	5,34	0,72			
	40 ve üzeri ³	73	5,37	0,65			
Güvenlik	19-29 ¹	247	5,48	0,46	3,802	0,149	-
	30-39 ²	103	5,39	0,49			
	40 ve üzeri ³	73	5,39	0,53			
MUHAFAZACILIK	19-29 ¹	247	5,31	0,40	3,572	0,168	-
	30-39 ²	103	5,19	0,54			
	40 ve üzeri ³	73	5,21	0,52			
TÜM ÖLÇEK	19-29 ¹	247	5,03	0,42	9,806	0,007	1-3
	30-39 ²	103	4,95	0,44			
	40 ve üzeri ³	73	4,83	0,54			
ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma X²: Kruskal Wallis-H Testi							

PDA Sonuçlarının VKİ'ne Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, VKİ gruplarına göre incelenmiştir. Buna göre; VKİ grupları ile “başarı”, “uyarılım” ve “iyilikseverlik” değerleri, “özgenişletim, “yeniliğe açıklık” ve “öz aşkınlık” boyutları ve tüm değerler kapsamında ölçek geneli puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$), diğer değer tipleri ve boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.6).

“Başarı” değeri için normal VKİ grubundaki jandarma personelinin PDA puan ortalamasının normal üstü VKİ grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “uyarılım” değeri için normal VKİ grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının normal üstü VKİ grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “iyilikseverlik” değeri için normal VKİ grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının normal üstü VKİ grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “özgenişletim” boyutu için normal VKİ grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının normal üstü VKİ grubundakilere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve tüm değerler kapsamında ölçek geneli için normal VKİ grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının normal üstü VKİ grubundakilere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.6).

Buna göre; normal VKİ'ne sahip jandarma personelinin normal üstü VKİ'ne sahip olanlara göre “başarı”, “uyarılım” ve “iyilikseverlik” değerlerine daha fazla yöneldiği; “özgenişletim, “yeniliğe açıklık” ve “öz aşkınlık” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının VKİ'ne göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.6. PDA Sonuçlarının VKİ Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	VKİ	N	ORT.	SS	Z	p
Güç	Normal	243	3,90	0,93	-1,515	0,13
	Normal Üstü	180	3,83	0,86		
Başarı	Normal	243	4,75	0,97	-2,616	0,009
	Normal Üstü	180	4,54	0,96		
Hazcılık	Normal	243	4,42	1,10	-1,612	0,107
	Normal Üstü	180	4,28	1,04		
ÖZGENİŞLETİM	Normal	243	4,36	0,82	-2,485	0,013
	Normal Üstü	180	4,22	0,76		
Uyarılım	Normal	243	4,48	0,98	-2,182	0,029
	Normal Üstü	180	4,29	0,98		
Öz yönelim	Normal	243	5,09	0,66	-1,216	0,224
	Normal Üstü	180	5,02	0,66		
YENİLİĞE AÇIKLIK	Normal	243	4,79	0,73	-2,305	0,021
	Normal Üstü	180	4,65	0,69		
Evrenselcilik	Normal	243	5,45	0,52	-0,96	0,337
	Normal Üstü	180	5,42	0,49		
İyilikseverlik	Normal	243	5,30	0,58	-2,154	0,031
	Normal Üstü	180	5,18	0,60		
ÖZ AŞKINLIK	Normal	243	5,37	0,49	-1,973	0,048
	Normal Üstü	180	5,30	0,47		
Geleneksellik	Normal	243	4,98	0,64	-1,493	0,136
	Normal Üstü	180	4,87	0,73		
Uyma	Normal	243	5,42	0,58	-0,295	0,768
	Normal Üstü	180	5,40	0,62		
Güvenlik	Normal	243	5,46	0,48	-0,945	0,345
	Normal Üstü	180	5,42	0,47		
MUHAFAZACILIK	Normal	243	5,29	0,44	-1,119	0,263
	Normal Üstü	180	5,23	0,50		
TÜM ÖLÇEK	Normal	243	5,01	0,46	-2,567	0,010
	Normal Üstü	180	4,92	0,43		

VKİ: Vücut Kütle İndeksi ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi

PDA Sonuçlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, cinsiyet gruplarına göre incelenmiştir.

Buna göre; cinsiyet grupları ile herhangi bir değer tipi, boyut ve tüm ölçek geneli puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$)(Tablo 4.7). Bu bağlamda cinsiyete göre değer yöneliminde bir farklılık olmadığı, cinsiyetin değer yönelimlerini etkilemediği ifade edilebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının cinsiyete göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.7. PDA Sonuçlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Cinsiyet	n	ORT.	SS	Z	p
Güç	Erkek	409	3,87	0,90	0,392	0,695
	Kadın	14	3,95	0,89		
Başarı	Erkek	409	4,66	0,97	0,112	0,911
	Kadın	14	4,63	1,11		
Hazcılık	Erkek	409	4,34	1,09	1,802	0,072
	Kadın	14	4,86	0,80		
ÖZGENİŞLETİM	Erkek	409	4,29	0,80	0,825	0,409
	Kadın	14	4,48	0,71		
Uyarılım	Erkek	409	4,39	0,99	0,282	0,778
	Kadın	14	4,55	0,83		
Öz yönelim	Erkek	409	5,05	0,66	1,195	0,232
	Kadın	14	5,21	0,76		
YENİLİĞE AÇIKLIK	Erkek	409	4,72	0,72	0,813	0,416
	Kadın	14	4,88	0,75		
Evrenselcilik	Erkek	409	5,43	0,51	1,709	0,087
	Kadın	14	5,65	0,35		
İyilikseverlik	Erkek	409	5,25	0,60	-0,173	0,863
	Kadın	14	5,27	0,44		
ÖZ AŞKINLIK	Erkek	409	5,34	0,48	0,851	0,395
	Kadın	14	5,46	0,36		
Geleneksellik	Erkek	409	4,94	0,69	0,167	0,867
	Kadın	14	4,96	0,64		
Uyma	Erkek	409	5,41	0,60	1,928	0,054
	Kadın	14	5,64	0,51		
Güvenlik	Erkek	409	5,43	0,48	1,916	0,055
	Kadın	14	5,66	0,41		
MUHAFAZACILIK	Erkek	409	5,26	0,46	1,602	0,109
	Kadın	14	5,42	0,43		
TÜM ÖLÇEK	Erkek	409	4,97	0,46	1,313	0,189
	Kadın	14	5,13	0,38		

ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi

PDA Sonuçlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, medeni durum gruplarına göre incelenmiştir. Buna göre; medeni durum grupları ile “güç”, “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerleri, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutları ve tüm değerler kapsamında ölçek geneli puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$)(Tablo 4.8).

“Güç” değeri için bekar jandarma personelinin puan ortalamasının evli olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “başarı” değeri için bekar jandarma personelinin puan ortalamasının evlilere göre istatistiksel anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “hazcılık” değeri için bekar jandarma personelinin puan ortalamasının evli olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “uyarılım” değeri için bekar jandarma

personelinin puan ortalamasının evli olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “özgenişletim” boyutu için bekar jandarma personelinin puan ortalamasının evli olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “yeniliğe açıklık” boyutu için bekar jandarma personelinin puan ortalamasının evli olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve tüm değerler kapsamında ölçek geneli için bekar jandarma personelinin puan ortalamasının evli olanlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.8).

Buna göre; bekar jandarma personelinin evli olanlara göre “güç”, “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının medeni duruma göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.8. PDA Sonuçlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Medeni Durum	n	ORT.	SS	Z	p
Güç	Evli	259	3,77	0,90	2,921	0,003
	Bekar	164	4,02	0,89		
Başarı	Evli	259	4,49	1,04	4,370	0,000
	Bekar	164	4,93	0,79		
Hazcılık	Evli	259	4,24	1,10	3,171	0,002
	Bekar	164	4,56	1,02		
ÖZGENİŞLETİM	Evli	259	4,17	0,82	4,337	0,000
	Bekar	164	4,50	0,72		
Uyarılım	Evli	259	4,19	0,98	5,642	0,000
	Bekar	164	4,73	0,90		
Öz yönelim	Evli	259	5,05	0,70	0,174	0,862
	Bekar	164	5,07	0,60		
YENİLİĞE AÇIKLIK	Evli	259	4,62	0,72	4,218	0,000
	Bekar	164	4,90	0,68		
Evrenselcilik	Evli	259	5,42	0,51	0,622	0,534
	Bekar	164	5,45	0,50		
İyilikseverlik	Evli	259	5,22	0,61	1,156	0,248
	Bekar	164	5,29	0,56		
ÖZ AŞKINLIK	Evli	259	5,32	0,49	0,850	0,395
	Bekar	164	5,37	0,46		
Geleneksellik	Evli	259	4,92	0,68	0,595	0,552
	Bekar	164	4,96	0,69		
Uyma	Evli	259	5,39	0,58	1,424	0,154
	Bekar	164	5,45	0,62		
Güvenlik	Evli	259	5,41	0,49	1,598	0,110
	Bekar	164	5,49	0,45		
MUHAFAZACILIK	Evli	259	5,24	0,47	1,406	0,160
	Bekar	164	5,30	0,46		
TÜM ÖLÇEK	Evli	259	4,91	0,48	3,391	0,001
	Bekar	164	5,07	0,39		

ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi

PDA Sonuçlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, eğitim durumuna göre incelenmiştir. Buna göre; eğitim durumu ile “başarı” ve “evrenselcilik” değerleri puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde bir farklılık olduğu ($p<0,05$), diğer değer tipleri ve 4 temel boyut arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.9).

Yapılan ileri test sonuçlarına göre bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre;

“Başarı” değeri için lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip jandarma personelinin puan ortalamasının lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve “evrenselcilik” değeri için lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip jandarma personelinin puan ortalamasının lise ve altı eğitim düzeyine sahip olan jandarma personeline göre istatistiksel anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.9).

Buna göre; lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip jandarma personelinin lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanlara göre “başarı” ve “evrenselcilik” değerlerine daha fazla yöneldiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının eğitim duruma göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.9. PDA Sonuçlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	ORT.	SS	X ²	p	Farklılık
Güç	Lise ve altı ¹	137	3,78	1,03	1,587	0,452	-
	Ön Lisans ²	144	3,86	0,89			
	Lisans ve üzeri ³	142	3,96	0,78			
Başarı	Lise ve altı ¹	137	4,73	0,84	6,442	0,040	1-3
	Ön Lisans ²	144	4,77	0,99			
	Lisans ve üzeri ³	142	4,49	1,05			
Hazcılık	Lise ve altı ¹	137	4,37	1,11	0,612	0,736	-
	Ön Lisans ²	144	4,31	1,06			
	Lisans ve üzeri ³	142	4,40	1,08			
ÖZGENİŞLETİM	Lise ve altı ¹	137	4,29	0,81	0,405	0,817	-
	Ön Lisans ²	144	4,31	0,79			
	Lisans ve üzeri ³	142	4,29	0,80			
Uyarılım	Lise ve altı ¹	137	4,42	0,96	5,519	0,063	-
	Ön Lisans ²	144	4,50	1,00			
	Lisans ve üzeri ³	142	4,27	0,98			
Öz yönelim	Lise ve altı ¹	137	5,01	0,66	1,954	0,376	-
	Ön Lisans ²	144	5,05	0,63			
	Lisans ve üzeri ³	142	5,11	0,70			
YENİLİĞE AÇIKLIK	Lise ve altı ¹	137	4,72	0,73	1,922	0,382	-
	Ön Lisans ²	144	4,78	0,70			
	Lisans ve üzeri ³	142	4,69	0,72			
Evrenselcilik	Lise ve altı ¹	137	5,36	0,56	7,205	0,027	1-3
	Ön Lisans ²	144	5,41	0,49			
	Lisans ve üzeri ³	142	5,52	0,45			
İyilikseverlik	Lise ve altı ¹	137	5,23	0,60	0,472	0,790	-
	Ön Lisans ²	144	5,28	0,56			
	Lisans ve üzeri ³	142	5,22	0,62			
ÖZ AŞKINLIK	Lise ve altı ¹	137	5,30	0,51	1,487	0,476	-
	Ön Lisans ²	144	5,35	0,46			
	Lisans ve üzeri ³	142	5,37	0,48			
Geleneksellik	Lise ve altı ¹	137	4,99	0,65	2,136	0,344	-
	Ön Lisans ²	144	4,96	0,63			
	Lisans ve üzeri ³	142	4,86	0,76			
Uyma	Lise ve altı ¹	137	5,39	0,58	0,392	0,822	-
	Ön Lisans ²	144	5,43	0,55			
	Lisans ve üzeri ³	142	5,42	0,66			
Güvenlik	Lise ve altı ¹	137	5,44	0,49	0,027	0,987	-
	Ön Lisans ²	144	5,44	0,48			
	Lisans ve üzeri ³	142	5,44	0,47			
MUHAFAZACILIK	Lise ve altı ¹	137	5,27	0,44	0,201	0,905	-
	Ön Lisans ²	144	5,28	0,43			
	Lisans ve üzeri ³	142	5,24	0,52			
TÜM ÖLÇEK	Lise ve altı ¹	137	4,96	0,46	0,849	0,654	-
	Ön Lisans ²	144	4,99	0,43			
	Lisans ve üzeri ³	142	4,97	0,47			
ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma X²: Kruskal Wallis-H Testi							

PDA Sonuçlarının Meslek Süresine Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, meslek süresine göre incelenmiştir. Buna göre; meslek süresi ile “başarı”, “hazcılık”, “uyarılım” ve “öz yönelim” değerleri, “özgenişletim”, ve “yeniliğe açıklık” boyutları ve tüm değerler kapsamında ölçek geneli puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$), diğer değer tipleri ve boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.10).

Yapılan ileri test sonuçlarına göre bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre;

“Başarı” değeri için 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 240 ve üzeri aydır çalışanlarınkine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “hazcılık” değeri için 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “uyarılım” değeri için 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 240 ve üzeri aydır çalışanlarınkine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “Öz yönelim” değeri için 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 0-61 aydır, 121-239 aydır ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.10).

“Özgenişletim” boyutu için 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “yeniliğe açıklık” boyutu için 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma

personelinkine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tüm değerler kapsamında ölçek geneli için 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Buna göre; 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; 61-120 aydır görev yapan jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; 61-120 aydır görev yapan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan personele göre “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla yöneldiği söylenebilir.

Bununla beraber; 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personeline göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği ifade edilebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının meslek süresi grubuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.10. PDA Sonuçlarının Meslek Süresine Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Meslek Süresi	n	ORT.	SS	Z	p	Farklılık
Güç	0-60 ay ¹	238	3,82	0,94	6,796	0,079	-
	61-120 ay ²	48	4,21	0,92			
	121-239 ay ³	75	3,86	0,81			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	3,82	0,81			
Başarı	0-60 ay ¹	238	4,84	0,82	21,821	0,000	4-2 4-1 3-1
	61-120 ay ²	48	4,72	1,05			
	121-239 ay ³	75	4,41	1,02			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	4,22	1,17			
Hazcılık	0-60 ay ¹	238	4,39	1,07	7,976	0,047	4-1 4-2
	61-120 ay ²	48	4,59	1,2			
	121-239 ay ³	75	4,33	1,05			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	4,09	1,03			
ÖZGENİŞLETİM	0-60 ay ¹	238	4,35	0,76	13,223	0,004	4-1 4-2 3-1
	61-120 ay ²	48	4,51	0,92			
	121-239 ay ³	75	4,2	0,77			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	4,04	0,83			
Uyarılım	0-60 ay ¹	238	4,57	0,93	23,722	0,000	4-2 4-1 3-1
	61-120 ay ²	48	4,46	1,01			
	121-239 ay ³	75	4,18	0,91			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	3,97	1,06			
Öz yönelim	0-60 ay ¹	238	5,05	0,63	8,865	0,031	4-2 3-2 1-2
	61-120 ay ²	48	5,29	0,58			
	121-239 ay ³	75	5,05	0,61			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	4,9	0,86			
YENİLİĞE AÇIKLIK	0-60 ay ¹	238	4,81	0,7	20,682	0,000	4-1 4-2 3-1 3-2
	61-120 ay ²	48	4,88	0,73			
	121-239 ay ³	75	4,62	0,62			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	4,43	0,79			
Evrenselcilik	0-60 ay ¹	238	5,42	0,5	5,347	0,148	
	61-120 ay ²	48	5,53	0,46			
	121-239 ay ³	75	5,51	0,45			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	5,33	0,62			
İyilikseverlik	0-60 ay ¹	238	5,25	0,57	4,705	0,195	
	61-120 ay ²	48	5,4	0,5			
	121-239 ay ³	75	5,19	0,54			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	5,17	0,77			
ÖZ AŞKINLIK	0-60 ay ¹	238	5,34	0,46	5,033	0,169	
	61-120 ay ²	48	5,47	0,42			
	121-239 ay ³	75	5,35	0,41			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	5,25	0,64			
Geleneksellik	0-60 ay ¹	238	4,99	0,64	4,026	0,259	
	61-120 ay ²	48	4,93	0,83			
	121-239 ay ³	75	4,86	0,67			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	4,83	0,73			
Uyma	0-60 ay ¹	238	5,43	0,54	0,677	0,879	
	61-120 ay ²	48	5,34	0,81			
	121-239 ay ³	75	5,46	0,54			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	5,36	0,68			
Güvenlik	0-60 ay ¹	238	5,46	0,46	0,894	0,827	
	61-120 ay ²	48	5,42	0,54			
	121-239 ay ³	75	5,44	0,41			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	5,37	0,57			
MUHAFAZACILIK	0-60 ay ¹	238	5,29	0,42	2,002	0,572	
	61-120 ay ²	48	5,23	0,61			
	121-239 ay ³	75	5,25	0,42			
	240 ay ve üzeri ⁴	62	5,19	0,55			

Tablo 4.10. PDA Sonuçlarının Meslek Süresine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Değerler Boyutlar	Meslek Süresi	n	ORT.	SS	Z	p	Farklılık
TÜM ÖLÇEK	0-60 ay ¹	238	5,01	0,42	13,014	0,005	4-1
	61-120 ay ²	48	5,07	0,47			4-2
	121-239 ay ³	75	4,93	0,4			3-2
	240 ay ve üzeri ⁴	62	4,81	0,56			
ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma X ² : Kruskal Wallis-H Testi							

PDA Sonuçlarının Statüye Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, statü gruplarına göre incelenmiştir. Buna göre; statü grupları ile “başarı” ve “uyarılım” değerleri ve “yeniliğe açıklık” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$), diğer değer tipleri ve boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.11).

Yapılan ileri test sonuçlarına göre bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre;

“Başarı” değeri için “Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.)” grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “yeniliğe açıklık” boyutunda “Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.)” grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının “Uzman Jandarma” grubundaki jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.11).

Buna göre; “Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.)” statüsündeki jandarma personelinin diğer statüdekilere göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği, “Uzman Jandarma” statüsündeki jandarma personeline göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının statü durumuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.11. PDA Sonuçlarının Statüye Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Statü	n	ORT.	SS	X ²	p	Farklılık
Güç	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J. Uzm. Onb.) ¹	217	3,79	0,97	2,710	0,258	-
	Uzman Jandarma ²	84	3,92	0,92			
	Astsubay ve üzeri ³	122	3,98	0,75			
Başarı	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	4,83	0,83	10,614	0,005	2-1 3-1
	Uzman Jandarma ²	84	4,46	1,09			
	Astsubay ve üzeri ³	122	4,5	1,06			
Hazcılık	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	4,38	1,07	0,287	0,866	-
	Uzman Jandarma ²	84	4,27	1,22			
	Astsubay ve üzeri ³	122	4,39	1			
ÖZGENİŞLETİM	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	4,33	0,77	2,111	0,348	-
	Uzman Jandarma ²	84	4,22	0,91			
	Astsubay ve üzeri ³	122	4,29	0,76			
Uyarılım	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	4,56	0,94	14,554	0,001	2-1 3-1
	Uzman Jandarma ²	84	4,19	1,04			
	Astsubay ve üzeri ³	122	4,26	0,97			
Öz yönelim	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,03	0,63	1,353	0,508	-
	Uzman Jandarma ²	84	5,04	0,75			
	Astsubay ve üzeri ³	122	5,11	0,67			
YENİLİĞE_ AÇIKLIK	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	4,8	0,7	6,632	0,036	2-1
	Uzman Jandarma ²	84	4,61	0,77			
	Astsubay ve üzeri ³	122	4,68	0,7			
Evrenselcilik	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,4	0,52	2,210	0,331	-
	Uzman Jandarma ²	84	5,43	0,56			
	Astsubay ve üzeri ³	122	5,5	0,43			
İyilikseverlik	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,27	0,57	1,314	0,518	-
	Uzman Jandarma ²	84	5,24	0,7			
	Astsubay ve üzeri ³	122	5,21	0,57			
ÖZ AŞKINLIK	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,34	0,47	0,204	0,903	-
	Uzman Jandarma ²	84	5,33	0,57			
	Astsubay ve üzeri ³	122	5,35	0,43			

Tablo 4.11. PDA Sonuçlarının Statüye Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Değerler Boyutlar	Statü	n	ORT.	SS	X ²	p	Farklılık
Geleneksellik	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,02	0,63	5,431	0,066	-
	Uzman Jandarma ²	84	4,79	0,84			
	Astsubay ve üzeri ³	122	4,89	0,63			
Uyma	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,43	0,54	0,064	0,969	-
	Uzman Jandarma ²	84	5,33	0,83			
	Astsubay ve üzeri ³	122	5,45	0,49			
Güvenlik	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,47	0,46	1,866	0,393	-
	Uzman Jandarma ²	84	5,39	0,52			
	Astsubay ve üzeri ³	122	5,42	0,48			
MUHAFAZACILIK	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,31	0,42	3,036	0,219	-
	Uzman Jandarma ²	84	5,17	0,62			
	Astsubay ve üzeri ³	122	5,25	0,4			
TÜM ÖLÇEK	Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) ¹	217	5,01	0,43	3,343	0,188	-
	Uzman Jandarma ²	84	4,9	0,54			
	Astsubay ve üzeri ³	122	4,96	0,43			
ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma X²: Kruskal Wallis-H Testi							

PDA Sonuçlarının Mevcut Görev Gruplarına Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, mevcut görev durumuna göre incelenmiştir. Buna göre; mevcut görev ile “başarı” ve “uyarılım” değerleri ve “yeniliğe açıklık” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p < 0,05$), diğer değer tipleri ve boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > 0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.12).

Yapılan ileri test sonuçlarına göre bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre;

“Başarı” değeri için “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının “İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K.” grubundakilere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “uyarılım” değeri için “Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İsth. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.” grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “yeniliğe açıklık” boyutunda “Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İsth. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.” grubundaki jandarma personelinin puan ortalamasının “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. /

Tim K. Yrd.” grubundakilere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.12).

Buna göre; “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki jandarma personelinin “İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K.” grubundaki personele göre “başarı” değerine daha fazla yöneldiği; “Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İsth. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.” grubundaki jandarma personelinin diğerlerine göre “uyarılım” değerine daha fazla yöneldiği ve “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki personele göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla yöneldiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının mevcut görev durumuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.12. PDA Sonuçlarının Mevcut Görev Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Görev	n	ORT.	SS	X ²	p	Farklılık
Güç	Grup 1 ¹	119	3,94	0,72	0,615	0,735	-
	Grup 2 ²	51	3,84	0,81			
	Grup 3 ³	253	3,84	0,99			
Başarı	Grup 1 ¹	119	4,49	1,01	0,026	0,030	1-2
	Grup 2 ²	51	4,56	1,07			
	Grup 3 ³	253	4,77	0,92			
Hazcılık	Grup 1 ¹	119	4,36	1,06	1,969	0,374	-
	Grup 2 ²	51	4,20	1,10			
	Grup 3 ³	253	4,39	1,09			
ÖZGENİŞLETİM	Grup 1 ¹	119	4,26	0,77	2,654	0,265	-
	Grup 2 ²	51	4,20	0,82			
	Grup 3 ³	253	4,33	0,81			
Uyarılım	Grup 1 ¹	119	4,21	0,98	16,441	0,000	2-3 1-3
	Grup 2 ²	51	4,10	1,03			
	Grup 3 ³	253	4,55	0,95			
Öz yönelim	Grup 1 ¹	119	5,14	0,67	4,581	0,101	-
	Grup 2 ²	51	4,94	0,69			
	Grup 3 ³	253	5,04	0,65			
YENİLİĞE AÇIKLIK	Grup 1 ¹	119	4,67	0,69	8,659	0,013	2-3
	Grup 2 ²	51	4,52	0,76			
	Grup 3 ³	253	4,80	0,71			
Evrenselcilik	Grup 1 ¹	119	5,43	0,46	2,766	0,251	-
	Grup 2 ²	51	5,49	0,60			
	Grup 3 ³	253	5,43	0,51			
İyilikseverlik	Grup 1 ¹	119	5,19	0,65	0,903	0,637	-
	Grup 2 ²	51	5,24	0,64			
	Grup 3 ³	253	5,27	0,55			
ÖZ AŞKINLIK	Grup 1 ¹	119	5,31	0,48	1,729	0,421	-
	Grup 2 ²	51	5,37	0,57			
	Grup 3 ³	253	5,35	0,46			
Geleneksellik	Grup 1 ¹	119	4,90	0,64	5,483	0,064	-
	Grup 2 ²	51	4,75	0,76			
	Grup 3 ³	253	4,99	0,68			
Uyma	Grup 1 ¹	119	5,41	0,58	0,680	0,712	-
	Grup 2 ²	51	5,37	0,59			
	Grup 3 ³	253	5,43	0,61			
Güvenlik	Grup 1 ¹	119	5,41	0,46	3,324	0,190	-
	Grup 2 ²	51	5,34	0,57			
	Grup 3 ³	253	5,47	0,47			
MUHAFAZACILIK	Grup 1 ¹	119	5,24	0,43	5,547	0,62	-
	Grup 2 ²	51	5,16	0,51			
	Grup 3 ³	253	5,30	0,47			
TÜM ÖLÇEK	Grup 1 ¹	119	4,94	0,44	3,288	0,193	-
	Grup 2 ²	51	4,89	0,53			
	Grup 3 ³	253	5,01	0,44			

Grup 1: İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K.
Grup 2: Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.
Grup 3³: Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İsth. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.
ORT.: Ortalama **SS:** Standart Sapma **X²:** Kruskal Wallis-H Testi

PDA Sonuçlarının Meslek Öncesi Başka Bir İşte Çalışma Durumuna Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, daha önce başka bir işte çalışma durumuna göre incelenmiştir.

Buna göre; meslek öncesi başka bir işte çalışıp çalışmama grupları ile herhangi bir değer tipi, boyut ve tüm ölçek geneli puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$)(Tablo 4.13). Bu bağlamda daha önce başka bir işte çalışma durumuna göre değer yöneliminde bir farklılık olmadığı, daha önce başka bir işte çalışma durumunun değer yönelimlerini etkilemediği ifade edilebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının daha önce başka bir işte çalışma durumuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.13. PDA Sonuçlarının Daha Önce Bir İşte Çalışma Duruma Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Daha Önce Çalışma	n	ORT.	SS	Z	p
Güç	Evet	313	3,85	0,91	0,499	0,618
	Hayır	110	3,92	0,88		
Başarı	Evet	313	4,72	0,93	-1,952	0,051
	Hayır	110	4,49	1,06		
Hazcılık	Evet	313	4,35	1,08	0,265	0,791
	Hayır	110	4,39	1,08		
ÖZGENİŞLETİM	Evet	313	4,31	0,79	-0,424	0,671
	Hayır	110	4,27	0,83		
Uyarılım	Evet	313	4,46	0,99	-2,528	0,011
	Hayır	110	4,24	0,93		
Öz yönelim	Evet	313	5,06	0,65	0,154	0,877
	Hayır	110	5,05	0,71		
YENİLİĞE AÇIKLIK	Evet	313	4,76	0,72	-1,698	0,89
	Hayır	110	4,64	0,72		
Evrenselcilik	Evet	313	5,44	0,47	0,654	0,513
	Hayır	110	5,43	0,61		
İyilikseverlik	Evet	313	5,27	0,55	0,728	0,728
	Hayır	110	5,19	0,71		
ÖZ AŞKINLIK	Evet	313	5,35	0,44	0,863	0,863
	Hayır	110	5,31	0,58		
Geleneksellik	Evet	313	4,95	0,69	-0,571	0,568
	Hayır	110	4,91	0,68		
Uyma	Evet	313	5,42	0,56	0,309	0,757
	Hayır	110	5,39	0,68		
Güvenlik	Evet	313	5,46	0,47	-1,678	0,093
	Hayır	110	5,38	0,5		
MUHAFAZACILIK	Evet	313	5,28	0,44	-0,501	0,616
	Hayır	110	5,23	0,52		
TÜM ÖLÇEK	Evet	313	4,99	0,43	-0,874	0,382
	Hayır	110	4,93	0,51		
ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi						

PDA Sonuçlarının Jandarma Mesleğini Seçmedeki Nedenine Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, mesleği seçme nedenine göre incelenmiştir. Buna göre; mesleği seçme nedeni ile “iyilikseverlik” ve “uyuma” değerleri puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde bir farklılık olduğu ($p<0,05$), diğer değer tipleri, boyutlar ve tüm ölçek geneli puan ortalaması arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.14).

“İyilikseverlik” değeri için mesleği “Jandarma Mesleğine Olan İlgi” nedeniyle seçen jandarma personelinin puan ortalamasının “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” nedeniyle seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, mesleği “Vatan Sevgisi” nedeniyle seçen jandarma personelinin puan ortalamasının “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” ve “Mesleğin Saygınlığı” nedeniyle seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “uyuma” değeri için mesleği “Diğer” nedenlerle seçen jandarma personelinin puan ortalamasının “Jandarma Mesleğine Olan İlgi”, “Mesleğin Saygınlığı”, “Vatan Sevgisi” ve “Kariyer” nedenleri ile seçen jandarma personeline göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük olduğu ve mesleği “Kariyer” nedeni ile seçen jandarma personelinin puan ortalamasının “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” nedeniyle seçenlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük olduğu bulunmuştur. ($p<0,05$)(Tablo 4.14).

Buna göre; mesleği “Jandarma Mesleğine Olan İlgi” nedeniyle seçen jandarma personelinin “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” nedeniyle seçenlere göre ve mesleği “Vatan Sevgisi” nedeniyle seçen jandarma personelinin “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” ve “Mesleğin Saygınlığı” nedeniyle seçenlere göre “iyiliksever” değerine daha fazla yöneldiği ve mesleği “Diğer” nedenlerle seçen jandarma personelinin “Jandarma Mesleğine Olan İlgi”, “Mesleğin Saygınlığı”, “Vatan Sevgisi” ve “Kariyer” nedenleri ile seçen jandarma personeline göre “uyuma” değerine daha az yöneldiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının mesleği seçme nedenine göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.14. PDA Sonuçlarının Mesleği Tercih Etme Nedenine Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Meslek Tercih Sebebi	n	ORT.	SS	X ²	p	Fark
Güç	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	3,98	1,01	1,858	0,868	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgisi ²	104	3,84	0,96			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	3,86	0,78			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	3,84	0,90			
	Kariyer ⁵	6	3,94	0,44			
	Diğer ⁶	2	4,17	1,18			
Başarı	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,55	0,98	3,768	0,583	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgisi ²	104	4,72	0,97			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,55	1,03			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	4,73	0,92			
	Kariyer ⁵	6	4,96	1,03			
	Diğer ⁶	2	4,50	2,12			
Hazcılık	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,21	1,15	7,197	0,206	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgisi ²	104	4,48	1,07			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,43	1,03			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	4,28	1,10			
	Kariyer ⁵	6	4,50	0,59			
	Diğer ⁶	2	5,50	0,24			
Özgenişletim	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,25	0,91	1,987	0,851	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgisi ²	104	4,35	0,80			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,28	0,80			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	4,28	0,77			
	Kariyer ⁵	6	4,47	0,55			
	Diğer ⁶	2	4,72	1,02			
Uyarılım	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,14	0,98	9,053	0,107	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgisi ²	104	4,56	0,92			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,33	0,97			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	4,45	1,02			
	Kariyer ⁵	6	4,39	1,02			
	Diğer ⁶	2	4,33	0,47			
Öz yönelim	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,95	0,72	8,278	0,142	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgisi ²	104	5,11	0,61			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,98	0,72			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,08	0,64			
	Kariyer ⁵	6	5,46	0,46			
	Diğer ⁶	2	5,75	0,35			
YENİLİĞE AÇIKLIK	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,55	0,75	8,257	0,143	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgisi ²	104	4,84	0,65			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,66	0,74			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	4,77	0,73			
	Kariyer ⁵	6	4,92	0,62			
	Diğer ⁶	2	5,04	0,41			

ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma X²: Kruskal Wallis-H Testi

Tablo 4.14. PDA Sonuçlarının Mesleği Tercih Etme Nedenine Göre Karşılaştırılması (Devamı)

Değerler Boyutlar	Meslek Tercih Sebebi	n	ORT.	SS	X ²	p	Fark
Evrenselcilik	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	5,35	0,62	2,064	0,840	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,43	0,44			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	5,47	0,43			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,46	0,54			
	Kariyer ⁵	6	5,44	0,47			
	Diğer ⁶	2	5,50	0,71			
İyilikseverlik	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	5,04	0,78	11,654	0,040	1-2 1-4 3-4
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,32	0,50			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	5,17	0,58			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,32	0,54			
	Kariyer ⁵	6	5,33	0,77			
	Diğer ⁶	2	5,63	0,53			
Öz aşkınlık	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	5,20	0,63	6,912	0,227	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,37	0,41			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	5,32	0,43			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,39	0,47			
	Kariyer ⁵	6	5,39	0,53			
	Diğer ⁶	2	5,56	0,09			
Geleneksellik	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,83	0,65	8,872	0,114	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,01	0,57			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,84	0,68			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,00	0,75			
	Kariyer ⁵	6	4,75	0,67			
	Diğer ⁶	2	4,63	1,59			
Uyma	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	5,28	0,67	11,331	0,045	6-4 6-3 6-2 6-5 1-5
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,50	0,41			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	5,46	0,49			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,39	0,70			
	Kariyer ⁵	6	5,63	0,70			
	Diğer ⁶	2	4,38	0,53			
Güvenlik	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	5,43	0,51	5,920	0,314	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,45	0,42			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	5,42	0,45			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,43	0,52			
	Kariyer ⁵	6	5,83	0,20			
	Diğer ⁶	2	5,50	0,14			
Muhafazacılık	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	5,18	0,50	5,836	0,322	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,32	0,36			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	5,24	0,40			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	5,27	0,54			
	Kariyer ⁵	6	5,40	0,40			
	Diğer ⁶	2	4,83	0,75			
TÜMORT	Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik ¹	67	4,87	0,55	4,083	0,538	-
	Jandarma Mesleğine Olan İlgi ²	104	5,03	0,41			
	Mesleğin Saygınlığı ³	93	4,94	0,41			
	Vatan Sevgisi ⁴	151	4,99	0,46			
	Kariyer ⁵	6	5,12	0,40			
	Diğer ⁶	2	5,05	0,07			

ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma X²: Kruskal Wallis-H Testi

PDA Sonuçlarının Görev Başında Yaralanma Durumuna Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, görev başında yaralanma durumuna göre incelenmiştir. Buna göre; görev başında yaralanma durumu ile “öz yönelim”, “evrenselcilik” ve “uyma” değerleri, “muhafazacılık” boyutları ve tüm değerler kapsamında tüm ölçek geneli puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde bir farklılık olduğu ($p<0,05$), diğer değer tipleri ve boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.15).

“Öz yönelim” değeri için görev başında yaralanan jandarma personelinin puan ortalamasının görev başında yaralanmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “evrenselcilik” değeri için görev başında yaralanan jandarma personelinin puan ortalamasının görev başında yaralanmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “uyma” değeri için görev başında yaralanan jandarma personelinin puan ortalamasının görev başında yaralanmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “muhafazacılık” boyutu için görev başında yaralanan jandarma personelinin puan ortalamasının görev başında yaralanmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve görev başında yaralanan jandarma personelinin tüm değerler kapsamında tüm ölçek puan ortalamasının görev başında yaralanmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.15).

Buna göre; görev başında yaralanan jandarma personelinin “öz yönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının görev başında yaralanma durumuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.15. PDA Sonuçlarının Görev Başında Yaralanma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Görev Başında Yaralanma	n	ORT.	SS	Z	p
Güç	Evet	11	4,15	0,77	-1,111	0,267
	Hayır	412	3,86	0,91		
Başarı	Evet	11	4,98	0,55	-0,887	0,375
	Hayır	412	4,65	0,98		
Hazcılık	Evet	11	4,48	0,79	-0,271	0,786
	Hayır	412	4,36	1,09		
ÖZGENİŞLETİM	Evet	11	4,54	0,39	-1,012	0,311
	Hayır	412	4,29	0,81		
Uyarılım	Evet	11	4,70	0,78	-1,113	0,266
	Hayır	412	4,39	0,99		
Öz yönelim	Evet	11	5,43	0,34	-2,050	0,040
	Hayır	412	5,05	0,67		
YENİLİĞE AÇIKLIK	Evet	11	5,06	0,46	-1,557	0,119
	Hayır	412	4,72	0,72		
Evrenselcilik	Evet	11	5,80	0,25	-2,753	0,006
	Hayır	412	5,43	0,51		
İyilikseverlik	Evet	11	5,36	0,58	-0,674	0,500
	Hayır	412	5,24	0,59		
ÖZ AŞKINLIK	Evet	11	5,58	0,32	-1,753	0,080
	Hayır	412	5,33	0,48		
Geleneksellik	Evet	11	5,27	0,67	-1,757	0,079
	Hayır	412	4,93	0,68		
Uyma	Evet	11	5,73	0,31	-2,037	0,042
	Hayır	412	5,41	0,60		
Güvenlik	Evet	11	5,55	0,27	-0,547	0,584
	Hayır	412	5,44	0,48		
MUHAFAZACILIK	Evet	11	5,52	0,31	-2,079	0,038
	Hayır	412	5,26	0,47		
TÜMORT	Evet	11	5,24	0,23	-2,222	0,026
	Hayır	412	4,97	0,46		

ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi

PDA Sonuçlarının İdari/Disiplin Cezası Alma Durumuna Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, idari/disiplin cezası alma durumuna göre incelenmiştir. Buna göre; idari/disiplin cezası alma durumu ile “başarı”, “uyarılım”, “öz yönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerleri, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutları ve tüm değerler kapsamında tüm ölçek geneli puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde bir farklılık olduğu ($p<0,05$), diğer değer tipleri ve boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.16).

“Başarı” değeri için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “uyarılım” değeri için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin

puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “öz yönelim” değeri için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “iyilikseverlik” değeri için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “geleneksellik” değeri için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “güvenlik” değeri için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.16).

“Yeniliğe açıklık” boyutu için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “muhafazacılık” boyutu için idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin puan ortalamasının idari/disiplin cezası alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve tüm değerler kapsamında idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin tüm ölçek geneli puan ortalamasının idari/disiplin cezası alan jandarma personeline göre istatistiksel anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.16).

Buna göre; idari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “öz yönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının idari/disiplin cezası alma durumuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.16. PDA Sonuçlarının İdari/Disiplin Cezası Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	İdari/Disiplin Cezası Alma	n	Ort.	SS	Z	p
Güç	Evet	162	3,88	0,89	0,062	0,951
	Hayır	261	3,86	0,91		
Başarı	Evet	162	4,49	1,08	2,463	0,014
	Hayır	261	4,77	0,88		
Hazcılık	Evet	162	4,30	1,15	0,745	0,456
	Hayır	261	4,40	1,03		
ÖZGENİŞLETİM	Evet	162	4,22	0,86	1,617	0,106
	Hayır	261	4,35	0,76		
Uyarılım	Evet	162	4,15	1,04	3,876	0,000
	Hayır	261	4,55	0,91		
Öz yönelim	Evet	162	4,96	0,73	2,224	0,026
	Hayır	261	5,12	0,61		
YENİLİĞE AÇIKLIK	Evet	162	4,56	0,76	3,704	0,000
	Hayır	261	4,84	0,67		
Evrenselcilik	Evet	162	5,43	0,45	0,789	0,430
	Hayır	261	5,44	0,54		
İyilikseverlik	Evet	162	5,17	0,57	2,502	0,012
	Hayır	261	5,29	0,60		
ÖZ AŞKINLIK	Evet	162	5,30	0,43	2,086	0,037
	Hayır	261	5,37	0,51		
Geleneksellik	Evet	162	4,85	0,68	2,105	0,035
	Hayır	261	4,99	0,68		
Uyma	Evet	162	5,37	0,60	1,940	0,052
	Hayır	261	5,44	0,59		
Güvenlik	Evet	162	5,39	0,46	2,350	0,019
	Hayır	261	5,47	0,49		
MUHAFAZACILIK	Evet	162	5,20	0,44	2,785	0,005
	Hayır	261	5,30	0,47		
TÜMORT	Evet	162	4,90	0,43	3,374	0,001
	Hayır	261	5,02	0,46		

ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi

PDA Sonuçlarının Adli Ceza Alma Durumuna Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, adli ceza alma durumuna göre incelenmiştir. Buna göre; adli ceza alma durumu ile “başarı” ve “öz yönelim” değerleri, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutları ve tüm değerler kapsamında tüm ölçek geneli puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde bir farklılık olduğu ($p < 0,05$), diğer değer tipleri ve boyutlar arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > 0,05$) bulunmuştur (Tablo 4.17).

“Başarı” değeri için adli ceza almayan jandarma personelinin puan ortalamasının adli ceza alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “öz yönelim” değeri için adli ceza almayan jandarma personelinin puan ortalamasının adli ceza alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; “özgenişletim” boyutu için adli

ceza almayan jandarma personelinin puan ortalamasının adli ceza alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu, “yeniliğe açıklık” boyutu için adli ceza almayan jandarma personelinin puan ortalamasının adli ceza alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve tüm değerler kapsamında adli ceza almayan jandarma personelinin tüm ölçek geneli puan ortalamasının adli ceza alan jandarma personeline göre istatistiksel anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0,05$)(Tablo 4.17).

Buna göre; adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “öz yönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının adli ceza alma durumuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.17. PDA Sonuçlarının Adli Ceza Alma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değerler Boyutlar	Adli Ceza Alma	n	ORT.	SS	Z	p
Güç	Evet	36	3,68	0,93	1,316	0,188
	Hayır	387	3,89	0,90		
Başarı	Evet	36	4,33	0,84	2,619	0,009
	Hayır	387	4,69	0,98		
Hazcılık	Evet	36	4,11	0,99	1,666	0,096
	Hayır	387	4,38	1,09		
ÖZGENİŞLETİM	Evet	36	4,04	0,74	2,202	0,028
	Hayır	387	4,32	0,80		
Uyarılım	Evet	36	4,18	0,99	1,341	0,180
	Hayır	387	4,42	0,98		
Öz yönelim	Evet	36	4,81	0,65	2,424	0,015
	Hayır	387	5,08	0,66		
YENİLİĞE AÇIKLIK	Evet	36	4,49	0,72	2,127	0,033
	Hayır	387	4,75	0,72		
Evrenselcilik	Evet	36	5,41	0,55	0,123	0,902
	Hayır	387	5,44	0,50		
İyilikseverlik	Evet	36	5,08	0,74	1,213	0,225
	Hayır	387	5,26	0,58		
ÖZ AŞKINLIK	Evet	36	5,25	0,54	1,028	0,304
	Hayır	387	5,35	0,48		
Geleneksellik	Evet	36	4,90	0,58	0,656	0,512
	Hayır	387	4,94	0,69		
Uyma	Evet	36	5,43	0,55	-0,042	0,966
	Hayır	387	5,41	0,60		
Güvenlik	Evet	36	5,37	0,48	1,088	0,276
	Hayır	387	5,45	0,48		
MUHAFAZACILIK	Evet	36	5,24	0,42	0,653	0,514
	Hayır	387	5,27	0,47		
TÜMORT	Evet	36	4,84	0,43	1,978	0,048
	Hayır	387	4,99	0,45		
ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi						

PDA Sonuçlarının Alınan Toplam Mesleki Eğitim Süresine Göre İncelenmesi

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı, alınan toplam mesleki eğitim süresine göre incelenmiştir.

Buna göre; alınan toplam mesleki eğitim süresi grupları ile herhangi bir değer tipi, boyut ve tüm ölçek geneli puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$)(Tablo 4.18). Bu bağlamda alınan toplam mesleki eğitim süresine göre değer yöneliminde bir farklılık olmadığı, alınan toplam mesleki eğitim süresi durumunun değer yönelimlerini etkilemediği ifade edilebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçlarının alınan toplam mesleki eğitim süresi durumuna göre incelenmesi ile ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.18. PDA Sonuçlarının Alınan Toplam Mesleki Eğitim Süresine Göre Karşılaştırılması

Değerler	Alınan Toplam Mesleki Eğitim Süresi	n	ORT.	SS	Z	p
Güç	0-11 Ay	347	3,86	0,92	0,005	0,996
	1 Yıl ve Üzeri	76	3,89	0,85		
Başarı	0-11 Ay	347	4,69	0,93	-0,751	0,452
	1 Yıl ve Üzeri	76	4,55	1,12		
Hazcılık	0-11 Ay	347	4,38	1,08	-0,912	0,362
	1 Yıl ve Üzeri	76	4,28	1,08		
ÖZGENİŞLETİM	0-11 Ay	347	4,31	0,79	-0,737	0,461
	1 Yıl ve Üzeri	76	4,24	0,84		
Uyarılım	0-11 Ay	347	4,41	0,98	-0,899	0,369
	1 Yıl ve Üzeri	76	4,34	0,98		
Öz yönelim	0-11 Ay	347	5,05	0,67	0,303	0,762
	1 Yıl ve Üzeri	76	5,07	0,65		
YENİLİĞE AÇIKLIK	0-11 Ay	347	4,73	0,72	-0,675	0,500
	1 Yıl ve Üzeri	76	4,71	0,70		
Evrenselcilik	0-11 Ay	347	5,43	0,52	0,423	0,672
	1 Yıl ve Üzeri	76	5,48	0,42		
İyilikseverlik	0-11 Ay	347	5,25	0,60	-0,830	0,407
	1 Yıl ve Üzeri	76	5,22	0,55		
ÖZ AŞKINLIK	0-11 Ay	347	5,34	0,49	-0,276	0,783
	1 Yıl ve Üzeri	76	5,35	0,43		
Geleneksellik	0-11 Ay	347	4,94	0,68	-0,444	0,657
	1 Yıl ve Üzeri	76	4,91	0,69		
Uyma	0-11 Ay	347	5,40	0,63	0,552	0,581
	1 Yıl ve Üzeri	76	5,50	0,39		
Güvenlik	0-11 Ay	347	5,45	0,47	-1,006	0,314
	1 Yıl ve Üzeri	76	5,38	0,51		
MUHAFAZACILIK	0-11 Ay	347	5,26	0,47	-0,331	0,741
	1 Yıl ve Üzeri	76	5,26	0,42		
TÜMORT	0-11 Ay	347	4,98	0,45	0,494	0,621
	1 Yıl ve Üzeri	76	4,96	0,46		
ORT.: Ortalama SS: Standart Sapma Z: Mann-Whitney U Testi						

PDA Sonuçları ile Ay Başına Düşen Ortalama Takdirname Sayısı Arasındaki İlişki

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı ile ay başına düşen ortalama takdirname sayısı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Buna göre; ay başına düşen ortalama takdirname sayısı ile “güç”, “öz yönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif yönlü zayıf şiddette bir korelasyon olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$, $0,1 < r < 0,2$) (Tablo 4.19).

Bu bağlamda; ay başına düşen ortalama takdirname sayısı ile “güç”, “öz yönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutunun birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama takdirname sayısı arttıkça “güç”, “öz yönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama takdirname sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçları ile ay başına düşen ortalama takdirname sayısı arasındaki ilişkiyle ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.19. PDA Sonuçları ile Ay Başına Düşen Ortalama Takdirname Sayısı Arasındaki İlişki

		Güç	Başarı	Hazcelik	ÖZGENİŞLETİM	Uyarılm	Öz yönelim	YENİLİĞE AÇIKLIK	Evranselcilik	İyilikseverlik	ÖZ AŞKINLIK	Geleneksellik	Uyma	Güvenlik	MUHAFAZACILIK	TÜM ÖLÇEK
ATS	r	0,150**	0,086	0,085	0,104*	-0,057	0,139**	0,015	0,015	0,021	0,011	-0,005	0,136**	0,100*	0,088	0,085
	p	0,002	0,077	0,079	0,032	0,240	0,004	0,755	0,758	0,669	0,824	0,924	0,005	0,040	0,071	0,079

*0,05 düzeyinde anlamlı korelasyon

**0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon

ATS: Ay Başına Düşen Ortalama Takdirname Sayısı

PDA Sonuçları ile Ay Başına Düşen Ortalama Özel Ödül Sayısı Arasındaki İlişki

PDA sonuçlarına göre değer yönelimleri dağılımı ile ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Buna göre; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı ile “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “öz yönelim” ve “uyma” değerleri, “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutları ve tüm değerler kapsamında tüm ölçek puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı şekilde pozitif yönlü zayıf şiddette bir korelasyon olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$, $0,1 < r < 0,2$) (Tablo 4.20).

Bu bağlamda; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı ile “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “öz yönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutlarının birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arttıkça “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “öz yönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama özel ödül sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir.

Jandarma personelinin PDA sonuçları ile ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arasındaki ilişkiyle ilgili bilgiler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.20. PDA Sonuçları ile Ay Başına Düşen Ortalama Özel Ödül Sayısı Arasındaki İlişki

		Güç	Başarı	Hazcılık	ÖZGENİŞLETİM	Uyarılım	Öz yönelim	YENİLİĞE AÇIKLIK	Evranselcilik	İyilikseverlik	ÖZ AŞKINLIK	Geleneksellik	Uyma	Güvenlik	MUHAFAZACILIK	TÜM ÖLÇEK
AÖS	r	0,147**	0,096*	0,100*	0,115*	-0,011	0,159**	0,056	0,039	0,025	0,028	0,026	0,129**	0,086	0,103*	,116*
	p	0,002	0,048	0,041	0,018	0,816	0,001	0,250	0,425	0,612	0,562	0,599	0,008	0,078	0,035	0,017

*0,05 düzeyinde anlamlı korelasyon

**0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon

AÖS: Ay Başına Düşen Ortalama Özel Ödül Sayısı

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. Tartışma

Bir organizasyonun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için öncelikle sağlıklı bir yapıya sahip olması gerekir. Böyle sağlam bir yapıya ve işleyişe sahip olan, değerlere dayalı bir vizyon geliştiren, hizmet odaklı ve yüksek performanslı çalışma anlayışı ile değer yaratan organizasyonlar başarılı olurlar (Barutçugil, 2004). Bu bağlamda değerler ve mesleki değerler, kurum ve organizasyonlar için önemli bir yere sahiptir.

Genel seviyede kültür değerlerden oluşur. Değerler insan davranış ve tavırlarına yön verir. Spesifik bir davranış, amaç veya sonuç için diğer alternatifler içinden tercihleri ifade eder. Kişinin davranışı, amacı ve istediği sonuç için tercihinin sıralama ölçütüdür. Bazı organizasyonlar için bazı değerler diğerlerine göre daha önceliklidir. Organizasyonel amaçları, idealleri ve standartları gösterir (Akdemir, 2009: 326-327).

Değerler; kültürlerle iç içe olan, insan ve toplumların hayatını yönlendiren, tutum ve davranışlarını etkileyen bir kavramdır (Çelebi, 1971/2016:167; Rokeach, 1978; Schwartz, 1999). Her insanın kendine özgü bir değer yönelimi, her topluluğun da kendi içinde kendine has bir değer bütünlüğü vardır (Rokeach, 1978). Bireyler hem içinde buldukları toplulukların değerleri hem de kendi bireysel değerlerine göre hayatlarına anlam katar ve yaşamlarını şekillendirirler (Rokeach, 1978; Schwartz, 1992, 1999, 2001).

Değerler sadece bireyler ve topluluklar için geçerli olan bir kavram değil meslekler için de önemli yer kapsayan bir olgudur. Mesleki değerler, meslek ile ilgili belli niteliklerin (mesela ücret, özerklik, çalışma şartları) ve meslek ile ilgili sonuçların (mesela başarı, yerine getirme, prestij) istenirliği hakkında genelleştirilmiş inançlar olarak tanımlanabilir (Lyons vd., 2006). Mesleki değerler kurumun hizmet veya ürün kalitesi için önemli bir faktördür (Barutçugil, 2004). Devletin bir organı konumunda olan kolluk kuvvetlerindeki değerler ise daha da kritik bir önem taşımaktadır. Kolluk kuvvetleri; devletin, toplumun ve bireyin güvenliğini sağlayan bir organ görevindedir. Bu bağlamda sürekliliği ve düzenli işleyebilmesi gerekmektedir (3201 SK; 2803 SK).

Türkiye’de genel kolluk kuvvetlerinin önemli bir dalı olan “Jandarma” birimi de genel kolluk kuvvetlerinin önemli bir parçasıdır. Sivil ve devlet güvenliği anlamında ciddi bir güvenlik hizmeti sağlamaktadır.

Kurumsal bir organizasyon olarak “Jandarma” topluluğunun da kendine has değerleri vardır. 2019 Tarihli Jandarma ve Sahil Güvenlik Personeli Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik ve Jandarma Genel Komutanlığı 2019-2023 Strateji Planı gibi mevzuat ve kurumsal yayınlarda da sıklıkla “Jandarma Değerleri”nden bahsedilmekte, personelin bu değerlere uyması gerektiği belirtilmektedir. Jandarma flama, şapka kokart ve yaka işaretinde yer alan “Şualı Ay Yıldız” sembolü de bazı değerleri simgelemektedir. Bu bağlamda jandarmada “değerler”e önem verildiği anlaşılmaktadır. Şöyle ki, resmi kuruluşu olan 1839 tarihinden günümüze kadar Türk Jandarmasının değerlerinin TSK değerleri ile hemen hemen aynı olduğu söylenebilir.

Silahlı kuvvetler kendisini bir paradoks içinde görebilir. Bir yandan toplumun değer yargılarını savunması istenirken diğer yandan ise barış zamanında bile kendisi bu değerlere uymayabilmektedir. Hem değerlerin organizasyonel bütünlük için gerekli ve önemli olması hem de kurumsal yapı olarak mevzuatta yer alması, kural olarak uyulmasının beklenmesi bakımından jandarma personelinin değerleri; kurumsal devamlılık ve kaliteli güvenlik hizmeti için önemli bir kılavuz ve anahtar role sahiptir. Jandarma personelinin seçiminde de kişisel ve mesleki değerlere yakınlık/uygunlukların değerlendirilmesi, hizmet kalitesi için ve kurum bütünlüğü için faydalı olabilir. Farklı meslek gruplarında benzer çalışmalar yapılmış olsa da Türk Jandarma Teşkilatı için, teşkilattaki personelin değerleri ile ilgili çalışma bulunmaması ve literatür taraması ile kişisel değerler ve yazılı olarak belirtilen jandarma mesleki değerlerinin benzerliklerinin ortaya konması bu çalışmanın özgün yönlerini oluşturmaktadır.

Literatür taraması ile değerlerin kavramsal bütünlüğünün anlaşılması, jandarmanın mesleki değerlerinin ve jandarma personelinde olması gereken özelliklerin öğrenilmesinin ve saha anket uygulaması ile de jandarma personelinin kişisel değerlerinin durumu ve bunları etkileyebilecek faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen sonuçlar literatürdeki verilere göre tartışılmıştır.

Jandarma personelinin kişisel değerleri ve bu değerleri etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada;

Jandarma personelinin çoğunluğunun mesleği “Vatan Sevgisi” nedeniyle seçtiği ve idari/disiplin ve adli ceza almadığı, Jandarma personelinin değer yönelim durumlarının, jandarma personelinde olması istenilen değerlere uygun olduğu, Jandarma personelinin

sırasıyla en çok “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyuma”, “iyilikseverlik” ve “öz yönelim” değerlerine ve 4 temel boyut bakımından da en çok “öz aşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarına önem verdiği ve yöneldiği, yaş, VKİ, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, statü, mevcut görev, mesleği seçme nedeni, görev başında yaralanma durumu, idari/disiplin cezası alma durumu ve adli ceza alma durumu faktörlerinin bazı değer ve boyutlarda yönelimi etkileyebildiği; ay başına düşen takdirname sayısı ve ay başına düşen özel ödül sayısı ile bazı değer ve boyutlar arasında ilişki olduğu bulunmuştur.

Değerler; iş seçimi ve iş başarısında önemli rol almaktadır. Mc. Alistar ve Smith’in (1989) orduda işe alım süreci ile ilgili yaptıkları çalışmada, işe alım/iş tercihlerini işle ilgili ve kurumla ilgili 2 temel alanda ölçmeye çalışmışlardır. Örgütle ilgili nedenlerin ortalamasının, meslek ile ilgili nedenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmada; en çok sürekli bir iş ve maaş nedeniyle mesleği tercih edenlerin oranının fazla olduğu; daha sonra ise savunma kuvvetlerinde yer alma ve ülkesi için önemli bireyler olma nedeniyle tercih ettikleri bulunmuştur. Orduda veya herhangi bir meslekte işe girme durumunu etkileyen bazı faktörler vardır. İlgili çalışmada genç yaştaki bireylerde milli ruhla ilgili faktörler daha ön planda olurken; gelirle alakalı konularda ileri yaştaki bireylerin daha fazla önem verdiği bulunmuştur. Yüksek öğrenim hayatına katılamayan bireylerin maddi konulara daha fazla önem verdiği de ifade edilmiştir. Çalışma sonucunda kurumsal faktörlerin daha önemli olduğu ama mesleksi faktörlerin de önemli bir hale geldiği belirtilmektedir. Bizim çalışmamızda da “mesleği tercih etme nedenleri” arasında en çok “vatan sevgisi”, “mesleğe olan ilgi” ve “mesleğin saygınlığı” nedenleri olduğu bulundu. Bu bağlamda bizim toplumumuzdaki jandarma personelinin bir iş olması, bir gelir getirmesi dışında vatan sevgisi ve jandarma mesleğinin saygınlığı gibi mesleksi ve vatani duyguların yer alması, personelin jandarma örgütüne bir iş olarak bakmadığı, vatan için çalışmayı düşündüğü anlaşılmaktadır. Bu bağlamda personelin uygun vatani duygu ve değerlere sahip olduğu düşünülebilir. Jandarma mesleğinde olması gereken temel özelliklerden biri de bu duygu ve değerlerdir.

Cicero’ya göre vatan, insanlardaki cana yakınlığın tümüyle bir arada toplandığı noktadır. İnsan salt çalışmak için değil siyasi ve sosyal kazanımları da dikkate alarak kendisine ve devletine yarar sağlamalıdır. Hiçbir birliktelik insanın devletle olan birlikteliğinden daha ciddi ve değerli değildir. Bunu insanlar akıl ve kalben tarttığında anlayabilir. Toplumsal bilinçle ilgili yükümlülüklerimizin dereceleri vardır.

Yükümlülüklerimizin öncelik sıralaması şöyledir. “İlk yükümlülüğümüz ölümsüz tanrılara, ikincisi vatanımıza, üçüncüsü ailemize, diğerleri ise azar azar başka şeylere ilişkin olmalıdır” (Çevik, ?/2017).

Kuşdil ve Kağıtçıbaşı'nın öğretmenler ile ilgili yaptıkları çalışmada (2000) Türk toplumunda “bağlılık kültürü”nün görüldüğü ifade edilmektedir. Çalışmada katılımcıların değer yönelimlerinin tümüyle benzerlik gösterdiği, ancak kendi içlerinde farklılaştıkları da anlaşılmaktadır. Çalışma sonucunda; dinsel yönelimin, Türk insanının değer sisteminde belirleyici bir öneme sahip olduğunu destekler nitelikte bilgilerin gözlendiği ifade edilmektedir. (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Çalışmamızdaki muhafazacılık boyutunun daha önde olması bulgusu da hem bu durumu hem de aynı toplumdan gelen farklı meslek gruplarının benzer özellikler taşıdığını destekler niteliktedir.

Ordu, çok geleneksel ahlaki değerlere sahip bir kurumdur. Bu temel değerler askeri ahlaki şekillendirir. En göze çarpan temel değerler vatanseverlik, görev başarısı, cesaret, disiplin, yoldaşlık ve feragattir (NATO, 2016). Jandarma'nın kurumsal yayınlarını da incelediğimizde bu değerlerin vurgulandığı ve bunlara ek olarak birçok değer daha sıralandığı görülmektedir. Silahlı kuvvetler insan gücündeki sorunları aşabilmek için toplumsal değerlere karşı da geçirgen olmalıdır (NATO, 2016) Değerler, özellikle mesleki değerler, kurumdan kuruma değişse de o kurumu oluşturan bireylerin aynı toplumdan olması nedeniyle bazı ortak özellikler de gösterebilir. Her toplumun kendine göre bir kültürü olduğu gibi, o toplumda yer alan örgütlerin de kendilerine özgü kültürleri vardır (Özkaya, 2019; Yavuz vd., 2015). Çatak'ın (2017) çalışmasında ordu ile toplum arasında belirgin bir mesafe olmadığı ifade edilmiştir. Bizim çalışmamızdaki ve diğer meslek gruplarındaki çalışmalardan hareketle benzer şekilde ordu ile toplum arasında belirgin bir mesafe olmadığı ifade edilebilir (Çatak, 2017).

Schwartz'ın Portre Değerler Anketinin on değerini kapsayan 4 temel boyutunun 2 ana iş değeri grubuna işaret ettiği (yeniliğe açıklık, muhafazacılık – öz aşkınlık, özgenişletim) ve bu değerlerin sıklıkla iş değeri olarak kullanıldığı belirtilmiştir. Bu bakımdan kişisel değerler ölçeği ile iş değeri durumu ilişkilendirilebilir (Schwartz, 1992; Afacan Fındıklı, 2013). Bu iş değerleri ve/veya kişisel değerler çeşitli faktörler tarafından etkilenebilir.

NATO'nun (2016) bir raporunda; örgütsel otoritenin değişimi, askeri ve sivil üstler arasındaki beceri farkının azalması, memur işe alımının nispeten yüksek bir sosyal statüden daha geniş bir sosyal kaynağa genişlemesi, kariyer kalıplarının önemi ve politik eğilimlerin askeri değerleri değiştirebilecek faktörler olduğu belirtilmektedir (Janowitz (1960, 1971)). Çeşitli çalışmalarda da bazı faktörlerin değer yönelimlerini etkileyebildiği belirtilmektedir (Schwartz, 1992; Afacan Fındıklı, 2013; Demirutku ve Sümer, 2010). Çalışmamızda; yaş, VKİ, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, statü, mevcut görev, mesleği seçme nedeni, görev başında yaralanma durumu, idari/disiplin cezası alma durumu ve adli ceza alma durumu, ay başına düşen takdirname sayısı ve ay başına düşen özel ödül sayısı gibi etkenlerin değer yönelimlerini etkileyebildiği bulundu.

Afacan Fındıklı'nın (2013) sağlık sektöründeki sağlık çalışanları ve insan kaynakları katılımcıları ile gerçekleştirdiği mesleki değerler ile ilgili çalışmasında; en fazla puan ortalamasının yöneticilerde muhafazacılık ve yeniliğe açıklık boyutlarında olduğu, çalışanlarda ise muhafazacılık ve hazcılık boyutlarında olduğu bulunmuştur. İnsan kaynakları yöneticilerinde de en çok puan ortalamasının öz aşkınlık ve yeniliğe açıklık boyutlarında olduğu görülmektedir. Bizim çalışmamızda da en çok puan ortalamalarının; muhafazacılık ve öz aşkınlık boyutlarında olduğu bulunmuştur. Bu bakımdan yukarıda bahsedilen çalışma ile benzerlik gösterdiği, bunun da katılımcıların aynı topluluğun bireyleri olmasından dolayı olduğu söylenebilir. Aynı çalışmada yöneticilerin boyut ortalamaları, çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle; çalışanların da yöneticiler kadar değer yönelimlerinin fazla olabilmesi adına, en azından, kurumsal olarak yapılabilecek motivasyonel etkinlikler faydalı olabilir.

Yavuz, Dilmaç ve Derinbay'ın (2015) okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin değerleri ile ilgili yaptıkları araştırmalarında okul müdürlerinin öğrenim durumuna göre güç, uyarılma ve güvenlik boyutunda anlamlı farklılık olduğu; güç ve uyarılma değerlerinde lisans mezunlarının puanlarının ön lisans mezunlarınınkinden oranla daha yüksek olduğu; güvenlik değerinde de lisans mezunlarının ortalamalarının lisansüstü mezunlarının ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bizim çalışmamızda ise lise ve altı mezunların lisans ve üzeri mezunlara göre başarı değerine daha fazla yönelimlerinin olduğu fakat evrenselcilik değerinde ise tersine lisans ve üzeri mezunların yönelimlerinin daha fazla olduğu bulundu. Buna göre eğitim durumunun değer yönelimini farklı şekilde etkileyebildiği anlaşılmaktadır.

Aynı çalışmada; geleneksellik ve uyum değerleri açısından cinsiyetler arasında fark olduğu belirlenmiştir. Bizim çalışmamızda ise cinsiyete göre herhangi bir farklılık bulunamadı. Bu durum çalışmalardaki cinsiyete yönelik örneklem sayısı dağılımı ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak okul müdürlerinin görev bakımından hazcılık boyutunda anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Öğretmen olarak görev yapanların ortalamalarının, müdür, müdür baş yardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapanlarının ortalamasından daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bizim çalışmamızda da hem statü hem de görev durumuna göre değer yönelimleri arasında farklılıklar olduğu bulunmuştur. Buradan da görevine göre değer yönelimlerinin farklılaşabileceği anlaşılmaktadır. Görev ve statü farkı gözetmeksizin tüm jandarma personelinde aynı ve yüksek düzeyde olumlu değer yöneliminin olması beklenmekte ve kurum için önem taşımaktadır. Bunlara ek olarak ilgili çalışmada; kıdem bakımından uyarılma ve özyönetim boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Uyarılma boyutunda, 15-19 yıl arası kıdeme sahip olanların ortalamalarının 20+ yıl kıdeme sahip olanların ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca öz yönelim değerinde, 10-14 yıl arası kıdeme sahip olanların ortalamasının 20+ yıl kıdeme sahip olanların ortalamasından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Yavuz ve ark. 2015). Bizim çalışmamızda da çalışma yılı ile değer yönelimleri arasında bazı anlamlı farklılıklar olduğu bulundu. Benzer şekilde çalışmamızda daha az yıldır çalışan personelin değer yönelimlerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Yaş değişkenine ait bulgularımız da bu bilgileri destekler niteliktedir. Buradan yaş ve çalışma yılı ilerledikçe bazı değer yönelimlerinde azalma olduğu ifade edilebilir.

Şendil ve Egrik (2000/2006) çalışmasında 1 ve 2'nci Dünya Savaşı, Vietnam ve Körfez Savaşlarında herhangi bir sebeple (yaralanma, ruhsal sorun vb.) günümüzde Travma Sonrası Stres Bozukluğu olarak nitelendirilen sorunlar (TSSB) yaşayarak sivil hayata uyum sağlamaya çalışan asker sayısının artarak devam ettiği ve tedavi süreçlerinin sosyal, siyasi, politik ve toplumsal zeminlerde özellikle gazilerin devlete ve topluma, toplumun ve devletin de gazilere bakış açılarının tartışıldığı çalışma cephe, hastane, psikiyatr merkezleri ve gazi dernekleri gibi kayıtlardan irdelenmiştir. Çalışma sonucunda gazilerin bazı biyolojik ihtiyaçları karşılanmış olsa da sivil hayatlarına uyum süreçlerine çoğunlukla ruhsal sorunlarla başa çıkma konusunda, içsel olarak uyum sağlayamadıkları sonunda ruhsal çöküntülerini atlatamadıkları yönünde bulgular ortaya koyulmuştur.

Psikolojik olarak toparlanamama nedenleri arasında, ağırlıklı olarak askerlerin savaşın meşruiyetine olan inanç düzeyleri ve maneviyat eksikliği, savaş sırasındaki insani olmayan uygulamaları yaşamış ve yaşatmış olmaları, savaş sonrasında ise aileden, toplumdaki ve devletten özellikle manevi yönden yeterince değer ve sosyal destek görememek olarak belirlenmiştir (Şendil ve Egrik, 2000/2006).

Türkiye'nin yürütmüş olduğu Teröristle Mücadele Harekatı kapsamında gazi olan askerlerin psikolojilerine yönelik Şahin ve Hasançebi (2019) tarafından (*eğitim, meslek, olay tarihi, olay yeri ve şekli, gazilik derecesi, organ/uzuv kaybı gibi değişkenleri içeren*) otuz gazi ile görüşülerek bir çalışma yapılmıştır. Bulgular sonucunda travma yaşamış Türk askerinin tekrar hayata tutunma ve ayağa kalkabilme başarısının altında; vatan ve millet sevdası, Türkiye Cumhuriyeti'nin bölünmez bütünlüğünü koruma ideali, İslam dininin gazilik ve şehitliğe yüklemiş olduğu kutsal değerlerin varlığı, tarihi zaferler kazanan ecdadın yiğitlik ve cesaretine yaraşır bir mücadele arzusunun yüksek olmasının olduğu ortaya koyulmuştur. "Ölürsem şehit, kalırsam gazi" bilinciyle yola çıkan Türk askerinin gücü, teslimiyeti bu ifadede gizlidir. İslam dinin şehit ve gaziye vermiş olduğu değer; vatani görevi yerine getirmeyi daha da önemli kılmaktadır. Vatan, millet, namus ve bayrak uğruna şehit düşmek, gazilik mertebesine nail olmak güçlü bir arzudur. Gazilik, ahiret aleminde şehitlerin ardından verilmiş olan mücadelenin mükafatının alınacağı bir makam olarak görülmektedir. Dinî inanç ve inanışlar, gazilerin yaşamış oldukları travma sonucunda manevi yönden daha dirençli ve güçlü tavır sergilemelerinde önemli bir içsel motivasyon kaynağıdır. Türk askeri ruhunun temelinde "*her şey vatan için*" söyleminde somutlaşan "*ruhu ve bedeni*" feda edebilme anlayışı hakimdir. Bu ruh asırlardır süregelmektedir (Şahin ve Hasançebi, 2019). TSK ve Türk Jandarması değerlerinin bireylerde meslek seçiminden başlamak üzere mesleğin icrasında gazilikle sonuçlanan ancak hissedilen travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) rahatsızlığını atlatabilmek için önemli bir içsel motivasyon kaynağı olduğu söylenebilir.

Her iki çalışmada ortaya çıkan dikkat çekici husus toplumun gazilere bakış açısı olmuştur. Gazisine sahip çıkan, değer veren, vefa duyan ve saygı gösteren bilinçli bir toplum gazilerin sivil hayatlarına uyum süreçlerinde önemli bir motivasyon kaynağıdır. Toplumdan alınan geribildirimler gazileri onurlandırmakta, mutlu etmekte, sivil hayata uyumlarını artırmaktadır (Şendil ve Egrik, 2000/2006; Şahin ve Hasançebi, 2019).

Askeri sosyoloji alanında yapılan bazı çalışmalarda ordudan ayrılmak zorunda kalan gazilerin sivil hayatlarına yönelik olumlu ve daha kısa zamanda uyum sağlama derecelerinde toplumun değerleri ile ordunun değerleri arasındaki mesafe açısından önemli ilişki ortaya koyulmuştur. Özellikle Türk toplumunun “şehitlik ve gazilik” olgularına yüklediği anlamın Türk Ordusunda devam etmesi bu manevi olguların tarihsel, dinsel, toplumsal ve kültürel kökenli önemli bir motivasyonel kaynak olduğu yönde bulgular ortaya koyulmuştur. Bu olguların kökenlerine Cicero’ da da rastlanılabilmektedir. Cicero’ya göre insana devlette görev alıp ülkesine hizmet etme güdüsü doğa tarafından verilmiştir. Devlette görev alarak ülkeye hizmet etmek en yüce erdemdir. Ona göre, büyük savaşlardan zaferle çıkabilmenin, bu uğurda zorlukların üstesinden gelerek ülkeyi esenliğe çıkarabilmenin altında yatan en önemli sebep güçlü vatanseverlik duygusudur (Çevik, ?/2018: 77).

Bireyin canını veya vücudundan bir uzvunu herhangi bir şey uğruna feda edebilmesi için güçlü bir motivasyonel kaynağa ihtiyaç vardır. Motivasyon kavramı kişinin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri doğrultusunda özgür iradesi ile davranabilmesi ve çaba göstermesi şeklinde tanımlanabilir. Bu doğrultuda motivasyon istek, arzu, ihtiyaç, dürtü ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır. Motivasyon basit dürtü şeklinde ortaya çıkan açlık, susuzluk, cinsellik gibi fizyolojik kökenli güdüler ile ihtiyaç olarak beliren başarıma isteği gibi yüksek dürtüleri de kapsar. Motivasyon kişinin davranışında gözlemlenebilir. Davranış şekli kişinin motivasyon düzeyini somut olarak ortaya koyar. Motivasyon kişisel bir olaydır. Birini motive eden durum veya olay diğerini motive etmeyebilir. Motivasyon olayı kişinin iş yapma, edimde bulunma, sonuç alma gayreti ve arzusu ile ilgilidir. O halde kişinin özellikleri ve istekleri ile yapılan iş arasında yakın bir ilişki vardır. Yani kişi işten, iş de kişiden etkilenir. Bu karşılıklı etkileşim iş ortamında cereyan eder. Atatürk tarafından Çanakkale Muharebelerinde verilen “Ben size savaşmayı değil ölmeyi emrediyorum” komutu, motivasyon konusunda anlamlı ve önemli bir örnektir. O halde yapılan iş, işi yapan kişi açısından değişik anlamlar taşımaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir. İşin ekonomik değeri ve anlamı, işin sosyal statü ve prestij değeri ve anlamı, işin psikolojik değeri ve anlamı. Şu halde motivasyon açısından önemli olan kişilerin uygun ortamda kendileri için anlamlı ve değerli işleri yapmalarıdır. İş yapanlar yaptıkları işi bu şekilde algılamadıkları sürece motivasyon daima bir sorun olacaktır (Koçel, 2007: 483-485). Türk Ordusu ve kolluk değerlerinin Türk ordusunda ve Türk Jandarmasında geçmişte ve günümüzde önemli bir motivasyon kaynağı olduğu bu noktada temellendirilebilir.

Çalışmamız ve literatürdeki bilgilerden; değerlerin, tutum ve davranışları yönlendiren bir kavram olduğu öncelikle insan hayatında, buna bağlı olarak da kurumlarda ve toplumda önemli bir yere sahip olduğu ve çeşitli faktörlerce bireysel farklılıklar olabileceği anlaşılmaktadır. Her bireyde farklı değer yönelimi olduğu ve her işe göre olması gereken değer yönelimlerinin farklı şekillerde olabileceği görülmüştür. Farklı çalışmalardan da görüldüğü üzere, mesleklere göre değerler bazı farklılıklar gösterse de aynı toplumun bireyleri olmaları nedeniyle benzerlikler de göstermektedir. Buna ek olarak da birçok faktöre bağlı olarak değer yönelimleri etkilenebilir. Bir kurumda çalışanların benzer değerlere sahip olması kurumsal başarıyı arttırabilir (Afacan Fındıklı, 2013).

Askeri ve genel kolluk olarak görevli bir kurum olarak güvenlik hizmetinden sorumlu Türk Jandarma Teşkilatında değerlerin teşkilatın işleyişi için gerekli, önemli ve olmazsa olmaz nitelikte olduğu kurumun misyon, vizyon ve kültürü ile temel amaç ve hedeflerini beyan ettiği, niyetini ortaya koyduğu Stratejik Planlarından anlaşılmaktadır. Jandarma personelinin de işe alım sürecinde değer yönelimlerinin mesleğe uygunluğu açısından değerlendirilmesi, kurumun hizmet kalitesi açısından faydalı olabilir.

5.2. Sonuç ve Değerlendirme

Jandarma personelinin kişisel ve mesleki değerlerinin anlaşılabilmesi ve bu değerleri etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada literatür taraması ile elde edilen bilgiler neticesinde;

- Değerlerin; normları etkileyebildiği, insanların davranışlarına yön verdiği, kurumları ve toplumları etkileyen, güdüleyen ve kontrol eden bir kavram olduğu,
- Geçmişten günümüze Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlerin TSK ve Türk toplumunun değerleri düzleminde kurum kültürünün olmazsa olmaz mihenk yapı taşlarını oluşturduğu, kişisel değerlerin üzerinde konumlandığı, bireysel ve kurumsal performans için amaç ve hedeflere işaret eden önemli bir kılavuz, performans ölçümünde önemli bir ölçüt ve kişilere göre göreceliliği kabul edilmeyen temel ilkeler olduğu,
- Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlerin işin doğasından kaynaklandığı, personele ödev ve yükümlülükler doğurduğu,

- Türk Jandarması için değerlerin; görev ve muharebe motivasyonu için düzenleyici bir olgu olması haricinde etkin ve verimli bir performans için önemli bir temel, Türk toplumu ve Türk ordusundaki “şehitlik ve gazilik” ülküleri için canını, kanını, bedenini veya bir uzvunu feda ettirebilecek önemli bir içsel motivasyon kaynağı, birlik ruhunu ateşleyerek görev aşkı doğuran en nihayetinde personelde şehit ve gazi sıfatlarıyla ete kemiğe büründürülerek somutlaştırılan yüce, aşkın değerler olarak anlamlandırılan kavramlar olduğu,
- Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlerin, Türk toplumunda çoğu personel ailelerinde, şehitlik ülküsü anlamında mezar taşına isminin öncesinde “şehit” sıfatını yazdıran ve “vatan sağolsun” dedirten yine gazilik ülküsü anlamında “yürüyemezsen ben senin koltuk değneğin olurum oğlum” cümlelerini kurduran gurur ve onur kaynağı olgular olarak algılandığı,
- Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlerin; jandarma personelinde personelin sürekli yinelenen biçimlenmiş veya formlaşmış kurum kültüründeki inanç, anlam, değer ve tutumlarını da kapsayan kurumsal davranış örüntülerini düzenleyerek kurumsal kültürün ruhunu yansıtan, personelde vazife aşkı yaratan bir olgu, aynı zamanda uyulmaması durumunda idari/disiplin ve adli ceza gibi yaptırım araçlarının kaynağı olduğu,
- Türk Jandarmasının mesleki değerlerini içeren kaynaklar incelendiğinde; devletin, genel kolluk kuvveti olarak jandarma personelinden, devletin temel amaç ve görevlerini yerine getirmede gerekli mesleki yeterlilikler dışında görev ve sorumluluğunu yerine getirmede tam bir adanma istediği bu doğrultuda da bazı değerlere sahip olmasını istemekte ve bu değerlere önem vermekte olduğu,
- Türk Jandarması 177 yıldır toplum güvenliğine yönelik olan ordu değerlerini benimsemiştir. 15 Temmuz süreci sonrasında çıkarılan Jandarma Genel Komutanlığı 2019-2023 Stratejik Planı’nda, bu ordu değerlerine ek olarak, daha çok birey odaklı güvenliğe yönelik olabileceği değerlendirilen; “Gelişime, Yeniliklere ve Değişime Açık Olmak”, “Tevazu Sahibi Olmak”, “Atatürk İlke ve İnkılaplarına Bağlılık”, “Demokrasi, İnsan Hakları ve Hukukun Üstünlüğü Anlayışını Benimsemek (Kanun Ordusu)”, “Şeffaflık ve Hesap Verebilmek”, “Adil Olmak”, “Koordineli ve Planlı Çalışmak” ve “Özgüven ve İnisiyatif Sahibi Olmak” değerlerinin de vurgulandığı,

- Disiplin/idari ve adli ceza alan personelden ceza almış olmaları nedeniyle olumsuz bir sonuç beklenirken farklı olarak değerlere/olumlu değerlere (vatan, millet, devlet, bayrak, sancak, şan, şeref, onur, şehitlik, gazilik vb.) yönelimlerinin az olmadığı sonucunun dikkat çektiği,
- PDA ölçeğindeki kişisel değerlerin ve maddelerin, yazılı olarak belirtilen jandarmanın mesleki değerleri ile yüksek oranda benzeştiği,
- Devletin güvenliği sağlamada önemli bir organı olan kolluk kuvvetlerinde, değer; devletin devamlılığı, toplum ve bireylerin faydası için oldukça önemli olduğu,
- Güvenlik güçlerine yönelik tespit edilen mesleki değerlerin içselleştirilmesi ve güvenlik hizmetlerinde tutum ve davranışlara yansıtılması ile mesleki değerlerinden herhangi bir sebeple sapma göstermemelerinin önemli olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Jandarma personelinin kişisel ve mesleki değerlerinin anlaşılabilmesi ve bu değerleri etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada;

- Jandarma personelinin çoğunluğunun mesleği “Vatan Sevgisi” nedeniyle seçtiği ve idari/disiplin ve adli ceza almadığı,
- Jandarma personelinin değer yönelim durumlarının, jandarma personelinde olması istenilen değerlere uygun olduğu,
- Jandarma personelinin sırasıyla en çok “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyuma”, “iyilikseverlik” ve “öz yönelim” değerlerine ve 4 temel boyut bakımından da en çok “öz aşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarına önem verdiği ve yöneldiği,
- “Özgenişletim” ile “yeniliğe açıklık” boyutları ve “muhafazacılık” ile “öz aşkınlık” boyutları arasında daha fazla korelasyon olduğu, bu nedenle Schwartz’ın modelini destekler nitelikte bir benzerlik olduğu,
- Cinsiyet ve meslek öncesi başka bir işte çalışma durumunun değer yönelimlerini etkilemediği,
- Yaş, VKİ, medeni durum, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, statü, mevcut görev, mesleği seçme nedeni, görev başında yaralanma durumu, idari/disiplin cezası alma durumu ve adli ceza alma durumu faktörlerinin bazı değer ve boyutlarda

yönelimi etkileyebildiği; ay başına düşen takdirname sayısı ve ay başına düşen özel ödül sayısı ile bazı değer ve boyutlar arasında ilişki olduğu,

- 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin diğer yaş gruplarına göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla önem verdiği, 40 ve üzeri yaş grubundakilerine göre de “hazcılık” değerine daha fazla önem verdiği, 30-39 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş gurundakilere göre “hazcılık” değerine daha fazla önem verdiği ve 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği,
- Normal VKİ’ne sahip jandarma personelinin, normal üstü VKİ’ne sahip olanlara göre; “başarı”, “uyarılım” ve “iyilikseverlik” değerlerine, “özgenişletim, “yeniliğe açıklık” ve “öz aşkınlık” boyutlarına ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği,
- Bekar jandarma personelinin evli olanlara göre “güç”, “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği,
- Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip jandarma personelinin lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanlara göre “başarı” ve “evrenselcilik” değerlerine daha fazla önem verdiği,
- 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personelininkine göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla önem verdiği; 61-120 aydır görev yapan jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla önem verdiği; 61-120 aydır görev yapan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan personele göre “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla önem verdiği,
- 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarmaya göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği,
- “Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.)” statüsündeki jandarma personelinin diğer statüdekilere göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine

- daha fazla önem verdiği, “Uzman Jandarma” statüsündeki jandarma personeline göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla önem verdiği,
- “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki görevli olan jandarma personelinin “İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K.” grubundaki personele göre “başarı” değerine daha fazla önem verdiği; “Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İsth. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.” grubundaki görevli olan jandarma personelinin diğerlerine göre “uyarılım” değerine daha fazla önem verdiği ve “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki personele göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla önem verdiği,
 - Mesleği “Jandarma Mesleğine Olan İlgi” nedeniyle seçen jandarma personelinin “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” nedeniyle seçenlere göre ve mesleği “Vatan Sevgisi” nedeniyle seçen jandarma personelinin “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” ve “Mesleğin Saygınlığı” nedeniyle seçenlere göre “iyilikseverlik” değerine daha fazla önem verdiği ve mesleği “Diğer” nedenlerle seçen jandarma personelinin “Jandarma Mesleğine Olan İlgi”, “Mesleğin Saygınlığı”, “Vatan Sevgisi” ve “Kariyer” nedenleri ile seçen jandarma personeline göre “uyma” değerine daha az önem verdiği,
 - Görev başında yaralanan jandarma personelinin “öz yönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği,
 - İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “öz yönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğunun söylenebileceği,
 - Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “öz yönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına ve tüm değerlere adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla önem verdiği ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğunun söylenebileceği,
 - Ay başına düşen ortalama takdirname sayısı arttıkça “güç”, “öz yönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerlerine ve “özgenişletim” boyutuna yönelimin arttığı veya bu

değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama takdirname sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir.

- Ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arttıkça “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “öz yönelim” ve “uyuma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama özel ödül sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir.

Genel olarak; cinsiyet ve meslek öncesi başka bir işte çalışma durumunun değer yönelimlerini etkilemediği; genç yaştaki, normal VKİ'ne sahip, bekar, lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip, daha az süredir (60-120 ay) çalışan, Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) grubunda görev yapan, görev başında yaralanmış, idari-disiplin-adli cezaları almamış, ay başına düşen ortalama takdirname ve özel ödül sayısı yüksek olan jandarma personelinin ise ilgili değerlere yöneliminin daha fazla olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu

Çalışma Sonucu Özet Tablo (2 Eksen / 10 Başlık / 57 Kategori / 40 Madde)					
Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
1. EKSEN	MUHAFAZACILIK (Ortalama Puan 5,26)	Uyma (Confirm) (Ortalama Puan 5,41)	36, 7, 28, 16	<p>* Mesleği “Jandarma Mesleğine Olan İlgi” nedeniyle seçen jandarma personelinin “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” nedeniyle seçenlere göre ve mesleği “Vatan Sevgisi” nedeniyle seçen jandarma personelinin “Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik” ve “Mesleğin Saygınlığı” nedeniyle seçenlere göre “iyiliksever” değerine daha fazla yöneldiği ve mesleği “Diğer” nedenlerle seçen jandarma personelinin “Jandarma Mesleğine Olan İlgi”, “Mesleğin Saygınlığı”, “Vatan Sevgisi” ve “Kariyer” nedenleri ile seçen jandarma personeline göre “uyma” değerine daha az yöneldiği söylenebilir. (s. 321-323 Tablo 4.14)</p> <p>* Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama takdimame sayısı ile “güç”, “özyönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutunun birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama takdimame sayısı arttıkça “güç”, “özyönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama takdimame sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 333 Tablo 4.19)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı ile “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutlarının birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arttıkça “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama özel ödül sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 334 Tablo 4.20)</p>	<p>** PDA puan ortalamalarına göre en çok puan ortalamasının sırasıyla “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyma”, “iyilikseverlik” ve “özyönelim” değerlerine ait olduğu; 4 temel boyut bakımından da en yüksek puan ortalamasının “özaşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin bu değerlere yöneliminin daha fazla olduğu söylenebilir (s. 297-299 Tablo 4.2; 4.3)</p> <p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılmı”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Çalışma Sonucu Özet Tablo (2 Eksen / 10 Başlık / 57 Kategori / 40 Madde)					
Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
		<p>Geleneksellik (Tridition) (Ortalama Puan 4,94)</p> <p>Kültür veya dinsel töre, fikirlere saygı ve bağlılık (1. Alçak gönüllü olmak, 2. Mahremiyet, 3. Hayatın bana verdiklerini kabul etmek, 4. Dindar olmak, 5. İlimli bir hayat/dünyevi işlerden el ayak çekmek, 6. Geleneklere saygılı olmak.)</p>	38, 9, 20, 25	<p>* İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerime, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p>	<p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyuma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerime, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
	Güvenlik (Security) (Ortalama Puan 5,44)	Toplumun var olan ilişkilerinin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği (1. Ulusal güvenlik, 2. Bağlılık duygusu, 3. Toplumsal düzenin sürmesini istemek, 4. İyiliğe karşılık vermek, 5. Aile güvenliği, 6. Temiz olmak, 7. Sağlıklı olmak.)	14, 35, 5, 21, 31	<p>* İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama takdimame sayısı ile “güç”, “özyönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutunun birbirini etkileyebileceği; ay başına düşen ortalama takdimame sayısı arttıkça “güç”, “özyönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama takdimame sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 333 Tablo 4.19)</p>	<p>** PDA puan ortalamalarına göre en çok puan ortalamasının sırasıyla “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyma”, “iyilikseverlik” ve “özyönelim” değerlerine ait olduğu; 4 temel boyut bakımından da en yüksek puan ortalamasının “özaşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin bu değerlere yöneliminin daha fazla olduğu söylenebilir (s. 297-299 Tablo 4.2; 4.3)</p> <p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre, 61-120 aydır çalışan jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarmaya göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği ifade edilebilir. (s. 312-314 Tablo 4.10)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
	YENİLİĞE AÇIKLIK (Ortalama Puan 4,73)	Özyönelim (Self-direction) (Ortalama Puan 5,06)	1, 22, 11, 34	<p>* Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyuma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>* İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>* Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama takdimname sayısı ile “güç”, “özyönelim”, “uyuma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutunun birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama takdimname sayısı arttıkça “güç”, “özyönelim”, “uyuma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama takdimname sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 333 Tablo 4.19)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı ile “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyuma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutlarının birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arttıkça “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyuma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama özel ödül sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 334 Tablo 4.20)</p>	<p>** PDA puan ortalamalarına göre en çok puan ortalamasının sırasıyla “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyuma”, “iyilikseverlik” ve “özyönelim” değerlerine ait olduğu; 4 temel boyut bakımından da en yüksek puan ortalamasının “özaşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin bu değerlere yöneliminin daha fazla olduğu söylenebilir (s. 297-299 Tablo 4.2; 4.3)</p> <p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyuma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puanı Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt İçerik			
	Uyarılım (Stimulation) (Ortalama Puan 4,40)	Heyecan ve yenilik arayışı (1. Cesur olmak, 2. Değişken bir hayat yaşamak, 3. Heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak.)	15, 6, 30	<p>* 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin diğer yaş gruplarına göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>* Normal VKI’ne sahip jandarma personelinin normal üstü VKI’ne sahip olanlara göre “başarı”, “uyarılım” ve “iyilikseverlik” değerlerine daha fazla yöneldiği; “özgenişletim”, “yeniliğe açıklık” ve “özdeşlik” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir (s. 304-305 Tablo 4.6)</p> <p>* Bekar jandarma personelinin evli olanlara göre “güç”, “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 308-309 Tablo 4.8)</p> <p>* 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasınının 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personelininkine göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 312-314 Tablo 4.10)</p> <p>* 61-120 aydır görev yapana jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; 61-120 aydır görev yapana jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan personele göre “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 312-314 Tablo 4.10)</p> <p>* Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.)” statüsündeki jandarma personelinin diğer statüdekilere göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği, “Uzman Jandarma” statüsündeki jandarma personeline göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 315-316 Tablo 4.11)</p> <p>* Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki jandarma personelinin “İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K.” grubundaki personele göre “başarı” değerine daha fazla yöneldiği; “Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İst. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.” grubundaki jandarma personelinin diğerlerine göre “uyarılım” değerine daha fazla yöneldiği ve “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki personele göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 317-318 Tablo 4.12)</p> <p>* İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 325-327 Tablo 4.16)</p>	<p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyum” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Çalışma Sonucu Özet Tablo (2 Eksen / 10 Başlık / 57 Kategori / 40 Madde)					
Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
2. EKSEN	ÖZGENİŞLETİM (Ortalama Puan 4,30)	Hazcılık (Hedonizm) (Ortalama Puan 4,36)	10, 26, 37	<p>* 19-29 yaş grubundaki personellerinin 40 ve üzeri yaş grubundakilerine göre “hazcılık” değerine daha fazla yöneldiği, 30-39 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre “hazcılık” değerine daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>* Bekar jandarma personelinin evli olanlara göre “güç”, “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 308-309 Tablo 4.8)</p> <p>* 61-120 aydır görev yapana jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; 61-120 aydır görev yapana jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan personele göre “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 311-313 Tablo 4.10)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı ile “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutlarının birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arttıkça “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama özel ödül sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 334 Tablo 4.20)</p>	<p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** İdari/dişiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/dişiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Çalışma Sonucu Özet Tablo (2 Eksen / 10 Başlık / 57 Kategori / 40 Madde)					
Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
		Güç (Power) (Ortalama Puan 3,87) Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim gücü (1. Sosyal güç sahibi olmak, 2. Zengin olmak, 3. Otorite sahibi olmak, 4. Toplumdaki görüntü tümü koruyabilmek, 5. İnsanlar tarafından benimsenmek.)	2, 39, 17	<p>* Bekar jandarma personelinin evli olanlara göre “güç”, “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılm” değerlerine daha fazla yöneldiği, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 308-309 Tablo 4.8)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama takdirname sayısı ile “güç”, “özyönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutunun birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama takdirname sayısı arttıkça “güç”, “özyönelim”, “uyma” ve “güvenlik” değerleri ve “özgenişletim” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama takdirname sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 333 Tablo 4.19)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı ile “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutlarının birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arttıkça “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyma” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama özel ödül sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 334 Tablo 4.20)</p>	<p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılm”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamli Sonuçlar	Toplam Puana Göre Anlamli Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
	Başarı (Achievement) (Ortalama Puan 4,66)	Toplumsal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi (1. Başarılı olmak, 2. Yetkin/muktedir olmak, 3. Hırslı olmak, 4. Sözü geçen biri olmak, 5. Zeki olmak.)	13, 24, 32, 4	<p>* 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin diğer yaş gruplarına göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği (s. 302-303 Tablo 4.5)</p> <p>* Normal VKİ’ne sahip jandarma personelinin normal üstü VKİ’ne sahip olanlara göre “başarı”, “uyarılım” ve “iyilikseverlik” değerlerine daha fazla yöneldiği; “özgenişletim”, “yeniliğe açıklık” ve “özaşkınlık” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir (s. 304-305 Tablo 4.6)</p> <p>* Bekar jandarma personelinin evli olanlara göre “güç”, “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 308-309 Tablo 4.8)</p> <p>* Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip jandarma personelinin lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanlara göre “başarı” ve “evrenselcilik” değerlerine daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 310-311 Tablo 4.9)</p> <p>* 0-60 aydır çalışan jandarma personelinin puan ortalamasının 121-239 aydır çalışan ve 240 ve üzeri aydır çalışan jandarma personelininkine göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; (s. 312-314 Tablo 4.10)</p> <p>* 61-120 aydır görev yapana jandarma personelinin 240 ve üzeri aydır çalışan personele göre “başarı”, “hazcılık” ve “uyarılım” değerlerine ve “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; 61-120 aydır görev yapana jandarma personelinin 121-239 aydır çalışan personele göre “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 312-314 Tablo 4.10)</p> <p>* Jandarma Uzman Erbaş (Jandarma Uzm. Çvş., J.Uzm. Onb.) statüsündeki jandarma personelinin diğer statüdekilere göre “başarı” ve “uyarılım” değerlerine daha fazla yöneldiği, “Uzman Jandarma” statüsündeki jandarma personeline göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 315-316 Tablo 4.11)</p> <p>* Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki jandarma personelinin “İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K.” grubundaki personele göre “başarı” değerine daha fazla yöneldiği; “Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İst. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.” grubundaki jandarma personelinin diğerlerine göre “uyarılım” değerine daha fazla yöneldiği ve “Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.” grubundaki personele göre de “yeniliğe açıklık” boyutuna daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 317-318 Tablo 4.12)</p> <p>* İdari/dişiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/dişiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>* Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p> <p>* Ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı ile “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyama” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutlarının birbirini etkileyebildiği; ay başına düşen ortalama özel ödül sayısı arttıkça “güç”, “başarı”, “hazcılık”, “özyönelim” ve “uyama” değerleri ve “özgenişletim” ve “muhafazacılık” boyutuna yönelimin arttığı veya bu değer ve boyuta yönelim arttıkça ay başına düşen ortalama özel ödül sayısının arttığı/artabileceği ifade edilebilir. (s. 334 Tablo 4.20)</p>	<p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyama” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/dişiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılım”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/dişiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Çalışma Sonucu Özet Tablo (2 Eksen / 10 Başlık / 57 Kategori / 40 Madde)					
Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
	ÖZAKŞKINLIK (Ortalama Puan 5,34)	Evenselcilik (Universalism) (Ortalama Puan 5,43)	8, 29, 3, 23, 40, 19	<p>* Lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip jandarma personelinin lise ve altı eğitim düzeyine sahip olanlara göre “başarı” ve “evrenselcilik” değerlerine daha fazla yöneldiği söylenebilir. (s. 310-311 Tablo 4.9)</p> <p>* Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p>	<p>** PDA puan ortalamalarına göre en çok puan ortalamasının sırasıyla “güvenlik”, “evrenselcilik”, “uyma”, “iyilikseverlik” ve “özyönelim” değerlerine ait olduğu; 4 temel boyut bakımından da en yüksek puan ortalamasının “özaşkınlık” ve “muhafazacılık” boyutlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin bu değerlere yöneliminin daha fazla olduğu söylenebilir (s. 297-299 Tablo 4.2; 4.3)</p> <p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin “özyönelim”, “evrenselcilik”, ve “uyma” değerlerine, “muhafazacılık” boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/diisiplin cezası almayan jandarma personelinin “başarı”, “uyarılm”, “özyönelim”, “iyilikseverlik”, “geleneksellik” ve “güvenlik” değerlerine, “yeniliğe açıklık” ve “muhafazacılık” boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/diisiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin “başarı” ve “özyönelim” değerlerine, “özgenişletim” ve “yeniliğe açıklık” boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

Tablo 5.1. Çalışma Sonucu Özet Tablosu (Devamı)

Çalışma Sonucu Özet Tablo (2 Eksen / 10 Başlık / 57 Kategori / 40 Madde)					
Eksenler / Değer Grupları / İçerikler			Ölçek Madde No	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Göre Elde Edilen Anlamlı Sonuçlar	Toplam Puna Göre Anlamlı Farklar
Eksen	Grup	İçerik/Alt içerik			
		<p>İyilikseverlik (Benevolence) (Ortalama Puan 5,25)</p> <p>Bireyin yakını olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme (1. Yardımsever olmak, 2. Sorumluk sahibi olmak, 3. Sadık olmak, 4. Gerçek arkadaşlık, 5. Dürüst olmak, 6. Bağışlayıcı olmak, 7. Olgun sevgi, 8. Manevi bir hayat, 9. Anlamlı bir hayat, 10. Alçakgönüllü olmak.)</p>	<p>12, 27, 18, 33</p>	<p>* Normal VKİ'ne sahip jandarma personelinin normal üstü VKİ'ne sahip olanlara göre "başarı", "uyarılım" ve "iyilikseverlik" değerlerine daha fazla yöneldiği; "özgenişletim", "yeniliğe açıklık" ve "özaşkınlık" boyutlarına daha fazla yöneldiği ve tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir (s. 304-305 Tablo 4.6)</p> <p>* Mesleği "Jandarma Mesleğine Olan İlgisi" nedeniyle seçen jandarma personelinin "Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik" nedeniyle seçenlere göre ve mesleği "Vatan Sevgisi" nedeniyle seçen jandarma personelinin "Ücret/Maaş, İşin Sürekliliği, İşsizlik" ve "Mesleğin Saygınlığı" nedeniyle seçenlere göre "iyiliksever" değerine daha fazla yöneldiği ve mesleği "Diğer" nedenlerle seçen jandarma personelinin "Jandarma Mesleğine Olan İlgisi", "Mesleğin Saygınlığı", "Vatan Sevgisi" ve "Kariyer" nedenleri ile seçen jandarma personeline göre "uyuma" değerine daha az yöneldiği söylenebilir. (s.321-323 Tablo 4.14)</p> <p>* İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin "başarı", "uyarılım", "özyönelim", "iyilikseverlik", "geleneksellik" ve "güvenlik" değerlerine, "yeniliğe açıklık" ve "muhafazacılık" boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p>	<p>** PDA puan ortalamalarına göre en çok puan ortalamasının sırasıyla "güvenlik", "evrenselcilik", "uyuma", "iyilikseverlik" ve "özyönelim" değerlerine ait olduğu; 4 temel boyut bakımından da en yüksek puan ortalamasının "özaşkınlık" ve "muhafazacılık" boyutlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin bu değerlere yöneliminin daha fazla olduğu söylenebilir (s. 297-299 Tablo 4.2; 4.3)</p> <p>** 19-29 yaş grubundaki jandarma personelinin 40 ve üzeri yaş grubundakilere göre tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s.302-303 Tablo 4.5)</p> <p>** Görev başında yaralanan jandarma personelinin "özyönelim", "evrenselcilik", ve "uyuma" değerlerine, "muhafazacılık" boyutuna daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir. (s. 324-325 Tablo 4.15)</p> <p>** İdari/disiplin cezası almayan jandarma personelinin "başarı", "uyarılım", "özyönelim", "iyilikseverlik", "geleneksellik" ve "güvenlik" değerlerine, "yeniliğe açıklık" ve "muhafazacılık" boyutlarına daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin idari/disiplin cezası alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 326-328 Tablo 4.16)</p> <p>** Adli ceza almayan jandarma personelinin "başarı" ve "özyönelim" değerlerine, "özgenişletim" ve "yeniliğe açıklık" boyutlarına adli ceza alan jandarma personeline göre daha fazla yöneldiği; tüm değerlere daha fazla önem verdiği söylenebilir ve/veya bu değer ve boyutlara yönelimleri yüksek olan jandarma personelinin adli ceza alma durumunun daha az olduğu düşünülebilir. (s. 329-330 Tablo 4.17)</p>

10 başlık altında toplanan değer kategorilerinde, PDA puan ortalamalarına göre en çok puan ortalaması; 1'inci eksende güvenlik, uyma; bu değerlere komşu olup ancak 2'nci eksende yer alan iyilikseverlik, evrenselcilik ve yine 1'inci eksende "öz yönelim" değerlerinde toplanmıştır. Araştırmaya katılan personelin bu değerlere yönelimlerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 5.2. PDA Maddeleri, Değerleri ve Boyutlarına Göre Çalışma Genel Özet Tablosu

Mad. No	PDA Maddeleri	ORT.	SS	Değer Tipi	Boyut ve Ort. Puan	Çatışma Eksenleri ve Ort. Puan	Temel Güdüsel Çatışma Eksenleri ve Kutupları
14	Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür.	5,84	0,44	Güvenlik			I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
21	Eşyaların düzenli ve temiz olması onun için önemlidir. Her şeyin pislik içinde olmasından hiç hoşlanmaz.	5,69	0,58	Güvenlik	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	
28	Ana-babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkâr olmak önemlidir.	5,68	0,64	Uyma			
29	Herkese, hatta hiç tanımadığı insanlara bile adil muamele yapılmasını ister. Toplumdaki zayıfları korumak onun için önemlidir.	5,66	0,61	Evrenselcilik	Öz aşkınlık 5,34	Özgenişletim 4,30	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
19	İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.	5,6	0,67	Evrenselcilik			
36	Başkalarına karşı her zaman kibar olmak onun için önemlidir. Başkalarını hiçbir zaman rahatsız veya huzursuz etmemeye çalışır.	5,6	0,7	Uyma	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
12	Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların refaha kavuşmasını ister.	5,59	0,66	İyilikseverlik	Öz aşkınlık 5,34	Özgenişletim 4,30	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
35	İstikrarlı bir devletin olması onun için önemlidir. Sosyal düzenin korunması konusunda endişelenir.	5,51	0,72	Güvenlik	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
34	Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.	5,5	0,71	Özyönelim	Yeniliğe Açıklık 4,73	Muhafazacılık 5,26	

Tablo 5.2. PDA Maddeleri, Değerleri ve Boyutlarına Göre Çalışma Genel Özet Tablosu (Devamı)

Mad. No	PDA Maddeleri	ORT.	SS	Değer Tipi	Boyut ve Ort. Puan	Çatışma Eksenine ve Ort. Puan	Temel Güdüsel Çatışma Eksenleri ve Kutupları
27	Başkalarının ihtiyaçlarına cevap vermek onun için önemlidir. Tanıdıklarına destek olmaya çalışır.	5,44	0,69	İyilikseverlik	Öz aşkınlık 5,34	Özgenişletim 4,30	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
40	Doğaya uyum sağlamak ve onun uyumlu bir parçası olmak onun için önemlidir. İnsanların doğayı değiştirmemesi gerektiğine inanır.	5,44	0,79	Evrenselcilik			
13	Çok başarılı olmak onun için önemlidir. İnsanlar üzerinde iyi izlenim bırakmaktan hoşlanır.	5,35	0,87	Başarı	Özgenişletim 4,30	Özaşkınlık 5,34	
3	Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.	5,32	1,02	Evrenselcilik	Öz aşkınlık 5,34	Özgenişletim 4,30	
23	Dünyadaki bütün insanların uyum içinde yaşaması gerektiğine inanır. Dünyadaki bütün gruplar arasında barışın güçlenmesi onun için önemlidir.	5,31	0,91	Evrenselcilik			
38	Alçak gönüllü ve kibirsiz olmak onun için önemlidir. Dikkatleri üzerine çekmemeye çalışır.	5,31	0,92	Geleneksellik	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
31	Hastalanmaktan kaçınmak için çok çaba gösterir. Sağlıklı kalmak onun için çok önemlidir.	5,29	0,95	Güvenlik			
8	Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.	5,27	0,86	Evrenselcilik	Öz aşkınlık 5,34	Özgenişletim 4,30	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
18	Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adamak ister.	5,25	0,92	İyilikseverlik			
7	İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür.	5,22	1,01	Uyma	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
16	Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınmak ister.	5,17	1,01	Uyma			

Tablo 5.2. PDA Maddeleri, Değerleri ve Boyutlarına Göre Çalışma Genel Özet Tablosu (Devamı)

Mad. No	PDA Maddeleri	ORT.	SS	Değer Tipi	Boyut ve Ort. Puan	Çatışma Eksenine ve Ort. Puan	Temel Güdüsel Çatışma Eksenleri ve Kutupları
37	Hayattan zevk almayı çok ister. İyi zaman geçirmek onun için önemlidir.	5,14	0,97	Hazcılık	Yeniliğe Açıklık ve Özgenişletim değer tiplerini temsil ediyor. Her iki değer tipi grubuyla ilişkili.		
22	Her şeyle ilgili olmanın önemli olduğunu düşünür. Meraklı olmaktan ve her türlü şeyi anlamaya çalışmaktan hoşlanır.	5,13	0,98	Öz yönelim	Yeniliğe Açıklık 4,73	Muhafazacılık 5,26	I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
20	Dini inanç onun için önemlidir. Dininin gereklerini yerine getirmek için çok çaba harcar.	5,01	0,99	Geleneksellik	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	
1	Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır.	5	1	Öz yönelim	Yeniliğe Açıklık 4,73	Muhafazacılık 5,26	
5	Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.	4,88	1,33	Güvenlik	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	
9	Sahip olduğundan daha fazlasını istememenin önemli olduğunu düşünür. İnsanların sahip olduklarıyla tatmin olmaları gerektiğine inanır.	4,81	1,3	Geleneksellik		Yeniliğe Açıklık 4,73	
6	Hayatta pek çok farklı şey yapmanın önemli olduğunu düşünür. Her zaman deneyecek yeni şeyler arar.	4,78	1,14	Uyarılım/Uyarılma	Yeniliğe Açıklık 4,73	Muhafazacılık 5,26	
24	Hırslı olmanın önemli olduğunu düşünür. Ne kadar kabiliyetli olduğunu göstermek ister.	4,78	1,23	Başarı	Özgenişletim 4,30	Öz aşkınlık 5,34	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
39	Her zaman kararları veren kişi olmak ister. Lider olmaktan hoşlanır.	4,78	1,2	Güç		Öz aşkınlık 5,34	
33	Kendisini inciten insanları bağışlamak onun için önemlidir. İçerindeki iyi yanları görmeye ve kin gütmemeye çalışır.	4,71	1,41	İyilikseverlik	Öz aşkınlık 5,34	Özgenişletim 4,30	

Tablo 5.2. PDA Maddeleri, Değerleri ve Boyutlarına Göre Çalışma Genel Özet Tablosu (Devamı)

Mad. No	PDA Maddeleri	ORT.	SS	Değer Tipi	Boyut ve Ort. Puan	Çatışma Eksenine ve Ort. Puan	Temel Güdül Çatışma Eksenleri ve Kutupları
25	İşleri geleneksel yollarla yapmanın en iyisi olduğunu düşünür. Öğrendiği gelenek ve görenekleri devam ettirmek onun için önemlidir.	4,61	1,25	Geleneksellik	Muhafazacılık 5,26	Yeniliğe Açıklık 4,73	I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
30	Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.	4,6	1,38	Uyarılım/ Uyarılma	Yeniliğe Açıklık 4,73	Muhafazacılık 5,26	
11	Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Faaliyetlerini seçip planlarken özgür olmaktan hoşlanır.	4,58	1,37	Öz yönelim		Muhafazacılık 5,26	
17	İşin başında olmak ve başkalarına ne yapacaklarını söylemek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.	4,52	1,27	Güç	Özgenişletim 4,30	Öz aşkınlık 5,34	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
32	Hayatta öne geçmek onun için önemlidir. Başkalarından daha iyi olmaya çalışır.	4,52	1,4	Başarı		Öz aşkınlık 5,34	
10	Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.	4,06	1,52	Hazcılık	Yeniliğe Açıklık ve Özgenişletim değer tiplerini temsil ediyor. Her iki değer tipi grubuyla ilişkili.		
4	Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister.	4	1,61	Başarı	Özgenişletim 4,30	Öz aşkınlık 5,34	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
26	Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini “şımartmaktan” hoşlanır.	3,88	1,54	Hazcılık	Yeniliğe Açıklık ve Özgenişletim değer tiplerini temsil ediyor. Her iki değer tipi grubuyla ilişkili.		
15	Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar.	3,82	1,51	Uyarılım/Uyarılma	Yeniliğe Açıklık 4,73	Muhafazacılık 5,26	I. EKSEN: Kutup 1: Muhafazacılık (Geleneksellik, Güvenlik, Uyma) Kutup 2: Yeniliğe Açıklık (Öz yönelim, Uyarılım /Uyarılma)
2	Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.	2,31	1,27	Güç	Özgenişletim 4,30	Öz aşkınlık 5,34	II. EKSEN: Kutup 1: Öz aşkınlık (Evrenselcilik, İyilikseverlik) Kutup 2: Özgenişletim (Başarı, Güç)
Tüm Ortalama		4,97	0,45				

Yukarıdaki tablo 5.2'ye göre 4 temel boyut bakımından da en yüksek puan ortalamasının 2'nci ekseninde “*öz aşkınlık*” ve kendisine komşu olan 1'inci ekseninde “*muhafazacılık*” boyutlarında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan jandarma personelinin bu değerlere yöneliminin daha fazla olduğu söylenebilir. *Öz aşkınlık* boyutunun altında yer alan *evrenselcilik* ve *iyilikseverlik* ile *muhafazacılık* boyutunun altında yer alan *uyum*, *güvenlik* ve *geleneksellik* alt kategori değer içerikleri Türk Ordusu/Türk Jandarmasının sahip olduğu değerlerini düzenleyen literatür içeriğinde PDA maddelerine yönelik yapılan kesiştirme çalışmasında da en çok uyumlu olan değer boyutlarıdır.

“*Muhafazacılık*” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere yönelimi fazla olan personellerin “*öz aşkınlık*” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere de yöneliminin fazla olduğu; aynı şekilde “*özgenişletim*” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere yönelimi fazla olan personellerin “*yeniliğe açıklık*” boyutuna ve bu boyuta bağlı değerlere de yöneliminin fazla olduğu söylenebilir.

Ayrıca, “*muhafazacılık*” ile “*öz aşkınlık*” boyutu arasında ve “*özgenişletim*” boyutu ile “*yeniliğe açıklık*” boyutu arasında, diğer boyutlara göre daha yüksek şiddette bir ilişki olması da Schwartz'ın değerler teorisi/görüşünü destekler nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak; değerlerin birey, grup, toplum, kurumlar, jandarma kurumu ve devlet için önemli ve etkili bir olgu olduğu, jandarma personelinde olması gereken değerlerin ölçülen kişisel değerler ile benzer niteliklere sahip olduğu, jandarma personelinin sahip olduğu değer yönelimlerinin istenilen duruma yakın olduğu ve bazı faktörlerin değer yönelimlerini etkileyebildiği bulunmuştur.

Literatür taraması sonucunda; değerlerin psikolojik, sosyolojik ve felsefi boyutları incelenmiş; kolluk kuvvetlerinden olan Türk jandarmasının yapısı incelenmiş, sahip olunması gereken değerler anlaşılmış, farklı kaynaklarda yazılı olarak belirtilen “sahip olunması gereken” değerler bir arada toparlanmış ve bu değerler ile ölçüm aracının (PDA) ölçtüğü değerler/maddeler ile jandarmanın mesleki değerleri karşılaştırılmış, benzer yönleri ortaya konulmuştur.

Araştırma sonucunda da jandarma personelinin değer yönelim durumları ortaya konulmuş ve bu değerlere yönelimlerini etkileyebilecek faktörler belirlenmiştir. Böylece

araştırmanın amacına ulaşılmış, araştırmanın sorularının cevaplarına ulaşılmış ve hipotezleri kabul edilmiştir.

Çalışma gelecekte Türk Ordusu/Türk Jandarması ve Türk Polisinin mesleki değerlerine yönelik yapılabilir mesleki değer lçeği geliştirme çalışmalarına ışık tutan n çalışma olarak kabul edilerek kullanılabilir.

6. KAYNAKLAR

- 1632 sayılı Askeri Ceza Kanunu. 22.05.1930 tarihli.
- 211 sayılı TSK İç Hizmet Kanunu. 04.01.1961 tarihli
- 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu. 04.07.1934 tarihli
- 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu. 09.07.1982 tarihli.
- 2709 sayılı T.C. Anayasası. 18.10.1982 tarihli.
- 2771 sayılı Ordu Dahili Hizmet Kanunu. 18.06.1935 tarihli
- 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu. 10.03.1983 tarihli
- 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu. 04/06/1937 tarihli
- 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu. 18.03.1986 tarihli.
- 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu. 28.05.1988 tarihli.
- 353 sayılı Askeri Mahkemeler Kuruluşu ve Yargılama Usulü Kanunu. 25.10.1963 tarihli.
- 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu. 12.04.1991 tarihli.
- 442 sayılı Köy Kanunu. 18.03.1924 tarihli.
- 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun. 02.12.1999 tarihli.
- 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun. 13.06.2001 tarihli.
- 491 sayılı T.C. Anayasası. 20.04.1340 (1924) tarihli.
- 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. 25.05.2004 tarihli.
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu. 26.09.2004 tarihli.
- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu. 04.12.2004 tarihli.
- 5326 sayılı Kabahatler Kanunu. 30.03.2005 tarihli.
- 5393 sayılı Belediye Kanunu. 03.07.2005 tarihli.
- 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu. 10.06.1949 tarihli.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 20.06.2012 tarihli.
- 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu. 31.01.2013 tarihli.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. 14.07.1965 tarihli.
- 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Kabul Edilmesine dair kanun. 31.01.2018 tarihli.
- 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu. 14.7.1966 tarihli.
- 926 sayılı TSK Personel Kanunu. 27.07.1967 tarihli.
- Abadan, Y. (1954). *Hukuk felsefesi dersleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Adalet Bakanlığı Mağdur Bilgilendirme Web Sayfası. Suç Nedir? <http://www.magdur.gov.tr/298/Suc-Nedir?> Erişim tarihi: 09.01.2020
- Adler, F. (1956). The Value Concept In Sociology. *American Journal of Sociology*, 62(3), 272-279.
- Afacan Fındıklı, M. (2013). *İş Değerleri ve Çalışma Hayatına Yansımaları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akad, M., Dinçkol B.V. ve Bulut, N. (2016). *Genel Kamu Hukuku*, 12. Basım, İstanbul: Der Yayınları.
- Akad, M., Dinçkol, B. V. ve Bulut, N. (2014). *Genel kamu hukuku*. İstanbul: Der Yayınları.
- Akandere, O. (?). *Mustafa Kemal'in Çanakkale Savaşlarında Gösterdiği Liderlik ve Motivasyon Stratejileri*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi. (Ruşen Eşref Ünaydın'ın "Anafartalar Kumandam Mustafa Kemal ile Mülakat" Adlı Eserine Göre).
- Akbaş, O. (2004). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Dyuşsal Amaçlarının İlköğretim II. Kademedeki Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akdemir A. (2009). *"İşletmeciliğin Temel Bilgileri"* Ekin Yayın Evi. Bursa: 2009.
- Akı, E. İ. (2015). Hukukun iç ahlakı: Lon L. Fuller'ın görüşleri çerçevesinde bir inceleme.
- Aksakaloğlu, Y. ve Kutlusan, M.H. (2019). *Kült Örgütler Kapsamında Fetö ile Mücadele. 21. Yüzyıl Türkiye Enstitüsü. Özel Rapor. Ağustos 2019. www.21yyte.org.*
- Akşit, C. (2009). *Çiğiltepe, Miralay Reşat Bey (1879-1922) ve Vatan Savunmasında 27 Yıl*. Doğan Egmont Yayıncılık ve Yapımcılık Tic. A.Ş. İstanbul: 2009.
- Akşit, İ. ve Tezel H. (1982). *Mustafa Kemal ve Çanakkale 1915*. Güzel Sanatlar Matbaası. İstanbul: 1982.
- Akyılmaz, B., Sezginer, M., Kaya, C. (2018). *Türk İdare Hukuku*, 9. Baskı, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Akyürek, S., Koydemir, S., Atalay, E., Bıçaksız, A. (2014). *Sivil-Asker İlişkileri ve Ordu-Toplum Mesafesi*. Bilgesam Yayınları. Ankara: Şubat 2014.

- Alderson, J. (1984) *İnsan Hakları ve Polis*. (Çev. Kuntbay, İ.). TODAİE Yayını. Ankara.
- Alpar, G. (2013), Güvenliğin sağlanmasında bir kolluk kuvveti olan jandarmanın geçmişten günümüze rolü ve dünyadaki konumu. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, Mayıs 2013, 2(1), 79-106.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS Uygulamalı* (4. Baskı). Sakarya Kitabevi. Sakarya.
- Altuntop, S. (2014). Liderlik Etiği. Atak, S. ve Gül, S.K., (Editörler), *Meslek Etiği Kavramları* içinde (343-373). Ankara: 2014. Adalet Yayınevi.
- Amman, M. T. (2019). Sosyal ve Kültürel Boyutlarıyla FETÖ. Yazılı Bildiri. *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi "Uluslararası Güvenlik Kongresi (Kuram, Yöntem, Uygulama) Tam Metin Bildiri Kitabı*. (Editörler, Sarı G., Özgür E., Demir, C.K., Çolakoğlu, E., Sönmez, U., Kavaklı, S., Sert, A.) içinde. s. 419-428. Jandarma Basımevi Müdürlüğü. Ankara: Aralık 2019.
- Anar, S. (1983). "Değerlerin Sosyolojik Açından İncelenmesi". *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Sayı 82. s. (8-44).
- Anayasa Mahkemesi Kararı. (2017a). 28.1.1964 tarih ve E:1963/128, K:1964/8, <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/a34330a1-f933-4562-9605-66c572f1daa6?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> Erişim Tarihi: 27.03.2020
- Anayasa Mahkemesi Kararı. (2017c). 26.5.2016 tarih ve E:2015/108, K:2016/46, <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/8295ece8-40f9-4c3a-835f-8bf338189759?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> Erişim Tarihi: 27.03.2020. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 64(1), 1-35.
- Aristotle. 2009. The Nicomachean ethics (Oxford world's classics). In W.D. Ross (Trans.) & L. Brown (Ed.). New York: Oxford University Press.
- Arslan, A. (2013). Felsefeye giriş. Adres Yayınları.
- Arslan, R. (2013). Evrensel Değerler <https://www.oncevatan.com.tr/evrensel-degerler-makale,29087.html> Erişim Tarihi: 21.01.2020
- Arslanoğlu, İ. (1997). *Yazarı Belirli Olmayan Bir Fetüvvetname*. Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Aşkan, D. (2010). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değer algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Atak, S. (2014). Kamu Yönetimi Etiği., Atak, S. ve Gül, S.K., (Editörler), *Meslek Etiği Kavramları* içinde (287-310). Ankara: 2014. Adalet Yayınevi.
- Atak, S.ve Gül, S.K. (Editörler), (2014). *Meslek Etiği Kavramları*. Adalet Yayınevi. Ankara: 2014.
- ATASE Arşivi. No. 4/4557. Kls. 1904. Dos. 98. Fih. 1/100.

ATASE Arşivi: No: 5/2453, KIs. 3964, Dos. H-10, F.16

ATASE Arşivi: No; 1/1, Kls. 180, Dos. 774, F.1-5, 1-6.;

ATASE. (1959). *Çanakkale- Conkbayırı Savaşları (Atatürk'ün yaptırdığı görülmemiş yiğitçe süngü hücumu)*. T.C. M.M.V. Erkanıharbiyei Umumiye Riyaseti. Harf Tarihi Dairesi Yayınları. Hâmâset serisi. Sayı:12. Genelkurmay Atase Bşk.lığı. Ankara: E.U. Basımevi.

ATASE. (1990). *Çanakkale Muharebeleri 75'inci Yıl Armağanı*. Genelkurmay ATASE Başkanlığı Yayınları. Ankara: 1990.

ATASE. (2010). 95'inci Yıl Dönümünde Çanakkale Muharebeleri ve Atatürk. *Askeri Tarih Araştırmaları Dergisi*. Ağustos 2010. Sayı 16, Özel Sayı. Ankara: 2010

Atatürk, M.K. (2010). *Zabit ve Kumandan ile Hasb-ı Hâl*. Genelkurmay ATASE Başkanlığı Yayınları. Ankara: 2010.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Polis Etiği Kuralları Hakkında (2001) 10 Sayılı Tavsiye Kararı. (Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından Delegeter Komitesi'nin 19 Eylül 2001 tarihinde yaptığı 765'inci toplantısında kabul edilmiştir. Bu belgenin Türkçe'ye tercümesi Cengiz Sayın tarafından 2002 yılında yapılmış ve Jandarma Okullar Komutanlığı'nca broşür (cep kitapçığı) haline getirilerek Jandarma Okullar Komutanlığı'nda eğitim gören öğrenci ve kursiyerlere dağıtılmıştır. Bu belgenin özgün metni ile birlikte başka bir Türkçe tercümesi "Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği & Açıklayıcı Notlar" isimli kitapta Doç. Dr. İbrahim Cerrah ve Y. Doç. Dr. M. Bedri Eryılmaz tarafından yayımlanmıştır.)

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kuralları Hakkında (2000) 10 Sayılı Tavsiye Kararı. (Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin 11 Mayıs 2000 tarihinde icra ettiği 106'ncı oturumunda kabul edilmiştir. Bu belgenin Türkçe 'ye tercümesi Cengiz Sayın ve Necip Akkoyun tarafından 2002 yılında yapılmış ve Jandarma Okullar Komutanlığı'nca broşür (cep kitapçığı) haline getirilerek Jandarma Okullar Komutanlığı'nda eğitim gören öğrenci ve kursiyerlere dağıtılmıştır. Bu çeviri daha sonra Türk İdare Dergisi'nde de yayımlanmıştır.

Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisinin Polis Hakkındaki Bildiriye İlişkin 690 (1979) Sayılı Kararı. Polis Hakkında Bildiri. (*Bildirinin A ve B bölümlerinde yer alan paragraflar; gizli servisler, askeri polisler, polis görevlerini üstlenen silahlı kuvvetler ve milisler de dahil olmak üzere yasalara saygınlığı sağlamak, soruşturmalar yapmak, kamu düzenini ve devletin güvenliğini sağlamakla görevli herkese ve her teşkilata uygulanır. Bildirinin C bölümü askeri polislere uygulanmaz*).

Avrupa Polis Etiği Kuralları.

Avustralya New South Wales Bölgesi Polis Davranış ve Etik Kuralları (New South Wales Police, 2006) Bu belgenin Türkçeye tercümesi Cengiz Sayın tarafından 2006 yılında yapılmıştır.

- Aydemir, Ş. S. (1985). *Makedonya'dan Ortaasya'ya Enver Paşa*. Cilt III. Son. 1914-1922. (3. Baskı). Remzi Kitabevi. İstanbul: 1985.
- Aydın, İ. ve Aydın E. (2000). *Polis Meslek Etiği*. Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Yayın No:15. Ankara.
- Aydın, M. (2011). Değerler, işlevleri ve ahlak. *Eğitime Bakış Dergisi*. Yıl: 7. Sayı: 19.
- Aydın, S. ve Erdal Y. S. (2007). *Antropoloji*. Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2007.
- Aydın, U. ve Sütken, E. (Editörler), (2012). *Hukukun Temel Kavramları*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1621. Eskişehir: Ağustos 2012.
- Ayoob, M. (1994) “ Security in the Third World: Searching for the Core Variable”. Graham, N. A.(Ed.) Seeking security and development- The impact of military spending and Arms Transfers-, USA: Lynne Rienner Publishers, 15-28.
- Bacanlı, H. (2017). *Değer Bilinçlendirme Yaklaşımı*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Bal, İ. ve Eryılmaz M.B. (2002). *Polis Meslek Etiği*. Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları. Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul. Kariyer Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2015). *Performans Yönetimi*. (3. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Basa, N. (2012). Yargı Bağımsızlığı, Uluslararası Bazı Belgeler ve Örnekler. Kocaoğlu, S.S. (Ed.). *Ankara Barosu Uluslararası Hukuk Kurultayı, 10 Ocak-14 Ocak 2012*. içinde (11). Ankara. Ankara Barosu Başkanlığı.
- Bayram, N. (2016). *Veri Analizi Excel ve SPSS Uygulamalarıyla Birlikte*. (2. Baskı). Ezgi Kitabevi. Bursa:2016
- Beebe-Mocilac, V.R. (2007). *Beyond the call of duty: A study of factors that influence soldier attitude and behavior with respect to the concepts of duty, loyalty, and commitment*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Capella University, USA.
- Benetatou, M. (2012). Confucian and Aristotelian ethics: A global model for leadership. In G.P. Prastacos et al. (eds), *Leadership through the Classics: Learning management and leadership from ancient East and West philosophy*. Springer Berlin/Heidelberg.
- Berberoğlu, G. (1990). Örgüt Kültürü ve Yönetimde Etkinliğe Katkısı. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, C.VII, s. 2. Kasım 1990.s.1.
- Berberoğlu, G. (1991). “İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 24(1), 135-153.
- Berberoğlu, G. (1991). *Karşılaştırmalı Yönetim*. Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları. 1991.
- Berman, M. (1994). *Katı Olan Her Şey Buharlaşıyor*. (Çev. Altuğ Ü. ve Peker, B.). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Beyoğlu, Süleyman. (2018). *Medine Müdafası ve Fahreddin Paşa*, İstanbul: Yeditepe Yayınevi. 2018, s. 401.
- Bilgin, İ. (2009). *Çanakkale Savaşı Günlüğü, Gün Gün Saat Saat Çanakkale*. Timaş Yayınları. İstanbul: 2009.
- Bilgin, N. (2016). *Sosyal Psikoloji Sözlüğü*. (3. Basım) İstanbul: Bağlam Yayınları
- Bircan, H. H. ve Dilmaç, B. (2015). *Değerler Bilançosu*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Birinci Dünya Harbi'nde Türk Harbi V. Cilt Çanakkale Cephesi Harekâtı 1'nci, 2'nci ve 3'üncü Kitapların Özetlenmiş Tarihi. Haziran 1914-9 Ocak 1916 s. 51-52. Genelkurmay Basımevi. Ankara:1997.
- Birinci Dünya Harbi'nde Türk Harbi; c.V. Çanakkale Cephesi Harekâtı, 1'inci kitap, s.213.
- Birinci Dünya Savaşı'nda Çanakkale Cephesi (25 Nisan 1915-04 Haziran 1915). V.Cilt. II. Kitap. (2. Baskı). Genelkurmay Başkanlığı Askeri Tarih ve Stratejik Etüt (ATESE) Dairesi Başkanlığı Yayını. Ankara: 2019.
- Birinci Dünya Savaşı'nda Çanakkale Cephesi (Haziran 1914-25 Nisan 1915). V.Cilt. II. Kitap. (2. Baskı). Genelkurmay Başkanlığı Askeri Tarih ve Stratejik Etüt (ATESE) Dairesi Başkanlığı Yayını. Ankara: 2019.
- Birleşmiş Milletler, Genel Kurul Kararı. *Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları*. 34/179 sayılı. 17.12.1979 tarihli. (Alderson, 1984: 194-199).
- Birleşmiş Milletler, *Kanun Adamlarının Zor ve Silah Kullanmalarına Dair Temel Prensipler*. 27 Ağustos-7 Eylül 1990 tarihleri arasında Havana'da toplanan Suçların Önlenmesi ve Suçluların Islahı üzerine Sekizinci Konferansı. (Marmara Üniversitesi İnsan Hakları Merkezi, 2006).
- BM Genel Konseyi Polis Değerleri.
- Bochenski, J. M. (1996). *Felsefece Düşünmenin Yolları* (Çev: Dinçer, K.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları (Eserin orijinali 1995'te yayımlandı).
- Bowers, C. O. (2012). *Identifying Emerging Hybrid Adversaries*. Army War College Carlisle Barracks Pa.
- Bozdemir, M. (1982). *Türk Ordusunun Tarihsel Kaynakları*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını. Ankara: 1982
- Braithwaite, V.A. ve Law, H.G. (1985). Structure of human values: testing the adequacy of the rokeach value survey. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1), 250-263.
- Brown, M.E. (2007). Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls, *Organizational Dynamics*, c.36, No. 2, s.140–155.

- Bröckling, U. (2008). *Disiplin*. (Çev. Atayman, V.). (2. Basım). Ayrıntı Yayınları. İstanbul:2008. (Eserin orijinali, Disziplin, Soziologie und Geschichte militarischer Gehorsamsproduktion, Wilhelm Fink Verlag, 1997).
- Bulut, N. (2000). Hak ve özgürlüklerin sınırlandırılma nedeni olarak genel ahlak. *Atatürk*
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Veri Analizi El Kitabı*. (24. Baskı). Pegem Akademi. Ankara:2018.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi. Ankara.
- Caforio, G. (2017). *Askeri Sosyoloji*. (Çev. Uzun Z. ve Bayramlık, H.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd.Şti. (Eserin Orijinal adı Handbook of the Sociology of the Military, 2006'da yayımlandı).
- Caforio, G., (2017). *Handbook of the Sociology of the Military*. Pisa: Springer.
- Cerrah, İ. ve Eryılmaz, M.B. (2001). *Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği ve Açıklayıcı Notlar*. Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Yayını. Ankara.
- Cevizci, A. (2005). *Paradigma felsefe sözlüğü*, 6. İstanbul: Paradigma Yayıncılık.
- Chichignoud, C. (2005). La gendarmerie, force de sécurité au service de la nation. CAİRN. INFO ağ sitesi. Erişim Tarihi: 29.10.2019 Saat 21:40. <https://www.cairn.info/revue-herodote-2005-1-page-82.htm#>
- Cicero. (2017). *Yükümlülükler Üzerine*. (IV. basım). (Çev. Çevik, C. C.). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. İstanbul: 2017. (Eserin özgün adı De Officiis).
- Cicero. (2018). *Devlet Üzerine*. (2. baskı). (Çev. Çevik, C. C.). İthaki Yayınları. İstanbul: 2018 (Eserin Özgün Adı De Re Publica).
- Cihan, H. (2015). Milli Mücadele'de Üç Fedakarlık Örneği. *Jandarma Dergisi*. (Ekim 2015). Sayı:143. s. 16-20.
- Clausewitz, C. (2019). *Savaş Üzerine*. (Çev. Koçak, S.). Ankara: Doruk Yayıncılık (Eserin Özgün adı Vom Kriege. 1832.)
- Code of ethics of the police and the gendarmerie in France, 2014, Ministry of the Interior
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). New York, NY: Routledge.
- Comte-Sponville, A. (2019). *Büyük Erdemler Risalesi*. (Çev. Ergüden, I.). (5. Baskı). İletişim Yayınları. İstanbul: 2019. (Eserin Orijinali, Petit traite des grandes vertus. 1995, Presses Universitaires de France.).
- Cora, İ. (2017). İş ve Ticaret Ahlakı. Çakmak, M. (Editör), *İş Ahlakı ve Değerler Eğitimi* içinde s. 141-168.

- Çağıl, O. M. (1947). Jheiring'in hukuk nazariyesinin anahatları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk*
- Çağıl, O. M. (1984). İnsan hakları ve tabii hukuk. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 50(1-4), 69-115.
- Çağlayan, R. (2006). *İdari Yaptırımlar Hukuku (Kabahatler Kanunu Yorumu)*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Çalışkur, A., Demirhan, A., ve Bozkurt, S. (2012). *Değerlerin Belirli Meslek Alanları Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 219-236.
- Çankaya, B., Kıvanç, M. ve Bouckot C. (Hazırlayanlar), (2013). *Fono Fransızca Modern Sözlük*. İstanbul: Fono Özel Eğitim Kurumları ve Yayın Dağıtım San.Tic.Ltd.Şti.
- Çatak, B. (2017). *Türk Toplumunda Askeri Değerlerin Karşılığı Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Bölümü. Ankara.
- Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Daft, R.L., (2015). Kurumsal Kültür ve Değerler. (Çev. Gürbüz, S.). *Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak*. İçinde (Çev. Ed. Timurcanday Özmen, Ö.N.). (10. Basımdan Çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti. (Eserin orijinali, Understanding the Theory and Design of Organizations, Tenth Edition 2008'de yayımlandı)
- Daft, R.L., (2015). *Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak*. (Çev. Ed. Timurcanday Özmen, Ö.N.). (10. Basımdan Çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti. (Eserin orijinali, Understanding the Theory and Design of Organizations, Tenth Edition 2008'de yayımlandı)
- Daft, R.L., (2015). *Örgüt Tasarımına Giriş*. (Çev. Yürür, S.). *Örgüt Kuramları ve Tasarımını Anlamak*. İçinde (Çev. Ed. Timurcanday Özmen, Ö.N.). (10. Basımdan Çeviri). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti. (Eserin orijinali, Understanding the Theory and Design of Organizations, Tenth Edition 2008'de yayımlandı)
- Dahler-Larsen, P. (1994). Corporate culture and morality: Durkheim-inspired reflections on the limits of corporate culture. *Journal of Management Studies*, 31(1), 1-18.
- Davis, R. (2010). "Culture as a Weapon System" Websitesi: <https://blogs.commons.georgetown.edu/rochelledavis/files/CultureAsAWeaponSystem.pdf> Erişim tarihi: 1 Aralık 2019
- Demir, C. K., Avcı, E., Sert, A. (2019 Eylül). Strateji, Örgütlenme ve Motivasyonu Kendine Özgü Bir Terörist Örgüt: Fetö. Yazılı Bildiri. *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi "Uluslararası Güvenlik Kongresi (Kuram, Yöntem, Uygulama) Bildiri Özet Kitapçığı*, (Editörler, Sarı G., Demir C.K., Özgür E., Fidan İ.), Ankara: Eylül 2019.

- Demir, H. (2019 Eylül). Bir Kült Olarak Fetö Radikalleşmesi. Yazılı Bildiri. *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi "Uluslararası Güvenlik Kongresi (Kuram, Yöntem, Uygulama) Bildiri Özet Kitapçığı*. (Editörler, Sarı G., Demir C.K., Özgür E., Fidan İ.), Ankara: Eylül 2019 (Taslak-yayımda) içinde. s. 4.
- Demirutku, K. ve Sümer, N. (2010). Temel Değerlerin Ölçümü: Portre değerler anketinin Türkçe uyarlaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 17-25. *Dergisi*, 9(18), 5-23.
- Develioğlu, F. (2017). *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat*. Ankara: Aydın Kitabevi
- DeVellis, R. F. (2017). *Ölçek Geliştirme: Kuram ve Uygulamalar*. (3. Basım). (Çev. Totan, T.) Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara: 2017. (Eserin orijinal adı Scale Development-Theory and Applications).
- Devrani, T. K. (2010). Kişisel değerlerin kuramsal yapısı ve pazarlamadaki uygulamalar. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 49-70.
- Dilmaç, B., ve Bircan, H. H. (2015). *Değerler ve Değerler Psikolojisi*. (2. Baskı). Pegem Akademi. Ankara: 2015.
- Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB). 2011. *Kur'an-ı Kerim meali* (12. baskı). (Hazırlayanlar, Altuntaş, H. ve Şahin, M.). Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü. Basılı Yayınlar Daire Başkanlığı. Ankara: 2011.
- Döğüş, S. (2018). *Anadolu'da gazilik ve gaza ideolojisi*. <https://www.beyaztarih.com/turk-tarihi/Anadolu-gazilik-ve-gaza-ideolojisi>. Erişim Tarihi: 21 Nisan 2020 saat: 21.00.
- Dönmez, Y. (2019). *Pediyatri hemşirelerinin mesleki değerler ve profesyonel davranışlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Duguit, L. (1954). *Kamu Hukuku Dersleri* (Çev. Derbil, S.). Ankara: İstiklal Matbaacılık.
- Durkheim, E. (1986). *Meslek Ahlakı*. (Çev. Karasan, M.). (3. Basım). Milli Eğitim Basımevi. İstanbul: 1986. (Eserin Orijinali La Morale Professionnelle).
- Durkheim, E. (1992). *İntihar: Toplum bilimsel bir inceleme* (Çev. Ozankaya, Ö.). Ankara: İmge yay.(Le Suicide: Etude de sociologie. Paris: Alcan. 1897).
- Durkheim, E. (2018). *Toplumsal İş bölümü*. (Çev., Ozankaya, Ö.). İzmir: Cem Yayınevi (Eserin orijinali ?'de yayımlandı).
- Edis, S. (1989). *Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri*, 4. Baskı, Ankara: Ankara Üniversitesi basımevi.
- Engin, V., ve Albayrak, M. (2016). *Tarihin Akışını Değiştiren Savaş, Çanakkale 1915*. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları. Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı 3473. İstanbul: 2016.
- Enginsoy, C. (1990). İngiliz Kaynaklarına Göre Atatürk. *Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*. Cilt: VII. (Kasım 1990). Sayı:19. S.79.

- Eralp, N. (1983). Toplumsal Etkinlik Açısından Askeri Müzeler. Yazılı Bildiri. *Birinci Askeri Tarih Semineri. Bildiriler II. T.C. Genelkurmay Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Yayınları*. Gnkur. Basımevi. Ankara: 1983. s. 299-313.
- Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Friedich Naumann Vakfı Yayını. Ankara, 1996.
- Erdoğan, İ. (1987). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İ. Ü. İşletme Fakültesi.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını*. İstanbul: 1991. S. 122.
- Erdoğan, M. (2014). *Anayasal Demokrasi*, 11. Baskı, Ankara: Siyasal.
- Ergil, D. (1984). *Toplum ve İnsan*. Turan Kitabevi. Ankara:1984.
- Erol, Z. (2018). *Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Belgelerle Jandarma Teşkilatı*. ISBN: 978-605-149-970-3. Jandarma Basımevi Müdürlüğü. Ankara.
- Evin, İ. ve Kafadar, O. (2004). İlköğretim sosyal bilgiler programının ve ders kitaplarının ulusal ve evrensel değerler yönünden içerik çözümlemesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 293-304. *Fakültesi Mecmuası*, 13(1), 259-286.
- Farabi. (2017). *İdeal devlet*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Fastabend, D. (1997). The Categorization of Conflict. Parameters. Vol. XXVII, pp. 75-87.
- Fındıklı, R. (1992). Çağdaş Polislik Değerler-Nitelikler-Roller. *Türk idare dergisi*, Aralık 1992, 397.
- Fichter, J.H. (2016). *Sosyoloji Nedir?* (3. Baskı). (Çev. Çelebi, N.). Ankara: Anı Yayıncılık (Eserin orijinali 1971'de yayımlandı. The University of Chicago Press tarafından yayınlanan Sociology kitabının 2. Baskısından tercüme edilmiştir).
- Fraenkel, J.R., Wallen, N.E., & Hyun, H.H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education* (Sekizinci baskı). New York: Mc Graw Hill.
- Frances Stonor Saunders, *The Cultural Cold War: The CIA and the World of Arts and Letters*, The New Press, New York, 2000, ss:1-3
- Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu. 18 Mart 1986 tarih ve 86-592 sayılı Kararname. Galatasaray Üniversitesi. 2002.
- Freedman, L. (2003). Think again: War. *Foreign Policy*, (137), 16.
- Galatasaray Üniversitesi. (2002). "Fransa Ulusal Polis Meslek Ahlakı Yasası" Güvenlik ve İş birliği Semineri Notları. 27-28 Haziran 2002. İstanbul.
- Geçit, M. S. (2017). Kur'an'da Şehitlik. *Iğdır Üniversitesi / Iğdır University İlahiyat Fakültesi Dergisi / Journal of Divinity Faculty Sayı / No: 9, Nisan / April 2017: 121-144*
- Gehlen, A. (1970). İnsan Üzerine Sekiz Konferans. (Çev. Döner, R.). İÜEF Yayınları, 55-56.

- Genelkurmay Başkanlığı. (1999). *Prensip Emri No:23-6 Yönetim ve Liderlik*. sayfa 14, Ek-A sayfa A-1 den A-20 dâhil. Ankara: 1999.
- Genelkurmay Başkanlığı. (2014). “Türk Askeri Ne Zaman Mehmetçik Oldu?”. *Silahlı Kuvvetler Dergisi*, Sayı 421, s.30-33 Temmuz 2014.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (Çev. Güzel, C.). Ankara: Kırmızı Yayınları (Eserin orijinali 2008’de yayımlandı).
- Giritli İ. ve diğerleri. (2017). *İdare Hukuku*, 8. Baskı, İstanbul: Der Yayınları.
- Gökçe, O. (1994). Türk gençliğinin sosyal ve ahlaki değerleri. *Ata dergisi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.
- Göksu, T. ve Bilgiç, V. K. (2002). Polislik Mesleği ve Etik Kuralları. (Editörler: Bal, İ. ve Eryılmaz, M.B.). *Polis Meslek Etiği*. İçinde (85-96). Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları. Ankara.
- Göncü, G., ve Aldoğan, Ş. (2018). *Çanakkale Savaşı Siperin Ardı Vatan. Türk Cephesinden 1915 Deniz ve Kara Muharebeleri*. İstanbul: Kırmızı Kedi Yayınevi.
- Gözler, K. (2008). “Tabiî Hukuk ve Hukukî Pozitivizme Göre Adalet Kavramı”, *Muhafazakâr Düşünce*, Yıl 4, Sayı 15, (ss.77-90).
- Gözler, K. (2014). *Hukuka Giriş*. (11. Basım). Bursa: Ekin
- Gözler, K. (2015). *Devletin Genel Teorisi*, 5. Baskı, Bursa: Ekin Yayınları.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2018). *İdare Hukuku Dersleri*. (20. Baskı). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.
- Gözübüyük, Ş. (1983). *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*, 2. Baskı, Ankara: “S” Yayınları.
- Gözübüyük, Ş. ve Akıllıoğlu, T. (1992). *Yönetim Hukuku*, 5. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Griffin, R.W. ve Moorhead, G. (1989). *Organizational Behavior*, Second Edt., Houghton Mifflin Co., USA, 1989, S. 494.
- Grotius, H. (1967). *Savaş ve Barış Hukuku (De Iure Belli AcPacis)*, (Çev. Meray, L.S.). Ankara Üniversitesi Basımevi. Ankara.
- Gülgeç, Y.B. (2018). *Normlar Hiyerarşisi* (İkinci baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Günday, M. (2011). *İdare Hukuku*, 10. Baskı, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Gündoğan, A. O. (2013). Değer Sorunu ve Erdem. <http://www.aliosmangundogan.com/PDF/Makale/Ali-Osman-Gundogan-Deger-Sorunu-ve-Erdem.pdf?i=1>
- Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi üzerine araştırmalar: ahlâk psikolojisi, ahlâki değerler ve ahlâki gelişme*: profesörlük tezi. Ötüken.
- Güriz, A. (2014). *Hukuk Felsefesi*, 10. Baskı, Ankara: Siyasal

Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Genel Kurul Kararı. Karar No 2017/35, Tutanak No 9, Karar Tarihi 13/02/2017.

Hall, Michael T. ve McChrystal, Stanley A. (2009).”*ISAF Commander’s Counterinsurgency Guidance*”, Headquarters International Security Assistance Force, Kabul Afganistan. https://www.nato.int/isaf/docu/official_texts/counterinsurgency_guidance.pdf erişim tarihi: 1 Aralık 2019, 00:10.

Hammes, T. X. (2004). “4. Generation Warfare: Our enemy plays to their strengths,” *Armed Forces Journal International*, November 2004, p.40. See also Thomas X. Hammes, *The Sling and Stone: On War in the 21 st Century*, St. Paul, MN: Zenith Press, 2004.

Hart, H. L. A. (1958). “Positivism and the Separation of Law and Morals”, *Harvard Law Review*, 71 (4), s. 593-629.

Hazine Müsteşarlığı (2016, Temmuz). Temel İşgücü Göstergeleri. Aylık Ekonomik Göstergeler. 01 Ağustos 2016 tarihinde <https://www.hazine.gov.tr/tr-TR/Istatistik-SunumSayfasi?mid=249&cid=26&nm=41#> adresinden alınmıştır.

Herald Review. (20 Nisan 2010). “*Summit focuses on winning global armed conflicts*”, Çevrimiçi Kaynak: https://www.myheraldreview.com/news/summit-focuses-on-winning-global-armed-conflicts/article_9c4af6d1-bf57-562f-bc4e-87acdf5ca2e0.html Erişim Tarihi: 1 Aralık 2019

Hobbes, T. (2004). *Leviathan veya Bir Din ve Dünya Devletinin İçeriği, Biçimi ve Kudreti*. (Çev. Lim, S.). İstanbul: YKY

Hofstede, G. (1980b), *Culture’s Consequences, International Differences in Work Related Values*, Sage Publication, London.

<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/bakan-akar-2019-faaliyetlerini-anlatti-41409984> Erişim Tarihi 01.01.2020

<http://www.javdes.com.tr/> Erişim Tarihi 3.01.2020

<http://www.magdur.gov.tr/298/Suc-Nedir?> Erişim tarihi 09.01.2020

<https://en.wikipedia.org/wiki/Morale>. Erişim Tarihi. 21 Nisan 2020 saat: 16.37

<https://islamansiklopedisi.org.tr/gazi> Erişim Tarihi 21 Nisan 2020 saat: 17.00

<https://islamansiklopedisi.org.tr/jandarma> Erişim Tarihi 12.01.2020 saat: 20.56

<https://islamansiklopedisi.org.tr/zaptiye> Erişim Tarihi 21.12.2019 saat 17.33

<https://tr.wikipedia.org/wiki/Zab%C4%B1ta> Erişim Tarihi 20.01.2020.

<https://translate.google.com/#view=home&op=translate&sl=en&tl=tr&text=government> Erişim Tarihi 29 Eylül 2019

<https://tureng.com/tr/turkce-ingilizce> Erişim Tarihi 29 Eylül 2019

- <https://www.e-icisleri.gov.tr/Anasayfa/MulkiIdariBolumleri.aspx> Erişim Tarihi: 16 Nisan 2020
- <https://www.memurlar.net/haber/842145/en-cok-ihrac-tsk-ve-emniyet-te-oldu.html> Erişim Tarihi 20.12.2019 saat 14.41
- <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.2803&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=2803>
- <https://www.msxlabs.org/forum/kultur/16998-evrensel-degerler.html#ixzz409V92CpI>
Erişim Tarihi 15 Mart 2019
- Hughes, E. C. (1928). Personality Types and the Division of Labor. *American Journal of Sociology*, 33(5), 754–768. doi: 10.1086/214539
- Huntington, S. P. (2006). *Asker ve Devlet, Sivil-Asker İlişkilerinin Kuram ve Siyaseti*. (Çev. Kızılaslan, U.K.). (2. Basım). Salyangoz Yayınları. İstanbul: 2006. (Eserin özgün Metni, *The Soldier and the State, The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, The Belknap Press of Harvard University Press; 1998).
- Hürriyet Web Sayfası. Bakan Akar, 2019 faaliyetlerini anlattı. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/bakan-akar-2019-faaliyetlerini-anlatti-41409984>
Erişim Tarihi 06.02.2020
- İşıқтаç, Y. (2000). Hukuk, etik ilişkisinde yeni gelişmeler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, LVIJL(J-2), 3-14.
- İçli, T.G. (2002). Polis ve Etik Kurallar Gereksinimi. (Editörler: Bal, İ. ve Eryılmaz, M.B.). *Polis Meslek Etiği* içinde (65-76). Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları. Ankara.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. (1948).
- İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme.
- İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi. (1791).
- İrdem, İ. (2019 Eylül). Güvenlik Bürokrasisinde Fetö Örgütlenmesi. Yazılı Bildiri. *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi "Uluslararası Güvenlik Kongresi (Kuram, Yöntem, Uygulama) Bildiri Özet Kitapçığı*. (Editörler, Sarı G., Demir C.K., Özgür E., Fidan İ.), Ankara: Eylül 2019 (Taslak-yayımda) içinde. s. 8.
- İyem, C. (2005). *Kamu ve özel sektörde yönetici değerleri: bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- İzgören, A. Ş. (2016). *MOKS Başarıya Giden Yol*. (23. Basım). Elma Yayınevi. Ankara: 2018
- Jackson, Brian A. (2009). *The Challenge of Domestic Intelligence in a Free Society: A Multidisciplinary Look at the Creation of a U.S. Domestic Counterterrorism Intelligence Agency*. Santa Monica, Kaliforniya: RAND Corporation.

James Burk, "Military Culture," Encyclopedia of Violence, Peace and Conflict içinde, (Ed. Lester Kurtz ve Jennifer E. Turpin). San Diego, Calif.: Academic Press, 1999. Aktaran: Snider, a.g.e., s.123

Jandarma Dergisi. (2016). "Türk Askeri Ne Zaman Mehmetçik Oldu?". Yayın Kurulu. ISSN 1300-2104. Sayı 144. Şubat 2016. S.18-21.

Jandarma Genel Komutanlığı .Tören Yönergesi. 2019 tarihli.

Jandarma Genel Komutanlığı Personel Konsepti 2019. 2. Bölüm, 2. Madde, b fıkrası J. Gn.K.lığı Personelinin Temel Nitelikleri.

Jandarma Genel Komutanlığı. (2019). *Değişen Güvenlik Algısı ve Jandarma*. Rapor. Strateji ve Dış İlişkiler Başkanlığı. Ankara 2019.

Jandarma Genel Komutanlığı. 2018-2022. Stratejik Plan, Temel Değerler.

Jandarma Genel Komutanlığı. 2019-2023. Stratejik Plan, Temel Değerler.

Jandarma Genel Komutanlığı. Bröve, Arma ve Semboller Yönergesi. 2019 tarihli.

Jandarma Genel Komutanlığı. Protokol, Görgü ve Nezaket Kuralları Broşürü. 2019 tarihli.

Jandarma Okullar Komutanlığı. (2001). *Jandarma Etiği, Meslek Ahlakı*. Jandarma Okullar Komutanlığı. Ankara: Mart 2001.

Jandarma Tarihçe (çevrimiçi kaynak: çevrimiçi kaynak: <https://www.Jandarma.gov.tr/tarihçe>, erişim tarihi: 4.12.2019, 22:55)

Jandarma Teşkilat Şeması (çevrimiçi kaynak: <https://www.Jandarma.gov.tr/teskilat-semasi>, erişim tarihi: 4.12.2019, 23:04)

Jandarma ve Sahil Güvenlik Personelinin Hizmet Esasları Hakkında Yönetmelik. 2019 tarihli.

JGT:164-1 Yanaşık Düzen Talimnamesi. J.Gn.K.lığı Basımevi.Ankara:2018

JGY:164-7 (C) Birlik Eğitim Yönergesi. J.Gn.K.lığı Basımevi. Ankara: 2010. sayfa 1-2 Jandarma Personelinde Olması Gereken Nitelikler

JGYY: 164-5 A Eğitim Standartları Yardımcı Yayını. J.Gn.K.lığı Basımevi. Ankara: 2010. sayfa 2-16/2-25.

JSGA Kolluk Etiği ve Liderlik Ders Kitabı Ankara:2018

Kabakçı Yurdakul, I. (2013). Evren ve Örneklem. Kurt, A. A. (Editör). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* içinde (75-86). Eskişehir: Ocak 2013. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1708.

Kafesoğlu, İ. (2015), *Türk Milli Kültürü*. Ötüken Neşriyat Yayınevi, Kültür ve Turizm Bakanlığı Sertifika Numarası, 16267, ISBN 978-975-437-236-6

- Kalabalık, H. (2014). *İdare Hukukunun Temel Kavram ve Kurumları*, 5. Baskı, Konya: Sayram Yayınları.
- Kapani, M. (2008). *Politika Bilimine Giriş*. 21. Basım. Bilgi Yayınları. Ankara.
- Karababa, A. (2015). Değer Olgusu. (Editörler: Dilmaç, B., Bircan H. H.). *Değerler ve Değerler Psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Karabulut, B. (2019). Ulusal, Uluslararası ve Küresel Güvenlik Kavramları. *Güvenlik Politikaları Dersi e-Öğrenme Kitabı*. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi. Ankara.
- Karaosmanoğlu, Ali L. (2011). “Yirmibirinci Yüzyılda Savaşı Tartışmak: Clausewitz Yeniden”, *Uluslararası İlişkiler*, Cilt 8, Sayı 29 (Bahar 2011), s. 5-25.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasar, N. (2018). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. (İkinci yazım, 20. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara: 2018
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (İkinci yazım, 34. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara: Eylül 2019.
- Karğın, V. (2014). Kamu Politikası Etiği ve Etik Politika Analizi., Atak, S. ve Gül, S.K., (Editörler), *Meslek Etiği Kavramları* içinde (287-310). Ankara: 2014. Adalet Yayınevi.
- Kelsen, H. (1949). *General Theory Of Law and State*. (Çev. Anders Wedberg), 3. B., Cambridge, Harvard Universty Press, 1949.
- Keyman, S. (1978). “Hukuki Pozitivizm,” *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 35 (1-4), s.17-56
- Kılcan, B. (2013). *Sosyal bilgiler öğretim programında yer alan değerlere ilişkin öğrenci algılarının incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıoğlu, İ. (1988). *Ahlak-hukuk ilişkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi
- Kilby, R. W. (1993). *The study of human values*. Landham, MD: University Press of America.
- Koca, A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kocaoğlu, H. N (2007). *Toplumsal kültür değerlerinin örgüt kültürüne etkisi “Türkiye-İtalya değerlendirmesi”*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Koç, N. (2013). *Annelerin kişisel değerleri ile beş-altı yaş çocuklarının değer kazanımları arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. (11. Baskı). Arıkan Basım Yayın Dağıtım Ltd.Şti. İstanbul: 2007.
- Kolluk Kuvvetleri Davranış Kurallarının Etkili Uygulanması için Rehber Kurallar.
- Kolluk Kuvvetleri için Davranış Kuralları (BM Davranış Kuralları). Kuralları kabul eden 17 Aralık 1979 tarihli ve 34/169 sayılı Genel Kurul Kararı. Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından 24 Mayıs 1989 tarihinde 1989/61 sayıyla kabul edilen ve Genel Kurul tarafından 16 Aralık 1989 tarihinde ve 44/162 sayılı kararlarla onaylanan karar.
- Korkmaz, A. (2013). Değerler sosyolojisi. *Toplum bilimleri dergisi*, 7(14), 51-78.
- Kozak, M. (2018). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayın Teknikleri*. 2018. Detay Yayıncılık
- Kozlu, C. (1986). *Amerika, Japonya ve Türkiye: Başarılı Firma Yönetimlerinde Kurumsal Kültürün Rolü*. Bilkom Yayınları. İstanbul, 1986, s.61.
- Köker, L. (2013). “Hukuki Pozitivizm ve Eleştirileri”. http://leventkoker.blogspot.com/2013/12/hukuki-pozitivizm-ve-elestirileri_12.html, erişim tarihi: 29.10.2018.
- Köktaş, M. E. (1998). Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Bir Değer: Ahlak. *Siyasette ve Yönetimde Etik*. Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Adapazarı. Ticaret ve Sanayi Odası. Adapazarı.
- Köktürk, M. (2013) Kültür Sosyolojisinin Temel Meseleleri. Alver, K. ve Doğan, N. (Editörler). *Kültür Sosyolojisi*, (s. 13-46). Ankara: Hece.
- Kuçuradi, İ. (1971). *İnsan ve değerleri:(değer problemi)*. Yankı yayınları.
- Kuçuradi, İ. (1999). *Etik*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayını. Ankara.
- Kuçuradi, İ. (2000). Felsefi Etik ve Meslek Etikleri. (Ed. Tepe, H.). *Etik ve Meslek Etikleri: Tıp, Çevre, İş, Basın, Hukuk ve Siyaset* (17-32). Ankara. Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kuçuradi, İ. (2001) “Etik: Moda Bir Sözcük”, Yayımlanmamış Bildiri Notları. Ankara
- Kuçuradi, İ. (2002). Etik Kavramı. (Editörler: Bal, İ. ve Eryılmaz, M.B.). *Polis Meslek Etiği* içinde (45-51). Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları. Ankara.
- Kuçuradi, İ. (2018). *İnsan ve Değerleri: Değer Problemi*. (7. Baskı). Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları. Ankara: 2018.
- Kuloğlu, G. (2015), “İç Güvenlik İstihbaratı ve Kolluk – ABD Örneği”. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul: 2015.

- Kuruüzüm, A., Irmak, S. ve İpekçi Çetin, E. (2010). *İşe bağlılığı etkileyen faktörler: imalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz*. Bilig, 53, 183-198.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi* 15 (45), s. 59-76.
- Kutlu, M., ve Kaya, A. (2012). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- La charte du gendarme. - Gendarmerie Nationale, Ulusal Jandarma Teşkilatı Ağ Sitesi. Erişim Tarihi:30.10.2019 Saat: 11:31. [www.gendarmerie.interieur.gouv.fr > content > file](http://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/content/file).
- Learned, E. P. (1972). *Örgüt Kuramı ve Politikası*. (Çev. Şaylan G.). Todaie Yayını. Ankara: 1972.
- Levy, Marc A. (2005). Is the environment a National Security Issue?. *International Security* 20 (2), 35-63.
- Lévy, N., Özbek, N., & Toumarkine, A. (2009). *Jandarma ve Polis: Fransız ve Osmanlı Tarihçiliğine Çapraz Bakışlar*. Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Lipsky, M. (1971). Street level bureaucracy and the analysis of urban reform. *Urban Affairs Quarterly*, 6(4), 391-409.
- Liu, Y. and Lei, Y. (2012). The Connotation of Work Values: A Preliminary Review. *Asian Social Science*, 8, 1.
- Locke, J. (2012). *Yönetim Üzerine İkinci İnceleme*, (Çev. Bakırcı, F.). Ankara. Ebabil Yayınları.
- Lyons, S.T., Duxbury, L.E., & Higgins, C.A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public Administration Review*. 66, 605-618.
- MacCormick, N. (2015). Doğal Hukuku Yeniden Ziyaret (Kitap Değerlendirmesi: John Finnis, Doğal Hukuk ve Doğal Haklar). (Çev. Ceylan, Ş.Ş.). *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 64 (3), ss. 915-930.
- Machiavelli, N. (2014). *Savaş Sanatı*. (Çev. Tolga, A.) (1. Basım). Say Yayınları. İstanbul: 2014. (Özgün Adı: Dell'Arte Della Guerra, 1521).
- Machiavelli, N. (2018). *Hükümdar*. (Çev. Adabağ, N.). (XV. Basım). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. İstanbul: 2018. (Kitabın orijinal adı "II. Principe" 1532'de yayımlandı).
- Malinowski, B. (1990). *İnsan ve Kültür*. (Çev. Gümüş, F.). Verso Yayınları. Ankara: 1990.
- Mark, L. (2019). (Ed. Albay Reagan). "Terms & Definitions Of Interest For Counterintelligence Professionals". Office of Counterintelligence (Dxc) Defense CI & HUMINT Center Defense Intelligence Agency. Çevrimiçi kaynak: <https://info.publicintelligence.net/DoD-CI-Definitions.pdf> (erişim tarihi 1.12.2019, 15:04)

- Marmara Üniversitesi İnsan Hakları Merkezi. (2006). “Uluslararası Belgeler Listesi: Kanun Adamlarının Zor ve Silah Kullanmalarına Dair Temel Prensipler”. 19 Ağustos 2006, <<http://www.ihm.8m.com/i2kzasp.htm>>.
- Marshall, G. (2003). *Sosyoloji sözlüğü*. (Çev. Akınhay, O., ve Kömürcü, D.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları (Eserin orijinali 1998’de yayımlandı).
- Maslow, A. (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*. (Çev. Gündüz, O.). İstanbul: Kuraldışı yayınları (Eserin orijinalinin basım tarihi bilinmiyor).
- Memurlar.net Web Sayfası. En çok ihraç TSK ve Emniyet'te oldu <https://www.memurlar.net/haber/842145/en-cok-ihrac-tsk-ve-emniyet-te-oldu.html> Erişim Tarihi 20.12.2019
- Meray, S. (1975). *Devletler Hukukuna Giriş*, 4. Baskı, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları
- Mısır, M. B. (2013). Hukuk ve Devlet Özdeşliğinin Ötesinde Kamu Hukuku. *Ankara Barosu Dergisi*. Sayı 3, 207-243.
- Ministère De L’Intérieur, (2019, Ağustos). La gendarmerie de sa naissance à aujourd'hui 23.08.2019 tarihinde <https://www.gendarmerie.interieur.gouv.fr/Notre-institution/Notre-histoire/La-gendarmerie-de-sa-naissance-a-aujourd-hui/La-gendarmerie-heritiere-des-marechaussees> adresinden erişilmiştir.
- Mintrom, M. (2010). Doing ethical policy analysis. In Boston, J., Bradstock, A., ve Eng, D. (Eds.). *Public policy: Why ethics matters*. Canberra, Australia: The Australian National University Press.
- Morsümbül, Ş. (2014). “Değerlerin kuşaklar arası değişimi: ankara örneği”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- MS 76-4 (B) TSK Müşterek Askeri Kısaltmalar Sözlüğü.
- Münif Paşa. (2016). *Hikmet-i hukuk*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- NATO. Recruiting and Retention of Military Personnel. RTO Technical Report; Final Report of Research Task Group HFM-107. RTO/NATO 2007. ISBN: 978-92-837-0062-3
- New South Wales Police (2006) “New South Wales Police Service Code of Conduct and Ethics” 19 Ağustos 2006. <<http://www.policensw.com/info/gen/p3.html>>
- Nirun, N., ve Özönder, M. C. (1988). Türk Sosyo-kültür Yapısı İçindeki Normlar ve Fonksiyonları. *Erdem*, 5(11), 339-354.
- Noftinger, John B., Newbold, Kenneth F., Wheeler, Jack K.,(2007). *Understanding Homeland Security, Policy, Perspectives and Paradoxes*. New York: Palgrave MacMillan.

- Nye, J.S. (2004a). *Soft Power The Means to Succes in World Politics*. Newyork: Public Affairs.
- Nye, J.S. (2005). *Yumuşak Güç, Dünya Siyasetinde Başarının Yolu*. (Çev. R. İ. Aydın), Ankara: Elips Kitap.
- Oetting, D.W. (2015). *Motivasyon Muharebe Değeri*. (Çev. Uğur, E.). Kastaş Yayınevi. İstanbul:2015 (Orijinal adı: 1990. Mativation und Gefechtswert Vom Verhalten des Soldaten im Kriege).
- Office of Homeland Security. (Temmuz 2002). *National Strategy for Homeland Security*
- Okçabol, D. (2016). *Türk Zabıta Tarihi ve Teşkilat Tarihçesi*. Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları. Ankara: Nisan 2016. (Eserin orijinali Ankara Polis Enstitüsü Neşriyatından No. Meslek Terbiyesi, Muşeret Teşkilat, Fiilî hizmet ve Zabıta Dersi. III. Ücncü Kitap, Zabıta Tarihi. 2. Basım. Öğretmen Derviş Okçabol. 1940).
- Osse, A. (2015). *Polislik Faaliyetlerini Anlamak*. (Çev. Andaç T., Başer Z., Dökmecibaşı, B., Gençkal, F., Gültekin, Z., Gürbüz, N., Urkun, İ.). Uluslararası Af Örgütü Hollanda Şubesi 2007. (Eserin Orijinali ilk basım olarak 2006 tarihinde yayımlandı).
- Ögel, B. (1983). Türk Tarihinde Millet ve Ordu Bütünleşmesinin Nedenleri. Yazılı Bildiri. *Birinci Askeri Tarih Semineri. Bildiriler II. T.C. Genelkurmay Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Yayınları*. Gnkur. Basımevi. Ankara: 1983. s. 225-231.
- Öktem, N. (1977). Hukuksal Pozitivizm Akımı. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi *Mecmuası*, Sayı: 1-4, s. 271-299.
- Öktem, N. ve Türkbağ, A. Ü. (1999). *Felsefe, sosyoloji, hukuk ve devlet*. İstanbul: Der Yayınları.
- Öktem, N., ve Türkbağ, A.U. (2001). *Felsefe, Sosyoloji, Hukuk ve Devlet*. (2. Basım). İstanbul: Der Yayınları.
- Öner, N. (2012). Türkiye’de kullanılan psikolojik testlerden örnekler. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Özay, İ. (1985). *İdari Yaptırımlar: Kuramsal Bir Deneme*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Özcan, N. A. (2019 Eylül). Terörizmin Dönüşümü: Balkanlardan Fetö’ye. Yazılı Bildiri. *Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi “Uluslararası Güvenlik Kongresi (Kuram, Yöntem, Uygulama) Bildiri Özet Kitapçığı*. (Editörler, Sarı G., Demir C.K., Özgür E., Fidan İ.), Ankara: Eylül 2019 (Taslak-yayımda) içinde. s. 1.
- Özdemir, H., (2012). *Atatürk'ün Harp Kavramına Bakışı*. İstanbul Harp Akademileri Basımevi.
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik bir olgu olarak değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 217-240.
- Özgentürk, İ. (2014). Polis Meslek Etiği. (Editörler: Atak, S. ve Gül, S.K.). *Meslek Etiği Kavramları içinde* (430-432). Ankara: 2014. Adalet Yayınevi.

- Özgür, E. (2019). *Devlet, Güvenlik ve Kolluk İlişkisi Bağlamında Jandarma Personel Yönetimi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara.
- Özguven, İ. E. (1999). Psikolojik testler. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Eğitim ve Sağlık Bilimleri Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını. No: 111. Eskişehir. s. 170.
- Özkaya, A. S. (Ed.), (2019). Kültür tasnifi ve Türk askerî kültürüne giriş. Özkaya, A.S. (Ed.), *Hunlar'dan Günümüze Türk Askeri Kültürü* içinde (11-142) (2. Baskı). İstanbul: Kronik Kitap.
- Özlem, D. (1998). Doğa bilimleri ve sosyal bilimler ayrımının dünü ve bugünü üzerine. *Toplum ve Bilim*, 76. ss. 7-39.
- Özyörük, M. (1966). *İdare Hukuku Ders Notları*, Ankara: 72 Teksir- Daktilo-Fotokopi.
- Patriot Act, 107-56 Public Law, ABD Kongre Kararı, (26 Ekim 2001).
- Pehlivan, İ. (1998). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegem Yayınları. Ankara
- Pehlivan, İ. (2002). *Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik*. Pegem Yayınları. Ankara
- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş*. (Çev. Altuğ, T.). Ayrıntı Yayınları. İstanbul.
- Platon. (2016), *Devlet*. (Ed. Topaloğlu, Y.) Elips Kitap. Ankara.
- Platon. (2017). *Devlet*. (Çev. Eyüboğlu, S. ve Cimcoz, M. A.). (XXXIV. Basım). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. İstanbul: 2017. (Eserin orijinali, Politeia.).
- Polis Akademisi Başkanlığı. (2017). Yeni Nesil Terör: Fetö'nün Analizi. *Fetö Çalıştay Raporu*. Rapor No: 10. Polis Akademisi Yayınları:31. Birinci Baskı. Ekim 2017.
- Posner, B.Z. & Schmindt, W. H. (1988). Values Congruence and Differences Between the Interplay of Personal and Organizational Value Systems. *Journal of Business Ethics*, No. 12, 1993, s. 341.
- Poyraz, H. (2004). Değerlerin kuruluşu ve yapısı. (Editörler, Kaymakcan, R., Hökelekli, H., ve Zengin, M.), *Değerler ve Eğitimi* içinde (81-88) (İkinci baskı). İstanbul. Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Pöschl, F. (1979). *Das Raetsel der Standhaftigkeit. (Dayanıklı Olmanın Sırrı)*. Beitrage Aus Der Ev. Militaerseelsorge Heft 30 (1979).
- Raz, J. (2009). *The Authority and Law: Essays on Law and Morality*. 2nd Edition, Oxford: Oxford University Press.
- Resmi Gazete. 12/3/1983, 17985 sayı, 5 tertip, 22 cilt, 215. sayfa.
- Resmi Gazete. 13.04.2005 tarihli, 25785 sayılı, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Resmi Gazete. Adli Kolluk Yönetmeliği. 01.06.2005 tarihli.

Resmi Gazete. İçişleri Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK ile 176 Sayılı İçişleri Bak. Teşkilatı ve Görevleri Hak. KHK. Değişiklikleri. Sayı. 18675. 23.02.1985 tarihli

Resmi Gazete. Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı Personel Yönetmeliği. 21.01.2017 tarihli.

Resmi Gazete. Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği. 21.01.2017 tarihli.

Resmi Gazete. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. 13.04.2005 tarihli.

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 668. Tarih. 27.07.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 669. Tarih. 31.07.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 670. Tarih. 17.08.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 671. Tarih. 17.08.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 672. Tarih. 1.09.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 673. Tarih. 2.09.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 675. Tarih. 29.10.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 677. Tarih. 22.11.2016

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 679. Tarih. 06.01.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 682. Tarih. 02.01.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 683. Tarih. 23.01.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 686. Tarih. 7.02.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 688. Tarih. 29.03.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 689. Tarih. 29.04.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 692. Tarih. 14.07.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 693. Tarih. 25.08.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 695. Tarih. 24.12.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 697. Tarih. 12.01.2017

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 701. Tarih. 8.07.2018

Resmi Gazete. Kanun Hükmünde Kararname. Sayı 703. Tarih. 09.07.2018

- Resmi Gazete. TSK İç Hizmet Yönetmeliği. Sayı 10899. 06.09.1961
- Resmi Gazete. Yakalama, Gözaltına Alma ve İfade Alma Yönetmeliği. Sayı 25832. 01.06.2005 tarihli.
- Robbins, A. (1993). *Sınırsız Güç*. (Çev. Değirmenci, M.). İstanbul, İnkılap Kitapevi Yayını.
- Robbins, S. S. (1989). *Organizational Behavior*, Prentice Hall, USA, 1989, s.119.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press.
- Rokeach, M. (1978). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Romm, J.J. (1993). *Defining National Security: The Nonmilitary Aspect*, New York: Council on Foreignrelation Press.
- Ros, M., Schwartz, S. H. and Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1, 49–71
- Rousseau, J. J. (2001). *Toplum Sözleşmesi*, (Çev. Günyol, V.). İstanbul. Adam Yayınları.
- Rousseau, J. J. (2013). *İnsanlar Arasındaki Eşitsizliğin Kaynağı* (Çev. İleri, R.N.). İstanbul. Say Yayınları.
- Roux, J. P. (2015). “*Türklerin Tarihi Pasifik’ten Akdeniz’e 2000 Yıl*” (11.baskı). (Çev. Kazancıgil, A. ve Arslan Özcan, L.). İstanbul Kabalcı Yayınevi (Eserin Orijinali 2002’de Yayımlandı ve Pdf Formatından Alınmıştır).
- Roy, S. (1985). Creating a Candid Corporate Culture. *Journal of Business Ethic.*, Vol. 4, No. 5, October 1985, s. 426.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. (3. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarı, E. (2017). Kültürel Değerler ve Psikolojik İyilik. Çakmak, M., (Editör), *İş Ahlakı ve Değerler Eğitimi* içinde (s. 245-278).
- Sarı, G. ve Demir, C.K. (Editörler), (2017). *Güvenlik bilimlerine giriş*. (2. Baskı). Ankara: Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı, Jandarma Basımevi.
- Sarı, G., Demir C.K., Özgür E., ve Fidan İ. (Ed.) (2018). *Güvenlik Kongresi (Kuram, Yöntem, Uygulama) Bildiri Özet Kitapçığı*. (Editörler, Sarı G., Demir C.K., Özgür E., Fidan İ.), Ankara: Eylül 2019 (Taslak-yayımda) içinde. s. 6.
- Sarıbay, A. Y. (1992). *Siyasal Sosyoloji*. Gündoğan Yayınları. Ankara: 1992.
- Sayın, C. (2006). *Kolluk Kuvvetleri Etik İlkeleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sayın, C. ve Akkoyunlu N. (2003). Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin Kamu Görevlileri İçin Model Davranış Kuralları Hakkında (2000)10 Sayılı Tavsiye Kararı. *Türk İdare Dergisi*. C.5, S.3, Ankara, s.1-13.

- Schein, E. (1988). *How Culture Forms, Develops and Changes. Gaining Control of the Corporate Culture*, Jossey-Bass Pub., London, 1988, s.21.
- Schwartz, S. H. (1992) *Universals In The Content And Structure Of Values: Theoretical Advances And Empirical Tests In 20 Countries. Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspect in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues* 50 (4) p.19-45.
- Schwartz, S. H. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23-47.
- Schwartz, S. H. (2003). A proposal for measuring value orientations across nations [Chapter 7 in the Questionnaire Development Report of the European Social Survey]. Web:http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=126&itemid=80.
- Schwartz, S. H. (2007) *Measuring attitudes, cross-nationally lessons from european social survey. Bölüm value orientations: measument antecedents and consequences across nations* p 169.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), Article no.11.
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. (2. Baskı). Anı yayıncılık. Ankara: 2018
- Seçer, T. (2008). *Anılarla Çanakkale Cephesi ve Neticesi*. Genelkurmay ATASE Başkanlığı Yayınları. Ankara: 2008
- Seiple, C. (2002). *The New Protracted Conflict: Homeland Security Concepts and Strategy*. Foreign Policy Research Institute.
- Seren, M. (2017). *Stratejik İstihbarat ve Ulusal Güvenlik*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Seta Raporu. (2017). Fetullahçı Terör Örgütünün (FETÖ/PDY) 15 Temmuz 2016 Tarihli Darbe Girişimi ile İlgili Bu Terör Örgütünün Faaliyetlerinin Tüm Yönleri ile Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Kurulu Raporu, s. 41-44. Ayrıca bkz. "FETÖ Çatı İddianamesi," Ankara Cumhuriyet Başsavcılığı Anayasal Düzene Karşı İşlenen Suçlar Bürosu; C. Duran, M. H. Akgün ve H. Yücel, "İddianamelerde 15 Temmuz Darbe Girişimi ve FETÖ", SETA Raporu, 2017.
- Seyyar, A., ve Öz, C. S. (2007). *İnsan Kaynakları Terimleri*. Değişim Yayınları.
- Sezer, B. (1981) *Toplum Farklılaşması ve Din olayı*, İstanbul, İ.Ü. Ed. Fak. Yayını.
- Shephard, B. (2006). *Sinir Savaşı, Askerler ve Psikiyatrlar, 1914-1994*. (Çev. Şendil, D. ve Egrik, E. B.). İstanbul: Literatür Yayıncılık. (Eserin Orijinal adı A War Of Nerves. 2000'de yayımlandı).

- Snider, Don M., "An Uniformed Debate on Military Culture," *America in Vulnerable: Our Military Problems and How to Fix Them içinde*, (Ed. John F. Lehman ve Harvey Sichertman). Philadelphia: Foreign Policy Research Institute, 2012, s.115-133.
- Songür, N. (2011). *Kamu Yönetiminde Stratejik Planlama: İl Özel İdareleri Deneyimi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Soytürk, M. (2012). Modern Devlet ve Güvenlik. Fransa, Avusturya-Macaristan ve Osmanlı İmparatorluğu'nda Jandarma Teşkilatı. *History Studies: International Journal of History*, Volume 4 Issue 2, 301-316. Temmuz 2012.
- Sökmen, A., ve Tarakçıoğlu, S. (2013). *Mesleki Etik (Etik-Yönetmelik Etik-Sosyal Sorumluluk)*. Detay Yayınları. Ankara: Şubat 2013.
- Sözlük, T. (1959). Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Spranger, E. (1928). *Types of Men: The Psychology and Ethics of Personality*. New York: Hafner Publishing Company.
- Stouffer, Samuel A., Lumsdaine, Arthur A., Lumsdaine Marion H., Williams Robin M., Smith, M. B., Janis I. L., Star, Shirley A. & Cottrell, L. S. (1949). *The American Soldier: Combat And Its Aftermath*. Volume II. Princeton, New Jersey. Princeton University Press. 1949 Copyright, 1949, by Princeton University Press. mdon: Geoffrey Cumberlege, Oxford University Press.
- Şahin, M., vd. (2018). Uluslararası Bir Tehdit Olarak Fetö. *Polis Akademisi II. Uluslararası Güvenlik Sempozyumu Raporu*. Rapor No: 20. Polis Akademisi Yayınları:67. Aralık 2018.
- Şahin, M., ve Hasançebi, Ş. (2019). *Her Daim Vatan ve Millet Diyen Gazilerin Psikolojisi*. (2. Basım). Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd.Şti. Ankara: 2019.
- Şehitoğlu, Y. (2019). Türk ordusunun "örgüt kültürü-grup yapısı ve uyma davranışı" kavramları üzerinden incelenmesi., Özkaya, A.S. (Ed.), *Hunlar'dan Günümüze Türk Askeri Kültürü içinde (754-765)* (2. Baskı). İstanbul: Kronik Kitap.
- Şen, M. L. (1998). *Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmelik Etik Yaklaşımı*. Yayımlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı. İzmir.
- Şenay, T. (2015). *The Relationship Between Work Values, Job Satisfaction and Intention to Leave*. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Eskişehir: 1994. S.41.
- T.C. Genelkurmay Başkanlığı. (1995). *Türk İstiklal Harbi, Batı Cephesi, Büyük Taarruz (1-31 Ağustos 1922)*. 2. Cilt. 6. Kısım.2. Kitap. Genelkurmay Basımevi. Ankara: 1995.
- T.C. İçişleri Bakanlığı Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi. (2017). *Kolluk Meslek Temel Bilgisi*. Ankara: Jandarma Genel Komutanlığı Basımevi Müdürlüğü.

- T.C. İçişleri Bakanlığı Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi. (2018). *Kolluk Etiği ve Liderlik*. Jandarma Genel Komutanlığı Basımevi Müdürlüğü. Ankara: 2018.
- T.C. İçişleri Bakanlığı Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı. (2017). *Güvenlik Terimleri Sözlüğü*. (2. Baskı). Ankara: Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı Yayınları
- T.C. İçişleri Bakanlığı Kolluk Etik İlkeleri. 24.10.2007 tarihli.
- T.C. İçişleri Bakanlığı. Jandarma Genel Komutanlığı. (2019). *7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanun'un Uygulanmasına Yönelik Broşür*. Kasım: 2019.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). *Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu*, 3. Sürüm, Ankara.
- Tan, H., ve Tamer N. (2016). Değerler; Dünden Bugüne Bugünden Yarına...: *Gelecek Zirvesi 2015 "Gelecek için değerlerimizi bilmek"*. İçinde. (Editörler: Uzun A.K., Yenigün, E.). Türkiye İç Denetim Enstitüsü Yayınları Yayın No: 9. 2016. 61-76.
- Tan, Ş. (2009). Öğretimde ölçme ve değerlendirme. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tan, T. (1988). "Kamu Hizmeti, Özelleştirme ve Bürokrasinin Azaltılması Üzerine", *Türk İdare Dergisi*, Yıl 60, 73-90.
- Tarhan, N. (2018). *Değerler Psikolojisi ve İnsan: Güzel İnsan Modeli Ailede, Toplumda, Siyasette Değerler Psikolojisi* (11. Baskı). İstanbul: Timaş.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 113-148.
- Taşkıran, C. (2018). *Milli Mücadele'de Türk ve Yunan Esirler (1919-1923)*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. İstanbul: 2018.
- Taylor, M. (2000). The Human Rights Challenge in Police Practice: A Reference Brochure. Council of Europe, Strasbourg.
- Tepe, H. (2002). Meslek Etikleri: Temelleri ve Sorunları. (Editörler: Bal, İ. ve Eryılmaz, M.B.). *Polis Meslek Etiği* içinde (53-60). Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları. Ankara
- Tepe, H. (2008). Değer ve Anlam: Değerler Anlamlar Mıdır? *ŞSF (Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi)*, (7), 1-10.
- Tetik, A., Demirtaş, Y.S., Demirtaş, S., (2009). *Çanakkale Muharebeleri'nin Esirleri-İfadeler ve Mektuplar- Cilt:I*. Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı (ATASE) Yayınları. T.C. Genelkurmay Başkanlığı. Ankara Genelkurmay Basımevi: 2009
- Tetik, A., Demirtaş, Y.S., Demirtaş, S., (2009). *Çanakkale Muharebeleri'nin Esirleri-İfadeler ve Mektuplar- Cilt:II*. Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı (ATASE) Yayınları. T.C. Genelkurmay Başkanlığı. Ankara Genelkurmay Basımevi:2009

- Tevrüz, S. (1996). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ankara: 1996. Türk Psikologlar Derneği Yayını,
- The Concise Oxford Dictionary, 1990.
- Theodorson, G. A., & Theodorson, A. (1979). A modern dictionary of sociology. New York: Barnes & Noble.
- Thornton, R. (2010). *Asymmetric Warfare*. New Hampshire: Polity.
- Tongur, H. (2016). *Türkiye’de Genel Kolluk Teşkil ve Görevlerinin Gelişimi*, Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları. Ankara: Nisan 2016. (Eserin orijinali T.C. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları I. Hikmet Tongur, Emniyet Genel Müdürlüğü Arşiv Müdürü ve Polis Enstitüsü Öğretmeni. Türkiye’de Genel Kolluk teşkil ve görevlerinin gelişimi. Kanaat Basımevi. Ankara:1946).
- Topçuoğlu, H. (1969). *Hukuk Sosyolojisi. Cilt:1*. Ankara: AÜHF Yayını.
- Toptaş, E. (2009). *21. Yüzyıl’da Savaş*. Ankara: Kripto Yayınları.
- Toroslu, N. ve Toroslu H. (2016). *Ceza hukuku genel kısım*. Ankara: Savaş.
- Tunca, N. (2012). *İlköğretim öğretmenleri için mesleki değerler ölçeğinin geliştirilmesi ve ilköğretim öğretmenlerinin mesleki değerlerinin belirlenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Tutar, H. (2018). *Davranış Bilimleri (4 Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Tutar, H. (2018). *Sosyal Psikoloji (3. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Türk Dil Kurumu Kolluk Kuvvet Tanım. Çevrimiçi Kaynak: <https://sozluk.gov.tr/?kelime=kolluk%20kuvveti> erişim tarihi: 1.12.2019.
- Türk Silahlı Kuvvetleri Tarihi (1793-1908), Genelkurmay ATASE Başkanlığı Yayını, C.III Kısım V, Ankara 1978, s.252
- Türk Silahlı Kuvvetleri Tarihi, III. Cilt. 6. Kısım. 1908-1920: s.108.
- Türkbağ, A.U. (2011). Hart-Dworkin Tartışmasının Ana Hatları. *Anayasa Yargısı*, Sayı 28, s. 71-82.
- TÜSİAD. (1991). *Türk Toplumunun Değerleri*. İstanbul: İstanbul Matbaacılık.
- Tylor, E.B. (1871). *Primitive Culture*, 1. Nature.
- Tzu, S. (2018). *Savaş Sanatı*. (Çev. Otkan, P. ve Fidan G.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Uluslararası Polis Şefleri Derneği Etik Kuralları.
- Ulusoy, A. D. (2013). *İdari Yaptırımlar*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Ulusoy, A. D. (2017). *Türk İdare Hukuku Cilt I*, Ankara: Yetkin Yayınları

- Ulusoy, K. ve Dilmaç, B. (2016). *Değerler Eğitimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ural, Ş. (1999). Epistemolojik açıdan değerler ve ahlak. *Doğu Batı*, (4), 41.
- Ural, Ş. (1999). Etik Kurallar Oluşturulurken. *Doğu Batı Düşünce Dergisi*. Felsefe Sanat ve Kültür Yayınları. (4), 33-46.
- Uygun, O. (2014). *Devlet Teorisi*, İstanbul: On İki Levha.
- Uzun, E. (2012). Kurallar, Devlet ve Hukuk, Aydın, U. ve Sütken E. (Editörler). *Hukukun Temel Kavramları* içinde (2-26). Eskişehir: Ağustos 2012. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1621.
- Ülken, H. Z. (1969). *Sosyoloji sözlüğü*. Milli Eğitim.
- Ülker, N. (1983). İzmir Sancakkalesi ve Şehitliği. Yazılı Bildiri. *Birinci Askeri Tarih Semineri. Bildiriler II*. T.C. Genelkurmay Askeri Tarih ve Stratejik Etüt Başkanlığı Yayınları. Gnkur. Basımevi. Ankara: 1983. s. 299-313.
- Ünaydın, R. E. (2001). *Anafartalar Kumandanı Mustafa Kemal ile Mülakat*. Kültür Bakanlığı Yayınları. Ankara: 2001. Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, IV(1-2), 29-47.
- Ünsal, A. (2010). Hukukun temeline ilişkin yaklaşımlar. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları*.
- Varlık, A. B. (2013). “Savaşı Tanımlamak: Terminolojik Bir Yaklaşım”. *Avrasya Terim Dergisi*, 1(2), 114-129.
- Vücut Kitle İndeksi .<https://www.florence.com.tr/vucut-kitle-indeksi>.Erişim Tarihi: 12.11.2019
- Wacks, R. (2014). *Hukuk Felsefesine Kısa Bir Giriş* (Çev. Arıkan, E.). İstanbul: Tekin Yayınevi.
- Wacks, R. (2016). *Hukuk Kuramını Anlamak Hukuk Felsefesi ve Hukuk Kuramına Giriş*, (Çev. Şahin Ünver, F. S. ve Ünver, S.). Ankara: Astana Yayınları.
- Wolfers, A. (1952) “ National Security: As an ambiguous Symbol”, *Political Science Quarterly*, 67(4), 481502.
- Yalman, A. (2000). Jandarma ve Demokrasi Konulu Kolokyumun Düşündürdükleri. *Jandarma Dergisi*. Aralık 2000, S: 92. Jandarma Genel Komutanlığı Eğitim ve Okullar Daire Başkanlığı Yayını, Ankara, s.2-13.
- Yapıcı, A., ve Zengin, S. Z. (2003). “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği”. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1, 4, 173-206.
- Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı. 15 Temmuz Türkiye’de Gerçekleşen 15 Temmuz Darbe Girişiminin Arkasındaki Fetullahçı Terör Örgütü (FETÖ).

- Yarmalı, E.S., ve Alp, S. (2017). *Hukuk Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin 10 Temel İnsan Hakları Standardı. (Bu belgenin Türkçeye tercümesi Cengiz Sayın tarafından yapılmıştır).
- Yavuz, M., Dilmaç, B., ve Derinbay D. (2015). Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Sahip Oldukları Değerlerin Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 2015:13(29);561-583
- Yayla, M. (2011). *İslam hukukunda insan hakları ve eşitlik*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Yayla, Y. (1985). *İdare Hukuku İdare İşlevi-İdarenin Yetkileri ve Hukuka Bağlılığı-İdarenin Sorumluluğu*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yazıcı, M. (2014). Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri. *Firat University Journal of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1). 209-223.
- Yıldırım, A. (2015). *Türk borçlar hukuku genel hükümler*. (3. Basım). Ankara: Adalet.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık. 2016.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık. Ankara: 2018.
- Yıldırım, Ş. (2015). Tabii hukuk teorisi bağlamında hukukun etik karakteri ve etik (meriyeti) geçerliliği. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 73(1), 249-258.
- Yıldız, A. (?). Hukuk ve Ahlak Arasındaki İlişki. *iş ahlakı*, 356. https://igiad.org.tr/images/isahlakiderskitabi/Hukuk_ve_Ahlak_Arasindaki_Iliski.pdf. Erişim Tarihi: 18.03.2020
- Yıldız, M. ve Dilmaç, B. (2012). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 8 (3) s. 122-134.
- Yılmaz, S. (2012). *Terörle Mücadelede: Yeni İç Güvenlik Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yücel, B. (2019). Devlet Kavramı ve Anayasal Devlet. *Kamu Hukuku Dersi e-Öğrenme Kitabı*. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi. Ankara.
- Yücel, E., ve Arslantürk, G. (2019). “Kendini unutmak”: Psikoloji araştırmalarında tevazu. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 39(1): 209-243. <https://doi.org/10.26650/SP2019-0015>.
- Yücel, M.T. (2005). *Hukuk Felsefesi*. Ankara: Başkent Klîşe Matbaacılık.

Zabunoğlu, Y.K. (2012). *İdare Hukuku*. (Cilt 1), Ankara: Yetkin Yayınları.

Zabunoğlu, Y.K. (2015). *Devlet Kuramına Giriş*. Ankara: İmaj Yayıncılık.

Zi, S. (2018). *Savaş Sanatı*. (Çev. Otkan P. ve Fidan G.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları (Eserin orijinali ? yayımlandı)

7. EKLER

Ek 1. Kurum İzni

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Jandarma Genel Komutanlığı

Sayı : 81299779-903.03.02.02-E.5054313/İd.Ynt.D.Per.Şb. 04 Kasım 2019
Konu : Tezli Yüksek Lisans Anket Çalışması.

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : J.Gn.K.lığının 01 Kasım 2019 tarihli, 62265734-604.01.02-E.5007226/Per.Pl. ve Ynt.D.Mslk Glş.Ş.Ks. sayılı emri.

1. Aydın J.Eğt.Tb.K.lığı emrinde görevli J.Yzb. Yılmaz ERBAY'ın (2007-A.4) Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalında (tezli) kendi nam ve hesabına yüksek lisans öğrenimi yapması nedeniyle, "Genel Kolluk Kuvveti Olarak Jandarmanın Sahip Olduğu Mesleki Değerler Üzerine Araştırma: Aydın İl J.K.lığı Örneği" konulu tez çalışması ile ilgili anket uygulaması yapabileceğinin uygun değerlendirildiği ilgi ile bildirilmiştir.
2. Bu kapsamda, Ek'te gönderilen ilgi emrin söz konusu personele imza karşılığı tebliği ile emir esaslarına göre hareket etmesinin sağlanmasını arz ve rica ederim.

e-imza



Ek: İlgi Emir

Dağıtım:
Gereği:
Aydın J.Eğt.Tb.K.lığına

Bilgi:
J.Komd.Okl.Ve Eğt.Mrk.K.lığına/Foça

T.C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Jandarma Genel Komutanlığı

Sayı : 62265734-604.01.02-E.5007226/Per.Pl.ve Ynt.D.Mslk.Glş.Ks.
Konu : Tezli Yüksek Lisans Anket Çalışması

01 Kasım 2019

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Aydın J.Gn.K.Yrd.lığının 09 Ekim 2019 tarihli ve 81299779-903.03.02.02-E.4595165/İd.Ynt.D.Per.Şb. sayılı yazısı.
b) 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.
c) J.Gn.K.lığının 21 Ekim 2019 tarihli ve 95109781-270.03.99-E.4810509/Asyş.D.Asyş.Şb.Suç.Ks. sayılı yazısı.
ç) Aydın İl J.K.lığının 30 Ekim 2019 tarihli ve 89948411-604.01.02-E.4973965/Per.İşl.Ks. sayılı yazısı.
d) J.Gn.K.lığının 22 Ekim 2019 tarihli ve 31842972-200.06-E.4839283/Pl.ve Güv.D.İKK Ş.İnc.Arş.Ks. sayılı yazısı.
e) MY 114-1 (C) Silahlı Kuvvetler İstihbarata Karşı Koyma, Koruyucu Güvenlik ve İşbirliği Yönergesi.

1. Aydın J.Eğt.Tb.K.lığı emrinde görevli J.Yzb.Yılmaz ERBAY'ın (2007-A.4) Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalında (tezli) kendi nam ve hesabına yüksek lisans öğrenimi yapması nedeniyle, "Genel Kolluk Kuvveti Olarak Jandarmanın Sahip Olduğu Mesleki Değerler Üzerine Araştırma: Aydın İl J.K.lığı Örneği" konulu tez çalışması ile ilgili anket uygulaması yapabilmemesine ilişkin dilekçesi ilgi (a) ile alınmıştır.
2. Söz konusu dilekçede belirtilen anket çalışmasının incelenmesi neticesinde;
 - a. Çalışma sonucunun Jandarma Genel Komutanlığına bedelsiz olarak sunulması,
 - b. Anket çalışmasının Aydın İl J.K.lığı ile sınırlı olması,
 - c. Anket yapılan personelin kişisel bilgilerinin, ilgi (b) Kanun kapsamında kamuoyu ile paylaşılmaması kaydıyla uygun değerlendirildiği ilgi (c ve ç) ile bildirilmiştir.
3. Adı geçen personelin, söz konusu tez çalışma talebinin İKK faaliyetleri bakımından uygun değerlendirildiği ilgi (d) ile bildirilmiş olup, ilgi (e) Yönerge kapsamında gerekli anket çalışmalarının yapılabileceğini arz ederim.

e-İmza

Dağıtım:

Gereği:

J.Gn.K.Yrd. lığına/Aydın

Aydın İl J.K.lığına

Bilgi:

Asyş.Bşk.lığına

İsth.Bşk.lığına

J. Ve Shl.Güv. Akd.Bşk.lığına/Beytepe

Versiyon: 3

Telefon No.: +90(332)2339714
E-Posta: KHPRMSL15@jgk.tsk

Belgeçeçer No:
İnternet Adresi: canansercesukarya@jgk.tsk

Dahili No.: 1169

Ek 2. Personel Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan "Genel Kolluk Kuvveti Olarak Jandarmanın Sahip Olduğu Mesleki Değerler Üzerine Bir Araştırma: Aydın İl Jandarma Komutanlığı Örneği" başlıklı yüksek lisans tezi çalışması kapsamında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Anketle ilgili AYDIN İL JANDARMA KOMUTANLIĞI PERSONELİ için izin alınmıştır. Anket içeriğinde kimliğinize yönelik bir bilgi yer almamaktadır. Sadece bilimsel amaçlar için düzenlenen bu anketi İÇTENLİKLE cevaplamanız beklenmektedir. İstatistikî olarak doğru sonuçların elde edilmesi sorulara içtenlikle cevap vermenize bağlıdır. Lütfen anketi GÖREVİNİZİ ETKİLEMEYECEK BİR ZAMANDA doldurunuz. Doldurulması mecbur olan soruları boş bıraktığınız takdirde bulunduğunuz bölümü geçemeyeceğiniz için yıldız işareti olan soruları MUTLAKA doldurmanız gerekmektedir. Elde edilen veriler, bilimsel amacı dışında KESİNLİKLE KULLANILMAYACAKTIR. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Yılmaz ERBAY, J.Yzb., Adnan Menderes Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç.Dr. Cemal İYEM, Adnan Menderes Üniversitesi, (Tez Danışmanı)

Anket iki bölümden oluşmakta ve yaklaşık 15 dakika sürmektedir.

Birinci Bölüm

İlk bölüm katılımcının demografik (eğitim durumu, yaş, medeni hal, vb.) bilgilerine yönelik sorulardan oluşmaktadır.

- 1) Yaşınız (Rakamlarla yazınız)
- 2) Boy (Araya virgül koymadan cm olarak yazınız: 185 gibi)
- 3) Kilo (Rakamlarla yazınız)
- 4) Cinsiyetiniz
 - a) Erkek
 - b) Kadın
- 5) Medeni Durumunuz
 - a) Evli
 - b) Bekâr
- 6) Şu anki eğitim durumunuz
 - a) Ortaokul
 - b) Lise
 - c) Ön Lisans
 - d) Üniversite(Lisans)
 - e) Lisansüstü Eğitim
- 7) Meslekteki kaçınıcı yılınızdasınız? Rakamlarla yazınız

- 8) Statünüz
- Subay
 - Astsubay
 - Uzman Jandarma
 - Jandarma Uzman Erbaş (J. UZM. ÇAVUŞ/J.UZM. ONBAŞI)
- 9) Şu anki göreviniz nedir?
- İlçe J.K.; Cezaevi Bl. K.; Krk. K.;Sevk/ Koruma Tk. K.; Trf./ Mot. Trf. Tim K.; OYİ; PAMİT; JASAT Tim K.; Asyş/ Mot. Tim K.; Sevk/Koruma Manga K.Krk. K.
 - Per. Loj. Ks. Amiri; Asyş. İsth. Ks. Amiri; İd. İşl. Asb.; Hiz. Muh. Ks. K.Tim K.
 - Trf./ Mot. Trf./ Asyş. / Tim K. Yrd.
 - İdari/ Ruhsat/ Olaylar/ Bilgi Topl./ Hrk. Mrk./ İsth./ Per. İşl. Elemanı
 - Devriye / Motorlu. Asyş./ JASAT / Mot. Trf. Tim Elemanı
 - OYİ/ PAMİT Uzm.
 - Hafif Araç Şoförü
- 10) Bu mesleğe başlamadan önce herhangi bir işte çalıştınız mı?
- Evet
 - Hayır
- 11) Bu mesleği tercih etmenizdeki en önemli sebep nedir?
- Ücret/ Maaş
 - Kariyer
 - Mesleğin Saygınlığı
 - Jandarma Mesleğine Olan İlgi
 - Vatan Sevgisi
 - İşin Sürekliliği
 - İşsizlik
 - Diğer
- 12) İlk görev yeriniz hangi bölgededir?
- Marmara
 - Karadeniz
 - Doğu Anadolu
 - Güneydoğu Anadolu
 - İç Anadolu
 - Akdeniz
 - Ege
- 13) Görev başında yaralandınız mı?
- Evet
 - Hayır
- 14) Gazilik veya yara işareti beratınız var mı?
- Evet
 - Hayır
- 15) Meslek hayatınız boyunca kaç kere "Komutanlık Özel Ödülü" aldınız? Cevabınızı rakamla yazınız
- 16) Meslek boyunca kaç kere "Üstün Birlik Başarı Ödülü" aldınız? Cevabınızı rakamla yazınız.

- 17) Meslek hayatınız boyunca kaç kere "Üstün Görev Başarı Ödülü" aldınız? Cevabınızı rakamla yazınız.
- 18) Meslek hayatınız boyunca kaç kere "Eğitim ve Öğretim Başarı Ödülü" aldınız? Cevabınızı rakamla yazınız.
- 19) Meslek hayatınız boyunca kaç kere "Karargah Hizmetleri Başarı Ödülü" aldınız? Cevabınızı rakamla yazınız.
- 20) Meslek hayatınız boyunca kaç tane "Başarı Belgesi" aldınız? Cevabınızı rakamlarla yazınız.
- 21) Meslek hayatınız boyunca kaç kere "Nakdi Ödül" aldınız? Cevabınızı rakamla yazınız.
- 22) Meslek hayatınız boyunca kaç kere "Takdirname" aldınız? Cevabınızı rakamla yazınız.
- 23) Meslekte idari/disiplin cezası aldınız mı? Aldıysanız sayısını sonraki aşamada yazınız.
- a) Hayır
- b) Evet
- 24) İdari/disiplin cezası aldıysanız sayısını rakamla buraya yazınız. Almadıysanız bu aşamayı geçiniz.
- 25) Bu meslekte adli ceza aldınız mı? Aldıysanız sayısını sonraki aşamada yazınız.
- a) Hayır
- b) Evet
- 26) Adli ceza aldıysanız sayısını rakamla yazınız. Almadıysanız bu aşamayı geçiniz.
- 27) Hizmet içi eğitimler dahil olmak üzere aldığınız toplam mesleki (kolluk/jandarma, komando/iç güvenlik/asayiş vb.) eğitim süresi toplam ne kadardır?
- a) 0 - 3 ay
- b) 4 - 6 ay
- c) 7 ay - 11 ay
- d) 1 - 2 yıl
- e) 3 - 4 yıl
- f) 5 ve üzeri

Ek 3. Portre Değerler Anketi (PDA)

Aşağıda bazı kişiler kısaca tanımlanmaktadır. Lütfen her tanımı okuyun ve bu kişilerin size ne derece benzediğini ya da benzemediğini düşünün. Tanımda verilen kişinin size ne kadar benzediğini göstermek için sağdaki kutucuklardan uygun olan birini [X] ile işaretleyin.

	BU KİŞİ SİZE NE KADAR BENZİYOR?					
	Bana çok benziyor	Bana benziyor	Bana az benziyor	Bana çok az benziyor	Bana benzemiyor	Bana hiç benzemiyor
1. Yeni fikirler bulmak ve yaratıcı olmak onun için önemlidir. İşleri kendine özgü yollarla yapmaktan hoşlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Onun için zengin olmak önemlidir. Çok parası ve pahalı şeyleri olsun ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Dünyada herkesin eşit muamele görmesinin önemli olduğunu düşünür. Hayatta herkesin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğine inanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Onun için yeteneklerini göstermek çok önemlidir. İnsanların onun yaptıklarına hayran olmasını ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Onun için güvenli bir çevrede yaşamak önemlidir. Güvenliğini tehlikeye sokabilecek her şeyden kaçınır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Hayatta pek çok farklı şey yapmanın önemli olduğunu düşünür. Her zaman deneyecek yeni şeyler arar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. İnsanların kendilerine söylenenleri yapmaları gerektiğine inanır. İnsanların her zaman, hatta başkaları izlemiyorken bile, kurallara uymaları gerektiğini düşünür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Kendisinden farklı olan insanları dinlemek onun için önemlidir. Onlarla aynı fikirde olmadığında bile onları anlamak ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sahip olduğundan daha fazlasını istememenin önemli olduğunu düşünür. İnsanların sahip olduklarıyla tatmin olmaları gerektiğine inanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Eğlenmek için her fırsatı kollar. Zevk veren şeyleri yapmak onun için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Yaptığı işler hakkında kendi başına karar vermek onun için önemlidir. Faaliyetlerini seçip planlarken özgür olmaktan hoşlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Çevresindeki insanlara yardım etmek onun için çok önemlidir. Onların refaha kavuşmasını ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Çok başarılı olmak onun için önemlidir. İnsanlar üzerinde iyi izlenim bırakmaktan hoşlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ülkesinin güvende olması onun için çok önemlidir. Devletin içeriden ve dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı uyanık olması gerektiğini düşünür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Risk almaktan hoşlanır. Her zaman macera peşinde koşar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Her zaman uygun şekilde davranmak onun için önemlidir. İnsanların yanlış diyeceği şeyleri yapmaktan kaçınmak ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. İşin başında olmak ve başkalarına ne yapacaklarını söylemek onun için önemlidir. İnsanların onun söylediklerini yapmalarını ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Arkadaşlarına sadık olmak onun için önemlidir. Kendisini ona yakın olan insanlara adanmak ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. İnsanların doğayı korumaları gerektiğine gönülden inanır. Çevreyi korumak onun için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	BU KİŞİ SİZE NE KADAR BENZİYOR?					
	Bana çok benziyor	Bana benziyor	Bana az benziyor	Bana çok az benziyor	Bana benzemiyor	Bana hiç benzemiyor
20. Dini inanç onun için önemlidir. Dininin gereklerini yerine getirmek için çok çaba harcar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Eşyaların düzenli ve temiz olması onun için önemlidir. Her şeyin pislik içinde olmasından hiç hoşlanmaz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Her şeyle ilgili olmanın önemli olduğunu düşünür. Meraklı olmaktan ve her türlü şeyi anlamaya çalışmaktan hoşlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Dünyadaki bütün insanların uyum içinde yaşaması gerektiğine inanır. Dünyadaki bütün gruplar arasında barışın güçlenmesi onun için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Hırslı olmanın önemli olduğunu düşünür. Ne kadar kabiliyetli olduğunu göstermek ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. İşleri geleneksel yollarla yapmanın en iyisi olduğunu düşünür. Öğrendiği gelenek ve göreneklerin devam ettirmek onun için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Hayattan zevk almak onun için önemlidir. Kendisini "şımartmaktan" hoşlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Başkalarının ihtiyaçlarına cevap vermek onun için önemlidir. Tanıdıklarına destek olmaya çalışır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Ana-babasına ve yaşlı insanlara her zaman saygı göstermesi gerektiğine inanır. Onun için itaatkar olmak önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Herkese, hatta hiç tanımadığı insanlara bile adil muamele yapılmasını ister. Toplumdaki zayıfları korumak onun için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Sürprizlerden hoşlanır. Heyecan verici bir yaşamının olması onun için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Hastalanmaktan kaçınmak için çok çaba gösterir. Sağlıklı kalmak onun için çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Hayatta öne geçmek onun için önemlidir. Başkalarından daha iyi olmaya çalışır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Kendisini inciten insanları başışlamak onun için önemlidir. İçlerindeki iyi yanları görmeye ve kin gütmemeye çalışır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Bağımsız olmak onun için önemlidir. Kendi ayakları üzerinde durmak ister.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. İstikrarlı bir hükümetin olması onun için önemlidir. Sosyal düzenin korunması konusunda endişelenir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Başkalarına karşı her zaman kibar olmak onun için önemlidir. Başkalarını hiçbir zaman rahatsız veya huzursuz etmemeye çalışır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Hayattan zevk almayı çok ister. İyi zaman geçirmek onun için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Alçakgönüllü ve kibirsiz olmak onun için önemlidir. Dikkatleri üzerine çekmemeye çalışır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Her zaman kararları veren kişi olmak ister. Lider olmaktan hoşlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Doğaya uyum sağlamak ve onun uyumlu bir parçası olmak onun için önemlidir. İnsanların doğayı değiştirmemesi gerektiğine inanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Yılmaz ERBAY
Doğum Yeri ve Tarihi : Ulukışla / 10.10.1976

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi / İşletme Fakültesi / İşletme
Bildiği Yabancı Diller : Fransızca (YDS: 21,25)

İş Deneyimi

Karakol Uzmanı : (1997-1999) Konya İl J.K.lığı / Karatay İlçe J.K.lığı /
Yarma J.Krk.K.lığı
Kursiyer : (1999-2000) Ankara Beytepe J.Okullar K.lığı / J. Astsb. Öğrt.
Tb. K.lığı / 6'ncı J.Astsb.Öğrt. Bl.K.lığı
Krk.K.Yrd. : (2000-2001) Yozgat İl J.K.lığı / Merkez İlçe J.K.lığı /
Mrk.J.Krk.K.lığı
Arş. İnc. Ks. Amirliği/
Hrk.Eğt.İşl. Astsb. lığı : (2001-2002) Yozgat İl .K.lığı / Merkez İlçe J.K.lığı /
(İkiz görev 6 ay)
Trafik Tim K. lığı : (2001-2002) Yozgat İl J.K.lığı Merkez İlçe J.K.lığı /
Trf. Tim. K.lığı
Tim K. Yrd. : (2002-2004) Muş İl J.K.lığı / Merkez Jandarma Asayiş
Komando Bölük Komutanlığı
Tim K.lığı : (2004-2005) Muş İl J.K.lığı / Merkez Jandarma Asayiş
Komando Bölük Komutanlığı / Destek Tim. K.lığı

Takım K.lığı /

İdari İşler Astsb. : (2005-2006) İzmir Yenifoça 7'nci J.Komd.Eğt.Alay K.lığı /
2'nci J.Eğt.Tb.K.lığı / 7'nci J.Eğt.Bl.K.lığı

Kursiyer : (2006-2007) Ankara Kara Harp Okulu / Subay Temel
Askerlik ve Subaylık Anlayışı Kazandırma Eğitimi

Kursiyer : (2007-2008) Ankara Beytepe J.Okullar K.lığı / Jandarma
Subay Temel Kursu

Tim K. : (2008-2011) İzmir Foça Jandarma Komando Okulu ve
Eğitim Merkezi Komutanlığı / Jandarma Komando Okul
Komutanlığı / Gösteri ve Tatbikat Birlik Komutanlığı /
1'inci J. Komd. Göst. Tatb. Bl.K.lığı

Bölük K. : (2011-2014) Mardin İl J. K.lığı / Savur İlçe J. K. lığı /
Jandarma Asayiş Komando Bölük K. lığı

Bölük K. : (2014-Devam etmekte) Aydın Jandarma Eğitim Tabur K. lığı
2'nci J.Eğt.Bl.K.

İletişim

e-posta adresi : yerbay76@gmail.com

Tarih : 10.05.2020