

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVLİLERİ
SENDİKACILIĞI BAĞLAMINDA POLİSLERİN
SENDİKACILIĞA YAKLAŞIMI: KOCAELİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa AŞIK

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Sosyal Politika**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. H. Yunus TAŞ

TEMMUZ – 2013

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ
SENDİKACILIĞI BAĞLAMINDA POLİSLERİN
SENDİKACILIĞA YAKLAŞIMI: KOCAELİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa AŞIK (117205016)

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika**

Bu tez 02/07/2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. H. Yunus TAŞ

Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK

Yrd. Doç. Dr. Abdullah URAL

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa AŞIK

02.07.2013

ÖNSÖZ

Bu çalışma; sendikaların doğuşu, gelişimi ve günümüz şartlarındaki performanslarıyla ilgili hususlar ve yasal süreç incelenerek, polisin sendikacılığa yaklaşımının nasıl olduğu sorusuna cevap bulabilmek amacıyla Kocaeli Emniyet Müdürlüğü personelinin katıldığı bir anket çalışmasını içermektedir.

Emniyet Teşkilatı çalışanları üzerinde sınırlı sayıda yapılan araştırmalara katkı sağlaması, teşkilat çalışanlarının sendikal örgütlere olan güven düzeyleri hakkında hem topluma hem de yetkililere fikir vermesi açısından da değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

“Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Bağlamında, Polislerin Sendikacılığa Yaklaşımı: Kocaeli Örneği” konulu tezimin hazırlanmasında göstermiş olduğu destek ve anlayışından dolayı Kocaeli İl Emniyet Müdürlerimiz; Sayın Yusuf ÇALKAVUR ve Sayın Hulusi ÇELİK’e, danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Sayın H. Yunus TAŞ’a, anket konusunda yardımlarını esirgemeyen Y.Ü. öğretim görevlisi Sayın Tuğrul Aktaş’a, çalışmamda bana destek olan başta Özel Kalem Amirliği personeli olmak üzere tüm Kocaeli Emniyet Müdürlüğü çalışanlarına da teşekkür ederim.

Ayrıca, hayatım boyunca bana sağladığı desteği tez çalışmam sırasında da sürdüren hoşgörü ve anlayışını benden hiçbir zaman esirgemeyen eşime ve çocuklarıma da şükranlarımı sunarım.

Yüksek Lisans eğitimi süresince bana pozitif yönde katkıları olan Prof. Dr. Sayın Cihangir AKIN ve Doç. Dr. Sayın Tuncay GÜLOĞLU başta olmak üzere tüm Yalova Üniversitesinde bulunan hocalarıma minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Mustafa AŞIK

02 Temmuz 2013

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	<i>iv</i>
TABLolar LİSTESİ	<i>v</i>
ÖZET	<i>x</i>
SUMMARY	<i>xi</i>
GİRİŞ	<i>1</i>
BÖLÜM 1: KAVRAMLAR, SENDİKANIN TARİHSEL GELİŞİMİ VE TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK SÜRECİ	<i>4</i>
1.1. Kavramlar	<i>4</i>
1.1.1. Sendika.....	<i>4</i>
1.1.2. İşçi.....	<i>5</i>
1.1.3. Kamu Görevlisi	<i>5</i>
1.1.4. Kurum	<i>5</i>
1.1.5. Konfederasyon	<i>5</i>
1.1.6. Toplu sözleşme.....	<i>6</i>
1.2. Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi	<i>6</i>
1.2.1. Dünyada Sendikacılığın Kısa Tarihi	<i>6</i>
1.2.2. Türkiye'de Sendikacılığın Kısa Tarihi.....	<i>9</i>
1.2.2.1. Osmanlı Dönemi	<i>9</i>
1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi: 1923-1946 Yılları Arası Sendikalar	<i>10</i>
1.2.2.3. Çok Partili Döneme Geçiş: 1946-1960 Yılları Arası Sendikalar	<i>11</i>
1.2.2.4. 1961 Anayasası ve Sonrası Sendikalar	<i>11</i>
1.2.2.5. 1982 Anayasası Sonrası Sendikalar	<i>12</i>
1.2.2.6. Ülkemizdeki İşçi ve İşveren Sendikaları ve Yapılan Grevler.....	<i>15</i>
1.3. Kamu Görevlileri Sendikacılığı	<i>16</i>
1.3.1. 1980 Öncesi Kamu Görevlileri Sendikacılığı	<i>17</i>
1.3.2. 1980 Sonrası Kamu Görevlileri Sendikacılığı	<i>18</i>
1.3.3. 2001 Yılında Yapılan Anayasa Değişikliği.....	<i>19</i>
1.3.4. Ülkemizdeki Kamu Görevlileri Sendikalarıyla İlgili Rakamlar	<i>20</i>
1.3.4. Farklı Ülkelerde Memur Sendikacılığı.....	<i>23</i>
1.3.5. Sendikaların Geleceği veya Geleceğin Sendikaları	<i>23</i>
BÖLÜM 2: ULUSAL VE ULUSLARARASI DAYANAKLAR İLE POLİSİN SENDİKA SÜRECİ	<i>28</i>
2.1. Uluslararası Dayanaklar	<i>28</i>
2.1.1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü	<i>28</i>
2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi	<i>28</i>

2.1.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslar arası Sözleşmesi	28
2.1.1.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslar arası Sözleşmesi	29
2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	30
2.1.2.1. 87 Sayılı Sözleşme	30
2.1.2.2. 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949)	32
2.1.2.3. 151 Sayılı Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi	33
2.1.3. Avrupa Konseyi	33
2.2. Ulusal Dayanaklar	34
2.2.1. 1982 Anayasası	34
2.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	35
2.2.3. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu	35
2.2.3.1. Kanunun Amacı	35
2.2.3.2. Kapsam	35
2.2.3.3. Kuruluş Esasları	36
2.2.3.4. Sendikaların Kurulabilecekleri Hizmet Kolları	36
2.2.3.5. Sendika Üyesi Olamayacaklar	36
2.2.3.6. Toplu Sözleşme	37
2.2.3.7. Toplu Sözleşmenin Tarafları ve İmza Yetkisi	38
2.2.3.8. Toplu Sözleşme Görüşmeleri	39
2.2.3.9. Uyuşmazlıkların Çözüm Usulleri	40
2.3. Çalışan ve İşverenle İlgili Diğer Hususlar	42
2.4. Polisin Sorunları ve Çözüm Önerileri	44
2.5. Polisin Sendika Süreci	45
2.5.1. Pol-Der	46
2.5.2. Pol-Bir	47
2.5.3. Polisin Sendika Süreciyle İlgili Değerlendirmeler	48
2.6. Polis Sendikacılığında Yasal Mevzuat	50
2.6.1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü	50
2.6.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	51
2.6.3. Avrupa Konseyi	51
2.6.4. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu	52
2.6.5. 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu	52
2.6.6. Farklı Ülkelerde Sendikal Haklar	52
BÖLÜM 3: POLİSLERİN SENDİKACILIĞA YAKLAŞIMI:
KOCAELİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNDE BİR ARAŞTIRMA	55
3.1. Araştırmanın Amacı	55
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	56
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi	57

3.4. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği	58
3.5. Araştırmanın Bulguları.....	58
3.6. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	59
3.7. Araştırmaya Katılan Emniyet Görevlilerinin Sendikalardan Beklentileri ve Günümüz Şartlarında Bu Beklentilere Dair Bulgular	62
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	106
KAYNAKÇA	109
EKLER.....	111
ÖZGEÇMİŞ.....	114

KISALTMALAR

STK : Sivil Toplum Kuruluşları

KOEM : Kocaeli Emniyet Müdürlüğü

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:Dünyadaki Bazı Ülkelerde Sendikalaşma Oranlarındaki Azalma.....	9
Tablo 2: Sendikalı İşçi Sayıları ve Sendikalaşma %'lik Oran (Yıllara Göre).....	15
Tablo 3: Yıllara Göre Grev Uygulamaları	16
Tablo 4: Ülkemizde Kamu Personeli Sayıları (2012).....	20
Tablo 5: Kamu Görevlileri Sendikaları 2012 Yılı Sayısal Verileri.....	20
Tablo 6: Konfederasyonların 2012 Sayısal Verileri	21
Tablo 7: Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranı (2012)	22
Tablo 8: Hizmet Kolları Sayısal Verileri (2012).....	22
Tablo 9: Farklı Ülkelerde Polis ve Diğer Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları.....	53
Tablo 10: Polislerin "Cinsiyet" Değişkenine Göre Dağılımı	59
Tablo 11: Polislerin "Yaş Grubu" Değişkenine Göre Dağılımı	59
Tablo 12: Polislerin "Medeni Durumu" Değişkenine Göre Dağılımı.....	59
Tablo 13: Polislerin "Eğitim Seviyeleri" Değişkenine Göre Dağılımı	60
Tablo 14: Polislerin "Rütbeleri" Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 15: Polislerin "Emniyet Teşkilatında Çalıştığı Süre" Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 16: Polislerin "Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Sayısı" Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 17: Polislerin "Aylık Hane (aile) Geliri Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 18: Polislerin "Polis Sendikasına İhtiyaç Olduğunu Düşünüyorum" Değişkenine Göre Dağılımı	62
Tablo 19: Polislerin "Sendikanın Genel Çalışma Saatlerinin İyileştirilmesi Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" Değişkenine Göre Dağılımı.....	62

Tablo 20: Polislerin "Sendikaların Maaşların/ Ek Ücretlerin İyileştirilmesi Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" Değişkenine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 21: Polislerin "Sendikanın Adli/İdari Yargıda Polislerin Haklarını Savunacağı Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" Değişkenine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 22: Polislerin "Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" Değişkenine Göre Dağılımı.....	64
Tablo 23: Polislerin "Görev Yapılan Tesis ve Binaların Daha Modern Olmasında Sendikanın Katkısı Olacaktır" Değişkenine Göre Dağılımı	64
Tablo 24: Polislerin "Sendikaların Polisin Sosyal Haklarının Kazanılmasında Olumlu Katkıları Olur" Değişkenine Göre Dağılımı	65
Tablo 25: Polislerin "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı.....	65
Tablo 26: Polislerin "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı	66
Tablo 27: Polislerin "Çalıştığım Yerde Herhangi Bir Zorlukla Karşılaşırsam Sendikanın Bana Yardım Edeceğine Güvenirim" Değişkenine Göre Dağılımı	66
Tablo 28: Polislerin "Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" Değişkenine Göre Dağılımı	67
Tablo 29: Polislerin "Mevcut Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı	67
Tablo 30: Polislerin "Mevcut Sendikalar Amaçları Dışına Çıkmıyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı	68
Tablo 31: Polislerin "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" Değişkenine Göre Dağılımı	68
Tablo 32: Polislerin "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Emniyet Teşkilatı Daha Güvenilir Bir Kurum Olur" Değişkenine Göre Dağılımı.....	69
Tablo 33: Polislerin "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Verilen Vaatlerin Yerine Getirilmesi Hızlanır" Değişkenine Göre Dağılımı	69

Tablo 34: Polislerin "Memur Sendikaları Siyasetle İlgilenmeli" Değişkenine Göre Dağılımı.....	70
Tablo 35: Polislerin "Sendikalar İdeolojik ve Siyasi Görüşlere Sahip Olduğundan Emniyet Teşkilatında Huzursuzluk ve Fikri Bölünme Yaşanacağını Düşünüyorum" Değişkenine Göre Dağılımı	70
Tablo 36: Polislerin "Mevcut Sendikaların Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim" Değişkenine Göre Dağılımı.....	71
Tablo 37: Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	71
Tablo 38: Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Amaçlarının Dışına Çıkmıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	71
Tablo 39: Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Türkiye'de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	72
Tablo 40: Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini..... Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	72
Tablo 41: Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Polisin Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	73
Tablo 42: Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	73
Tablo 43: Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Türkiye'de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	74
Tablo 44: Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Mevcut Sendikalar Amaçlarının Dışına Çıkmıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları ..	74
Tablo 45: Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	74
Tablo 46: Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Vatandaşın Sendikalı Polise Olumlu Bakacağını Düşünüyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	75
Tablo 47: Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Polisin Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	76

Tablo 48: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Görev Yapılan Tesis ve Binaların Daha Modern Olmasında Sendikanın Katkısı Olacaktır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	77
Tablo 49: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	78
Tablo 50: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	79
Tablo 51: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Türkiye'de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	80
Tablo 52: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	81
Tablo 53: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Mevcut Sendikalar Amaçlarının Dışına Çıkmıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	82
Tablo 54: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	83
Tablo 55: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Emniyet Teşkilatı Daha Güvenilir Bir Kurum Olur" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	84
Tablo 56: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Verilen Vaatlerin Yerine Getirilmesi Hızlanır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	85
Tablo 57: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Mevcut Sendikaların Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	86
Tablo 58: Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Vatandaşın Sendikalı Polise Olumlu Bakacağını Düşünüyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	87
Tablo 59: Polislerin Görevdeki Çalıştığı Süreye Göre "Polisin Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	88
Tablo 60: Polislerin Görevdeki Çalıştığı Süreye Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	89

Tablo 61: Polislerin Görevdeki Çalıştığı Süreye Göre "Mevcut Sendikaların Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	90
Tablo 62: Polislerin Bakmakla Yükümlü Sayısı Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	91
Tablo 63: Polislerin Bakmakla Yükümlü Sayısı Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	92
Tablo 64: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları"	93
Tablo 65: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Polis Sendikasına İhtiyaç Olduğunu Düşünüyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	94
Tablo 66: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Sendikanın Genel Çalışma Saatlerinin İyileştirilmesi Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	95
Tablo 67: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Görev Yapılan Tesis ve Binaların Daha Modern Olmasında Sendikanın Katkısı Olacaktır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	96
Tablo 68: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Sendikaların Polisin Sosyal Haklarının Kazanılmasında Olumlu Katkıları Olur" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	97
Tablo 69: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	98
Tablo 70: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları.....	99
Tablo 71: Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Verilen Vaatlerin Yerine Getirilmesi Hızlanır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	100

ÖZET

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Bağlamında Polislerin Sendikacılığa Yaklaşımı: Kocaeli Örneği	
Tezin Yazarı: Mustafa AŞIK	Danışman: Yrd. Doç. Dr. H. Yunus TAŞ
Kabul Tarihi: 14.06.2012	Sayfa Sayısı: 129
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
Bilimdalı : Sosyal Politika	
<p>Çalışanların ortak hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amaçlı sivil toplum örgütleri olarak tanımlanan sendikalar, batı dünyasında kapitalizmin vahşi yumruğuna karşı korunması gereken insanlar için kurulması gereken örgütlerdendi. Misyonu gereği, uzun bir süreçte de olsa, özellikle kadın ve çocuk işçilerin korunması, dinlenme süreleri gibi hususlarda iyileştirmeler yapılmış, çalışanı işveren karşısında ezdirmeyen STK olarak süreçte önemli roller üstlenmişlerdi.</p> <p>Ülkemizde ise, sendikaların kurulduğu ilk yıllarda, sendikacılığın komünistlikle özdeş tutulması, STK değil de bir partinin yan kuruluşu olarak değerlendirilmesi sonucu sendikacılık maalesef bu süreç sonunda amacının dışına çıkmış, misyonunu yaşamaktan uzak düşmüştür.</p> <p>Devletimizin gözbebeği konumundaki Emniyet Teşkilatı içinde geçmiş yıllarda kurulan dernekler de bu süreçten etkilenmiş, polisler iki farklı dernek kurmuş, zaman zaman da karşılıklı çatışmışlardır.</p> <p>Ülkemizdeki sendikacılığın ücret sendikacılığı dışına çıkmayan bir yapıya sahip olduğu, aynı iş kolunda farklı sendikalara üye olan sendika mensuplarının aynı masayı paylaşmadıkları, aynı sosyal aktivitede yer alamadıkları da unutulmamalıdır.</p> <p>Bu araştırma; sendikacılığın son durumu ile KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri arasındaki ilişkileri incelemek, günümüz şartlarında bu beklentilere cevap verilip verilmeyeceğini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.</p> <p>Amaç doğrultusunda hazırlanan, tanıtıcı bilgiler, sendika ve ekonomik ve sosyal haklar ilişkisi ölçeklerinden oluşan anket formu 2013 yılı Ocak ayı içerisinde KOEM’de görevli yaklaşık 3800 personelden, farklı birimlerde görevli, farklı rütbedeki 396 çalışana uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17,0 istatistik paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Verilerin analizi esnasında frekans analizi, yüzdelik oranlar, t-testi ve anova analizi yapılmıştır.</p> <p>Araştırma sonuçlarına göre; yukarıda belirtilen sorunların çözülmesi için polisin sendika kurma veya üye olma eğiliminin daha fazla olduğu, sendikanın problemleri çözeceğine inandıkları, sosyal hakların kazanılmasında olumlu katkılarının olacağı değerlendirilmektedir. Ancak polisler her ne kadar polis sendikasının kurulmasını isteseler de bazı çekinceleri vardır. Öncelikle var olan sendikalara güvenin olmadığı görülmektedir. Sendikaların amaçlarının dışına çıktıkları, siyasetle ilgilendikleri, politize oldukları görüşü ağır basmaktadır.</p>	
Anahtar Kelimeler: Emniyet Teşkilatı, Sendika, ücret sendikacılığı, parti.	

SUMMARY

The Master Thesis Abstract of The Yalova University's Institute of Social Sciences

Thesis Title: The Police's Approach to Unionism In Terms Of The Public Official Unionism in Turkey: Kocaeli Example
The Author of Thesis: Mustafa AŞIK Supervisor: Assistant Prof. Dr. H. Yunus
Acceptance Date: 14/06/2012 Page Number : 129
Department: Labour Economics and Industrial Relations Science : Social Policy
<p>The unions which are described as non-governmental organisations to protect and develop of the personnel's common rights and benefits, have been among the organisations that need to be set up for the people who should be protected against the capitalism in the West. As its mission, the unions have made reformations, even during a long period, especially reformation on the woman and child labour, relaxation allowance, weekend, annual leave etc. and they have played a significant role as non-governmental organisation that not allowing the employers to press the workers.</p> <p>The unionism in our country fell apart from its aim and experiencing its misson as a result of the considering equal unionism with communism and not a non-governmental organisation but a subsidiary organ of a political party in the early years when the unions were established.</p> <p>The associations that established in the past years in Turkish National Police, cherry of our state's cheek, have also been affected from this period and the police have established two different associations and sometimes have clashed mutually.</p> <p>That Unionism in our country is in pay-unionism form, members of different unions in the same work field can not share the same table and they can not take part in the same social activity is known. As the method that preferred for achieving an aim is legitimate, as it must not be forgotten not to go out of the legal frame when reaching the goal and to affect positively the performance of the association's personnel.</p> <p>This research has been made for studying the relations with the latest situation of the unionism and Kocaeli Provincial Security Directorate personnel's expectations from the unions, whether answering this expectation or not in today's conditions.</p> <p>The questionnaire that is formed from introductory information, union and social rights relation scales which are prepared in accordance with the aim, has been applied to 400 personnel who work Kocaeli Provincial Security Directorate on January in 2013. There are almost 4.000 personnel in Kocaeli Police Department and the questionnaire has been applied to personnel who work in different units. The datum taken from the questionnaire is solved with SPSS 17,0 statistics programme in computer. Frequency analysis, percent, t-test, and anova analysis are done in the datum analysis.</p> <p>As a result of the research; It is evaluated that tendency of the police to establish a union or to be member of it is high for solving the problems mentioned above. The police believe in that union will solve their problems and it will have positive supplement for gaining social rights. Nevertheless, even the police desire the union to be established, they have some drawbacks. Initially, it is seen that there is not trust to the unions present. The view of the fact that unions go out of their aims, deal with politics and become politicised, has strong influence.</p>
Key Words: Turkish National Police, Union, Pay-Unionism, Party.

GİRİŞ

Çalışmanın Konusu

Sendika, kamu görevlilerinin/işçilerin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. İleri demokrasilerde örgütlenme, bireyin hakları arasında en önemlilerinden bir tanesidir. Üyelerinin haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar, aynı zamanda sivil toplum kuruluşu olmaları sebebiyle toplumsal meselelerde çözüm üretmenin tarafı durumundadırlar.

Amaç ve konum bu şekilde görünse de, ülkemizdeki sendikalar üzerlerine düşen bu rolü nasıl oynamaktadırlar? Gayeleri sorun çözmek mi, yoksa sorunun parçası olmak mıdır? Hem kamu hem de özel sektör kuruluşlarının çalışanlarının üye olduğu sendikalar başarılı bir grafik çizebiliyorlar mı?

Emniyet Teşkilatı, halkın güvenliğiyle birlikte barış, istikrar ve güven ortamını sağlayan, aynı zamanda hem halk tarafından hem de çalışanları tarafından güvenilir bulunan ve sevilen bir örgüt yapılanmasına sahip, ülkemizin gözbebeği kurumları arasında gösterilmektedir.

Ancak, polisin yıllardır çözülemeyen sorunları vardır: 24 saat esasına göre ifa edilen kesintisiz hizmet verilen bir meslektir. Bazı birimlerde haftada 50–60 saat çalışılmaktadır. Ancak polis fazla çalışmasının karşılığını alamamaktadır. Binalar genel olarak eski, zamanın şartlarına uymayan bir görünümündedir. Emsali görevler içerisinde gerek maaş ve gerekse de sosyal haklar yönüyle Emniyet Teşkilatı mağdur durumda bulunmaktadır. 250 bine yakın personeli olmasına rağmen İçişleri Bakanlığına bağlı bir genel müdürlük olarak faaliyet göstermektedir. Emniyet teşkilatı mensuplarında kısmen de olsa bir sahipsizlik duygusu mevcuttur. Lojman sorunu devam etmektedir. Var olan lojmanlar ise bir ailenin ihtiyaçlarına yetecek genişlikte olmayıp, çok eski binalardır. Polis otolarının yenilenmesi ve akaryakıt için yeterli ödenek verilmemektedir. Otoların kasko sigortası yapılmamaktadır. Polis emekli olduğunda maaşı yarı yarıya düşmektedir.

Yüzde 85'den fazlası üniversite mezunu olan Emniyet Teşkilatı çalışanları ile emsali güvenlik hizmetlerini yerine getiren resmi kurum personeli arasındaki özlük hakları konusundaki uçurumun kapatılması gerekmektedir. Polis, görevi gereği almış olduğu risk ve yoğun çalışma temposu karşılığında hak etmiş olduğu konuma getirilmelidir.

Yıllardır devam eden problemlerin çözümü için sendika veya sendikalı olmak yeterli midir? Ya da tek çare sendika mıdır? Sendikaya üye olunması durumunda Emniyet Teşkilatının güvenilirliği tartışma konusu olacak mıdır? Aynı sendikaya üye olan kişilerin işlemiş olduğu bir suçun aydınlatılmasında polis objektif olabilecek midir?

Bu çalışmada; mevcut problemlerin çözümü için sendikaların hangi ölçüde dikkate alındığı, sendikalara olan güveni, beklentileri, sendika ile personelin özlük haklarının kazanılması arasındaki ilişkileri emniyet görevlileri ile yapılan anketle bir sonuca ulaşılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Emniyet Teşkilatı açısından ise mevcut problemlerin çözümü için fikir verici olması ve bu çerçevede gerekli düzenlemelerin yapılmasına imkan sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; sendikacılığın içinde bulunduğu durum ile KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri arasındaki ilişkileri incelemek, günümüz şartlarında bu beklentilere cevap verilip verilmeyeceğini belirlemektir.

Çalışmanın Önemi

Ülkemizde, Emniyet Teşkilatı gibi güvenliği ilgilendiren bir örgüt ve çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Örgütün bir güvenlik teşkilatı olmasından dolayı kendi akademik kadrosu dışındaki araştırmacıların genellikle çekimser kaldıkları görülmektedir. Oysa örgütün kendisini geliştirebilmesi ve yenilemesi açısından mevcut bilimsel çalışmalara ilave olarak örgüt dışındaki akademisyenlerin çalışmalarına da ihtiyaç duyulmaktadır.

Son yıllarda ülkemizde pozitif yönde yapılan başarılı operasyonlarla daha çok konuşulan Emniyet Teşkilatı, sendikal süreçte yaşananlar konusunda da gündeme gelmektedir. Bazı emniyet çalışanları yasal durumu dikkate almadan, kanunlara karşı yönde bir hareket tarzı sergileyerek, en önemlisi de hiçbir akademik çalışma yapmadan,

hiçbir veriye dayanmadan sergilemiş oldukları bu tutum ve davranışların Emniyet Teşkilatı gibi saygın bir kuruma zarar vermeden bu sürecin sonuçlanması en büyük dileğimizdir.

Emniyet Teşkilatı çalışanlarının sendika süreciyle ilgili yakın zamanda herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın Emniyet Teşkilatı açısından ele alınması hem teşkilat hakkında fikir verici olacak hem de ilgili literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada birincil ve ikincil kaynaklar birlikte kullanılmıştır. Araştırmanın uygulama bölümü için oluşturulan anket formundan elde edilen veriler, araştırmanın birincil kaynaklarıdır.

Araştırmanın kuramsal temellerini oluşturmak amacıyla ulaşılan yazılı kaynaklar; makaleler, kitaplar, tezler ile internetteki veri tabanlarından ulaşılan akademik araştırmalar çalışmanın ikincil kaynaklarını oluşturmaktadır.

Araştırmada birinci bölümde; sendika kavramı ele alınmış, sendikanın doğuşu, dünyada ve ülkemizdeki gelişim süreci üzerinde durularak, sendikaların geleceği, geleceğin sendikalarının nasıl olması gerektiğinden bahsedilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde; polis sendikacılığında yasal mevzuat ile polisin sendika sürecine yer verilmiş, emniyet teşkilatı personelinin sendika kurma veya üye olma hakkının yasal olmadığı belirtilmiş, kurulması muhtemel bir polis veya kolluk birliğinin politize edilmesini engelleyecek bir örgütsel mekanizmanın olması gerektiği belirtilmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümünde; KOEM çalışanları üzerinde yapılan anket çalışmasının modeline, örneklemine yer verilerek, araştırmanın hipotezleri açıklanmış, anketi oluşturan veri toplama araçlarından ve elde edilen verilerin çözümlenmesinden bahsedilerek, elde edilen bulgular, tablolar halinde sunulmuştur.

1. BÖLÜM 1: KAVRAMLAR, SENDİKANIN TARİHSEL GELİŞİMİ VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK SÜRECİ

1.1. Kavramlar

Sendikalar, sanayi devrimi sonrası işçiler ile işverenler arasındaki sorunları, özellikle de işçilerin sorunlarının çözülmesi amacıyla, öncelikle küçük grupların oluşturdukları bağımsız örgütler olarak ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılın başlarında doğuş dönemi, uzun süren bir mücadele süreciyle yüzyılın sonlarına kadar tanınma dönemi yaşamıştır. Sendikalar, toplu pazarlık ve grev hakkını ise 20. yüzyılın ilk çeyreğine doğru elde edebilmişlerdir (Mahiroğulları, 2012: 11).

1.1.1. Sendika

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda sendika; “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar”,

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda ise; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır.

Her iki tanımdan da anlaşılacağı üzere gerek memurların gerekse işçilerin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için memurlar ve işçiler tarafından kurulan sendikalar; kuruluşlarının ilk yıllarında çoğu zaman sermaye sahipleri ve devlet kurumları tarafından kapatılmaya çalışılmış, bazen de kapatılmışlardır. Türkiye’de ancak 1940’ların ortalarında hayat bulan sendikalar 1950-1960 yıllarından sonra daha çok faaliyet alanı bulabilmiş ve gelişebilmişlerdir (Taş, 2012: 62).

Devlet, siyasi parti ve iktidar örgütlenmelerinden bağımsız, STK olarak bilinen sendikaların, zaman içinde siyasallaştığı, yaşanan süreç içerisinde partiler üstü politikanın yerine partilere dayalı politika üreten yapıya doğru kaydığı görülmektedir.

1.1.2. İşçi

Hizmet akdine dayanarak çalışanlara denilir. İşçiler, bir hizmet akdi ile fikri veya bedeni emeğini işverenin emrine arz eden ve işverene ait bir işte ücret karşılığında çalışan insanlardır (Zaim, 1997: 156).

1.1.3. Kamu Görevlisi

Türkiye’de kamu personel sistemi idari, adli, akademik ve askeri personel başlıklarıyla dörde ayrılmıştır. İdari personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa, askeri personel 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa, Adli personel 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa, akademik personel ise 2914 sayılı Üniversite Personel Kanununa göre kendi personel yönetimlerini düzenlemişlerdir. Geniş anlamda kamu görevlileri; kamu kesiminde görev yapan, hukuksal durumları birbirinden farklı olan tüm görevlileri içine alır. Dar anlamda ise, Anayasanın 128. maddesinde belirtildiği gibi kamu kurum ve kuruluşlarının genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürüten kişileri kapsamaktadır. Devlet memurları ile diğer kamu görevlileri bu görevleri yerine getirirler. Memurların dışında kalan diğer kamu görevlileri kapsamına, hakim ve savcılar, askerler, üniversite öğretim üyeleri gibi, ayrı personel rejimine tabi olan kamu görevlileri girmektedir (Terzi, 2012: 426).

1.1.4. Kurum

4688 sayılı kanuna göre kurum; “kuruluş kanunları veya kuruluşlarına ilişkin mevzuatlarında görev, yetki ve sorumlulukları belirlenen, hizmetin niteliği ve yürütülmesi bakımından idari bir bütünlüğe sahip işyerlerinden oluşan kuruluşlar” olduğu belirtilmiştir.

1.1.5. Konfederasyon

Aynı kanunda “değişik hizmet kollarında bu kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlar” olarak tanımlanmıştır.

1.1.6. Toplu sözleşme

Toplu sözleşme, “aynı kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşme”dir.

1.2. Sendikacılığın Tarihsel Gelişimi

1.2.1. Dünyada Sendikacılığın Kısa Tarihi

18. yüzyılda İngiltere’de ortaya çıkan Sanayi Devrimiyle birlikte çağdaş sanayi tekniği şaşırtıcı bir hızla gelişmiş, bu gelişme diğer Batı Avrupa ülkelerine de yayılarak büyük ve derin toplumsal değişmelere yol açmıştır (Taş, 2012:63).

Sendikaların ortaya çıkışında sanayi devriminin rolü büyüktür. Sanayi devrimi ile birlikte toplumsal yapı yeniden şekillenmiş, orta sınıfın tarımda, küçük atölyelerde geçimini sağlayamaması sonucu doğal olarak emekçi sınıfına katılma zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

Daha çok tarım işleriyle geçimini sağlayan halk, sanayinin gelişimiyle birlikte kırsaldan sanayinin kurulmuş olduğu şehir merkezlerine göç etmek zorunda kalmıştır. Bu göçle birlikte ortaya çıkan yaşam zorluklarına çalışma şartları da eklenmiştir. Bu süreçte konut, barınma, temizlik gibi temel ihtiyaçların karşılanmasında zorluklar yaşanmıştır. Özellikle erkek işçilerin gün içinde on yedi saate varan yoğun çalışmaları, haftalık dinlenme süresinin olmaması, kadın ve çocukların zor işlerde ve gece çalıştırılmalarında herhangi bir iyileştirilme yapılmaması gibi zorlukların yanında, daha az ücret almaları sebebiyle çocuk ve kadın işçilerin tercih edilmesi gibi çalışma şartlarının zorlaştığı durumlar ortaya çıkmıştır.

Ludistler olarak tarihe geçen bazı emekçiler ise makinalaşmaya tepki olarak makinaları parçalamışlar, teknolojiye ve sanayileşmeye karşı şiddetli tepkilerin ortaya çıkmasına yol açmışlardır. Dönemin sanayi burjuvazisini tedirgin eden bu hareket Avam Kamarasının aldığı sert önlemlerle önlenebilmiştir. Bu önlemlerin içinde makinelere saldıranlara ölüm cezası da verilmiştir (Çaha, 2009: 32).

18. yüzyılın sonunda Fransız Jacques Necler işçilerin uluslararası düzeyde oluşturulacak bir mevzuatla korunmalarını gündeme getirmiş, 19. yüzyılın ilk yıllarında sanayici

Robert Owen kendi fabrikasında işçilerin korunması için aldığı tedbirlerin diğer devletlerde de uygulanmasını istemiş, liberal ekonomist Adolphe Blanqui de günlük çalışma sürelerinin ancak tüm sanayileşmiş devletlerde aynı zamanda uygulanması halinde 15 saatten 13 saate indirilebileceğini belirtmiştir (Tokol, 1995:3).

İngiltere, Sanayi Devrimi sürecinde ilk işçi hareketinin doğduğu ülke olarak tarihe geçmiştir. 18. yüzyılın sonlarından itibaren işçilerin çok ağır ve utanç verici koşullar altında çalışmalarının sonlandırılması amacıyla kendi aralarında birlikler oluşturmaya çalışmışlardır. Örgütsüz ve kendiliğinden ortaya çıkan bu hareketler, zamanla bilinçli, kararlı ve sürekli örgütlenmelere de dönüşmüştür. 1834 yılında gerçekleştirilen grevler sonucu fabrikalarda yatakhane ve aş evleri kurulmuş, işçilerin sorunları ve sıkıntıları konuşulmaya ve çözüm üretilmeye başlanmıştır. Ayrıca, günlük çalışma süreleri onyedili saatten on iki saate indirilmiş, on yaşından küçük çocukların çalıştırılması kabul edilmemiş, işçi çocukların okuma yazma öğrenmeleri sağlanmıştır (Han, 2012: 24).

İşçiler bazı ülkelerde işverenlere ve hükümetlere karşı kendi hak ve çıkarlarını korumak amacıyla yardımlaşma sandıkları kurmuşlar; yardımlaşma sandığı, dernek ve kooperatif olarak adlandırılan bu örgütlenmelerin önemli bir bölümü, belirli bir meslekte işçiyi bünyesinde barındıran meslek sendikaları olarak anılmışlardır. Bu meslek sendikaları çoğunlukla nitelikli ve vasıflı işçileri örgütlerken, vasıfsız işçiler bu sendikalara kabul edilmemiş, işçilerden yüksek oranda aidat alınmış, ancak işsiz kalan üyelerine işsizlik yardımı ödenmiştir (Koç, 1998: 7).

Sendikalar, işçi sınıfının ortaya çıktığı tüm ülkelerde kurulmuş, vasıfsız işçilerin yaygın olarak sendikalarda örgütlenmesi ise ancak 19. yüzyılın sonlarına doğru mümkün olmuştur (Koç, 1998: 7).

İngiltere’de 1824 yılında sendikalar devlet tarafından yasal olarak tanınmıştır. 1831 yılında aynı ülkede yerel düzeyde örgütlenmeden ulusal düzeyde örgütlenmeye geçilmiştir. Sert sınıf mücadelelerinin yaşandığı Fransa’da işçi sınıfı, sendikal örgütlenme hakkını ancak 1884’te elde etmiştir. Önemli sınıf mücadelelerine sahne olan Almanya’da ise sendikal örgütlenme hakkı 19. yüzyılın ortalarında gerçekleşmiştir. Bu süreç sonunda; 1864’te Uluslararası İşçi Derneği, diğer adıyla 1. Enternasyonal kurulmuş, Cenevre Kongresinde ilk kez 8 saatlik işgünü çağrısı yapılmıştır (Taş, 2012: 65).

ABD’de 1860’lı yıllarda sendikal hareket oluşmuş, 1 Mayıs 1886 tarihinde Chicago’lu işçiler, ücret azlığını ve iş saatlerinin uzunluğunu protesto etmek amacıyla ayrıca 8 saatlik işgünü talebiyle protesto eylemleri yapmış, devlet ve sermaye sahipleri tarafından bu eylemler şiddetle bastırılması sonucu birçok işçi hayatını kaybetmiştir (Taş, 2012: 65).

1920 yılına gelindiğinde, dünyada sendikalara üye işçi sayısı 50 milyonu bulmuş, 1945 yılında dünyadaki sendikalı işçi sayısı 64 milyona yükselmiştir. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK’in de üye oldukları Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 141 ülkeden 206 sendikal merkezde örgütlü 125 milyon işçiyi temsil eder hale gelmişlerdir. Dünya Emek Federasyonu ise 113 ülkede 26 milyon civarında işçiyi temsil etmekte iken 2006 yılında bu iki federasyon birleşerek yollarına devam etme kararı almışlardır (Taş, 2012: 66-67).

Gerek üye sayısındaki artış, gerekse sosyo-ekonomik yönden sendikacılık altın çağını ikinci dünya savaşı sonrasında 1973 Petrol Krizine kadar yaşamış ancak, 1980 sonrası süreçte sendikalaşma oranlarında önemli ölçüde düşüşler olmuştur. Almanya ve İskandinav ülkeleri gibi bazı Avrupa devletleri, sendikacılık sürecinde eski güçlerini kısmen korumuşlarsa da, Fransa, ABD gibi sanayileşmiş ülkelerde sendikacılığın üye sayısında önemli düşüşler yaşanmıştır. Bazı ülkelerin sendikalaşma oranındaki düşüş Tablo: 1’de gösterilmiştir (Mahiroğulları, 2012: 12).

Tablo 1: Dünyadaki Bazı Ülkelerde Sendikalaşma Oranlarındaki Azalma

ÜLKE	1980 YILINDAKİ ORAN %	2007 YILINDAKİ ORAN %
FRANSA	19.3	7.8
ABD	23	11.6
İNGİLTERE	47	28
AVUSTRALYA	46	18.5

1.2.2. Türkiye’de Sendikacılığın Kısa Tarihi

1.2.2.1. Osmanlı Dönemi

Osmanlı Devleti’nde işçi sınıfı öncelikle inşaat sektörü, madencilik ve kamu sektöründe ortaya çıkmış, 1550-1557 yılları arasında İstanbul’da inşa edilen Süleymaniye Camii ve İmareti inşaatında çalışılan toplam sürenin % 55’i ücretli işçiler tarafından gerçekleştirilmiştir. İnşaatın tamamlanması için çalışılan 2.7 milyon işgücünün 1.5 milyonunu ücretli işçiler gerçekleştirmiştir (Koç, 1998: 6).

Birçok kaynakta, 1871 yılında kurulduğu ileri sürülen ve Osmanlı Devleti’nde kurulan ilk işçi örgütü olduğu iddia edilen Amelepver Cemiyeti, gerçekte bir işçi örgütü değildir. Gerçekte bu örgüt, 1 Nisan 1866 tarihinde kurulmuş olan bir yardım sevenler derneğidir ve gerçek adı Amelpver Cemiyeti’dir. Bilinen ilk sendika türü örgütlenme ise, İstanbul’da Tophane fabrikasındaki işçilerce gizli olarak kurulan Amele-i Osmani (Osmanlı Amele) Cemiyeti’dir. 1894-95 yıllarında kurulan bu örgüt, kısa bir süre sonra ortaya çıkarılmış ve dağıtılmıştır (Koç, 1998: 6).

Osmanlı Devleti’nde ilk grev, tartışma konusu olmuştur. 1826’da Kal’a-yı Tis’a (Dokuzuncu Kale) olarak bilinen kale inşaatı devam ederken işçilerin iş bırakma eylemi yaptıkları, Mayıs-Eylül 1862’de Elbisehane-i Askeri işçilerinin ödenmeyen ücretlerini alabilmek için beş ay süreyle iş durdurdukları tespit edilmiştir. Ayrıntılı olarak bilinen ilk grev ise, 1872 yılı Şubat ayında Beyoğlu Telgrafhanesi çalışanları tarafından

gerçekleştirilmiştir. Yine birçok yayında ilk grev olarak bilinen tersane işçilerinin grevinde 11 aydır ücretlerini alamayan işçilerin iş durdurma eylemi Ocak 1873 yılında gerçekleşmiştir. 1. Meşrutiyetin ilanı (1870) ile 2. Meşrutiyetin (1908) öncesine rastlayan dönemde 24 işçi eylemi olmuş, 2. Meşrutiyetin ilanından sonraki üç aylık sürede ise yaklaşık 60 kadar grev yapılmıştır. 1908 yılından sonra İttihat ve Terakki Cemiyeti kendi denetimi altında işçi örgütleri kurdurmaya çalışmış olmasına rağmen bu süre içinde gerçekleşen grevler, ağırlıklı olarak örgütlü olmamakla birlikte, örgütlenmeler de kalıcı olamamıştır (Han, 2012: 36).

1908 yılında yoğunlaşan eylemlerin ardından, Alman sermayesinin baskıları sonucu aynı yıl Ekim ayında Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat adıyla geçici kanun, 1909 Ağustos ayında ise Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamuya yönelik hizmetlerde çalışan işçilerin sendikalaşması yasaklanmış ve eylemlere son verilmiştir. Kanun, cemiyet kurmayı yasaklamış, sendikalaşma yasağının çiğnenmesi durumunda bir haftadan altı aya kadar hapis cezası getirilmiş, buna paralel olarak işçilerin sendikalaşması ve grevleri imkansız hale getirilmiş, aynı kanun 1936 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Han, 2012: 37).

1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi: 1923-1946 Yılları Arası Sendikalar

Birinci dünya savaşı ve Kurtuluş savaşı sonrası çalışacak olan genç nüfus, özellikle erkek nüfusu azalmış, buna paralel olarak da vasıflı işçi sayısında da azalmalar olmuştu. Sendikalaşma ihtiyacından daha önemli durumlar söz konusuydu. Ülkenin dört bir yanındaki verimli tarım arazilerinin değerlendirilmesi, fabrikaların açılması, yolların yapılması, dolayısıyla ekonomik büyümeye ihtiyaç bulunuyordu.

1925 yılında çıkan ayaklanmanın bastırılması amacıyla çıkarılan ve cemiyet kurmaya yeni kısıtlamalar getiren Takrir-i Sükun Kanununun verdiği yetkiler kullanılarak birçok işçi örgütünün faaliyeti engellenmiştir. Bu kanun doğrudan sendikalara ilişkin bir yasak getirmese de sendikalara hayat hakkı tanınmamıştır. 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı ilk İş Kanunu ise işyerlerinde grev yasağı getirmiştir (Han, 2012: 40).

Tek parti döneminde Türkiye, 1932 yılında ILO'ya (Uluslararası Çalışma Örgütü) üye olsa da ülkemizde işçi hareketi belirgin bir ivme kazanamamış ve sendikacılığın temelini oluşturacak bir birikim de sağlanamamıştır.

1.2.2.3. Çok Partili Döneme Geçiş: 1946-1960 Yılları Arası Sendikalar

1947 yılında iki İngiliz uzmanın tavsiyeleri göz önünde tutularak 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ilk sendikalar yasası olarak kabul edilmiştir. Yasa, sendikaları tanısa da sendikaların siyasal faaliyetlerine yasaklar getirilmiş, toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmayarak sendikalar temel işlevlerinden yoksun bırakılmıştır (Taş, 2012: 71).

Bu dönemde çeşitli bölgelerde sendikalar kurulmaya başlanmış, ancak işçilerin önemli bölümü daha önceki yasakçı yaklaşımlar sebebiyle sendikacılığa soğuk bakmışlardır. Ayrıca, geçmiş yıllarda sendikacılığın komünistlikle özdeş tutulması da kaygı duyulma sebepleri arasında yer almıştır (Koç, 1998: 18).

8 Ağustos 1951 tarihinde ILO'nun 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşmesi'nin onaylanması, bu dönemdeki en önemli gelişmelerden birisidir. İşçilerle işverenler arasında çıkan uyuşmazlıkları karara bağlayan Vilayet Hakem Kurulları ve Yüksek Hakem Kuruluna işçi temsilcilerinin katılımıyla birlikte, Asgari Ücret Tespit Komisyonunda sendika temsilcileri yer almış; kıdem tazminatı hakkının genişletilmesi, Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu ile sigorta kollarının yeniden düzenlenmesi ve yararlanma şartlarının genişletilmesi, haftalık ve yıllık ücretli izin hakkı gibi çalışanlar lehine uygulamalar içeren birçok düzenleme, bu dönemde hayata geçirilmiştir (Han, 2012: 43).

Çok partili döneme geçişle birlikte, Demokrat Parti iktidarı ile sanayileşme artmış, sanayinin daha çok şehir merkezlerinde kurulması sonucu, yine şehir merkezlerinde işçi sayısında artış gözlenmiş; işçi hareketleri hız kazanmıştır. 31 Temmuz 1952 tarihinde TÜRK-İŞ'in kurucuları arasında İstanbul, Ankara, İzmit, Bursa, Eskişehir, Adana, Karadeniz bölgelerinde bulunan çeşitli İşçi Sendikaları Birlikleri yer almıştır.

Bu süreçte 1948 yılında 73 sendikaya bağlı 52 bin işçi bulunurken, 1952 yılında 248 sendikaya 130 bin işçinin kayıtlı olduğu görülmektedir (Taş, 2012: 71).

1.2.2.4. 1961 Anayasası ve Sonrası Sendikalar

1961 Anayasasında; “Devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için

gerekli tedbirleri alması gerektiği” hükmü yer almıştır (madde: 45). 46. maddede ise; işçiler ve işverenlerin, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip olduğu, Devletin, ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, Milli Güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması maksadıyla sınırlar koyabileceği, sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı, 47. maddede ise; işçilerin, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahip oldukları hükmü ilk defa 1961 Anayasa’sında yer almıştır.

1962-63 yıllarından sonra sosyalist bir çizgiye oturmuş olan Türkiye İşçi Partisi ile yakın ideolojik, siyasal ve toplumsal ilişki içinde olmayı savunan işçiler, 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu (DİSK) kurmuşlardır. Milliyetçi Hareket Partisi ile yakın ilişkide olanlar, 1970 yılında Milli-İş MİSK’i kurmuşlar, örgütün adı daha sonra MİSK’e (Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) çevrilmiş, özellikle 1975 yılından sonra da çalışmaları yoğunlaşmıştır. Milli Selamet Partisi ile yakın ilişkide olan işçiler ise 1976 yılında HAK-İŞ’i (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) oluşturmuşlardır (Koç, 1998: 35).

1975-1980 döneminde ülkemizde yapay bir sağ-sol kavgası ortaya çıkarılmış, bu kavga işçi sınıfına da yansımış, birçok işyerinde sağ-sol eğilimli işçiler arasında silahlı çatışmalara varan kavgalar yaşanmış, işçi sınıfının birliğinin her zamankinden daha önemli ve gerekli olduğu kargaşa ortamında, sendika yönetimleri belirli siyasal çizgilerle özdeşleşerek, sendikal örgütlülüğe büyük zararlar vermişler ve bunun sonucu olarak sendikacılık hareketini zayıflatmışlar ve yıpratmışlardır (Koç, 1998: 39).

1.2.2.5. 1982 Anayasası Sonrası Sendikalar

Ülkemizde sendikaları dönemsel olarak değerlendirdiğimizde; 1946 yılında çok partili hayata geçilmesiyle birlikte 1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiş, sendikacılık hareketi 1946-1960 yıllarında örgütlenme ve güçlenme dönemini, 1960-1980 yılları yeniden yapılanma ve sendikalar açısından altın çağı, 1980 ve sonrası ise sendikal yasakların, üye ve güç kaybının yaşandığı, önemli sorunlarla karşı karşıya kaldığı dönem olarak bilinmektedir (Yorgun, 2007:111).

Memur ve işçilere hizmet etmek, toplumda var olan veya oluşabilecek sorunları çözmek adına kurulan sendikalar, 12 Eylül darbesinin önlenmesi adına bu süreçte olumlu yönde aktif rol oynayamamışlardır. 1982 Anayasası ise sendikal hareketin gücünü zayıflatmıştır. Askeri darbenin ardından 1983 yılında sivil yönetime geçilmesiyle sendikalar kamusal alanda yeniden boy göstermeye başlamışlardır (Çaha, 2009: 35).

Türkiye'nin 19. Başbakanı Turgut ÖZAL'ın 31 Ekim 1989'da TBMM tarafından Türkiye Cumhuriyeti'nin 8. Cumhurbaşkanı olarak seçilmesinin ve 9 Kasım 1989 tarihinde bu görevine başlamasının ardından, sendikalar için Türkiye'de yeni bir süreç başlamıştır. Bu süreçte sendikalar yaygın eylemlerine yeniden başlayarak sahnedeki yerlerini almışlardır.

Ocak 1991'de, Yıldırım AKBULUT'un Başbakan olduğu dönemde, Genel-İş sendikasına bağlı Zonguldak maden işçilerinin Ankara yürüyüşü bir çok grubun boy gösterdiği bir eyleme dönüşmüştür. Yürüyüş, işçilerin masum zam taleplerinin sonucunda başlamış olsa da kısa bir zamanda rayından çıkarak hükümeti, hatta Çankaya'yı hedef alan bir harekete dönüşmüştür. 23 Haziran 1991 tarihinde Başbakanlığa Mesut YILMAZ'ın getirilmesi ile ikinci dönemini yaşayan ANAP hükümeti erken seçime zorlanmış, sendikalar yapılan erken seçim sonrasında hükümetin el değiştirmesinde önemli rol oynamışlardır (Çaha, 2009: 36).

1995 yılında hükümet tarafından hazırlanan sosyal güvenlik politikaları işçiler tarafından düzenlenen kitlesel mitinglerle protesto edilmiş, hükümet hazırladığı yasa tasarısını geri çekmiş, 1997'de 300 bin işçinin katılımıyla yapılan mitingde talepler dile getirilmiş; aynı yıl HAK-İŞ'in dışındaki TÜRK-İŞ Başkanı Bayram MERAL, DİSK Başkanı Rıdvan BUDAK, TESK Başkanı Derviş GÜNDAY, TOBB Başkanı Fuat MİRAS ve TİSK Başkanı Refik BAYDUR'un oluşturduğu beşli grubun hükümeti eleştirdiği bildirimler sonucu Refah-Yol hükümeti, 18 Haziran 1997 tarihinde istifa etmek zorunda kalmıştır (Taş, 2012: 75).

Bu beşli grup aynı zamanda 28 Şubat süresinde önemli rol oynamışlar, "sivil inisiyatif", "beşli oluşum", "beş kafadarlar", "yıkım ekibi" ve "bizim çete" olarak da adlandırılmışlardır (Çelik, 2012).

Yine, 20 Eylül 1995 günü CHP'nin koalisyon hükümetinden çekilmesiyle hükümetin düşüşünde, 15 Ekim 1995 günü Tansu ÇİLLER'in azınlık hükümetinin güvenoyu alamamasında TÜRK-İŞ'in son derece büyük katkısı olmuştur (Koç, 1999: 37).

1991-2001 yıllarında dünyada ciddi bir ekonomik problem olmamasına rağmen Türkiye'de üst üste ekonomik krizler yaşanmış; 1994 yılında 5 Nisan kararları alınmış, yapılan devalüasyon sonucu Türk Lirası aşırı değer kaybetmiş, yaşam standardı inanılmaz biçimde bozulmuştur (Çaha, 2009: 36).

Sendikalar, hükümetlerin zayıf olduğu, daha çok koalisyon hükümetlerinin olduğu dönemlerde, üyelerine olağanüstü haklar kazandırmışlar, hükümetlerin güçlü olduğu dönemlerde ise adından fazla söz ettirememişlerdir. 2009 yılında dünyada meydana gelen kriz birçok ülkeyi etkilediği gibi, ülkemizde de kısmi bir kriz yaşanmasına rağmen, binlerce işçi fabrikalardan çıkarılmış, ancak sendikalar bu durumun önüne geçememişler, geçemedikleri gibi herhangi bir yaptırım da ortaya koyamamışlardır. Ayrıca sendikalar, dünyada olduğu gibi ülkemizde de üye kaybı yaşamaktadırlar (Tablo: 2).

Tablo: 2. Sendikalı İşçi Sayıları ve Sendikalaşma %'lik oran (Yıllara Göre)

YILLAR	TOPLAM İŞÇİ SAYISI	TOPLAM SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI (%'lik ORAN)
1950	292.608	78.000	26.65
1960	620.900	282.967	45.57
1984	2.553.384	1.427.271	55.89
1994	3.815.261	2.644.417	69.31
1997	4.215.375	2.774.622	65.82
2000	4.521.081	2.468.591	54.60
2009	5.434.433	3.205.662	%58.98

Kaynak: 17 Ocak 2009 tarih ve 27113 sayılı Resmi Gazete

2009 yılında açıklanan istatistiklere göre toplam işçi sayısı 5.4 milyon, sendikalı işçi sayısı 3.2 milyon ve sendikalaşma oranı % 58 idi. Ancak, 26 Ocak 2013 günlü Resmi Gazete'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tebliğine göre toplam işçi sayımız 10 milyon 882 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 2 bin ve sendikalaşma oranı ise % 9.2 olarak açıklanmıştır.

Ancak, uluslararası standartlara göre hesaplama yapıldığında toplam 16.2 milyon ücretli esas alınarak yapılan hesaplamada sendikalaşma oranı % 6'ya düşmüştür. Yani, her 16 işçiden sadece birinin sendikalı olduğu görülmektedir (Tezel, 2013).

1.2.2.6. Ülkemizdeki İşçi ve İşveren Sendikaları ve Yapılan Grevler

ÇSGB verilerine göre ülkemizde yıllara göre grev sayısı, greve katılan işçi sayısı ve kaybolan iş gücü sayıları ise tablo 3'de verilmiştir:

Tablo: 3. Yıllara Göre Grev Uygulamaları

YILLAR	GREV SAYISI	İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1970	72	21.156	220.189
1979	126	21.011	1.147.721
1980	220	84.832	1.303.253
1985	21	2.410	194.296
1990	458	166.306	3.466.550
1995	120	199.867	4.838.241
2000	52	18.705	368.475
2005	34	3.529	176.824
2009	13	3.101	209.913

Not: 12 Eylül 1980'de getirilen yasaklama nedeniyle 1981,1982,1983 yıllarında grev ve lokavt uygulaması olmamıştır.

Kaynak: <http://.csgb.gov.tr>.

1.3. Kamu Görevlileri Sendikacılığı

Ülkemizde memur hukuku, Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan 788 sayılı Memurin Kanunu ile ilk kez genel ve toplu nitelikte bir düzenlemeye kavuşmuş, memur sorununa önem ve öncelik verilmiş, ancak Memurin Kanunu, sendika hakkına ilişkin açık bir kurala yer vermemiş, hakkı tanıyan veya yasaklayan bir düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca kanun, memurların dernek kurması veya derneklere üye olmasıyla ilgili bir kural da içermemektedir (Gülmez, 2002: 5).

Dünyada, buna paralel olarak da aynı zamanda ülkemizde işçi sendikacılığına oranla daha geç başlamış ve örgütlenmesini daha geç tamamlamış olan kamu görevlileri sendikacılığının, anayasal ve kanuni düzeyde güvenceye kavuşturulması 2. Dünya Savaşından sonraki yıllarda başlamaktadır. 1960'lı yıllarda başlayan memur sendikacılığı, 1970'li yılların sonlarında hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde gelişim

göstermiş, 1990'dan itibaren ise kamu görevlilerinin sendikal haklara kavuşması tüm dünyada genel bir eğilim olarak belirmeye başlamıştır (Han, 2012: 87).

1.3.1. 1980 Öncesi Kamu Görevlileri Sendikacılığı

1961 Anayasasında işçi sınıfının memur biçiminde çalışan kesimleri için de sendikalaşma hakkı tanınmıştır. Bu hakkın kullanılmasına ilişkin Devlet Personel Sendikaları Kanunu ancak 1965 yılında kabul edilmiştir. 1961 Anayasasındaki gelişmeleri Han (2012), şu şekilde özetlemektedir:

“1961 Anayasası, 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu'nun işçilere grev yasağı koymuş olmasına rağmen işçiler için grev hakkını; memurlar için dernek kurma yasağı olduğu bir sırada tüm memurlar için sendika hakkını anayasal güvence altına alarak çalışanlara geniş haklar tanımıştır. Bu yolla memur sendikacılığının hukuksal planda altyapısının oluşturulması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. 1961 Anayasası sayesinde işçiler grev hakkını, memurlar ise sendika hakkını bu yolda çok da mücadele etmeden elde etmişlerdir” (Han, 2012: 97).

Sendika hakkını kazanan memurlara grev ve toplu sözleşme hakkı tanınmamıştır.

12 Mart 1971 günü askeri müdahalenin ardından yapılan Anayasa değişikliği ile memurların sendikalaşma hakkı kaldırılarak memurların sendika kurmaları ve kurulu sendikalara üye olmaları açık bir biçimde yasaklanmıştır (Koç, 1998: 36).

1961 Anayasasının 46. maddesinde yapılan değişiklikler arasında memurların sendika hakkı konusu da vardır. İlk değişiklik, çalışanlar yerine işçiler deyiminin kullanılması, ikinci değişiklik ise; işçilerinki gibi kayıtsız olamayacağı, belirtilen kamu hizmeti görenlerin sendika hakkı için özel düzenleme öngören eski ikinci fıkranın metinden çıkarılmasıdır. Memurun, işçi gibi emeğini satan bir kişi olmayıp, devlete karşı işçiler gibi ekonomik ve sosyal bir savaşım vermesinin söz konusu olmadığı, sendikanın devletle memuru karşı karşıya getireceği düşüncesiyle bu kararın alındığı değerlendirilmektedir (Gülmez, 2002: 110).

Bu dönemde kamu çalışanları, sendika hakkı olmadığından memur dernekleri ile adını duyurmaya çalışmışlar; Hak-Person (Kamu Personeli Haklarını Koruma Derneği), Tüm-Person-Kon (Tüm Kamu Personeli ve Emekli Kuruluşları Konfederasyonu), Tüm-Der (Tüm Memurlar Derneği), Ülküm (Ülkücü Memurlar Derneği) gibi genel, Töb-Der (Türkiye Öğretmenler Derneği), Ülkü-Bir (Ülkücü Öğretmenler Birliği), Emniyet Teşkilatı personeli tarafından kurulan Pol-Der ve Pol-Bir gibi belirli meslek

mensuplarının bir araya gelerek kurmuş oldukları derneklerle örgütlenmelerini sürdürmüşlerdir (Mahiroğulları, 2009: 22).

Ancak bu dernekler de siyasi partilerin etkisinden kurtulamamışlardır.

1.3.2. 1980 Sonrası Kamu Görevlileri Sendikacılığı

1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerinin sendikalara üye olma yasağı, akabinde 12 Eylül askeri darbesi sendikal hareketlere de darbe vurmuştur.

1980 sonrası siyasal iktidarların memurların sendikal örgütlenmesine yönelik tavrı, ağırlıklı baskıcı ve yasaklayıcı bir tarzda devam etmiş, Valiliklere memurların sendika kurmalarının yasak olduğu gerekçesiyle girişimlerinin engellenmesi talimatı verilmiştir (Işıklı, 1994: 289).

1982 Anayasasında kamu görevlilerinin sendikaya üye olamayacakları veya kuramayacaklarına dair her hangi bir yasak getirilmemiştir. Bu süreçte, 28 Mayıs 1990'da ilk memur ve öğretmen sendikası olan Eğitim-İş'in, 13 Kasım 1990'da Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikasının (Eğit-Sen) kurulmasıyla somut bir neticeye varılmış, sendikal örgütlenme hakkının kullanılmasında bu hakla ilgili özel yasanın hazırlanması beklenilmeden fiili durum oluşturulmuştur. Böylelikle Türkiye'de memur sendikacılığının ikinci dönemi 1990 yılında başlamıştır (Mahiroğulları, 2009: 22).

1991 sonlarında iktidarı oluşturan DYP-SHP koalisyon hükümetinin programında, kamu görevlilerine sendikal hakların verileceği kesin bir ifade ile yer almış; memurların sendikalaşmasıyla ilgili duraksamaları aşabilmek amacıyla Danıştay'a başvurarak, Anayasanın 51. maddesinin kamu personelini de içerecek derecede geniş bir şekilde yorumlanıp yorumlanamayacağı konusunda görüş istemiştir. Danıştay oy birliği ile verdiği kararda, Anayasanın 51. maddesinin kamu görevlilerinin örgütlenmesine engel teşkil etmeyeceğini belirtmiştir. Danıştay'dan olumlu görüş aldıktan sonra, kamu görevlilerinin örgütlenmesiyle doğrudan ilgili 87 ve 151 ILO sözleşmelerinin TBMM'de görüşülme hazırlıklarına başlamış; 25 Mayıs 1992 tarihinde söz konusu iki sözleşmenin onaylanmasıyla ilgili tasarıları TBMM'ne sunmuştur. Sözleşmeler 11 Aralık 1992'de Resmi Gazetede yayınlanmış; daha sonra 15 Haziran 1993'te yayınlanan Başbakanlık Genelgesiyle memur sendikacılığının yasallık kazanma süreci tamamlanmıştır. Bu süreç sonrasında, özel kanunun çıkması

beklenmeden çok sayıda taban sendika ve Türkiye Kamu-Sen, Kesk, Memur-Sen gibi üst örgütler kurulmuştur (Mahiroğulları, 2009: 22).

1.3.3. 2001 Yılında Yapılan Anayasa Değişikliği

1982 Anayasasının Sendika Kurma Hakkı başlıklı 51. Maddesinde; işçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahip oldukları hükmü mevcut iken 03/10/2001 tarihinde yapılan değişiklikle; çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahip oldukları, hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı, sendika kurma hakkının ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabileceği, sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usullerin kanunda gösterileceği, işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenleneceği, sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamayacağı hükmü getirilerek memurların sendika hakkı Anayasa'da güvence altına alınmıştır. 1982 Anayasasının 52. maddesinde 7 Mayıs 2010 tarihinde yapılan değişiklikle, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, toplu sözleşme yapma hakkına sahip oldukları belirtilmiştir.

Belirtilen yasalarda polisin sendika kurma süreci hususunda ise herhangi bir gelişme sağlanamamıştır.

1.3.4. Ülkemizdeki Kamu Görevlileri Sendikalarıyla İlgili Rakamlar

Tablo: 4. Ülkemizde Kamu Personel Sayıları (2012)

	Merkezi Yönetim	Mahalli İdareler	Kit'ler	Toplam
Memur	2.059.554	104.043	6,004	2.169.601
Hakim ve Savcılar	13.569	-	-	13.569
Öğretim Elemanı	107.674	-	-	107.674
Askeri Personel	200.692	-	-	200.692
Sözleşmeli Personel	58.61	21.669	76.096	256.375
Sürekli İşçi	102.929	131.422	62.471	296.822
Geçici İşçi	9.442	10.788	110	20.34
Kapsam Dışı Personel	-	-	1.902	1.902
Geçici Personel	27.214	-	-	27.214
Toplam	2.579.684	267.922	146.583	2.994.189

Kaynak: <http://.csgb.gov.tr>.

Tablo: 5. Kamu Görevlileri Sendikaları 2012 Yılı Sayısal Verileri

Konu	Sayı
Hizmet Kolu Sayısı	11
Toplam Sendika Sayısı	111
Bağımsız Sendika Sayısı	41
Toplam Konfederasyon Sayısı	8
Sendika Üyesi Olabilecek Kamu Görevlisi Sayısı	2.017.978
Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı	1.375.661
Sendikalaşma Oranı	% 68.17

Kaynak: <http://.csgb.gov.tr>. (01/02/2013)

Ülkemizde bulunan Kamu Görevlileri Sendikaları ve üye sayıları Tablo 6’da, sendikalaşma oranları ise Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo: 6. Konfederasyonların 2012 Yılı Sayısal Verileri

Konfederasyon	Bağlı Sendikaların Toplam Üye Sayısı	Sendika Üyesi K. Gör. İçindeki Oranı
Memur-Sen	650.328	47.27
Türkiye Kamu-Sen	418.991	30.45
Kesk (Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu)	240.304	17.46
Birleşik Kamu-İş	33.477	2.43
Desk (Demokratik Sendikalar Konfederasyonu)	4.577	0.33
Bask (Bağımsız Kama Görevlileri Sendikası Kon.)	3.078	0.22
Hak-Sen	4.016	0.29
Bağımsızlar	20.890	1.51
Toplam	1.375.661	

Kaynak: <http://.csgb.gov.tr>. (01/02/2013)

Tablo: 7. Yıllar İtibariyle Sendikalaşma Oranı (2012)

Yıllar	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Toplam Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
2002	1.357.326	650.770	47.94
2003	1.272.267	788.846	62.00
2004	1.564.777	787.882	50.35
2005	1.584.490	747.617	47.18
2006	1.568.324	779.399	49.70
2007	1.617.410	855.463	52.89
2008	1.691.299	931.435	55.07
2009	1.784.414	1.017.072	57.00
2010	1.767.737	1.023.362	57.89
2011	1.874.543	1.195.102	63.75
2012	2.017.978	1.375.661	68.17

Kaynak: <http://.csgb.gov.tr>. (01/02/2013)

Tablo: 8. Hizmet Kolları Sayısal Verileri (2012)

Hizmet Kolları	Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üye Sayısı	Hizmet Kolunda Send. Oranı (%)	Top.Send.Üyesi Kamu G. İçindeki Or.(%)
Eğitim, Öğretim ve Bilim	951.360	605.691	63.66	44.02
Sağlık ve Sosyal Hizmet	430.682	308.837	71.70	22.45
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık	201.201	114.373	56.84	8.31
Yerel Yönetim	111.495	99.258	89.02	7.21
Diyanet ve Vakıf	106.386	89.287	83.92	6.49

Kaynak: <http://.csgb.gov.tr>. (01/02/2013)

1.3.4. Farklı Ülkelerde Memur Sendikacılığı

Dünyadaki ülkelerden büyük çoğunluğu kamu görevlilerine örgütlenme hakkı tanımıştır. Avrupa Birliği'ne üye olan ülkeler değerlendirilecek olursa; Almanya, Avusturya, Danimarka, Fransa, Finlandiya, İsveç ve İtalya sendika kurma hakkını tanıyan ülkeler arasında yer almıştır. Toplu pazarlıkla ilgili düzenlemeler incelendiğinde ilk olarak İngiltere'de 1916 yılında, Almanya'da kamu kesiminde çalışan sözleşmelilere ve işçilere 1949 yılında toplu sözleşme hakkı tanınmış, İsveç'te ise birlikte karar verme ve toplu pazarlık hakkı 1956 yılında tanınmıştır (Terzi, 2012: 436).

Grev hakkı kamu çalışanları için yeni bir kavram olup, Avrupa Birliği üye ülkelerinde devlet ve kamu görevlisi arasında meselenin barış ve danışma yoluyla çözümlenmemesi durumunda grev hakkını açıkça tanıyanlar vardır. Bu ülkeler içinde Finlandiya, Fransa, İsveç, Lüksemburg, Norveç, Portekiz ve Yunanistan sayılabilir (Terzi, 2012: 437).

1.3.5. Sendikaların Geleceği veya Geleceğin Sendikaları

Yukarıda da bahsedildiği üzere; memur ve işçilerin demokratik platformda haklarını aramak, müntesiplerine hizmet etmek, toplumda var olan veya oluşabilecek sorunları çözmek adına kurulan sendikaların zaman zaman kurulma amaçlarının dışına çıktıkları, sorun çözmekten öte sorun haline geldikleri görülmektedir.

İlkokulda en masum duygularla okuyan bir öğrenciyi öğretmeni tarafından sırf sendika istediği için 'yarın okula gelmeyin, ben doktora gideceğim' diyen bir öğretmenin öğrenciyi mi, idareyi mi, yoksa hükümeti mi cezalandırdığını idrak etmesi gerekir.

1 Mayıs 2013 sürecinde yaşananlara baktığımızda; İstanbul Valiliğinin, Taksim'de trafiğin yer altına alınması ve Taksim'in yeniden düzenlenmesi inşaatının, özellikle açılmış olan çukurların işçiler için tehlike oluşturacağı, kazalar olabileceği, miting için alanın müsait olmadığı, güvenlik için de uygun bir alan olmadığı, dolayısıyla alternatif kutlama alanı olarak Kazlıçeşme gösterilmesine rağmen DİSK, KESK ve Türk-İş 1 Mayıs'ı Taksim Meydanı'nda kutlama kararı almışlardır.

2008 yılından günümüze Taksim Meydanı 1 Mayıs kutlamalarına açılmış, devam eden inşaat çalışmaları dolayısıyla kitlesel kutlamalara sahne olacak durumda olmadığından Taksim'de sembolik kutlamalara izin verilmesine rağmen, sadece 1 Mayıs'a değil,

kalabalık etkinliklerin tamamına kapalı olmasına rağmen sendikalar Taksim’de toplanılmasında ısrar etmişlerdir.

Ekonomik kriz içinde boğuşan Yunanistan’da 15 bin işçi işsiz kalmasına rağmen, 1 Mayıs’ı sendikalar ve üye işçiler demokratik haklar çerçevesinde olaysız biçimde kutlamışlar, ülkemizde ise, İstanbul Valiliği kayıtlarında 1 Mayıs günü; yüzleri maskeli, elleri molotoflu ve taşlı, demir bilyeli sapanlı gruplar tarafından emniyet güçlerine yapılan saldırılarda biri ağır olmak üzere 22 polis yaralanmış, birçok vatandaşımız çıkan olaylar dolayısıyla etkilenmiş, işyerleri ve binalar zarar görmüş, üzücü ve nahoş olaylar sonucu 76 kişi gözaltına alınmıştır.

Ülkemizde; her on kişiden birinin işsiz olduğu, sendikasız milyonlarca işçinin çalıştığı, bir kısmının kayıt dışı çalıştığı, kanunlara aykırı olarak yüzbinlerce çocuğun çalıştırıldığı, Türkiye’nin iş kazalarının meydana geldiği ülkelerin başında olduğu, meslek hastalıkları sebebiyle hayatını kaybeden insanların arttığı, bazı sendika başkanlarının almış olduğu maaş ve ödenekleri, yine bazı sendika yetkililerinin yurt içi ve yurt dışı malvarlıklarının uçuk rakamlarla ifade edildiği, 1 Mayıs 1977 tarihindeki kutlamalarda; 34 kişinin hayatını kaybettiği, 136 kişinin yaralandığı olayların gerçek sorumlularının kim olduğunun araştırılması konusunun gündeme taşınması gibi birçok konunun sendikaların gündeminde olması gerekirken, sendikaların enerjilerini farklı platformlarda harcadıkları görülmektedir.

Ayrıca günümüzde hemen hemen tüm sendikal örgütlenmelerinin bir siyasi parti ile dirsek temasında oldukları görülmektedir. Herhangi bir sendika üyesinin bağlı olduğu sendikaya göre hangi siyasi partiyi desteklediğini bilmek günümüz şartlarında olağan bir durumdur.

Bir sivil toplum kuruluşu kalarak partiler üstü olması gereken sendikaların, günümüzde kendi politikalarını anlatmalarının ne kadar zorlaştığı da görülmektedir.

Her meslekte olduğu gibi sendikacılıkta da bir ahlak, bir etik olmalıdır. Sendikal çalışmanın iki temel ayağı vardır. Sendikacılığa soyunan insanlar sendikacılığı niçin yapacağını ve sendikacılığı nasıl yapacağını cevabını verebilmelidir. Sendikal faaliyetin amacı insana hizmet etmek, hak aramak ve toplumda sorunları çözmek ise, bu küçümsenmemesi gereken önemli bir amaçtır ve ahlaki yönden değerli bir uğraştır.

Dolayısıyla sendikacılık yaparken eylem ve söylemlerde izlenen yolun ahlaki ve etik olabilmesi, sendikacılığın ulvi bir uğraşa dönüşebilmesi, ruh ve değer kazanabilmesi, sendikal faaliyetin hizmet amacı taşıması ile mümkün olacağı değerlendirilmektedir (Yıldız, 2009: 62).

Ülkemizde sendikacılık, daha çok ücret sendikacılığı olarak da bilinmektedir. Sendika üyesi, Devletten gidecekten çok, kendisine gelecek olanları düşünmektedir. Sendika üyesi kamu görevlileriyle yapmış olduğum görüşmelerde de genelde bu yakınma mevcuttur. Sendikanın istenen oranı devletten alamadığı serzenişini ile sendikanın aldığı oranlar daha çok konuşulmaktadır. “Benim çocuğum oldu, evlendi, askere gitti, öldü sendika ilgilenmedi, cenazeme gelmedi, bir hal hatır bile sormadı” serzenişini söyleyen olmadığı gibi, görev esnasında veya görev dışında sendika üyesi bir çalışanın kaza geçirmesi sonucu bile “sendika beni aramadı” serzenişini de konuşanın olmadığı bir sendika anlayışının hakim olduğu görülmektedir.

Günümüzde sendikaların geleceğiyle ilgili çok sayıda soruyla karşılaşıldığını belirten Yorgun (2007), sendikaların son yıllarda çekiciliğini kaybettiğini belirtmektedir:

“Bireylerin taleplerini kolektif metotlarla karşılama amacıyla olan sendikalar, ‘birimiz hepimiz hepimiz birimiz’ ilkesi üzerine oturtulmuş stratejilerle günümüze kadar faaliyetlerini devam ettirebilmiş, ancak yeni ihtiyaçlara mevcut yapılarıyla cevap vermeleri imkansızlaşmıştır. Bu nedenle yirminci yüzyılda cazibe merkezi olan en önemli sivil örgüt durumundaki sendikalar son yıllarda çekiciliğini kaybetmiştir. Günümüzdeki temel soru, bu gerileme kalıcı mıdır? Yoksa yeni bir sisteme geçişin sancuları mı yaşanmaktadır?” (Yorgun, 2007: 52).

Burada açıklanması gereken bir husus ise ‘birimiz hepimiz hepimiz birimiz’ ilkesinin de sorgulanması gerektiğidir. Dünyada ve ülkemizde yaşanan 2009 ekonomik krizinde işten çıkarılan bir çok sendikalı çalışana sendikaların ne kadar sahip çıktığı, sahip çıksa dahi işten çıkarmaları önleyici veya mağduriyeti giderici nasıl bir rol aldıkları da ortadadır. Ayrıca sınıfında öğrencisini tokatlayan öğretmene sendika başkanının veya sözcüsünün ‘öğretmen haklı’ mantığıyla açıklama yapması, sendika üyesine sahip çıkması da sendikacılıkla ne kadar ilgili bir davranış olduğunun sorgulanması gerekir.

Sendikaların kendilerini yeniden yapılandırılmaları gerektiği konusunda Şenkal (2009) şu değerlendirmede bulunmuştur:

“Sendikaların kendilerini yeniden yapılandırılmaları için gereken güç gene de sendikalardan beklenmektedir. Sendikalar yeniden yapılanacaksa bunu ancak

sendikaların kendileri başarabilirler. Buradaki en önemli nokta son 10 yıldır sendikaların geleceği hakkında yapılan çalışmalar, eldeki kaynakların arttırılması gerektiğini ortaya koymuştur. Şöyle ki: Öncelikle sendikalar ekonomik yapıyla uyum içinde çalışmalı ve ekonomik sistemden güç alarak üyelerinin beklentilerini karşılayabilmelidir. Çalışmalardan elde edilen ortak sonuca göre, sadece çok az sayıda sendikanın gelişmiş stratejilere, örgütsel yapıya sahip olduğu ve üyelerinin kişisel ihtiyaçlarına cevap verdiği tespit edilmiştir” (Şenkal, 2009: 16).

Aynı işkolunda/hizmet kolunda çalışan fakat farklı sendikalara kayıtlı olan sendika mensupları arasında da birliktelikten söz edilememektedir. Aynı okulda, aynı devlet kurumunda veya birimde çalışan meslek mensuplarının farklı sendikalara üye olmasının altında yatan sebeplerden kaynaklı olarak, sosyal aktiviteler dahil bir çok alanda bir ve beraber olamadıkları görülmektedir.

Öncelikle bu birlikteliğin sağlanması, ortak akıl oluşturulması için;

- Kamu kesimi işyerlerinde işçi, memur ve sözleşmeli personel statülerinde çalışan ücretliler arasındaki işbirliği geliştirilebilir.
- Sendikaların yerel örgütlenmeleri daha da güçlendirilebilir ve illerdeki şubeler ve işyeri sendika temsilcilikleri arasındaki yatay işbirliği ve dayanışma geliştirilebilir. İl ve ilçelerde işçi ve kamu emekçileri sendikaları arasında etkin bir işbirliği örgütlenebilir. Yerel düzeyde televizyon kanalları, radyolar ve basınla yakın bir ilişki kurulabilir. Sendika yöneticilerinin, çalışanlardan yana kişilerle bir araya gelerek yerel televizyon kanalı kurmaları olanaklıdır.
- Kapsam-dışı personelin kapsam içine alınması için çaba gösterilebilir. Kadın işçiler birimleri ile çocuk ve genç işçiler birimleri oluşturulabilir. Üyelerin eşleri ve çocukları için birimler oluşturulabilir, faaliyetler düzenlenebilir.
- Sendikal örgütlenmede, merkezi bir strateji geliştirilebilir, sendikalar arasında koordinasyon sağlanabilir. Sendikal örgütlenme kampanyalarında sendikalar arasındaki işbirliği, dayanışma ve ortak davranış geliştirilebilir ve güçlendirilebilir.
- Üyelere doğrudan hizmet gündeme getirilebilir. Sendikaların önderliğinde vakıfların, hasar-zarar fonlarının kurulması teşvik edilebilir. Üye çocuklarına burs verilmesi gibi uygulamalar yeniden gündeme getirilebilir.

- Sendika eğitimleri, bilgi aktarılan toplantıların ötesinde, karşı karşıya bulunulan temel sorunların ele alındığı ve çözüm yollarının arandığı toplantılar haline getirilebilir. Sendikal eğitim faaliyetleri konusunda sendikalar arasındaki işbirliği daha da geliştirilebilir (Koç, 1999: 62-63).

Türkiye’de gerek işçi sendikacılığı, gerekse memur sendikacılığı konularını yeniden gözden geçirmek durumundadırlar. Bu noktada sendikalar;

- Kısa vadeli çıkarlar uğruna statükoyu desteklememelidir.
- Ücret sendikacılığından hizmet sendikacılığına geçmelidir.
- Sendikal faaliyetlerde çözüm ortağı rolünü içselleştirmelidir.
- Hitap ettiği kitlenin saygısını ve güvenini kazanacak, sendikal örgütlenmenin önemini hissettirecek sosyal projeler ortaya koymalıdır (Kaçar, 2009: 59).

Sendikaların toplumdaki değişimleri ve çalışma ilişkilerini iyi okuyarak yeni duruma uygun farklı stratejiler geliştirmek durumunda olduklarını belirten Taş (2012) ise, değişim ve dönüşüme açık sendikacılığın olması gerektiğinden bahseder:

“Geleceğin sendikaları küreselleşme, esnek çalışma modelleri ve gelişen bilişim ve ulaşım teknolojilerine göre ortaya çıkan şartlara uygun çözümler üretebilen potansiyele sahip olmalıdırlar. Ayrıca değişim ve dönüşüme açık sendikalar gelecekte çalışanların sorunlarına çözüm üretebileceklerdir. Aksi durumda olanların gelecekteki çalışma hayatında kendilerine yer bulmaları mümkün görünmemektedir” (Taş, 2012: 79).

Memur Sendikalarının son yıllarda özellikle; Eğitim, Sağlık, Bayındırlık, Tarım ve Ormancılık, Enerji, Diyanet, Yerel Yönetim Hizmet Kollarında görevli mensupları lehine yapmış oldukları çalışmalar dikkate alınsa bile, ülkemizde sendikacılık ile ilgili algının iyileştirilmesi adına belirtmiş olduğumuz hususların da dikkate alınması gerekmektedir.

2.

3. BÖLÜM 2: ULUSAL VE ULUSLARARASI DAYANAKLAR İLE POLİSİN SENDİKA SÜRECİ

2.1. Uluslararası Dayanaklar

2.1.1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü

Milletler Cemiyeti, 1. Dünya Savaşının yol açtığı yıkım üzerine 1920 yılında uluslar arası güvenliği ve evrensel bir barışı sağlamak amacı ile kurulmuş, 2. Dünya Savaşının başlamasına engel olamamış ve savaşın başlamasıyla yıkılmıştır. Savaşın galipleri tarafından 26 Haziran 1945 tarihinde aynı amaçlarla kurulmuştur (Tokol, 1995: 57).

Örgütün altı temel organından biri olan Ekonomik ve Sosyal Konsey, insanlar arasında hiçbir ayırım gözetmeden ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda, sağlık ve eğitimle ilgili yapmış oldukları çalışmalar neticesi “İnsan Hakları Evrensel Bildirisini” hazırlamışlardır (Tokol, 1995: 58).

2.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Bildirinin yirminci maddesinde; “herkese barışçı toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma hakkı tanımakta, ayrıca hiç kimsenin derneğe girmeye zorlanamayacağını” hükme bağlamaktadır. Yirmi üçüncü maddenin dördüncü bendi ise “herkese çıkarlarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı” tanımaktadır (Tokol, 1995: 61).

Gerek yirminci maddede dernek kurma ve derneğe katılma, gerekse yirmi üçüncü maddede sendika kurma hakkı herhangi bir ayırım yapılmaksızın “herkes” için tanınmaktadır. Bu “herkes” içinde kamu çalışanlarının olduğu da kuşkusuzdur (Zengin, 2000: 116).

2.1.1.2. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslar arası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiş, ülkemizde ise 18.06.2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Sözleşmenin sekizinci maddesinde taraf devletlerin belirtilen hakları güvence altına almakla yükümlü oldukları belirtilmiştir. Bu haklar;

(a) “Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez;

(b) Sendikaların ulusal federasyonlar ya da konfederasyonlar kurma hakkı ve konfederasyonların uluslararası sendikal örgütler kurma ya da bunlara katılma hakkı;

(c) Sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı;

(d) Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılmak kaydıyla, grev hakkı” olduğu belirtilmiştir (18.06.2003 tarihli Resmi Gazete).

Sözleşme içerisinde sözü edilen hakların, “silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminin mensupları tarafından kullanılmasına yasal kısıtlamalar getirilmesine engel olmaz” hükmü de mevcuttur. Burada polisin sendika hakkı ile ilgili hükmü iç hukuka bırakmaktadır.

2.1.1.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslar arası Sözleşmesi

16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, 23 Mart 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, 04.06.2003 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 18.06.2003’te Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Bu sözleşmeye taraf devletler Birleşmiş Milletler Şartı’nda ilan edilen prensiplere göre insanlık ailesinin bütün üyelerinin doğuştan sahip oldukları insanlık onuru ve eşit ve vazgeçilmez haklarını tanımanın, yeryüzündeki özgürlük, adalet ve barışın temeli olduğu dikkate alınmıştır.

Sözleşmenin Örgütlenme Özgürlüğü başlığındaki yirmi ikinci maddesinde;

1- “Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir.

2- Bu hakkın kullanılmasına ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, genel sağlık veya ahlakın, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla, hukuken öngörülmüş ve demokratik bir toplumda gerekli olan sınırlamaların dışında başka hiçbir sınırlama konamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemez” hükmü mevcuttur (www.uhdigm.adalet.gov.tr).

2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Örgüt 1919 yılında kurulmuş, evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet üzerine dayandırılabilceği, adaletsizlik, sefalet ve ayrıcalıkları içeren çalışma koşullarının düzeltilmesini, insancıl bir çalışma rejiminin kabul edilmesi ilkelerini ön planda tutmuştur. ILO standartlarının temelini sözleşme ve tavsiye kararları oluşturmaktadır. Sözleşmeleri imzalayan üye ülke için bağlayıcılığı söz konusudur. Bağlayıcılığı olmayan Tavsiye Kararları ise, henüz sözleşme konusu olacak kadar olgunlaşmamış, yol gösterici niteliktedir (Tokol, 1995: 32).

Örgütlenme Özgürlüğü ile ilgili çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır. 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949), 151 sayılı Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi (1978) bu sözleşmelere örnek verilebilir (Tokol, 1995: 34).

2.1.2.1. 87 Sayılı Sözleşme

ILO Genel Kurulunda 1948 yılında kabul edilen sözleşme, TBMM’de onaylanmış ve Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Sözleşmenin Türkçe çevirisinde daha önce yapılan yanlış düzeltilerek, “işçiler” yerine “çalışanlar” ifadesi kullanılmıştır (Zengin, 2000: 121).

3847 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun 25 Kasım 1992 tarihinde kabul edilerek Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Örgütlenme Özgürlüğü başlıklı birinci bölümünde;

1-“Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu ILO’nun her üyesi aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir:

2-Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

3-1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcileri serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

2. Kamu Makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

4-Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten men edilmeye tabi tutulamazlar.

5-Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslar arası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptirler.

6-Yukarıda yazılı 2, 3, ve 4. maddeler hükümleri çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin federasyon ve konfederasyonları hakkında uygulanır.

7-Çalışanların ve işverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanmaları yukarıda yazılı 2, 3 ve 4. maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlayacak nitelikte koşullara bağlanamaz.

8-1. Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler, bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.

2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz.

9-1. Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.

2. ILO Anayasası'nın 19. maddesinin sekizinci paragrafı ile konulan ilkelere uygun olarak, bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumuna silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu sözleşmede öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet veya anlaşmayı etkilemeyecektir.

10- Bu sözleşmede örgüt terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.

Örgütlenme Hakkının Korunması başlıklı ikinci bölümde ise;

11- Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu ILO'nun her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür” maddeleri mevcuttur (21432 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

87 sayılı sözleşmenin, silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağını iç hukuka bırakmaktadır.

2.1.2.2. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (1949)

87 Sayılı Sözleşme, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile genişletilmiş ve güçlendirilmiştir. Sözleşme çalışanların sendika özgürlüğünü zedelemeye yönelik her türlü ayrımcı harekete karşı koymayı öngörmüştür. Sözleşme ile işçi ve işveren örgütlerinin birbirlerinin işlerine karışmamaları kabul edilmiştir. Sözleşmede örgütlenme hakkına uyulmasını sağlamak üzere gerekli önlemler alınması ve gönüllü toplu pazarlık yöntemlerinin geliştirilmesine yardımcı, özendirici ve ulusal koşullara uygun mekanizmalar geliştirilmesi yer almıştır (Tokol, 1995: 35).

98 sayılı sözleşmenin beşinci maddesinde; “Bu sözleşmede derpiş olunan (öngörülen) teminatın ne gibi hallerde silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edilecektir. Bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması bu sözleşmede derpiş edilen (öngörülen) teminatı silahlı kuvvetlere ve zabıta kuvvetleri mensuplarına veren mevcut bir kanuna karara, teamüle veya antlaşmaya, ILO Anayasası'nın 19. maddesinin sezinci paragrafında yazılı prensipler gereğince, halel getirmez” denilmektedir (www.ilo.org).

2.1.2.3. 151 Sayılı Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesi

Resmi Gazete’de 25 Şubat 1993 tarih ve 21507 sayıyla yayınlanmıştır. Sözleşmenin birinci maddesinde; “Bu sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı d(www.ilo.org) (www.mevzuat.adalet.gov.tr)urumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır. Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir. Bu sözleşme öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirleneceği belirtilmiştir (www.ilo.org).

2.1.3. Avrupa Konseyi

5 Mayıs 1949 yılında Avrupa kıtasında bulunan Belçika, İngiltere, İsveç, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, Danimarka, Norveç, İtalya ve Fransa’nın katılımıyla kurulmuş, kuruluşunu izleyen yıl Türkiye, Avrupa Konseyi’ne kurucu üye sıfatıyla katılmıştır. Avrupa Konseyi’nin temel belgeleri arasında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi bulunmaktadır. Türkiye bu anlaşmayı 20.03.1952 tarihinde imzalamış, 6366 sayılı kanun olarak 8662 sayı ve 19.03.1954 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Sözleşmenin 11. maddesinde dernek kurma ve toplantı özgürlüğü başlığıyla sendikal haklara yer verilerek;

1- Her şahıs asayişini ihlal etmeyen toplantılara katılmak ve başkalarıyla birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurmak hakkını haizdir.

2- Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplulukta, zaruri tedbirler mahiyetinde olarak milli güvenliğin, amme emniyetinin, nizamı muhafazanın, suçun önlenmesinin, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması için ve ancak kanunla tahdide tabi tutulabilir.

Bu madde, bu hakların kullanılmasında idare, silahlı kuvvetler veya zabıta mensuplarının muhik (haklı, doğru) tahditler koymasına mani değildir, hükmünü getirmiştir (www.mevzuat.adalet.gov.tr).

Sözleşme, sendikal hakları ‘herkes’ için tanımamakla birlikte, silahlı kuvvetler ile güvenlik güçleri konusunda kısıtlamaları, ülkelerin iç hukukuna bırakmaktadır (Zengin, 2000: 120).

Avrupa Konseyi ülkeleri arasında 1961 tarihinde imzalanan Avrupa Sosyal Şartı Antlaşması, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin ekonomik ve toplumsal haklar alanındaki karşılığıdır. Sözleşmenin birinci bölümünde sendikal haklar mevcut olup; “Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslar arası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Tüm çalışanlar ve çalıştıranlar toplu pazarlık hakkına sahiptir” denilmektedir (Zengin, 2000: 117).

2.2. Ulusal Dayanaklar

2.2.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasasının Sendika Kurma Hakkı başlıklı 51. maddesinde “İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler” hükmü mevcut iken 03/10/2001 tarihinde yapılan değişiklikle; “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir. İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz” hükmü getirilerek memurların sendika hakkı Anayasa’da güvence altına alınmıştır. 52. maddesinde 7 Mayıs 2010 tarihinde yapılan değişiklikle, “memurlar ve diğer kamu görevlilerinin, toplu sözleşme yapma hakkına sahip olduğu” belirtilmiştir.

2.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Sendika Kurma başlığıyla yirmi ikinci maddesinde; Devlet memurlarının, Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabileceği ve bunlara üye olabileceği, grev yasağı başlığıyla yirmi yedinci maddesinde ise; devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplenmeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmalarının yasak olduğu; devlet memurlarının, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamayacağı, grevi desteklemeyeceği veya teşvik edemeyecekleri hususu belirtilmiştir.

Anlaşıldığı üzere devlet memurlarının sendika üyeliği ve diğer girişimlerinin yasal olduğu, ancak grevle ilgili her türlü hamlenin yasaklandığı görülmektedir.

2.2.3. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

2.2.3.1. Kanunun Amacı

Bu kanunun amacının; kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemek olduğu (4688 Sayılı Kanunun 1. maddesi),

2.2.3.2. Kapsam

Hangi kurum veya kuruluşlarda hangi görevlileri kapsadığı belirtilmiş; Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanacağı (4688 Sayılı Kanunun 2. maddesi),

2.2.3.3. Kuruluş Esasları

Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulacağı, bir hizmet kolunda birden fazla sendikanın kurulabileceği, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamayacağı belirtilmiştir (4688 Sayılı Kanunun 4. maddesi).

2.2.3.4. Sendikaların Kurulabilecekleri Hizmet Kolları

Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları;

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
3. Sağlık ve sosyal hizmetler.
4. Yerel yönetim hizmetleri.
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
6. Kültür ve sanat hizmetleri.
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.
8. Ulaştırma hizmetleri.
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri.
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
11. Diyanet ve vakıf hizmetlerinde çalışan kamu görevlilerinin sendika kurabilecekleri belirtilmiştir (4688 Sayılı Kanunun 5. maddesi).

Ayrıca aynı kanunda; kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilecekleri de belirtilmiştir (4688 Sayılı Kanunun 14. maddesi).

2.2.3.5. Sendika Üyesi Olamayacaklar

Sendika üyesi olamayacak veya sendika kuramayacak olanlar;

- 1) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel

Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

2) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

3) Bu kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,

4) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

5) Mülki idare amirleri,

6) Silahlı kuvvetler mensupları,

7) Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

8) Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları,

9) Bu kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

10) Emniyet hizmetleri sınıfı ve Emniyet Teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel,

11) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlilerinin sendika üyesi olamayacağı veya sendika kuramayacağı belirtilmiştir (4688 Sayılı Kanununun 15. maddesi).

Görüldüğü gibi Emniyet hizmetleri sınıfında bulunan polisin sendikalara üye olamayacağı da belirtilmektedir.

2.2.3.6. Toplu Sözleşme

Bu kısmın başlığı “Toplu Görüşme” iken, 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanununun 18 inci maddesiyle “Toplu Sözleşme” olarak değiştirilmiştir. Toplu sözleşme; kamu

görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar. Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz. Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerli olacağı hükmü mevcuttur (4688 Sayılı Kanununun 28. maddesi).

2.2.3.7. Toplu Sözleşmenin Tarafları ve İmza Yetkisi

Bu kısım başlığı “Taraflar” iken, 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanununun 18 inci maddesiyle “Toplu Sözleşmenin Tarafları” olarak değiştirilmiştir.

Buna göre; Toplu Sözleşme Görüşmelerine; kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır. Kamu İşveren Heyeti, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanınca uygun görülen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur. Devlet Personel Başkanlığı ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlıdır. Dolayısıyla başkan da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı’dır.

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti, bağlı sendikaların toplam üye sayısı itibarıyla en fazla üyesi bulunan konfederasyonun Heyet Başkanı olarak belirleyeceği bir temsilci ile her bir hizmet kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek birer temsilci, bağlı sendikaların üye sayıları esas alınmak kaydıyla toplam üye sayıları itibarıyla birinci, ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından belirlenecek birer temsilci olmak üzere onbeş üyeden oluşur. Heyet Başkanı ve temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından onbeş gün önce konfederasyonlar tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Heyet Başkanlığı sıfatını haiz konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde Heyet Başkanlığı yetkisi, en çok üyeye sahip ikinci sırada bulunan konfederasyon temsilcisi tarafından kullanılır. Her bir hizmet

kolunda en fazla üyeye sahip kamu görevlileri sendikaları tarafından belirlenecek temsilcinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya görüşmelerden çekilmesi halinde aynı hizmet kolunda en fazla üyeye sahip ikinci sırada bulunan kamu görevlileri sendikası temsilcisi Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil edilir.

Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir. Bu madde hükümlerine göre toplu sözleşmenin imzalanan bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz (4688 Sayılı Kanununun 29. maddesi).

2.2.3.8. Toplu Sözleşme Görüşmeleri

Toplu sözleşme görüşmeleri son rakamı tek olan yıllarda yapılır. Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanır ve toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin başlangıcında Kamu İşveren Heyeti Başkanı ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, Devlet Personel Başkanlığına verilen talepler esas alınmak suretiyle genel ve hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme görüşme gündemini belirler. Toplu sözleşme görüşmeleri, genel ve hizmet kollarını ilgilendiren taleplerin topluca görüşülmesi suretiyle yürütülür. Birden fazla hizmet kolunu ilgilendiren hususlar, kamu görevlilerinin geneline yönelik konular arasında görüşülür. Kamu İşveren Heyeti Başkanının belirleyeceği kurum temsilcileri ile Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin toplam sayısı onbeşi geçmemek üzere belirleyeceği temsilciler, toplu sözleşme görüşmelerine teknik heyet olarak iştirak edebilirler.

Toplu sözleşme görüşmelerine, Ağustos ayının ilk işgünü Kamu İşveren Heyeti Başkanınca belirlenen ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetine dahil konfederasyonlara görüşmelerin başlamasından en az bir hafta önceden bildirilen yerde başlanır. Toplu sözleşme süreci, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararının alınması da dahil olmak üzere en geç ağustos ayının son işgünü tamamlanır. Hafta sonu tatil günleri

hariç olmak üzere resmi tatil günlerine rastlayan günlerde toplu sözleşme görüşmelerine ara verilir. Toplu sözleşme görüşmelerinin yürütülmesinde uygulanacak yöntem ve görüşme takvimi yönetmelikle düzenlenir.

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda, kamu görevlilerinin geneline yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin bölüm ile her bir hizmet koluna özgü mali ve sosyal haklara ilişkin bölümlerden ve tek metinden oluşan toplu sözleşme veya toplantı tutanağı imzalanır. Toplu sözleşmeye kurumsal hiyerarşiyi bozacak ve aynı veya benzer unvanlı kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları arasında kurumlar arası dengesizliğe yol açacak hükümler konulamaz. İmzalanan toplu sözleşme metinleri Resmi Gazete’de yayımlanır.

Toplu sözleşme görüşmelerine katılmaya yetkili hiçbir konfederasyon temsilcisinin toplu sözleşme görüşmelerine katılmaması veya toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine sonraki iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar genel hükümlere göre belirlenir (4688 Sayılı Kanununun 31. maddesi).

2.2.3.9. Uyuşmazlıkların Çözüm Usulleri

Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde; üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanır. Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur. Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir. Toplu sözleşme kapsamına girmeyen konulara ilişkin olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

- a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,
- b) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye,
- c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,
- d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,
- e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye olmak üzere onbir üyeden oluşur.

Kamu İşveren Heyeti Başkanınca görevlendirilen üyeler, konfederasyonlarca belirlenen üyeler ile öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılamayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır. Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağının inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış

sayılır. Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmi Gazete’de yayımlanır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür (4688 Sayılı Kanununun 30. maddesi).

2.3. Çalışan ve İşverenle İlgili Diğer Hususlar

Yukarıda da belirtildiği üzere sendikaların kurulmasının en önemli amaçlarından biri de ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesidir. Günümüzde hak kavramı daha çok yabancı menşeli olan yukarıda da bahsettiğimiz BM, İLO, AB gibi günümüz markalı oluşumlar tarafından savunulduğu kanısına varılmaktadır.

Halbuki İslam Dini, bu meseleyi daha baştan halletmiştir. Allah (c.c) Necm Suresi 39, 40 ve 41. Ayetlerde “Bilinsin ki, insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur. Ve çalışması da ilerde (kıyamette) görülecektir. Sonra ona karşılığı tastamam verilecektir” buyurarak çalışmanın önemi belirtilmiştir (Zaim, 1997: 9).

Nisa Suresi 58. Ayette “Allah, size, işleri ehline teslim etmenizi ve insanlara hükmettiğiniz zaman adaletten ayrılmamanızı buyurur.” Emri ile mesleki eğitimle, insanları mesleğe yöneltmeyi ve adaletten ayrılmamanın öneminden de bahsedilmiştir (Zaim, 1997: 89).

Becerikli, işini en iyi şekilde yapan, zamanında bitiren, işin ehli insanları Cenab-ı Allah sevmektedir, takdir etmektedir.

Al-i İmran suresi 286. Ayette “Kişinin kendi emeği ile kazandığı lehine, başkalarının sırtından kazandığı aleyhinedir” emri ile kazanılan veya işçiye verilen ücretin öneminden de bahsedilmiştir (Zaim, 1997: 195).

Hiç emek sarf etmeden kazanılan aynı/nakdi gelire burada izin verilmemektedir.

Peygamber Efendimiz (S.A.V.) bir hadislerinde “Emriniz altında çalışanlar sizin kardeşlerinizdir. Kimin bir kardeşi onun emri altında çalışıyorsa, ona yediğinden

yedirsin, giydiğinden giydirdin ve t k tının üstünde y k y klemezin. Yüklediği zaman da o yükün altına kendisi de girsin” buyurarak kişinin emri altında çalışan kişiye kardeşlik payesi vermişlerdir (İbn M ce ruhun 4).

Bir başka hadislerinde ise “İşçiye, teri kurumadan, (hiçbir eziyet vermeksizin) hemen ücretini veriniz ve kendilerine işte iken ücretini bildiriniz” buyurarak ücretin hesaplanması ve ödeme tarzı hakkında nasıl yapılması gerektiği hususunu emretmişlerdir (Zaim, 1997: 262).

alışan işçi ve memur, hakkını teri kurumadan almalı, ancak işinin hakkını vermeli, işverenin de hakkını gözetmelidir. alışan kazancının haram olup olmadığına da dikkat etmelidir.

Diğer bir hadislerinde de “alışmasını doğru ve güzel yapan işçiyi Allah sever” buyurarak çalışılan işe önem verilmesi gerektiği, verimliliğin diğer manasıyla üretkenliğin, önemi vurgulanmıştır (Zaim, 1997: 291).

Aynı zamanda İslam D ni, el emeğiyle kazanılan rızkın, temiz ve takdir edilen rızık olduğunu belirtmiştir. Rızkın temiz olması için çalışmak da kendi başına yeterli gelmemektedir. Çalışmanın doğru ve güzel yapılması istenmektedir. Vakti en iyi şekilde değerlendirerek, zayı etmeden, emeğin gerektiği ölçüde harcanması istenir.

İslam D ni, müntesiplerine vazife ve sorumlulukları konusunda onlara her zaman dürüst olmayı emreder. Aynı zamanda çalışan ve işveren/devlet bir vücudun uzuvları gibidir. Bunlar da birbirlerine zarar vermezler/vermemelidir. Diğerinin zarar görmesini istemezler. Dayanışma ve yardımlaşma duygusu ile hareket edilmesi esastır.

Özetleyecek olursak; çalışan, kapitalist sistemde ezilen taraf konumundadır. Sürekli çalışmalı, patronunun gözüne girebilmeli, onun cebini doldurmalı, üretmeli ve ne olursa olsun sürekli kazanmalıdır. Sendika ve grev, kapitalist sistem için gereklidir. Çünkü patron, işçisinin sürekli çalışmasını, az bir maaşla çok üretmesini istemektedir.

Kom n st sistemde ise çalışan, sekiz saat de çalışsa, on saat de çalışsa, çok da üretse, az da üretse alacağı ekmeğin sayısının değişmeyeceğini bilir. Dolayısıyla çok fazla gayrete, çalışmaya gerek yoktur. Zira karşılığı aynı olacaktır.

İslam'ın iktisadi yapısında, işçi ile işveren arasında bir pazarlık veya emeğin karşılığında emsal ücret ödeme söz konusudur. Eşit ücret prensibinden bahsedilemez. Görüldüğü gibi İslam Dinine göre çalışan, çalıştırının yani işverenin hakkını gözetmeli, yaptığı işi kendi işi gibi özenerek çok iyi yapmalı, işinin hakkını fazlasıyla vermeli, işveren ise işçinin hakkını teri kurumadan vermelidir. Çalışan işçi/memur, hak etmediği parayı benim değil diyerek haram düşüncesiyle almamalı, işveren/devlet ise çalıştırdığı işçinin/memurun hem kendisini, hem de geçimini sağladığı çoluk çocuğunu düşünerek hakkını vermesini bilmelidir. Ayrıca, İslam'ın iktisadi yapısında grev ve lokavt teşvik edilmemektedir.

2.4. Polisin Sorunları ve Çözüm Önerileri

Emniyet Teşkilatının, hemen hemen her polis tarafından dile getirilen, bazı vatandaşlarımızın da söylemekten çekinmediği kronikleşmiş, ciddi ve acil çözüm bekleyen sorunları vardır. Bunları maddeler halinde sıralayacak olursak;

1. Emniyet Teşkilatı gibi, ülkemizde güvenlik birimleri olarak görev yapan Türk Silahlı Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı mensuplarına tanınan özlük haklarının polisler için de sağlanması gerekmektedir.
2. 657 sayılı kanuna göre haftada 40 saat olması gereken çalışma sürelerinin polisler için söz konusu olmadığı görülmektedir. Bazı birimlerde haftada 60 saati geçen çalışmaların önüne geçilmeli, mesai süresine riayet edilerek daha verimli çalışma ortamları sağlanmalı, normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılacak takibi gerektiren çalışmalarda ise fazla mesai ücretleri ödenmelidir.
3. Emniyet Teşkilatı 250 binden fazla personeli ile İçişleri Bakanlığına bağlı genel müdürlük olarak faaliyet göstermektedir. Ülkemizde bu kadar personeli olan aynı zamanda halkla iç içe olan başka bir teşkilat bulunmamaktadır. Sahipsizlik duygusunun aşılması ve polisin bazı siyasi odakların hedefinden çıkarılması için Müsteşarlık düzeyinde profesyonel bir teşkilat yapısının kurulması gerekmektedir.
4. Polisler emekli olduklarında maaşları yarı yarıya düşmektedir. Diğer güvenlik birimleri çalışanları da dikkate alınarak özellikle üniversite mezunu olan personelin hak kayıpları ile oluşan adaletsizlik giderilmelidir.

5. Mevcut durum itibariyle hizmet binalarının eski ve ihtiyaçlara cevap veremediği görölmektedir. Daha verimli ortamların hazırlanması ve modernizasyonun tam anlamıyla her birim için yeniden değerlendirilmesi gerekir.
6. Polisin yetki, sorumluluk ve görev alanları yeniden belirlenmeli; mülki/adli amir konutları ile resmi binalarda koruma personeli olarak görevlendirilmesine son verilmeli, asli hizmetini ifa ederken polislik mesleğinin, ciddiyet ve vakarı korunmalıdır.
7. Personel istihdam politikasında düzenleme yapılarak lisans, yüksek lisans ve doktora yapmış olan polislerin verimli bir şekilde çalışabilecekleri, kendi uzmanı oldukları ihtisas alanlarında çalıştırılması planlanmalıdır.
8. Görev araçlarının modernizasyonu gerekmektedir. Polis, ekonomik ömrünü tamamlamış araçların bakımı, tamiri gibi konularla mesaisini harcamamalıdır. Ayrıca akaryakıt için yeterli ödenek verilmeli, hizmet araçlarına kasko sigortası yapılmalıdır.
9. Emniyet Teşkilatı veya görevli personel hakkında yapılan haksız iftiralar ile karalama kampanyalarına karşı her ilde Hukuk İşleri ve Soruşturma Şube Müdürlükleri nezdinde kurum avukatları görevlendirilmeli veya bu gibi konularla ilgili hizmet satın alınmalıdır. Gücünü kanunlardan alan ve yasal çerçevede görevini yapan bir otorite olmalıdır.
10. Polis; genel kurul, konser, maç gibi özel güvenlik faaliyet alanlarına giren etkinliklerde çalıştırılmamalıdır.

Yukarıda belirtilen hususların dışında gerek kurum içi, gerekse kurumlar arası ilişkilerde mevcut problemlerinin olduğu, uzun yıllar çözüm beklediği, ancak çözülemediği bilinmektedir.

2.5. Polisin Sendika Süreci

1960 hükümet darbesinden sonra hazırlanarak 9 Temmuz 1961'de kabul edilen 1961 Anayasası'nda işçi ve memura sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı, ayrıca işçilere de grev hakkı verilmiş, 12 Mart 1971 askeri müdahalesi sonrası hükümet istifaya zorlanmış, hükümetin istifasından sonra aynı yıl, siyasal partiler arasında sağlanan bir

tür kutsal ittifak sayılabilecek geniş mutabakat ile toplumsal ve sendikal haklar kolayca ve sorunsuz biçimde kısıtlanmıştır (Gülmez, 2002: 113).

Askeri muhtıra sonrası dönemin Başbakanı Nihat ERİM de sendikaların bazı sakıncalarının görüldüğünü ileri sürerek yapılan değişikliği savunmuştur (Gülmez, 2002: 113).

Memurlara sendika hakkını yasaklamanın temelinde, memur sendikalarının siyasetle uğraştıkları, anarşik olaylara karıştıkları, memurların hak ve menfaatlerini temsil ve müdafaadan öte özel politika ile uğraştıkları, birtakım anarşi hadiselerine kaynak oldukları, sendikanın memurların menfaatlerini korumaktan ziyade Devlete karşı bir direnme vasıtası olarak çalıştırıldıkları, bir takım politikalara alet edildikleri savı da vardır (Gülmez, 2002: 119).

Sendikal haklarını kaybeden memurlar tüm meslek dallarında çeşitli adlar altında dernekler kurmuşlardır. Sol kesim Tüm'lü, Der'li, ülkücü kesim de Ülkü'lü, Bir'li dernekler oluşturarak ülke genelinde şubeler açmışlardır (Zengin, 2000: 28).

Tüm meslek dallarında olduğu gibi Emniyet Teşkilatı Mensupları için de dernek kaçınılmaz olmuştur. Bu dönemde polisler iki dernek kurmuşlardır: Pol-Der ve Pol-Bir.

2.5.1. Pol-Der

Pol-Der; üyeler arasındaki yardımlaşma ve dayanışmayı sağlamak, üyelerin fikri, bedeni, manevi, sosyal ve kültürel gelişmelerine, maddi, manevi ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yardım edecek teşebbüs ve faaliyetlerde bulunmak, lokaller açmak, sportif faaliyetler için salonlar açmak amacıyla 17.12.1970 tarihinde Ankara'da Emniyet Müdürlüğü mensubu polisler tarafından kurulmuştur (www.ilk-kursun.com/haber).

Dernek tüzüğüne göre siyasetle uğraşmak yasaklanmış, derneğe memur, amir, müdür ve müfettişler, yani her emniyet mensubu üye olabileceği belirtilerek bu süreçte pol-der üyeleri ülke genelinde şube ve temsilcilik açmaya başlamışlardır.

Dernek 1975 yılından itibaren sol görüşlü polislerin eline geçmiş, dönemin AP Genel Başkanı Süleyman Demirel konuyla ilgili vermiş olduğu demeçte “pol-der’i kurduran, ayakta tutan, kanunsuzluk yaptırın CHP’dir” açıklamasında bulunmuştur (www.byegm.gov.tr).

Dönemin MHP Genel Başkanı Alparslan Türkeş ise, yapmış olduğu basın toplantısında Sivas olaylarına değinerek olayları töb-der’li öğretmenlerin körüklediğini, pol-der’li polislerin ise halkın üzerine ateş açtığını belirtmiştir (www.byegm.gov.tr).

Siyasallaşma sonucu süreç içinde üyeler arasında rahatsızlıklar başlamış, bazı üyeler istifa etmiştir. Bu süreçte 1978 yılında pol-der genel merkezi üç kez kundaklanmıştır. Aynı yıl farklı amaçlar uğruna pol-birli polisler arasında çıkan kavgada otuz civarında polis gözaltına alınmış, bu olay üzerine pol-bir ve pol-der İçişleri Bakanlığı tarafından 5 Temmuz 1978 tarihinde kapatılmıştır. Her iki dernek kapatma işlemine karşı yürütmeyi durdurma davası açmış ve Danıştay’ın vermiş olduğu karar gereği 5 Temmuz 1978 tarihinde kapatılan dernekler 18 Temmuz 1978 tarihinde yeniden açılmıştır. Danıştay’ın kararıyla yeniden faaliyete başlayan pol-der’in Türkiye genelinde şube ve temsilcilik sayısı 43’e ulaşmıştır.

12 Eylül askeri darbesinin hemen ardından 27 Ekim 1980 günü pol-der’in ülke genelindeki dernekleri kapatılarak faaliyetine son verilmiştir.

Dönemin pol-der başkanı Sıtkı ÖNER, 2004 yılında bir dergiye verdiği mülakatta; 1964 yılında polis olduğunu, 1960 yılından önce polis-halk, polis-asker ilişkilerinin düzeltilmesi adına polis olacak adayların sosyal yönü gelişmiş, genellikle CHP’ye yakın ailelerden seçmeye özen gösterildiğini, böyle bir kuşağın varlığının 1975-80 döneminde polis bünyesinde demokrat/sol bir polis hareketinin oluşumunda rol oynayan etkenlerden biri olduğunu, pol-der’in 1970’li yıllarda polis içinde faaliyet gösteren Orta K Derneği temel alınarak oluşturulduğunu, 1975 yılında tüzük değişikliğine giderek pol-der (polis derneği) adını aldığı, 1977 yılında 17 bin kayıtlı üyelerinin bulunduğu (o yıllarda ülke genelinde yaklaşık 30 bin civarında polis olduğu bilinmektedir), o tarihlerde CHP’yi desteklediklerini, Susurluk kazasında adı geçen polis müdürü Hüseyin KOCADAĞ’ın pol-der üyesi olduğunu belirtmiştir (Acar, 2004).

2.5.2. Pol-Bir

Pol-Bir; her rütbedeki meslek mensupları arasından birlik ve dayanışmayı kuvvetlendirmek, mesleki, kültürel, hukuki ve sosyal yardımda bulunmak, emekli olan personel ile dul ve yetimleri, zorda kalan bütün mensuplara yardımda bulunmak, polis-

vatandaş ilişkilerini yükseltmek amacıyla 1978 yılında Mart ayında kurulmuştur (Koç, 2012).

Kurulduktan sonra üç aylık bir sürede 46 ilde şubesi açılmıştır. Kayıtlı resmi üye sayısı ise 12 bin civarındadır. Dernek tüzüğüne göre; üyelerin bedenen ve fikren yetişebilmeleri amacıyla tesisler kurarak sportif faaliyetlerde bulunmak, seyahatler tertip etmek, mesken sahibi olmalarını sağlamak amacıyla Emniyet Mensupları tarafından kurulmuştur (Acar, 2004).

Ankara Valiliği Dernekler Yasasına aykırı hareket ettikleri gerekçesiyle pol-der gibi pol-bir'in de genel merkezi kapatılır. Yürütmeyi durdurma davası sonucu dernek 18 Temmuz 1978 tarihinde yeniden açılır (byegm.gov.tr).

12 Eylül askeri darbenin hemen ardından 27 Ekim 1980 günü pol-bir'in ülke genelindeki dernekleri kapatılarak faaliyetine son verilmiştir.

2.5.3. Polisin Sendika Süreciyle İlgili Değerlendirmeler

Bireylere eşit hizmet sunması gereken devlet memurları arasında siyasal ve ideolojik örgütlenmeler toplumun kamplara bölünmesine yol açmış, bu süreçte diğer kurumlara göre çalışan sayısı fazla olan polisler arasındaki örgütlenmeler de toplumda büyük huzursuzluklar oluşturmuştur. Polisin Sendika Kurma Hakkı başlığıyla 24 Ocak 2012 tarihinde yayınlanan makalesinde Arıcan, bu süreçle ilgili şu değerlendirmelerde bulunmaktadır:

“Polis meslek birliklerinin ve sendikaların politize olması bu kuruluşların yerine getirdikleri görev bakımından kabul edilebilir bir durum değildir. Hakim, savcı, polis veya askerlerden oluşan polis meslek birliklerinin günlük politikadan ve her hangi bir ideolojiden uzak olması gerekmektedir. Bir polis meslek birliğinin veya sendikasının şu veya bu siyasal görüşün meslek birliği veya sendikası haline gelmesi demokratik açıdan henüz tam olgunluğa ulaşmamış, siyasal çalkantıların dinmediği ülkelerde bir takım sakıncaları beraberinde getirebilir.

Nitekim, bu durumun en bariz örneği ülkemizde 1980 öncesi yaşanan POLDER ve POLBİR tecrübesidir. Bu iki polis birliği polis içinde siyasal kamplaşmanın ve kavganın kaynağı haline gelerek tamamen kuruluş amaçlarının dışında faaliyet göstermiştir. Bu olumsuz deneyimin sonucu olarak 1980 Anayasasının sendikal haklar ile ilgili maddeleri hazırlanırken kolluk bu haklardan tamamen mahrum edilmiştir (Arıcan, 2012).

Gerek pol-der, gerekse pol-bir Emniyet Teşkilatında dernek veya sendika kurulması hususunda hiç de iyimser olmayan bir tablo çizmişlerdir. Ancak, 1992 yılında başlayıp

günümüze kadar süren polisi demokratikleştirme süreci ise, artık polisin de demokratikleşme sürecinden istifade etmesi şeklinde devam etmelidir (Arıcan, 2012).

Kurulacak muhtemel bir polis veya kolluk birliğinin politize edilmesini engelleyecek bir örgütsel mekanizmanın olması gerekmektedir. Günlük siyasi politikalarından uzak, kamuoyu nezdinde güvenlik güçlerini veya kolluk teşkilatını zor durumda bırakacak ve itibarını zedeleyecek eylem ve söylemlerde bulunmayan bir yapılanma içinde kurulması gerekir. Bir polis meslek birliğinin veya sendikasının şu veya bu siyasi görüşün meslek birliği veya sendikası haline gelmesi demokratik açıdan henüz tam olgunluğa ulaşmamış, siyasi çalkantıların dinmediği ülkelerde bir takım sakıncaları beraberinde getireceği muhakkaktır (Arıcan, 2012).

Yine 140 bin polisin üye olduğu İngiliz Polis Federasyonuna Başkomiser rütbesinin üzerindeki polislerin üye olamadığı görülmektedir. Amir sınıfının hegemonyasında olmayan bir örgüt yapılanması mevcuttur. Çünkü amir sınıfının yoğun olduğu bir polis meslek birliğinden, sayıları daha fazla olsa da memur sınıfının çok fazla yararlanamayacağı görüşü ön plana çıkmaktadır. Zira bu iki sınıfın sorunlarının ortak olmadığı gibi, menfaatlerinin de çatışabileceği öngörülmektedir (Arıcan, 2012).

Ayrıca ülkemizde, önümüzdeki süreçte polis sendikasının kurulması için bir çalışma yapılacaksa; ülkemizde bulunan mevcut kamu görevlileri sendikalarının pozisyonunun da incelenmesi, ayrıca onu temsil edecek kişilerin güven insanı olması, bulunduğu yerde kendisini doğruluğu ve çalışkanlığı ile ispat etmiş bulunması ve hakkında olumsuz hiçbir dedikodunun olmadığı insanlardan oluşması da bir o kadar önemli ve gereklidir. Aksi halde, polis sendikası yapılanması daha oluşmadan, yok olmaya ve bitmeye mahkum olur. Bir kere daha söylemek gerekirse; Polis sendikasında aktif yönetici olacak meslek mensupları, kesinlikle haklarında hiçbir şaibenin olmadığı, mesleğini seven, meslektaşını seven, vatan ve millet mefkuresi olan, ayrıca on parmağında yüz marifet olan insanlardan oluşmalıdır (Aytaç, 2012).

Polisin sendika kurma faaliyetleri son yıllarda daha çok konuşulmaktadır. Polisin sendikaya ihtiyacı olduğu, çalışan emniyet mensuplarıyla beraber emeklilerin, gazi ve şehit ailelerinin sorunlarının olduğu, mevcut dernek ve vakıfların yetersiz kaldığı, bütün sorunlarla profesyonel anlamda mücadele edecek tüzel kişiliğe gerek olduğu belirtilmektedir. Ancak sendika kurulmasını ısrarla isteyen bu kişiler, gerçekten samimi

duygularla mı hareket ediyorlar? Yoksa herhangi bir siyasi düşüncenin veya otoritenin sözcülüğünü mü yapıyorlar? Bunu da zaman gösterecektir.

Netice olarak, mevcut ulusal ve uluslar arası düzenlemeler çerçevesinde ülkemizde Emniyet Teşkilatı mensuplarının sendika kuramayacakları ve herhangi bir sendikaya da üye olamayacakları hususunun da bilinmesi gerekmektedir.

2.6. Polis Sendikacılığında Yasal Mevzuat

2.6.1. Birleşmiş Milletler (BM) Örgütü

Örgütün altı temel organından biri olan Ekonomik ve Sosyal Konsey, insanlar arasında hiçbir ayırım gözetmeden ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda, sağlık ve eğitimle ilgili yapmış oldukları çalışmalar neticesi “İnsan Hakları Evrensel Bildirisi”ni hazırlamışlardır (Tokol, 1995: 58).

Bildirinin yirminci maddesinde; “herkese barışçı toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma hakkı tanımakta, ayrıca hiç kimsenin derneğe girmeye zorlanamayacağını” hükme bağlamaktadır. Yirmi üçüncü maddenin dördüncü bendi ise “herkese çıkarlarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı” tanımaktadır (Tokol, 1995: 61).

Gerek yirminci maddede dernek kurma ve derneğe katılma, gerekse yirmi üçüncü maddede sendika kurma hakkı herhangi bir ayırım yapılmaksızın “herkes” için tanınmaktadır. Bu “herkes” içinde kamu çalışanlarının olduğu da kuşkusuzdur (Zengin, 2000: 116).

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslar arası Sözleşmenin sekizinci maddesinde sendikal haklar belirtilmiş, ancak “sözü edilen hakların, silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminin mensupları tarafından kullanılmasına yasal kısıtlamalar getirilmesine engel olmayacağı” belirtilmiştir.

16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve 23 Mart 1976 yılında yürürlüğe giren Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslar arası Sözleşmenin Örgütlenme Özgürlüğü başlığındaki yirmi ikinci maddesinde ise, “silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının bu hakkı kullanmaları üzerine hukuki kısıtlamalar konulmasını engellemeyeceği” belirtilmiştir.

2.6.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

ILO Genel Kurulunda 1948 yılında kabul edilen 87 Sayılı Sözleşme TBMM’de onaylanmış ve Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Sözleşmenin Türkçe çevirisinde daha önce yapılan yanlış düzeltilerek, “işçiler” yerine “çalışanlar” ifadesi kullanılmıştır (Zengin, 2000: 121).

3847 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun 25 Kasım 1992 tarihinde kabul edilerek Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Örgütlenme Özgürlüğü başlıklı birinci bölümünde sözleşmede “öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirleneceği” belirtilmiştir.

87 sayılı sözleşmenin, silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı hususu iç hukuka bırakılmıştır.

98 sayılı Sözleşmenin beşinci maddesinde “sözleşmede derpiş olunan (öngörülen) teminatın ne gibi hallerde silahlı kuvvetler ve zabıta kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı milli mevzuatla tayin edileceği” belirtilmiştir.

151 sayılı Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Sözleşmesinde ise “öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirleneceği” belirtilmiştir.

2.6.3. Avrupa Konseyi

5 Mayıs 1949 yılında Avrupa kıtasında bulunan Belçika, İngiltere, İsveç, İrlanda, Lüksemburg, Hollanda, Danimarka, Norveç, İtalya ve Fransa’nın katılımıyla kurulmuş, kuruluşunu izleyen yıl Türkiye, Avrupa Konseyi’ne kurucu üye sıfatıyla katılmıştır. Avrupa Konseyi’nin temel belgeleri arasında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi bulunmaktadır. Türkiye bu anlaşmayı 20.03.1952 tarihinde imzalamış, 6366 sayılı kanun olarak 8662 sayı ve 19.03.1954 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

Sözleşmenin 11. maddesinde dernek kurma ve toplantı özgürlüğü başlığıyla sendikal haklara yer verilmiş, ancak; “bu hakların kullanılmasında idare, silahlı kuvvetler veya

zabıta mensuplarının muhik tahditler koymasına mani olmayacağı” belirtilmiştir. Sözleşme, sendikal hakları ‘herkes’ için tanımamakla birlikte, silahlı kuvvetler ile güvenlik güçleri konusunda kısıtlamaları, ülkelerin iç hukukuna bırakmaktadır (Zengin, 2000: 120).

2.6.4. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

Kanunun 15. maddesinde sendika üyesi olamayacaklar arasında “Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilatında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel” de yer almaktadır.

2.6.5. 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu

3201 sayılı kanuna dayanarak hazırlanan Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğünde; sendikaların veya üyesi bulunmadıkları derneklerin yapacakları bilimsel, kültürel ve teknik nitelik taşımayan açık veya kapalı yer toplantılarına veya gösteri yürüyüşlerine görevli olmaksızın katılmak, üyesi veya ortağı buldukları tüzel kişiliklerin kapalı yer toplantılarına silahlı olarak veya açık yer toplantı ve gösteri yürüyüşlerine resmi giysili veya silahlı olarak katılmak veya üyesi buldukları derneklerin tüzüklerinde belirtilen amaçları dışındaki çalışmalarını veya bu nitelikteki toplantı veya gösteri yürüyüşlerini düzenlemek veya bunlara katılma yasaklanmış, bu fiilleri işleyenlerin meslekten çıkarma ile cezalandırılacağı belirtilmiştir. Ayrıca aynı kanunda; dernek kurmak ya da spor dernekleri dışındaki derneklere üye olmak, ya da Türk Polis Teşkilatı Güçlendirme Vakfı dışında vakıf kurmak ya da başka vakıfların organlarında görev almanın da yasak olduğu, uymayanlar hakkında meslekten çıkarma cezası verileceği belirtilmiştir.

2.6.6. Farklı Ülkelerde Sendikal Haklar

Farklı ülkelerde polis ve diğer kamu görevlileriyle ilgili sendikal haklar ile grev hakkı sınırlamalarıyla ilgili bilgiler Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo: 9. Farklı Ülkelerde Polis ve Diğer Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları

ÜLKE ADI	KAMUDA SENDİKALAŞMA ORANI (%)	SENDİKA HAKKININ SINIRLAMASI	GREV HAKKI SINIRLAMASI
A.B.D	36.4	Polisler ve Silahlı Kuvvetler Personeli mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	8 eyalet dışında tüm memurlar için grev yasaklanmıştır
İRLANDA	68	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Hakem yöntemi söz konusudur, grev hakkı mevcut değildir
KANADA	72.3	S.K.P.	Birçok eyalette grev yasağı söz konusudur
AVUSTRALYA	46.4	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Grev, hakem kararları ve toplu sözleşmelere göre belirlenir
İNGİLTERE	58.8	Polisler ve Silahlı Kuvvetler Personeli mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Polisler ve S.K.P. için grev yasağı söz konusudur
HOLLANDA	38.8	S.K.P.	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
İSVEÇ	93	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Herhangi bir sınırlama yoktur
NORVEÇ	83	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
FİNLANDIYA	86.3	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
FRANSA	15.3	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Polisler ve gardiyanlar için grev yasağı söz konusudur

Kaynak: (HAN, E. 2012: 90). 2009 verileri kullanılmıştır.

Tablo: 9. Polis ve Diğer Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları (Devamı)

ÜLKE ADI	KAMUDA SENDİKALAŞMA ORANI (%)	SENDİKA HAKKININ SINIRLAMASI	GREV HAKKI SINIRLAMASI
İSPANYA	32	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Polisler ve S.K.P. için grev yasağı söz konusudur
AVUSTURYA	68.5	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
ALMANYA	56.3	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Üst düzey memur ve hak uyuşmazlıklarında grev yasağı söz konusudur
JAPONYA	58.1	-	Grev yasağı söz konusudur
BELÇİKA	67	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
DANİMARKA	-	Polisler ve S.K.P. mesleki çıkarları korumak için örgütlenme hakkına sahip	Statü hukukuna tabi memurlar için grev yasağı söz konusudur
İTALYA	43	Polisler ve S.K.P.	Grev yasağı söz konusudur
TÜRKİYE	63.8	Polisler, S.K.P., Yüksek Yargı Organları Personeli, Mülki İdare Amirleri ve Yüksek Memurlar	Grev yasağı söz konusudur

Kaynak: (Han, 2012: 90). Türkiye için 2012 verileri kullanılmış, diğer ülkeler için 2009 verileri kullanılmıştır.

4. BÖLÜM 3: POLİSLERİN SENDİKACILIĞA YAKLAŞIMI:

5. KOCAELİ EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; sendikacılığın içinde bulunduğu durum ile Kocaeli Emniyet Müdürlüğü (KOEM) çalışanlarının sendikalardan beklentileri arasındaki ilişkileri incelemek, günümüz şartlarında bu beklentilere cevap verilip verilmeyeceğini belirlemektir.

Bu ana amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevaplar aranmaktadır:

- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri rütbelere göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri çalıştıkları sürelerle göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri bakmakla yükümlü kişi sayılarına göre farklılık göstermekte midir?
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının sendikalardan beklentileri ve beklentilerin karşılık bulma düzeyleri gelire göre farklılık göstermekte midir?

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının mevcut sendikaların birlik ve beraberliğin en güzel temsilcisi olduğu konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının mevcut sendikaların amaçları dışına çıkmadıkları konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, medeni durumları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının Türkiye’de sendikaların güvenilir kurumlar oldukları konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının Türkiye’de sendikaların başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını aradıkları konusundaki fikirleri polisin bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısına, cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının polisin sendikaya üye olması yasalaşırsa Emniyet Teşkilatı daha güvenilir bir kurum olacağı konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının polisin lojman sorununu sendikaların çözeceği konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının görev yapılan tesis ve binaların daha modern olmasında sendikaların katkısı olacağı konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının mevcut sendikaların çalışan ve yönetici olan (her kademedeki mensubunun) görüşlerini aldıkları konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının mevcut sendikaların çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebilmeleri konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.
- Araştırmaya katılan KOEM çalışanlarının mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına güvendikleri konusundaki fikirleri cinsiyetlerine, bekar ve evli olmaları ve yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi

Araştırmanın Veri Modeli

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilemez. Bilmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (Özkan, 2012: 70)

Araştırmanın Sınırlılıkları

- 2013 yılı Ocak ayında Kocaeli Emniyet Müdürlüğü’nde görev yapan ve anket uygulamasını kabul eden çalışanlarla,
- Değişkenleri ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerden toplanan bilgilerle,
- Verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiki yöntemlerle sınırlıdır.

Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmaya katılan Kocaeli Emniyet Müdürlüğü çalışanları anketlere samimi ve içten cevaplar vermişlerdir.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin katılımcıların sendikalardan beklentileri ve bu beklentilere cevap verilip verilemeyeceğini belirlemede yeterli olduğu varsayılmıştır.

3.4. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce geçerliliği kanıtlanmış ve bilimsel çalışmalarda kullanılmış olmasından dolayı ölçeklere ilişkin geçerlilik analizi yapılmamıştır.

Güvenilirlik; bir ölçme aracında (test) bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavramdır. Testlerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş yöntemlere güvenilirlik analizi denilmektedir. Güvenilirliğin incelenmesinde en yaygın kullanılan yöntem Cronbach's Alpha Katsayısıdır.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Özkan, 2012: 71) .

Tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach) α : % 86,0 olarak saptanmıştır. $\alpha = 0,860$ yüksek bir değer olduğu görülmektedir.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan emniyet çalışanlarından ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır:

3.6. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo: 10. Polislerin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	39	10
Erkek	351	90
Toplam	390	100,0

Tablo: 10 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %90'nının erkek, %10'nunun kadın olduğu görülmüştür.

Tablo: 11. Polislerin “Yaş Grubu” Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
20-30	118	29,9
31-40	149	37,7
41-50	108	27,3
51 ve üzeri	20	5,1
Toplam	395	100

Tablo: 11 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %29,9 20-30 yaş aralığında, %37,7'si 31-40 yaş aralığında, %27,3'ü 41-50 yaş aralığında, %5,1 ise 51 ve üzerinde yaş grubunda olduğu görülmüştür.

Tablo: 12. Polislerin “Medeni Durumu” Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Hali	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evli	305	77,0
Bekar	90	23,0
Toplam	395	100,0

Tablo: 12 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %77,0'ı evli, %23,0'ı bekar olduğu görülmüştür.

Tablo: 13. Polislerin “Eğitim Seviyeleri” Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Seviyesi	Frekans (N)	Yüzde (%)
Lise	26	6,8
Ön Lisans	170	43,0
Lisans	187	47,0
Lisans üstü	13	3,2
Toplam	396	100,0

Tablo 13 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %6,8’i lise, %43,0’ü ön lisans %47,0’ı lisans, %3,2’i lisansüstü olduğu görülmüştür.

Tablo: 14. Polislerin “Rütbeleri” Değişkenine Göre Dağılımı

Rütbesi	Frekans (N)	Yüzde (%)
Polis Memuru, Başpolis Memuru	284	83,5
Komiser Yardımcısı, Komiser, Başkomiser	28	8,2
Emniyet Amiri, 4.3.2. Sınıf Emniyet Müdürleri	28	8,3
Toplam	340	100,0

Tablo 14 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %83,5’i Polis Memuru/Başpolis Memuru, %8,2’i Komiser Yardımcısı, Komiser, Başkomiser, %8,3’ü Emniyet Amiri ile 4.3.2. Sınıf Emniyet Müdürleri olduğu görülmüştür.

Tablo: 15. Polislerin “Emniyet Teşkilatında Çalıştığı Süre” Değişkenine Göre Dağılımı

Çalıştığı Süre	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-5	107	27,1
6-10	44	11,1
11-15	82	20,6
16-20	106	26,9
21 ve üzeri	57	14,3
Toplam	396	100,0

Tablo 15 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %27,1'i 1-5, %11,1'i 6-10, %20,6'ı 11-15, %26,9'u 16-20, %14,3'ü 21 yıl ve üzeri süreler Emniyet Teşkilatında çalıştığı görülmüştür.

Tablo: 16. Polislerin "Bakmakla Yükümlü Oldukları Kişi Sayısı" Değişkenine Göre Dağılımı

Kişi Sayısı	Frekans (N)	Yüzde (%)
Bekarım	73	18,5
2 Kişi	63	16,0
3-4 Kişi	190	48,2
5-6 Kişi	63	16,0
+7 Kişi	5	1,3
Toplam	394	100,0

Tablo 16 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %18,5'nin bekar olduğu, %16,0'ı 2 kişi, %48,2'yi 3-4 kişi, %16,0'ı 4-6 kişi, %1,3'ü +7 kişi ve üzeri olduğu görülmüştür.

Tablo: 17. Polislerin "Aylık Hane (aile) Geliri Değişkenine Göre Dağılımı"

Geliri	Frekans (N)	Yüzde (%)
2000-2500	84	21,2
2500-3000	207	52,6
3000-4500	55	13,9
4500 ve üzeri	49	12,3
Toplam	395	100,0

Tablo 17 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %21,2'si 2000-2500, %52,6'sı 2500-3000, %13,9'u 3000-4500, %12,3'ü 4500 ve üzeri olduğu görülmüştür.

3.7. Araştırmaya Katılan Emniyet Görevlilerinin Sendikalardan Beklentileri ve Günümüz Şartlarında Bu Beklentilere Dair Bulgular

Tablo: 18. Polislerin "Polis Sendikasına İhtiyaç Olduğunu Düşünüyorum" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	31	7,8
Katılmıyorum	27	6,7
Kararsızım	57	14,7
Katılıyorum	62	15,5
Kesinlikle katılıyorum	219	55,3
Toplam	396	100,0

Tablo 18 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %7,8'i kesinlikle katılmıyorum, %6,7'si katılmıyorum, %14,7'si kararsızım, %15,5'i katılıyorum, %55,3'ü kesinlikle katılıyorum cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo: 19. Polislerin "Sendikanın Genel Çalışma Saatlerinin İyileştirilmesi Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	28	7,0
Katılmıyorum	33	8,3
Kararsızım	95	24,0
Katılıyorum	119	30,2
Kesinlikle katılıyorum	121	30,5
Toplam	396	100,0

Tablo 19 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %7,0'ı kesinlikle katılmıyorum, %8,3'ü katılmıyorum, %24,0'ı kararsızım, %30,2'i katılıyorum, %30,5'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 20. Polislerin "Sendikaların Maaşların/Ek Ücretlerin İyileştirilmesi Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	27	6,7
Katılmıyorum	23	5,7
Kararsızım	104	26,0
Katılıyorum	138	34,5
Kesinlikle katılıyorum	106	27,1
Toplam	395	100,0

Tablo 20 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %6,7'si kesinlikle katılmıyorum, %5,7'si katılmıyorum, %26,0'ı kararsızım, %34,5'i katılıyorum, %27,1'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 21. Polislerin "Sendikamızın Adli/İdari Yargıda Polislerin Haklarını Savunacağı Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	29	7,3
Katılmıyorum	30	7,6
Kararsızım	105	26,4
Katılıyorum	136	34,5
Kesinlikle katılıyorum	96	24,2
Toplam	396	100,0

Tablo 21 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %7,3'ü kesinlikle katılmıyorum, %7,6'ı katılmıyorum, %26,4'ü kararsızım, %34,5'i katılıyorum, %24,2'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 22. Polislerin "Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	39	9,9
Katılmıyorum	79	20,2
Kararsızım	156	39,8
Katılıyorum	75	19,1
Kesinlikle katılıyorum	43	11,0
Toplam	392	100,0

Tablo 22 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %9,9'u kesinlikle katılmıyorum, %20,2'i katılmıyorum, %39,8'i kararsızım, %19,1'i katılıyorum %11,0'ı kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 23. Polislerin "Görev Yapılan Tesis ve Binaların Daha Modern Olmasında Sendikanın Katkısı Olacaktır" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	37	9,4
Katılmıyorum	61	15,3
Kararsızım	129	32,7
Katılıyorum	117	29,6
Kesinlikle katılıyorum	51	13,0
Toplam	395	100,0

Tablo 23 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %9,4'ü kesinlikle katılmıyorum, %15,3'ü katılmıyorum, %32,7'i kararsızım, %29,6'ı katılıyorum, %13,0'ı kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 24. Polislerin "Sendikaların Polisin Sosyal Haklarının Kazanılmasında Olumlu Katkıları Olur" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	20	5,1
Katılmıyorum	21	5,3
Kararsızım	61	15,4
Katılıyorum	167	42,3
Kesinlikle katılıyorum	126	31,9
Toplam	395	100,0

Tablo 24 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %5,1'i kesinlikle katılmıyorum, %5,3'ü katılmıyorum, %15,4'ü kararsızım, %42,3'ü katılıyorum, %31,9'u kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 25. Polislerin "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	52	13,2
Katılmıyorum	86	21,8
Kararsızım	122	30,5
Katılıyorum	88	22,2
Kesinlikle katılıyorum	48	12,3
Toplam	396	100,0

Tablo 25 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %13,2'i kesinlikle katılmıyorum, %21,8'i katılmıyorum, %30,5'i kararsızım, %22,2'i katılıyorum, %12,3'ü kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 26. Polislerin "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Ahyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	52	13,1
Katılmıyorum	91	22,9
Kararsızım	133	33,5
Katılıyorum	81	20,7
Kesinlikle katılıyorum	38	9,8
Toplam	396	100,0

Tablo 26 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %13,1'i kesinlikle katılmıyorum, %22,9'u katılmıyorum, %33'i kararsızım, %20,7'i katılıyorum, %9,8'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 27. Polislerin "Çalıştığım Yerde Herhangi Bir Zorlukla Karşılaşırsam Sendikanın Bana Yardım Edeceğine Güvenirim" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	35	8,8
Katılmıyorum	50	12,6
Kararsızım	135	34,2
Katılıyorum	133	33,4
Kesinlikle katılıyorum	43	11,0
Toplam	396	100,0

Tablo 27 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %8,8'i kesinlikle katılmıyorum, %12,6'ı katılmıyorum, %34,2'i kararsızım, %33,4'ü katılıyorum, %11,0'ı kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 28. Polislerin "Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle Katılmıyorum	51	13,1
Katılmıyorum	88	22,6
Kararsızım	156	40,0
Katılıyorum	71	18,1
Kesinlikle katılıyorum	24	6,2
Toplam	390	100,0

Tablo 28 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %13,1'i kesinlikle katılmıyorum, %22,6'ı katılmıyorum, %40,0'ı kararsızım, %18,1'i katılıyorum, %6,2'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 29. Polislerin "Mevcut Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	30	7,6
Katılmıyorum	73	18,4
Kararsızım	115	29,0
Katılıyorum	135	34,0
Kesinlikle katılıyorum	43	11,0
Toplam	396	100,0

Tablo 29 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %7,6'ı kesinlikle katılmıyorum, %18,4'ü katılmıyorum, %29,0'ı kararsızım, %34,0'ı katılıyorum, %11,0'ı kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 30. Polislerin "Mevcut Sendikalar Amaçları Dışına Çıkıyorlar" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	67	17,0
Katılmıyorum	109	27,7
Kararsızım	145	36,9
Katılıyorum	53	13,5
Kesinlikle katılıyorum	19	4,9
Toplam	393	100,0

Tablo 30 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %17,0'i kesinlikle katılmıyorum, %27,7'i katılmıyorum, %36,9'u kararsızım, %13,5'i katılıyorum, %4,9'u kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 31. Polislerin "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	65	16,3
Katılmıyorum	77	19,6
Kararsızım	130	32,6
Katılıyorum	93	23,4
Kesinlikle katılıyorum	31	8,1
Toplam	396	100,0

Tablo 31 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %16,3'ü kesinlikle katılmıyorum, %19,6'ı katılmıyorum, %32,6'sı kararsızım, %23,4'ü katılıyorum, %8,1'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 32. Polislerin "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Emniyet Teşkilatı Daha Güvenilir Bir Kurum Olur" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	27	6,8
Katılmıyorum	39	9,8
Kararsızım	101	25,5
Katılıyorum	125	31,7
Kesinlikle katılıyorum	104	26,2
Toplam	396	100,0

Tablo 32 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %6,8'i kesinlikle katılmıyorum, %9,8'i katılmıyorum, %25,5'i kararsızım, %31,7'i katılıyorum, %26,2'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 33. Polislerin "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Verilen Vaatlerin Yerine Getirilmesi Hızlanır" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	25	6,5
Katılmıyorum	38	9,5
Kararsızım	73	18,4
Katılıyorum	133	33,4
Kesinlikle katılıyorum	127	32,2
Toplam	396	100,0

Tablo 33 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %6,5'i kesinlikle katılmıyorum, %9,5'i katılmıyorum, %18,4'ü kararsızım, %33,4'ü katılıyorum, %32,2'i kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 34. Polislerin "Memur Sendikaları Siyasetle İlgilenmeli" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	194	49,6
Katılmıyorum	91	23,0
Kararsızım	65	16,8
Katılıyorum	16	4,3
Kesinlikle katılıyorum	25	6,3
Toplam	396	100,0

Tablo 34 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %49,6'ı kesinlikle katılmıyorum, %23,0'ı katılmıyorum, %16,8'i kararsızım, %4,3'ü katılıyorum, %6,3'ü kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 35. Polislerin "Sendikalar İdeolojik ve Siyasi Görüşlere Sahip Olduğundan Emniyet Teşkilatında Huzursuzluk ve Fikri Bölünme Yaşanacağını Düşünüyorum" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	81	20,7
Katılmıyorum	88	22,4
Kararsızım	112	28,1
Katılıyorum	56	14,4
Kesinlikle katılıyorum	56	14,4
Toplam	396	100,0

Tablo 35 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %20,7'i kesinlikle katılmıyorum, %22,4'ü katılmıyorum, %28,1'i kararsızım %14,4'u katılıyorum, %14,4'ü kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 36. Polislerin "Mevcut Sendikaların Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim" Değişkenine Göre Dağılımı

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	50	12,6
Katılmıyorum	66	16,6
Kararsızım	178	44,9
Katılıyorum	74	18,7
Kesinlikle katılıyorum	28	7,2
Toplam	396	100,0

Tablo 36 incelendiğinde araştırmaya katılan polislerin %12,6'ı kesinlikle katılmıyorum, %16,6'sı katılmıyorum, %44,9'u kararsızım, %18,7'si katılıyorum, %7,2'si kesinlikle katılıyorum olduğu görülmüştür.

Tablo: 37. Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir.						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Kadın	39	3,31	1,151	2,388	386	,017
Erkek	349	2,83	1,201			

Tablo 37'de görüldüğü gibi, "mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir" ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, kadın polisler erkek polisler göre anlamlı derecede daha fazla "mevcut sendikaların birlik ve beraberliğin en güzel temsilcisi olduğunu" düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo: 38. Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Amaçlarının Dışına Çıkıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Mevcut sendikalar amaçlarının dışına çıkıyorlar.						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Kadın	39	3,05	,916	2,556	383	,011
Erkek	349	2,58	1,114			

Tablo 38 incelendiğinde, “mevcut sendikalar amaçlarının dışına çıkmıyorlar” ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, kadın polisler erkek polisler göre anlamlı derecede daha fazla “mevcut sendikaların amaçları dışına çıkmadıklarını” düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo: 39. Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Türkiye'de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Türkiye’de sendikalar güvenilir kurumlardır.						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Kadın	39	3,28	,944	3,012	50,380	,004
Erkek	343	2,79	1,095			

Tablo 39 incelendiğinde, “Türkiye’de sendikalar güvenilir kurumlardır” ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, kadın polisler erkek polisler göre anlamlı derecede daha fazla “sendikaların güvenilir kurumlar olduklarını” düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo: 40. Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar.						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Kadın	39	3,41	1,117	2,873	48,088	,006
Erkek	348	2,86	1,184			

Tablo 40 incelendiğinde, “mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar” ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, kadın polisler erkek polisler göre anlamlı derecede

daha fazla “mevcut sendikalar, çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini aldıklarını” belirtmişlerdir.

Tablo: 41. Polislerin Cinsiyet Değişkenine Göre "Polisin Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Polisin lojman sorununu sendika çözecektir.						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Kadın	43	2,98	1,126	2,673	380	,008
Erkek	343	2,98	1,126			

Tablo 41 incelendiğinde, “polisin lojman sorununu sendika çözecektir” ifadesine ilişkin cinsiyet farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo: 42. Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Evli	305	2,92	1,248	2,164	156,707	,032
Bekar	91	3,23	1,165			

Tablo 42 incelendiğinde, “mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar” ifadesine ilişkin evli bekar farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, evli polisler göre bekar polisler, anlamlı derecede daha fazla “mevcut sendikaların başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını aradıklarını” düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo: 43. Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Türkiye'de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Türkiye'de sendikalar güvenilir kurumlardır						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Evli	297	2,77	1,088	1,996	384	,047
Bekar	89	3,03	1,092			

Tablo 43 incelendiğinde, “Türkiye’de sendikalar güvenilir kurumlardır” ifadesine ilişkin evli bekar farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, bekar polisler için evli polisler, anlamlı derecede “sendikaların güvenilir kurumlar olduklarını” düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo: 44. Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Mevcut Sendikalar Amaçlarının Dışına Çıkıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Mevcut sendikalar amaçlarının dışına çıkıyorlar						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Evli	300	2,55	1,076	2,450	387	,015
Bekar	89	2,88	1,146			

Tablo 44 incelendiğinde, “mevcut sendikalar amaçlarının dışına çıkıyorlar” ifadesine ilişkin evli bekar farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, bekar polisler için evli polisler, anlamlı derecede daha fazla “mevcut sendikaların amaçlarının dışına çıkmadıklarını” düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo: 45. Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Evli	303	2,79	1,171	2,298	392	,022
Bekar	91	3,12	1,281			

Tablo 45’de görüldüğü gibi, “mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir” ifadesine ilişkin evli bekar farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna

göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, bekar polisler göre evli polisler, anlamlı derecede daha fazla “mevcut sendikaların birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileri olduklarını” düşündükleri belirlenmiştir.

Tablo: 46. Polislerin Evli Bekar Durumlarına Göre "Vatandaşın Sendikalı Polise Olumlu Bakacağını Düşünüyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

İfade: Vatandaşın sendikalı polise olumlu bakacağını düşünüyorum						
Cinsiyet	N	X	Ss	t	Sd	p
Evli	305	3,35	1,166	2,352	174,388	,020
Bekar	91	3,64	,972			

Tablo 46 incelendiğinde, “vatandaşın sendikalı polise olumlu bakacağını düşünüyorum” ifadesine ilişkin evli bekar farklılıklarına göre yapılan t-testi sonucuna göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bulgulara göre, bekar polisler göre evli polisler, anlamlı derecede daha fazla “vatandaşın sendikalı polise olumlu bakacağını” düşündüklerini belirtmişlerdir.

Tablo: 47. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Polisin Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	
	20-30	117	3,47	1,013	Gruplar Arası	12,721	3	4,240	3,184	,024	
	31-40	145	3,16	1,171		Grup İçi	514,038	386			1,332
	41-50	108	3,01	1,180		Toplam	526,759	389			
	51 ve üzeri	20	3,15	1,599							
	Toplam	390	3,21	1,164							

Tablo 47 incelendiğinde “polislerin lojman sorununu sendika çözecektir” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 20-30 ve 31-40 yaş gurubu arasında herhangi bir fark yokken bu iki grup 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. Bu iki grup 41-50 yaş gurubuna göre “polislerin lojman sorununu sendika çözecektir” ifadesini daha fazla belirtmişlerdir.

Tablo: 48. Polislerin Yaş Değişkinine Göre "Görev Yapılan Tesis ve Binaların Daha Modern Olmasında Sendikanın Katkısı Olacaktır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	118	4,17	1,135	Gruplar Arası	22,937	3	7,646	6,153	,000
	31-40	149	4,11	1,258	Grup İçi	475,937	383	1,243		
	41-50	108	3,75	1,535	Toplam	498,873	386			
	51 ve üzeri	20	4,50	1,147						
	Toplam	395	4,05	1,312						

Tablo 48 incelendiğinde “görev yapılan tesis ve binaların daha modern olmasında sendikanın katkısı olacaktır” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 20-30 yaş gurubu ile 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. 20-30 yaş gurubu, “görev yapılan tesis ve binaların daha modern olmasında sendikanın katkısı olacaktır” ifadesini 41-50 yaş gurubuna göre daha fazla ifade etmişlerdir.

Tablo: 49. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	
	20-30	118	3,21	1,154	Gruplar Arası	23,541	3	7,847	5,304	,001	
	31-40	149	3,07	1,201		Grup İçi	578,449	391			1,479
	41-50	108	2,61	1,267		Toplam	601,990	394			
	51 ve üzeri	20	3,25	1,410							
	Toplam	395	2,99	1,236							

Tablo 49 incelendiğinde “mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 20-30 yaş gurubu ile 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. 20-30 yaş gurubu “mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar” ifadesini 41-50 yaş gurubuna göre daha fazla ifade etmişlerdir.

Tablo: 50. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	118	3,14	1,093	Gruplar Arası	23,123	3	7,708	5,710	,001
	31-40	146	2,84	1,139	Grup İçi	523,732	388	1,350		
	41-50	108	2,69	1,220	Toplam	546,855	391			
	51 ve üzeri	20	3,65	1,387						
	Toplam	392	2,93	1,183						

Tablo 50 incelendiğinde “mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 51 ve üzeri yaş gurubu 41-50 ve 31-40 yaş gurupları arasında ve 41-50 yaş gurubu ile 20-30 yaş gurubu arasında anlamlı fark vardır. “Mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar” ifadesini 51 ve üzeri yaş gurubu en fazla katılıyorken, anlamlı fark olmakla birlikte 20-30 yaş gurubundakiler de bu ifadeye katılmaktadırlar. Bu ifadeye en az katılım gösteren 41-50 yaş gurubu ve 31-40 yaş gurubudur.

Tablo: 51. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Türkiye'de Sendikalar Güvenilir Kurumlardır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	116	2,91	,992	Gruplar Arası	12,058	3	4,019	3,419	,017
	31-40	145	2,86	1,103	Grup İçi	447,968	381	1,176		
	41-50	104	2,60	1,119	Toplam	460,026	384			
	51 ve üzeri	20	3,35	1,268						
	Toplam	385	2,83	1,095						

Tablo 51 incelendiğinde “Türkiye’de sendikalar güvenilir kurumlardır” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 41-50 yaş gurubu ile 51 ve üzeri yaş gurubu arasında anlamlı fark görülmüştür. 51 ve üzeri yaş gurubu 41-50 yaş gurubuna göre “sendikalar güvenilir kurumlardır” ifadesini daha fazla belirtmişlerdir.

Tablo: 52. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	116	3,32	1,001	Gruplar Arası	23,686	3	7,895	6,406	,000
	31-40	149	3,32	1,080	Grup İçi	478,189	388	1,232		
	41-50	107	2,89	1,298	Toplam	501,875	391			
	51 ve üzeri	20	3,90	,788						
	Toplam	392	3,23	1,133						

Tablo 52 incelendiğinde “mevcut sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebiliyorlar” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 20-30, 31-40 ve 51 ve üzeri yaş gurupları arasında herhangi bir fark yokken bu üç gurup 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. Bu üç grup “mevcut sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebiliyorlar” ifadesini 41-50 yaş gurubuna göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 53. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Amaçlarının Dışına Çıkıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	113	2,79	,995	Gruplar Arası	17,933	3	5,978	5,108	,002
	31-40	149	2,68	1,141	Grup İçi	449,374	384	1,170		
	41-50	106	2,29	1,051	Toplam	467,307	387			
	51 ve üzeri	20	3,00	1,257						
	Toplam	388	2,62	1,099						

Tablo 53 incelendiğinde “mevcut sendikalar amaçlarının dışına çıkıyorlar” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre; 20-30, 31-40 ve 51 ve üzeri yaş gurupları arasında herhangi bir fark yokken bu üç gurup 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. Bu üç grup “mevcut sendikalar amaçlarının dışına çıkıyorlar” ifadesini 41-50 yaş gurubuna göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 54. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Birlik ve Beraberliğin En Güzel Temsilcileridir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	118	3,08	1,202	Gruplar Arası	26,764	3	8,921	6,399	,000
	31-40	147	2,84	1,180	Grup İçi	542,356	389	1,394		
	41-50	108	2,54	1,195	Toplam	569,120	392			
	51 ve üzeri	20	3,55	,945						
	Toplam	393	2,87	1,205						

Tablo 54 incelendiğinde “mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 20-30 yaş gurubu ve 51 ve üzeri yaş gurupları arasında anlamlı fark yokken her iki gurubun da 41-50 yaş gurubu arasında anlamlı fark vardır. 20-30 yaş gurubu ile 51 ve üzeri yaş gurubu “mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir” ifadesini 41-50 yaş gurubuna göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 55. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşır mı Emniyet Teşkilatı Daha Güvenilir Bir Kurum Olur" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	118	3,73	1,107	Gruplar Arası	14,982	3	4,994	3,606	,014
	31-40	148	3,66	1,141	Grup İçi	537,383	388	1,385		
	41-50	106	3,35	1,302	Toplam	552,365	391			
	51 ve üzeri	20	4,15	1,137						
	Toplam	392	3,62	1,189						

Tablo 55 incelendiğinde “polislerin sendikaya üye olması yasalaşır mı Emniyet Teşkilatı daha güvenilir bir kurum olur” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 41-50 yaş gurubu ile 51 ve üzeri yaş gurubu arasında anlamlı fark olduğu, 51 ve üzeri yaş gurubu “polislerin sendikaya üye olması yasalaşır mı Emniyet Teşkilatı daha güvenilir bir kurum olur” ifadesini 41-50 yaş gurubuna göre daha fazla belirtmişlerdir.

Tablo: 56. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Verilen Vaatlerin Yerine Getirilmesi Hızlanır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	118	3,78	1,170	Gruplar Arası	20,253	3	6,751	4,730	,003
	31-40	149	3,89	1,098	Grup İçi	555,263	389	1,427		
	41-50	106	3,44	1,388	Toplam	20,253	3			
	51 ve üzeri	20	4,35	1,875						
	Toplam	393	3,76	1,212						

Tablo 56 incelendiğinde “polislin sendikaya üye olması yasalaşırsa verilen vaatlerin yerine getirilmesi hızlanır” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 31-40 yaş gurubu ve 51 ve üzeri yaş gurubu arasında herhangi bir fark yokken bu iki gurup 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. Bu iki grup 41-50 yaş gurubuna göre “polislin sendikaya üye olması yasalaşırsa verilen vaatlerin yerine getirilmesi hızlanır” ifadesini daha fazla belirtmişlerdir.

Tablo: 57. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Mevcut Sendikaların Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	117	3,39	2,921	Gruplar Arası	52,270	3	17,423	5,213	,002
	31-40	148	2,82	1,004	Grup İçi	1293,475	387	3,342		
	41-50	106	2,58	1,145	Toplam	1345,744	390			
	51 ve üzeri	20	3,75	,967						
	Toplam	391	2,97	1,858						

Tablo 57 incelendiğinde “mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 20-30 yaş gurubu ile 51 ve üzeri yaş gurubu arasında herhangi bir fark yokken bu iki gurup 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. Bu iki grup 41-50 yaş gurubuna göre “mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim” ifadesini daha fazla belirtmişlerdir.

Tablo: 58. Polislerin Yaş Değişkenine Göre "Vatandaşın Sendikalı Polise Olumlu Bakacağını Düşünüyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	20-30	118	3,59	,998	Gruplar Arası	13,876	3	4,625	3,689	,012
	31-40	149	3,42	1,151	Grup İçi	490,200	391	1,254		
	41-50	108	3,16	1,209	Toplam	504,076	394			
	51 ve üzeri	20	3,80	1,056						
	Toplam	395	3,42	1,131						

Tablo 58 incelendiğinde “vatandaşın sendikalı polise olumlu bakacağını düşünüyorum” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre 20-30 yaş gurubu ile 41-50 yaş gurubu arasında $p < 0,05$ düzeyinde verilen cevapların anlamlı değiştiği görülmüştür. 20-30 yaş gurubu 41-50 yaş gurubuna göre “vatandaşın sendikalı polise olumlu bakacağını” düşünüyorum ifadesini daha fazla belirtmişlerdir.

Tablo: 59. Polislerin Görevdeki Çalıştığı Süreye Göre "Polisin Lojman Sorununu Sendika Çözecektir" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	1-5	107	3,20	1,004	Gruplar Arası	19,857	4	4,964	3,973	,004
	6-10	42	3,31	1,811						
	11-15	82	3,12	1,104	Grup İçi	481,078	385	1,250		
	16-20	102	2,81	1,216	Toplam	500,936	389			
	21 ve üzeri	57	2,65	1,329						
	Toplam	390	3,01	1,135						

Tablo 59 incelendiğinde “polislerin lojman sorununu sendika çözecektir” sorusunun çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre görev süresi 1-5 olan ile 6-10 olan guruplar arasında anlamlı fark yokken bu iki gurup ile 21 ve üzeri olan gurup arasında anlamlı fark vardır. 21 ve üzeri olan grup “polislerin lojman sorununu sendika çözecektir” ifadesini bu iki guruba göre daha az belirtmiştir.

Tablo: 60. Polislerin Görevdeki Çalıştığı Süreye Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	1-5	107	3,40	1,063	Gruplar Arası	15,184	4	3,796	2,858	,023
	6-10	44	3,57	1,950						
	11-15	81	3,12	1,122	Grup İçi	515,43 1	388	1,328		
	16-20	104	3,09	1,216	Toplam	530,61 6	392			
	21 ve üzeri	57	2,96	1,362						
	Toplam	393	3,22	1,163						

Tablo 60 incelendiğinde “mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar” sorusunun çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre görev süresi 1-5 olan ile 21 ve üzeri olan grup arasında anlamlı fark vardır. 1-5 olan grup “mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar” ifadesini 21 ve üzeri olan guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 61. Polislerin Görevdeki Çalıştığı Süreye Göre "Mevcut Sendikaların Çalışanlarla İlgili Politikalarına Güvenirim" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	1-5	107	3,42	3,038	Gruplar Arası	37,853	4	9,463	2,812	,025
	6-10	44	3,09	1,772						
	11-15	81	2,67	1,037	Grup İçi	1308,941	389	3,365		
	16-20	105	2,70	1,084	Toplam	1346,794	393			
	21 ve üzeri	57	3,02	1,316						
	Toplam	394	2,98	1,851						

Tablo 61 incelendiğinde “mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim” sorusunun çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre görev süresi 11-15 olan ile 16-20 olan guruplar arasında anlamlı fark yokken bu iki gurupta 1-5 olan gurup arasında anlamlı fark vardır. “mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim” ifadesini 1-5 olan gurup bu iki guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 62. Polislerin Bakmakla Yüklü Sayısı Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Başka Sorunlara Yol Açmadan Memurların Haklarını Arıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	Bekarım	73	3,16	1,054	Gruplar Arası	16,676	4	4,169	2,809	,025
	2 Kişi	63	3,11	,986						
	3-4 Kişi	190	3,01	1,327						
	5-6 Kişi	63	2,59	1,278						
	+7 Kişi	5	3,80	,837						
	Toplam	394	2,99	1,229						
					Grup İçi	577,314	389	1,484		
					Toplam	593,990	393			

Tablo 62 incelendiğinde “mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar” sorusunun “bakmakla yükümlü sayısı” değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre bakmakla yükümlü sayısı +7 olan grup ile 5-6 olan grup arasında anlamlı fark vardır. Bakmakla yükümlü sayısı +7 olan grup “mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar” ifadesini 5-6 olan gruptan daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 63. Polislerin Bakmakla Yüklü Sayısı Değişkinine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	Bekarım	73	2,97	1,054	Gruplar Arası	24,091	4	6,023	4,395	,002
	2 Kişi	62	3,11	1,960						
	3-4 Kişi	188	2,99	1,322	Grup İçi	528,953	386	1,370		
	5-6 Kişi	63	2,37	1,005	Toplam	553,043	390			
	+7 Kişi	5	3,40	1,894						
	Toplam	391	2,91	1,191						

Tablo 63 incelendiğinde “mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar” ifadesinin bakmakla yükümlü sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre bakmakla yükümlü sayısı bekar, 2 ve 3-4 olan gruplar arasında anlamlı bir fark yokken, bu üç grubun 5-6 olan grup ile aralarında anlamlı fark vardır. Bu üç grup “mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar” ifadesini bakmakla yükümlü sayısı 5-6 olan gruba göre daha fazla belirtmişlerdir.

Tablo: 64. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "6536 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Hakkında Genel Bilginiz Var mı?" Sorusuna İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p
	Lise	26	2,52	,753	Gruplar Arası	5,820	3	1,940	3,016	,030
	On Lisans	171	2,20	,825		253,389	394	,643		
	Lisans	186	2,44	,776		259,209	397			
	Lisansüstü	13	2,31	,947						
	Toplam	396	2,34	,808						

Tablo 64 incelendiğinde “6536 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre, lisans ve ön lisan gurupları arasında “anlamlı fark vardır ifadesini” lisans gurubu “6536 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu hakkında genel olarak bilginiz var mı?” sorusuna önlisans gurubuna göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 65. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Polis Sendikasına İhtiyaç Olduğunu Düşünüyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları									
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p				
	Lise	26	3,41	1,575	Gruplar Arası	28,100	3	9,367	5,667	,001				
	Ön Lisans	171	3,99	1,315							Grup İçi	651,257	394	1,653
	Lisans	186	4,10	1,234							Toplam	679,357	397	
	Lisansüstü	13	4,72	,899										
	Toplam	396	4,04	1,308										

Tablo 65 incelendiğinde “polis sendikasına ihtiyaç olduğunu düşünüyorum” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre lise, önlisans ve lisans gurupları arasında anlamlı fark yokken bu üç gurup arasında anlamlı fark vardır. Lisans üstü gurubu “polis sendikasına ihtiyaç olduğunu düşünüyorum” ifadesini bu üç guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 66. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Sendikanın Genel Çalışma Saatlerinin İyileştirilmesi Konusunda Görevlerini Tam Yapacağına Güveniyorum" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları									
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p				
	Lise	26	3,56	1,219	Gruplar Arası	12,238	3	4,079	2,830	,038				
	Ön Lisans	171	3,71	1,276							Grup İçi	567,975	394	1,442
	Lisans	186	3,64	1,120							Toplam	580,214	397	
	Lisansüstü	13	4,62	1,261										
	Toplam	396	3,70	1,209										

Tablo 66 incelendiğinde “sendikanın genel çalışma saatlerinin iyileştirilmesi konusunda görevlerini tam yapacağına güveniyorum” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre lise, önlisans ve lisans gurupları arasında anlamlı fark yokken bu üç gurup arasında lisansüstü grubunda anlamlı fark vardır. Lisans üstü gurubu “sendikanın genel çalışma saatlerinin iyileştirilmesi konusunda görevlerini tam yapacağına güveniyorum” ifadesini bu üç guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 67. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Görev Yapılan Tesis ve Binaların Daha Modern Olmasında Sendikanın Katkısı Olacaktır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları									
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p				
	Lise	27	3,04	1,255	Gruplar Arası	11,646	3	3,882	2,924	,034				
	Ön Lisans	167	3,13	1,178							Grup İçi	516,399	389	1,328
	Lisans	187	3,26	1,078							Toplam	528,046	392	
	Lisansüstü	12	4,08	1,621										
	Toplam	393	3,21	1,161										

Tablo 67 incelendiğinde “görev yapılan tesis ve binaların daha modern olmasında sendikanın katkısı olacaktır” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre lise, önlisans ve lisans gurupları arasında anlamlı fark yokken bu üç gurup arasında lisans üstü grubunda anlamlı fark vardır. Lisans üstü grubu “görev yapılan tesis ve binaların daha modern olmasında sendikanın katkısı olacaktır” ifadesini bu üç guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 68. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Sendikaların Polisin Sosyal Haklarının Kazanılmasında Olumlu Katkıları Olur" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları									
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p				
	Lise	27	3,56	1,188	Gruplar Arası	11,473	3	3,824	3,294	,021				
	Ön Lisans	166	3,84	1,165							Grup İçi	451,586	389	1,161
	Lisans	187	3,98	,956							Toplam	463,059	392	
	Lisansüstü	13	4,62	1,325										
	Toplam	393	3,91	1,087										

Tablo 68 incelendiğinde “sendikaların polisin sosyal haklarının kazanılmasında olumlu katkıları olur” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre lise ve önlisans grupları arasında anlamlı fark yokken bu iki grup ile lisansüstü gurubu arasında anlamlı fark vardır. Lisansüstü gurubu “sendikaların polisin sosyal haklarının kazanılmasında olumlu katkıları olur” ifadesini bu iki guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 69. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanlar ve Yöneticilerin (Her Kademedeki Mensubunun) Fikirlerini Alıyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları									
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p				
	Lise	27	2,96	1,091	Gruplar Arası	18,476	3	6,159	4,502	,004				
	Ön Lisans	168	2,85	1,228							Grup İçi	534,932	391	1,368
	Lisans	187	2,90	1,100							Toplam	553,408	394	
	Lisansüstü	13	4,08	1,498										
	Toplam	395	2,92	1,185										

Tablo 69 incelendiğinde “mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre lise, önlisans ve lisans grupları arasında anlamlı fark yokken bu üç grup arasında lisansüstü ile anlamlı fark vardır. Lisansüstü grubu “mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar” ifadesini bu üç guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 70. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Mevcut Sendikalar Çalışanların Hak ve Çıkarlarını Koruyup Geliştirebiliyorlar" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f, X, Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	
	Lise	27	3,26	1,196	Gruplar Arası	10,989	3	3,663	2,913	,034	
	Ön Lisans	169	3,12	1,201		Grup İçi	491,583	391			1,257
	Lisans	187	3,27	,987		Toplam	502,572	394			
	Lisansüstü	12	4,08	1,676							
	Toplam	395	3,23	1,129							

Tablo 70 incelendiğinde “mevcut sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebiliyorlar” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre önlisans ve lisans gurupları arasında anlamlı fark yokken bu iki grup ile lisansüstü gurubu arasında anlamlı fark vardır. Lisansüstü gurubu “mevcut sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebiliyorlar” ifadesini bu üç guruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tablo: 71. Polislerin Eğitim Değişkenine Göre "Polisin Sendikaya Üye Olması Yasalaşırsa Verilen Vaatlerin Yerine Getirilmesi Hızlanır" İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

f , X , Ss Değerleri					ANOVA Sonuçları						
Puan	Gruplar	N	X	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p	
	Lise	27	3,56	1,188	Gruplar Arası	14,081	3	4,694	3,312	,020	
	Ön Lisans	169	3,67	1,275		Grup İçi	555,606	392			1,417
	Lisans	187	3,81	1,110		Toplam	569,687	395			
	Lisansüstü	13	4,69	1,182							
	Toplam	396	3,76	1,201							

Tablo 71 incelendiğinde “polislin sendikaya üye olması yasalaşırsa verilen vaatlerin yerine getirilmesi hızlanır” sorusunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına göre $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmış ve test sonuçlarına göre önlisans ve lisans grupları arasında anlamlı fark yokken bu iki gruba ile lisansüstü grubu arasında anlamlı fark vardır. Lisansüstü grubu “polislin sendikaya üye olması yasalaşırsa verilen vaatlerin yerine getirilmesi hızlanır” ifadesini bu üç gruba göre daha fazla belirtmiştir.

Tezimizin yukarıdaki bölümlerinden “Araştırmanın Hipotezleri” başlığı altında, tez kapsamında yapılan anket çalışması paralelinde ispatlamaya çalıştığımız hipotezler yer almakta idi. Tezimizin “Bulgular” bölümünde ise, ankette kullanılan farklı değişkenler arasında mevcut bulunan ilişkiler istatistik programı kullanılmak suretiyle ortaya konmuştu.

Tezimizin bu kısmında ise, anket sonuçlarının hipotezlerimizi ne oranda desteklediği veya açıkladığı incelenecektir. Bu bağlamda, tezimizin 10 hipotezi ayrı olarak aşağıda ele alınacaktır:

1. “KOEM çalışanlarının; mevcut sendikaların, birlik ve beraberliğin en güzel temsilcisi olduğu konusundaki fikirleri, çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Araştırmaya katılan bayan KOEM görevlileri erkek katılımcılara göre anlamlı derecede daha fazla bu fikre (mevcut sendikaların, birlik ve beraberliğin en güzel temsilcisi olduğu fikrine) katılmışlardır (Tablo 37). Bekâr görevliler ise evli görevlilere göre anlamlı derecede daha fazla bu fikre katıldıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 45). Yaş gruplarına bakıldığında ise, 20-30 ve 51 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı derecede bir farklılık yokken, her iki grup ile 41-50 yaş grubu arasında anlamlı derecede fark bulunmaktadır ve bu iki grup 41-50 yaş grubuna göre bu fikri daha fazla savunmaktadır (Tablo 54).

Sonuç olarak, hipotezimizde belirtilen farklılıkların her üç kritere (cinsiyet, medeni hal ve yaş) göre de mevcut olduğu doğrulanmıştır.

2. “KOEM çalışanlarının; mevcut sendikaların amaçları dışına çıkmadıkları konusundaki fikirleri, çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Araştırmaya katılan bayan polisler, erkek polisler göre anlamlı derecede daha fazla “mevcut sendikaların amaçları dışına çıkmadıklarını” düşünmektedirler (Tablo 38). Bekar polisler ise evli polisler göre anlamlı derecede fazla bir şekilde “mevcut sendikaların amaçları dışına çıkmadıkları”nı düşündüklerini ifade etmişlerdir (Tablo 44). ‘Yaş’ kriterine göre; 20-30, 31-40 ve 51 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı derecede bir fark yok iken, bu gruplar ile 41-50 yaş grubu arasında anlamlı derecede

fark bulunduğu ve 41-50 yaş grubunun diğer gruplara nazaran “sendikaların amaçları dışına daha fazla çıktıklarını” düşündükleri ifade edilmiştir (Tablo 53).

Sonuç olarak, hipotezde belirtilen farklılıkların her üç kritere göre de mevcut olduğu doğrulanmıştır.

3. “KOEM çalışanlarının; Türkiye’de sendikaların güvenilir kurumlar oldukları konusundaki fikirleri; çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Bu konuda araştırmaya katılan erkek ve bayan görevliler arasında anlamlı derecede bir fark olduğu ve bayan polislerin erkek polisler nazaran daha fazla “sendikaların güvenilir kurumlar olduklarını düşündükleri” anlaşılmıştır (Tablo 39). Medeni hal bakımından da anlamlı derecede bir farklılık bulunduğu ve evli polislerin bekâr polisler göre “sendikaların güvenilir kurumlar olduklarına” daha fazla inandıkları anlaşılmıştır (Tablo 43). Yaş kriterine göre ise; sadece 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılık olduğu görülmüş ve bu iki gruptan 51 ve üzeri yaş grubunun diğerine göre sendikaların güvenilir kurumlar olduklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Diğer üç yaş grubu ise, bu iki yaş grubunun arasında yer almışlardır (Tablo 51).

Sonuç olarak; hipotezde belirtilen husus tüm kriterler açısından doğrulanmıştır.

4. “KOEM çalışanlarının; Türkiye’de sendikaların başka sorunlara yol açmadan memurların haklarının korunması konusundaki fikirleri, çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayısına, cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Anket sonuçları, bekar polislerin evli polisler göre anlamlı derecede daha fazla bir şekilde sendikaların başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını korumaya çalıştıklarını düşündüklerini ortaya koymuştur (Tablo 42). Yaş kriterine göre; sırası ile 41-50, 31-40, 20-30 ve 51 ve üzeri olarak sıralanmakta, önceki yaş grupları sonrakilere göre bu fikre daha az katılmaktadırlar. Ancak, bu yaş grupları arasında sadece 41-50 ile 51 ve üzeri yaş grupları arasındaki farklılık anlamlı derecededir (Tablo 49). Bakmakla yükümlü olduğu kişiler kriterine göre; yükümlü olduğu kişi sayısı 5-6 ile +7 olan grup arasındaki farklılık anlamlı derecededir ve + 7 olan grup diğer gruba göre anlamlı

derecede daha fazla bir şekilde sendikaların memurların haklarının sendikalarca korunduğu hususuna inandıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 62).

Sonuç olarak; hipotezde ileri sürülen farklılığın gerçekten mevcut olduğu tespit edilmiştir.

5. “KOEM çalışanlarının; polisin sendikaya üye olmasının yasalaşması halinde Teşkilat’ın daha güvenilir bir konum alacağı konusundaki fikirleri, çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Bu konu, sadece yaş grupları açısından anlamlı derecede farklılık göstermektedir. Burada, 41-50 yaş grubu ile 51 ve üzeri yaş grubu arasında anlamlı derecede farklılık olduğu, 51 yaş ve üzeri grubun diğer gruba göre bu fikre daha fazla inandıkları ortaya konmuştur. Diğer yaş grupları ise (anlamlı olmayan derecelerde) bu iki grup arasında yer almaktadırlar (Tablo 55).

Sonuç olarak; hipotezin sadece yaş grupları açısından doğrulandığı, diğer kriterler bakımından doğrulanmadığı anlaşılmıştır.

6. “KOEM çalışanlarının; polisin lojman sorununun sendikalar tarafından çözülebileceği konusundaki fikirleri, çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Lojman sorununun sendika tarafından çözülebileceği kanaati her iki cinsiyet için de aynı değerdedir, herhangi bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 41). Yaş kriterine göre; 20-30 ve 31-40 yaş grupları ile 41-50 yaş grubu arasındaki farklılığın anlamlı derecede olduğu ve ilk iki grubun üçüncü gruba göre, sendikaların polisin lojman sorununu çözeceğine daha fazla inandıkları anlaşılmıştır (Tablo 47).

Buna göre; hipotez, yaş grupları bakımından doğrulanmış, diğer iki kriter bakımından ise desteklenmemiştir (Tablo 47).

7. “KOEM çalışanlarının; görev yapılan tesis ve binaların daha modern olmasında sendikaların katkı sağlayacağı şeklindeki fikirleri, çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Sadece yaş kriteri bakımından gruplar arasında anlamlı derecede bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 20-30 ile 41-50 yaş grupları arasında bu nitelikte bir farklılık bulunduğu ve 20-30 yaş grubunun sendikaların bu konuda daha fazla katkısı olacağını düşündükleri ifade edilmiştir (Tablo 48).

Buna göre; hipotez sadece yaş grupları bakımından doğrulanmaktadır.

8. “KOEM çalışanlarının; mevcut sendikaların her kademedeki olan memurların görüşlerini aldıkları konusundaki fikirleri, çalışanların cinsiyet ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Ankete katılan bayan polisler, erkek polisler nazaran anlamlı derecede daha fazla bir şekilde sendikaların memurların görüşlerini aldıkları şeklinde kanaat ifade etmişlerdir (Tablo 40). Yaş kriterine göre ise; 41-50 ve 31-40 yaş grupları arasında ve ayrıca 20-30 ve 41-50 yaş grupları arasında anlamlı derecede farklılık bulunduğu, bu karşılaştırmaların birincisinde 31-40, ikincisinde ise 20-30 yaş grubunun diğer gruba göre sendikaların memurların görüşlerini aldıklarına daha fazla inandıkları ifade edilmiştir (Tablo 50). Memurların evli veya bekar olmalarına göre verdikleri cevaplar arasında herhangi anlamlı derecede bir fark elde edilememiştir.

Bu değerlendirmelere göre; hipotez cinsiyet ve yaş bakımından doğrulanmış, medeni hal bakımından ise doğrulanamamıştır.

9. “KOEM çalışanlarının; mevcut sendikaların çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirdikleri konusundaki fikirleri, çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Uygulanan kriterlerden yaş kriterine göre gruplar arasında anlamlı derecede farklılık olduğu anlaşılmıştır. Buna göre, 41-50 yaş grubu ile 20-30, 31-40 ve 51 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı derecede fark olduğu, 41-50 yaş grubunun diğer gruplara göre daha az bir şekilde, sendikaların memurların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirdiklerine inanmaktadırlar (Tablo 52).

Buna göre hipotez, sadece yaş kriterine göre doğrulanmakta, diğer iki kriter bakımından desteklenmemektedir.

10. “KOEM çalışanlarının; mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına güvendikleri konusundaki fikirleri, çalışanların cinsiyet, medeni hal ve yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.”

Üç kriterden sadece yaş kriterine göre anlamlı derecede farklılık olduğu, 21-30 ve 51 ve üzeri yaş grubu ile 41-50 yaş grubu arasında böyle bir fark bulunduğu, 41-50 yaş grubunun diğer iki yaş grubuna göre, mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına daha az güvendiklerini ifade ettikleri anlaşılmıştır (Tablo 57). Diğer iki kriter bakımından ise, gruplar arasında önemli derecede bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Buna göre, hipotez yaş kriteri bakımından doğrulanmakta, cinsiyet ve medeni hal kriterleri bakımından ise doğrulanmamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Emniyet Teşkilatı mensuplarının, kronikleşmiş, ciddi ve acil çözüm bekleyen sorunları mevcuttur. Ana başlıklar halinde önemli konuları ve yapılması gerekenleri tekrar belirtecek olursak bunlar; ülkemizde güvenlik birimleri olarak görev yapan Türk Silahlı Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı mensuplarına tanınan özlük haklarının polisler için de sağlanması gerekmektedir. Bazı birimlerde haftada 60 saati geçen çalışmaların önüne geçilmeli, normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılacak takibi gerektiren çalışmalarda ise fazla mesai ücretleri ödenmelidir. Emniyet Teşkilatının Müsteşarlık düzeyinde profesyonel bir teşkilat yapısı haline getirilmesi gerekmektedir. Diğer güvenlik birim çalışanları da dikkate alınarak emekliye ayrılan üniversite mezunu personelin hak kayıpları ile oluşan adaletsizlik giderilmelidir. Hizmet binalarının modernizasyonun tam anlamıyla her birim için yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Polisin, mülki/adli amir konutları ile resmi binalarda koruma personeli olarak görevlendirilmesine son verilmeli, asli hizmetini ifa ederken polislik mesleğinin, ciddiyet ve vakarı korunmalıdır. Polislerin verimli bir şekilde çalışabilecekleri, kendi uzmanı oldukları ihtisas alanlarında çalıştırılması planlanmalıdır. Görev araçlarının modernizasyonu gerekmektedir. Emniyet Teşkilatı veya görevli personel hakkında yapılan sebepsiz ve asılsız iftiralar ile karalama kampanyalarına karşı hukuki güvence sağlanmalıdır. Polis, özel güvenlik faaliyet alanlarına giren etkinliklerde çalıştırılmamalıdır.

Bu kadar problemin olduğu bir örgütte çalışanlar çözüm aramamaktadırlar. Çözümü üretecek iki unsur bulunmaktadır. Devlet yani işveren durumundaki yöneticiler polisine sahip çıkmalıdır. Veya çözümü çalışanlar yani idare edilenler bulmalıdır. Çalışanların ise çözümle ilgili sığındığı limanda sendika beklemektedir.

Kocaeli Emniyet Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan 396 personelden % 93.2'sinin yüksek öğrenim eğitimi aldıkları görülmektedir. % 70.8'i polisin sendikaya ihtiyacı olduğunu düşündüğü, % 65'den fazlasının sendikanın var olan problemleri çözeceğine inandığını, % 74.2'si polisin sosyal haklarının kazanılmasında sendikanın olumlu katkılarının olacağını

belirtmişlerdir. Ayrıca, polis sendikasına ihtiyaç olduğunu düşünenler arasında lisansüstü eğitim alanların oranının daha fazla olduğu görülmektedir.

Yine araştırma sonuçlarına göre; “Sendikalar güvenilir kurumlardır” sorusuna % 24.3 olumlu, % 35.7 olumsuz, % 40 gibi yüksek bir rakam ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca “sendikalar amaçlarının dışına çıkmıyorlar” sorusuna olumlu cevap verenler % 18.4, olumsuz cevap verenler ise % 44.7’dir. “Mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir”e olumlu cevap verenler % 31.5, olumsuz cevap verenler ise % 35.9’dur. “Memur sendikaları siyasetle ilgilenmeli” diyenlerin oranı % 10.6, olumsuz cevap verenlerin yani siyasetle ilgilenmemeli diyenlerin oranı ise % 72.6’dır.

Araştırma sonuçlarına göre; yukarıda belirtilen sorunların çözülmesi için polisin sendikaya üye olma veya sendika kurma eğiliminin daha fazla olduğu değerlendirilmektedir. Ancak polisler her ne kadar polis sendikasının kurulmasını isteseler de bazı çekinceleri vardır. Öncelikle var olan sendikalara güvenin olmadığı görülmektedir. Sendikaların amaçlarının dışına çıktıkları, siyasetle ilgilendikleri, politize oldukları görüşü ağır basmaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Son yıllarda ülkemizde pozitif yönde yapılan başarılı operasyonlarla daha çok konuşulan Emniyet Teşkilatı, sendikal süreçte yaşananlar konusunda da gündeme gelmektedir. Bazı emniyet çalışanları yasal durumu dikkate almadan, kanunlara karşı yönde bir hareket tarzı sergilemektedirler. Konuyla ilgili yapılacak akademik çalışmaların daha isabetli olacağı değerlendirilmektedir.
- Önümüzdeki süreçte, ülkemizde bulunan mevcut kamu görevlileri sendikalarının durumları da incelenerek polis sendikasının kurulması için bir çalışma yapılabilir. Ancak; bu süreçte sendika yönetimine seçilecek polislerin güven insanı olması, doğruluğu ve çalışkanlığının ön planda tutulması, hakkında herhangi bir olumsuz durumun olmadığı insanlardan oluşması, herhangi bir siyasi eğiliminin de olmaması, ayrıca; mesleğini seven, meslektaşını seven, vatan ve millet mefkuresi olan personellerden oluşan bir yönetime sahip olunmasına dikkat edilmelidir.

- Sendikal faaliyetin; insana hizmet etmek, hak aramak ve toplumda var olan sorunları çözmek gibi küçümsenmemesi gereken önemli amaçları olmalıdır. Aynı zamanda, ahlaki yönden ise değerli bir uğraştır. Dolayısıyla sendikacılık yaparken eylem ve söylemlerde izlenen yolun ahlaki ve etik olabilmesi, sendikacılığın ulvi bir uğraşa dönüşebilmesi, ruh ve değer kazanabilmesi, sendikal faaliyetin hizmet amacı taşıması ile mümkün olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- ACAR, E. (2004). Polisin Yitik Kuşağı. *Aksiyon Dergisi*. Sayı 481
- ARICAN, M. (2012) *Polisin Sendika Kurma Hakkı*. www.ankarastrateji.org Köşe Yazarları, Erişim Tarihi: 02.01.2013
- AYTAÇ, Ö. (2012). *Polis Sendikası Kuran Arkadaşlara Çok Önemli Bir Uyarı* www.haberx.com/aytac, Erişim Tarihi: 02/01/2013
- ÇAHA, P. D. (2009). Sendikal Hareket ve Sivil Toplum. *Kamu'da Sosyal Politika*, 32.
- ÇELİK, A. (2012) *28 Şubat Silahsız Kuvvetler ve Sendikalar*. t24.com.tr/yazi/28-subat-silahsiz-kuvvetler-ve-sendikalar 12/12/2012,
- GÜLMEZ, M. (2002). *Kamu Görelileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Ankara,
- HAN, E. (2012). *Türkiye Kamu-Sen Tarihi Damladan Deryaya*. Türkiye Kamu-Sen Genel Merkezi Ankara,
- IŞIKLI, A. (1994). *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*. T.C. Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi Ankara,
- KOÇ, Y. (1998). *Sendikacılık Tarihi*. Türk-İş Eğitim Yayınları Ankara,
- KOÇ, Y. (1999). *Niçin Sendika? Nasıl Sendika?* Türk-İş Eğitim Yayınları Ankara,
- KOÇ, Y. (2012). www.ilk-kurşun.co/haber/: Erişim Tarihi: 15.02.2013,
- MAHIROĞULLARI, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzde Değişim/Dönüşüm Gelecek İçin Arayışlar. *Hak-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi* Ankara,
- MAHIROĞULLARI, A (2009). 1965'den Günümüze Türkiye'de Memur Sendikacılığı ve İlo Normları. *Kamu'da Sosyal Politika* Ankara,
- ÖZKAN, O. S. (2012). *Örgütsel Güven ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Örneği* Yalova,
- ŞENKAL, A. (2009). Küreselleşen Dünyada Sendikaların Geleceği Üzerine. *Kamu'da Sosyal Politika*, Ankara,
- TAŞ, H. Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. *Hak-İş Uluslar arası Emek ve Toplum Dergisi*, Ankara,
- TERZİ, M. A. (2012). *Türk Devlet Geleneğinde Bürokrasi ve Memur*, İstanbul,

- TEZEL, A. (2013). *Ülke Sendikası Kalacak Demiştim*. 31.01.2013 tarihli Habertürk Gazetesi.
- TOKOL, A. (1995). *Uluslar arası Sosyal Politika*. Ezgi Kitapevi Yayınları, Bursa,
- YILDIZ, A. (2009). *Kültürel Değerlerimiz ve Sendika. Kamu'da Sosyal Politika*, Ankara,
- YORGUN, S. (2007). *Diriliş Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler*. Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa,
- ZAİM, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. Filiz Kitabevi. İstanbul,
- ZENGİN, B. (2000). *Memur Sendikacılarına Notlar*. İsmat, Ankara,
- www.16000hadisiserif.com/tag/.../İbn Mace Ruhun, Erişim Tarihi:11.11.2012
- <http://csgb.gov.tr>.: Erişim Tarihi: 01.02.2013
- [www.uhdigm.adalet.gov.tr.sözleşmeler/çoktaraflısöz](http://www.uhdigm.adalet.gov.tr.sozlesmeler/coktarafli-söz). Erişim Tarihi: 05.05.2013
- www.ilo.org. Erişim Tarihi: 01.02.2013
- www.mevzuat.adalet.gov.tr. Erişim Tarihi: 12.10.2012
- www.ilk-kurşun.com.haber. Erişim Tarihi: 02.05.2013
- www.byegm.gov.tr/YAYINLARIMIZ. Erişim Tarihi: 02.01.2013
- www.ttb.org.tr/mevzuat. Erişim Tarihi: 04.01.2013
- www.resmigazete.gov.tr/ 18.06.2003 tarihli Resmi Gazete. Erişim Tarihi: 04.02.2013

EKLER

Anket Formu

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. H. Yunus TAŞ danışmanlığında yapılmakta olan "TÜRKİYE'de KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI BAĞLAMINDA POLİSLERİN SENDİKACILIĞA YAKLAŞIMI : KOCAELİ ÖRNEĞİ" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağımız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Mustafa AŞIK
Yalova Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM -1 ANKET BİLGİLERİ

- 1- Anketi Uygulayan İl : KOCAELİ
- 2- Anketin Uygulandığı Tarih : .../01/2013

BÖLÜM -2 ANKET SORULARI (TANITICI BİLGİLER)

1. Cinsiyetiniz.

() Erkek () Bayan

2. Yaş Grubunuz.

() 20-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz.

() Evli () Bekâr () Dul/Boşanmış

4. Eğitim Seviyeniz.

() Lise () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü () Doktora

5. Rütbeniz?

6. Emniyet Teşkilatında Çalıştığınız Süre.

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri

7. Kaç kişiye bakmakla yükümlüsünüz (siz dahil)?

() Bekarım () 2 kişi () 3-4 kişi () 5-6 kişi () +7 kişi

8. Aylık hane (aile) geliriniz.

() 2000-2500 TL () 2500-3000 TL () 3000-4500 TL () 4500 üzeri

BÖLÜM -3.
SENDİKA İLE EKONOMİK VE SOSYAL HAKLAR İLİŞKİSİ

1. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hakkında genel olarak bilginiz var mı?

Evet Hayır Kısmen bilгим var

2. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hakkında genel olarak bilginiz var mı?

Evet Hayır Kısmen bilгим var

3. Emniyet Teşkilatında çalışan personel için sendika kurulmasının faydalı olacağını düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Fikrim yok

4. Sendika ile ilgili haberleri değişik kaynaklardan takip ediyor musunuz?

Evet Hayır Kısmen takip ediyorum

5. Sendikaların kuruluş süreci ve günümüzdeki misyonları ile ilgili farklı yazarların makalesini okudunuz mu?

Evet Hayır Kısmen okudum

6. Toplu sözleşme/görüşmelerde Polisin temsil edildiğini düşünüyor musunuz?

Evet Hayır Hiç fikrim yok

7. Memur ücretlerinin belirlenmesinde en doğru yöntem hangisidir?

Yetkili organlar (Hükümet ve ilgili Makamlar) Toplu görüşme/sözleşme yönetimi

Ombudsmanlık

8- Bu sorunların çözümüyle ilgili nasıl bir yöntem belirlenmelidir?

Yöneticiler daha gayretli olmalıdır Sendika kurulmalıdır

..... (Lütfen belirtiniz)

9. Polisin çözülmesi gereken en temel sorunları sizce hangisi/hangileridir?

(Önem derecesine göre 1'den 9'a kadar işaretleyiniz. Boşluklara sizin önemli gördüğünüz diğer sorunları yazabilirsiniz.)

1-() Genel çalışma saatleri

2-() Ek göstergede aynı hizmeti yapan diğer kurumlar arasındaki adaletsizlik (ücret adaletsizliği)

3-() Lojman sorunu

4-() Görev yapılan tesis ve binaların durumu ve çalışılan araç ve gereçlerdeki eksiklikler

5-() Görev sırasında karşılaşılan adli ve idari olaylarda personelin sahipsizliği

6-() Disiplin tüzüğü'nün çok eski olması

Aşağıda sendika ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S. N.	SORULAR	1	2	3	4	5
1	Polislik mesleğini severek seçtim.					
2	Polis sendikasına ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.					
3	Sendikanın genel çalışma saatlerinin iyileştirilmesi konusunda görevlerini tam yapacağına güveniyorum.					
4	Sendikanın maaşların/ek ücretlerin iyileştirilmesini konusunda görevlerini tam yapacağına güveniyorum.					
5	Sendikanın adli/idari yargıda polisin haklarını savunacağı konusunda görevlerini tam yapacağına inanıyorum.					
6	Polisin lojman sorununu sendika çözecektir.					
7	Görev yapılan tesis ve binaların daha modern olmasında sendikanın katkısı olacaktır.					
8	Sendikaların polisin sosyal haklarının kazanılmasında olumlu katkıları olur.					
9	Mevcut sendikalar başka sorunlara yol açmadan memurların haklarını arıyorlar.					
10	Mevcut sendikalar çalışanlar ve yöneticilerin (her kademedeki mensubunun) fikirlerini alıyorlar.					
11	Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşırsam sendikanın bana yardım edeceğine güvenirim.					
12	Türkiye’de sendikalar güvenilir kurumlardır.					
13	Mevcut sendikalar çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirebiliyorlar.					
14	Mevcut sendikalar amaçlarının dışına çıkmıyorlar.					
15	Mevcut sendikalar birlik ve beraberliğin en güzel temsilcileridir.					
16	Polisin sendikaya üye olması yasalaşırca Emniyet Teşkilatı daha güvenilir bir kurum olur.					
17	Polisin sendikaya üye olması yasalaşırca verilen vaatlerin yerine getirilmesi hızlanır.					
18	Memur sendikaları siyasetle ilgilenmelidir.					
19	Sendikalar, ideolojik ve siyasi görüşlere sahip olduğundan, Emniyet Teşkilatında huzursuzluk ve fikri bölünme yaşanacağını düşünüyorum.					
20	Mevcut sendikaların çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.					
21	Vatandaşın sendikalı polislere olumlu bakacağını düşünüyorum.					

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa AŞIK, 19 Kasım 1971 Hatay ili Hassa ilçesi doğumludur. İlk, orta ve lise öğrenimini Hassa'da tamamlamıştır. 1992 yılında İzmir'de polislik eğitimine başlamış, 1993 yılı mayıs ayında mezun olarak Adana Emniyet Müdürlüğünde göreve başlamıştır. 1997 yılında Diyarbakır Emniyet Müdürlüğüne ikinci bölge (şark görevi) ataması yapılmıştır. 2001 yılında Komiser Yardımcılığı sınavını kazanarak eğitimini İstanbul'da tamamlamıştır. Sekiz yıllık Diyarbakır görevi sonunda 2005 yılında Kocaeli Emniyet Müdürlüğüne ataması yapılmıştır. Halen İl Emniyet Müdürlüğünde Özel Kalem Amiri olarak görev yapmaktadır.

Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinden 2000 yılında mezun olmuştur. Aynı yıl askerlik görevini tamamlamıştır.

Kocaeli Emniyet Müdürlüğünde görevli iken polislerin eğitilmeleriyle ilgili İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü eğitici kadrosunda yer almış; 2006–2010 yılları arası, Kaza Araştırması ve Bilirkişilik, Alkolmetre ve Kameralı Radar konularında, başta Kocaeli olmak üzere, İstanbul, Diyarbakır, Yalova, Aydın ve Kastamonu illerinde uzun süreli eğitici olarak görev almıştır. Aynı zamanda 2005 yılından günümüze Kocaeli Adalet Komisyonunda bilirkişi olarak görev yapmaktadır.

Emine hanım ile 1996 yılında evlenmiş ve iki erkek bir kız çocuklu aile reisidir.

2012 yılında Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalında “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı Bağlamında Polislerin Sendikacılığa Yaklaşımı: Kocaeli Örneği” konulu bu tezi ile Yalova Üniversitesindeki yüksek lisansını tamamlama aşamasındadır.