



A study about strategic management at internal security and governors together with the leadership obstacles

İç güvenlikte stratejik yönetim ve liderlik kısıtlılığı ile mülki amirlerin durumuna dair bir çalışma¹

Cemal Öztürk²

Abstract

Strategic management, the road map for achieving the organization's goals and objectives, evaluating the environmental factors; ways and methods of an organization are followed to achieve the objectives; and it is the implementation of the Strategic Planning. Strategic planning is a tool that provides direction and meaning to an organization's daily operations. It relate these factors together with the desired future condition of organization by evaluating the values, the current situation and the environment of organization. Strategic management objectives; to create a continuous commitment to the organization's mission and vision, to maintain a sense of support and define the mission and vision and to create a clear focus on the strategic function of the organization In terms of action and decision-making processes.

The presence and attendance of any other public or private organizations depends on the existence and success of internal security organization, because management of internal security organizations affects the environmental factors of all the other institutions.

The classic and new approach to public administration in security management is also lacking and the most important solution to solve this problem is possible together with

Özet

Stratejik yönetim, çevresel faktörlerin de değerlendirilerek örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için yapılan yol haritası, bir örgütün amaçlarına ulaşmak için izleyeceği yol ve yöntemlerdir ve Stratejik Planlamanın uygulanmasıdır. Stratejik planlama bir örgütün günlük faaliyetlerine yön ve anlam sağlayan bir araçtır. Örgütün değerlerini, mevcut durumunu ve çevresini değerlendirip bu faktörleri örgütün arzulan gelecek durumu ile ilişkilendirir. Stratejik yönetimde hedef; organizasyonun misyon ve vizyonuna sürekli bir bağlılık oluşturmak, misyon ve vizyonu destekleyen ve tanımlayan bir anlayışı devam ettirmektir, ayrıca eylemler ve karar süreçleri açısından örgütün stratejik işlevine dair açık bir odaklanma oluşturmaktır.

Kamusal veya özel tüm diğer örgütlerin varlıkları ve devamları iç güvenlik örgütlerinin varlık ve başarısına bağlıdır, çünkü iç güvenlik örgütlerinin yönetimi diğer tüm kurumların çevresel faktörlerini etkilemektedir. Bu nedenle her örgüt ile iç güvenlik yönetimi birbirleriyle ilişkilidir. Son dönem kamu yönetimi yaklaşımları stratejik güvenlik yönetiminin önem kazandığını göstermektedir. Stratejik Yönetimin başlatıcısı olan, Stratejik Planların yapım ve uygulanma aşamasında illerde her bakanlığın tek tek temsilcisi olan valiler anahtar rol oynamaktadırlar. Vali ve kaymakamların İl

¹ Bu çalışma 3-7 Kasım 2016 tarihlerinde Antalya'da gerçekleşen Stratejik Araştırmalar Kongresinde sunulan bildirinin değiştirilmiş ve genişletilmiş halidir.

² Assistant Professor, Bitlis Eren University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Public Administration, cemalozturk1974@hotmail.com

strategic administration. Strategic security management requires an operational structure that is more local and has a shorter intervention process. In addition to this, it is also possible to develop hybrid or situational security solutions (classical-modern or civil-militarist) in accordance with the current situation. A strategic security management model that, has mission with immediate intervention and highest level of smearing may be able to make the transition to a security system that is compatible with the basic philosophy of the public administration nowadays.

Beside these, it is known governors and district governors do not make strategic plans. They are being deprived of the opportunity to see the opportunities and dangers by making the strategic plan. There are some obstacles in front of the governors and district governors to be strategic leaders that make easy to show strategic approaches.

Even though they have leadership qualities and features, for these obstacles it appears that the governors and district governors were also deprived of the benefits of strategic management.

Keywords: Governor; Strategic Management; Leadership; Strategic Homeland Security Management; Security Management and Governors.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Giriş

Bir örgüt ya da oluşumun amaca ulaşabilmesi için o olguyu oluşturan kişi ve sistemin sevk ve idaresi olan yönetim ve bu sevk ve idarenin kamusal alandaki yansıması olarak kamu dairelerinin idaresi anlamına gelen kamu yönetimi hedeflerine ulaşmak için çevresel faktörlerin değerlendirilerek esnek bir şekilde geleceğe dair planlamalarının yapılması gerekmektedir. Bu uzun dönemli planlar stratejik plan olarak o örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmada etkin yolu bulmasını ve gerekirse gerekli değişiklik ve etkileri de hesaba katarak yolunda ilerlemesini sağlayacaklardır.

Yapısı gereği diğer kurumları ve örgütleri de sıkı sıkıya ilgilendiren ve etkileyen güvenlik yönetimi bu bağlamda stratejik yönetim yapmada öne çıkmaktadır. Gerekli çevresel faktörlerin değerlendirilerek örgütün geleceğe dair yol haritasını çıkarırken iç güvenlik örgütleri diğer kurumları da etkilediği cihetle daha da ciddi olarak konu üzerinde yoğunlaşmalıdır. İç Güvenlik Örgütlerinin Stratejik Planlarını yaparak Stratejik Yönetimlerinin gerçekleşmesi bu kadar önemli iken bir de illerdeki durumu görmek ve ona göre çalışmalara yön vermek gerekmektedir. Biz de bu bağlamda öncelikle kısa kısa olmak üzere, yönetim, kamu yönetimi, stratejik yönetim, güvenlik

İdaresi Kanunu başta olmak üzere mevzuattan ve fiili durumdan kaynaklanan mevcut etkin konuları gereği illerde Stratejik İç Güvenlik yönetiminin uygulanması için son derece vaz geçilmez pozisyonları bulunmaktadır.

Bunların yanında Vali ve kaymakamların stratejik plan yapmadıkları görülmektedir. Stratejik plan yapmayarak fırsat ve tehlikeleri görme imkânından yoksun olmaktadır. Vali ve kaymakamların kişisel olarak stratejik yaklaşımlar sergilemelerini kolaylaştıracak olan lider olmaları ya da liderlik yapmaları önünde de bazı engeller bulunmaktadır. Kendilerinde liderlik vasıf ve özellikleri olsa bile bu engeller nedeniyle Vali ve kaymakamların stratejik yönetim getirilerinden de yoksun olduğu ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Vali; Stratejik Yönetim; Liderlik; Stratejik İç Güvenlik Yönetimi; Güvenlik Yönetimi ve Valiler.

yönetimi ve stratejik güvenlik yönetimleri üzerinde durduk, sonra da illerdeki durumu ortaya koymaya çalıştık. Bu amaçla büyük oranda yazılı literatür taraması, internet taraması ve mevzuat çalışması yaptık.

1. Stratejik Yönetim

Strateji; askeri anlamda bir savaşta taraflardan birinin başarı için kuvvetlerini yerleştirme bilim ve sanatı ve detaylı plan, örgütün çevrelerinde meydana gelen olayları sürekli analiz ederek güçlü ve zayıf yönlerini değişimlere hazır halde tutmayı ve ayakta kalmasını sağlayıcı bir teknik (Genç, 2009: 201), bir örgütsel yapının çevre analizinden sonra yönünün ve amacının belirlenmesi ve yeniden düzenlenerek gerekli kaynakların verilmesi (Dinçer, 1996: 6), bir örgütün amaçlarına ulaşmak için izleyeceği yol ve yöntemlerdir ve 1980'lerin başından itibaren özel yönetimlerde 1990'ların başından itibaren de kamuda uygulanma gayreti bulunmaktadır (Çevik, 2001: 131). "Stratejik" sözcüğü günlük dilde önemli olduğu vurgulanmak istenen şeylerle birlikte kullanılmaktadır. Mesela, "stratejik yatırım", "stratejik karar", "stratejik proje" deyimlerinde stratejik vurgusu önemli anlamına gelen bir sıfat halindedir. Strateji sözcüğünün bazen de basite indirgenerek kısa vadeli taktik ya da plan anlamında kullanıldığını da görüyoruz. Aslında strateji oluşturmak için genel bilgilerin yanında mantık ve sağduyu kullanılmaktadır. Gelecekteki riskleri azaltan (Turunç, 2008: 69) bu anlayışın üst düzey yöneticilerde onları iyi bir stratejist olmak için bulunması gereken özellikler; hızlı karar verip harekete geçebilme ve önyargısız olarak olayları yorumlayabilme yeteneğidir (Aydın, 2011: 167).

Stratejik yönetim, kamu sektörü, özel sektör ve üçüncü sektörde faaliyet gösteren tüm örgütlerde geleceğe yönelik hedeflerin belirlenmesine ve bu hedeflere ulaşılabilmesi için yapılması gerekli işlemlerin belirlenmesine imkan veren bir tekniktir (Aktan, 2008: 5). Stratejik yönetim basitçe, mantıklı düşünüp uzun vadeli, sağduyulu adımlar atmak için kullanılan yöntemleri ihtiva eder (Çiftçi, 2011: 12).

Organizasyonda vizyon ve misyonun tüm çalışanlar tarafından ortak değerler olarak kabul edilmesi ve benimsenmesi çok önemlidir. Vizyon ve misyon belirlenmesi örgütsel ya da kurumsal başarı için yeterli olmayıp ayrıca, amaca ulaşmak için aksiyon planları ve stratejiler ortaya konmalıdır (Aktan, 2008: 7). Stratejik yönetimin amacı; örgütün vizyon ve misyonuna sürekli bir bağlılık oluşturmak, misyon ve vizyonu destekleyen ve tanımlayan bir kültürü sürdürmek ve eylemler ve karar süreçleri bağlamında örgütün stratejik işlevi üzerine bariz bir yoğunlaşma ortaya koymaktadır. Stratejik yönetim, bu bağlamda kamu kurumlarına, çevreyle uyumlu olarak faaliyette bulunma, kurum içinden ve dışından gelen beklentilere karşılık verebilme, kurumun geleceği öngörmesini sağlama, faaliyetlerini değerlendirmesini sağlama, kuruma yönetim kalitesini artırma olanağı ve kurumu ortak bir amaca yöneltmeyi sağlamaktadır (Durna ve Eren, 2002: 61).

Stratejik yönetim sürekli değişim içinde olan çevreyi kontrol edebilip bu değişime uyum sağlayabilecek örgütlere ihtiyaç olduğunu söyler ve örgütün operasyonel çevresi için hedefler belirler. Bu sırf tepkisel yönden bir hedef belirlemek değil aynı zamanda bilinçli, planlanmış yöntemlerle olmalıdır. Günümüzde stratejik yönetim her ne kadar planlama yöntemleri ve geniş çaptaki karar mekanizması ile tanınmış olsa da, son zamanlarda bu konu üzerinde sosyolojik yaklaşımlar da önem kazanmaktadır (Güçlü, 2003: 61).

2. Stratejik Planlama

Strateji uzun süreli seçimler ve amaçlarla ilgilidir. Plan ise amaçlara ulaşmak için araçlar ve yolların kararlaştırılması ve kabaca neyin nasıl yapılacağına saptanmasıdır. Plan kavramı genel olarak strateji, politika, yöntem ve program olarak izah edilen bütün kavramları kapsamına almaktadır. Çünkü plan işletmenin çevresiyle veya çevresel gelişmesiyle sıkı sıkıya ilgilidir. Bu yönü onu stratejiye iyice yaklaştırır. Plan ayrıca rakamlara dökülmüş amaçların tespiti ve amaçlara ulaştıracak "amaç fonksiyonun" maksimizasyonu ile ilgilidir. Planda da stratejide olduğu gibi bir risk ve belirsizlik derecesi mevcut bulunmaktadır (Güçlü, 2003: 70). Stratejik plan kanunda (www.mevzuat.gov.tr): Kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve

politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren planı. Stratejik planlamanın amacı ise, “kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar” şeklinde belirlenmiştir (Başbakanlık 2011-2015 Stratejik Planı).

En genel tanımıyla stratejik planlama, bir iş ya da sürecin belli bir strateji çerçevesinde düzenlenmesi ve ilerleyişi ile ilintili olarak bir stratejinin takip edilmesi sürecidir. Bu süreçte önceden belirlenen kısa vadeli stratejilere erişmek için gerekli olan adımlar belirlenmekte, bu adımlar çerçevesinde hedefe ulaşmada gerekli olan aşamaların özellikleri ortaya konmakta ve sürecin sürdürülmesi, geri bildirimlerin alınması, ardından bu geri bildirimlere uygun bir şekilde yeni süreçlerin tasarlanması söz konusudur. Stratejik planlama, bir örgütte görev almakta olan her kademedeki kişinin katılımını ve örgüt yöneticisinin tam desteğini içeren sonuç almaya yönelik çabaların bütünüdür (Demir ve Yılmaz, 2010: 70). Stratejik planlama, kendine özgü bir metodolojisi olan ve belirli süreçlerin birbirini takip ettiği planlı bir yapıya sahiptir. Gelişigüzel olmayıp sistemli bir yapıdır (Gürer, 2006: 91).

3. Genel Olarak İç Güvenlik Yönetimi

İç güvenlik örgütleri yerel, ulusal ve küresel düzeydeki hemen her türlü örgütü doğrudan veya dolaylı bir şekilde etkileyebilmektedir. Kamusal veya özel tüm diğer örgütlerin varlıklarının devamları, aslında iç güvenlik örgütlerinin başarısına bağlıdır. Çünkü iç güvenlik yönetimi, belirli bir ülkenin sınırları içinde yer alan tüm diğer örgütlerin faaliyet gösterdikleri “Çevresel Faktörleri” doğrudan veya dolaylı şekilde etkilemektedir. Bu nedenle, kamusal veya özel her türlü örgüt, iç güvenlik yönetimine karşı duyarlı ve de ilgilidir (Yılmaz, 2012: 18).

Kamu hizmeti olarak sunulan iç güvenlik hizmetinin sunulmasında kolluk kuvvetlerinin orantısız güç kullanımı ile insan hak ve özgürlükleri noktasında ihlallerin yaşanması sebebi ile vatandaş şikayetlerinin tarafsız olarak bağımsız bir sivil denetim mekanizması tarafından denetlenmesi ve çözülmesi Avrupa Birliğine uyum sürecinde zorunlu bir hal almış ve bu mekanizmanın kurulması ön plana çıkmıştır (Fırat ve Erdem, 2014: 115).

İç güvenlik teşkilatının sivil otoriteye tam bağlı olması demek, bu teşkilatın genel olarak yönetilmesinden, iç güvenlik stratejilerinin oluşturulmasından, iç güvenlikle ilgili genel durum değerlendirmelerinin hazırlanmasından, bu teşkilatların siyasi sonuç doğuran eylemlerinden sivil siyasilerin sorumlu olması demektir. Değişen sivil siyasi otorite olan hükümetlerle değişmeyen silahlı sivil iç güvenlik kurumunun (polis veya jandarmanın) birbirlerini etkileyeceği bir gerçektir. Hükümetlerin felsefelerine, güçlerine ve tarzlarına göre bu etki silik ya da derin olacaktır (Özer, 2012: 171-172). Dolayısıyla iç güvenlik hizmetlerinde daha sivil bir yapının tesisi gereklidir (Öztürk, 2016, s.72; Tavas ve Öztürk, 2016: 371-372).

İç güvenliğin etkin bir şekilde sağlanması için elde edilen tecrübelerle belirlenen ihtiyaçların (teknolojik ve örgütsel) belli bir plan dahilinde karşılanması gereklidir. Bu nedenle ihtiyacın karşılanması için geliştirilen proje ve düşünceler bütüncül bir yaklaşımdan uzaktır. Özellikle teşkilatlanma konusunda yaşanan sıkıntılar, adli veya idari kurumsal yapı ve süreçlerde telafisi çok zor sonuçlar doğurmaktadır. Bu sıkıntılar, millî güç unsurlarının bir kısmının gereksiz şekilde israfına yol açmaktadır. İç güvenlik; görev ve fonksiyonları tam olarak belirlenmiş, süreç ve yöntem odaklı, kapsamlı bir yaklaşımla, merkezî sevk ve idare edilebilecek bir teşkilat ile etkin olarak sağlanabilir (Akyüz, 2015: 67).

4. Stratejik İç Güvenlik Yönetimi

Güvenlik konusunun stratejik olarak ele alınması, aslında strateji ve yönetim kavramlarının kökeni ve tarihi süreç içerisindeki gelişimi düşünüldüğünde, terimsel olarak oldukça karmaşık bir hal almaktadır. Strateji, güvenlik uygulamalarında uygulama biçiminin genel adı olarak

değerlendirilebilir. Strateji olmadan bir güvenlik sürecinin yürütülmesi mümkün değildir. Öte yandan burada ifade edilen strateji, güvenlik uygulamalarının uygulama şeklini ifade etmektedir. Stratejik güvenlik yönetiminden kasıt ise güvenlik yönetim sürecinin stratejik yönetim çerçevesinde ele alınması, buna göre misyon, vizyon ve değerlerin belirlenmesi gerekir.

Son yıllarda dünya genelinde yaşanan terör olayları ve savaşlar, gerek iç güvenlik konusunda, gerekse dış güvenlik konusunda mevcut ve modern yönetim paradigmasının yetersiz kaldığını ortaya koymuştur. Klasik kamu yönetimi anlayışının hakim olduğu güvenlik yaklaşımı günümüz modern toplumları tarafından gayri insani olarak değerlendirilirken, modern ve daha sivil güvenlik yönetimi ise güvenlikte ciddi zafiyetlere neden olmaktadır.

Özellikle AB ülkelerine doğru yaşanan göç olgusu ve sonuçları değerlendirildiğinde, bir evrensel hümanist ve modern hareket gibi görülen, insanlık projesi şeklinde sivilleşmeye önem veren AB politikalarının, dış güvenlik konusunda yetersiz olduğunu göstermiştir. Göç olgusuna karşı alınan klasik kamu yöntemi önlemleri neticesinde patlak veren terör eylemleri ise iç güvenlikte de modern yaklaşımların yetersizliğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Bu yetersizliklerin bir sonucu olarak günümüzde tüm dünya ülkelerini etkileyen önemli bir güvenlik zafiyetinin meydana geldiği görülmektedir. Güvenlik zafiyetleri ise gerek klasik kamu yapılaşmasında, gerekse yeni kamu yönetimi yapılarında toplumsal yapıların ve hizmetlerin etkili ve yeterli bir biçimde yerine getirilemediğini ortaya koymaktadır.

Vizyon açısından da stratejik güvenlik yönetiminin daha dinamik, olay ve durumlara özgü, çözüm odaklı ve mevcut sistemin eksiklerini ortaya koyarak alternatif çözümler üreten bir yapıya sahip olması gerekir. Bu sayede, yeni kamu yönetiminin gerektirdiği güvenlik yönetiminin kamu kurumlarında sağlanması, iç ve dış güvenlik yönetiminde hakim olması mümkündür.

Değerler noktasında ise stratejik güvenlik yönetiminin değerleri ile yeni kamu yönetimi yaklaşımının değerlerinin örtüştüğü bir yapının tesisi, yine iç ve dış güvenlik zafiyetlerini gidermede ve yeni kamu yönetimi yapısına uygun bir şekilde güvenliğin sağlanmasında etkili bir rol oynayabilir.

Her iki yönetim yaklaşımının da eksik noktalarını giderecek olan en önemli çözüm, stratejik güvenlik yöntemi ile mümkündür. Stratejik güvenlik yönetimi sayesinde daha spesifik, daha yerel ve müdahale süreci daha kısa olan bir operasyonel yapıya kavuşmak mümkündür. Buna ilave olarak mevcut duruma uygun karma güvenlik çözümlerinin (klasik-modern veya sivil-militarist) geliştirilmesi de mümkün olabilir. Bu bakımdan misyonu anında müdahale ve en yüksek düzeyde sivilleşme olan bir stratejik güvenlik yönetimi modeline geçiş, günümüzde yeni kamu yönetiminin temel felsefesine uygun bir güvenlik sistemine geçişi sağlayabilir.

Güvenlik konusu, özellikle son yıllarda klasik kamu yönetimi yaklaşımlarının hakim olduğu bölgelerde yaşanan güç dengesi değişme hareketleri nedeniyle ön plana çıkmaktadır. Yaşanan gelişmeler ise mevcut uygulamalar açısından hem militarist, hem de sivil yaklaşımın her ikisinin de çözüm üretmede yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle stratejik güvenlik yönetimi kavramına geçiş ve bunun adaptasyonu, yeni kamu yönetiminin iç ve dış güvenliğinde karşılaşılan sorunları çözmede etkili sonuçlar verebilir.

5. Mülki Amirler, Liderlik Ve Buna Etki Eden Olumsuz Etkenler

5.1. Yönetici, Lider ve Liderin Özellikleri

Yönetici birçok tanımlamaya tabi tutulmaktadır, bunlardan bazıları şunlardır: Yönetme işini yapan kimse. Belirli bir amaç doğrultusunda beşeri ve fiziki kaynakları etkili ve verimli bir şekilde bir araya getiren kimse (Şahin, 2015: 12); İnsanları belli amaçlar doğrultusunda yönlendirme faaliyetini yapan kimse (Çolak, 2015: 13); Bir kurum ya da kuruluşun, ya da bu kurum veya kuruluş içerisindeki alt yapının yönetimini üstlenen kişi (Öztürk, 2016: 62).

Lider tanımlamalarından bazıları da şunlardır: Lider önde yürüyerek birlikte seyahat ettikleri kişilere yol gösteren kişidir. Liderlik: Etrafında insanları toplayabilme ve güdüleyebilme gücü (Öztürk, 2016: 64); Lider Grup etkileşimini yönlendirmeyi etkin bir şekilde yerine getiren ve

sahip olduğu özel beceriler ile toplumdaki diğer bireylerden ayrılan kişidir (Çolak, 2015: 6); Bulunduğu gruptaki bireyleri belirli amaçlar etrafında toplayabilen, bu amaçları gerçekleştirmek için onları ne yapacakları konusunda harekete geçirme bilgi ve yeteneklerine sahip olan kimse (Eren, 2001: 441); Bireyleri etrafında toplama ve bir amaca yöneltebilme gücüdür (Öztürk, 2016a: 26).

Etkin ve başarılı bir liderlikler için normal liderlik özelliklerinin yanında başka bir takım özelliklere daha sahip olmalıdır. Lider, sert olmayan geçişlerle bütünleştirici ve ortamı yumuşatıcı olmalıdır, duygulara önem vermelidir yani duygusal zeka yeteneğine sahip olmalıdır, mesela Meyerson'un "ılımlı Radikaller" (Meyerson, 2003: 69). dediği liderler bunlardır. Bu durumda duygu bilgisini geliştiren bir kaynak olarak görülmektedir (Wolff vd, 2002: 509). Lider insanların işbirliği yapmalarını sağlayan sosyal sermayeyi oluşturmalıdır ki sosyal sermaye insanlar arasındaki ilişkilere dayalı olarak oluşur (Uğuz, 2010: 31) Lider dönüşüm ve değişimlere açık olmalı bunları yaparken esnek davranmalıdır. Lider gelişmesi ve kendi ilerlemesi için çalışanlarının önünü açıcı olmalı, çalışanlarının hayallerini de görmelidir (Fındıkcı, 2009: 51). Başarılı Liderlik için, fırsatlara odaklı olma, risk alabilme, vizyon sahibi olma, yenilikçi olma, ödüllendirme ve astlarını güçlendirme de gerekli görülmektedir (Stahl, 1998: 16).

5.2. Mülki Amirler, Liderlik ve Liderlik Yapmalarına Olumsuz Etki Eden Etkenler

Lider tanım ve vasıfları birlikte değerlendirildiğinde başarı ve etkinlik, çalışanlara işi benimsetme, duygusal ve sosyal zekayı kullanma nihayetinde amaca ulaşmak adına gerekli olan olgu ve unsurlar yöneticinin aynı zamanda lider olması gerektiğini göstermektedir. Lider olmayan yöneticiler de vardır ama bunlar günümüzün modern şartlarında yeri kalmamış yönetim tarzları sergilemekte ve çalışanların motivasyon, sahiplenme, benimseme ve başarı durumlarını olumsuz etkilemektedir. Bu durumda valilerin aynı zamanda lider olmalarının önemi ortadadır.

Ancak valilerde ve genel olarak kamu yönetiminde yukarıda belirtilen liderlik kişiliğinin ortaya konmasının önünde bazı etkenler bulunmakta, bu durum diğer yöneticiler gibi valilerin de liderlik vasfı kazanmalarına, bunu geliştirmelerine ve liderlik yapmalarına olumsuz etki yapmaktadırlar. Bunların ilk akla gelenleri, mevzuat engeli, disiplin-ceza işlemleri engeli ve eğitim engeli olsa da hiyerarşik yapı, merkezi yönetim, antlar-marşlar gibi birçok engel sayılabilir. Burada bu engellerden ilk akla gelenlere kısaca değinelim.

Mevzuat Engeli: Mevzuat oluşturulurken içeriğindeki kelimeler ve kullanım ağırlıkları onların içeriği ve önem verdiği hususlar hakkında bilgi de verirler. Mevcut mevzuatlarımızda "lider/liderlik" kelimeleri geçmediği gibi yukarıda açıkladığımız gibi lider özellik ve tarzlarını uygulamak için de imkan vermemektedir. Bu olgu ve kavramlar üzerinden doğrudan ya da bu kavram ve olguların oluşumuna imkan verecek tarzda dolaylı olarak mevzuatımız olanak, ipuçları ve teşvikler içermelidir. Personele dair her bahsi en ince ayrıntılarıyla düzenleyip görev olarak çalışanlara bunların harfiyen uygulanması görevi veren mevzuatla kamu yönetiminde lider görmek çok olası değildir.

Disiplin ve ceza işlemleri Engeli: Başta DMK olmak üzere diğer alt disiplin mevzuatları incelendiğinde görülür ki, verilen emir ve görevler tam ve eksiksiz olarak yapılacak, bir esneklik gösterilmeyecek bir değişiklik yapılmaya kalkışılmayacaktır. Kurumlarca belirlenen usul ve esaslar yerine getirilmek zorundadır, yerine getirilmesinde kayıtsızlık gösterilemez ve düzensiz davranılamaz, kusurlu davranılamaz. Aksi halde bir disiplin soruşturması ve cezalandırılma vardır. Alt mesleklere dair disiplin mevzuatlarında mevzuata dair bırakın uygulamamayı soru sormak bile suç sayılmaktadır. Bu durumda esnekliği, duygusal, yumuşak değişimi ve sosyal zekayı, vizyonunu ve dürüstlük gibi bir çok soyut kavram ve olguları kullanacak olan liderin kendini göstermesi olası gözükmemektedir.

Eğitim engeli: Üniversitelerin Kamu Yönetimi bölümlerinde, zorunlu dersler arasında "Liderlik" ya da içerisinde "Liderlik" kelimesi geçen bir ders bulunmamakta (www.selcuk.edu.tr),

tamamen bölüm amacı olarak yönetici yetiştirmek gösterilmekte (www.beu.edu.tr) ya da program çıktılarında “Lider” ya da “liderlik”e dair bir çıktı beklenmemektedir (kamu.mu.edu.tr/tr).

6. Mülki Amirler, İç Güvenlik Ve Stratejik İç Güvenlik Yönetimi

6.1. Vali ve Kaymakamların Genel Konumu:

İl İdaresi Kanunu'nda (İl İdaresi Kanunu (www.mevzuat.gov.tr) -İİK) bu konuda geniş ve açık düzenlemeler bulunmaktadır. Kanunun 3. maddesine göre: İllerin idaresi yetki genişliği esasına dayanır. İllerde genel idare teşkilatı il, ilçe ve bucak bölümlerine uygun olarak düzenlenir. Belli kamu hizmetlerinin görülmesi amacı ile birden çok ili içine alan çevrede, bu hizmetler için yetki genişliğine sahip kuruluşlar meydana getirilebilir (İİK m.3). İl genel idaresinin başı ve mercii validir. Bakanlıkların kuruluş kanunlarına göre illerde lüzumu kadar teşkilat bulunur. Bu teşkilatın her birinin başında bulunanlar il idare şube başkanlarıdır. Bunların emri altında çalışanların ilin ikinci derecede memurlarıdır. Bu teşkilat valinin emri altındadır (İİK m.4).

İlçe genel idaresinin başı ve mercii kaymakamdır. Kaymakam, ilçede Hükümetin temsilcisidir. İlçenin genel idaresinden kaymakam sorumludur. Bakanlıkların kuruluş kanunlarına göre ilçede lüzumu kadar teşkilatı bulunur. Bu teşkilat (Dördüncü maddenin son fıkrasında belirtilen adli ve askeri teşkilat hariç) kaymakamın emri altındadır (İİK m.27). İlçedeki genel idare teşkilatının başında bulunanlar ilçe idare şube başkanlarıdır. Bunların emri altında çalışanların ilçenin ikinci derecede memurlarıdır. (İİK m.28)

6.2. Vali ile il idare şube başkanlarının münasebetleri

İİK'nın 21. maddesine göre: İl idare şube başkanları kendi şubelerine taalluk eden işlerin yürütülmesinden ve şubeleri memur ve müstahdemlerinin kanun, tüzük, yönetmelik ve Hükümet kararlarıyla belirtilen ödev ve görevlerinin sürat ve intizamla yapılmasından valiye karşı sorumludurlar. İl idare şube başkanlarının her biri kanun, tüzük, yönetmelik ve Hükümet kararlarının verdiği ödev ve görevleri ve valinin emirlerini yürüterek aldıkları işler üzerinde gereken incelemeleri yaparak bilgi ve düşüncelerini zamanında bildirmek ve valinin istediği her türlü malumatı vermekle ödevlidirler (İİK m.21).

6.3. Vali ve Kolluk İlişkileri

Söz konusu kanunun 11. Maddesine göre: A) Vali, il sınırları içinde bulunan genel ve özel bütün kolluk kuvvet ve teşkilatının amiridir. Suç işlenmesini önlemek, kamu düzen ve güvenliğini korumak için gereken tedbirleri alır. Bu maksatla Devletin genel ve özel kolluk kuvvetlerini istihdam eder, bu teşkilat amir ve memurları vali tarafından verilen emirleri derhal yerine getirmekle yükümlüdür. B) Memleketin sınır ve kıyı emniyetini ve sınır ve kıyı emniyetiyle ilgili bütün işleri, yürürlükte bulunan hükümlere göre sağlar ve yürütür. C) İl sınırları içinde huzur ve güvenliğin, kişi dokunulmazlığının, tasarrufa müteallik emniyetin, kamu esenliğinin sağlanması ve önleyici kolluk yetkisi valinin ödev ve görevlerindedir. Bunları sağlamak için vali gereken karar ve tedbirleri alır. Bu hususta alınan ve ilan olunan karar ve tedbirlere uymayanlar hakkında 66.³ madde hükmü uygulanır. Ç) Jandarma, polis, gümrük muhafaza ve diğer özel kolluk kuvvetlerinin bütün ast ve üstlerinin il içine münhasır olmak üzere geçici veya sürekli olarak vali tarafından yerleri değiştirilebilir ve bundan hemen İçişleri, Gümrük ve Tekel Bakanlıklarına bilgi verir. Ve J bendine kadar benzer nitelikte yetkiler bulunmaktadır.

³ İİK m.66 –İl genel kurulu veya idare kurulları yahut en büyük mülkiye amirleri tarafından kanunların verdiği yetkiye istinaden itiraz ve usulen tebliğ veya ilan olunan karar ve tedbirlerin tatbik ve icrasına muhalefet eden veya müşkülât gösterenler veya riayet etmeyenler, mahallî mülkî amir tarafından Kabahatler Kanununun 32. maddesi hükmü uyarınca cezalandırılır. Ancak, kamu düzenini ve güvenliğini veya kişilerin can ve mal emniyetini tehlikeye düşürecek toplumsal olayların baş göstermesi hâlinde vali tarafından kamu düzenini sağlamak amacıyla alınan ve usulüne göre ilan olunan karar ve tedbirlere aykırı davranışlar, üç aydan bir yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.

6.4. Vali ve Stratejik İç Güvenlik Yönetimi

5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun uygulanmasına dair yönetmelik (mevzuat.basbakanlik.gov.tr) ve gerekli tebliğler (www.resmigazete.gov.tr) de çıkarılmıştır ki bu tebliğde Jandarma Genel Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü 10. Kalkınma Planındaki Sorumluluklar Tablosunda yer almaktadır. Aynı tebliğe göre 2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı (Kalkınma Planı), TBMM tarafından kabul edilerek 06/07/2013 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Nitekim Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013'ü sitesine görmek mümkündür (EGM Stratejik Plan 2009-2013). Stratejik Plan yönetmeliğe göre 5 yıllık dönemler için hazırlanır (m.7), Millî Savunma Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının stratejik plan hazırlaması zorunlu değildir (m.2), Bakanlar, bakanlıklarının ve bakanlıklarına bağlı ve ilgili kamu idarelerinin stratejik planlarının kalkınma planlarına ve programlara uygun olarak hazırlanmasından ve uygulanmasından sorumludur (m.10). Söz konusu planlarda çevre ve gelecek dönem etkileri de değerlendirilerek kurumların vizyon, misyon vb tanımlamaları ile personel ve tüm lojistik planlaması yapılmaya çalışılmaktadır.

İllerimizin stratejik plan yapmadıkları görülmektedir⁴, ilgili yönetmelikte (mevzuat.basbakanlik.gov.tr) hangi kurumların Stratejik Planlamalar yapacağı yönetmeliğe ekli cetvellerde gösterilmektedir. Bahse konu cetvellerde Emniyet Genel Müdürlüğü III. Grupta yer almaktadır. Başbakanlık 5 yıllık Stratejik Planlar yapmaktadır (Başbakanlık 2011-2015 Stratejik Planı), bazı kamu kurumları da Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı ve Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı (www.oib.gov.tr) gibi merkezde bu planları yapmaktadır (Başbakanlık Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı Stratejik Plan 2013-2017). Bu durumda İllerde tam anlamıyla Stratejik Yönetimden bahsetmek imkânsız ise de merkezin yaptığı Stratejik Planları Uygulama noktasında ildeki yöneticilerin yetki ve etkinlikleri önem arz etmektedir.

Valiler ilde her bakanlığın tek tek temsilcisi olduğundan ve illerde yetki genişliği ilkesi hakim olduğundan merkezden yapılan tüm planlar gibi Stratejik planların da başarıya ulaşması, genel olarak ildeki şube başkanlarının görüşlerini alarak kararlarını vermesi gereken valilerin durumlarını kritik kılmaktadır. Bu valiler Stratejik Planlara görüş ve önerileri ile destek verecekleri gibi uygulama aşamasında bu planların uygulanabilirliğini de gözetmek durumundadırlar.

Emniyet Genel Müdürlüğünün Stratejik Planlarına uyuma dikkat etmesi gereken valiler, her ne kadar Jandarma Genel Komutanlığı için bu tür Plan zorunlu değilse de nihayetinde onunla ilgili kararlarında da Başbakanlığın genel Planlarına uygunluğa dikkat etmek durumunda kalacaktır. İllerde İl Özel İdarelerin (www.bitlisozelidare.gov.tr) hazırladığı stratejik planları başı olarak valiler imzaladığından, bu planlar yanlış olarak valilik stratejik planı gibi de algılanmaktadır.

İllerde ayrıca çoğu kurum merkezdeki bağlı birimlerin yaptıkları stratejik plana uygun olarak stratejik planlar yapmakta daha doğrusu merkezde yapılan planları ile uyarlamaktadırlar. Bazen de illerde çeşitli kurumların stratejik nitelik taşımayan planları hazırlanmakta ve çoğu kez valinin onayı ile uygulamaya konmaktadır, emniyet müdürlüklerinin hazırladığı asayiş planları, terör olaylarına dair planlar vb gibi. Bunlar da birden fazla kurumun iştirakini öngördüğü için vali onayı ile yürürlüğe konmakta çoğu zaman bir öncekinin güncellenmesiyle oluşturulan bu planları valiler sadece imzalamaktadır, okuyup değişiklik öngörmeleri de pek mümkün olmamaktadır.

⁴ <http://www.ankara.gov.tr/>, <http://www.istanbul.gov.tr/tr>, <http://www.izmir.gov.tr/>,
<http://www.antalya.gov.tr/anasayfa>, <http://www.igdir.gov.tr/>, <http://www.tekirdag.gov.tr/>,
<http://www.gaziantep.gov.tr/>, <http://www.samsun.gov.tr/>, <http://www.van.gov.tr/>, <http://www.bursa.gov.tr/>,
<http://www.adana.gov.tr/>, <http://www.nigde.gov.tr/>, <http://www.ordu.gov.tr/http://www.bitlis.gov.tr/>.

Tablo 1: İç Değerlendirme

ÜSTÜNLÜKLER	GELİŞMEYE AÇIK ALANLAR
Alanında uzman personel	İç müşterilerin ihtiyaçlarının yeterince karşılanamaması
Alanında bilgi birikimi	Görev alanının geniş olması
Kaliteli hizmet sunma isteği	Personel sayısının yetersiz olması
Değişim zorunluluğunda mutabakat	Teknik alt yapı eksikliği
Pol-net bilgi sistemi	Bilgi yönetim sistemi alt yapısının eksikliği
Personel bilgi sisteminin var olması	Etkili iletişim süreçlerinin arzulanan seviyede olmaması
e-bütçe sisteminin olması	Personelin özlük hakları
Kolay ulaşılabilirlik	Yönetim konusunda kurumsal kimlik eksikliği
Sosyal hizmetler alanındaki gelişmeler	Sosyal tesisler ve lojmanların eksikliği
Disipline dayalı hiyerarşik bir yapıya sahip olunması	Polisin yapmış olduğu çalışmaların uygun bir şekilde yayınlanmamış veya tanıtılmaması

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013, s.34.
https://www.egm.gov.tr/Documents/emniyet_genel_mudurlugu_Stratejik_Planı.pdf

Tablo 1’de görüleceği gibi Emniyet Genel Müdürlüğü’nün 2009-2013 Stratejik Planındaki gelişmeye açık alanlardaki buraya alınan başlıklar tek tek incelendiğinde; bir ildeki bu konuların hepsinde iyileşme sağlanıp sağlanamaması valilerin yetki alanında olup öncelik vermelerine bağlıdır. Zira valiler ilde her bakanlığın ayrı ayrı tek temsilcisi olmakla ve İl İdaresi Kanunu’ndan kaynaklanan her tür atama, kaynak aktarma, harcama ve denetleme, onay yetkileriyle, görev alanlarını belirleme yetkileri, özlük haklarında vereceği onaylarla personelin maaşında meydana getirebilecekleri değişikliklerle, ödüllendirme ve cezalandırma yetkileri ve görevleriyle, polise kendini ifade imkânı verip-vermemesi, polise sosyal tesisler kazandırma istek ya da isteksizliğiyle yukarıda görülen gelişmeye açık alanlarda doğrudan ve net etkiye sahiptir.

Tablo 2: Dış Değerlendirme

FIRSATLAR	TEHDİTLER
Polis teşkilatının kamu güvenliği konusunda öncü kurum olması	Güvenlik hizmetlerini belirleyen belirsiz ve ölçülemeyen durumlar
Güvenlik hizmetinin olmazsa olmaz bir nitelik taşıması	Bölgeler arasındaki gelir dağılımındaki farklılıklar
Dünyadaki gelişmelerin takip edilmesi	Büyük şehirlerin göç alması ve çarpık kentleşme
Hizmet konusu ile ilgili seminer ve brifinglerin olması	Personelin moral ve motivasyonunu olumsuz olarak etkileyebilecek olan dış kaynaklı gelişmeler
Kanun desteği	Bürokratik etki
Güvenlik hizmetinin süreklilik arz eden bir hizmet olması	Personelin kurum değiştirmesi
Yeni ihale sistemi	Teknolojinin sürekli eskimesi
Ülkemizde ar-ge çalışmalarına verilen önemin artması	Kurumlar arası koordinasyonun arzulanan seviyede olmaması

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013, s.35.
https://www.egm.gov.tr/Documents/emniyet_genel_mudurlugu_Stratejik_Planı.pdf

Tablo 2'ye baktığımızda Tehditler başlığı altındakilerden buraya alınan konulara gelince; bir ile gelecek yabancılara dair göç hareketlerindeki etkileri, bürokratik uygulamayı bir emirleriyle rahatlatılabilme yetkileri, teknolojideki gelişmeleri teşkilata kazandırma yönünde uygun görme yetkisi, bir ildeki kurumlar arası koordinasyondan asıl sorumlu olmasıyla, güvenliğin ildeki sorumlusu olarak etkin ve verimli olup-olmaması, halka davranışlarıyla onları etkileyerek yapıya sahip olmasıyla, vali ve kaymakamların yukardaki tehditlerin hepsinde etki ve etkinliği olduğu veya olabileceği açıktır.

Sonuç

Bu çalışmamızda bir kamu yönetimi olan iç güvenlik yönetimini irdeleyip stratejik yönetim-iç güvenlik yönetimi kavram ve etkileşimleri incelenmektedir. Bu amaca yönelik olarak öncelikle stratejik yönetim ve onun ön şartı olan stratejik plan olguları ortaya konulmaktadır. İç güvenliğin diğer kamusal alanlarla sıkı ilişkisi nedeniyle öncelikli olarak stratejik güvenlik yönetimine geçilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. İç Güvenlik kurum ve hizmetlerinin çevresel ve değişen diğer etkenlerin de etkisi ve etkileşimi dikkate alınarak planlanıp yerine getirilmesi gerektiği ortaya konmakta ve illerdeki güvenlik kurumlarında bu stratejik güvenlik yönetimi nasıl uygulanabilir konusu açıklığa kavuşturulmaya çalışılmaktadır.

Çalışmada, mevzuatla bazı güvenlik kurumlarına stratejik plan yapma zorunluluğu getirilirken bazılarında getirilmediği görülmektedir. İster stratejik plan yapma zorunluluğu getirilen güvenlik kurumları olsun isterse de stratejik plan yapma zorunluluğu bulunmayan güvenlik kurumları olsun, iç güvenlik birimleri olarak hepsinin illerde valilerin emir komutasında, sorumluluğu ve gözetiminde olduğu ortadadır. Her bakanlığın ildeki ayrı ayrı tek temsilcisi olan valilerin il bazında her kamu kurumunun olduğu gibi güvenlik kurumlarının stratejik planını da uygulama ve oluşturmada sorumluluk ve yetkilere haiz olduğu ortadadır. Merkezdeki diğer kurumlarca yapılsa bile ilde her kuruma dair olan stratejik planların uygulanmasını gözetmek durumunda olan valilerin mevcut mevzuattan kaynaklanan aktif durumları ve etkinlikleri gereği illerde stratejik iç güvenlik yönetimi anlamında da kilit bir role sahip olduğu anlaşılmaktadır. Hatta vali ve kaymakamların stratejik plandaki çoğu faktörü etkileyecek bir yetkilendirme ve görevlendirmeye sahip oldukları, çoğu zaman olaylara bakış açısı ve vereceği öncelikle çoğu stratejik plan faktörlerini etkileyip değiştirmeye muktedir konumda oldukları anlaşılmaktadır.

Bununla birlikte vali ve kaymakamların, kamu yönetimi özelliklerinden kaynaklanan, çoğu sorunu çözebilecek ve stratejik yaklaşımlar sergilemelerini kolaylaştıracak olan lider olması ve liderlik yapması önünde bazı engeller bulunmaktadır. Bu engeller iç güvenlik yönetiminde valilerin stratejik yönetim getirilerini elde etme, başarı ve etkinliklerine olumsuz etki yapmaktadır. Stratejik plan yapmayan vali ve kaymakamlar oradan doğacak olan tehlike ve fırsatları görememe, çevresel etki analizlerini yapamama eksikliğini, kişisel olarak sahip oldukları ya da sahip olabilmeye ihtimalini elinde bulundurdukları liderlik getirileri ile de giderme şansına sahip değildirler. Özellikle illerde iç güvenlik yönetiminin başarılı olması önünde diğer engellerin yanında; mülki amirlerin stratejik planlamalara katılmamaları ve bu planlamalara katılmasalar bile hala onları başarıya götürme ihtimali olan liderlik vasıflarına da sahip olmamaları, şayet liderlik vasıflarına sahip iseler bile kamu yönetiminin genel özellikleri nedeniyle liderlik yapmaları önünde kısıtlılıklar bulunması önemli engeller olarak durmaktadır.

Kaynakça

- Aktan, C. C. (2008). “Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama”, *Çimento İşveren*, 1(1), ss.4-21.
- Akyüz, B. (2015). “Türkiye’de İç Güvenlik Algısının Değiştirilmesi: İç Güvenlik Teşkilatı’na Yönelik Yeni Yapılanma Modeli”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 14(1), ss.65-87.
- Çevik H. H. (2001). *Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları*, Ankara, Seçkin.

- Çiftçi, T. (2011). Üç Adımda Stratejik Yönetim, İstihbarat-İstikamet-İcraat, İstanbul Sanayi Odası, İstanbul.
- Çolak, M. (2015). Çalışma Hayatında Liderlik, Bursa, Ekin.
- Demir, C. & Yılmaz, M. K. (2010). “Stratejik Planlama Süreci ve Örgütler Açısından Önemi”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1), 69-88.
- Dinçer Ö. (1996). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul, Beta, 2B.
- Durna, U. ve Eren, V. (2002). “Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim”, Amme İdaresi Dergisi, 35(1), 55-75.
- Erol, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta.
- Fındıkçı İ. (2009). Bir Gönül Yolculuğu, Hizmetkar Liderlik, İstanbul, Alfa.
- Fırat, İ. & Erdem, E. (2014). “Türkiye’de İç Güvenlik Hizmeti ve Kolluğun Sivil Denetimi”, Sayıştay Dergisi, 94, ss.115-133.
- Genç, F. N. (2010). “Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı”, Türk İdare Dergisi, 466, ss.145-160.
- Güçlü, N. (2003). “Stratejik Yönetim”, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23(2), ss.61-85.
- Gürer, H. (2006). “Stratejik Planlamanın Temelleri ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulanmasına Yönelik Öneriler”, Sayıştay Dergisi, 63, ss.91-105.
- Meyerson D. E. (2003). “Sessiz Sedasız Kişisel Değişim”, Kültür ve Değişim, Harvard Business Review (Çv. Ahmet KARDAN), İstanbul: MESS-Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Özer, M. A. (2012). “Bir Modern Yönetim Tekniği Olarak Algılama Yönetimi ve İç Güvenlik Hizmetleri”, Karadeniz Araştırmaları, 33, ss.147-180.
- Öztürk, C. (2016). Kamu Yönetiminde Stratejik Yaklaşımlar, Ankara, Sage.
- Öztürk C. (2016a). “İç Güvenlik Hizmetlerinde Algılanan Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, The Journal of Academic Social Science, Yıl 4, Sayı 26, ss.24-33.
- Stahl D.A. (1998). “Leadership in These Changing Times”, Nursing Management, 29 (4); Akt. Aslan Ş. (2013). Geçmişten günümüze Liderlik Kuramları, Konya, Eğitim.
- Wolff S.B, Pescosolido A.T ve Druskat V.U. (2002). “Emotional Intelligence as the Basis of Leadership emergence in Self-Managing Teams”, The Leadership Quarterly, 13; Akt. Aslan Ş. (2013). Geçmişten günümüze Liderlik Kuramları, Konya, Eğitim.
- Tavas, B., & Öztürk, C. (2016). “Türk Polis Teşkilatı Çalışanların Benlik Saygısı İle Psikolojik Durum Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Zonguldak İl Emniyet Müdürlüğü Örneği”, The Journal of Academic Social Science, Yıl 4, Sayı 23, ss.370-380.
- Turunç, Ö. (2008). “Uluslararası Güvenlik Düzlemine Yönetim Bilimi Penceresinden Farklı Bir Bakış: Stratejik Kaos Yönetimi Yaklaşımı”, Güvenlik Stratejileri Dergisi, Yıl 4, sayı 8, ss.45-72.
- Yılmaz, S. (2012). “Türkiye’nin İç Güvenlik Yapılanmasında Değişim İhtiyacı”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(3), ss.17-40.
- Yusuf Ş. (2015). Yönetim Bilimi ve Türk Kamu Yönetimi, Bursa, Ekin, 6B.
- Başbakanlık 2011-2015 Stratejik Planı, Acar Basım ve Cilt Sanayi, Ankara, 2010. <http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/4owl6+BasbakanlikSP1115.pdf> erişim tarihi: 28.08.2016
- 2009-2013 ve 2014-2018 Stratejik Planları. <http://www.oib.gov.tr/Planlar.htm>,
- Bitlis İl Özel İdaresi Kurum Faaliyet Raporu 2011. http://www.bitlisozelidare.gov.tr/default_b0.aspx?content=146 erişim tarihi: 30.08.2016

- EGM Stratejik Plan 2009-2013.
https://www.egm.gov.tr/Documents/emniyet_genel_mudurlugu_Stratejik_Plani.pdf
erişim tarihi: 01.09.2016
- T.C. Başbakanlık Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı STRATEJİK PLAN 2013-2017, 2013.
<http://www.kdgm.gov.tr/snetix/solutions/KDGM/resources/uploads/files/stratejikplan.pdf> erişim tarihi: 30.08.2016
- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5442.pdf> erişim tarihi: 29.08.2016
- <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.5018&MevzuatIliski=0> erişim tarihi: 28.08.2016
- <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10334&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> erişim tarihi: 29.08.2016.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150430-10.htm> erişim tarihi: 29.08.2016
- <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.10334&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0> erişim tarihi: 30.08.2016
- <http://www.ankara.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.istanbul.gov.tr/tr>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.izmir.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.antalya.gov.tr/anasayfa>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.igdir.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.tekirdag.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.gaziantep.gov.tr/>, erişim tarihi: 01/09/2016
- <http://www.samsun.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.van.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.bursa.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.adana.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.nigde.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.ordu.gov.tr/> erişim tarihi: 01.09.2016
- <http://www.bitlis.gov.tr/>, erişim tarihi: 01.09.2016.

Extended English Abstract

Strategic management, the road map for achieving the organization's goals and objectives, evaluating the environmental factors; ways and methods of an organization are followed to achieve the objectives; and it is the implementation of the Strategic Planning. Strategic planning is a tool that provides direction and meaning to an organization's daily operations. It relate these factors together with the desired future condition of organization by evaluating the values, the current situation and the enviroment of organization. Strategic management objectives; to create a continuous commitment to the organization's mission and vision, to maintain a sense of support and define the mission and vision and to create a clear focus on the strategic function of the organization In terms of action and decision-making processes.

The presence and attendance of any other public or private organizations depends on the existence and success of internal security organization, because management of internal security organizations affects the environmental factors of all the other institutions. Therefore, internal security management are interrelated with each organization. Recently, public management approaches show that strategic security management come into prominence. The governors who

are only one representative of each ministry in provinces and the initiator of the strategic management, play key roles at province at construction and implementation phase of strategic plans. Because of their current active locations by legislation and the actual situation, Governors and district governors have extremely impassable position for the implementation of the Strategic Homeland Security management at provinces.

The classic and new approach to public administration in security management is also lacking and the most important solution to solve this problem is possible together with strategic administration. Strategic security management requires an operational structure that is more local and has a shorter intervention process. In addition to this, it is also possible to develop hybrid or situational security solutions (classical-modern or civil-militarist) in accordance with the current situation. A strategic security management model that, has mission with immediate intervention and highest level of smearing may be able to make the transition to a security system that is compatible with the basic philosophy of the public administration nowadays.

Beside these, it is known governors and district governors do not make strategic plans. They are being deprived of the opportunity to see the opportunities and dangers by making the strategic plan. There are some obstacles in front of the governors and district governors to be strategic leaders that make easy to show strategic approaches. Even though they have leadership qualities and features, for these obstacles it appears that the governors and district governors were also deprived of the benefits of strategic management.

The classic and new approach to public administration in security management is also lacking and the most important solution to solve this problem is possible together with strategic administration. Strategic security management requires an operational structure that is more local and has a shorter intervention process. In addition to this, it is also possible to develop hybrid or situational security solutions (classical-modern or civil-militarist) in accordance with the current situation. A strategic security management model that, has mission with immediate intervention and highest level of smearing may be able to make the transition to a security system that is compatible with the basic philosophy of the public administration nowadays.

When the topic of leadership is evaluated, the facts and elements necessary to achieve success and effectiveness, employing employees to work, using emotional and social intelligence in order to achieve the purpose show that the manager should be leader at the same time. Although there are non-leading managers but they present management styles that are lacking in today's modern conditions and negatively affect employees' motivation, ownership, adoption and success. In this case, it is important that governors and district governors should be leaders at the same time. However, there are many obstacles such as legislation, discipline and punishment in front of governors and district governors to show leadership. Ban on Legislation: While legislation is being drafted, the words in the content and usage weights give information about their content and importance. Our current legislation does not allow for "leader / leadership" words, nor does it allow us to implement the leadership features and styles we have outlined above. Discipline and punishment procedures Barriers: It is seen when DMK and the other other sub-disciplinary legislations are examined that the orders and duties given will be done completely and completely and no change will be attempted which will not show flexibility. Educational disability: In the Public Administration departments of the universities, there is not a course that passes "Leadership" or "Leadership" in compulsory courses, it is shown to educate the manager as a purely part-purpose or there is no expectation of "Leader" or "Leadership" in program outputs .

According to Article 3 of the Provincial Administration Law: The administrative authority of provinces is based on the principle of authority width. In general provinces, the general administrative organization is organized in accordance with the province, district and subdistrict sections. Organizations with a wide range of authority for these services can be brought to the scene in the surrounding area of several provinces with the aim of seeing certain public services. The head and authority of the provincial general administration is governor. According to the

establishment laws of the Ministries, there are organizations as far as necessary. At the head of each of these organizations are the provincial administrative branch presidents.

The head and authority of the district general administration is the district governor. The district governor is the representative of the Government in the district. The district governor is responsible for the general administration of the district. According to the establishment laws of the Ministries, there is an organization up to the need in the county. This organization (except for the judicial and military organization specified in the last paragraph of Article 4) is under the order of the district governor. At the head of the general administrative organization in the district are the heads of district administrative branches.

According to Article 21 of the İİK: Presidents of the provincial administrative branches are responsible for the execution of the affairs of their branches and of the execution of the duties and functions of the officers and employees of the branches in accordance with the laws, regulations, regulations and Government decisions. Each of the provincial branch office directors is obliged to provide timely information and opinions and to give any information that the governor desires by carrying out the necessary examinations on the tasks they perform by carrying out the duties and duties given by laws, regulations, regulations and Government decisions and by the governor's orders.