

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

**POLİS TEŞKİLATININ ÇALIŞMA YAŞAMININ  
DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İsmail YILDIRIM**

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

**Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Orhan KOÇAK**

**Haziran – 2012**

T.C.  
YALOVA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**POLİS TEŞKİLATININ ÇALIŞMA YAŞAMININ  
DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İsmail YILDIRIM (413200912)**

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

**Bu tez 28/06/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.**

Doç.Dr. Tuncay GÜLOĞLU

Yrd.Doç.Dr. Orhan KOÇAK

Yrd.Doç.Dr. Ferhat SAYIM

**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.

**İsmail YILDIRIM**

**31 Mayıs 2012**

## ÖNSÖZ

İnsan ihtiyaçlar fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olarak ifade edilmektedir. Bu ihtiyaçlardan güvenli ikinci sırada önemli bir yere sahiptir. Ülkemizde kentsel merkezlerinde güvenliği polis teşkilatı sağlamaktadır. Kentsel alanlardaki nüfus yoğunluğunun hızla artmasıyla güvenlik ihtiyacına duyulan önemde bir kat daha artmıştır. Ülkemizde nüfusa oranla kişi başına düşen polis sayısındaki azlık polisin çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Yoğun iş temposuyla çalışan polis teşkilatı mensuplarından alınan verim de sınırlı olmaktadır. İdareciler tarafından, verimi artırmak için alınan önlemler polisi fiziksel ve ruhsal sağlığını bozmaktadır. İş stresi, ekonomik sıkıntılar, çalışma hayatındaki düzensizlik ve zorluklar karşısında polislerin çalışma hayatından memnun olmadıkları ileri sürülmüştür.

Sosyal Politikanın amacı; insanların refah düzeyini azaltan, mutlu ve memnun olmalarını sağlayacak politikalar üretmektir. Bu çalışmada da polislerin çalışma yaşamlarındaki zorluklar belirlenmiş, memnuniyetleri araştırılarak çözüm önerileri sunulmuştur.

Bu çalışma süresince benden yardımını esirgemeyen sevgili eşim Zühre'ye ve oğlum Abdullah Harun'a çok teşekkür ederim. Ayrıca anket çalışması yaptığım esnada katılımcı olarak bana yardımcı olan sevgili meslektaşlarıma da teşekkür ederim.

Gerek ders aşamasında, gerekse tez aşamasında yaptığım hatalar karşısında sabırla doğruları anlatan ve desteklerinden dolayı danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK'A şükranlarımı sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimim sürecinde bana emeği geçen Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nün saygıdeğer Öğretim Üyeleri'ne teşekkür ederim.

Bu çalışmanın, ülkemiz bilim ve polislerin çalışma yaşamına yeni boyutlar getirmesi az da olsa bir katkı sağlaması dileğiyle...

İsmail YILDIRIM

31 Mayıs 2012

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: TÜRKİYE’DE POLİS TEŞKİLATI VE POLİS TEŞKİLATININ YAPISI: AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ, ALMANYA VE RUSYA ÖRNEĞİ</b> .....	<b>5</b>
1.1.Polisin Tanımı .....	5
1.2.Polis Teşkilatının Tarihçesi .....	6
1.2.1. Eski Türklerde Kolluk .....	6
1.2.2. Osmanlılarda Kolluk.....	7
1.2.3. 1879-1908 Dönemi (Zaptiye Nezareti Dönemi) .....	8
1.2.4. 1908-1918 Dönemi (Meşrutiyet Dönemi).....	9
1.2.5. 1918-1923 Dönemi .....	10
1.2.6. Cumhuriyet Döneminde Polis .....	11
1.2.6.1. Çok Partili Sistemle Birlikte Emniyet Teşkilatı’nda Yapısal Değişiklikler ve Yasal Düzenlemeler .....	12
1.2.6.2. 1980-2011 Dönemi .....	15
1.3. Türk Polis Eğitiminin Tarihsel Gelişimi .....	17
1.3.1. Osmanlı Devleti Döneminde Polis Eğitimi.....	17
1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Polis Eğitimi .....	18
1.3.3. Polisliğe Giriş Şartları.....	19

1.3.4. Polis Memurlarının Yetiştirilmesi .....	23
1.3.5. Orta Kademe Amirlerin Yetiştirilmesi .....	23
1.3.6. Üst Kademe Amirlerin Yetiştirilmesi .....	23
1.3.7. Mesleki Eğitim Kursları .....	24
1.4. Eğitim Kurumları .....	24
1.5. Polis Teşkilatında Disiplin .....	25
1.6. Teşkilatın Yapısı .....	26
1.6.1. Merkez Teşkilatı .....	26
1.6.2. Taşra Kuruluşları .....	26
1.6.3. Bölgesel Kuruluşlar .....	26
1.6.4. İl Emniyet Müdürlükleri .....	27
1.6.5. İlçe Emniyet Müdürlükleri ve Emniyet Amirlikleri .....	27
1.6.6. Polis Merkezleri (Karakolları) .....	27
1.7. Amerika Birleşik Devletlerinde Polis Teşkilatının Yapısı .....	28
1.8. Almanya Polis Teşkilatının Yapısı .....	29
1.9. Rusya Polis Teşkilatının Yapısı .....	30

## **BÖLÜM 2: TÜRKİYEDE POLİSİN TEŞKİLATININ YASAL**

### **DAYANAKLARI VE ÇALIŞMA SİSTEMİ: AMERİKA BİRLEŞİK**

### **DEVLETLERİ VE ALMANYA POLİS TEŞKİLATLARININ ÇALIŞMA**

### **SİSTEMLERİ ÖRNEKLERİ .....**

2.1. Polis Teşkilatı'nın Kuruluş, Görev ve Yetkilerini Düzenleyen Yasalar .....	32
2.1.1. 30 Haziran 1932 tarih ve 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanunu .....	34
2.1.2. 4 Temmuz 1934 tarih ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (PVSK) .....	35
2.1.3. 4 Haziran 1937 Tarih ve 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK) .	37
2.2. Devlet Memurlarının Çalışma Sistemi .....	38

2.2.1. Günlük Çalışma Saatlerinin Tespiti.....	40
2.2.2. Çalışma Saatleri.....	40
2.2.3. Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti .....	41
2.3. Polis Teşkilatının Çalışma Sistemi.....	41
2.3.1. Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar .....	42
2.3.2. Sistemin Temel Özelliği: Vardiya Sistemi.....	47
2.3.2.1. Vardiya Kavramı.....	48
2.3.2.2. Vardiya Sistemleri ile İlgili Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyal Parametreler .....	48
2.3.2.3. İş Fizyolojisi Kriterlerinden Hareketle En Uygun Vardiya Sisteminin Seçiminde Yaklaşımlar .....	50
2.4. Amerika Birleşik Devletlerinin Yerel Polis Müdürlüklerinde Maaş ve Günlük Çalışma Sistemi .....	51
2.5. Almanya’da Polis Teşkilatının Maaş ve Günlük Çalışma Sistemi .....	52
<b>BÖLÜM 3: İSTANBUL İLİNDE ÇALIŞAN POLİS TEŞKİLATI</b>	
<b>MENSUPLARININ MEMNUNİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....</b>	<b>54</b>
3.1. Çalışmanın Amacı .....	54
3.2. Çalışmanın Önemi .....	54
3.3. Araştırmanın Veri Toplama ve Ölçme Aracı.....	55
3.4. Bulgular ve Değerlendirmeler.....	56
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>75</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>81</b>
<b>EK 1 .....</b>	<b>84</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>86</b>

## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>A.K.K.M.</b>	: Ana Komuta Kontrol Merkezi
<b>CMK</b>	: Ceza Muhakemeleri Kanunu
<b>DP</b>	: Demokrat Parti
<b>DPT</b>	: Devlet Planlama Teşkilatı
<b>ETK</b>	: Emniyet Teşkilatı Kanunu
<b>KOM</b>	: Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele
<b>ÖSYS</b>	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı
<b>PMYO</b>	: Polis Meslek Yüksek Okulu
<b>POMEM</b>	: Polis Meslek Eğitim Merkezi
<b>PVSK</b>	: Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu
<b>TBMM</b>	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TMK</b>	: Teşkilat-Malzeme-Kadro
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar İçerisinde Geçen Tanımlar .....	42
<b>Tablo 2:</b> Türkiye’de Yıllara Göre Polis Sayısı .....	45
<b>Tablo 3:</b> Bazı Avrupa Ülkelerinde Bir Polise Düşen Nüfus Sayısı .....	46
<b>Tablo 4:</b> Frekans Değerleri .....	56
<b>Tablo 5:</b> Cinsiyet - Çalışma Koşullarına Göre Aldığım Maaşı Yeterli Buluyorum ..	57
<b>Tablo 6:</b> Çalışma Koşullarına Göre Aldığım Maaşı Yeterli Buluyorum .....	58
<b>Tablo 7:</b> Yaş - Mesleğin Bireysel Yaşantıya Etkilerinin Uyumu .....	58
<b>Tablo 8:</b> Yaş - Çalıştığım Birimin Önemini Biliyorum .....	59
<b>Tablo 9:</b> Eğitim Durumu - Çalıştığım Birimin Önemini Biliyorum .....	60
<b>Tablo 10:</b> Eğitim Durumu – Polislik Mesleği Çalışanı Geliştirme İmkânı Uyumu ..	61
<b>Tablo 11:</b> Eğitim Durumu - Polislik Mesleğini Bırakmayı Düşünenlerin Uyumu ....	62
<b>Tablo 12:</b> Çalışma Koşulları Mesleğimi Bırakmamı Düşündürüyor .....	63
<b>Tablo 13:</b> Medeni Durum - İzin Süresi Durum Uyumu .....	63
<b>Tablo 14:</b> Bize Verilen İzin Süresini Yeterli Buluyorum.....	64
<b>Tablo 15:</b> Medeni Durum - Mesleğin Aile Yaşantısına Etkilerinin Uyumu .....	64
<b>Tablo 16:</b> Mesleğim Aile Yaşantıma Vakit Ayırmama Engel Oluyor.....	65
<b>Tablo 17:</b> Mesleki Rütbe – Yeterli Düzeyde Yetkili Olma Uyumu .....	65
<b>Tablo 18:</b> Mesleki Rütbe – Çalıştığım Birimde Dile Getirdiğim Öneriler Dikkate Alınıyor .....	66
<b>Tablo 19:</b> Kıdem Yılı - Üstlerle Sağlıklı İletişim Karmak Uyumu .....	67
<b>Tablo 20:</b> Kıdem Yılı – Bireysel Performans Değerlendirmesi Adil, Tarafsız Objektif Yapılmaktadır .....	68
<b>Tablo 21:</b> Kıdem Yılı – Çalıştığım Birimin Temel Politika Ve Stratejilerini Biliyorum.....	69

<b>Tablo 22:</b> Günlük Çalışma Sistemi – Çalışma Sisteminde Değişmeler Oluyor .....	70
<b>Tablo 23:</b> Günlük Çalışma Sistemi - Çalışma Sistemimin Değişmesiyle Oluşan Fazla Mesai Karşılığında Ek Ücret İlişkisi.....	71
<b>Tablo 24:</b> Günlük Çalışma Sistemi - Çalışma Ortamı Ve Ergonomisinin Fiziksel Sağlığa Uyumu İlişkisi.....	72
<b>Tablo 25:</b> Günlük Çalışma Sistemi - Çalışma Ortamı Ve Ergonomisinin Ruhsal Sağlığa Uyumu İlişkisi.....	73

## Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

<b>Tezin Başlığı:</b> Polis Teşkilatının Çalışma Yaşamının Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği
<b>Tezin Yazarı:</b> İsmail YILDIRIM <b>Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. Orhan KOÇAK
<b>Kabul Tarihi:</b> 28 Haziran 2012 <b>Sayfa Sayısı:</b> viii (ön kısım) + 83(tez) +2(ekler)
<b>Ana bilim dalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri <b>Bilim dalı:</b> Sosyal Politika
<p>Yaşamın her aşamasında olduğu gibi çalışma hayatında da stresten kaçınmak mümkün değildir. Çalışma ortamında yaşanan stresin etkilerini tamamen ortadan kaldırmak ise oldukça güçtür. O halde yapılması gereken şey iş görenlerin dengesini bozan, sağlığını olumsuz yönde etkileyen ve dolayısıyla verimliliği azaltan stresi en aza indirmeye çalışmaktır.</p> <p>Yasalarla sınırları belirlenen çalışma saatleri yönetmeliklerle uygulanır hale gelmiştir. Polis teşkilatı mensuplarının yoğun iş yükü, çalışma saatlerinin fazlalığı ve maddi imkansızlıklar çalışanların en büyük stres kaynağı olmuştur. Toplumun en önemli ihtiyacını karşılamak üzere hizmet veren Polis teşkilatı mensuplarının stresli olmaları insanları kaygılandırılmaktadır. Bu durum polisin çalışma yaşamının değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.</p> <p>Bu araştırmanın amacı: Polis teşkilatı çalışanlarının sorunlarını belirlemek ve çözüm önerileri sunmaktır.</p> <p>Bu konuya çözüm bulunabilmesi için literatür taramasının yanında polisin çalışma hayatını düzenleyen mevcut mevzuat incelenmiştir. Polisin çalışma hayatı ile ilgili uluslararası düzenlemeleri araştırılmıştır. Ayrıca polis teşkilatının yaptığı işlerin önemi anlatılmıştır. İstanbul Emniyet Müdürlüğündeki görevli polislerin mesleki memnuniyetlerini ölçmek amacıyla anket uygulanmıştır.</p>
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Polis, Polis Teşkilatı, Çalışma Hayatı, Memnuniyet

**Yalova University Insitute of Social Sciences Abstract of Master's/ Thesis**

<b>Title of the Thesis:</b> Evaluation for the Working Life of Police Organization: Istanbul Case
<b>Author:</b> İsmail YILDIRIM <b>Supervisor:</b> Assoc. Prof. Dr. Orhan KOÇAK
<b>Date:</b> 28 Jun 2012 <b>Nu. of pages:</b> viii (pre text) +83(main body) + 2 (appen)
<b>Department:</b> Labour Economics and Industrial Relation <b>Subfield:</b> Social Policy
<p>It is not possible to get rid of stress in working as it has been in many aspects of life. It is quite difficult to annihilate completely the effects of stress in working zone. Thus, the thing to be done is to struggle to minimize the stress which overbalances, influences employers' health negatively, therefore, and reduces the productivity of them.</p> <p>The working hours which are determined by laws has begun to be applied via regulations. The biggest source of stress for the officers is their high load of work, long working hours, and economic deficiencies. The stress which is being observed on the officers working to compensate the most favorable need of society makes people anxious. This case sets forth the necessity of evaluation about the officers' working life.</p> <p>The aim of this research is to identify their troubles, and present solution advice. In order to find answers to this topic not only the current legislation on their working life but also the literature researching are analyzed. International arrangements about their working life are explored. Additionally, the importance of the works done by the General Directorate of Security is explained. A questionnaire is applied in order to measure professional pleasure of the officers in Istanbul Security Directorate.</p>
<b>Keywords:</b> Police, Police Organization, Working Life, Pleasure

## GİRİŞ

Polis teşkilatının çalışma modeli ve çalışanların memnuniyetinin incelenmesi gibi bir konuyu seçmeye beni sevk eden en önemli etken meslek içinden birisi olmamdır. Meslek mensupları arasında sürekli olarak aynı sıkıntılardan bahsedilmekte, ama bu sıkıntıların giderilmesi için hiç bir şey yapılamamaktadır. Bu sorunlar bilinen ancak çözümü olmayan bir problem olarak kabul edilmiş durumdadır.

Bu düşüncelerden hareketle Polisin çalışma sistemini düzenleyen, mevzuat ve uygulamaların araştırılarak, fiili durumun ne olduğunu ortaya koyarak, bu durumun çalışanların memnuniyetini nasıl etkilediğinin değerlendirmesini yapmaya çalıştık.

Türkiye’de herhangi bir meslek grubunun özellikle de Devlet Memurları Kanunu kapsamına girenlerin çalışma sistemini inceleyen bir çalışma daha önceden yapılmamıştır.

Konunun mesleğimle ilgili olması ve mensubu bulunduğum teşkilatın çalışmalarına getireceği yenilikler bu çalışmanın tamamlanması için yeterince teşvik edici olmuştur.

İnsan, her türlü işini, ölçülebilir düzeylerde ve iş formülleri ile ifade edilebilecek, bir fiziksel iş yaparak gerçekleştirir. Makineler ile kıyaslandığında, insanların fiziksel iş kapasitesi önemli ölçülerde sınırlı görünür. Bu nedenle, insanlara verilecek işler, onların gün boyu gerçekleştirebileceği bir düzeyde kalmak zorundadır. Gücünün üzerinde iş yapmaya zorlanan insan yorulur. Yorgunluk; çalışanların iş verimi, sağlığı, güvenliği ve psikolojik denge açısından olumsuz etkiler yaratabilir.

İnsanlar iş görürken çeşitli el aletlerini kullanırlar. Bu insan ve makine işbirliğindeki amaç, insanların fiziki yeteneklerini desteklemektir. İnsanların kullandığı her türlü araç ve gerecin en etkin bir şekilde hizmete sokulması ise, onları kullananların; duruş, oturuş, genel sağlık, güvenlik ve sisteme uyum konularının dikkate alınmasını gerektirir. Bu nedenle, insan varlığının bedensel ve ruhsal gereksinimlerini dikkate almak, davranışlarını tanımlamak, insanların kullanımı için tasarlanmış tüm sistemleri onlara uygun ve üstün verim ile çalışan sistemler olarak düşünmek gerekir.

Çağımızda bilimsel ve teknolojik gelişmelerin getirdiği değişimleri yaşayan birey, bu gelişmelerin yarattığı evrensel çatışmaların, gelişmelerin olumsuz etkisiyle zorlanırken, yaşadığı çevrenin toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerini de yüklenmek zorunda kalmıştır. Bunun için, çalışanın beden ve ruh sağlığını korumak adına işyerinin fiziki yapısı, zararlı etkenlerin ortadan kaldırılması, önlenmesi, çalışana uygun iş ortamı oluşturulması çağdaş bilimin temel amacı olmuştur. Kişilerin zamanı iyi kullanma, diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilme, yeteneklerini tanıma ve geliştirme gibi kendini gerçekleştirme yönelik özellikleri, iş hayatı için de geçerlidir. Çünkü çalışma hayatı, insan yaşamının üçte birini oluşturmaktadır. Çalışan insanların işlerindeki memnuniyetin saptanması, bunları olumlu veya olumsuz yönde etkileyen etmenlerin neler olduğunun bilinmesi büyük önem taşımaktadır (Ergenç, 1982:309-340). Son yıllarda “nitelikli polis yetiştirme” çabalarının arttığı Emniyet Teşkilatı’nda, bu amaca ulaşabilmek, polislerde iş memnuniyetinin nasıl olabileceğini belirlemek ve olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için öneriler sunmak amacıyla böyle bir konunun araştırılma gereksinimi duyulmuştur.

Polis teşkilatı kurulduğu günden bugüne her türlü ortamda çalışmak durumunda kalmıştır. Saatler hatta günler boyu süren toplumsal olaylardan, rutin olarak sürdürülen günlük trafik denetimlerine kadar sorumluluk sahasına giren bütün konularda çalışmak Polis teşkilatının çalışma şartlarının incelenmesini gerektirmektedir. Bundan dolayı böyle bir çalışma yüksek lisans tez konusu olarak seçilmiştir. Polis teşkilatının çalışma ve sorumluluk alanlarında meydana gelen aksaklıklar ve sorunlar; bu kurumu sürekli olarak kamuoyu gündeminde tutmaktadır.

Polis hizmetlerinin niteliği sadece toplumsal olaylar karşısında polisin gösterdiği tepki ve davranış biçimleriyle değil bütün yönleriyle bilimsel açıdan ele alınmalıdır. Polis teşkilatının elemanlarını hizmete almadan başlayarak bütün memuriyet hayatı boyunca çalışma şartlarını, hizmet içi eğitimini, sosyal yaşantısını, emekliliğini, toplumla ve diğer kamu ve özel kuruluşlarla olan ilişkilerini her yönüyle ortaya koyan çalışmalara gerek vardır.

Polis hizmetlerinin niteliği sadece toplumsal olaylar karşısında polisin gösterdiği tepki ve davranış biçimleriyle değil bütün yönleriyle bilimsel açıdan ele alınmalıdır.

Polis teşkilatının elemanlarını hizmete almadan başlayarak bütün memuriyet hayatı boyunca çalışma şartlarını, hizmet içi eğitimini, sosyal yaşantısını, emekliliğini, toplumla ve diğer kamu ve özel kuruluşlarla olan ilişkilerini her yönüyle ortaya koyan çalışmalara gerek vardır.

Bu çalışmalar öncelikle Polis teşkilatı tarafından yapılmalıdır. Polis teşkilatı öncelikle bünyesinde bulunan Araştırma Planlama Koordinasyon, Eğitim ve Araştırma birimleri ile bu çalışmalara hız vermelidir. Polis teşkilatının en üst düzeyde eğitim kurumu olan Polis Akademisi bu çalışmalara gereken katkıyı akademik düzeyde sağlamalıdır. Ülkemizde bulunan diğer yüksek öğretim kurumları da Polis teşkilatını hem bir iç güvenlik örgütü olarak kamu yönetiminin ayrılmaz bir parçası olarak incelemelidir.

Bu çalışmanın amacı Polis teşkilatının çalışma şartlarını inceleyerek, çalışanların memnuniyetlerini değerlendirmektir. Polis teşkilatı karmaşıklaşan toplumsal hayat dolayısıyla sorumluluğu gittikçe artan bir kurumdur. Teknoloji geliştikçe, toplumun değer yargıları değıştikçe görev alanı büyümektedir. Böylesine geniş bir teşkilatı incelemek elbette bazı güçlükleri de beraberinde getirmektedir. Bu nedenlerden dolayı belli görevler ve belirli birimler çalışma kapsamına alınmıştır.

Çalışmanın temel varsayımı şudur: “Polis teşkilatının çalışma şartları insan Fiziyojisi ve Psikolojisi açısından oldukça kötüdür.” Bundan dolayı Polis teşkilatı üzerinde çeşitli olumsuz spekülasyonlar yapılmaktadır. Bu spekülasyonların önlenmesi her şeyden önce Polis teşkilatının Ergonomik olarak daha iyi çalışma şartlarına kavuşmasına bağlıdır. Eğer çalışma şartları bir bütün olarak ele alınır ve Ergonomi, Fiziyojisi ve Psikolojisi biliminin gereklerine göre yeniden düzenlenirse Polis teşkilatı tartışılan, eleştirilen bir teşkilat değil takdir edilen bir teşkilat haline gelir.

Bu araştırmada polislerin iş memnuniyetlerinin hangi değişkenlere göre farklılaştığı yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, rütbelere, mesleki kıdemlerine, günlük çalışma sistemlerine, ekonomik durumlarına, özlük haklarına ve çalışma hayatı boyunca çalışma ortamlarının kendilerini memnun edip etmediğini algılamalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

## **Çalışmanın Konusu**

Bu çalışmanın konusu polis teşkilatının çalışma yaşamı ve İstanbul örneğinin değerlendirilmesidir.

## **Çalışmanın Amacı**

Polisin çalışma yaşamından memnun olmadığı öne sürülmüştür. İstanbul'da görev yapan polis teşkilatı mensuplarıyla yapılan anketle çalışma memnuniyeti ölçülmek istenmiştir. Çalışanların yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, öğrenim durumlarına, rütbelerine, mesleki kıdemlerine ve günlük çalışma sistemlerine göre farklılıkları değerlendirilerek araştırılmıştır.

## **Çalışmanın Önemi**

Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından 2004 yılında başlatılan ve 2010 yılında tamamlanan akademik araştırmaya göre mesai saatleri nedeniyle bir polisin ortalama 55.9 yıl, normal bir vatandaşın ise 73.2 yıl yaşadığı belirlendi. Bu bulgular konunun önemini vurgulamaktadır.

Yapılan çalışmada:

- Polisin çalışma yaşamıyla ilgili değerlendirmeler nelerdir?
- İstanbul polis teşkilatı çalışanları çalışma yaşamlarından memnun mudur?

Sorularına cevap aranmıştır.

## **Yöntem**

Bu çalışmada literatür taramasının yanında anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS 16 istatistik programına aktarılmış, verilen cevaplar çapraz karşılaştırma yapılarak değerlendirilmiştir.



# **BÖLÜM 1: TÜRKİYE’DE POLİS TEŞKİLATI VE POLİS TEŞKİLATININ YAPISI: AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ, ALMANYA VE RUSYA ÖRNEĞİ**

## **1.1. Polisin Tanımı**

Polis deyimini çeşitli evrelerden geçmiş, kökeni Yunanca ve Latince’den gelen bir kelimedir. Yunanca; “politeia”, Latince “politia” kelimelerinden türemiştir. Başlangıçta site ve şehirleri, şehirlerdeki devlet ve hükümet faaliyetlerini ve yönetimini ifade etmekteydi (Yaşar, 1998: 2). Menşei eski Grek lisanı olan polis kavramı, ilk kullanılışında şehirlerin, devletin teşekkülünü ve sonra da devlet idaresini, hükümeti, yani bütün site idaresini ve sitedeki hükümet faaliyetlerini ifade etmekte idi (Onar, 1966: 1476). Diğer bir deyişle bir kavmin, bir şehrin idaresini tanzim eden müesseselerin heyet-i umumiyesini ifade ederdi (Doğan, 2010: 36). İngilizcedeki “police” ve Türkçedeki “polis” kavramları kökeni bunlar olsa da günümüzde güvenlik gücü anlamında kullanılmaktadır (Aydın, 1996: 5). Bugün polis kelimesinin ifade ettiği mana çok daralmış, idarenin muayyen bir faaliyetine inhisar etmiş bulunmaktadır. Polis veya zabıta bir memleketin iç sükûn ve emniyetini, sağlık ve intizamını temin ve fertlerin şahıslarına ve mülklerine vaki olacak saldırılara mani olmak maksadıyla idare tarafından alınan ve icrası bir takım müeyyidelerle teyit ve temin edilen umumi ve ferdi tedbirlerin ve bu maksatla ifa edilen hizmetlerin toplamını gösterir. Şu suretle polis, eski yaptırımcı mahiyetinden çıkarak önleyici, mani tedbirler mahiyetine değişmiş ve polis faalinin hudutları, kapsamı, kanunlar, içtihatlar ve hatta anayasalarla tayin ve tahdit olunmuştur (Onar, 1966: 6).

Polis kavramı çeşitli sözcüklerde; şehirde güvenliği sağlamakla görevli kişiler, kent içinde kamu düzenini huzur ve güvenliğini sağlayan örgüt, kolluk, zabıta anlamında kullanılmaktadır. İçişleri Bakanlığına doğrudan bağlı olan polis genel kolluk olarak mülki ve adli görevleri yerine getiren silahlı bir iç güvenlik örgütüdür. Meydan Larousse polisi, bir ülkenin sükûn, güvenlik, sağlık ve düzenini sağlamak ve korumak amacıyla idare tarafından alınan ve yürütülüp gerçekleştirilmesi bir takım müeyyidelerle sağlanan genel ve özel önlemleri ve bu amaçla yerine getirilen hizmetlerin tümünü ifade eden bir terim olarak açıklamıştır (Sönmez, 2005: 45). Bununla beraber polisin, zabitanın, faaliyeti bundan ibaret kalmaz. Polis faaliyetlerini

diğer amme hizmetlerinden ayıran ve ona idare hukukunda ayrı ve özel bir önem veren bir yönde, bu faaliyetin diğer amme hizmetlerini de koruması ve birçok defalar bunların müeyyidesi hizmetini görmesidir. Yani polis faaliyeti aynı zamanda bütün amme hizmetlerinin ortak bir usûl vasıtasıdır (Onar, 1966: 1478).

Polis kavramı, genel olarak “teşkilat”, “fonksiyon” ve “personel” olmak üzere üç anlamda kullanılmaktadır. Genel kabul gören tanım polisin öncelikle toplumsal düzeni koruyan bir kurum olduğudur (Aydın, 1996: 6). Diğer bir ifade ile polis, sadece toplumu ve organlarını tehdit eden tehlikeleri ve karışıklıkları önlemek için ifa edilen bir hizmet, icra edilen bir fonksiyon olmakla kalmaz, bu yetki aynı zamanda amme hizmetlerinin düzenli yapılmasını temin için de kullanılır. Polis idare kudretinin maddi unsurunun ve resen hareket yetkisinin cebir vasıtasını oluşturur.

## **1.2. Polis Teşkilatının Tarihçesi**

### **1.2.1. Eski Türklerde Kolluk**

Eski Türklerde Polis kelimesinin karşılığı olarak “Yarkan” terimi kullanılmıştır. Moğolca “Daruga” sözü polis anlamına gelmektedir. Bu kelimelerden ikisi de Uygur Metinleri’nde geçmekte, yarkan; polis, dedektif, cellat, daruga; gece bekçisi, polis memuru, vergi tahsildarı anlamında kullanılmaktadır (Akbulut, 1995: 69-92).

Karakol sözü, en eski Türk Güvenlik Kuruluşları’na dayanmakta, polis teriminin bugünkü anlamını karşılamaktadır. Dirlik ve düzeni sağlayanlara karakol, bu işlerin yürütüldüğü yerlere de karakolhane adı verilmiştir. Peçenek Türkleri’ nin gözetlemek amacıyla yaptıkları kalelerden birinin adı “Karku”dur. Karku ve Karakol kelimeleri, gözetlemek anlamına gelen aynı köke dayanmaktadır.

Eski Türkler’ de kamu düzen ve güvenliği “subaşı”lar tarafından sağlanmıştır. Subaşılar savaşta belli birlikleri komuta etmişler, barışta da buldukları bölgenin güvenlik işlerini yürütmüşlerdir. Anadolu Selçukluları’nda, il merkezlerinde askerlik ve yönetim işlerine bakan komutanlara subaşı denilmiştir. Bunlar da buldukları yerlerin kamu düzen ve güvenliğini sağlamışlar, savaş zamanında ise çevrelerindeki ilçe ve köylerin Tımarlı Sipahi’lerini komuta etmişlerdir.

Anadolu Selçuklu Devleti'nin yıkılışından sonra kurulmuş olan beyliklerde asker yöneticilere subaşı denilmiş, bu beyliklerin kurucularından bazıları subaşılıktan yetişmişlerdir.

Eski Türklerde kamu düzen ve güvenliğine ilişkin yasalar da çıkarılmıştır. Oğuz Han'ın Oğuz Töresi'nde, Cengiz Han'ın Uluğ Yasası'nda, Timur'un Tüzükat'ında; suçların önlenmesi, suçluların yakalanması ve cezalandırılması ile ilgili hükümler yer almıştır (Metin ve Eraslan, 1994: 7-8).

### **1.2.2. Osmanlılarda Kolluk**

Osmanlı Devleti'nin kuruluş dönemlerinde, devletin başında bulunan bey, tüm yetkileri şahsında toplamış, atadığı komutan ve kadılarla ülkesini yönetmiştir. Eski Türklerde olduğu gibi Osmanlılarda da kolluk kuruluşları askeri kuruluşlar içinde yer almış, komutanlar, aynı zamanda kolluk yöneticileri olarak görev yapmışlardır. Subaşılar; barış zamanında, askerlerin eğitim ve disiplin işleriyle uğraşmışlar, bölgelerinin dirlik ve düzenliliğini sağlamışlar, savaşta ise yetiştirdikleri askerlere komuta etmişlerdir (Metin ve Eraslan, 1994: 8-11; Toksöz, 1983: 1626-1628).

10 Nisan 1845 tarihinde İstanbul'da ilk polis örgütü kurulmuş, yeni kurulan bu örgütün görevleri de yine aynı tarihte yayımlanan "Polis Nizamnamesi" ile belirtilmiştir. 10 Nisan 1845 tarihi, Türk Polis Örgütü'nün kuruluş tarihi kabul edilir ve her yılın 10 Nisanı kuruluş günü olarak törenlerle kutlanır (Gülmez, 1983: 3-15).

Başlangıçta İstanbul ve çevresinde örgütlenen Zaptiye Nezareti daha sonra genişletilmiş, merkez ve taşra polis kuruluşları bu nezaret tarafından yönetilmiştir. 1881 yılında İstanbul'da güvenlik işlerine bakan "Asakiri Zaptiye" örgütü kaldırılmış ve yerine polis örgütü kurulmuştur. İstanbul Polis Örgütü, dört polis dairesine, her polis dairesi de merkezlere ayrılmıştır. Polis daireleri, polis müdürleri, polis merkezleri "Serkomiser"ler tarafından yönetilmiştir. 6 Aralık 1891 tarihinde yayımlanan 16 maddelik bir "talimat"la polisin görev ve yetkileri açıklanmıştır. 19 Nisan 1907 tarihinde ilk "Polis Nizamnamesi" yayınlanmıştır. Bu nizamnamede, polisin idari, adli ve siyasi görevleri, polis örgütü'nün merkez ve taşra kuruluşları, polisin diğer kuruluşlarla ilişkileri, hak ve yetkileri, seçim ve atama usulü belirlenmiş, polisler; serkomiser, ikinci komiser, üçüncü komiser, komiser muavini ve polis

memuru olmak üzere beş sınıfa ayrılmışlardır. 1907 yılına kadar, İstanbul'dan başka 30'un üzerindeki yerleşim yerinde polis örgütü kurulmuştur.

1908 yılında, Fransız ve Alman Polis örgütleri esas alınarak, polis örgütünün yeniden kurulması kararlaştırılmış, 22 Temmuz 1909 tarihinde "İstanbul Vilayeti ve Emniyeti Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun" çıkarılmış, Zaptiye Nezareti kaldırılarak, yerine, "Dahiliye Nezareti"ne bağlı "Emniyeti Umumiye Müdürlüğü" ve İstanbul vilayetine bağlı bir "Polis Müdüriyeti" kurulmuştur. 9 Aralık 1913 tarihinde "Dahiliye Nezareti Teşkilat Nizamnamesi" çıkarılmış, bu nizamnamede Emniyeti Umumiye Müdüriyeti'nin görevi açıklanmış ve Dahiliye Nezareti'ne bağlı olduğu belirtilmiştir. Yine bu nizamnamede Emniyeti Umumiye Müdüriyeti'nin kuruluşu ve bağlı birimleri gösterilmiştir.

Böylece, Cumhuriyetin kurulmasına kadar olan bu son dönemde, iç güvenliğe ilişkin hizmetler, "Umum Jandarma Komutanlığı", Emniyeti Umumiye Müdüriyeti ve "İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi" olmak üzere üç örgüt tarafından yürütülmüş, bunlardan İstanbul Polis Müdüriyet Umumiyesi, Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın kazanılmasıyla 24 Şubat 1923 tarihinde kaldırılmıştır.

### **1.2.3. 1879-1908 Dönemi (Zaptiye Nezareti Dönemi)**

1879 yılında kurulan ve başlangıçta İstanbul ve çevresinde teşkilatlanan Zaptiye Nezareti, daha sonra ülke çapında genişlemiş ve tüm merkez ve taşra polis kuruluşları bu Nezaret tarafından tek merkezden yönetilmiştir. Bugünkü Emniyet Genel Müdürlüğünün görev ve yetkilerini yürütmüş olan Zaptiye Nezareti 1909 yılında kaldırılmıştır.

Polis Teşkilatı gelişmesini sürdürmeye devam etmiş ve 1881 yılında İstanbul'da düzen ve güvenliği sağlayan Asakir-i Zaptiye Teşkilatı lağvedilmiş ve yerine Polis Teşkilatı kurulmuştur. Bu merkez, İstanbul, Üsküdar, Beyoğlu Polis Müdürlükleri ve Beşiktaş Polis Memurluğu olarak dört polis dairesine bölünmüştür. Her polis dairesi bir polis müdürü ile bir başkan ve iki üyeden oluşan bir polis meclisinden oluşmuştur. Polis dairesi de merkezlere bölünmüş ve her merkez bir Serkomiser tarafından yönetilmiştir. Zamanla Polis Meclislerinin üye ve her daireye bağlı Serkomiserliklerin sayısı çoğalmıştır. 1886 yılında İstanbul Polis Müdürlüğü dışındaki diğer müdürlüklere mutasarrıflık adı verilmiş, polis müdürüne de mutasarrıf denilmiştir.

Aynı yılda bir sağlık dairesi, 1898 yılında İstanbul’da bir sivil polis teşkilatı ve süvari polisi, 1899 yılında da deniz polisi hizmetleri başlatılmıştır.

1881 yılında fiilen kurulmuş olan Polis Teşkilatının görev ve yetkilerini belirleyen ilk hukuksal metin, 6 Aralık 1896 tarihinde yayımlanmıştır. Bu talimata göre, polisin görev ve yetkileri 16 maddede toplanmıştır.

Gerçek anlamda, Polis Teşkilatının tertip ve teşkilini, zat işlerini, vazife ve yetkilerini tayin ve tespit eden kapsamlı bir metin 19 Nisan 1907 tarihinde, Polis Nizamnamesi olarak yayımlanmıştır. Kapsamlı olan bu Nizamname 167 maddeden oluşmuştur. Bu nizamnameye göre polisin görevleri; önleyici zabıta hizmetleri, siyasi zabıta hizmetleri ve adli zabıta hizmetleri olarak ifade edilmiştir. Polis Teşkilatının her türlü ihtiyacını karşılaması ve yabancı etkiler altında kalınmadan hazırlanması yönüyle alanında ilk Nizamnamedir. Bir başka özelliği de uzun süre başarı ile uygulanmış olmasıdır.

1907 tarihli Nizamnameye göre polisler; serkomiser, ikinci komiser, üçüncü komiser, komiser muavini ve polis memuru olarak beş sınıfa ayrılmışlardır. 1907 Polis Nizamnamesi, İstanbul’la birlikte ülke geneline hitap etmiştir.

#### **1.2.4. 1908-1918 Dönemi (Meşrutiyet Dönemi)**

1908 yılında İkinci Meşrutiyetin ilanı üzerine Fransız ve Alman Polis Teşkilatları esas alınarak Polis Teşkilatının yeniden kurulması kararlaştırılmış ve 22 Temmuz 1909 yılında çıkarılan “İstanbul Vilayeti ve Emniyeti Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun” ile 31 Mart olayından sonra artık yaşaması imkansız olan Zaptiye Nezareti kaldırılarak, yerine Dahiliye Nezaretine bağlı ve memleket genelinde görevli Emniyeti Umumiye Müdürlüğü ve İstanbul Vilayetine bağlı bir Polis Müdüriyeti kurulmuştur.

1908 yılında, Fransız ve Alman Polis örgütleri esas alınarak, polis örgütünün yeniden kurulması kararlaştırılmış, 22 Temmuz 1909 tarihinde “İstanbul Vilayeti ve Emniyeti Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun” çıkarılmış, Zaptiye Nezareti kaldırılarak, yerine, “Dahiliye Nezareti”ne bağlı “Emniyeti Umumiye Müdürlüğü” ve İstanbul vilayetine bağlı bir “Polis Müdüriyeti” kurulmuştur. 9 Aralık 1913 tarihinde

“Dahiliye Nezareti Teşkilat Nizamnamesi” çıkarılmış, bu nizamnamede Emniyeti Umumiye Müdüriyeti’nin görevi açıklanmış ve Dahiliye Nezareti’ne bağlı olduğu belirtilmiştir. Yine bu nizamnamede Emniyeti Umumiye Müdüriyeti’nin kuruluşu ve bağlı birimleri gösterilmiştir.

9 Aralık 1913 tarihinde, Dahiliye Nezareti Teşkilat Nizamnamesi çıkarılmış ve bu Nizamnamede, Emniyeti Umumiye Müdüriyetinin görevi, “Memleketin emniyet ve inzibatına taalluk eden her türlü umum muamelatı takip ve o bapta muhaberatı idare ve polis teşkilat ve polis mekteplerini idare etmek” olarak tespit edilmiştir. Görevleri bu nizamname ile belirlenen Emniyeti Umumiye Müdürlüğü, Ankara’da Milli Hükümet Emniyeti Umumiyesi kuruluncaya kadar, Dahiliye Nezaretine bağlı olarak hizmet görmüştür.

Cumhuriyet Hükümetinin kuruluşuna kadar geçen süre içerisinde ülkenin iç güvenliği Umum Jandarma Kumandanlığı, Emniyeti Umumiye Müdüriyeti ve İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi olmak üzere üç teşkilat tarafından yürütülmüştür.

#### **1.2.5. 1918-1923 Dönemi**

Türk polisi, Mondros Mütarekesinin yapıldığı 30 Ekim 1918 tarihinden, Milli Polis Teşkilatının kurulduğu 24 Haziran 1920 tarihine kadar, bütün yurttaki Osmanlı Devletinin polisi olarak hizmet etmiştir. 24 Haziran 1920 tarihinden, İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesinin kaldırıldığı 24 Şubat 1923 tarihine kadar geçen sürede biri İstanbul’da diğeri Ankara’da olmak üzere iki ayrı polis teşkilatı görev yapmıştır.

Merkezi İstanbul’da olan Polis Teşkilatı, Osmanlı Hükümetine bağlı olarak gittikçe daralmış olan bir bölgede faaliyetini sürdürmüştür. Merkezi Ankara’da olan Polis Teşkilatı ise, Milli Hükümete bağlı olarak, Kurtuluş Savaşı boyunca hızla genişlemiş ve geniş bir bölgede görev yapmıştır.

Kurtuluş Savaşı başarıyla tamamlandıktan sonra İstanbul, Milli Hükümet yönetimine girmiştir. Böylece, Cumhuriyetin kurulmasına kadar olan bu son dönemde, iç güvenliğe ilişkin hizmetler, “Umum Jandarma Komutanlığı”, Emniyeti Umumiye Müdüriyeti ve “İstanbul Polis Müdüriyeti Umumiyesi” olmak üzere üç örgüt tarafından yürütülmüş, bunlardan İstanbul Polis Müdüriyet Umumiyesi, Ulusal

Kurtuluş Savaşı'nın kazanılmasıyla 24 Şubat 1923 tarihinde kaldırılmıştır. Kurtuluş Savaşı koşullarının ortaya çıkardığı ikili polis teşkilatı yerini tek bir polis teşkilatına yani Emniyeti Umumiye Müdüriyetine bırakmıştır.

### **1.2.6. Cumhuriyet Döneminde Polis**

Cumhuriyetin ilk yıllarında, Emniyeti Umumiye Müdüriyeti'nin merkez kuruluşu; bir umum müdür, bir umum müdür muavini, üç şube müdürlüğü, bir polis mecmuası müdürlüğü, bir evrak memurluğu, altı “Mümeyyiz” ve on beş “katip”ten oluşmaktaydı. Yine bu yıllarda kuruluş kanunu yoktu. Örgütsel gelişmeler, bütçe kanunlarına eklenen kadro cetvelleri ile sağlanmıştır. Bu arada, Merkez kuruluşunun adı “Emniyeti Umumiye Umum Müdürlüğü”ne dönüştürülmüş ve kadrosuna bazı eklentiler yapılmıştır. 14 Mayıs 1930 tarih ve 1624 sayılı “Dahiliye Vekaleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanun”la, örgütün adı “Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü” olarak değiştirilmiş, bu arada merkez kuruluşuna bazı şube müdürlükleri eklenmiş, taşra polis örgütlerinin sayıları artırılmıştır (Erbuğ, 1973: 65-83).

30 Haziran 1932 tarihinde, 2049 sayılı “Polis Teşkilat Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun, polisliğin özel bir meslek olduğundan hareketle, poliste eğitimin okullarda yapılmasını öngörmüş, polisi; üniformalı ve sivil, il polis yöneticilerini, “Emniyet Müdürü” ve “Emniyet Memuru” olarak ayırmıştır. Yine bu kanunla, polis mesleğinin derece ve sınıfları belirtilmiş, polis mesleğinde atama, denetleme, yükselme, yer değiştirme, eğitim, disiplin cezaları ve ödüllendirme esas ve usulleri gösterilmiştir (Dündar, 1986: 119-145).

4 Temmuz 1934 tarihinde, 2559 sayılı “Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu”, 4 Haziran 1937 tarihinde, 3201 sayılı “Emniyet Tekilat Kanunu” çıkarılmıştır. 7 Nisan 1938 tarih ve 2/6501 sayılı “Polis Vazife ve Salahiyet Nizamnamesi” Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun uygulanmasını göstermek üzere yürürlüğe konulmuştur. 29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyet ilan edilmiş ve yeni Türkiye Cumhuriyeti henüz teşkilat yapısını tam olarak kuramamış, güçsüz bir polis teşkilatı devralmıştır. Henüz Teşkilat Kanunu yoktur. Hizmetler, 1907 ve 1913 tarihli Polis Nizamnamesine göre yürütülmektedir. 14 Mayıs 1930 tarihinde Emniyeti Umumiye Müdürlüğü olan ismi, Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir.

Polis Nizamnamesinin ihtiyaçları karşılamadığının görülmesi üzerine 30 Haziran 1932 tarih ve 2049 sayılı Polis Teşkilatı Kanunu çıkarılmıştır. Kanun 46 maddeden ibarettir. Polis teşkilatının kadro ve derecelerini, mesleğe girme, atama, yükselme, cezalandırma gibi konuları düzenlemiştir. 30 Haziran 1932 tarihli yasanın en önemli özelliği polis okullarının açılması ile Türk kadınının polis teşkilatına alınmasının sağlanmasıdır.

Cumhuriyetle birlikte toplumsal, ekonomik ve kültürel hayatta ilerlemeler olmuş, polisiye hizmetler artmıştır. Polisin görev ve yetkilerini düzenleyen yasanın günün şartlarına göre cevap verememesi üzerine yeni düzenlemelerin yapılması gereği duyulmuştur.

Teşkilatlanmaya yönelik hukuksal düzenlemeler de, hızlı gelişmelere ayak uyduramamış ve 4 Haziran 1937 tarihinde, bugün yürürlükte bulunan ve Polisin teşkilat, kadro ve yönetim yapılanmasını düzenleyen 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK) yayımlanmıştır.

1930'lu yıllar, polis teşkilatında hukuksal düzenlemelerin çokça yapıldığı yıllardır. Polis okullarının yanı sıra orta ve yüksek kademe amir yetiştiren ve yüksek okul olan Polis Enstitüsü, 6 Kasım 1937 tarihinde Ankara'da açılmıştır. Yine 1938-1939 öğretim yılında eğitime başlayan Polis Kolejinin açılışını sağlayan yasanın yayımlanması da bu dönemde olmuştur.

#### **1.2.6.1. Çok Partili Sistemle Birlikte Emniyet Teşkilatı'nda Yapısal Değişiklikler ve Yasal Düzenlemeler**

1950 yılına gelinceye kadar her il merkezinde ve birçok ilçede polis örgütünün kurularak son aşamaya gelmiştir. Ancak bundan sonraki on yıllık DP döneminin ilk beş yılında polisin özlük haklarının, çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, polis sayısının artırılması konusunda çok sınırlı adımlar atıldığı görülmektedir. Sonraki yıllarda gerçekleştirilen değişiklikler ise Emniyet Teşkilatı'nda umumi bir iyileştirme getirmemiş ve hatta polisin koşulları geçmiş yıllara göre daha da kötüleşmiştir. Osmanlı döneminde çıkarılan 1907 ve 1913 tarihli nizamnamelerle uygulamaya başlanan polisin çalışma sistemi, cumhuriyet öneminde de devam ettirilmiş ve DP döneminde de sürdürülmüştür. Buna göre polisler "6/6 esasına göre



çalışılıyordu. Yani 6 saat karakolda görev yapılıyor, 6 saat istirahat ediliyordu. Burada ilginç olan husus istirahat saatlerinin de karakolda geçiriliyor olmasıydı. Bu aynı zamanda onların yedek kuvvet olarak merkezde bekletilmesi anlamına geliyordu. Polis ancak haftada bir gün evine gidebiliyordu”(Özdemir, 2007: 15).

1951 yılında bu çalışma sistemi ile ilgili yeni bir düzenlemeye gidildi. Dönemin Emniyet Genel Müdürü Servet Sürenkök, ABD’li uzman Chris Gugaz’ı Türkiye’ye çağırarak Türk polisinin çalışma biçimi ile ilgili bir rapor hazırlattı. Gugaz, raporunda mevcut sistemin yürümeyeceğini vurgulayarak “rasyonel sistem’in” uygulanmasını önerdi. Bu sisteme göre personel sekizer saat halinde 3 vardiya çalışacak ve mesaiden sonra 16 saat evinde istirahat edecektir. Personelin iş tatminini sağlayan ve hizmette ciddi bir verim artışının gözlemlendiği bu sistem, bir yıl süreyle başarılı bir şekilde uygulandı. Ne var ki aynı yıl Ankara’da taksi şoförlerinin gerçekleştirdiği bir grevin ardından bir rapor hazırlayan Ankara emniyet müdür yardımcısı İsmail Küntay, memur yetersizliği ve ulaşım-iletişim olanaklarının azlığı gerekçesiyle kısa bir süreliğine bu sistemin ertelenmesini talep etti. Böylece dönemin İçişleri Bakanı Halil Özyörük’ün de onayıyla geçici olarak eski sisteme geri dönüldü. Böylece yeniden 6 saat çalışılıp 6 saat karakolda yatılacak ve haftada sadece bir gün eve gidilebilecektir (Çınar 2007: 18). Her ne kadar kısa bir süre için ertelenmesine karar verilmişse de bu uygulama 12 yıl devam etmiştir (Özdemir, 1988: 15).

Yine 21.05.1955 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 9011 sayılı “Emniyet Umum Müdürlüğü Kadrosuna Dahil Memurlara Fazla Mesai Ücreti Verilmesine Dair Kanun”, ile Emniyet Teşkilatı’nda görevli personelin maaşlarında belirli bir iyileştirme öngörülmüştür. Ancak bu polislerin maaşlarına her ay sabit ve doyurucu olmayan belli bir fazla mesai ücreti verilmesi gerekçe gösterilerek, polislerin aşırı bir iş yükü altında ezilmesine yasal bir gerekçe de hazırlandığı görülmüştür. Böylece polisin mesai gözetmeksizin çalışmasının ve diğer memurlar gibi haftada en fazla kırk saat çalışması prensibinin uygulanmamasının yasal zemini de sağlanmış oldu. DP hükümetlerinin özellikle iktidarlarının son döneminde Emniyet Teşkilatı’na yönelik bazı iyileştirme çalışmaları gerçekleştirdiği de görülmektedir. 1913 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi ile de birlikte Emniyet Teşkilatı’nda Emniyet Müdürlüğü gibi üst rütbelerde görev alabilmek için hukuk

veya siyasal bilgiler fakültesi mezunu olma şartı, 1937 yılında çıkarılan 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nda yer almış, böylece Polis Enstitüsü mezunlarının emniyet müdürü olma yolu kapatılmıştır. Emniyet Teşkilat mensupları arasında büyük tepki ve huzursuzluk uyandıran bu durum, çekirdekten yetişen amir kadrolarda rütbe ve mevki açısından kaygı ve umutsuzluğa yol açıyordu (Dikici, 2009: 69). Bu aksaklık ancak 15 Nisan 1959 tarihinde kabul edilen 7257 sayılı kanunla giderilebilmiştir (Yıldız, Keskin, Tanrıverdi, 2005: 53-54). Böylece eğitim süresi üç yıla çıkarılan Polis Enstitüsü'nden mezun olanlara emniyet müdürü olma hakkı getirilmiş oldu. 1958 yılına kadar polis enstitüsünden mezun olanlar ise kurs görerek emniyet müdürü sınıfına geçmeye hak kazandılar (Özdemir, 2005: 15-24).

Çok partili sistemin emniyet teşkilatının yapısına çalışma koşulları konusunda gelişmeler gösterdiği görülse de bu gelişmelerden vazgeçilerek tekrar eski düzene dönülmesinin uzun zaman almadığı anlaşılmıştır.

Zamanla diğer teşkilatlarda olduğu gibi polis teşkilatında da yeniden düzenleme çalışmaları yapılmıştır. Belirli nedenlerden bir veya birkaçının ortaya çıkması sonucu, bir teşkilatta yeniden yapılanma, düzenleme veya reorganizasyon yapma ihtiyacı duyulur.

Türk Polis Teşkilatında tarihsel süreç içerisinde zamanla yeniden yapılanmayı gerektiren nedenleri şöyle sıralamak mümkündür (Aydın, 1996: 49).

- 1) Teknolojik gelişmeler.
- 2) Toplumun sosyo-ekonomik ve politik olarak yapısal değişikliğe uğraması.
- 3) Nüfus hareketleri.
- 4) Suç ve suçluların tür, sayı ve nitelik olarak değişmesi.
- 5) Polisin görevlerinin tür ve özellik olarak değişmesi.
- 6) Çeşitli nedenlerle polisin etkinlik ve verimliliğinin düşmesi.
- 7) Halkın polisten beklentilerinin değişmesi.
- 8) Polisin genel politikalarındaki değişiklik.

9) Yeni yasalarla polise daha çok görevler verilmesi.

10) Çağın gelişen koşullarına göre daha etkin ve verimli çalışmayı sağlamak.

11) Gelişmiş ülkelerin polisiye uygulamalarına ve Avrupa Birliğine uyum sağlamak.

Bugünkü haliyle 1930'larda kuruluşu gerçekleştirilen Emniyet Teşkilatında köklü yeniden düzenleme (reorganizasyon) çalışmalarına 1970'lerde başlandı. Çünkü geçen 30-40 yıllık dönem içinde ülke genelinde sosyo-ekonomik ve politik gelişmeler ve değişimler yaşanmış, buna paralel olarak ve bu değişime ayak uydurabilmek amacıyla, polisin merkez ve taşra teşkilatlarında da değişme ve yeniden düzenleme ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

#### **1.2.6.2. 1980-2011 Dönemi**

12 Eylül 1980'den sonra, emniyet teşkilatında büyük değişiklikler ve yenilikler yaparak teşkilatın modernizasyonu ve yeniden düzenlenmesi yolunda çalışmalara girişmek ve eksiklik ve boşluk görülen bir çok alanda gerekli mevzuat düzenlemesi yapılmak istendi. Bu gelişme, 12 Eylül hareketi sonunda ülke çapında yapılan idari reformun bir parçasıydı. Genel idare içinde İçişleri Bakanlığı'nın yapısı da topyekün yenilendi ve tüm bağlı kuruluşlar gibi Emniyet Genel Müdürlüğü de buna uydu.

Bu amaçla, 1981 yılında teşkilat yapısı ve yönetim sistemi olarak bugünkü teşkilatın temeli atıldı. 1981 yılında hazırlanan ve 1982'de tekrar gözden geçirilerek yürürlüğe konan Emniyet Teşkilat-Malzeme-Kadro (TMK) planları ile merkez teşkilatı ve bağlı kuruluşları yeniden yapılandı. 13.12.1983 gün ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile bu yeni düzenlemeler paralelinde teşkilata yeniden bir şekil verildi. 1983 yılında Toplum Zabıtasının kaldırılarak Çevik Kuvvete dönüştürülmesi ve Özel Harekat birimlerinin kurulması da bu dönemde yapılan büyük ve önemli değişikliklerdendir (Aydın, 1996: 51).

Bundan sonra, 1988 ve 1993 yıllarında bilhassa merkez teşkilatındaki birimlerin birbirleriyle bağlantılarının yeniden gözden geçirilmesi ve daha sonraki yıllarda daha küçük çaplı değişiklikler ve eklemelerin yapılması ile teşkilatın bugünkü durumu ortaya çıktı (Aydın, 1996: 51).

1996 yılında, Karayolları Trafik Kanunu ve Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun bazı maddelerinin değiştirilmesine dair kanun ile Trafik Hizmetleri Başkanlığı kurularak, buna bağlı trafikten sorumlu üç ayrı Daire Başkanlığı oluşturulmuştur.

2000'li yıllar polis teşkilatı mensuplarına iyi gelişmelerin yanı sıra kötü gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. 2002 yılında yapılan yasal değişikliklerle, 9 ay süreli Polis Okulları, 2 yıllık Polis Meslek Yüksek Okulu haline dönüştürülmüştür. Yüksek okul düzeyine çıkarılan Polis Meslek Yüksek Okulları 2002 yılında mezun verememişlerdir. Bu durum emekliye ayrılanlarla birlikte değerlendirildiğinde polis sayısında azalmaya neden olmuştur. Polis sayısındaki azalmanın önüne geçmek ve lisans mezunlarına iş kapısı açmak için lisans mezunlarının polis olabilmelerine ilişkin yasal düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeyle birlikte Polis Meslek Eğitim Merkezleri (POMEM) kurulmuştur. POMEM' de 6 ay mesleki eğitim görmek suretiyle lisans mezunlarının polis olması sağlanmıştır. 2008 yılında yapılan yasal değişiklikle lisans mezunları için polisliğe giriş şartındaki yaş sınırı 28'den 30'a yükseltilmiş ve buna bağla olarak da 52 olan emeklilik yaş haddi 55'e yükseltilmiştir. Yaş haddinden dolayı emekli olması gerekenler emekli olmamışlar ve polis teşkilatının sayısının azalmadan artması sağlanmıştır. Bu durum polis teşkilatında ki bir trajediyi ortaya çıkarmıştır. Emekliliği gelmiş olan polis teşkilatı mensupları emekli olamamaktadırlar. Çünkü emeklilikte kendilerine sunulan imkanlar azalmakta ve maaşları %50'den daha fazla oranda azalmaktadır. Bu durum polisin emekli olmak için yaş haddini beklemesine neden olmaktadır.

2011 yılına gelindiğinde askerlik görevini yerine getirmemiş olan polisleri ilgilendiren iyi bir gelişme olmuş. 55 yaşına kadar asker gibi yaşayan polislerden askerlik yapma zorunluluğu 10 yıl polis olarak çalışanlara kaldırılmıştır.

### **1.3. Türk Polis Eğitiminin Tarihsel Gelişimi**

#### **1.3.1. Osmanlı Devleti Döneminde Polis Eğitimi**

Ülkemizde ilk polis okulu Osmanlı Devleti döneminde 1907 senesinde Rumeli ıslahatı zamanında Selanik'te açılmıştır. Dış kışkırtmalar yüzünden Rumeli'deki Bulgar, Sırp ve Rum çeteleri devamlı olarak olaylar çıkartıyor, ülkenin emniyet ve asayişini bozuyorlardı. Bu durumdan yabancı devletler, Hıristiyanların güvenliğini korumak gerekçesiyle Rumeli'de kendileri tarafından emniyet ve asayişin korunmasına Osmanlı Devletinin rıza göstermesini istediler. Osmanlı Hükümeti, uzun görüşmelerden sonra Rumeli'de bu konudaki reformların kendisi tarafından yapılmasına, fakat yabancı ülkelerden gönderilecek bir grup zabitanın kendi nezareti altında bir teşkilatın ve okulun kurulmasını yabancı devletlere kabul ettirdi. Okul öğrencilerini Selanik ve Üsküp gibi illerden gönderilen memur ve amirler teşkil ediyordu. Önceleri yabancı olan okulun müdürlüğünü daha sonra Türk görevliler devralmışlardır.

Bu dönemde güvenlik işlerinden sorumlu "Zabtiye Nezareti" polislerden bilgi ve eğitimden ziyade saltanata sadakat, casusluğa kabiliyet ve gösterişli olmak gibi vasıflar istemekteydi. İkinci Meşrutiyetin ilanından sonra Selanik'teki bu polis okulu kapatıldı. Zaman zaman polisler belirli yerlerde toplanarak konferanslar verilmesiyle yetinildi. İkinci polis okulu 1909 senesinde "Zaptiye Nezareti"nin kaldırılıp yerine "Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü"nin kurulmasından sonra İstanbul'da kuruldu. Günün şartlarına göre geniş bir eğitim kadrosuyla öğretime başlayan bu okula, yalnız İstanbul'dan değil memleketin her tarafından hatta İran'dan bile polis ve polis amirleri gönderildi. Bu okul Abdülhamit döneminde, Meşrutiyetin ilanından sonra İstanbul'a dönme fırsatı bulan vatansever zabıtların çalışmaları ile faaliyete başlamıştır. Ancak bu okul yeterli olmadı.

Bunun üzerine Hükümet Beyrut, Erzurum, Bağdat, Adana ve Trabzon'da polis okulları açmıştır. Birinci Dünya Savaşı sırasında adı geçen okullar, İstanbul Polis Okulu hariç kapatıldı.

İstanbul polis okulunda şu dersler okutulmaktaydı:

- 1-Kavanin,
- 2-Polis Nizamnamesi,
- 3-Telefon ve Telgraf Muhaberesi,
- 4-Beden Terbiyesi,
- 5-Otomobil, Motor, Makine Sevk ve İdaresi,
- 6-Meslek Terbiyesi ve Fiili Hürmet,
- 7- Atış Nazariyesi,
- 8-Acil Müdavat ve Hıfzıssıhha,
- 9- Daktiloskopi ve Fotoğraf,
- 10-Hesap,
- 11-Tahrir Usulü.

### **1.3.2. Cumhuriyet Dönemi Polis Eğitimi**

Cumhuriyetin kurulmasından sonra 1923 yılında Konya'da ve 1926 yılında Trabzon'da birer polis okulu açılmıştır. Ancak eğitim kadrolarının yetersiz ve maliyetin yüksek olmasından dolayı Konya ve Trabzon polis okulları 1931 yılında kapatıldı. Fakat İstanbul polis okulu ihtiyacı karşılamaktan uzaktı.

Atatürk, iç güvenliğin korunmasında Polis Teşkilatının önemine inandığı için Ankara'da bir polis lisesi ve yüksek okulunun kurulmasına karar ve emir vermiştir. İşte bu çabaların sonucu 6 Kasım 1937 yılında, 4 Haziran 1937 tarihli 3201 sayılı "Emniyet Teşkilatı Kanununun" 18. Maddesine dayanılarak Polis Enstitüsü ve Polis Koleji eğitim-öğretime açılmıştır.

9 Mayıs 2001 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu ile Polis Akademisi üniversite haline getirilmiş ve dokuz ay süreli polis okullarının eğitim-öğretim süresi iki yıla çıkarılarak Polis Meslek Yüksek Okullarına dönüştürülmüştür.

### 1.3.3. Polisliğe Giriş Şartları

Türkiye'de polisliğe giriş için üç alandaki şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu giriş şartlarını yerine getiren kişiler polis temel eğitimini veren Polis Akademisine bağlı fakültede amir ve polis meslek yüksek okulları memur olmak üzere yetiştirilirler. Bu şartlar şunlardır:

Sosyal Durumla ilgili Şartlar T.C. vatandaşı olmak; evli veya nikâhsız yaşamakta olmamak; herhangi bir suçtan sabıkası olmamak; herhangi bir okuldan ahlak ve disiplin sebebi ile çıkarılmış olmamak; hakkında herhangi bir suçtan kanuni kovuşturma bulunmamak; kendisi ve ailesi hakkında yaptırılan kovuşturmada Emniyet Teşkilatına girmeye engel hali bulunmamak; askerlikle ilişiği bulunmamaktır.

Öğrenim, yas ve boyla ilgili şartlar: ÖSYS'de sayısal, sözel veya eşit ağırlık puanı olarak belirlenen puan kadar veya daha yukarı puan almak; sınavların yapılacağı yılın 01 Ekim tarihi itibari ile 22 yaşından gün almamış olmak; erkeklerde en az 1.67cm., bayanlarda ise en az 1.65cm. boyunda olmak; 2330 sayılı Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamına giren şehit çocukları ile görevi sebebiyle sakatlanan veya sürekli bir hastalığı yakalanan görev malulü Emniyet Teşkilatı mensuplarının çocuklarında 2. maddede belirtilen yaş haddi iki üst yaş (24 yaş) esas alınarak belirlenir.

Sağlıkla ilgili şartlar: Vücut yapısı düzgün, her bakımdan sağlam ve fiziksel görünüşü kusursuz olmak; Türkçeyi kusursuz konuşmak (dilde kekemelik, pelteklik, tutukluk vb. olmamak); duymasında en ufak bir kusur bulunmamak; gözlerinde ihtilafsız 2 diyoptriye kadar miyop, 1 diyoptriye kadar hipermetrop bulunanlardan düzeltmeden sonra bir gözün görmemesi 7/10, diğer gözün görmemesi 9/10 ve her iki gözün görme derecesi ayrı ayrı düzeltmeden sonra 8/10'dan aşağı bulunmamak; vücudun görünür yerlerinde tanımayı kolaylaştıran, görünümü bozan ve kısmen de olsa fonksiyonlara mani yara, yanık, cerrahi müdahale bulunmamak; tüberkülozlu, varisli, düztaban olmamak; sevk edileceği devlet hastanesinde "Polis Akademisi Öğrencisi Olur" kaydını içeren sağlık kurulu raporu almak. Modern anlamda polis

yöneticisi yetiştirmek üzere ilk polis yüksek eğitim kurumu 6 Kasım 1937'de açılan Polis Enstitüsüdür (Birinci, 1999: 16). 1938-1939 eğitim-öğretim döneminde ise lise eğitimi vermek üzere Polis Koleji açılmıştır (Çufalı, 2002: 27). Ancak Polis Enstitüsü ilk açıldığında iki yıl eğitim verirken daha sonra üç yıla ve dört yıla çıkarılmıştır. 1984 yılında ise adı Polis Akademisi olarak değiştirilmiştir. Polis memurları ise değişik dönemlerde artan sayıda açılan polis okullarında yetiştirilmiştir. Polisin eğitimini polis kendi orta ve yüksek eğitim kurumlarıyla gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bu durum askeri okulların kendi istihdam edeceği subay ve astsubayları yetiştirmesi mantığıyla benzeşmektedir. Polis teşkilatı kendi hiyerarşik yapısı içinde kendine bağlı orta ve yüksek eğitim kurumlarını konuşlandırmıştır. Kurulduğundan beri polis eğitim kurumları merkezi teşkilata doğrudan bağlı birer taşra birimi olarak kabul edilmektedirler. Ayrıca polis memuru temel eğitimi yapan okulların koordinasyonu ve hizmet içi kursların düzenlenmesi de dâhil her türlü eğitim faaliyeti 2001 yılına kadar Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ancak Türkiye'deki polis eğitimi tarihi boyunca Polis Okullarının, Polis Kolejinin, Polis Akademisinin ve Eğitim Daire Başkanlığının ayrı ayrı teşkilatlanması ve fonksiyon yürütmesini amaçlayan polis eğitimi politikası (ki bu bakış) 2001 Mayıs ayında çıkarılan bir kanun ile terk edilmiştir. Bu kanunla Polis Akademisi üniversite biçiminde bir teşkilatlanmaya tabi tutulmuştur. Buna göre çatı birim Polis Akademisi adını alarak bir üniversite rektörlüğü seviyesinde fonksiyona kavuşmuştur. Eski dört yıllık lisans eğitimi veren Polis Akademisi yerine Güvenlik Bilimleri Fakültesi kurulmuştur. Ayrıca ilk defa 2002-2003 döneminde yüksek lisans eğitimi başlatan Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Akademi bünyesinde açılmıştır. Polis Okulları iki yıllık Polis Meslek Yüksekokullarına dönüştürülmüş ve yeni Polis Akademisine bağlanmıştır. Böylece polis yüksek öğretiminde birlik sağlanması amaçlanmıştır.

Eğitim Dairesi Başkanlığı sadece hizmet içi kurslarla ilgilenen bir daire haline gelmiştir. Ancak son zamanlarda Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesiyle yapılan bir protokol ile daha önce dokuz ay eğitim almış polis memurlarının Polis Meslek Yüksekokullarına paralel olarak iki yıllık ön lisans mezunu olmalarını sağlayacak bir projeyi Eğitim Dairesi yürütmektedir. Ayrıca son birkaç yıl önce



açılan Polis Eğitim Merkezleri (POMEM) ile üniversite mezunları altı aylık bir eğitimle polis teşkilatına memur olarak kazandırılmaktadır. POMEM' lerin koordinasyonu Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. Bütün bu gelişmelere bakıldığında ortaya çıkan tablonun anlamı şu olmaktadır: Emniyet Teşkilatı polisin en iyi şekilde hizmet sunabilmesi için çok daha fazla eğitilmesi gerektiğine inanmaktadır. Gerçekten ilk defa bir fakültenin ve enstitünün açılması ve polis memurlarının iki yıllık ön lisans eğitimiyle uzun dönemli temel eğitimi alması bunu ortaya koymaktadır, içerikte neyin değiştiği ise ayrı bir tartışma konusudur.

Ancak eğitim politikalarıyla ilgili en önemli sorun bu çabaların genelde çabuk kararlarla ve günü kurtarmak amaçlı ortaya konmalarıdır. Özellikle bu tür bir polis temel eğitiminin dünyada hiç örneği yoktur. Diğer bir ifadeyle başka ülkelerdeki örneklerinde daha çok kısa dönemli polis memuru yetiştirilmekte ve daha sonra meslek içinde bunlar terfi ederek amir sınıfını oluşturmaktadır. Bu nokta Türkiye için bir istisna olarak kabul edilse bile başka bir sorun gündeme gelmektedir. O da polis eğitiminde üniversite düşüncesi oluşturulurken özellikle yönetici ve öğretim elemanı insan gücü kaynağı açısından hiçbir alt yapıya sahip olmadan değişikliğin gerçekleştirilmesidir. Buna belki en hazırlıklı olan Güvenlik Bilimleri Fakültesidir. Çünkü yurtdışına bir dönem gönderdiği öğretim elemanları kariyerlerini tamamlamış ve Fakültenin öğretim elemanı alt yapısını oluşturmuşlardır. Ancak polis meslek yüksekokulları dokuz aydan iki yıllık eğitime değiştirilirken hiçbir alt yapı sözü konusu olmamıştır. Özellikle çoğunluğu meslekten gelme ve akademik anlamda niteliksiz emniyet yöneticilerinin öğretim görevlisi olduğu bu okullarda nitelik açısından hiçbir şey değişmemiştir. Çünkü önceden ders veren bu meslek mensupları yine ders vermeye devam etmektedirler. Diğer bir ifadeyle şekli olarak oluşturulan ve göze güzel görünen bu tablonun içeriğinde bir şey değişmemiştir. Hatta bu görüntüden artan beklentiler karşılanmadığı için hayal kırıklığı bile olmaktadır. Özellikle polis meslek yüksekokulları için değişen sadece isimler olmuştur denilebilir. Fakat bundan yararlanan belki de o dönemdeki siyasi ve idari bürokrasi temsilcileri olmuştur.

Ayrıca bu yeni eğitim teşkilatlanması oldubittiye getirilerek birkaç kişinin görüşleri doğrultusunda kime hizmet edeceği hesaplanmadan gerçekleştirilmiştir. Zaten dokuz

ay iyi eğitilemeyen insanları iki yıl yatılı bir okulda aşırı disiplin altında tutarak aynı yönetici ve eğitici kadrolarla ne kadar eğitilebileceği tartışılabilir. Birçok müdürün öğretim görevlisi yapılmasıyla önceden bu okullarda istihdam edildiği bilinmektedir. Özellikle bir yerde kullanılmayan ve idarenin gözü önünde durmaması amacıyla bu okullara gönderilen eğitimciler bile kendilerinin bu eğitimi yapamayacaklarına inanmaktadırlar (Aytaç ve Bilir, 1999: 46).

Dolayısıyla sonuçları iyi hesaplanmayan altyapısı yeterli olmadan gerçekleştirilen bu reform hareketlerinin ne kadar yararlı olduğu şüphelidir. Gerçekten bugün yeni eğitim teşkilatlanmasına bakıldığında neyin değiştiğini anlamak mümkün değildir. Hatta bu okulların yöneticileri bile aynı kalmıştır. Bu tür polis eğitim politikası yeni bir olay değildir. Bu Türk kamu yönetiminin yukarıdan aşağıya yönetmek anlayışının bir ürünüdür. Uzlaşma sağlanmadan günü kurtarmak ve en kısa zamanda bunun rantını elde etmek için yapılan bir çalışmadır. Sonuçta bundan zarar gören Türk toplumu olmaktadır. Amaçlar ve şekli görüntü ideal ve güzel olmakta ama uygulamalar buna paralel gerçekleştirilememektedir.

Ayrıca poliste eğitim ve eğitim kurumları genelde törenlerle veya beklenmedik ve istenmeyen olaylar olduğunda gündeme gelmektedir. Bunun dışında eğitimin kalitesi, niteliği, içeriği Emniyet Teşkilatını ilgilendirmemektedir. Genel politika, bu eğitim kurumlarının merkezi teşkilata herhangi bir sıkıntı ve sorun getirmediği sürece kendi hallerine devam etmeleri mantığıdır. Ankara'daki Güvenlik Bilimleri Fakültesinin veya uzaktaki bir polis yüksekokulunun ne seviyede öğrenci yetiştirdiği ve bu mezunların polis teşkilatının ne kadar işine yaradığı gibi konular Emniyet Teşkilatının konuları olmamıştır. Fakülte ve okullar mezuniyet listelerini Genel Müdürlüğe gönderir ve atamaları yapılır.

Polis teşkilatında eğitim politikası aslında güzel ideallere bağlanmış gibi görünse de Türk eğitim sisteminin sorunlarının genel karakterini yansıttığı söylenebilir. Belli dönemlerde birkaç üst yöneticinin aceleye gelmiş çabasıyla yapılan değişiklikler yıllarca aynen kalmakta ve dinamik bir özellik çizmemektedir. Topluma hizmet etmeyi amaç edinen, milletini seven ve insan haklarına saygılı polis yetiştirilmesini herkes istemektedir. Ancak günü kurtarma düşüncesi, günü birlik kararlar, altyapısı olmadan reform gerçekleştirilmesi ve gösterişe dayanan bir mantıkla bu güzel

idealler kötü uygulamalara dönüşmektedir. Polisi çok uzun süre eğitmek eğer altyapı yoksa hiçbir işe yaramamaktadır. Bu yüzden teşkilatın altyapısını oluşturmadan hiçbir işe girişmemesi gerekir. Siyasi amaçlı ve kısa dönemli amaçlar uğruna polis teşkilatına zarar verilmesi ya da verilmemesi polis bürokrasisinin tutum ve davranışına bağlıdır. Şu ana kadar görülen durum olumsuz olmuştur.

Polis teşkilatında eğitim; teşkilata alınacak personele hizmet öncesi mesleki bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması, mesleğe uyumlarının sağlanması; personele kazandırılacak bu niteliklerin hizmet içinde geliştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması; hizmetin gerektirdiği konularda uzman personel ve üst düzey yöneticilerinin yetiştirilmesi için yapılmaktadır.

#### **1.3.4. Polis Memurlarının Yetiştirilmesi**

Polis örgütünün memur gereksinmesi, ilgili yasalarda belirlenen nitelikleri taşıyan lise ve üniversite mezunları arasından sınavla seçilerek karşılanır. Örgüte ilk kez alınan memurlar, Polis Meslek Yüksek Okulları ve Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde belli bir süre hizmet öncesi temel eğitime tabi tutulurlar. Bu eğitimi başarıyla tamamlayanlar kadrolara polis memuru olarak atanırlar.

#### **1.3.5. Orta Kademe Amirlerin Yetiştirilmesi**

Örgütün orta kademe amir gereksinmesi, Polis Akademisi'nden mezun olan, en az dört yıl sürekli bir yüksek öğrenim kurumunu bitiren ya da kadrolarda görevli polis memuru iken açılan orta kademe amir kursunu başarıyla tamamlayan kimselerin komiser yardımcısı, rütbesine ve daha üst rütbelere yükseltilmeleriyle karşılanır.

#### **1.3.6. Üst Kademe Amirlerin Yetiştirilmesi**

Polis Örgütünün üst kademe yöneticilerinin asıl kaynağı Polis Akademisidir. Örgütün, yüksek öğrenim görmüş amir sınıfı personelinin yaklaşık yüzde 85'i bu okul mezunudur. Polis Akademisi'ni bitirenler komiser yardımcısı olurlar ve diğer rütbelere geçmek suretiyle Emniyet Müdürü rütbesine yükseltilirler.

Dört yıllık yüksek öğrenim mezunları da aynı koşullarla Emniyet Müdürü olabilirler. Ancak kaymakamlar doğrudan emniyet müdürlüğüne atanabilmekteler.

### **1.3.7. Meslekiçi Eğitim Kursları**

Örgüte alınırken kazandırılan temel bilgi ve becerilerin yenilenmesi, bazı hizmetler için gerekli olan uzman personel yetiştirilmesi, değişme ve gelişmelere uyum sağlanabilmesi için, meslekiçi eğitim ve uzmanlık kuralları düzenlenmektedir.

### **1.4. Eğitim Kurumları**

Polis örgütünün eğitim etkinlikleri aşağıda yazılı kurumlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Polis Koleji: Polis Akademisi'ne kaynak oluşturacak öğrencileri yetiştirmek üzere kurulmuştur. Yabancı dil ağırlıklı modern fen programı uygulayan lise düzeyindedir. Eğitim süresi, bir yılı hazırlık 3 yılı olağan lise programı olmak üzere 4 yıldır. Üniformalı ve parasız yatılıdır. Mezunları örgüte zorunlu hizmetle yükümlüdür. Ortaokul mezunlarından sınavla öğrenci alınır.

Polis Akademisi: Polis örgütüne orta ve üst kademe yöneticiler yetiştirmek üzere 3087 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu ile kurulmuştur. Daha önce 1937 yılında kurulan ve 1984 yılına kadar aynı amaca hizmet eden Polis Enstitüsünün devamı niteliğindedir. Akademinin öğrenim süresi 4 yıldır. Öğrenci kaynağı polis koleji ile lise ve dengi okul mezunlarıdır. Bunlar Akademiye sınavla alınırlar.

Polis Eğitim Merkezleri ve Polis Okulları: Hizmet öncesi temel eğitim ya da hizmet içi uzmanlık eğitimi vermek üzere açılmıştır. Genellikle, hizmet öncesi eğitim polis okullarında, uzmanlık eğitimi ve diğer kurslar polis eğitim merkezlerinde yapılmaktadır. Polis okullarında eğitim süresi 8 aydır. Bunun, 4 aylık bölümü temel eğitim, 5 aylık bölümü branş eğitimidir.

Yabancı Diller Eğitim Merkezi: Örgüte yabancı dil bilen personel yetiştirmek üzere açılmıştır.

Ulaştırma Eğitim Merkezi: Örgüt hizmetlerine verilmiş motorlu araçları kullanacak personel yetiştirmek amacıyla kurulmuştur (Erbuğ, 1973: 79-81; Metin ve Eraslan, 1994: 33-34).

### **1.5.Polis Teşkilatında Disiplin**

Polisiye hizmetlerin niteliği, polis teşkilatında güçlü bir disiplini; teşkilatın görevini, yapısını, işleyişini ve özellikle teşkilat personelinin davranışlarını düzenleyen kuralların sürekli ve aksaksız işlerliğini gerektirir. Bu nedenle, Türk Polis teşkilatında disipline özel bir önem verilmeye çalışılır.

Polis teşkilatında disiplinle ilgili yasal düzenlemeler, genellikle, Türk Silahlı Kuvvetleri örnek alınarak hazırlanmıştır. Teşkilat personelinin statüleri bellidir. Memur ya da amirdir. Memursa “kıdem”ine, amirse “Rütbe ve kıdem”ine önem verilir. Rütbe ve kıdem, teşkilattaki hizmet süresine ve ilgili personelin “sicil”ine göre belirlenir.

Polis teşkilatı “Emniyet Hizmetleri Sınıfı” personelinin rütbeleri şunlardır: Polis memuru, başpolis, komiser yardımcısı, komiser, başkomiser, emniyet amiri ve emniyet müdürüdür. Ayrıca, emniyet müdürleri de derecelere ayrılmıştır. Üst rütbelere geçişlerin, bulunulan rütbede belli süre hizmet etme ve iyi sicil alma gibi koşulları bulunmaktadır. Daha üst rütbelere geçiş için, ayrıca yüksek öğrenim görmüş olma şartı aranır.

Polis teşkilatı personeline yasaklanan tutum ve davranışlar, “Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü”nde gösterilmiştir. Bu tüzük hükümlerine aykırı hareket edenler, yine aynı tüzükte belirtilen disiplin cezalarıyla cezalandırılırlar. Polis teşkilatı mensupları için konulmuş disiplin cezaları, diğer devlet memurlarınıninkine göre, oldukça ağırdır.

Polis teşkilatı mensuplarına verilecek disiplin cezaları “İl Polis Disiplin Kurulu”, “Merkez Disiplin Kurulu” ya da “Yüksek Disiplin Kurulu” tarafından tayin edilir. Kurulların dışında; İçişleri Bakanı, Emniyet Genel Müdürü, Valiler, İl Emniyet Müdürleri ve diğer bazı amirler, polis teşkilatı personeline doğrudan disiplin cezası vermeye yetkilidirler ( Metin ve Eraslan, 1994: 35-36).

## **1.6. Teşkilatın Yapısı**

### **1.6.1. Merkez Teşkilatı**

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Kuruluşu (2012 yılı itibariyle), Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Hukuk Müşavirliği, Ana Komuta Kontrol Merkezi (A.K.K.M.), Arşiv ve Dokümantasyon, Asayiş, Başbakanlık Koruma, Bilgi İşlem, Bilişim Suçlarıyla Mücadele, Cumhurbaşkanlığı Koruma, Dış İlişkiler, Eğitim, Güvenlik, Haberleşme, Havacılık, İdari ve Mali İşler, İkmal ve Bakım, İnşaat-Emlak, İnterpol-Europol-Sirene, İstihbarat, Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele (KOM), Koruma, Kriminal Polis Laboratuvarları, Özel Güvenlik, Özel Harekat, Pasaport, Personel, Sağlık İşleri, Sosyal Hizmetler, Strateji Geliştirme, Tanık Koruma, TBMM Koruma, Terörle Mücadele, Trafik Eğitim Araştırma, Trafik Planlama ve Destek, Trafik Uygulama Denetleme ve Yabancılar Hudut İltica Daire Başkanlıkları, Basın Halkla İlişkiler, Özel Kalem ve Trafik Araştırma Merkezi Müdürlüklerinden oluşmaktadır. Polis Akademisi Başkanlığı, Polis Koleji Müdürlüğü, Polis Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Polis Meslek Yüksek Okulu (PMYO), Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Polis Hastanesi Başhekimliği ve Polis Bakım ve Yardım Sandığı, Genel Müdürlüğe bağlı diğer kuruluşlardır.

### **1.6.2. Taşra Kuruluşları**

Emniyet Genel Müdürlüğünün illerde, ilçelerde, diğer yerleşim yerlerinde ve bazı hudut kapılarında kuruluşları bulunmaktadır. Bunlardan başka, son zamanlarda bölgesel kuruluşlara da gidilmiştir. Kuruluş biçimlerinin saptanmasında; hizmet alanının nüfusu, iş hacmi, polisiye hizmetlere duyulan gereksinme, sosyal ve ekonomik durum, işlenen suçların niteliği, ölçü olarak alınmıştır.

### **1.6.3. Bölgesel Kuruluşlar**

Polisiye hizmetlerin yürütülmesinde zaman kaybını önleme bakımından, merkezde kurulmuş bazı birimlerin benzerlerinin bölgelerde de kurulması planlanmış ve Bölge Polis Kriminal Laboratuvarları, Bölge Polis Poliklinikleri, Bölge Araç Bakım Onarım Kademeleri, Bölge Muhabere Amirlikleri ve Bölge Polis Hava Birlikleri kurulması öngörülmüştür.

#### **1.6.4. İl Emniyet Müdürlükleri**

Emniyet Genel Müdürlüğünün il kuruluşunun adı “Emniyet Müdürlüğü”dür. Emniyet Müdürlükleri standart kadrolarının saptanması bakımından dört gruba ayrılmış, aynı gruba giren emniyet müdürlükleri benzer biçimde örgütlenmiştir. Örneğin, (B) tipi il emniyet müdürlüğü, bir emniyet müdürü yönetiminde iki müdür yardımcısı; siyasi, pasaport, asayiş, silah ve mühimmat kaçakçılığı, narkotik, mali, hava limanı koruma, deniz, trafik, bölge trafik, çevik kuvvet, personel, eğitim, lojistik, istihbarat şube müdürlüklerinden ve bürolardan oluşturulmuştur.

İl emniyet müdürlükleri, il merkezlerinin genel güvenlik ve esenliğini sağlamakla görevlidirler. Şubelerin görevleri, merkez kuruluşundaki dairelerin görevlerine koşut olarak düzenlenmiştir.

#### **1.6.5. İlçe Emniyet Müdürlükleri ve Emniyet Amirlikleri**

Emniyet Genel Müdürlüğünün ilçe kuruluşu “Emniyet Amirliği”dir. Ancak büyük ilçelerde “Emniyet Müdürlüğü” oluşturulmuştur.

İlçe kuruluşları, ilçenin polis bölgesinde güvenlik ve esenliği sağlamak üzere, il kuruluşlarına benzer ve onun küçük bir modeli biçiminde örgütlenmiştir.

#### **1.6.6. Polis Merkezleri (Karakolları)**

Polisin genel güvenlik ve kamu düzenini sağlamakla görevli olduğu yerlerde, bölgenin büyüklüğüne, sosyal ve ekonomik durumuna, nüfus yapısına, azlık ya da çokluğuna, halkın eğitimlerine göre bir ya da birkaç karakol kurulur. Bir bölgede birden fazla karakol varsa bunlar polis merkezlerine bağlanır. Karakol ve merkezler buldukları yerlerin kuruluşuna göre, emniyet müdürlüğüne, emniyet amirliğine ya da emniyet komiserliğine bağlı olarak hizmet görürler. Karakol ve merkezleri komiser sınıfından bir amir yönetir. Polise verilmiş görevlerin tümünü yapmakla yükümlü bir karakol mevcudu beş personelden aşağı olamaz.

Karakollar polise verilmiş görevlerin hemen hemen tümünü yapmakla yükümlüdürler. Özellikle polisin, yardım edici, huzur ve düzen sağlayıcı görevleriyle, hazırlık soruşturması yapma hizmetlerini yürütürler. Polisiye olaylara önce karakol el koyar. Olay, gerekiyorsa niteliğine göre ilgili şubeye bildirilir.

Karakollar, idari ve adli kısımlara ayrılmıştır. Ancak, adli hizmetler idari hizmetlerle birlikte yürütüldüğünden, kesin bir görev ayırımı yapılamamıştır. Son zamanlarda, karakol kuruluşlarında da standartlaşmaya gidilmiş ve iki tip karakol kuruluşuna yönlendirilmiştir (Metin ve Eraslan, 1995: 1065-1068).

### **1.7. Amerika Birleşik Devletlerinde Polis Teşkilatının Yapısı**

Günümüzde ABD’de 18760 civarında polis kuvveti olarak çalışan birim bulunmaktadır. Bu birimlerde toplam 940275’den fazla personel görev yapmaktadır. Bu birimlerin yıllık masrafları yaklaşık 51 milyar dolar civarındadır (Demirci ve Ülkemen, 2008: 35).

ABD’de sınırlarına göre üç farklı polis birim vardır. Bunlar federal polis, eyalet polisi ve yerel polistir.

**Federal Polis:** Amerika Birleşik Devletlerinde 1960’lı yıllardan sonra, federal düzeyde polis kuvvetlerinin sayısı artmıştır. Federal düzeyde polisin yetkilerinin genişlemesi eyalet sınırlarını aşan zincirleme olaylarda polisin etkinliğini arttırmıştır. Sonrasında ise federal polis kuvvetleri suçla mücadelede ön plana çıkmaya başlamıştır. Eyalet sınırlarını aşan özellikle organize suçlar gibi kompleks suçlarla mücadele için ulusal düzeyde polisliğin arttırılmasına önem verilmiştir (Demirci ve Ülkemen, 2008: 36).

**Eyalet Polisi:** Amerika Birleşik Devletlerinde eyalet polis birimlerinin varlığı çok eski yıllara dayanmaktadır. Genel itibari ile eyalet polis birimleri organize suçlarla ilgilenmezken, bazı eyalet polis birimleri organize suç örgütlerinin soruşturulması görevini üstlenmektedir. Günümüzde eyalet polis birimlerinin varlığının bir diğer nedeni de yerel polis birimlerinin kendi bütçeleri ile kuramayacakları ve işletemeyecekleri kriminal laboratuvarların eyalet genelinde tek elden yürütülmesine olan ihtiyaçtır. Bunla birlikte, ülke genelinde en yaygın eyalet polisi otoyol devriye polisi olarak bilinmektedir. Bunların yanı sıra, sınırlı yetkiye sahip başka eyalet polis birimleri de mevcut olup sadece belli suç tiplerine yönelik soruşturmalarda görev yapmaktadır (Demirci ve Ülkemen, 2008: 38).



**Yerel Polis:** Yerel polis birimleri Şerif, ilçe ve şehir polisleri şeklinde ele alınmaktadır. Burada ilçe benzetmesi yapılsa da ülkemizdeki ilçe idaresi mantığı ile karıştırılmamalıdır.

**Şerif Birimleri:** Şerif halk tarafından seçilerek gelmesi ve kanun uygulayıcısının yanında cezaevleri yönetimi ile de ilgilendiğinden diğer yerel polis birimlerinden farklılık göstermektedir (Demirci ve Ülkemen, 2008: 39).

**Şehir ve İlçe Polis Birimleri:** Genel itibari ile Şerif birimlerinden bağımsız olarak çalışmaktadırlar. Şehir yada ilçe belediyesine bağlı olarak görevlerini sürdürmektedirler. Bununla birlikte birçok ilçe ve şehir hem müstakil polis birimine hem de Şerif birimine sahiptir (Demirci ve Ülkemen, 2008: 39).

Tüm polis birimlerinin görev ve sorumlulukları mikro ve makro ölçekte benzer olmasına rağmen büyük polis organizasyonları bir takım yapısal farklılıklar göstermektedir. Örneğin, büyük organizasyonlar bünyelerinde özel birimler kurabilmektedir (Demirci ve Ülkemen, 2008: 39).

### **1.8. Almanya Polis Teşkilatının Yapısı**

Almanya'da emniyet hizmetleri sorumluluğu eyaletlere verilmiş bir görevdir. Eyaletler kendi sınırları içerisinde geçerli olacak kamusal düzen ve güvenlik yasalarını yapmakta, yerel polisin yapılanmasını ve çalışma esaslarını belirlemektedir. Diğer taraftan yine Federal Anayasaya dayanılarak kurulmuş federal polis birimleri, genellikle Federal İçişleri Bakanlığına, bazı özel alanlarda görev yapan federal polis birimleri ise o özel alanla ilgili federal otorite veya federal bakanlığa bağlı bulunmaktadır (Akar, Özer ve Demirci, 2008: 16).

Polis genelde üniformalı ve üniformasız olarak ikiye ayrılmakta, üniformalı polis; eyalet polisi, şehir polisi, federal polis, eyalet sınır polisi ve hazır kuvvet polisi oluşturmaktadır. Üniformasız polis ise federal ve eyalet kriminal polisleridir. Genel olarak, üniformalı polis asıl olarak trafik sorunları ve kazaları, anlaşmazlıkların çözümü, küçük suçlar ve değişik durumlarda yardımda bulunmak gibi genel kamu güvenliği fonksiyonlarını yerine getirir. Adli tahkikat polisi, başta ağır suçlar olmak üzere bütün suçlardan sorumludur (Akar, Özer ve Demirci, 2008: 16).

**Federal Polis:** Federal polis İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak hizmetleri sürdürmektedir. Federal polis federal ve eyaletlerin polis birimleriyle yakın ilişkin içinde çalışmaktadır. Federal polisin yerine getirdiği başlıca işlevler ve görevler, sahil güvenlik hizmetleri de dahil sınır güvenliğini sağlamak, yüksek mahkemelerin, elçiliklerin ve diğer önemli binaların korumasını yapmak, yurtiçi asayiş olaylarında federal yönetimin hazır destek gücünü vermek, Alman demiryolları ve uluslar arası hava alanlarında güvenliği sağlamak olarak sıralanabilir. Ayrıca bir eyalet polisi talepte bulunursa federal polis desteklemek durumundadır. Federal polis, adli soruşturmalarda kendisine ait alanda görevli olup bunun dışındaki durumlarda ya eyalet polisi ya da Federal Kriminal Polis Başkanlığı yetkilidir (Akar, Özer ve Demirci, 2008: 16-17).

**Eyalet Polisi:** Genel olarak her eyalette İçişleri Bakanı; polis okullarını adli polis merkez bürosunu, seyyar polis ve diğer polis birimlerini yönetir. Eyaletlerde kıyıları, otoyollar ve ırmaklarla ilgilenen özel polis birimlerinin yanı sıra istihbarat işlevi Anayasayı Koruma Teşkilatı da mevcuttur. İlçelerde ise emniyet müdürleri şehir polisleriyle birlikte adli polisinde sorumluluğunu taşırlar. Polisin organizasyon ve personel işlemleri eyaletin egemenlik hakkı olarak kabul edilir (Akar, Özer ve Demirci, 2008: 18).

### **1.9. Rusya Polis Teşkilatının Yapısı**

Rusya polis teşkilatı olarak bilinen polis teşkilatı hükümete bağlı iç güvenlik hizmeti sunan bir kamu kuruluşudur. Polis teşkilatının rolü, sorumlulukları ve fonksiyonları şunlardır; önleyici kolluk hizmetleri, suçun araştırması, suçluların yakalanması ve takibi, vatandaş kayıt işlemlerinin yapılması, kamu düzeninin korunması, hapisshaneden çıkanların gözetimi, hapisshanelerin yönetimi ve trafik denetimi gibi görev ve sorumlulukları vardır (Çevik, 2008: 403).

Polis teşkilatı iki alt kısma ayrılmıştır: Kamu güvenliği polisi ve adli soruşturma polistir. Her ikisi de federal İçişleri Bakanlığı ile federal savcılığa bağlı kuruluşlardır. Kamu güvenliği polisi aynı zamanda yerel yönetimlere de bağlıdır. Adli soruşturma polisi ise adli konularda federal başsavcıya bağlı yerel temsilciliklere bağlı olarak çalışmaktadır. Kamu güvenliği polisi daha çok önleyici kolluk hizmetlerini ve daha

küçük çaplı suçlarla mücadele hizmetlerini yerine getirmektedir. Diğer yandan adli soruşturma polisi ise daha ağır kabul edilensuçlarla mücadele etmektedir.

Kamu güvenliği polisinin önleyici polis olarak sorumlulukları şunlardır:

- Vatandaşların güvenliğini sağlamak,
- Kamu düzeni ve güvenliğini sağlamak,
- Mülkiyeti korumak,
- Suç ve küçük çapta yasa ihlallerini önlemek ve durdurmak,
- Ön soruşturmayı gerektirmeyen suçları araştırmak ve çözmek,
- Kamu güvenliğinin ilgilendiği yargılama sürecine giren insanları araştırmak,
- Adli polise gerektiği yerde yardım etmek (Çevik, 2008: 403).

Adli soruşturma polisinin kurulmasının temel nedeni, polis birimleri arasında örtüşen sorumluluk alanlarına sahip olanların işbirliğini birleştirmek ve arttırmaktır. Adli polis merkez müdürlüğünde soruşturma birimi, organize suç birimi, araştırma bilgilendirme birimi ve İçişleri Bakanlığı İnterpol merkez bürosu vardır.

Soruşturma biriminin temel görevi, toplumda ağır ve ciddi görülen suçlarla mücadele etmek ve bunları çözmektir. Araştırma bilgilendirme birimi ise adli soruşturma polisine yardımcı olmak üzere araştırmaların ve araştırma faaliyetlerinin etkinliğini geliştirmek için stratejik analiz yapar. Suçlarla ilgili bilgileri toplar, analiz eder ve ilgili birimlerin kullanımına sunar. Ayrıca kamu düzeni polisi ile adli soruşturma polisi arasında bilgi ve istihbarat akışını sağlar. Organize suç birimi organize suçlarla uğraşır. Özellikle terörizm, uyuşturucu ve silah ticareti, yolsuzluk ve ciddi organize suçlarla ilgilenir. İçişleri Bakanlığı İnterpol bürosu ise İnterpol ile olan ilişkileri planlar, yönetir ve koordine eder (Çevik, 2008: 403-404).

## **BÖLÜM 2: TÜRKİYEDE POLİSİN TEŞKİLATININ YASAL DAYANAKLARI VE ÇALIŞMA SİSTEMİ: AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ VE ALMANYA POLİS TEŞKİLATLARININ ÇALIŞMA SİSTEMLERİ ÖRNEKLERİ**

### **2.1. Polis Teşkilatı'nın Kuruluş, Görev ve Yetkilerini Düzenleyen Yasalar**

Cumhuriyetin ilk yıllarında diğer kurum ve kuruluşlarda önemli değişimler yaşanırken, polislikle ilgili yasal düzenlemelerin ertelendiği ve Osmanlı döneminde çıkarılan mevzuatla polisin görevini devam ettirmeye çalıştığı görülmektedir. Kurtuluş Savaşı'nın hemen ardından, polisin içinde bulunduğu daha doğrusu polisin kendini içinde bulduğu olumsuz şartlar, polislik üzerine politika üretip teşkilatı hedeflenen seviyeye getirme çabası gösterecek ehil kadroların eksikliği, Cumhuriyetin ilk on yılında polislikle ilgili ciddi adımların atılmasını ve köklü yasal düzenlemelerin yapılmasını engellemiştir. Bu olumsuz manzarada ülkenin içinde bulunduğu kötü şartların ortadan kaldırılması ve aciliyet gerektiren diğer konuların ivedilikle ele alınmasının, kurulan hükümetlerin kısa ömürlü olmasının ve İçişleri Bakanlarının kısa süreli görev yapmalarının da payı büyüktür. Bunun yanı sıra hükümetler, ülkenin ve rejimin geleceğini tehdit eden iç ayaklanmalarla uğraşırken kullandığı güvenlik güçleri ile ilgili değişiklik ve reform düşüncelerini belli bir süre ertelemek durumunda kalmışlardır. Bunun bir sonucu olarak, 1907 ve 1913 tarihli Polis Nizamnameleri, Millî Mücadele süresince ve Cumhuriyetin ilanından sonra da uzun süre yürürlükte kalmıştır.

Bu olumsuz duruma karşın Cumhuriyetin ilk yıllarında poliste daha çok profesyonelleşmeye ve polisin takdir yetkisini artırmaya yönelik bazı düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Doğu'daki ayaklanmaları bastırmak amacıyla 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükûn Yasası, polislerle, suçlularla mücadelesinde daha tavizsiz ve çekinmeden hareket etmesi yönünde işini kolaylaştırmıştır. Ancak bu durum ise sonraki yıllarda polis hakkında yapılan şikâyetlerin artışına yol açmıştır.

Emniyet Umum Müdürlüğü bünyesinde ve il merkezlerinde yeniden organize edilerek hızlı bir gelişme devresine girmiştir. 1924'te Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü'ne bağlı olarak yeni birimler oluşturulmuş ve Umum Müdürden başka, bir

Umum Müdür Muavini, Birinci, İkinci ve Üçüncü adı altında üç ayrı Şube, Evrak Memurluğu ve Polis Mecmuası Müdürlüğü görev yapmıştır (Çufalı, 2002: 26).

Ancak TBMM'nin açılmasından 1930 tarihine kadar çok fazla yasal düzenleme yapılmamış ve mevcut mevzuat hükümlerine göre işler yürütülmüştür (Dündar, 1998: 461-471). 14 Mayıs 1930 tarihinde yürürlüğe giren 1624 sayılı Dâhiliye Vekâleti Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla Emniyet Teşkilatı'nın teşkilatlanmasıyla ilgili ilk yasal değişiklik yapıldı. Bu kanun incelendiğinde şu hususlar dikkati çekmektedir: Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü'nün adı Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü olarak değiştirilerek teşkilat yapısı yeniden düzenlenmiş ve bu arada merkez kuruluşuna günün ihtiyaçlarına göre yeni şubeler eklenmiş, taşra polis teşkilatlarının sayıları artırılmıştır. Bu kanunda Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü, Dâhiliye Vekâleti'nin merkez teşkilatı içinde gösterilmiş ve Umum Müdürlüğün teşkilat yapısı yeniden düzenlenmiştir. Bu kanunun 5. maddesine göre Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü'nün Merkez Teşkilatı; genel emniyet ve asayiş işleriyle görevli Birinci Şube; idarî, beledî ve adlî işlerle görevli İkinci Şube; Memurîn ve Levâzım Müdüriyetinin birleştirilmesiyle oluşan ve özlük işleri, eğitim-öğretim, saymanlık, donatım gibi işlerle görevli Üçüncü Şube; azınlıklar ve yabancılardan sorumlu Dördüncü Şube; teknik, yayın ve istatistik işleriyle görevli Beşinci Şube olmak üzere beş Şube Müdürlüğü ve Umum Müdüre bağlı Müfettişlik ile Umum Müdürlüğe ait haberleşme işleriyle iş sahiplerinin başvurularını kabul ve sonuçlandırma işlerini yürüten Evrak Bürosundan oluşmaktaydı.

1932 yılından itibaren polis teşkilatının kuruluş yapısını yeniden düzenleyen ve polisin görev ve sahip olduğu yetkileri belirleyen üç temel mevzuatın çıkarıldığı görülmektedir.

- 1) 30 Haziran 1932 tarih ve 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanunu,
- 2) 4 Temmuz 1934 tarihli ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu (PVSK),
- 3) 4 Haziran 1937 Tarih ve 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu.

Ancak yapılan yasal düzenlemelerde “toplum için gerekli ve herhangi bir çelişki teşkil etmeyen unsurlarının özüne ve esasına bağlı kalınarak köklü değişikliğe tabi

tutulmaktan kaçınıldığı görülmektedir. Günün şart ve icaplarına göre bazı ilaveler yapıldığı ve dilin sadeleştirildiği dikkat çekmektedir” (Yağar, 1988: 2).

### **2.1.1. 30 Haziran 1932 tarih ve 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanunu**

1932 yılına kadar geçen dönemde emniyete ilişkin hizmetler 1907 ve 2 Mayıs 1913 tarihli Polis Nizamnamesi hükümlerine göre yürütülmeye çalışıldığını belirtmiştik. Bu nizamnamenin ihtiyaçları karşılamada yetersiz kaldığı durumlarda her yıl bütçe kanununa bağlı kadro cetvellerinde yapılan düzenlemelerle eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. Oysa devletin fonksiyonlarında meydana gelen gelişme ve değişme, bütün kamu hizmetlerine ve doğal olarak güvenlik ve asayiş hizmetlerine de yansımış, daha önceki dönemlerde mevcut olmayan bazı durumlar Cumhuriyet dönemiyle birlikte polise yeni görevler yüklemeye başlamıştı.

Bu çerçevede Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren yeni bir teşkilat yapısı ve görev alanlarının belirlenmesi ihtiyacı kendini göstermiş, Cumhuriyet Hükümetleri, polis teşkilatını yeni ve çağdaş ilkelere göre yapılandırmak amacıyla yeni yasal düzenlemeler gerçekleştirmişlerdir. Bu amaçla polis teşkilatında iyileşmeyi, profesyonelleşmeyi ve emniyete ait mevzuatı bütün olarak yenilemeyi hedefleyen 30 Haziran 1932 tarihli ve 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanunu çıkarıldı. Böylece Cumhuriyet döneminde polisin teşkilatlanma boyutuna ilişkin ilk bağımsız ve ayrıntılı düzenleme gerçekleştirilmiş oldu. Bu kanun, bir anlamda mevcut ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalan 1913 tarihli Polis Nizamnamesi'nin zamanın gereklerine göre yeniden gözden geçirilerek düzenlenmesi idi.

46 maddelik 2049 sayılı Polis Teşkilatı Kanunu'yla, polis mesleğinin derece ve sınıfları belirtilmiş, polis teşkilatının kadro ve dereceleri ile atama, yükselme, denetleme, mesleğe girme ve cezalandırma, yer değiştirme, eğitim, disiplin cezaları ve ödüllendirme esas ve usulleri gösterilmiştir. Ayrıca polis mesleğine mensup memurlar, merkezde ve vilayetlerde olmak üzere ikiye ayrılmış ve bunların dereceleri belirlenmiştir. Bu kanunun çıkarıldığı 1932 yılında illerin birçoğunda, polis amiri olarak çeşitli rütbelerden komiser bulunuyordu. Bu olumsuzluğu gidermek için bu illerin büyüklüğüne göre Emniyet Müdürü veya Emniyet Amiri atanmak suretiyle kadrolar takviye edilmiştir. Aynı şekilde polisin genel kadrosu illerin güvenlik ihtiyacı ve nüfusuna göre ayarlanarak en küçük ilde bile en az 10 polis memurunun

bulundurulmuştur. Bunun yanı sıra üç dört kişilik polis kadrosuyla görev yapan illerde polis miktarı artırılarak her ilde adlî, idarî ve siyasî büroları kurulmaya çalışılmıştır. Ayrıca bütün sınır ve bazı sahil yerleşim yerlerinde üç polis ve bir komiserden oluşan istihbarat birimleri oluşturulmuştur.

Eskiden olduğu gibi polis, üniformalı ve sivil olmak üzere ikiye, üniformalı polis de, atlı ve piyade olmak üzere ikiye ayrıldı. Bu kanunla kadınların da polislik mesleğine girmelerinin yolu açıldı ve kadın adaylarda boy şartı kaldırıldı. Kadın memurlar daha çok ahlâk zabıtası bünyesinde istihdam edildiler. 1933 yılına gelindiğinde Hukuk mezunu bir merkez memuru, lise ve ortaokul mezunu üç komiser ve dokuz sivil polis memuru olmak üzere toplam 13 kadın polis mesleğine girmiş durumdaydı (Çufalı, 2007: 14-16). Bu kanunla “ilerisi için iyi unsurlar yetiştirmek üzere” hukuk ve mülkiye mezunlarının polis teşkilatına girişlerini ve yükselmelerini kolaylaştıran hükümler getirilmiş, fotoğrafçı, tercüman gibi konusunda uzman kişilerin teşkilatta görev yapabilmelerine imkân tanınmış ve yeterince doktor ve sağlık görevlisinin istihdamı öngörülmüştür.

Bu kanunun en önemli özelliği “polisin özel bir meslek olduğunun, polis mesleğinde tedris ve talimin mekteplerde yapılmasının ve bunun için lüzumu kadar mektebin açılması gerektiğinin ilk defa, açıkça zikredilmesidir”.

#### **2.1.2. 4 Temmuz 1934 tarih ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (PVSK)**

1934 yılında çıkarılan 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (PVSK) ile polisin mevcut yasaları kullanırken karşılaştığı tereddütleri gidermek ve mevcut bir takım yetkilerini artırmak, adliye ve polis arasında yaşanan çelişkileri ortadan kaldırmak hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra bu kanunla polise görevi esnasında karşılaşılabileceği sorunlarda yasal korumayı sağlamak ve çeşitli kanunlarda yer alan polisin görev ve yetkilerine ait hükümleri sistemli bir şekilde toplamak amaçlanmıştır (Aksu, 1992: 23-24). 28 maddeden oluşan bu kanun bundan sonra günümüze kadar uzayan bir süreçte polisin görev ve yetkilerinin hukuki dayanağını teşkil etmiştir.

Polisin görev ve yetkilerini genel hükümler halinde belirleyen bu kanunla ayrıca, polise önleyici görev ve işlenmiş suçlar hakkında gerekli yasal işlemleri yapma görevleri verilmiştir. PVSK, polise parmak izi ve fotoğraf alma, filmlerin kontrolü,

ifade alma, zabt ve müsadere etme, evlere girme, kimlik sorma, silah kullanma, zor kullanma, umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin açılması ve bazı mahallerin kapatılması gibi birçok vazifeler vermekte ve yetkilerini düzenlemektedir. 1932 yılında mecliste tartışılmaya başlanan PVSK'nın 18. Maddesi, polise olağanüstü ve devlet güvenliği ile ilgili durumlarda, zararlı çalışmalarda bulunacaklarından kuşku edilen kişileri, en büyük mülkî amirinin emri ile çok uzun süre gözetim altına alabilme ve genel araçlara el koyabilme yetkisini düzenliyordu. Bu maddenin son cümlesinde yer alan “Bu hal ve vaziyetlerin ve devamının takdiri, en büyük mülkiye amirine ait olup, bu sebeplerden dolayı nezaret altına alınacaklar, en büyük mülkiye amirinin takdir ve emri ile sebep ortadan kalkıncaya kadar, nezaret altında tutabilirler” hükmü Büyük Millet Meclisi'nde yaşanan uzun tartışmalardan sonra kabul edildi (Dikici, 2010: 126). Bundan sonraki süreçte polisin, mülkî idare amirinin bu maddenin uygulanması konusunda vereceği emri tartışmasız yerine getirmekle yükümlü olduğu çok açıktır. Ancak bu durum polisin, hem toplum nazarında hem de kendi nazarında, kendisini önemli bir konuma yerleştirme ve devletin polisi olarak devleti temsil ettiğine inanma düşüncesini doğurmuştur.

Yine bu dönemdeki düzenlemelerle polise gerekli gördüğü durumlarda “muvakkat yakalama” adı altında tevkif müzekkeresi olmadan da tutuklama hakkı verildi. Ayrıca ev aramalarında savcı ve hâkimden izin alınmanın zaman kaybı olacağı ve bu arada suçlunun kaçacağı düşünülmesi durumlarda, hiçbir makamdan izin almadan da arama yapılabilecektir.

Bu kanunun uygulanma şeklini göstermek amacıyla Polis Vazife ve Salahiyet Nizamnamesi hazırlanarak 7 Nisan 1938 tarihinde 2/8501 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe kondu. Bu kanunda daha sonraki yıllarda yapılan değişikliklerle bir yandan polisin yetkileri genişletilirken, diğer yandan da bu yetkilerin kullanımı daha demokratik ve kurallara bağlı hale getirildi (Toksöz, 1983: 1628).



#### **2.1.3. 4 Haziran 1937 Tarih ve 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK)**

Her ne kadar, 1932 yılında kabul edilen Teşkilat Kanunu ile polis teşkilatında bazı yenilikler meydana getirilmiş ise de, gerçek anlamda, 1913 tarihli polis nizamnamesinin eksikliklerini tamamlamaktan ileri gidememiş ve gelişen şartlara cevap vermekte yetersiz kalmıştı. Bu nedenle çeşitli Avrupa devletlerindeki polis örgütleri, eğitim ve öğretim kurumları incelenerek 4 Haziran 1937 tarihinde daha kapsamlı ve zamanına göre oldukça ileri hükümler taşıyan ve 2049, 2050 ve 2531 sayılı kanunları tümüyle yürürlükten kaldıran, 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunu kabul edilmiştir.

Emniyet teşkilatını bilimsel ve teknik gelişmelere uygun biçimde ve özel hukukla yeniden düzenlemeyi, teşkilatın merkez ve taşra birimlerini günün şartlarına göre yeniden oluşturmayı hedefleyen, bu kanun 98 maddeden ibaret olup, Emniyet Teşkilatı'nın günümüzdeki teşkilat yapısının temel dayanağını oluşturmaktadır. Değişik zamanlarda kanuna bazı eklemeler yapılmış, bazı maddeleri yürürlükten kaldırılmış olmakla birlikte günümüzde de hâlâ yürürlüktedir. Emniyet Teşkilatına yönelik ilk ciddi yasal düzenlemenin yapıldığı 1932 yılından itibaren teşkilatta görev yapan personel sayısında göreceli bir artış olduğu görülmektedir.

Ancak polisin iş yükünü artıran her alandaki gelişmelere karşın mevcut polis sayısı hâlâ ihtiyacı karşılamaktan uzaktı. Gerekli polis sayısı en az 12 000 olarak tespit edilmişken, kısıtlı bütçe imkânlarından dolayı bu sayı azaltılmıştı. Polis sayısı yeterince artırılamayınca, mevcut personeli en verimli şekilde çalıştırma ve polisin gördüğü bazı vazifeleri polisten alma gibi yollara başvurulmaktaydı. Bu nedenle 3201 sayılı kanunun iki ana hedefinden birincisi, polisi sayısal olarak yeterli bir seviyeye getirmek ve böylece polis teşkilatını ilçelere kadar yaymaktı. Kanunun ikinci önemli hedefi polisi nitelik bakımından takviye etmektir. Bu amaçla; mevcut polislerin refah seviyesini artırmak ve iyi eğitim görmüş ve yetenekli insanların polisliğe katılmalarını sağlamak için polisin maaşı artırılmıştır. Bu çerçevede ikinci önemli atılım ise polisin eğitim seviyesini yükseltmek için gerekli eğitim ve bilgi müesseselerinin kurulması olmuştur. Hükümetin, bu iyileştirmeleri gerçekleştirebilmek için ertesi yıl Emniyet Genel Müdürlüğü'nün bütçesinde % 22'lik bir artışa gitmiştir.

3201 sayılı kanun ile Emniyet Teşkilatı'nın merkez ve taşra kuruluşları, görevleri, yapıları, merkezle ve mülkî makamlarla olan ilişkileri, personelin giyimi, özlük hakları yeniden düzenlenmiştir. Bu kanun Emniyet Teşkilatı'nda yapı ve fonksiyon itibariyle yeni birimlerin oluşmasını sağlamış, daha önce şube olarak hizmet veren birimler çoğaltılmış ve daire reislikleri olarak faaliyete geçmiştir. Ayrıca emniyet teşkilatının bölümleri, meslek dereceleri, mesleğe kabul ve tahsil şartları, meslekten çıkma ve çıkarılma ve disiplinle ilgili hususlar tekrar belirlenmiş, bir memurun bir daha emniyet teşkilatında görev yapmamak üzere meslekten çıkarılma sebepleri hükme bağlanmıştır. Buna göre mesleğe giriş ve tayin işlemlerinin Emniyet Genel Müdürlüğü'nce takip edilmesi suretiyle merkezî denetim tamamen sağlanmış oluyordu. Ayrıca, mesleğe başlayan bayanların, erkek meslektaşları ile aynı haklara sahip olduğu kabul edilerek, evvelce konulan sınırlama kaldırılmıştır.

Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte polis mesleğinde görev yapanların rütbeleri yeniden düzenlenmiştir. Buna göre polis meslek rütbeleri 15 farklı sınıfa ayrılmış ve alacakları ücretler tayin edilmiştir. Kanunun getirdiği bir diğer yenilik, bazı polislerin karakollarda adli işlerle uğraşmak üzere görevlendirilmesidir. Bu uygulamayla polisin her türlü adli işlemlerini adlî mercilerin gözetimi altında yapması, böylece doğabilecek kişi hak ve özgürlükleri ihlallerinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Bu kanunun, Türk Polisine getirdiği en önemli yenilik, mesleğin manevî benliğine sağladığı enerji ile bilgi müesseselerinin kurulmasıdır.

## **2.2. Devlet Memurlarının Çalışma Sistemi**

Devlet Memurları Kanunu'nda devlet memuru şöyle tanımlanmıştır: “Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler” memurdur (Md. 4); bunlara Devlet Memurları Kanunu kuralları uygulanır.

Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, devlet memuru olmanın özellikleri şöyle sıralanabilir:

a-) Memurlar, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde görev yaparlar,

b-) Memurlar, genel idare esaslarına göre, yürütülmesi gereken kamu hizmetlerini yürütürler,

c-) Memurların gördükleri görevler, asli ve sürekli görevlerdir.

Ceza Kanununun 279'uncu maddesinde ise "devamlı veya muvakkat, ücretsiz veya ücretli, ihtiyari veya mecburi olarak teşrii, idari veya adli bir amme vazifesi gören kimseler memur sayılır" ifadesi yer almaktadır (Gözübüyük, 1996: 152).

Türk kamu yönetiminde memurluk, bir meslek olarak kabul edilmiştir. Bireyler bilgi ve yeteneklerine göre, belli bir düzeyde memurluk mesleğine girerler. Memurlar, kamu hizmetini sürekli çalışarak ve hizmet içinde yetişerek yürütürler; hizmet sürelerine ve becerilerine göre memurluk mesleğinde ilerlerler Devlet Memurları Kanunu, devlet memurluğuna girmede ve yükselmeye yeteneği esas almıştır (Md. 3). Başka bir deyişle "liyakat" sistemini benimsemiştir. Kamu görevlerinin iyi bir biçimde görülmesi, görevlilerin yetenekli olmalarına bağlıdır. Liyakat sistemi kamu hizmetlerine alınmada ve yükselmeye kayırcılığı, kamu görevlileri arasında partizanlığı önleyen, kamu görevlilerinin tarafsız olmalarını sağlayan bir sistemdir.

Memurluğun meslek olarak kabul edildiği ülkelerde ve ülkemizde kamu gücünü elinde bulunduran siyasal parti veya partilerle, kamu görevlileri arasında bir bağ yoktur. İzlenen politika ne olursa olsun kamu görevlileri, görevlerinde kalırlar; önceden nesnel olarak düzenlenmiş olarak kurallara uygun olarak, memurluk mesleğini sürdürürler. Memurluk, hükümete ve onu oluşturan siyasal parti veya partilere bağlı bir hizmet değildir. Kamu gücünü elinde bulunduran partinin değişmesi, memurlarında değişmesini gerektirmez.

Memurluğun bir meslek olarak kabul edilmesi, memurların tarafsız olmasını, siyasal partilere girmesinin yasaklanması gibi, bazı koşulların sağlanmasını gerektirir. Devlet Memurları Kanunu bu alanda gereken hukuksal düzenlemeleri yapmıştır. Hukuksal düzenleme ne kadar iyi olursa olsun, uygulamada sistem yozlaştırılmaktadır. Siyasal ve toplumsal yaşamdaki karışıklıklar, devlet memurları üzerinde de etkisini göstermekte ve siyasal güçler, devlet memurluğunu liyakat sisteminden uzaklaştırarak, kayırcılığa itmektedir (Gözübüyük, 1996: 153).

Memurluğun bir meslek olarak benimsenmesi, memurların yönetim karşısında durumlarının hukuk kuralları ile düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Anayasaya göre, “memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” Memurların durumlarının tüm yönlerinin yasa ile ayrıntılı bir biçimde düzenlenmesi gerekmez. Anayasanın açıkça belirttiği konuların, öze ilişkin yönlerinin yasa ile saptanması, bunların dışında kalan konuların yönetsel metinlerle düzenlenmesi yoluna gidilebilir. Örneğin, Devlet Memurları Kanununa göre sicil raporu vermeye yetkili üstler, kurumların çıkaracakları yönetmeliklerle belirlenir (Md. 112).(Gözübüyük, 1996: 153-154).

İş başında bulunma ve işi bizzat görme Devlet Memurları Kanununa göre memurların ödev ve yükümlülükleri arasında yer alır. Yani memurlar, günlük çalışma saatlerinde iş başında bulunma ve hizmeti kişisel olarak yürütmekle ödevlidir. Devlet Memurları Kanununda çalışma sistemi aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

### **2.2.1. Günlük Çalışma Saatlerinin Tespiti**

Devlet Memurları Kanununda çalışma saatleri şöyle düzenlenmiştir: Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu'nca, illerde Valiler tarafından tespit olunur (Md. 100).

### **2.2.2. Çalışma Saatleri**

Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerde, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir. Bakanlar Kurulu, yurtdışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir (Md. 99).

### **2.2.3. Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetlerde Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti**

Günün 24 saati devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet Memurlarının çalışma saat ve şekilleri, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nın muvafakati alındıktan sonra kurumlarınca düzenlenir (Md. 101).

### **2.3. Polis Teşkilatının Çalışma Sistemi**

Devlet Memurları Kanun'unun getirdiği temel kurumlardan biride sınıflandırmadır. Sınıflandırma, hizmet koşullarının ve kamu görevlilerine verilecek ücretin saptanması yönünden önem taşır. Sınıflandırmada başlıca iki sistem uygulanır. Bunlardan birincisinde “görevli”, ikincisinde ise “görev” dikkate alınır. Görevliye ağırlık verilerek yapılan sınıflandırmaya “rütbe” sınıflandırması, göreve ağırlık verilerek yapılan sınıflandırmaya da “kadro” sınıflandırması denir (Gözübüyük, 1996: 153-154).

Devlet Memurları Kanunu'nda öngörülen sınıflar (Md. 36) şunlardır: Genel İdare Hizmetleri Sınıfı, Teknik Hizmetler Sınıfı, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Eğitim Öğretim Hizmetleri Sınıfı, Avukatlık Hizmetleri Sınıfı, Din Hizmetleri Sınıfı, Emniyet Hizmetleri Sınıfı, Yardımcı Hizmetler Sınıfı, Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı, Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı.

Emniyet Hizmetleri Sınıfı; özel kanunlarına göre polis, komiser muavini, komiser, başkomiser, emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri ve emniyet müdürü ve emniyet müdürü sıfatını kazanmış emniyet mensubu memurları kapsar (Md. 36).

Emniyet Teşkilatında yürütülmekte olan görevin günün 24 saatinde devamlılık gösteren niteliği nedeniyle çalışma saat ve usulünün düzenlenmesine ihtiyaç duyulması üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99, 100 ve 101 inci maddeleriyle 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanun'unun 61'inci maddesine dayanılarak “Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar” yeniden düzenlenmiştir. Yürürlüğe giren söz konusu düzenlemenin tam metni aşağıya çıkarılmıştır.

### 2.3.1. Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar

Madde 1- Bu esaslar; Emniyet Teşkilatının yürütmekte olduğu hizmetlerin kalitesini arttırmaya, personeli daha verimli kılmaya yönelik olarak çalışma saatlerini, hizmetin gerekleri ve personelin ihtiyaçları doğrultusunda daha rasyonel esaslara bağlamak ve görev ifası konusunda mevcut farklı uygulamaları ortadan kaldırarak, Teşkilat genelinde yeknesaklığı sağlamak amacıyla, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 61 inci; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 99, 100 ve 101 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Madde 2- Bu esaslar; Emniyet Hizmetleri Sınıfına mensup personel ile çarşı ve mahalle bekçilerinin çalışma saatlerine ilişkin hususları kapsar.

Madde 3- Bu esaslarda geçen tanımlardan;

**Tablo 1. Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar İçerisinde Geçen Tanımlar**

Genel Müdür	:	Emniyet Genel Müdürünü,
Merkez Teşkilatı	:	İl Teşkilatları dışında kalan, Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez birimlerini,
Taşra Teşkilatı	:	Merkez Teşkilatı dışındaki il, ilçe ve benzeri teşkilat birimlerini,
Personel	:	Emniyet Hizmetleri sınıfına mensup her rütbedeki görevli ile çarşı ve mahalle bekçilerini,
Mülki Amir	:	Teşkilatın kurulu bulunduğu mahallin en büyük mülkiye amirini,
Olağanüstü Durum	:	İl kadrosunda görevli Polis kuvvetinin yetmeyip veya yeterli olmayıp askeri güçten de yararlandığı durumu ya da civar illerden takviye için kuvvet kaydırmasının uygulandığı durumu, ifade eder.

Madde 4- Merkez ve Taşra teşkilatında görevli olup, nöbet usulü ile çalışması zorunlu olan personelin çalışma saatleri, hizmetin gerekleri göz önünde

bulundurularak olağanüstü durumlarda 12/12; diğer hallerde 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine göre; Taşra Teşkilatında Mülki Amirin, Merkez Teşkilatında Genel Müdürün Onayı ile düzenlenir.

Büro hizmetlerinde çalışan personelin çalışma saatleri, herhangi bir olağanüstü durum olmadığı sürece Devlet Dairelerinin tabi olduğu mesai gibidir. Olağanüstü veya hizmetin gerektirdiği durumlarda, bu mesainin gereken yeni şekli veya kuvvetlere destek amacıyla görevlendirme, yetkili amir tarafından yazılı veya sözlü emirle düzenlenebilir. Sözlü emir 24 saat içerisinde yazılı olarak teyit edilmelidir.

Olağanüstü durumlar dışında, nöbet usulüyle çalışan personelin çalışma saatleri arttırılamaz. Ancak görev değişimi, durumun gerekleri göz önünde bulundurularak, Birim Amirince gecikmeli olarak yaptırılabilir. Bu geciktirme hiç bir zaman, personelin tabi olduğu görev süresinin dörtte birini aşamaz.

Madde 5- Dördüncü maddedeki esaslara göre nöbet usulüyle çalışan personele ayrıca hafta izni verilmez. Ancak, hizmet gereği olarak Karakol ve benzeri birimlerde araştırma, takip, gözetleme gibi görevlerle özel bir şekilde görevlendirilenler ile Büro hizmetlerinde çalışanlara haftada bir günden az iki günden çok olmamak üzere hafta izni verilir. Olağanüstü durumlar hariç olmak üzere bu izin kesilemez. Bu şekilde kesilen izinler, mümkün olduğu takdirde aynı hafta içerisinde, aksi halde bir sonraki hafta içerisinde telafi edilir.

Madde 6- Bu esasların onayı tarihinden itibaren en geç bir yıl içerisinde, 4 üncü maddede belirtilen esaslara göre tüm illerde uygulamaya geçilir.

Madde 7- Bu esasların uygulanmasından bütün sıralı amirler İçişleri Bakanına karşı sorumludurlar.

Bu maddelere ek olarak 21 Ağustos 2011 tarihinde Polis Merkezi Amirliği Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği yayımlanarak polisin çalışma saatlerinde yeni düzenlemeye gidilmiştir.

Polis Merkezi Amirliği Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliğinin 22. maddesi “(1) Polis merkezinde görevli personelin çalışma saatleri; uluslararası standartlar, insan

haklarının korunması, personel sağlığı ve motivasyonu ile iş verimliliği itibariyle aşağıdaki esaslara göre düzenlenir:

a) Polis merkezi amiri ve yardımcısı, Devlet memurları çalışma zamanlarına uygun olarak, günde 8 saat görev yapar. 8 saatlik görev süresi, istisnai olarak 08:00-21:00 saatleri arasında olacak şekilde kesintisiz olarak düzenlenebilir. Polis merkezi amiri ve yardımcısı, resm tatil olmasına rağmen genel güvenlik bakımından risk taşıyan zamanlarda, görev süresi günlük mesai saatleri dışında olmak ve günde 8 saatlik süreyi aşmamak kaydıyla görevlendirilebilir. Hafta sonları ve Devlet memurlarının izinli olduğu diğer günlerde görev yapılması halinde, bunun yerine hafta içi izin kullanılır.

b) Grup amirliğinde görevli personel, gece, gündüz ve akşam vardiyası olmak üzere dönen l vardiya sistemine ve 8/24 çalışma düzenine göre dört grup halinde çalışır. Bir grup, dört haftalık zaman periyodunda yedi günden fazla gece vardiyasında çalıştırılmaz.

c) Büro hizmetlerinde görevli personel, Devlet memurlarının çalıştığı zamanlarda, günde 8 saat görev yapar.

(2) Grup amirliği personeline, üç vardiya dört grup halinde görev yapılması halinde ayrıca hafta izni verilmez.

(3) alışma saatlerinin düzenli olarak bilgisayar kaydı tutulu olabilir.

Çalışma saatlerinde uygulanan istisnai haller ise düzenlemenin 23. maddesinde:

(1) lkede ve ilde genel emniyet ve asayişi etkileyen olağanüstü durumlarda, büyükşehirler dahil illerde valinin, bykşehirdekiler hariç ilçelerde kaymakamın onayıyla ve geçici süreyle; 12/36, 12/24 veya zorunlu olması halinde 12/12 esasına göre çalışma sistemi uygulanabilir. Bu şekildeki çalışma sistemi bir yıl içinde 60 günü ve kesintisiz olarak da 10 günü geçemez.

(2) Büro hizmetlerinde çalışan personel, olağanüstü veya hizmetin gerektirdiği durumlarda polis merkezi amirinin yazılı veya sözlü emriyle mesai saatlerinin dışında kısa süreli görevlendirilebilir. Bu durum görev listesinde belirtilir. Bu personelin



kesilen izinleri, mümkün olduğu takdirde aynı hafta içerisinde, aksi halde bir sonraki hafta içerisinde kullanırlır.

(3) Olağanüstü durumlar dışında, grup amirliğinde çalışan personelin çalışma saatleri artırılamaz. Ancak grupların değişim saati, görev gereklerine uygun olarak, polis merkezi amirince öne alınabilir veya sonraya bırakılabilir. Bu süre hiçbir zaman, personelin tabi olduğu görev süresinin dörtte birini aşamaz. Bu durumlarda istirahat süresi 12 saatten az olamaz.

(4) Bu maddenin uygulanmasında olağanüstü durum terimi; a) Mevcut polis kuvvetleriyle bastırılması ya da önlenmesi mümkün olmayan ya da mümkün görülmeyen önemli olayların vuku bulması, b) Göreve ara verilmesi halinde, devam etmekte olan bir araştırma veya soruşturma faaliyetinin kesintiye uğrayacak ve böylece önemli bir zarar doğacak olması, c) Kurs, izin, eğitim, sağlık gibi sebeplerle, görevli personel sayısının, yürütülen hizmetleri aksatacak şekilde azalmış olması, hâllerini ifade eder” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Yapılan bu düzenlemeyle 55 ilde 8/24 çalışma sistemine geçilmiştir. Diğer 26 ilde ise 12/24 sistemiyle çalışılmaya devam edilmektedir. 8/24 çalışma sistemiyle çalışan personel ile 12/24 çalışma sistemiyle çalışan personel arasında mesai farkı olduğu görülmektedir. 12/24 çalışma sisteminden 8/24 çalışma sistemine geçilememesinin başlıca nedeninin personel yetersizliği ve iş yoğunluğudur.

**Tablo 2. Türkiye’de Yıllara Göre Polis Sayısı**

Türkiye’de yıllara göre polis sayısı	
2007 Yılı	203010 Kişi
2008 Yılı	209694 Kişi
2009 Yılı	220953 Kişi
2010 Yılı	229695 Kişi
2011 Yılı	245872 Kişi

Ülke nüfusunun %80’ine hizmet vermekte olan polis teşkilatının yıllara göre değişen polis sayısı Tablo 2’de verilmiştir. Tabloda ki veriler doğrultusunda ülke nüfusunun arttığı düşünüldüğünde polis sayısının az olduğu, yoğun çalışma yaşamının asıl sebebinin personel yetersizliği olduğu görülmektedir.

**Tablo 3. Bazı Avrupa Ülkelerinde Bir Polise Düşen Nüfus Sayısı**  
**BAZI AVRUPA ÜLKELERİNDE BİR POLİSE DÜŞEN NÜFUS SAYISI (1992**  
**VERİLERİYLE )**

Ülke	Nüfusu	Polis Sayısı	Bir Polise Düşen Nüfus
Avusturya	7.610.000	30.000	254
Belçika	9.978.681	18.300	545
Danimarka	5.121.000	11.000	364
Almanya	61.200.000	192.171	318
Fransa	55.393.000	210.101	243
Hollanda	16.000.000	40.000	340
İspanya	39.900.000	121.000	205
İsveç	8.600.000	17.000	506
İsviçre	6.831.900	13.691	499
İtalya	57.221.000	160.000	215
Kıbrıs Rum K.	687.000	5.03	136
KKTC	169.272	2.000	85
Lienchtenstein	27.840	42	663
Lüksembourg	384.165	1.023	330
Malta	350.000	1.676	209
Monako	28.900	450	64
Norveç	4.202.000	4.100	1025
Türkiye	60.000.000	93.191	644
Yunanistan	9.966.000	38.777	257

Türkiye’de 2011 yılı verilerine göre bir polisin hizmet verdiği vatandaş sayısı 297 kişidir. 1992 yılına ait verilerin bulunduğu tablo 3’de bir polisin hizmet verdiği vatandaş sayısı 644’dür. Geride kalan 19 yılda polis sayısında muazzam artış olmuştur. Suç yapısı ve büyüklüğü Türkiye ile kıyaslanamayacak diğer Avrupa ülkelerinde 1992 yılındaki verilere göre bir polisin hizmet verdiği vatandaş sayısının daha az olduğu görülmektedir.

Suçları toplumun dayanabileceği sınırlar içinde tutabilecek güçte, yansız ve etkin, çağdaş kent uygarlığına uygun, görev ve kuruluş yasaları çağın, toplumun ve mesleğin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş, organik ve fonksiyonel açıdan hizmetin gereklerine göre örgütlenmiş, modern araç-gereçlerle donatılmış, hizmete uygun

yerleşim yerlerine ve hizmet binalarına sahip, hareket ve iletişim yeteneği üstün, personeli nitelik ve nicelik açılarından yeterli, eğitim düzeyi, morali, fizik kondisyonu ve disiplini yüksek, sosyal ve ekonomik güvencelere kavuşturulmuş, bütçe imkanları sınırlanmamış, hakça hareket eden ve halkça desteklenen, sürekli kendisini yenileyebilen dinamik, modern ve çağdaş yönetim ilkelerine göre işleyen bir polis teşkilatına kavuşmak umudu varlığını korumaktadır (Metin ve Eraslan, 1995: 1067-1069). Türkiye’de polis sayısının nüfusa oranla daha ideal bir seviyeye getirilmesiyle çalışanların çalışma saatleri düzenlenebilir. Ancak bu ideal yapı sağlandığında 12/24 çalışma sistemiyle çalışanlar ile 8/24 çalışma sistemiyle çalışan personelin aralarındaki mesai eşitliği sağlanabilir. Türkiye ancak böyle bir polis teşkilatına kavuştuğunda ideal düzeye ulaşabilir.

### **2.3.2. Sistemin Temel Özelliği: Vardiya Sistemi**

Emniyet hizmetleri sınıfı personelinin çalışma saatlerine ilişkin esaslar başlığı altında polisin çalışma şartlarının nasıl düzenlendiğini maddeler halinde sıralamıştık. Bu esasların 4. Maddesi “Merkez ve Taşra teşkilatında görevli olup, nöbet usulü ile çalışması zorunlu olan personelin çalışma saatleri, hizmetin gerekleri göz önünde bulundurularak olağanüstü durumlarda 12/12 diğer hallerde 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine göre; Taşra teşkilatında Mülki Amirin, Merkez teşkilatında Genel Müdürün Onayı ile düzenlenir” şeklindedir.

Büro hizmetlerinde çalışan personelin çalışma saatleri, herhangi bir olağanüstü durum olmadığı sürece Devlet Dairelerinin tabi olduğu mesai gibidir. Olağanüstü veya hizmetin gerektirdiği durumlarda, bu mesainin gereken yeni şekli veya kuvvetlere destek amacıyla görevlendirme, yetkili amir tarafından yazılı veya sözlü emirle düzenlenebilir. Sözlü emir 24 saat içerisinde yazılı olarak teyit edilmelidir.

Olağanüstü durumlar dışında, nöbet usulüyle çalışan personelin çalışma saatleri arttırılamaz. Ancak görev değişimi, durumun gerekleri göz önünde bulundurularak, Birim Amirince gecikmeli olarak yaptırılabilir. Bu geciktirme hiç bir zaman, personelin tabi olduğu görev süresinin dörtte birini aşamaz.

### **2.3.2.1. Vardiya Kavramı**

Türk Polis teşkilatının çalışma sistemi vardiya biçimidir. Vardiya kararının arkasında ağırlıklı olarak ekonomik veya teknolojik rasyonellik kaygıları yatar. Ancak iş sistemi içerisinde “yönetici, kumanda edici” insan faktörünün verimliliği, hep en sona bırakılmıştır. Bundan dolayı vardiya çalışmasına bilinçli yaklaşmak gerekir. Dünyada hızla yaygınlaşan bu uygulamanın neden olduğu sorunların bilinmesi ve çözümler getirilmesi, hem vardiya çalışanı ve onun sosyal çevresi, hem de kaliteli ve yüksek miktarda hizmet bekleyen kamu yönetimi için önemlidir. Dolayısıyla, bir iş sisteminde vardiyalı çalışmaya geçiş kararı, sadece bir seri ekonomik hesabın sonucunda değil, ayrıca “ergonomik ve sosyolojik” faturası da göz önüne alınarak verilmelidir. Fiziksel çevrenin insan hayatına uygun hale getirilmesi ; yapılabirlik, dayanılabilirlik, beklenebilirlik, hoşnutluk gibi farklı kriterle değerlendirilmelidir.

Bu nedenlerle vardiyalı çalışma sistemi; kamu hizmet alımındaki verimliliği, insanın gerek performans, gerek sosyolojik ve psikolojik verimliliklerini ele alan fiziksel çevrenin insan hayatına uygun hale getirilmesinde disiplinler arası bir çalışma sistemidir.

### **2.3.2.2. Vardiya Sistemleri ile İlgili Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyal Parametreler**

Fizyolojik, psikolojik ve sosyal kriterlere göre vardiya sistemlerinin en iyi şekilde tasarımı vardiya ve gece mesaisi ile ilgili tüm uygunsuz faktörlerin, pratik anlamda sebep ve sonuçları yönünden minimize edilmesi demektir.

Böyle bir yaklaşımın uygulanabilmesi ise, vardiya sistemleri ile ilgili tüm sınıflandırmalar ve faktörlerden anlamayı şart koşar. Aynı zamanda, bu alanda yapılmış tüm araştırma ve çalışmalardan elde edilen sonuçları da tekrar irdeleyerek, yeni sonuçlar üretebilme becerisini de gerektirir.

Bilinen 500 çeşit vardiya planının, hepsinin birden iyi olduğunu iddia etmek mümkün değildir. Her durum için mükemmel bir vardiya planı olmasa dahi psikolojik, fizyolojik ve rasyonel kriterlerden hareketle optimumu bulmak mümkün olabilmelidir.

Vardiya Sistemleri ile ilgili karakteristikler;

1. Ardışık Gece Mesaisi Sayısı Yönünden vardiya sisteminin fizyolojik, psikolojik ve sosyal etkisi
2. Mesai başlangıcı ve bitişi açısından vardiya sisteminin fizyolojik, psikolojik ve sosyal etkisi
3. Mesai Süresi Açısından Vardiya Sisteminin Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyal Etkisi
4. Vardiya rotasyon (Çevrim) yönü
5. Vardiya çevrim süresi ve vardiya sisteminin istikrarlığı

Geliştirme kriterleri olarak; fizyolojik uyum, performans ve iş kazaları, sıhhat, sağlık ve en nihayetinde kişisel ve sosyal problemler sayılabilir.

Bu parametreler bazında, “Vardiya Planı Tasarımında İş Fizyolojisi Kriterleri”:

- a-) Günlük 8 saati aşan mesai sürelerinden prensip olarak kaçınılmalıdır.
- b-) Ardışık sıralı gece mesaisi sayısı, mümkün olduğunca az tutulmaya çalışılmalıdır.
- c-) Her bir gece mesaisini 24 saatlik bir izin takip etmelidir.
- d-) Her vardiya planında izin günleri mümkün olduğunca hafta sonlarına rast getirilmeye çalışılmalıdır.
- e-) Vardiyalıların senelik bazdaki vardiya izin sayısı, normal mesaide çalışan eşdeğer konumdaki kişinin hafta sonu izin sayısına eşit olmalıdır.
- f-) İleriye dönüşümlü vardiya sistemleri tercih edilmelidir.

Emniyet Hizmetleri sınıfı personelinin çalışma saatlerine ilişkin esaslara göre çalışma süreleri 12/12, 12/24 ya da 12/36 şeklindedir. Oysa yapılan araştırmalarda, insanın fizyolojik ve psikolojik yapısı gereği 8 saati aşan mesai sürelerinden kaçınılması önerilmektedir. Bu noktada Polis teşkilatı çalışanları için yeniden düzenleme yapılmalı ve bu düzenlemeler yapılırken uluslar arası kriterler dikkate alınmalıdır.

### **2.3.2.3. İş Fizyolojisi Kriterlerinden Hareketle En Uygun Vardiya Sisteminin Seçiminde Yaklaşımlar**

Günümüzde halen birçok vardiya planı, iş fizyolojisi ve iş psikolojisi kriterlerinden mahrum, çeşitli adetler, alışagelmış kurallar doğrultusunda düzenlenmektedir. Bu bölümün en önemli hedefi; objektif kriterlere dayalı bir vardiya planının seçiminde izlenecek metodun belirlenmesidir.

Bir vardiya sistemi birçok karakteristikle tanımlanır:

Vardiya başlangıç ve bitişi, mesai süresi, haftalık çalışma süresi, ardışık vardiya sayısı, sabit ve dönüşümlü çalışan vardiyalı sayısı, sürekli veya kesikli vardiya sistemi, çevrim (rotasyon) yönü, serbest zamanın vardiya sistemi içerisindeki dağılımı, vardiya çevrim (rotasyon) süresi, bir çevrim süresi içerisinde ardışık mesai sayısı vb. gibi karakteristikler sayılabilir.

Vardiya tasarımında kullanılan fizyolojik kriterler, iki temel hedeften hareket eder. Bunlardan biri günlük mesai süresinin minimizasyonu, diğeri vardiya çevrim izinlerinin maksimizasyonunu esas alır.

Şayet bir vardiya planında aşağıdaki şu özelliklerin biri veya birkaçı varsa uygulanmamalıdır:

a-) Vardiya sistemi içerisinde yer alan tüm izin günlerinin, sadece tekil yani sadece “biri gün izin” şeklinde kullanılması. Başka bir deyişle izin günleri 2 gün olması durumunda bu vardiya sistemi uygulanmamalıdır.

b-) Çalışma sürecinin çok uzun oluşu (blok iş günü sayısının fazlalığı)

c-) Ardışık gece mesaisinin çok uzun olması durumu

d-) Vardiya izinlerinin düzensiz dağılımı

Bu noktada tekrar Emniyet Hizmetleri personelinin çalışma saatlerine ilişkin esaslara dönmekte büyük yararlar vardır. Bu esaslarda haftada bir gün izin kullanılmaktadır. Bu durumda ise haftalık dinlenme süresi 2 günden azdır. Yine esaslara göre “Olağanüstü veya hizmetin gerektirdiği durumlarda, mesainin gereken yeni şekli veya

kuvvetlere destek amacıyla görevlendirme yetkili amir tarafından yazılı veya sözlü emirle düzenlenebilir.” Yani; Olağanüstü veya hizmetin gerektirdiği durumlarda daha da fazla çalışmayı yetkili amir yazılı veya sözlü emirle düzenleyebilir. Haftalık dinlenme süreleri bu gibi durumlarda ortadan kalkmaktadır.

Hiç bir zaman ve hiç bir yerde, mükemmel bir vardiya sisteminden bahsedilemez. Kamu yönetiminin hedefleriyle birlikte, vardiyalının ihtiyaç ve isteklerini gözeten, belli bir uzlaşma zemininde çözüm aramaya yönelik, optimum vardiya sistemleri oluşturulabilir. Optimum modeller, getireceği şeffaf bakış açısıyla, kuşkusuz çözüme ulaşmada büyük ağırlığa sahiptir. Çözüm aşamasında vardiyalının da aktif katılımı şarttır. Özellikle vardiya sisteminin olumsuz etkilerinin minimize edilmesi için, vardiyalı işveren ve çalışanların ortak bir akıl çerçevesinde konuya yaklaşması gerekir. Bu konuda kamu yönetiminin Araştırma ve Eğitim gibi birimleri, vardiya sisteminin insan hayatına uyumunun tasarımıyla ilgili her safhasında, vardiyalı çalışanlarla güçlü bir iletişim içinde olmalıdır. Ancak böylelikle vardiya sisteminin problemleri anlaşılabilir ve gerçek çözümler üretilebilir. Emniyet Genel Müdürlüğü hem kendi Araştırma ve Eğitim Birimleri, Devlet Planlama teşkilatı (DPT), ilgili kamu kurumları ve Üniversitelerin ilgili bölümleri ile işbirliği yaparak konunun bilimsel ve teknik yönü üzerinde çalışmalar yapmalıdır. Vardiyalı çalışmak durumunda olan kendi personelinin de görüş ve önerilerini alarak çalışmalara yön vermesini sağlamalıdır.

#### **2.4. Amerika Birleşik Devletlerinin Yerel Polis Müdürlüklerinde Maaş ve Günlük Çalışma Sistemi**

Maaşlar, polis birlikleri ve polis derneklerinin belediye yönetim kurulu ile pazarlığı sonucunda belirlenmektedir. Maaşlar, her polis müdürlüğünde bölgenin yaşam standartlarına uygun olarak değişmektedir. Örneğin Amerika'nın en pahalı şehri olduğu düşünülen New York polis müdürlüğündeki polis personeli ülkenin diğer yerlerine göre daha fazla maaş almaktadır (Demirci ve Ülkemen, 2008: 43).

Yerel polis müdürlüklerinde günlük çalışma sekiz saattir. North Richland Hills polis müdürlüğünü incelediğimizde vardiyada çalışan polis personelinin vardiya saatleri gündüz vardiyası için 06:00-14:00, akşam vardiyası için 14:00-22:00, gece vardiyası

için 22:00-06:00 olarak düzenlenmiştir. Vardiyaları rotasyona tabi değildir. Örneğin, gece vardiyasındaki bir polis memuru aksine bir durum olmadıkça sürekli gece çalışmaktadır. Bunu yanında ekstra mesaiye saat başı ücret ödenmektedir. Örneğin, mesai saatinin bitimine bir saat kala önemli, bir adli olaya sevk edilen devriye memuru olayın gereğini yapar ve olay raporunu yazarken mesai saatini iki saat geçirmiştir. Polis memuru bu iki saat için fazla mesai formu doldurur ilk amirine imzalatır ve müdürlüğün muhasebesine teslim eder. Yaptığı ekstra mesai için ücretini alır. Böylece daha adil bir çalışma sistemi ve ücret politikası varlığından söz edilebilir. Ekstra mesaiye derhal verilen ücretin personelin motivasyonunu arttırdığı değerlendirilebilir. Fazla mesaiye başka polis müdürlüklerinde değişik sistemler uygulanmaktadır. Örneğin iki saat fazla mesai yapan memur bir sonraki gün işine iki saat geç gelmesine izin verilmektedir. Bunun yanında fazla mesailerini toplayarak, sekiz saat yapan fazla mesai saatleri sayesinde bir gün izinde kullandırılmaktadır (Demirci ve Ülkemen, 2008: 43).

## **2.5. Almanya’da Polis Teşkilatının Maaş ve Günlük Çalışma Sistemi**

Polis maaş sistemi polisin sunduğu hizmete göre üç gruba toplanmıştır: Orta, üst, daha üst. Her rütbenin kendi gelir derecesi vardır. En düşük rütbe yaklaşık 2000 Euro, en yüksek rütbe 6000 Euroya kadar maaş almaktadır. Ayrıca, çalışmalar için ekstra aylık ödemeleri düzenlenmektedir (Akar, Özer ve Demirci, 2008: 21).

Polis okuluna yeni başlayan bir öğrenci memur sayılmakta ve eğitimi süresince maaş almaktadır. Her öğrenci 400 (bazı eyaletlerde bekâr öğrenci 800, evli ise 900 ) Euro ile başlayan bir ücretle okula devam etmekte, okuldaki her türlü ihtiyacı için küçük denebilecek bir ücret ödemektedir. Komiser okulu öğrencileri ise bekâr 850, evli 950 Euro harçlık almaktadırlar. Görevde olan 21 yaşında bekâr polis memuru; 1.800 Euro, 27 yaşında evli bir çocuklu komiser ise 2.482 Euro maaş almaktadır. Polisler aldıkları maaş yönü ile toplumda üst sırada bulunmaktadır. Maaşlar kişinin yaşına ve evli olup olmamasına göre değişmekte, rütbeli personel ile memurun maaşı arasında farklar bulunmaktadır (Akar, Özer ve Demirci, 2008: 21).

Polisin çalışma sisteminin de eyaletler arasında farklılıklar olmakla birlikte polis haftada ortalama 40 saat görev yapmaktadır. Polis merkezlerinde polisler 4 vardiya halinde çalışmaktadır. Vardiyalar senelik olarak belirlenmiş durumdadır ve personel



bir sene içerisinde hangi gün ve saatlerde çalışacağını çizelgeye bakarak öğrenebilmektedir. Polisler çok önemli bir olay olmadıkça bu görev saatleri dışında ek göreve çağrılmamaktadır. Vardiyalar sırası ile 7/8/9'ar saat sürmekte ve bu üç vardiyada çalışan memur bir vardiyayı boş geçmektedir (Erdoğan ve Kınacı, 2002).

## **BÖLÜM 3: İSTANBUL İLİNDE ÇALIŞAN POLİS TEŞKİLATI MENSUPLARININ MEMNUNİYETLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

### **3.1. Çalışmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, polis teşkilatı çalışanlarının çalışma hayatından memnu olup olmadıkları ölçmek ve memnuniyetlerini sağlayacak öneriler sunmaktır.

### **3.2. Çalışmanın Önemi**

İhtiyaçlar hiyerarşisindeki ihtiyaçların (fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme) tamamı karşılanmış olsa bile kişi, kendi yetenekleri ve gücüne uygun bir iş yapmıyorsa, sürekli olmasa da zaman zaman huzursuzluk ve memnuniyetsizlik yaşayacaktır. Bu ihtiyaçların en alt düzeyde olanları, genel olarak ekonomik davranış aracılığına dayanmaktadır. Çünkü insanlar fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını gidermek için para kazanmak zorundadır (Tosun, 1981: 13-15). Yaklaşımına göre, alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmedikçe (savaş vb. çok özel bir durum söz konusu olmadıkça) bir üst düzeydekine geçilemez. Diğer bir ifadeyle, insanlar hiyerarşik bir sıra içinde aşağıdan yukarıya doğru ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar. Ancak bazı durumlarda bu gereksinimler tümüyle doyurulmadan da (şiddeti azalttığında) bir üst basamaktaki ihtiyaç kendini hissettirebilir.

İhtiyaçlar prensibinde güvenlik ihtiyacının önemi tartışılmaz. Ülkemizde kent merkezlerinde güvenliğin sağlanması polis eliyle yapılmaktadır. Polislerin bu görevi ifa ederken kendilerini işlerine verememektedirler. Mevcut çalışma sistemiyle polislerden alınan verimin az olduğu, verimi artırmak için alınan önlemlerin polisi psikolojik buhranlara soktuğu görülmektedir. İş stresi ve ekonomik sorunlara bağlı olarak poliste psikolojik hastalıkların ortaya çıktığı ve intiharların artması dikkatleri emniyet teşkilatının üzerine çekmiştir.

Yapılan çalışmada:

- Emniyet teşkilatı içerisinde çalışan polisler, çalışma sistemi ve polislik mesleğinin çalışanlara sunulmuş olan imkanlardan memnun olup olmadıkları;

araştırılarak değerlendirilmiştir.

### **3.3. Araştırmanın Veri Toplama ve Ölçme Aracı**

Araştırmada veri toplama amacını gerçekleştirmek için anket uygulamasından faydalanılmıştır. Bu amaç için geliştirilen anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm sekiz sorudan oluşmaktadır ve bu bölümde hedef kitle polis teşkilatı çalışanlarının demografik bilgilerine yönelik sorular bulunmaktadır. 18 sorudan oluşan ikinci bölümde çok seçenekli soru tiplerinden oluşmaktadır. Bu bölümdeki soruların içeriği tamamen polis teşkilatı çalışanlarının çalışma yaşamını içeren konuları kapsamaktadır.

Araştırmaya 2011 yılının ağustos ve kasım ayları arasında İstanbul İl Emniyet Müdürlüğünde görevli; havalimanından 50, önleyici hizmetlerden 80, polis merkezlerinden (karakol) 110, narkotik, istihbarat, güvenlik ve koruma şubelerinden 100 ve idari bürolardan 70 kişi olmak üzere, toplam 400 polis teşkilatı mensubu katılımıyla yapılmıştır..

Anketler SPSS 16 programından yararlanılarak değerlendirilmiştir. Tabloların değerlendirmesinde genel sonuçların yanında çapraz tablolar oluşturulmuştur.

### 3.4. Bulgular ve Değerlendirmeler

**Tablo 4. Frekans Değerleri**

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif yüzde
Cinsiyetiniz	Erkek	346	%86,5	%86,5	%86,5
	Kadın	54	%13,5	%13,5	%100,0
Yaşınız	20-28 yaş arası	263	%65,8	%65,8	%65,8
	29-35 yaş arası	79	%19,8	%19,8	%85,5
	36-43 yaş arası	40	%10,0	%10,0	%95,5
	44-55 yaş arası	18	%4,5	%4,5	%100,0
Eğitim durumunuz	Polis okulu	34	%8,5	%8,5	%8,5
	Polis meslek yüksek okulu	119	%29,8	%29,8	%38,2
	Lisans	216	%54,0	%54,0	%92,2
	Polis akademisi	15	%3,8	%3,8	%96,0
	Yüksek lisans	16	%4,0	%4,0	%100,0
Medeni durumunuz	Evli	167	%41,8	%41,8	%41,8
	Bekar	233	%58,2	%58,2	%100,0
Evli iseniz çocuk sayınız	Yok	66	%16,5	%39,5	%39,5
	1 çocuk	47	%11,8	%28,1	%67,7
	2 çocuk	38	%9,5	%22,8	%90,4
	3çocuk	14	%3,5	%8,4	%98,8
	4 ve üzeri	2	%0,5	%1,2	%100,0
	Diğeri	233	%58,2		
Mesleki rütbeniz	Polis memuru	370	%92,5	%92,5	%92,5
	Baş polis memuru	11	%2,8	%2,8	%95,2
	Komiser yardımcısı	6	%1,5	%1,5	%96,8
	Komiser	5	%1,2	%1,2	%98,0
	Başkomiser	4	%1,0	%1,0	%99,0
	Emniyet amiri	3	%0,8	%0,8	%99,8
	Emniyet müdürü	1	%0,2	%0,2	%100,0
Kıdem yılınız	1 yıldan az	30	%7,5	%7,5	%7,5
	1-3 yıl	171	%42,8	%42,8	%50,2
	4-6 yıl	106	%26,5	%26,5	%76,8
	7-9 yıl	29	%7,2	%7,2	%84,0
	10-15 yıl	23	%5,8	%5,8	%89,8
	16 yıl ve üzeri	41	%10,2	%10,2	%100,0
Günlük çalışma sisteminiz	08:00-17:00 saatler	178	%44,5	%44,7	%44,7
	12 saat çalışma-12 saat istirahat	11	%2,8	%2,8	%47,5
	12 saat çalışma-24 saat istirahat	135	%33,8	%33,9	%81,4
	12 saat çalışma-36 saat istirahat	2	%0,5	%0,5	%81,9
	09:00-19:00 saatleri arası	72	%18,0	%18,1	%100,0
	Diğeri	2			

Tablo 4’de polis teşkilatı çalışanlarının memnuniyetlerine ilişkin yapmış olduğumuz ankette demografik sorulara verilen cevapların frekans bilgileri verilmiştir.

Anketimize 346'sı erkek 54'ü kadın olmak üzere 400 kişi katılmıştır. Katılanların %65,8 28 yaşın altındayken, %85,5'i 35 yaşın altındadır. Bu bize polis teşkilatının geçlerden oluştuğunu ifade etmektedir. Yine yapmış olduğumuz bu çalışmada çalışanların eğitim seviyesi de ölçülmüştür. Burada ise çok ilginç bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Çalışanların %91,5'i yüksek okul mezunu olduğu görülmektedir. Buda herhalde polisin eğitimsiz olduğunu düşünenlere cevap niteliği taşımaktadır. Bu tabloda en ilginç sonuç, günlük çalışma sistemiyle ilgili bölümde ortaya çıkmıştır. Vardiya sistemine göre 24 saat esasıyla çalışan polislerin %44,7'sinin mesai saatlerinin 08:00-17:00 olduğu görülmektedir. Vazifesi vatandaşın huzuru ve rahatlığını temin etmek olan polislerin neden %44,7'si gündüz saatlerinde istihdam edilmektedir. Bu durum polis teşkilatı mensuplarının büyük bir bölümünün gündüz çalıştığını göstermektedir. Yıllardır hep şu soru sorulmaktadır “polis neden evrak işleriyle uğraşiyor, polisin işi evrakla uğraşmak mı? Vatandaşın huzur ve güvenliğini sağlamak mı?” diye. Gündüz saatlerinde çalışan personelin büyük bir bölümünün idari iş ve işlemleri yürütmekte olduğu bilinmektedir. Polis teşkilatı çalışanlarının mesailerinin düzelmemesindeki en büyük sorun personel yetersizliği olarak yıllardır ifade edilmektedir. Bu sorunu ortadan kaldırmak, polisin emeklilikteki yaş sınırını yükselterek personel sayısını artırmak yerine idari iş ve işlemleri yapacak memur istihdam ederek polislerin asli görevlerinde kullanılmak suretiyle olaylara daha hızlı müdahale edilmesi sağlanarak, suç işlenmesi önlenabilir ve suç faillerinin daha çabuk yakalanması sağlanabilir. Bu aynı zamanda vardiya sistemiyle çalışan polislerin de daha rahat çalışmasını sağlar ve polislerin bir sorununu çözmüş olur.

**Tablo 5. Cinsiyet - Çalışma Koşullarına Göre Aldığım Maaşı Yeterli Buluyorum**

		Çalışma koşullarıma göre aldığım maaşı yeterli buluyorum					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Cinsiyetiniz	Erkek	38	59	32	110	107	346
	Kadın	4	16	2	10	22	54
Total		42	75	34	120	129	400

Çalışma hayatında çalışanlar hangi sektörde çalışırlarsa çalışsınlar, alınan ücret konusunda memnuniyetsizlik görülmektedir. Bu konu polis teşkilatı mensuplarına sorulduğunda da aynı memnuniyetsizlikle karşılaşacağı kaçınılmazdır.

**Tablo 6. Çalışma Koşullarına Göre Aldığım Maaşı Yeterli Buluyorum**

Çalışma koşullarına göre aldığım maaşı yeterli buluyorum			
	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	42	%10,5	%10,5
Katılıyorum	75	%18,8	%18,8
Kararsızım	34	%8,5	%8,5
Katılmıyorum	120	%30,0	%30,0
Kesinlikle katılmıyorum	129	%32,2	%32,2
Toplam	400	%100,0	%100,0

Kamu ve özel sektörde çalışanların çalıştığı zaman arttıkça, aldığı ücret artmayan tek meslek polisliktir. Böyle bir durumda polislerin memnun olması beklenemezdi zaten. Yapmış olduğumuz çalışma da bizi haksız çıkarmadı. Tablo 5 ve tablo 6'ya baktığımızda da açıkça görüyoruz. Araştırmaya katılan 400 katılımcının cevaplandığı çalışma koşullarına göre aldığım maaşı yeterli buluyorum sorusuna, katılanların %32,2'si yani 129 kişi kesinle katılmadığını, %30'u yani 120 kişi katılmadığını ifade ederken, %18,8'i yani 75 kişi katıldığını ve %10,5'i yani 42 kişi kesinlikle katıldığını ifade etmiştir. Toplamda ise %62,2'si çalışma koşullarına göre aldıkları maaşı yetersiz bulmaktadır. Bu durum polis teşkilatı mensuplarının ekonomik olarak sıkıntıda olduğunun göstergesidir.

**Tablo 7. Yaş - Mesleğin Bireysel Yaşantıya Etkilerinin Uyumu**

		Mesleğim bireysel yaşantıma vakit ayırmama engel oluyor				Toplam	
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum		Kesinlikle katılmıyorum
Yaşınız	20-28 yaş arası	93	85	22	35	24	259
	29-35 yaş arası	28	32	2	9	8	79
	36-43 yaş arası	8	16	6	6	4	40
	44-55 yaş arası	7	7	0	4	0	18
Toplam		136	140	30	54	36	396

Tablo 7’de yaşa göre mesleğin bireysel yaşantıya etkileri değerlendirilmiştir. Yapmış olduğumuz değerlendirme sonucunda; 20-28 yaş aralığında ki çalışanların 178’i mesleğinin bireysel yaşantısına vakit ayırmasını engellediğini ifade ederken, 59’u vakit ayırabildiğini ifade etmiştir. 29-35 yaş aralığındaki çalışanların 60’ı mesleğinin bireysel yaşantısına vakit ayırmasını engellediğini ifade ederken, 17’si vakit ayırabildiğini ifade etmiştir. 36-43 yaş aralığındaki çalışanların 24’ü mesleğinin bireysel yaşantısına vakit ayırmasını engellediğini ifade ederken, 10’u vakit ayırabildiğini ifade etmiştir. 44-55 yaş aralığındaki çalışanların 14’ü mesleğinin bireysel yaşantısına vakit ayırmasını engellediğini ifade ederken, 4’ü vakit ayırabildiğini ifade etmiştir. Araştırmaya katılan polis teşkilatı çalışanlarının 276’sının, mesleğinden dolayı özel yaşamına vakit ayıramadığı ifade etmiştir. Buna göre polis teşkilatı çalışanlarının %69’unun özel yaşantısına vakit ayıramadığı görülmektedir.

**Tablo 8. Yaş - Çalıştığım Birimin Önemi Biliyorum**

		Çalıştığım birimin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyorum					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Yaşınız	20-28 yaş arası	39	129	49	26	15	258
	29-35 yaş arası	9	47	11	6	4	77
	36-43 yaş arası	10	16	4	0	8	38
	44-55 yaş arası	2	11	4	1	0	18
Toplam		60	203	68	33	27	391

Tablo 8’e baktığımızda çalıştığı birimin temel politika ve stratejilerinin bilenlerin yanı sıra bilmeyenlerinde olduğunu görüyoruz. Çalıştığı birimin önemini bilmemenin nedenini eğitimden mi? diye düşündüğümüzde karşımıza tablo 9’daki durum çıkmaktadır.

**Tablo 9. Eğitim Durumu - Çalıştığım Birimin Önemi Biliyorum**

		Çalıştığım birimin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyorum					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Eğitim durumunuz	Polis okulu	3	12	6	1	10	32
	Polis meslek yüksek okulu	22	58	16	15	2	113
	Lisans	25	115	44	17	15	216
	Polis akademisi	8	7	0	0	0	15
	Yüksek lisans	2	11	2	0	0	15
Toplam		60	203	68	33	27	391

Tablo 9’da eğitim durumuna göre çalıştığı birimin temel politika ve stratejilerini bilip bilmediği değerlendirilmiştir. Polis okulu mezunu olanların 11’i, Polis Meslek Yüksek Okulu mezunu olan kişilerin 17’si ve lisans mezunu olanların 32’si çalıştığı birimin temel politikasını ve önemli stratejilerini bilmediğini ifade etmiştir. Polis akademisi mezunlarının ve yüksek lisans yapanların tamamı çalıştığı birimin temel politikalarını ve stratejilerini bildiğini ifade etmiştir.

Tablo 8 ve 9’a baktığımızda ortaya çıkan sonuç; eğitim düzeyi yüksek olanların düşük olanlara oranla polislik mesleğinin temel politika ve stratejilerini bildiği görülmektedir.



**Tablo 10. Eğitim Durumu – Polislik Mesleği Çalışanı Geliştirme İmkânı Uyumu**

		Polislik mesleği bana kendimi geliştirme imkânı tanımaktadır					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Eğitim durumunuz	Polis okulu	5	8	2	5	14	34
	Polis Meslek Yüksek Okulu	16	27	14	38	24	119
	Lisans	17	34	34	56	74	215
	Polis Akademisi	1	10	0	4	0	15
	Yüksek Lisans	2	6	0	5	2	15
Toplam		41	85	50	108	114	398

Tablo 10’da polis teşkilatı mensuplarının eğitim durumları ile polislik mesleği çalışanlarına kendilerini geliştirme imkânı verip vermediği değerlendirilmiştir. Bu gelişim polis teşkilatı mensupları kendilerinin eğitim düzeyini yükseltme, sosyal ve kültürel vizyonunu artırmayı ifade etmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere Polis Okulu, Polis Meslek Yüksek Okulu, Lisans ve Yüksek lisans mezunu olan kişilerin kendini geliştirme imkânı bulanlarının sayısı bulamayanların sayısından az olduğu görülürken. Polis akademisi mezunlarının kendilerini geliştirmelerine daha çok imkân sağlandığı görülmektedir. Buda polis akademisi mezunlarının amir olmasından kaynaklanmaktadır. %91,5’i yüksek okul mezunu olan polis teşkilatı mensupları arasında amir memur ayrımı yapılmadan herkesin kendisini geliştirmesine imkân sağlanmalıdır.

**Tablo 11. Eğitim Durumu - Polislik Mesleğini Bırakmayı Düşünenlerin Uyumu**

		Polislik mesleğinin çalışma şartları, bazen mesleği bırakmamı düşündürüyor					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Eğitim durumunuz	Polis okulu	4	7	9	11	3	34
	Polis Meslek Yüksek Okulu	14	33	22	30	18	117
	Lisans	60	51	52	26	27	216
	Polis Akademisi	4	2	2	6	1	15
	Yüksek Lisans	0	2	7	4	2	15
	Toplam		82	95	92	77	51

Polislik mesleği için mesleki eğitim ile ilgili bilgileri polislin mesleki eğitimi konulu başlık altında açıkladık. Fakat burada bir kez daha değinmek gerekmektedir. Yapısal işsizliğin %10 olduğu ülkemizde, lise ve dengi eğitim kurumlarından mezun olan binlerce gencimiz, meslek sahibi olabilmek için Polis Meslek Yüksek Okullarına (PMYO), Lisans mezunu olan gençlerimiz ise kendi bölümlerinde bir işe yerleşemedikleri için Polis Meslek Eğitim Merkezlerine (POMEM) müracaat etmektedirler. PMYO ve POMEM okulları yatılı olarak eğitim veren okullardır. Burada eğitim gören polis adaylarının yeme, içme ve barınma ihtiyaçları devlet tarafından karşılanmaktadır. Devletimizin polis memuru yetiştirmek için bu kadar masraf ettiği polisler üzerinde yapmış olduğumuz araştırmada;

**Tablo 12. Çalışma Koşulları Mesleğimi Bırakmamı Düşündürüyor**

Çalışma koşulları mesleğimi bırakmamı düşündürüyor		
	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	82	%20,5
Katılıyorum	95	%23,8
Kararsızım	92	%23,0
Katılmıyorum	77	%19,2
Kesinlikle katılmıyorum	51	%12,8
Total	397	%99,2

Araştırmaya katılanların %44,3'ü mesleği bırakmayı düşünürken, %32'si bırakmayı düşünmediğini, %23'lük bir dilim ise kararsız olduğunu ifade ederken. %0,8'i ise soruya cevap vermemiştir. Polis teşkilatı çalışanlarının mesleği bırakmasını düşündüren problemlerin belirlenerek çözümlenmelidir. Problemlerin belirlenmesi aşamasında çalışanların görüşleri alınmalı ve kalıcı bir çözüm sağlanmalıdır. İşinden memnun olmayan polislerin başarılı olması da mümkün değildir.

**Tablo 13. Medeni Durum - İzin Süresi Durum Uyumu**

		Bize sunulan izin süresini yeterli buluyorum					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Medeni durumunuz	Evli	8	34	12	41	70	165
	Bekar	14	38	25	58	95	230
Toplam		22	72	37	99	165	395

Güvenlik bir devletin vatandaşlarından esirgeyemeyeceği en önemli ihtiyaçlardan sadece birisidir. Nüfusu 75.000.000 ulaşan ülkemizde polis sayısının yetersizliğinden şikayet edilmektedir. Kentsel nüfusun sürekli arttığı ülkemizde vatandaşın güvenliğini sağlamak için yeterli sayıda polisin olmadığı, bundan dolayı 24 saat süresince hizmet veren polisin istirahat süresi kısıtlı olmaktadır. Devlet Memuru Kanunu (DMK) md. 102-103 belirtildiği gibi memuriyetin ilk on yılı yılda 20 gün, on yıldan sonra ise 30 gün izin kullanmaktadırlar. Polis memurları da DMK tabi oldukları için on yıla kadar 20 gün izin kullanmaktadırlar. Tablo 13'de de araştırmaya katılanların izin süresini yeterli bulup bulmadıklarına ilişkin sorumuza verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir. Tabloya göre araştırmaya katılanların 264'ü izin süresini

yeterli bulmadığı ifade etmiş, 94’ü ise izin süresini yeterli bulduğunu ifade etmiştir. Tablodaki diğer bir ayrıntı ise evli ve bekarların izin süresi değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye göre ise araştırmaya 165 evli katılmış, katılanların 111’i izin süresinin yeterli olmadığını 42’si ise yeterli olduğunu ifade etmiştir. Araştırmaya katılan 230 bekinden ise 153’ü izin süresinin yeterli olmadığını, 52’si ise yeterli bulduğunu ifade etmiştir.

**Tablo 14. Bize Verilen İzin Süresini Yeterli Buluyorum**

Bize verilen izin süresini yeterli buluyorum		
	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	22	%5,5
Katılıyorum	72	%18,0
Kararsızım	37	%9,2
Katılmıyorum	99	%24,8
Kesinlikle katılmıyorum	165	%41,2
Total	395	%98,8

Tablo 13 ve 14’e baktığımızda; araştırmaya katılan 400 kişiden 395’i izin süresini yeterli buluyorum sorusunu cevaplandırmıştır. Katılanların %41,2’si yani 165 kişi izin süresini kesinlikle yeterli bulmadığını, %24,8’i yani 99 kişi ise yeterli bulmadığını ifade etmiştir. Bu iki tablodan da anlaşıldığı gibi izin süresinin azlığı polis teşkilatı çalışanlarının evli ve bekarların olanlarının ortak problemi olduğu görülmektedir.

**Tablo 15. Medeni Durum - Mesleğin Aile Yaşantısına Etkilerinin Uyumu**

		Mesleğim aile yaşantıma vakit ayırmama engel oluyor					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Medeni durumunuz	Evli	54	68	9	27	6	164
	Bekar	73	78	22	27	29	229
Toplam		127	146	31	54	35	393

Toplumun en küçük yapı taşı ailedir. Türk toplumu olarak biz çocuklarımızı ailede eğitiriz. Toplumun ahlaklı nesiller yetiştirebilmesi aileye bağlıdır. Bunu ailenin önemini bilen herkes söyler. Fakat polisler toplumun düzeni için kendi ailelerinden ödün vermektedirler.

**Tablo 16. Mesleğim Aile Yaşantıma Vakit Ayırmama Engel Oluyor**

Mesleğim aile yaşantıma vakit ayırmama engel oluyor		
	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılıyorum	127	%31,8
Katılıyorum	146	%36,5
Kararsızım	31	%7,8
Katılmıyorum	54	%13,5
Kesinlikle katılmıyorum	35	%8,8
Total	393	%98,2

Tablo 15 ve 16'ya baktığımızda polis teşkilatı mensuplarının genel olarak ailesine vakit ayıramadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan 400 kişinin %31,8 kesinlikle vakit ayıramadığını, %36,5'i ise vakit ayıramadığını ifade etmiştir. Anketimize katılan 164 evli polis teşkilatı çalışanından 122'si ailelerine vakit ayıramadığı, 33'ü ise vakit ayırdığını ifade etmiştir. Bu durum çalışma saatlerinin fazla ve çalışma şartlarının ağır olmasından kaynaklanmaktadır.

**Tablo 17. Mesleki Rütbe – Yeterli Düzeyde Yetkili Olma Uyumu**

		Yaptığım işle ilgili yeterli düzeyde yetki sahibiyim					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Mesleki rütbeniz	Polis memuru	23	96	68	120	62	369
	Baş polis memuru	1	5	0	1	4	11
	Komiser yardımcısı	0	4	1	1	0	6
	Komiser	0	5	0	0	0	5
	Başkomiser	0	3	0	1	0	4
	Emniyet amiri	1	2	0	0	0	3
	Emniyet müdürü	0	1	0	0	0	1
Toplam		25	116	69	123	66	399

Emniyet Teşkilatı Kanununda Polis Teşkilatında ki amir rütbelerinin Başpolis, Komiser yardımcısı, Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri ve Emniyet Müdürüdür.

Görev mahallinde sorumlu kişi amirdir. Amir dilerse yetkisini emrindeki astlarıyla paylaşabilir. Astlar üstlerine karşı sorumludurlar. Polisin müdahil olduğu olaylarda ve idari olarak polis tarafından yürütülen işlerde birinci derecede yetki sahibi amirlerdir. Polis memuru ise amirin emir ve talimatlarını (yapılması kanuna aykırı ve suç oluşturmadığı müddetçe) yerine getirmekle yükümlüdür. Araştırmaya katılan 369 polis memurunun 250'si yetki sahibi olmadığını ifade ederken, yukarda saydığımız amir rütbesindeki kişilerden araştırmaya katılanlarının ise tamamına yakını yaptığı işle ilgili yetki sahibi olduğunu ifade etmiştir. Tablodan da anlaşıldığı gibi amirlerin yaptıkları iş ile ilgili olarak yetkili, polis memurlarının ise yetkili olmadıkları sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 18. Mesleki Rütbe – Çalıştığım Birimde Dile Getirdiğim Öneriler Dikkate Alınıyor**

		Çalıştığım birimde dile getirdiğim öneriler dikkate alınmaktadır					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Mesleki rütbeniz	Polis memuru	10	81	87	93	95	366
	Baş polis memuru	0	0	6	2	3	11
	Komiser yardımcısı	0	2	3	1	0	6
	Komiser	0	5	0	0	0	5
	Başkomiser	0	4	0	0	0	4
	Emniyet amiri	2	1	0	0	0	3
	Emniyet müdürü	1	0	0	0	0	1
Toplam		13	93	96	96	98	396

Tablo 18'e baktığımızda amir rütbesindekilerin tamamına yakının önerileri dikkate alındığı görülmektedir. Fakat soruyu cevaplandıran 366 polis memurunun 188'i, görüş ve önerilerinin dikkate alınmadığını baş polis memurlarından 11'inin 5'i görüş ve önerilerinin dikkate alınmadığını ifade etmişlerdir. Polis teşkilatındaki sorunların temelinde de galiba bu yatıyor. Polis teşkilatının icra kolu olan polis memurlarının görüş ve önerileri dikkate alınmadan, sorunlar nasıl çözülecek? Sorunları çözmek için

sorunu çözmeye kudreti olanların, sorunu yaşayanlara kulak vermesi gerekmektedir. Sorunların çözümü aşamasında teşkilat çalışanlarının en alt düzeydeki memurdan, en üst düzeydeki amire kadar herkesin görüşü alınmalı ve ortak akıl aracılığıyla çözümlenmelidir.

**Tablo 19. Kıdem Yılı - Üstlerle Sağlıklı İletişim Kurmak Uyumu**

		Üstlerle sağlıklı iletişim kurabiliyorum					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Kıdem Yılı Yılı	1 yıldan az	6	9	13	0	2	30
	1-3 Yıl	12	38	36	35	49	170
	4-6 Yıl	8	28	21	24	23	104
	7-9 Yıl	2	13	2	7	5	29
	10-15 Yıl	7	5	3	0	8	23
	16 Yıl ve üzeri	5	17	5	7	7	41
Toplam		40	110	80	73	94	397

Polis teşkilatı hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Astlar ve üstlerden oluşan bu yapıda astların ve üstlerin birbirlerine karşı sorumlulukları vardır. Hiyerarşik düzene uyum sağlamak insan fizyolojisi gereği zordur. Ve bu yapıya alışmak zamanla olmaktadır. Tablo 19’da da görüldüğü gibi mesleki tecrübesi 1 yıldan az olanlar ile 10 yıldan fazla olanların üstleriyle iletişim kurabildiği, mesleki tecrübesi 1 ile 9 yıl arasında olanların yaklaşık %47’si yani 143 kişi üstleriyle iletişim kurmakta zorlandığı görülmektedir. Problemin olduğu yerde, sorunların çözülmesinde en önemli araç iletişimdir. Teşkilatın sorunlarını çözmeye noktasında iletişimin kuvvetlendirilmesi en önemli hususlardan birisidir

**Tablo 20. Kıdem Yılı – Bireysel Performans Değerlendirmesi Adil, Tarafsız Objektif Yapılmaktadır**

		Bireysel performans değerlendirme adil, tarafsız ve objektif olarak yapılmaktadır					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Kıdem yılınız	1 yıldan az	6	10	8	2	4	30
	1-3 yıl	5	17	41	32	75	170
	4-6 yıl	3	9	18	26	50	106
	7-9 yıl	0	4	4	9	12	29
	10-15 yıl	0	5	8	2	8	23
	16 yıl ve üzeri	5	3	11	9	13	41
Toplam		19	48	90	80	162	399

Tablo 20’yi dikkatli incelediğimizde farklı bir dağılım göze çarpmaktadır. Bireysel performans değerlendirme adil, tarafsız ve objektif olarak yapılıyor mu sorumuza; kıdem yılı 1 yıldan az olanların 16’sı bireysel performans değerlendirmesinin adil, tarafsız ve objektif olarak yapıldığını , kıdem yılı 1 yıldan fazla olanların ise 369 kişiden 236’sı bireysel performans değerlendirmesinin adil, tarafsız ve objektif olmadığını ifade etmişlerdir. Mesleğe yeni başlamış (1 yıldan az) olan kişiler bireysel performans değerlendirme adil, tarafsız ve objektif olarak yapıldığını ifade ederken. Polislik mesleğinde yıllarını geçirmiş olanların performans değerlendirmesinin adil ve tarafsız yapıldığını ifade ettikleri görülmüştür. Bunun sebebinin polislik mesleğine yeni başlayanlara karşı yapılan pozitif ayrımcılığın bir sonucudur. Performans değerlendirmesini yapan kişilerin daha dikkatli olmaları gerekmektedir. Çünkü mesleğe yeni başlayanlara, mesleği sevdirmek amacıyla performans değerlendirme yapılırken yapılan pozitif ayrımcılık yetişmiş deneyimli personeli küstürmektedir. Yeni başlayan personelin şevkini artırmak kadar, yetişmiş personelinde motive edilmesi de önemlidir.



**Tablo 21. Kıdem Yılı – Çalıştığım Birimin Temel Politika Ve Stratejilerini Biliyorum**

		Çalıştığım birimin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyorum					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Kıdem yılınız	1 yıldan az	6	15	4	5	0	30
	1-3 yıl	21	83	41	12	9	166
	4-6 yıl	12	60	11	15	8	106
	7-9 yıl	10	12	4	0	1	27
	10-15 yıl	5	12	0	0	6	23
	16 yıl ve üzeri	6	21	8	1	3	39
Toplam		60	203	68	33	27	391

Polislik mesleğinin eğitimini almış olan polis teşkilatı mensuplarının mesleğinin politika ve stratejilerini bilmemesi düşünülemez. Anketimize katılan polis mesleği mensuplarının 391'i sorumuza cevap vermiştir. Cevap verenlerin 263'ü mesleğin temel politika ve stratejilerini bildiğini, araştırmaya katılanların 60'ı ise temel politika ve stratejisini bilmediğini ifade etmiştir. Çalıştığı birimin temel politika ve stratejilerini bilmeyenlerin olması ayrı bir sorunu oluşturmaktadır. Yapılan işlerin sağlıklı olarak devam etmesi personele temel politika ve stratejilerin öğretilmesiyle mümkün olacaktır.

**Tablo 22. Günlük Çalışma Sistemi – Çalışma Sisteminde Değişmeler Oluyor**

		Çalışma sisteminde sık sık değişimler oluyor					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Günlük Çalışma Sisteminiz	08:00-17:00 saatleri arası	29	58	24	55	11	177
	12 saat çalışma-12 saat istirahat	1	3	0	5	2	11
	12 saat çalışma-24saat istirahat	23	53	16	27	12	131
	12 saat çalışma-36saat istirahat	0	0	0	2	0	2
	09:00-19:00 saatleri arası	12	26	7	15	12	72
Toplam		65	140	47	104	37	393

Tablo 22’de çalışma sistemiyle, çalışma sistemindeki geçici değişimler değerlendirilmiştir. Anketimize katılan polis teşkilatı çalışanlarının 393’ünün 205’i çalışma sisteminin sık sık değiştiğini, 141’i ise değişmediğini ifade etmiştir. Bu durum polis teşkilatı çalışanlarının yarısından daha fazla bir bölümünün düzensiz çalıştığının göstergesidir. Normal şartlarda fazla çalışan polis teşkilatı çalışanlarının mesai saatlerinin sık sık değişmesiyle çalışma saatleri daha da fazlalaşmaktadır.

**Tablo 23. Günlük Çalışma Sistemi - Çalışma Sistemimin Değişmesiyle Oluşan Fazla Mesai Karşılığında Ek Ücret İlişkisi**

		Çalışma sistemimin değişmesiyle oluşan fazla mesai karşılığında ek ücret alıyorum					
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Toplam
Günlük çalışma sisteminiz	08:00-17:00 saatleri arası	2	11	5	43	113	174
	12 saat çalışma-12 saat istirahat	0	2	0	3	6	11
	12 saat çalışma-24saat istirahat	10	10	0	34	76	130
	12 saat çalışma-36saat istirahat	0	0	0	0	2	2
	09:00-19:00 saatleri arası	2	2	3	15	47	69
Toplam		14	25	8	95	244	386

22. tabloda polis teşkilatı çalışanlarının mesai saatinde ki değişimleri ele almıştık. Ve orada polis teşkilatı çalışanlarının büyük bir kısmının çalışma sisteminde sık sık değişimlerin olduğunu ifade etmişlerdi. 23. tabloda polis teşkilatı çalışanlarının mesai saatindeki değişimler sonucunda ek ücret alıp almadığı değerlendirilmiştir. Anketimize katılan polis teşkilatı mensuplarından 386’sı, “mesai saati değişimi sonucunda ek ücret alıyor musunuz?” sorusuna cevap vermiştir. Cevap verenlerin 339’u, mesai saatlerindeki değişimler sonucunda oluşan fazla mesai karşılığında ücret almadığını, 39’u ise ücret aldığını ifade etmiştir. Polis teşkilatı çalışanlara 21.05.1955 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 9011 sayılı

“Emniyet Umum Müdürlüğü Kadrosuna Dahil Memurlara Fazla Mesai Ücreti Verilmesine Dair Kanun” maaşlarına sabit ve doyurucu olmayan fazla mesai ücreti verilmekte ve fazla mesai ücreti verildiği gerekçesiyle mesai saatleri artmaktadır. Çünkü fazla mesai ücreti alan polisler ektra para verilmesi öngörülmemektedir. Bu şekilde mesai saatleri artarken aldıkları ücret sabit kalmaktadır.

**Tablo 24. Günlük Çalışma Sistemi - Çalışma Ortamı Ve Ergonomisinin Fiziksel Sağlığa Uyumu İlişkisi**

		Çalışma ortamı ve ergonomisi fiziksel sağlığımızı gözetecek şekilde düzenlenmiş					Toplam
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Günlük çalışma sisteminiz	08:00-17:00 saatleri arası	6	30	21	49	71	177
	12 saat çalışma-12 saat istirahat	0	2	0	4	5	11
	12 saat çalışma-24saat istirahat	6	18	18	37	50	79
	12 saat çalışma-36saat istirahat	0	0	0	0	2	2
	09:00-19:00 saatleri arası	3	12	6	21	29	71
Toplam		15	62	45	111	157	390

**Tablo 25. Günlük Çalışma Sistemi - Çalışma Ortamı Ve Ergonomisinin Ruhsal Sağlığa Uyumu İlişkisi**

		Çalışma ortamı ve ergonomisi ruhsal sağlığımızı gözetecek şekilde düzenlenmiş					
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Toplam
Günlük çalışma sisteminiz	08:00-17:00 saatleri arası	6	25	19	52	75	177
	12 saat çalışma-12 saat istirahat	0	2	0	7	2	11
	12 saat çalışma-24saat istirahat	4	16	19	41	54	134
	12 saat çalışma-36saat istirahat	0	0	0	0	2	2
	09:00-19:00 saatleri arası	1	13	10	18	29	71
Toplam		11	56	48	118	162	395

Tablo 24 ve 25’te çalışma ortamı ergonomisinin fiziksel ve ruhsal sağlığa uygun olup olmadığı sorulmuştur. Tablo 24’de araştırmaya 400 kişi katılmış, katılanların 390’ı çalışma ortamı ergonomisinin fiziksel sağlığı uygun olup olmadığına yönelik sorumuza cevap vermiştir. Cevap verenlerin 268’i çalışma ortam ve ergonomisinin fiziksel sağlığa uygun olmadığını, 77’si ise uygun olduğunu ifade etmiştir. Tablo 25’te ise araştırmaya katılanların 395’inden 180’i çalışma ortam ve ergonomisinin ruhsal sağlığa uygun olmadığını, 67’si ise uygun olduğunu ifade etmiştir. Görüldüğü gibi bu sonuçlara göre çalışma ortamı ergonomisinin çalışanların fiziksel ve ruhsal yapılarına uygun değildir. Ülkemizde ruhsal bunalım sonucunda ailesine ve kendisine

zarar veren kişilerin polis teşkilatı alışanlarında oldukça fazla rastlanmaktadır. Polis teşkilatı çalışanlarının çalışma hayatına ilişkin özölmesi gereken en önemli sorun, çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlığını bozan etkenlerdir. Bu etkenlerin belirlenip çalışanların daha sağlıklı bir ortamda çalışmaları sağlanabilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

21. yüzyılda gelişen Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan hizmet sektörü çalışanlarının iş hayatında maruz kaldığı haksızlıklardır. Polis teşkilatı çalışanlarının çalışma hayatına ilişkin haksızlığın yaşandığı kurumlardan birisidir. Polis teşkilatı çalışanlarının çalışma hayatına ilişkin sorunlar belirlenmeli ve çalışanlardan edinilen çözüm önerileri ışığında sorunlar çözümlenmelidir.

Bu araştırmada polis teşkilatının çalışma yaşamına ilişkin sorunlar araştırılmıştır. Araştırmamızda polis teşkilatı çalışanlarını çalışma yaşamıyla ilgili sorunların olduğu kanaatine varılmıştır. Teşkilat yapısına ilişkin bu sorunların çözümü aşamasında dünyanın gelişmiş ülkelerinden örneklendirdiğimiz ABD, Almanya ve Rusya'da ki polis teşkilatları yapıları incelendiğinde elde edilen sonuçlar:

“ABD’de özellikle yerel düzeyde bir olay olduğunda karşılaşılan; görev alanı, suç tipi ve federal bağlantısının olup olmadığı gibi soruların cevapları netleşene kadar, birleşik bir çok polis birimi olaya aynı anda dâhil olabilmektedir. Suçların tiplerine göre ivedilikle karar verilip olayın kim tarafından sorgulanmasına karar verildiği gibi, olayın meydana geldiği yerin muntaka sınırlarına göre de ilgili polis birimi bir adım öne çıkabilmektedir. Suç önleme sistemleri açısından, özellikle mahalli ölçekte geliştirdikleri politikalar dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, mahalle sakinlerinin polisle dayanışma içinde olmaları suçla mücadelede etkili olabilmektedir, içinde yaşanan mahallenin karakteristik özelliğine göre başarı oranının değişkenlik gösterebileceği bir politika olarak değerlendirilmelidir. Mahalle sakinlerinin suçlara veya huzursuzluklara olan duyarlılıkları polis açısından yerelde çok önemli gösterge olabilmektedir.

Almanya’da kamu hizmetlerinin görülmesi görevi temel olarak federal devlet, eyaletler ve yerel yönetimler arasında paylaştırılmıştır. Buna paralel olarak iç güvenlik sistemi de merkezîyetçi anlayış yerine federatif bir anlayışla düzenlenmiştir. Almanya'daki federal sistemden dolayıdır ki; Alman Anayasasında düzenlenmiş olan sisteme göre iç güvenlik hizmetleri esas olarak eyaletlerin görevleri arasındadır. Eyaletler kendi sınırları içinde geçerli olacak kamusal düzen ve güvenlik yasalarını yapmakta, yerel polisin ve yönetsel birimlerin yapılanmasını

ve çalışma esaslarını belirlemektedirler. Ancak, diğer taraftan da yine Federal Anayasaya dayanılarak kurulmuş olan, federal devletin emrinde -bazı alanlarda görev yapan federal polis yapılanması bulunmaktadır. Alman iç güvenlik yapısı polisten ibaret bir tekli sistem özelliği göstermektedir. Almanya'da vatandaş-polis dayanışması ve aralarındaki güven üst seviyededir. Almanya'da polis medya ilişkileri, her iki grubun birbirlerinin işine saygı göstermesi esasına dayalı olarak iyi bir seviyede görünmektedir. Belirli konularda polisle diğer bazı birimler arasında oluşturulan "çalışma grupları" çalıştıkları konu itibariyle son derece başarılı hizmetler yerine getirmektedirler.

Rusya'da polis teşkilatı mevcut haliyle birçok sorunlarla karşı karşıyadır. Yapılanması ve görev ifası Sovyetlerden kalma anlayış ve yöntemlerle çalışması, bazı dönüşümlere ve değişimlere rağmen devam etmektedir. Polis teşkilatı Federal İçişleri Bakanlığına bağlı olmak üzere merkezîyetçi bir anlayışla federatif bir yapıya sahiptir. Federal içişleri Bakanı da doğrudan devlet başkanına bağlıdır" şeklindedir. Bu sonuçlara göre en ideal polis teşkilatı yapısının Almanya polis teşkilatı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda Almanya polis teşkilatı ülkemizde de örnek olarak alınabilir .

Ülkemizde polislerin çalışma yaşamına ilişkin sorunlar; çalışanların çalışma saatlerini düzenleyen Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar başlıklı 29.09.1995 tarihinde yayımlanmış genelge ile oluşmaktadır. 21. Yüzyıl hedeflerimize 20. yüzyıldan kalma genelgelerle ulaşamayız. Genelgeyi tezimizin içersinde ayrıntılı olarak açıkladık fakat burada bir şeye ayrıca vurgu yapılmaktadır. "Merkez ve Taşra teşkilatında görevli olup, nöbet usulü ile çalışması zorunlu olan personelin çalışma saatleri, hizmetin gerekleri göz önünde bulundurularak olağanüstü durumlarda 12/12; diğer hallerde 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine göre; Taşra Teşkilatında Mülki Amirin, Merkez Teşkilatında Genel Müdürün Onayı ile düzenlenir.

Büro hizmetlerinde çalışan personelin çalışma saatleri, herhangi bir olağanüstü durum olmadığı sürece Devlet Dairelerinin tabi olduğu mesai gibidir. Olağanüstü veya hizmetin gerektirdiği durumlarda, bu mesainin gereken yeni şekli veya kuvvetlere



destek amacıyla görevlendirme, yetkili amir tarafından yazılı veya sözlü emirle düzenlenebilir” denilmektedir. Burada “olağanüstü ve hizmetin gerektirdiğinden” kasıt nedir bunu iyi incelemek gerekir. Öyle ki yetkili amirler konuyu farklı değerlendirebilmekte ve memurun zaten fazla olan mesaisini daha da fazlalaştırabilmektedirler. Bu konu istismar edilmemesi için açıklığı kavuşturulmalı daha somut bir yapıya kazandırılmalıdır.

Polis teşkilatının çalışma saatlerinin oluşturmuş olduğu diğer bir sorun ise ücretlendirme sorunudur. Yapmış olduğumuz saha çalışması konuya ilişkin sorulara verilen cevaplar bunu açıkça ortaya koymaktadır. Ücret sorun diğer bütün sorunları da beraberinde getirmektedir. Ücret sorununa çözüm araştırmamızın da içinde yer alan ABD ve Almanya’daki ücret sistemleriyle de çözümlenebilir. Bu sistemler “Amerika’da maaşlar, her polis müdürlüğünde bölgenin yaşam standartlarına uygun olarak değişmektedir. Örneğin Amerika’nın en pahalı şehri olduğu düşünülen New York polis müdürlüğündeki polis personeli ülkenin diğer yerlerine göre daha fazla maaş almaktadır”. Almanya’da ise “polisler aldıkları maaş yönü ile toplumda üst sırada bulunmaktadır. Maaşlar kişinin yaşına ve evli olup olmamasına göre değişmekte, rütbeli personel ile memurun maaşı arasında farklar bulunmaktadır”. Ülkemizde de ABD ve Almanya’da ki gibi maaş sistemleri uygulanarak polislerin ücret düzeyleri yükseltilebilir. Bu sayede ekonomik özgürlüğünü sağlamış memurların ruhsal sağlıkları bozulmamakla beraber çeşitli kanunsuzluklara tevessül etmeyecekleri düşünülmektedir.

Yapmış olduğumuz araştırmada ki bir diğer husus ise polisin fazla mesai karşılığında ek ücret almadığı görülmüştür. Bu soruna çözüm olarak getirebileceğimiz ABD örneği de; “gece vardiyasındaki bir polis memuru aksine bir durum olmadıkça sürekli gece çalışmaktadır. Bunun yanında ekstra mesaiye saat başı ücret ödenmektedir. Örneğin, mesai saatinin bitimine bir saat kala önemli, bir adli olaya sevk edilen devriye memuru olayın gereğini yapar ve olay raporunu yazarken mesai saatini iki saat geçirmiştir. Polis memuru bu iki saat için fazla mesai formu doldurur ilk amirine imzalatır ve müdürlüğün muhasebesine teslim eder. Yaptığı ekstra mesai için ücretini alır. Böylece daha adil bir çalışma sistemi ve ücret politikası varlığından söz edilebilir. Ekstra mesaiye derhal verilen ücretin personelin motivasyonunu arttırdığı

değerlendirilebilir. Fazla mesaiye başka polis müdürlüklerinde değişik sistemler uygulanmaktadır. Örneğin iki saat fazla mesai yapan memur bir sonraki gün işine iki saat geç gelmesine izin verilmektedir. Bunun yanında fazla mesailerini toplayarak, sekiz saat yapan fazla mesai saatleri sayesinde bir gün izinde kullandırılmaktadır” ülkemiz polis teşkilatı için çözüm olabilecektir.

Polis teşkilatının çalışma hayatına ilişkin bir diğer sorun ise çalışanların çalışma ortamı ergonomisinin, çalışanların fiziki ve ruhsal sağlığına uygun olarak düzenlenmemesidir. Bu sorun çalışanlarda fiziki ve ruhsal sağlık problemlerine neden olmaktadır. Yapmış olduğumuz saha çalışmasına katılanların fiziki ve ruhsal sağlıklarına ilişkin vermiş oldukları cevapların iç karartıcı düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sorunlar bir araştırma konusu yapılmalı, çözüm önerileriyle birlikte sonuçlar ortaya konulmalı ve problemler çözümlenmelidir.

Araştırmamızda göze çarpan diğer bir husus ise polis teşkilatı mensuplarının görevlerini bırakmalarına yönelik istekleridir. Devletimizin güvenliği sağlamak üzere, yüksek maliyetlerle yetiştirmiş olduğu polislerin mesleğinden vazgeçmesine sebep olan sorunların belirlenip çözüme kavuşturulmalıdır.

Polis teşkilatında çalışanların çalışma hayatına ilişkin diğer bir sorun ise emeklilik yaşının üst sınırının 55 yükseltilmesidir. Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından 2004 yılında başlatılan ve 2010 yılında tamamlanan akademik araştırmaya göre mesai saatleri nedeniyle bir polisin ortalama 55.9 yıl, normal bir vatandaşın ise 73.2 yıl yaşadığı belirlenmiştir. Çalışma şartlarının iyileştirilmediği bir zamanda emeklilik yaşı 52 olan polislerin, 01.10.2008 tarihinde emeklilik yaşı 55 yükseltilmiştir. Araştırmalara göre 55.9 yaşında öldüğünü bildiğiniz polis teşkilatı çalışanlarına mezarda bile emeklilik hakkı verilmemektedir. Bu araştırmalar sonucunda yapılan yeni düzenlemeler polis teşkilatın çalışanlarını memnun olmamaktadır. İstanbul Emniyet Müdürlüğü'nün de görevli 400 çalışan üzerinde yapmış olduğumuz anketimizde de çalışanların büyük bir kısmının çalışma hayatından memnun olmadığı görülmektedir. Araştırmalar dikkate alınarak polis teşkilatı çalışanlarının emeklilik yaşı veya çalışma saatlerine ilişkin esaslar tekrar düzenlenmelidir.

İstanbul ilinde çalışan polisler üzerinde yapmış olduğumuz saha çalışmasında; Polis teşkilatı çalışanlarının çalışma hayatı, özlük hakları ve alınan maaşların yetersizliği gibi birçok sorundan sadece birkaçı tespit edilmiştir. Bu sorunların çözümü noktasında yapılması gerekenler ise; 21. yüzyıl Türkiye'sin de ki yapısal değişikliklerle mümkündür. Bu değişimi ancak suçları toplumun dayanabileceği sınırlar içinde tutabilecek güce sahip olarak, yansız ve etkin, çağdaş kent uygarlığına uygun, görev ve kuruluş yasaları çağın, toplumun ve mesleğin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş, organik ve fonksiyonel açıdan hizmetin gereklerine göre örgütlenmiş, modern araç-gereçlerle donatılmış, hizmete uygun yerleşim yerlerine ve hizmet binalarına sahip, hareket ve iletişim yeteneği üstün, personeli nitelik ve nicelik açılarından yeterli, eğitim düzeyi, morali, fizik kondisyonu ve disiplini yüksek, amir ve memurların birbirine saygılı, sosyal ve ekonomik güvencelere kavuşturulmuş, bütçe imkanları sınırlanmamış, hakça hareket eden ve halkça desteklenen, sürekli kendisini yenileyebilen dinamik, modern ve çağdaş ilkelerine göre işleyen bir yapıyı sağladığında kavuşabilir. Bunun yanı sıra Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi Polis hakkında bildiri hazırlamıştır. Bu bildiriye ilişkin 690(1979) sayılı kararında yer alan bazı hususlar şunlardır.

- 1-) Polislerin, içinde görev yaptıkları toplumun maddi ve manevi aktif desteğinden yararlanmalarını temin ederek,
- 2-) Polislerin, devletin diğer görevlilerinkine benzer, bir statü ve haklardan yararlanmaları gereğine, inanarak;
- 3-) Her Polis kanunla kendisine verilmiş görevleri, vatandaşlarını ve toplumu, şiddet, mülke zarar verme ve kanunla tanımlanmış diğer haksızlıklara karşı koruyarak, yerine getirmekle yükümlüdür.
- 4-) Her Polis, birlik içinde, tarafsız ve onurlu bir şekilde davranmak zorundadır. Özellikle her türlü rüşvet olayından kaçınmak ve tam bir kararlılık içinde ona karşı çıkmak zorundadır.
- 5-) Polis memurları, hizmete başlamadan ve hizmet sırasında, derinliğine, genel ve mesleki nitelikte bir eğitime tabi tutulmak, ayrıca da sosyal sorunlar,

kamu özgürlükleri, insan hakları ve özellikle de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, konularında uygun bir öğretimden geçmek zorundadırlar.

6-) Polisin içinde görev yaptığı çevre, mesleki psikolojik ve maddi koşulları, birliği, tarafsızlığı ve onur'u koruyacak nitelikte olmalıdır.

7-) Polisler adil bir ücret hakkına sahiptirler, bu ücretin tespitinde, tehlike ve sorumlulukların önemi, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi özel faktörler dikkate alınmalıdır.

Yapılacak düzenlemeler yukarıda yer verdiğimiz değişim ve esaslar çerçevesinde yapılmalıdır. 2012 yılında polis teşkilatına katılanlarla birlikte 250.000'i geçen çalışan sayısıyla ülkemizdeki en büyük ve kapsamlı hizmet kolundan biri olan polis teşkilatının sorunları ancak bu şekilde çözümlenebilir.

## KAYNAKÇA

- AKAR, Erol, ÖZER, Abdurrahman ve DEMİRCİ, Bülent ; (2008), Karşılaştırmalı Polis Yönetimi ; Ankara.
- AKBULUT, İlhan ; (1995), 150.yıl kuruluş yıldönümünde Türk polis tarihi, Türk idare dergisi ; Mart.
- AKSU, Osman Sulhi ; (1992), “Atatürk’ün Polis Sevgisi”, Polis Emeklileri Polis Dergisi ; Sayı: 485, İstanbul.
- AYDIN, Ahmet Hamdi ; (1996), Polis Meslek Hukuku ; Ankara.
- AYTAÇ, Önder, ve BİLİR İhsan ; (1999), “Polis Eğitimi: Polis akademisi, Polis koleji, Polis Okulları, Eğitim daire Başkanlığı ve Daire Başkanlıklarının Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Eleştirel Bir Yaklaşım Denemesi” Polis Dergisi.
- BİRİNCİ, Ali ; (1999), Emniyet Teşkilatında İlkler, Polis Birimleri Dergisi ; Nisan. Polis Akademisi Başkanlığı
- ÇEVİK, Hasan Hüseyin ; (2008), Karşılaştırmalı Polis Yönetimi ; Ankara.
- ÇINAR, Belgin ; (2007), “Babamı Hep Özledim”, Çağın Polisi Dergisi ; Yıl: 5, Sayı: 71, Kasım.
- ÇUFALI, Mustafa ; (2002-2007), “Türk Polis Tarihi”, Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis, Ed. Hasan Hüseyin Çevik- Turgut Göksu, Seçkin yayıncılık ; Ankara.- “Cumhuriyet Döneminde Emniyet Teşkilatının Gelişimi”, Çağın Polisi ; Yıl: 6, Sayı: 72, Aralık.
- DEMİRCİ, Süleyman ve ÜLKEMEN, Sinan ; (2008), Karşılaştırmalı Polis Yönetimi ; Ankara.
- DİKİCİ, Ali ; (2009), “Akademik Bakış Dergisi” ; Cilt: 3, Sayı: 5, Sayfa: 69
- DİKİCİ, Ali ; (2010), Türk İdare Dergisi, “Osmanlı’dan Devralınan Uygulama: Mülkî İdare Amirlerinin Polis Yöneticisi, Polis Yöneticilerinin Mülkî İdare Amiri Olması” ; Sayı:466, Sayfa:126 Mart 2010
- DOĞAN, Fatih ; (2010), “Polis Ve Jandarma Teşkilatları Açısından İç Güvenlik Yönetimi, Sorunları ve Değişimi” Yüksek Lisans Tezi ; Ankara 2010, s.36

- DÜNDAR, Ahmet Nihat ; (1998), “Cumhuriyet Polisi”, Türk İdare Dergisi ; Sayı: 421, Aralık 1998, s. 461–471.
- ERBUĞ, Orhan ; (1973), 50. Yılda Türk Polisi, Türk İdare Dergisi ; s .344, Ankara.
- ERDOĞAN, Ramazan ve KINACI, Selim ; (2002), Almanya’nın Baden-Württemberg Eyaleti Vilingen-Schwenningen Şehri Polis Okulu Görev Dönüş Raporu, EGM Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, Ankara.
- ERGENÇ, Alev ; (1982), “Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri”, Yönetim Psikolojisi Ulusal Sempozyumu (II, 16-19, 11-1991), Ankara: TODA\_E Yayınları ; s: 309-340 (Türkiye ve Orta Dogu Amme \_daresi Enstitüsü Yayınları No: 201).
- GÖZÜBÜYÜK, A.Şeref ; (1996), Yönetim Hukuku ; 9.Basım, Turhan, Ankara.
- GÜLMEZ, Mesut ; (1983), “Polis Örgütünün İlk Kuruluş Belgesi ve Kaynağı” Amme İdaresi, Dergisi, C:16, 4 Aralık.
- METİN, İsmail ve ERASLAN, Fethullah ; (1994-1995), Türk Polis Tarihi, Cilt: 1, Aslımlar Basım Evi, Ankara. - Türk Polis Örgütünün Yapısı, Yüzyıl Biterken Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, İletişim Yayınları ; 2. Baskı, Ayhan Matbaası, İstanbul.
- ONAR, Sıddık Sami ; (1966), İdare Hukuku Umumi Esasları ; İstanbul, İsmail Akgün Matbaası.
- ÖZDEMİR, Erol ; (2007), “Polis Çağdaş Köle Midir”, Çağın Polisi Dergisi ; Yıl: 6, Sayı: 66, Haziran.2007, s. 15–17.
- SÖNMEZ, Nevzat ; (2005), Emniyet Teşkilatı ve Polis Meslek Hukuku ile Polisin Görev ve Yetkileri, Ankara, Seçkin Yayınları ; 2005.
- TOKSÖZ, Fikret ; (1983), “Kolluk Kuvvetleri”, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi Cilt: 6, İletişim Yayınları ; İstanbul.
- TOSUN, Mustafa ; (1981) “Örgütsel Etkililik”, Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyumu Ankara: TODAE yayınları ; Ankara

- YAĞAR, Hasan ; (1988), Mevzuat Metinlerinde Polis Teşkilatında Yapı ve Görev (1845–1923), (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Türk İnkılâp tarihi Enstitüsü, Ankara, 1988), <http://www.caginpolicisi.com.tr/97/33-34.htm> , 30.07.2011
- YILDIZ, Arif, KESKİN Halil İbrahim ve TANRIVERDİ Sami ; (2005), Polis Mevzuatı Ulus Basımevi ; İstanbul.

## EK 1

### POLİSİN ÇALIŞMA YAŞAMININ DEĞERLENDİRİLMESİ ANKETİ İSTANBUL ÖRNEĞİ

Günümüzde polisin çalışma şartları ile ilgili durum tespiti yapılması amacıyla bu anket düzenlenmiştir. Verdiğiniz kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacaktır ve yalnızca bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Yardımlarınız ve katılımınız için teşekkürler.

**İsmail YILDIRIM**

**Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Sosyal Politika Yüksek Lisans Öğrencisi**

#### 1. Cinsiyetiniz

Erkek  Kadın

#### 2. Yaşınız

20-28 yaş arası  29-35 yaş arası  36-43 yaş arası  44-51 yaş arası  52 yaş ve üzeri

#### 3. Eğitim Durumunuz

Polis Okulu  Polis Meslek yüksek Okulu  
 Polis Meslek Yüksek Okulu- Lisans  Lisans- Polis Meslek Eğitim Merkezi  
 Polis Akademisi  Yüksek Lisans  Doktora

#### 4. Medeni Durumunuz

Evli  Bekar

#### 5. Evli iseniz, çocuk sayınız.

Yok  1 çocuk  2 çocuk  3 çocuk  4ve üzeri

#### 6. Mesleki Rütbeniz

Polis Memuru  Baş Polis Memuru  
 Komiser Yardımcısı  Komiser  Başkomiser  
 Emniyet Amiri  Emniyet Müdürü

#### 7. Kıdem Yılı

1 yıldan az  1-3 yıl  4-6 yıl  7-9 yıl  10-15 yıl  16 yıl ve üzeri

#### 8. Günlük Çalışma Sisteminiz

08:00-17:00 saatleri arası  12 saat çalışma/12 saat istirahat  
 12 saat çalışma/24 saat istirahat  12 saat çalışma/36 saat istirahat  
 09:00-19:00 saatleri arası

Lütfen sayfayı çeviriniz...



	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Çalışma koşullarıma göre aldığım maaşı yeterli buluyorum.					
Çalışma sistemimin değişmesiyle oluşan fazla mesai karşılığında ek ücret alıyorum.					
Çalışma sistemimi beğeniyorum.					
Çalışma sistemimde sık sık değişimler oluyor.					
Çalışma sistemim mesleğime yeterli verimi vermeme engel olmuyor.					
Çalışma ortamı ve ergonomisi fiziksel sağlığımızı gözetecek şekilde düzenlenmiş.					
Çalışma ortamı ve ergonomisi ruhsal sağlığımızı gözetecek şekilde düzenlenmiş.					
Bize sunulan izin süresini yeterli buluyorum.					
Mesleğim bireysel yaşantıma vakit ayırmama engel oluyor					
Mesleğim aile yaşantıma vakit ayırmama engel oluyor.					
Polislik mesleği bana kendimi geliştirme imkanı tanımaktadır					
Üstlerimle sağlıklı iletişim kurabiliyorum					
Yaptığım işle ilgili yeterli düzeyde yetki sahibiyim					
Çalıştığım birimde dile getirdiğim öneriler dikkate alınmaktadır					
Bireysel performans değerlendirmesi adil, tarafsız ve objektif olarak yapılmaktadır					
Çalıştığım birimin temel politikasını ve önemli stratejilerini biliyorum					
Emniyet teşkilatı, çağın gerektirdiği değişme ve gelişmeleri takip edebilmekte ve bu gelişmeleri faydalanabilmektedir					
Polislik mesleğinin çalışma şartları, bazen mesleği bırakmamı düşündürüyor					

## **ÖZGEÇMİŞ**

1984 Kahramanmaraş ili Türkoğlu ilçesinde doğdu. ilk, Orta ve lise öğrenimini Konya'da tamamladı. Lise öğreniminin ardından Nazilli Polis Meslek Yüksek Okulundan 2005 yılında mezun oldu. 2008 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim İşletme Fakültesi'ni bitirdi. 2009 yılında Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Sosyal Politika bölümüne yüksek lisans öğrencisi olarak kabul edildi.