

T.C
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRK EMNİYET SİSTEMİNİN
YENİDEN YAPILANDIRILMASI SORUNSALINA
KAMUSAL GÜVENLİK KONSEPTİ BAĞLAMINDA
KATILIMCI FİNANS MODELİYLE YAKLAŞIM

160687

DOKTORA TEZİ

Ana Bilim Dalı :Yönetim ve Organizasyon
Tezi Hazırlayan :Hakan YALÇIN

KOCAELİ 2005


160687


KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

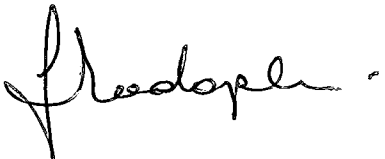
**TÜRK EMNİYET SİSTEMİNİN
YENİDEN YAPILANDIRILMASI SORUNSAKINA
KAMUSAL GÜVENLİK KONSEPTİ BAĞLAMINDA
KATILIMCI FİNANS MODELİYLE YAKLAŞIM**

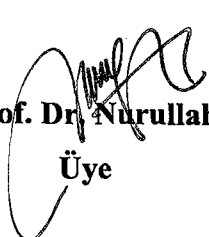
DOKTORA TEZİ


Ana Bilim Dalı :Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı :Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Tezi Hazırlayan :Hakan YALÇIN
Tezin Kabulü :Yönetim Kurulunun 05.07.2005 Tarihli 2005/16 Sayılı Kararı.


Prof. Dr. Erol EREN
Jüri Başkanı


Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Üye


Prof. Dr. Gültekin RODOPLU
Üye


Prof. Dr. Nurullah GENÇ
Üye


Doç. Dr. Murat KASIMOĞLU
Üye

ÖZET

Osmanlı Devletinden bu yana Türk Polis Teşkilatı'nın gelişme evrimini incelediğimizde, teşkilatın yaralarına merhem olacağı inancı ile yapılan çoğu çalışmanın ve değişikliğin bir faydasını göremeyen teşkilat üyeleri, zaman içerisinde verdikleri hizmetin önemini bile unutarak kangren haline gelen sorunlarının çözülmesinden ümidini kesmiştir. Yapılan tüm iyileştirmeler, personelin daha verimli çalışması, suç oranlarının azaltılması, eğitim seviyesinin yükseltilerek toplam kalitenin artırılması, çalışma koşullarının fiziki açıdan düzeltilmesi, personelin özlük ve sosyal haklarının iyileştirilmesi vs. gibi hedeflere ulaşmak için yapılmıştır. **Ancak yapılan tüm yeni uygulamalar teşkilatın sorunlarının çözmediği gibi, yeniden yapılandırmanın radikal değişikliğini teşkilat içerisinde hissettirememiştir.**

Çalışmanın amacı; güvenlik hizmeti üreten Türk Emniyet Teşkilatı'nın bu hizmetinin **piyasa fiyatını** hesaplayarak, döner sermaye kapsamında elde edebileceği gelirler toplamının %10'luk kısmını personele ikramiye, %10'luk kısmını teşkilatın fiziki koşullarını güçlendirmek için kurulan havuza, kalının da bütçeye aktarılmasını **öngören bir katılımcı finans modeli ortaya koymaktır.** Çalışmada öngörülen katılımcı finans modeli varsayımı ile birlikte, Türk Emniyet Teşkilatı'nda yeni bir finanssal yapılandırmanın nasıl oluşturulacağı, bu yeni modele neden ihtiyaç duyulduğu, teşkilatın ahlaki, idari, adli ve ekonomik yapısına ne tür katkılarının olabileceğinin irdelenmesinin yanı sıra, **personelin performansının artırılması, görevine motive edilmesi, rüşvet ve yolsuzluğun azaltılması, AB ve uluslararası standartların kazandırılması** hedefleri de bulunmaktadır.

Teşkilatın fiziki kuvvetlendirilmesi, personelin motivasyonunun ve performansının artırılması, güvenlik üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılması, yolsuzluğun ve rüşvetin önlenmesi, uluslararası standartlara uygun güvenlik hizmetinin verilmesi ve Türk Polis Teşkilatı'nın AB standardına uygun hale getirilmesi katkısının tartışılması bu tezin temel amaçları arasındadır.

ABSTRACT

As we studied the developing phase of the police force since the Ottoman Empire we found out that the most efforts and changes which were deemed as a remedy to the annoyances of force turned out to be useless utterly. The members of the Force have ceased to hope that the problems which have been entangled seriously in time would be worked out even they ignored their services. All the reforms which have been performed aiming at the productive working of the staff, decreasing the rate of offenses, increasing the height of quality by reforming the education, smoothing of the working conditions physically, improving the rights of the personnel properly and socially etc. **However, all the new practices have been failed to solve the problems as well as they have been unable to make themselves aware of the radical changes in the organization.**

The objective of the study is to set up a participating model projecting that % 10 of the aggregate income gained by revolving fund should be assigned to the personnel as a bonus, % 10 to the pool devised by the aim of improving the physical conditions in the organization and the remaining to the budget by calculating the market value of the police force. Together with the participating finance model the study also investigated the possibility of the financial restructuring in the organization, the rationale of the new model, and the participation of the restructure to the ethical, administrative, judicial and economical properties as well as **promoting the staff performance, motivation, decreasing the bribes and corruption and acquiring EU and International standards.**

The topics of strengthening the Force physically, promotion the staff motivation and performances, restructuring the security production processes, failing bribes and corruption, securing safety services pursuant to the international standards and to restructure Turkish Police Force according to the EU standards are the main points of the study.

BÖLÜM-I**TÜRK EMNİYET SİSTEMİ**

1.1-Türk Emniyet Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	13
1.1.1-Eski Türklerde Polis.....	13
1.1.2-Osmanlı İmparatorluğu Dönemi.....	14
1.1.2.1-1299-1453 Dönemi.....	14
1.1.2.2-1453-1826 Dönemi.....	14
1.1.2.3-1826-1845 Dönemi.....	15
1.1.2.4-1845-1879 Dönemi.....	15
1.1.2.5-1879-1908 Dönemi.....	16
1.1.2.6-II.Meşrutiyetin İlanı-29 Ekim 1923.....	17
1.1.3-Çok Partili Hayata Geçiş Döneminde Türk Polisi.....	23
1.1.4-Askeri İhtilaller Dönemi Meydana Gelen Değişimler.....	24
1.1.4.1-27 Mayıs Askeri Müdahalesi.....	25
1.1.4.2-12 Mart Muhtırası Dönemi.....	26
1.1.4.3-12 Eylül Askeri Müdahalesi.....	27
1.1.5-1980 Sonrası Dönem.....	30
1.1.6-Günümüzdeki Durumu.....	31
1.1.6.1-Globalleşen Dünyada Türk Polis Sistemi.....	35
1.1.6.2-Globalleşen Güvenlik Konsepti.....	36
1.1.6.3-Yüksek İletişim ve Bilgi Teknolojilerindeki Gelişmelerin Türk Polis Sistemindeki Etkileri.....	41
1.1.6.4-AB'ye Katılım Sürecinde Türk Polis Sistemi.....	45
1.2-Türk Emniyet Sisteminin Hukuki Yapısı.....	48
1.2.1-Anayasal Yapısı.....	48
1.2.2-3201 ve 2559 Sayılı Kanunlara Göre Yapısı.....	50
1.2.3-Polise Görev ve Yetki Veren Diğer Kanunlar.....	53
1.2.4-Teşkilatın İdari Yapısı.....	58
1.3-Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Örgütsel Yapısı.....	59
1.3.1-Bürokratik Yapısı.....	59
1.3.2-Emir-Komuta Yapısı.....	60
1.3.3-Otoritenin Kaynağına Göre Yapısı.....	60
1.3.4-Sistem Yaklaşımına Göre Örgüt Yapısı.....	61

1.3.5-Durumsallık Yaklaşımına Göre Örgüt Yapısı.....	62
1.3.6-Sanal Örgüt Yapısı.....	63
1.4-ABD ve AB Emniyet Sistemleri İle	
Türk Emniyet Sisteminin Karşılaştırılması.....	67
1.4.1-ABD Polis Sistemi.....	67
1.4.1.1-Hukuki Yapısı.....	68
1.4.1.2-Finanssal Yapısı.....	69
1.4.1.3-Performans Düzeyi	73
1.4.2-AB Ülkelerinde Polis Sistemi.....	74
1.4.2.1-Hukuki Yapısı.....	75
1.4.2.2-Finanssal Yapısı.....	81
1.4.2.3-Performans Düzeyi.....	82
1.4.3-Türk Emniyet Sistemi İle Üç Düzeyde Karşılaştırma.....	84

BÖLÜM-II

21.YÜZYILDA TÜRK EMNİYET SİSTEMİNİN SWOT İLE YAPISAL ANALİZİ:FIRSATLAR, TEHDİTLER, KUVVETLİ VE ZAYIF YÖNLER

2.1-21.Yüzyılda Türk Emniyet Sisteminin

Kuvvetli ve Fırsat Yaratan Yönleri.....	88
2.1.1-Koruma Hizmetlerinde.....	89
2.1.2-Trafik Hizmetlerinde.....	91
2.1.3-Ruhsat Hizmetlerinde.....	95
2.1.4-Pasaport Hizmetlerinde.....	96
2.1.5-Toplumsal Etkinliklerde.....	97
2.1.6-Kriminal Hizmetlerde.....	99
2.1.7-Özel Hukuki Hizmetlerde.....	100
2.1.8-Belediye Hizmetlerinde.....	101
2.1.9-Gümrük ve Her Nevi Kaçakçılığın Önlenmesi Hizmetinde.....	102
2.1.10-Eğitim ve Öğretim Hizmetlerinde.....	103
2.1.11-Medya ve Film Hizmetlerinde.....	103
2.1.12-Fikir ve Sanat Eserlerinin Korunması Hizmetlerinde.....	103
2.1.13-Üstün Başarılı Hizmetin Karşılığında Vatandaşlardan Gelen Ödül ve Hediyeler.....	104

2.1.14- Özel Ulaşım Araçları ve Gayrimenkulleri.....	104
2.2- 21. Yüzyılda Türk Emniyet Sisteminin	
Zayıf ve Tehdit Yaratan Yönleri.....	105
2.2.1-Yönetim ve Organizasyon Yapısında.....	106
2.2.2.1-İdari Yapısında.....	107
2.2.2.2-Bürokratik Yapısında.....	109
2.2.2.3-Hukuki Yapısında.....	110
2.2.2-Finanssal Yapısında.....	110
2.2.3-İnsan Kaynakları Yapısında.....	119
2.2.3.1-Bilişim ve Bilgisizlik Sorunu.....	119
2.2.3.2-Demografik ve Coğrafi Yapısında.....	121
2.2.3.3-Eğitim ve Öğretim Yapısında.....	122
2.2.3.4-Yeniden Yapılandırma Çalışmalarında.....	123
2.2.3.5-Vizyon ve Amaç Belirleme Becerisi.....	124
2.2.4-Mesleki Etik Sorunları.....	125
2.2.4.1-Ahlaki Yapısındaki Yolsuzluk Sorunu.....	125
2.2.4.2-Siyasallaşma Sorunu.....	126

BÖLÜM-III

YENİDEN YAPILANDIRMA SORUNSALI VE ÜRETİLEN ÇÖZÜM MODELLERİNE BAKIŞ

3.1-Türk Emniyet Sisteminde Yeniden Yapılandırma Çalışmaları.....	128
3.1.1-Yeniden Yapılandırma Çalışmalarının Gelişimi.....	129
3.1.2-Üretilen Çözüm Modellerinin Başarısızlık Nedenleri.....	131
3.1.3-Günümüzde Geline Son Durum.....	134
3.2- “Sorunsal” Kavramının İrdelenmesi.....	135
3.2.1-Sorunsal Kavramı.....	135
3.2.2-Bir Süreç Olarak Sorunsallaşma ve Nedenleri.....	136
3.2.3-Yeniden Yapılandırma Çalışmalarının Sorunsallaşma Nedenleri.....	137
3.3- Türk Emniyet Sisteminde Yeniden Yapılandırmanın Sorunsallaşma Süreci.....	140
3.3.1-Sorunların İyi Tanımlanmaması.....	140
3.3.2-Çözüm Seçeneklerinin Yanlış veya Eksik Belirlenmesi.....	141

3.3.3-Finanssal Kaynak Yetersizlikleri.....	141
3.3.4-Siyasi ve Politik Etkiler.....	143
3.3.5-Vizyon ve Amaçların Yanlış Belirlenmesi.....	143
3.3.6-Geleceği Görmemeye ve Bilimsel Yönetim Eksiklikleri.....	144
3.3.7-Globalleşen Bireysel ve Kurumsal Değerleri Dikkate Almama.....	145

BÖLÜM-IV

KATILIMCI FİNANS MODELİNİN GEREKÇELERİ

4.1-Emniyet Sistemindeki Yolsuzluk Sorununun Çözümüne Katkısı.....	148
4.1.1-Personele Kurumsal Ahlakın Tesis Edilmesi.....	149
4.1.2-Personelin Ekonomik Yönden Güçlenmesi.....	151
4.1.3-Sosyal ve Kültürel Yönden Personelin Gelişimi.....	152
4.1.4-Personel Yönetiminde Oto Kontrol Mekanizmasının Tesisi.....	153
4.1.5-Yolsuzluğa Neden Olan Etmenlerin Ortadan Kaldırılması.....	154
4.2-Motivasyon Kaynağı Olarak Yeni Modelin Getirdikleri.....	155
4.2.1-Ücretlendirme Sistemi Olarak	
Teşkilata Sağlayacağı Katkılar.....	155
4.2.2-İhtiyaçların Tatmini Açısından.....	158
4.2.3-Çalışma ve İş Koşullarının Yeniden	
Düzenlenmesi Açısından.....	161
4.3-Katılımcı Finans Modelinin Emniyet Hizmet Kalitesine Katkısı.....	164
4.3.1-Güvenlik Hizmetlerinin Adil Ücretlendirilmesi.....	166
4.3.2-Hizmet Araç ve Gereçlerinde	
Yüksek Teknolojilerin Kullanılabilmesi.....	167
4.3.3-Güvenlik Birimlerinin Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi.....	168
4.4-Türk Emniyet Sisteminde Örgütsel Performansın Arttırılması.....	171
4.4.1-Performansı Arttırıcı Etkileri.....	172
4.4.2-Performansın Yeni Modelin Uygulanmasından	
Sonra Denetlenmesi.....	173
4.5-Türk Emniyet Sistemine Uluslararası Standartların Kazandırılması...174	
4.5.1-Global Güvenlik Standartlarının Kazandırılması.....	179
4.5.2-Global Yönetim Normlarının Yerleştirilmesi.....	180
4.6-Güvenlik Hizmetine İnsan ve Bilgi Odaklı	
Hizmet Anlayışının Getirilmesi.....	182

4.6.1-Emniyet Örgütünde İç ve Dış Müşteri Memnuniyetinin Sağlanması.....	183
4.6.2-Emniyet Örgütünde Çalışan Sorunlarının Genel Değerlendirilmesi.....	184
4.6.3-Yeni Modelin İhtiyacı Tatmin Derecesinin Belirlenmesi.....	185
4.7-Kamusal Güvenlik Konseptinin Etkinleştirilmesi.....	186
4.7.1-Kamusal Güvenlik Kavramının Tanımı.....	186
4.7.2-Konseptin Örgüt İçersinde Algılanan Şekli.....	187
4.7.3-Model Sonrası Beklenen Etkinlik.....	187

BÖLÜM-V

KATILIMCI FİNANS MODELİ

5.1-Türk Emniyet Sisteminde Katılımcı Finans Modeli.....	189
5.1.1-Modelin Tanımı.....	189
5.1.1.1-“Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında Katılımcı Finans İşletmesinin Faaliyetlerini Düzenleyen Kanun” Teklifi Tasarısı.....	189
5.1.1.2-Modelin Unsurları.....	194
5.1.1.3-Modelin Kapsamı.....	195
5.1.1.4-Modelin Hukuki Boyutları.....	195
5.1.2-Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Baz Alınarak Mevcut Finans Kaynaklarının Tespiti.....	197
5.1.2.1-2003-2004 Yılları Arasında Kocaeli Emniyet Müdürlüğü’nde Mevcut Gelir Miktarlarının Hesaplanması.....	199
5.1.2.2-2003-2004 Yılları Arasında Yapılan Hizmetlere Göre Model Sonrası Oluşacak Gelirlerin Hesaplanması.....	199
5.1.2.3-Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Personelinin Katılımcı Finans İşletmesine Sağlayacağı Gelirlerin Hesaplanması.....	201
5.1.3-Model İle Kazanılacak Finans Kaynaklarının Dağılımı.....	202
5.1.3.1-Personel Arasında Dağılım.....	203
5.1.3.2-Merkez ve Taşra Teşkilatları Arasındaki Dağılım.....	204
5.1.3.3-Departmanlar Arası Dağılım.....	205
5.1.3.4-Görevin Niteliğine Göre Dağılım.....	206

5.2-“Güvenlik Hizmetinde” Katılımcı Finans Sistemi.....	207
5.2.1-Güvenlik Hizmetinde Gerekliği.....	208
5.2.2-Diğer Kamu Hizmetlerinde Mevcut Döner Sermaye İşletmelerinin Analizi.....	209
5.2.3-Taslağın ve Yeni Modelin Kamuya İlanı.....	211
5.2.4-Modelin Kocaeli Emniyet Müdürlüğü’nde Pilot Bölge Olarak Uygulanması.....	211
5.3.-Emniyet Hizmetlerinde Katılımcı Finans Kaynaklarının Mali Analizi.....	212
5.3.1-Koruma Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	212
5.3.2-Trafik Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	213
5.3.3-Pasaport Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	215
5.3.4-Ruhsat Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	216
5.3.5-Toplumsal Etkinliklerde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	217
5.3.6-Kriminal Hizmetlerde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	217
5.3.7-Özel Hukuki Hizmetlerde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	217
5.3.8-Emniyet Tesis, Bina ve Araçlarının Kira Bedellerinin Hesaplanması.....	217
5.3.9-Gümrük ve Her Nevi Kaçakçılığın Önlenmesi Hizmetinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	218
5.3.10-Eğitim ve Öğretim Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	218
5.3.11-Medya ve Film Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	219
5.3.12-Fikir ve Sanat Eserlerinin Korunması Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	219
5.3.13-Üstün Başarılı Hizmetin Karşılığında Vatandaşlardan Gelen Ödüller ve Bireysel Buluşlar Kapsamında Katılım Miktarlarının Hesaplanması.....	219
5.4-Yapılması Gereken Yeni Yasal Düzenlemeler.....	219
5.4.1-Kanuni Düzenlemeler.....	219
5.4.2-Çıkarılması Gereken Yeni Tüzük ve Yönetmelikler.....	220
5.4.3-Uygulamaya Yönelik Genelge ve Tamimler.....	220

5.5-Katılımcı Finans Modelinin Uygulanması ve Denetlenmesi İçin Öneriler.....	221
5.5.1-Teorik Uygulama Yapısı.....	221
5.5.2-Yönetimsel Uygulama İlkeleri.....	221
5.5.3-Pilot Bölge Uygulamasından Yurt Geneline Geçiş Aşaması.....	222
5.5.4-Sonuçların İzlenmesi ve Değerlendirilmesi.....	222
5.6-Yeni Sistemde Karşılaşılması Muhtemel Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	223
5.6.1-Uygulama Sorunları.....	223
5.6.2-Hukuki Sorunlar.....	224
5.6.3-Tanıtım ve Benimseme Sorunları.....	226
5.6.4-Politik Sorunlar.....	226
5.6.5-Değişime Direnç Sorunu.....	227
5.6.6-Otorite ve Hiyerarşik Yapıdan Kaynaklanan Sorunlar.....	227

BÖLÜM-VI

ANKET YÖNTEMİ İLE EMNİYET MENSUPLARININ VE KAMUOYUNUN KATILIMCI FİNANS MODELİNE YÖNELİK DEĞERLENDİRMELERİNİN SAPTANMASI VE ANALİZİ

6.1-Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans Modeli Anketinin Analizi (Emniyet Genel Müdürlüğü Personeline Yönelik).....	227
6.1.1-Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri.....	227
6.1.2-Katılımcıların Özellikleri.....	227
6.1.3-Anketinve Sonuçların Bütünleşik Değerlendirilmesi.....	230
6.1.4- Katılımcıların Özelliklerine Göre Anketin Değerlendirilmesi.....	240
6.1.4.1-Katılımcıların Mesleki Pozisyonlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi.....	240
6.1.4.2-Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi	241
6.1.4.3- Katılımcıların Ekonomik Durumlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi	242

6.1.4.4-Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Sonuçların Değerlendirilmesi	243
---	-----

6.2-Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans Modeli Anketinin Analizi

(Kamuoyuna Yönelik).....	245
6.2.1-Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri.....	245
6.2.2-Katılımcıların Özellikleri.....	245
6.2.3-Anketin ve Sonuçların Bütünleşik Değerlendirmesi.....	250
6.2.4-Katılımcıların Özelliklerine Göre Anketin Değerlendirilmesi.....	258
6.2.3.1-Katılımcıların Mesleklerine Göre Sonuçların Değerlendirilmesi	258
6.2.3.2-Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi	259
6.2.3.3- Katılımcıların Ekonomik Durumlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi	261
6.2.3.4-Katılımcıların Sabıka Durumlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi	262
SONUÇ.....	264
KAYNAKLAR.....	268
EKLER.....	277
EK-1-Personele Yönelik Anket ve Yüzdeler Değerlendirme Tabloları.....	277
EK-2-Kamuoyuna Yönelik Anket ve Yüzdeler Değerlendirme Tabloları.....	292
EK-3-Kocaeli Emniyet Müdürlüğü'nün İstatistik Verileri.....	308

GİRİŞ

Emniyet Teşkilatlarının ürettiği güvenlik hizmetinin önemi ve değeri insan oğlunun ilk kurduğu klan devletlerde bile bilinmektedir. **Bir çok konuda polislerin iç güvenliği sağlamaları ekonomik, sosyal ve demokratik yaşamın vazgeçilmezidir.** Osmanlı Devletinden bu yana Türk Polis Teşkilatı'nın gelişme evrimini incelediğimizde, teşkilatın yaralarına merhem olacağı inancı ile yapılan çoğu çalışmanın ve değişikliğin bir faydasını göremeyen teşkilat üyeleri, zaman içerisinde verdikleri hizmetin önemini bile unutarak kangren haline gelen sorunlarının çözülmesinden ümidini kesmiştir. Böylece Emniyet Teşkilatındaki yeniden yapılandırma çalışmaları kendisi bile bir problem olmuş, zaman içerisinde yanlış tedavi reçeteleri nedeni ile **sorunsal** haline gelmiştir.

Yapılan tüm iyileştirmeler, personelin daha verimli çalışması, suç oranlarının azaltılması, eğitim seviyesinin yükseltilerek toplam kalitenin artırılması, çalışma koşullarının fiziki açıdan düzeltilmesi, personelin özlük ve sosyal haklarının iyileştirilmesi vs. gibi hedeflere ulaşmak için yapılmıştır. **Ancak yapılan tüm yeni uygulamalar teşkilatın sorunlarının çözmediği gibi, yeniden yapılandırmanın radikal değişikliğini teşkilat içerisinde hissettirememiştir.**

Çalışmanın amacı; güvenlik hizmeti üreten Türk Emniyet Teşkilatı'nın bu hizmetinin **piyasa fiyatını** hesaplayarak, döner sermaye kapsamında elde edebileceği gelirler toplamının %10'luk kısmını personele ikramiye, %10'luk kısmını teşkilatın fiziki koşullarını güçlendirmek için kurulan havuza, kalının da bütçeye aktarılmasını **öngören bir katılımcı finans modeli ortaya koymaktır.** Çalışmada öngörülen katılımcı finans modeli varsayımı ile birlikte, Türk Emniyet Teşkilatı'nda yeni bir finansal yapılandırmanın nasıl oluşturulacağı, bu yeni modele neden ihtiyaç duyulduğu, teşkilatın ahlaki, idari, adli ve ekonomik yapısına ne tür katkılarının olabileceğinin irdelenmesinin yanı sıra, **personelin performansının artırılması, görevine motive edilmesi, rüşvet ve yolsuzluğun azaltılması, AB ve uluslararası standartların kazandırılması** hedefleri de bulunmaktadır.

Yeniden yapılandırma çalışmalarının sorunsal haline geldiği herkes tarafından sürekli tekrar edilen Türk Emniyet Sistemine, katılımcı finans modeli ile maddi kaynak elde etmek, Türkiye'nin ekonomik şartlarında zaruri görünmektedir. Aksi takdirde

Teşkilatın bünyesinde geliştirilen her yeni fikir hep aynı noktada düğümlenmeye devam edecektir.

Bu çalışmada irdelenecek konular;

- Türk Emniyet Sistemi'nin tarihsel gelişim süreci,
- Yeniden yapılandırma, motivasyon teorileri, performans sistemleri, sorun analizi teknikleri açısından, Türk Emniyet Sistemi'nin irdelenmesi,
- Türkiye'de güvenlik hizmetinin finansal değerinin hesaplanması
- Türk Emniyet Sistemi'nde katılımcı finans modeline uygun hukuki ve yasal düzenlemelerdir.

Türk Emniyet Sistemin'de günümüze kadar yapılan değişim ve yeniden yapılandırma çalışmaları başarıya ulaşamayarak, kendisi bile sorunsal haline gelmiştir. Katılımcı finans modelinin personelin motivasyonunu ve performansını arttıracığı, teşkilatın ahlaki yozlaşmasını büyük ölçüde azaltacağı, polisimize uluslararası standartların kazandırılması için gereken finansal kaynağı sağlayacağı, Emniyet Teşkilatı'nın fiziki ve maddi koşullarını iyileştireceği, AB'ne girmek için mücadele veren devlet çabalarına büyük katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Türk Emniyet Sistemi'ne katılımcı finans modeli sayesinde, Türk Polis Teşkilatı'nın değişim ve yapılandırma çalışmaları için gereken ek finansal kaynak elde edilecektir. Bu kaynağın, yapılması planlanan yeniliklerin ve yolsuzluk ile mücadelenin ateşleyicisi olacağını değerlendirilmektedir. **“Ödenek yok..!”** cümlesi ile hayata geçirilemeyen tüm projelerin getirdiği olumsuzluklar ile sürekli karşılaşılan Türk Emniyet Sistemi, artık yapmayı planladığı, atılım projelerini hayata geçirmek için gerekli finansal kaynağı bulmanın yanı sıra, Teşkilatı içten içe çürüten, **“Ne yapalım ekonomik şartlar ortada, verilen maaş yetmiyor...”** gibi bahaneler ile başlayan **“Rüşvet ve Yolsuzluk”** hastalığını da tedavi etmeye başlayacaktır. Zira, katılımcı finans modeli, çalışanları ikramiyeler ile zenginleştirmesinin yanında, performans artırıcı bir etki ile personelin birbirini kontrol altında tutma fonksiyonunu da yerine getirecektir.. **“Daha çok yakala daha, daha çok kuru, kaliteli hizmet ver, müşteriye kaçırma, müşteri odaklı ol, oto kontrol ile mesai arkadaşlarının da katılımını sağla ki, ikramiyen artsın...”** mantığını yerleştirmeyi **amaçlayan finans modeli**, Teşkilat içersindeki hizmeti aksatan, **“Boş ver gitsin.., Bana ne faydası var.., İş bitmez..., Mesaini doldur geç git..., Herkesi ben mi yakalayacağım..,**

Rüşvet alan devletin parasını alıyor, bana ne...” şeklindeki düşünceler ile çalışan personelin sayısını minimuma indirmeyi amaçlamaktadır. **Teşkilatın fiziki kuvvetlendirilmesi, personelin motivasyonunun ve performansının artırılması, güvenlik üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılması, yolsuzluğun ve rüşvetin önlenmesi, uluslararası standartlara uygun güvenlik hizmetinin verilmesi ve Türk Polis Teşkilatı’nın AB standardına uygun hale getirilmesi katkısının tartışılması bu tezin temel amaçları arasındadır.**

Bu temel amaçlar bağlamında hazırlanan çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Türk Emniyet Teşkilatı’nın tarihsel gelişiminden başlanarak, gelişim süreçleri ve mevcut yapısı tüm boyutları ele alınmıştır. Globalleşen dünyada AB ve ABD Polis Teşkilat’ları ile Türk Emniyet Sistemi üç yönlü olarak karşılaştırılarak Teşkilat’ın durumu ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde 21. Yüzyılda Türk Emniyet Sistemi’nin swot ile yapısal analizi yapılmaya çalışılarak, Teşkilat’ın fırsat ve tehdit oluşturan yönleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise, Türk Emniyet Sisteminde yeniden yapılandırma çalışmalarının sorunsallaşma süreci irdelenerek, üretilen çözüm modellerinin yetersiz kalma nedenleri incelenmeye çalışılmıştır.

Türk Emniyet Teşkilatı çalışanlarını ahlaki, sosyal ve ekonomik yönden güçlendirmeyi hedefleyen katılımcı finans modelinin, motivasyonu ve dolayısı ile performansı arttırıcı etkileri ile sağlaması muhtemel katkıları dördüncü bölümde incelenmiştir.

Beşinci bölümde “katılımcı finans modelinin” tanımı yapılarak modelin işleyişi ve kapsamı ortaya konulmuştur.

Altıncı ve son bölümde Emniyet Genel Müdürlüğü personeli ve kamuoyuna yönelik iki anket uygulaması ile katılımcı finans modeline yönelik değerlendirmeler saptanmaya ve analiz edilmeye çalışılmıştır.

BÖLÜM-I

TÜRK EMNİYET SİSTEMİ

1.1-Türk Emniyet Sisteminin Tarihsel Gelişimi

1.1.1- Eski Türklerde Polis

İnsanların toplum içinde yaşama ihtiyacı, özgürlük ihtiyacından daha eski ve öndedir. Toplumlar binlerce yıl özgürlüksüz yaşayabilmişler, fakat düzensiz ve güvensiz yaşayamamışlardır. Devlet olarak örgütlenmiş toplumlarda, toplum düzeninin ve güveninin sağlanması devletin en başta gelen ödevidir. Devletin bu ödevi, ulusal savunma ihtiyacı ile birlikte devlet kadar eskidir.¹ Polis kelimesi yunanca “politeia” kelimesinden gelmekte ve kamu düzeni anlamını taşımaktadır. Antik yunanca da şehir anlamına gelen sözcük aynı zamanda il ve ilçelerde genel kamu düzenini sağlayan teşkilat veya bu teşkilata mensup memur, kolluk görevlisi ve memuru anlamına da gelmektedir.²

Polis tarihi Türk tarihi ile başlamıştır. Tarih boyunca çeşitli devlet kurmuş olan Türkler kamu düzeni ve güvenliğini ulusal savunma ile birlikte yürütmüşlerdir. Eski Türklerde kamu düzen ve güvenliği işleri subaşılar tarafından yürütülmüştür.³ Kabile halinde yaşadıkları dönemde Türk’ler, orduyu sevk ve yönetenlere "subaşı" adını vermişlerdir. Kabileler birleşip toplum büyüyünce Kağan ortaya çıkmış, subaşılar savaşta belli birliklere komuta etmeye başlamış, barışta da buldukları bölgenin güvenliğini sağlamışlardır. Böylece subaşılardan rolleri küçülmüş ve belli görevlerin yöneticileri olmuşlardır. Anadolu Selçuklu Devleti’nin yıkılışından sonra, Anadolu’da kurulmuş olan beyliklerde askeri komutanına "Subaşı" denilmiştir.⁴

Özetle belirtilecek olursa, eski Türk’lerde kamu düzeni ve güvenliği belli yasalara uygun olarak yürütülmüştür. Oğuz Han’ın Oğuz Türesi, Cengiz Han’ın Uluğ Yasası, Timur’un Tüzükkatı o devirlerin belli başlı hukuk kuralları örnek olarak gösterilebilir.⁵ Bu yasalarda, suçların önlenmesi kadar işlenen suçlarda suçluların yakalanmasına da önem

¹ SELÇUK Sami, “Zorba Devletten Hukukun Üstünlüğüne”, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara:1998, s.15.

² Meydan Larousse, Hürriyet Yayınları, C.15, İstanbul:1998, s.187.

³ http://www.an karaemniyet.gov.tr/html/taniyin/taniyin_kurtulus.php.

⁴ http://www.an karaemniyet.gov.tr/html/taniyin/taniyin_kurtulus.php.

⁵ SELÇUK, age. s.27.

verilmiştir. Eski Türk'lerde Polis Teşkilatı bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere askeri teşkilat içinde yer almış ve askeri özellikler göstermiştir.⁶

1.1.2-Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

1.1.2.1. 1299-1453 Dönemi

Kuruluş döneminde toprakları çok az olan Osmanlı Beyliği'nin yönetim teşkilatı da ona göre kurulmuştur. Devletin başında bulunan bey, hem askeri hem mülki gücü şahsında toplamış, tayin etmiş olduğu komutanlar ve kadılarla ülkesini yönetmiştir. Osman Bey Karahisarı ele geçirdiği zaman, **Gündüz Alp'i** Subaşı olarak tayin etmiştir. **Bu kişi bugünkü anlamda ilk "polis amiri'dir.** Subaşılar barış döneminde savaş için gerekli olan askerleri disipline etmek ve eğitmekle birlikte, kentin dirlik ve düzenini de sağlamışlardır. Savaş zamanında ise yetiştirdikleri kıtalara komuta etmişlerdir.⁷

Devlet ve ordu teşkilatı zamanla büyümüş devletin başında mutlak bir kudrete sahip ve en büyük adli, askeri ve mülki amir olan padişahlar yer almışlardır. Padişahlar bütün yönetsel, askeri ve bunlarla birlikte ülkede kamu düzen ve güvenliğinin sağlanması işlerini, devlet ricali ve halk karşısında kendilerini temsil eden sadrazamlar vasıtasıyla yürütmüşlerdir.

1.1.2.2.1453 - 1826 Dönemi

Emniyet makamları; Sadrazam, Yeniçeri ağası, Falakacı, Cebecibaşı ve Cebeciler, Kaptanpaşa, Topçubaşı ve Topçular, Bostancıbaşılar, Kadı ve Böcekcibaşından oluşmuştur. En büyük sorumlu olan Yeniçeri Ağası, suç işleyenleri Falakacılara dövdürmüş ve hapsedirmiştir. Falakacılar, Yeniçeri Ağasının emri altında, falaka taşıyan acemi oğlanlardan oluşmuştur.⁸

Başkent'de sadrazamın, illerde de valilerin emrinde "**Baştebdil**" adı verilen İstihbarat Şefi çalışmıştır. Bu dönemde "Kadı"lar da polis görevi yapmaya devam etmiş, Sadrazam ve Yeniçeri Ağası'ndan sonra, Adli, İdari ve Yerel Yönetim işleri yanında, İstanbul, Galata, Üsküdar ve Eyüp Kadılıkları, polisiye işleri, özellikle ahlak zabıtasına ait

⁶ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

⁷ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

⁸ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

işlerin yürütülmesinde **polis amiri** olarak görev yapmışlardır.⁹ Osmanlı İmparatorluğu'nun gerilemeye ve yönetiminin çözülmeye başlamasıyla birlikte kamu güvenliğini sağlamakta görevli Yeniçeriler, meyhanelerde sarhoş olup, halka saldırmaya başlamış, **emniyet ve asayişten sorumlu olanların kendileri emniyet ve asayiş bozmuşlardır. İç güvenliğin bozulmasında bu işlerle görevli memurlar büyük rol oynamışlardır.** İmparatorluğun diğer kurumları gibi, gerileme dönemlerinin koşulları altında, son derece bozulmuş olması ve devletin başına bela kesilmesi yüzünden Yeniçeri Ocağı 18 Haziran 1826 tarihinde padişah II. Mahmut tarafından ortadan kaldırılmıştır.¹⁰

1.1.2.3.1826 - 1845 Dönemi

Yeniçeri Ocağının 1826 yılında kaldırılmasından sonra, İstanbul'da Asakiri Muntazama-i Hassa (Asakir-i Mansure-i Muhammediye) isimli ve polisiye hizmetleri de yapmak üzere yeni bir askeri teşkilat kurulmuş, **Serasker** denilen bu teşkilatın komutanı, iç güvenliğin sağlanmasına ait Yeniçeri Ağası'nın yetkilerine sahip olmuştur.¹¹

Bu dönemde, gerek başkent İstanbul'da ve kısımlarında, gerekse taşrada, polis hizmetleri birbirinden farklı örgütler, örneğin İstanbul'da İhtisap Nezareti ve eyaletlerde Sipahiler tarafından yürütülmüş, kuvvetlerin emir ve komutasında birlik ve bütünlük sağlanamamıştır. **Bu karışıklık 1845 yılına kadar sürmüş, yurdun her tarafı için aynı yapıda ve fonksiyonel bir polis teşkilatı kurulamamıştır.**¹²

1.1.2.4.1845 - 1879 Dönemi

Yeniçeri Ocağının kaldırılmasından sonra gerek Osmanlı Başkenti'nde ve gerekse illerde **iç güvenlik hizmetlerinin eskisiyle kıyaslanmayacak ölçüde gelişmesine rağmen güvenlik hizmetlerinin birçok makam ve kişilere bağlı olarak yürütülmesi uygulaması sürmüştür.** Örgütlenme açısından ve uygulamadaki bu karışıklığı ortadan kaldırmak amacıyla **10 Nisan 1845'de** (12 REBİ - ÜL EVVEL 1261) İstanbul'da "**POLİS**" adıyla bir teşkilat kurulmuş, yeni kurulan polis teşkilatının görevleri yine aynı tarihte yayınlanan

⁹ http://www.ankaraemniyet.gov.tr/html/taniyin/taniyin_kurtulus.php

¹⁰ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

¹¹ http://www.ankaraemniyet.gov.tr/html/taniyin/taniyin_kurtulus.php

¹² http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

Polis Nizamnamesinde belirtilmiş ve bu durum yabancı elçiliklere de bir yazıyla duyurulmuştur.¹³

"Polis" adıyla ilk kez kurulan teşkilata ve yabancı elçiliklere de duyurulan 17 maddelik Polis Nizamnamesi ile getirilen yeniliklere rağmen karışıklıklar tümüyle ortadan kaldırılamamış, 1846 yılında yayımlanan bir genelge ile polis hizmetlerinin serasker tarafından yönetilmesinin askerlerin asıl görevlerini aksattığı belirtilerek yalnızca polis hizmetlerini yürütmek üzere ve seraskerlikten bağımsız olarak "Zaptiye Müdürlüğü, Zaptiye Müdür Yardımcılığı" ve polisle ilgili yasaları hazırlamak için, "Zaptiye Meclisi" kurulmuştur. Kısa bir süre sonra da bu meclis kaldırılmış ve yerine "Divan-ı Zaptiye" ve "Meclis-i Tahkik" kurulmuştur.¹⁴ Böylece hem İstanbul hem de illerin güvenlik işleri Zaptiye Müşiriyetince yürütülmüş ve bu makam, teftiş memurlarıyla ikinci defa olarak 1867 de kurulmaya girişilen polis teşkilatının bağlı olduğu tek yer olmuştur. Bu Tevhidi Zabıta Dönemi **1879** yılına kadar devam etmiştir. Bu yılda Zaptiye Müşiriyeti kaldırılmış ve yerine görevi sadece polis işlerini kapsayan Zaptiye **Nezaret**i kurulmuş, **Polis ve Jandarma bir daha birleşmemek üzere ayrılmışlardır.**¹⁵

1.1.2.5. 1879 - 1908 Dönemi

1876 yılında Tanzimat ve Islahat hareketleri çerçevesinde Avrupa'daki örneklere göre bir polis teşkilatı kurulmasına I.Meşrutiyetin ilanından sonra oluşan hükümet programında yer verilmiş ve 1879'da Zaptiye Nezaret'i kurulmuştur.

1908 yılına ait İstanbul Polis Mektebi diplomasında, o yıllar için polis okullarında sadece 13 dersin okutulduğu görülmektedir. Okutulan 13 dersten birisinin 'Mesleki Terbiye' adıyla polis meslek etiğine ilişkin eğitimi oluşturması, **1900'lü yılların başında bile polis etiğine verilen önemi göstermektedir.**¹⁶ Günümüzden yaklaşık olarak 95 yıl önce (1910 yılında), Öğretmen Emniyet Müdürü İbrahim Feridun tarafından yapılan söz konusu çalışmada, polis etiği kavramının polislik uygulamaları merkezli olarak ayrıntılı olarak incelendiği görülmektedir.

¹³ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

¹⁴ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

¹⁵ http://www.an karaemniyet.gov.tr/html/taniyin/taniyin_kurtulus.php

¹⁶ ŞAHİN Eyüp, "1907'den 2000'e Polis Okulları", E.G.M. Matbaası, Ankara:2001, s.76.

Başlangıçta İstanbul ve çevresinde teşkilatlanarak güvenlik işlerini yürüten zaptiye nezareti daha sonra ülke çapında kuruluşları bu nezaret tarafından tek merkezden yönetilmiştir. **Bugünkü Emniyet Genel Müdürlüğünün görev ve yetkilerini yürütmüş olan Zaptiye Nezareti 1909'da kaldırılmıştır.**¹⁷

Taşra teşkilatı, **başlangıçta 15 ilde kurulmuş ve her il polis dairesinin başına bir Serkomiser verilmiştir.** Zaptiye nezaretinin sonu olan 1909 yılına doğru illerin çoğunda polis teşkilatı kurulmuş, bazılarını polis müdürü bazılarını da serkomiserler yönetmişlerdir. Bundan sonra 19 Nisan 1907 tarihinde ilk Polis Nizamnamesi yayınlanmıştır. **Polis örgütünün ihtiyaçlarını her bakımdan yeterli bir biçimde karşılayan ve 167 maddeden oluşan bu nizamnamenin en belirgin özelliği, içerdiği hükümlerin yabancı etkiler altında kalınmadan hazırlanmasıdır.**¹⁸

Söz konusu nizamname, **polisin idari, adli, siyasi görevlerini,** merkez ve taşra kuruluşlarını, hiyerarşi, polislin Asakir-i Nizamiye ve jandarma ile ilişkileri, polislin yetkileri, izinde iken polislin görev ve yetkileri, polis müfettişlerinin görevleri, polis meclisinin görevleri, polislin seçim ve tayin usulü, polislin cezalandırılması, yargılanması, polislin ödenekleri ve benzeri hususları kapsamaktaydı.¹⁹

1.1.2.6. II. Meşrutiyetin İlanı - 29 Ekim 1923

Bu yıllarda ülkenin iç güvenliğinden sorumlu Emniyet Teşkilatında o günlerdeki görüntü nasıldı? Bu sorunun adresinin Emniyet-i Umumiye dairesi olduğu, 15 günde bir yayımlanan Polis mecmualarının ve diğer araştırma eserlerinin sayfalarında aradığımızda; Harb-i Umumiye girilmeden 14 ay önce 1 Ağustos 1329 (1913) (perşembe) tarihli Polis Mecmuasında “**Yeni Kanunlar**” başlığı altında “**bütçe ve kadro**” alt başlığı ile devletin **polis kadrolarının arttırıldığı haberi görülmektedir.**

Buna göre; “Polis mürettebatının mevcudiyetinin nakıs olduğundan bahisle ekseri Vilayetin Emniyet-i inzibatiye siyasicesine nispetle pek dun(kötü) bir derecede bulunduğundan süvari ve yaya olarak yeniden istihdam olunacak Polis memurini ile Polis idarelerinde ve Merkez Emniyet şubesinde icrası zaruri bulunan bazı teşkilat için 16 Haziran 1329(1913) tarihli kanunu muvakkate mucibince, **Emniyet-i Umumiye**

¹⁷ http://www.ankaraemniyet.gov.tr/html/taniyin/taniyin_kurtulus.php

¹⁸ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

¹⁹ ŞAHİN age., s.25.

bütçesine müceddeten (yeniden) zam ve ilave edilmiş olan 6 milyon 708 bin 920 kuruş tahsisatında bulunan Vilayet muhassasatından mevkufta tutulmuş nakli lazımken 4 milyon 615 bin 800 kuruş ki, ceman 1 milyon 324 bin 720 kuruş karşılık ittihaz olunarak, İstanbul ve Vilayet Polis kadrosuna ilave olunan memurun miktarını metni bir katma cetvel derç olunmuştur.”²⁰

Bu katma cetvele göre ülkede 31 vilayete toplam 3 Serkomiser, 3 ikinci komiser, 175 komiser muavini 1243 polis memuru, 30 hesap memuru 32 odacı İstanbul ve taşraya tahsis ediliyordu. 1243 polis memuru o tarihlerde tüm ülkenin polis miktarı kadardı. Böylece en fazla polis memuru (247) ile İstanbul’a ikinci sırada ise (180) polis memuru Aydın vilayetine verilmiş oluyordu. **Bu tarihlerde bu kadar polis memuru takviyesi yapılmasının nedeni, asayiş ve güvenlik yönü ile İstanbul ve taşrada da Aydın vilayetlerinin ön planda olmasından ileri gelmekteydi.** Aydın vilayeti o tarihlerde merkezi İzmir olmak üzere 5 sancaktan oluşmaktaydı.²¹

“İstanbul Polis Müdüriyeti emavir ve vezaifinin kesret (çokluk) ve ehemmiyetine binaen Müdüriyet-i mumaileyh nezrinde bir müdür muavinliği ihdasına lüzum görülmüştür.” Bu anlamda Polis Nizamnamesi’ne bir madde ilave edilecektir.²² O günlerde Polis Teşkilatı; Avrupa’daki polis usullerini takip etmekle beraber, **Avrupalı meslektaşlarının maaşları ile de ilgileniyorlar ve şehirlere göre maaş miktarlarını polis mecmuasında yayımlamak suretiyle personelini bilgilendiriyorlardı.**²³

Polis Mecmuası o tarihlerde yani 1915-16’lı yıllarda İngiltere’de polislerin lojmanlarda ikamet ettirilmelerinin uygulanmaya koyulması ile ilgili haberleri şöyle vermekteydi: **“Glasgow’da 130 evli Polis ve aileleri Polis idarehanesine ait olan hanelerde ikamet ediyorlar. Bu hanelerin bedeli icareleri (kira bedelleri) pek mutedildir. Bundan başka iki büyük ve nispeten aşağı derecelerde baraka ve odalarda takriben 175 bekar polis memuru burada ayrı odalarda ikamet ve haftada yalnız 43 santim (para birimi) kadar bir icraat tesviye olunur.”**²⁴

1 Ağustos 1332 (1916) tarihli 74 sayılı Polis mecmuası 1915-1916 yılları Haziran ayının ceraim cetveli mukayeselerini ve İstanbul’un semtlerine göre suç nevelerini ve

²⁰ KARAYAKA Ali, “1. Dünya Savaşı Öncesinde (1913-14’lü yıllarda) Emniyet-i Umumiye Müdürlüğüne (Türk Polis Teşkilatına) Bir Bakış”, Polis Dergisi, S:25, s.17.

²¹ FERİDUN İbrahim, “Polis Efendilere Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Meslekiye, Matbaa-i Hayriye, Dersaadet, İstanbul – 1326. EGM Yayınları, Ankara: 1995, s.25.

²² Polis Mecmuası, 1 Ağustos Perşembe 1329(1913)adet 2, s. 30.

²³ Polis Mecmuası, 1332(1916), adet 65, s.21.

²⁴ Polis Mecmuası, 1332(1916), adet 29, s32.

sayılarını vermektedir. Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında, İstanbul Vilayetini konu alan ceraim cetvelleri incelendiğinde, **1913-1914 yıllarına göre suç oranlarının arttığı hemen göze çarpmaktadır. Savaş yıllarında ekonominin bozukluğu yanında önceki yıllarda konulan vergiler de çok artmıştır.**²⁵

Hayat pahalılığının devamlı surette artması karşısında 5 Eylül 1332 (1916)'da ilk defa; "Harbin devamı müddetince maaşata icra kılınacak zemaim" hakkındaki kanunla, memur maaşlarına yüksek miktarda "**Aylık Tahsisat**" adıyla zam yapılarak, harpten öncesine nazaran iki misline artan fiyatlar karşısında, devlet memurları güvence altına alınıyordu. Ancak hayat pahalılığı ve artan enflasyon tüm ülke nüfusunu olumsuz yönde etkilerken, suçların çeşitleri de artıyordu. **Ceraim cetvellerindeki suç çeşitlerinin ve sayılarının artması yanında, 1916 yılının bütçesinin 1915 senesi Emniyet-i Umumiye Bütçesine kıyasla ancak 2 milyon kuruş artış gösterdiği göze çarpmaktadır.**²⁶

İstihbarat ödeneğinin 500.000 kuruş artış ile 1.300.000 kuruş olduğu 1916 yılının bütçesinde, bir yıl öncesine göre önemli artışın bulunmadığı, adeta bir **tasarruf bütçesi olduğu** görülmektedir. Fakat ayrılan bütçenin yetersizliği görülmüş olacak ki "**Emniyet-i Umumiye bütçesine 820 bin kuruş zam ve 200 bin kuruşun nakline dair kanun**" ile telefon, ısınma, aydınlatma ve kırtasiye gibi maddelerine 820 bin kuruş ilave edilmiş, mektepler taamiyesinin 200 bin kuruşu düşürülerek, bu miktar sandal, motor, istimbot harcama kalemine ilave edilmiştir.²⁷

Bunun yanında aynı bütçeye yabancıların sevk ve iaşesi için özel olarak 300 bin kuruş ekstradan tahsis edilmiştir. 7 Ağustos 1909'da Zaptiye Nezaretinin lağvedilerek yerini Emniyet-i Umumiye Müdürlüğüne bırakmasından sonra. Birinci Dünya Savaşının ilk yıllarında polis adedi İstanbul'daki mevcut polis miktarı kadar taşrada dahil olmak üzere arttırılmıştır. Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü'nün ülkenin geniş coğrafyasında asayişin sağlanması yönünde Avrupa'daki polis usulleriyle ilgili çalışmaları günü gününe takip ettiği, **Teşkilat'ın bugünkü dinamik yapısıyla örtüşen bir aktiviteye sahip olduğu görülmektedir.**²⁸

²⁵ KARAYAKA Ali, "I Dünya Savaşı Öncesinde (1913-14'lü yıllarda) Emniyet-i Umumiye Müdürlüğüne (Türk Polis Teşkilatına) Bir Bakış", Polis Dergisi, S:25, Ankara:2003, s.34.

²⁶ Polis Mecmuası, 1Ağustos, Pazartesi, 1332 (1916), adet.74.s.263.

²⁷ KARAYAKA, agm, s.35.

²⁸ KARAYAKA, agm, s.36.

1914 yılının başında, 1.160.000 nüfusun bulunduğu İstanbul Vilayetinde o günlerde 400 kuruş maaş alan 1200 polis görev yapmaktadır.²⁹

O günlerde Polis Mecmuası³⁰: ise polisin içinde bulunduğu şartları ve yukarıda açıklanan Bütçe görüşmelerini “Yeni Hadiseler” başlığı ile şöyle değerlendirmekteydi; *‘Son günler polis memurlarını şiddetle alakadar etmesi icap eden bazı mühim hadisat ile geçti. Meclis-i Ali maliyemizde Emniyet-i Umumiye Bütçesi müzakere olunurken, polislerimizin bilhassa İstanbul'daki polislerimizin maaşlarına zammın icrasına ihtiyaç olduğundan bahs edildi. İşten anlayan bazı zevat ve bilhassa eski Polis Mudiri Umumisi Azmi Beyefendi bir hüsnü şefik pederane ile eski meslektaşlarının hukukunu, müdafaa ve bu zamma şiddetle ihtiyaç olduğu isabet de hal-i himmet sarf etti. Filhakika polis memurlarının vazifeleri kalem katiplerinin belediye çavuşlarının vazifeleriyle kıyas kabul etmez fevkalade tehlikelidir. Bilhassa bizde bütçenin darlığı polis mevcudunun azlığı yüzünden bil mecburiye devam ettirilmekte olan usul sebebiyle polislerimizin resmi vazifeleri her türlü sabır ve tahammülü selb edebilecek bir mahiyettedir. Çünkü hidemat-i yevmiye cedvelinde her memura yirmi dört saatte ‘sekiz’ saat uyku tesadüf ettiği gösterildiği halde polislerimizden ve fasılasız altı saat uyku uyumak saadetine nail olabilenlerin sayısı pek azdır. Bu sekiz saatlik istirahatın ortasında mutlaka bir noktaya veya devriyeye çıkılır. Gündüz istirahati de bunun, aynıdır. Nöbetçiliği, postacılık, arkadaşlara muavenet ve daha bazı zuhurat dolayısıyla yine tam bir istirahat görülemez. Her gün bu tarzda çalışmağa mecbur olan polisimiz haftada ancak bir gün evine gidebilir. Bazen ailesini hasta muavenete muhtaç bir halde bulur. Fakat o herhalde mezuniyetini bitirir bitirmez derhal merkeze avdete mecburdur. Bir hafta müddetle elim düşüncelerle yevm-i mezuniyeti (izin gününü) bekler. Gerçi bazı merhametli amirler bu gibi mazeret-i mesruası olan memurlara birkaç gün mezuniyet verirler, fakat kendisinin vazifesini de arkadaşlarına yüklerler ki böylece işleri başlarından aşmış memurlarda bir kat daha yorulurlar. İstanbul’da defaatle devam eden büyük yangınlar az maaşlı memurların oturabileceği evlerin ekserisini yaktı. Bu polis memurları vaktiyle 6 mecdiyeye kendisine göre bir ev kiralayabilirken, bugün aynı cesamette bir evi ancak 2 liraya tutabiliyor. Halihazırda 3 kişilik bir ailenin günlük masarifi tediyesi 20 kuruştan aşağıya düşmüyor. Ayda 600 kuruş masarife mecbur olan bir polis memuru hane kirasını masarifi saire mecburisini ne ile tesviye edecektir? Fevkalade bir zayıf maişet*

²⁹ ELDEM Vedat, “Harp Ve Mütareke Yıllarında Osmanlı İmparatorluğunun Ekonomisi”, Ankara, 1994, s.4.

³⁰ Polis Mecmuası, 1330/1914, adet, 25, s, 580-581.

içinde emirler umur edecek olan bu poliste selamet fikri işarı kalbi hesaba-i meslek kalabilir mi? O polis ki biçarenin parası, istirahati, hayat-ı aileden hassen istifade ve saadeti olmadığı gibi hayat-ı şahsiyesinden emin değildir. Na kah zuhur bir vakitte yaralanması öldürülmesi pek mühtemeldir. Polisimizin şu elemli vaziyeti Avrupa'daki meslektaşlarının müreffeh, emin ve asude hayatlarıyla mukayese edilecek olursa, bizinkilerin cidden kanaatkar, vatanperver, fedakar kimseler olduğunu tasdik etmek ve herhalde maaşlarını zammen icrasını kabul eylemek icap eder. İstanbul'daki maişet taşradaki maişetten pek bihaliddir ve hidamatta daha ağırdır. Bu cihetle İstanbul polisleri taşra polislerine nazaran pek elim bir vezaifi maişet içinde kıvranyorlar ve cidden tahammülü hidemat altında inliyorlar. Hükümeti seniyyenin kendi fedakar memurlarının terfi halleri hususunda gayreti şayanı şükrandır. Memurların da bu latif taktirkehaneye layık hidemat-ı sadıkaneye devam edecekleri şüphesizdir”.

O yıllarda Polis örgütünün kabaca tasvir edilen görüntüsü, ceraim cetvelindeki örnekler ve o günün polis maaşı, İstanbul ve taşradaki çalışmaları, polis sayısı, genel durumu ve mükafatlandırılmaları tabii ki bu kadar yüzeysel değildir. Yukarıda özetlenen hususlar polisin genel durumuna bir bakıştır. Bu durum şu anda ki durumdan farksız olması değişen hiç bir şeyin olmadığını en güzel göstergesidir.

1331 Senesi (1915) Emniyet-i Umumiye Bütçesi 1914 yılında bir liranın kuruş değeri İstanbul'da 108 olduğuna göre bu bütçenin yekununun 499.112 Lira 350 Kuruş olduğu anlaşılmaktadır.³¹ Savaş yıllarında 800.000 kuruş İstihbarat ödeneğinin Emniyet-i Umumiye müdür ve memurlarının toplam maaşlarının 1/3'ü oranında olduğu görülmektedir. Bu durum savaş yıllarında istihbarat faaliyetlerine verilen önemle açıklanabilir. 1915'te Bütçesine göre Emniyet Teşkilatı'nın memur sayısının 7.888 olduğu ve bunların maaş ödeneklerinin 46 Milyon Kuruş olduğu görülmektedir.³²

Bugünkü; Türk Emniyet Teşkilatının yapısına, bütçesine bir göz atacak olursak Atatürk'ün gösterdiği çağdaş uygarlık yolunda Türkiye Cumhuriyetinin en önemli kuruluşlarından biri olan ülkenin asayiş, güvenlik ve huzurunu büyük bir özveriyle yerine getiren Emniyet Genel Müdürlüğünün bağlı kadrolarının ve İl Emniyet Müdürlüklerimizin, 2001 Bütçesi 2000 Bütçesine göre %25,4 artış ile 1 Katrilyon 173 Trilyon TL olarak gerçekleşmiş, Genel Müdürlüğümüz 2002 yılı Bütçesi için 2 Katrilyon

³¹ Polis Mecmuası, 1331/1915, adedi, 42, s, 580.

³² ELDEM , a.g.e., s. 97,

968 Trilyon teklif edilmiş, Bakanlar Kurulunda **2 Katrilyon 430 Trilyon** olarak tasarı haline getirilmiş ve TBMM'de kararlaştırılmıştır. I.Dünya Savaşı gibi bir savaşın başlangıcında 26 Milyonluk Ülkede, İstanbul ve Taşra da asayişini temin etmek için 1200'ü İstanbul'da, 6700'ü Taşrada olan Emniyet'i Umumiye Müdürlüğünde, yaklaşık 54 Milyon kuruluşluk Bütçe tahsisatıyla çalışan Polis Mürettebatı bulunmaktadır.

1913 tarihli Nizamname ile Dahiliye Nezaretine bağlanan Emniyeti Umumiye Müdürlüğü, başlangıçta emniyet, memurin ve levazım, muhasebe ve tahribat şubelerinden oluşmuştur. Daha sonraki tarihlerde bunlara, Heyet-i İstihbariye, polis müfettişliği, siyasi ve idari kısımlara bakan iki umum müdür muavini eklenmiştir. Yolcu trenlerinde görevli olan gezici polis ve komiserler, Emniyet Müfettişlerine bağlı olarak çalışmışlardır.³³

21 Mayıs 1913 **tarihli Polis Nizamnamesi**, II.Meşrutiyet devrinin koşullarına ve zamanın ihtiyaçlarına göre hazırlanmış ve bu Nizamname ile polisin örgütlenmesi, görev ve yetkileri, personelin dereceleri, sınıfları, mesleğe giriş, yükselme ve diğer tüm özlük işleri, yeniden düzenlenmiştir.³⁴

Mondros Mütarekesinin yapıldığı 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 Umumiyesi'nin kaldırıldığı 24 Şubat 1923 tarihine kadar geçen sürede ise polis teşkilatı ikilemiş, birisi merkezi İstanbul'da ve Osmanlı Devletine tabi olarak Kurtuluş Savaşı boyunca ve gittikçe daralmış olan bir bölgede ve yalnızca İstanbul'da, diğeri ise, merkezi Ankara'da hızla genişlemiş olan bir bölgede, İstanbul hariç Misak-ı Milli ile çizilen sınırlar içinde faaliyet göstermiştir. **İstanbul'da Osmanlı Polis Teşkilatı, padişah ve onun hükümetinin emrinde**, işgalci düşman kuvvetlerinin baskı ve istekleri doğrultusunda çalıştırılmaya zorlanmıştır. Milli Polis Teşkilatı ise, bir yandan anayurdu işgal eden düşman devletlere, diğeri yandan düşmanlarla işbirliği yapan padişah ve hükümetine, bundan başka ayaklanarak yurdun iç güvenliğini bozan yerli işbirlikçilere ve bağımsız devlet kurma hayali peşinde koşan ve bu uğurda akla sığmayacak çılgınlıklar yapan Ermeni ve Rum azınlıklara karşı mücadele vermiştir.³⁵

³³ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

³⁴ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

³⁵ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp

Milli Hükümetin açıkladığı programında iç güvenlikle ilgili olarak aşağıdaki ifade yer almıştır: **“İç siyasetimizde bütün çalışmalarımızın hedefi, milletin birlik ve dayanışmasının korunması ile genel güvenliğin kurularak asayişin her yerde teminidir...”**³⁶

24 Haziran 1920 de Milli Hükümetin Emniyeti Umumiye Müdürlüğü kurulmuş, 1 genel müdür, 1 genel müdür yardımcısı ile emniyet, seyrüsefer, memurin şubelerinden ve 6 kişilik Teftiş Kurulundan oluşan küçük bir kadro ile çalışmaya başlamıştır. Kurtuluş Savaşı başarıldıktan sonra İstanbul’u da yönetimi altına alan Milli Hükümet Osmanlı Devletinin Emniyeti Umumiye Müdüriyetini, İstanbul Polis Müdürlüğü haline dönüştürmüştür. 29 Ekim 1923’te Cumhuriyet ilan edilirken yeni Türkiye Cumhuriyeti **zayıf bir polis teşkilatı devralmıştır. Cumhuriyet yönetimi, her iki polis teşkilatlarını da merkez teşkilatı gibi pek zayıf durumda bulmuştur.**³⁷

1.1.3-Çok Partili Hayata Geçiş Döneminde Türk Polisi

Polis teşkilatı, Türkiye Cumhuriyeti ve Türk toplumuna, askeri bir güvenlik sistemi yerine, sivil ve daha demokratik bir güvenlik sistemini kazandırdığını ve genelde rejimin demokratikleşmesine de yardım ettiğini çok rahatlıkla söyleyebiliriz. Bir ülkede uygarlık ve demokrasinin önemli bir ölçütü, iç güvenliğin ne derece sivil veya askeri otorite/güçlerin sorumluluğunda olduğudur. Burada askeri iç güvenlik sistemi derken, jandarma veya diğer askeri güçlerin iç güvenlik sorunları ile ilgilenmesi anlaşılabilir gibi, polis gücünün 'militarist' bir konumda olması, yani askere benzer bir şekilde kurulması, yetkilendirilmesi ve uygulamalarda bulunması da anlaşılabilir... **Polisi sivil yapan ve demokrasiye hizmet etmesini sağlayan şey, siyasî ve sivil otoritelerin emrinde olmasıdır.**³⁸

Cumhuriyetin ilanından önce yeni Türk Devletinin ilk siyasî partisi "Halk Partisi" adı altında (daha sonra Cumhuriyet Halk Partisi adını aldı) 23 Ekim 1923’de resmen kurulmuştur. Başkanlığına da Mustafa Kemal Atatürk seçilmiştir. 1945 yılına kadar siyasî parti kurma denemeleri ne yazık ki başarılı olamadı. İkinci Dünya Savaşının bitiminden sonra çok partili yaşama geçme eğilimi güç kazandı. Bu dönemin ilk siyasî partisi 18 Temmuz 1945’de "Millî Kalkınma Partisi" oldu. Daha sonra da 7 Ocak 1946’da "Demokrat

³⁶ http://www.iem.gov.tr/polistarihi/trh_index.asp.

³⁷ http://www.ankaraemniyet.gov.tr/html/taniyin/taniyin_kurtulus.php.

³⁸ TÜRKER Alkan, “Siyasal Ahlak ve Siyasal Ahlaksızlık”, Bilgi Yaymevi, Ankara, 1993,s.66.

Parti" kuruldu. 14 Mayıs 1950'de yapılan seçim sonucunda, 487 milletvekilliğinin 397'sini kazanan **Demokrat Parti, 24 yıl kesintisiz iktidarda kalan Cumhuriyet Halk Partisinin yerine iktidara geldi.** Demokrat Parti iktidarı, 27 Mayıs 1960'da yapılan askerî müdahale ile sona erdi. Türkiye Cumhuriyeti³ tarihinde birden fazla partinin katıldığı ilk seçim ise, 21 Temmuz 1946 tarihinde yapıldı. **Bu seçimle birlikte çok partili hayat kısa sürede benimsendi. 1950 yılına kadar ülkede 25 siyasî parti daha kuruldu.**³⁹

1946 yılına gelindiğinde yapılan arşiv araştırmalarından anlaşılacağı üzere, **Teşkilat şu anki teşkilat yapılanmasına benzer bir görünüme kavuşmuş ve 1950 yılında tüm personeli 12 bin kişi olarak ortalama 350 TL aylık maaş almaktaydı.** Toplam ülke genelinde 34 adet hizmet otosu bulunan⁴⁰: ve kurumsal otoritesi olmayan bir pozisyonda idi. Ancak tek partili dönemde devlet memurları içerisinde maddi yönden en rahat geçimini sağlamakta idi. 27 Mayıs askerî müdahalesinde güç dengeleri içerisinde etkisi olmadığı açıkça görülmüştür.⁴¹ **Yine bu dönemde polis teşkilatının devletin iç güvenliğinden sorumlu olmasına rağmen ordunun ve Jandarma teşkilatının fiziki imkanları ile özlük hakları açısından çok çok geride olduğu yadsınamaz bir gerçektir.**

1.1.4-Askerî İhtilaller Dönemi Meydana Gelen Değişimler

Türkiye, sadece ekonomik değil siyasal, toplumsal ve kültürel alanlarda da 1960'lı yıllardan itibaren, özellikle de 1980'den sonra dışa açılmaya başlamasında, dünya ekonomisindeki küreselleşme eğiliminin büyük etkisi vardır. **Silahlı Kuvvetlerin, 1960'dan bu yana yapılan müdahaleleri hep siyasal gerekçelerle dayandırmalarına rağmen, bu müdahalelerin ekonomik gerekçeleri de vardı.** Türk siyasetinde, anayasal bir organ olan ve askerlerin çoğunlukta bulunduğu **Milli Güvenlik Kurulu (MGK) oldukça etkili olmuştur.** 1961 Anayasa'sında da bulunan bu organ, hem hukuken hem de fiilen Türk siyasetinin tayin edici organı olmaya uzun süre devam etmiştir.⁴²

Cumhuriyet tarihimizde üç askerî müdahaleye tanık olduk. Çok partili yaşama geçişin ardından her 10 yılda bir askerî müdahale geleneği başladı. 27 Mayıs 1960'ı, 12 Mart 1971 izledi. 1980'de de 12 Eylül müdahalesi yapıldı. 1990'larda askerî müdahale olmayınca, **"10 yılda bir darbe"** geleneği de bitti. En kötü demokrasinin bile diktatörlükten daha iyi olduğu bir gerçek. İhtilallerin modern çağda toplumları, ekonomik

³⁹ AKŞİN Sina, Büyük Türkiye Tarihi, C.4, Remzi Kitabevi, İstanbul:1999, s.376.

⁴⁰ http://www.egm.gov.tr/arşiv/trh_index.asp

⁴¹ TÜRKER, age, s.73.

⁴² SUNA Kili, 'Türk Anayasa Metinleri', Türkiye İş Bankası Yay. İstanbul, 2000, s.236.

ve sosyal alanda geriye götürdüğü de biliniyor. Her şeye rağmen başta Güney Amerika olmak üzere birçok ülkede müdahaleler yaşandı. **Peki bizde meydana gelen bu müdahalelerde polis teşkilatının konumu neydi? Huzur ve asayişini sağlamak görevini ihmal edince askeri müdahale kaçınılmaz mı oluyordu? Aşağıda bu sorulara yanıt bulunmaya çalışılacaktır.**

1.1.4.1.-27 Mayıs Askeri Müdahalesi

27 Mayıs 1960 tarihinde sabah saat 04:36'da Ankara Radyosu'ndan yapılan anonsta, **“Bugün, demokrasimizin içine düştüğü buhran ve en son müessif hadiseler dolayısıyla ve kardeş kavgasına meydan vermemek maksadıyla, Türk Silahlı Kuvvetleri, memleketin idaresine eline almıştır.”** deniliyordu.⁴³ Böylece Türk halkı ihtilalle ilk defa tanışmış oldu. Cumhurbaşkanı Celal BAYAR Çankaya Köşkünde; Başbakan Adnan MENDERES Kütahya'da gözetim altına alındı. Bakanlar Kurulu ve Tahkikat Komisyonu üyeleriyle DP milletvekilleri de buldukları mekanlardan toplanarak Harp Okuluna gönderildiler. Demokrat Parti iktidarı ile iyi ilişkiler içinde bulunan dönemin Genelkurmay Başkanı Rüşti ERDULHUN başta olmak üzere üst rütbeli asker ve bürokratlar cezaevlerine konuldu. Ülkede ilan edilen sıkı yönetim sonucu tüm Demokrat Partili milletvekilleri, üst derecedeki bürokratlar, polis şefleri tek tek evlerinden alındı.⁴⁴

Müdahaleyi hazırlayan nedenlerden biri, Demokrat Partinin ekonomide uyguladığı enflasyoncu politika sonucu özellikle subayların ve Cumhuriyet Halk Partisi döneminde devrimci kadronun çekirdeği olan memurların oluşturduğu sabit gelirli kırılgan nüfuzları yanında yaşam düzeylerinin de düşmesidir. 1960ların başında memur kesiminde kişi başına düşen milli gelir 9.430 TL iken, ticaret kesiminde kişi başına düşen milli gelir yılda 129.900 TL idi. Bu yolla ticaret kesiminin büyük kazançlar elde ederek yükselmesi, 1950 seçimlerinde iktidarı bırakmak durumunda kalan asker ve sivil bürokrasiyi, hükümete cephe almaya zorlamıştır.⁴⁵

Buna Demokrat Partili çoğunluğun, muhalefetin ve basının demokratik haklarına saygılı olmak yerine zor kullanarak onları susturmaya çalışması eklenince, 1960'ın Nisan ve Mayıs aylarında yer yer güvenlik güçleriyle öğrenciler arasında çatışmaya varan tepkiler baş göstermiş ve sonunda, 27 Mayıs 1960 günü, kendilerine Milli Birlik

⁴³ AKŞİN, age, s.396

⁴⁴ KONGAR Emre, “21. Yüzyılda Türkiye”, Remzi Kitabevi, İstanbul: 1999, s.154,

⁴⁵ KONGAR, age, s.158,

Komitesi (MBK) adını veren bir grup genç subay, ordu adına ülke yönetimine el koymuşlardır.

1960 sonrası üniversite gençliği, yurt sorunları üzerinde söz sahibi idi. Çünkü gençlik, 27 Mayıs üzerinde hak sahibi sayılıyordu. Gençliğin başlattığı hareketi ordu tamamlamış, 27 Mayıs Askeri müdahalesini gerçekleştirmişti. **Fakat, Türkiye'nin hiçbir problemi çözülmemişti, aksine her geçen gün problemler artmıştır.**

16 Şubat 1969 günü, yeniden Türkiye'ye gelen Amerikan 6. Filosu protesto edildi. Sağcı gençler de yürüyüş hazırlığındaki gençlere saldırma hazırlıkları yapıyorlardı. Kanlı Pazar günü sağcı gençlerle solcu gençler arasında büyük bir çatışma yaşandı. **Polis de olaya müdahale etti. Olaylar sonunda iki kişi öldü ve onlarca kişi yaralandı.**⁴⁶ Bu olayların sıklık ile görülmesi ve failerin yakalanarak adalete zamanında teslim edilmemesi nedeniyle ülke kana bulanmış ve yaraları sarma görevi de Türk askerine düşmüştür. **Polisin yetersizliğinin bedelini tüm halkımız ve bin bir güçlüklerle tesis edilen "Türk Demokrasisi" ödemiştir.**

1.1.4.2-12 Mart Muhtırası Dönemi

Türkiye 12 Mart 1971'de ikinci bir askeri müdahaleye sahne oldu. 1961 Anayasasının getirdiği geniş özgürlükler, sosyalist partilerin kurulmasına yeşil ışık yakılması, sendikaların geniş hakları ve basın özgürlüklerinin nerdeyse sınırsız kullanılması sosyal çalkantılara neden olmuştu. Nitekim tek başına iktidarda olan Başbakan Süleyman DEMİREL, Meclise giren TİP'li milletvekillerinin ağır muhalefeti, 1968 öğrenci olayları, yabancı misyon şeflerinin **kaçırılması gibi olayları önlemekte güçlük çekince askerlerin verdiği bir muhtıra sonucu koltuğundan** olmuştur.⁴⁷

Dönemin Genelkurmay Başkanı. **12 Mart'taki** durumu anlatırken şöyle diyordu: "Neden oldu Türkiye'de bütün bunlar? Türkiye'deki toplumsal uyanış, ekonomik gelişmeden hızlı gitti. Bir dengesizlik ortaya çıktı." Toplumsal uyanışa bakmak gerektiğini, bu toplumsal uyanışla ekonomik gelişmenin hizaya getirilmesinin şart olduğunu söylemektedir.

12 Mart hafife alınır yeni bir yönetim denemesi değil, **anarşi ve bunalım karşısında baş vurulan bir tedbirdir.** Bu geçici dönemi en az zararla atlatmak gerekiyordu.

⁴⁶ AKŞİN, age s.406.

⁴⁷ KONGAR, age, s.174.

12 Mart'ın geleceği yolundaki belirtiler, çok daha önceden başlamıştı. Ama bu yola sapılmasını önleyecek tedbirler alınamıyordu. Belirtiler böyle bir harekete yüzde yüz karşı olduklarını, sonradan ortaya koyan siyaset adamlarınca, devamlı olarak bilinçlerinin altına doğru itiliyor, bunun gerçekleşmemesi dileği, gerçekleştirilemeyeceği inancı haline getiriliyordu. **12 Mart'tan sonra bu siyaset adamlarında görülen panik, böyle bir varsayımın ve ruh halinin sonucudur.**⁴⁸

Türkiye'de devletin temel yapısı, "**Egemenlik kayıtsız şartsız milletindir**" ilkesi üzerine bina edilmiştir. Yargı yetkisi millet adına hür ve bağımsız yargı organlarına, yasama yetkisi milletin seçmiş olduğu temsilcileri ile yine millet adına TBMM'ye verilmiştir. Şüphesiz ki bu müdahalelere zemin hazırlayan **ülkenin iç güvenlik sorununun endişe verici konuma gelmiş olmasıdır. Türk Polis teşkilatının yetersizliği bir önceki müdahalede olduğu gibi yine müdahalenin gerekçesini hazırlamıştır.**

1.1.4.3-12 Eylül Askeri Müdahalesi

Her 10 yılda bir müdahaleye sahne olan Türkiye, 1970'li yılları da sancılı geçirdi. CHP'nin iktidarı kıl payı kaçırdığı 1974 seçimlerinden sonra denenen koalisyonlar ve en önemlisi Kıbrıs müdahalesi içte ve dışta büyük sorunlarla baş başa bıraktı ülkeyi. Bu dönemde hükümetlere ortak olan MSP Genel Başkanı Necmettin ERBAKAN ve kurmaylarının bazı söylemleri, **iç istikrarsızlık, ülkücü-solcu çatışması, solcu liderlere, milletvekilleri, savcı ve hakimlere yönelik saldırılar, Çorum ve Konya olaylarının peşe patlak vermesi**, Başbakan Demirel'i ikinci kez koltuğundan etmiştir.⁴⁹

12 Eylül sabahı Ankara ve İstanbul sokaklarına bu kez tanklar inmişti. Bu seferki müdahale tüm ordu kademelerinde tam bir uyum içinde yaşama geçiriliyordu. Genel Kurmay Başkanı Orgeneral Kenan EVREN ve Kuvvet Komutanları ortak hareketle ihtilali bu kez radyo ve televizyonlardan duyurmuşlardı. Tüm siyasi partilerse yine kapatılmış, liderleri ise gözlem altına alınmışlardı. Siyasilerle binlerce genç, yaşlı insan mahkemelerde yargılandı ve liderler siyasetten yasaklandı. Rafa kaldırılan 1961 Anayasası'nın yerine "Danışma Meclisi" kurularak yeni bir anayasa gerçekleştirildi. Evren'in referandumla Cumhurbaşkanlığına seçilmesinden sonra çok partili yaşama ancak 1983 yılında geçilebildi.⁵⁰

⁴⁸ TÜRKER, aga, s.78.

⁴⁹ KONGAR, age, s.199.

⁵⁰ KONGAR, age, s.203.

12 Eylül öncesinde terör bütün ülke sathına yayılmıştı. İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana gibi büyük şehirlerde, eğitim kurumları ve üniversitelerde gençlik üzerine oynanan oyunlar, zamanla fabrikalara, iş yerlerine ve mahallelere taşınmış, böylece halkı tedirgin etmek ve sosyal hayatı kargaşaya düşürmek amaçlanmıştır. Nitekim kurtarılmış okullar, iş yerleri ve mahalleler ortaya çıkmış, devlet otoritesi ve halkın huzur ve sükûnu bozulmuştur. Büyük şehirlerde ideolojik çatışmalar şeklinde cereyan eden olaylar Anadolu'da mezhep ve etnik çatışmalara doğru yönlendirilmeye çalışılmış ve bir ölçüde de bunda başarı sağlanmıştır.⁵¹

Milli Güvenlik Konseyi'nin (MGK) 2 numaralı bildirisinde, Sıkıyönetim Komutanlıklarına yapılan atamalar açıklandı. Bildiride, "**Sıkıyönetim Komutanlıklarının, ülkede devlet otoritesinin tesisi, asayiş, emniyet, huzur, can ve mal güvenliğinin sağlanması için, lüzum görecekları her türlü tertip ve tedbiri almaya yetkili kıldıkları**" belirtildi, "vatandaşlardan alınan kararlara ve yayınlanacak bildirilere titizlikle uymaları" istendi. Bütün vatandaşlar, ülkede Devlet otoritesinin tesisi, asayiş, emniyet, huzur, can ve mal güvenliğinin kısa sürede sağlanması için, Sıkıyönetim Komutanlıklarının aldığı veya alacağı kararlara, tedbirlere ve yayınlanacak bildirilere titizlikle uyacakları böylece hükme bağlandı.⁵²

Milli Güvenlik Konseyinin Radyodan okunan 9 numaralı bildirisinde, **Emniyet teşkilatı Jandarma Genel Komutanlığı'na bağlandı. Günümüzde Polis müdürleri genç personeline o dönemden bahsederken tüm İl Emniyet Müdürlerinin Ankara'ya çağırılarak görevden alındığını karakolların ve Şube Müdürlüklerinin başına baş çavuşların atandığı gerçeği ile karşılaştıklarını ve halen sitem içersinde olduklarını belirtmektedirler. 12 Eylül askeri müdahalesinin yaptığı icraatların Polis sisteminden yakından ilgilendiren ve teşkilat yapısını Osmanlı dönemini hatırlatan bir gerilemeye yiten MGK'nın 9 numaralı bildirisi şöyle idi:**

1) Emniyet Genel Müdürlüğü tüm teşkilatı ile birlikte 12 Eylül 1980 Cuma gününden itibaren Jandarma Genel Komutanlığının emir ve kuruluşuna verilmiştir.

2) Emniyet Genel Müdürlüğüne, Jandarma Genel Komutan Yardımcılığı uhdesinde kalmak üzere; Korgeneral Hayrettin TULUNAY atanmıştır.⁵³

Gerçi, her müdahalenin biçim ve içerik olarak "özgün" yanları bulunmakla birlikte, ortak noktaları, "**siyaseti doğal akışından**" çıkarmış" olmalarıdır. Ortak noktaları ise

⁵¹ http://www.belgenet.com.tr/Askeri_Mudaheler/12EYLUL2000/idx.

⁵² EVREN Kenan, "T.C.Devlet Başkanı Orgeneral Kenan Evren'in Söylev ve Demeçleri", Başbakanlık Basımevi Yayınları, Ankara:2000, s.19.

⁵³ Resmi Gazete, Numara/17103, Ankara:12.9.1980, s.23.

"askeri müdahale" olmalarıdır. O yüzden, hala, AB adayı bir ülkede, "demokratikleşme" kavramından söz ediliyor; çünkü Türk demokrasisi, askeri müdahaleler ile "kesinti"ye uğratılmış, en hafif tanımıyla bir "eksik demokrasi"dir.⁵⁴ Devlet hizmetlerinde bulunan görevlilerin, tarafsız ve adil olması önemli bir ilkedir. Bu ilkenin uygulanmasını önleyenler askeri müdahalenin sertliği altında ezilirken, bu ilkeye aykırı olan bütün tertiplere ve kuruluşlara müsaade edilmeyerek, gerekli olan yasal işlemler yapılmıştır.⁵⁵

1978-1980 yılları arasındaki süre içinde terör 5.241 can almış, 14.152 kişinin yaralanmasına veya sakat kalmasına sebep olmuştur. İstiklal Harbinde, Sakarya Savaşındaki şehit miktarı 5.713, yaralı miktarımız 18.480'dir.⁵⁶

Devlet Başkanı Kenan Evren, 12 Eylül'den sonraki ilk basın toplantısını 16 Eylül'de düzenledi. Yerli ve yabancı çok sayıda gazetecinin izlediği basın toplantısında Evren, "Makul bir sürede yasal düzenlemeleri tamamladıktan sonra sivil idareyi yeniden tesis edeceklerini."⁵⁷ bildirmesine rağmen gerçekte hiç de böyle olmadı. Türk ekonomisinin büyük güçlükler içinde bulunduğu ve ulusal bütçenin üçte birinin Silahlı Kuvvetlere harcadığı bu dönemde 12 Eylül müdahalesi askeri otoriteyi, yürütmeye, yargıya ve siyasete müdahale edici, talimat verici bir konuma, sivil otoritenin üstüne yükseltti. 12 Eylül 1980'de yapılan askeri müdahale, Türk demokrasisinin hedef olduğu en ağır bunalımlardan biri olarak tarihe geçti. Türkiye'de haklar ve özgürlüklerin askıya alındığı müdahale döneminin izleri yıllar boyunca silinememiştir.⁵⁸

Bu dönem ile ilgili olarak şöyle bir değerlendirme yapılmalıdır; **Klasik polis alt kültürüne göre gerçek polislik suçluyu yakalamaktır.** Polis tarihi ve teşkilatlarının kuruluş sebebi incelendiğinde, toplumsal olayların polis teşkilatlarının kurulmaları için önemli bir etken olduğu görülecektir... **Demokratik sistemlerin toplumsal olaylara bakışı, bu tür olayları güç kullanarak kanlı bir şekilde bastırmaktan daha çok, bu seslere kulak vererek sistemde gerekli düzenlemeleri yapma şeklindedir.** Baskıcı sistemlerde ise tabandan gelen sese kulak verilmez ve her ne pahasına olursa olsun bunlar kuvvet kullanılarak bastırma yoluna gidilir...⁵⁹

⁵⁴ TOKTAMIŞ Ateş, "Arayış 12 Eylül'ün 20.Yılı Yorumları", www.BELGE NET.html/12 Eylül 2000.

⁵⁵ EVREN, age.s.21

⁵⁶ [http://www.belgenet.com.tr/Askeri Müdaheler/12EYLUL2000/idex](http://www.belgenet.com.tr/Askeri_Mudaheler/12EYLUL2000/idex).

⁵⁷ EVREN, age. s.23

⁵⁸ www.BELGE NET.html/12 eylul/index.

⁵⁹ OKTAY Cemil, "Siyasal Sistem ve Bürokrasi, DER yayınları, İstanbul:1997, s.16-19.

16 Mayıs 1981’de Devlet Başkanı Orgeneral Kenan Evren, İstanbul Kalender Orduevi’nde düzenlenen bir törenle, dönemin İstanbul Emniyet Müdürü Şükrü BALCI’yı çalışmalarındaki başarıdan dolayı “Üstün Başarı Belgesi” ile ödüllendirdi. Orgeneral Evren, törende yaptığı konuşmada; **“Adalet emniyet ve idare... Bu üç mekanizma el ele verdikçe vatan ve millet düşmanı kişilerle mücadelede muvaffak olmamak için hiçbir sebep yoktur. Bundan evvelki dönemlerde bu mücadelede muvaffak olunamamışsa, bu üç kuruluşun birbirleriyle ahenkli çalışmamasından olmuştur.”** demektedir.⁶⁰

7 Kasım 1982’de halkoyu ile kabul edilen ve 9 Kasım günü *Resmi Gazete*’de yayınlanarak yürürlüğe giren 1982 Anayasasının kabulüyle Kenan EVREN’in de devlet başkanı olmuştur. Evren, 1989 yılına kadar Türkiye’nin 7. Cumhurbaşkanı olarak görev yaptı. Türk Polis Teşkilatı işte bu noktadan sonra siyasi otorite tarafından güçlendirilmesi gereken bir kuruluş olduğu anlaşıl原因 olarak yeniden yapılandırılmaya başlamıştır. Zira ülkede iç güvenlik olmadığı müddetçe kimse koltuğunda oturamaz gerçeği ortaya çıkmıştır.

Emniyet Teşkilatı’nda yeniden yapılandırma çalışmalarının kronolojik ilerlemesi yazılırken askeri müdahalelerin dönem başı olarak belirlenmesi belki de bu tezle birlikte ilk defa işlenen bir konudur. Türk Emniyet Teşkilatı, büyük bir gelişme kazanması için gerekli olan itici gücü ve ortamı, “askeri müdahale” olgusunu gündemden uzaklaştırma düşüncesi sağlamıştır.

1.1.5-1980 Sonrası Dönem

Halen yürürlükte bulunan siyasal ve hukuksal sistemin temelini oluşturan yasal mevzuat 1980-1983 yılları arasında “12 Eylül Rejimi” olarak adlandırılan dönemde üretilmiştir. Anayasa, özgürlükleri istisna, sınırlamalarıysa kural kabul etmektedir. Toplum ve hukuk düzenimizi doğrudan doğruya ilgilendiren temel yasalar bu dönemde **Milli Güvenlik Konseyi (MGK) tarafından çıkarılmıştır. Anayasanın geçici 15. maddesine göre bu yasaların Anayasaya aykırılığı dahi ileri sürülememektedir.** Yaşamın her alanında geçerli olan temel yasaların üretildiği bu dönemdeki mevzuat ile çevrelenen birey ve toplumun sıkıntılarına çözüm getirmeyen yasalardaki antidemokratik unsurların temizlenebilmesi için sorunu Anayasadan başlayarak çözmek gerekmektedir.⁶¹

⁶⁰ www.BELGE NET.html/12 Eylül 2000/index.

⁶¹ KONGAR, age, s.221.

1980'li yıllarda adli işlem yapan polis amirleri açısından en önemli konu, polisin hazırladığı dosyanın savcı tarafından eksik veya yanlış işlem nedeniyle geri çevrilmesiydi. **Çünkü bu dönemde savcılar gerçekten çok titiz çalıştığı, bu anlamda savcıların polis açısından eğitici rollerinin bulunduğu, o dönemlerde adli şubelerde görev yapmış polis müdürleri tarafından ifade edilmektedir.**⁶²

Polis Teşkilatı'nın önemi ve değeri Türk Siyasi hayatında ilk olarak Turgut ÖZAL tarafından bu dönemde fark edilmiştir. Demokrasiyi kesintiye uğratan madem askeri müdahalelerdi ve askeri müdahalenin birinci sebebi ülkede asayiş ve düzenin sağlanamaması ise, güçlü ve yeniden yapılandırılmış bir Emniyet Teşkilatı yurt genelinde huzuru ve sükuneti sağlamak için yeterli olduğu fikri benimsendi. İlk olarak Türk Polis Sisteminin yönetici kademlerine personel yetiştiren Polis Kolejlerinin sayısı 1985 yılında birden beşe çıkartıldı. Polis okullarında verilen eğitimin içeriği ve kalitesi yükseltildi. Bütçeden daha yüksek miktarlarda ödenekler ayrıldı. **Personel sayısı 1990 yılına gelindiğinde 174.164 idi.**⁶³ **Polisi güçlendirecek kanuni düzenlemelerden kaçınılırken, idari düzenlemelerle teşkilat ülkenin asayişine yeterli olacak seviyede yeni birim ve malzemeler ile donatıldı.** Türk Polis tarihinde personel ilk olarak 1986 yılının Ocak ayında %60 zam ile motive edildi. Bu gelişmeler meyvesini verdi ve geçmişte yaşanan askeri müdahalelere konu olan terör ve anarşi kontrol altına alınarak huzur ve asayişin bozulmaması sağlandı.

1.1.6-Günümüzdeki Durumu

"21. Yüzyıla Hazırız" sloganı ile 2000'li yıllara giren Türk Polis Teşkilatı, suç işlenmesini önlemek, işlenmiş suçları aydınlatmak amacıyla çağdaş bilimin bütün verilerinden ve uzmanlık bilgisinden gerektiği şekilde yararlanma çabası içine girmiştir. Nüfus oranına göre en az suç işlenen ülkeler arasında sayılabiliriz. Teknik donanım ve teknoloji kullanımı üst seviyelere çıkartmak için yoğun bir çalışma halen devam etmektedir. Bu konuda çok önemli gelişmeler de elde edilmiştir.⁶⁴

Ülkemizde demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını ve azınlıkların korunması ve saygı görmesini teminat altına almak amacıyla, başta Anayasa olmak üzere

⁶² www.aksiyon.arşiv/1999/23.htm.

⁶³ www.egm.arşiv/indeks/personel/htm.

⁶⁴ BAL İhsan & ÖZCAN Mehmet; "Türkiye'de Organize Suçlarla Mücadelede Yöntem Arayışları, Suç ve Polislik", Güner Matbaacılık, Ankara :2001, s.32.

Polise görev ve yetki veren kanunlarda değişiklikler yapılmıştır. **Ancak yasa değişikliği yeterli değildir. Uygulamaların da yasaya uygun yürütülmesi zorunludur.**⁶⁵

Peki ülkemizde Polis'in mevcut imajı nasıldır? Bir çok yansız anket çalışmasında Türk Polis Teşkilatının güvenilirlik yüzdesi %60 ile %75 arasında değişmektedir. Bu çalışmalardan birkaçına göz atacak olursak; Örneğin, "Türk Toplumunun Değerleri" konulu ve TÜSİAD tarafından yapılan ankette %63 oranında,⁶⁶ PİAR GALLUP'un "Kurumlara Duyulan Güven" araştırmasında %66.9 oranında,⁶⁷ Emniyet Genel Müdürlüğü APK Dairesi Başkanlığınca yapılan diğer bir ankette ise %77,3 oranında⁶⁸ Türk Polis Teşkilatına toplumumuz güvenmektedir.

Elazığ Emniyet Müdürlüğü Basın Protokol ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü ile Fırat Üniversitesi Teknik Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyelerinden Yrd. Doç. Dr. İ.Yaşar KAZU ile birlikte müşterek olarak yaptıkları anket çalışmasında⁶⁹: Ankete katılan 713 kişinin %49,2'si 21-30 yaş grubunda ve grubun yüzde 83,5'i erkek yüzde 16,5'i bayandır. Erkeklerin fazla olduğu görülmektedir. Meslek grupları arasında ise en fazla serbest meslek grubundaki (% 32.1) kişiler oluşturmaktadır. Ayrıca grubun öğrenim düzeyi olarak % 62,2 ile ortaöğretim düzeyinde öğretim gördüklerini belirtmişlerdir.

Grubun büyük bir çoğunluğu (% 29,7) Emniyet Teşkilatını güven duyulan meslek grubu arasında görmektedir. Grubun öncelikle Emniyet Teşkilatını güven duyulan meslek grupları arasında görmesi olumlu karşılanabilir. Diğer meslekler arasında ise % 23,1 ile Silahlı Kuvvetleri güven duyulan meslekler arasında Emniyet Teşkilatı'ndan sonra yer almaktadır.

Denekler "**Polis**" kelimesinin kendilerince, Güvenlik ve Huzur Ortamını (% 59,5) akıllarına getirdiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç toplumun Emniyet Teşkilatı'na bakışı açısından oldukça önemlidir. Devlet ve Millet'in güvenlik ve huzur ortamının sağlanması Emniyet Teşkilatı'nın temel görev ve sorumlulukları arasında yer almaktadır. İdeal polis'in

⁶⁵ www.sabah.com.tr.arşiv/26.9.2002.

⁶⁶ TÜSİAD, Türk Toplumunun Değerleri, Yayın No. TUSİAD-T/91, İstanbul: 1991, s.34.

⁶⁷ ALTUNAY Tamer; Kurumlara Duyulan Güven Araştırması, Artı Haber Dergisi, 26 Eylül-2Ekim 1998, S:41, s.7.

⁶⁸ EGM, APK Dairesi Başkanlığı, Halkın Polis İmajı ve Polis Halk Bütünleşmesinin Dinamikleri Araştırması, EGM Metbaası, Ankara:1995, s.50.

⁶⁹ KUZU İ.Yaşar, "Polis Halk İlişkileri Konulu Anket, Elazığ İl Örneği", www.elazigemniyet.gov.tr. Elazığ:2001.

profili verilmiştir. **Denekler ideal polisin ilk önce dürüst ve güven veren (%57,5), hoşgörülü ve sağduyulu (% 14,1), bir kişiliğe sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir.**

EGM APK Dairesi Başkanlığınca yapılan ankette "Polis denilince öncelikle hangisi aklınıza geliyor" sorusuna %60 oranında "**karakol polisi**" olarak cevap verilmiştir. % 18.5 oranında ise "trafik polisi" denilmiştir. Öyleyse polisin vitrini karakollardır. Toplumumuz polisin günde "**8 saat çalıştığını**" düşünmektedir. (%51 oranında) Suçluların yakalanmasında %52.1'lik büyük çoğunluk "polislin halkın desteğini almasını istemektedir.

Türkiye'deki uygulamaya göre **polis, adli işlerde** cumhuriyet savcısına bağlı olarak ve savcı adına çalışmaktadır.⁷⁰:Dolayısıyla savcının emir ve talimatları doğrultusunda adli dosyaların gereğini yapmakta ve bu sebeple, neredeyse bütün dava dosyaları ilk olarak polisin elinden geçmektedir. **Hazırlık soruşturması adı verilen işlemlerin neredeyse tamamı polis tarafından yapılmaktadır.** Yakalanan sanıklar polisin sorgusundan geçmekte ve sorgu tamamlanınca da sanık ve dosyası savcının huzuruna çıkarılmaktadır.

Adli yönden tüm olumsuzluklar polis üzerinde kalmaktadır. Oysa polis cumhuriyet savcısının yardımcısı sıfatıyla işlemleri yürütmektedir. Savcılar adli konularda polisin amiri konumundadırlar. Bu nedenle karakolları zaman zaman gezip kontrol ederek eksikliklerin evraklar adliyeye intikal ettirilip farkına varılıp düzeltilmesinde ve adli işlemlerin hızlandırılmasında yardımcı olacaktır.

Ayrıca yöneticiler, her olasılığı düşünerek terör, grev, kanunsuz gösteri, toplantı ve benzeri sebeplerle çalışma saatini onaylı olarak, **12/12 şeklinde** uygulamaktadırlar.⁷¹: Türkiye koşullarında bu tür olaylar sık meydana geldiğinden, polis, çalışma koşullarının kişisel durumuna ve dolayısıyla davranışlarına yönelik olumsuz etkilerini doğrudan fark edememektedir. **Göreve geliş-gidiş, nöbet devri, takip edilen olayın sonuçlanması veya ikinci emir gerekçeleri ile, polisin çalışma saati 14 veya 16 saati bulmaktadır.** Özellikle yönetici personelin çalışma saatleri en az 16 saate kadar yükselmektedir. Aslında mevcut mevzuata göre, fazla çalışma, sadece salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerde ve bu hallerin devamı süresince mümkündür. Bu durumda fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulunca belirlenecektir. Bugün için özlük hakları

⁷⁰ SARIZYBEK Erdal, "Türkiye'de Adli Kolluk", Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 2002. s.25-29.

⁷¹ ALTUNTAŞ Olgun, "Poliste Stres ve İş Tatmini.", Yüksek Lisans Tezi, Danış.: Doç.Dr. Nurullah Genç, Erzurum, 2000, s.27.

açısından aynı düzenlemeye tabi diğer Devlet Memurlarına göre iki mislinden fazla çalışan polise ödenen fazla mesai ücreti 115 bin TL'dir.

Günümüzde Türk Emniyet Örgütü'nde çalışanların hizmet öncesi eğitim⁷²; lise dengi bir okul olan Polis Kolejinde, üniversite dengi olan Polis Akademisi ve Polis Akademisine bağlı iki yıllık eğitim veren Polis Meslek Yüksek Okullarında yürütülmektedir. Yabancı dil ağırlıklı olarak modern fen programı uygulayan ve lise düzeyinde olan Polis Koleji, Polis Akademisinin öğrenci kaynağını oluşturur. Bir yılı hazırlık olmak üzere toplam dört yıl eğitim veren Polis Koleji, üniformalı ve parasız yatılıdır. 1937 yılından günümüze kadar eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdüren Polis Akademisi 2001 yılında yapılan yasal düzenleme ile yeni çağdaş bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu düzenleme ile Polis Akademisi; Emniyet Teşkilatının memur, amir ve yönetici ihtiyacını karşılamak, ön lisans, lisans ve lisans üstü eğitim-öğretim yapmak, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak üzere bilimsel özerkliğe sahip ve bünyesinde fakülte, enstitü ve polis meslek yüksekokulları bulunan bir yüksek öğretim kurumu olarak kurulmuştur. Böylece Polis Akademisi üniversite yapısına kavuşturulmuş olmakla birlikte en olumlu katkı Polis Akademisine 540 akademik kadro tahsis edilmesidir. Polis Akademisi 1937-2001 yılları arasında 18.463 mezun vermiştir. Polis Akademisine bağlı 2 yıllık ön lisans eğitimi veren Polis Meslek Yüksek Okulları ile polis memurlarının eğitimi sağlanmaktadır. Halen 20 adet Polis Meslek Yüksek Okulu eğitim ve öğretime devam etmektedir. 2001 yılı itibariyle yalnız emniyet hizmetleri sınıfından 172.596 kişilik bir personele sahip örgütün %80'inin eğitimden geçirilmesi büyük bir hamledir. 1996-2001 yılları genel ortalaması alındığında teşkilat personelinin %46'sının her yıl hizmet içi eğitimden geçirildiği görülmektedir.⁷³

Askerlik şartının aranmadığı 1994 yılında 61 bin 244 kişi polis olmak için başvurmuş. Bunların yaklaşık üçte biri seçilmiştir (21 bin 503). Ancak, 1997'de yapılan başvuruda askerlik şartı arandığı için başvuru sayısı oldukça düşmüş, 16 bin 602 müracaat olmuş ve bunların üçte ikisi (10 bin 500) mesleğe kabul edilmiştir.

⁷² ATILGAN Yusuf, "Kamu Örgütlerinde Eğitimin Önemi ve Bir Kamu Kuruluşu Olarak Emniyet Teşkilatı.", Yüksek Lisans Tezi, Ankara:2002, s.23-25.

⁷³ YILDIZ Murat, "Türkiye İtalya İngiltere Emniyet Örgütlerinin Amaç, Yapı, Yönetim ve Eğitim Süreçleri Açısından Karşılaştırılması" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.s.79

Doğal olarak, 1994'te alınan polislerle, 1997'de alınanların kalitesi arasında büyük uçurum meydana gelmiştir.⁷⁴

Polisliğe başvuranların büyük çoğunluğunun (yaklaşık yüzde 80) işçi, memur ve çiftçi ailelerinin çocukları oldukları tespit edilmiştir. Doğal olarak, polis adaylarının çoğunluğu, kırsal kesimlerin çok çocuklu ve gelir seviyesi düşük ailelerinden gelmektedir. Adayların %69'unun, polis okuluna gelmeden önce en az bir yıl olmak üzere eğitime ara verdikleri belirlenmiş olması, liseden sonra uzun müddet herhangi bir iş bulamayan adayların, askere de gidip geldikten sonra son çare olarak polisliğe yöneldikleri anlamına da gelmektedir.

Günümüzde polislerin önemli sorunu da tıpkı Osmanlı döneminde olduğu gibi ekonomik koşullarının ve çalışma saatlerinin yoğun olması çok dikkat çekicidir. Polis memurlarının ve amirlerinin 12 saat mesai, 12 saat izin ya da 12 saat mesai, 24 saat izin uygulamalarından vazgeçilmelidir. Fazla yaptırılan her mesaiden sonra, Hollanda ve İngiliz polisinde olduğu gibi fazla mesaiye ekstra ücret ödenmelidir.

1.1.6.1. Globalleşen Dünyada Türk Polis Sistemi

Globalleşme, ülkeler arasında mal, hizmet, uluslararası sermaye akımları ve teknolojik gelişimin hızlı bir şekilde artmasını ve serbestleşmesini ve bunlar sonucu ortaya çıkan ekonomik gelişmeyi ifade eder. Birbirleriyle mal işlemleri, çeşitliliği, değer artışları, hizmetler, uluslararası sermaye akımları, teknolojinin çok hızlı ve yaygın bir şekilde yükselmesi ve bu sayılanların ülkeler arasında giderek serbestleşmesi sayesinde ekonomik gelişmeyi ifade etmektedir.⁷⁵

Toplumun polis kurumuyla yakından ilintisi bulunmaktadır. Abraham Maslow ihtiyaçlar piramidinde "güvenlik ihtiyacını"⁷⁶ ikinci sraya koymaktadır. Aynı zamanda Polis Örgütünün bireyleri de o toplumdan çıkmaktadır. Modern devletlerde de olduğu gibi toplumumuzun şiddet toplumundan sevgi / barış toplumuna geçiş de polisin oldukça önemli rolü bulunmaktadır. Bir anlamda Türk Polis Siteminin globalleşmeye ayak uydurması için ortada verimlilik esasına göre üretilmiş, yararlı ve kaliteli bir güvenlik hizmeti olmalıdır. Tüm ihtiyaçların globalleştiği dünyada güvenlik ihtiyacı da artık globalleşmiştir. Buna bağlı olarak güvenlik hizmetinin de global ölçekli bir standarda kavuştuğu gerçeği hiçbir zaman unutulmamalıdır.

⁷⁴ www.polisakademisi.gov.tr

⁷⁵ ABADAN Nermin, "Modern Toplumlarda Halkla Münasebet", TODAİE Yayını, Ankara:1994, s.7

⁷⁶ OSMAN Nüvit, "İnsan Mühendisliği", DKD Derneği Yayınları, İstanbul :1993, s.6.

1.1.6.2. Globalleşen Güvenlik Konsepti

Globalleşme, dünyada birçok ekonomik, finansal, politik, ulusal güvenlik, çevresel, sosyal, kültürel ve uluslararası teknolojik bağlantılar, piyasalar ve bireyler yoluyla kıtalararası mesafeleri birbirine bağlayan bir ağ olarak tanımlanmaktadır.⁷⁷ Globalleşme, imha ettiklerinin karşılığını alan, harikulade bir makineye benzemektedir. Modern ziraatın makineleri gibi büyük ve hareketlidir. Fakat çok karmaşık ve güçlüdür. Koşarcasına sahalar açar ve sınırları önemsemez.

Türk Polis Sistem’inde yapılması gereken ve planlanan tüm sunumlar geçerliliklerini materyal ilişkilerin idealleştirilmeyen, mitleştirilmeyen, efsaneleştirilmeyen, olduğundan öte abartılmayan gerçeklerinde anlamlarını yitirdiler. 1990’ın dünyası dünden kopukluğu anlatmaz, bir sürekliliği ve bu süreklilikteki bazı değişimleri ifade etmiştir. Dolayısıyla, kavramların önüne “post” (veya Türkçe’de ardına sonrası, ötesi) eklemeleri yaparak yapılan sunumlar, teknolojik araç yeniliklerinin ve gelişmelerinin ötesinde, üretim ve ilişki biçimlerinde niteliksel değişikliklerle ilişkisi olmadıkça gerçek değerlerini bulamazlar.⁷⁸ **Bu nedenle Türk Polis sistemine evrensel bir değer eklenmek istendiğinde global değerlere uygun olmalıdır.**

Evrensel değerler ile donatılarak global ihtiyaçlara cevap verme iddiası ile ilk kurulan Polis Teşkilatı Europol’dür. Europol’un görevi, özellikle suç örgütlerini hedef alarak Avrupa Birliği’nin suç örgütlerine karşı yasaların uygulanmasına yönelik çabalarına önemli bir katkıda bulunmaktır. Küreselleşme sürecinde özellikle gelişmiş ve az gelişmiş ülkeler arasında yaşanan gelir dağılımı adaletsizliği hem ülkeler, hem de ülke içindeki gruplar açısından küreselleşmeye yönelik en önemli tehdidi oluşturmaktadır. 2000 yılı İnsani Kalkınma Raporuna göre en zengin %20’lik gelir grubu dünya gelirinin %86’sını , ortadaki %60’lık grup dünya gelirinin %13 ünü , en alt %20’lik grup ise dünya gelirinin %1 ini almaktadır. Yine mal ve hizmet ihracatındaki payı en zengin %20’nin %82 iken en alt %20’lik dilimim payı %1’dir.⁷⁹

Uluslararası sermayenin ve küresel şirketlerin kuralları belirlediği ve piyasaları biçimlendirdiği küresel ekonomide sosyal politikaların ve maliyetlerinin sorumluluğunu üstlenen çıkmamaktadır. Her ne pahasına olursa olsun ekonomik gelişme

⁷⁷ AKTAN Can, www.canaktan.com/makaleler/globalleşme/htm.

⁷⁸ ERDOĞAN İrfan, “Popüler Kültür ve İletişim”, Ümit Yayınları, Ankara:1996,s.25.

⁷⁹ ERDOĞAN, age, s.49.

hedeflenirken , sosyal gelişmenin ve adaletin göz ardı edilmesi eşitsizlik, yoksulluk ve dışlanma sorunlarının uluslararası boyut kazanmasını hızlandırmaktadır. Dolayısıyla eğitim ve sağlık alanlarında sorunlar yaşanmakta, doğanın tükenme hızı artmakta, çevre sorunları şiddetlenmekte, uluslararası çalışma standartları aşınmakta, **gerçek ücretlerde gerilemeler** gözlenmekte, çocuk işçi istihdamı artmakta, işten çıkarmalar yoğunlaşmakta, **işsizlik sorunu yapılaşmakta**, sosyal huzursuzluklar ve şiddet artmaktadır. Yeni küresel elektronik ekonomide, fon yöneticileri, bankacılar, büyük şirketler ve onların yanı sıra milyonlarca bireysel yatırımcı, büyük miktarda sermayeyi tek bir tuşu tıklayarak dünyanın bir ucundan öbür ucuna aktarabilmektedirler. Ve bu hareketleriyle, Asya'daki olaylarda gördüğü üzere, kaya gibi sağlam görünen ekonomilerin tüm istikrarını bozabilmektedir.⁸⁰:

Kısaca **Küreselleşme**, ekonomiden siyasete, sosyal politikadan kültüre, hemen hemen yeryüzünün her alanındaki değişimi ifade etmek için kullanılan "sihirli" bir sözcük haline gelmiş; ünlü sosyolog Peter Burger'ın deyimiyle, Alman kömür endüstrisindeki gerilemeden, Japon gençlerinin cinsel alışkanlıklarını açıklamaya kadar geniş bir alanda kullanılan "klişe"ye dönüşmüştür.⁸¹ **Sosyal problemlerin körüklenmesi Türk polisinin de işlerini yoğunlaştırırken, suç ile mücadele metot ve teknikleri yetersiz hale gelmiştir.**

Çağımızda bilim ve teknolojinin hızla değişmesi halka hizmet veren kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli değişme ve gelişme göstermesini zorunlu kılmaktadır. Hızla değişen çevresel koşullar ve toplumsal dinamizm, hemen her alanda daha nitelikli insan gücüne duyulan gereksinimin artmasına neden olmaktadır. Bugün bir çok ülke gelecek yüzyılın ekonomik özelliklerini, uluslararası ilişkilerin boyutlarını ve yetiştirilecek insan tipinin özelliklerini belirlemeye çalışmaktadır. Tüm dünyada ortak bir polis modeli iç güvenliğin sağlanması için çoktan oluşmuştur bile. Ülkeler arasında hemen her alanda yaşanan rekabet ortamı daha çok gelişme ve ileri gitme yarışını beraberinde getirmektedir.

Toplumlar kendi geleceklerini daha güvenli ve rahat bir yapıya kavuşturabilmek için sürekli bir arayışa girmişlerdir. Bu hızlı değişim süreci toplumların beklenti düzeyinin artmasına neden olmuştur. Özellikle daha nitelikli mal ve

⁸⁰ ANTONY Giddens, "Globalleşme Üzerine", Kaynak Yay. İstanbul: 2000,s.22.

⁸¹ AKTAN Can, "2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (4): İnsan Mühendisliği", TÜGİAD Yayını, İstanbul: 1999, s.29,30.

hizmet üretimi gerçekleştirilmesi bir çok çağdaş ülkenin en önemli sorunu haline gelmiştir. Toplum ile sürekli iç içe ve etkileşim halinde bulunan **polislerin, can ve mal güvenliğinin sağlanması gibi çok kritik ve yaşamsal önemi olan görev ve işlevleri** vardır. Bu rollerin gerçekleştirilmesinde polisin sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışlar, toplumla kurulacak iletişimin düzeyini belirleyecektir. Polisin nitelikli davranışlar göstermesi, hem ona duyulan güvenin artmasını hem üyesi bulunduğu örgütün güçlenip gelişmesini sağlayacaktır.

Görevi gereği yaşamının çoğunu halkın içerisinde geçiren polisin halkla çok sıkı ve sürekli bir görev ilişkisi bulunmaktadır. **Bu karşılıklı ilişki polisin, halkta güven oluşturacak davranışlar içinde bulunmasını gerektirmektedir. Polisin toplum içindeki önemli işlevinin bilincinde olan gelişmiş ülkeler, polise çağın bütün olanaklarını tanımakta, eğitimine ve modernizasyonuna önem vermektedir.**⁸² Polislik mesleğinin gerçek başarıyla sürdürülebilmesi, meslek ideallerinin korunması ve toplumla çatışmaya girilmemesi için, **polislik mesleğinin**, evrensel değerler bağlamında meslek standartları oluşturulmaktadır.

Polis kanunun öngördüğü şartlar gerçekleştiğinde, devlet otoritesini ve kamu gücünü **'kanun namına'**, kanunda belirtilen şekil ve ölçülerde kullanan bir yapıdadır. **Polisliğin, salt güç olarak tanımlanması yanlış olur.** Çünkü polis, eğitim ve sağlık hizmeti gibi yurttışa güvenlik hizmeti sunmaktadır. Bu güvenlik hizmetini sunarken de kısmen güç kullanmaktadır. "Polis, hukukun toplumda hakim olması için çalışan ve halka hizmet sunan bir meslek grubu olarak halkın saygısını kazanma amacı olan bir kurum olarak yapılandırılmalıdır."⁸³ Polis, yaptığı görevi güç olarak gördüğünde, ezici, baskıcı yönünü öne çıkartacak iken, hizmet sektörü olarak gördüğünde ise, yurttışa daha çok anlayabilme ve kendisini anlatabilme adına anlayışlı olma ve hizmet sunma yönlerini öne çıkartacaktır.

Aynı zamanda, polisin demokratik ilkeler ve hukukun üstünlüğü içinde görevini ifa edebilmesini teminen siyasi ve hukuki çerçevenin geliştirilmesinde diğer kuruluşların çalışmalarını destekleyecektir. Demokratik polis uygulamaları, suç probleminin çözümünde toplum desteğini zorunlu kılmaktadır.⁸⁴ "Toplumun sistematik bir şekilde güvenlik hizmetlerine katılımı sağlanarak insanlara kendi güvenlikleri konusunda daha fazla sorumluluk yüklenmelidir. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen güvenlik

⁸² DEMİR Oğuzhan Ömer, 'Globalleşme Süreci', Polis Akademisi Dergisi, Sayı:38, Ankara:2002 s.8.

⁸³ KAVGACI H.İbrahim; "Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi", EGM Matbaası, Ankara 1997, s.10

⁸⁴ KAVGACI, age.s,13.

politikalarının başında 'saydamlık', 'denetlenebilirlik', 'polislin eğitimi', 'siyasal iradenin desteği', 'sivil katılım' ve 'yasal prosedürün verimli ve iyi bir koordinasyon içerisinde olması' gerekir."⁸⁵

Avrupa Birliği ülkelerinde polisin halk ile iletişimini gören polis çalışanları bunu model olarak alabilir. ⁸⁶: Bizde de Avrupa Birliği ülkelerindeki toplumun desteğini almış bir polis örgütünün modellenebileceği düşüncesini uyarmaktadır. Öyleyse bu model özellikle İngiliz polisinin çok iyi uyguladığı, Toplum Destekli Polislik olabilir: Bir mahallede, suçun önlenmesi ya da aydınlatılması amacıyla, suçlu olan ya da **potansiyel suçlu görülen bireylere kötü muamele** uygulanması, suç oranlarını azaltmış olsa bile o bölgedeki güvenlik hizmetlerinin başarısını göstermemektedir. Bunun nedeni polis-yurttaş ilişkisinin öneminin artmasında ve "**güvenlik hizmeti**" tanımının değişmesinde yatmaktadır.

Demokratik bakımdan gelişmiş ülkelerde polis, birey hak ve özgürlüklerinin kısıtlayıcısı değil güvencesidir. Demokratik bakımdan gelişmemiş ülkelerde ise polis, birey hak ve özgürlüklerin önünde kısıtlayıcı bir set olarak durmaktadır. Bir devletin demokratik bakımdan gelişmişliğinin ölçülmesinde, o ülkedeki polis-yurttaş ilişkileri belirleyici bir role sahiptir.⁸⁷ **Teknolojideki gelişmeleri yakından takip eden polis teşkilatları, artık günümüz şartlarını düşündüğümüzde suçluları yakalamak için aciz duruma düşmeyecek ve insan hakkı ihlali gibi ağır ithamlarla karşı karşıya kalmayacaklardır...**

Günümüzde çağdaş polislik, yakalanan suçlu oranıyla değil, halkla geliştirilen ilişkinin niteliği, halka verilen güven ve suçu önleme sorumluluğuna halkın katılımını sağlama oranı ile değerlendirilmektedir.⁸⁸ **21. yüzyıl polisliği, insan haklarını, hukuku, saygıyı ve iletişimi, vatandaşla ortak polislik yapmayı ve community policing temel alan bir polislik anlayışıdır.** Bunun da temelinde, hem kendi personeli ile barışık(**iç müşteri memnuniyetini sağlamış**) hem de hizmet verdiği halkın ve kurumların güven ve desteğini sağlamış olmak yatmaktadır.⁸⁹

Bir toplumun göstergesi polistir diyebiliriz. Polis devletin simgesidir, toplumu yönlendirici bir kuruluştur. "Demokratik bir ülkede polis, ülkenin sosyal, siyasal ve

⁸⁵ BAL İhsan & ÖZCAN Mehmet; "Türkiye'de Organize Suçlarla Mücadelede Yöntem Arayışları", Suç ve Polislik, Güner Matbaacılık, Ankara 2001, s.34

⁸⁶ SAYGIN Oğuz, "Kişisel Başarıya Giden Yol", www.oguzsaygin.com/makaleler/13.04.20004.

⁸⁷ ÇAĞLAR Ali, Suç ve Suçluluk, Türk Polisinin Sosyalleşme Süreci, SFN Yayınları, Ankara 2001, s.106

⁸⁸ KAVGACI H. İBRAHİM, İnsan Hakları ve Polis, Polis dergisi, sayı 22, sayfa 213-214.

⁸⁹ CERRAH İbrahim, "Güvenlik Hizmetlerine Sivil Katılım ve Sapma Davranışlarının Analizi", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:2 s.7-8.

yönetim yapısı ile yakından ilişkilidir. Çünkü polis, yürütmenin bir parçası ve genel yönetim yapısının bir yansıtıcısıdır. Hatta ülkeler polisin tutumuna göre "sert" ve "yumuşak" diye ikiye ayrılmaktadır. Toplumsal değişim, polisin değişimini de getirecektir.⁹⁰:

Uluslararası terörizm, şiddete başvuran aşırılık, örgütlü suç ve uyuşturucu kaçakçılığı güvenliğe artan ölçüde bir tehlike teşkil etmektedir. Nedeni ne olursa olsun ve ne şekilde tezahür ederse etsin terörizm kabul edilemez bir olgudur. Her türlü terörist faaliyetin hazırlanmasını veya mali destek bulmasını önlemek için tüm dünya polisleri sürekli olarak mücadele vermekte ve teröristlerin topraklarında üstlenmesine izin vermemektedir. Globalleşme ile birlikte tüm dünyada yaygınlaşan hafif ve küçük silahların aşırı ve istikrarı bozucu bir şekilde artması ve kontrolsüzce yayılması da ülkelerin ulusal güvenliğine yönelik ciddi bir tehlike oluşturmaktadır. Söz konusu yeni risk ve tehditlere karşı Türk Emniyet Teşkilatı da savunmasını güçlendirmeye kararlıdır. Güçlü demokratik kurumlar ve hukukun üstünlüğü bu savunmanın temelini oluşturur. *Bu tehditleri göğüsleyebilmek için diğer ülke polisleri ile daha etkin ve yakın işbirliği yapmaya da kararlı olan Türk Polis teşkilatının yeniden yapılandırılması zorunludur.*

Türkiye’de meydana gelen ağır ekonomik sorunlar ve sağlıksız çevre koşulları güvenliğimize ciddi etkiler yapabilir. Ekonomi, bilim ve teknoloji ve çevre alanlarındaki işbirliği çok büyük önem arz etmektedir. Toplumsal haklara gerekli dikkat sarf edilirken, devam eden ekonomik ve çevresel reformlar, şeffaf ve istikrarlı iktisadi faaliyetler ve pazar ekonomisinin geliştirilmesi ile söz konusu tehditlere karşı Polis Teşkilatı güçlendirmek zorundayız. **Ülkemizin bütününde güvenlik ve refaha katkıda bulunacak olan söz konusu reform sürecine devam edilebilmesi Türk Polis Teşkilatı’nın bu gelişmelere ayak uydurması ile doğrudan irtibatlıdır.**

Türk Polis Teşkilatı’nın tüm çalışanları hukuk devletine bağlıdır ve yolsuzluğun ulusal değerlerine büyük bir tehdit oluşturduğunun bilincindedir. Yolsuzluklar istikrarsızlık yaratır, güvenlik, ekonomik ve insani boyutun birçok veçhesini etkiler. Ülkemiz entelektüellerinin, yolsuzlukla ve yolsuzlukları doğuran koşullarla mücadele etmeyi ve iyi yönetim ve toplumsal bütünlük için olumlu bir çerçeve yaratma konusunda beyan ettikleri

⁹⁰ CERRAH, age, 33.

görüşleri doğrultusunda, Türk Polis Teşkilatı da yolsuzluklarla mücadele etmek için mevcut uluslararası araçları daha verimli kullanmalıdır.

Ülke olarak, yolsuzluktan, kirlilikten, düzenin bozukluğundan yakınılmaktadır. Dürüst olmak, normal bir meziyet olmaktan çıkmış, insan üstü varlıklarda görülebilecek mucizevi bir özellik olarak Türk insanının hayallerini süslüyor. Fakat bu sistem dediğimiz bozuk bütünsel yaklaşımın gereklerini yerine getiriyor, onu düzeltmek için çaba ve gayretimizi sürekli canlı tutmalıyız. Globalleşen güvenlik kavramının en önemli özelliği de budur.⁹¹

1.1.6.3- Yüksek İletişim ve Bilgi Teknolojilerindeki

Gelişmelerin Türk Polis Sistemindeki Etkileri

21.yüzyıl insanlığın hemen her alanda büyük başarılar elde ettiği bir dönem olmuştur. İnsanın daha iyi ve daha rahat yaşamasını sağlayan tüm yenilikler, teknolojik buluşlar bu yüzyılda büyük gelişme göstermiştir. Teknoloji alanındaki bu gelişmeleri insan yaşantısına etkileri açısından ele aldığımızda özellikle elektronik ve bilgisayarların ulaşım ve haberleşme sektöründeki katkılarının çok büyük olduğunu görmekteyiz. İnsan yaşantısını olumlu etkileyen bu gelişmelerin yanında bazı olumsuz gelişmelerin de bulunduğu ifade edilebilir.⁹²:

20.Yüzyılın başında parmak izi, sonunda ise DNA teknolojileri adalet hizmette devrim olarak nitelendirilen bilimsel uygulamalardır. Günümüzde, tükürük, deri parçası, kan, saç, kıl, kemik, idrar ve sperm gibi her türlü biyolojik materyalden elde edilebilen DNA profilleri, kimlik tespitinden nesep tayinlerine, hırsızlıktan ırza geçme olaylarının aydınlatılmasına kadar geniş bir yelpazede kullanılmakta, şüpheli kişinin olay yerinde bulunduğunu ve suçu işlediğini en güvenilir biçimde kanıtlamaya yaramakta ve tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de DNA delilleri mahkemelerce itibar görmektedir.

Dünyanın dört bir yanında binlerce insan ileri teknoloji sayesinde adaletin pençesinden kurtulamamış, yüzlerce suçsuz insan da ya tutuklandığı sırada ya da kimileri yıllarca demir parmaklıklar arkasında kaldıktan sonra, hatta idamlarına çok az bir süre özgürlüklerine kavuşmuşlardır.

⁹¹ ÇAĞLAR, age. s.47.

⁹² GÜLLER Murat, “Yüksek İletişim ve Bilgi Teknolojilerindeki Gelişmelerin Türk Polis Sistemindeki Etkileri ve 21. Yüzyıla Girerken Cezaların İnfazı Sempozyumu” Ankara: 20-22 Ocak 2000, s.256.

İngiltere’de saç renginin de anlaşılabilceği Avrupa ülkelerinde incelenen bölge sayısı 7, ABD’de 13 ve gerek Avrupa ülkelerinde gerekse ABD de adli amaçlı DNA analizleri yapan tüm resmi ve özel laboratuvarlarda aynı sayıda ve aynı yerdeki bölgeler incelenmektedir. Elde edilen DNA profilleri Interpol bünyesindeki merkez DNA veri tabanına gönderilmektedir. ABD’de 50 eyalette elde edilen DNA sonuçları Washington dışında gizli bir yerdeki FBI’IN ulusal DNA veri tabanında toplanmaktadır.

Bu teknolojiye bağlı olan soruşturma olanaklarının ABD ve İngiltere gibi zengin ekonomilerde kullanılması bir tesadüf değildir. Bu teknolojileri kullanmanın finansal bedeli Türkiye’de çoğu zaman ödenek yetersizliği nedeni ile hayata geçirilemediği unutulmamalıdır. Gelişen teknolojiyi takip etmek artık günümüzde doğrudan para ile ilgili bir konu haline gelmiştir. Teknolojik gelişmelerin mevcudiyeti ve nasıl kullanılacağını bilen bir Polis Teşkilatı olması gurur vericidir. Bu personelin çalışmalarını suç soruşturmalarında ve suçun önlenmesinde kullanabilmesi için finans desteğinin sağlanması gerektiğinin bir kez daha vurgulanmalıdır.

Gerçekten aynı yüzyıl içinde birisinde nükleer silahların da kullanıldığı iki dünya savaşının, birçok bölgesel savaşın ve muhtelif iç savaşların yer alması “silah” teknolojisinde de büyük gelişmelere yol açmıştır. Olumlu ya da olumsuz, teknolojideki gelişmeler insanlara birçok alanlarda kolaylık sağlamaktadır. Bu kolaylıklardan normal yaşantısını sürdüren insanlar kadar yasa dışı faaliyetler içinde olanlar, suç yoluna yönelenler ve toplum düzenine karşı çıkanlar da doğal olarak yararlanabilmektedir.

İşte 20. yüzyılda terörizmin biraz önce işaret ettiğimiz alanlardaki teknolojik gelişmelerin sağladığı kolaylıklarla gelişme gösterdiği doktrinde kabul edilen bir olgudur.⁹³ Bu yüzyılda özellikle şeffaf, kişi hak ve özgürlüklerine saygılı ve hukuk devleti ilkesi ile yönetilen demokrasilerin terör eylemlerinden etkilendiği belirtilirken; gelişen teknolojinin, haberleşmenin ve çağdaş ulaşım araçlarının şiddete yönelen aşırı unsurlara gerekli araç ve olanakları yarattığı, **onların da bu durumu suiistimal ederek şiddet eylemlerini gerçekleştirdiklerine işaret edilmiştir.**⁹⁴

Ulaştırma araçlarındaki teknolojik başarılar suç dünyasının gelişmesinde iki yönden etkili olmuştur: öncelikle büyük hız kazanan ulaştırma araçları mesafeleri kısaltmış, bu durum tüm insanlığa olduğu kadar suçlulara da geniş hareket kolaylığı

⁹³ KRIEGER Henry, “What happens about criminalology”, Oxford:1996, p.45.

⁹⁴ ELCOCK Ward, Canadian Security Service Director, Submission to the Special Committee of the Senate on Security and Intelligence, London: 24 June 1998, p.23.

sağlamıştır. Bu kolaylıklardan yararlanan suçlular şiddet eylemlerini gerçekleştirdikleri ülke içinde kısa sürede büyük mesafeler kat edebildikleri gibi, bir ülkeden diğerine de geçerek işledikleri suçların milletlerarası nitelik kazanmasına neden olmuşlardır.⁹⁵ Bu olanak suçluların yakalanmasını güçleştirmiştir. Silah ve patlayıcı maddeler de yüzyılımızda büyük gelişme kaydetmiştir. Daha 1890 yılında bir İngiliz polis uzmanı gelişen silah ve patlayıcıların katkısı ile şiddete yönelen kişi ve örgütlerin toplum için ciddi sorun teşkil edeceğine işaret etmiştir.⁹⁶

Teknolojik gelişme ile birlikte silahların özellikle batı Avrupa ülkelerinde ve Amerika Birleşik Devletleri'nde daha kolay elde edilebilir olması suçluların daha fazla şiddet uygulamaları açısından kolaylıklar sağlamıştır.⁹⁷ Bu kolaylıklar teröristlerin kullandıkları silahlar açısından bir "teknolojik tırmanma" oluşturmuştur.⁹⁸

Boyut olarak küçülen ancak güçlerinden kaybetmeyen silah ve patlayıcıların dışında yine çok küçük boyutlarda imal edilen haberleşme araçları telsizler ve GSM telefonlar suç işlemek isteyenlerin haberleşme güçlerini arttırdığı gibi, bu araçlar yardımı ile güvenlik kuvvetlerinin telsiz haberleşmelerine girilebilmekte onların hareket biçimleri öğrenilebilmektedir. Bu olanaklar suçluların yakalanmasını ve süratle yargı önüne çıkartılmasını büyük ölçüde zorlaştırmakta, bundan cesaret alan bireylerin şiddete yönelmesi daha kolaylaşmaktadır.

20.yüzyılın belki de teknoloji alanındaki en büyük gelişmesi bilgisayar ve bilgisayar kullanımı ile oluşturulan "Information and Communication Technologies" şeklinde isimlendirilen alanda kaydedilmiştir. İleriye dönük tahminlerde en büyük endişe bilgi ve haberleşme teknolojisinin suç işlemek isteyenlere yeni bir boyut kazandırabileceği yönündedir. Gerçekten özellikle çağdaş devletlerin bilgisayarlarla oluşturulmuş bilgi iletişimi ve haberleşme sistemlerinin karmaşık yapısı zarar verme amacı ile harekete geçebilecek eylemcileri için çok elverişli bir ortam sağlamaktadır.⁹⁹

Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından 2003 yılı Mayıs ayında uygulanmaya başlanan yeni teknoloji şöyle çalışmaktadır: Trafik polislerinin ellerindeki tablet bilgisayarlar, GPRS teknolojisi ile, tıpkı cep telefonları gibi merkezdeki bilgisayarlara

⁹⁵ SABETTA Anne R., "Transnational Terror: Causes and Implications for Response", Stanford Journal of International Studies, Vol XII, Spring 1997, p.150.

⁹⁶ SABETTA, age, s.64

⁹⁷ CALVERT Peter, A Study of Revolution, Oxford:1970, p.22.

⁹⁸ JANKE Peter, "The Response to Terrorism", Royal United Services Institute for Defence Studies, Ten Years of Terrorism, New York:1979, p.23.

⁹⁹ WHINE Michael, "Cyberspace- A New Medium for Communication, Command and Control by Extremist, Studies in Conflict and Terrorism", RAND, 5.5.1999, p.3.

bağlanmakta ve GPRS ile merkez bilgisayarlarına bağlanabilen tablet'ler üzerinden, bir plaka veya sürücü ile ilgili tüm suç bilgilerine ulaşılabilmektedir. Arabanın üzerinde başka ceza var mı? Sürücüsünün daha önceki suç durumu nedir? Sürücünün kimlik bilgileri doğru mudur? Sabıkası var mıdır? Tüm bilgilere, anında erişilebilmektedir. Bu teknolojik gelişmenin, suçlulara daha fazla korku vermesini bekliyoruz. Ancak böylesine yüksek bir teknoloji sisteminin sadece Bursa pilot bölgesinde hayata geçirilebilmesi için, **Dünya Bankası tarafından “model” olarak finanse edilmiştir.**¹⁰⁰

Her zaman 'gurur' duyacak gelişmelere tanık olmuyoruz. Türk polisinin, bugün bilgi işlem konusunda geldiği nokta, gerçekten gurur duyulacak bir nokta. Türk polisi, en küçük kasabalardaki polis merkezlerini bile birbirine bağlayarak POLNET adını verdiği bir polis bilgi ağı oluşturmayı başardı. Artık en küçük merkezden bile, polis kayıtlarına ulaşmak mümkün olabiliyor. Eskiden kağıt evraklarda tutulan, sadece ilgili polisin uzun aramalar sonucu erişebildiği kayıtlara, bugün polisler tek tuşla ulaşma şansına sahipler.¹⁰¹

Günümüzde meydana gelen gelişmelerin ışığında kısaca özetlememiz gereken; toplumlar için çok önemli bir yere sahip olan güvenlik kurumlarının, halkın huzur ve güvenliğinin sağlanması, kamu düzeninin korunması açısından, dünyada meydana gelen teknolojik gelişmeleri takip etmelerinin çok önemli bir konu olduğudur. Vatandaşlarına kaliteli hizmet vermesi beklenen polisin, iç müşterisine, çalışanına da iyi hizmet vermesi beklenmektedir. Dış müşterisini (Halkı) memnun etmek isteyen polisin, iç müşterisini (Çalışanı) de memnun etmesi gerekmektedir. Çalışanıya bütünleşmiş, yeterli ve etkili bir iletişim ağı kurabilen polis örgütünün başarılı olacağı düşünülmektedir.¹⁰²

1.1.6.4-AB'ne Katılım Sürecinde Türk Polis Sistemi

Ulusal programı ve İzleme raporlarını incelediğimizde AB'ne üyelik için ülkemizden istenen koşulların başında "Demokrasi ve İnsan Hakları" geldiğini görmekteyiz. Özellikle AB uyum çerçevesinde yasaların daha demokratik hale gelmesi için **Anayasada, Türk Ceza Kanununda, Terörle Mücadele Kanununda, CMUK'da, PVSK'da** ve birçok kanunda değişiklikler yapılmıştır ve yapılmaya da devam edilmektedir. Çıkarılan bu Uyum Yasalarıyla AB yolunda çok önemli adımlar atılmıştır.

¹⁰⁰ www.trafikdairebaskanligi.gov.tr/duyurular/2003/index.html.

¹⁰¹ DÜNDAR Ahmet Nihat, "21. Yüzyılda Nasıl Bir İç Güvenlik Yönetimi Konulu Tebliğ" 21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara: 7-9 Mayıs 1997. s.234.

¹⁰² CERRAH age. s.213.

Yeni polislik tarzı, artık daha çok konuşulmakta ve tartışılmakta ve **Emniyet'in gelecekteki vizyonunu** belirleyecek çok çeşitli görüş, eleştiri ve öneriler ortaya atılmaktadır. Bir anlamda Emniyet, kendisini yenileyip çağa uydurmanın arayışlarını sürdürmektedir.¹⁰³ Güvenlik birimleri her zaman küçük bir azınlık olan suçlu ve potansiyel suçlulara karşı kuvvet (force), öte yandan büyük bir çoğunluk olan dürüst ve masum insanlar için ise bir hizmet (service) üretmektedir. Karakollara gelen vatandaşa '**müşteri**' olarak bakılması, meslekî yaşama daha derinlemesine bakılabilmemesini sağlayacak ve ticaret yaşamında sık sık karşılaşılan '**Müşteri her zaman haklıdır**' veya '**Müşteri velinimetimizdir**' sözleri güvenlik hizmetlerinde de kullanılmaya başlanacaktır. Karakola gelen bir yurttaşa, müşteri perspektifiyle sergilenen ve olumlu etki bırakan bir davranış, bir yurttaş için de gerçekten çok önemli ve değerlidir."¹⁰⁴:

Toplumun iç güvenliğinden sorumlu olan Emniyet Teşkilatı'nın da değişimlerden etkilenmesi doğaldır. Ayrıca Avrupa Birliğine üye diğer ülke polisleriyle tanışma, görüşme olanağı ve çeşitli münasebetlerin mevcut polis kültürünü değiştireceği düşünülmektedir. Teşkilatta ve toplumumuzun tümünde tarihsel sürece dayanan bir değişim potansiyeli bulunmaktadır. **Genelde Türk toplumu, özel de ise Türk Polis Teşkilatında bu potansiyeli dinamik hale getirecek olgu olarak AB sürecinin ve sonrasının iyi okunup analiz edilmesi gereklidir.**

Bilgi toplumuna doğru geçişin yaşandığı ve bölgesel birlikteliklerin bunu teşvik ettiği göz önünde tutulursa AB'ye geçiş ile bu değişimi şimdiden irdelememiz gerekir. Polisin son yıllarda özellikle "**insan hakları**" konusunda çokça kafa yorduğu dikkat çekiyor. 'Yasal çerçevede zor kullanma, yakalama, gözaltına alma gibi yetkilere sahip olan polis, bu gücü toplumu adam edip terbiye etmek amaçlı değil, toplumun ortak iradesinin ona sunduğu ve yine toplumun esenliğine zarar verme niyeti taşıyanlara karşı ve fakat sıradan masum bireylere hırpalayıcı olmadan kullandığı bir güç olarak değerlendirmelidir."¹⁰⁵:

Avrupa İşkenceyi Önleme Komitesi'nin Türkiye'ye yaptığı ziyaretler sonunda, 1996'da açıkladığı rapora göre, polisin işkence ve kötü muamele yaptığına dair deliller olduğu ve bunların münferit hareketler olmadığını vurgulanmaktadır. Uluslararası insan hakları metinlerinde yaşama hakkının bile istisnaları mevcutken, işkencenin hiçbir

¹⁰³ CERRAH, age.s.155.

¹⁰⁴ CERRAH İbrahim, "21. Yüzyılda Polis" Polis Dergisi, S: 22, Ankara:2001, s.23-24.

¹⁰⁵ CERRAH, agm, s.25.

istisnasının bulunmakta ve Türkiye'nin AB üyeliğinin önündeki engellerin başında **"insan hakları ihlalleri"** geldiğinden dolayı, polisin bu alanda yapacağı katkı çok önem arz etmektedir. Asgari düzeyde de olsa, Türkiye'nin dış politikaları ve çıkarları hakkında bilgilendirilmesi gerekir: Bu bağlamda her rütbedeki polise, AB ile Türkiye arasındaki ilişki en iyi şekilde anlatılmalıdır. Kopenhag Kriterleri'nin, AB'nin Türkiye'ye bir dayatması değil, kendi özdeğerlerimiz olarak algılanması, kabul edilmesi temin edilmelidir. **Polisin bilmesi gereken bir diğer nokta ise, Avrupalılaştırmanın veya çağdaştırmanın bir değerler bütünü olduğu gerçeğidir. Bu değerler bütünü sadece Avrupa'nın malı değildir. Bu değerler evrenseldir...**

AB ile bir bölgesel birliktelikte bulunacak toplumumuzda da bir takım değişimler olacaktır. Bizler bu değişimin şimdiden okunmasında yarar bulmaktayız. Çünkü toplumsal birliktelikler devletimize kazandırabilir de kaybettirebilir de! Öyleyse toplum olarak / kurum olarak **AB sürecini iyi değerlendirmeliyiz ve kendi insanımızı tanıyarak üyeliğe hazırlanmalıyız.**¹⁰⁶:

Ülkemiz AB ile bir takım antlaşmalara / sözleşmelere de imza atmış durumdadır. Amsterdam Antlaşması AB ülkelerince önemli bir kilometre taşı olarak kabul edilmektedir. Bu antlaşmayla kişiler bir AB ülkesinden diğer bir AB ülkesine rahatlıkla seyahat edebilecektir. Yine bu antlaşmanın en önemli noktası **"Bir özgürlük, güvenlik alanı yaratmak"** şeklinde izah edilen polisiye konularındaki işbirliğidir. Bu işbirliğinin polis teşkilatına bir takım getirileri olacaktır. Bunların da şimdiden belirlenerek strateji ve politikaların oluşturulması gerekmektedir. **Polis Teşkilatı insan odaklı bir yönetime geçebilmesinde en önemli ve kritik nokta "yasaların da insan odaklı" olmasından geçmektedir. Öyleyse AB uyum yasalarında bu konu ihmale gelmemelidir.**

11.05.2000 yılında kurulan, Türk Polis Teşkilatı'nın da üye olduğu International Police Assocation (IPA)'nın AB'ne geçiş yaşadığımız şu günlerde, polis teşkilatına olumlu anlamda katkısı olacaktır. İPA ile temasların geliştirilmesi, onların imkanlarından faydalanılması önemli noktalardan biridir. İPA 300.000'den fazla üyesiyle 62 ülkede temsil edilmekte, BM'nin ve Avrupa Konseyi'nin çalışmalarına aktif olarak katılmakta, Uluslararası Eğitim Enstitüsünde eğitim imkanı sunmakta, sosyal alanda karşılıklı yardımlaşmayı teşvik etmekte, siyasi, sendikal ve dini açıdan tarafsız, dünyanın en büyük mesleki birliğidir.

¹⁰⁶ KAVGACI H.İbrahim, "Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi", Ankara 1997.s.212,213.

Türkiye'nin Avrupa Birliğine (AB) girme çabaları ekonomik alanda olduğu gibi siyasal ve sosyal alanlarda da bir çok yapısal düzenlemeleri gerektirmektedir. Dolayısı ile, **AB'ye girme sürecinde olan Türkiye'nin kendi kurumlarını bu birliğe hazırlaması gereği tartışma götürmez bir gerçektir.**

İnsan Hakları eğitim uygulamaları kapsamında “Polis ve İnsan Hakları 2000’den Sonra Programı” çerçevesinde Avrupa Konseyi, Dışişleri Bakanlığı, İnsan Hakları Eğitimi On Yılı Ulusal Komitesi Jandarma Genel Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü iş birliği ile yürütülen “Polis Profesyonellik ve Toplum” projesi kapsamında, Emniyet Teşkilatının eğitim kurumlarında ve hizmet içi eğitimlerde görevlendirilecek eğitici personelin öncelikle eğitilmesi amacıyla eğitici kadrosu oluşturulmuştur. 09.05.2001 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Polis Yükseköğretim Kanunu ile 9 aylık bir eğitim-öğretim kurumu olan polis okulları Polis Akademisine bağlı 2 yıllık Polis Meslek Yüksekokullarına, Polis Akademisi üniversiteye dönüştürülmüştür.¹⁰⁷

AB'ye giriş için işleyen bir piyasa ekonomisi yanında, AB içindeki rekabet ve piyasa güçleriyle baş etme kapasitesi yaratmak amacıyla Türk Polis Teşkilatı'nı yakından ilgilendiren bir çok kanuni düzenleme yapılırken, diğer kurumlardan daha fazla düzenleme ile karşı karşıya Türk Polis Teşkilatı'nın kalması da dikkat çekicidir.

1.2. Türk Emniyet Sisteminin Hukuki Yapısı

1.2.1 Anayasal Yapısı

1982 Anayasası yapısı ve hazırlanışı itibari ile polise ve orduya isim belirmeksizin görev yağdırmaktadır. Örneğin Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin insan haklarına saygılı bir hukuk devleti olduğu yazılıdır. Temel hak ve hürriyetlerin dokunulamaz ve devredilemez olduğu 12. maddede açıklanmıştır. Anayasanın kendi içinde çelişkili 13. maddesi, dokuz çeşit genel sınırlama saymış ve bunlara yasal “sınırlamalar” getirmiştir. Bu maddeye göre: “Temel hak ve hürriyetlerle ilgili genel ve özel sınırlamalar demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz ve öngörüldükleri amaç dışında kullanılamaz.” Ama bu “ölçütün” hiçbir uygulama kabiliyeti yoktur. 13. maddede dokuz ayrı sınırlama nedeni sayılmış ve bu sınırlamalar “temel hak ve hürriyetlerin tümü için geçerli” kabul edilmiştir. **Devlet adına bunu yurt genelinde sağlaması ve koruması gereken birincil kuruluş da polis teşkilatıdır.**¹⁰⁸:

¹⁰⁷ www.polisakademisi.gov.tr

¹⁰⁸ ŞAFFAK Ali, “Kolluk Mevzuatı”, Avkım Kitabevi, Ankara:2000. s.13.

Anayasamızın **128. maddesine göre**; “**Kamu görevlilerinin hakları, yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri yasa ile düzenlenir.**” Ülkemiz de imzaladığı ILO sözleşmelerine göre kamu veya özel sektörde çalışanlar için günlük çalışma süresi 8 saattir. 657 sayılı yasanın 99. ve takip eden maddelerinde, devlet memurlarının çalışma saat ve usulleri hükme bağlanmıştır. Buna göre; devlet memurlarının haftalık çalışma süresi, Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere 40 saattir ki bu hüküm Sözleşmeye uygundur.

7 gün 24 saat güvenlik hizmeti verilen Polis Teşkilatında, personelin çalışma saatleri 1995 yılına kadar düzenlenmemiş, yasaya aykırı olarak amirin iznine bağlı 12/12 veya 12/24 saat çalışma sistemi uygulanmıştır. 19.10.1995 tarih ve 231771 sayılı Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Çalışma Saatlerine İlişkin Esaslar konulu Bakanlık Genelgesinin 4. Maddesinde; "...nöbet usulü ile çalışması zorunlu olan personelin çalışma saatleri, hizmetlerin gerekleri göz önünde bulundurularak olağanüstü durumlarda 12/12, diğer durumlarda 12/24 veya 12/36 esaslarından herhangi birine veya her birine göre Taşra Teşkilatında Mülki Amirin, Merkez Teşkilatında Genel Müdürün onayı ile düzenlenir" hükmü getirilmiştir. Bu düzenlemeye göre Polis Teşkilatı mensupları olağan koşullarda dahi haftalık 40 saatin üzerinde çalışmak zorunda bırakılmıştır. Zira normal çalışma saatini aşan fazla mesai ve bunun karşılığı ödenecek ücretin nasıl tespit edileceği 178. madde ile ayrıca düzenlenmiştir.

657 sayılı kanunda Emniyet Teşkilatı şöyle yerini almaktadır: "Emniyet Örgütü mensupları hakkında uygulanmakta olan 657 sayılı Kanun; bunun ek ve değişiklikleri, ilgili kanun hükmünde kararnameler ve bu yasalara dayanılarak yürürlüğe konulan yönetmelikler hükümlerinin kapsamına giren konular, Emniyet Örgütünün hizmet ve kuruluşunun nitelik ve özelliği göz önüne alınarak **özel bir kanunla düzenlenir.**"¹⁰⁹ Ancak özel bir yasa çıkartılana değin yukarıda sayılanların durumlarının askıda kalması da söz konusu olamayacağı için bir istisna getirilmiştir: 'Bu düzenleme yapıncaya kadar, Emniyet Örgütü mensupları hakkında halen yürürlükte bulunan söz konusu hükümlerin uygulanmasına devam olunur.'¹¹⁰:

Burada unutulmaması gereken husus, yukarıda belirtilen düzenlemenin geçici bir durum olduğudur. Bu nedenle sayılan kurumların tümünün özel yasaları yürürlüğe konduğu halde, bunlar arasındaki **Polis Teşkilatının özel yasası çıkartılmamıştır.** Yasa

¹⁰⁹ GÖLCÜKLÜ Feyyaz, "İdari Ceza Hukuku ve Anlamı", SBFĐ, C: 18, İstanbul:2002, s124.

657 sayılı Kanun Ek Geçici Madde 54 (Ek: 19/2/1980-2261/5 md.

¹¹⁰ 657 Sayılı Kanun, Ek: 19/2/1980-2261/5 md.

da yer almasına rağmen, bu olumsuz ayrımcılığı, dışlanmışlığı anlamak mümkün değildir. Polis Teşkilatı'nın da hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler bu kuruluşun hizmetleri, nitelik ve özelliği göz önüne alınarak acilen özel bir kanunla düzenlenmeli, halen yürürlükte bulunan 657 sayılı yasanın emri yerine getirilmelidir. Yasa tasarısını hazırlayacak komisyonda İçişleri Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü uzmanlarının dışında Maliye Bakanlığı kadro ve bütçe uzmanları, Adalet Bakanlığında tetkik hakimi ve Cumhuriyet savcısı, DPT güvenlik sektörü planlama uzmanı, Hazine Müsteşarlığı uzmanı, Devlet Personel Başkanlığı uzmanı yer almalı, yasa tasarısı üzerinde yazılı görüş bildirmenin sakıncaları da işin başında ortadan kaldırılmalıdır.

Anayasamızda Emniyet Genel Müdürlüğü'nün adı geçmemektedir. Hükümet ve Ordu ülkemizin bölünmez bütünlüğünün ve varlığının koruyucusu olarak ilan edilmiştir. Polise doğrudan atıfta bulunan bir madde yer almamak ile birlikte, arama ve suç soruşturmalarında iletişimin özgürlüğü gibi kanun ile düzenlenebilecek bir çok görev Anayasa'da yer almıştır. **Bir kurum gücünü Anayasadan alıyorsa hukuki açıdan görevini yaparken daha etkili hale gelir. YÖK, Silahlı Kuvvetler, MGK ve TSK buna örnek olarak verilebilir. Türk Polis Teşkilatı'nın Anayasal görevleri çok fazladır, ancak Anayasal yetkileri hiç yoktur.**

1.2.2- 3201 ve 2559 Sayılı Kanunlara Göre Yapısı

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu Türk Polis Teşkilatının mevcut yapısını ve yasal durumunu oluşturan iki önemli kanundur.¹¹¹: Türkiye'de bir polis memuru, yasa kendisine yetki ve görev verdiği için gerektiğinde anayasa ile teminat altına alınmış olan temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunacak eylem ve işlemler yapmaktadır. Yaşam hakkı, özel hayatın gizliliği, haberleşme ve seyahat özgürlüğü gibi temel hak ve özgürlüklerin özüne yasal düzenlemelere uygun olarak dokunabilen **ender kamu görevlilerinden biri polistir.**

Sonuçları itibariyle bu kadar önemli yetki, görev ve sorumluluğu bulunan bir meslek, herkesin elde edebildiği değil, sadece seçilen kişilerin kabul edildiği, uygun eğitimle desteklendiği bir kariyer mesleği olmalıdır.

"Polis; halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlere, yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder." Bu

¹¹¹ ŞAFFAK, age, s.102.

iki cümle, 1934 yılında çıkarılan Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu'nun birinci maddesinden alındı. Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu 1934'te çıkarıldı. Orta ve yüksek kademe polis amirleri yetiştirmek amacıyla 1937'de Polis Enstitüsü kurulurken, bir yıl sonra Polis Koleji açıldı. Türkiye'de polisin yönetici sınıfını Polis Koleji ve Polis Akademisi yetiştirmektedir. Polis memurlarını ise, Türkiye'nin hemen hemen bütün yörelerine yayılmış 22 ayrı polis okulu yetiştirmektedir. Polis okullarına her yıl ortalama 10 bin polis adayı alınıyor ve bunlar 2 yıllık bir eğitimden sonra polis oluyorlar. Her yıl bu düzeyde polis alınması gerekli mi diye bakıldığında, ABD ve Avrupa ülkelerinde her 250–300 kişiye bir polis düşerken Türkiye'de ise yaklaşık olarak 600 kişiye bir polis düşmektedir.

2559 sayılı PVSK'a göre; "Asayiş, amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korumak ve halkın ırz ve can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin etmekle mükellef olan polis; bunlara her hangi bir suretle vuku bulacak taarruz, tecavüz ve sarkıntılığı menetmeğe ve mütecasirlerini yakalamağa ve haklarında kanunen yapılması lazım gelen muameleye başlamağa mecburdur."¹¹² **Polisin umumi emniyete müteallik inzibati vazifeleri iki kısımdır :**

A- Kanunlara ve nizamnamelere ve Hükümet emirlerine ve amme nizamına uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden evvel önünü almaya çalışmak,

B- İşlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı vazifeleri yapmak.

Aynı kanun Polisin adli görevlerini de şöyle düzenlemektedir: "Polis yaptığı tahkikat esnasında ifadelerine müracaat lazım gelen kimseleri çağırır ve kendilerinden lüzumlu olan şeyleri sorar. Tahkikat için ifadesine müracaat edilmesi lazım gelen eşhasın polis tarafından vuku bulacak davete icabet etmeleri ve ifade vermeleri mecburidir. Bu davete icabet etmeyenler hakkında Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun 17. maddesi mucibince muamele yapılır."¹¹³

Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun on altıncı maddesi: 'Mucibince polis için silah kullanmak salahiyetinin kabul edildiği hallerde silah kullanılması silah kullanmaktan başka bir çare bulunmadığı hallere münhasırdır. Bu takdirde mümkün olduğu kadar suçlunun öldürülmekten ziyade yaralı olarak yakalanmasına dikkat edilmesi ve kalabalık yerlerde silah kullanmaktan imkan nispetinde sakınılması icap eder."¹¹⁴

¹¹³ Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara: 2000, s.5.

¹¹⁴ Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara:2000, s.7.

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununa göre:” Memleketin umumi emniyet ve asayiş işlerinden Dahiliye Vekili mesuldür. Dahiliye Vekili, bu işleri, kendi kanunları dairesinde hareket eden Emniyet **Umum Müdürlüğü ile Umum Jandarma Komutanlığı ve icabında diğer bütün zabıta teşkilatı vasıtası ile ifa ve lüzum halinde İcra Vekilleri Heyeti karar ile ordu kuvvetlerinden istifade eder.**”¹¹⁵

Yine aynı kanuna göre: “Polis, silahlı icra ve inzibat kuvveti olup üniformalı ve sivil olmak üzere iki kısımdır. Emniyet Teşkilatında, fiili polis hizmetleri dışında kalan yazı, hesap, levazım, telli veya telsiz haberleşme, kriminal laboratuvar, trafik fenni muayene, kayıt, tescil ve benzeri hizmetler, emniyet hizmetleri sınıfı mensupları tarafından ifa olunur. Her hizmet bölümü için gerekli görev ve çalışma şartları ile bir hizmet bölümünden diğerine aktarılmada göz önünde bulundurulacak esaslar ve sağlık şartları, İçişleri Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.”¹¹⁶ demektedir.

Üniformalı polis; vasıtalı ve vasıtasız kısımlara ayrılır. Vasıtalı polis; atlı, bisikletli, motorlu ve canlı, cansız diğer vasıtalarla teçhiz edilen kısımdır. Sivil polis; her nevi emniyet hizmetinde üniformasız çalıştırılan kısımdır.

Aynı kanuna göre Polis: İdari, siyasi ve adli kısımlara ayrılır. İdari polis, içtimai ve umumi intizamı temin etmekle mükellef olan kısımdır. Siyasi polis, Devletin umumi emniyetine taalluk eden işlerle mükellef olan kısımdır. Adli polis; asgari tam teşekküllü bir polis karakolu bulunan yerlerde, adli işlerle uğraşmak üzere Emniyet Genel Müdürlüğünce kadrodan ayrılan bir kısımdır. Adli polis toplu olarak veya mıntikalara ihtiyaç nispetinde tevzi edilmiş bir halde bulundurulur. Adli polis, adli tahkikat vazifeleri haricindeki hizmetlerde, mafevklerinin emrindedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü, merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatından oluşur. Merkez teşkilatı; Teftiş Kurulu Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Daire Başkanlıklarından meydana gelir. Daire başkanlıkları, ihtiyaca göre kurulan en az üç şube müdürlüğü veya koruma müdürlüğünden, şube müdürlükleri veya koruma müdürlükleri en az üç büro amirliğinden meydana gelir.

Taşra teşkilatı; İllerde il emniyet müdürlükleri, ilçelerde ilçe emniyet müdürlükleri veya ilçe emniyet amirlikleri ile güvenlik hizmetlerine ilişkin diğer birimlerden oluşur. İçişleri Bakanlığının uygun göreceği yerleşim alanlarında, polis teşkilatı birimi kurulabilir.

Yurt dışı teşkilatı; İçişleri Bakanlığı, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurt Dışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname esaslarına uygun olarak yurt dışı teşkilatı

¹¹⁵ 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara:2000, s.9.

¹¹⁶3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara:2000, s.10.

kurmaya yetkilidir. Emniyet teşkilatı birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile diğer hususlar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.¹¹⁷

Polis Amirleri, rütbe sırası ile Komiser Yardımcısı, Komiser, Başkomiser, Emniyet Amiri, 4.Sınıf Emniyet Müdürü, 3.Sınıf Emniyet Müdürü, 2.Sınıf Emniyet Müdürü, 1.Sınıf Emniyet Müdürü ve Sınıf Üstü Emniyet Müdürüdür. Bu rütbelere terfiler, sınav ve eğitim şartı saklı kalmak üzere, kıdem ve liyakate göre yapılır.¹¹⁸

Suç soruşturmaları, Emniyet Teşkilat Kanununda yer alan temel prensiplere uygun olarak, yetkili adli makamların talimatları doğrultusunda yapılır. Kamu düzenini bozucu bir suç işlendiğinde adli polis delilleri toplamak, suçu işleyen şahısları yakalamak, C.Savcısı adına soruşturmayı yürütmek ve suçluları adalete teslim etmekle yükümlüdür. 2559 sayılı PVSK'nun 2. maddesi 6. bendinde de polisin adli görevi belirtilerek "**İşlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak**" diye belirtilmiştir.¹¹⁹

İdari polis, adli polise gerekli hallerde veya savcının isteği üzerine yardımla mükelleftir. İdari polis, adli polisi ilgilendiren bir olay karşısında kaldığı zaman, bir taraftan adli polis görevini yerine getirmekle beraber, diğer taraftan adli polisi haberdar eder ve adli zabıta gelince işi ona bırakır.

Teorik olarak adli ve idari polis görevlerini ayırmak mümkün olmakla birlikte, tatbikatta bunların görevlerinin sınırlarını ayırmak mümkün değildir. Sosyal ve genel düzenle ilgili kanun, nizam ve emirlerin yapılmasını sağlayan, suçu oluşundan evvel önleyici tedbirler alan polise idari polis denir. İdari polise, eskiden düzenlik ve zabıtaya mania polisi denirdi. İdari polis, önleyici, koruyucu ve yardım edici görevleri yapmak için suç oluşturan unsurları göz önüne alarak o mahalde merkez, karakol, nokta, devriye ve motorlu ekipler kurar.

3201 sayılı Emniyet Genel Müdürlüğü Teşkilat Kanunu'nda, her bir polis karakolunda adli işlerle uğraşmak üzere adli polis kurulmasının öngörülmüş, ancak bu uygulama şimdiye kadar yapılmamıştır. Sadece fiilî bir adli polis hizmeti sürdürülmüştür. Kolluğun (polis ve jandarma) delilleri tespit hususundaki yeterli yetişkinliğe sahip olmaması, ceza yargılamasının da uzamasına neden olmaktadır.

"**Polis**, yurt içine zararlı kişi ve maddelerin girmemesi için giriş kapılarında gerekli kontrolleri yapar, umuma açık yerlerde suçların oluşmaması için tedbirler alır.

¹¹⁷ 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara:2000, s.11.

¹¹⁸ 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara:2000, s.12.

¹¹⁹ Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara: 2000, s.4.

Ruhsatsız silahları yakalamak için aramalar yapar, genel ahlaka uygun olmayan hareketleri önler. Açılması izne bağlı yerlerden izinsiz açılanları kapatır. Halkı rahatsız edici hareketlerin olmamasını sağlar. Toplu hareketlerin, gösteri yürüyüşlerinin, grevlerin kanun içerisinde devamını sağlar, sarhoş, falil ve acizlerin yardımına koşar, terkedilmiş çocukların ilgili müesseselere yerleştirilmesine dair hizmetleri yapar. Sinema, tiyatro gibi yerlerdeki toplu çıkışlarda suçların oluşmasını önler.¹²⁰ şeklinde geniş bir yelpazede hizmet vermesini öngören hukuki bir tanımlama ile 2559 sayılı kanun Türk Emniyet Teşkilatı'nın hukuki yapılanmasını ortaya koymaktadır.

1.2.3-Polise Görev ve Yetki Veren Diğer Kanunlar

Polisin yaptığı işler analiz edildiğinde görülmektedir ki; hemen her konuda polisin bir görevi bulunmaktadır. Gerek kişiler gerekse kurumlar pek çok özel işinin hal mercii olarak polisi görmektedir. **Onlar inanmakta ve bilmektedirler ki polis, o konuyu bir şekilde halledecek, üstelik iş gördüren için bunun bir bedeli de bulunmamaktadır.**

Nimet-külfet denklemi yerine gelmeli, fedakarlık denkleştirilmelidir. Bunun için katılımcı finans modeli kurularak, polise yaptırılacak genel güvenliğin sağlanmasıyla ilgili olmayan işlerde talepte bulunan bunun bedelini ödemelidir. Bu model kapsamında örneğin silah ruhsatı düzenlenecek olanlara silah eğitimi (hukuk, silah mekaniği ve kullanımı) verilebilir, vatandaşlarımızın bilinçli ve eğitilmiş bir şekilde silah bulundurmaları ve taşımaları mümkün olabilir. Üretilen hizmetin bedeli ilgisine ödetilerek kamu maliyetinin azaltılması yanında, hizmet üretenlerin desteklenmesi ile "iç müşteri memnuniyeti" sağlanabilir.

Polise Görev ve Yetki Veren Diğer Kanunlar

Ada	Resmi Gazete Tarih-Sayı
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	
18 Mart Gününün Şehitler Günü ve 19 Eylül Gününün Gaziler Günü İlan Edilmesi Hakkında Kanun	03.07.2002/24804
Kamu Alacaklarının Tahsili ve Zorunluların Düzenlenmesi Hakkında Kanun	9.11.1989 /17863-M

¹²⁰ Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara: 2000, s.4.

	Ailenin Korunması Hakkında Kanun	17.01.1998/23233
	Asayişe Müessir Bazı Fiillerin Önlenmesi Hakkında Kanun	15.09.1971/13957
	Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanun	31.07.1951/7872
	Ateşli Silahlar ve Bıçaklar İle Diğer Aletler Hakkında Kanun	15.07.1953/8458
	Avda ve Sporda Kullanılan Tüfekler, Nişan Tabancaları ve Av Bıçaklarının Yapımı, Alımı, Satımı ve Bulundurulmasına Dair Kanun	15.09.1981/17459
	Bakanlıklar Ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanun	25.4.1981/17321
	Bakanlıkların Kuruluş Ve Görev Esasları Hakkında 174 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname İle 13/12/1983 Gün Ve 174 Sayılı Bakanlıkların Kuruluş Ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Kaldırılması Ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun	9.10.1984/18540
	Barut ve Patlayıcı Maddelerle Silah ve Teferruatı ve Av Malzemesinin İnhisardan Çıkarılması Hakkında Kanun	18.05.1995/9009
2	Basın Kanunu	24.07.1950/7564
3	Bazı Kisvelerin Giyilemeyeceğine Dair Kanun	13 Kanunuevvel 1934/2879
4	Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun	24.06. 81/17410
5	Bazı Suç Failleri Hakkında Uygulanacak Hükümlere Dair Kanun	30.03.1988/19770
6	Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu	20.04.1929/1172
7	Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu	22.07.1966/12355
8	Çıkar Amaçlı Suç Örgütleriyle Mücadele Kanunu.	01.08.1999/23773)
9	Dernekler Kanunu.	9.06.1992/18426
0	Devlet Güvenlik Mahkemelerinin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun	18.06.1983/18081
1	Devlet Memurları Kanunu	20.07.1965/12053
2	Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun	10/11/1984-18571

	Efendi, Bey, Paşa Gibi Lakap ve Unvanların Kaldırılmasına Dair Kanun	29	Teşrinisani 1934/2867
	Emniyet Genel Müdürlüğüne Ait Araç, Gereç, Mal ve Malzemenin Satış, Hibe, Hek ve Hurda .Durum ve İşlemleri ile Hizmet Satışına Dair Kanun		24.04.2001/24382
	Emniyet Teşkilatı Kanunu.		12.06.1937/3629
	Emniyet Teşkilatı Uçuş Hizmetleri Tazminat Kanunu		5.03.1985/18685
	Harcırah Kanunu		.18.02.1954/8637
	İçişleri Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun		23.02.1985/18675
	İl İdaresi Kanunu		18.06.1949/7236
	Jandarma Teşkilat, Görev Ve Yetkileri Kanunu		12.03.1983/17985
	Kaçakçılığın Men ve Takibine Dair Kanun	12	Kanunusani 1932/2000
	Kamu İhale Kanunu		4.1.2002 / 24648
	Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu		22.01.2002 / 24648
	Karaparanın Aklanmasının Önlenmesine Dair Kanun		19.11.1996/22822
5	Karayolları Trafik Kanunu		18/10/1983 / 18195
5	Kimlik Bildirme Kanunu		11.07.1973 / 14591
7	Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu		4.5.1990 /20508
8	Maluller İle Şehit Dul ve Yetimlerine Tütün ve Alkol Ürünlerinin Satış Bedellerinden Pay verilmesi Hakkında Kanun		16.10.1988/19961
9	Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun		4.12.1999/Sayı: 23896
0	Meşhud Suçların Muhakeme Usulü Kanunu		13.06.1936/23037
1	Milletvekili Seçimi Kanunu		13.06.1983/18076
2	Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun		6.11.1980/17152
3	Olağanüstü Hal Kanunu		27.10.1983/18204

	Pasaport Kanunu	24/7/1950 /: 7564
	Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu	14.07.1934/2751
	Polis Yüksek Öğretim Kanunu	9.05.2001/24397
	Rulet, Tilt, Langirt ve Benzeri Oyun Alet ve Makinaları Hakkında Kanun	27.12.1968/13086
	Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun	02.05.1961/10796
	Sendikalar Kanunu	7.05.1983/18040
	Sıkıyönetim Kanunu	15.05.1971/13837
	Sinema, Video ve Müzik Eserleri Kanunu	7.02.1986/19012
	Siyasi Partiler Kanunu	24.04.1983/18027
	Şapka İktisası Hakkında Kanun	28 Teşrinisani 1341.230
	Taşınmaz Mal Zilyetliğine Yapılan Tecavüzlerin Önlenmesi Hakkında Kanun	15.12.1984/18606
5	Tebliğat Kanunu	19. 02.1959/10139
5	Tekke ve Zaviyelerle Türbelerin Seddine ve Türbedarlıkları ile Bir Takım Unvanların Men ve İlgasına Dair Kanun.	13 Kanunuevvel 1341.243
7	Telsiz Kanunu	7.04.1983/18011
8	Terörle Mücadele Kanunu	12.04.1991/20843
9	Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu	08.10.1983/18185
9	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu	7.05.1983/18040
1	Türk Bayrağı Kanunu	24.09.1983 / 18171
2	Türk Ceza Kanunu	13/3/1926-320
3	Türk Medeni Kanunu	08.12.2001-4721
4	Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatların Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun	29/9/1981 / 17473
5	Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu	17.06.1949/7235

Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun	16/6/1932 /2126
Tütün ve Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanun	26.11.1996/22829
Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller Hakkında Kanun	19.03.1981/ 17284
Uluslararası Nitelikteki Teşekkürlerin Kurulması Hakkında Kanun	7.04.1987/19424
Uyuşturucu Maddelerin Murakabesi Hakkında Kanun	24.06.1933/2435
Uyuşturucu Maddelerle İlgili Kanun	19.06.1986/19139
Yabancıların Türkiye’de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanun	24/07/1950 / 7564
Yardım Toplama Kanunu	25.06.1983/18088

Tam yetmiş üç kanundan emir alan bir polisin görevini ihmal etmesi veya savsaklaması durumunda iki yıl hapis cezasına kadar gidecek bir soruşturma açılması muhtemeldir. Bu kadar kanundan görev ve yetki alan bir polis teşkilatının etkin ve kaliteli hizmet vermesi imkansızdır. Bu kadar çok göreve uygun finansal yapısı olması da imkansızdır. Türk Polisi’nin sorunu olarak zikredilen bu durumun pozitif dönüşürülmesi katılımcı finans modeline bağlıdır.

1.2.4-Teşkilatın İdari Yapılanması

3201 sayılı Kanun, genel emniyet ve asayişini sağlamakla sorumlu ve görevli makam olarak bizzat İçişleri Bakanını belirlemiştir. Bakan, bu işleri kendi özel kuruluş kanunlarına göre çalışan Emniyet Genel Müdürlüğü ile Jandarma Genel Komutanlığı ... ile ifa ... eder. Bu yasaya göre Polis Teşkilatının doğrudan İçişleri Bakanına bağlı olması gerektiği halde, İçişleri Bakanlığının kuruluşunu düzenleyen Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Emniyet Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığının bağlı kuruluşları arasında gösterilmiş, ancak Emniyet Genel Müdürü Bakanlık Müsteşarına bağlanmıştır. Bu noktada her iki mevzuat birbiri ile çelişmektedir. Emniyet Genel Müdürü doğrudan Bakana bağlanmalı, Genel Müdürlük Müsteşarlık seviyesine yükseltilmelidir.

Hukuki açıdan insanlar gerçek kişi olarak nitelendirilir, kurum ve kuruluşlar ise tüzel kişi. Gerçek ve tüzel kişilerin varlık kazanabilmeleri bazı prosedürlerin yerine getirilmesine bağlıdır. İnsanların nüfusa kaydedilmeleri, kurum ve kuruluşlar için ise yasa da özel hüküm bulunması veya kayıt ve tescil edilme gibi. Kişi sayılmak sonuçları itibarıyla önemlidir, kişiye bazı hak ve borçlar yükler. Vatandaşların askerlik hizmeti

yapmaları, seçimlerde oy kullanmaları bir yüküm, seçilmek bir haktır. Bunun için bir gerçek kişinin nüfusa kayıtlı olması gerekir.

Tüzel kişiliğin en önemli göstergesi ise, hak ve borç ehliyetine sahip olmaktır. Derneklerin, siyasi partilerin, anonim şirketlerin, bazı kamu kurumlarının tüzel kişilikleri olduğu için bunlar kendi adlarına işlem yapma yetkisine sahiptirler. **Emniyet Genel Müdürlüğü gibi kamu kurumlarının yasalarında hüküm bulunduğu içindir ki bunların tüzel kişiliği vardır.**

Ürettikleri iş ve işlemleri kendi adlarına yapmaktadırlar, bunlardan doğan sorumluluk da kendilerine aittir. Polis Teşkilatı, kendi sorumluluk bölgesinde genel emniyet ve asayiş İçişleri Bakanı adına sağlamaya¹²¹ çalışmasının yanında, bir suç işlenmesi durumunda el koyduğu olayları, yakalanan kişiler ile bunlara uygulanan tedbirleri Cumhuriyet Savcılarına derhal bildirmek ve Cumhuriyet Savcılığının adliyeye ilişkin işlerde bütün emirlerini yerine getirmekle yükümlüdür.¹²²

Daha işin basında idari ve adli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bunların dışında sağlık, çevre, kültür, turizm gibi aklınıza gelebilecek tüm bakanlıkların görev alanlarına giren konularda polisin de bir işi, görevi ve yetkisi vardır. Gerek pek çok bakanlığı ilgilendiren konulara ilişkin görevlerin yerine getiriliyor olması ve gerekse yapılan işlemler nedeniyle hak ve yükümlülüklerin doğrudan doğruya Polis Teşkilatı adına doğması için bu teşkilatın da bir tüzel kişiliği olmalı, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), Milli İstihbarat Teşkilatı (MIT) gibi **Türk Polis Teşkilatı (TPT) adı altında tüzel kişiliğe kavuşturulmalı, bir "kişi" sayılarak vesayet altından kurtulmalıdır.**¹²³

1.3-Emniyet Genel Müdürlüğünün Örgütsel Yapısı

1.3.1-Bürokratik Yapısı

Bürokrasi modeli, bir yönetim için akılcı ve güçlü amaçlara ulaştıracak sağlam bir işletme yapısını, bu yapı içindeki görevleri yerine getirecek kimselerin kendi alanlarında uzmanlaşmalarını, kişisel arzu, hırs ve ihtiyaçlardan arınmış objektif ve akılcı bir yönetim sistemi kurulmasını ve son olarak işbaşına getirilecek yöneticilerin bilgi, yetenek ve tecrübelerine göre demokratik bir seçimle görevlendirilmeleri gibi birtakım kuralları içermektedir.¹²⁴

¹²¹ 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara:2000, s.8.

¹²² Ceza Muhakemeleri Kanunu, Avkım Kitabevi, Ankara:2000,s.37.

¹²³ CERRAH, age. s.124.

¹²⁴ OKTAY Cemil, Siyasal SİSTEM ve Bürokrasi, DER yayınları, İstanbul. 1997, s.12.

Başlangıç bölümünde anlatıldığı üzere Polis Teşkilatının uzun bir geçmişi ve buna bağlı olarak köklü bir kurumsal yapısı vardır. Teşkilatın mesleki hiyerarşi kuralları ile donatılmış çok kademesi bulunan hantal bir bürokratik yapısı vardır. Ancak polis sürekli olarak toplum ile ilişki halinde olan bir örgüttür. Ve bu kapsamda sürekli olarak zamanın şartlarına göre kendisini çevresinde meydana gelen değişimlere ayak uydurma zorunluluğu içersinde hissetmiştir. Çünkü Polis hem kamusal düzeni hem de medenî yaşamı ifade eden bir kavramdır. Biz polisi yalnızca koruma ve kollama anlamı içinde kullanırken tarihten getirdiğimiz bazı değerleri de ekliyoruz. Öyle ki; sonuçta toplum olarak batıdakinden oldukça farklı bir anlamsal çerçeve kurmuş oluyoruz.¹²⁵

Türk Polis Teşkilatı'nın bürokratik yapısı dağınık toplumsal faaliyetlerin rasyonel ilkelere göre örgütlenip yönetilmesini ifade eder. Weber'e göre, özellikle geniş gruplar halinde çalışan insanlar, belli bir büyüklük hacmini aştıktan sonra, rasyonel ilkelere uygun olarak örgütlendirilip yönetilmelidir.¹²⁶ **Ancak Türk Polis Teşkilatı zamanla bu yapıdan kopmuş ve kapalı bir sitem haline gelmiştir.**

İşler Bürokrasinin getirdiği kademe çokluklarında ve engellerinde sürekli bir erteleme içersinde kalmıştır. Bu yapının ıslah edilir bir hali de kalmamıştır sadece kesilip atılması gereken bir yara haline gelmiştir.

1.3.2-Emir-Komuta Yapısı

Emniyet örgütünde danışma (kurmay) hizmetine ihtiyaç olduğu kabul edilmiş ve kurmay yöneticilere yer verilmiştir. Ancak klasik örgüt teorisinin temel ilkelerinden biri olan kumanda birliğinin bozulmaması için **kurmay yöneticilere** kumanda kademelerinde emir verme yetkisi tanınmamıştır.

Buna ek olarak kurmay ve hizmet bölümlerine değişen örgüt içi ve dışı şartlar nedeniyle fonksiyonel yetki verilmemiştir. Bu neden ile formel yapı dışında ve ötesinde çeşitli fonksiyonlar arasında sürtüşme ve çatışmalar doğabilmektedir. Bu nedenle emir komuta yapısında özellikle emir komuta ve kurmay fonksiyon çatışmaları sürekli olarak ön plana çıkmıştır.

¹²⁵ KILIÇBAY Mehmet Ali, "Biz Zaten Avrupalıyız" Kesit Yayıncılık, İstanbul: 1997, s.138.

¹²⁶ ASAR Aydoğan, '21.yy Eşiğinde Toplumlar Arenasında Dünya Polisi', AKTİF KOLEJ Polis Koleji Dergisi, S:16., s.27

Kısaca şu anki Emniyet Teşkilatı'nın emir komuta yapısında katı disiplin ve güçlendirilmesine gerek duyulmayan personel yönetici ile karşı karşıya gelmektedir. Yasaların öngördüğü formel yapı kapsamında bir çalışma sistemi olduğunu söyleyebiliriz.

1.3.3- Otoritenin Kaynağına Göre Yapısı

Weber' e göre işletmelerde üç tarz yönetim otoritesi mevcuttur. Bunlardan ilki, babadan oğulla geçen, doğuştan kazanılan ve kişisel olan geleneksel otoritedir. İkinci otorite türü ise kahramanlık ve benzer üstün kişisel yeteneklere dayanan karizmatik otoritedir. Son otorite türü ise meşru otoritedir ve demokratik ve yasal düzenlemelerin mevcut olduğu toplumlardaki otoritedir.¹²⁷ **Türk Emniyet Sisteminin otorite kaynağı da yasal düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. Yani 73 adet kanunun verdiği görev ve yetkilerden kaynaklanan bir otorite ülkeye hükmetmektedir.**

Aslında Emir Komuta zinciri düzgün işlemesi durumunda Türk Emniyet Sisteminde bir entropiden de söz edilebilmelidir. **Çünkü entropi, sistemlerin bir başka ayırt edici özelliğidir.** Örgütler de, insanlar gibi doğar, büyür, yaşlanır ve ölür. Örgütlerin yaşlılık belirtilerinin ortaya çıkması, işlerin eskiden olduğu gibi optimum düzeyde gerçekleşmemesi durumunda örgütün entropide olduğu söylenir. Böyle bir durum kaçınılmaz olabilir. Sıkça karşılaşmamak için, örgütün açık sistem özelliği göstermesi gerekir. Bu öncelikle sistemin çevresinden enerji almasını gerektirir. Yeni gelişmeleri izleyecek, araştırmalara yansıtacak elemanların alınması gerekebilir. **Yeni, gelişmiş makine ve teçhizatın alımı gerekebilir. Dışarıdan kendini yenileştirecek elemanlar almazsa entropi olduğu söylenir. İşlevsizliği önlemek için negatif entropi sağlanmalıdır.**¹²⁸ İşte bu noktada Türk Emniyeti şu anki hali ile sınıfta kalmış durumdadır.

1.3.4-Sistem Yaklaşımına Göre Örgüt Yapısı

Yönetimde **sistem yaklaşımı**, karmaşık yapılı örgütsel sistemleri, ilgili oldukları alt, üst ve süper sistemlerle birlikte bütünlük içinde anlamaya yöneliktir.¹²⁹ Sistem yaklaşımı, örgütsel ve yönetsel olaylara dar kapsamlı bakmamayı gerektirir¹³⁰.

Felsefe olarak sistem kavramına göz atarsak insan ve dünya arasında var olan, felsefede "değer" olarak adlandırılan ilişkidir. Teşkilatın bir sistemi ve bu sistemin varoluş

¹²⁷ KOÇEL Tamer, 'İşletme Yöneticiliği', Betaş Yayınları. İstanbul:1999, s.151

¹²⁸ KOÇEL age, s.179

¹²⁹ KOÇEL age, s.175.

¹³⁰ KOÇEL age, s.176

nedenini ispatlayan bir çok problemi var. Bugüne kadar sistemin sorunları personelimizin yaptıkları çalışmalarla, akademik araştırmalarla, Daire Başkanlıklarının yaptığı çalışmalarla, hatta İstanbul Çevik Kuvvet Polisinin medyaya yansıyan yürüyüşü ile çeşitli seklilerde dillendirildi. **Sorunlar ortaya konulmuş, fakat köklü çözümler üretilmemiştir.**

Sistem yaklaşımı aslında birbirinden ayrılmış gibi görünen teorileri bir araya getirerek genel yönetim teorisini oluşturmaya çalışmaktadır. Aslında sistem yaklaşımının temeli basittir. **Tüm parçalar bütünü oluşturmak için birbirleri ile ilgili ve birbirlerine bağımlıdır.** Sistem demek birbirleri ile ilgili ve bağımlı olan alt sistemler demektir. Bu alt sistemler birbirleri ile etkileşim içine girerlerse bir bütünü oluştururlar. Buradaki tanımdan da anlaşılacağı gibi tüm olaylar sistem bakışından faydalanılarak analiz edilebilir veya tanımlanabilir. ¹³¹

Türk Emniyet Sisteminde Emniyet Genel Müdürlüğü büyük sisteminin altında bulunan Taşra teşkilatları ile alt sistemlerden oluşmuş bir bütün olarak görülebilir. Ancak çevresinde meydana gelen değişimlere ve teknolojik gelişmeler ayak uydurmaması yönü ile bu yaklaşıma ters düşmektedir.

1.3.5- Durumsallık Yaklaşımına Göre Örgüt Yapısı

Yönetimde **durumsallık yaklaşımı**, her örgütsel sistemin kendine özgü bir yapısı ve çevresi olduğunu anlamaya yöneliktir. Bu nedenle tüm örgütsel sistemlere uygulanacak genel ilkeler bulmaya çalışmak yanlıştır ve gerçekte böyle ilkeler de yoktur. Örgütlerin değişik yapıları ve işleyiş durumları; değişik yönetim anlayışlarını gerektirir.¹³² **Yönetimde her yer ve koşulda geçerli, en iyi bir yöntem yoktur. “En iyi” durumdan duruma** değişecektir. Yönetimde kullanılan ilkeler, çevresel koşullar ve yapıya göre değişiklik gösterir.¹³³ Durumsallık yaklaşımı, kurallara göre yönetim anlayışından durumlara göre yönetim anlayışına geçilmesini öngörmektedir.

Türk Emniyet Sistemi'nin **katı** bürokratik yapılanması ve kanuni düzenleme zorunlulukları, yapılan bir düzenlemenin uzun yıllar hüküm sürmesine neden olmaktadır.

¹³¹ ERKUT Haluk, 'Sistem Yönetimi' İrfan Yayımcılık, İstanbul:1995, s.25,26.

¹³² GENÇ Nurullah, 'Yönetim ve Organizasyon', Seçkin Yayınları, Ankara:2004, s.75.

¹³³ GENÇ, age, s.75.

Günümüzde meydana gelen hızlı gelişmelere göre değerlendirme yaparak değişimi sağlamak mümkün gözükmemektedir.

Aslında tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de günümüzde insanın gerçek değeri ve önemi artarken, sürekli gelişen, yenilenen ve değişen dinamik yönetim anlayışı önem kazanmaktadır. **Dinamik yönetim yaklaşımı; her yönüyle esnek, üst düzey katılım, işbirliği, gelişim ve gönüllülük esasına dayalı yeni bir yönetim anlayışıdır. Bu yeni anlayışta yönetimin; değişimci, gelişimci, üretici rolü ele alınmakta, şeffaflık, açıklık, değişkenlik ve bütüncül yapıya dayalı faktörler temel belirleyici olmaktadır.**

Durumsallık yaklaşımı çevresel faktörleri genel olarak üç kategoriye ayırmaktadır. Bunlar genel, özel ve uluslararası çevre faktörleridir. Genel faktörler ekonomik, politik, yasal, sosyal ve teknik unsurlardan oluşur. Özel faktörler ise rekabet edilen işletmeler, müşteriler ve tedarikçilerden oluşur. Gerçekte kuruları etkileyebilecek olan birçok çevresel faktör bulunmaktadır. Bu bakımdan çevresel sınıflandırma planları kavramsal çalışmalar için önemlidir. Sınıflandırmanın içeriği sürekli değişecektir fakat kategorilerin kendileri hiç bir zaman değişmeyecektir. ¹³⁴

Durumsallık Yaklaşımı bir organizasyon yapısını karakterize eden belli başlı boyutlarla, organizasyonun içinde bulunduğu durum ve koşullar arasındaki ilişkileri araştırmaktadır. Durumsallık yaklaşımı, klasik yaklaşımdan farklı olarak açık sistem modelini temel alır. Yani organizasyon dışsal unsurlarla sürekli etkileşim içerisinde ve kaynaklarının bir kısmını bu amaçlar için kullanır. ¹³⁵

Durumsallık yaklaşımı sürekli değişen çevre koşullarına ayak uydurabilmek ve tüm dünyada yer edinebilmek için Klasik yönetim teorilerinden sonra çok önemli bir gelişme olmuştur. Baş kısımda da belirttiğimiz gibi özellikle teknoloji alanında inanılmaz değişim ve gelişmeler yaşanmakta, toplumların değer yargıları, devletlerin özellikleri sürekli değişmektedir. Küresel dünyada yer almak isteyen bir organizasyonun bunlara seyirci kalması ve kendi bildiği yolda ilerlemesi epey zordur.

Türk Emniyet Sistemi de faaliyet gösterdiği iç güvenlik alanına, işgücünün niteliğine ve kullandığı teknoloji düzeyine göre organizasyon yapısını belirlemek, içinde bulunduğu şartlar nasıl gerektiriyorsa o şekilde kendini oluşturmak zorundadır. Görüldüğü

¹³⁴ AKDEMİR Ali, ‘Temel İşletmecilik Bilgileri’, Türkmen Kitabevi, İstanbul:2003, s.134,135.

¹³⁵ AKDEMİR, age, s.134.

gibi teknoloji de bu değişkenler içinde çok önemli ve farklı bir yere sahiptir. Sonuç olarak teknolojinin organizasyon yapısı üzerinde çok kesin bir zorunluluk olmasa bile, asla gözden kaçırılmaması gereken çok önemli bir etken olduğundan dolayı **Türk Polis Teşkilatı** kendini yenilemesi ve yeniden yapılandırması zorunlu hale gelmiştir.

1.3.6- Sanal Örgüt Yapısı

İlk bölümde incelediğimiz üzere Polis Teşkilatı 24.108 personel ve yurt genelinde toplam 124 oto ile görev yaptığı 1950 yıllarından bu yana gelişmelere bütçesi elverdiği nispette ayak uydurmaya çalışmıştır. Ancak bazı alanlarda radikal ilerlemeler güvenlik hizmetinin maliyetinde büyük düşüşler olmasını mümkün kılmış ya da eskiden ancak laboratuarlarda bulunan teknolojileri sıradan evlere getirmiştir. Bunun en açık örnekleri olarak telefon, faks ve bilgisayar verilebilir. Maliyetlerdeki düşüş, bu araçların kullanımında radikal değişikliklere yol açmıştır.¹³⁶ **KB'ler gücündeki bilgisayarlar ve faks cihazları 1960'ların başında da vardı, ama her ikisi de o kadar pahalı ve büyüktü ki, ancak büyük firmalarda ve savunma kuruluşlarında kullanılabilirdi.**

1970'lerin ikinci yarısından sonra bu iletişim teknolojilerinin çok hızlı bir şekilde gelişmesi ve günlük hayatın bir parçası haline gelmesiyle, yeni ve farklı düşünce tarzları, davranış biçimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bilgisayar ağlarının gelişmesiyle zaman ve mekan sınırları aşılmış, dünyanın her yerinden her çeşit ve kültürden insan birbiriyle anında iletişim kurabilmeye başlamıştır. Her türlü ses ve görüntü iletimi, tasarımı yaşamın artık vazgeçilmez unsurlarını oluşturmaktadır

Elektronik devrim günümüz organizasyonlarında başlıca dört değişiklik getirmektedir:

1. Enformasyona ulaşmak neredeyse sınırsız hale gelmektedir; ama bu, kötü kaliteli enformasyon yığılmasını da birlikte getirmektedir. O nedenle, bu enformasyonu anlamak ve işlemek çok daha karmaşık bir uzmanlık işi haline gelmektedir.
2. Bir çok sektöre giriş maliyetleri düşmektedir.
3. İş sözleşmesinin doğası değişmekte, maaşlı istihdamın yerine, ücretin belli somut görevlerin yerine getirilmesiyle bağlı olduğu parça başına ödeme yeniden mümkün olmaktadır.

¹³⁶ GENÇ, age.s,173.

4. İşlerin çoğu evden yapılabildiği için, bazı hizmet dallarında ofis gereksizleşmektedir.¹³⁷:

Bu değişim kendini ekonomik ve sosyal alanda son derece hızlı bir şekilde göstermiş ve sadece iletişim ve bilgi teknolojilerini kullanarak güvenlik üretebilen kuruluşlar ortaya çıkmıştır. Bir kuruluşun internet üzerinden yaptığı interaktif toplantılar, çalışanların fiziken bir ofiste değil de evlerinin bir odasını ofis haline getirerek bilgisayarlarının başında olmaları günümüzde artık son derece doğal karşılanmaktadır. Özel sektörde bu gelişmeler olurken Türk Polis Teşkilatı da bilgisayar destekli bu tür hizmetler verebilmek için bir takım açılımlarda bulunmuştur.

Aslında sanal organizasyonlar esas olarak şöyle tanımlanabilir: “Sanal organizasyon, varlığı kısmen ya da tamamen, iletişim teknolojileri ile birlikte ortaya çıkmış olan internete, kablolu sistemlere, telefon sistemlerine vb. bağlı olan bir işletme, klüp, topluluk, enstitü, kurum veya benzeri kuruluşlardır.”¹³⁸ Sanal organizasyonların başka bir tanımı da şu şekilde yapılmıştır: “Aynı amaca yönelen ancak birbirinden bağımsız görevlerle yükümlü ve uzay, zamanı ve fiziki sınırları aşarak iletişim teknolojilerinin ağlarıyla güçlendirilmiş bağlarla birbirine bağlı insan topluluğu.”¹³⁹ Ya da; “Üyeleri uzun vadeli bir amaç veya hedef için bir araya gelmiş, iletişimlerini ve işlerin koordinasyonunu bilgi-iletişim teknolojileri yoluyla gerçekleştiren, coğrafi olarak geniş alana yayılmış olan bir organizasyondur.”¹⁴⁰:

Sanal organizasyonlar neye benzeyip benzemediği konusunda, tek bir cevap verebilmek zordur. Dışarıdan bakan bir gözlemci için, tedarikçilerine ve müşterilerine karşı sürekli değişken özellikler göstererek sınırları belli olmayan bir görüntü çizecektir. Şirketin içinden bakıldığında, ihtiyaca göre sürekli yenilenen ve değiştirilen geleneksel ofisler, departmanlar ve operasyonlar ile çok da biçimsiz olmayacaktır. Hat yetkisinde olduğu gibi, iş sorumlulukları da kesinlikle değişecektir: Tıpkı tedarikçilerin ve müşterilerin tanımları değiştiği gibi, çalışan tanımı da değişecek ve işletmeler, iş sorumlulukları için kendi çalışanlarından daha fazla şirket içinde zaman harcamaya başlayacaklardır.

¹³⁷ GENÇ, age.s,174,175.

¹³⁸ KOÇEL, age, s.340.

¹³⁹ KOÇEL, age, s.341,342.

¹⁴⁰ KOÇEL, age, s.342.

Türk Polis Teşkilatının bürokratik yapısının aksine bugünün polis teşkilatları için iş ekipleri çok önemlidir. Organizasyon içinde farklılaşmış özellikleriyle çalışanlar kompleks pek çok **projeyi ekip ruhu içinde** başarıyla tamamlamaktadırlar. Böyle bir ortamda daha fazla esneklik ve çalışanlara yaratıcılıklarını kullanabilmeleri için daha fazla bağımsızlık verilmektedir. Ancak bu iş ekipleri bile artık geride kalmış gibidir. Çünkü artık literatüre ve iş yaşamına giren **“sanal ekipler”** vardır.

Sanal ekipler ve ağlar en son geliştirilmiş organizasyon biçimleridir. Sanayi devrimiyle ortaya çıkan yönetim teorilerinden sonra bugün artık bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle ağ kuruluşları ve sanal ekiplerden söz edilmeye başlanmıştır. 21.Yüzyılın Polis teşkilatları, sanal ekipler ile ekiplerden oluşan ağlardan meydana gelecek, insanlar hedefe ulaşmak için bir arada bir piramit şeklinde değil, bir ağ içinde çalışacaklar; iş yaşamının kavramsal modeli bu şekilde olacaktır. **Ağ kuruluşunda bir yandan hiyerarşi, bürokrasi ve küçük gruplar; diğer yanda ise birbirinden oldukça uzak ağ ilişkileri bir arada bulunabilir. Önemli olan belirli bir iş için en iyi organizasyon biçimini bulabilmektir.**

Hiyerarşi/bürokrasi kuruluşundan ağı kuruluşuna geçiş yapmanın en kolay yolu, sisteme, fonksiyonları birbirine bağlayacak bağlantılar eklemektir. Bunun sonucunda, değişimin etkilerine daha kolay karşı koyabilecek güçlü ancak esnek bir yapı ortaya çıkacaktır. Bu yeni bağlantılar iletişimin dikey olduğu kadar yatay kanallardan da gerçekleşmesine olanak sağlayacaktır. Örneğin, Buckman Laboratuvarları, geleneksel sorun çözme yöntemlerinin pahalıya geldiğini ve verimsiz olduğunu fark ederek, bir sorun çıktığında her müşteriye bir uzmanını göndermek yerine, şirkette çalışan 1200 kişiyi birbirine bağlayacak bir iletişim hattı kurmuş ve 24 saat hizmet vermeye başlamıştır.

Geleneksel olarak insanlar, çalışmak üzere belirli bir mekan giderler ve mesailerini dolduğundan oradan ayrılırlar. İş, zamana ve mekana bağımlı olarak tanımlanır ve insanların fiziksel varlığı ortadan kalkınca durur. Yani iş, çalışan insanların etrafında merkezlenir. Bugün ise artık bu mekanlar aşılmaya başlanmış ve **“teleworking / homeworking”** yani **uzaktan çalışma** ya da **evde çalışma** olarak adlandırılan atipik (standart dışı) çalışma biçimleri giderek ağırlıklı biçimde görülmektedir. Teleworking, bilgi teknolojilerinin ve telekomünikasyonun hızlı gelişimiyle beraber ortaya çıkmıştır. Faks ve e-postanın sağladığı avantajlarla insanlar dokümanlar içinde aynı binada çalışma

ihtiyacından kurtulmuşlardır. **Uzaktan çalışma**, işlerini yapmak için ofise gitmeye ihtiyaç duymayan çalışanlar için kullanılır.¹⁴¹:

Türk Polisi için **uzakta çalışmanın avantajları olarak**; daha yüksek oranda insan istihdam edilebilir. Örneğin, çeşitli sorumlulukları olan çalışanlar evlerinden uzun süre ayrılmalarına gerek kalmadan bu görevlerini de yerine getirecek şekilde zamanlarını organize edebilirler. Çalışma saatlerinde büyük esneklik sağlar. Bazı insanlar sabahın üçünde, diğer herkes uyurken, çalışmaktan keyif alabilirler ve uzaktan çalışma onlara bu olanağı sağlar. Uzaktan çalışma, seyahat zamanını ortadan kaldırır, ofis malzemeleri ve mobilya maliyetlerini düşürür diyebiliriz.

Uzakta çalışmanın dezavantajları olarak ise; En büyük dezavantajı sosyal faktörlerdir. Uzaktan çalışan bireylerde bir izolasyon sorunu ve kendilerini bir organizasyon ait hissedememe durumu ortaya çıkabilir. Bunun çözümü eğitim programları, çalışanların bir araya gelerek ortak sorunları tartışabilecekleri periyodik brifingler yapmak ve sürekli haberleşebilecekleri iletişim kanallarını kullanmaktır. Bazı yöneticiler -özellikle kontrol mekanizmasını çok kullananlar- bu uzaktan çalışanları denetleyemedikleri için memnuniyetsiz olacaklardır. Tabi ki, bunun için rapor mekanizması oluşturmak ve belli periyotlarla yapılan işi kontrol etmek mümkündür. Ancak, uzaktan çalışmanın gelişimi, farklı bir yönetim biçimini ve daha yüksek bir güven seviyesini zorunlu kılmaktadır. Üzerinde durulması gereken nokta, işin nerede ve ne zaman yapıldığının kontrolünden çok doğru olarak yapılmasıdır.

Yönetim tarzları değiştikçe, örgüt modelleri de değişmektedir. Bu anlamda piyasalar ve teknolojiye yaşanan çok hızlı değişimler ve gelişmeler önümüzdeki dönemde daha yeni yönetim modellerini ortaya çıkaracaktır. Yeni yönetim modeli kavramı şu andaki gerçeklerden hareketle açıklanan modellerdir. Önemli olan kıyaslama, sanal örgütler, temel yetenek geliştirme gibi yönetim modellerinin Türk Polisi için neyi ifade ettiğidir. **Türk Polis Teşkilatı da** son dönemlerde uluslararası platforma çıktığında beri bu yönetim modellerini kendi işletmelerinde uygulama şansı yakalamıştır. Çünkü, aktarılan bir yönetim modeli makro alanda bütün polis teşkilatları için teorik anlamda geçerli olmaktadır. Önümüzdeki dönemde yeni yönetim modelleri gündeme geldiğinde Türk Polis Teşkilatı için neyi ifade ettiğinin araştırılması gerekli olacaktır.

¹⁴¹ GENÇ, age, s.174.

1.4-ABD ve AB Emniyet Sistemleri İle Türk Emniyetinin Karşılaştırılması

1.4.1-ABD Polis Sistemi

ABD Yeryüzünü askeri üsleriyle sarmıştır ve daha yenilerini edinme girişimlerine hız vermiştir. Tüm okyanuslar ve denizler güçlü filolarıyla denetimi altındadır. Havada da üstündür ve başkalarına ait hava sahalarına da sıkça müdahaleden çekinmemektedir. Tartışılmaz bir nükleer üstünlüğü vardır. Üstelik, uzayı da askeri amaçla kullanmaktadır. **Birbiriyle bağlantılı uydularla sanki uzayda da bir haber alma ve polis sistemi kurmuştur.**

Aynı derecede ciddi bir gelişme de askeri kuvvetleriyle sivil güvenlik kuruluşları arasındaki sınırın yok olmaya yüz tutmasıdır. İç düzenin de askerleşmesi, en az dış politikanın askerleşmesi kadar sakıncalıdır. **Polisin eline ordunun kullandığı ordu tipi helikopterler, zırhlı araçlar, el bombası fırlatıcıları ve otomatik silahlar artan ölçülerde geçmektedir.** Dahası, federal, federe devlet ve yerel güvenlik kuruluşları arasında, önceki yıllara kıyasla çok yoğun bir işbirliği söz konusudur. **Bu durumda, ulusal güvenlik sistemi çok daha bütüncül ama askerleşmiş olmaktadır.**

Bu ülkenin polis sisteminin uygulamasının içinde de hukuk-dışı aramalar, yığinsal gözaltı, gözaltında ölüm, özgürlükleri kısıtlama, özel yaşama müdahale, sanık-avukat mahremiyetini ihlâl, kötü muamele, aşağılama, işkence, zincire vurma ve bunların daha çok Müslüman, Arap, Ortadoğulu ve Asyalı gibi belirli gruplara uygulanması vardır. Bu durumda, Amerikan Polis Teşkilatını yönetiminin birkaç yönden **militarist** olduğu da kuşku götürmez.¹⁴²

1.4.1.1-Hukuki Yapısı

11 Eylül olayları sonrasında ABD'de yasalaşan Patriot Act (vatanseverlik yasası)'na göre federal devletin güvenlik organı FBI şüpheli gördüğü taktirde, mahkeme kararı olmaksızın her türlü sesli, yazılı, elektronik haberleşmeyi dinleme hakkına sahiptir. Yani ABD'de ve başka bir yerde yazılan her e-mail, yapılan her telefon görüşmesi, gönderilen her mektup teorik olarak dinlenebilir.¹⁴³ Hatta dinlenen kişi Amerikan vatandaşı değil ise, süresiz olarak göz altına alınabilir. **Gerekli görülürse gizli olarak askeri mahkemede yargılanıp gizli olarak idam edilebilir. Bu yapılanlar tamamen devlet sırrı olarak kalır.**¹⁴⁴

¹⁴² MAURIZIO Marinelli, "Civil Police or Military Police: which model for Europe?", 'International Symposium: The Turkish Police Towards the European Union', Police Academy, Ankara: 16-17-18 October 1996.

¹⁴³ [Http://www.FBI.com/3162](http://www.FBI.com/3162) "USA Patriot Act Title II-Enhanced Surveillance Proceduressec. 2001.

¹⁴⁴ www.aclu.org/congress/1102301g.html

Şüphesiz ki; polis, güvenlik hizmetini sunarken kullandığı sarf malzemedен, araç ve gereçten, her ay düzenli olarak aldığı maaşına kadar tüm finansman yurttaşın ödediği vergiler ile karşılanmaktadır. Örnek olarak Amerikan filmlerinde sıklıkça görülen 'vergi mükellefinin parası' (tax payers money) ifadesi, kamu kaynaklarını kullanmada ve halka karşı güvenlik hizmetini sunmada (bu genel olarak kamu hizmeti için de geçerlidir) yeterli bir duyarlılığın yerleşmiş olduğunun bir göstergesidir.¹⁴⁵ Seçilmiş ya da atanmış olsun, kamu yöneticileri olarak da halkın patronu değil, müşterisi olma bilinci ile hizmet sunulmasıyla daha demokratik bir ortama geçişin yaşanacağı düşünülmektedir.

Amerikan filmlerinde kötü adamlar, foyaları meydana çıktıktan sonra, ışıl ışıl yanan polis ışıldakları eşliğinde, elleri kelepçeli ve psikolojik çöküntü içerisinde polis otolarına bindirilmektedir. Artık hadise bitmiş, iyiler için geç de olsa adalet tecelli etmiş ve kötüler de cezalarını bulmuşlardır. **Bu sahne bir çok Amerikan filminin sonunda benzer şekillerde yer alır.** Kimi zaman, özellikle eğer katilimiz çok canı biriyse, seri cinayetler işlemiş veya bir kaç polis öldürmüşse, o zaman yine sonuçta çoğunlukla **polislerce yakalanır, fakat bir şekilde karşı koymaya çalışınca orada infaz ediliverir.** Amerika'da "national security" problemi oluşturmazsanız, adaletin her zaman sizin yanınızda olacağını düşünürüm. Hele hele "adi suç" işleyenlerin, mahkemeye düşmektense ortadan kaybolmayı tercih edecekleri bir sisteme sahip olan bu ülkede polisin çok fazla yetkisi bulunmaktadır.

1.4.1.2-Finanssal Yapısı

Günümüzde Amerikalılar, "insan sermayesi"nin pek çok modern ileri teknoloji endüstrisinde başarı sağlamak için bir anahtar olduğunu düşünmektedir. Bunun sonucu olarak, hükümet ileri gelenleri ve iş çevresi yetkilileri bilgisayar ve telekomünikasyon gibi yeni endüstrilerin gereksinim duyduğu türde kıvrak zekayı ve uyum sağlamaya yatkın beceriyi polislerine kazandıracak öğretim ve eğitimi teşkilat çalışanlarına vermekten çekinmemektedir.

ABD Hükümeti 1960'larda maliye politikasına,¹⁴⁶ : yani ekonomiyi etkilemek için hükümet gelirleriyle oynamaya büyük ölçüde güveniyordu. Harcamalar ve vergiler Başkan ve Kongre tarafından kontrol edildiği için, seçimle göreve gelen bu yetkililer ekonomiyi

¹⁴⁵ CERRAH, age,s.5.

¹⁴⁶ PARKER Jim, DÍA Türkiye İstanbul İrtibat Görevlisi İle Söyleyiş Notları, Yayınlanmamış Röportaj, İstinye ABD Büyük Elçiliği, İstanbul:12.09.2004

yönlendirmede büyük rol oynadılar. Yüksek enflasyon, yaygın işsizlik ve muazzam bütçe açıkları yaşanan bir dönem nedeniyle, genel ekonomik faaliyetlerin hızını düzenlemede maliye politikasının en iyi yöntem olduğu yolundaki güven sarsıldı. Bu gelişmelerden sonra her **eyalet polisi** kendi oluşturduğu polis teşkilatının ücretlerini ve ekonomik koşullarını kendi bütçesi ile düzenledi. Federal Hükümet ise kendi güvenlik teşkilatı olan FBI maaş ve özlük haklarını düzenledi. **Bu yapılanmaya göre New York'ta görev yapan bir polis yıllık 40.000 – 70.000 Dolar maaş alırken, aynı eyalette görev yapan bir FBI ajanı 50.000 – 120.000 Dolar maaş almaktadır. Philadelphia ve Texas gibi eyaletlerde bu rakamlar değişmektedir.**

ABD kamu yönetim sisteminde **Federal Hükümetin altında Eyalet Hükümetleri** ve Yerel Hükümetler vardır. Sözgelimi federal hükümet ulusal savunmadan sorumludur; çok kez yeni ürünlerin geliştirilmesine yol açan araştırmaları destekler; uzay araştırmalarını yönetir; işçilerin iş başında beceri sağlamalarını ve iş bulmalarını kolaylaştırmak amacıyla onlara yardımcı olur.¹⁴⁷

Hükümet harcamalarının yerel ve bölgesel ekonomiler ve hatta ekonomik faaliyetlerin genel hızı üzerinde önemli etkileri vardır. Buna karşılık eyalet hükümetleri de pek çok karayolunun yapımından ve bakımından sorumludur. Eyalet, ilçe ya da kent yönetimleri devlet okullarının finansmanında ve işletilmesinde önde gelen bir rol oynarlar. **Yerel hükümetler polis ve itfaiye çalışmalarının baş sorumlusudur.** Federal düzeyde alınan kararlar genelde en büyük ekonomik etkiyi taşımakla birlikte yukarıda anılan alanlardaki hükümet harcamaları da yerel ve bölgesel ekonomiler üzerinde etkili olur. Pek çok Amerikalının Washington'daki federal hükümetin kontrolsüz ölçüde **şıştiğini düşünmelerine** karşın istihdam istatistikleri bunun böyle olmadığını göstermektedir.¹⁴⁸

Bu arada bazı federal kuruluşlar da özel teşebbüs gibi çalışma yolunu seçti; sözgelimi Birleşik Devletler Posta Servisi faaliyetlerini yürütmek için genel vergilere değil kendi gelir kaynaklarına başvurur. **Bunlara karşın kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi hala çok çelişkili bir konu oluşturmaktadır.** Yandaşları, özelleştirmenin maliyeti düşürdüğü ve özel sektörün üretkenliğini arttırdığı konusunda ısrar ederken, diğerleri aksini savunmakta, müteahhitlerin kar elde etmek istediklerini ve pek de üretken olmadıklarını ileri sürmektedirler. Gayri safi milli hasıla (GNP), belirli bir yıl üretilen mal ve hizmet düzeyini belirler. Birleşik Devletlerde GNP düzenli bir biçimde artmış ve

¹⁴⁷ www.federalgovernment.com/

¹⁴⁸ www.federalgovernment.com/

1983'te 3,4 trilyon doların üstündeyken 1998'de yaklaşık 8,5 trilyon dolar olmuştur. Bu veriler ekonominin sağlığını ölçmeye yararsa da, ulusun durumunu her açıdan ölçemez.

Gayrı safi milli hasıla bir ekonominin ürettiği mal ve hizmetlerin piyasa değerini gösterir; fakat, bir ulusun yaşam niteliğini ortaya koyamaz. Sözelimi, bireysel mutluluk ve güvenlik, temiz bir çevre ve sağlık gibi bazı önemli değişkenler tümüyle bu göstergenin dışında kalır. Birleşik Devletlerde bir karma ekonomi olduğu söylenir; çünkü, hem bireysel teşebbüsler hem de hükümet önemli rol oynar. Gerçekten de Amerikan ekonomi tarihindeki en kalıcı tartışmalardan bazıları özel sektörle kamu sektörünün rolleri üzeride odaklanmıştır.¹⁴⁹

Amerikan serbest teşebbüs sistemi bireysel iş sahipliğini öne çıkarır. Ülkede mal ve hizmetlerin en büyük kısmını özel teşebbüs üretir ve toplam ekonomik üretimin üçte ikisi özel kullanım amacıyla bireylere giderken, üçte biri de hükümet ve iş çevreleri tarafından satın alınır. Tüketicinin rolü gerçekten o kadar büyüktür ki zaman zaman ülkede bir "tüketici ekonomisi" bulunduğu ileri sürülür.¹⁵⁰

Bireysel iş sahipliğine verilen bu önem kısmen Amerikalıların kişisel özgürlüğe olan inançlarından kaynaklanmaktadır. Ulus yaratıldığından beri Amerikalılar aşırı hükümet gücünden korkmuşlar ve hükümetin bireyler üzerindeki yetkisini, ekonomik alandaki rolünü de içermek üzere, sınırlamaya çalışmışlardır. Buna ek olarak Amerikalılar genelde, özel iş sahipliği özelliği taşıyan bir ekonominin, hükümetin iş sahibi olmasını öne çıkaran bir ekonomiden daha etkin çalışacağına inanmaktadırlar.¹⁵¹

Buna karşın serbest teşebbüs de sınırlamalarla karşı karşıyadır. **Amerikalılar, belirli hizmetlerin özel sektöre oranla kamu tarafından daha iyi sağlanacağına her zaman inanmışlardır.** Sözelimi Birleşik Devletlerde hükümet, yargının, çok sayıda özel okul ve eğitim merkezi bulunmasına karşın öğretimin, karayolu ağının, toplumsal istatistik yayınlarının ve ulusal savunmanın yönetilmesinden birinci derecede sorumludur. Buna ek olarak, fiyat sisteminin iyi yürümediği durumlarda hükümetin gerekli düzeltmeleri yapmak amacıyla müdahalede bulunması da istenir.

¹⁴⁹ NUTALL, age,39.

¹⁵⁰ NUTALL, age,44.

¹⁵¹ www.federalgovernment.com /FBI Seeks Center for Democracy and Technology. (1999).

Hükümetin sağladığı yaygın hizmetlere yönelik ödemelerin yapılabilmesi için gittikçe artan vergi yükü, Amerikalıların "büyük hükümet" karşısındaki genel hoşnutsuzluğu ve kamu görevlisi sendikalarının yoğunlaşan gücü nedeniyle 1970'lerde, 1980'lerde ve 1990'larda çok sayıda politika yapıcısı, gerekli hizmetleri sağlayacak en etkin kurumun hükümet olup olmadığını sorgulamaya başladı. Hükümetin belirli görevlerinin özel sektöre devredilmesi yöntemini tanımlamak için "özelleştirme" deyimini ortaya atılmış ve dünya çapında hızla kabul görmüştür.¹⁵²

Birleşik Devletlerde özelleştirme özellikle belediyelerde ve bölgesel düzeyde görüldü. New York'da New York, California'da Los Angeles, Pennsylvania'da Philadelphia, Texas'da Dallas ve Arizona'da Phoenix gibi büyük ABD kentlerinde, sokak lambalarının onarımından katı atıkların toplanmasına ve bilgi işlemde **hapishanelerin yönetilmesine kadar** değişen ve önceleri doğrudan belediyelerin kendilerinin yaptıkları pek çok çalışma özel şirketlere ya da kar amacı gütmeyen diğer kuruluşlara verilmeye başlandı. Bu arada bazı federal kuruluşlar da özel teşebbüs gibi çalışma yolunu seçti; sözgelimi Birleşik Devletler Posta Servisi faaliyetlerini yürütmek için genel vergilere değil kendi gelir kaynaklarına başvurur.

Bunlara karşın kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi hala çok çelişkili bir konu oluşturmaktadır. Yandaşları, özelleştirmenin maliyeti düşürdüğü ve özel sektörün üretkenliğini arttırdığı konusunda ısrar ederken, diğerleri aksini savunmakta, müteahhitlerin kar elde etmek istediklerini ve pek de üretken olmadıklarını ileri sürmektedirler.

Mesela ABD Polis Teşkilatı son derece maliyeti yüksek olan telefon dinleme sisteminde ki çıkmazı şöyle çözülmüştür. ABD polisine telefon dinlemesi veren CALEA'nın 109. maddesine göre Adalet Bakanı, 1 Ocak 1995'ten önce kurulmuş sistemlerde CALEA istekleri doğrultusundaki değişikliklerin yapılmasını kapsayan yükümlülükleri yerine getirilmesi için, telekomünikasyon endüstrisinin gerekli masraflarını karşılamak zorundadır. 1 Ocak 1995'ten sonra kurulan sistemlerdeki değişiklikler için yapılan masrafların karşılanması için FCC, yapılan değişikliğin 1 Ocak 1995'ten önce yapılabilmesinin mümkün olmadığını onay vermiştir.

¹⁵² www.federalgovernment.com /FBI Seeks Center for Democracy and Technology. (1999).

Yine aynı kanununun 110. maddesinde "CALEA'nın yürütülmesi için gerekli masrafların karşılanması için, 1995, 1996, 1997, ve 1998 mali yılları için toplam 500 milyon dolar bütçe tahsis etmiştir".

CALEA'nın Uygulanmadığı Durumlarda Öngörülen Ceza 252. maddeye göre, belirlenen tarihlere kadar CALEA'nın yürürlüğe girmesi için gereğini yapmayan firmalardan günlük **10 bin dolar ceza** alınacaktır.

Kısaca özetleyecek olursak Amerika küremizin en ağır askerleştirilmiş toplumdur. Eski ABD başkanlarından D.D. Eisenhower, görevi bırakırken yaptığı veda konuşmasında, "endüstri-asker kompleksi"nin devlet içinde devlet durumuna geldiğinden açıkça şikâyet etmişti. Amerika'nın "**iç güvenlik harcaması**" dediği toplam tutar **dünyanın geri kalanının silahlı kuvvetleri için ayırdığı parayı da aşıyor**. Üstelik, bu meblağ bütçede açıkça görülen bölümdür. Buna bir de CIA gibi örgütlerinin aynı amaçla her yıl birtakım gizli işlere ayırdığı büyük paraları da eklemek gerekir. Ayrıca NASA gibi bazı "sivil" görünümlü ve yüksek bütçeli kuruluşlar da polis teşkilatı ve haber alma bağlantısı içindedir. Bunun yanında **Amerika bazı yabancı polis teşkilatların da grupları temelde kendi amaçları için donatmakta ve eğitmektedir**.

1.4.1.3-Performans Düzeyi

Bu kadar güçlü bir finans yapısı ve hukuki gücü bulunan ABD polisinin **performansı çok parlak değildir**. Ülkede meydana gelen ciddi boyutlarda kitlesel eylemler ile sarsılmıştır. Örneğin 1967'de Amerikan Kongresinin, öğrencileri askerlikten muaf tutan yasayı kaldırmasında, Vietnam'da kullanılan napalm bombalarının imalatçısı Down kimya fabrikasının merkezine yürüyen **öğrencilerle polis arasında çıkan çatışma**, Oakland askeri şubesine düzenlenen öğrenci saldırısı ve nihayet 50.000 öğrencinin Amerikan Genel Kurmayı'nın merkezi olan Pentagon'u kuşatması, bu sırada Vietnamlı devrimcilerin bayrağını taşıyan bir grubun Pentagon'a girmeye çalışması, **ABD polisinin başarısız performansının göstergesidir**.¹⁵³:

Yine 4 Nisan 1968'de Amerikalı zenci lider Martin Luther King öldürüldü ve yüzü aşkın Amerika kentinde yaşayan on binlerce siyah, büyük bir öfkeyle ayaklandı. Nüfusun **%70 ini oluşturdukları Washington'da silahlı siyahlar Beyaz Saraya iki blok kala**

¹⁵³ JANKE Peter, "The Response to Terrorism", Royal United Services Institute for Defence Studies, Ten Years of Terrorism, New York:1999.

büyük bir polis kuvvetiyle durdurulabildiler. Beyaz öğrenci ve barış hareketi de bu ayaklanmadan etkilenecek yükseldi. Nisan sonunda, Columbia Üniversitesi işgali, siyahları ve beyazları ortak eylemde birleştirdi. **Ülke neredeyse ikiye bölünmek üzere olduğu bir dönemde ABD Polisi sokaklara hakim olmaktan çok uzaktı.**

Dünyada en çok suçun işlendiği konumda olan ABD’de polisin performansından parlak bir şekilde bahsetmek mümkün değildir. Nüfusun karmaşık ve çok fazla olması nedeni ile polis teşkilatı suç ve suçluları belirli merkezlerde toplamak zorunda kalmıştır.

1.4.2-AB Ülkelerinde Polis Sistemi

AB polis teşkilatlarını ülkemiz Polisi ile birer örnek olay ile karşılaştırmamız gerekirse örneğin; bir Fenerbahçe-Galatasaray maçının güvenlik boyutu ve Türkiye genelindeki olası yansımalarını dile getirmek istiyorum. Futbol her yerde futbol. Fransa’da iki büyük takım olan Başkent ekibi Paris Saint Germain, Ligin önemli takımlarından ve ezeli rakibi Marsilya’yı Paris’de ağırladı. Her iki takım arasındaki çekişme müthüştür ve rekabet ve iki takım arasındaki şiddet olayları sportif çerçeveden çıkarmaktadır. Etnik çatışmalara kadar uzanıyor. Marsilya’yı destekleyen taraftar kitlesi arasında Magrep ülkelerin vatandaşları da bulunuyor. PSG’nin taraftarları arasında neo Nazi, faşizan gruplar bulunuyor. Bir başka deyişle müthiş gergin geçen bir derbi özelliği bulunmaktadır. Bu derbi maçının güvenliği **700 polis ve çevik kuvvet ekibi ile 200 sivil polis tarafından üstlendi. Bununla birlikte 550 stad görevlisi de maç için hazır bulunmuş, toplam 1750 güvenlik görevlisi** maçın güvenliğini sağlamak için yeterli olmuştur. Türkiye’de ise böyle bir maç için tam 4000 polis memuru görev almaktadır. Bir maç için 4000 polisin görev yapması normal mi? Bu polisler bir maçın güvenliğine görevlendirildikleri zaman, sokakta asayişle ilgilenecek, hırsız peşinden koşacak, terörist peşinden koşacak polis sayısı azalıyor. Üstelik bu polis memurları sabahın erken saatlerinden gece geç vakte kadar bir maç için stadın etrafına ve içerisine son derece olumsuz şartlarda görev yapmıştır.

Birliği’nin Devlet ve Hükümet Başkanlarını bir araya getiren Brüksel zirvesinde Belçika İçişleri bakanlığı hem kişilerin güvenliği, hem eskort şoför, hem de bölge güvenliği için iki günde toplam 2100 polis memuru görevlendirdi. Korunması gereken kişiler arasında 15 üye ülkenin Devlet ve Hükümet Başkanları, Dışişleri Bakanları, Avrupa İşlerinden sorumlu Devlet Bakanları, Avrupa Komisyonu Başkanı, Avrupa Parlamentosu Başkanı, AB Dış politika yüksek temsilcisi yer alıyordu. Yani kötü ve adi yani sıradan bir

futbol maçı için 4000 polis, dünya meselelerini konuşmak için 11 Eylül ve Moskova'daki rehin alma operasyonunda sonra 2100 polis. Bu örneklerden anlaşılacağı üzere daha kat edilmesi gereken çok mesafe vardır.

1.4.2.1.Hukuki Yapısı

AB ülkelerinde standart bir Polis örgütlenmesi olmadığı yapılan araştırmamız da görülmüştür. Bundan dolayı bazı ülkelerin Polis teşkilatlarından bahsedeceğiz.

İngiltere gibi demokratik batı ülkelerinde¹⁵⁴: halkın güvenlik hizmetlerine katılımı yüksek rütbeli emniyet müdürlerinin atanmasından, bir ilde verilen güvenlik hizmetlerinin halk tarafından çeşitli şekillerde denetlenmesine kadar farklı boyutlarda gerçekleşmektedir. Güvenlik hizmetlerinin doğası gereği polis teşkilatlarının askeriyeyle kıyasla daha sivil olması gereği açıktır. Çağımızda, özellikle de ileri batı demokrasilerinde 'sivilleşme' 'demokratikleşmenin' kaçınılmaz bir gereği, hata göstergesi olarak ele alınmaktadır. Batıda güvenlik hizmetlerinin demokratikleştirilmesi ve sunulan hizmetin kalitesinin yükseltilmesi açısından polisin sivilleştirilmesi amaçlanmaktadır . İngiliz polisinin gerek kendi içerisindeki uygulamaları ve gerekse sivil otoritenin polis üzerine etkisi her zaman 'daha fazla demokratikleşme' yönünde olmuştur. İngiliz halkının kendisine güvenlik hizmeti sunan güvenlik güçlerinin görevini en iyi şekilde yapabilmesi ve suiistimal etmemesi için çeşitli yapısal değişiklikler gerçekleştirilmiş olup, bu yönde değişikliklere de devam edilmektedir. Yapılan tüm yapısal değişikliklerdeki temel felsefe halkın kendisine güvenlik hizmeti veren kuruluşların 'halka açılması', 'şeffaflaşması' ve zaman zaman 'halk tarafından denetlenmesini' sağlamak yönündedir.

Ülkemizdeki emniyet müdürü atamalarındaki uygulamaların aksine, **İngiltere'de her eyaletin emniyet müdürü o bölge halkı tarafında seçilmiş olan mahalli idarecilerin ağırlıkta olduğu bir komisyon tarafından yapılmaktadır** . Bir ilin emniyet müdürünün ataması o bölge halkı tarafından seçilmiş olan siyasiler ile, merkezi hükümeti temsilen katılan atanmış üyelerde oluşan bir 'Komite' (**Police Committe**) tarafından yapılmaktadır. Seçilmiş siyasilerin çoğunlukta olduğu, ve dolayısı ile son sözü onların söylemiş olduğu bu atamalarda merkezi hükümetin etkisi sembolik kalmaktadır. Böylece bir ilin halkı sadece kendisine belediye hizmetleri verecek olan 'belediye başkanını' değil, aynı zamanda

¹⁵⁴ JONS Walmsley (1993) 'Arresting role as police job calls', Leicester Mercury, 22 October 1993.

güvenlik hizmeti sunacak olan 'emniyet müdürü'nü de seçmiş olmaktadır. İngiltere'nin 43 eyaletinden sadece birisi olan Leicester polis teşkilatında kuruluş tarihinden günümüze kadar görev yapmış olan emniyet müdürlerinin arasında, Edward Holmes gibi (1889-1928) tam 39 yıl emniyet müdürü olarak görev yapanlar bulunmaktadır. Bunların içerisinde en kısa süre görev yapmış olan Michael John Hirst (1986-1993) ise bu görevde 7 yıl kaldıktan sonra daha büyük bir ile emniyet müdürü olarak terfien atanması yüzünden ayrılmıştır. İngiliz polisinde ise 159 yıl içerisinde sadece 8 emniyet müdürü değişmiştir. İngiltere'deki emniyet müdürlüğünde 159 yıl içerisinde meydana gelen görev değişikliği sayısı Ankara Emniyet Müdürlüğünde sadece son on yıl içerisinde gerçekleşmiştir.

Şu anda İngiltere'de **uygulanan mevzuat gereği** bir ilin emniyet müdürü, 'Police Committee' denilen mahalli hükümete bağlı bir komisyon tarafından tespit ve teklif edildikten sonra atanması merkezi hükümetin İçişleri Bakanı tarafından yapılmaktadır. Bu komisyon her ilin seçilmiş 'belediye meclis üyeleri' ile 'merkezi hükümet tarafından atanan' ve toplam yirmi civarındaki üyeden oluşmaktadır. Burada üyelerin çoğunluğunu seçilmiş olan belediye meclisi üyeleri oluşturmakta ve başkan da doğal olarak bunların arasından seçilmektedir. İngiliz polisinin, en az yukarıdaki örnek kadar ilginç olan ve Türkçe'ye 'yabancı ziyaretçiler' (**lay visitors**) olarak tercüme edilebilecek olan bir uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulamada sokaktaki sıradan bir vatandaş istediği bir **polis karakoluna** günün herhangi bir saatinde girebilmekte ve nezarete bulunan, şayet varsa, insan veya insanların içinde buldukları şartları ve onlara nasıl davranıldığını görebilmektedir.

Böyle bir uygulama sayesinde tüm polis karakollarının her an halkın doğrudan denetimine açık ve hazır bir durumda bulundurulması sonucunu doğurmaktadır.¹⁵⁵ Siyasi ahlakın belli bir düzeye ulaşarak yerleşmiş olmasından dolayı polis uygulamalarında daima 'demokratik bir içerik' gözetilmektedir. Bunun doğal sonucu olarak da bu ülkedeki yüksek rütbeli emniyet mensupları çok fazla bir siyasi baskıya maruz kalmamaktadır. Bu ülkede demokratik uygulamalar ve hukukun üstünlüğü prensibi o ölçüde yerleşmiştir ki değil sadece polis-halk ilişkilerinde, polis teşkilatının kendi içerisinde de çok ilginç olaylar yaşanabilmektedir. Örneğin, aşırı sürat yaparak trafik suçu işlemiş olan Leicester Emniyet Müdürü Keith Povey kendi emri altında çalışan bir polis memuru tarafından tespit edilerek bu durum mahkemeye intikal ettirilmiştir. Mahkeme tarafından suçlu bulunan emniyet

¹⁵⁵ GARY Longbottom , "In Brief, Police Review," London:19 April 1996.

müdürü 350 sterlin (yaklaşık 150 milyon TL) gibi, İngiltere'ye göre bile oldukça yüksek sayılabilecek, bir para cezası ödemenin yanı sıra bir hafta süre ile 'araç kullanmaktan men' cezasına çarptırılmıştır .

Buna benzer diğer bir olay da Cambridge emniyet müdürü Ben Gunn tarafından yaşanmıştır. Görevli olmadığı bir günde otoyolda kendi özel aracını kullanırken aşırı hız yapan Cambridge il emniyet müdürü kendi emri altında görev yapan iki memur tarafında tespit edilerek kendisine para cezası verilmiştir .¹⁵⁶ Polis olmak için müracaat eden bir vatandaş bu müracaatının iki yıl önce işlemiş olduğu bir trafik suçundan dolayı reddedilmesi üzerine bu durumu 'sürat iki yüz lülüğü' başlıklı bir yazı ile dile getirilmiştir. Keith Sturdy adındaki bir vatandaş yazısında İngiltere'de **aşırı hız yapmaktan dolayı** ceza alan emniyet müdürlerinin olduğunu, ve bu kimseler bu suçlarına rağmen hala emniyet müdürü olarak görev yapabilirlerken bir vatandaşın iki yıl önce işlemiş olduğu bir trafik suçundan dolayı neden **polisliğe alınmadığını sormaktadır** .¹⁵⁷

Bu örneklerin en ilginç olan yönü ise, gerek bir vatandaşın yazmış olduğu şikayet mektubunun ve gerekse emniyet müdürlerinin trafik suçu işlediklerine dair haberlerin herhangi bir gazete veya dergide değil de İngiliz emniyet müdürleri tarafından çıkartılan **Polis dergisi** ile, yine İngiliz polis memurları tarafından çıkartılan **Police Review** gibi dergilerde yayınlanmış olmasıdır.¹⁵⁸ **İtalya'da ön plana çıkan Polis birimleri ve çalışma şekilleri şöyledir;** Cosiglio Generale Per La Latta Alla Criminalita Organizzata: Mafyayla mücadelede ulusal ve uluslararası politikaların ve stratejilerin belirlendiği bir üst kurul. İçişleri Bakanının başkanlığında; Emniyet Genel Müdürü, Jandarma Genel Komutanı, DIA Başkanı, İç İstihbarat Birimi Başkanı, Dış İstihbarat Birimi Başkanı ve Mali Polis (Guardia de Finanza) Başkanı'ndan oluşmaktadır.

Mesela İtalyan polisinde Malvarlığına tedbir koyma yetkisi dahi bulunmaktadır. Organize suç örgütleri, ne kadar az para sahibi olurlarsa, o kadar az güç sahibi olurlar ilkesinden hareket ediliyor. Sanıkların malvarlığına el konulduğunda, bunların meşru olduğunu ispatlama mükellefiyeti sanıklara aittir. Bu durum, gerek İtalyan Anayasası, gerekse Avrupa Birliği müktesebatı açısından aykırılık içermemektedir

¹⁵⁶ AYDIN Ahmet Hamdi, "The Future of Policing In Turkey: Current and Proposed Organisational Changes in Public Policing", Police Studies, Vol. 19, No. 4,1996, pp. 39-56.

¹⁵⁷ AYDIN Ahmet Hamdi, "Police Organization and Legitimacy: case studies of England, Wales and Turkey, Avebury: Aldershot" pp.120-123.

¹⁵⁸ A. P. Willimas , 'The Role of the Non-Police H.M. Inspector of Constabulary in England and Wales', The Third Biennial Conference International Perspectives on Crime, Justice and Public Order, Dublin. 16-21 June 1996.

Almanya Polis Teşkilatına baktığımızda Bundes Kriminal Amt (BKA) 1951 yılında kurulan BKA'nın üç genel merkezi ve **4500 çalışanı** ile ön plana çıkmaktadır. BKA'nın yapısı ve yetkileri ile ilgili olarak elde edilen bilgiler şunlardır:

- 1- Uluslararası boyut taşımak kaydıyla, uyuşturucu kaçakçılığı, kara para aklanması, organize suçlar, silah kaçakçılığı ile mücadele faaliyetleri;
- 2- Tüm ülkeyi ilgilendiren ağır suçlar ve Eyaletler arası büyük çaplı hırsızlıklar,
- 3- Suçla mücadele eden kuruluşlar için merkezi bilgi sistemi oluşturulması, (Bilgi sistemi havuz mantığı ile çalışmaktadır. Bilgilere ulaşmak için sınırlamalar vardır. Parmak izi, fotoğraf, DNA Dataları gibi bilgilere sistemden ulaşılabilir.)
- 4- Kriminal teknik laboratuvarlarında teknik, fizik ve kimya alanlarında araştırmalar yapılması,
- 5- İnterpol, Europol, gibi uluslararası kuruluşlarla ve irtibat görevlileri ile ilgili faaliyetlerin takibi,
- 6- Devlet büyüklerinin ve şahitlerin korunması,
- 7- Tüm ülkenin suç istatistiklerinin tutularak değerlendirmeler yapılması, şeklinde özetlenebilir.

"Davalar delillendirme" ile ilgili olarak yapılan açıklamalarda, Alman mevzuatında tanık/muhbir ile ilgili getirilen kısıtlamalar dikkat çekmektedir. **Buna göre, kolluğun işbirliği yapacağı insanların, kesinlikle suç işlememiş olması zorunluluğu vardır. Ayrıca Alman uygulamasında dikkat çeken diğer bir husus, Savcının soruşturmaya ülkemizde olduğundan çok daha erken bir safhada katılmasıdır. Mesela kısa bir süre için bir şahsın gözetlenmesi, şahısla ilgili ön bilgi toplanması gerektiğinde; Almanya'da polis doğrudan savcıdan izin istemek zorundadır. Savcı izni olmadan, sadece birkaç saatliğine ve çıplak gözle bir şahıs hakkında bilgi toplanması imkanı dahi bulunmamaktadır.**

Alman polisince kullanılan, teknik takip metotları, teçhizat ve takipte hukuki sınırlar konusunda mevcut yapı destekleyici obzervasyon ve operasyonel obzervasyon olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Destekleyici nitelikte obzervasyon grubu diğer birimlerle ortaklaşa çalışırken, diğer grup kendi başına çalışmaktadır. Teşkilat tarafından suçla mücadele kullanılan teknik takip yöntemleri ve ekipmanların Alman polisinin kullandıklarıyla eşdeğer olduğu görülmüştür.

AB ülkelerinin tamamının ortak olarak üye olarak kurdukları Polis teşkilatı olan EUROPOL polis, adalet ve gümrük makamları arasında işbirliğine önem verilmektedir. Terörizm, insan ticareti ve organize suçlarla mücadele için AB Antlaşmasınının 30. maddesine göre soruşturma birimlerinin kurulabileceğini, bu araştırma birimlerin adalet, gümrük ve polis teşkilatlarından karma bir şekilde oluşturulduğu, gerektiğinde Avrupa Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığı İzleme Merkezi ve EUROPOL'den de yetkililerin katılabildiği bir yapılanmadır. EUROPOL, bir üye devletten ortak araştırma birimi kurmasını istediğinde ilgili üye devlet bu talebi ciddiyetle yerine getirmekle yükümlü kılınmıştır. Ortak Araştırma Birimi görev yaptığı süre içerisinde bulunduğu ülkede çalışma hakkına sahiptir. Bilgi taleplerini uluslararası sözleşmelerdeki hükümlere göre değil doğrudan yapabilmektedir.

Danimarka'nın Glostrup Emniyet Müdürlüğüne gezi ve inceleme amacı ile giden Teşkilat üyelerinin gözü ile bakın Danimarka polisinsin teşkilat yapısını inceleyelim¹⁵⁹: “Glostrup Emniyet Müdürlüğü'nde kriminal polis bölümünün yapısı ve işleyişi hakkında bilgi alındı. Geniş bir oda içinde kanepeler, masa ve sandalyeler, çiçekler ve oyuncakların olduğu bir çocuk odası görünümünde idi. Burada çocuk psikolojisi ve suçları konusunda uzmanlaşmış 5 polis ile birlikte bir de çocuk psikologu çalışmakta. Burası, yaşı 12'nin altında olan çocuklar için kullanılmakta. Odada kamera mevcut. İfade alma sırasında çocuk, kameranın varlığını biliyor ve görüyor. Ayrıca izleme camı olmasına rağmen bu cam kullanılmamakta, önüne perde çekilerek odanın penceresi görünümü verilmektedir. Kopenhag Tren Garında bulunan polis karakoluna gidilerek incelemelerde bulunuldu. Karakol devriyelerine bir süreliğine eşlik edildi. Karakol personeli vardiya sistemine göre günde 8 saat haftada toplam 37 saat görev yapmaktadır. Karakollarda şüphelilerin, polis merkezindeki nezarethaneye gidinceye kadar bekledikleri "bekleme odaları" mevcuttur. Karakol bilgisayarlarının bir kısmı polis bilgisayar ağına ve diğer bir ya da iki tanesi internete bağlıdır. Pasaport, sürücü belgesi ve ruhsat müracaatları karakollara yapılabilmektedir. Bayan polis memurlarının da devriye dolaştığı ve şoförlük yaptığı görülmüştür. “

"Danimarka Devleti Polis Teşkilatı üyelerine bu gezide "yeterli ücret" alıp almadıkları ve "sosyal güvence"ye sahip olup olmadıkları soruldu. Katılımcıların hepsi

¹⁵⁹ ERDEM Sait Ali, “Danimarka Polis Teşkilatına 08.04.2002 Tarihinde Yapılan Resmi Ziyaretin Gezi Notları”, Yayınlanmamış Rapor, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Ankara:2002.

sosyal güvenceye sahip olduklarını söylerken, bir kısmı yeterli ücret aldıklarını ama daha fazla alsalar daha da iyi olabileceğini belirttiler. "

"Danimarka Devleti 54 bölgeye ayrılmıştır. Her bölgede bir Emniyet Müdürlüğü vardır. Kopenhag'da da bu Müdürlüklerin bağlı olduğu Emniyet Genel Müdürlüğü bulunmaktadır. Polis teşkilatı, Adalet Bakanlığına bağlıdır. Jandarma Teşkilatı bulunmamaktadır. Emniyet Genel Müdürü ile Emniyet Müdürleri hukukçular arasından atanmaktadır. Adalet sisteminde savcılar, hukuk fakültesini bitirmiş olan Emniyet Müdürlüklerine bağlı olarak çalışmaktadır. Polis tarafından hazırlanan evraklar, aynı Müdürlükte beraber çalıştıkları savcılar tarafından incelenerek, eksiklikler tamamlanmakta olup, savcı bu evrakla birlikte mahkemede iddia makamı rolünü üstlenmektedir. "

"Emniyet Müdürlükleri dört ana bölümden oluşmaktadır. Bunlar; Hukuk İşleri Bölümü, Asayiş Polisi Bölümü, Kriminal Polis Bölümü, İdari Bölümlerdir. Emniyet Müdürlüklerinde ihtiyaca göre değişik büyüklüklerde, gerektiğinde brifing salonu olarak ta kullanılabilen, yeterli sayıda tam donanımlı eğitim sınıfı bulunmaktadır. Emniyet müdürlüklerinde ayrıca kondisyon ve spor salonu bulunmaktadır. Emniyet Müdürlüklerinin, Polis Eğitim Merkezlerinin ve Polis Okullarının eğitim sınıflarında, bilgisayar, tepegöz, perde ve portatif yazı tahtası eksiksiz bulunmaktadır. Eğitim sınıflarındaki bilgisayarlar, gerekli araştırmaları yapabilmek için polis bilgisayar ağına bağlıdır. İnternet ihtiyacı da "İnternet cafe" adlı bir odadan ya da farklı bilgisayarlardan sağlanmaktadır. "

"**Glostrup Emniyet Müdürlüğü** Bürolar, resmi daire görünümü yerine özel ofis görünümünde idi. Eğitim sınıfları Kopenhag Polis Eğitim Merkezi'nde olduğu gibi idi. Depolarda her türlü araç ve gereç düzenli ve operasyon vb. durumlarda kullanıma hazır bir şekilde bulunuyordu. Garajlar, petrol ve gaz istasyonlarında olduğu gibi gerekli teknik donanımına sahipti. Nezarethaneler, standartlara uygun şekilde idi. Kondisyon salonlarında pek çok kondisyon aleti bulunmaktaydı.

"Polis, 8-16 vardiya sistemine göre çalışmakta olup haftada toplam 37 saat görev yapmaktadır. **Polis memurları yeterli ücret ve tam sosyal güvenceye sahiptirler. Polis memurlarının sendikası vardır.** Çok özel görevli memurlar dışında hiçbir polis memuru, görev süresi dışında silah taşımamaktadır. Tüm polis memurları, trafik polisi yetkisine sahiptirler. Karakollarda Nöbet değişimi, nöbeti devredeceklerin devralacaklara,

ellerindeki mevcut olaylar hakkında bilgi vermeleri sistematik bir şekilde olmaktadır. Polis binalarının iç ve dış dizaynlarında sivil bir görüntü göze çarpmakta olup oda, salon ve koridorlardaki sanatsal tablolar, çalışanlara ve görenlere psikolojik bir rahatlık sağlamaktadır. Teşkilatlanma ve hizmette gösterişe ve şekilciliğe kaçılmayarak, teşkilat ve hizmetler, ihtiyaçlara göre belirlenmektedir. İnsan hakları ihlallerinin önemli temel sebeplerinden olan bilgi ve teknik eksiklerin varlığı gözlemlenmemektedir. "

"Polis amirleri ayrı bir okuldan mezun olmamaktadır. Amirliğe, polis memurluğundan sonra, liderlik eğitimi adı altında hizmet içi eğitim kurslarından geçerek yükselinmektedir. Emniyet müdürü ve Emniyet Genel Müdürü olabilmek için hukuk fakültesi mezunu olmak şarttır. Olay yeri incelemelerinde "ikili arama sistemi" kullanılmaktadır. Cadde ve sokaklarda polis ve polis arabası göze çarpmamaktadır. Polis köpekleri devriye hizmetlerinde, banka soygunu ve tecavüz vb. adi olaylarda da kullanılmaktadır. Polis Bilgisayar Sistemleri, her tür polis araştırmasına imkan verecek şekilde hazırlanmıştır. Her karakoldan ve ekip araçlarından bilgi sorgulaması yapılabilmektedir. "

Sonuç olarak Danimarka'da, Polisin başarısının temelinde, toplumun özgürlükler ve kamu alanlarındaki başarısı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, karşılaşılan ya da karşılaşılabilecek olan ani ya da aşırı derecede şiddet gibi olumsuz durumlarda tepkilerinin nasıl olacağı belirsizlik arz edebilmektedir.¹⁶⁰ **Öyle de olsa teşkilat çalışanları gözü ile bir AB ülkesinde polisin çalışma koşullarının ne kadar güzel ve kaliteli olduğu görülmektedir.**

1.4.2.2-Finanssal Yapısı

Avrupa Birliğine üye olan ülkelerin polis Teşkilatlarının güçlendirilmesi için milyar dolarlarla ifade edilen yatırımlar ve krediler ayrılmaktadır. Bu nedenle bu ülkelerin polis teşkilatlarında sürekli olarak yenilenen teknoloji ve hizmet bina, araç ve gereçleri bulunmaktadır. AB ülkelerinde polis çalışanları birim ve uluslarına göre farklı maaşlar almaktadır. **Örneğin 2003 yılında yapılan bir araştırmaya göre; Almanya'da bir polis memuru ayda ortalama 3500 – 7500 € ; İngiltere'de ise 4000 – 10000 sterlin ve Fransa'da 3000- 5000 € civarında maaş almaktadır.**¹⁶¹

¹⁶⁰ BİA Haber Merkezi 19/10/2003.

¹⁶¹ FİDAN Yusuf, "Avrupa Birliğinde Polis Maaşları Konulu Araştırma", Polis Akademisi Dergisi S:9, Ankara:2002, s.23.

Yine Avrupa Birliği bünyesinde kurulan ve üye ülkelerin tamamına hizmet veren bir polis teşkilatı olan Europol, suç analizlerinin yaygınlaştırılması ve soruşturma yöntemlerinin uyumlu hale getirilmesi için de faaliyet göstermektedir. **Europol, kendi GSMH'lerine göre Üye Devletlerin yaptığı katkılarla finanse edilmektedir. 2003 bütçesi: 55.5 milyon €.** Mali Denetçi, Yönetim Kurulu tarafından oybirliği ile atanmaktadır ve Europol'ün harcamalarının tahsis edilmesi ve gerçekleştirilmesinin yanı sıra gelirlerinin belirlenmesi ve tahsil edilmesinin izlenmesinden sorumludur.

Europol'ün yıllık hesapları bir denetime tabidir. Bu denetim, Avrupa Toplulukları Sayıştay tarafından atanan üç üyeden oluşan Karma Denetim Komitesi tarafından yapılmaktadır. Şu anda bütün Üye Devletler'den gelen 386 personel bulunmaktadır. Bunlardan 59'u, yasa uygulayıcı kuruluşları (polis, gümrük, jandarma, göçmenlik kuruluşları, vs) temsil eden Europol İrtibat Memurlarıdır (EİM). EİM'ler, Europol memurları, analizcileri ve öteki uzmanlarla birlikte günde 24 saat etkin, hızlı ve çeşitli lisanlara dayanan güvenilir bir hizmet vermektedir. Europol personelinin sayısı, EİM'ler ve güvenlik personeli dahil olmak üzere 2003'de 496'ya kadar çıkarılacaktır.¹⁶²

1.4.2.3-Performans Düzeyi

Bilindiği gibi polisin temel görevlerinin başında kanunları uygulamak, suç teşkil eden davranışları önlemek, önleyemediklerinin ise faillerini yakalayıp adalete teslim etmek gelir. Görevlerini yerine getirirken bir polis teşkilatı ne kadar güçlü olursa olsun, eğer kendini toplumun genelinden soyutlarsa ve suçun bir toplumsal olgu olduğunu¹⁶³ ve ancak toplumla işbirliği halinde çözülebileceğini düşünmez ve bu doğrultuda adımlar atmaz ise, orta ve uzun vadede başarısızlığa uğrayacaktır. Bu bağlamda **AB ile emniyet teşkilatı uygulamalarında toplum desteğini arkasına, daha çok alması** gerekecektir.

AB ülkesi Hollanda'da polis, merkezlerinde sorumlu oldukları bölgede yaşayan insanlarla polis arasında sıcak ilişkiler geliştirmek, polis ile vatandaşları kaynaştırmak, vatandaşın polise desteğini artırmak, problemler karşısında giderici önlemler almak için gerekli koordinasyonu gerçekleştirmek ve mahallelerdeki sivil legal organizasyonlara katkıda bulunmak için mahalle sakinlerinin sorunları karşısında güvenebileceği ve saygı

¹⁶² www.europol.eu.int/11.03.2004.

¹⁶³ CERRAH İbrahim, "Güvenlik Hizmetlerine Sivil Katılım ve Sapma Davranışlarının Analizi", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt:2 (7-8) s.117.

duyabileceği örnek resmi bir yetkili modeli ortaya çıkartılmıştır.¹⁶⁴ Bu göreve halk polisliği denilmektedir.

Son birkaç yıldır polislik alanında Avrupa Konseyi bünyesinde gerçekleşen çalışmalarda bu yaklaşımlar işlenmiş ve hazırlanmış olan **Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği bir tavsiye niteliğinde üye ülkelere sunulmuştur**. Yine kitlesel hareketler, toplantı ve gösteri yürüyüşlerinde düzeni sağlamak için başka ülkelerin silahlı, coplu polis kuvvetlerine karşılık, **İngiliz polisi** silahsız, copsuz ve az sayıdaki polis görevlisi ile otoriteyi sağlayabilmektedir. Polis görevlilerinin her türlü emirlerine karşı halkın tartışmasız uyması, **İngiliz Polisinin büyük saygınlığının ve yılların pekiştirdiği kesin otoritesinin bir sonucudur**.¹⁶⁵ **Kuzey İrlanda'da polis danışmanlığı yapan R.Freddie Hall** toplum desteği üzerinde durulmasının gerekliliği üzerinde durarak kamuoyu desteğinin göstergesini şu şekilde özetler; "Kuzey İrlanda'daki polislik ve ceza mahkeme sistemi halen önemli derecede büyük bir kamuoyu desteğine sahiptir. 1995 yılında Kuzey İrlanda'da yapılan "**Bağımsız Sosyal Davranışlar Araştırmasında**" ankete katılanların **%74'ü ülkedeki yargı sistemine olan güvencelerini belirtmişlerdir**. Aynı ankete katılanlardan % 81'i polisin nazik olduğunu, % 77'si ise polisin iyi çalıştığını söylemişlerdir."¹⁶⁶

Slovakya, sivil ve siyasi hakların gözetilmesinde ek adımlar atmış olsa da, bazı konular hala kaygı yaratmaya devam etmektedir.¹⁶⁷: Polisin onur kırıcı davranışlarda bulunduğu bildirilmektedir. Roman topluluğuna mensup kişiler polis şiddetine karşı daha fazla risk altındadır. Bazen, mağdurların **polis vahşeti** konusunda suç duyurusunda bulunmasını engellemek için, polisin baskı kullandığı da bildirilmiştir. **İçişleri Bakanlığı** bu sorunu ortadan kaldırmak için çalışmalarda bulunmaktadır. 2002 yılının Haziran ayında insan kaçakçılığı ve cinsel istismarla mücadele için Organize Suçlar Ofisi çatısında bir şube kurulmuştur. Suç Kanunu'na insan kaçakçılığı suçu da eklenmiştir. Kadın ve çocuk kaçakçılığında Slovakya, çıkış, geçiş ve varış noktası olmaya devam etmektedir.

¹⁶⁴ SEVER Orhan, "Yurtdışı Görev Dönüş Raporu", Polis Dergisi .S:30, Ankara 2002, s. 21.

¹⁶⁵ AKDENİZ Mehmet, "21.yy Eşiğinde Toplumlar Arenasında Dünya Polisi", Polis Koleji Dergisi, S:16,s.27.

¹⁶⁶ HALL R.Freddie, "Kuzey İrlanda'da Terörle Mücadelede Polis Taktikleri, Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi", Polis Akademisi Bildiriler Dizisi:3, Ankara 1997, s.359

¹⁶⁷ www.AB.com/AB_Romanya'da_Yargi'ya_Mudahale_Onlenemedi.html

Romanya, insan haklarını ve özgürlüklerini gözetmeye devam etmektedir. Kadın ve erkekler için eşit imkanlar sağlamak konusunda ilerlemeler kaydedilmiştir. **İnsan kaçakçılığıyla** mücadele için yeni yöntemler geliştirilmiş ve ayrımcılığı engellemek için belli adımlar atılmıştır. Polisin **şivilleştirilmesi** konusunda önemli adımlar atılmıştır. **Yolsuzlukla mücadele** için yeni yöntemler geliştirilmiş ancak henüz bir etkileri olmamıştır. Romanya'nın hala yasama yöntemlerini geliştirmesi gerekmektedir. Yargı reformları siyasi bir öncelik haline getirilmelidir.

Cezaevi koşulları hala kötüdür, ancak gözetim altında tutma sisteminin geliştirilmesi devam etmektedir. İfade özgürlüğünün gözetilmesi konusunda belli adımlar atılmalıdır. Ekonomik suçlar, **kara para aklama** ve yolsuzlukla mücadele konularında özel eğitim sağlama konusuna dikkat verilmelidir. Mahkemelerdeki çalışma koşulları kötüdür. Mahkeme idaresini geliştirmek açısından şart olduğu halde, mahkeme ve savcılıklara bilgi teknolojisi sistemleri sağlama konusunda çok sınırlı gelişme kaydedilmiştir. Romanya'da polisin, özellikle **Roman topluluğuna** karşı **aşırı şiddet** kullanımında herhangi bir azalma görülmemiştir. Polisin itiraf almak için kişilere fiziksel şiddet uygulaması ender rastlanan bir olay değildir. Polisler için yasal işlem çok nadirdir ve polis davranışları hakkındaki araştırmalar genelde yarım kalmaktadır. Polis şiddeti olaylarının araştırma ve dava açma sorumluluğunun sivil yetkililere transfer edilmiş olması olumlu bir gelişmedir. Polisin silah kullanımını kontrol altında tutmak için de yeni yöntemler gerekmektedir. Romanya'da kendi **anadillerinde** eğitim gören azınlık öğrenci sayısı **2001/2002 eğitim yılında** artış göstermiştir. Medya, iş imkanları ve eğitim alanlarında ek adımlar atılması gerekmektedir. Romanların maruz kaldığı ayrımcılık, polis şiddeti ve sosyo-ekonomik eşitsizlikler sorun yaratmaktadır.

1.4.3-Türk Emniyet Sistemi İle Üç Düzeyde Karşılaştırma

Günümüzde gerçek anlamda polislik, suçluları yakalamada gösterilen başarı ile değil halkla geliştirilen ilişkilerin niteliği ve suçu önlemede halktan alınan yardım ve desteğin oranı ile ölçülmektedir. **Bugün ülkemizde en önde gelen sorunlar "ekonomideki dengesizlik" ve "ekonomik sıkıntı" sorunudur. Bu bağlamda gelişen suçlar; hırsızlık, dolandırıcılık, yolsuzluklar vb. bir çok suçla mücadele eden kurum Polis Teşkilatıdır.** Ayrıca terör suçlarıyla ve diğer toplumsal hastalıklar nedeniyle ortaya çıkan suçların ve suç faillerinin de karşısında polis bulunmaktadır. Polisin sahip bulunduğu suçun önlenmesi görevi ve suçun kovuşturulması yetkisi insanlarla ilişki içinde olmasını

gerektirir. Emniyet Teşkilatı hizmetinin niteliğinden dolayı sürekli olarak halkla temas halindedir. Bir sorumluluk ve güven mesleği olan polisliğin toplumda saygınlık kazanması için polisin halka güven verebilmesi gerekir.¹⁶⁸

Çağdaş demokrasiler, temel hak ve hürriyetleri sağlamayı hedefleyen, çoğulcu ve katılımcı düşünceye dayanan, özgürlük ve hoşgörü ortamında gelişen sistemlerdir. İnsan hakları ve temel hürriyetlerin tanınması, evrensel bir ilgi konusu olmuş, günümüzde çok sık telaffuz edilen **evrensel polisliğin** tohumları aslında geçtiğimiz yüzyılda atılmıştır.¹⁶⁹ Bunların güvence altına alınarak aykırı uygulamalardan korunması ve daha ileri düzeyde gerçekleştirilmesi mantığı ile çalışan bir Emniyet Teşkilatına sahip olmak zorundayız.

Çünkü, Kopenhag Ölçütlerinden biri olan demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını ve azınlıkların korunması ve saygı görmesini teminat altına alan kurumlardan **biri polis teşkilatıdır** ve bu teşkilatın istikrara kavuşturulması Avrupa Birliği üyeliğinin temel koşuludur.

Bugün dünya üç önemli prensibi kabul etmiştir; demokrasi, insan hakları ve Pazar ekonomisi.¹⁷⁰ Demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını, azınlıkların korunmasını ve saygı görmesini teminat altına alan, kurumların istikrara kavuşturulmuş olması, işleyen bir piyasa ekonomisinin mevcudiyeti Avrupa Birliği (AB)'nin şartlarıdır: **"Üyelik, aday ülkenin demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını ve azınlıkların korunması ve saygı görmesini teminat altına alan kurumların istikrara kavuşturulmuş olmasını, işleyen bir piyasa ekonomisinin mevcudiyetini, AB içindeki rekabet ve piyasa güçleriyle baş etme kapasitesini gerektirmektedir. Üyelik, adayın, siyasi, ekonomik ve parasal birliğe katılım da dahil olmak üzere, üyeliğin getirdiği yükümlülükleri üstlenebileceğini varsayar."**¹⁷¹:

Halkın egemenliği temeline dayanan bir yönetim biçimi olan demokrasinin gelişmesinin temel koşullarından biri, vatandaşların özgür olmasıdır. Anayasada düzenlenen temel haklar vatandaşlarımıza ve hatta yabancılara tanınarak demokratik yönetimin anayasal gerekleri yerine getirilmiştir. Ülkemizde anayasal güvence altında bulunan temel hakların, yasal sınırlar içinde özgürce kullanılması zorunludur. Temel hak

¹⁶⁸ NAR Cesur, "Halkla İlişkiler ve Polis Halk İlişkileri", Polis Dergisi, Ankara:2003, S: 24, s.89.

¹⁶⁹ YILMAZ Halil, IPA Türkiye Aktüel Dergisi, IPA Türkiye Yayın Organı, Ankara:2002, S:2. s.23.

¹⁷⁰ DEMIREL Süleyman, "21. Yüzyıl Türkiye'sinin Stratejik Hedefleri, Stratejik Analiz" (Avrasya Bir Vakfı Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi Aylık Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, S: 27, Ankara:2002, s.23.

¹⁷¹ KNIGHT Richard Arud, "KOPENHAG ÖLÇÜTLERİ", Kopenhag AB Zirvesi Başkanlık Sonuçları'ndan Alıntı, T.C. Dışişleri Bakanlığı Yayınları, BÜLTEN NO:174/2003, s.15.

ve hürriyetlerin kullanılmasında kanun, hukuk ve demokratik otoritenin üstünlüğü tesis edilmeli ve kesinlikle zedelenmemelidir. Hakkın özüne dokunulamayacağı gibi, hakkın suiistimaline ve fetret yaratılmasına da müsaade edilemez. Kanunlar uygulanmalı, bu hususta hiçbir tereddüt olmamalı,¹⁷² vatandaşın gözünde "**Bu kanunlar uygulanmaz**" gibi en ufak bir endişe duyulmamalıdır.¹⁷² "Tam bir özgürlük anarşidir, tam bir düzen de zulüm. Bu iki uç arasındaki dengeyi korumak demokratik toplumların asırlar boyu amacı olmuştur."¹⁷³ Bu görüş, çağdaş toplumların belirgin nitelikleri arasında yer alan demokratik toplumun sınırlarını çizmektedir.

Güvenlik-özgürlük ilişkisi dikkatle çizilmelidir. Yasalara göre ne kadar özgürlük tanınmış olursa olsun, o özgürlükleri yaşatamıyorsanız veya ülke fetrete ve anarşiye gitmişse, o zaman yönetemeyen demokrasiyle karşı karşıya kalınır. Devleti ayakta tutacak hukukun gücü kullanılmadığı takdirde fetrete, anarşiye kayılabilir. O zaman, "birisi gelsin de, bizi şu belalardan kurtarsın" denilmeye başlanır. Diktatörler, hep kanun, nizam hakimiyeti sağlanamadığı zamanda halkın, "Canımız her şeyden önemli, bırakın demokrasiyi, cumhuriyeti, bilmem neyi de tatlı canımızı kurtaralım, birisi gelsin de, bizi kurtarsın" noktasına gelindiği zaman ortaya çıkar. Onun için mutlaka hukuk devletini işletebilmek, hukukun üstünlüğünü sağlayacak, insan haklarını ve azınlık haklarını koruyacak mekanizmaların oluşması gerekir. Bu noktadaki temel sorumluluk, demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını ve azınlıkların korunması ve saygı görmesini teminat altına alan kurumlardan biri olan Polis Teşkilatına aittir ve bu nedendir ki bu Teşkilatın istikrara kavuşturulması AB üyeliğinin temel koşuludur. Zaten Ülkemizin mutlak uymak zorunda olduğu temel ölçütler içinde güvenlik politikalarına ilişkin olanlar, toplam AB müktesebatının 1/5'i kadardır.

Güçlü polis teşkilatı olmayan bir ülkede demokrasiyi yerleştirmek mümkün olamayacağı için, tüm çağdaş devletler polis teşkilatını kuvvetlendirme gayreti içindedir. Amaç, insan haklarına saygılı, demokrasi kuralları içerisinde etkin olarak çalışan ve çağdaş bilimin bütün verilerinden ve uzmanlık bilgisinden yararlanan bir polis teşkilatına sahip olmaktır.¹⁷⁴

Diyebiliriz ki polislik, bir risk yönetimidir; özgürlüklerin kullanılmasına müdahale etmeyecek, fakat anarşiye de izin vermeyecek. Kamu düzenini sağlamak için

¹⁷² KNIGHT, agm, s.23.

¹⁷³ DEMIREL, age, s.132.

¹⁷⁴ YILMAZ, age, s.15.

yapılacak toplumsal denetimde sadece düzen sağlanmak istenirse ortaya çıkacak sonuç zulümdür. Bu noktada, polis, anarşi ile zulüm arasındaki denge olarak da tarif edilebilir.¹⁷⁵ Bu hassas dengeyi korumak son derece önemli bir misyondur. Demokratik bir toplum olabilme, AB'ye girebilmenin yükümlülüğü zordur ve başta polis teşkilatı olmak üzere buna katkı sunacak kurumların bunun için gösterecekleri çaba çok fazladır.¹⁷⁶

Polisin kendisini Avrupa Birliği standartlarına dönüştürmesi için küçümsenmeyecek miktarda finansmana da ihtiyaç olacaktır; “Nezarethanelerin, ifade alma odaları ve müdafî görüşme odalarının belirlenen standartlara uygun hale getirilebilmesi için AB mali kaynaklarından yararlanma imkanlarının da araştırılarak bu konuda kaynak sağlanması zorunluluğu bulunmaktadır.”¹⁷⁷

Kısaca ABD ve AB ülke polisinde göze çarpan en önemli özellik "profesyonelleşme" ve "uzmanlaşmanın" olmasıdır. Bu bağlamda APK Daire Başkanlığınca yapılan Norm Kadro çalışmalarına çok önem verilip, yapılan işe en liyakatli kişilerin görevlendirilmesi, teşkilat analizlerinin ve birim analizlerinin özenle ele alınması gereklidir.

Burada önemli olan konu bu düzenlemelerin hangi 'yönde' ve 'nasıl' yapılacağıdır. Gerekli düzenlemelerin 'ani' ve 'şok' bir şekilde yapılması mümkün olmadığı gibi, istenilen sonucu da vermeyecektir. AB'ye girme süreci içerisinde olan Türkiye'nin kendi kurumlarında yapması gereken 'işlevsel' ve 'yapısal' değişikliklerin daha çok 'demokratikleşme yönünde' ve uzun bir zaman dilimi içerisinde aşama aşama gerçekleştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Öte yandan, **güvenlik hizmeti sunan kurumlardan** birisi olan polisin seçilmiş siyasilerin yönetiminden çıkartılarak askeri otoriteye bağlanması gibi bazı projeler de gündeme gelmektedir. **Bu projeler çağdaş demokrasiler ile bağdaşmadığı gibi Türkiye'nin son yıllardaki resmi politikası olan AB'ye üye olma hedefi ile de çelişmektedir.**¹⁷⁸

¹⁷⁵ YILMAZ agm, s.17.

¹⁷⁶ SEVİNDİK Aytekin, "Karakol Kılavuzu" Zümrüt Ofset, İstanbul 2001, s.12.

¹⁷⁷ ASAR Aydoğın, "Kopenhag Kriterleri'nin Önemi ve Emniyet'e Yansımaları", Polis Dergisi, S:22, s. 73.

¹⁷⁸ CERRAH İbrahim, "Polis Meslek Ders Kitabı", Polis Akademisi Yayınları, Ankara:2002, s.47.

BÖLÜM-II

21.YÜZYILDA TÜRK EMNİYET SİSTEMİNİN SWOT İLE YAPISAL ANALİZİ: FIRSATLAR, TEHDİTLER, KUVVETLİ VE ZAYIF YÖNLER

2.1-21.Yüzyılda Türk Emniyet Sisteminin

Kuvvetli ve Fırsat Yaratan Yönleri

Dünyadaki mevcut tüm devlet modellerinde halkın güvenlik ihtiyacının giderilmesi için yasal düzenlemeler mevcuttur. İdeolojisi ne olursa olsun hatta düşman işgali altında olan ülkelerde bile (Örneğin Irak devleti..) iç güvenlik sağlanmadan, sosyal hayatın normal akışı mümkün olmamaktadır. Ülkemizde görüldüğü üzere terörün devam ettiği ve yoğun olduğu illerimizde, bireylerin özgürlüğü sürekli kısıtlanmakta ve ekonomik faaliyetler bile tamamen ile durma noktasına gelmektedir. Huzur ve asayişin sağlanamadığı bu illerimizde geri kalmakta ve çağdaş dünyaya ayak uyduramamaktadır.

II.Dünya Savaşından çıktıktan sonra, Japonya'nın dış güvenliği ABD askeri gücü aracılığı ile sağlanmış ve bunun etkisi ile, iç güvenlik daha önemli bir konu olarak devletin sorumluluğu olarak kabul edilmiştir. Bu neden ile tüm dünyada ekonomik gücü ile kendisini dünyaya tanıtmış ve sahip olduğu zenginlik ile tüm dünyada etkili bir ülke haline gelmiştir. Bu ülkenin bilindiği üzere bütçesindeki fazlalıklara ile her sene başı derde girmektedir. 1986 yılında Japonya bütçe fazlasının %003'ünü Türkiye'ye uzun vadeli yatırım kredisi vermesi sayesinde, İstanbul Fatih Sultan Mehmet Köprüsü inşa edilmiştir. Japonya 2004 yılı bütçesinden, Polis Teşkilatı'na %20 pay ayırmıştır.¹⁷⁹ Japonya gibi güçlü bir ekonomiye sahip ülkenin bütçesinden iç güvenlik için bu denli yüksek bir pay ayırması, güvenlik hizmetinin bir ülke vatandaşları için ne kadar önemli olduğunu somut bir şekilde ortaya koymaktadır.

Türk Emniyet Teşkilatı'nın verdiği güvenlik hizmetinin önemine binaen, Teşkilatın tüzel kişiliğine ve personelin bireysel kimliğine mahsus bir çok "Fırsatlar" karşısına çıkmaktadır. Bu fırsatlar teşkilatın güçlü yönleri olarak algılamamız ve sektörde rakipsiz olması gibi özellikleri irdelendiğinde, bu fırsatlar eğer suiistimal edilmeden, halka hizmet şekline dönüştürülebilirse ülkemizin ekonomik ilerlemesi ve demokratikleşme süreci

¹⁷⁹DEMİREL Süleyman, 21. Yüzyıl Türkiye'sinin Stratejik Hedefleri, Stratejik Analiz (Avrasya Birliği Vakfı Avrasya Stratejik Araştırmalar Merkezi Dergisi, S:27, s.32.

büyük bir ivme kazanırken, yeni ekonomik çağa uygun bir Teşkilat haline geleceği de söylenebilir.

2.1.1-Koruma Hizmetlerinde

Polisin her şeyden önce varlık sebebi vatandaşın mal ve can güvenliğinin sağlanmasıdır. Bu asli görevini ifa etmesi karşılığında da devletten ücretini düzenli olarak almaktadır. Türk Hukuk Sistemi içerisinde Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu ve Emniyet Teşkilatı Kanunu gibi 73 adet kanunun verdiği görevleri yerine getirmektedir. Güvenliği ve korunması olmayan toplumların hayatını devam ettirmesinden ve gelişmesinden bahsedilemeyeceği açıktır. **70 milyon nüfusa sahip olan ülkemizde 176.489 polis görev yapmaktadır.** Hemen hemen her 372 kişiye bir polis düşmektedir. İstanbul gibi metropollerde ise, **her iki bin kişiye bir polis düşmektedir.** Nöbet istirahatlıları, yıllık izindeki personeli, eğitim ve lojistik gibi tali hizmetlerde görev yapan personeli saymazsak bu sayı yarıdan fazla bir oranda azalarak polis başına yaklaşık 500-1500 kişiye ulaşmaktadır.¹⁸⁰

Bu kadar önemli ve ciddi bir hizmetin asli görevi olduğunun bilincinde olan Türk Polis Teşkilatı, gösterdiği özveri ile Türkiye’de iç güvenlik sağlamaktadır. Ancak Türkiye’nin genel bir sorunu olan iltimas, adam kayırma, torpil bu yapıda kaçınılmaz bir şekilde Teşkilat’ı içten içe kemirmekte ve herkese eşit hizmet verildiği ve davranıldığı, inanılması güç bir söylemden öteye geçmemektedir. Bu işleyiş hem vatandaşı hem de personeli ciddi seviyelerde rahatsız etmektedir.

Genel asayiş hizmetleri kapsamında değerlendirdiğimiz koruma hizmetlerinin fırsat ve imkan alanları şöyledir:

a-)Özel Koruma Hizmetleri: Ülkemiz yasal sistemi gereği, bazı vatandaşlarımızın yaptıkları görevlere veya içinde buldukları durumun gereği olarak bir takım özel koruma polislerini yanlarında bulundurulur. Sadece Ankara ilinde çeşitli nedenler ile koruma görevi yapan 3000 civarında polis çalışmaktadır. Özel tehdit alan ve üst düzey bürokratların tanıdığı olan bir çok sivil şahıslar da koruma talebi ile polisi yanına alabilmektedir.

Ülke genelinde polis herkese eşit koruma hizmeti verdiği halde imtiyazlı bürokratlara, bunların emekli olanlarına veya ailesine özel koruma olarak Polis tahsis

¹⁸⁰ ZENGİN Selçuk, “Polis Teşkilatının Çalışma Şartlarının Ergonomik Açından İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Aralık 1997, s. 29.

edilirken, can güvenliği tehlikede olduğu için bir çok iş adamı sanatçı, spor kulübü yöneticisi büyük miktarlarda bedel ödeyerek, **özel koruma bulundurmaktadırlar**. Can veya mal güvenliğinden özel durumu nedeni ile endişesi olan ve aktif olarak devlet görevinde bulunmayan şahısların özel güvenlik için **Polisin görevlendirilmesi teşkilatın sırtında bir kambur olarak performansını olumsuz yönde etkimeye devam etmektedir**. Özel koruma olarak polis görevlendirilen her şahsa baktığımızda yanında en az üç tane maaşlı özel güvenlik görevlisi çalıştırabilecek maddi imkanı olduğu halde, sahip olduğu imtiyazını kullanarak, istediği güvenlik hizmetini polis aracılığı ile ücretsiz olarak tedarik etmektedir.

Kısacası polisin özel durumlarına nedeniyle kendisini koruması için polis talep eden birey yada kuruluşlardan, **Teşkilat'ın ve personelin ekstradan maddi destek almak hakkı ve yetkisi olmalıdır**. Çünkü aldığı maaşın karşılığı olan vazifeyi tüm vatandaşlar için zaten yapmaktadır.¹⁸¹ Devletin verdiği maaş, hizmet otoları ve araç gereçleri kamuya yönelik yani toplumun tamamına eşit seviyede hizmet götürmek için kullanılmak üzere tahsis edildiğine göre, **özel taleplerin ekstra ücret ile fiyatlandırılması yine kamunun menfaatindedir**. Mevcut düzenlemede, bir vatandaşa üç ekip otosu 10 polis memuru endekslenirken, bir mahal veya ilçeye bazen bir oto ve 10 polis memuru bile hizmet verememektedir. Vergisini ödeyen ve bu ülke vatandaşı olan herkesin genel koruma, asayiş ve güvenlik hizmetlerinden yararlanması en tabi hakkıdır. **Ancak özel koruma isteyen bireylerin ve tüzel kişilerin önceden öngörülecek bir ek ücret ödeme zorunluluğu da olmalıdır**.

b-)Özel Şirket Güvenliği:

Polis görev yaptığı bölgede Anayasamızın eşitlik ilkesi çerçevesinde her binayı, tesisi ve işletmeyi eşit şekilde koruması gerekir. **Bu nedenle resmi ağızlardan her bölgenin, işletmenin, tesisin veya kuruluşun eşit seviyede korunduğu açıklaması sürekli olarak yapılır**. Peki günlük yaşantıda gerçekten böyle midir? Dar gelirli ailelerin ikamet ettiği varoşlarda ve küçük işletmelerin faaliyet gösterdiği yerlerde gezen polis devriyelerinin ve hizmet otolarının sayısı, çalışma koşulları tüm yurt genelinde aynıdır? Bu sorunun dürüstçe cevabını vermek gerekirse, tabi ki aynı değildir; Zengin muhitlerde ikamet edenlerin, iş adamlarının ve büyük şirketlerin güvenlik istekleri özenle değerlendirilmektedir. **Çünkü bu durum Türkiye gerçeğidir**.

¹⁸¹ ÖZDEMİR Lütfiye, "İşgören Tatmini Açısından Ücret-Maaş Yönetimi-Bir Uygulaması-", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:1993 . s.129-132

Üretimine devam eden şirket veya işletmelerin bir çoğu, ürettiği mal veya hizmetin niteliğine göre güvenliği ve emniyeti için büyük bedeller ödeyerek fiziki ve beşeri güvenlik tertibatı almakta ve durumu üretim maliyeti içerisinde hesaplanmaktadır. Özel güvenlik şirketlerinin kalitesi ne kadar iyi olursa olsun polisin sahip olduğu yetki, tecrübe ve caydırıcılık gücü hiçbir özel güvenlik şirketinde bulunmamaktadır. **Polis devriye otosunun bölgede tepe lambası yanarak dolaşması bile bir çok suçun işlenmesine engel olmaktadır.** Bir çok hırsızlık, gasp, yankesicilik ve kapkaççılık suçu polisin devriye hizmetleri nedeni ile daha gerçekleşmeden önlenmektedir.

Carrfour, Migros, GİMA ve Real gibi alışveriş merkezleri, kuyumcu çarşıları, pasajlar, sanayi siteleri, depoların bulunduğu bölgeler her türlü olaya veya saldırıya yönelik çok büyük miktarlarda bedel ödeyerek güvenlik hizmetinden yararlanmaktadır. Yine de büyük maddi kayıplara neden olan olayları veya sabotajların sayısını azaltamamaktadır.

Polisin bu tür işyerleri için, ek mesai ücreti ödemek şartıyla özel isteklere uygun özel koruma taleplerine cevap verebileceği bir hukuki düzenleme olsa, bir çok özel şirketin bu hizmetten yararlanmak isteyeceği açıktır. Avrupa'nın bir çok ülkesinde bu tür talepler **“Secondary Cop”** kapsamında bedeli ödenmek kaydı ile istirahatlı olan veya sözleşmeli çalıştırılan personel aracılığı ile cevaplanmaktadır. **Şu anda gayri yasal olarak özellikle büyük şirketler bu hizmeti iltimas ile ve bedel ödemeksizin aldığını söyleyebiliriz.** İl Emniyet Müdürü'ne yada siyasilere ulaşarak çözümlenmeye çalışılan bu sorunun çözümü ve teşkilatın güçlendirilmesi için kullanılacak bir gelir kapısı olarak gerekli yasal düzenlemelerin yapılması personeline performansını da arttıracaktır.

Mevcut iltimas sistemi hem görevi yapan memuru, hem emri veren Polis Müdürü'nü hem de talepte bulunan şirket sahibini zor durumda da bırakmaktadır. Özel şirketler, sanayi siteleri, pasajlar, çarşılar, depolar ve bunun gibi iş yerleri, özel güvenlikleri için ekstradan bedel ödemek sureti ile ekstra güvenlik hizmeti satın alabilmesi ile verilecek güvenlik hizmeti her kesimi rahatlatacaktır. Bu suret ile mevcut sistem nedeniyle içinde bulunulan iltimas ve adam kayırma yanlışının önüne de geçilmiş olunacaktır.

2.1.2-Trafik Hizmetlerinde

Türk Polis Teşkilatı'nın ifa ettiği en yorucu görev trafik hizmetleridir. Çünkü trafik polisleri bu görevi yazın sıcağında, kışın soğukunda ve karayollarının zorlu coğrafi koşullarında kesintisiz olarak yerine getirmektedir. Böyle **olumsuz şartlarda görev yapmasını zorunlu kılan kanuni düzenlemeler**, beraberinde Trafik Polislerine bir takım

fırsatlar ve imkanlar da vermektedir. Görevini suiistimal etmeden bu fırsatları vatandaşa hizmet olarak döndürebilmenin metotlarını araştırmak için bu görevi irdelememiz yerinde olacaktır

a-)Trafik Kurallarının Uygulanmasında: Yüksek teknolojiler motorlu taşıtların günlük hayatımıza yoğun ölçekli girmesine olanak sağlamıştır. Toplam 13.484 adet trafiğe tescilli aracın olduğu ülkemizde, sadece İstanbul'da 1.456 tescilli araç bulunmaktadır.¹⁸² Yaya ve araçların trafik kurallarına uymamasından dolayı meydana gelen trafik kazalarında sadece 1980 yılından bu yana **200 bin** insanımız hayatını kaybetmiştir.¹⁸³ **Bu sayıda can kaybının ne Kurtuluş Savaşı'nda ne de terör belasında bile yaşanmadığı unutulmamalıdır.**

Polisin Trafik hizmetlerinde kuralların uygulayıcısı, denetçisi ve takipçisi olması göz önünde tutulduğunda, söz konusu görevini önemi daha iyi anlaşılmaktadır.. Ancak kurallara uymayan yaya ve şoförlere getirilen cezaların caydırıcılığı ülke gündeminde sürekli tartışılmaktadır. Kural ihlaliinde trafik polisinin vatandaşlara resen kestiği para cezasını anında veya bilahare tahsil etme yetkisi Hakim ve Savcıda bile bulunmamaktadır. Bu yetki teşkilata olumlu bir güç vermekle birlikte halk nezdindeki otoritesini de arttırmaktadır.

Trafik polisinin kestiği para cezalarının mukabilinde gerçekleştirilen tahsilat vergi daireleri aracılığı ile hazineye irad olarak kaydedilmektedir. **Bir trafik polisinin kestiği para cezaları, tespit ettiği kural ihlali sayısı, önlediği trafik kazası sayısı ne kadar olursa olsun trafik polisinin aldığı maaşta bir değişiklik olmamaktadır.** İleriki bölümde değineceğim bir konuya da açıklık getirmek isterim. Trafik polisleri para cezası kesme yetkisine ve gücüne sahip olması sebebiyle yolsuzluk ve rüşvet söylentilerine en çok konu olan bir birim haline gelmiştir. TSEV'İN yapmış olduğu ankette¹⁸⁴ trafik polislerinin rüşvet yiyen kamu görevlilerinin başında gelmesi de bu nedenledir. Hatta TSEV polisler ile Trafik polislerini farklı anket seçeneği olarak değerlendirmesine rağmen, kamuoyunda bu birimin rüşvet yiyen kamu görevlilerinin başında gelmesi imajın ne kadar sarsıldığının göstergesidir.

Trafik polisinin sürücü ve yayalara kurallara uygun hareket etmek üzere yaptıkları denetimlerde, kestikleri para cezalarının miktarı gerçekte mevcut kural ihlallerinden kaynaklanan miktarın %15'ini bile geçmemektedir. Haftanın belirli günlerinde günün

¹⁸² <http://www.POLNET/TRAFİK DAİRE BAŞKANLIĞI/İSTATİSTİKLER/13.04.2004>.

¹⁸³ <http://www.POLNET/TRAFİK DAİRE BAŞKANLIĞI/İSTATİSTİKLER./13.04.2004>.

¹⁸⁴ SOYDAN Feridun, "Kamu Teşkilatlarında Güven Araştırması Anketi", TSEV Dergisi, S.123, İstanbul, 13.02.2000.

belirli saatlerinde, nöbetleri esnasında, devriye gezerken veya meydana gelen kazalarda kesilen cezaların yurt genelindeki toplamının tamamı vergi dairelerine gitmektedir. Bu uygulama sisteminde örneğin kırmızı ışıkta geçen bir otonun yada şerit ihlali yapmak sureti ile trafiğin akışını bozan bir aracın, işlemiş olduğu suçun cezasını verebilmek için, en azından plakasını tespit etmek veya aracı durdurmak için takip etmek gereklidir. **İhlalleri özenle ve özveri ile takip etmesi için performans ve motivasyonu üst seviyede polislerin görev yapması ve suçluyu yakaladıktan sonrada rüşvet almaması beklendiğinden dolayı,** elde edilecek gelirden yasal olarak polise de prim verilmesini öngören katılımcı finans modelinin uygulanması yerinde bir çözüm yolu olacağı değerlendirilmektedir. Böylelikle ihlallerinin minimum seviyeye indirilmesi ve personelin performansının artırılması fikri ön plana çıkartılacaktır.

Kırmızı ışıkta geçmek sureti ile kural ihlali yapan bir vatandaşımızın, özenli bir takip ile durdurulması, kural ihlali yapan sürücünün neden olabileceği kazaların da önüne geçilmesi sağlanacaktır. Kural ihlalden yakalanan vatandaşımızın ödemesi gereken 147 milyon TL ceza yerine, trafik polisine 50 milyon TL rüşvet verdiği takdirde, bu yolsuzluktan dolayı devlete gitmesi gereken 147 milyon TL' sının elli milyon TL' sı trafik polisi tarafından alınırken, 97 milyon TL' sı da kural ihlali yapan vatandaşımız da kalmaktadır. **Ahlaki boyutunu hiç hesaplamasak bile, devletini alacağının tahsil edilemediği böyle bir sistem, yolsuzluk için arzu edilen ve rüşvete çanak tutan bir durumdur.**

Trafik polisinin **"yolsuzluk hastalığı"**na yakalanmasında, çalışma koşulları, mesleki motivasyonu, ahlaki değerleri, performans düzeyi gibi bir çok etkenin yanı sıra, yaşadığı **ekonomik olumsuzlukların da** büyük önemi vardır. Mevcut sistemin bunu körüklediği ve oto kontrol sisteminin işlemediği de ortadadır. **Katılımcı finans modeli ile hem oto kontrolün sağlanması, hem de ekonomik olumsuzluklardan kaynaklanan bahanelerin ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.** Trafik polisinin para cezası yazma yetkisi teşkilatın güçlü bir yönü olarak kabul edilebilir, ancak bunu doğru şekilde ve yeni modelle kullanmak daha etkili olacaktır.

b-)Trafik Tescil İşlemleri

Ülkemizde 13.484 adet tescilli araç ve sürücü ehliyeti olan 17.124 vatandaşımız mevcuttur.¹⁸⁵ Söz konusu hizmetlerde görev yapan Trafik Şube Müdürlükleri yüksek miktarlarda kesilen harç ve bağışlara istinaden bu görevleri yapmaktadırlar. Vergi dairesi

¹⁸⁵ <http://www.POLNET/TRAFİK DAİRE BAŞKANLIĞI/İSTATİSTİKLER./13.04.2004>.

görevlileri ile birlikte verilen bu hizmetlerin devamı ve ifa edilmesi vatandaşımızı ve personelimizi yıpratmaktadır. Trafik tescil işlemlerinin prosedürün çok olması nedeni ile oto galericiler bile bu işlemleri takip etmek için müşavir şirketler ile anlaşmaktadır.

Ehliyet verilmesi ve ruhsat işlemlerinde polis haricinde her kamu kuruluşu kendi döner sermayesi aracılığı ile verdiği hizmetten yüksek seviyede gelir elde ederken, Trafik Şube Müdürlükleri yasa ile tekelinde tuttuğu bu görevinden kaynaklanan gelirden yararlanamamaktadır. Böylece yapılan iş hem personeli hem de vatandaşı olumsuz yönde etkileyen bir hizmet haline gelmektedir.

1-Ehliyet hizmetlerinde: Sürücü ehliyeti almak isteyen vatandaşımız önce sürücü kursuna altı aylık eğitim bedeli olarak ortalama (350) milyon TL ödemekte, sınavlar için ekstradan ücret almakta alan kurslardan sonra, başarılı olan adaylar aldıkları belgelerle Trafik Şube Müdürlüğüne müracaat etmektedirler. Hastane sağlık raporu için (75) milyon TL. ödeyen vatandaşımız, Verem Savaş Dispanserine (20) milyon TL. dosya parası, zarf parası vs. derken (270) milyon TL daha ödemektedir. Bu hizmetler sonrasında ehliyet hizmeti ortalama (800) milyon TL. ye mal olmaktadır. Vatandaşımıza ehliyeti Trafik Şube Müdürlükleri vermektedir. Ne bu işin uygulayıcıları nede mensup olduğu Emniyet Genel Müdürlüğü verdiği bu hizmetlere bedel olarak hiçbir gelir elde etmektedir.

2-Ruhsat Hizmetlerinde: Araçların alım-satım sonrası devir teslim işleri yeni ruhsatları ve bunun gibi resmi evrakları Trafik Şube Müdürlüklerinin sorumluluğundadır. Söz konusu işlemler ile ilgili alınan paralarda döner sermaye kesintisi bulunmamaktadır. Evrakların yoğunluğu nedeni ile meydana gelen gecikmeleri, yolsuzluk nedeni ile meydana gelen sahtecilikleri ortadan kaldıracak olursak, bu hizmetin ve yetkinin Trafik Şube Müdürlüğü'nün sorumluluğuna verilmiş olması ciddi bir avantajdır.

3-Bilirkişilik ve Uzmanlık Raporları: Çeşitli trafik kazalarında sigorta şirketlerinin ve mahkemelerin talepleri doğrultusunda trafik polisleri uzman ve bilirkişi raporu tanzim etmektedir. Söz konusu makamların alacağı kararlarda trafik bilirkişi raporu çok önemli konuda olduğundan dolayı özenle ve dikkatle tarafsız olarak hazırlanmalıdır.

Her gün çok çeşitli olaylar ile karşılaşan trafik polisleri zamanla konusunda ihtisaslaşmakta, arabadaki hasarın şekline, yoldaki teker izlerinin yönüne ve kalınlığına göre tespit yapabilme becerisini kazanmaktadır. Bu konumda olan trafik polislerinin bilirkişiliği ve uzmanlığı teşkilatın güçlü yanlarından bir tanesidir.

4-Otopark ve Konaklama Yerleri: İl Trafik Şube Müdürlerinin başkanlığında her ilde ve ilçede trafik komisyon toplantıları düzenli olarak yapılmaktadır. Söz konusu komisyonu da Valiliği temsilen komisyona başkanlık ve raportörlük yapan emniyet

birimlerinin ağırlıklı olarak dediği olmaktadır. Örneğin taşımacılık yapacak otobüslerin hat, araba sayısı, kalkış ve güzergahları, bekleme yapacak durakları, otopark tahsisleri, yolların trafiğe kapatılması veya açılması, taşıma işi yapan kamyon ve tırların konaklama yapacağı dinlenme tesisleri veya tır- kamyon garajlarını emniyetin sunduğu ve uygun gördüğü şekilde komisyon kararı ile belirlenmektedir. Görüldüğü üzere alanın kararlar bazen birçok vatandaşımızın ticari hayatını ilgilendirmekte, halkın genelinde de etki etmektedir.

Söz konusu geniş yetkileri olan trafik polisleri, komisyonun aldığı kararların hem uygulayıcısı hem de denetçisi olması yönü ile de nüfuz alanı çok etkili olmaktadır.

2.1.3- Ruhsat İşlemlerinde

Emniyet Müdürlükleri Valilik adına söz konusu görevini ifa etmektedir. Bu görevin yapılmasında en yetkili makam ilin valiliği gözükse de, işlemleri yapan, takip eden ve denetleyen tamamen Emniyet Teşkilatı'dır.

a-)İşyeri Ruhsatı: PVSK'nun ilgili maddeleri gereğince, içkili lokanta, bar pavyon, pub, eğlence yerleri, sinema, bilardo salonları, kahvehaneler, lokaller ve internet cafelerin ruhsat işlemleri şehir mntikalarında Emniyet Teşkilatı tarafından yapılmaktadır. Bu tür işyeri açacak müstecirlerin, belediyeden aldıkları ruhsat için ödedikleri bedel haricinde, Valilik veya Kaymakamlıktan tutmak zorunda olduğu faaliyet ruhsatında kendisinden bir dizi evrak ve belge talep edilmektedir. Nihayetinde işyerinin açılıp açılmaması ve ruhsatın verilip verilmemesi **Emniyetin uygun görüşü ve Valiliğin oluru ile mümkün olmaktadır.** Buna ek olarak Ruhsat Şube Polisi, ruhsatı verilmiş olan işyerinin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini ve kurallara uygun faaliyet gösterip göstermediğinin takipçisi ve denetçisi olma görevi de vardır. İşyerinin süresiz kapatılmasından, iş yerinin geçici olarak mühürlenmesine kadar uzanan bir yelpazede ceza yetkisi olan Valilik Makamını yönlendiren de **Emniyet Teşkilatıdır.** Emniyetin yasal yönden bu denli güçlü kesimde olması, söz konusu işyerinin gayri resmi patronu olarak bile kabul edilmesi sonucunu çıkartmaktadır.

İşyerleri ruhsatı almak için çeşitli devlet kuruluşlarından olur almak ve belediyeden ruhsat almak için birçok ödeme de bulunmasına rağmen kendisinin amiri konumunda olan Emniyet Teşkilatına resmi olarak bir katkı ve ek mesai için döner sermayeye katkı payı ödememektedir. Böyle olunca da suiistimal ve yozlaşmaya da zemin hazırlanmaktadır.

b-)Silah ve Av Tüfeği Ruhsatı İçin; Ateşli silahların ruhsat ve denetlemesi görevi de Emniyetin bünyesinde bulunmaktadır. Silah taşıma veya bulundurma ruhsatı almak için vatandaşımızın çok ayrıntılı birçok kurala uygun evrak tanzim ettirmesinin yanında, gerekli şartlara haiz olması da gereklidir. Böyle olunca silah ruhsatı almak isteyen vatandaşımız polis teşkilatı ile girdiği ilişkide işini hallettirme düşüncesi ile her türlü şartları ve imkanları zorlamaktadır.

Ruhsat işlemlerinin vatandaşımıza maliyeti de silah için ödenen bedelden çoğu zaman daha fazla olmaktadır. Ancak ödenen bu paralar da Vergi Dairesine harç olarak yatırılmaktadır. Silah ruhsatları, görüş ve işlemleri Emniyet Müdürlüğü hazırladıktan sonra, İl Valisinin veya İlçe Kaymakamının onayı ile verilmektedir. Prosedürün ve muallak uygulamaların çok yoğun olduğu bu birimlerde, vatandaşın üzerinde polisin çok ciddi bir nüfuzu vardır. Avcılık merakı olan bir şahıs Ruhsat Şubeden tezkeresini almadan tüfek kullanamaz, tüfeğini satan avcılık için mekan hazırlayan herkes para kazanırken, bu isteğine ruhsat veren Emniyet Teşkilatı ise, ciddi bir performans göstermesi gereken zaman ve maliyet yükü getiren bu işinde de katılımcı finans desteğine ihtiyaç duymaktadır.

c-) Şarkıcı ve Çalışma Karnesi İzinleri: Yine Ruhsat Şube Müdürlüğü içkili veya içkisiz yerlerde, canlı müzik yapmak isteyen işyerlerine, ruhsat ve bu mesleği icra eden işyerlerinde çalışanlar için izin verme işlemlerini yapmakta ve denetlemektedir.

Genelevlerde çalışan hayat kadınlarının sağlık kontrollerinden, çalışma vizesine kadar uzanan birçok uygulamasını da polis yapmaktadır. Bu tür görevler ile meşgul olan polisler, görevlerini yapamaz haline gelirken, çok farklı kültür ve mevkilerdeki vatandaşlarımızın üzerinde de nüfuz oluşturmaya imkan sağlamaktadır.

2.1.4-Pasaport Hizmetlerinde

Vatandaşlarımızın hayatlarının her kademesinde görev yapan Polis Teşkilatı, yurtdışına çıkış yapmak isteyen halkımıza pasaport hizmeti de vermektedir. Pasaportlar süresine göre, 1 yıldan 5 yıla kadar verilmekte ve bunların karşılığında alınan harç ücretleri Vergi Dairelerine yatırılmaktadır. Yani işi yapan, takip eden, pasaportu hazırlayan, yazışmasını yapan, uygun kişiye pasaportunu veren, **belinde silahı ile güvenlik hizmeti üzere eğitim almış polisler memurlarıdır.** Polisin asli görevi olduğunu kimse iddia etmiyor, ancak yasal zorunluluktan yapılan bu görevin döner sermayeye katkısı bulunmamaktadır.

Pasaport işlemlerinin kısa süreye indirilmesi için çok ciddi teknoloji ile yatırımlar yapılmasına rağmen, yine de bir kaç gün sürebilmektedir. Pasaportların kalitesizliği ortadadır. Defterler için alınan para her sene artırılmakta ve şu anda yapılan uygulamaya göre pasaportun defter maliyeti için sadece (76) milyon TL. vatandaşımızdan ücret talep edilmektedir.

Emniyetin, pasaport almaya veya süresini uzatmaya gelen herkesimden vatandaşlarımızın özel bir şirket mantığı ile talepleri karşılaşması gerekirken maalesef genel uygulamada araya aracı koyulmaktadır. Bir pasaport almak için yaklaşık 500 milyon TL bedel ödeyen vatandaşımız, böyle bir muamele hak etmese de Polis Teşkilatı'nın maddi imkanları ve aldığı maaş karşılığında verebildiği hizmet ancak bu kalitede olabilmektedir.¹⁸⁶

Bu birimlerde süreç yenilemesi, modern bekleme salonlarının inşa edilmesi, teknolojik yenilenmelerinin gerçekleştirilmesi ve personelin daha yüksek bir gelir seviyesinde hizmet vermesi, vatandaşın memnuniyetini kazanmak için gerekli görülen ve ancak katılımcı finans modeli ile mümkün olabilecek uygulamalardır.

Tıpkı pasaport gibi ülkede bulunan yabancıların ikamet ve çalışma tezkereleri de Pasaport ve Yabancılar Şube Müdürlüklülerinden yapılmaktadır. Ortamın çirkinliklerine ve sistemin tıkanıklıklarına kendi insanımızın alışık olduğu söylenebilir. Ancak özellikle gelişmiş ülkelerin vatandaşları aynı ortam ve hizmet ile karşılaştıklarında, edindikleri izlenim ile ülkelerine dönmekte ve bu olumsuzluklar turizm sektörünü de olumsuz yönde etkilemektedir. Böylece ülke imajımız çok ciddi bir şekilde yaralanmaktadır.

Yasadışı yollardan ülkemize giriş yapan veya yasal yollardan giriş yaparak yasadışı yollardan çıkış yapmayı planlayan mültecileri sınır dışı işlemlerinden sorumlu olan yine Emniyet Yabancılar Şubesi'dir. Ülkemizin ve AB'nin başına bela olan insan kaçakçılığı suçu ile mücadelede bizi etkisizleştiren sınır dışı etme sürecinde meydana gelen maddi olumsuzluklardır. Ödenek yokluğu nedeni ile sayıları binleri bulan bu insanlar oldukça olumsuz koşullarda aylarca polis nezaretinde kalmaktadır.

2.1.5-Toplumsal Etkinliklerde

Sağlıklı bir şekilde kullanılan gösteri yapma hakkı, sistem için bir tehlike oluşturmayacağı gibi, tam aksine sistemin nefes alarak daha sağlıklı yaşamasını sağlayacaktır. Bu da ancak, toplumsal olaylarda taraf olan 'kitle' ve 'polis'in' karşılıklı

¹⁸⁶ ÖZDEMİR Lütfiye, "İşgören Tatmini Açısından Ücret-Maaş Yönetimi-Bir Uygulaması-.", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:1993, s.135.

olarak birbirlerini kabullenmesi ile başarılacaktır. Toplumsal olaylarda görev alan polislerin bir yandan gösteri yapan kalabalıkların haklarını kullanmalarını sağlamak, öte yandan bu hakkın kötüye kullanımını önlemek gibi iki yönlü bir görevi vardır.

Konserlerden maçlara kadar geniş bir yelpazede haddinden fazla emniyet mensubu bu alanda sürekli olarak görev yapmaktadır. Bunları sırası ile inceleyelim.

a-)Spor Müsabakalarında: Özellikle Büyükşehirlerdeki futbol müsabakalarında polislerin nasıl görev yaptığını bir bakalım. Daha maç başlamadan bir gün önce binlerce polislerin katılımı ile ek mesai ücreti almaksızın arama ve taramadan oluşan 15 saatlik görev maratonu başlar. Polis aslında sadece futbol müsabakası değil basketbol, voleybol, güreş vb. gibi bir çok spor etkinliğinde görev yapmaktadır. Futbol müsabakaları deyince de sadece birinci lig maçları aklımıza gelmesin, 2. ve 3. lig ile özel maçlarda da aynı oranda görev yapmaktadır.

Şimdi bir maç görevini ele alalım. Maçın derbi olup olmamasına, basın ve kamu oyunun ilgisine göre bir hafta önceden kurmay toplantılar tertip edilir. Bu toplantıda alınan kararlar, il güvenlik koordinasyonu kapsamında, beş ile on bin arasında personel maç ile ilgili olarak görevlendirilir. Örneğin maç saat:19:30 da başlayacak ise, personelin saat 09:00 da görev yerinde bulunması emredilir. Polislerin saha içersinde görevini özel güvenlik şirketlerine devretmesi, beklenen görevi bu işlerin en hafif olan kısmıdır. Maçtan önce stadi aramak, seyircilerin hem stat içersinde, hem de dışında bir biri ile kavga etmesini engellemek, kamuya ait eşyalara zarar vermesine engel olmak, trafiği düzenlemek gibi görevleri vardır. Maça otosu ile gelen vatandaşlarımız otopark parasını öder, ancak trafik polisleri yedi sekiz saat trafiğin maç nedeni ile bozulan akışını düzeltmek için uğraşır. Bu kadarla da kalmaz, futbolcu kafilesinin, yöneticilerin ve protokolün maça geliş gidişlerinin eskortluğunu da yaparlar. Maç bitiş düdüğü seyirci dağılımı yaklaşık dört saat süren bir görevin habercisidir. Maç görevi nedeni ile Cumartesi veya Pazar günü ailesi ile birlikte eğlence veya sosyal etkinlik gerçekleştiremeyen personelimiz, Pazartesi günü hiçbir şey olmamış gibi normal görevine saat:08:00 da gelerek başlaması emredilir. **Bu nedenle maç görevi saat:09:00 da başlayan ertesi günün gecesi 01:00'da biten ve sekiz bin polislerin işkence çektiği bir görev olarak belleklere yerleşir.**

Yeni kanuni düzenleme ile özel güvenliğe devredilen bilet kontrolü, saha ve protokol güvenliği, gibi alanlar polislerin maç nedeni ile yaptığı görevlerin en hafif kısmıdır. **Büyük klüpler bu iş için büyük paralar özel güvenlik şirketlerine ödemektedir.** Futbolcular prim ve yıllık milyon dolarlık ücretleri ile, basın-yayın kuruluşları yazdığı yazı ve yorumları ile, reklamcılar maç reklamları ile, klüpler reklam ve bilet paraları ile,

otoparkçılar ve işportacılar gelen seyirciler sayesinde bu etkinlikten büyük paralar kazanırken, **bu etkinliğin gerçekleşebilmesi için olmazsa olmaz kabul edilen polis emeğinin karşılığı olarak hiçbir ücret almamaktadır.** Kısacası maç ile ilgili olarak söz konusu toplumsal olaya iştirak eden herkes yaptığı işe ve beklentisine göre yaptığı işin ve gösterdiği emeğin karşılığını almaktadır.

Oysa polis maçlarda görev yapmazsa yukarıda saydığım kesimlerin hiç birisi bu ücretleri alamazlar. Türk Emniyet Teşkilatının sadece sekiz binini değil, hemen hemen tamamını ilgilendiren bu görevde, polis çalışmaz ise, ücret alamamanın yanında bu etkinlikler bile düzenlenemez. Kamunun geneline açık olup da biletle ücretlendirilen müsabaka ve konser gibi etkinliklerde satılan bilet başına %10 oranında bir **“Güvenlik Payı”** ayrılarak, personele prim olarak verilmesini öngören katılımcı finans modeli hayata geçirilebilirse, en azından personelin bu görevi işkence olarak görmesinin bir nebze önüne geçilmiş olacağı değerlendirilmektedir.

Tıpkı futbol müsabakalarında olduğu gibi, konserler ve özel dernek geceleri de bu kapsamda değerlendirilmektedir. İstanbul, İzmir ve Ankara gibi büyük şehirlerde, bu tür etkinlikler için **10-100 milyar TL bedel ödenerek,** özel güvenlik şirketlerine yaptırılmaktadır. Özellikle belediye gibi kuruluş ve derneklerin düzenlediği konserlerin nedeni ile, kalabalığın ve tertip edilen etkinliğin devamı için çok sayıda polis gece geç saatlere kadar görevlendirilmektedir. Böyle bir etkinlikte sanatçıya, ses düzenine ve kiralanacak salonun ücreti hesaplanırken güvenlik için polis ücretsiz olarak görevlendirilmektedirler. Biletle seyirci alan bu tür etkinliklerde **görev yapan polisin ek mesai ücretinin de ödenmesini öngören katılımcı finans modeli,** konser için gerekli olan güvenlik ortamının özel bir etkinlik için ekstra bedel ödemesi olarak kabul edilebilir.

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde anayasal düzenin korunması ve asayişin sağlanmasında polisin sorumluluğu ve görevine hiçbir teşkilat çalışanının itirazı yoktur. **Mevcut sistemde polis maaşını hak etmek için olağanüstü bir performans sergilemektedir.** Ancak ben teşkilatın güvenlik hizmetinin dökme su ile değirmen çevirmeye benzetmekteyim. Postmodern çağda ve globalleşen dünyada, hiçbir örgüt veya işletmenin performansının mevcut gidişat ile devam ettiremeyeceği açıktır.

2.1.6- Kriminal Hizmetlerde

Polisin kriminal hizmetleri, kamu davaları ve hırsızlık gibi hizmetleri ile sınırlı kalmamalıdır. Eldeki mevcut laboratuvarların yaptıkları bilirkişilik, DNA testleri, yazı ve parmak izi analizleri belirli kurallar çerçevesinde devlet güvenliğini zaafa uğratmayacak

seviyede dengelenerek belli bir ücret mukabilinde kamuya açık bir hizmet haline getirilebilir.

Burada yapılan özel istekli incelemeler vatandaşın özel hayatına yönelik başkasını taciz etmeyen hizmetler olabilir. Örneğin bir vasiyetnamenin gerçekten el yazının sahibinden çıkıp çıkmadığını yada babalık davalarında belirli bir ücret mukabilinde yararlanılabilir.

Yine mahkemelerde savcı tarafından bilirkişi olarak atanmayan kriminal polis yaptığı hizmet karşılığında adli soruşturmayı aydınlattığı halde, ekstradan mahkeme sonucunda bedel alamamaktadır. Özellikle ateşli silahların balistik incelemesi, yazıların incelenmesi, parmak izinin karşılaştırılması ve analizi gibi adli soruşturmalarda kullanılan kesin bulgular olay yeri kriminal laboratuvarında görev yapan personelin üstün çalışması ile gerçekleşmektedir.¹⁸⁷

Kriminal hizmetleri veren polis, yargılama safhasında bu kadar önemli bir bilirkişilik hizmeti verdiği halde ücret alamamaktadır. **Çünkü hazırlık soruşturması kapsamında polis adli amiri olan savcının emrindedir ve bedel talep etmeye hakkı yoktur.** Oysa poliste olmayan bir laboratuvar tahlili gerektiren olayda, mesela bir kimyasal sıvı maddenin ne olduğu öğrenilmesi gereken kaçakçılık suçu soruşturmasında, Cumhuriyet Savcılığı suç konusu eşyadan aldığı numuneyi TÜPRAŞ, TÜBİTAK, PAL ve İTÜ gibi kurumların laboratuvarlarında tahlil etmek zorundadır. Bu kurumlardan tahlil ücreti olarak en düşük fiyat vereni olan TÜPRAŞ bile 189 milyon TL ücret istemektedir. Yukarıdaki tüm kurumların döner sermaye işletmesine olayın şüphelisi tarafından bedel yatırıldıktan sonra ancak tahlil yapılmaktadır. Bu duruma karşılık Polis Kriminal Laboratuvarlarında balistik veya serigrafik tahlil ücretsiz olarak yaptırılmaktadır.

Yukarıda anlattığım örnek olayda tahlil bedeli olarak döner sermayeye giren ücret mahkeme sonucunda yargılanma giderlerine dahil olduğu için ya sanık yada devlet tarafından ödenmesine mahkemenin hakimi tarafından karar verilmektedir. Polisin kriminal hizmetleri de bu kapsamda değerlendirilerek, hem teknolojik yatırımlar için gerekli olan mali kaynak temin edilebilir, hem de personelin uzmanlık bedeli kendisine ödenerek mükafatlandırılmış olur.

¹⁸⁷ DÖNMEZER Sulhi, "Mala Karşı İşlenen Suçlarla Mücadele Semineri", Çırağan Sarayı / İSTANBUL:24.05.2000. s.175.

2.1.7- Özel Hukuki Hizmetlerde

Polisin yürüttüğü görevlerinde esas olan suçun önlenmesi ve suç işleyenlerin adalete teslim edilmesidir. Bu görevi gereği kamuyu ilgilendiren suçlara daha duyarlı yaklaştığını söyleyebiliriz. Emniyet Müdürlüğü personelinin takibi şikayete bağlı suçlarda yani zararı birkaç kişiyi ilgilendiren suçlar ile karşılaştığında daha düşük bir performans takip ettiği söylenebilir.

Bir şirket girişimcisini dolandıran muhasebecisi kaçtığında, telefon ile taciz edilen bir bayan şikayetçi olduğunda, kendisine hakaret edilen bir vatandaşımız geldiğinde yada hukuki akıbetini merak eden bir şahsın kafası karıştığında, eşi kendisini aldatan bir bayan olduğunda, araya tavassut koyarak polisin kapısını aşındırmakta ve derdinin halledilmesi için özel ikramiye vermek istemektedir. Çünkü ortada bir ızdırıp ve acı mevcuttur. Ancak çareyi bulmak yasal sınırlar içerisinde mümkün gözükmemektedir.

Türkiye’de yasal sınırlar içerisinde hiçbir vatandaşa ayrıcalık yapılmayacağı yazılı tüm kanun maddelerinde mevcuttur. Ama bu sorunun çözümünde başına bu şekilde sıkıntı gelen vatandaşlarımız için bazen hayati önem arz etmektedir. Kendisini taciz edeni, infaz eden dolandırıcısını yakalamak için mafyaya müracaat edenlerin sayısının her geçen gün arttığı ülkemizde, bu hizmetlerin çeşidine göre özel ücretler karşılığında “secondary cop“ olarak kabul edilerek, polisin bu alandaki kayıtsızlığının ortadan kaldırılması gereklidir.

Bir kuyumcu soyan hırsız yakalamak bir polis için çok önemlidir. Soyulan kuyumcu içinse, çalınan altınlarının bulunması hırsızın yakalanmasından daha önemlidir. Hırsız yakalanınca dava kapanır. Kuyumcu altını bulunamaz ise iflas eder. Eğer bir taltif veya pirim usulü ile polis ekstra maaş ile motive edilirse ve bunun bedeli önceden kanun ile düzenlenirse daha etkili bir soruşturma yürütülür ve kimsenin illegale yönelmesine de gerek kalmaz.

Yine özel hukuki hizmetlerden bir tanesi de normal devriye hizmetinin haricinde ekstradan devriye polisi ile korunmak isteyen site veya işyeri sahipleri ek mesai ücretini ödemek kaydı ile belirli dönemlere mahsus görevlendirme takip edebilmelidir. Çünkü özel güvenliğinin veya bekçinin mevcut görevi ile resmi bir ekip otosunun tepe lambası yanık şekilde sabaha kadar işyerini veya sitesini koruması daha caydırıcı olmaktadır. Torpilli olanların değil ek mesai ödeyenlerin yararlanabileceği böyle bir hizmet olanağının varlığı bile düşünülmemiştir. Ancak böyle bir imkan verilmesi hem vatandaş için hem de polis için çok önemlidir.

2.1.8- Belediye Hizmetlerinde

Polis Teşkilatının Belediye Başkanlarına bağlanması gibi fikirlerin tartışıldığı günümüz Türkiye'sinde, polisin belediye hizmetlerinin yerine getirilmesinde oldukça önemli bir konumu bulunmaktadır. Belediyeler verdiği tüm hizmetlerin karşılığını tüm vatandaşlardan fazlasıyla almaktadır. Bilindiği üzere belediyeler, yerel yönetimlerin yapılanmasını öngören kanunlara göre bütçeden aldıkları paylar ve doğrudan elde ettiği gelirler ile hizmet vermektedir.

Belediyenin verdiği hizmetlerde ve ifa ettiği görevlerden bir çoğunda polisin, görevi yapması gerekmektedir. Örneğin bir yıkım olayında polis riski alır, belediye polis için hiçbir bedel ödemez. Ancak vatandaş arbede çıkartınca dozerlerin operatörlerinin ve kendi görevlilerinin korunması için yardım istemektedirler. İşportacıların tahliyesi, düzenledikleri sosyal etkinlikler, yol ve kanalizasyon çalışmaları için polis çağırırken, açtıkları ihalelerin güvenliği için hiçbir ücret ödemedi kadar polisi seferber etmektedirler.

Polisin belediye hizmetlerindeki yeri tartışılmaz olduğu halde nasıl olsa devlet görevlisi olduğu için hiçbir ücret veya bağış söz konusu edilmez. Belediye otobüslerin trafikte faaliyet gösterebilmesi bile mevcut mevzuat gereği polisin izin vermesi ile mümkün olmaktadır. **Polis yasaklı yerlere otobüsünü park edenlere ceza yazması korkusu olmasa belediyenin otoparkları bile dolmaz.** Oysa özellikle Büyükşehirlerde belediyelerin en büyük gelir kaynaklarından birisi de otoparklardır. Taşıma hatlarının ve park yerlerinin faaliyetlerini polis düzenlemekte, ancak gelirini belediye almaktadır. İşyerlerine ruhsatı belediyeler vererek büyük ücretler almakta, ancak bu işyerine güvenlik hizmetini polis vermektedir. Bu gelirlerde polis teşkilatın ve personelimizin de payı ayrılmalıdır.

2.1.9- Gümrük ve Kaçakçılık ile Mücadele Hizmetlerinde

Çok geniş bir yelpazede görev yapan Türk Polis Teşkilatı'nın bu alanda da görev yapması kurumsal gücünü arttırmaktadır. Her türlü liman ve gümrüklü sahada kontrol yapan limana ilk giriş yapan gemiye çıkan Deniz Limanı polisidir ve bu görevin saati yoktur. Gümrük memurları ek mesai ücreti yatırılarak gemiye gece kontrol için davet edilirken, polisin evinden taksi ile gelmesi göreve geldiğinde ise onaylaması beklentisi olan gümrük müşavirlerinin rüşvet teklifi ile savaşıması gerekmektedir.

Gemi kontrollerinin haricinde de tüm yurt genelinde görev yapan Kaçakçılık Polisi her sene trilyonlara varan değerde gümrük kaçağı eşya yakalamaktadır. Mevcut

ödüllendirme sistemi tamamen yetersiz ve bir çok bürokratik işlemten sonra çoğu zaman yıllarca süren davaların sonunda, personel tayin olup gittikten sonra çıkmakta ve **ödül motivasyonu arttıran bir fonksiyon icra etmemektedir.**

Limanlardaki kontrollerin döner sermaye ücretine bağlanması ve gümrük kaçakçılığı tahkikatlarında kaçak eşyayı ve kaçakçıları yakalayan personelin mükafatlandırılması işinin, **mahkeme yargılama giderleri kapsamında**, suçu işleyene yüklenmesini öngören katılımcı finans modeli hayata geçirilebilirse, şüphesiz rüşvet ve yolsuzluk önlenirken, bu alanlarda Teşkilatın güçlü yönleri de daha belirginleşecektir.

2.1.10-Eğitim ve Öğretim Hizmetlerinde

Yurt genelinde polis ihtiyacını gidermek için 20 Polis Okulu iki Polis Koleji ve bir Polis Akademisi güvenlik hizmeti verecek polis memur ve amirlerini yetiştirmektedir. Bu kurumlarda görev yapan çok sayıda eğitimci ve teşkilat personeli atıl bir şekilde bulunmaktadır. **Bu nedenle kadroda çalışan birimler tarafından bu hizmet yerleri sürgün yeri olarak görülmektedir.**

Çeşitli özel güvenlik şirketlerinin ve fabrikaların mevcut özel güvenlik elemanları için güvenlik eğitimi alacak kuruluşlar bulunmaktadır. Yeni çıkan özel güvenlik yasası kapsamında meydana çıkan kursların öğretim görevlileri teşkilatta çalışan veya emekli olan personelimiz olması da bu fikrimiz kuvvetlendirecek mahiyettedir.

Özellikle silah, yakın savunma, kolluk disiplini ve hukuku konularında belirli saat aralıkları içersinde verilecek kurs ve eğitimleri ile bu sektörde Teşkilat eğitim hizmeti satarak katılımcı finans modeline gelir sağlayabilir. Yine bu eğitim verme kapasitesini bünyesinde teşkilatın bulundurması da güçlü yönlerinden bir tanesidir.

2.1.11-Medya ve Film Hizmetlerinde

Ülkemizde çevrilen hemen hemen tüm filmlerde Türk polisinin araçlarından, tesislerinden ve personelinden yaralanmak isteyen yönetmenler araya aracı koyarak ve film sahnesi sonrasında teşkilatın hangi biriminden izin aldıysa teşekkür ederek, bu konuyu çözmektedir. Oysa tek büronun güdümünde, belirli bir ücret mukabilinde araç, oto ve tesislerimizden yaralanma imkanı olsa, hem filimler daha kaliteli olacak, hem de Teşkilatın atıl olan imkanları devlete gelir kapısı haline gelecektir.

Yine her akşam seyrettiğimiz haberlerde her kanalda, polisin yaptığı işler haber değeri taşıdığından dolayı, medyanın ilgi odağı halinde olduğunu görüyoruz. Bu görüntüler kişilik haklarına saldırı olmaksızın, yasaların izin verdiği ölçülerde, haber ajanslarına

satılmak sureti ile dağıtılsa, sorun haline gelen bu hizmet, böylelikle daha sağlıklı ve gelir imkanı olan bir şekilde çözümlenmiş olacaktır.

2.1.12-Fikir ve Sanat Eserlerinin Korunması Hizmetlerinde

Çeşitli işletmelerin hukuk büroları ve avukatları telif haklarını korumak için müvekkilleri adına, tüm yurt genelinde ortaklaşa operasyon yapmak için savcılık kanalı ile Emniyet birimlerine gelmektedir. Firma avukatlarının çok yüksek miktarda firmalardan ve sanıklardan gelir elde ederken, takibi şikayete bağlı olmamasına rağmen bu tür suç kovuşturmalarında polis kendisini geri planda tutmaktadır.

Çünkü kamu hizmetinden çok şahısların çıkarları için göreve çağrılmaktadırlar. Şirket avukatları ekibin benzinini almadan yada polislere eşantiyon hediye vermeden, çoğu zaman bu işe gelecek polis bile bulamamaktadır. Buna benzer olarak icra olaylarında da çilingir dahil herkes haciz giderleri kapsamında ücret alırken polis almamaktadır.

Oysa yakalanan telif aykırı eşyanın değerinin %10'u, yada yargılama sonucunda şirketin elde edeceği tazminatın %10'u döner sermayeye ücret olarak ödense, bu hizmet daha verimli ve yolsuzluğa kapalı olarak yerine getirilecektir.

2.1.13-Üstün Başarılı Hizmetin Karşılığında

Vatandaşlardan Gelen Ödül ve Hediyeler:

Hırsızın dükkanını soyduğu bir kuyumcu, mağduriyetinin giderilmesi için tüm imkanlarını seferber etmekte, üstü kapalı bir şekilde polise ücret vermektedir. Ya da hırsızları yakalayana ödül koymaktadır. Kuyumcu için öncelik altının bulunması iken, polis için öncelik hırsızın yakalanması olduğu gerçeğini itiraf ederek olaya baktığımızda, böyle bir olayda hem çalınan altını hem de hırsızı yakalayan polisin mükafatlanılmasının yasal olması için kuyumcuya bir fırsat vermek zorunludur.

Adam kaçırma ve fidye olaylarından hırsızlık, dolandırıcılık olaylarına yada takibi şikayete bağlı suçlara kadar polise ödül vermek isteyen vatandaşı rüşvete yitmeden, döner sermayeye bağış yapma imkanı verecek yasal düzenleme olduğu takdirde personelin de daha verimli çalışacağı şüphesizdir.

Buna ek olarak özellikle bilgi işlem ve teknik alanlarda görev yapan personelimizin özverili çalışmaları sayesinde çeşitli bilgisayar programları ve teknik buluşlar yaptıkları görülmektedir. Bu tür bireysel başarıyı yakalayan personelin ürettiği ürünlerin satılmasında Teşkilata katma değer sağlayacaktır.

2.1.14-Özel Ulaşım Araçları ve Gayrimenkulleri

Özellikle Havacılık Daire Başkanlığında bulunan ve sürekli atıl duran helikopterler ve pilotlar özel şirketlere kiralanabilmektedir. Yine Teşkilat envanterinde gözüken ve atıl duran kamyon, sıvı yükleme tankeri, zırhlı araçlar (özellikle makam otoları) görevleri aksatmayacak ölçüde sivil kuruluş ve şirketlerce kiralanabilmelidir.

Aynı araçlarda olduğu gibi Teşkilatın toplantı salonları, gösteri merkezleri, Polis Moral Eğitim Merkezleri kafeteryaları ve sosyal tesisleri katılımcı finans modeline gelir sağlama kapsamında değerlendirilebilir.

2.2- 21. Yüzyılda Türk Emniyet Sisteminin Zayıf ve Tehdit Yaratan Yönleri

Polis Teşkilatı'nın içinde bulunduğu sorunları tanımlamak maksadı ile Emniyet Genel Müdür Yardımcılığı, Daire Başkanlığı, İl Emniyet Müdürlüğü ve diğer birçok yönetim kademesinde görev yapmış, yıllarını bu Teşkilata vermiş, bilgi ve tecrübe birikimleri ile bulunmaz bir kaynak olan üst düzey yöneticilerimiz **gözüyle (Emniyet Müdürü APK Uzmanları) sorunlarımızı temel başlıklar altında irdelenmiştir.** APK Uzmanı Emniyet Müdürlerimizden **25.01.2001** tarihinde yazı ile görüşlerini bildirmeleri talep edilmiştir. Toplam (222) APK Uzmanı Emniyet **Müdüründen (130)** Emniyet Müdürümüz Teşkilat hakkındaki görüşlerini belirtmiştir.¹⁸⁸

Teşkilatın sorunları ve bu sorunların çözümüne ilişkin toplam (1782) görüş bildirilmiştir. Bu görüşler, konularına göre tasnif edildiği zaman **“Sosyal ve Özlük Haklar Sorunu” (463)** görüş sayısı ile ilk sırada gelmekte ve toplam görüşlerin (%25)'ini oluşturmaktadır. Bu sorunu sırasıyla **“Eğitim Öğretim Sorunu” (%18)**, **“Atama ve Terfii Sorunu”, (%12)**, **“Çalışma Koşulları ve Asli Görevine Döndürülmesi Sorunu” (%9)** ve diğer sorunlar (%36)'lık paylarla izlemektedir. Yapılan genel değerlendirmede; ilk dört sırada yer alan sorunların tüm sorunların (%64)'ünü oluşturduğu görülmüştür.¹⁸⁹

Bu anket sonuçlarını ilgili bölümlerde kullanacağız. Ancak teşkilatın sorunlarını çözme becerisi ve yetkisi olduğu dönemlerde çarkın altında kalmayı ve mevcut sistemi değiştirmek yerine sorunları makam ve mevkisi elinden alındıktan sonra tanımlamayı tercih eden bu yöneticilerin anlattıkları çok endişe vericidir.

¹⁸⁸ www.egm.gov.tr

¹⁸⁹ www.egm.gov.tr

Önem sırasına göre Polis Teşkilatı ile ilgili **1782 adet** sorun tespit edilmiştir. Bu kadar sorunlu bir organizasyonun faaliyetlerine devam etmesi işletme yönetimi mantığına terstir. Örgütsel amacımızın kamu hizmeti olması teşkilatın sorunlarının çözümlenmesine de işlerin yürüdüğü izlenimini vermek yeterli görülmesi mantığı ile hareket ettiğimizi görüyoruz. **Bu kadar sorun özel bir şirkette olsa kesinlikle iflas edeceği açıktır.**

Bu sorunların Teşkilatın **finanssal yapısındaki güçsüzlükten kaynaklanan sorunlar olarak 463'ünün tüm görüşler içerisinde %25'lik bir oranla ön sıralarda olduğu** görülmektedir. Sorunların hepsinin biranda çözümlenmesi elbette ki mümkün değildir, bu nedenle önceliklerin tespit edilerek sorunların sırayla çözümlenmesinin daha mantıklı olacağı değerlendirilmektedir.

2.2.1-Yönetim ve Organizasyon Yapısında

Yönetim başta insan olmak üzere, tüm örgütsel kaynakların, **örgütsel amaçlar doğrultusunda iş birliği ve uyum içerisinde çalıştırılma becerisidir.**¹⁹⁰ Bu tanım kapsamında Türk Emniyet Teşkilatının yönetim ve organizasyon yapısına baktığımızda çıkmaz içersinde yer aldığını görürüz. Çünkü örgütsel kaynakların tamamının değil çok cüzi bir miktarı teşkilatın vizyonuna ulaşmak için kullanılmaktadır. Gerçektende ancak, tüm polis çalışanları ve hizmet araç ve gereçlerinden oluşan kaynakların mümkün olan en iyi şekilde birleştirilerek, ülkemiz insanına güvenlik sağlamak sureti ile etkin ve verimli bir polislik hizmeti mümkün olabilmektedir.¹⁹¹

Yönetim en küçüğünden (aile, işletme gibi), en büyüğüne (devlet, uluslararası örgütler gibi) kadar tüm örgütlerde geçerli ve gerekli bir işlevdir. Yönetim, örgütlerin amaçlarına etkin ve verimli ulaşabilmeleri bakımından zorunlu bir işlevdir.¹⁹² Bu nedenle Türk Emniyet Teşkilatı'nın modern sonrası döneme ait yönetim stratejileri ile gerçekleşmesi gerekmektedir. Oysa Türk Emniyet örgütü yönetiminde yeni olarak karşımıza hiçbir gelişme çıkmamaktadır.

Klasik yaklaşımların unuttuğu ve aslında organizasyon yapısında en önemli unsur olan insan faktörünün önemi insan ilişkileri yaklaşımı Türk Emniyet **Teşkilatının yönetim ve organizasyon yapısında halen unutulmaktadır.** "Maaşını al, iş ver gerisine karışma!" mantığı ile işleyen yönetim yapısı, Teşkilatın en önemli zaaflarından birisidir.

¹⁹⁰ EREN Erol, Yönetim ve Organizasyon, Betaş Yayınları, İstanbul:1993:s. 4.

¹⁹¹ DE BOONE, "Şapkalı Yönetim" Rota yayınları İstanbul:1998, s.168.

¹⁹² TORTOP Nuri, Personel Yönetimi, Betaş Yayınları, İstanbul:1995, s.20.

Aslında sürekli insan ile meşgul olan güvenlik teşkilatın yönetsel yapısında bu aksaklıkların olması insan unsurunun ikinci planda tutulmasından değil, aynı zamanda dünyada meydana gelen gelişmeler ve çevresel faktörlerin takip edilmemesinden de kaynaklanmaktadır. Zaten bu bakımdan organizasyonlarda kapalı sistem mantığına yakın bir şekilde faaliyet gösteremezler.

Günümüzde suç dünyası dinamik bir yapıdadır. Bu nedenle teşkilatın yönetim ve organizasyon yapısı da dinamik yönetim yaklaşımına göre, her şey her an değişebilir yapıda olmalıdır. Yönetim alanında bugün için geçerli önemli bir anlayış olarak toplam kalite yönetiminin teşkilatta uygulanması zorunludur. Bu kapsamda toplam kalite yönetimi, iç ve dış müşteri beklentilerinin karşılanmasını amaçlayan ve tüm süreçlerin bu amaca göre sürekli geliştirilmesini ve iyileştirilmesini hedefleyen, insan merkezli bir yönetim anlayışıdır. Teşkilatta **toplam kalite anlayışının bir prosedürler silsilesi olarak algılanmasına müsaade edilmemelidir.**

2.2.2.1-İdari Yapısında

Polis Teşkilatı, kendi sorumluluk bölgesinde genel emniyet ve asayişî **İçişleri Bakanı adına sağlamaya** çalışmasının yanında, bir suç işlenmesi durumunda el koyduğu olayları, yakalanan kişiler ile, bunlara uygulanan tedbirleri Cumhuriyet Savcılarına derhal bildirmek ve **Cumhuriyet Savcılığının** adliyeye ilişkin işlerde bütün emirlerini yerine getirmekle yükümlüdür.

Mevcut yasal sisteme göre Teşkilatı'mızın idari yapısı karmaşıklaşmaktadır. Yani daha işin başında idari ve adli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. **Bunların dışında sağlık, çevre, kültür, turizm gibi aklınıza gelebilecek tüm bakanlıkların görev alanlarına giren konularda** Polisin de bir işi, görevi ve yetkisi vardır. Gerek pek çok bakanlığı ilgilendiren konulara ilişkin görevlerin yerine getiriliyor olması ve gerekse yapılan işlemler nedeniyle hak ve yükümlülüklerin doğrudan doğruya Polis Teşkilatı adına doğması için bu teşkilatın da bir tüzel kişiliği olması gerekmektedir. **Ancak Teşkilat idari yönden İçişleri Bakanlığı emrinde tüzel kişiliği olmayan bir teşkilat olarak kalmıştır.**

3201 sayılı Kanun, genel emniyet ve asayişî sağlamakla sorumlu ve görevli makam olarak bizzat İçişleri Bakanını belirlemiştir. Bakan, bu işleri kendi özel kuruluş kanunlarına göre çalışan Emniyet Genel Müdürlüğü ile Jandarma Genel Komutanlığı ... ile

ifa ... eder. Bu yasaya göre Polis Teşkilatının doğrudan İçişleri Bakanına bağlı olması gerektiği halde, İçişleri Bakanlığının kuruluşunu düzenleyen **Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Emniyet Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığına bağlı kuruluşları arasında gösterilmiş**, ancak Emniyet Genel Müdürü Bakanlık Müsteşarına bağlanmıştır.

Tüm memurların hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler genel nitelikteki **14/7/1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile yapılmıştır.**¹⁹³ Ancak kanun koyucu, bazı mesleklerin kendine özgü koşulları nedeniyle genel kapsamda değerlendirilmelerini uygun bulmamış, özel hükümlere tabi olmalarını öngörmüştür. Örneğin Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri, hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar; Danıştay ve Sayıştay gibi kurumlar özel kanunları hükümlerine tabidir.

Hukuki açıdan insanlar gerçek kişi olarak nitelendirilir, kurum ve kuruluşlar ise tüzel kişi. Gerçek ve tüzel kişilerin varlık kazanabilmeleri bazı prosedürlerin yerine getirilmesine bağlıdır. **Tüzel kişiliğin en önemli göstergesi ise, hak ve borç ehliyetine sahip olmaktır. Derneklerin, siyasi partilerin, anonim şirketlerin, bazı kamu kurumlarının tüzel kişilikleri olduğu için bunlar kendi adlarına işlem yapma yetkisine sahiptirler.** Orman Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü gibi kamu kurumlarının yasalarında hüküm bulunduğu içindir ki bunların tüzel kişiliği vardır. **Ürettikleri iş ve işlemleri kendi adlarına yapmaktadırlar, bunlardan doğan sorumluluk da kendilerine aittir.**

Merkezi otoritenin ve **tüm yurt insanlarının emrinde olmaya çalışan Teşkilatın idari yapısı da tam bir çıkmaz ile karşı karşıyadır.** Genel müdürlüğe sorulmadan hiçbir şeyin yapılamadığı günümüz şartlarında hizmet vermek gerçekten önemli bir çıkmazdır. Kafanıza göre tuvalete bile gidemediğiniz bir çalışma ortamında çalışan personelimiz yaptığı işle ilgili olarak hemen hemen herkesten emir almaktadır.

Savcı, Genel Müdürlük, İl Emniyet Müdürleri, Milletvekilleri, Müsteşarlar, Valilikler, Kaymakamlar, Ordu Komutanları görevli polislerin üzerinde tasarrufu olmaktadır. Bu idari yapıda görev yapan polislerden hangi üstünü mutlu etmesi gerektiğini anlayamayanlar tenzili rütbe alırken politik kişiliği olanlar fazla alın teri dökmeden daha

¹⁹³ 14/7/1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu Sayı 27.

kolay yükselebilmektedir. **Çalışma saatlerinin yoğunluğu**, rütbe almanın yıllara bağlı olması ve sürekli tayinlerinin çıkması da teşkilatın idari yapıdan kaynaklanan sorunları ve zayıf yönlerindedir.¹⁹⁴

2.2.2.2-Bürokratik Yapısında

Bürokrasi modeline göre bir organizasyonda tüm faaliyetler ussal ve rasyonel yetkilerle yapılmalı, tüm işlemler, haberleşme ve tüzükler yazılı olarak yapıp saklanmalı ve hiyerarşik yapı çok iyi bir şekilde belirlenmelidir. **Emniyet Teşkilatı Max Weberi bile şaşırtacak bir seviyede yazılı kuralların içersinde çalışmaktadır**, ki her gün eskimekte ve fonksiyonlarını yitirecek seviyede hantallaşmaktadır.

Yukarıda sonuçları açıklanan ankete göre İkinci sırayı (42) görüş sayısı ile **“Sağlıklı bir personel istihdam politikası oluşturulmalıdır.”** almıştır. Emniyet Teşkilatında sağlıklı bir **“Personel İstihdam Politikası”** oluşturulmamıştır. Bu durum personelin Teşkilata küsmesine ve tavassut yoluna sapmasına sebep olmaktadır. Daha objektif ve somut verilere göre değerlendirme yapılmalı, takdir hakkı sınırlandırılmalı, **liyakati ön planda tutan objektif kriterler getirilmelidir.** İşe almadan önce ne kadar, ne vasıfta ve hangi pozisyonlar için istihdam yapacağımızı bilmemiz gerekmektedir. Sağlıklı ve uzun vadeli personel politikasının olmaması nedeniyle yönetim piramidinin ters dönmesi, olumsuz sonuçlara neden olmaktadır.

Teşkilatın maalesef bürokratik yapısından kaynaklanan en önemli zayıf noktası **kurumsal motivasyonun** oluşmamış olmasıdır. Çünkü bir işi başarmanın vereceği haz iş tatmininde her zaman maddi kazançtan önde gelmektedir. Ekonomik kaygısı olan, fikir ve düşüncelerine önem verilmeyen, adil bir ödüllendirme sistemi olmayan, çalışana değer verilmeyen, liyakat ve objektif değerlendirmeye tabii tutulmadan yükselebilen, işlerin bildiği doğrunun tersine yürüdüğü, yanlışın, tembelliğin **prim yaptığı bir kurumda, hiç kimsenin yüksek performansla çalışamayacağı aşıkardır.**

Aslında Teşkilatın diğer kuruluşlara göre bir avantajı vardır, o da personelin kuruluşu benimsemesi ve kendine ikinci bir kimlik yaratması, yani kurum vatandaşlığıdır. Teşkilâtımızda çalışmaya başlanılan ilk yıllarda polisliğin kişi ile bütünleşmesi en üst seviyededir. **“Polis”** iyisi ve kötüsü ile onun tuttuğu bir takım gibidir. Ancak bu durum

¹⁹⁴ ÖZTÜRK & SANCAKTAR, Bahri& Oğuz, “Polislerin Çalışma Koşullarının Anayasada ve Uluslararası Belgelerde Garanti Edilen Hakların İhlaline Yol Açıp Açmadığı” konulu hukuki mütalaa, Polis Dergisi, S:29, Ekim/Kasım/Aralık 2001.

teşkilatın içersindeki bürokratik çarkın arasında ezilen bir heves olarak çoğu zaman kalmaktadır. Yıllar geçtikçe bu pozitif özellik azalmaya emekliliğe yaklaştıkça unutulmuş ve kenara atılmışlık hissi ile kuruluşa nefret duymaya dönüşmektedir. Bu da Teşkilatın bürokratik yapısından kaynaklanan önemli bir zayıf yönüdür.

2.2.2.3-Hukuki Yapısında

Polis, Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu'nun 1. Maddesinde "Polis asayiş, amme, şahıs tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlere, yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerinin kendisine verdiği vazifeleri yapar."¹⁹⁵ şeklinde tanımlanır. Ancak gerçekte **Türk polisi bu asli görevinin haricinde her şeyi yapmak üzere görevlendiren bir hukuki yapıya sahiptir.**

Savcıya ve idari amirine bağlı olarak yasal varlığını sürdürmek polisi etkisizleştirmektedir. Bu nedenle yargı erkinin güdümünden yada yürütme erkinin güdümünden çıkartılması gereken bir hukuki yapısı teşkilatın mevcuttur.

Çağdaş örgüt anlayışı örgütleri, insan kaynakları ve teknik değerlerin oluşturduğu mekanik sistemler olmaktan çok, insanların oluşturduğu sosyal sistemler olarak görmektedir. Bu manada Türk Polis teşkilatındaki hukuki yapılanmanın değiştirilmesi ve revize edilmesi gerekmektedir. Yeniden yapılandırmanın maliyeti katılımcı finans modelinden gelen gelirlerle karşılanmalıdır.

2.2.2-Finanssal Yapısında

Polisin yaptığı işler analiz edildiğinde görülmektedir ki, hemen her konuda polisin bir görevi bulunmaktadır. **Gerek kişiler gerekse kurumlar pek çok özel işinin hal mercii olarak polisi görmektedir.** Onlar inanmakta ve bilmektedirler ki polis, o konuyu bir şekilde halledecek, üstelik iş gördüren için bunun bir bedeli de yok. **Bu nedenle Eşit işe eşit ücret denklemi yerine gelmeli, fedakarlık denkleştirilmelidir.** Bunun için katılımcı finans işletmesi kurularak, polise yaptırılacak genel güvenliğin sağlanmasıyla ilgili olmayan işlerde talepte bulunan bunun bedelini ödemelidir. **Üretilen hizmetin bedeli ilgisine ödetilerek kamu maliyetinin azaltılması yanında, hizmet üretenlerin desteklenmesi ile "İç müşteri memnuniyeti" sağlanabilir.**

¹⁹⁵ AVKIM Kitapevi Polis Mevzuatı, s.14.

1992-2001 yılları içinde 277 personelin intihar, şehitler hariç 377 personelin görev esnasında vefat, 1534 personelin görevin yarattığı meslek hastalıklarına bağlı olarak vefat, 522 personelin malul, 1336 personelin istifa, 1889 personelin müstafi, 728 personelin gerek sağlık ve gerekse adli cezalar nedeniyle işine son verilmesi ve 1576 personelin disiplin cezası sonucunda işine son verilmiş olması¹⁹⁶ polisin içinde bulunduğu ekonomik koşulların ağırlığını ve öngörülmezliğini kanıtlamaktadır.

Devletin asli görevi, toplum bireylerinin güvenliğini ve kamu düzenini sağlamaktır. Güvenlik hizmeti, diğer hizmetlerin ön koşuludur. Eğer bir ülkede güvenlik hizmeti temin edilememiş ise, o ülke için yatırım, kalkınma ve milli gelirin artırılması gibi başka hizmetlerin yapılabilme şansı yoktur. Bu nedenledir ki, BM ve AK'nin kabul ettiği uluslararası bildirgelerle, polis teşkilatlarının maddi ve manevi yönden desteklenmesine özel bir önem verilmiştir. Avrupa ülkelerinde, "Güvenlik Mühendisliği" olarak da nitelendirilen polis, diğer memurlar gibi normal çalışma süresi kadar çalışmakta olmasına rağmen, en yüksek maaşı alan ve sosyal yaşamı en iyi durumda bulunan kamu görevlileri arasındadır.

Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin polis hakkındaki bildiriye ilişkin 690 (1979) sayılı Kararı'nın 5. maddesinde; "Polislerin, içinde görev yaptıkları toplumun maddi ve manevi aktif desteğinden yararlanmalıdır." (B) Statüsünün 4. maddesinde; "Polisin, içinde görev yaptığı çevre, mesleki psikolojik ve maddi koşulları, birliği, tarafsızlığı ve onur'u koruyacak nitelikte olmalıdır.", 5. maddesinde ise, " Polisler, adil bir ücret hakkına sahiptirler, bu ücretin tespitinde, tehlike ve sorumlulukların önemi, çalışma saatlerinin düzensizliği gibi özel faktörler dikkate alınmalıdır." hükmünü içermektedir.

Avrupa İşkencenin Önlenmesi Komitesinin bir raporunda; Türk Emniyet birimlerindeki görevlilerin oldukça gergin bir durum sergiledikleri bu durumun ise genelde psikolojik reaksiyonları ve orantısız davranışları doğurduğunun müşahade edildiği, birçok görevlinin uzun çalışma saatleri, maddi ve insani imkanların yetersizliği ve kötü çalışma koşulları nedeniyle stresli ortama maruz kaldıklarının tespit edildiği ve bu şekildeki bir atmosferin hata yapmaya ve uygunsuz kestirme yollara başvurmaya

¹⁹⁶ POLNET/PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI/İSTATİSTİKLER.

neden olduğu belirtilerek bu şartların düzeltilmesi için alınacak önlemlerden haberdar olmayı istemektedir.¹⁹⁷

Yine aynı raporda; "**Polisin maaş sorununun en az çalışma düzeni kadar önemli olduğu, Türk Polisine verilen maaşın batılı meslektaşları ile mukayesesinin dahi mümkün olmadığı, maaşlarının düşük olmasının sadece polisi değil suçlulukla mücadeleyi de olumsuz yönde etkilediği, örneğin trilyonla ifade edilen değerlere ulasan uyuşturucu ticareti ile mücadele eden polise yoksulluk sınırında maaş verilmesinin yaratabileceği komplikasyonları tahmin etmenin zor olmadığı**"¹⁹⁸ belirtilmiştir.

Polisin içinde bulunduğu çalışma koşullarının, tutum ve davranışlarıyla insan hak ve özgürlüklerini doğrudan etkilediği bir gerçektir. Polise ne kadar iyi imkanlar tanınırsa, o oranda hoşgörülü ve insan haklarına da saygılı olunur. Mevzuat düzenlemeleri ve personelin eğitimi mutlaka gerekli, fakat yeterli değildir. **Polisin içinde bulunduğu çalışma ve ekonomik koşullar ihmal edilerek, sadece mevzuatın devreye konulması ile insan hakları konusunda başarılı olunacağını beklemek iyimserlik olur.**¹⁹⁹

Yukarıda belirtilen hususlar dikkate alınarak, yaptığı hizmetin niteliği ve üstlendikleri görev riski gereğince emniyet personelinin diğer devlet memurları ile kıyaslanamayacak önemde farklılıklara sahip olması nedeniyle özellikle insan hak ve özgürlüklerine saygılı olan ve bu amaçla gayret gösteren kişi ve kurumların, polisin maddi ve sosyal çalışma koşullarının düzeltilmesi için çaba harcaması gereklidir. **İnsan haklarına saygılı olması mutlak gerekli olan polislerin, onların eşlerinin ve çocuklarının da hakları olduğu göz ardı edilmemeli, yaptıkları işe, çalışma sürelerine ve şartlarına, aynı işi yapan diğer genel kolluk teşkilatlarının mensuplarına uygun ücret almaları sağlanmalıdır.**

Devletten yıl başında aldığı kısıtlı bir bütçe ile mevcudu idare eden Teşkilatın çalışanlarının da ayda bir aldığı maaştan başka geliri bulunmamaktadır. Teşkilatın bütçesi

¹⁹⁷ KNIGHT, agm., s.23.

¹⁹⁸ www.egm.gov.tr "Avrupa İşkencenin Önlenmesi Komitesinin Türkiye'ye Yapılan Ziyaret Çerçevesinde Emniyet Birimlerinde Yapmış Oldukları Geziler Sonrasında Düzenledikleri Rapor. 02-14 Eylül 2001.

¹⁹⁹ AKDENİZ Mehmet, İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis, Yüksek Lisans Tezi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi, Ankara:2000 s.125.

İçişleri Bakanlığı aracılığı ile ayrılmaktadır. Oysa başka bakanlıklar ile ilgili yapılan o kadar çok göreve rağmen finanssal kaynak sadece İçişleri Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır.

APK uzmanlarının Teşkilatın ekonomik sorunları ile ilgili yaptıkları ankette hemen hemen tüm sorunları incelemek mümkün gözükmemektedir:

Ekonomik Sorunların Dağılımı

SORUN NO	GÖRÜŞLER	KONU İLE İLGİLİ GÖRÜŞ SAYISI
Sorun 1	<u>Polis Emeklilerinin durumu düzeltilmeli ve onlara sahip çıkılmalıdır.</u>	30
Sorun 2	<u>Kres sayısı artırılmalıdır ve çalışma saatleri değiştirilmelidir.</u>	29
Sorun 3	<u>Lojman dağılımı adaletsiz yapılmamalıdır.</u>	28
Sorun 4	<u>Polis evlerinin sayısı tüm illerimizde olacak şekilde artırılmalıdır.</u>	28
Sorun 5	<u>Şehit ailelerinin ve gazilerin durumlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.</u>	28
Sorun 6	<u>İş Riski, Ek Gösterge ve Makam Tazminatı emekliliğe de yansımalıdır.</u>	28
Sorun 7	<u>Kira yardımlarının günümüz koşullarına göre güncelleştirilmesi gerekmektedir.</u>	27
Sorun 8	<u>Belirli sayıda bulunan Yüksek Öğretim Öğrenci Yurtlarının sayıca artırılması gerekir.</u>	26
Sorun 9	<u>Çalışırken vefat eden mensuplarımıza tek tip cenaze töreni yapılması sağlanmalıdır.</u>	26
Sorun 10	<u>Polis Bakım ve Yardım Sandığına üyelik zorunlu olmalıdır.</u>	26
Sorun	<u>Makam Tazminatı TSK'de olduğu gibi ayırım yapmaksızın</u>	26

11	<u>düzenlenmelidir.</u>	
Sorun	<u>Polis Kamplarının sayısı artırılmalıdır.</u>	26
12		
Sorun	<u>Yollukların günün ekonomik koşullarına uygun hale</u>	26
13	<u>getirilmesi gerekir.</u>	
Sorun	<u>Fazla mesai günün koşullarına uygun hale getirilmelidir.</u>	14
14		
Sorun	<u>Emniyet Teşkilatı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu</u>	10
15	<u>kapsamından çıkartılmalıdır.</u>	
Sorun	<u>Emniyet Teşkilatında yöneticiler zor şartlarda ve az ücret ile</u>	10
16	<u>çalışan personele sahip çıkmalıdırlar.</u>	
Sorun	<u>Personeli motive edecek etkinliklere önem verilmelidir.</u>	9
17		
Sorun	<u>Lojman sayısı artırılmalıdır.</u>	8
18		
Sorun	<u>Personelin yıllık izinlerini istediği zaman tam olarak</u>	7
19	<u>kullanabilmesi sağlanmalıdır.</u>	
Sorun	<u>Polisin kullandığı araç-gereçler yenilenecek günün şartlarına</u>	7
20	<u>uygun hale getirilmelidir.</u>	
Sorun	<u>Ücret adaleti sağlanmalıdır.</u>	6
21		
Sorun	<u>Polisin ekonomik durumu düzeltilmelidir.</u>	5
22		
Sorun	<u>Fazla mesai ücretinin hesaplanmasındaki kıstaslar</u>	4
23	<u>değiştirilmelidir.</u>	
Sorun	<u>Polis Bakım ve Yardım Sandığı yeniden yapılandırılmalıdır.</u>	4
24		
Sorun	<u>Aynı rütbedekilere aynı maaş verilmelidir.</u>	3
25		
Sorun	<u>GIH personelin maaşları çok az olması Teşkilat içerisinde</u>	3
26	<u>ikilik yaratmaktadır.</u>	
Sorun	<u>Müracaat ve Cevap Verme Sistemi getirilmelidir.</u>	3
27		

Sorun 28	<u>Personelin sosyalleştirilmesi sağlanmalıdır.</u>	3
Sorun 29	<u>Araç gerec ve oto bakımları yeterince yapılamamaktadır.</u>	2
Sorun 30	<u>İllerde rahatsızlanan personele araç tahsisi sağlanmalıdır.</u>	2
Sorun 31	<u>Polis Lojmanları personeli sosyalleştirecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.</u>	2
Sorun 32	<u>Teşkilatımız bir bütün olarak kabul edilmeli ve her hizmet sınıfının hakları gözetilmelidir.</u>	2
Sorun 33	<u>Kantin ve yemekhaneler özelleştirilmelidir.</u>	1
Sorun 34	<u>Polis memurlarına birinci derecenin son kademesine kadar yükselme imkanı tanınmalıdır.</u>	1
Sorun 35	<u>Polis Sendikası kurulması ortamı hazırlanmalıdır.</u>	1
Sorun 36	<u>Türk Polisini Güçlendirme Vakfı gelir kaynaklarından bir kısmı Polis Bakım ve Yardım Sandığına devredilmelidir.</u>	1
Sorun 37	<u>Polis Teşkilatını Güçlendirme Vakfı yeniden yapılandırılmalıdır.</u>	1
GENEL TOPLAM:		463

Personelimizin emekli olduktan sonra da iş hayatında başarılı olması son derece zayıf bir ihtimaldir. Emeklilerimizin işyeri açması halinde moralini bozacak sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu güne kadar ülkemiz genelinde sosyal yönden memur yardımlaşma kurumu, zorunlu tasarruf gibi oluşumların başarısızlıklarla sonuçlanması personelimizin ümitlerini karamsarlığa düşürmüştür.

Sadece kendi Teşkilatı kapsamak kaydıyla emekliye şamil olacak ve teşkilatın refah seviyesini ve emeklilikteki yaşam seviyesini yükseltecek bir sosyal yaşam sisteminin ele alınarak hayata geçirilmesi yararlı olacaktır. Polis bu derece ağır hizmet yılları içerisinde şayet şehit olmadan emeklilik hakkını kazanabilirse yaşam için kendisine yeterli olmayan emekli aylığı ile ölüncüye kadar kıt kanaat geçim derdine düşecektir. Yıllarca

verdiği emeğin karşılığını emekliliğinde mutlaka almalıdır. Emekli ikramiyeleri KİT'lerde çalışan işçiler kadar olmalıdır. **Çalışırken alınan tazminatlar emekli olduğunda da verilmeye devam edilmelidir.**

Teşkilat mensuplarımızın meslektaşları ile evlenme oranı gün geçtikçe artan bir trend halinde seyretmektedir. Bunun yanı sıra İl Emniyet Müdürlüklerimizin **çoğunda okula giden ve devam eden çocuklarını bırakabilecekleri bir kreş bulunmamaktadır.** Ayrıca eşlerden birinin çalışma saatleri uygun olsa bile genellikle dış görevler Cumartesi, Pazar günlerine denk gelmektedir. Bu zamanda çocuklarını bırakabilecekleri yer sıkıntısı yaşanmaktadır. Her İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde bir kreş yapılmalı, kreşin çalışma saatleri personelin çalışma saatlerine göre ayarlanmalıdır.

Lojman dağılımında adaletsizlikler mevcuttur. Bunun giderilebilmesi gerekmektedir. Örneğin, iki evi olup lojmanda oturanların veya şarkta görev yapıp ailesi lojmanda oturanların sayısı oldukça fazladır. Lojman Yönetmeliğinin tekrardan gözden geçirilerek günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi, lojman dağıtımında öncelik ve ayrıcalığın ortadan kaldırılması ve bütün personele eşit davranılması gerekmektedir.

Halen belli illerde ve belli sayıda hizmet veren **Polis evlerinin tüm illerimizde ve çağa uygun bir şekilde faaliyete geçirilmesinin** sağlanması, özellikle büyük illerimizdeki bu tesislerin kapasite ve kalite açısından gözden geçirilmesi ve yeniden yapılması sağlanmalıdır.

Şehit aileleri ve gazilerin durumlarının iyileştirilmesi için yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Teşkilatı, şehitlerine ve geride kalan dul ve yetimlerine sahip çıkmamaktadır. Teşkilatı, sadece 10 Nisan Polis bayramında değil, her an bu ailelerin yanında olduğunu hissettirmelidir.

Polisin ekonomik durumunun en kısa sürede düzeltilmesinde büyük fayda mülhaza edilmektedir. İş riski, Ek gösterge ve Makam Tazminatının verilmesi ve emekliliğe de yansması uygun olacaktır. Örneğin; İl Emniyet Müdürü ile Jandarma Alay Komutanı arasında maaş farkı çok fazladır. Eş görevlere göre maaşlarının eşitlenmesi uygun olur.

Lojman yapımına önem verilmelidir. **200 bin TL. ile 600 bin TL. arasında** verilmekte olan kira yardımlarının günümüz koşullarına göre yeniden ayarlanarak güncelleştirilmesi uygun olacaktır. Büyükşehirler başta olmak üzere yurdumuzun genelinde bir Teşkilat mensubumuzun oturduğu ev kendisinin değilse en az **300-550 milyon kira** vermek zorunda kalmaktadır. Kira bedeli bir polisin maaşının ortalama olarak

yarı veya daha fazlasına tekamül etmektedir. Bu şartlar altında geriye kalan para ile ailesini geçindirmek zorunda kalmaktadır. Ekonomik problemlerin sonucunda sosyal ve kültürel sorunlar birlikte gelmektedir. **Yıllık enflasyon baz alınarak her yıl tekrar düzenlenebilir veya görev yapılan illere göre ayrı ayrı düzenleme yapılabilir. İldeki kiralık evlerin kira bedelleri baz alınarak bir ortalama kira yardımı hesaplanabilir.**

Halen belirli sayıda bulunan Yüksek Öğretim Öğrenci Yurtlarının sayıca artırılması, çağa uygun bir şekilde yeniden yapılandırılarak daha verimli hale getirilmesi gerekmektedir. TSK' deki uygulamaya baktığımızda (Kıta, karargah, eğitim vb.) herhangi bir ayırım yapmaksızın Orgeneral ile Yarbay rütbesi arasında kalan bütün Türk Silahlı Kuvvetleri personeline makam tazminatı verilmektedir. Makam Tazminatı Emniyet Hizmetleri sınıfında da bu şekilde düzenlenmelidir.

Atamalarda ve geçici görevlerde ödenen **yollukların günün ekonomik koşullarıyla örtüşen, amacına uygun gerekli rakamlardan oluşmasının sağlanması gerekir. Personel mesai saatleri dışında çalıştırılmamalıdır, çalıştırıldığı zamanlarda ise karşılığı verilmeli, bilhassa özel görevlendirmelerde mutlaka bedelinin ilgili kuruluştan sağlanması usul haline getirilmelidir. Büyük şehirlerde görev yapan polisler için herhangi bir ad altında ek tazminat ödenmeli ya da ödenen tazminatlar zamlı olarak uygulanmalıdır.**

Büyük şehirlerde görev yapan personelin yeteri kadar oturacağı lojman bulunmamaktadır veya muhtemelen yetersizdir. Personelimizin gecekonduda ve suçluların barındığı yerlerde ikamet etmekten kurtarılmalıdır. Lojman sayıları ile personel sayıları arasında büyük orantısızlık mevcuttur. Maddi sıkıntı çeken personelimiz arasında lojmanda oturabilmek için her yıl artan oranda müracaat olmaktadır. Lojmana oturabilmek için meslektaşlarımız adeta birbiri ile yarışmaktadır. Lojman sayıları sabit kalırken personel sayısı her geçen gün artmaktadır. Dolayısıyla, lojmanda oturmak isteyen personel ne yazık ki lojmanda oturamamakta, yüksek meblağlarda kiralık evlerde oturmak zorunda kalmaktadır.

Ücretler konusunda herkes tarafından bilinen "Eşit işe eşit ücret politikası" vardır. Emniyet Teşkilatı ile bu ilkeye uygun olarak eşleştirilecek kurum Jandarma Genel Komutanlığı'dır. Ücretlerinde rütbe esasına göre bu kurum personeli ile eşleştirilmesi gerekmektedir.

Ücretler yetersizdir. Bu durum personelin gayri ahlaki davranışlara sapmasına neden olduğu gibi yeterli moralle çalışmamasına ve halkla münasebetlerinde istenmeyen davranışlara meydan vermektedir. **Personelimiz terör örgütlerinin barındığı yerlerde ev**

tutmak zorunda kalarak kendilerinin ve ailelerinin hayatlarını tehlikeye atmaktadır. Polis Memurlarından 1.Sınıf Emniyet Müdürlerine kadar tüm personelin aldıkları maaşların yetersiz olduğu üst makamların da malumudur. Genel Kolluk olarak denetimlerini yaptığı özel güvenlik birimlerinde çalışan görevlilerin maaşları ile kendi maaşları arasında büyük bir uçurumun olduğu görülmektedir. Diğer kamu kuruluşlarında çalışanlar gözünde polisin aldığı maaşın çok yüksek olduğu imajı bir türlü yıkılamamıştır. Ancak eşit işe eşit ücret politikası uygulanmadığından dolayı polisin maaşı dikkat çekmektedir. Ancak yapılan işler hiçbir zaman kıyaslanmamaktadır.

Fazla mesai ücretinin kaldırılması ve yerine yapılan fazla mesai kadar diğer kamu kurumlarındaki çalışanlara verilen fazla mesai ücretinin ödenmesi, fazla mesai ücretinin günün şartlarına göre artırılması, fazla mesai hesaplamasında hafta içi, gece/gündüz, bayram, hafta sonu gibi kıstasların getirilmesi uygun olacaktır. Herkese aynı oranda fazla mesai ücreti vermek yerine gerçekten fazla mesai yapanlara verilmesinin adaletli bir davranış olacağı aşikardır.

Polisin %80'i kırsal kökenlidir. Bu nedenle geldiği kültürün değerlerine sıkı sıkıya bağlıdır. Ankara, İstanbul gibi büyük kentlerde yaşayanlar bile kentsel kültüre karşı uzun süre direnmekte, sinemaya, tiyatroya hatta eşi ile birlikte dışarıda bir akşam yemeğine gitme ihtiyacı duymamaktadır. Görev sırasında da yine kendi meslektaşları ile arkadaşlık kurmaktadır. Görevi sırasında muhatap olduğu kesim de toplumun alt kültürüne mensup kişilerdir. Masrafi Teşkilatı tarafından karşılanarak haftanın belli günleri belli sayıda polis ailesinin servislerle tiyatroya götürülüp oyun izlenmesi sağlanmalıdır. Bu mahallelerde polis eş ve çocuklarına güzel sanatları sevdirecek (Müzik, resim, çiçek yapımı ve bakımı vb.) etkinliklere ağırlık verilmeli, hatta bu konularda parasız kurs verilmesi sağlanmalıdır.

Bakım hizmetleri ve birimlerin mevcut durumu yeniden değerlendirilmeli, gerekiyorsa özelleştirme ve hizmet satın almanın verimli olup olmayacağı araştırılmalıdır. Kantin ve yemekhaneler özelleştirilmelidir. Polis Bakım Yardım Sandığına veya Polis Vakfına devir edilebilir.

Genel başlık altında belirtilen bu 463 adet sorunun çözümlenmesi imkanını Cumhuriyet tarihimizin hiçbir bütçesi vermemiştir. Artık devlet finans sağlar ise sorunlar çözülür mantığından uzaklaşarak ortaya çıkartacağımız ek finans

kaynakları ile çözüm yolları aramak zorundayız. Birinci bölümde Osmanlı İmparatorluğu döneminde de Polisin ekonomik zorluklarının 2004 yılındaki ile aynı olduğunu görmekteyiz. Yeni bir kaynak olarak katılımcı finans modeline tüm teşkilat çalışanları ve kaliteli güvenlik hizmeti almak isteyen Türk halkı sahip çıkmak zorundadır.

Çünkü katılımcı finans modeli, hiçbir kişi ve kurum güvenlik hizmeti almaktan sarfinazar edemeyeceğini ve örneği olan pek çok kurum gibi Polis Teşkilatının da katma bütçeli kuruluş haline getirilmesini ve ürettiği mal ve hizmetlerden alınan vergi, resim ve harçların belli bir oranının Teşkilatın bütçesine aktarılarak kaynak yaratılmasını öngörmektedir. Bu şekilde trafik, pasaport, ruhsat başta olmak üzere pek çok birimde elden ele dolaşan yardım makbuzlarının neden olduğu spekülasyonlar ve suiistimaller de ortadan kaldırılabilecektir.

2.2.3-İnsan Kaynakları Yapısında

Teşkilatın çağdaş bir yapıya ve işleyişe kavuşturulması için; her şeyden önce 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndan çıkarılarak ayrı bir personel yasası çıkarılmalıdır. Personel yasasının hazırlanmasında Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Yasası örnek alınarak terfi ve atama sistemi getirilmelidir.

Zor şartlarda ve az ücret ile çalışan personele yöneticiler sahip çıkmamaktadır. Personel en çok zararı yöneticilerinden görmektedir. Kurum içi ilişkilerin iyileştirilmesi, verilen hizmetin kalite ve verimliliğini artıracaktır. Her yönetici mahiyetindeki personeli bütün yönleri ile tanımalı ve ona göre görev vermelidir. Kurum içi ilişkiler konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.

Teşkilatta çalışanların motivasyonu her şeyin önünde tutulmalıdır. Motive edilemeyen personel ile hizmetlerin verimli yapılması mümkün değildir. Sosyal etkinliklere önem verilmesi personeli motive edecek ve verimliliği artıracaktır. Personelin birbiri ile kaynaşması ve motivasyonun artırılması için ayda bir eğlenceler tertiplenmelidir.

2.2.3.1-Bilişim ve Bilgisizlik Sorunu

2003 yılı Mayıs ayından itibaren, İstanbul, İzmir ve Ankara'da trafik polislerimizin ellerine tablet bilgisayarlar verildi ve bu bilgisayarlar ile GPRS bağlantısı kurularak merkez bilgisayarlara bağlanmak suretiyle ve her türlü suçlu sorgulamasını yapabilmesi planlanmıştır. Ve bu proje ile Türk Trafik Polisi, dünyanın en modern trafik polisi haline

gelmesinin yanında bu teknolojik gelişmenin, suçlulara daha fazla korku vermesini bekliyoruz. **Proje, Dünya Bankası tarafından 'model' olarak finanse edildi.** İsviçre ve Hollanda polisi benzer teknolojileri kullanıyor ama bizimki kadar gelişmiş değil.) İlk olarak Türk polisi kullanacak; başarılı olduğu görülürse, diğer ülkelerin polisleri de bu teknolojinin nimetlerinden yararlanacaktı.

Türk trafik polislerinin kullanacağı tablet bilgisayar: Fijitsu Siemens'in Pencentra 200 modelidi. Bu tablet bilgisayar, zor koşullar için üretildi: Madenlerde; çelik endüstrisinde, çok sıcak ortamlarda zarar görmeden kullanılabilirdi diye... Ve bu tablet bilgisayar, Türk trafik polisleri tarafından da kullanılacaktı. Başlangıçta uygulama 10 ila 15 gün kadar, Ankara koşullarında denendi. Ve 234 trafik polisine tablet bilgisayar verilmesi planlanıyordu, ve daha sonra kısa süreli test aşamasından sonra, Balıkesir'den Bursa'ya, Eskişehir'den Diyarbakır'a kadar 40 ilde uygulama devreye girmesi düşünülen bu proje, 2003 yılı Mayıs ayında uygulanmaya başlanmıştır..²⁰⁰

Ankara pilot bölgesinde uygulamaya geçen proje ile, trafik polislerinin ellerindeki tablet bilgisayarlar, GPRS teknolojisi ile, tıpkı cep telefonları gibi merkezdeki bilgisayarlara bağlandı ve GPRS ile merkez bilgisayarlarına bağlanabilen tablet'ler üzerinden, bir plaka veya sürücü ile ilgili tüm suç bilgilerine ulaşılabildi. Arabanın üzerinde başka ceza var mı; sürücüsünün daha önceki suç durumu nedir; sürücünün kimlik bilgileri doğru mudur; sabıkası var mıdır? Tüm bilgilere, anında erişilebilmiştir.

Bulara ilave olarak, tablet bilgisayar kullanan trafik polislerinin araçlarında bir de GPS uygulaması kurularak merkezdekiler, trafik polislerinin o anda nerede olduklarını harita üzerinde görebildiler. Bu sayede, olay yerine yardım ulaştırılması ve trafik polislerinin denetlenmesi de mümkün olabildi. Bu sistem halkımızın günlük yaşantısını şöyle etkiledi: Yolda durduruluyorsunuz. Trafik polisi plakanızı ve sürücü belge bilginizi alıp, telsizle merkeze bildiriyor. Merkezdeki bilgisayarlarda bilgileriniz kontrol ediliyor ve polislere telsizle geri dönülüyor. Sonraki gelişmelerde ise , trafik polisleri, ellerindeki tablet cihazlar ile doğrudan merkez bilgisayarlara bağlanıp sorgulama yapabildi.²⁰¹

Peki gerçekte bu şekilde mi sistem işledi? Bursa Emniyetinde kendilerine Tablet Bilgisayar dağıtılan ekiplerden kaç tanesi bilgisayarı açıp kapatmayı biliyor? İşte Teşkilatın en önemli sorunlarından bir tanesi de özellikle bilgisayar destekli bilişim teknolojilerini kullanmayı bilmiyor olmasıdır. Bunun eğitimini alma imkanı olmadan

²⁰⁰ www.akşam gazetesi/haber/arşiv/11/04/2003

²⁰¹ POLNET.TRAFİK DAİRE BAŞKANLIĞI/YENİ UYGULAMA/2003MAYIS./13.04.2004.

polislik eğitimini alan Teşkilat çalışanlarımızın bilgisayarı halen daktilo olarak kullanmakta olduğunu itiraf etmek zorundayız. Bu projenin dünya bankası tarafından finanse edilen kısmı sadece pilot bölge uygulaması olan bölümüydü. Ellerindeki teknolojiyi satmak isteyen firmaların reklam düşüncesi ile yaptığı indirim ile birlikte proje sadece Ankara ilinde 750 bin dolara mal oldu. **Kısa zaman içerisinde teknik destek için gerekli ödenek sağlanmadığı için proje tozlu raflara kaldırıldı. Çünkü ileri teknoloji sürekli yenilenmeyi, ileriye götürmeyi ve aynı zamanda sürekli finanssal destek ile varlığını koruyabilmektedir.**

Özetle söylemek istediğimiz; Türk Polisi'nin, bugün bilgi işlem konusunda geldiği nokta, gurur vericidir, ancak yeteli değildir. Türk polisi, en küçük kasabalardaki polis merkezlerini bile birbirine bağlayarak POLNET adını verdiği bir polis bilgi ağı oluşturmayı başardı. Artık en küçük merkezden bile, polis kayıtlarına ulaşmak mümkün olabiliyor. Eskiden kağıt evraklarda tutulan, sadece ilgili polisin uzun aramalar sonucu erişebildiği kayıtlara, bugün polisler tek tuşla ulaşma şansına sahipler. Fakat POLNET'İ bile kullanan polislerin sayısı bir ilde onu geçmemektedir. Teşkilatın özellikle amir kadrosu bilişim konusunda sürekli kendisini yenileme dinamiğine sahipken, personelin büyük çoğunluğu bu teknolojilerden habersiz olduğu için yapılan bir teknoloji yatırımı da tabana yayılmamaktadır.

2.2.3.2-Demografik ve Coğrafi Yapısında

Ülkemiz geniş bir coğrafyaya sahiptir. Bunun yanı sıra bölgesel özellikleri itibari ile bir ilinde sürdürülen hayat standardı ile çok yakınındaki başka bir ilde çok farklı farklıdır. Örneğin Ankara'da görev yapan bir polisin tayini Çankırı'ya çıktığında hayatı çok değişmektedir. Bir de sürekli çıkan şark tayinleri nedeni ile ailesi ile birlikte hayatını değiştirmek zorunda kalmaktadır.

Ülkemizin geniş coğrafyasından kaynaklanan sorunların yanında demografik yapısındaki nüfus büyüklüğüne bağlı olarak personel arttırılmasına gidilmemektedir. Büyük şehirlerde özellikle beş ila altı bin kişiye bir polis düşmektedir. Ülkemizin nüfusundaki etnik ayrımın çok karmaşık olması personelin iç bünyesinde bir takım sorunlara da neden olmaktadır.

2.2.3.3-Eğitim ve Öğretim Yapısında

"21. Yüzyıla Hazırız" sloganı ile 21.Yüzyıla giren Türk Polis Teşkilatı, suç islenmesini önlemek, **islenmiş suçları aydınlatmak amacıyla çağdaş bilimin bütün verilerinden ve uzmanlık bilgisinden gerektiği şekilde yararlanmalıdır.** Nüfus oranına göre en az suç islenen ülkeler arasında sayılabiliriz. Ancak teknik donanım ve teknoloji kullanımı üst seviyelere çıkartabilmek için sürekli eğitim dünyasındaki gelişmeleri takip eden bir yapıya kavuşmak zorundayız. Bu konuda çok önemli gelişmeler elde edilmesi içinde polis eğitimi yeniden yapılandırılmalıdır.

Bu sayede alt yapısının tam, personel seçimi ve eğitiminin çağdaş, çalışma koşullarının mükemmel, maaşların yeterli olduğu, istikrarlı bir polis teşkilatı ile, Kopenhag Ölçütleri olarak bilinen **"Demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını ve azınlıkların korunması ve saygı görmesini teminat altına alma"** mümkün olabilecektir. **Bu açıdan bakıldığında sadece ekonomik kurumlarda değil polis teşkilatında da yapılacak iyileştirme, Ülkemizin AB'ye girişine doğrudan etki edecektir. AB yolu polis teşkilatından geçtiği için bu hedefin sevdalısı olan herkesin el ele vererek bu teşkilatın da sorunlarını temelden çözmeleri gerekir. Geliştirilmiş ve eğitilmiş bir Polis Teşkilatı, Türkiye'nin stratejik hedeflerinden biri olmalıdır.**²⁰²

Güvenlik hizmeti "personel-yoğun" sektör olarak algılanmasına rağmen aslında "ilim-cürüm savaşında" bilgisayar teknolojilerini kullanan, yasaların açıklarını istismar eden, bunu yapabilmek için de en iyi hukukçu, mali müşavir gibi uzmanlardan bile yararlanan, örgüt psikolojisi ve unsurlarını kullanan suçlular ve örgütlerle mücadelede "teknoloji-yoğun" hizmet üretilmeye çalışılmaktadır. **Gerçekten çok pahalı olan bu hizmeti verebilmek amacıyla Türk Polis Teşkilatını Güçlendirme Vakfı (TPTGV) kurulmuş, genel bütçe yetersiz olduğu için TPTGV yardımları ile atılım yapılmıştır.** Bunun yanında, hemen her il ve ilçede kurulmuş olan dernek ve vakıflara yapılan yardımlar sayesinde ki bugün EGM taşra teşkilatı hizmet verebilmektedir.

İnsan Hakları eğitim uygulamaları kapsamında "Polis ve İnsan Hakları 2000'den Sonra Programı" çerçevesinde Avrupa Konseyi, Dışişleri Bakanlığı, İnsan Hakları Eğitimi On Yılı Ulusal Komitesi Jandarma Genel Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü iş

²⁰² <http://www.ntv.com/haber/arsiv2002.26.9.2002> tarihli basın haberi.

birliği ile yürütülen “**Polis Profesyonellik ve Toplum**” projesi kapsamında, Emniyet Teşkilatının eğitim kurumlarında ve hizmet içi eğitimlerde görevlendirilecek **eğitici personelin öncelikle eğitilmesi amacıyla eğitici kadrosu oluşturulmuştur**. 09.05.2001 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Polis Yükseköğretim Kanunu ile 9 aylık bir eğitim-ğretim kurumu olan polis okulları Polis Akademisine bağlı 2 yıllık Polis Meslek Yüksekokullarına, Polis Akademisi niversiteye dönüştürülmüştür.

Halkın egemenliği temelinde dayanan bir yönetim biçimi olan demokrasinin gelişmesinin temel koşullarından biri, vatandaşların zgr olmasıdır. **Burada Güvenlik-zgrlk ilişkisi dikkatle çizilmelidir**. Yasalara göre ne kadar özgürlük tanınmış olursa olsun, o özgürlükleri yaşatamıyorsanız veya ülke fetrete ve anarşiye gitmişse, o zaman yönetemeyen demokrasiyle karşı karşıya kalınır. Devleti ayakta tutacak hukukun gücü kullanılmadığı takdirde fetrete, anarşiye kayılabilir. **Bu noktadaki temel sorumluluk, demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını ve azınlıkların korunması ve sayđı görmesini teminat altına alan kurumlardan biri olan Polis Teşkilatına aittir ve bu nedendir ki bu Teşkilatın istikrara kavuşturulması AB yeliğinin temel koşuludur. Eğitimi polis teşkilatı olmayan bir ülkede demokrasiyi yerleştirmek mümkün olamayacağı için, tüm ağdaş devletler polis teşkilatını kuvvetlendirme gayreti içindedir.**

2.2.3.4-Yeniden Yapılandırma alışmalarında

Aslında ilerleyen bölümlerde göreceğimiz üzere teşkilatın da yeniden yapılandırma kapsamında bir çok yenilik ve uygulama yapılmıştır. Ancak her yapılan **yenilik kurumsal benimseme ile karşılaşmamıştır**. Bunun temel nedeni de kitlelerin ve yönetilen personelin değişime direnç göstermesidir. Direncin en önemli dayanağı da kurumsal motivasyonun yokluğudur. Kurumsal motivasyon insanların ve çalışanların asgari koşullarının sağlanmamasından kaynaklandığı bu neden ile kabul edilmelidir.

Makamına yeni atanan bir amirin içerisinde bulunduğu bürokratik yapıdan sıyrılarak herkesten farklı yeni bir değer ifade eden düzenleme yapması da mümkün gözükmemektedir. **Emirle yapılan düzenleme üç yıl sonra gelen bir başka amirin emri ile ortadan kaldırıldığı** bir teşkilatta yeniden yapılandırma çalışmalarının kendisi de bir sorun haline maalesef gelmiştir.

Türkiye'nin Avrupa Birliğine (AB) girme çabaları ekonomik alanda olduğu gibi siyasal ve sosyal alanlarda da bir çok yapısal düzenlemeleri gerektirmektedir. **Dolayısı ile,**

AB'ye girme sürecinde olan Türkiye'nin kendi kurumlarını bu birliğe hazırlaması gereği tartışma götürmez bir gerçektir. Burada önemli olan konu bu düzenlemelerin hangi 'yönde' ve 'nasıl' yapılacağıdır. **Gerekli düzenlemelerin 'ani' ve 'şok' bir şekilde yapılması mümkün olmadığı gibi, istenilen sonucu da vermeyecektir.**²⁰³

Değişen toplum, değişen insan, değişen düşün modelleri karşısında sabit kalan güvenlik hizmeti yaklaşımlarının başarı sağlayamayacağı açıktır. 1950'li yılların insanı günümüz Türkiye'sinde yaşamıyorsa, 1950'li yılların polislik uygulamaları ile günümüz Türkiye'sinin güvenlik hizmetinin sağlanamayacağı düşünülmektedir.²⁰⁴

2.2.3.5-Vizyon ve Amaç Belirleme Becerisi

Emniyet Teşkilatında vizyon arama ve belirleme gibi kavramlar daha bir iki yıllık bir geçmişe sahiptir. Çalışanların kişisel vizyonu olmadığı gibi kurumsal vizyonda tepe yöneticiler tarafından belirlenerek sürekli değişik uygulamalar ile yalanlanmaktadır.

Emniyet Teşkilatının hizmetlerinde vatandaş desteğinin arttırılarak, suçu önlemede tamamen gönüllü sivil yapılanmanın oluşması ve devlete yardımcı olmayı teşvik edici Toplum Destekli Polis projesini başlatan Emniyet Genel Müdürlüğü tepe yöneticileri tarafından Türk Polis Teşkilatının vizyonu açıklanmıştır; **“Polise, yasalarla verilen güvenliği ve huzuru sağlama görevlerini, vatandaşın memnuniyeti, personelimizin önemi ve değeri de göz önünde bulundurularak, en kısa sürede, en iyi ve verimli şekilde sürekli yeniliğe ve gelişmeye açık olarak yerine getirmektir.”**

Türk Polis Teşkilatı bu vizyonunda polis-halk ilişkilerinin geliştirilmesi, vatandaşlarımızın korku ve kaygılarının giderilerek destek ve yardımlarının kazanılması için her konuda gerekli hassasiyetin gösterilmesi istenmiştir. Hizmet politikamızda da belirtilen vatandaş memnuniyetinin arttırılmasında en etkili yol, hizmetin vatandaşın ayağına götürülmesi olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle bazı işlemlerin vatandaşın Emniyet birimlerine çağrılarak yapılması yerine, polisin vatandaşın ayağına giderek yapılması öngörülmüştür.

Polisler, teşkilatın vizyonunu gazetelerden ve Emniyet Genel Müdürlüğünün basın açıklamalarından dinlemektedir. Teşkilat çalışanlar halen vizyon ve amaç belirleme

²⁰³ CERRAH İbrahim &ERYILMAZ M.Bedri, “Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği ve Açıklayıcı Notları”, Ankara:2001,s.64,65.

becerinden çok uzak olduğundan süslü cümlelerle amirleri tarafından açıklanan vizyonu da hayata geçirmek için herhangi bir misyon üstlenmemektedir.

2.2.4-Mesleki Etik Sorunları

Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği ile de, “Ülkeler arasında sürekli seyahat halinde olan Avrupalı vatandaşların, emniyet güçlerinin herkese aynı biçimde, adil ve önceden kestirilebilir biçimde davranacakları konusunda kendilerini güvende hissetme güvencesi sağlanacak, hem de emniyet güçlerinin uluslararası suçla mücadelede işbirliği ve dolayısıyla, etkinliğinin artırılması söz konusu olabilecektir”

205

İngiliz halkının kendisine güvenlik hizmeti sunan güvenlik güçlerinin görevini en iyi şekilde yapabilmesi ve suiistimal etmemesi için çeşitli yapısal değişiklikler gerçekleştirilmiş olup, bu yönde değişikliklere de devam edilmektedir.²⁰⁶Yapılan tüm yapısal değişikliklerdeki temel felsefe halkın kendisine güvenlik hizmeti veren kuruluşların 'halka açılması', 'şeffaflaşması' ve zaman zaman 'halk tarafından denetlenmesini' sağlamak yönündedir.²⁰⁷ Bu nedenle Türk Emniyet Sisteminin verdiği hizmetin bedelini ödeyen Müşteri hüviyetindeki vatandaşımızın denetimine açılması da gerekmektedir.

2.2.4.1-Ahlaki Yapısındaki Yolsuzluk Sorunu

Son yıllarda güvenlik hizmetleri, gelişen ve değişen düşün modelleri ile gerek işleyiş gerekse yapısal bağlamda hızlı bir farklılaşım sürecine girmiştir. Güvenlik hizmetlerinde görülen değişimlerin en önemlisi, yurttaşlara güvenlik hizmeti sunulmasından öte, yurttaşa güvenlik hizmetinin nasıl sunulduğudur.

Bu kapsamda polisin ücret yönünden tatmin edilmemiş olması yolsuzluk ile çürümesinde en büyük temel etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcı finans modelinden en büyük beklentimizde personele döner sermayeden dağıtılacak pay ile bu bahaneyi ortadan kaldırmaktır. Yolsuzluk sorununu sıfıra indirmek hiçbir zaman mümkün

²⁰⁵ CERRAH& ERYILMAZ, age.s.25.

²⁰⁶ YACHT Diana,, İngiltere / Londra New Scotland Yard Danışmanı, Terörle Mücadele Polisliği Semineri, Emniyet Genel Müdürlüğü ve The British Council İşbirliği Bilkent Hotel – Ankara:21-24 Mart 1999

²⁰⁷CERRAH İbrahim, ‘Güvenlik Hizmetleri Ve Demokratikleşme’ Sempozyumu, ‘Demokratikleşmenin Güvenlik Hizmetlerine Yansımada İngiltere Örneği ve Türk Polisinin Çağdaş Yapılanması İçin Alınabilecek Dersler’, Ankara:2002, s.57.

değildir. Çünkü çok yüksek maaş ile görev yapan Avrupa Birliğinde bile yolsuzluk ile mücadele için özel birimler kurulmuştur. Örneğin AB İstatistik Dairesi Eurostat, bugünlerde yolsuzluk söylentileri ile çalkalanmaktadır. OLAF, AB'nin mali kaynaklarının bekçisi görevini yürütmek üzere kurulmuş bir teşkilattir. Fransızca, "Yolsuzlukla Mücadele Dairesi"nin kısaltması olan OLAF, sadece kaçakçılık yapanların ve vergi kaçırانların peşine düşmekle kalmıyor, Eurostat örneğinde de görüldüğü gibi AB içindeki rüşvet ve dolandırıcılık ile de mücadele etmektedir. **Bu günlerde bu teşkilatta AB İstatistik Dairesi Eurostat'ta, bilançonun çarpıtıldığı ve projelerin finansmanında yolsuzluklar yaşandığı iddiasını incelemektedir.**²⁰⁸

Bir mahallede, suçun önlenmesi yada aydınlatılması amacıyla, suçlu olan ya da potansiyel suçlu görülen bireylere kötü muamele uygulanması, suç oranlarını azaltmış olsa bile o bölgedeki güvenlik hizmetlerinin başarısını göstermemektedir. İnsanlar arası iyi ilişki ve eylemlerin küresel ölçekte gerçekleşebilmesi için, üzerinde asgari koşullarda uzlaşabilecek normatif zemin kurulması gerekmektedir. **Kamu hizmetlerinin bazılarının özel sektör tarafından yerine getirilmesi eğilimin yaygınlaşması, kamunun kaliteli hizmet yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz**²⁰⁹ Hatta kamu sektörünün daraltılması düşüncesi, kamu hizmetlerindeki kalitenin artırılmasını zorlayıcı bir unsur olarak ta görülebilir.

2.2.4.2. 12-Siyasallaşma Sorunu

Yukarıda anlattığımız üzere Emniyet genel müdürlüğü İçişleri Bakanlığına bağlı bir kuruluş olduğu için siyasi otoritenin emrindedir. İktidar partisine yakın isimlerin önemli makamlara liyakat esasına uygun olmasa da atanması Türkiye'de alışıla gelmiş bir olaydır. Bunun engellenmesi ve Türk Polis teşkilatın da tıpkı Genel Kurmay Başkanlığı gibi bir yapıda olması gerektiği sürekli olarak gündemde tutulmakta ve bu da teşkilatın önemli bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu nedenle bu günlerde siyasilerin devlet hizmetlerine müdahaleleri her zaman eleştirilen bir konu olmuştur. Polis teşkilatına yapılan olumsuz müdahaleleri ortadan kaldırmak amacı ile son zamanlarda bazı alternatif yapılanma modelleri ortaya atılmıştır .

²⁰⁸[http:// www.eupol.com/13.04.2004](http://www.eupol.com/13.04.2004)

²⁰⁹ ÖZTÜRK, age s.152.

Ben bu sorunla ilgili farklı bir tavır belirtmek istiyorum. Belki de yadırganacak olan görüşüme göre; **politik ve taraflı olması nedeni ile tasvip edilemeyen siyasi müdahaleler aslında demokrasilerin bir gereğidir.** Çünkü, demokrasi ile idare edilen bir ülkede halk tarafından seçilen siyasetçilerin kendi idareleri altındaki kurumlara müdahalesi gayet doğaldır. **Seçilmiş olan siyasiler ve onlardan oluşan hükümetler şayet halka hizmet veren devlet kuruluşlarına müdahale edemeyecekse, ki güvenlik güçleri de bunlardan sadece birisidir, bu kimseler hangi icraatları ile değerlendirilecek, başarılı veya başarısız olduklarına karar verilecektir?**

Her şeyin bir bedeli olduğu gibi demokrasilerin de bir bedeli vardır. Bu tür problemler demokrasilerde istenmeden yaşanan ve hatta kaçınılmaz olan olaylardır, ve bunların demokrasinin kendi kuralları içerisinde çözüme kavuşturulması ve aşılması gerekmektedir.

Demokrasi en basit ifadeler ile halkın kendi kendini idaresi demektir. Uygulamada bu idare şekli halkın her ihtiyacını kendisi görmesi anlamından daha çok kendisini idare edecek olan kimseleri periyodik aralıklar ile seçmesi ve memnun olmadığı zaman bunları değiştirmesi olarak gerçekleşmektedir. Halkın kendi kendini idare edecek kişileri seçmesi ile iş bitmemekte, ikinci bir seçime kadar halk çeşitli şekillerde kendi isteklerini yine kendi seçmiş olduğu idarecilere ileterek onları hem kontrol etmekte hem de daha sonradan ortaya çıkan durumlara göre oluşan yeni ihtiyaç ve isteklerini iletmektedir. Bu işlev baskı grupları denilen sivil toplum örgütleri tarafından yapılabileceği gibi, zaman zaman halkın, seçmiş olduğu politikacılar ile bireysel olarak ilişkiye geçerek isteklerini onlara iletmesi ile de gerçekleşmektedir.²¹⁰

Demokratikleşmenin polisliğe yansımaları halkın kendisine sunulan güvenlik hizmetlerine katılımı ile sağlanacaktır. Bu katılım şimdiye kadar güvenlik güçlerinin sadece ihtiyaç duyduğu zaman halka gitmesi şeklinde düşünülmüştür. Oysa, İngiltere gibi demokratik batı ülkelerinde halkın güvenlik hizmetlerine katılımı yüksek rütbeli emniyet müdürlerinin atanmasından, bir ilde verilen güvenlik hizmetlerinin halk tarafından çeşitli şekillerde denetlenmesine kadar farklı boyutlarda gerçekleşmektedir.²¹¹

²¹⁰ AKDENİZ Mehmet, İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis, Yüksek Lisans Tezi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi, 2000, s.46,48.

²¹¹ YILMAZ Halil, "Polis, Anarşi İle Zulüm Arasındaki Denge", IPA Türkiye Aktüel dergisi, IPA (Uluslararası Polis Birliği) Türkiye yayın organı, S.2, s.23.

BÖLÜM-III

YENİDEN YAPILANDIRMA SORUNALI VE ÜRETİLEN ÇÖZÜM MODELLERİNE BAKIŞ

3.1-Türk Emniyet Sisteminde Yeniden Yapılandırma Çalışmaları:

Emniyet, devlet kurumları içerisinde kendisini en çok geliştiren ve yenileyen kurumlardan bir tanesidir. Eğer bu ivme ile hareket etmeye, artarak ve kendini geliştirerek, yenileyerek, eleştirerek, eleştirilere kulak tıkamayarak devam ederse, dünyanın en iyi üç Emniyet Teşkilatından birisi olmak yolundadır. Son faili meçhullerin çözümlenmesi, kara para operasyonları ve mafya babalarının yakalanması da bu anlatıma zenginlik katacak güzel örneklerdir.²¹²

Bu bölümde öncelikle toplumsal bir kavram olan "**değişim**" ve "**değişme**" olgusuna kısa bir göz atmakta yarar bulmaktayız. Bir kaynağa göre; "**Değişim, önceki durum ya da davranıştan farklılaşma...**"²¹³ biçiminde açıklanabilir. Dolayısıyla değişme, aslında hiçbir doğrultuyu anlatmayan bir kavramdır. **Geriye olabileceği gibi ileriye doğru da olabilir.**"²¹⁴ diyerek bir değişim ve değişme tanımı yapmaktadır. Önemli olan ise "**değişirken**" "**başkalaşmamaktır.**" "**Toplum, başta kendi kendini korumak ve sürdürmek olmak üzere bir çok temel çıkarını gerçekleştirmek için işbirliği yapan insanlardan oluşan, göreliliği olan, genellikle belli bir coğrafi konumu ve ortak kültürü bulunan, çok ya da az ölçüde kurumlaşmış bir karmaşık ilişkiler bütünüdür.**" şeklinde toplum tanımı yapan DOĞAN toplumun özellikleri arasında da şunu söyler; "**Toplumlarda değişmeyen tek şey, değişme olgusunun kendisidir.**"²¹⁵

Teşkilatın 1845 yılından bu yana gelen uzun bir gelişme dönemi mevcuttur. Bu dönemleri tarihsel perspektifinde izlediğimizde tüm dünyada meydana gelen gelişmelerin çok gerisinde bir hızla olduğu gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Bunun en önemli nedeni de **yapılan yeniliklerin sorunların iyi analiz edilmeden ve ismarlama projeler ile çözümlenmeye çalışılmasıdır.**

²¹² www.zaman.com.tr/arşiv/2004/9/21.

²¹³ TEZCAN Mahmut, "Sosyal ve Kültürel Değişme", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara 1984, s.13

²¹⁴ TEZCAN, age, s.15.

²¹⁵ DOĞAN Orhan; "Davranış Bilimleri" Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No:75, 1999 Sivas, s.205

3.1.1-Yeniden Yapılandırma Çalışmalarının Gelişimi

Birinci bölümde Teşkilatın kronolojik gelişmesini anlatmıştık. Değişimin veya yeniden yapılandırma çalışmalarının gelişimini Cumhuriyet öncesi dönemde **askeri yapıdan kurtulma ve personeli Avrupa'da ki benzerleri** gibi yapılandırma çalışmaları olarak özetlemek mümkündür. Bu dönemde İstanbul haricinde kalan illerimizin polis yerine askeri subaşilar ile muhatap olduklarını anlatmıştık. Bu dönemde teşkilata iyileştirme olarak gündemde tartışılan tek konu verilen **maaşların yetersizliği ile görev sürelerinin çok yoğun olması idi**. Ancak 2005 yılında yine bu sorunla ilgili hiçbir çözüm üretilmemesi nedeniyle halen aynı konu Teşkilatın gündemini meşgul etmektedir.

Türk Polis Teşkilatındaki, Cumhuriyetin ilanından sonra meydana gelen gelişmelerin ilk çekirdekleri **Ulu Önder Atatürk** tarafından atılmıştır. Polis amirlerinin yetişmesi için Polis Enstitülerinin yüksek okul seviyesinde, yatılı olarak kurulmasını ilk yazılı olarak emreden (1937) Ulu Önder Atatürk, polisi **askeri teşkilatlardan kesin bir çizgi ile ayırarak, kendi hüviyetini kazanması** ve yeni bir teşkilat olarak yapılanması için imkan sağlamıştır.

1980 yılına kadar gelen ve üç askeri müdahale ile karşılaşan ülkemiz insanı ve politikacıları bu dönem içerisinde, **Polis Teşkilatının güçlenmesi ve yeniden yapılandırılması alanlarında** ciddi ve ses getirici hiçbir atılımda bulunmaması dikkatimizi çekmiştir. Bunun sonucunda da ülke insanı kardeş kavgasına tutuşmuş ve anarşi tüm yurdu yaşanmaz bir hale getirmiştir. Yurt genelinde polis iç güvenliği sağlayamayınca da, **askeri otoritenin müdahalesi** kaçınılmaz bir hal almış ve ülkemizde filizlenen demokrasi kesintiye uğramıştır.

Bu dönemde polisin sahip olduğu yetkiler ve yürürlükte olan kanunlar şu an halen varlığını korumaktadır. Peki şu anki teşkilatı bu konumuna getiren yapılandırma çalışmalarının kökleri nerelerde yatmaktadır? 1982 yılında yapılan seçimleri kazanarak tek başına iktidar Partisi olan Anavatan Partisi döneminde siyasi irade ilk defa hem polisin öneminin farkına varmıştır, hem de halkımız teşkilatın değerini anlamıştır. **1985 yılında** açılan beş Polis Koleji ve sonrasında üniversite mezunlarının amir kadrosuna alınması, amir kadrosundaki 8 yıllık yatılı okul uygulamasını, yaklaşık 21 ilde açılan Polis Okulları takip etmiş ve polisin eğitim seviyesi ve sayısı birden ona katlanmıştır. **Şu anki konumunu Teşkilatın bu dönemde yapılan yatırımlara borçlu olduğu kanaatindeyim.**

İlkokul mezunlarının Polis yapıldığı bir dönemden **Polis Koleji ve Polis Akademisi yatılı olmak kaydı ile 8 yıl devlet imkanları ile okuyan Amir kadroya paralel yüksek okul mezunu güçlü ve dinamik bir polis kuvvetiyle hiç karşılaşmamış olan terör örgütleri ve suç şebekeleri çökertilmiş ve eskisi gibi kolay kan dökemez hale getirilmiştir..**

1990'lı yıllara gelindiğinde tekrar hortlamaya çalışan terör belasının üzerine kararlılık ile gidecek Polis Teşkilatının varlığı, şehir halklarını ve onların oyları ile iktidarda duran seçilmişleri rahatlattıkça, Teşkilatın daha da güçlenmesi için bütçeden ve çeşitli fonlardan teşkilatın hizmetlerinde kullanılmak üzere ayrılan kaynakların miktarı arttırılmıştır.

Yine eski dönemlere ait olan kılık kıyafetlerin 1992 yılında değişmesi ve popülaritesi yüksek olan Amerikan tarzına bürünmesi, halkımız tarafından da sempati ile karşılanmıştır. **2004 yılının başında 120 kişi alınacak olan Polis Koleji sınavına 135 bin adayın müracaat etmesi yetiştirilen beyinlerin özellikle de amir kadrosunun ne kadar kaliteli olduğunun bence en önemli göstergesidir.**²¹⁶

Bu dönemde yapılan yatırımların gelişme hızı Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslamak yanlış olur. Bizim Polis Sistemimizde yeniden yapılandırma **çalışmalarının direnç ile karşılaşmaması mümkün değildir.** Çünkü tüm motivasyon teorilerinde insanları motive eden etmenlerden önce gerek fiziki gerekse çalışma şartları ile olmazsa olmaz bazı asgari koşullardan bahsedilir. Bunların başında hayatını sürdürecekt kadar ücret, hijyen şartlarına uygun bir çalışma ortamı ve sosyal güvenlik hakları gelmektedir.²¹⁷

Günümüzde tüm dünyayı Internet ortamında takip eden özellikle polis amirlerinin bireysel anlamda yapmaya çalıştığı yenilikler bürokrasinin ve yasaların sert acımasız **duvarlarına çarpmakta yada ödenek yokluğu bahanesi ile sürekli geri çevrilmektedir.** Sürekli gündeme gelen toplam kalite çalışmaları, vizyon açıklamaları, polis etiği çalışmaları, teknolojik atılımları, polis halkla ilişkilerinin düzenlenmesi gibi yenilikleri ile bir yerlere varılmak istenmektedir.

Bu noktada İSO'ya yöneltilen para tuzağı, reklam amaçlılık, eskide kalmışlık, eleştirilerinin haklı tarafları bulunmakla beraber, teşkilata faydası olacak unsurlar

²¹⁶ www.polis.koleji.gov.tr

²¹⁷ HANKS Kurt, 'İnsanları Motive Etme Sanatı', Alfa Yayınları, İstanbul:1999, s.31*32.

sistemimize entegre edilerek daha iyi ve güzele ulaşmamız da bir basamak teşkil edebilir. **Evet, ISO teşkilata bir dinamizm getirebilir.** Daha sonra oluşturulacak yada zaman içerisinde kendi kendine gelişecek bir sistem kurulmasında araç olabilir. Hatta, kuruluşun kendi yerini, amacını belirlemesi; insan, bilgi, müşteri odaklı olması, niteliği, verimi ön plana çıkartarak, hantal ligi, ben yaptım oldu, ben ve menfaat merkezci aristokrat yönetim anlayışına karşı bir Rönesans hareketi olabilir.

Sonuç olarak Teşkilatın geldiği noktada yeniden yapılandırmanın radikal değişimlerini görerek ve hissederek bir şeyler yapılması gerektiğidir. **Yenilik ve yeniden yapılandırma yapılmış olmak için değil, sorunları kökünden çözmek ve örgütün performansını arttırmak için yapılmalıdır.** Bu maksadı olmadan yapılan yenilik hareketleri artık personeli usandırmaktan ve sorunları daha çok kangren haline getirmekten başka işe yaramamaktadır.

3.1.2-Üretilen Çözüm Modellerinin Başarısızlık Nedenleri

Türk Polis Teşkilatı tarihi süreç içerisinde bilim ve teknoloji alanında ulaşılan gelişmelere paralel olarak; **"bilgi polisliği"** olarak anılan yeni bir aşamaya ulaşmıştır. **"Bilgi polisleri"**nden oluşan teşkilatların ise örgütsel yapılarını karakterize eden en önemli özellik, **kalıcı olmayan bir çevrede yaşamak zorunluluğudur. Bir ögede başlayan değişim, başka ögelerde de değişimi getirmektedir**²¹⁸. Bu ise çevresel uyumun önemini arttırmaktadır. **Bu nedenle günümüz küresel dünyasında güvenlik hizmeti veren "Bilgi polis"lerinden oluşması gereken Türk Polis Teşkilatı,** yaşamak ve diğer amaçlarına ulaşmak için sürekli ve hızlı değişime çabuk uyum sağlamak zorundadırlar. Emniyet Teşkilatı maalesef bu konuda sınıfta kalmıştır.²¹⁹

Demokratik devletlerin sürekli olarak gündemde tuttıkları; "İfade özgürlüğü, işkencenin önlenmesi, insan hakları, vb." gibi kavramlar **"polis teşkilatının"** da üzerinde durması gereken olgulardır. Türk Emniyet Teşkilatı bu hususta somut adımlar atmaya çalışmakta, polislerin eğitimlerine önem vermekte ve halka karşı kötü muamele yaptığı saptanan personelle ilgili gerekli işlemleri kararlılıkla yapmaktadır.²²⁰ **Çünkü herkes günlük yaşamında insan haklarıyla iç içe yaşamaktadır. Özgür bir şekilde**

²¹⁸ AKDAĞ Abdullah, 'Halkın Polisi Ve Polis – Halk İlişkileri, Samsun:2000,s.147.

²¹⁹ TOFFLER Alvin, 'Beşinci Dalga' Kaynak Yayınları, İstanbul: 1996, s.120.

²²⁰ ÜNAL Şeref; "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Türk Polisinin Görev ve Yetkileri" AB Sürecinde Türk Polisi, Polis Akademisi Bildiriler Dizisi:3, Ankara 1997, s.89

düşündüğünü "ifade edebilmek", istediği yere "seyahat edip, yerleşebilmek", diğer bireylerle ve devlet makamlarıyla olan ilişkilerinde "insanca ve hakça muamele görebilmek", insanın günlük yaşamında kullandığı ve yararlandığı haklardan sadece birkaçıdır. Bunlar ise "yasaların da insan odaklı" olmasıyla yakından ilintilidir. İşte bu nedenle, demokratik bir toplumda kendisinden çok şey beklenen polisin en temel görevi, bireyleri yasalar çerçevesinde tutarak kamu düzenini korumak ve toplumsal barış ve huzurun sağlamaktır. **Ancak kendi sorunlarını çözemeyen bir Polis Teşkilatına sahip ülkemiz insanları da Avrupa Birliğinden daha da uzaklaşmaktadır.**

Dünya ekonomisinin bütünleşmeye doğru ilerlemesi ve engelleri aşar hâle gelmesi önemli olduğu kadar, **küresel yönetimin bütün toplumlar için ayırım yapmadan yararlı hâle gelmesi de gerekir.** Küresel yönetimin özellikle gelişmekte olan devletler için daha da fazla masraflı hâle gelmesi soru işaretleri taşımakla birlikte, devletin uluslararası politikada temsil edilmesi çıkarlarıyla örtüşür.²²¹ Bu kapsamda polis teşkilatının yenilik beklentilerinin tüm dünya ülkelerinde yapılan değişimler ile paralellik göstermesi gereklidir. Ancak teşkilât çalışanları tüm dünyada ki polis teşkilatlarını gördüğü halde bizde yapılmaya çalışan uygulamaları benimsememesi ve sahip çıkmamasını açıklamak yeniden yapılandırmanın başarısız olduğunu kabul etmek ile ancak mümkün olacaktır.

Polis Teşkilatında başlatılan toplam kalite çalışmaları halkla geliştirilen ilişkiyi arttırmıştır. Elde edilen veriler şunu göstermektedir ki kalite çalışması yapan birimlerimizde "**halk memnuniyet anketlerinde**" oldukça olumlu sonuçlar alınmıştır. İç müşteri kavramını geliştiren ve "vatandaşın memnuniyeti, personelin memnuniyetinden geçer" sözüyle sloganlaştırılan kalite çalışmalarının teşkilat çalışanlarından aynı oranda benimseme gördüğünü söylemek ise biraz zor olmaktadır. Zira yapılan bu yeniden yapılandırma çalışmasının başta kendi sorunlarını çözmeyeceğini psikolojisinde olan bir teşkilata sahibiz. Bu nedenle de başarısızlık kaçınılmaz bir hal almıştır.

Birde teşkilatın içersinde ki en önemli sorun kanımca "Kurumsal Motivasyon Eksikliği" dir. Teşkilatta polislik ruhu bir üst kimlik olarak tüm personelin öz benliğinde yer almaktadır. Hangi yerde ve sosyal ilişkide olursa olsun burada bulunan teşkilat mensubu varlığını bir şekilde belli etmektedir. Ancak zamanla her yeni atanan yöneticinin sorunlara çare ve çözüm olarak getirdiği her yeniliğin sorunları çözmekten çok uzak ve

²²¹ Foreign Affairs, "Will the Nation-State Survive Globalization", Ocak-Şubat 2001, p.34.

yetersiz olduğunu gören personel değişim ve yenilik denildiğin de artık tepki vermez ve gelişmeye kapanmak hakkının kendinde görmeye başlamıştır. *

Çünkü bir kuruluşta değişime karşı olan bütün direnci ortadan kaldırmaya çalıştığımızda, direncin meşru bir işlevi olduğunu inkar etmiş oluruz. Direnç gereksiz değişimden kaçınmayı sağlar. Değişim basit bir süreçtir. En azından tarif edilmesi basittir. **Eskinin yerine yeniyi geçirdiğimiz yerde değişim söz konusudur.** Değişim, eskiden yeniye yolculuk etmekle, yeni bir yarım uğruna dünü geride bırakmakla ilgili olan bir süreçtir.²²² Ancak şu aşamada özellikle Türk Polis Teşkilatında değişimi uygulamak son derece zordur. Çünkü şu anda teşkilat mensuplarının büyük bir çoğunluğu alışılmış olanı geride bırakmakta tereddüt eder, alışılmış olmayandan her zaman kuşku duyar. **Eskiden yeniye nasıl geçeceğimiz, özellikle yeni şeyler öğrenmeyi gerektir ve hata yapma riski taşıyorsa, bizi doğal olarak endişelendirir.**

Türk Polis Teşkilatı çalışanları bugün, yapılan yeniliklerin teşkilatın kurumsal imajını daha da iyiye götüreceğini bilmelerine rağmen, yeni teknolojileri benimsemektense eskileriyle mücadeleye devam etmeyi tercih ediyorlar. Bu aşamada yenilik yaptığı zanneden Emniyet üst düzey yöneticilerinin aslında kuruluşlarındaki süreçleri iyileştirmeye çalışırken, teşkilat çalışanlarının değişime niçin direnç gösterdiğini anlamaları gerekmektedir. **Aslında direnç tıpkı vicdan gibi çok etkin, çok güçlü ve çok yararlı bir var olma mekanizmasıdır.** Niçin, işe yaradığı kanıtlanmış olan bir şeyi yapmaya son verip daha önce yapmadığınız bir şeyi yapmaya başlayasınız?

Bu noktada Türk Polis Teşkilatında şimdiye kadar yapılan yeniliklere karşı meydana gelen dinencin neden kaynaklandığını irdelediğimizde; bu değişime karşı direnenlerin, biraz daha ileri gidip değişimi öneren kişinin önerdiği şeyin, **niçin teşkilat ve teşkilat çalışanları açısından en iyi şey olduğu sorusunu cevaplamadıklarının olduğunu görmekteyiz.** Çünkü özel bir şirkette bile geçmişin başarılarını korumamak sorumsuzluk ve geleceği umursamamanın bir göstergesi olarak görülmektedir.

Türk Polis Teşkilatında yapılan yeniden yapılandırma çalışmalarının başarılı olmamasının bir başka akılcı nedeni de teşkilat çalışanlarının yeni bir şeyler öğrenmek zorunda kalmaktan korkmalarıdır. Yeni bir sürecin getireceği yararları

²²² DÜREN Zeynep, '2000'li Yılların Yönetim Modelleri' Alfa Yayınları, İstanbul:2000, s47-48.

onaylamıyor değillerdir ancak daha çok bilinmeyenli bir gelecekte korkuyor ve buna uyum sağlama yeteneklerinden kuşku duyuyorlardır. Bu tür direnç gösterenlerin korkularını aşmasına yardımcı olmanın yolları vardır. Bunun bir yolu, öğrenmenin norm olduğu, öğrenme çabalarındaki ilk başarısızlıkların hor görülüp cezalandırılmadığı, tersine başarısızlığın çabanın kanıtı olarak takdir edilip ödüllendirildiği bir ortam yaratmaktır.²²³ Eğer yönetim değişimi gerçekten uygulamak istiyorsa, böyle bir öğrenme ortamı yaratabilir. Bunun için gereken şey kararlılık ve liderliktir. Ancak ödüllendirme ve çalışanlara hizmet içi kurs ile kazanmaları gereken beceriler öğretmek için de yapılan her değişiklik ek finans kaynağı ile desteklenmek zorundadır. Sonuç olarak günlük olarak alınan kararlarla yapılan değişimlerin tamamı teşkilatın sorunlarını çözmediği gibi sorunların daha da içinden çıkılmaz yani “sorunsal” olmasına sebep olmuştur.

3.1.3-Günümüzde Geline Son Durum

Avrupa Birliğinden on beş yıl sonrada olsa bir tarih almak için yoğun diplomasi içersine girdiğimiz 2005 yılına gelene kadar Türk Polis Teşkilatında bir çok yenilik ve yeniden yapılandırma çalışması yapıldığı kesindir. Teşkilatta yapılan yenilikler insanlığın tarihsel gelişmesinde muasır devletlerin polis teşkilatlarının göstermiş olduğu değişim ve gelişmeler ile kıyaslanamayacak seviyededir.

Şu günlerde Türkiye de televizyon veya cep telefonu kullanmayan hiçbir insan kalmaması gibi Polis Teşkilatta ki gelişmeler tarihi zorunluluktan ve küreselleşen değerlerden kaynaklanan **mecburi gelişmeler olduğunu hiç çekinmeden ve yüksek sesle itiraf ederek bir kere mevcudu sıfır ile çarparak yeniden işe başlamak zorundayız.** İkinci bölümde yapılan SWOT analizinde teşkilatın şu anda huzursuz eden ve çalışmalarını verimsizleştiren 1782 sorun bulunmaktadır. Yapılan yeniliklerin sorun çözmekten çok sorun çıkarttığı da ortadadır. Yeniden yapılandırmanın radikal ve acımasız değişimini gerçekleştirerek, kangren olan uzuvların artık kesilip atılması gereken hasta teşkilat haline gelmiş durumdayız.

Bu durum olumsuz bir bakış açısının agresiv bir yaklaşımı olarak algılanmamalıdır. En basitinden çalışma saatleri ve personel maaşları **1845 yılından 2005 yılına kadar devam eden ve her sene konuşulan, personelin performansını ve kurumuna duyduğu saygıyı sıfıra indiren bir sorun olarak tam 160 yıldır devam eden bir sorundur.** Bu

²²³ GENÇ, age, 195,196.

sorunu devletin mevcut kaynakları ile çözenin artık imkansız olduğunu tüm teşkilat çalışanlarının artık kabul etmesi gerekmektedir.

Özetlemek gerekirse Türk Polis Teşkilatında sorunlar iyi tanımlanmadan, günü birlik alınan kararlarla ve Batı ülkelerinin şartlarına göre tasarlanmış yeniliklerle, **kurumsal bir direncin içersine girmiştir**. Bu direnci kırarak yeniden yapılandırma çalışması yapmanın gerçekten zor olacağı bir örgütsel yapı oluşmuş durumdadır. **Bu nedenle katılımcı finans modeli teşkilatın yeniden yapılandırma sorunsalına farklı bir bakış getirmek için tasarlanmıştır.**

3.2- “Sorunsal” Kavramının İrdelenmesi

Teşkilatı sorunlarının çokluğu kadar bu sorunların hem teşkilatın hem de ülke insanın yaşantısını ne kadar yakından ilgilendirdiğini anlatmaya çalıştık. **Türk polis teşkilatı sorunlarını çözemediği için AB ye girmemiz bile mümkün değildir**. Bu noktada iç huzuru ve vatandaşların topraklarımız içersinde özgür bir şekilde hayatlarını sürdürebilmeleri ancak güçlü bir polis teşkilatı ile mümkün olacaktır. Bu nedenle Teşkilatın sorunlarını aslında Türkiye’de yaşayan 70 milyonun sorunu olarak acilen çözülmesi gerekmektedir.

3.2.1-“Sorunsal” Kavramı

Bir kaynağa göre **sorun**; “Belirli bir amaca doğru ilerlerken karşımıza çıkan engeldir.”²²⁴ Bir işletme mal veya hizmet üretmek amacı ile kurulur. Bu noktada Türk Polis Teşkilatı da güvenlik hizmeti için kurulmuş bir işletme gibi faaliyet göstermek zorundadır. **Ürettiği güvenlik hizmetinin kalitesi ve devamlılığı yapısındaki sorunlar ile muhakkak suretle olumsuz etkilenecektir**. Sürekli toplumdaki eksi puan olarak yapılan bir kamu hizmeti, bir süre sonra içinden çıkılmaz bir hale gelir ve adiyattan sayılan bir durum olarak kabul edilir. Hem kurum çalışanları hem de hizmetten yaralanan insanlar, sorunların çözümsüzlüğüne ve ortaya çıkan hizmetin kalitesizliğine öyle bir inanırlar ki sorunlar artık “**sorusallaşmış**” olur.

Sorunsallaşma kavramını; sürekli olarak çözülmeye çalışılan ve halledilmesi artık imkansız olarak görülen sorunların geçirdiği çözümsüzlük süreci olarak tanımlamak mümkündür. Deyimsel olarak “**kangren olmuş yara**” tabiri sorunsal kavramına tam

²²⁴ KOÇEL, age. ,s.49.

karşılık gelmektedir. **Sorunsallaşma, sorunları çözmeye çalışan yöneticilerin çare olarak aldıkları kararların sürekli olarak fiyaskoyla sonuçlanması ile oluşan bir süreçtir.**

Bu kavram Türk Polis Teşkilatının **160 yıllık tarihinde** yapılan yeniliklerin ve değişimlerin teşkilatın sorunlarını çözmek yerine yeniliğin kendisinin sorun olarak görülmesi üzerine kullanılmıştır. Sorunlara çözüm olmak yerine çözümlerin sorun haline gelmesi teşkilatın yenilik çalışmalarının kısa özeti olmuştur. **Bu nedenle yeniden yapılandırma çalışması radikal bir şekilde uygulanarak sorunsal haline gelen değişim sorunu katılımcı finans modeli ile kesilerek, güvenlik üretim sürecinin top yekun yeniden yapılandırılmasıdır.**

3.2.2-Bir Süreç Olarak Sorunsallaşma ve Nedenleri

Her şeyden önce yöneticilik bir karar verme işidir. Özellikle günümüz küresel değişimlerin baş döndürücü bir hızla devam ettiği topluğumuzda yönetici sürekli olarak ani gelişmeler ve krizlerle karşılaşmaktadır. Modern sonrası **organizasyon teorileri işletmelerin esnek bir yapıda çevre ve teknoloji parametrelerini çok dikkatle ve özenle takip ederek, bünyesindeki onu yok oluşa götüren entropiyi negatif entropi ile dengeleyerek yani açık sistem olarak faaliyet göstererek faaliyetlerini devam ettirebileceğine işaret ettiği bir dönemdeyiz.** Bu noktada alınan kararların başarısı organizasyon başarısı olduğu çok kısa sürede görülmektedir. Sorunun çok iyi tanımlanması bir kere %60 oranında çözülmesi demektir. Sorunsallaşmanın ilk nedeni sorunların iyi tanımlanmamasıdır.

İkinci olarak sorunların sorunsallaşma sürecinin önemli nedeni de sorunları çözmekle yükümlü olan yöneticilerin **işinin ehli olmaması yani tecrübesiz ve bilgisiz yöneticilerin karar verme ve sorun çözme makamında olmasıdır.**

Üçüncü olarak, sorunların genel bir düzenleme yerine **günü birlik ve spesifik alandaki kişileri ilgilendiren bir metotla geçirilmesi**dir. Özellikle katı bürokrasinin ve yazılı metinlerle yönetilen organizasyonlarda sorunların çözümünü imkansız kılan bir takım yasal zorlukların olması nedeni ile sorunun çözümü kuralların izin verdiği sınırlar içerisinde çözülür ve geniş bir tabana yayılamaz. Çözümünden kısıtlı yararlanan çalışanların motivasyonu ve performansı da buna bağlı olarak kısmen gerçekleşmektedir. Alınan karara daha agresif yaklaşım sergileyerek sorunsallaşma süreci oluşmaktadır.

Dördüncü olarak kriz yönetiminin normal şartlarda yapılan yönetim ile aynı şekilde olması gibi bir lüksü olmayan bir durumdur. **Kriz yönetimi kendine özgü bir yapıya ve özelliğe sahiptir.** Kamu hizmeti üreten bir kamu kuruluşunda kriz yönetiminin şartları ve olağan üstü durumu dikkate alınmadığında meydana gelecek gerilim durumu kuruluşun kapanmasına sebep olması gerekirken söz konusu kamu kuruluşu bir devlet için olmazsa olmazları arasında bulunan bir kuruluş olduğunda sorunsallaşma kavramını görmek mümkündür.

"Sorokin 'fizyoloji için kan deveranını bilmek ne kadar önemli ise sosyoloji için de sosyal değişmeyi bilmek o kadar önemlidir' der. Sosyal değişmeler, insanların bir arada yaşadığı her yerde ve zamanda karşımıza çıkar ama değişimin yönü ve yoğunluğu her yerde ve zamanda aynı değildir. Hiçbir toplum bütünüyle devam edemediği gibi, bütünüyle de değişmez."²²⁵ Prof. Dr. Mahmut KAHRAMAN ise, "**Sosyal değişme sürekli olan bir olgudur. Dolayısıyla sosyal değişme bir sosyal yapının biçimlerinde ve ünitelerinde meydana gelen değişimler olarak algılanmalıdır. Değişim sadece nehirin suyunun değişmesi değil, aynı zamana onun yatağının da değişmesidir.**" saptamasında bulunur.

²²⁶ Yani, taklitçilik ve gelişmiş güzel kararlar alınarak beklenilenden ve hazmedilecek seviyeden çok yukarıda bir yenilik baskı ile uygulanmak istenirse bir organizasyonda, yapılmak istenen yeniliğin kendisi de zaten bir sorun olarak görüleceği için sorunsallaşma süreci getirilen yanlış ve yersiz yenilikle birlikte başlayacaktır.

3.2.3-Türk Emniyet Teşkilatında Yeniden Yapılandırma

Çalışmalarının Sorunsallaşma Nedenleri

İlk olarak Teşkilatın sorunlarının iyi tanımlanamadığını görüyoruz. Herkes bir şeylerden şikayetçi ve çözüm istiyor. Ancak söz konusu sorunlar tanımlanırken sorunların ana ve alt nedenlerinin iyi tespit edilemediği, bariz bir şekilde görülmektedir.²²⁷ Örneğin teşkilatta kurumsal bir motivasyonunun olmaması sorunun nedeni olarak ön plana çıkartılan sebepleri olarak vizyon eksikliği sorumluluk alma duygusunun eksikliği gibi sebepler sayılırken çalışanların **motive olması için oluşturulması** gereken asgari koşulların hazırlanmamış olduğunu gömemezlikten gelmek gibi. Aslında dünyada hiçbir

²²⁵ YAZAN Ümit Meriç; "Sosyal Değişme ve Kültür", Sosyolojide Son Gelişmeler ve Türkiye'deki Etkileri, UNESCO Türkiye Milli Komisyonu, Ankara 1993, s.69.

²²⁶ KAHRAMAN Mimar; "Sosyal Değişme, Kurumları ve Toplumsal Uzlaş" Bilim Yolu Kırkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 1/1998, s.293.

²²⁷ KOÇEL, age s.53.

sistem sıfır hata yada boşluk ile işlemediği de göz ardı edilemeyecek bir gerçektir. Bu sistem yürümez şeklinde ki bir yaklaşım ümitsizlik ve inançsızlığın bir göstergesidir. Bu da bir kuruluş için en büyük eksikliklerdir. Sistem birileri tarafından delinebilir yada esnetilebilir, yöneticilere **düşen personeli (insan kaynakları) iyi kullanmak, işi bilmeyi, işi yapmayı dezavantaj** olmaktan çıkartıp avantaj konumuna getirmektir. Bu noktada sorunların nedenlerini çok iyi tanımlamak gerekmektedir.

İkinci olarak karar verme durumunda ve sorunları çözme konumunda olan yöneticilerin oturdukları **makama kayırma ve torpil ile gelmeleri**, bu kişilerin belirli bir zümreye kendilerini şirin göstermek için kapasiteleri olmamasına rağmen kendilerini ve teşkilat çalışanlarını olduklarından daha fazlaymış gibi göstermeye çalıştıklarını görüyoruz.

Üçüncü olarak özellikle Avrupa Birliği ülkeleri ile girilen resmi temaslarda görülen güzel uygulamaların hiç tartışılmadan ülkemiz ve personelimizin yapısına uygun olup olmadığına hiç bakmadan ani bir kararla veya çıkartılan bir yasa ile yenilik olarak teşkilat çalışanlarına dikta edilmesidir. Örneğin Tablet Bilgisayarların **Trafik Polislerine AB ülkelerinde olduğu gibi dağıtılarak caf caflı reklamlar ile Polis Teşkilatının 2000’li yıllarda son teknolojiyi kullandığını reklam etmek gibi. Acaba kendilerine 250 tablet bilgisayar dağıtılan polislerden kaç tanesi ömründe bilgisayarı açıp kapatmış? Maaşlarının yetersizliğinden çalışma koşullarının ağırlığından dolayı meslekten nefret eder hale gelmiş bir polis memuruna ‘senin sorunlarının yegane çözümü tablet bilgisayarlar...’ demek yenilikleri sorunsal haline getirmektedir.**

Bugün teşkilatı yurtdışına öğrenim ve kurs için personel göndermekte yurtdışına binlerce dolar para ödemektedir. Fakat bu personelden gerektiği gibi yararlanılmadığı, personelin kurs ve öğrenim gördüğü konularla alakası olmayan birimlerde istihdam edildiği düşünüldüğünde, nitelikli insan yetiştirme çabasının, Teşkilatın sistemi, amacı, hedefi olmayan bir faaliyet olduğu da görülmektedir.

Son olarak Türk Emniyet Teşkilatında yeniden yapılandırma çalışmalarının sorunsal haline gelmesinin en önemli nedenlerinden birisi ve belki de en önemlisi **kırılması çok zor olan katı bürokrasidir.** Yasa ve tüzükler ile her türlü faaliyetin düzenlendiği teşkilat çalışanlarının yirmi otuz yıllık hayatında yapacaklarının ve yapması gerekenlerinin önceden yazılıp çizildiği, bu metinlerin meydana gelen çevresel ve

teknolojik gelişmelerden kaynaklanan sorunları çözemeyerek sorunsallaştırmasından bahsetmekteyim. Yeni uygulamaya geçilen tablet bilgisayarların fonksiyonunu ifade edebilmesi için önce bu teknolojiye yararlanacak personele gerekli eğitimin verilmesi şarttır. Dünya Bankasının sağladığı ek finans kaynakları ile bu teknoloji geldiğinde mantıklı bir yönetici de herkesin düşündüğü gibi personeline hizmet içi kurs vererek bu bilgisayarları kullanmayı öğretmek ister. **Hemen yasalar ve yönetmelikler karşısına çıkar.** ‘Bu hizmet içi kursun eğitim masraflarını hangi kaynaktan sağlayacaksınız?’ yada ‘eğitim alan personelin yerine kimi çalıştıracaksın?’. **Zaten 12 saat günde çalıştırdığın personelin dörtte birine kurs vermek için işten el çektirirsen, bu sefer günlük çalışması eğitim gören personelden dolayı 16 saate çıkan personelin yapılan bu yeniliğe bakışı değişir ve yenilik ödenek yok yada her zamanki kurallar nedeni ile tozlu raflara kaldırılır. Böylece yenilik sorunsallaşmış olur.**

Değişme direncin hiç hesaplanmadığı veya çözülmesi gereken bir konu olarak görülmediği bir organizasyonda, yeniliğin sorunsallaşmaması mümkün müdür? Evet değişim kadar değişime direnç gösterilmesi de gayet doğal karşılanması gereken bir olaydır. **Etki ve tepki yani nedensellik süreci doğanın bir gerçeğidir. Bir organizasyonda otoritenin otokritik ve baskıca olması, yazılı kurallarla yöneticilerin yetkilendirilmesi ve katı kuralların astlara hiçbir hareket şansı tanımadığı organizasyon yapılarında bile değişime karşı direnç olacağı kesindir. Değişime direnci gömemezlikten gelerek, varlığını kabul etmemek yeniden yapılandırma çalışmasını sorunsal haline getirmektedir. Emniyet Teşkilatında yeniliklerin sorunsallaşmasında katı otoritenin bir oldu bitti ile yenilikleri hayata geçireceğine kendini inandırması ve çalışanlardaki direnci kırmak yerine, varlığını bile kabul etmemeyi tercih etmesi sorunsallaşmanın oluşmasına neden olmuştur.** “Nasıl olsa ben Emniyet Müdürüyüm, verdiğimde yazılı talimat kanunlara aykırı değil ve konusu suç teşkil etmiyorsa ki bu talimat teşkilata yenilik zaten getirecek tüm personel uygulamak zorundadır..” mantığı ile yapılan yenilikler teşkilatı bu hale getirmiştir.

3.3- Türk Emniyet Sisteminde Yeniden Yapılandırmanın Sorunsallaşma Süreci

Bürokrasinin yoğun olduğu ülkemizde, kamu hizmeti veren ve kar amacı gütmeyen güvenlik hizmetini vatandaşa sunan Türk Polis Teşkilatında, yeniden yapılandırma çalışmalarının kendisi sorunsallaşma sürecinde olduğu için, öncelikle bu sürece neden olan faktörler çok iyi tespit etmemiz gerekir. **Çünkü ortaya konulan katılımcı finans modeli ile kendisi sorun haline gelmiş yeniden yapılandırma sürecini ve teşkilatın tüm sorunlarını minimum seviyeye indirmeyi planlamaktadır.** Bu noktada, katılımcı finans modelinin de sorunsallaşma sürecinin bir parçası olması muhtemeldir. Bu noktada teşkilatın yeniden yapılandırma çalışmalarından beklenen sonucu alamamasının çok iyi incelenmesi gerekmektedir.

3.3.1-Sorunların İyi Tanımlanmaması

Karar verme sürecinde sorunun iyi tanımlanmasının sorunun %60 oranında çözümüne katkı sağladığını söylemiştik. Yönetim uygulamalarında sorunları tanımlamak ve alt nedenlere kadar iyi analiz etmek için çeşitli teknikler kullanılmaktadır. **Türk Emniyet Teşkilatında sorunların tanımlanmasında bir takım çarpıtmalar sürekli olmaktadır.** Kimi zaman tepe yöneticiler, siyasi iradeye kedisini şirin göstermek veya sahip olduğu makamı kaybetmemek için sorunları kötü niyet ile yanlış ve eksik tanımlanmaktadır.

Örneğin 2002 yılında İstanbul ilinde üniformalı olarak yürüyüş yapan Çevik Kuvvet polislerinin sorununu tanımlamak için Teşkilat tepe yöneticileri müfettiş ve sosyolog olmak üzere uzman göndermiştir. **Tüm Emniyet Teşkilatı ve halkımızın tamamı bu yürüyüşten sonra teşkilatta bir sorun olduğunu kabul etmiştir.** Bu yürüyüşler büyük şehirde görev yapan polislerin ekonomik koşullar ve mesai saatlerinin yoğunluğu nedeni ile seslerini duyurmak için yaptıkları bir sosyal patlamaydı. İki kişinin bir konuda aynı dilekçe kağıdına imza atmasının bile **isyan etme** olarak kabul eden mesleki disiplin ile bağdaşmayan bu sorunun nedenleri yetkililerce bu şekilde tanımlanamadı. Bu sorunu çözmek içinde yeni müdür ve yeni tayinler, yeni kurallar getirildi. Polisler tiyatroya konsere götürüldü. **Aldığı maaşla İstanbul'un gece kondu semtinde zorla oturabilen ve ailesini bir akşam lunaparka götüremeyen bir polisi, operaya götürmek stresten kurtarmayacağına göre, sorunların kasıtlı olarak iyi tanımlanmamasından başka nasıl bir açıklama yapabiliriz?**

Türk Polis Teşkilatında sorunların tanımlanmaması ve sorunların ana ve alt nedenlere ayrılarak iyi analiz edilmemesi ile meydana gelen sorunsallaşma süreci ancak yeniden yapılandırma çalışması ile ıslah edilebileceği değerlendirilmektedir.

3.3.2-Çözüm Seçeneklerinin Yanlış veya Eksik Belirlenmesi

Kimi zaman süreçlerin iyi analiz edilmemesi kimi zaman da yöneticilerin kişisel becerilerinden dolayı sorunun çözüm alternatifleri yanlış veya eksik belirlenmektedir. Bu nedenle de sorununun çözümü mümkün olmamaktadır ve devam eden sorun sorunsallaşmaktadır.

Teşkilatın kültürel sorunlarını çözmek için zorla tiyatroya götürmek gibi bir sorun çözme mantığı profesyonel ve çağdaş yöneticilikte yeri olmayan bir olaydır. Yöneticinin her şeyden önce yönettiği kitleyi iyi tanımlaması ve çevresel değişimleri çok iyi takip etmesi gerekmektedir. **Globalleşen dünyada evrensel değerleri gözetmeksizin yapılan her yenilik yönetilenlerin sorunlarını çözmekten çok sorunların artmasına neden olmaktadır.** Bu manada, yenilik olarak getirilen ve teşkilata dikta ettirilen seçeneklerden kaçmak gerekmektedir.

Günümüz polislerinin ihtiyaçları ve beklentileri tüm dünyadaki polislerin beklentileri ile aynıdır. **Çünkü tüm dünyada meydana gelen teknolojik gelişmelere paralel olarak suçlarda artış yaşanmaktadır. Suç dünyasındaki dinamik yapıya paralel olarak polis teşkilatları da sürekli sayısal ve niteliksel olarak dinamik bir değişim yapısında olmalıdır.** Sayıca suçlar ve suç işleyenler artarken polis sayısı arttırılmadan önce personelin kalitesinden çok ilk etapta nicel olarak toplam kalite uygulamak çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. **Polis sayısı arttırılmayınca mevcut çalışanların mesaipleri sürekli artmakta bu da teşkilatın sosyal ve ahlaki yönden gerilim durumuna girmesine neden olmaktadır.** Aynı şekilde gelişmiş ülkelerdeki polislerin aylık gelir ortalamasının çok çok altında maaşla çalıştırılan polislere kalite yönünden yenilik yaparak beklenti içine girmek de çözüm seçeneklerinin yanlış tespit edildiğinin göstergesidir.

3.3.3-Finansal Kaynak Yetersizlikleri

Bir ülkede ekonomik zenginlik ile paralel olarak devletin çalışanları da yüksek hayat standartlarında çalışacağı kesindir. Türkiye Cumhuriyeti kurulduğu 1923 yılından beri ekonomik yönden sancılar çekmekte, çoğu zaman devlet memurlarının maaşlarını bile sıkıntı ile ödeyebilmektedir. Yıllardır planlanan yatırım projeleri

ödenek yokluğu ve bütçe sıkıntıları ile tamamlanamamaktadır. Yapılmayan her yatırım gelecekte başımızı ağrıtmak ile birlikte kaçan fırsatlarında bir habercisi durumundadır. Her üç senede açıklanan iktisat tedbirleri nedeni ile çalışma ortamındaki fiziki ihtiyaçları kısıtlanan Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının maaşları, enflasyonun altında kalmak sureti ile günden güne azalmaktadır.

İşte bu nedenle teşkilatın atılım yapması için tasarlanan yeni fikirler her gün birer birer rafa kaldırılmaktadır. Personelin halka hizmet vermek için sürekli kısıtlanan imkanları nedeni ile kısıtlanırken diğer yandan kurumsal motivasyonu olumsuz bir şekilde sürekli etkilenmektedir. Hırsızları kovalamak için arabasında benzini olmayan polis ekiplerinin, kahvehane sahiplerinden benzin parası olarak yardım aldığı bir dönemde, yenilik olarak getirilen hangi uygulama hizmetin kalitesini arttırabilir ki? Birisinden şikayetçi olmak için gelen vatandaşın ifadesini almak için polise geldiğinde printerin kartuşu ve kağıdı bittiği için hizmet verilemediğini hemen hemen her gün karşılaşmaktayız.

Ödenek yokluğu teşkilatın sorunlarının çözümsüz hale gelmesinin belki de en önemli sebebidir. “Ödenek yok ise hizmette yok!” diyemeyen Polis amirleri ise, sorunları çözmek için dürüstlüğünden şüphe etmediği sivil vatandaşlardan yardım talep etmekte, zamanla vatandaşta poliste bu şekilde sorunları çözmeye alışmaktadır. Örneğin polislerin rahat edebilmeleri ve işlerinin stres ortamından kurtulmak için hemen hemen her ilimizde açtıkları Polis Moral Eğitim Merkezlerinin tamamı vatandaşlardan alınan yardımlar ile yapılmış ve donatılmıştır. İş yerlerinin tadilatı, ekip otolarının tamirata ve yenilenmesi, hizmet araç ve gereçleri ile kırtasiye malzemeleri %70 oranında halen halkın desteği ve katılımcı katkısı ile anda karşılanmaktadır. Bu bir iddia değil aksine %100 gerçek bir tespittir. Daha sonra ki aşamalarda yapılan bu yardımlar ve hibeler çeşitli prosedürler ile yasallaştırılmaktadır. **Halkın doğrudan desteği zaten polis hizmetlerinden alışlagelmiş bir uygulamadır.** Peki halktan bir talepte bulunmak yerine devletten bir kaynak talep edilirse ne kadar zaman içerisinde sorun giderilebilir. **Bir otosu bulunan bir karakol yaklaşık 30 bin vatandaşımıza hizmet vermektedir. İstanbul’da görev yaparken otosu ciddi manada arızalanan bir karakol amiri, bir milyar TL’nin üzerindeki böyle bir arızanın giderilmesi için yaklaşık üç ay beklemek zorundadır. Üç ay içerisinde ise işer durmamaktadır. Bu noktada malı çalınan vatandaşın yaptırdığı polis otosu ile göreve çıkmaktan başka yapılacak bir şey olmamaktadır.**

Bu durum suiistimallere de çanak tutmaktadır. Bugün ekip otosu için kahveciden para alan ekipler yanında kendi özel otosu için rüşvet almayacağını kimse öngöremez. Bu

konuda samimi olarak Türkiye gerçekleri ve yapılması gereken değişiklikleri itiraf etmek mevcut sistemin çıkmazlarını kabul etmekten başka çıkar yol yoktur.

3.3.4-Siyasi ve Politik Etkiler

Demokrasinin birinci şartı seçilmişlerle ülkenin yönetilmesidir. Bu nedenle halkın oyları ile seçilen siyasilerin bürokrasinin ve devlet kamu teşkilatlarının belki de en önemlisi olan **Türk Polis Teşkilatına siyasilerin müdahale etmesi ve kendilerine uygun buldukları polis amirleri ile çalışmak istemesi bence demokrasinin önemli bir gereğidir.**

Yaptığı görev itibari ile herkese eşit ve aynı seviyede güvenlik hizmeti vermesi gereken polislerin görevlerini kötüye kullanılması teşkilatın siyasi müdahaleler nedeni ile sorunlara neden olmaktadır. Bu anlamda siyasilerin ve politikacıların teşkilata müdahalesi başta Anayasa olmak üzere yasaların sınırları içerisinde kalmak zorundadır. Yine bunun gibi kabul edilecek önemli bir durumda teşkilatın bünyesindeki ahengi bozacak nitelikteki müdahalede çok önemlidir.

Siyasilerin ve politikacıların teşkilatın bünyesindeki sorunları arttırıcı en önemli müdahalesi özellikle **İl Emniyet müdürleri atanmasında** meydana gelmektedir. Oturduğu koltuğa siyasi dalkavukluklar ile gelen yöneticilik vasfı ve liyakati hiç olmayan bu kısım yöneticilerin, Teşkilatın sorunlarını çözmekten çok, sürekli sorun üretmesi nedeni ile yapılan her uygulama sorusallaşma sürecini tetiklemektedir.

3.3.5-Vizyon ve Amaçların Yanlış Belirlenmesi

Vizyon bir örgütün yada bireyin gelecekte kendisini nasıl görmek istediğini anlatan bir bildiridir.²²⁸ **Geleceğe ümitle bakan ve tarihte iz bırakan liderlerin ve örgütlerin büyük vizyonları olmalıdır.** Türk Polis Teşkilatında vizyon açıklamaları ve amaç belirleme çalışmalarının mazisi son beş yıllık bir çalışmanın mahsulüdür.

Bugünlerde ise çok daha kapsamlı çalışmalarla karşı karşıyayız. Emniyet Teşkilatı'nın 155. kuruluş yılı sebebiyle yayınlanan Polis dergisi özel sayısında çok çeşitli konulara ilişkin 77 ayrı makale yer aldı. Komiser yardımcısından birinci sınıf emniyet müdürüne kadar her kademedeki polislerin kaleme aldığı ve 545 sayfalık bir hacmi olan bu yazılarda, **Emniyet'in gelecekteki vizyonunu belirleyecek çok çeşitli görüş, eleştiri ve**

²²⁸ AKDEMİR Ali, Vizyon Yönetimi, A.İ.K.M. Yayınları.İstanbul:1999.s:7.

öneriler ortaya atıldı. Bir anlamda Emniyet, kendisini yenileyip çağa uydurmanın arayışlarını sürdürüyor.

Açıklanan vizyonlara baktığımızda teşkilatın mevcut durumu sanki hiç incelenmeden afaki ve hayal mahsulü bir uçuklukta olduğunu görmek zorundayız. **Hizmet kalitemiz vatandaşın memnuniyetini en kısa ve en etkili bir şekilde sağlamak gibi süslü cümlelerin telaffuz edilmesi için kanımca çok erken. Teşkilatın çalışanlarını yani iç müşteriye önce memnun etmek gerekmektedir. İç Müşteri memnuniyetsizliği üst seviyede dış müşteri olan halkın etkili bir şekilde memnun edilmesi nasıl mümkün olabilir ki?** Bu şekilde açıklanan hizmet politikaları ve vizyon ilanları söylenip geçen bir gazete haberi değerinden başka bir anlam taşımamaktadır.

Vizyon açıklamaları ile bir yerlere gelmek yada teşkilatı ileriye götürmek mümkündür. **Ancak açıklanan vizyon örgütün gerçekleri, kapasitesi, çalışanların üstlendiği misyon ve örgütsel stratejiler ile bağlantılı bir bütün olarak ele alınmak zorunluluğu vardır.**²²⁹ Mevcut vizyon çalışmalarını benimsemeyen bir teşkilatın motivasyonu artmayacaktır. Yapılan her hayal mahsulü vizyon açıklaması da teşkilat çalışanlarını günden güne ümitsizliğe ve geleceğe güvensiz bakmasına neden olmakta karşılaşılan sorunlarda çözümlenemeyerek sorunsallaşma girdabına dönüşmektedir.

3.3.6-Geleceği Görememe ve Bilimsel Yönetim Eksiklikleri

Günümüz dünyasında sürekli meydana gelen hızlı gelişmelerin ve ekonomik unsurlarının değişkenliği nedeni ile başarılı örgüt yöneticileri geleceği çok iyi **okumalı, kriz semptomlarını ve sinyallerini çok iyi algılayabilmeleri** gerekmektedir. Krize girmeden hazırlık yapmayı bilen yöneticilerin kontrolünde olan organizasyonlar ancak ayakta kalabilmektedir.

Özellikle kamu sektöründe bir rahatlık ve rehabet ortamına alışan yöneticiler dünyada ve ülkede **oluşan değişim ve krizler ile ilgilenmemektedir.** Çünkü ay sonunda kendisi ve personeli maaşını alacağı kesindir. Yine meydana gelen krizler nedeni ile hizmet kalitesinin ve başarısının azalması onu ilgilendirmemektedir. Çünkü kamu hizmetinde yazılı görevlerin yerine getirilmesi için yapılması gereken her şey yazılı olarak öngörülmüştür. Bir Türk polis memurunun **25 yılı sonra yaşadığı gün ne yapacağını** anlatan kurallar bile mevcuttur.

²²⁹ QUIGLEY Joseph, 'Vizyon Oluşturulması ve Korunması', Epsilon Yayınevi, İstanbul:2000,s.47,48.

Geleceği görmeyen işletmeler kar edemeyecek ve iflas edeceği endişesi ile bu işletmelerin yöneticileri sürekli organizasyonunu öğrenen 'organizasyon yapmaya ve geleceği tahmin etmeye çalışmaktadır. Güvenlik hizmeti üreten Türk Emniyet Teşkilatında geleceğin bu kadar önemsenmemesi ve tahmin edilmeye bile çalışılmaması mevcut sistemin ne kadar hastalıklı olduğunun da bir göstergesidir. **Müşteri kaçırma ve iflas etme endişesi olmayan bir işletme açık sistem olamaz** ve varlığını uzun süreli devam ettiremez. Aslında bu tabiatın bir gerçeğidir. Tıpkı yer çekimi kanunu gibi gerçektir. Türk Polis Teşkilatı şu anda biz kabul etmesek de iflas etmiş bir özel şirket konumundadır. Yapılan her şey kurumsallıktan ve olması gerekenden çok uzak olduğu halde tabela şirketi gibi varlığını yasal gerekçeler ile sürdürmektedir. Alternatifsizlik ve tekel zihniyeti nedeni ile baskı ile halkımıza bu konumu ile kabul ettirilen bir yapıdadır.

Modern sonrası yönetim stratejileri olan çok çeşitli uygulamaların bugünlerde telaffuz etmekteyiz. **Yönetimde durusallık, sistem yaklaşımı, toplam kalite yönetimi, downsizing, rightsizing, empowerment, sıfır hata, mükemmellik arayışları, yaratıcılık, insan odaklılık** ve bunun gibi bir çok kavram ve uygulama kamu örgütlerince telaffuz bile edilmemektedir. Hele bizim teşkilata bir şubenin çay ocağı bile dış kaynaklardan yararlanmak yöntemi ile devredilememektedir. Sebebi ise basit ve nettir; "yasak". Çünkü ileriye **görüşlü 50 yıl önceki yöneticilerimizin** çıkardığı bir kanun veya tüzük böyle bir mantıklı uygulamanın önünü kapamaktadır.

Sonuç olarak Türk Polis Teşkilatının özellikle tepe yöneticilerinin geleceği ve oluşacak değişimleri tahmin etmemeleri, yine modern çağ sonrasında ki yönetim dünyasında meydana gelen yeni uygulamaları teşkilat yönetiminde uygulanmaması nedeni ile **klişeleşmiş ve sürekli sorun çıkartan eski yönetim felsefesi ile sitemden kaynaklanan sorunlar sorunsallaşmıştır.**

3.3.7-Globalleşen Bireysel ve Kurumsal

Değerleri Dikkate Almama

Polislik, insanlık tarihi ile birlikte var olmuş bir meslektir. Adı ne olursa olsun insanların güvenlik ihtiyacı var ola gelmiştir ve tüm dünya ülkelerinde de mevcuttur. **İsviçre gibi ordusu olmayan ülkelerde bile polis teşkilatı vardır.** Dolayısıyla günümüz globalleşen dünyada polislik mesleği evrensel bir değerle ifade edilmektedir. Bunun standartlarını yakalamak zorunluluğunu bünyesinde hissetmeyen bir devlet zihniyeti olamaz.

Her şeylerini taklit ettiğimiz Avrupa Birliği ülkelerinde polislik nasıl yapıyorsa, kurumsal olarak **Türk Polis Teşkilatı'nın da bu seviyede olması zorunludur. Bu ülkelerde meydana gelen gelişmeleri gömemezlikten gelmek, 'Burası Türkiye, biz size aynı maaşı, aynı çalışma koşullarını, teknolojik imkanları veremeyiz..' demek sorunları çözümsüz hale getirmektedir. Zira suçlar ve suç teknolojileri sınır tanımamaktadır. Avrupa da işlenen bir suçun kat kat daha ileri teknoloji ve yenilikler ile donatılmış olanı Türkiye'de işlendiğine göre, globalleşen suç metot ve taktiklerine paralel olarak bunlar ile mücadele eden polisler de kendilerini yenilemek zorundadır. Polis yoktan anlar ama suçlular yoktan anlamaz. Bu basit gerçek nedeni ile tüm dünya ülkelerindeki evrensel polis değişimleri takip edilmek zorundadır.**

Her hangi bir vesile ile yurt dışındaki polisleri gören ve inceleme fırsatı bulan, yada televizyon programlarında yabancı ülke polislerinin hayat ve çalışma koşullarını gören bir Türk polisinin beklentilerine cevap verme zorunluluğu oluşmaktadır. Çünkü aynı metotlarla suç işlemek isteyenler de yeni teknik ve yöntemleri görmekte ve hemen kendi ülkesinde uygulamaya çalışmaktadır. Bu istek ve beklentileri gömemezlikten gelmek teşkilatın sorunlarını kangrenli bir yara haline getirmektedir.

BÖLÜM-IV

KATILIMCI FİNANS MODELİNİN GEREKÇELERİ

Başta söylediğimiz üzere tezimizin amacı; kurulduğu 1845 tarihinden beri “Yenilik” ve “Sorun Çözme” kapsamında yapılan birçok düzenlemenin teşkilatın sorunlarını çözemeyerek kendilerinin **bile kangren haline** geldiğini ortaya koyarak, teşkilatın görev ve araç ve gereçlerinin yer aldığı fiziki yapısı ile personelin aylık gelirlerine katkı sağlayan “**Katılımcı Finans Modeli**” ortaya koymaktır. Kısaca özetlemek gerekirse **Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde verilen bazı hizmetlerin karşılığı olarak veya yasaların kendisine verdiği görevleri ifa ederken; hizmetleri aracılığı ile hazineye gelir olarak kaydedilen pasaport, ehliyet, silah ruhsatı, trafik tescil, ekspertiz, trafik cezaları, özel konser, spor müsabakaları, tahlil, güvenlik eğitim hizmetleri, işyeri ruhsatları, takibi özel şikayetler, güvenlik, özel koruma, bilirkişi hizmetleri, elektronik ve bilgisayar programlar gibi vatandaşlarımızın bir kısmını ilgilendiren hizmetleri karşılığında yasayla, tüzükle ve yönetmeliklerle elde edilen gelirlerin kendi bütçesinde genel olarak toplanarak: %10’nun personele prim olarak dağıtılmasını, ve % 10’nun teşkilatın hizmet oto, benzin, bina, kırtasiye, tamirat, Ar-Ge çalışmaları, teknolojik yenilikler vb. gibi fiziki güçlendirilmesinde kullanılması geriye kalan %80’nin eskiden olduğu gibi devletin genel bütçesine aktarılması planlanmaktadır.**

“ **Katılımcı Finans Modelinden** ” beklenenler şöyle sıralanabilir:

- 1- Türk Emniyet teşkilatının maddi yetersizlikler nedeni ile yaklaşık 160 yıllık **geçmiş olan sorunlarını** büyük oranda çözmek,
- 2- Emniyet Personelinin **AB standartlarında çalışma** koşullarına sahip olmasını sağlamak,
- 3- Emniyet Personelinin **kurumsal motivasyonunu** artırmak, ve müşteri odaklı hizmet anlayışını yerleştirerek toplam kalite felsefesini benimsetmek,
- 4- Emniyet Personelinin **performansını artırarak asli görevi** olarak görmediği vazifelerde de daha verimli çalışmasını sağlamak,
- 5- **Yolsuzluk ve rüşvetle** mücadelede sürekli gündemde tutulan, maaş yetmezliği ve devletin imkansızlıkları gibi bahaneleri ortadan kaldırarak teşkilat içerisinde **oto kontrol** mekanizmasını tesis etmek,
- 6- Güvenlik konseptini ve kamusal hizmet sürecini **yeniden yapılandırmak,**

7- Ar-Ge ve teknolojik açılımlarda maliyet yetersizlikleri sebebiyle ortaya çıkan “**Stratejik Aralığı**” kapatarak Emniyet teşkilatını yeniden yapılandırılması için bir proje olarak hazırlanmıştır.

§

Bu kapsamda Katılımcı finans modelinin teşkilat içersindeki ve kamu oyundaki tepkisini sıfıra indirmek, yapılması planlanan değişikliklerin mantıklı gerekçelerini ortaya koyarak değişimin önündeki engellerin ortadan kaldırmasına çalışılacaktır.

4.1-Emniyet Sistemindeki Yolsuzluk Sorununun Çözümüne Katkısı

Türkiye de yıllardır sadece Polis Teşkilatı değil hemen hemen tüm devlet ve kamu kuruluşlarında yolsuzluk sorunu devam etmektedir. Ahlaki çöküntünün kökenine indiğimizde **Osmanlı İmparatorluğunun duraklama dönemine kadar geniş bir dönemden beri Türk insanının bünyesinde olan bir hastalık olduğunu görülebilir.**²³⁰ İnsanımız işleri kolay yoldan ve kural dışı olarak halletmeye o kadar alışmıştı ki, rüşvet ve yolsuzluk ülkemizde kurumsallaşmış bir olgu haline gelmiştir. Bu nedenle Polis teşkilatında yaygın olan bir ahlaki yozlaşma sorunu oluşmuştur.

İnsanın var olduğu yerde **yolsuzluk, rüşvet, kayırma, iltimas ve kolay yoldan para kazanma** gibi davranış kalıpları muhakkak sureti ile olacaktır. Hiçbir model veya anlayış yüzde yüz oranında bu tür ahlaki yozlukların önüne geçemez. Katılımcı finans modeli uygulanmasında teşkilatın **ahlaki yapısına olumlu yönde katkı yapacağı şüphesizdir.** Ancak sıfır seviyede rüşvet olur diye bir iddiamız muhakkak suretle bulunmamaktadır.

Teşkilatın Türk kamuoyunda rüşvetle sık sık adının anıldığını duymaktayız. Zaten istatistiklere göre de her yıl yüzlerce polise rüşvet nedeni ile soruşturma adli veya idari yönden açılmaktadır. Türkiye Gönüllü Eğitimciler Vakfının **2001 yılında 3000 kişiye sormak kaydı ile yaptığı** kamuoyu yoklaması ile, Teşkilatın Trafik Polisleri ayrı başlık altında %47 oranıyla Gümrük memurlarından sonra en çok rüşvet alan ikinci kamu kuruluşu olarak ankette yerini alırken, polislerin genelinin **%41’lik bir oyla üçüncü sırada** yer alması dikkat çekicidir.²³¹ Kamu oyunda böyle görülen teşkilatın ahlaki yapısında bir şeylerin değişmesi gerektiği de artık aşikardır.

²³⁰MUMCU Ahmet, ‘Osmanlı Devletinde Rüşvet’, İnkılap Kitabevi, İstanbul:2004, s.21.

²³¹ www.ntv.haber/arşiv/com.tr

4.1.1- Personelde Kurumsal Ahlakın Tesis Edilmesi

Başta söylediğimiz gibi “**Katılımcı Finans Modeli**”, kapsamında polis teşkilatının ürettiği güvenlik hizmetinin türüne göre elde edilecek yasal gelirlerin **%10'luk bölümü** her ay düzenli olarak personele **prim** olarak dağıtılması ve **%10'unu** da teşkilatın hizmet oto ve gereçleri için kullanılması öngörülmektedir. Bu modelin hayata geçmesi ile teşkilatın ahlaki yapısında olumlu gelişmeler beklentisi içersinde bulunmaktadır.

Bir rüşvet olayını ele alarak konuyu daha ayrıntılı ele alalım. **A ilinde** görevli bir trafik ekibi üç memur birlikte akşam saatinde şehir dışındaki bir yolda uygulama yapmak üzere görevlendirildiğini değerlendirelim. Görevli ekibin amiri olan polis memuru **15 yıllık** evli üç çocuk babası, lise mezunu bir Polis memuru olduğunu; diğer memurlardan birisinin beş yıllık, yeni evli bir çocuk babası polis memuru olduğunu ve diğer üçüncü polis memurunun polis okulundan üç ay önce mezun olmuş, bekar ve idealist, rüşveti aklından bile geçirmeyen, aynı seviyede mesleki tecrübesi hiç olmayan bir memur olduğunu farz edelim. **Telsiz kayıtlarında anons edilmeyen** şehrin dışında radara da yakalanmayan kamyonu durdurduklarını ve kamyonun istiap haddinin üstünde yük yüklediğini düşünelim. Trafik ekibin uygulanması gereken cezanın **1480000000 TL** olduğunu söyleyerek, aynı zamanda aracın bağlanması tehdidi ile karşı karşıya kalan bir kamyon şoförünün yapacaklarını hayal edelim. İlk olarak rica edecek ve af dileyecek, yumuşamayan polislerin tavrını görünce, tonajlı mal yükleten patronunu telefonla arayarak durumu bildirecek ve patron yola çıkmadan önce elden verdiği **iki yüz elli milyon lirayı rüşvet olarak** trafik polislerine vermesini emredek. Trafik polislerinin en kıdemlisi, yani üç çocuk okutan, aldığı maaşla geçinemeyen ve meslekte yılların tecrübesi ile nerde nasıl davranmasını bileni, rüşveti ruhsatın arasında alarak kamyonun bırakılması için talimat verecektir.

Şimdi böyle bir olayda ahlaksızlık yapan **sadece polis midir? Polis kaçta kaç kusurludur?** Rüşvet devlete gitmesi gereken paranın bireylerin cebine gitmesi yada yapılması kurallara aykırı olan bir işin görevi suiistimal etmek için alınan para olarak tanımladığımızda; **devlete gitmesi gereken bir buçuk milyarın 250 milyonunu trafik polisi geriye kalan bir milyar iki yüz elli milyonunu ise kamyon sahibi aldığına göre; rüşveti veren rüşveti alan trafik polisinden beş kat daha fazla rüşvet almış olmaktadır.**

Oysa ki kesilen trafik cezaları öngördüğümüz katılımca finans modeli uygulamaya geçirildiğinde bir havuzda toplanıp, ay sonunda toplamının **%10'u personele ikramiye olarak** dağıtılsa, polisler hem suç işleyene müsamaha göstermeyecek, hem de elde

ettikleri ek gelirin miktarını arttırmak için, rüşvet alıp havuza girecek paranın azalmasına neden olacak rüşvet davranışını gösteren arkadaşlarına karşı çıkacaklardır. **Çünkü her alınan rüşvet, her atlanan veya gereği yapılmayan suç, döner sermaye havuzundaki parayı daha da azaltacaktır.**

Bugünlerde yeni yapılan yasal düzenleme ile Trafik polisleri nakit yani peşin para cezası tahsil etmeyeceğinden rüşvet engellenecekmiş..Vergi dairelerine tahakkuk edilen cezayı ödeyecek olan vatandaş, cebinden çıkacak olan cezayı yazma yetkisinin trafik polisinde olduğunu bildiği sürece rüşvetin nasıl engelleneceğini **anlamış değilim.** Daha çok vergi dairelerinin iş yükünü arttıran bir yeni uygulama daha çıkartılmıştır.

Katılımcı finans modelinin ahlaki yönden bir diğer katkısı da; rüşvete çanak tutan hizmet araç ve gereçlerinin ödenek yokluğu bahanesi ile vatandaştan talep ederek karşılanması uygulamasına son verecek olmasıdır. Çünkü bugün ekip otosuna benzin almak veya tamir ettirmek için vatandaştan haraç gibi para istemeye alışan polis, başka zamanda **amirinin kontrolünden çıkarak aynı başlık altında kendisi için rüşvet isteme tercihinde bulunabilir.**

Emniyet Teşkilatında, özellikle büyük şehirlerde rüşvet alırken yakalanan polislerin ilk savunmalarında veya arkadaşlarına yaptıkları samimi açıklamalarda, kendi yaptıkları **ahlaksız davranışın yegane bahanesini ekonomik koşullarının, yani maaşlarının yetersizliği olarak gösterdiklerine şahit olmaktadır.** Belki de gerçekten de polislerin aldıkları maaşla geçinmeleri yada bu kadar zor bir görevi nimet külfet denkleminde çok uzakta kalarak yaptıkları doğrudur. Rüşvet her şeyden önce mantıklı değil ahlakla ilgili bir olumsuz davranış çeşididir. **Ancak gerçekte ekonomik koşulların polis memurlarını rüşvete ittiği bir ülkede yaşıyoruz. Performansı seviyesinde kesilen trafik cezalarının toplamında %10 oranında pay alacak trafik polislerinden bir çoğu zaten yanlış yaptığını söyleyen vicdanının sesini dinleyeceği ve neredeyse maaşı seviyesinde olması muhtemel gözükken döner sermaye ile, ekonomik yönden toparlanacağı ve ahlâkî yönden de rüşvetten uzaklaşması akla ve mantığa yakın gözükmektedir.**²³²

Teşkilatın ahlaki yapısında bulunan yozlaşmanın bir de otoriter yönetim ve etiksel değerlerin olmamasından kaynaklandığını söyleyebiliriz. Polis teşkilatının yönetiminde sürekliliğin ve başarının birincil koşulu otoritedir. İşletmelerin genel işlevsel yapılarını belirginleştiren, ayırmaştıran, temel işlevlerindeki başarılarını artıran

²³² ÖZDEMİR Murat, "Döner Sermayeli İşletmeler ile Özel Sektör İşletmelerinde Maliyet Hesaplamaları Uygulamalarının Karşılaştırılmasıyla Maliyet Kayıpları, Farklılaşması ve Sorunları", Doktora Tezi, İstanbul:2001, s79-82.

otorite katı bir şekilde olduğu için çoğu çalışan tarafından, **otorite bir tür zapt-ı rapt olarak görülmekte ve işlenen suçlar amirine yakalanmadıktan sonra serbest olarak algılanmaktadır.** Polis teşkilatının yönetiminde birilerinin çıkıp birilerinin adına işe el koyma durumu da söz konusu olduğu için birileri görmeden duymadan hissetmeden profesyonelce ahlaksızlık yapma alışkanlığı kurumsallaşmıştır. Çünkü Türkiye’de şehir alanlarında yasaların öngördüğü nitelikteki güvenlik hizmeti üzerinde de uzun süreli tekel hakkı kalıcı bir şekilde kendisinde görmektedir

Katılımcı finans modeli ile gelmesi gereken sinerji ile birlikte teşkilata tüm mensuplarının çalışırken öğrenmeyi, öğrenirken örgütlenmeyi, örgütlenirken örgütün her bireyine gerçek değeri ve önemini teslim etmeyi, başarıların paylaşımında da aynı yakınlık ve anlayışta durmayı garanti edecektir. Bu garanti gerçek boyutuyla iç ve dış müşterinin yüreklerinde tescil edilecek ve işte polis teşkilat için de erişilmesi gereken başarı bu olacaktır. **Bu durumda güven, ille de sarsılması zorunlu bir değer olmaktan çıkar. Çünkü, bu tür yapılanışlarda ancak yöneticinin ekibe güveni yerine ekibin hafiyesi olması egemen anlayış olmaktan çıkabilir. Karşılıklı saygı ve sevgi kendiliğinden yeşeren değerler haline gelir.**²³³

Önemle belirtelim ki, çalışanların organizasyon içindeki ve dışındaki **fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını iyi bir şekilde algılayan** bir yönetici organizasyonun ahlaki yapısındaki değerlerin kurumsal bir etik haline gelmesini sağlayabilir.

4.1.2-Personelin Ekonomik Yönden Güçlenmesi

Devletin asli görevi, toplum ve bireylerinin **güvenliğini ve kamu düzenini** sağlamaktır. Güvenlik hizmeti, diğer hizmetlerin ön koşuludur. Eğer bir ülkede güvenlik hizmeti temin edilememiş ise, o ülke için yatırım, kalkınma ve milli gelirin arttırılması gibi başka hizmetlerin yapılabilme şansı yoktur. Bu nedendir ki, BM ve AK’nin kabul ettiği uluslararası bildirgelerle, polis teşkilatlarının maddi ve manevi yönden desteklenmesine özel bir önem verilmiştir. Avrupa ülkelerinde, "**Güvenlik Mühendisliği**" olarak da nitelendirilen polis, diğer memurlar gibi normal çalışma süresi kadar çalışmakta olmasına rağmen, en yüksek maaşı alan ve sosyal yaşamı en iyi durumda bulunan kamu görevlileri arasındadır.²³⁴

²³³ ÖZTÜRK, agm. s.21.

²³⁴ AKDENİZ Mehmet, İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis, Yüksek Lisans Tezi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi, 2000, s.142.

Katılımcı finans modeli şüphesiz ki teşkilat çalışanları için ikinci ekonomik kaynak olacaktır. Bu noktada ekonomik yönden belirli bir sosyal mevkide kendilerine yer arar konumu geleceklerdir. Eğlence, sosyal ve kültürel faaliyetler için artık bütçelerinden belirli bir oranda pay ayırabilecekleri için hızlı bir sosyalleşme eğilimi de birlikte gelecektir. Önemli olan bu seviyede yönetsel başarının devreye girerek ekonomik zenginliği teşkilatın sosyal ve kültürel zenginliğine çevirmesini bilmek olmalıdır.

Avrupa İşkencenin Önlenmesi Komitesinin bir raporunda; ‘Türk emniyet birimlerindeki görevlilerin, oldukça gergin bir durum sergiledikleri, bu durumun ise genelde psikolojik reaksiyonları ve orantısız davranışları doğurduğunun müşahade edildiği, birçok görevlinin uzun çalışma saatleri, **maddi ve insani imkanların yetersizliği ve kötü çalışma koşulları** nedeniyle stresli ortama maruz kaldıklarının tespit edildiği ve bu şekildeki bir atmosferin hata yapmaya ve **uygunsuz kestirme yollara başvurmaya** neden olduğu.²³⁵ **belirtilerek, bu şartların düzeltilmesi için bu alanda alınacak önlemlerden AB’nin de bilgilendirilmesi talep edilmektedir.**

Katılımcı finans modelinin uygulanması ve beklenen sonuçların alınması kesin gibidir. **Çünkü hiçbir kişi ve kurum güvenlik hizmeti almaktan sarfınazar edemeyeceği ve bu hizmetin standartlarını düşürmek söz konusu olamayacağından,** örneği olan pek çok kamu kurumu gibi Polis Teşkilatı da uygulanacak katılımcı finans modeli ile katma bütçeli bir kuruluş haline gelerek, ürettiği mal ve hizmetlerden alınan vergi, resim ve harçların belli bir oranı Teşkilatın bütçesine aktarılarak ek kaynak yaratılmış olacaktır. Böylece 160 yıldır her gün tartışılan ve çözilemeyen polisin maaşlarının yetersiz olması sorunu da oluşturulan ek kaynak ile çözülmüş olacaktır. **Bu şekilde trafik, pasaport, ruhsat başta olmak üzere pek çok birimde elden ele dolaşan yardım makbuzlarının neden olduğu spekülasyonlar ve suiistimaller de ortadan kaldırılabilir.**

4.1.3-Sosyal ve Kültürel Yönden Personelin Gelişimi

Geçimini sağlayacak kadar bir para ile hayatını idare eden bir polis memurunun, sosyal ve kültürel faaliyetlerde aktif bir şekilde bulunması mümkün gözükmemektedir. Bir

²³⁵ Avrupa İşkencenin Önlenmesi Komitesinin 02-14 Eylül 2001 tarihinde Türkiye’ye yapılan ziyaret çerçevesinde emniyet birimlerinde yapmış oldukları geziler sonrasında düzenledikleri rapor.

dönemde isyan eden polislerin üzerlerinde taşıdıkları stresi atmaları ve sosyalleşmeleri için zorunlu opera ve tiyatro etkinliklerine götürülmesi komedisini yaşadı. 25 yaşının üzerinde ve çoğu evinde aile reisi yapan bu insanları, askeri okul mantığı ile sosyalleştirmenin mümkün olabileceğini düşünen idarecilerimiz halen mevcut olması dikkat çekicidir.

İnsanların ekonomik yönden gelişmelerine paralel olarak yönlendirilme ve sosyal ahlaki değerlerinin etkiliğine göre sosyal ve kültürel etkinliklere eğlenceye ve çeşitli sosyal programlara vakit ayırmaya başlayacağı değerlendirilmektedir.

Katılımcı finans modelinden aldığı ek gelire, ekonomik yapısı düzelen polislerin baskıcı olmayan bir yönlendirme ve imrendirme ile sosyalleşme ve kültürel açıdan olumlu yönde geliştirmenin daha akla yatkın olduğunu söylemek istiyorum. **Bu noktada para her şey tabi ki değil.** Özellikle konu **kültür ve sosyalleşme** olduğunda paranın her kapıyı açmadığı muhakkaktır. Ancak günümüz şartlarında maalesef hayatı devam ettirmek için özellikle ülkemizde polislerin çalışma trafiğinde ve mevcut gelir seviyesinde sosyal ve kültürel hiç bir aktiviteye katılamadığı da unutulmamalıdır. Üç çocuğu ile bir tiyatroya giden polis ailesi en az elli – yüz milyonu gözden çıkartmak zorundadır. Böyle bir bedel ödemek yerine gitmemeyi tercih etmektedirler.

4.1.4-Personel Yönetiminde

Oto Kontrol Mekanizmasının Tesisi

Bir kurum çalışanları içinde oto-kontrol mekanizmasının gelişmesi, bir iyileşme sürecidir. Bütün iyileşme süreçlerinde olduğu gibi potansiyel gelişme alanlarının saptanması, iyileştirmeden sorumlu olanların belirlenmesi, iyileşmeyi sağlayacak faaliyetlerin planlanması, uygulanması ve sonuçların etkinlik açısından izlenmesi aşamalarını içerir. Oto-kontrol kısaca; denetçiye ihtiyaç duyulmaksızın işlerin yolunda gitmesinin sağlanması herkesin kendini kontrol altında tutmasıdır. Bir boyutu da takım ruhu kurulmuş organizasyonlarda, birlikte belirlenen hedeflere ulaşmak için gayretlerini birleştiren tüm çalışanların, bir birlerine verdikleri veya kabul ettikleri sözlerinde durma azmi göstermeleridir.

Katılımcı finans modelinin teşkilat içersindeki oto kontrol mekanizmasını tetikleme ve hayata geçirmesi beklenmektedir. Trafik polis örneğinde anlatılan karakterleri tekrar hatırlayalım. Katılımcı finans modeli olmadığında Trafik polislerinden rüşvet almayan memur, rüşvet alan arkadaşlarına karışma yetkisini ve hakkını kendisinde görmeyecektir. Çünkü rüşveti alan polis kendisinden kıdemli ve görevde onun amiri

konumundadır. Zaten rüşvetin parası da cebinden çıkmadığı için iki şıkla karşı karşıyadır. Ya rüşveti o da kabul ederek arkadaşları ile bölüşecek; yada 'Ben rüşvet almam siz ne yaparsanız yapın..' diyecek ve görev bitiminde arkadaşlarının ispiyoncu olarak kendisini dışlamamaları için üstlerine bildirmeyecektir. Katılımcı finans modeli uygulamada olduğunda rüşveti almak istemeyen polisin arkadaşlarının rüşvet almalarına karşı çıkmasını sağlayacak bir gerekçesi de modelin bünyesinde mevcuttur. Çünkü her rüşvet alınmasında ve her kural ihlalinin geçiştirilmesi durumunda, **döner sermayeden alacağı prim miktarında, yani kendi hakkında azalma olacaktır.** Bu nedenle teşkilat çalışanlarının, bir üstüne ihtiyaç duymadan birbirlerini kontrol altında tutmaları beklenmektedir. Örnek olayın trafik polisinden verilmesi kafaları karıştırmaz. Pasaport şubesinde çalışan polis elimi çabuk tutup daha çok pasaport hazırlama, kaçakçılık polisi daha çok kaçakçı yakalama, çevik kuvvet polisi daha büyük futbol maçlarında görev yapma gayreti içersine girerken, ruhsat şubesi, bilgi işlem, kriminalistik, asayiş şubesi vb. tüm şubeler içinde oto kontrol mekanizmasının kurulması beklenmektedir.

4.1.5-Yolsuzluğa Neden Olan Bahanelerin Ortadan Kaldırılması

Rüşvet ve suiistimal negatif davranış örnekleridir. Ahlaki değerlerin yanında bu davranışın oluşması için gerekli olan zeminin ve ortamın hazırlanması da oldukça önemlidir. Teşkilatın tüm çalışanları ellerinde tuttıkları müeyyideler ve yetkileri suiistimal etmeleri durumunda ciddi rakamlarda rüşvet alma ortamını sürekli zaten bulabilmektedir. Bu nedenle önemli olan rüşvete iten faktörleri minimumum seviyeye indirmektir.

Rüşvet alan hiçbir kamu görevlisi kendisinin ahlaksız birisi olduğu için rüşvet aldığı söylemez. Kendini bir takım bahaneler ile aldattığı gibi başkalarına karşı yeri geldiğinde davranışını haklı göstermek için çeşitli bahaneler öne sürer. Maaşların yetersiz ve yetkilerinin çok fazla olduğu, kuruluş çalışanları rüşvete daha yatkın oldukları şüphesizdir. Türkiye şartlarında gümrükçülerin ve polislerin adlarının rüşvet söylentileri ile sık sık anılmasının yegane sebebi de budur.

Katılımcı finans modeli her şeyden önce getirdiği primler ile maaşı mevcudun iki katına çıkartacak ve yolsuzluğa bahane arayanların haklılık pozisyonunu yıkacaktır. Bir de katılımcı finans modelinin nimet - külfet denkleminde olması, yani ne kadar çok etkili çalışırsan o kadar çok kazanırsın özerkliğine sahip olması ve polislerin görevlerini yerine getirirken mevzuata uygun hareket etmelerinde ağır çalışma koşullarının olumsuz etkisi olabileceğinin göz ardı edilmemesi de gerekmektedir.

Katılımcı finans modelinin hayata geçirilmesi ile polisin çalışma saatleri yeniden düzenlenecek ve yaptığı işin maddi karşılığını hakkı ile alan personelin rüşvet almak için de bir bahanesi kalmayacaktır. Eğer rüşvet almak istemiyorsan gönüllü olarak ek mesaiye kalınarak prim miktarı arttırılabilir imkanı da verecektir.

4.2-Motivasyon Kaynağı Olarak Yeni Modelin Getirdikleri

Kişiler yaradılışları gereği çok çeşitli davranışlar gösterirler. Bu davranışların değişik nedenleri olabilir. Bu nedenleri anlayıp, çalışanların davranışlarını örgütün amaçlarının gerçekleşebilmesi için olumlu şekilde kullanabilmek için **yöneticiler motivasyona** önem verirler. Yönetici açısından önemli olan tüm çalışanların organizasyonun amaçları doğrultusunda davranmalarıdır. Motivasyon kişisel bir olaydır.

Motivasyon kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları şeklinde tanımlanabilir. Motivasyon konusu kişilerin **bekleyiş ve ihtiyaçları, amaçları, davranışları ve kendi performansları** hakkında bilgi verilmesi – yani geri besleme konularıyla ilgilidir. Bu nedenle öncelikle kişileri belirli şekillerde davranma zorlayan nedenlerin incelenmesi gerekir.²³⁶

Bir yönetici, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için astlarını bu hedefleri gerçekleştirmeye yöneltmelidir. Bir anlamda yöneticinin başarılı olabilmesi altında çalışan insanların motive olmalarına bağlıdır. Yönetici bunu sağlayabilmek için **motivasyon kavramını** tanımak ve özelliklerini bilmek durumundadır.

Aslında yöneticiler ve yönetilenler motivasyonun iki yönünü oluştururlar. Yöneticiler motivasyon aracını kullanarak kişilerin yaptıkları işlere konsantre olmalarını, işlerini daha iyi yapmalarını ve dolayısıyla kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlamaya çalışırlar. Bunu sağlamak için yönetici motivasyon konusu ile ilgilenmek zorundadır. Çünkü yöneticinin başarısı astlarının örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmalarına, bilgi, yetenek ve güçlerini tam olarak bu doğrultuda harcamalarına bağlıdır. **Motivasyon ile performans çok yakından ilişkilidir. Motive olmayan personelin performans göstermesi beklenmemelidir.**

4.2.1-Ücretlendirme Sistemi Olarak Teşkilata Sağlayacağı Katkılar

Motivasyon teorisine katkıda bulunan yönetim uzmanı **Vroom**, motivasyonun çalışanların işle ilgili beklentilerine bağlı bulunduğunu belirtmişti. Vroom'a göre

²³⁶ BARUTÇUGİL İsmet, 'Performans Yönetimi', Kariyer Kitabevi, İstanbul:2002, s.97.

organizasyondaki **çalışanların gösterecekleri çaba sonucunda elde edecekleri bir performans beklentisi bulunmaktadır.** Bu performans, çalışanların performansları sonucunda elde edilecek sonuçlar hakkındaki beklentiler ile yakından ilişkilidir. Eğer, performans sonucu elde edilecek sonuç hakkında beklenti pozitif ise bu bireyleri daha fazla çalışmaya itecektir. Yani motive edici bir faktör olacaktır. **Buna karşın, performans sonucu elde edilecek beklenti negatif ise bireyler daha fazla çalışma gayreti içerisine girmeyeceklerdir.** ²³⁷ Bu kapsamda teşkilata motivasyon katkısı olmasının ön planda beklentisi olan katılımcı finans modeli uygulamaya geçtiği takdirde doğrudan performans artarak teşkilatın kurumsal motivasyonu da aynı şekilde oluşacaktır. ²³⁸

Çünkü Vroom'un motivasyon konusundaki yaklaşımının temeli **ödüllendirme beklentisine** dayalıdır. Birey göstereceği çabanın takdir edilmesi ve **ödüllendirme beklentisi** içerisindedir. Eğer organizasyonda takdir ve ödüllendirme ile ilgili ilkeler ve politikalar önceden belirlenmiş ise bu çalışanlar üzerinde **motive edici** etki gösterecektir. Mevcut sistemde olmayan bu politika katılımcı finans modeli ile kurulmuş olacaktır.

Katılımcı finans modelinde, ödüllendirme beklentisi dışında **“ödüllendirmenin adaletli olup olmayacağı beklentisi”** nin de yeri olduğundan dolayı, motivasyon katkısı da daha etkili olacaktır. Örneğin, bir polis organizasyonda kendisi ile aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip bir diğer ülke polisi ile kendi ücretini karşılaştırır. Tabii polis bu karşılaştırmayı, organizasyon dışında kendisi ile aynı işi yapan bir özel güvenlik elemanının aldığı ücrete bakarak da yapabilir. Eğer, kendi ücreti kendisi ile aynı işi yapan diğer polislerin yada güvenlikçilerin aldığı ücretten daha düşük ise bu takdirde çalışma gayreti ve isteğinde bir azalma söz konusu olabilir. **Özetle, insanlarda çalışma sonucu elde edeceği sonucun adaletli olması beklentisi söz konusudur.** ²³⁹ Nimet külfet denklemi olarak ifade edilen bu dengeleme ancak teşkilatta katılımcı finans modelinin uygulanması ile mümkün olabilir.

Ödül adaleti konusunu ele alan yönetim uzmanlarından bir diğeri olan **John Stacy Adam**, organizasyonda uygulanan ödüllendirme sisteminin adaletli olması gerektiğini vurgulamıştır. Adam'ın ödül adaleti konusunda geliştirdiği formül ²⁴⁰ şu şekildedir:

²³⁷ VİCTOR H. Vroom Çalışma ve Motivasyon (Work and Motivation), Kaynak Yayınevi, 1995; 134

²³⁸ ERDAMAR Cengiz, 'İnsan Kaynakları Yönetimi', İ.Ü.Yayımları, İstanbul:2000, s,315.

²³⁹ ERDAMAR, age. s.317

²⁴⁰ ERDAMAR, age, s.450

$$\frac{\text{Bir çalışanın üretimi (çıktı)}}{\text{Bir çalışanın emeği (girdi)}} = \frac{\text{Başka bir çalışanın üretimi (çıktı)}}{\text{Başka bir çalışanın emeği (girdi)}}$$

Adam'a göre bir çalışanın emeği konusunda aldığı değer ile başka bir çalışanın aynı ölçüde koyduğu emeği karşısında aldığı değer birbirine eşit olmalıdır.

Eğer organizasyonda uygulanan ödüllendirme sistemi adil ise bu durumda kişilerden elde edilecek sonuç olumlu olacaktır. **Kişiler ya aynı tempoda çalışmayı sürdüreceklendir veyahut ta daha yüksek performansla çalışacaklardır.** Eğer organizasyonda uygulanan ödüllendirme sistemi adil değilse o zaman da işte tatminsizlik, verimlilikte azalma, düşük performans, işten ayrılmalar vs. söz konusu olacaktır. ²⁴¹ **Teşkilatta ki suç işleme oranlarının yüksekliği, intihar sayılarının hızla yükselmesi ve hizmet performansının minimum seviyede kalmasının tek sebebi de bu olduğu için katılımcı finans modeli hazırlanmıştır.**

Bir kamu kuruluşunda temel amaç **halka hizmet** götürmektir. Hizmet götürmeyen yada verdiği hizmeti minimum tatmin düzeyinde veren kamu kuruluşları **tekelci bir** sektörde değilse yaşaması mümkün olmadığı gibi, kamuya yararından çok zararı dokunur. Bunun için vergilerini veren vatandaşımız ödedikleri bedeller ile oluşturulan devlet bütçesinden önemli paralar ödeyerek yöneticiler çalıştırmaktadırlar. Küçük veya büyük yöneticilerin kamu kuruluşunun amaçlarını gerçekleştirmek için, emirlerinde çalışan personeli **etkin ve verimli** şekilde çalıştırmaları gerekmektedir. Bu ise çalışanların moral ve motivasyonlarının artırılması ile mümkündür.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ve çalışanların kalitesi ile ilgili sorun yaşayan ülkeler açısından potansiyelden daha fazla yararlanmak açısından, motivasyonun ihmal edilemez bir önemi vardır. **Türk polis teşkilatı kanundan aldığı yetkiye dayalı olarak verdiği kamu hizmetinde tekelci olduğundan dolaydır ki kurumsal ve bireysel motivasyon yıllardır önemsenmemiştir. Katılımcı finans modeli yıllardır tesis edilmesi için hiçbir önemli atılım yapılmayan kurumsal motivasyonun, oluşması için gerekli olan asgari müştereklerin yanında, ödüllendirme için de kaynak oluşturacağı için gerekli ve önemlidir.**

²⁴¹ AKTAN Can, "2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri: İnsan Mühendisliği", TÜGİAD Yayını, İstanbul:1999. s.123.

4.2.2-İhtiyaçların Tatmini Açısından

Motivasyon konusunu ilk inceleyen yönetim uzmanlarının başında Abraham H. Maslow gelmektedir. Maslow, insan ihtiyaçları ile ilgili olarak 1943 yılında yazdığı bir makalesinde insan ihtiyaçlarını beş kategoriye ayırmıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak ele almış ve en alttaki ihtiyaçların karşılanmasının ardından insanın bir üstteki ihtiyaçlar kategorisine doğru yöneldiğini ifade etmiştir. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi şu şekildedir:

Fizyolojik ihtiyaçlar: İnsanların doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlardır. Yemek, uyumak, hava teneffüs etmek vs. ihtiyaçlar bu kategori için örnek olarak gösterilebilir.

Güvenlik ihtiyaçları: İnsanlar, can ve mal varlıklarının korunmasını isterler. Aynı şekilde insan, doğası gereği özgürlüğü ve mülkiyeti seven bir yaratıktır. Bu nedenle, tüm insanlar baskıya ve zorlamaya karşı kendilerini korumak isterler. Bunların dışında yaşlılık, hastalık, işsizlik vs. durumlara karşı da insan, geleceğinin güvenlik içerisinde olmasını arzular.

Sevgi ve aidiyet ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanın sosyal yönü ağırlık taşıyan ihtiyaçları ortaya çıkar. Örneğin, sevmek, sevilme, bir gruba mensup olma, şefkat, yardımseverlik vs. türünden ihtiyaçlar bu gruba örnek olarak gösterilebilir.

Saygı ihtiyacı: İnsanlar sevmek, sevilme dışında saygı duyulmak da isterler. İnsanlar temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve ardından sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra tanınma, sosyal mevkii ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme, saygı görme vs. türden ihtiyaçlara ilgi gösterirler. Maslow bu gruptaki ihtiyaçları saygı görme (esteem) ihtiyaçları olarak sınıflandırmaktadır.

İdeallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve diğer belirtilen türdeki ihtiyaçlarını karşılamış olan birey son aşamada ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı duyar. Bu son aşamada birey, ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha fazla önem verir.²⁴²

Abraham Maslow' un yukarıda kısaca özetlediğimiz “**İhtiyaçlar Hiyerarşisi**”, insanlar açısından bir tür motivasyonel etki gösterir. Başka bir ifadeyle, belirli bir basamak ihtiyacını karşılayan birey, bir sonraki basamağa atlamak için motive edilebilir. Maslow'

²⁴² KOÇER, age, 468,469.

un teorisinin ötesinde ihtiyaçlar konusunda belki de bilinmesi gereken ilk şey şudur: **“insan ihtiyaçları sonsuzdur/sınırsızdır.”** Bu nedenle, insan daha fazla motive edilmek için hazır durumdadır. **Önemli olan, doğru motivasyonel araçları kullanarak insanları daha fazla çalışmaya sevk etmektir.**

İlk olarak katılımcı finans modelini Maslow’un kısaca özetlenen motivasyon teorisi açısından sağlayacağı katkıları inceleyelim. Katılımcı finans modeli her şeyden önce polislerin şu anda mevcut olmayan fizyolojik ve güvenlik ihtiyacına hizmet edecek ve daha sonra ekonomik gelir seviyesi gösterdiği performansla bağlı olarak yükselen çalışanların toplum içersindeki diğer kültürel sosyalleşme araçlarına doğru yönelerek, git gide daha motive olmasını sağlayacak bir seviyede gelişme sağlayacaktır. Yani polisleri zorla tiyatro ve baloya götürerek sosyalleştirme ve kültür seviyesini yükseltmek yerine, tüm ihtiyaçlarını hiyerarşik sıralama ile çözecek bir modeli hayata geçirmekten bahsediyoruz.

İkinci olarak çalışanların ihtiyaçlarını inceleyerek motivasyon konusunda geliştirilmiş teorilerden birisi de Frederick A. Herzberg’ in **“Çift Faktör Teorisi”** ya da **“Motivasyon-Hijyen Teorisi”** olarak bilinen yaklaşımıdır. Herzberg motivasyonu belirleyici iki faktörden söz etmektedir:²⁴³

Motivasyonel faktörler. Başarı, tanınma, takdir edilme, yapılan işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma, ilerleme ve yükselme imkanlarının olması vs. motivasyonel faktörler arasında sayılabilir. Bu faktörlerin olması durumunda bireylerin çalışma istek ve arzuları artar. Bu faktörlerin bulunmaması halinde ise bireylerin çalışma arzu ve istekleri yavaşlayabilir.

Hijyen faktörler. İşletme politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret düzeyi, özel yaşamdaki mutluluk düzeyi, organizasyonda alt-üst arasındaki ilişkiler vs. unsurlar “hijyen faktörler” olarak adlandırılır. **Hijyen faktörler mevcut olduğunda iş tatmini gerçekleşir ve bireyleri çalışmaya motive edebilir.** Hijyen faktörlerin negatif olması durumunda ise (örneğin, çalışma koşullarının çok iyi olmaması, aile yaşamının çok düzenli olmaması) motivasyonel etki ortadan kalkar. **Herzberg’ e göre hijyen faktörler pozitif ise bu sadece çalışanlar tarafından kabul görür, motive edici olabileceği gibi motive edici etki göstermeyebilir.**²⁴⁴

Yukarıda anlattığımız üzere, Herzberg’ in görüşlerine göre motivasyonel faktörler bireyi mutlu kılan, işyerine bağlayan, çalışmaya özendiren ve doyum sağlayan unsurlardır.

²⁴³DİNÇER Ömer, ‘İşletme Yönetimi’, Beta Yayınları, İstanbul:1996, s. 310.

²⁴⁴DİNÇER , age. s.353.

Bu açıdan katılımcı finans modelinden kaynaklanan gelirle şu anda teşkilatta mevcut olmayan bu gereksinimler oluşturulan ek finans kaynağı ile çözümlenecektir. Yine katılımcı finans modelinin personelin performansına bağlı olarak getirilecek aylık prim uygulaması ile, hijyen faktörleri olarak anlatılan, vizyonu yüksek bir kuruluş politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret düzeyi ile personelin özel yaşamdaki mutluluk düzeyi ve teşkilat içerisindeki ast-üst arasındaki ilişkileri de olumlu seviyede etkileyecektir.

Üçüncü olarak ihtiyaçlara göre motivasyon konusunda teori geliştiren yönetim uzmanı ise David C. Mc Cleland' dır. Bir psikolog olan Mc Cleland, Maslow ve Herzberg' den farklı olarak insanların farklı ihtiyaçlara yöneldikleri ve bu ihtiyaçları karşılandığı ölçüde tatmin olacakları görüşünü savunmuştur. Mc Cleland, Maslow' dan farklı olarak üç tür insan ihtiyacı üzerinde durur:²⁴⁵

Başarı ihtiyacı

Sosyal ilişkilerde bulunma ihtiyacı

Güç ihtiyacı

McCleland, Maslow gibi insanların temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından söz etmemiş, daha doğrusu bu ihtiyaçların üzerinde bulunan üç tür ihtiyacı ele almıştır. Gerçekten de, insan doğası gereği sosyal ilişkilerde bulunma (arkadaşlık, dostluk, sevgi vs.) ihtiyacını hisseder. İnsan aynı zamanda güç elde etmeyi seven bir yaratıktır. **Bu maddi bir güç (para) olabileceği gibi, makam, mevki, otorite şeklinde bir güç de olabilir.** İnsan ayrıca yaptığı işleri başarmayı arzulayan ve bundan haz duyan bir varlıktır. Katılımcı finans modelinin performansa bağlı olarak işlemesi de bu fonksiyonlara hizmet edeceğinin işaretçisidir.

Son olarak Clayon Alderfer adındaki yönetim uzmanı ise insan ihtiyaçlarını üç farklı kategoriye ayırmaktadır:²⁴⁶

Varlık ihtiyaçları. Bunlar insanların doğuştan itibaren sahip oldukları ihtiyaçlardır. Yiyecek, içecek, barınma ihtiyaçları vs. bu konuda örnek gösterilebilir.

Sosyal ilişkiler ihtiyacı. İnsanlar, başka insanlarla bir arada olmak, duygu ve düşüncelerini onlarla paylaşmak isterler.

²⁴⁵DİNÇER , age. s.354,355

²⁴⁶DİNÇER , age. s.355.

Gelişme ihtiyaçları. İnsanların kendilerini geliştirme ihtiyaçlarıdır. Başarı elde etme, tanınma, kabul edilme vs. bu tür ihtiyaçlara örnek gösterilebilir.

Alderfer' e göre varlık ihtiyaçları karşılandıktan sonra ikinci basamak ihtiyaçların, daha sonra da üçüncü basamak ihtiyaçların karşılanmasına çalışılır.

Sonuç olarak kısaca anlatmaya çalıştığımız, motivasyon teorileri arasında çok yakın benzerlikler olduğunu söyleyebiliriz. Motivasyon yönünden insan ihtiyaçlarını ele alan her dört teori her ne kadar farklı isimler altında ele alsada **ihtiyaçları birbirine benzer şekilde sınıflamaktadır. Her dört teori içerisinde de ihtiyaçların bir hiyerarşi takip ettiği ve bir tür ihtiyacın karşılanmasının ardından bir başka tür ihtiyacın ortaya çıktığı tespiti yapılmaktadır. İhtiyaçların arasındaki bu hiyerarşik yapıyı önemsemeksizin, çalışanların motivasyonunu arttırmaya yönelik her türlü uygulama dolduruşa getirmekten öteye geçmeyecek ve kendisi de yeni uygulama olarak sorunsallaşacaktır.**

4.2.3-Çalışma ve İş Koşullarının Yeniden Düzenlenmesi Açısından

Katılımcı Finans modelinin yönetsel ve insan kaynaklı gelişmelerinden bahsettikten sonra teşkilatın güvenlik hizmeti üretim sürecinde önemli etkileri olan fiziki ve teknolojik araçların yani üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılması boyutunu ele alalım.

Katılımcı finans modelinin en önemli ifade ettiği bütünlük değerlerden bir tanesi de teşkilatın ürettiği güvenlik hizmetinin kalitesini arttırmaya dönük olmasıdır. Katılımcı finans modelinin hayata geçmesi ile birlikte yapılan hizmetlerin karşılığında alınan gelirlerin toplandığı havuzun %10'u her ay teşkilatın hizmet araç ve gereçlerini yenilemek, Ar-Ge çalışmaları ile yüksek teknolojik yatırımlarına kaynak sağlamada kullanılacaktır. Böylece sürekli hizmeti aksatma ve eksik vermenin önemli sorunu olarak görülen finansal kaynak sorunu da çözülmüş olacaktır.

Yapılan yatırımların tamama ermesi ile birlikte hizmet kalitesi sürekli devam eden bir ivme ile kalitesini arttıracak ve şüphesiz ki, kalitesini ispatlamış bir kurum olmak vatandaşın güvenini de arttıracaktır. Başta da söylenildiği gibi katılımcı finans modelinin felsefesinde kaliteli bir güvenlik hizmeti veren Polis Teşkilatının yapılandırılması bulunmaktadır. Katılımcı finans modelinin uygulamaya geçmesi ile "güvenlik hizmetlerinin kalitesinin güvence altına alınması" ve bir "standardizasyonun" geliştirilmesi "polis halkla ilişkiler" açısından da yapılan en büyük yatırımlardan biri

olacaktır. "Müşteri odaklı" ve "insan odaklı" bir yönetimin personel üzerindeki olumlu etkileri suçla mücadelenin de mutlak anlamda başarılı olmasını sağlayacaktır.

Bu nedenlerden ötürü katılımcı finans modeli sadece personele döner sermaye geliri olarak değerlendirilmeyip, aynı zamanda felsefesi verilen güvenlik hizmetini maksimum kaliteye çıkartmayı hedefleyen ve Türk Polis Teşkilatını yeniden yapılandıracak bir model olarak görülmelidir.²⁴⁷

Türk Polis teşkilatının vermiş olduğu güvenlik hizmeti "personel-yoğun" sektör olarak algılanmasına rağmen aslında "ilim-cürüm savaşında" bilgisayar teknolojilerini kullanan, yasaların açıklarını istismar eden, bunu yapabilmek için de en iyi hukukçu, mali müşavir gibi uzmanlardan bile yararlanan, örgüt psikolojisi ve unsurlarını kullanan suçlular ve örgütlerle mücadelede "teknoloji-yoğun" hizmet üretilmeye çalışması zorunlu olan bir teşkilattır.. Gerçekten çok pahalı olan bu hizmeti verebilmek amacıyla Türk Polis Teşkilatını Güçlendirme Vakfı (TPTGV) kurulmuş, genel bütçe yetersiz olduğu için TPTGV yardımları ile atılım yapılmıştır. Bunun yanında, hemen her il ve ilçede kurulmuş olan dernek ve vakıflara yapılan yardımlar sayesinde ki bugüne kadar EGM taşra teşkilatı hizmet verebilmiştir.

2003 yılında çıkartılan kanunla, kamu vakıf ve derneklere zorunlu kesilen bağış katkıları kanunen ortadan kaldırılarak hizmetin iyileştirilmesi ve fiziki koşulların iyileştirilmesi bütçeden toplanacak gelirlere bırakılmıştır. Bu yeni düzenleme Teşkilatın sorunlarını iyicene içinden çıkılmaz bir hale getirmiş ve döner sermaye yapılanması olmaksızın vatandaşa verdiği hizmet karşılığında doğrudan halktan yasal olarak alınan gelirler ile yaptırılan tüm tesis ve binalar ile hizmet oto ve gereçlerinde özellikle kırtasiye giderlerinde önemli ölçüde kıtlık meydana gelmiştir. Şu anda polis teşkilatında kullanılan otoların yaklaşık %70 bu kanal ile alınmış hizmet otolarıdır. Bir ekip arabasının tamirati için yaklaşık olarak üç ay bekleyen karakollar bulunmaktadır.

Katılımcı finans modeli hükümetin yaptığı bu yeni uygulamanın neden olduğu sorunları çözmeye de adaydır. Aynı zamanda yapılması gereken yatırımların ve yeni uygulamalar için gerekli olan ek finans kaynağı da oluşturabilecek kapasitede bir modeldir.²⁴⁸

²⁴⁷ ÖZDEMİR Murat, "Döner Sermayeli İşletmeler ile Özel Sektör İşletmelerinde Maliyet Hesaplamaları Uygulamalarının Karşılaştırılmasıyla Maliyet Kayıpları, Farklılaşması ve Sorunları", Doktora Tezi, İstanbul:2001. s.123,124,244.

²⁴⁸ SABAH Selahattin, "Kamu Hizmetlerinin Alternatif Sunumunda Devlet Rolünün Değişmesi ve Yeni Arayışlar", Yüksek Lisans Tezi, Ankara:1996, s.122-127.

Günümüz iş dünyasında hizmet içi eğitimlerin maliyeti ve sürekliliği aşılması gereken önemli bir problem olarak görülmektedir. Türk Emniyet teşkilatında ve özellikle polislik mesleğinde kurumsal birikimin teşkilatla sürekli düzenlenecek hizmet içi kurslar ile paylaşılması zorunludur. Çünkü polislik çalışma ve tecrübeler ile sürekli yenilenerek boyutları anlaşılabilir bir meslektir.

Katılımcı finans modelinden elde edilecek gelirlerle hizmet içi kurslar sürekli hale gelme imkanı sağlayacağı faydasından başka bireysel sorunlarının önemsiz olarak çözümlenmesini gören teşkilat çalışanlarının üretim sürecindeki güvenlik hizmetine katacağı katma değer de bir sinerji oluşturacaktır. Böylece yasaların cezalandırma korkusu ile uygulandığı ve yönetildiği bir teşkilat olmaktan çıkıp etkili bir hizmet verme felsefesi ile kurumsal vizyonu ve motivasyonu olan kendini yenilemiş bir insan kaynağına sahip kamu kuruluşu haline gelecektir.

Türk polis teşkilatı çalışanları, mevcut hukuk yapısında verdiği hizmette sürekli olarak yıpranmakta ve performansı kişisel özveriler ve doldurulmuş getiriyle arttırılmaya çalışılmaktadır. Kurumsal motivasyonu olmayan teşkilat yapısında sürekli olarak boğulan teşkilat çalışanları da hayata olumsuz bakmakta ve agresif davranışlar sergilemektedirler. Geline kötü durumu rakamsal olarak ifade etmemiz gerekirse; **1992-2001 yılları içinde 277 personelin intihar, şehitler hariç 377 personelin görev esnasında vefat, 1534 personelin görevin yarattığı meslek hastalıklarına bağlı olarak vefat, 522 personelin malul, 1336 personelin istifa, 1889 personelin müstafi, 728 personelin gerek sağlık ve gerekse adli cezalar nedeniyle işine son verilmesi ve 1576 personelin disiplin cezası sonucunda işine son verilmiş olması** polisin içinde bulunduğu koşulların ağırlığını ve öngörülmezliğini kanıtlamaktadır.²⁴⁹

Mevcut devlet bütçesi ile hangi hükümet iktidara gelirse gelsin çalışma saatlerinin düzenlenmesinde kurum yada hizmet özelliği dikkate alınarak farklı uygulamalarının olabileceği mümkün gözükmemektedir.²⁵⁰ Bunun düzenlenmesi için DSP-MHP – ANAP koalisyon hükümetinin 2002 yılında başlattığı Norm-Kadro uygulaması çalışması beş yüz sayfalık bir kitap halinde yayınlandı. Mevcut hizmetlerin yerine getirilmesi için çalışma saatleri her personelin AB standardında sekiz saat olarak ifa

²⁴⁹ AKDENİZ, agm. s.13.

²⁵⁰ ÖZTÜRK & SANCAKTAR Bahri & Oğuz, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinden tarafından hazırlanan 28.08.2001 gün ve 259 sayılı Polislerin Çalışma Koşullarının Anayasada ve Uluslararası Belgelerde Garanti Edilen Hakların İhlaline Yol Açıp Açmadığı Konulu Hukuki Mütalaa. Egm.gov.tr. /13.04.2004.

edilmesi için, personel sayısının mevcudun on katına çıkartılması gerektiği görülen Norm-Kadro çalışması tozlu raflara kaldırılmıştır.

Bir karakolda bir başkomiser ile aralıksız yirmi dört saat hizmet verilmesini öngören mevcut sistemin değişmesi yani sekiz saat ve hafta sonu en az iki gün tatil verilmesi için dört başkomiser bir emniyet amiri öngörülünce top yekun teşkilat personel sayısını bir anda 180 binden 1.800.000 çıkartılması gerektiğini ortaya çıkartmıştır. Günde yirmi dört saat çalıştırılan polis amirlerini AB standartlarında olması için günde sekiz saat çalıştırmanın maliyeti katılımcı finans modelinden sağlanacak gelirlerin belirli miktarı ile karşılanabilir. Teşkilatın varlığı da yeni oluşturulacak kadrolar sayesinde (özellikle uzmanlığı olan sözleşmeli memur uygulaması olabilir) ülkemizdeki işsizlik sorunun çözülmesine de katkısı olabilir.

Emniyet mensuplarının çalışma saatlerinin düzenlenmesinde her ne kadar ülkemizin ekonomik koşulları, teşkilatın iş yükü, emniyet ve asayişe müessir olayların sayısı ve personel mevcudu gibi etkenler dikkate alınmıyorsa da, Anayasamız ve ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşme hükümlerine uyulmasının, Anayasada ifade edilen hukuk devleti olmanın kaçınılmaz gereğidir. Katılımcı finans modeli ek mesaiyi de ücretlendirdiği için teşkilatın çalışma koşullarını da iyileştireceği şüphesizdir.

4.3-Katılımcı Finans Modelinin Emniyet

Hizmet Kalitesine Katkısı

Türk Emniyet Teşkilatı'nın ürettiği hizmetin dış müşteri boyutunu vatandaşlarımız oluştururken iç müşteri boyutunu da teşkilat çalışanları oluşturmaktadır. Katılımcı finans modeli sonrası oluşturulan yeni hizmet üretim süreçlerinin her iki kesimi de mutlu ederek hizmetin kalitesini artırması beklenmektedir.

Bireysel sorunlarını iyileştirme, ekonomik şartlarını düzenleme, çalışma koşullarını ve fiziki araç gereçlerini sürekli olarak yenileme ile düzenlendiğini gören teşkilat çalışanların verdiği kamu hizmetinden yararlanmak isteyen vatandaşların memnuniyeti ve kendilerine odaklı bir hizmet ortamında işlerini hallederek sorunlarının çözümlenmesi hizmetin kalitesini mutlak suret ile arttıracaktır.

Organizasyonlarda başarının anahtarı kalite, etkinlik ve değişimdir. Bu üç unsurun hayata geçirilmesi için teşkilatın sadece ekipman anlamında değil, insan faktörüne de yatırım yapması gerekmektedir. Türk Polis Teşkilatı ne kadar ileri teknoloji peşinde koşsa da bu teknolojiyi uygulayacak olan insandır; üstelik burada amaçlanan sadece yeterli

düzyeyde kullanıcı olmak değil, çalışanların işe kendi “katma değer”lerini eklemeleri olmalıdır. Globalleşeme etkisi ile, suçlular arasında farklılığın giderek azaldığı bir ortamda, başarılı ve başarısız polis teşkilatlarını birbirinden ayıran en belirgin özellik polislerin bağlı buldukları Emniyet Teşkilatına **kendilerinden ne kattığıdır.**

Bu noktada tekrar **yönetimin başarısı** devreye giriyor. İnsan faktörü öneminin bilincinde olan bir yönetim, “katma değer” üreten kişileri işe almak ve daha da önemlisi ve belki de **en zor olanı işe tutmak konusunda** gerçekten gayretlidir. Çünkü başarılı yöneticiler dış dünya ile sağlıklı ilişkiler kurmanın temelinde de insan faktörünün bulunduğunu bilirler.

Katılımcı finans modeli, polislere dürüst olarak yüksek performans ile fazla gelir elde etme imkanı sağlarken, diğer yandan da teşkilatın çalışma ortamlarını ve fiziki araç gereçlerini düzenlediği için, personele iki farklı davranış tercihi sunmaktadır. Bu da bir kuruluşa rekabet üstünlüğünü yakalayabilmek için önemli bir fırsat verir. Katılımcı finans modeli hayata geçirildikten sonra ifade ettiği katma değeri bir rekabet avantajı olarak kullanan Polis Teşkilatı yöneticileri, bu tercihleri teşkilatın menfaati yönünde olumlu etkilemek ve polisleri bütünsel bir uyum içinde çalışmalarını sağlamakta kullanmalıdır.

Tüm yönetim sistemlerinde motivasyon kuruluşların işleyişlerinde çok önemli bir kilometre taşıdır. Bir kurum için motivasyon, sistem içersinde amaca ulaşmak için kullanılan bir araç anlamı ifade eder. Türk Polis teşkilatının şu anki tamamen cezalandırma üzerine kurulmuş performans değerlendirme sistemi ve güven ortamı, gelecek korkusu yaşatmama, sosyal ihtiyaçların karşılanması, kendini ispatlayabilme ve yeteneklerini kullanabilme gibi temel gerekleri sistem halinde sunmadığı için, yapılan her şey **motivasyon değil dolduruşa getirme olarak adlandırılabilir. Ancak katılımcı finans modelinden sonra teşkilatta kurumsal motivasyon kavramından bahsedilebilecektir.**

Ülkemizde daha iyi bir yönetim (Better governance), Kopenhag ve Maastrischt Ölçütleri olan demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını ve azınlıkların korunması ve saygı görmesini teminat altına alabilmek için, Polis Teşkilatı yönetici ve mensupları, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, TBMM üyeleri, kısaca AB sevdalısı herkes, el ele vererek Polis Teşkilatının sorunlarını temelden çözmelidirler.²⁵¹

²⁵¹AKDENİZ Mehmet, İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis, Yüksek Lisans Tezi, Türkiye ve Orta Dogu Amme İdaresi, 2000. s.187.

Bu nedenle de katılımcı finans modeli teşkilatı yukarıda anlatılan standartlara ulaştıracak bir model olarak geniş bir tabanın sahip çıkması gereken bir konudur.

Katılımcı finans modeline sahip çıkılmalı ki, polisin saygın bir kimlik kazanmasının, yaşam ve çalışma koşullarının düzeltilmesinin sadece polisin yararına değil, aynı zamanda insan hakları ihlalleri ile mücadelenin de en gerçekçi yolu olduğunu Avrupa İşkenceyi Önleme Komitesi raporu veya AIHM kararlarından bir olumsuz eleştiri olarak dinlemek yerine Avrupa Birliğine girmeye uygun bir kuruluş haline getirmek için çalışılmalıdır.²⁵²

4.3.1-Güvenlik Hizmetlerinin Adil Ücretlendirilmesi

Katılımcı finans modeli teşkilatın günde on iki saatle yirmi dört saat arasında değişen çalışma saatlerinin yaptığı işe paralel bir ücretlendirme ve ödüllendirme sistemini bünyesinde bulundurmaktadır.

Mevcut sistemde yürürlükte olan yasalara göre kamu kurumlarını, günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin personelini çalıştırabilmeleri mümkündür. Bu durumda her sekiz saat için bir gün izin verilmesi zorunludur. Ancak bu hüküm Polis Teşkilatında işletilmemektedir ki, bu noktada da yasaya aykırılık bulunmaktadır. Polis Teşkilatının çalışma sisteminin temeli vardiya biçimidir. Vardiya biçiminde çalışma koşullarının, insanın fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik durumunda olumsuz etkileri bulunduğu bilimsel olarak tespit edilmiştir. İnsan vücudu normal şartlarda belirli bir biyolojik çalışma saatine sahiptir. Gündüzleri çalışır, geceleri dinlenir. Hizmet gereği polislik mesleğinde bu mümkün değildir. Bu nedenle, kişi üzerinde oluşması muhtemel "ruhsal bozukluk ve bilinçte negatif yansıma" sakıncalarının giderilebilmesi için çalışan kişiye yeterli oranda ve uygun mekanda dinlenme imkanı tanınmalıdır. 8 saati aşan mesai sürelerinden kaçınılması önerilmekte ise de, Emniyet Teşkilatında çalışan personel, halen yeteri kadar dinlendirilmemektedir. Hafta sonu tatili olmayan, zorunlu haller dışında izin kullanmayan insanların iste başarılı olmalarını beklemek realiteye aykırıdır.

Buna ek olarak çalışmasının ekonomik karşılığını kesinlikle alamayan polis teşkilatı çalışanlarının, sosyal ve kurumsal ilişkileri de her gün kötüye gitmektedir. Yukarıda rakamsal olarak ifade edilen intihar, rüşvet ve meslekten atılma gibi olumsuz davranışların temelinde de bu sorun yatmaktadır. Katılımcı finans modelinin getirdiği emek kadar ücret verme sistemi ve buna bağlı olarak ek mesaiye ek ücret uygulaması yoğun

²⁵² AKDENİZ, age, s.198.

mesaiyi olumlu yönde çalışanların istekle gittiği göreve dönüştürürken diğer yandan fonda teşkilat içersinde ayrılan ek finans ile sözleşmeli personel alımları da yapılarak teşkilatın mesai saatleri tekrar düzenlenme imkanı da bulacaktır.²⁵³

3

4.3.2-Hizmet Araç ve Gereçlerinde

Yüksek Teknolojilerin Kullanılabilmesi

Günümüz dünyasında dinamik bir şekilde teknolojiden yararlanarak gelişme gösteren sadece üretim sektörü değil, aynı zamanda içinde bulunduğu toplumu çok ciddi bir şekilde rahatsız eden suç potansiyelleridir. Suç ve suçla mücadele etmesi gereken polis teşkilatları da teknolojiyi aynı dinamizm ile takip etme zorundadır. Günümüzde yüksek bilgisayar teknolojilerine yarayan ve polislerin hizmetinde kullanılacak çok önemli buluşlar yapılmış ve halen yapılmaktadır.

Rakamsal olarak ifade edilmesi gerekirse; Türkiye’de bulunan tüm Internet servis sağlayıcılarını dijital ortamda takip etmek için 32 milyon dolarlık bir yatırım gerekirken, şu anda kriminal hizmetlerde kullanılan parmak izi karşılaştırma programını satın almak için altı yüz bin dolar bedel ödeyen Teşkilat, İstihbarat Daire Başkanlığı için Diyarbakır pilot bölgesinde tasarlanan uydu takipli görüntülü dijital takip sistemini tüm yurttaki faaliyetlere geçirebilmek için de yaklaşık 10 milyon dolar kaynak olarak talep etmektedir. Amerikan filmlerinde gördüğümüz özellikle rehine olaylarında basit bir matkap ile içeriye uzatılan mikroskobik kameranın bir tanesi 10 bin dolar fiyatındadır.

Evet teknolojiyi takip eden bünyesinde ‘bilgi polisi’ çalıştırmak isteyen bir teşkilatı, teknolojik yatırımlarını sürekli ve yenileyerek bedeli ne olursa olsun bastırıp alabilmelidir. Çünkü insanımız için yaptığı görev böyle olmasını gerektirir. Verilen milyon dolarlar bir insanımızın hayatını kurtaracaksa bile buna değer diye düşünülmalıdır.

Yunanistan bile Avrupa Birliği desteği ile, dünyada mevcut en ileri teknoloji ile kurduğu Kriminalistik Bölümü ile kendi vatandaşını son teknoloji ile donatılmış toplam sekiz tane olan kriminalistik laboratuvarı desteğinde polis teşkilatı görev yapmaktadır. Yunan güvenlik birimlerine gerekli olan bilimsel ve teknik desteği sağlayan bu kuruluşların amacı suçun önlenmesi ve caydırılmasında en etkili silah olarak görülmektedir. Yunanistan’da bakanlık olarak temsil eden bu birim **Kamu Güvenliği Bakanlığı’nun** bağımsız bir organı

²⁵³ SABAH Selahattin, “Kamu Hizmetlerinin Alternatif Sunumunda Devlet Rolünün Değişmesi ve Yeni Arayışlar”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara:1996, s.234.

biçimde yapılandırılmış olan bu birimlerin her birinde ve %40'ı üniversite ya da polis akademisi mezunu olan, toplam 300 kişi görev yapmaktadır. Kriminalistikle ilgili çalışmalar, parmakizi identifikasyonu, belge inceleme, ateşli silahlar, DNA analizleri, bilgisayar suçları, patlayıcılar, İzler, ses analizi, yangın nedeninin belirlenmesi, boya ve cam incelemeleri, olay yeri inceleme teknolojileri, saç ve lifler gibi alanları kapsamaktadır.²⁵⁴

Yunanistan hükümetinin her biri için 300 milyon dolar civarında bir ücret ödeyerek 1992 yılında yeniden yapılandığı bu Kriminalistik Bürolar deneyimli, özel olarak eğitilmiş, becerikli personeli, modern bilimsel yöntemleri ve uygun, uluslararası çevrelerce kabul görmüş teknikleri kullanarak delilleri incelemek suretiyle, suçun genel olarak önlenmesi, soruşturulması ve caydırılması amacıyla hizmet etmektedir.

Özetle katılımcı finans modeli sayesinde tüm dünyadaki teknolojik gelişmeleri takip eden ve buna bağlı olarak geliştirdiği teknolojik atılımları istediği anda kurabilecek bir gelir imkanını Türk polis teşkilatına sağlamasını öngören katılımcı finans modeli bu sayede suç işlemek isteyenlerin kullandığı teknolojik gücü elde edecek ve verdiği güvenlik hizmeti kalitesi aratacaktır.

4.3.3-Güvenlik Birimlerinin

Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi

Günümüz bilgi ve teknoloji çağıdır. Bilgi, ışık hızıyla dünyanın dört bir yanını dolaşüyor. Bireyler, topluluklar ve kuruluşlar anında gazete, TV., radyo, internet vb. araçlarla bilgiye, haberlere ulaşabiliyorlar. Bu akıl almaz hız bir çok bilginin bir araya geldiği bilgi dağlarını oluşturuyor. Bilginin bu kadar artması yanında **Türk Polis Teşkilatı bu bilgilerden yeterince faydalanabiliyor mu acaba?** Yapılacak iş, bu bilgi yığınları içinden Türk Polis Teşkilatı için gerekli olanları seçip alarak onlardan faydalanmak. Başka teşkilatların yaptığı hataları görüp ders almak, faydalı olanları kendi ülkemizde ve personelimiz üzerinde uygulamaktır. **Değişen bir dünyada sürekli başarı, yeni olanaklar aramayı, geçmiş başarı ve başarısızlıklardan yararlanmayı gerektirir.**²⁵⁵

²⁵⁴ ALEXENDRAS Ave, I. Bölgesel Kriminalistik Sempozyumu, İstanbul: 20-21 Nisan 2000, Türkiye toplantısında sunulmuştur.

Türk Polis Teşkilatı mensupları öğrenen bireyler olmalarıyla “öğrenen organizasyonlar” Emniyet teşkilatı da olabilirler. Başarı ve başarısızlıkları değerlendiren, kendine pay çıkaran, gelişmeleri sürekli takip eden ve sürekli başarının peşinde koşan yani “öğrenen organizasyon” olabilir. 3

Türk Emniyet Teşkilatı öğrenen organizasyon olmayı başardığı takdirde kişiler, gerçekten istedikleri sonuçları yaratarak kapasitelerini durmadan genişletir ve böylece teşkilatın yeni ve coşkulu düşünme tarzları besleme kapasitesine ulaşabilir. Böylelikle teşkilatta kolektif özlemlere gem vurulmaz ve amirden memura tüm çalışanların birlikte öğrenileceğini sürekli olarak öğrenirler.²⁵⁶ Türk Emniyet Teşkilatı öğrenen bir organizasyon olma becerisini gösterdiği takdirde, bilginin ortaya çıkarılması, edinilmesi ve transferi ile yeni bilginin ve anlayışların yansıtılması için davranış değiştirme becerisine sahip hale geleceği de şüphesizdir.

Türk polis teşkilatının göreve başlamadan önceki özellikle de amir kesime verilen eğitimin süre ve içerik itibari ile kaliteli olduğu görülmektedir. Mesleğe girişte verilen ilk eğitimin yanında, hizmet içi eğitim kursları ve görev başı uygulamalı eğitimlerle çalışanların hizmet niteliğinin sürekli artırılması ise görev yoğunluğu ve uzmanların yüksek ücret talepleri bulunduğu için yapılamamaktadır. Zaten teşkilatı öğrenen organizasyon haline getirebilmek için birinci öncelik özellikle görev yaptığı yerlerde branş alanı ile tüm dünyada ki gelişmelere göre hizmet içi kurslar ile eğitim seviyesinin yükseltilmesi olduğu için, bu ihmal geri kalmışlık sonucunu vermektedir. Mevcut amir memur personelin %80 oranındaki kısmı en son mezun olduğu yıllarda bir kitap okurken, aynı şekilde bu yıllarda öğrendiği yabancı dili de unutmaktadır.

Teşkilatın eğitim seviyesini yükseltebilmek ve teşkilatı öğrenen organizasyon haline getirebilmek için hizmet içi kursların maliyeti ne olursa olsun sürekli olarak yapılması, özellikle yabancı ülkelere bol miktarda sürekli olarak staj ve eğitim için personel göndererek dünya polislerinin kullandığı tüm metot ve teknikler takip edilmelidir. Bu eğitim seferberliği için gerekli olan finansal kaynakta katılımcı finans modelinden sağlanabilir.

4.4.-Türk Emniyet Sisteminde Örgütsel

Performansın Arttırılması

Türk Emniyet Teşkilatı 2000’li yıllara girerken gösterişli basın açıklamaları ile vizyonunu açıklasa da, vatandaşımızdan aldığı notlar itibari ile zayıflar ile dolu bir karneye sahiptir. Halkımızın hemen hemen hepsinin şahit olduğu, polis yapmış olduğu yanlışları anlatan bir hikayesi bulunmaktadır. Sokaktan geçen kim olursa olsun polis olduğunuzu söyledikten sonra bir süre sohbet ederek çok rahatlıkla size bir süre sonra “Siz polisler neden böylesiniz...” ile biten olumsuz bir davranış örneği anlatacaktır.

Örgütsel performansın ölçümünde en kesin sonuçlara kamu oyu yoklamaları ile ulaşıla bilinir. Yapılan tüm kamu oyu yoklamalarında en alt sıralarda çıkan bir teşkilata sahip durumundayız. Teşkilatın örgütsel performansını arttırmaya yönelik geçiştirici ve süslü uygulamalar yerine, rasyonel, bilimsel gerçeklere uygun ve kontrol altında tutulabilen somut adımlar atılmak zorunluluğu vardır.

Mevcut teşkilatın performansını etkileyen en önemli etken mesaisini nasıl geçirirse geçirsin maaşının değişmeyeceği ve işyerinde kendisini motive edecek asgari koşulların bile sağlanmamış olmasıdır. Katılımcı finans modeli hem motivasyonu hem de emeğin karşılığı olan ücreti vermeyi öngörürken, diğer yandan cezalandırma sistemi ile ayakta duran yasal otoriteyi ödüllendirme sistemi ile sevgi ve saygıya dayalı bir süreçte hizmet verir hale getirerek üç nokta performansını arttırmayı planlamaktadır.

Teşkilatın çalışanlarının bireysel ve kurumsal sorunlarının yanında teşkilatın verdiği hizmetin kalitesizliği nedeni ile meydana gelene sorunların çözümlenmesi beklentimizin en önemli yanıdır.

Daha önce belirtilen teşkilatın çalışanlarının 160 yıldır maaşlarının yetersiz ve çalışma saatlerinin çok yüksek olması sorunu gibi sorunlarını çözümlenmesinin yanında teşkilatın kurumsal motivasyonunun olmaması ve kalitesiz güvenlik hizmeti vermesi gibi kurumsal sorunları da katılımcı finans modelinin ortaya koyacağı yenilikleri ile çözümlenecektir.

Bunun yanı sıra vatandaşların polise herhangi bir sorunlarından dolayı gittiklerinde başlarındaki belanın yada aldıkları hizmetin kalitesizliği ve güçlüğü artmasını yıllardır alıştıkları mevcut sistemin ve sürecin yenilendiğini ve hizmetin kalitesinin arttığı, yüzü asık ve sert şekilde verilen hizmetin yerine bireysel ve kurumsal sorunları minimum seviyede olduğu için yüzü gülen çalışanlar ve kaliteli araç gereçler tesis ve binalarda güvenlik hizmeti alan vatandaşımızın memnuniyeti daha fazla olacaktır.

4.4.1.Katılımcı Finans Modelinin Performansı Arttırıcı Etkileri

Performans Yönetiminin temel amacı performansın güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve üstün performans gösteren çalışanların ayrılarak ödüllendirilmesidir. Bu çerçevede en etkin ödüllendirme aracı kişisel gelişmedir. Bunun yanı sıra üstün performans gösteren çalışanların işletme başarısına yaptıkları katkı oranında ücret artışı yoluyla ödüllendirilmeleri de olanaklıdır. Çalışanların gelişme gereksinimleri, performans yönetimi uygulamaları ve kariyer haritalarına paralel biçimde, bütün çalışanlar için, kendi hedefleri doğrultusunda belirlenerek planlanmalıdır. Tüm çalışanlara profesyonel gelişmeleri için eşit olanak ve fırsat sağlanmalıdır.

Etkili polislik günümüzde, teşkilatın varlığını koruması ve sürdürmesi için vazgeçilmez görünmektedir. Bu nedenle polis yöneticileri her şeyden önce emniyet teşkilatının toplum ve insanlar üzerinde etkili olmasını ve söz konusu bu etkinin sürdürülmesi gereğine inanmaları gerekmektedir.²⁵⁷ Bir amaç beklenen düzeyde gerçekleştirilmiş ise, amaca ulaşan kişi ya da kişiler, amaca ulaşma çabaları sırasında önlerine çıkan engelleri etkileyerek diledikleri yönde değişikliğe uğratmışlardır. Çünkü örgütsel etkililik, bir örgütün amaçlarını gerçekleştirebilecek düzeyde verimliliği, sağlığı, dirikliği ve toplumun yararlılığını sürdürebilmesidir. Katılımcı finans modelindeki motive edici faktörlerin yoğunluğu ile teşkilatta bir örgütsel etkililik hareketinin başlatılması beklenmektedir.

Türkiye’de iktidara gelen her hükümet Türk Polis Teşkilatının örgütsel performansını arttırma sorumluluğunu doğrudan doğruya atadığı tepe yöneticilere vermiş ve başarısız olanların yerine bir başkasını atamıştır. Böyle bir mantıkla teşkilatın performansı arttırılmaya çalışırken, koltuğunda kalmak isteyen polis müdürleri belirli olaylarda kamu oyunu ve kendisini atayan siyasetçiyi rahatlatmak için her türlü cezalandırma ve baskı aracını kullanmak sureti ile performansı arttırarak günlük yönetim ve atılımlar ile teşkilat bugünkü seviyesine gelmiştir.

Oysa günümüz yönetim modellerinde performansın arttırılması için ödüller, onaylama, haberleşme, ölçüm ve analiz, çalışanların katılımı, örgüt ve liderlik gibi

²⁵⁷AYDOĞAN Arş.Gör.İsmail, ‘ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK’ www.ika.com.makaleler/ AYDOĞAN.

faktörler örgütsel performansı arttıran faktörler olarak ele alınmaktadır. Yine Örgütlerde yapılan hizmet içi eğitim de, üretilen mal veya hizmetin kaliteli olması, örgütsel performansın artırılmasına yarar sağlamaktadır.²⁵⁸

Teşkilatında örgütsel performansı arttırmak için, doğru olan işi yapmak, kaynakları etkin ve verimli kullanmak, kaliteli yönetimle ancak mümkün olabilir. Bunun dışında kalan baskı şiddet, katı bürokrasi ve cezalandırma ile performansı artırma ve iş gördürme olanaksızdır.²⁵⁹

4.4.2-Performansın, Yeni Modelin Uygulanmasından

Sonra Sürekli Denetlenmesi

Katılımcı Finans modeli hayata geçtikten sonra bünyesindeki emeğe dayalı ücret artış çarkı bulunduğundan dolayı performansın sürekli devam eden bir grafikte yükselmesi ve bu yükselişin AB ülkeleri polis teşkilatlarının sahip olduğu seviyeye kadar ilerledikten sonra daha yavaş olmakla birlikte tüm dünyadaki gelişmiş Polis Teşkilatları ile aynı seviyede bir gelişmenin devam etmesi beklenmektedir.

Model sonrasında Emniyet Teşkilatındaki insan kaynakları gereksinimlerini belirlemek, sürekli olarak çalışanların bireysel ve takım performansını kaliteyi iyileştirici süreç ve sistemlerle geliştirmek, çalışanlara daha profesyonel bir iş ortamı ve kariyer geliştirme fırsatı yaratmak amacıyla Performans Yönetimi uygulanması yerinde olur. Çünkü model sonrası Emniyet Teşkilatındaki sorunların çözümlendiğini ve teşkilatın daha da ileriye gittiğini hem çalışanların hem de kamu oyunun görmesi modelin daha çok benimsenmesini sağlar. Bunun yanında, teşkilatın kuruluş, taşra teşkilatları, şube, ekip ve birey düzeylerine indirgenmiş hedefler belirlenerek, çalışanların objektif kriterlere dayalı performans değerlendirmeleri de bu sayede yapılmış olur.

Katılımcı finans modelinin uygulanmasından sonra oluşturulacak performans yönetim sisteminde göz önüne alınması gereken kriterler şunlardır:

- Polislerin işiyle ilgili sorumlulukları,
- Polislerin kendisini ve işini geliştirmesi,
- Yeni polislerin yetiştirilmesi,

²⁵⁸BARENSEL Atilla, "Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi", İ.Ü Yayınları, İstanbul:1993, s. 36.

²⁵⁹TOSUN Kemal, 'İşletme Yönetimi', Savaş Yayınları, İstanbul:1992, s.163.

- Mevcut Polislerin Türk Emniyet Teşkilatına uzun dönemli katkısı nelerdir gibi kriterlere dikkat edilmelidir.

Model sonrası meydana gelecek gelişmelerin beklentilerinin hep olumlu yanlarını ön plana çıkartmamız yeniyi savunmamız gayet doğaldır. Ancak bu durum modelden sonra bazı aksaklıkların gömemezlikten gelineceği manasına gelmesi Teşkilatın yukarıda anlatılan özellikleri bulunan objektif bir performans yönetim sisteminin tesis edilmesi ile ortaya çıkan aksaklıklara da çözüm üretilmesi sağlanabilir.

4.5-Türk Emniyet Sistemine Uluslararası Standartların Kazandırılması

Bilgi çağına girdiğimiz şu günlerde tüm insanların kurdukları devletlerde isimleri farklı farklı olsa da polis teşkilatları bulunmaktadır. Polislik mesleği globalleşen tüm meslekler gibi belirli bir uluslar arası standartları olan bir meslek haline gelmiştir. Tüm teknolojik ve bilişimsel gelişmeleri dinamik bir şekilde takip eden suçlular ülkemizde de uluslararası standartlarda bir fonksiyon ifa etmektedirler. En az suç işleyenlerin kendilerini sürekli olarak yeniledikleri seviyede kendisini yenilemeyen polis teşkilatlarının güvenlik hizmetini günün şartlarında vermesi imkansızdır.

Hızla gelişen çağın ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir emniyet teşkilâtına ulaşmak zorundayız. Katılımcı Finans modeli hedefe ulaşmada araç olarak kullanılabilir. Birçok yazar tarafından ABD'nin iki milyon kadar kafası çalışan insanla yönetildiği ve bir sistem ülkesi olduğu ifade edilmektedir. Önemli olan kendini devamlı yenileyebilen, yeni suç türlerine ve uygulamalara hemen adapte olabilen dinamik ve çevresel etkilerden asgari seviyede etkilenen bir sistem oluşturmaktır.

Süreçlerin yeniden tasarlanması, "**organizasyon içindeki ya da organizasyonlar arasındaki iş akışı ve süreçlerin analizi ile tasarlanması**"dır. Süreçlerin yeniden yapılandırılması, ise mevcut iş süreçlerinin, performans ölçütlerinde büyük gelişmelere ulaşabilmesi için işlerin analizi ve radikal bir şekilde yeniden tasarlanmalarıdır.

Temel olarak, yeniden yapılandırma kavramının bütünü, organizasyondaki süreçlere odaklanmaktadır. Dünya ve iş çevreleri teknoloji değiştiğinde, kişilerin düşünceleri de değişmekte ve buna paralel olarak iş organizasyonları da sürekli değişime uğramaktadır. Eğer bir şirket, süreçlerini değiştirmek için çeşitli yollar bulan rakipleriyle baş edemiyorsa, uzun süre ayakta kalması imkansızlaşmakta. Özel sektörde böyle olan bu gerçek aslında

kamu hizmeti veren kuruluşlar içinde geçerlidir ancak özellikle Emniyet kurumu gibi yaptıkları hizmeti ülkede geçerli olan kanunlar ile tekelinde bulunduran kuruluşların verdikleri ve ürettikleri hizmet çok kalitesizde olsa vatandaşın elinin mahkum olduğu düşüncesi ile süreç yenilme veya yeniden yapılandırma zorunluluğu dikkate alınmayan bir ülkede yaşamaktayız

Katılımcı finans modelinin Emniyet Teşkilatı'nda bir "yeniden yapılandırma" çalışması olarak uygulanmasında göz ardı edilmeyecek en önemli nokta, **esaslı değişimle** ilgili olmasıdır. Çünkü katılımcı finans modelinin oluşturduğu yeniden yapılandırma, Türk Emniyet Teşkilatındaki günlük süreçlere ve bu süreçlerin gelişimine bakmak yerine bireylerle ilgili süreçlere kadar inerek teşkilatın tamamını analiz etmek ve nelerin birleştirilebileceğini, elenebileceğini, uygulanacağını ve yenileneceğini bulmaktır.

Bu kadar radikal bir değişimle baş etmek yaratıcılık, yenilik ve araştırma gerektirir. Aynı zamanda Emniyet Teşkilatının tamamının yeniden yapılandırılmasını gözlemleyebilecek ve bildirebilecek, en tepeden bir kişinin güçlü liderlik yeteneğine ihtiyacı vardır. Ayrıca, katılımcı finans modelinin uygulanması sürecinde, değişimleri atlatabilecek ve uygulamasına yardımcı olabilecek yasal güç zorunludur.

Son yıllarda, tüm dünya polis teşkilatlarında kuruluşların yeniden yapılandırılması için artan ilgi büyük ölçüde toplam kalite yönetimi felsefesine bağlıdır. Genellikle toplam kalite yönetiminden veya sürekli gelişimden bahseden yönetim tarzı, belirli bir dönemin sonunda iş süreçlerinin ve ürünlerin sürekli artan gelişimlerinin üzerinde duran programlara ve inisiyatiflere bağlıdır. Bu durumun tersine, iş süreçlerinin yeniden tasarlanması veya süreç yenilenmesi olarak da bilinen Yeniden Yapılandırma, sınırlı zamanda radikal tasarımları ve gelişmiş iş süreçlerini amaçlayan farklı inisiyatiflerden söz etmektedir.

Katılımcı finans modeli ile Türk Emniyet Sistemini yeniden yapılandırma projesinin başlangıcında, teşkilatın ilk adım olarak faaliyete geçeceği durumları keşfetmeli ve bunları bütünüyle birleştirmelidir. Aynı zamanda, sonuçların ne olması gerektiği görüşünü ve kapsamlı amaçları yapılandırmalıdır.

İkinci adım, yeniden yapılandırma gerektiren süreçleri ortaya çıkarmaktır. Temel değişiklikleri tek zamanda tüm süreçlere uygulamak pratik olmayabileceğinden, yeniden

yapılandırma süreci için oluşturulan iş takımı farklı değişkenlere bakmalıdır. Örneğin bu değişkenleri tespit etmek için şu sorular sorulabilir: hangi süreçlerin acil değişikliklere ihtiyacı var ya da hangi süreçler diğerlerinden önce gerçekleştirilmemelidir ? Yeniden yapılandırma gerektiren süreçleri değerlendirdikten sonra, değerlerin ve zaman programlarının listesi yapılmalıdır.

Üçüncü adım, yeniden yapılandırma ile görevleri değişecek olan kişileri, yeniden yapılandırmanın nasıl etkileyeceğini ve organizasyon içerisinde var olan teknolojinin bu sürece nasıl yardımcı olabileceğini anlamak olmalıdır. Bilgi teknolojileri, veri ve istatistik sağlamak için güçlü uygulamaları kullanma yoluyla yeniden yapılandırmayı değerlendirmede ve mümkün kılmada çok yararlı bir araçtır. Eğer Türk Emniyet Teşkilatının mevcut kültürü değişime karşıysa, yeniden yapılandırma süreci bir duraksama yaşayabilir.

Katılımcı Finans Modeli ile Türk Emniyet Sistemini yeniden yapılandırma, değiştirilen iş süreçlerinde yer alan kişileri kapsamalı, bu kişilere işlerini geliştirmek için ne yapmaları gerektiğini düşündürmeli ve ayrıca onlara, değişikliklerin başarılarında katkıları bulunduğunu hissettirmelidir. Dördüncü adım, mevcut süreçleri kavramaktır. Temelde yatan mevcut anlayışlar anlaşılmadığında, gerçek sorunları algılamak dolayısıyla da yeni anlayışlar yaratmak zordur. Başka bir deyişle, eğer mevcut sorunlar sistemde bilinmeden yerine konulursa, yeni süreçlere sahip olmak yararlı olmayabilir.

Katılımcı finans modelinin uygulanması sürecinde, insan ve bilgi teknolojisi araçları ile mevcut süreçlerin karşılaştırmaları derlendikten sonra, yeniden yapılanma için oluşturulan takım devam etmeye hazır olmalıdır. Bu da, yeni fikirler üretmeyi, sınırlandırılmamış yaratıcılığı ve güveni içermelidir. Herkesin hata yapma oranı olduğu anlaşılmalıdır fakat asıl amaç başarıdır. Kıyaslama sürecinde, bilgisayarlar, istatistikler, anket çalışmaları, pilot bölge uygulamaları, görsel ve işitsel propaganda çalışmaları ve akademik araştırmalara kadar mevcut tüm araçlar kullanılmalıdır.

Altıncı adım, katılımcı finans modeli ile birlikte uygulamaya konulacak yeniden yapılandırılmış süreçlerin uygulanmaya konulmasıdır.

Yedinci adım ise, devamlı olarak katılımcı finans modeli ile birlikte oluşan yeniden yapılandırma süreçlerini değerlendirmektir. Polisler doğru şekilde eğitildiler mi? Yeni iş

yapma metotlarını tam olarak anladılar mı? Tüm çabalar gerçekten taban seviyesini etkiledi mi? Kamuoyu başlatılan bu uygulamadan memnun mu? Teşkilatın sorunları büyük oranda çözüldü mü? Teşkilatın performansı arttı mı? Teşkilatta ki yolsuzluk sorunu sorunsallaşmaya devam mı ediyor?

Türk Emniyet Teşkilatındaki yapıyı, hizmet verme şekillerini kağıt üzerinde değiştirmek kolaydır. Yeni süreçler, yeni organizasyon yapısı, yeni teknolojik altyapı kağıt üzerinde problemsiz tasarlanır. Asıl en büyük zorluk bu tasarımları hayata geçirmekte, teşkilat mensuplarının ve vatandaşımızın yeniden tasarlanan sistemlere, süreçlere ve organizasyona inanmalarını, uyum göstermelerini ve geliştirilen uygulamaları kullanmalarını sağlamaktadır. Şu ana kadar Türk Emniyet Teşkilatında yapılan yeniliklerin çoğunluğunda değişimin bireysel geçiş tarafını göz ardı edildi. Polislerin bireysel olarak konuları kesin sonuçları olmayan, zor konular olarak görüldü ve yapılan yenilikler hakkında fazla tecrübeleri olmadığı için nereden ya da nasıl başlanacağını bilemeyen personel yenilikleri uygulamaktan kaçındılar. Böylece teşkilata yenilik yapmanın kendisi bir sorun haline geldi.

Türk Emniyet Teşkilatındaki üst düzey yöneticilerin ve siyasi otoritenin yıllardır değişim yönetimini nasıl ele alacaklarını ya da karşılaşılabilecek direnci nasıl kıracaklarını bilmemeleri geleceğe yönelik yaptıkları değişim çabalarının başarıya ulaşmasını engelledi. Aslında yeniden yapılandırma çalışması geleceğe dönük bir yatırımdır ve değişim yönetimine yer veren kuruluşlar yaptıkları yatırımdan daha fazla geri dönüş sağlayacaklardır. Örneğin, özel sektördeki araştırmalara göre bütçelerinin yalnızca %10'unu değişim yönetimine aktaran projelerin başarı şansı en az iki kat artmaktadır.

Katılımcı finans modelinin uygulanmasını etkilemesini beklediğimiz değişik kurumsal güçler vardır. Bunların arasında teşkilatın ve bürokrasinin bünyesine kazınmış olan kurumsal ataleti ve sahip olunan ortak alışkanlıkları, kanunla yapılabilen hukuki hizmet süreçlerini ve kamu oyunun klasik bakış tarzını sayabiliriz. **"Bu kez de değişeceğini söylüyorlar ama aslında hiç bir şey değişmiyor"** gibi varsayımlar buna örnek olarak verebilir. Çoğu zaman bu kurumsal güçler insanlarla bağlantılıdır ve kolaylıkla dirence dönüşebilir. Basitçe gruplandığı takdirde katılımcı finans modelinin uygulanmasına direnç göstermesi gereken kaynakları üç ana grupta toplayabiliriz:

Birinci grup katılımcı finans modelini iyi anlatamadığımız veya anlamakta direnenler olacaktır. Çünkü değişime direnç gösteren insanların büyük çoğunluğu "**bilmiyor**" kategorisinde yer almaktadır. Bu insanların katılımcı finans modeline direnç göstermelerinin en büyük nedeni model hakkında yetersiz bilgiye sahip olmaları, katılımcı finans modelinin kendi üzerlerinde yapacağı etkiyi ve değişim karşısında ne şekilde hareket etmeleri gerektiğini bilememeleridir.

İkinci grup ise "**Yeterli değil**" kategorisinde ise teşkilat içerisindeki bir kısım yöneticilerin katılımcı finans modeli ile ilgili olarak meydana gelecek değişime ayak uydurabileceklerini ya da yeni düzenlemeler ile ilgili olarak dışarıdan yardım almadan etkin bir şekilde çalışamayacaklarını düşünenler yer almaktadır.

Son grup olan "**istekli değil**" kategorisinde ise; önceden yenilik olarak yapılan bir çok hayal mahsulü uygulamayı gören ve yeniliğe sorun olarak bakan teşkilat çalışanlarından genelde katılımcı finans modeli ile ilgili kişisel kaygıları olup kaygılarına doyurucu cevaplar alamamış polisler yer alacaktır. Bu polisler en çok "Bu Katılımcı Finans modeli uygulamaya geçtikten sonra bana ne olacak?" "Model uygulandıktan sonra mevcut konumunda kalabilecek miyim?" gibi kaygılar içerisinde olması beklenmektedir.

Türk Emniyet Teşkilatında katılımcı Finans modelinin uygulanması sonrasında karşılaşılabilecek direnç karşı alınabilecek önlemler de elbette vardır. Çünkü katılımcı finans modeli bir yeniden yapılandırma çalışmasıdır ve bilindiği üzere değişim yönetimi sadece iyi proje yönetimi değildir. Değişim yönetimi değişimin çalışanları nasıl etkileyeceğini anlamakla başlar ve onlarla anlamlı bir iletişimin kurulmasını gerektirir.

Katılımcı Finans Modelinin uygulanması ile meydana gelecek değişim durumsaldır ve yapısı itibari ile Türk Emniyet Sistemi için değişim farklıdır ve değişimi yönetmek için farklı stratejilerin uygulanması gerekir. **Dolayısıyla her kuruma genelleştirilebilecek tek tip değişim yaklaşımı geliştirmek mümkün değildir.** Bu kapsamda şunu önemle belirtmek isterim ki; değişim yönetimi aslında hiç bilinmeyen yeni kavramlar sunmaz. Sunulan kavramlar muhtemelen çoğu polis yöneticilerinin bildiği şeylerdir. Ancak şu bir gerçek ki; **Katılımcı Finans Modeli ile tartışılan konu ve kavramlar herkes tarafından bilinen ancak uygulamada zorluk yaşanan ya da uygulanamayan konulardır.** Katılımcı finans modelini etkin kılabilmek için önce modelin tüm emniyet sistemini nasıl etkileyeceğini anlamak, öngörmek, ona göre geleceğe yönelik beklentileri tanımlamak ve

yönetmek gerekir. Çünkü öteden beri yapılan değişim ve yenilik çalışmalarında olduğu gibi bir kereliğine yayınlanmış genel bir emir ya da duyuru-iletişim stratejisinin yerine geçemez.

Katılımcı finans modelinden beklenen uzun dönemli başarı, kurumun değişme kapasitesi ile bağlantılıdır. Yani Emniyet Teşkilatının katılımcı finans modeli ile birlikte oluşması gereken değişimi sürekli ve stratejik bir şekilde yaratmak ve yaratılan değişime cevap vermesi çok önemlidir. Eğer Türk Emniyet Teşkilatı bu yeteneğini geliştiren bir kamu kuruluşu olmayı başarabilirse; kurumsal yapılarını ve teşkilatın imajını değişimin, gelişimin, taze fikirlerin ve uzun dönemli büyümenin kaynağı olarak göreceklere dolay her zaman başka ülke polis teşkilatlarından ve diğer kamu hizmeti veren kuruluşlardan kendilerini farklı göreceklere ve kendilerini onların sürekli olarak bir adım önde olduklarını kabul edeceklerdir.

Şu bir gerçek ki bir kamu kuruluşunun gelecekteki başarısı, kuruluş çalışanlarının takım halinde çalışabilmeyi, bilgiyi paylaşmayı ve sürekli öğrenen bir kültür yaratmayı başarması ile doğru orantılıdır. Türk Emniyet Teşkilatında süreçlerin yenilenmesini ve yeniden yapılandırılmasını öngören katılımcı finans modeli oluşturacağı sinerji ile diğer kamu kuruluşları içinde bir model olacaktır ve yapılan bu çalışmanın tamamı unutulmamalıdır ki tamamı ile teşkilatın tüm çalışanları ve Türk halkının geneli ile ilgili bir düzenleme olarak tarihe geçecektir.

4.5.1-Global Güvenlik Standartlarının Kazandırılması

Katılımcı finans modeli ile birlikte yeni bir yönetim düşüncesini ve teşkilatın yeniden yapılandırılmasını etkileyen gelişmeler, dünyadaki diğer polis teşkilatlarında mevcut olan iletişim ve bilgi işleme teknolojilerindeki gelişmeler ile paralel olarak oluşan uluslararası polis standartlarını da Emniyet Teşkilatına kazandıracaktır.

Global dünyada en çok dikkat edilmesi gereken Çevresel ve teknolojik faktörlerdeki gelişmelerin takip edilmesidir. Bu kapsamda Türk polisi sık sık yurt dışına çıkarak, tüm dünya polislerinde nasıl çalışıldığını görmesi ve ufkunun açılması gerekmektedir. Yine modern sonrası kullanılan global ve yeni yönetim kayraklarını kullanan bir kamu teşkilatı olması diğer kamu teşkilatları ile arasındaki hizmet kalite rekabet gücünü arttıracaktır. Bu kapsamda sanki sadece özel şirketler içinmiş gibi algılanan toplam kalite, sıfır hata, insan odaklılık, yaratıcılık, insan odaklılık gibi kavramların teşkilat için de faydası olduğu ve hayat hakkı olduğu ortaya konulmalıdır.

Bu gelişmelerin teşkilat yönetiminde hayata geçirilmesi için tüm dünya polisleri sürekli mercek altında tutulmalıdır. Bu kapsamda, katılımcı finans modelinin sağlayacağı ek finansal kaynakla mümkün olacaktır.²⁶⁰

Dünyada polislik mesleği; uluslararası rekabet, ulusal sınırların anlamını yitirmesi, globalleşme, yeni yönetim düşüncesi ve organizasyon modellerinden önemli etkileşime maruz kalmıştır. Bu noktada günümüz polislik anlayışı “**Bilgi Polisliği**” olarak farklılaştığını bile söyleyebiliriz. Yeni polislik düşüncesini ve polis teşkilatlarının yapılandırılmasını etkileyen bir diğer gelişme de; insan hakları, kişilik kavramı, insanın her şeyden önemli bir varlık olarak ortaya çıkması, insanların beklentilerindeki değişimler ve insanların yaratıcılığında daha fazla yararlanma konusundaki gelişmeler ve düşüncelerdir. Bu gelişmeler polislik mesleğini ve polis teşkilatlarının yapılandırılmasını köklü bir şekilde etkilemiştir.

Vatandaşlardan gelen yeni güvenlik hizmet talepleri, standart polislik hizmeti değil de kaliteli ve maksimum etkili ve insan odaklı hale gelmiştir. Türk Polis teşkilatından beklenen ve talep edilen hizmetin niteliğindeki bu değişmeye paralel olarak kendisini yapılandırması Rekabet üstü olması kısaca uluslararası polis standartlarını kazanması gerekmektedir.

Sürekli gelişme sürecinin kaçınılmazlığı ile son dönemdeki uluslar arası polislik standartlarının duyarlı olduğu temel etken olan insan odaklılık ortaya çıkmaktadır. **İnsan odaklılığın iki ayağından birini, müşteri, diğerini ise çalışanlar oluşturmaktadır.** Kısaca emniyet sisteminin üç sacayağı; donanım, kurallar ve insandan oluşmaktadır. Katılımcı finans modeli polisliğe kazandıracığı uluslararası standartlar ile donanım, kurallar ve insan faktörlerinin üçünü de yenileyecek ve yeniden yapılandıracaktır. Böylelikle tüm dünyada örnek gösterilen bir teşkilat modeli olarak rekabet üstü olacaktır.

4.5.2-Global Yönetim Normlarının Yerleştirilmesi

Yirminci yüzyılın sonunda içinde yaşadığımız dünya, önceki çağlardan gerçekten farklı bir dünya mıdır?” sorusuna “evet öyledir” diye cevap veren sosyolog Anthony Giddens, küreselleşmeyi ekonomik olduğu kadar siyasî, teknolojik ve kültürel çok boyutlu

²⁶⁰ SABAH Selahattin, “Kamu Hizmetlerinin Alternatif Sunumunda Devlet Rolünün Değişmesi ve Yeni Arayışlar”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara:1996. s.36-38.

bir olgu olarak görür. Ona göre 1960'lardan sonra iletişim sisteminde görülen dev değişiklikler, küreselleşme sürecinin temelini oluşturmakta, onu tüm boyutlarıyla etkilemektedir. Tarihte ilk defa dünyanın bir yanıyla öbür yanı arasında anında iletişim kurma imkânı var artık. Anında elektronik iletişim, sadece haberlerin ya da bilgilerin daha çabuk aktarılmasını sağlayan bir yol olarak kalmamakta, onun yüzünden ister zengin ister yoksul olalım, hayatlarımızın tüm dokusu da değişmektedir.²⁶¹

Enformasyon teknolojilerinin alt-yapısındaki muazzam değişimle birlikte, ekonominin sanayi ağırlıklı olmaktan çıkıp hizmet sektörüne odaklanması da hayatımız üzerinde belirgin bir etkiye sahip. Bilgi, eğlence, iletişim, elektronik ve finans alanındaki hizmetler ekonominin can damarı hâline gelince, hayatlarımız da ona göre şekillenmeye başlamıştır.

Çalışma hayatından kaynaklanan bu değişiklikler haricinde, enformasyon teknolojilerinin hayatımızda yol açtığı yenilikler, küreselleşmeyi "orada" bizden uzaklarda olan bir şey değil, aynı zamanda "burada" yanı başımızda bir hâle getiriyor. Bu nedenle artık, küreselleşmeyi hayatlarımızın mahrem ve kişisel yönlerini de derinden etkileyen bir olgu olarak görmemiz gerekiyor. Bir süreden beri özellikle elit tabakanın ama giderek enformasyon teknolojilerini kullanan herkesin hayatında "burası" ve "orası", "iç" ve "dış", "yakın" ve "uzak" ayrımlarının bir anlamı kalmadı. Dünyanın herhangi bir yerinde olan olay, dünyanın herhangi bir yerindeki insanın gündemine giriyor.

Ulaşım araçlarındaki gelişim de, dünyanın dört bir yanına daha çok hareket etmemize, coğrafyanın hayatımızdan silinmesine önemli bir katkı yapıyor. İnsanlar bir gün dünyanın bir yerinde ertesi gün diğer yerinde kolayca bulunabiliyorlar. Hatta bazı meslekler için böyle süper göçebelik yaşantısı mecburî bir hayat tarzı hâline gelmiş durumda.

Globalleşme tüm dünyada her alanda değişimlere yol açarken yönetim ve kamu hizmet anlayışındaki değişimleri görmemezlikten gelmek mümkün değildir. Önceden devletin bir vergi toplayan bir kurum olarak görüldüğü ve devletin yaşaması ve ayakta kalması için vatandaşların önemsenmediği bir dönemden devlet bizim için var anlayışı ile yeni bir dönem kamu hizmet alanında da oluşmuştur. Global yönetim modelleri olarak da adlandırılan insan odaklılık, mükemmellik arayışları, toplam kalite felsefesi, müşteri memnuniyeti gibi anlayışlar özel sektörden çok günümüz dünyasında kamu hizmetlerinin de olmazsa olmazı haline gelmiştir. Bu global yönetim tarz ve anlayışlarının Türk Polis

²⁶¹ GIDDENS, age, s123.

Teşkilatınca benimsenmesi ve uygulanması Katılımcı finans modelinin teşkilat organizasyon yapısı ve hizmet süreçlerine getireceği farklılık ile oluşacaktır.

4.6-Güvenlik Hizmetine İnsan ve Bilgi Odaklı Hizmet Anlayışının Getirilmesi

Katılımcı finans modeli kapsamında yaptığı görevin karşılığını her ay belirlenen primler ile alan polis artık bir süre sonra karakollara gelen vatandaşa 'müşteri' olarak bakması, meslekî yaşama daha derinlemesine bakılabilmesini sağlayacak ve ticaret yaşamında sık sık karşılaşılan '**Müşteri her zaman haklıdır**' veya '**Müşteri velinimetimizdir**' sözleri güvenlik hizmetlerinde de kullanılmaya başlanacaktır. Karakola gelen bir yurttaşa, müşteri perspektifiyle sergilenen ve olumlu etki bırakan bir davranış, o yurttaş için de gerçekten çok önemli ve değerlidir.²⁶²

Özellikle "insan odaklı" yönetim olması, iç müşteriye (çalışanlarına) değer vermesi ve memnuniyetin bir takım metotlarla öğrenilerek test edilmesi ve çeşitli iyileştirmelerin yapılması Toplam Kalite Yönetimi felsefesinin Türk Polis Teşkilatında hakim kılınması ile mümkündür. Toplam Kalite uygulaması TSE'den yada başka bir kurumdan İSO belgesi almak demek değildir. Müşteri için çalışma mantığını kabul etmekle başlayan bir yaşam tarzıdır. Kalite yönetiminde, "sorunun çözümünde herkesin rol almasının gerektiği" görüşü önemli olmakla beraber "polis-halk işbirliğinin" de temelini /nirengi noktasını bu husus oluşturmaktadır.

Otorite ve müşteri memnuniyeti bileşkesi arasındaki bu yakınlığı, hatta otoriteyi belirleyen süreç olarak algıladığımız müşteri memnuniyeti bileşkesini-iç ve dış müşteri memnuniyeti konsepti-yönetimsel empati ile de boyutlandırabiliriz. Katılımcı finans modelinin uygulanması ile birlikte kendisini müşterileri yerine koyabilen ve toplumsal duyarlık ölçülerini yakalayabilen Türk Polis Teşkilatı saygı ve sevginin yadsınamaz rahatlığındaki tahtına oturabilirler.

Emniyet Teşkilatı çalışanlarını yönetmek tüm yurt insanını ilgilendiren ve geniş kapsamlı, anlamlı ve o derece de zorlukları olan bir görevdir. Zorlukların aşılması; ekibin, önce kendisine güvenmesi, bireyin ekibe katkılarını çıplak gözle izleyebilmesi, dış müşterinin polis teşkilatı çalışanları üzerindeki etkisini rahatlıkla algılayabilmesi,

²⁶² SEZER Arif, "Avrupa Birliği Bağlamında Polis-Halk İlişkileri", Polis Dergisi, S:22, s.115, 116.

bilginin toplumsal boyutunun göz ardı edilmemesi ve değerlerin birlikte üretilmesi ile olanaklıdır. Teşkilata bu olanağı ancak katılımcı finans modeli verecektir. Çünkü vatandaş müşteri olarak görmeyen bir kamu kuruluşu haliyle insan odaklı bir organizasyon haline gelmek mümkün gözükmemektedir. Ücretini **performansına bağladığınız her kamu görevlisi gelirini arttırmak ve müşteri kaçırmamak için elinden geleni yapacaktır.** Örneğin bir maça gelen otuz bin kişinin katılımcı finans modeli havuzuna bilet paralarından kesilen güvenlik bedeli payı o ay ki maaşını oluşturduğunu bilen polis kalabalık olduğu ve fazla mesai yapmasına sebep olduğu için maça gelen seyircilere katil veya gangster muamelesi yapmayacaktır... Tekrar maç izlemeye gelmesi için üzerine düşeni yapması gerektiğinin yani müşteri odaklı hizmet vermesi gerektiğini hissedecektir.²⁶³

Emniyet teşkilatında müşteri memnuniyeti yeni yeni gündemde anılan ve tartışılan bir konudur. Kanunların verdiği yetki ile sektöründe tekel oluşturan Türk Emniyet teşkilatında verilen hizmetten memnun kalmamak yıllardır kimsenin fazla önemsemediği bir sorun olarak algılanma ile karşılanmıştır. Çünkü rekabet ortamı olmayan bir sektörde kendini yenilemek ve müşteri kaybetmemek için çaba sarf etmenin de bir anlamı yoktur.

4.6.1-Emniyet Örgütünde İç ve Dış Müşteri

Memnuniyetinin Sağlanması

Kalite; alışılmış anlamı ile “en iyi”dir. Daha geniş anlamda kalite “**amaca uygunluk derecesi**” olarak tanımlanabilmekte ve bu kavram hizmetten yaralanacak olan kişinin ihtiyaç ve ödeme olanakları ile de ilişkilismektedir Bir başka şekilde kalite; “**İnsan yetenekleri ile müşteri beklentilerinin buluşma noktası**” olarak tanımlanabilmektedir.

Müşteri odaklı düşünme, ayakta kalmak ve kaliteli hizmet vermek isteyen kuruluşlarda özellikle de kamu sektöründe çok önemlidir. Çünkü, kamu sektörü kesinlikle halkın ihtiyaçlarını gidermek için kurulmuştur. Özel sektör gibi müşteriye hizmeti/ürünü para karşılığında değil her şeyden önce varlık sebebini yerine getirmek için vermektedir. Mevcut Polis Sisteminde ise müşterilerle yani, vatandaşla bütünleşmeyi, proaktif hizmeti düşünmeyen bir yöneticinin hiç umurunda olmamaktadır. Ancak, kişisel hak ve özgürlüklerin her gün daha fazla gündeme geldiği, devletin vatandaş için olduğu ilkesinin

²⁶³ Kenan ÖZTÜRK - Ekonomist Not:Bu yazı 25.01.1999 Tarihinde Finansal Forum ve Dünya Gazetelerinde yayımlanmıştır.

yaygınlaştığı ve halk sesini çeşitli vasıtalarla duyurup yönetime dolaylı dolaysız katılmaya başladığından beri, bu pek mümkün görülmemektedir. Günümüzde gelinen noktada ihtiyaçlara cevap veremeyen kamu kuruluşlarını sistem dışlamaktadır.

4.6.2-Emniyet Örgütünde Çalışan Sorunlarının

Genel Değerlendirilmesi

Türk Emniyet Sisteminin mevcut yapısının sorunlarından bahsetmiştik. Bu yapılan tespitlerin iç müşteri olarak adlandırdığımız teşkilat mensuplarının sorunları olarak kabul edebiliriz. Burada analiz edilmesi gereken sorunlar ve nedenleri ise dış müşteri olarak değerlendirdiğimiz vatandaşların Emniyet Teşkilatı ile girdiği ilişkilerden ve aldığı güvenlik hizmetinden kaynaklanan sorunların katılıcı finans modeli ile ne ölçüde giderildiğinin ortaya konulmasıdır.

Türk Polis Teşkilatı çalışanları toplumdaki sosyal mevkiisi ortanın altındadır. Günümüz Türkiye'sinde maalesef sosyal yapı ve mevki ekonomik gelir seviyesine o kadar endekslidir ki geçinme kaygısı ile çalışan memurlar kültürel yönden ve sosyal yaşantı yönünden hiçbir atılım yapamamaktadır. Günümüzde polis 24 saat interneti takip edecek bir bilgisayara ve bilgisayar kullanma becerisine sahip olmak zorundadır. Günlük tüm gazeteleri, haftalık dergileri de takip etmelidir. Sadece bu iki faaliyeti kendi imkanı ile yapmaya çalışan bir polis memuru bile mevcut sistemde ay sonuna kadar geçimini sağlayamaz. Bırakın ki eğlence, sinema, tiyatro gibi kültürel aktivitelere katılsın...

Bunun yanında özellikle mali suçlar ile mücadele eden polislerin ekonomik çıkmazdan dolayı işlem yaptıkları kaçakçıların yanında kıyafeti ve yaşantısı ile eziklik duymaması mümkün bile değildir. En azından ortalama bir seviyede sosyal mevkiisini ortanın üstüne çıkartması gereken bir görevi ifa eden polislerin, katılıcı Finans modelinden aldıkları ek maaşla da sosyal ve kültürel yapısında da olumlu gelişmelerin olması beklenmektedir. Katılıcı finans modeli uygulamaya geçtikten sonra ;bir kamu kuruluşu olan Türk Emniyet Teşkilatında, **kuruluş nedeni olan insanın (Vatandaşın-dış müşterinin) memnuniyetinin, ancak çalışanların (İç müşterilerin) memnuniyetiyle gerçekleşebileceğine inanan** "insan odaklı" bir yönetim felsefesi oluşacaktır. Bu yönü ile katılıcı finans modeli çağdaş (bugüne özgü) ya da moda (geçici) değildir. Çünkü çağdaş özgü oluş, ya da moda oluş geçicidir. Katılıcı finans modeli sürekli dış müşteri olan halkımıza, yabancı ülke polislerine bakarak teşkilatın ve halkın hizmetten kaynaklanan sorunlarını çözerken, teşkilat mensuplarının beyinleri ve yürekleriyle de katılımlarını sağlaması ile **kendi kendini yenileyen organik bir örgüt sistemi yaratması**

beklenmektedir. Zira mekanik örgütlere göre organik örgütler tıpkı canlılar gibi çevredeki değişimlere karşı sürekli olumlu yanıt vererek kendilerini yenilerler. Mükemmele ulaşmanın yolları ya da mükemmeli yaratma, **sağlıklı yönetim uygulamaları ile** gerçekleştirilebilir.

Bir kuruluş, insanın yaşam standartlarının artmasını sağlayacak hizmetleri üretmek için kurulur. Türk Polis Teşkilatı yasaları ile tekeline bırakılan güvenlik hizmetini üretirken iç müşterisini memnun etmiş olursa muhakkak suretle dış müşteri olan vatandaşlarımız da memnun edecek ve teşkilattan hizmet alan herkes mutlu olacaktır. Bu kapsamda Katılımcı finans modelinin vatandaşın içinde bulunduğu çıkmazlardan kurtarılmasını sağlayacak yegane sorun çözme kılavuzu olacaktır.

4.6.3-Yeni Modelin İhtiyacı Tatmin Derecesinin Belirlenmesi

Bilindiği üzere toplam kalite yönetiminde kalite süreci, birbirine paralel, birbirine sarılmış iki soruya yönelir:

-“Doğru işleri mi yapıyoruz?”

-“İşleri doğru mu yapıyoruz?”

Bugünlerde Kaliteden söz etmek her kuruluşta, insanlara çekici gelmektedir. Hiç kimse kaliteye karşı değildir. Kalite günlük faaliyetlerin ayrılmaz parçasıdır ve tüm yöneticilerin, tüm çalışanların sorumlulukları içindedir. **Toplam kalite yönetimi insan odaklıdır ve kalitenin temeli insana dönüklüktür. Kısaca belirtmek istediğim; ISO9000 yada bir başka belge almak ile Polis Teşkilatını kaliteli yapmak mümkün değildir. Her şeyden önce doğru şeyi doğru bir şekilde yapmakla kaliteli hizmet ancak üretilebildiğin anlamamız gerekir.**

Bu noktada kalımcı finans modeli ile emniyet teşkilatının yeniden yapılandırılması projesinin ne olduğunu anlayabilmek için **öncelikli olarak ne olmadığını** da öğrenmemiz gerekmektedir. Katılımcı finans modeli nedir? **Katılımcı finans modeli, teşkilat mensuplarına gösterilen saygı ve değerlerle, ilk etapta bireysel sorunlarını çözme ve motivasyonlarını arttırmayı hedefleyen yani iç müşteriyi verilen hizmeti ve kuruluşu sevdiren sonrasında dış müşteri olan halkımızın yücelmesini, güvenlik ihtiyacının tatmin standartlarının yükseltilmesini ve mutluluğunu** esas alan bir yeniden yapılandırma projesidir. Bu kapsamda uluslararası standart kazanmış olan polislik hizmetinden yaralanmayı hak eden Türk İnsanın bu özlemini gidermek ve çalışanlarının mutlu ve kaliteli hizmet verdiği bir teşkilat haline gelmeyi planlamaktadır.

Katılımcı finans modeli Türk Emniyet Teşkilatı'nda uygulamaya geçtikten sonra, birçok unsurlarıyla hiç de yeni olmayan bir yönetim anlayışı; bir strateji oluşturma, gibi görülmeyecek ve teşkilâtımızın sürekli gelişen bir kuruluş olmasını sağlayacaktır.

Katılımcı finans modeli sorunların çözülen bir teşkilatın verdiği güvenlik hizmeti ile vatandaşımızı buluşturacak ve güvenlik ihtiyacını kaliteli bir şekilde tatmin edemeyen vatandaşımız model sonrasında meydana gelen gelişmelerden mutlak surette memnun kalacaklardır.

Bu bağlamda Türk Emniyet Teşkilatı çalışanlarına katılımcı finans modelinin mantığının yerleştirilmesi ve geliştirilmesi, emniyet müdürlerinden polis memurlarına kadar tüm çalışanların işin içine sokulmasıyla mümkün olacaktır. Zira Emniyet Teşkilatında katılımcı finans modelinin uygulanabilmesi için, her şeyden önce, modeli güvence altına alacak tüm faaliyetler sistematik biçimde planlanmalı ve bu uygulamada kuruluşun tüm çalışanları yer almalı ve finans modelinin faydasına inanılarak teşkilatın geneli tarafından benimsemeli, kabullenmeli ve sahiplenmelidirler.

İkinci etapta Katılımcı finans modeli ,dış müşteri olarak adlandırdığımız halkımız için sağlanan hizmetlerden memnuniyeti artması hedeflenmelidir. Aslında katılımcı finans modelinin ihtiyaçları giderdiğini ve Teşkilat için faydalı bir model olduğunu ortaya koyacak ve tayin edecek tek makamı müşterilerdir. Müşteriler olarak adlandırdığımız Türk Halkı günümüzde giderek bilinçlenmekte ve daha fazla talep edici olmaktadır. Bu kapsamda katılımcı finans modeli, Emniyet Teşkilatındaki tüm çalışanların faaliyetlerini; süreçlerini ve hizmetlerini sürekli iyileştirilmesi yoluyla, vatandaş memnuniyeti ortak hedefine odaklayan bir yönetim felsefesinin bir daha geriye dönmeyecek şekilde yerleşmesini sağlaması beklenmektedir.

4.7-Kamusal Güvenlik Konseptinin Etkinleştirilmesi

Bir Kamu kuruluşu olan Türk Emniyet Teşkilatının idari, adli ve yönetsel yapısını önceki bölümlerde anlatmıştık. Teşkilatın görev alanları ve yetkileri yasalar ile belirlenmiştir. Yurt içersinde belediye sınırlarında iç güvenlik sağlayan bir kolluk birimi olan teşkilatından meydana gelen globalleşme hareketi ile tüm dünyada algılanan güvenlik konseptinden uzaklaştığı nispette görevini etkili yaptığı söylenemez.

4.7.1-Kamusal Güvenlik Kavramının Tanımı

Kamu kelimesi toplumun veya vatandaşların genelini ifade eden soyut bir kavramdır. Güvenlik ise insan oğlu ile birlikte dünyada varlığını hissettiren bireysel ve toplumsal bir ihtiyaçtır. Bireylerin güven içersinde yaşaması bir ihtiyaç olduğu gibi

topluluklarında düzenli ve ahenkli bir şekilde güve içerisinde yaşaması ile uygarlıkların kurulduğunu ve geliştiğini unutmamak gerekir. Güvenliği olmayan bir toplulukta ticari faaliyet, kültürel veya sosyal bir faaliyetten söz etmek hiçbir zaman mümkün olamaz. “Kamusal Güvenlik” konsepti topluluğun bütünü belli bir düzen ve ahenk içerisinde kendisini koruyacak organları oluşturmuş ve verimli çalışıyor olmasını ifade eder.

Günümüz teknolojilerinde terörden uyuşturucu suçlarına kadar toplumsal yaşamı tehdit eden eylemler öylesine çeşitlilik göstermiş durumdadır ki insanların ulaşım sorunlarını gidermek için hizmetine sunulan Uçak ve arabalar bile yıkıcı ve yok edici bir silah olarak kamusal yapıyı tehdit eder bir boyuta gelmiştir. Her şeyden önce ekonomik kalkınma ve hayatın devam etmesi ancak ve ancak kamusal güvenliğin her yönden bir ülkede tesis edilmesi ile mümkün olabileceği artık anlaşılmıştır.

4.7.2-Konseptin Örgüt İçerisinde Algılanan Şekli

Türk Emniyet Teşkilatı şu anki mevcut yapısı ve görev felsefesi ile içinde bulunduğu görevin farkında olmadığı gibi yaptığı her şeyi yasaların ve yazılı emirlerin emrettiği çizgide yapmak zorunda olduğu için görev ifa etmektedir.

Aylık aldığı maaş ile ay sonunu zor getiren ve fazla mesai yüzündün sosyal yaşantısı alt üst olduğundan dolayı sürekli bir gerginlik içerisinde görev yapan teşkilat mensubunun kamusal güvenlik konseptini yukarıda anlattığımız gibi algılayarak kabul etmesi gayet zordur.

4.7.3--Model Sonrası Beklenen Etkinlik

Her şeyden önce dünyadaki gelişmiş Polis Teşkilatlarının kullandığı teknolojileri kullanan, Ar-Ge çalışmalarını sürekli olarak mali açıdan destekleyen, hizmet oto, araç ve donanımlarını sürekli olarak değiştirebilen kurumsal motivasyonunu yanında bireysel motivasyonu da sürekli olarak artan bir Emniyet Teşkilatı oluşturmaktır.

Özellikle bünyesinde hizmet vermesini önemli ölçüde engelleyen kangren haline gelmiş sorunlarını çözümlenmek, ahlaki yönden sürekli olarak artış gösteren rüşvet ve yolsuzluk hastalığını tedavi ederek teşkilat çalışanlarının performansını yükseltmek beklentisi de ön plandadır. Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu tarihten bu yana mevcut olan tüm kaynakların kullanılması ile bile çözülemeyen problemleri çözmek bir takım radikal değişimlerle mümkün olacağı açıktır. Bu noktada yaratıcılık ve katma değer yaratacak yeni süreçlerin uygulamaya geçirilmesi ve top yekûn bir kamu güvenlik konseptinin toplumsal benimseme ile uygulaya geçirilmesi gerekliliği için katılımcı finans modeli tasarlanmıştır.

Katılımcı finans modelinin sonrasında her şeyden önce teşkilat çalışanlarının kalitesi, çalışma koşulları, teknolojik donanımları, ekonomik koşulları, emeğe bağlı ücretlendirme ile performans düzeyleri yükseldikçe başını yukarıya kaldırıp başka ülke polislerinin hizmet metot ve süreçlerini gözlemlemesi ve bunun yanında yaptığı işin önem ve değerini anlaması sayesinde kamusal güvenlik konseptinin oluşumunda üçlü sacayağının en önemlisinde olumlu bir kalite iyileşmesi olacaktır.

İkinci olarak halkımızın polis ve güvenlik hizmetlerinden memnuniyeti arttıkça beklentileri daha da artacak ve diğer kamu kuruluşları da bu ivmeyle ayak uydurmak zorunda kalacaklardır.

Üçüncü olarak devletin siyasi organları çıkarttığı yasal düzenlemeler ile kamusal güvenlik konseptinin geliştiğini buna paralel olarak ülke genelinde ekonomiden turizme kadar bir çok alanı da bu sektörden olumlu etkilendiğini gözlemleyerek tıpkı emniyet Teşkilatında oluşturulan katılımcı finans modelinin benzerini diğer kamu kuruluşları olan Vergi daireleri, gümrük müdürlükleri gibi kuruluşlarda da uygulayacaktır.

BÖLÜM-V

KATILIMCI FİNANS MODELİ

5.1-Türk Emniyet Sisteminde Katılımcı Finans Modeli

Katılımcı Finans modelinin amacı; Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde verilen bazı hizmetlerin karşılığı olarak veya yasalar tarafından emredilen hizmetleri aracılığı ile hazineye gelir olarak kaydedilen pasaport, ehliyet, silah ruhsatı, trafik tescil, ekspertiz, trafik cezaları, özel konser, spor müsabakaları, tahlil, güvenlik eğitim hizmetleri, işyeri ruhsatları, takibi özel şikayetler, güvenlik, özel koruma, bilirkişi hizmetleri, elektronik ve bilgisayar programları, bina ve araç kiralamaları, medya ve film hizmetleri, vatandaş özel taltifleri, fikir ve sanat eserlerinin korunması, icra ve dolandırıcılık olayları, özel hukuki bilgilendirme servisleri karşılığında yasayla, tüzükle ve yönetmeliklerle elde edilen gelirlerin kendi bütçesinde genel olarak toplanarak: %10'nun personele prim olarak dağıtılmasını, ve % 10'nun teşkilatın hizmet oto , benzin, bina, kırtasiye, tamirat, Ar-Ge çalışmaları, teknolojik yenilikler vb. gibi fiziki güçlendirilmesinde kullanılması geriye kalan %80'nin eskiden olduğu gibi devletin genel bütçesine aktarılmasını öngören bir modeldir.

5.1.1-Modelin Tanımı

Katılımcı Finans modelinin uygulamaya geçirilebilmesi için çıkartılması gereken bir takım yasalar ve tüzükler bulunmaktadır. Bunları ilerleyen bölümlerde değerlendireceğiz. Modelin tanımını hukuki yapısını ifade edecek bir kanun teklifi şeklinde tanımlayarak bu konuya bir açıklama getirebiliriz:

5.1.1.1-“Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında Katılımcı Finans İşletmesinin Faaliyetlerini Düzenleyen Kanun Teklifi Tasarısı”

Madde-1:

Emniyet Genel Müdürlüğü ve Taşra Teşkilatlarına görev ve yetki veren başta 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ve yürürlükte bulunan diğer tüm kanunların emirleri doğrultusunda verilen kamu hizmetinin bu yasa yürürlüğe girdikten sonra fiyatlandırılarak, vatandaşların belirlenen bedeli ödemekle bu hizmetlerden yararlanması mümkün olacaktır. Mevcut uygulamalarda polis teşkilatı aracılığı ile tahakkuk eden ve doğrudan vergi daireleri aracılığı ile vatandaştan toplanan harçlar ve para cezaları ile bu yasayla ücretlendirilen kamu hizmetlerinden elde edilecek gelirlerin tamamı

Emniyet Genel Müdürlüğü çalışanları tarafından kurulacak Katılımcı Finans İşletmesinin sermayesini oluşturacaktır.

Madde-2:

Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi yönetim kurulu aracılığı ile yönetilecek bir kamu İktisadi teşebbüsüdür. İçişleri Bakanı başkanlığında, yılda dört defa toplanacak yönetim kurulunun üyeleri, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı, Emniyet Genel Müdürü, Emniyet Genel Müdürü Yardımcıları, İdari ve Mali İşler Daire Başkanı, Katılımcı Finans İşletmesi Daire Başkanı ve Maliye Bakanlığının temsilcisidir.

Katılımcı Finans İşletmesi Daire Başkanı 1.Sınıf Emniyet Müdürleri arasından en az üç yıl müstakil Emniyet Müdürlüğü görevi yapmış, dört yıllık fakülte mezunu olan personelden, Emniyet Genel Müdürünün teklifi, İçişleri Bakanı ve Başbakanın oluru ve Cumhurbaşkanın onayı ile görevlendirilir.

Katılımcı Finans İşletmesinde görev alacak personelin seçimi, atanması ve çalışma koşulları yürürlükte olan Emniyet Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Tayin Yönetmeliği hükümlerine göre yapılır. Bu kuruluşta çalışan resmi görevlilerinin %40'ını geçmemek kaydı ile Katılımcı Finans İşletmesi Başkanın teklifi ve Yönetim Kurulunun onayı ile "Sözleşmeli Personel" alımları yapılabilir. Bu kapsamda görevlendirilecek personelin maaşları katılımcı finans işletmesinin sermayesinden karşılanacaktır. Bilahare çıkartılacak yönetmelik ile bu personelin çalışma koşulları düzenlenir.

Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulu merkezde olmak kaydı ile lüzum görülen miktar ve yerlerde büro açma ve görevli bulundurma yetkisine sahiptir. Açılan taşra büroları da doğrudan merkezde bulunan Yönetim Kurulu ve İşletme Başkanın emir ve komutasında faaliyetlerini gösterir.

Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulu, her sene başının ilk Ocak ayı toplantısında Emniyet Genel Müdürlüğü yetkisinde bulunan hizmet ve ürünlerin ücretleri ile çeşitlerini belirleyerek yazılı olarak tüm kamuoyuna resmi gazetede yayınlamak sureti ile duyurmaya yükümlüdür.

Madde-3:

Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesinin gelirleri aşağıda belirtilen şekildedir:

A-Merkez ve Taşra Teşkilatlarında görev yapan tüm trafik polislerinin uygulamış oldukları trafik para cezaları, sürücü ehliyet belgesi harçları, araç tescil ve işlemleri harç ve

vergileri ile trafik şubelerinin yasal yetkisi ile yapılan garaj ve otopark yerlerinin belirlenmesi, bilirkişilik hizmetleri, oto çekim ücretleri, trafik kurallarının öğretim gelirleri.

B-Merkez ve Taşra Teşkilatlarında görev yapan tüm Pasaport ve Yabancılar Şube Müdürlüğü birimlerinin vermiş oldukları pasaportlar için alınan harçlar, yine aynı birimler tarafından yabancılar için verilen çalışma ve ikamet izin belgeleri karşılığında alınan harçların ve vize ücretleri bedelleridir.

C-Merkez ve Taşra Teşkilatlarında görev yapan tüm Ruhsat Şube müdürlüklerince düzenlenen silah, av tüfeği, içkili işyeri, internet cafe açma ve canlı müzik yapma ruhsatları karşılığında alınan harç ve resmi vergi ödemelerin tamamı,

D- Merkez ve Taşra Teşkilatlarında kullanılan hizmet otoları, araç-gereçleri helikopterleri, binaları ve tesislerinin kiralanması karşılığında alınacak bedellerin tamamı,

E- Merkez ve Taşra Teşkilatlarında çalışan personelden üstün hizmet gösterenlere vatandaş tarafından yapılan her türlü maddi ödül, çalışanların bilgisayar programları ile teknolojik ve bilişsel alanda yaptığı buluşların patent ve satış gelirleri

F- Merkez ve Taşra Teşkilatlarında yapılan kriminal alandaki bilirkişilik ve özel hizmet görevleri karşılığında alınan ücretler,

G- Merkez ve Taşra Teşkilatlarında kaçakçılık suçu ile mücadele eden tüm birimlerin yakaladığı gümrük kaçağı eşyanın adli yargılama sonrasında kesinleşen değerinin %20'si ile, bu şahıslardan adli yargılama sonucunda devlete gelir olarak aktarılan tüm para cezalarının %20'si, Adalet Bakanlığı ve Gümrük Müsteşarlığı tarafından yılda bir defa tespit ile oluşturulan emniyet payının tamamı,

H- Merkez ve Taşra Teşkilatlarında Asayiş ve Koruma hizmetlerinden özel durumlarına göre yararlanmak isteyen vatandaşların, yaptırmak istedikleri işin niteliğine göre İşletme Yönetim Kurul tarafından belirlenen ücretlerin tahsil edilmesi ile oluşan gelirlerin tamamı,

I- Merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan genel polis, çevik kuvvet ve asayiş gibi birimlerinden özel güvenliğinin sağlanması talep edilen her türlü bilet ücreti karşılığında düzenlenen sportif müsabakalar ve konser gibi özel etkinliklerden elde edilen toplam bilet satışları gelirlerinden güvenlik payı olarak alınacak %20'lik kısmın yurt genelinde toplamı ile oluşan gelirler,

İ-Her senenin Ocak ayında Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulunun belirleyeceği hizmetlerin karşılığında vatandaşlardan alınacak ücretlerden oluşmaktadır.

Madde-4:

Tüm yurt genelinde, Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesinin saymanlığında her ayın 15'inden diğer ayın 15'ine kadar toplanan gelirler toplamı üç parçaya ayrılarak dağıtılır:

A-Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesinin hesabında toplanan gelirlerin %10'u personelin tamamının sayısına bölünerek ortaya çıkan miktar personele prim olarak her ay maaşı ile birlikte ödenir. Personele ödenecek miktarların hesaplanmasında rütbe, birim ve kıdem ayrımcılığı kesinlikle yapılamaz.

Ancak yıllık izin, sağlık raporları ve idari izin gibi çeşitli nedenleri ile görev yapmayan personele prim ödemesi izin ve çalışmadığı süre için yapılmaz. Nöbet istirahatları ve hafta sonu tatilleri prim ücretlerinin ödenmesinde hizmet süresine dahil edilerek hesaplama yapılır.

B- Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesinin hesabında toplanan gelirlerin %10'u Emniyet Genel Müdürlüğü İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığının ayrı bir bankada açacağı hesaba, her ayın 15'inde yatırılır. Bu hesapta biriken paranın hangi alanlarda ve ne şekilde kullanılacağını Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulu belirler.

Söz konusu paranın kullanımı Teşkilatın hizmet araç ve gereçlerinin tamirâtı, yenilenmesi, Teşkilatın hizmet içi kurslar ve yurtdışı gezilerinin masrafları, AR-GE çalışmaları, teknolojik açılımları, sözleşmeli personel maaşları, hizmet bina ve tesislerinin inşası, tadilatı, kırtasiye malzemeleri alımlarında kullanılması zorunludur.

İçişleri Bakanlığının bütçesi yetersiz geldiği durumlarda bu bütçeden yararlanır.

Yapılacak işin bedeli Taşra Teşkilatlarında, İl Emniyet Müdürlerinin yazılı talepleri Katılımcı Finans İşletme Daire Başkanının görüşü ve Emniyet Genel Müdürün onayı ile gerçekleştirilir. Hizmette yeknesaklığı sağlamak ve adaletli bir şekilde gelirlerin dağıtılmasını sağlama görevinden, Katılımcı Finans İşletmesi Daire Başkanı Yönetim Kurulu'na karşı sorumludur.

C- Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesinin hesabında toplanan gelirlerin geriye kalan %80'lik kısmı Maliye Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren vergi dairelerine yatırılarak hazineye irad olarak kaydedilir.

Madde-5:

Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesinin hesap ve muhasebe kayıtları, Sayıştay'ın, Maliye Bakanlığı Kontrolörlerinin, İçişleri Bakanlığının ve Polis Teftiş Kurulu Başkanlığının denetimine sürekli açıktır. Bu kurumların haricinde her senenin başında yapılan Ocak ayı Yönetim Kurulu toplantısı sonunda yıl içersinde verilen

hizmetler karşılığında toplanan gelirler ve bu gelirlerin aktarıldığı yerler açık bir şekilde yazılı olarak basın yolu ile kamu oyuna duyurularak halkın doğrudan bilgisine sunulur.

İşletmenin mali tabloları Emniyet Genel Müdürlüğünün İnternet adreslerinde sürekli olarak açık bir şekilde bulundurularak kamuoyunun dikkatine sunulur.

Madde-6:

Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi Kanununda bulunan hükümlerin tatbiki esnasında yürürlükte bulunan mevcut kanunlar ile uyumsuzluk olduğu takdirde Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi Kanununun emrettiği hükümler tatbik olunur.

Madde-7:

Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulu tarafından her yılın Ocak ayında belirlenecek olan hizmet çeşitleri ve ücretleri Anayasanın ve Modern hukukun özüne aykırı olamaz. Bu kurulun aldığı kararlar ve belirlediği ücretler ile ilgili itirazlar İdare Mahkemelerinde görüşülür.

İşletmenin kendi tüzel kişiliği davada kendi sözleşmeli hukuk bürosu avukatları aracılığı ile temsil edilir. İşletme Başkanlığının yaptığı işlemlerin hukuka uygunluğundan ve yasallığından, başta Emniyet Genel Müdürlüğü olmak üzere İçişleri Bakanlığı sorumludur.

Madde-8:

Bu kanunda belirtilen maddelerin uygulanması ile ilgili olarak yönetmelik hazırlamaya İçişleri Bakanlığı yetkilidir.”

Emniyet Genel Müdürlüğünde uygulanmak istenilen, katılımcı finans modelini bir takım teknik ayrıntıların daha dikkatli ve bilimsel olarak yazılması suretiyle bu yasa teklifinde olduğu gibi tanımlanması mümkündür. En nihayetinde ülke insanının tamamını ilgilendiren böyle bir projenin hayata geçirilmesi için; **her şeyden önce üst düzey tecrübe sahibi hukukçular, maliyeciler, hesap uzmanları, Emniyet Müdürleri ve Kamu yöneticilerinden oluşacak bir proje grubunun altı aylık bir çalışmasından sonra oluşturulması öngörülen bir modeldir.** Bizim bu çalışmada ki verilen bilgiler ve öneriler birer kilometre taşı yada kılavuz olarak görülerek, böyle bir çalışmanın hayata geçirilmesi daha sağlıklı olacaktır.

5.1.1.2-Modelin Unsurları

Katılımcı finans modelinin Emniyet Genel Müdürlüğü hizmetlerinde uygulanabilmesi için oluşturulacak yapının beşeri, hukuki, finansal ve yönetsel unsurları bulunmak zorundadır.

İlk olarak modelin beşeri unsuru ön planda tutulmalıdır. Katılımcı finans modelinin esasında bir kamu hizmeti olan güvenlik hizmetinin daha kaliteli bir şekilde verilmesi amaçlanmaktadır. Bu noktada Emniyet Genel Müdürlüğünün iç müşterisi olarak kabul edilen teşkilat çalışanlarının hayat ve ekonomik koşullarının düzenlenerek, **performansının artırılması diğer yandan çalışanları mutlu olan teşkilatın**, verdiği kaliteli hizmet ile tüm vatandaşların mutlu edilmesi planlanmıştır. Bu noktada insan odaklı bir anlayış olan katılımcı finans modelinde beşeri unsur temel dayanak noktasını oluşturmaktadır.

İkinci olarak hukuki unsuru olan bir modeldir. Çünkü güvenlik hizmeti kamusal bir hizmettir ve Emniyet Genel Müdürlüğü de yasalardan aldığı yetki ile bu görevi yerine getirmektedir. **Emniyet Genel Müdürlüğüne getirilecek böyle bir modelin yasal yönden mutlak sureti ile geçerliliği yani hukuki yönü bulunmak zorundadır.** İnsanımızın güvenlik hakkı başta anayasal olan evrensel bir haktır. Katılımcı finans modeli bu yönü ile vatandaşların bu hakkını yasal gerekçeler ile düzenlemek ile mümkün olabilir. Güvenlik konseptindeki global değişmelere ayak uydurmak isteyen bir teşkilatın yasal olmayan bir faaliyeti hukuk düzeninde mümkün değildir. **Bu noktada katılımcı finans modelinin ikinci önemli unsuru hukukiliktir.**

Katılımcı finans modelinin üçüncü unsuru olarak finansal yönünden bahsedebiliriz. Hem devlet için hem teşkilat için hem de personelin bireysel gelirleri için bir gelir kapsı oluşturan katılımcı finans modeli, **kamu düzeninin sağlanmasında sağlayacağı katkı ile de ekonomik kalkınışımızda önemli bir görev üstlenecektir.** Zira güvenlik hizmetinin eksik ve kalitesiz verildiği bir toplumda ekonomik faaliyetlerden ve kalkınmadan bahsetmek de mümkün değildir.

Son olarak katılımcı finans modelinin yönetsel unsurundan bahsetmek gerekmektedir, her şeyden önce katılımcı finans modeli bir yeniden yapılandırma çalışması, **hizmet anlayışını insan odaklı hale getirmeye çalışan bir yönetim modelidir.** Bu noktada günümüzdeki yeni yönetim uygulama ve tekniklerinin bilgi polislerinden oluşan bir teşkilat yapısında uygulamak isteyen katılımcı finans modelinin yönetsel bir unsuru olduğu gerçeği yadsınamaz.

5.1.1.3-Modelin Kapsamı

Katılımcı finans modeli tüm Türk insanın ilgilendirmekte ve kapsamaktadır. Hatta ileri seviyelerde, ülkemiz ile birlikte uygulama şansı bulduğu takdirde tüm dünya ülkelerin de kamusal hizmetlerin verilmesinde bir model olarak ihraç edilebilecek bir projedir.

Devletin güvenlik haricinde verdiği birçok hizmet bulunmaktadır. Tıpkı güvenlik hizmetinde olduğu gibi örneğin sağlık, eğitim, gümrük, adalet, belediye gibi bir çok kamu kuruluşunda da uygulama imkanına sahiptir. Devletin güvenlik hizmeti dışındaki diğer bir çok sektöründe döner sermaye işletmesi kurulmuş ve kısmen de olsa katılımcı finans modelinin gördüğü fonksiyona benzer bir uygulama olarak benimseme görmüştür. Katılımcı finans modeli bir döner sermaye yapılanması değildir. **Kendine özgü bir yapısı olan ve çok yönlü işlevleri olan performansa bağlı kamu hizmeti verme mantığı ile tasarlanmış bir modeldir.**²⁶⁴:

Katılımcı finans modelinin şu anda teşkilatın 176.489 çalışanından oluşan iç müşterisi olan teşkilat mensuplarını doğrudan ilgilendirmekle birlikte, güvenlik hizmetinden ne zaman yararlanacağı belli olmasa da varlığı ile sosyal yaşantısını devam ettirene 70 milyon Türk insanını kapsamaktadır.

5.1.1.4-Modelin Hukuki Boyutları

Katılımcı finans modelinin gerekçesi olarak hukuksal alandaki yerinin ortaya konulması gerekmektedir. Bireylerin toplum halinde yaşaması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Toplum olarak yaşamak ise belirli bir düzeni ve bu düzenin kurallarına uyulmasını gerekli kılar. Toplumda düzeni sağlamada etkili olduğu düşünülen hukuksal olmayan diğer kurallar, çoğu zaman hemen sonuç doğuracak etkili yaptırımlar içermez. Bu kurallar, yalnızca belirli kişiler açısından yönlendirici olduklarından tüm bireyleri bağlayıcı ve hemen etki doğuracak hukuk kurallarının varlığı, toplum yaşamının devamı için son derece önemlidir. Aynı zamanda toplumu oluşturan bireylerin tümünün dürüst ve sosyal görevlerini yerine getirmeye hevesli insanlar olduğunu söylemek de oldukça zordur. İnsanların topluluk halinde yaşamalarının bir gereği olan toplumsal görevlerini yerine getirmeleri, ancak zorlayıcı kurallarla sağlanabilmektedir. **Bu zorlayıcı kuralların başında yaptırımlar gelmektedir.**²⁶⁵

²⁶⁴ THORNTON Grant, "Uygulamalı Finans Matematiği ve Finansal Planlama Modelleri", Çev: Mustafa Niğdeli, Pagem Yayınevi, İstanbul: 2000, s.17.

²⁶⁵ OĞURLU Yücel, "İdari Yaptırımlara Genel Bir Bve İdari Yaptırım- Ceza Yaptırımı Ayrımı", www.yöntek.com.tr/makaleler.

Katılımcı finans modeli ancak kanuni bir düzenleme ile hayata geçirebileceği için her şeyden önce yasal olması gerekmektedir. Yasallık ilkesi, belirli normların yalnızca yasalarla düzenlenebileceği anlamını taşır. Katılımcı finans modelinin yasallığı denildiğinde, ücretlendirilen **güvenlik hizmetlerinin ancak yasalarda belirtilen şekilde uygulanması** anlamına gelen ve kişilerin, bu uygulamanın varlığı ve gerekçelerini vatandaşların önceden bilmesini amaçlayan, çağdaş kamu hukukunun ana ilkelerinden biri düşünülür

Yasallık ilkesi, katılımcı finans modelinin, uygulayıcısı olan İdareye büyük bir potansiyel güç verdiği için dolayısıyla oldukça önemlidir. İdarenin gerek eylemi nitelendirme, gerekse uygulanacak yaptırımın takdir etme ve saptama konularındaki yetkisinin geniş olmasına dayanarak ceza yaptırımlarındaki kadar katı olmasa da katılımcı finans modelinin hazırlanmasında bu ilkenin gerekli olduğu unutmaması gerekmektedir.²⁶⁶

Eğer katılımcı finans modelinin uygulanmasında ve belirlenmesinde yasallık ilkesi göz önünde tutulmazsa, ülkenin her yanında farklı kamu kuruluşları tarafından da yeni ve birbirinden farklı düzenlemeler yapılması ve kişilerin özgürlük alanlarının yasama değil, yürütme tarafından daraltılması gibi sonuçlar oraya çıkacaktır. Katılımcı finans modelinin uygulama alanlarının ve verilen hizmetlerin fiyatlandırılması konularının keyfi olarak ihdas edilememesi hukuk devletinin bir gereğidir. **Keyfilik, hukukta istikrarın ve güvenin bozulması ve sonuçta hukuk devletinin amaçlarına ulaşamamasına yol açar.** Çünkü katılımcı finans modeli kişinin çalışma özgürlüğünden, mülkiyet ve eğitim hakkına kadar birçok hak ve özgürlüğünü etkileyen güvenlik teşkilatında uygulanacak bir modeldir. Bu nedenle katılımcı finans modelinin uygulamaya geçilebilmesi için, yeni yasa çıkartılması zorunludur.²⁶⁷

Bu durumda yasama, katılımcı finans işletme kanunu düzenleyen yasayı çıkarırken şu konulara dikkat etmelidir: Bu kanun Anayasaya aykırı olmamalı, **hukuk devletinin gereklerine uygun olmalıdır. Dolayısıyla, adil ve hakkaniyete uygun olmayan bir uygulama ihdas edilmemelidir.** Ayrıca kamu yararını amaçlayan özel çıkarları önde tutmayan bir mantıkla yasa hazırlanmalıdır. Bir hizmetin ücrete tabi tutulması, ya yasanın açık tanımlanmasıyla ya da yasanın çizdiği sınırlar içinde idari bir mercie bırakılması ile²⁶⁸ katılımcı finans modeli ancak uygulanabilir.

²⁶⁶ DÖNMEZER Sulhi/ ERMAN Sahir, "Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku, C.I, Beta Yayınları, İstanbul 1987, s.17.

²⁶⁷ EDİZDOĞAN Nihat, 'Kamu Maliyesi', Ekin Yayınları, Bursa:1997, s.4.

²⁶⁸ EDİZDOĞAN, age, s.23-24.

Devlet, kamu ihtiyaçlarını karşılama, kamu düzeni ve güvenliğini sağlama, kamu sağlığını koruma gibi geniş bir faaliyet ve tasarruf alanına sahiptir. Bu fonksiyonlarını yerine getirirken bir yargı kararına gerek olmaksızın kararlarını “**Re'sen İcra Edebilme**” gücünü elinde tutar İcrai kararların zorla icrası ve İdarenin re'sen hareket etmesi istisnai bir yetkidir.²⁶⁹

Devletin görevleri arasında kamu güvenliği ve düzeni, kamu sağlığı ve ulusal servetin korunması anlamına da gelen idari düzeni korumak önemli bir yer tutar. Bu koruma, sahip olduğu hizmetleri ve görevleri ücretlendirme **yetkisini** kullanabilmesiyle sağlanabilir.²⁷⁰ Görev alanına giren hizmetlerini gereken şekilde, etkili ve zamanında yapabilmesi için bu yetkiye sahip olması zorunludur.²⁷¹

Devletin verdiği kamu hizmetinin ücretlendirilmesi, verilecek hizmetin daha kaliteli olması gibi bir etki **doğururken aynı zamanda işlemin sonuçlarını kabul ettirici zorlayıcı bir özellik de gösterir.**²⁷² Aksi halde, bedelsiz verilen bir hizmet çoğu kez uygulanmama ve ciddiye alınmama riskleriyle karşılaşabilir.

Genel olarak düşünüldüğünde katılımcı finans modelinin hukuksallığı, devlet egemenliğinden kaynaklandığı görülür. Devletin bireyin yaşamına yaptırımlarla ve kanuni düzenlemeler ile müdahalesinin haklı gerekçesi suçun varlığından doğmaktadır. Bir başka ifadeyle güvenlik hizmeti, suç olduğu için devletin tekelindedir.²⁷³ Bundan dolayı katılımcı finans modeli devletin vatandaşına zorla dikta ettiği bir yaptırım değil hukuksal bir uygulama olarak değerlendirilecek şekilde, halkın egemenlik hakkının kullanıcısı olan Türkiye Büyük Millet Meclisinin çıkartacağı bir kanunla düzenlenmesi gerekir.

5.1.2-Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Baz Alınarak

Mevcut Finans Kaynaklarının Tespiti

Emniyet genel Müdürlüğü merkezi ve taşra teşkilatları ile birlikte 187 bin amir ve memur çeşitli rütbelerde hizmet veren bir kamu kuruluşudur. Bu kuruluşun verdiği hizmetlerin her alanda ve her biriminde ücretlendirilmesi mümkün değildir. Zira teşkilatın

²⁶⁹ GÖLCÜKLÜ İlhan, “İdari Ceza Hukuku...”, Alfa Yayınları, İstanbul :1996, s.308 ve 490.

²⁷⁰ NAZAROĞLU Yavuz, “Genel Olarak İdari Para Cezalarının Para Cezaları İçindeki Yeri ve Nitelikleri”, DD., S.14-15, 1994.

²⁷¹ DİRDİMAN, R. Cengiz, “Belediyelerin Kolluk Fonksiyonlarına İlişkin Genel Bir Deneme”, Çağdaş Yerel Yönetimler, C.6, S.3, 1997, s.117.

²⁷² YAYLA Yıldızhan, İdare Hukuku I., 1 inci Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul 1990, s.124.

²⁷³ ACHENBACH Hans, “Historische und dogmatische Grundlagen der strafrechts-systematischen Schuldlehre”, Berlin 1974, s.6-7.

varlık sebebi haddi zatında halkın güvenli bir ortamda yaşantısını sürdürebilmesi ülkenin bölünmez bütünlüğünün sağlanmasıdır.

İstihbarat, Terörle Mücadele, Asayiş, Narkotik, Mali ve Organize suçlar ile mücadele eden teşkilat birimlerinin yaptıkları işlerin ücretlendirilerek, bu hizmetler karşılığında Emniyet Genel Müdürlüğünün vatandaşın katılım ücreti istemesi ancak zorbalık olarak adlandırılabilir. **Katılımcı Finans modeli ile halktan iştiraki istenilen hizmetlerin çeşitleri, toplumun belirli kesimlerinin özel talepleri ile şu anda zaten mevcut olan, devletin Emniyet Teşkilatı aracılığı ile halktan topladığı resmi harç ve hizmet ücretleridir.** Örneğin pasaport alan veya silah ruhsatı alan vatandaşımızın ödediği ücretler ya da trafik cezaları bedelleri direk vergi memurları tarafından tahsil edilmekte ve Emniyet Genel Müdürlüğü bu tür gelirlerden doğrudan pay almamaktadır. Yada üç bin polis gönderilerek 12 saat mesai süresini doldurarak yerine getirdiği bir futbol müsabakası seyircilerinin maçı izlemek için ödedikleri biletlerden kesilecek güvenlik payı alma uygulaması kamunun geneline yapılan haksızlığında önüne geçmektedir. **Böyle bir futbol karşılaşmasında üç bin polis görev yaptığında şehirde yaşayan diğer insanların güvenliği de zafiyet göstermektedir.** Kısaca özetlememiz gerekirse katılımcı finans modeli ile vatandaşımızdan talep edilen katılım ücretleri toplumun genelini değil özelini ilgilendirmektedir.

Kocaeli Emniyet Müdürlüğü tüm taşra teşkilatlarında olduğu gibi yurt genelinde Emniyet Genel Müdürlüğü personelinin verdiği hizmetlerin aynısını vermektedir. Kocaeli Emniyet Müdürlüğü personelinin uyguladığı trafik cezaları pasaport hürçları ruhsat harçları tüm yurt genelinde aynıdır. Çorum Emniyet Müdürlüğü'nün de İstanbul Emniyet Müdürlüğü'nün de aldığı harçlar aynıdır. Aralarında illerinde hizmet verdikleri nüfusun kalabalığından dolayı işlem sayısının artması gibi bir durum bulunmaktadır. **Bu nedenle Kocaeli Emniyet Müdürlüğünün rakamsal verileri kolaylık ile tüm yurttaki modelin uygulanması ile ortaya çıkartılacak finansal analizler için bir pilot bölge örneği olabilir.** Bu noktada yukarıda anlatılan katılımcı finans işletme kanunu yürürlükte olsa polis başına Kocaeli gibi bir ilde ne kadar prim aylık olarak düşeceği, ne kadar teşkilatın fiziki ihtiyaçları için gelir elde edilebileceği tespit edilmeye çalışacağız. Böylece sistemin yurt genelinde uygulanması halinde oluşacak gelirlerin rakamları üzerinde bu ilde yapılan rakamsal analizler ışığında karşılaştırma imkanı bulacağız.

5.1.2.1-2003-2004 Yılında Kocaeli Emniyet Müdürlüğü'nde Mevcut Gelir Miktarlarının Hesaplanması

Kocaeli Emniyet Müdürlüğü'nün 2003-2004 yılları arasında mevcut hukuk sistemi içerisinde ifa ettiği görevler sayesinde devlete ulaştırılan gelirleri öncelikle inceleyelim:²⁷⁴

a-Trafik Hizmetlerinde: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü personeli aracılığı ile 2003-2004 yılları arasında, verilen araç tescil ve sürücü ehliyetleri hizmetleri karşılığında vergilendirilen gelir miktarı : **27.003.669.000.000 TL** dır.

2003-2004 yılı içerisindeki trafik polisleri aracılığı kesilen trafik cezalarından dolayı tahakkuk ettirilen gelirlerin toplam miktarı : **10.029.329.576.000 TL** dır.

b-Ruhsat Hizmetlerinde: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü bünyesinde görev yapan Ruhsat Şube Müdürlüğünde verilen iş yeri açma, canlı müzik yapma, silah bulundurma ve taşıma, av tezkereleri hizmetleri karşılığında 2003-2004 yılları arasında vatandaşlardan alınan harçların ve vergilerin toplamı : **1.540.924.800.000 TL** dır.

c-Pasaport ve Yabancılar Şube Müdürlüğü Hizmetlerinde: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Yabancılar ve Pasaport Şube Müdürlüğü'nün vermiş olduğu pasaport, yabancılar için ikametgah ve çalışma izinleri hizmetleri nedeni ile devlete sağladığı 2003-2004 yılları arasında gelirlerin toplamı : **7.987.559.000.000 TL** dır.

Yukarıda anlatılan üç ana başlıkta toplanan gelirler zaten **mevcut hukuk yapısı içerisinde devletin polis teşkilatı aracılığı ile tahakkuk ettirdiği** ve oluşturduğu gelirlerdir. Bu gelirlerin toplamının 2003-2004 yılları arasındaki 12 aylık süre içerisindeki genel toplamının : **46.561.482.376.000 TL** dır.

5.1.2.2- 2003-2004 Yılında Yapılan Hizmetlere Göre Model Sonrası Oluşacak Gelirlerin Hesaplanması

Şu anda mevcut olan yasal düzenlemede öngörülmeleyen ancak "Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans Kanunu" yürürlüğe girdikten sonra oluşturulacak gelirlerin Kocaeli ilindeki durumunu gözden geçirelim:

²⁷⁴ Kaynak: Kocaeli Valiliğince 03.01.2005 Gün ve EGM.4.41.00.35/3 sayılı onay yazısı ile, Kocaeli Emniyet Müdürlüğü ve Kocaeli Defterdarlığı Arşivlerinden Alınan Bilgi ve Belgeler.

a-Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü: 2003-2004 yılları arasında seyredilmesi bilet mukabili olan futbol, basketbol ve konser etkinliklerinde yaptıkları görev sayesinde Kocaeli Spor Kulübü **1.287.345.545.000 TL** hasılat elde etmiştir.

Modelde öngörülen %20'lik güvenlik payının bilet ücretlerinden alınması halinde **257.469.109.000. TL** gelir, Emniyet Teşkilatı'nın Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü aracılığı ile elde edecekti.

b-Kriminal Hizmetlerde: Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Olay Yeri İncele Şube Müdürlüğü Lâboratuvarında 2003-2004 yılında 2544 adet bilirkişi ve ekspertiz raporu Kocaeli ve İlçelerde bulunan Adliyelerinde görüşülen davalar için hazırlanmıştır. Bu davalar için yapılan analiz ve tahlillerin yargılama giderleri kapsamında olmak kaydı ile rapor başına **50.000.000 TL** ücret alınması durumunda, oluşacak gelir miktarı **1.272.000.000.000 TL** olacaktır.

c-Bina, Tesis ve Otoların Kiralanması:Kocaeli Emniyet Müdürlüğü konferans salonu, Spor salonu, atış poligonu, düğün salonu olarak kullanılabilen gazinosu, kamyoneti ve sıvı yükleme tankeri, 2003-2004 yılı içersinde tesisler için saati **100.000.000 TL** olmak üzere, diğer araçlarında günlüğü **100.000.000 TL** olmak üzere; **120.000.000.000 TL** gelir elde edilebilirdi.

d-Özel Güvenlik Talepleri:Üç bin adet fabrikanın bulunduğu Kocaeli ilinde, outlet Center, Real, Carrfour ve kuyumcular çarşısı gibi büyük alışveriş merkezlerinde gece ve gündüz devriye hizmeti boşa kalan ekiplere yaptırılsaydı gecelik ücreti otolu ekipler için **60 milyon TL** olarak değerlendirilen bu hizmet karşılığında **tahminen 180.000.000.000 TL** gelir elde edilebilirdi.

e-Deniz Limanı Şube Müdürlüğü: 41 adet Limanın bulunduğu Kocaeline 20003-2004 yılında giriş yapan 3455 gemiye görevli olarak çağrılan her polis için 100 milyon katılımcı finans işletmesi için bedel alınsaydı toplam olarak, **34.550.000.000 TL** gelir elde edilirdi.

f-İcra ve Milli Emlak Komisyonları Görevleri İçin: İlçeler ve merkez dahil Kocaeli adliyelerinde devam eden **5479 adet dava** ile ilgili icra (yani Polis marifeti ile zor alım davalarında) 2003-2004 yılları arasında eğer her görevli istenilen icra işlemi için icra masrafları kapsamında **100.000.000 TL** ücret talep edilseydi, toplam olarak **:547.900.000.000 TL** gelir elde edilirdi.

Yine buna benzer bir görev olan Milli Emlak Komisyonu bilirkişilik ve tespit gezileri için görevli başına **100.000.000 TL** milyon bedel alınsaydı **4.700.000.000 TL** gelir elde edilirdi.

g-Trafik Hizmetlerinde: Kocaeli sınırları içersinde kural ihlali veya kazalar sebebi ile çok sağlıklı olmamak ile birlikte çekici marifeti ile **20.524 adet** araç çekilmiş ve bu araçları şirketlerine ait özel vinçler ile çeken araç başına ortalama **75.000.000 TL** olmak üzere 2003-2004 yılları arasında elde ettikleri **1.539.300.000.000 TL**'lik gelir toplamının **%20**' si Katılımcı finans modeli ücreti olarak alınsaydı **307.860.000.000 TL** gelir elde edilecekti.

Kocaeli İl Trafik Komisyonu kararları doğrultusunda belirlen tır ve kamyon bekleme yerler ile otoparklar trafik polisinin uygulamaları sayesinde tahmini olarak 2003-2004 yılında **2.745.000.000.000 TL** gelir elde etmişlerdir. Bu gelirlerin **%20**'sini Katılımcı finans modeli işletmesine gelir olarak aktarılmış olsaydı **549.000.000.000 TL** gelir elde edilecekti.

Sürücü kurslarının düzenledikleri ve çoğu zaman emekli meslektaşlarımız tarafından verilen trafik derslerinde, saat başına **40.000.000 TL** ücret alınarak her bir kursta ayda 12 saat Trafik dersi verilseydi toplam olarak il genelindeki 37 sürücü kursundan **213.312.000.000 TL** gelir elde edilebilirdi.

h-Diğer Hizmetler:Katılımcı Finans İşletmesi Kanunu yürürlükte olmadığı ve böyle bir yasal imkan olmadığı için takibi şikayete bağlı suçlarda, nitelikli dolandırıcılık, hırsızlık gibi olaylarda vatandaştan gelecek ödüllerin miktarı ile bunun yanı sıra, özel hukuki danışmalar ve özel dedektiflik uygulamaları sayesinde toplanacak gelirlerin tahmin edilmesi imkanı olmamıştır.

Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube Müdürlüklerinin yakaladıkları kaçak eşya, ruhsatsız silahlar, telif eserleri, tarihi eserler, naylon faturalar, uyuşturucu maddeleri ve yargımla sonucunda sanıklardan tahsil edilen para cezaları da modele dahil edilecek önemli gelir kaynakları olacaktır.

Bunun yanı sıra bilgisayar programı, özellikle hukuki alanlarda yabancı dil bilgisi ile çeviri yapabilen personelin sağlayacağı gelirlerin miktarı da mevcut yasaların içerisinde öngörülememektedir.

5.1.2.3-Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Görevlilerinin Katılımcı Finans İşletmesine Sağlayacağı Gelirlerin Hesaplanması

Yukarıda anlatıldığı üzere Emniyet Genel Müdürlüğü mevcut görevlerinin ifasında zaten devlete büyük miktarlarda gelir sağlamaktadır. Nüfusu 1.206.000 olan Kocaeli ilinde verilen mevcut polis hizmetleri sayesinde 2003-2004 yılları arasında devletin **hazinesine 48.872.261.485.000 TL** gelir aktarıldığını tespit ettiğimiz düşünülürse; 71.157.000 insanın

yaşadığı ülkemizin genelinde ortalama olarak (Tahmini bütçe hesaplamaları da varsayımsal ve orantılı olarak hesaplanmaktadır.²⁷⁵) : **2.883.585.000.404.763 TL civarında gelir** her yıl Emniyet Genel Müdürlüğü hizmetleri sayesinde devlet bütçesine girmektedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi Kanunu ile getirilen yeni ücretlendirme sistemi ile tahmini itibari ile Kocaeli Emniyet Müdürlüğü **2003-2004 yılları arasında 48.872.261.485.000 TL gelir** elde edecekti. Modelin kamuoyunda ve Teşkilat çalışanları tarafından benimsendikçe rakamların daha da yükselmesi beklenmektedir.

Katılımcı Finans İşletmesine 12 ayda bu kadar gelir sağlaması beklenen Kocaeli Emniyet Müdürlüğü merkez şubelerinde çalışan, 1245 personelden her birinin ayın on beşinde alacağı prim **miktarı: 327.123.570 TL** dır. Teşkilatın fiziki araç, gereç ve güçlendirilmesi için aylık olarak ön görülen toplam %10'luk gelirin miktarı ise 4.887.226.148.500 TL dır. Son olarak Kocaeli **Emniyet Müdürlüğü aracılığı ile Devletin vergi dairelerine gitmesi gereken gelir toplamı 39.097.809.188.000 TL** dir. Devlete gidecek gelirlerin mevcut sistemdeki miktarlardan fazla olması ve bu artışın teşkilat çalışanlarının performansının arttıkça yükselmesi konusu da dikkat çekicidir.

5.1.3-Model İle Kazanılacak Finans Kaynakların Dağılımı

Daha önce söylediğimiz üzere katılımcı finans işletmesi kanunu yürürlüğe girmesi itibari ile elde edilecek gelirler söz konusu işletmenin Ziraat Bankalarında açacağı hesaplarda toplanacaktır. Kendi saymanlıkları bünyesinde olmak kaydı ile toplanan bu gelirlerin aylık olarak paylaşılması söz konusu olacaktır. Devlet bütçesinin yıllık olması özellikle taşra kamu teşkilatlarında çok ciddi sıkıntılara sebep olduğu ve fazla mesai ile çalışan personelin her pirimle aydan aya ödüllendirmesi mantığı ile aylık paylaşım sistemi öngörülmüştür.

Her ayın on beşi aybaşı kabul edilerek yapılacak paylaşımında %10 oranında teşkilatın çalışanları toplam gelirden kişi başına düşen payını prim olarak alacaktır. Maaşı ile birlikte bu şekilde yaptığı işin katılımcı finans karşılığın vatandaşlardan alan polislerin vatandaşın "müşteri" olduğunu daha iyi kavraması beklenmektedir.

Yine her ayın 15'inde Emniyet Genel Müdürlüğü İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığının hesabına toplanan gelirlerin %10'u aktırılarak, Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulu emrine verilerek teşkilatın kanunda belirtilen alanlardaki güçlendirme ve fiziki iyileştirme alanlarında kullanımı sağlanacaktır. Burada önemle belirtelim ki yıl

²⁷⁵ EDİZDOĞAN age. s117-120.

başındaki bütçenin öngöremediği o kadar sorunlarla boğuşan Emniyet Genel Müdürlüğü personeli aylık nakit olarak toplanan bu gelirle çok büyük oranında atılım yapacaktır.

Teşkilatın fiziki yapısını güçlendirmek ve personele prim olarak dağıtılmak üzere ayrılan paylardan sonra Katılımcı Finans İşletmesinin Hesaplarında kalan %80'lik payın tamamı vergi daireleri aracılığı ile her ayın 15'inde Hazineye irad olarak kaydedilecektir. Gerek katılımcı finans modelinin artırması beklenen örgütsel Performans sayesinde, gerekse "**Katılımcı Finans İşletmesi Kanunu**" ile yeni olarak fiyatlandırılan ücretler sayesinde devletin önceki sistemle elde ettiği gelirden daha fazlasını elde edeceği değerlendirilmektedir. Mevcut sisteme göre devletin bütçesinde önemli bir yeri olmayan bu gelirlerin %20 si azalmış gözükse de rakamsal olarak bir büyüme oluşacaktır. Bu görevin işi yükü çok olan vergi dairelerinin sırtından alınarak burada bu işle meşgul olan vergi memurlarının boşa çıkartılması da devletimize ayrı bir katkı sağlayacaktır.

5.1.3.1-Personel Arasında Dağılım

"**Katılımcı Finans İşletmesi Kanun**" teklifinde belirtildiği üzere personel aylık olarak her ayın on beşinde yatırılacak olan prim ücretlerinin hesaplanmasında, birim, rütbe, kıdem ve uzmanlık farklılıkları gözetilmeksizin her bir çalışana eşit miktarda prim ödeme sistemi getirilmiştir.

Bu durumun olumlu ve olumsuz yanları hesap edilerek bu şekilde bir düzenleme daha doğru olacağı için ön görülmüştür. Daha önce yapılan **Terör Tazminatları ve Olağanüstü Bölge Çalışma Tazminatlarında** yapılan ayrımcılık sebebi ile aynı ilde görev yapan polisler arasında bile bir takım olumsuzluklar ve kavgalar olmuş ve bazı birim çalışanları teşkilat tarafından ayrımcılık yapıldığı için dışlanmıştı. Bunun yanında 657 sayılı devlet memurları yasasına göre üstün hizmet ve başarı gösteren memurların ödüllendirilmesi amacı ile verilen maaş taltifi uygulamalarında, kıdemli olan ve makam tazminatı alan personel meslekte yeni olan bir personelin yaklaşık on kat fazla miktarda taltif alırken, görevin ifası için belki de en çok çaba sarfeden ve hayatını bile tehlikeye atan genç personelin çok daha az taban maaşı düşük olduğu için taltif alması performansı olumsuz etkileyen uygulamalar olarak benliklerimize kazınmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğü gibi katı disiplin kuralları ile yönetilen bir kuruluştaki rütbe, birim ve kıdem esasına göre dağıtılan primlerin teşkilatı **huzursuz edeceği kesin** gözükütüğünden dolayı herkese eşit dağıtım öngörülmüştür.

Personele ayrılan miktarın birim ve bireysel ayrımcılık yapılmadan dağıtılmasını da bir takım sakıncaları olacağı açıktır. Özellikle Trafik, Kaçakçılık, Pasaport, Çevik Kuvvet ve Ruhsat Şubesi personeli katılımcı Finans İşletmelerine daha fazla gelir sağlayacağı için daha fazla ücret almak isteyebileceği gibi üstün başarısı yada **ortaya koyduğu bireysel emeği ile gelir sağlayan personelin herkesin eşit ücret alması nedeni ile olumsuz etkilenebilir.** Ancak bu tür birimler ve teşkilat mensupları Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulunun emrine tahsis edilen para ile yurt dışına gönderilerek veya çalışma ortamında lazım olan hizmet araç ve gereçleri daha süratli ve son teknoloji ile donatılarak ödüllendirilerek ihmal edilmez ve sürekli performansı artırılması için elinden geleni yapan yöneticilerin emrinde görev yaptığı için motivasyonu da olumlu bir şekilde etkilenir.

5.1.3.2-Merkez ve Taşra Teşkilatları Arasındaki Dağılımı

Mevcut Teşkilat bütçesinin İçişleri Bakanlığı bütçesine genel bütçeden aktarılan pay ile kurulduğunu daha önce söylemiştik. Bu nedenle her ayın Eylül-Ekim aylarında **Emniyet Genel Müdürlüğü İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı merkez ve Taşra** teşkilatlarından yıl içersinde öngörülen harcama kalemlerinin ve miktarlarının belirlenerek gönderilmesini talep eder. Tahminin üstünde şişirilmiş rakamlar ile yapılan bu talepler Genel Müdürlüğün bir yıllık bütçe talepleri olarak **Maliye Bakanlığına iletilir.** Tüm kamu kuruluşlarının ve devlet gelir ve giderlerinin ayarlanması Maliye Bakanlığının hazırladığı Bütçe Kanun tasarısında devletin ekonomik durumu göz önünde bulundurularak talep edilen miktarda değil uygun görülen bir miktarda ki bir ödenek arılır.²⁷⁶ **Cumhuriyet Kurulduğundan beri talep edilen miktardan daha azı genel bütçeden Emniyet Genel Müdürlüğü için pay ayrılarak İçişleri Bakanlığına verilmiştir.**

Yıl ortasında terör eylemleri, sosyal patlamalar, suç oranlarında artış, tabi afetler ve ekonomik şartlarda değişme olması bütçede öngörülmediği için yedinci aydan itibaren kemer sıkmaya başlamak gerekir. Hizmet otolarının arızaları giderilmezken, benzin istihkakları azaltılır, hafta sonu ve geceleri nöbet tutan personel için kalorifer yakılması uygulamasına son verilirken, yapılması planlanan yatırımlar ikinci bir emre kadar askıya alınır.

Günlük sosyal yaşantımızın idamesine baktığımızda, o kadar çok hesaplanmayan masraflar çıktığını görürüz ki, 176.489 çalışanı olan ve ülkenin en önemli hizmetlerinden

²⁷⁶ EDİZDOĞAN, age.s.125-126.

güvenlik görevini ifa eden, yurdun her il ve ilçesinde birimi olan bir teşkilatın bütçesini nasıl kesin bir şekilde tahmin edebilir ki? Tahminin altında sürekli bütçe ayrılınca nasıl olumsuzluklar meydana gelecektir? Bütçe yetersiz geldiğinde de görev yapmak zorunda olan polis ekiplerinin, kapı kapı dolaşarak vatandaştan hibe ve yardım istemesini bir olgu haline gelmesini nasıl kabulleneceğiz?

Mevcut bütçenin yetersizliği yanında, yıllık toptan ödeme yapılmasının planlanmasının hizmetin kalitesine olumsuz etkilediği ortadadır. “**Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi**” modelinde ise nakit ve aylık ödemeler ile Teşkilatın lojistik ihtiyaçlarının giderilmesi ve yeni yatırımlar ile güçlendirilmesi için toplam gelirlerin %10’nun ayrılması planlanmaktadır. **Bu gelir taşranın ve merkezi teşkilatların ihtiyaçlarına göre sürekli olarak kullanılabilir.** Bu noktada yukarıda anlattığımız üzere **Katılımcı Finans İşletmesi Daire Başkanlığı Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kuruluna** karşı sorumlu olmak kaydı ile İl emniyet Müdürlerinin yazılı taleplerine bu gelirlere para aktarılması için İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı ile birlikte koordineli olarak bu ek finans kaynağını aylık olarak kullanacaktır.

Yasada belirtilen haller haricinde bu paradan kullanma imkanı olmadığı için keyfi uygulama imkanı ne taşrada ne de merkezi teşkilatlarda olmayacaktır. Yine taşra ihtiyaçlarının karşılanmasında talep edilen miktarların ihtiyaçların ayarlanması ilin büyüklüğü, nüfusunun çokluğu, işletmenin gelir kalemlerine katkısı ve personel sayısına bağlı olarak hakkaniyet ilkesi doğrultusunda yapılması görevi **Katılımcı Finans Daire Başkanının** uhdesinde bırakılmak kaydı ile yapılacak bu uygulama ile Taşrada yıl başının gelmesini bekleyerek görevini yapamayacak fiziki şartlarda kalan taşra teşkilatların da fiziki yönden yeniden yapılandırılacaktır.

5.1.3.3-Departmanlar Arası Dağılım

Sadece belirli birimlerin özellikle Trafik Şubeleri ve aldıkları uluslararası yardımlar ve ikramiyeler ile zenginleşen Kaçakçılık Şubelerinin fiziki olanakları, diğer birimlerimize de yansıtılmış olacaktır. **Gerçekten de fiziki imkanları itibari ile Emniyet Birimleri incelendiğinde, haber alma ödenekleri sayesinde İstihbarat Şubelerinin, uluslararası çeşitli kuruluş ve birliklerden aldıkları fonlar sayesinde Kaçakçılık Şubelerinin, Soförler Federasyonu ve Trafik vakıfları sayesinde Trafik Tescil ve Denetim Şube Müdürlüklerinin halkla sürekli iç içe olan ve onlardan aldıkları doğrudan destekle Karakol ve Asayiş Şubelerinin, fiziki çalışma ortamı ve araç gereçlerinin, Çevik Kuvvet,**

koruma, Güvenlik, Terör, Lojistik, Ruhsat, Pasaport, Olay Yeri, EKKM, Basın Protokol, Bilgi İşlem, Personel ve Eğitim Şube Müdürlüklerine göre çok daha iyi olduğu görülebilir.

Departmanlar arasındaki bu farklı fiziki araç ve gereçlerin dağıtılması yapılan görevin niteliğinin de çok büyük etkisi vardır. Kaçakçılık Şube müdürlüklerinin, Trafik Şubelerinin ve Asayiş Şubelerinin mücadele verdikleri suçun sürekli kendini yenileyen dinamik yapısı, ve kamu oyununda bu suçlar ile etkili mücadele eden bir teşkilat olmasının yarattığı güven ve itimat sebebi ile bu birimlerin diğerlerine göre ayrımcılık olarak görülebilen farklı bütçe ve ödenekler ile desteklenmesi gayet normaldir. Önemli olan diğer birimlerin üvey evlat muamelesi ile karşılanmaması ve en azından olması gereken imkanların sürekli olarak yenilenmesi şeklinde departmanlar arasında bir ayırım yapılabilir, Masa sandalye, kırtasiye malzemeleri, yeni teknolojik uygulamalar ve büro malzemelerinde hizmet ihtiyaçları karşılan bu birimlerin yaptıkları işin gereğinden fazla bir beklentileri zaten bulunmamaktadır.

Bu noktada **Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletmesi Yönetim Kurulu** yıllarca teşkilatın çeşitli birimlerinde görev yapmış en az üst düzey yedi Emniyet Müdüründen oluşacağı ve taşrada görev yapan, departmanları sürekli gören buna göre ihtiyaçlarını yerinde tespit eden Emniyet Müdürlerinin talepleri ile departmanlar arasında gelir dağılımı yapılacağından dağılımın hakkaniyet ile yapılması beklenmektedir.

5.1.3.4-Görevin Niteliğine Göre Dağılım

Emniyet Genel Müdürlüğünün verdiği güvenlik hizmetinin boyutları ve şekilleri farklı farklıdır. Bu kapsamda teşkilata görev ve yetki veren yaklaşık 73 kanundan bahsetmiştik. Bu nedenle görevlerin dağılımı suçu önleyici, suç işleyenleri yakalaya dayalı, idari, adli, masa başı, lojistik ve koruyucu görevler olarak çeşitli sınıflarda değerlendirilebilir. **Ancak şurası kesin ki hiçbir polisin diğerine göre kanunlar önünde yetki açısından bir ayırımı ve farklılığı yoktur.** Yani polise görev veren kanunlar kolluk ve zabıta kavramları ile polisleri görevlendirir. Meslek öncesi polis eğitimlerinde de bu nedenle bir branş ayırımına gidilmemiştir. Ancak şu kesindir ki bireysel gayretler ve çalışanların kapasiteleri nispetinde personel kabiliyetlerine göre istisnalar hariç istihdam edilmektedir. Görevin niteliğine uygun olarak personelin istisnalar haricinde istihdam edildiği bir insan kaynakları yapılanmasını geçirdiği kurusallaşma sürecinde oluşan teamüller sayesinde ortaya koymaya çalışan Türk Emniyet Teşkilatında Katılımcı Finans İşletme Modelinin uygulanmasıyla birlikte hakir görülen veya fiziki ihtiyaçları fazla

önemsenmeyerek karşılanmayan Çevik Kuvvet Şubeleri ve Pasaport Şubeleri gibi birimlerin teşkilatın bütününe katma değer sağlayacağı gibi diğer yandan bu birimlerde çalışmak istemeyen personeli de teşvik edecektir. Örneğin rüşvetçi olarak algılanmamak ve kışın soğukunda, yazın sıcakında sokak başında yol ortasında sürekli trafik polisi olarak görev yapmak istemeyen polislerin, bu birimlere bakış açısı muhakkak suret ile değişecektir.

Birimlerden performansı sürekli artan, katılımcı Finans İşletmesin sağladığı gelirlerde artış gösteren birimlere daha fazla maddi yönden olanak sağlanması da bu birim çalışanlarını daha da **yaptığı işe motive edecektir. Sürekli güzelleştirilen ve konforu artan bir büroda görev yapan, hizmet otolarının modelleri ve konforu günden güne kaliteli olan ve aybaşında bu birimde çalışmasının karşılığı olan aylık primini alan personelin bir birleri hakkında olumsuz çatışmaya girmesi de mümkün gözükmemektedir. “Polis” unvanının altında toplanan tüm Emniyet Genel Müdürlüğü personeli amirinden memuruna, şube ayırımı yapılmaksızın top yekun eşitlikle muamele görmesinden sonra teşkilatın kurumsal motivasyonu da sürekli artan bir ivme ile yükseliş gösterecektir.**

5.2-“Güvenlik Hizmetinde” Katılımcı Finans Sistemi

İnsanların güvenlik ihtiyacı evrensel boyutu olan ve her şeyden önce insan olmasından kaynaklanan bir hak ve ihtiyaçtır. **Anayasamız ve tüm hukuk sistemi ile güvence altına alınan bu hakkın ücretlendirilmesi yada anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olarak ücret mukabili belirli kişi veya kişilere verilmesi hiçbir hukuk sisteminin kabul edemeyeceği bir olaydır. Türk Emniyet Sisteminde Katılımcı Finans İşletmesinin kurulması ise bu durumdan çok farklı bir olaydır.**

Katılımcı finans modelinde ücretlendirilen ve şu anda devletin yasalar ile belirlenen harç ve cezaların kamunun genelini değil bir bölümünü ilgilendirmesi çok önemlidir. Bir başka ifade ile; katılımcı finans işletmesinin gelirini, polisten, özel durumları ile ilgili hizmet isteyen vatandaşlardan toplanacak gelirlerden oluşması planlanmaktadır. **Emniyet Genel Müdürlüğünün sırtında 72 kanunu verdiği** görevle kamunun geneline hizmet vermesi nasıl tasarladıysa, aynı şekilde bazı özel beklentisi olanların da bu katılım ücretini ödemesi gayet doğaldır.

Günümüzde bir çok devlet kuruluşu oluşturduğu Döner Sermaye kuruluşu ile kamuya verdiği hizmetin bedelinin halkın katılı ile karşılanmasını beklemektedir. Orman İşletmeleri, Yüksek Öğrenim Kurumları, Meteoroloji Kuruluşları, Hastaneler, Tapu

kadastro Daireleri gibi sayısını arttırabileceğimiz çok sayıda kamu kuruluşu verdikleri kamu hizmetinin ifası karşılığında vatandaştan ücret talep etmektedir. Tabii bu ücretler makul karşılanmakta zira hizmeti talep eden vatandaşların muhakkak suretle söz konusu kurumla özel bir münasebeti bulunmaktadır. Yine devlet idaresinin resen uyguladığı para cezalarının caydırıcılık ve otorite tesisi için yapılması göz önünde tutulursa, bu kanal ile elde edilen gelirlerin direk uygulayıcıların bütçesine aktarılması kadar doğal bir süreç olamaz. Bu yöntemle toplanan gelirlerin devletin kontrolüne geçmesinde hangi kuruluş tarafından tahsil edilip edilmemesinin önemi bile yoktur. Önemli olan devlete gelir olarak kaydedilmesidir.

Eğer Emniyet Teşkilatı çalışanlarının görev ve yetkileri tekrar düzenlenerek pasaport, ruhsat, tescil, trafik, gibi güvenlik hizmetinin dolaylı yansımaları olarak değerlendirilen görevleri yapması engellenirse bu hizmet karşılığında devletin elde ettiği gelirlerden pay talep etmesine de gerek kalmaz. Türkiye’de Polis Teşkilatının mutlak kamunun güvenliğini sağlamakla görevli olan kısmının mevcut personelin %50 sini bile oluşturamamaktadır. Suç işlendikten sonra güvenlik sarsılmış veya eksik yapılmış bir hizmet haline gelir. Suçu önlemeye yönelik caydırıcı polislik hizmetleri daha çok **anayasal güvenlik kavramı kapsamında kalmaktadır. Pasaport, ruhsat, Trafik ve Tescil, EKMM, Personel, Lojistik, Eğitim, Hukuk, Teftiş, APK, Bilgi İşlem, Genel Müdürlük, ve Basın Protokol birimlerinde görev yapan personelimiz üzerine giydiği üniforma öve belinde taşıdığı kimlik olmasa polis olduğunu bile unutmüş konumdadır.** Polislik mesleği mutlak manada güvenlik, suçların önlenmesi ve işlendikten sonra adalete teslim edilmesi görevini ifade etmektedir. Bu kapsamda bu görevler kamuyu ilgilendirdiğinden polisin asli görevleridir. Katılımcı finans işletmesi modelinde öngörülen katılım hizmetleri bu manada polisin asli görevleri içerisinde yer almamaktadır.

Özetle devletin idari yapılanması ve kanunlarının çarpıklığı nedeni ile yıllardır ihmal edilmiş ve yasal zorunluluk olarak yapılmış olmak için yapılan bu görevler nimet külfet denklemi kurularak dengelenmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda olduğu için güvenlik teşkilatında uygulanmasında hukukun ve modern devletin ruhuna aykırı bir unsur içermemektedir.

5.2.1- Güvenlik Hizmetinde Gerekliliği

Türkiye kurumların yaptıkları görev ve tarihsel misyonları itibari ile tüm kamu kuruluşlarının farklı farklı derecelerde otoritesi bulunmaktadır. Özellikle kaynağını

Anayasadan olan kamu kuruluşlarının yasal gücü ve halk nezdindeki imajı daha da yüksek olmaktadır. Buna örnek olarak Türk Silahlı Kuvvetlerini verebiliriz.

Emniyet Genel Müdürlüğünün sahip olduğu yasal otorite ve halkımız nezdindeki imajı bir çok kamu kuruluşuna göre iyi olmakla birlikte yaptığı göreve göre çok alt seviyededir. **YÖK bile Anayasal varlığı olan bir kuruluş olması yönü ile yasalar ile her gelen hükümetin üzerinde tasarruf yapılması mümkün olmayan bir özerkliğe sahipken**, Teşkilatın çalışanlarına hemen hemen her maddesinde görev yağdıran teşkilatın adı bile geçmemektir. Güvenlik önemli tema ama Anayasada kuruluşunun adı bile geçmiyor, öyleyse bu ülke için verdiği hizmetler gereksiz, çünkü anayasada bile kendine yer bulamamışsın mantığı ile teşkilatın lâğvı bile düşünülebilir.

Oysa günlük hatta hiç de öyle görülmemektedir. **Emniyet Teşkilatı çalışanlarının** yaptığı tüm faaliyetler basında kamu oyununda geniş yankılar uyandırırken, hemen hemen tüm toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yaşantısını ilgilendirmektedir. Bu kapsamda eğer mümkün olsaydı, **şu anki Emniyet Teşkilatı'na 72 kanunla verilen görev ve yetkiler başka kuruluşlara devredilirdi.** Halkımız ve siyasilerimiz bu hizmetlerin güvenlik ile ilgili olduğu gerekçesi ile Emniyet genel Müdürlüğünce ifa edilmesi bu nedenle uygun görülmüştür. **Bu noktada Teşkilatın sırtına yüklenen bu kadar fazla yük ve görev için ekstradan %10'luk bir ücret talep etmesi gayet mantıklı değil midir?** Evet mantıklı, rasyonel ve etkili bir çözüm yoludur. Hem iş yükü ek finans kaynağının desteği ile azaltılacak hem de nimet külfet terazisinde dengeler yerine oturacak ve teşkilatın kurumsal imajı da olması gereken noktaya gelecektir.

5.2.2- Diğer Kamu Hizmetlerinde

Mevcut Döner Sermaye İşletmelerinin Analizi

Her şeyden önce Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans Modeli teşkilata döner sermaye işletmesi kurmak manasına gelmemektedir. Aşağıda ismini verdiğimiz **döner sermaye işletmelerinin tamamı yönetmelik ile kurulmuş, kamu hizmetlerinin ifasında gelirlerin bir kısmının kuruluşun kendi masraflarında kullanılmasını yasallaştırma amacı ile oluşturulmuş durumdadır.** Katılımcı finans modeli ise personele prim dağıtan aynı zamanda hizmet süreçlerini sürekli yapılandırmak ve geliştirmek için bir kısım hizmetlerden kanunla düzenlenmesi öngörülen bir projedir

Türkiye de mevcut olan Döner Sermaye İşletmelerine bir göz attığımızda devletin vatandaşlarından aldığı vergilerle hiçbir kuruluşu ayakta tutamadığı bariz bir şekilde görülmektedir. Orman İşletmeleri Döner Sermaye İşletmesi, Yatılı Bölge Okulları İle Özel

Eğitime Muhtaç Çocuklara Mahsus Döner Sermaye İşletmesi, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Döner Sermaye İşletmesi, tüm devlet üniversitelerinin kendi adlarında kurdukları Döner Sermaye İşletmeleri, ÖSYM Döner Sermaye İşletmesi, Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Teknik Araştırma ve Uygulama Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi, TÜPRAŞ Döner Sermaye İşletmesi, TÜBİTAK Döner Sermaye İşletmesi, Türkiye Atom ve Nükleer Araştırma Merkezi Döner Sermaye İşletmesi, Sağlık Bakanlığı Trafik Hizmetleri Döner Sermaye İşletmesi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi ve Bağlı Eğitim Hastaneleri Döner Sermaye İşletmesi, YÖK Döner Sermaye İşletmesi, SHÇEK Döner Sermaye İşletmesi, Turizm ve Kültür Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı Döner Sermaye İşletmesi, TSE Döner Sermaye İşletmesi, Devlet Meteoroloji Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi, TCDD Döner Sermaye İşletmesi, Denizcilik Müsteşarlığı Döner Sermaye İşletmesi, Karayolları Döner Sermaye İşletmesi vb uzayıp giden bir liste oluşturmak mümkün gözükmemektedir.

Verdikleri kamu hizmetlerinden özel olarak yararlanmak isteyen vatandaşlarımız için hemen hemen Türkiye'deki tüm devlet kuruluşları ekstradan ücret talep etmiş ve bunu yasal olarak aklamak için, döner sermaye işletmesi bünyesinde oluşturmuştur. Yukarıda adı sayılan ve sayılmayan tüm kamu kuruluşları aslında alanlarında ve sektörlerinde tekeldir. Çünkü yasalar bu kuruluşlara bu görevi ve hizmeti vermekle yükümlü kılmaktadır. Örneğin Kurşunlu Şelalesini gezmek yada Uludağ'da piknik yapmak istiyorsanız Orman İşletmeleri Döner Sermayesine bilet satın almak sureti ile ücret ödemek zorundasınız. **Bu kuruluşlar devlet yani kamu hizmeti amacıyla kurulmuş olmasına rağmen ekstradan hizmete ekstradan ücret talep etmektedirler.** Peki alternatifiniz var mı? **Mecburen parayı ödeyip piknik gibi özel durumunuzu ifade eden bir hizmetin karşılığını devlete ödeyeceksiniz.** Üniversiteye kayıt olan öğrenciler den toplanan harçlar, neden talep ediliyor. ? Yada ÖSYM devlet kuruluşu değil mi neden sınav ücretini Döner Sermaye İşletmesine yatırmadan sınava giremiyoruz? Ya da tercih yapma hakkımız bu alanda neden yok? Türk insanı devletle girdiği ilişkilerin tamamında verdiği vergilerin karşılığında özel durumlarını ilgilendiren kamu hizmetlerinde ekstradan ücret alınması uygulamasına zaten alışmış durumdadır. Pasaport için neden devletin beş yüz milyon defter ve herç masrafı aldığını ben bile anlamış değilim?

Bu değerlendirmelerin ışığında, Türkiye'deki kamu düzenlemelerinde ve hizmetlerinde vatandaşların kamu kuruluşlarına doğrudan katkıda bulunmasının alışıla

gelmiş bir uygulama olduğunu ve Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde buna benzer kanun ile Katılımcı Finans Modeli oluşturulmasının yadırganmayacağını belirtmek isterim.

5.2.3-Taslağın ve Yeni Modelin Kamuya İlanı

Halkın genelini ilgilendiren bu modelin hayata geçirilmesi ve kamuoyuna duyurulmasında kademeli açılım ön görülmektedir. **Bu kapsamda ilk olarak kamuoyu alanlarında otorite sayılan ve belli bir entelektüel çevresi olan uzmanlardan oluşturulacak bir proje grubunun altı aylık bir periyotla taslakları ve planları oluşturulması ilk basamak olarak modelin kamuoyuna duyurulması sürecini temeli oluşturulur.** Bu proje grubunun uzmanları planların hazırlanmasında görev yaparken, anket araştırmaları ve düzenledikleri konferanslar ile ilk etapta Emniyet Personeline modeli gerekçeleri ve ayrıntıları ile anlatmaya başlaması da bu aşamada yapılır.

İkinci aşamada dış müşteriye modelin anlatılması ki bu konu ayrı bir uzmanlık isteyen ve belirli bir program doğrultusunda planlı bir şekilde yapılacak basın açıklamaları ve televizyon programlarına yine bu uzmanlar ve modelin uygulamaya geçmesine de hevesli olan ve halkın gözünde başarısı kanıtlanmış polis birimlerince, belirli bir plan ve sıralama içersinde yapılmak sureti ile, **kamuoyunun proje hakkında yanlış ve eksik bilgilendirmesi önlenerek, oluşması muhtemel dirençte yumuşatılmış ve kısmen de kırılmış olur.**

Üçüncü ve son adım olarak, özellikle siyasi çevrelerle sürekli irtibatlı olan Emniyet Üst Düzey Yetkilileri ve başta İçişleri Bakanı olmak üzere, İçişleri Bakanlığı Komisyonunda görevli milletvekillerinden başlayarak, modelin ayrıntıları ile ilgili geniş ve ayrıntılı yazılı ve sözlü açıklamalar yapılarak, Türkiye Büyük Millet Meclisinde son kararı verilecek olan modelin kanunlaşması için kulis çalışmaları tamamlanmış olur.

Model sonrası oluşan gelişmeler ve mali tabloların kamu oyuna sürekli olarak açıklanması ve şeffaf bir yapıda uygulanması da modelin tanıtım ve kabulü için oluşturulan sürecin geri besleme dönemi olacaktır.

5.2.4-Modelin Kocaeli Emniyet Müdürlüğünde

“Pilot Bölge” Olarak Uygulanması

Emniyet Genel Müdürlüğü kısa süreli tatillerin bile yapılamayacağı günün yirmi dört saati kesintisiz hizmetin verildiği bir kuruluştur. Bu noktada halkın tamamını ilgilendiren bu kuruluştaki teşkilatın tamamını ilgilendiren bir uygulamanın yeniden

yapılandırma çalışması kapsamında hayata geçirilmesinde riski minimum seviyede tutmak ve aksaklıkların hemen görülerek müdahale edilebilme yeteneğini kullanılabilmek için Teşkilatın genelinde verilen hizmetlerin bulunduğu bir ilde öncelikle uygulamaya geçilmesi yerinde olacaktır.

Yeniden yapılandırma kangren haline gelmiş ve sorunsallaşmış olan süreçlerin bünyeden kesilip atılmasını ifade etmesi yönü ile radikal bir değişimi ifade eder. Bu anlamda değişimin acımasız gerçeği ve zorlayıcılığı bazılarını incitebilir. Oluşacak tepkilerin önceden tahmin edilmemesi bazı sorunları pilot bölge uygulaması ile deneysel tecrübe kazanma imkanını proje uygulayıcılarına verebilir.

Öte yandan Emniyet Genel Müdürlüğü teşkilat yapılanması Merkez ve Taşra olarak ikiye ayrılmaktadır. Katılımcı Finans İşletmesinin gelirleri %95 oranında taşra teşkilatının verdiği hizmetler sayesinde elde edilmesi öngörülmektedir. Bu noktada, Kocaeli Emniyet Müdürlüğü bir taşra teşkilatı olup, diğer illerimizde bulunan tüm birimleri bünyesinde bulundurmaktadır. Katılımcı Finans işletmesinin uygulanması için pilot bölge olarak rahatlıkla seçenек olarak tercih edilebilecek önemli bir Emniyet Müdürlüğü teşkilatıdır.

5.3.-Emniyet Hizmetlerinde Katılımcı Finans Kaynaklarının Mali Analizi

Yukarıda anlatılan katılımcı finans işletmesi işletme kanun teklifi tasarısının üçüncü maddesinde gelir kaynakları anlatılmaktadır. Yine bu kanun teklifinin üçüncü maddesinin son fıkrasında “Her yılın Ocak ayında toplanacak olan Katılımcı Finans işletmesi Yönetim Kurulunda teşkilatın verdiği hizmetlerin fiyatlandırılarak çeşitlendirilmesine” olanak sağlanmıştır.

5.3.1-Koruma Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

Koruma hizmetlerinde katılım miktarları şu kriterlere göre hesaplanır:

a-Özel güvenliği için polis talep eden bir şahsın talebi, normal yazılı olarak mevcut yasal prosedürler yerine getirilerek yapıldıktan sonra istenilen miktardaki polisin günlük resmi mesai ücreti talep edilen süreye göre aylık taksitler halinde Katılımcı Finans İşletmesi Dairesi (Bundan sonra, KFİD olarak kısaltılacaktır) banka hesabına özel güvenlik görevlisi isteyen kişiler resmi sığfata haizken emekli olan bürokrat veya siyasetçilerden ise bu ücret emekliye ayrılmadan önce görev yaptıkları kamu kuruluşunca ödenmesi talep edilir.

Bu anlamda ayda ortalama 900.000.000 TL maaş alan bir polis memurunun bir günlük görev maliyeti 30.000.00 TL. dir. Altı ay süre ile tahsis edilen bir koruma

hizmetinin bedeli olarak bir polis memurunun özel koruma hizmetinden yararlanmak isteyen vatandaşın KİFD banka hesabına ayda 900.000.000 TL olmak üzere toplam olarak 5.400.000.000 TL yatırmış olacaktır.

b-Özel Devriye Hizmetleri: Özel ve Karma Bütçeli çeşitli Fabrika, tesis, özel şirket ve ikamet meskenleri normal kolluk haricinde ekstradan gece veya gündüzleri güvenliğin sağlanması veya Trafik akışının düzenlenmesi için yazılı olarak Taşra teşkilatlarına müracaat ile bu hizmetten yararlanabilmeleri mümkün olacaktır. Bu alanda hizmet verecek resmi ekip otoları genel kamu görevinin dışında atıl olan resmi ekip arabası olan üniformalı en az iki personelli ekipler tarafından günün 12 saatlik bölümünde verdiği hizmet karşılığında **100.000.000 milyon TL** olmak üzere KİFD hesabına para yatırmak ile bu hizmetten yararlanabilir. Özellikle Kocaeli gibi fabrika ve özel işletmelerin böyle bir hukuksal güvenlik hizmetinin bedelini kendi aralarında oluşturacakları birliktelikler ile yoğun taleple karşılaması beklenmektedir.

Örneğin Dilovası'nda bulunan sıvı yükleme Antrepolarında milyonlarca dolarlık sermayesi olan yirmi otuz adet şirket bir kibrit ile bile havaya uçurulma tehlikesi ile karşı karşıyadır. Yine bu fabrikalardan yükleme yapan kamyon ve tırların yol açtığı trafik karmaşası ancak Trafik polisinin sürekli görev yapması ile düzenlenebilir. Bu kuruluşların hep birlikte karşılayacağı bu bedelle yılın her ayı için bu hizmeti hem gece hem gündüz istemeleri taktirde **ayda 6.000.000.000 TL** olmak üzere Toplam **72.000.000.000** milyar sadece bir yerden elde edilmesi hesaplanmaktadır.

5.3.2-Trafik Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

a-Para Cezaları: Günün yirmi dört saati bu görevi yaparak yaya ve sürücülerin trafik kurallarına uymasını sağlamaya çalışan Trafik polisleri en yükseği 1.480.000.000 Milyon olan aşırı tonaj para cezasından en düşük Park cezası olan 69.000.000 TL bir araca kural ihlali yaptığı takdirde uygulama yetkisine sahiptir.

KİFK yürürlüğe girer girmez, her ildeki Ziraat Bankalarında açılan hesaplara yatırılması öngörülen bu trafik cezalarının tamamı KİFD Saymanlıkları hesabında toplanacak ve her ayın on beşinde %10'u Teşkilata çalışanlarına Pirim olarak; %10 teşkilat hizmet araç ve gereçlerinin güçlendirilmesi için İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığına kalanı da Hazineye gönderilecektir. Vergi dairelerine ödeme yapılması böylece sona erecektir.

b-Sürücü Ehliyetleri: Bugünkü sistemde Trafik Şube Müdürlüğünden bir ehliyet almak için müracaat eden vatandaşımızdan 119.500.000 TL toplam olarak para

alınmaktadır. Bu paranın tek kalemde KFİD hesabına yatırılması ve Katılımcı Finans İşletmesi Kanunu (Bundan sonra KFİK olarak kısaltılacaktır) kuralları çerçevesinde dağıtımını ön görülmektedir.

Kocaeli Emniyet Müdürlüğüne 2003-2004 yılında toplam 14.500 kişiye sürücü ehliyeti verilerek. 1.732.275.000.000 TL gelir elde edilmiştir.

c-Araç Tescil İşlemleri: Mevcut sisteme göre bir aracın trafiğe yeni kayıt olması için 120.000.000-240.000.000 arasında ücret talep edilirken, aracın ruhsat devir ve diğer işlemleri için aracın çeşit ve modeline göre 110.000.000-230.000.000 TL ücret alınmaktadır. Yine bu devir işlerinde plaka değişikliği uygulamalarında.60.000.000 TL.ücret talep edilmektedir. Araçların hurdaya ayrılması için 90.000.000 TL ücret talep edilirken., araca ipotek koyma ve kaldırma işlemler için 44.000.000 TL ücret talep edilmektedir.

d-Diğer Trafik Hizmetleri : Kaza yapan ve arızalanan otolar ile kural ihlali yapan otoların çekilmesini ve otoparkına park edilmesini sağlayan şirketlerin elde edecekleri gelirlerin aylık toplamının %20 Trafik payı olarak KFİD hesabına yatırılması planlanmaktadır. Mesafenin uzaklığını ve park süresine göre belirlenen bu ücretler farklılık gösterse de ortalama araç başına 75.000.000 TL gelir elde etmektedir. Trafik polisinin iş vermesi ile para kazanan işletmelerin bu bedeli ödemesi gereklidir.

Öte yandan İl Trafik Komisyonu aracılığı ile zorunlu konaklama, duraklama ve park yeri haline gelerek yüksek karlar elde eden işletmelerin aylık gelirlerinin %20 si Trafik payı olarak KFİD hesabına yatırmakla yüklü olacaktır. Çünkü Trafik polisleri park yasağı uygulaması yapmazsa şehirde park yerlerine hiçbir araç bedel ödemek istemez. Bu nedenle bu iş yerleri velinimeti olan trafik polislerinin sağladığı katkının bedelini ödemek zorundadır.

Yine Kocaeli'nde 37 adet sürücü kursu bulunmaktadır. Bu sürücü kurslarında Fazla yoğun mesaisi bulunmayan Trafik Polislerinin saat ücreti 40.000.000 TL olmak üzere ayda 12-36 saat trafik eğitimi verilmesi mümkündür. Zaten emekli teşkilat mensuplarınca sağlanan bu eğitim teşkilatın dinamik kadrolarınca verilerek daha etkili hale gelir.

Yine sigorta şirketlerinin ödemelerine esas olan trafik kaza raporları araç başına 40.000.000 TL ile ücretlendirilerek gelir elde edildiğinde; 20003-2004 yılı içerisinde Kocaeli ilinde toplam 9.874 aracın karıştığı trafik kazası için rapor yazılmış olduğundan dolayı toplam olarak 394.960.000.000 TL gelir elde edilebilirdi.

5.3.3- Pasaport Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

a-Pasaport Hizmetlerinde:Halen yürürlükte bulunan yasalara göre pasaport defter ücreti **66.000.000 TL** dır. Bir yıllık pasaport uzatma ücreti **115.000.000 TL**; iki yıllık pasaport uzatma ücreti **195.000.000 TL**, üç yıllık pasaport uzatma ücreti **278.000.000 TL** ve beş yıllık pasaport uzatma ücreti **395.000.000 TL dır**. Bu gelirlerin tek kalem üzerinden KFİD Saymanlık hizmetlerinin Ziraat Bankalarındaki hesaplarına ücreti ödendikten sonra KFİK de belirtilen şekilde dağıtımı yapılması planlanmaktadır.

b-Yabancılar Çalışma ve İkamet Tezkereleri: Aynı şube tarafından verilen bu hizmetin sürelerine göre belirlenen ücretleri bulunmaktadır. Bir aylık ikamet izni uzatması **50.000 TL**, üç aylık ikamet izni uzatması **110.000.000 TL**; bir yıllık ikamet izni uzatması **380.000.000 TL** olarak ücretlendirilmektedir. Tıpkı pasaport hizmetlerinde olduğu gibi bu hizmetlerin harçları KFİD Saymanlık hizmetlerinin Ziraat Bankalarındaki hesaplarına ödendikten sonra KFİK de belirtilen şekilde dağıtımı yapılması planlanmaktadır.Yine bu alanda diğer bir gelir alanında süresi biten vizelere verilen idari para cezalarıdır.

5.3.4- Ruhsat Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

a-Silah Ruhsat: Ateşli silahların ruhsatlarını Valilikler adına düzenleyen Emniyet Ruhsat Şube Müdürlükleri bulundurma ruhsatı için silah başına.**400.000.000 TL** harç alırken; taşıma silah ruhsatı olarak **1.250.000.000 TL** ücret almaktadır. Av tezkereleri içinde **11.200.000 TL** harç alınmaktadır.

Bu gelirlerin tek kalem üzerinden KFİD Saymanlık hizmetlerinin Ziraat Bankalarındaki hesaplarına ücreti ödendikten sonra KFİK de belirtilen şekilde dağıtımı yapılması planlanmaktadır.

b-İş Yeri ve Sanatçı Ruhsatları: İçkili ve bayan çalıştırılan işyerlerinin açılma ve faaliyetlerinin devamı bu şubelerin verdiği ruhsatlar ile yapılmaktadır. Bu ruhsatların verilmesi karşılığında da **450.000.000 TL** harç ücreti ödenmektedir. Yine Canlı müzik yapma ve içkili yerlerde sanatçıların faaliyet göstermesi ruhsata bağlanmıştır. Oyun oynanan İnternet Cafelerin ruhsatları da bu şubeler aracılığı ile verilmekte ve işyeri başına **240.000.000 TL** harç alınmaktadır.

5.3.5-Toplumsal Etkinliklerde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

KFİK ile ücretlendirilecek bu hizmet alının ücretlendirilen toplumsal etkinliklerini ücretli bilet uygulaması ile yapılan toplumsal etkinlikler oluşturacaktır. Bu kapsamda olan ve polisin görev yaptığı spor müsabakaları ve konserler ile özel sosyal etkinliklerdir. Bu tür etkinlikler ücretli vatandaşın hizmetine sunuluyorsa ve polis görevlendiriliyorsa, her bir bilet ücretinin %20 si güvenlik payı olarak toplam hasılatan ayrılarak KFİD Saymanlık hizmetlerinin Ziraat Bankalarındaki hesaplarına ödendikten sonra KFİK de belirtilen şekilde dağıtımı yapılması planlanmaktadır.

5.3.6-Kriminal Hizmetlerde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

Olay Yeri İnceleme Şubelerinde çalışan personel ile Polis Bölge Kriminal Lâboratuarlarında balistik, DNA, parmak izi,yazı ve imza tahlil ile bilirkişilik görevi yapan bu birimlerin hazırladıkları ekspertiz raporları Adli yargılamada bilirkişi raporları olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle mahkemenin yargılama giderleri kapsamında değerlendirilmek şartı ile her bir ekspertiz raporu 50.000.000 TL ile ücretlendirilmesi ve bu bedelin KFİD Saymanlık hizmetlerinin Ziraat Bankalarındaki hesaplarına ödendikten sonra KFİK de belirtilen şekilde dağıtımı yapılması planlanmaktadır.

Örneğin Kocaeli Emniyet Müdürlüğüne 2003-2004 yılları arasında bu tanım kapsamında yer alan kriminal raporlarından rapor başına 50.000.000 TL bedel alınsaydı toplam 1.224.000.000.000 TL.gelir elde edilebilecekti.

5.3.7-Özel Hukuki Hizmetlerde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

Bu hizmet alanlarının çeşitlendirilmesi ve ücretlendirilmesi KFİK'de belirtilen hükümler doğrultusunda hazırlanmakla birlikte, başına gelen özel bir polislik olayının hukuki sürecinin ve akıbeti hakkında kısaca bilgi almak isteyen personelden 10.000.000 ücret alınabilir. Hatta 900'lü hatlar ile anlaşma sağlanmak sureti ile telefon aracılığı ile bu hizmet ücretlendirilebilir.

Bunun yanında dolandırıcılık ve hırsızlık mağduru vatandaşımızın kendi sorununun hal edilmesi için yapılması gereken işler ve maliyetleri hakkında bilgi verildikten sonra genel bütçe yetersizse katılım payı illerin çeşidine göre talep edilebilir. Örneğin birileri tarafından 500 milyarlık geliri dolandırılan bir derneğin veya şirketin parasını geri elde etmek için çalışma yapan polislerin il dışı takip ve görev bedellerini ödemesi gibi bir katılım ücreti hesaplanabilir.

5.3.8-Emniyet Tesis, Bina ve Araçlarının Kira Bedellerinin Hesaplanması

Emniyet hizmetlerinde kullanılmak üzere tahsis edilen ancak yıl içerisinde birkaç defa ihtiyaç duyulan ve teşkilatın envanterinde atıl bir şekilde duran bina, tesis ve araçların özel sektöre kiralanması sureti ile gelir elde edilmesi mümkündür.

Emniyet Müdürlüklerinde bulunan Konferans, tiyatro salonları, atış poligonları, ve dinlenme saatleri başlarında görevli personeli olmak kaydı ile çeşitli şirket ve gerçek kişilere atıl durduğu dönemlerde lüzum görülen hallerde tasfiye etmek kaydı ile ücret karşılığında kiralanabilir.

Yine emniyet hizmetlerinde kullanılmak üzere tahsis edilen polis Helikopterleri, zırhlı personel taşıma araçları ve makam araçları, Sıvı yükleme ve katı yük yükleme kamyonları başlarında görevli personeli ile birlikte talep karşılığında atıl olduğu sürelerde kiralanması ile ciddi gelirler elde edilmesi hesaplanmaktadır.

Örneğin Kocaeli Emniyet Müdürlüğü'ndeki bu tür tesis ve araçların kiralanması ile 2003-2004 yılı içerisinde tahmini olarak **180.000.000.000 TL** gelir sağlanabilirdi.

5.3.9-Gümrük ve Her Nevi Kaçakçılığın Önlenmesi

Hizmetinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

a-Gümrük Kaçakçılığı Soruşturamalarında: Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube Müdürlükleri ve İstanbul ilinde Mali Şube Müdürlükleri aracılığı ile yapılan bu görevler sonrasında Teşkilatın aracılığı ile yakalanan kaçak eşyanın CİF değerinin %20'si ile yargılama sonrasında suçu işleyenlerden tahakkuk ettirilen para cezasının yine %20'si her yıl Adalet Bakanlığı ve Gümrük Müsteşarlığı aracılığı ile güvenlik payı olarak KİHD saymanlığının banka hesabına yatırılması planlanmaktadır.

KFİK yürürlükte olduğu takdirde Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Kaçakçılık subeleri aracılığı ile 2003-2004 yılında yakalanan kaçak eşyalarının toplam değerinden ayrılacak %20'lik pay ve yargılama sonucunda tahminen tahakkuk ettirilecek cezalar toplamından ayrılacak %20'lik Emniyet Payının yaklaşık 15.000.000.000.000 TL civarında olması beklenmektedir.

b-Narkotik ve Zor Alım Silahları: Yine aynı şubeler aracılığı ile gerçekleştirilen bu görevlerde polis aracılığı ile yakalanan uyuşturucunun saf değerinin %20'sinin KİHD Saymanlığı hesabına aktarılması ve 6136 sayılı kanuna aykırı faaliyet göstermelerinden dolayı tüm polis birimlerince yakalanan zor alım silahlarının piyasa değerlerinin %20'sinin KİHD saymanlığı hesabına gelir olarak yatırılması öngörülmektedir.

Kocaeli Emniyet Müdürlüğü Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube Müdürlüğü aracılığı ile 2003-2004 yılları arasında yakalanan uyuşturucu maddelerin ödüle esas olarak belirlenen değerinden ayrılacak %20'lik payın 588.400.000.000 TL olması, Kocaeli polisince yakalan tüm zor alım sıfahlarının toplam piyasa değerinden ayrılacak payın ise 294.240.000.000 TL olduğu hesaplanmaktadır.

5.3.10-Eğitim ve Öğretim Hizmetlerinde

Katılım Miktarlarının Hesaplanması

Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde faaliyet gösteren iki polis koleji, bir polis akademisi, **20 Polis okulu ve beş tane atıl durumda hizmet içi kurslar düzenlenen eğitim kurumu bulunmaktadır.** Buralarda görev yapan öğretim kadrosu haricinde çok sayıda Emniyet teşkilatı çalışanlarını çeşitli kuruluşlarda bulunan özel güvenlik çalışanlarını ve yasayla açılması planlanan özel güvenlik kurslarında öğretmenlik yapmak üzere istihdam edilebilir. Bu öğretim elemanlarının özellikle silah, yakın savunma ve kolluk mevzuatı gibi teşkilatın tekelinde bulunan derslerde istihdam edilmesi hem ek gelir kaynağı hem de prestij olarak teşkilata geri dönecektir.

Bu şekilde istihdam edilecek kurslarda görevlendirilen öğretim elemanlarının ders saat başına 40.000.000 TL ücret talep edilirken okulların bünyesinde paketler halinde hazırlanacak hizmet içi kurs programlarında ders saatlerinin ve eğitim araç gereçlerinin donanımına göre çeşitli fiyatlarda olabilir. Örneğin özel güvenlik temel eğitim kursu, bina ve tesis güvenliği kursu, uçaklarda güvenlik kursu, gibi üç-dört haftalık eğitim paketleri için ehli olan Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim birimlerinden alınarak çok ciddi miktarlarda gelir elde edilebilir.

5.3.11-Medya ve Film Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

Kişi hak ve hürriyetlerini ihmal etmeyen polis operasyonları, görüntüleri ve tanık olduğu kamu oyunun görmesinde yararlı olan görüntüler Anadolu Ajansı aracılığı ile satışa çıkarılabilir. Çünkü hemen hemen tüm kanallarda her gün haberlerde polis teşkilatını ve yaptıkları haber olarak görüntülenmektedir.

Özellikle yerli dizilerde ve sinemalarda Emniyet Teşkilatının bina, tesis, oto ve araçlarından yaralanmak isteyen şirketlere bu imkan KFİD Saymanlığına bedelleri yatırmak üzere kullanılabilir. Hem filimler daha kaliteli olurken teşkilata ek gelir sağlanır. Bunların miktarları ve çeşitleri KFİK'te ayrıntılı bir şekilde anlatılacaktır.

5.3.12-Fikir ve Sanat Eserlerinin Korunması

Hizmetlerinde Katılım Miktarlarının Hesaplanması

Çeşitli firmalar ve bireylerin fikir ve sanat eserlerini korumak için özellikle Kaçakçılık ve Organize Suçlar Şube müdürlüğü ekiplerince düzenlenen operasyonlar da firmaların ve bireylerin özel çıkarlarına hizmet edilmektedir. Bu doğrultuda yakalanan eşyanın piyasa değerinin %20'si ve açılan tazminat davasının sonucunda firmanın elde edeceği tazminatın %20'si mahkeme masraflarından sayılarak KFİD hesabına yatırılması öngörülmüştür.

5.3.13-Üstün Başarılı Hizmetin Karşılığında Vatandaşlardan Gelen Ödüller ve Bireysel Buluşlar Kapsamında Katılım Miktarlarının Hesaplanması

Bu kapsamda çeşitli emniyet birimlerinin yaptıkları başarılı çalışmalarından memnun kalan veya sorunları hal olan vatandaşların personeli maddi açıdan ödüllendirmesine imkan veren yasanın bulunmaması nedeni ile bu yapılamazken KFİK yürürlüğe girmesi ile teşkilatın her bir çalışanına en az 500.000.000 TL en çok 5.000.000 TL ödül vermesi bu ödülün %50'sinin direk personele diğer %50'sini de KFİD saymanlık hesabına yatırılması hesaplanmaktadır.

Teşkilatın sağladığı fiziki ve bilişsel imkanlar ile özellikle bilgisayar programı veya teknik bir buluş gerçekleştiren personelin bu ürünün satışı, yada patenti ile elde edilecek gelirlerin %50 bireysel özveri ile çalışan personele %50 si de KFİD Saymanlık hesabına yatırılması ile teşkilat önemli bir gelir kapısı elde etmiş olacaktır. Bu buluşlar ve programlar piyasa fiyatları üzerinden programın niteliğine göre ve buluşta emeği geçen personelin istediği fiyattan satışı hesaplanmaktadır.

5.4-Yapılması Gereken Yeni Yasal Düzenlemeler

Her şeyden önce katılımcı finans modelinin Emniyet Genel Müdürlüğünde uygulanması için yasal düzenleme şartı bulunmaktadır. Çünkü mevcut sistemin tüm işleyişi yasal düzenleme ile yapılmış ve bu nedenle kanunla yapılan bir düzenleme ancak yeni yürürlüğe konulan bir kanun ile düzenlenmesi gerekmektedir. Bu bölümde “**Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans İşletme Faaliyetlerinin Düzenlenmesi Hakkında Kanun Teklifi**” başlığı altında kaba hatları ile bir yasa teklifi metni projenin hayata geçirilmesi için oluşturulmuştur.

5.4.1-Kanuni Düzenlemeler

Emniyet Genel Müdürlüğü personeli başta 2559 sayılı ve 3201 sayılı kanunlar olmak üzere 73 adet kanundan aldığı yetki ile faaliyetlerini hali hazırda ifa etmektedir. Bu

nedenle kanuni düzenlemeleri değiştirmek için yeni bir kanun çıkartılarak eski yasalarda belirtilen düzenlemelerin ortadan fiilen kaldırılması sağlanmış olur. Bunun yanı sıra kaynağını yasadan alan bir uygulama her zaman için kalıcı ve destekli olur. **Zira milletin tamamını ilgilendirecek olan böyle bir projenin milletin egemenlik hakkını kullanan Türkiye Büyük Millet Meclisince kabul edilmesi, halkın modeli genel kabulü manasına da geleceği için genel bir benimseme oluşmasında büyük katkı sağlayacaktır.**

Bunun yanı sıra mevcut kanunlara dayalı olarak yapılan görevlerin kısmen değiştirilmesi ile oluşturulacak boşluklar, yine yeni bir kanunun açıklayıcı maddeleri ile detaylı düzenlenmiş olacaktır.

5.4.2-Çıkartılması Gereken Yeni Tüzük ve Yönetmelikler

Teklifi edilen KFIK Teklifinde “**Bu kanunun ile ilgili yönetmelik hazırlama yetkisi İçişleri Bakanlığına aittir**” denilmek sureti ile kaba hatları ile belirlenen düzenlemelerin yasal dayanağı oluşturulduktan sonra projenin hayata geçirilmesi ve daha iyi anlaşılması için çıkartılması planlanan yönetmeliklere ve tüzüklere yeşil ışık yakılmıştır.

Bu noktada modeli hayata geçirmek için oluşturulan proje grubu içersindeki hukukçular ve kamu maliyecileri aracılığı ile bu yönetmelikler hazırlandıktan sonra pilot bölge uygulamasına geçirilmesi ön görülmektedir.

Proje grubunca oluşturulan yönetmelikler yasa ile kurulacak Katılımcı Finans İşletme Yönetim Kurulu Başkanlığına sunularak detaylıca tartışıldıktan sonra İçişleri Bakanın onayı ile yürürlüğe girmesi planlanmalıdır.

5.4.3-Uygulamaya Yönelik Genelge ve Tamimler

KFIK Teklifi yasallaşma sürecini başarılı bir şekilde tamamlamasından sonra oluşturulacak Yönetim Kurulu yıl içersinde Dört defa toplanması öngörülmüştür Bu kanunun öngördüğü Yönetim Kuruluna karşı modelin işleyişinden sorumlu olan Katılımcı Finans İşletmesi Daire Başkanı merkez ve taşra teşkilatlanmasını tamamlayarak illerde açtığı bürolar ve temsilcilikler ile ülke genelinde modelin uygulanması ve yönetmeliğin icrası ile oluşacak anlaşmazlıkları ve sorunları çözmeye yönelik olarak Genelge ve Tamim hazırlaya yetkili olacaktır.

Kanunun açıklanması için hazırlan yönetmelik ve uygulama kriterlerinin yine Yönetim Kurulunun aldığı kararların tüm teşkilat çalışanlarına duyurulması ve düzgün bir şekilde kurallara riayet edilmesini sağlamakla yükümlü olan Katılımcı Finans İşletmesi Daire Başkanın taşra ve merkez birimlere gönderdiği tamim ve genelgeler Emniyet Genel

Müdürlüğü onayı ile tüm teşkilat çalışanlarına yazılı olarak anlatılması modelin tüm yurt genelinde yeknesak ve eşit şekilde uygulanmasını sağlayacak önemli bir hukuksal araçtır.

5.5-Katılımcı Finans Modelinin Uygulanması ve Denetlenmesi İçin Öneriler

Her şeyden önce katılımcı finans modelinin süreçleri yeniden yapılandırma çalışması olduğunu unutmamak gerekmektedir. Yeniden yapılandırma çalışmalarında her şeyin yolunda gidip gitmediğini ve yapılandırma sonrası ortaya konulan yeni uygulamanın kontrol altında tutulması çok önem arz etmektedir. Çünkü değişime direnç, eskiye özlem, mesleki acemilik gibi bir çok etken uygulamanın başarısız hale gelmesini sağlayabilir.

5.5.1-Teorik Uygulama Yapısı

Öncelikle modeli uzmanlardan oluşan bir proje grubu tarafından altı aylık bir süre içerisinde takar oluşturulması planlaması her şeyden önce uygulamanın teorik yapısının tamamıyla rasyonel ve sağlam oluşması için ön görülen bir metottur.

Konusunda uzman ve tecrübeli olan hukukçuların, kamu maliyecilerinin, kamu muhasebecilerinin, işletme yöneticilerinin, akademisyenlerin ve emniyet müdürlerinin bu proje grubunda yer alması, gerekçelerinin ve model sonrası beklenen olumlu gelişmelerin çok iyi hazırlanması ve ikna edici olması aynı zamanda da objektif olması gerekmektedir. Bu hususlara dikkat edilerek altı aylık veya bir senelik bir sürede kanun teklifinin ve yönetmeliğinin hazırlanması ile modelin teorik uygulama yapısı oluşturulmuş olur.

Modelin ilk kademedeki pilot bölge uygulamasından sonra başta belirtilen gelişmelerin tahmin edildiği şekilde gelişmesi durumunda, ikinci aşamada yurt genelinde uygulamaya geçirilerek gelişmeler sürekli takip ile kontrol altında tutulur.

5.5.2-Yönetmelik Uygulama İlkeleri

Özellikle modelin pilot bölge uygulamasındaki sonuçların teşkilatın yöneticileri konumunda bulunan **Emniyet Müdürleri aracılığı ile sürekli denetlenmesi ve gerekçeler ile gelişmelerin yönetsel alanda da başarılı sonuçlar verip vermediğinin kontrolünü ifade eder.**²⁷⁷

Bu sayede uygulamanın bir yeniden yapılandırılma çalışması olduğu ve teşkilatın yönetsel yapısına katkıları incelenerek başta motivasyon, performans ve ahlaki düzelme yönleri ile kaydedilen gelişmeler sürekli kontrol altında tutulmuş olur.

²⁷⁷ AZMAZ Mahmut, "Polis Örgütü'nde Departmanlararası Alt Kültürün Motivasyon Üzerine Etkisi.", Doktora Tezi, Ankara:1998, s.123

Bu aşamada teşkilatın iç ve dış müşterisine bu alanda görüşlerini ifade etmesi imkanı verilen anketler hazırlanarak üç ayda bir yapılması değerlendirilmektedir.

5.5.3-Pilot Bölge Uygulamasından Yurt geneline Geçiş Aşaması

İlk olarak katılımcı finans modelinin bir taşra teşkilatı olan ve özellikleri itibari ile yurt genelire verilen emniyet hizmetlerinin tamamını bünyesinde barındırın **Kocaeli Emniyet Müdürlüğü**, her şeyden önce işletmenin sermayesini oluşturacak taşra teşkilatı olması oldukça önemlidir.

Pilot bölge uygulaması model için aynı zamanda bir deney olarak görülebilir. Yapılan uygulamanın işleyişi, alınan sonuçları, beklentilerin karşılanıp karşılanmadığı iyicene irdelenerek incelenmesi gerekir. Bu incelemeler ve değerlendirmeler yapıldıktan sonra çıkan sonuçlar modelin kademeli yurt geneline yaygınlaşmasında önemli birer done olarak basın yolu ile kamu oyuna ve siyasi otoriteye anlatıldıktan sonra artık hem teşkilatın genelinde hem de ülke insanının tamamında modelin hayata geçirilmesi için bir beklenti oluşturulmuş olur. Bu beklentini ve arzunun uyandırılması ile yapılacak yeni düzenlemenin dirençle karşılanması da yumuşatılmış ve gelişmeye karşı bir motivasyon oluşturulmuş olur.

Bu aşamadan sonra hızlı bir şekilde modelin tüm yurt genelindeki Emniyet Genel Müdürlüğü birimlerinin hizmetlerine geçilmesi sağlanarak, teşkilat geriye dönüşü olmayan bir yeniden yapılandırma sürecine girmiş olur.

5.5.4-Sonuçların İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Katılımcı finans modelinin tüm yurt genelinde uygulamaya geçilmesinden sonra özellikle Emniyet teşkilatının üst düzey yöneticilerinin sahip çıkması ile modelin uygulanması ve işleyişinden sorumlu olan **Katılımcı Finans İşletmesi Daire Başkanı**, illerde ve merkezde kuracağı teşkilatlarında modelin uygulanmasının sürekli olarak olumlu-olumsuz sonuçlarını tüm yurt genelinde izleyerek bünyesinde kuracağı AR_GE büroları ile sorunları tespit ile çözmeye yönelik fikirler üretirken, olumlu sonuçlarını da analiz ederek sürekli olarak davranış kalıplarının bu sonuçları vermesi için modelin uygulayıcılarını uyarması planlanmaktadır.

Bu noktada **KFİD Başkanı** sadece modelin uygulayıcısı değil birinci dereceden Emniyet Genel Müdür ve Yönetim Kuruluna karşı modelin sonuçlarını izleyerek değerlendirilen Emniyet üst düzey yöneticisi dolacaktır. İsteddiği kadar büro ve çalışanı ile

bu görevini yürütmesi de en az modelin uygulanması kadar önemli olacaktır. Zira yeniden yapılandırma bir zar oyunu değildir. **Hele Emniyet gibi halkın tamamını ve ülkenin bütünlüğünü ilgilendiren bir kuruluşun başarılı bir şekilde hizmet vermeye devam edip etmediğinin yeniden yapılandırma modeli hayata geçtikten sonra izlenmesi kesinlikle bir zar oyunu ciddiyetsizliğinde ele alınacak bir konu değildir.**

Model sonrasında teşkilatta iş analizleri ve iş etütleri çalışmalar önceden yapılmış olmalı ve objektif kriterlere dayalı bir performans ölçme sistemi hayata geçirilmelidir. Performansın her yönü ile ölçülmesi modelin başarısının ve olumsuzlukların izlenmesinde önemli bir araç olarak muhakkak suretle kullanılmalıdır.

Model sonrası gelişmeleri izlemede medyanın yani kamu oyunun yönlendirilmesinde ve sesinin duyurulmasında önemli bir yeri olan yazılı, görsel ve işitsel basın araçların 24 saat esasına göre takip ettirilmesi ve model ile ilgili tartışılan en küçük bir konunun bile mercek altına alınması gerekmektedir. Yine bu kapsamda en az altı ay içersinde yenilenen anket çalışmaları ile en az üç senelik bir periyotta teşkilat çalışanlarına ve halkımıza model hakkında, uygulanış metot ve teknikleri hakkında görüşleri sorularak gelen sonuçlar istatistiksel veriler ile karşılaştırılmalıdır.

5.6-Yeni Sistemde Karşılaşılması Muhtemel Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Her yeniliğin bünyesinde bir takım sorunları ve olumsuzlukları beraberinde getirdiği gerçeği unutulmamalıdır. Tıpta hastalıkların tedavisi için üretilen ilaçların bile yan etkileri muhakkak suretle bulunmaktadır. **Bu noktada yıllardır çözülmeyen ve yapılan yanlış uygulamalar ile sorunsallaşmış bir yenden yapılandırma olgusunun hayatını sürdürdüğü Türk Emniyet Teşkilatının işlev ve fonksiyonlarının tamamını yapılandırmaya ve düzeltmeye aday olan Katılımcı Finans Modelinin uygulamaya geçme öncesi ve sonrasında bir çok sorun ve olumsuzluk ile karşılaşması büyük bir olasılık ile mümkündür.**

Sorunların ve olumsuzlukların çıkması hayatın bir gerçeğidir. Aynı şekilde çıkan sorunların önceden öngörülerek çözüm seçeneklerinin önceden hazırlanması ve krize girmeden krizin oluşmasının önlenmesi günümüz yönetim anlayışının ve biliminin önemli bir özelliği olduğu da unutulmamalıdır.

5.6.1-Uygulama Sorunları

Modelin uygulanmasından sonra yıllardır uygulamada olan kuralların değişmesi sonucunu getirecektir. Bu noktada yıllardır benliklere kazanmış kural ve anlayışların bir

anda değiştirilmesinde bir takım acemilikler, ve bilgisizliğe dayalı yanlış uygulamaların olması ilk ortaya çıkan olumsuzluklardır.

Bunun yanında menfaat gruplarının önceki sistemde yolunda giden işleri sarsılacağı için uygulamaları sabote etmek için elinden geleni yapması ihtimali de bulunmaktadır. Çünkü eski uygulamalarda da polis aynı görevleri bedel almadan yapması sayesinde birçok kişi veya kuruluş kar veya ücretsiz menfaat elde ediyordu. Bu dengesizliği rüşvetçi personel şahsi menfaatleri doğrultusunda kendi ekonomik çıkarları içerisinde doldurmakta, bunu bir menfaat kapısı olarak görmeyen personelin alması gereken menfaatler ise devletin değil bireylerin cebine giriyordu. **Yeni modelin Teşkilatın böylesine çıkar savaşlarının meydana geldiği finansal boyutları olan bir alanda düzenleme getirmesinden rahatsız olacak menfaat gruplarının ortaya çıkartacağı olumsuzluklar, model öncesi ve sonrasında çok özenle takip edilerek rasyonel bir şekilde zamana yayarak çözümlenmelidir.**²⁷⁸

Bir diğer olumsuzluk ise Türkiye'nin mevcut devlet yapılanması özellikle Emniyet Genel Müdürlüğü yapılanması merkezi otoritenin kontrolü altında bulunmaktadır. Merkezi otorite gücün yasal ve ekonomik boyutlarının tek sahibi olarak taşra teşkilatlarını sımsıkı bir şekilde kendisine bağlamaktadır. **Bu noktada katılımcı Finans Modelinin ortaya çıkardığı ek finans sistemi ile taşranın merkezi otoritenin ekonomik yönden çok önüne çıkması söz konusu olacaktır.** Yetkisel açıdan bakıldığında KFİK teşkilatlanma düzeneğini yine merkezi otoriteye bırakmaktadır. Ancak parayı veren düdüğü çalar felsefesi ile olaya yaklaştığımızda taşranın hizmetleri ile katılımcı finans işletme sermayesi gelirlerinin %99 oranda gelir sağlayacak hizmetleri veren bölümünü oluşturduğu görülmektedir. Bu durumda merkezi otoritenin ekonomik gücünde bir azalma, sorunların çözümlenmesinde yeteneğinin daralması ve otoritesinin taşra teşkilatlarına doğru dağılması bunun da bir takım sorunlara neden olması ihtimali değerlendirilmektedir.

Yine modelin uygulanmasında ve katılım miktarlarının vatandaştan tahsil edilmesinde **vatandaşın hoşnutsuz olması yada teşkilat çalışanlarının vatandaşa zulüm yapması ihtimali de vardır.** Her ne kadar katılımcı finans modeli mevcut olan gelirleri düzenlese de öngöreceği yeni fiyatlandırma düzenlemelerden sonra vatandaş-memur ilişki düzeyine tüccar-tüketici ilişkisine yada memurların zorla satış yapan pazarlamacı zihniyetinde hareket etmesi durumu oluşabilir.

²⁷⁸AKTAN Can, "Kırlı Devletten Temiz Devlete", Yeni Türkiye Yay. İstanbul:1999. s.123.

Uygulamadan kaynaklanacak diğer bir muhtemel sorunda devlet ve halkımız arasındaki müsamaha ortamının ve sevgi saygıya dayalı duygusal ilişkisine parasal boyutun girmesi ile bir dengesizleşme ve soğuma oluşabileceğidir. Cenazesi olduğu için kırmızı ışıkta geçen bir sürücüyü para cezası kesmekte ısrarcı olan trafik polisinin gösterdiği müsamahasızlık vatandaş tarafından aç gözlülük veya yadırganacak bir davranış olarak modele mal edilebilir. Özel işinin hal edilmesi için kendisinden ücret talep edilen vatandaşımız bu durumdan dolayı verilen hizmette meydana gelen aksamaları ve eksiklikleri ön planda tutarak teşkilatın çalışanlarına karşı agresiv bir tepki gösterebilir. Şu anda yapılan hizmette bir hata veya eksiklik olduğunda devletin memurları değil sisteme sinirlenen ve tepki gösteren vatandaş modelden sonra memurlara isyan edebilir. Çünkü artık memurun hizmetten dolayı parasal menfaati bulunmakta ve hizmette hata aldığı ücretin bedelini hak etmediği şeklinde yorumlanabilir.

Diğer bir uygulama sorunu da, **ticaret hayatında tekeli bir hizmet veren polis hizmetlerinin her şeyden önce vazgeçilmezliği bulunmaktadır.** Bu noktada rekabet olmayacak ve alternatifsiz hizmetlerin gelişme ve itina içersinde oluşmaması da beklenmektedir. Yine diğer bir konuda polisin bir kamu görevlisi olduğunu hem kendisinin hem de vatandaşın unutmaya başlaması sorunu ortaya çıkabilir. Bundan dolayı da uygulama sürekli olarak toplumun istekleri doğrultusunda değiştirilebilecek taktik ve strateji geliştirecek bir esnekliği bünyesinde barındırmalıdır.

Bu sorunların oluşmasının ihtimali vardır. Ama şu anda teşkilatı çökme noktasına getiren 1762 sorudan bahsediyoruz. Bunlara bir de vatandaşın polis hizmetlerinden kaynaklanan sorunları eklendiğinde üç-dört bin sorun ile boğuşan bir teşkilatın yeniden yapılandırılmasına aday olan modelin uygulanmasında çözümü olan böyle sorunların çıkması normal bir gelişme olarak algılanmalı ve endişeye gerek duyulmadan çözüm seçenekleri geliştirilmelidir.

5.6.2-Hukuki Sorunlar

Her şeyden önce Emniyet Genel Müdürlüğünün halen bir tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Anayasada varlığı güvence altına alınmamış bir kuruluş olması da teşkilatın kurumsal gücünü azaltan bir durumdur. Bu noktada böyle bir düzenlemenin yasa ile uygulamaya geçirilmesi teşkilatın hukuksal teamülleri sarsabilir.

Bir diğer hukuki sorunlarda mevcut olan yasaların ve yasaları açıklayan yönetmelik ile tüzüklerin uygulanmasının tamamen ortadan kaldırılmayarak bir kısım maddelerin yeni uygulama ile değiştirilmesinin diğer yasaların özüne uygun olmayacağı endişesidir.

Teşkilatın halen yetki ve görevlerini düzenleyen tek bir yasanın bulunmamış olması da ciddi bir dezavantajdır. Polise görev ve yetki veren 73 kanun yerine tıpkı TSK'de olduğu gibi tek bir kanun ile görevlendirilmesi ve **diğer yasaların polise görev ve yetki veren tüm hükümlerinin ortadan kaldırılması maksadı ile oluşturulacak bir kanunun bir bölümünü oluşturacak bir hukuki düzenleme ile katılımcı finans modelinin uygulamaya geçirilmesi hukuki yönden modeli daha sağlam bir şekilde oturtulmasını sağlayacaktır.** Her şeyin yeni yasayla değişmesinden kaynaklanan maratonda katılımcı finans modeli aradan sıyrılarak gelişmesi ve teşkilatı yeniden yapılandırması da daha kolay olacaktır.

Sadece katılımcı finans modeli için değil ülkemizde oluşturulmak isteyen bir çok yeni düzenlemenin yasal düzenleme ile yapılması ve hazırlanması uzun bir maratona gerektirmektedir. Meclisin, iktidarın ve muhalefet partilerinin olumlu görüş bildirmesi ve yasal prosedürlerin yerine getirmesi için atılması gereken ikna turlarının ve tanıtım çalışmalarının hayli zaman aldığı ülkemizde, **yeniliğin bürokrasinin tozlu raflarında eskimesi endişesi de bulunmaktadır.**

5.6.3-Tanıtım ve Benimseme Sorunları

Katılımcı finans modelinin yazılı, görsel ve işitsel basın yolu ile tanıtılmasında ve anlatılmasında sistemsizlik olursa veya yeni modelin uygulanmasında uygulayıcıların hatalı davranışları ön plana çıkarılarak olumlu gelişmeler ikinci planda tutulursa halkın modeli benimsemesi engellenebilir.

Teşkilat çalışanlarını modelin uygulanması ile ilgili verilen hizmet içi kurslar yetersiz kalır ve **KFİD yeterince etkili teşkilatlanmasını tamamlayarak hizmette etkisiz kalarak oluşan sorunlara müdahale kabiliyetini gösteremezse,** teşkilat çalışanlarını da modeli benimsemesinde sorunlar çıkabilir. Yada model hayata geçirilmeden önce vaat edilen gelişmeler ve iyileştirmeler personelin menfaatine olacak ve sorunlarını çözecek sözler yerine getirilmezse modelin benimsenmesi de hayli zorlaşacaktır. Örneğin Personele söz verildiği gibi her ayın on beşinde ödenmesi gereken primlerin ödenmemesi yada geciktirilmesi gibi hatalı uygulamalar ile benimsemeyi engelleyebilir,

5.6.4-Politik Sorunlar

Teşkilat mensuplarının ve devlet ideolojisinin daha liberalist bir hal alması ile politik alanında bir takım olumsuzluklar oluşabilir. **Günümüz devlet anlayışındaki**

gelişmeler devletin fonksiyonlarının ve sağladığı hizmetlerin değiştirilmesi ne yönelik her uygulama politikacılar arasında polemik konusu yapılabilir.

Politik alanda oluşacak gerilim çalışanların ve halkın modele daha agresiv yaklaşmasına neden olabilir. Sosyal ve çağdaş devlet anlayışı ile çelişmeyen katılımcı finans modeli politik arenada yapılan spekülasyonlar ve manevraların malzemesi olarak çarpıtılabilmesi ihtimali her zaman için vardır. **Çünkü modelin temel uygulama sebebi görüldüğü gibi değildir. Gerekçelerin sıralanması ve detaylı bir şekilde anlatılması ile ortaya çıkacak sonuçları görmemezlikten gelerek doğrudan halkın katılımının parasal boyutları ön plana çıkararak politik çevrelerce modele yönelik bir sabotaj mümkündür.**

Şu bir gerçek ki, devlet-vatandaş ilişkilerini düzenleyen kamusal politikalarda katılımcı finans modeli derin anlayış farklılıkları getirecektir. Bu noktada model tüm kamu kuruluşları içinde kıyaslama yapılacak bir sistem olarak vatandaş-devlet ilişkilerini düzenleyen klişeleşmiş politikalarında tekrar gözden geçirilerek revize edilmesine de neden olacaktır.

5.6.5-Değişime Direnç Sorunu

Değişime direncin ne olduğunu ve doğanın kaçınılmaz bir gerçeği olduğunu ve önemli olanın ise bu direnci görmemezlikten gelerek değişimin başarısının garantilenmesi için gerekli olan bir süreç olarak görülmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Burada önemle vurgulanmak istenilen, bu sorunun katılımcı finans modeli uygulayıcıları tarafından önemsenmemesi ve fonksiyonlarını dikkatli ve özenli takip etmemesidir. Bu açıdan bakıldığında değişimin radikalliği ve yeniden yapılandırmasının gücü ile doğru orantılı bir değişime direnç muhakkak suretle katılımcı finans modeli sonrası emniyet teşkilatında da oluşacaktır. Çünkü alışla gelmiş yanlış, çarpık ve eksik uygulamalar 160 yıllık geçmişi bulunmaktadır. Bu kadar uzun bir dönemde kök salan sorunların bünyeden sökülüp atılması birilerinin muhakkak sureti ile canını acıtacak ve eskiye özlemin hortlamış için her türlü çabayı sarf edeceklerdir.

Bu anlamda modelin uygulamasının lideri konumunda olacak KFD Başkanı ve yönetim Kurulu model sonrası oluşacak direncin yumuşatılması ve ortadan kaldırılması için bilimsel ve yönetsel tüm becerileri modern yönetim tekniklerini özenle kullanarak, sürekli bir geri besleme yapma durumundadır. **Bu şekilde bir çalışmanın olması değişime direncin de sorunlara neden olması engellenmiş olacaktır.**

5.6.6-Otorite ve Hiyerarşik Yapıdan Kaynaklanan Sorunlar

Başta belirtildiği üzere Emniyet Genel Müdürlüğü katı disiplini içersinde merkezi otoritenin mutlak egemenliği altında yönetilen bin teşkilat yapısına ve yönetim anlayışına sahiptir. Bu kapsamda merkezi otoriteden çok taşra teşkilatlarını ön plana çıkartan her uygulama ve yenilik bir takım tepkileri de beraberinde getirecektir.

Merkezi otoritenin ekonomik gücünün taşranın imkanları ile sağlanması, merkezi otoritenin teşkilatın sorunlarının çözülmesinde hareket kabiliyetinin ve yeteneğinin taşra teşkilatı ve yöneticilerinin eline geçmesi, otoritesi sarsılan ve yetkileri yüksek olan merkezdeki emniyet üst düzey yöneticilerin bir takım sorunlar çıkarmasına neden olabilir.

Bir başka açıdan bakıldığında model sonrası vatandaşa müşteri göze ile bakması gereken teşkilat çalışanlarının hizmet hayatı boyunca katı disiplin ve hiyerarşi ile çalışmayı alışkanlık haline getirmiş olması ile hizmet ettiği yende birinci önceliği olan amir ve müdürünün oturduğu koltuğa müşterisi olan vatandaşı oturtması da bir hayli zaman alacaktır. Ancak öyle veya böyle model sonrasında teşkilatın hiyerarşik yapılanmasındaki katı otorite bir süre sonra insan ve müşteri odaklı hale gelen hizmet anlayışının neden olacağı demokratik ortamda yumuşayacak ve daha modern bir hal alacaktır.

BÖLÜM-VI
ANKET YÖNTEMİ İLE EMNİYET MENSUPLARININ VE ÇEVRENİN
KATILIMCI FİNANS MODELİNE YÖNELİK DEĞERLENDİRMELERİNİN
SAPTANMASI VE ANALİZİ

6.1-“Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans Modeli Anketi”nin Analizi
(Emniyet Genel Müdürlüğü Personeline Yönelik)

6.1.1-Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Örnekleme kitlesi Kocaeli Emniyet Müdürlüğü personeli olarak seçilen söz konusu anket çalışmasıyla, Teşkilatın hizmet süreçlerindeki sorunsal haline gelmiş problemlerin neler olduğu, **katılımcı finans modelinin** gerekçelerinin doğru olup olmadığı, modelin personel tarafından benimsenip benimsenmeyeceği ve model sonrası personelin performansının, motivasyonunun ve ahlaki yapısının nasıl etkileneceği saptanmaya çalışılmıştır. **Örnekleme kitlesi olarak Kocaeli Emniyet Müdürlüğü personelinin seçilmesi**, modelin çalışmasına esas olan sistemin yurt genelindeki Emniyet Genel Müdürlüğü taşra teşkilatlarının daha ön planda kalmasından ve mevcut personelin hemen hemen ülkemizin her ilinde çalışmış olması nedeniyledir. Araştırmanın hipotezleri aşağıya çıkartılmıştır:

1-)Devletin ekonomik çıkmazları nedeni ile Türk Emniyet Teşkilatı'nın ve personelin sorunları çözülemez hale gelmiştir.

2-)Türk Emniyet Sistemi'nin yeniden yapılandırılması için ek finans kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır.

3-)Ekonomik sıkıntıları olan kamu kuruluşlarının ve personelinin kurumsal motivasyonu ve performansı olumsuz olarak etkilenmektedir.

4-)Katılımcı finans modelinin uygulanması ile Türk Emniyet Teşkilatı'nın hizmet kalitesi ve performansı olumlu yönde etkilenecektir.

5-) Katılımcı finans modeli, personel yönetiminde oto kontrol sistemi sağlayarak Emniyet Teşkilatı'ndaki yolsuzluk sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

6-)AB standartlarında güvenlik hizmeti üretebilecek bir Polis Teşkilatı oluşturabilmek için katılımcı finans modeli uygulaması ile ek mali kaynak sağlanmalıdır.

7-)Türk Emniyet Teşkilatı'ndaki hizmet araç ve gereçleri ile personelin gelirleri global polis standartlarına getirilirse, kurumsal performans artacak ve daha kaliteli güvenlik hizmeti üretilecektir.

Araştırma, dört bölümden oluşan bir anket uygulaması ile yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini anlatan 6 seçenekli soru sorulduktan sonra 20 soru yöneltilerek, "5'li Likert Ölçeği" ile verdikleri cevaplar değerlendirilmiştir.

6.1.2-Katılımcıların Özellikleri

Emniyet Genel Müdürlüğü personelinin katılımcı finans modeli anketi, yurt genelinde çeşitli birimlerinde görev yapmış Kocaeli Emniyet Müdürlüğü'nün 300 personeli üzerinde uygulanmıştır. Ankete katılanların 281 tanesi bay, 19 tanesi bayandır. Teşkilatın genelinde olduğu gibi, ankette de bayan ortalaması %6'da kalmıştır. 101 amir (Komiser rütbesi ve yukarısı...) ve 199 memurun yer aldığı ankete, 1 doktora, 13 yüksek lisans, 133 üniversite ve 144 lise mezunu katılırken, 12 kişi eğitim durumunu belirtmemiştir. Katılımcılardan 43 kişi ekonomik durumunun iyi olarak nitelendirirken, 177 kişi orta seviyede olduğunu ve 69 personel zayıf durumda olduğunu belirtmektedir.

Ankete katılan personelin özellikleri aşağıda belirtilen tablolarda çıkartılmıştır:

Frequency Table (Personele Yönelik)

		Cinsiyet			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bay	281	93,7	94,0	94,0
	Bayan	18	6,0	6,0	100,0
	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

Meslek					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Memur	199	66,3	71,6	71,6
	Amir	78	26,0	28,1	99,6
	3	1	,3	,4	100,0
	Total	278	92,7	100,0	
Missing	System	22	7,3		
Total		300	100,0		

Egitim Durumu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Doktora	1	,3	,3	,3
	Y.lisans	13	4,3	4,5	4,9
	Üniversite	133	44,3	46,2	51,0
	Lise	141	47,0	49,0	100,0
	Total	288	96,0	100,0	
Missing	System	12	4,0		
Total		300	100,0		

Ekonomik Durumu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İyi	43	14,3	14,9	14,9
	Orta	177	59,0	61,2	76,1
	Zayıf	69	23,0	23,9	100,0
	Total	289	96,3	100,0	
Missing	System	11	3,7		
Total		300	100,0		

Medeni Hali					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evli	255	85,0	85,6	85,6
	Bekar	43	14,3	14,4	100,0
	Total	298	99,3	100,0	
Missing	System	2	,7		
Total		300	100,0		

Yurtdışı Seyahati					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	48	16,0	17,0	17,0
	Hayır	235	78,3	83,0	100,0
	Total	283	94,3	100,0	
Missing	System	17	5,7		
Total		300	100,0		

Yöneticilik Konumu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Üst	25	8,3	11,4	11,4
	Orta	83	27,7	37,7	49,1
	Alt	112	37,3	50,9	100,0
	Total	220	73,3	100,0	
Missing	System	80	26,7		
Total		300	100,0		

Meslek Süresi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 yıl	78	26,0	26,6	26,6
	6-10 yıl	71	23,7	24,2	50,9
	11-15 yıl	65	21,7	22,2	73,0
	16-25 yıl	59	19,7	20,1	93,2
	26 ve daha faz.	20	6,7	6,8	100,0
	Total	293	97,7	100,0	
Missing	System	7	2,3		
Total		300	100,0		

6.1.3- Anketin ve Sonuçların Bütünleşik Değerlendirilmesi

Katılımcıların, katılımcı finans modeli anketinde sorulan yirmi soruya verdikleri cevaplar, “5’li Likert” ölçeğine göre değerlendirilmesi aşağıya çıkartılmıştır:

1) “Emniyet Teşkilatında görevinizi ifa ederken, maaşınızın ayda ortalama bir buçuk milyar oranında ek mesai veya döner sermaye ücreti ile düzenli olarak takviye edilmesi, motivasyonunuzu ve performansınızı olumlu etkiler” görüşüne katılıyor musunuz?”

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	232
2-	Katılıyorum.	48
3-	Fikrim Yok.	2
4-	Katılmıyorum.	8
5-	Tamamen Katılmıyorum.	8
LİKERT MEAN		1,36

• Emniyet Teşkilatı personelinin tamamı, yaptıkları görev karşılığı olarak aldıkları maaşların yetersiz olduğunu ve ek mesai yada döner sermaye ile takviye edilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca bu ücret artışının performans ve motivasyonu olumlu yönde etkileyeceğine kesin gözüyle bakmaktadırlar.

2) Çalıştığınız Emniyet Teşkilatı’nda gösterdiğiniz özveri ve emeğin maddi karşılığını aldığınız fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	9
2-	Katılıyorum.	21
3-	Fikrim Yok.	5
4-	Katılmıyorum.	140
5-	Tamamen Katılmıyorum.	124
	LİKERT MEAN	4,16

• Emniyet Teşkilatı çalışanları, görev yaparken gösterdiği özveri ve emeğin maddi karşılığını almadığını düşünmektedir. Bu durum ücret-emek dengesinin örgütte korunmadığını, dolayısıyla performansı önemli ölçüde olumsuz etkilediği görüşünü haklı çıkarmaktadır..

3) “Günümüze kadar, teşkilata faydalı olacağı düşüncesi ile yapılan yenilikler ve iyileştirmelerin bir çoğu maddi imkansızlıklar sebebi ile tamamlanamamıştır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	155
2-	Katılıyorum.	55
3-	Fikrim Yok.	9
4-	Katılmıyorum.	48
5-	Tamamen Katılmıyorum.	29
	LİKERT MEAN	1,86

• Türk Emniyet Teşkilatı mensupları, mesleki gelişim ve yenilikleri takip etmek için geliştirilen projelerin, devletin ekonomik çıkmazlarından olumsuz etkilenerek, uygulamaya geçilmesinin “ek maliyeti” nedeni ile yapılamadığını kabul etmekte ve özellikle teknolojik yeniliklerin mali bütçe ile doğrudan orantılı olduğu fikrini benimsemektedirler.

4) “Size bağlı çalışan personeli çalıştığı işe motive etmek için elinizin altında tatmin edici bir miktarda ödenek olduğu takdirde, söz konusu paranın bir kısmını aylık prim olarak personele sürekli olarak dağıtırken, bir kısmını da teşkilatın ihtiyacı olan alanlarda değerlendirilmesine imkan sağlanırsa, başarımız olumlu etkilenir” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	125
2-	Katılıyorum.	108
3-	Fikrim Yok.	9
4-	Katılmıyorum.	39
5-	Tamamen Katılmıyorum.	6
	LİKERT MEAN	1,93

• Emniyet Teşkilatındaki mevcut ödüllendirme sisteminin ve süreçleri yapılandırma faaliyetlerinin yetersiz kaldığı, bu sorunları çözmek için ek gelire ihtiyaç duyulduğu ankete katılanlar tarafından kabul edilmektedir.

5) Ekonomik sıkıntı çeken personelin mesleki performansının da olumsuz yönde etkilendiği fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	227
2-	Katılıyorum.	50
3-	Fikrim Yok.	7
4-	Katılmıyorum.	4
5-	Tamamen Katılmıyorum.	12
	LİKERT MEAN	1,41

• Katılımcıların verdikleri cevapların “katılıyorum” seçeneğinde birleşmesi, ekonomik sıkıntı çeken polislerin, mesleki performansının da olumsuz yönde etkilendiğini ortaya koymaktadır.

6) Trafik, ruhsat ve pasaport işlemlerinde, verilen bu hizmetlere karşılık alınan bedel ve harçların bir kısmının,(%10 gibi) yöneticilere ve personele aktarılması, motivasyonu ve dolayısıyla performansı artırır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	174
2-	Katılıyorum.	80
3-	Fikrim Yok.	8
4-	Katılmıyorum.	33
5-	Tamamen Katılmıyorum.	5
	LİKERT MEAN	1,71

• Ankete katılanlara, katılımcı finans modelinin temel işlevi sorulmuş ve yerinde bir uygulama olacağını düşündükleri ortaya konulmuştur.

7-) “Gümrükte, hastanelerde, üniversitelerde, meteorolojide, KİT’lerde, tapu kadastroda vb. birçok kamu hizmeti veren kuruluşlarda döner sermaye sistemi işlemekte ve personel maaşının yarısından fazla, bazen de üstünde gelir elde etmektedir. Bu sayede devlete ek finans kaynağı da gelmektedir. Mevcut Emniyet hizmetini yerine getirirken de hizmetten yaralananların finanssal katkısını bazı hizmetlerde almak gereklidir” Görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	159
2-	Katılıyorum.	106
3-	Fikrim Yok.	8
4-	Katılmıyorum.	24
5-	Tamamen Katılmıyorum.	2
	LİKERT MEAN	1,67

• Gümrükte, hastanelerde, üniversitelerde, meteorolojide, KİT’lerde, tapu kadastroda ve bunlar gibi birçok kamu hizmeti veren kuruluşlarda döner sermaye sistemi işlemekte olduğu ankete katılanlara hatırladıktan sonra, işleyiş ve yapı itibari ile farklı görünümü olan, ancak netice itibari ile “kamu kuruluşu” hüviyeti bulunan Emniyet Teşkilatı hizmetlerinin bazılarını içine alan bir döner sermaye işletmesi kurulmasının gerekli olduğu fikri, alınan cevapların ikinci şıkta toplanmasından anlaşılmıştır.

8) “Maaşınızın mevcudun iki katına çıkması ve hizmet ortamınızın fiziki açıdan Avrupa standartlarına yükselmesi, mevcut olan devlet gelirleri ile mümkün değildir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	46
2-	Katılıyorum.	55
3-	Fikrim Yok.	12
4-	Katılmıyorum.	132

5- Tamamen Katılmıyorum. 55

	LİKERT MEAN	3,71
--	--------------------	-------------

• Emniyet Teşkilatı çalışanları devlet yöneticilerinin uygun politikalar ile, mevcut gelirlerle de isterlerse, Emniyet Teşkilatı'nı global standartlara uygun bir kuruluş haline getirecek finansal kaynağı temin edebileceğini düşünmektedir.

9) “Yedinci soruda vurgulanan, “katılımcı finans modeli” uygulansa, sizin ve personelinizin sosyal ve ahlaki yapısını olumlu yönde etkiler” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	111
2-	Katılıyorum.	130
3-	Fikrim Yok.	15
4-	Katılmıyorum.	26
5-	Tamamen Katılmıyorum.	12
	LİKERT MEAN	1,97

• Emniyet Teşkilatı çalışanları, katılımcı finans modeli uygulamaya geçtiğinde, yönetici ve yönetilenlerin sosyal ve ahlaki yapısında olumlu bir gelişme meydana geleceği fikrine katılmaktadırlar

10-)“Trafik cezalarının katılımcı finans modeli içerisinde yer alması durumunda, trafik polislerindeki mevcut anlayış ve müsamaha dengesi bozulmaz” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	59
2-	Katılıyorum.	112
3-	Fikrim Yok.	26
4-	Katılmıyorum.	92
5-	Tamamen Katılmıyorum.	11
	LİKERT MEAN	2,44

• Trafik cezalarının subjektif bir uygulamaya rahatça dönüşmesi ihtimali göz önünde tutularak, katılımcılara yöneltilen bu soruya verdikleri cevapların “katılıyorum” şikkının sınırında oluşması, endişenin yersiz olmadığı, ancak trafik cezalarında katılımcı finans modeli kapsamında tutulması durumunda, memurların halkımızla arasındaki tolerans dengesinin bozulmayacağını görüşünü doğrulamaktadır.

11) “Rüşvet ve yolsuzluk suçlarına adı karışan personel ile birlikte görev yapan, dürüst personel, bu sistem ile gelecek gelirin azalmaması için, rüşvet almak isteyen diğer arkadaşlarına engel olacaktır” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	95
2-	Katılıyorum.	123
3-	Fikrim Yok.	27
4-	Katılmıyorum.	38
5-	Tamamen Katılmıyorum.	15
	LİKERT MEAN	2,17

• Katılımcı finans modelinin oluşturması beklenen “genel gelir havuzu”ndaki miktarı azaltacak olan rüşvet olayına, çalışanların engel olması fikri ankete katılanlar tarafından kabul edilmiştir. Ayrıca ekonomik seviyesi yükselen personelin rüşvete ilgi duymayarak mesai arkadaşlarına da rüşvet almaması konusunda baskı yapacağı da öngörülmektedir.

12) “Emniyet Teşkilatı’nın tamamı, maaşlarından ve çalıştığı fiziki ortamdan memnundur” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	11
2-	Katılıyorum.	25
3-	Fikrim Yok.	5
4-	Katılmıyorum.	109
5-	Tamamen Katılmıyorum.	149
	LİKERT MEAN	4,20

• Ankete katılanların verdikleri cevapların dördüncü seçenekte toplanması, Emniyet Teşkilatı çalışanlarının, maaşlarından ve çalıştığı fiziki ortamdan menun olmadığını ortaya koymaktadır. İç müşteri memnuniyetinin sağlanamadığı örgütlerde başarılı bir performans düzeyi de beklenmemelidir.

13) Polise görev ve yetki veren kanunların çok olduğu fikrine katılıyor musunuz ?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	67
2-	Katılıyorum.	81
3-	Fikrim Yok.	6
4-	Katılmıyorum.	89
5-	Tamamen Katılmıyorum.	56
	LİKERT MEAN	2,95

• Emniyet Teşkilatı çalışanları, mevcut görevlerini ve yetkilerini oluşturan yasaların çok olup olmadığı konusunda kararsız kalması, alışıla gelmiş sistemin hiç sorgulanmadan devam ettirildiği anlamını da taşımaktadır.

14-) “Katılımcı finans modeli ile trafik polislerinin ahlaki yapısında olumlu bir gelişme meydana gelerek, rüşvet ve yolsuzluklar azalır” değerlendirmesine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	84
2-	Katılıyorum.	131
3-	Fikrim Yok.	17
4-	Katılmıyorum.	36
5-	Tamamen Katılmıyorum.	19
	LİKERT MEAN	2,27

• Ankete katılan Emniyet Teşkilatı çalışanlarının verdikleri cevapların ikinci şıkta toplanması, katılımcı finans modeli uygulamaya geçtiğinde, özellikle “trafik polislerinin” ahlaki yapısında olumlu bir gelişme meydana gelerek, rüşvet ve yolsuzluklar azalacağı ortaya çıkmaktadır.

15-) “Yetmiş milyon TL’lik bir trafik cezasında on milyon TL rüşvet alınması durumunda, cezaların aylık genel toplamında bir azalma olacak ve böylece ekip içerisindeki bir kişinin yapacağı yolsuzluk personelin genelini etkileyecektir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	88
2-	Katılıyorum.	131
3-	Fikrim Yok.	29
4-	Katılmıyorum.	36
5-	Tamamen Katılmıyorum.	16
	LİKERT MEAN	2,20

• Ankete katılanların ikinci seçenekte birleşmeleri; katılımcı finans modelinin teşkilat içerisindeki rüşvet olayının maddi götürüsü önplanda tutularak, personelin bir denetçiye ihtiyaç duymaksızın, birbirlerini kontrol altında tutmaları felekesinin çalışanlar tarafından benimseneceğini göstermektedir.

16-) Katılımcı finans modeli ile, müşteri odaklı hizmet anlayışı güvenlik birimlerinde yaygınlaşacaktır” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	66
2-	Katılıyorum.	137
3-	Fikrim Yok.	23
4-	Katılmıyorum.	55
5-	Tamamen Katılmıyorum.	18
	LİKERT MEAN	2,40

• Ankete katılanların ikinci seçenekte birleşmeleri; katılımcı finans modeli ile, müşteri odaklı hizmet anlayışı güvenlik birimlerinde yaygınlaşacağını düşündüklerini göstermektedir.

17) Rüşvet alan personelin; “Maaş yetmiyor, geçinemiyorum” gibi gerekçelerinde haklı oldukları fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	23
2-	Katılıyorum.	46
3-	Fikrim Yok.	14
4-	Katılmıyorum.	129
5-	Tamamen Katılmıyorum.	85
	LİKERT MEAN	3,07

• Ankete katılanların bu soruya verdikleri cevapların üçüncü seçenek olan “fikrim yok” şıkında toplanması, rüşvetin hangi sebeple olursa olsun tasvip edilemeyeceğini, ancak “maaş yetmiyor” gibi bahanelerde de haklı olduklarını göstermektedirler.

18-) “Katılımcı finans modeli ile maaşlarınızın yaklaşık iki katına çıkmasına bağlı olarak ahlaki ve sosyal yönden sizin ve personelinizin mesleki bağlılığımı arttıracaktır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	143
2-	Katılıyorum.	102
3-	Fikrim Yok.	3
4-	Katılmıyorum.	32
5-	Tamamen Katılmıyorum.	15
	LİKERT MEAN	2,14

• Emniyet mensupları, katılımcı finans modeli ile maaşlarının yükselmesine bağlı olarak ahlaki ve sosyal yönden mesleki bağlılıklarının da artacağını düşünmektedirler.

19-) “Vatandaşımızın geneli, ehliyet, tescil ve trafik cezalarından alınan paraların devletin vergi dairelerine aktarıldığını ve Emniyet Genel Müdürlüğü’nün bu gelirlerden pay almadığını bilmiyor” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	103
2-	Katılıyorum.	127
3-	Fikrim Yok.	22
4-	Katılmıyorum.	33
5-	Tamamen Katılmıyorum.	13
	LİKERT MEAN	2,08

• Bu soruya verilen cevapların ikinci seçenekte toplanması, vatandaşların geneli, ehliyet, tescil ve trafik cezalarından alınan paraların devletin vergi dairelerine aktarıldığını ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nün bu gelirlerden pay almadığını bilmediğini göstermektedir.

20-) “Ar-Ge kapsamında yeni teknolojik gelişmeleri takip etmek için, Emniyet Teşkilatı'nın finansal desteğe çok fazla ihtiyacı bulunmaktadır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	158
2-	Katılıyorum.	109
3-	Fikrim Yok.	5
4-	Katılmıyorum.	20
5-	Tamamen Katılmıyorum.	5
	LİKERT MEAN	1,67

• Türk Emniyet Teşkilatı çalışanları, Teşkilatın Ar-Ge kapsamında yeni teknolojik gelişmeleri takip etmek için, ek mali desteğe çok fazla ihtiyacının olduğunu düşünmektedir.²⁷⁹

6.1.4-Katılımcı Özelliklerine Göre Anketin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılanların mesleki pozisyonlarına, eğitim durumlarına, ekonomik durumlarına ve çalışma sürelerine göre verdikleri cevaplar irdelenerek, “5’li Likert” ölçeği ile yapılan değerlendirmelerinde bazı farklılıklar bulunacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların özelliklerine göre anket sonuçları analiz edilerek aşağıdaki bölümlerde değerlendirilmiştir.

²⁷⁹ Anketin tüm sonuçlarına yönelik yüzdeler oranlar ve değerler ile ilgili bilgi için; Bakınız Ek: 1 deki raporlara.

6.1.4.1-Katılımcıların Mesleki Pozisyonlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi

Hipotez-1: Ankete yanıt veren amirlerin ve memurların verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Mesleki Pozisyonlarına Göre ‘5’li Likert’ Değerleri

No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ur	Mean	1,27	4,36	1,98	1,94	1,45	1,70	1,64	3,92	2,02	2,41	2,33	4,40	3,65	2,21	2,33	2,41	4,11	1,72	2,06	1,68
	Freq.	199	198	195	187	199	199	199	199	199	196	199	197	198	199	197	199	198	196	197	197
ur	Mean	1,40	4,32	1,77	1,55	1,33	1,54	1,46	3,42	1,74	2,44	1,86	4,44	2,18	1,95	2,03	2,13	3,96	1,80	1,99	1,40
	Freq.	77	78	78	78	78	78	78	78	78	76	78	78	78	77	77	78	78	78	75	78

Ankete katılan amir ve memurların 7, 8 ve 13. soruya verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır.

- **Anketin 7. sorusunda katılımcılara;** “Diğer kamu kuruluşlarında olduğu gibi mevcut Emniyet hizmetlerinde de, hizmetten yararlananların finansal katkısını bazı hizmetlerde almak gereklidir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, ankete katılan memurlar, “**Katılıyorum**” seçeneğinde toplanırken, teşkilatın yöneticileri, dolayısıyla Türk Emniyet Sistemi’nin beyni konumunda olan amirler “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneğinde toplanmıştır.

- **Anketin 8. sorusunda katılımcılara;** “Maaşların yükselmesi ve hizmet ortamının fiziki açıdan Avrupa standartlarına yükselmesi, mevcut olan devlet gelirleri ile mümkün değildir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, memurların verdikleri yanıtlar “**Katılmıyorum**” seçeneğinde toplanırken, amirlerin verdikleri yanıtlar 3. şık olan “**Fikrim yok**” seçeneğinde toplanarak farklılık göstermiştir.

- **Anketin 13. sorusunda katılımcılara;** Polise görev ve yetki veren kanunların çok olduğu fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, memurların yanıtları 4.şık olan “**Katılmıyorum**” seçeneğinde toplanırken, amirlerin yanıtları 2.şık olan “**Katılıyorum**” seçeneğinde toplanmıştır. Eğitim seviyesi yüksek olan amirler, yoğun mesai yapmalarına sebep olarak yasaların varlığını görürken, memur kesim ise yoğun mesai yapmalarına yasaların değil amirlerinin neden olduğu düşüncesinde oldukları verilen cevapların değerlendirilmesinde görülmektedir.

6.1.4.2- Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Anketin Değerlendirilmesi

Hipotez-2: Ankete yanıt verenlerin farklı eğitim durumlarda, verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre ‘5’li Likert’ Değerleri

ir	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Mean	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	4,00	2,00	5,00	2,00	2,00	4,00	2,00	1,00
Freq.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mean	1,38	4,23	1,77	1,46	1,15	1,38	1,23	3,62	1,62	4,15	2,15	4,46	1,77	2,08	2,08	3,69	4,23	1,54	2,15	1,23
Freq.	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Mean	1,30	4,28	1,84	1,82	1,56	1,68	1,65	3,59	1,97	2,44	2,17	4,32	2,36	2,14	2,32	2,22	4,08	1,81	1,92	1,56
Freq.	131	133	131	132	133	133	132	133	128	133	132	133	132	129	133	132	133	130	133	132
Mean	1,31	4,38	1,97	1,88	1,27	1,62	1,61	3,91	1,93	2,35	2,16	4,43	3,66	2,19	2,13	2,38	4,03	1,71	2,19	1,67
Freq.	141	140	139	130	141	141	141	141	140	141	140	140	141	141	141	141	140	140	140	140

Ankete katılan farklı eğitim katagorilerindeki personelin 5, 6, 7, 13, 16 ve 20. sorulara verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır. Katılımcılardan sadece bir kişinin doktora eğitim katagorisinde olması nedeni ile bu değerlendirmede dikkate alınmamıştır.

- **Anketin 5. sorusunda katılımcılara;** “Ekonomik sıkıntı çeken personelin mesleki performansının da olumsuz yönde etkilenecektir” fikrini katılıp katılmadığı sorulmuş; yüksek lisans ve lise mezunu personel “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneğinde toplanırken, üniversite mezunu personel 2.şık olan “**Katılıyorum**” seçeneğinde toplanarak farklılık göstermiştir.

- **Anketin 6. sorusunda katılımcılara;** “Trafik, ruhsat ve pasaport işlemlerinde, verilen bu hizmetlere karşılık alınan bedel ve harçların bir kısmının (%10 gibi) yöneticilere ve personele aktarılması motivasyonu ve dolayısı ile performansı artırır” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, yüksek lisanas katagorisindeki personel 1.şık olan “**Tamamen katılıyorum**” seçeneğinde yoğunlaşırken, üniversite ve lise mezunu personel “**Katılıyorum**” şıkında karar kılmıştır.

- **Anketin 7. sorusunda katılımcılara;** “diğer kamu kuruluşlarında olduğu gibi mevcut Emniyet hizmetlerinde de, hizmetten yararlananların finanssal katkısını bazı hizmetlerde almak gereklidir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, personelin yüksek lisans katagorisinde bulunanlar, “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneğinde toplanırken, üniversite ve lise mezunu personel “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermiştir.

• **Anketin 13. sorusunda katılımcılara;** polise görev ve yetki veren kanunların çok olduğu fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, yüksek lisans ve üniversite mezunu personel, 2.şık olan “**Katılıyorum**” seçeneğinde toplanırken, lise mezunu personel 4.şık olan “**Katılmıyorum**” seçeneğinde toplanmıştır.

• **Anketin 16. sorusunda katılımcılara;** “katılımcı finans modeli ile müşteri odaklı hizmet anlayışı güvenlik birimlerinde yaygınlaşacaktır” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, yüksek lisans mezunu personelin verdikleri yanıtlar “**Katılmıyorum**” seçeneğinde toplanırken, lise ve üniversite mezunu personelin yanıtları “**Katılıyorum**” seçeneğinde toplanarak farklılık göstermiştir.

• **Anketin 20. sorusunda katılımcılara;** “Ar-Ge kapsamında yeni teknolojik gelişmeleri takip etmek için, Emniyet Teşkilatı’nın finanssal desteğe çok fazla ihtiyacı bulunmaktadır” fikrini katılıp katılmadıkları sorulmuş, yüksek lisans katagorisindeki personel bu fikre “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneğinde yoğunlaşırken, üniversite ve lise katagorisindeki katılımcılar “**Katılıyorum**” şıkında birleşmişlerdir.

6.1.4.3-Katılımcıların Ekonomik Durumlarına Göre Anketin Değerlendirilmesi

Hipotez-3: Ankete yanıt verenlerin farklı ekonomik durumlarda, verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Ekonomik Durumlarına Göre ‘5’li Likert’ Değerleri

Soru No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
İyi	Mean	1,33	4,23	1,63	1,87	1,53	1,47	1,83	3,72	1,88	3,77	2,33	4,21	2,16	2,21	2,26	2,28	4,16	1,74	2,37	1,74
	Freq.	43	43	43	39	43	43	42	43	41	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
Orta	Mean	1,38	4,26	2,02	1,83	1,54	1,45	1,65	3,67	1,93	3,46	2,10	4,36	2,48	2,24	2,17	2,36	3,99	1,83	2,00	1,61
	Freq.	175	176	174	170	177	177	177	177	173	177	175	176	176	175	177	177	175	172	175	174
Zayıf	Mean	1,14	4,54	1,82	1,82	1,54	1,49	1,51	4,06	2,04	3,19	2,29	4,57	2,38	2,01	2,38	2,24	4,28	1,62	2,06	1,55
	Freq.	69	69	68	67	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69	68	69	68	68	69	69

Ankete katılan farklı ekonomik durumlardaki personelin 2, 10 ve 12. sorulara verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır.

• **Anketin 2. sorusunda katılımcılara;** Emniyet Teşkilatı’nda gösterdiğiniz özveri ve emeğin maddi karşılığını aldıkları fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, ekonomik durumu iyi ve orta katagorisinde olan personelin yanıtları, “**Katılmıyorum**” seçeneğinde yoğunlaşırken, ekonomik durumu zayıf olan personel kesin bir vurgu yaparak “**Tamamen Katılmıyorum**” seçeneğinde birleşmişlerdir.

• Anketin 10. sorusunda katılımcılara; “Trafik cezalarının katılımcı finans modeli içerisinde yer alması durumunda, trafik polislerindeki mevcut anlayış ve müsamaha dengesi bozulmaz” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, ekonomik durumu iyi olan personel “Katılmıyorum” şıkkında yoğunlaşırken, ekonomik durumu orta ve kötü olan personel “Fikrim yok” şıkkında birleşmektedir. **Bu durum trafik cezalarının katılımcı finans modeli kapsamında yer almasının bazı sakıncalarının olacağına sinyali vermektedir.**

• Anketin 12. sorusunda katılımcılara; “Emniyet Teşkilatı’nın tamamı, maaşlarından ve çalıştığı fiziki ortamdan memnundur” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, ekonomik durumu iyi ve orta olan personel 4.şık olan “Katılmıyorum” seçeneğinde toplanırken, ekonomik durumu kötü olan personel, “Tamamen Katılmıyorum” seçeneğinde toplanarak farklılık göstermiştir.

6.1.4.4- Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre Anketin Değerlendirilmesi

Hipotez-4: Ankete yanıt verenlerin farklı çalışma süreleri durumlarında, verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Çalışma Sürelerine Göre ‘5’li Likert’ Değerleri

Soru No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1-5 yıl	Mean	1,15	4,44	1,92	1,93	1,47	1,55	1,51	3,99	2,10	3,53	2,44	4,46	3,82	2,03	2,44	2,32	4,19	1,53	2,06	1,47
	Freq.	78	78	77	74	78	78	78	78	77	78	77	78	78	76	78	77	78	78	78	78
6-10 yıl	Mean	1,27	4,19	1,86	1,75	1,35	1,58	1,70	2,45	1,90	3,56	2,20	4,27	3,42	2,33	2,08	2,17	3,99	1,94	2,10	1,56
	Freq.	70	70	70	68	71	71	70	71	69	71	71	71	71	69	71	71	71	71	70	71
11-15 yıl	Mean	1,22	4,38	1,95	1,80	1,37	1,65	1,57	3,83	1,83	2,18	1,92	4,43	2,28	2,14	1,95	2,12	3,97	1,75	2,03	1,73
	Freq.	64	65	65	61	65	65	65	65	64	65	65	65	65	65	65	65	64	64	64	64
16-25 yıl	Mean	1,44	4,25	1,83	1,86	1,32	1,64	1,69	3,66	1,91	2,31	2,07	4,29	2,32	2,14	2,32	3,54	4,12	1,68	2,12	1,73
	Freq.	59	59	58	57	59	59	59	59	57	59	58	59	58	59	59	59	59	59	57	59
26 ve daha faz	Mean	1,70	4,35	2,32	1,75	1,80	2,05	1,75	4,05	1,90	2,45	2,30	4,47	2,25	2,15	2,25	3,60	3,95	2,20	2,10	1,65
	N	20	20	19	20	20	20	20	20	20	20	20	19	20	20	20	20	19	20	20	20

Ankete katılan farklı çalışma sürelerindeki personelin 1, 5, 8, 10, 13 ve 16. sorulara verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır.

• Anketin 1. sorusunda katılımcılara; “Maaşlarının ayda ortalama 1.5 Milyar TL oranında ek mesai yede döner sermaye ile takviye edilmesi, motivasyonunuzu ve dolayısıyla performansınızı olumlu yönde etkiler” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, 1-25 yıldır meslekte görev yapan personelin yanıtları “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinde toplanırken, 25 yıldan daha fazla süredir Teşkilat’ta görev yapan artık

emeklilik süresini doldurmuş bulunan personel, daha temkinli yaklaşarak “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermiştir.

- **Anketin 5. sorusunda katılımcılara;** “Ekonomik sıkıntı çeken personelin mesleki performansının da olumsuz yönde etkilendiği” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, 1-25 yıldır meslekte görev yapan personelin yanıtları “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneğinde toplanırken, 25 yıldan daha fazla süredir Teşkilat’ta görev yapan personel “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermiştir.

- **Anketin 8. sorusunda katılımcılara;** “Maaşların yükselmesi ve hizmet ortamının fiziki açıdan Avrupa standartlarına yükselmesi, mevcut olan devlet gelirleri ile mümkün değildir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, 6-10 yıldır görev yapan personelin yanıtları “**Katılıyorum**” şıkında toplanırken, 1-5, 11-15, 16-25 yıl ve 26 ve daha fazla süredir görev yapan personelin verdikleri yanıtlar “**Katılmıyorum**” seçeneğinde birleşmişlerdir.

- **Anketin 10. sorusunda katılımcılara;** “Trafik cezalarının katılımcı finans modeli içerisinde yer alması durumunda, trafik polislerindeki mevcut anlayış ve müsamaha dengesi bozulmaz” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, tecrübesiz olarak nitelendirilen 1-11 yıldır meslekte görev yapan personelin yanıtları 4.şık olan “**Katılmıyorum**” seçeneğinde toplanırken, mesleki olgunluğu hazmetmiş kabul edilen 11 ve daha fazla yıldır görev yapan tecrübeli personel “**Katılıyorum**” yanıtını vererek, trafik cezaların da katılımcı finans modeli kapsamında yer alması gerektiğini savunmuşlardır.

- **Anketin 13. sorusunda katılımcılara;** polise görev ve yetki veren kanunların çok olduğu fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, 1-5 yıldır görev yapan personel 4.şık olan “**Katılmıyorum**” seçeneğinde; 6-10 yıldır görev yapan personel 3.şık olan “**Fikrim Yok**” seçeneğinde toplanırken 11 ve daha fazla yıldır görev yapan tecrübeli personelin yanıtları 2.şık olan “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermiştir..

- **Anketin 16. sorusunda katılımcılara;** “Katılımcı finans modeli ile müşteri odaklı hizmet anlayışı güvenlik birimlerinde yaygınlaşacaktır” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, 1-15 yıldır görev yapan personel “**Katılıyorum**” şıkında birleşirken, 16 ve daha fazla yıldır görev yapan personel “**Katılmıyorum**” şıkında birleşmişlerdir. Tecrübeli olarak nitelendirilen personelin bu fikre katılmamasının mesleki dinamizmi personelin emeklilik yaklaştıkça kaybetmeye başladıkları olarak değerlendirmek mümkündür.

6.2-“Emniyet Genel Müdürlüğü Katılımcı Finans Modeli Anketi”nin Analizi (Kamuoyuna Yönelik)

6.2.1-Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

İlçeler dahil olmak üzere 1.206.000 kişinin yaşadığı Kocaeli ilinde pasaport, ruhsat, ehliyet oto-tescil gibi işlemlerini halletmek üzere, Emniyet Müdürlüğü'ne gelen vatandaşlar **örnekleme kitlesi** olarak seçilmiştir. Kocaeli Emniyet Müdürlüğü birimlerinden hizmet almak için gelen vatandaşların örnekleme kitlesi olarak seçilmesindeki amaç, halkımızın tespitlerini yerinde görme ve yorumlarını daha sağlıklı algılama düşüncesi bulunmaktadır. Söz konusu anket çalışmasıyla, Türk Polis Teşkilatı'nın hizmet süreçlerindeki sorunların halkımız tarafından nasıl değerlendirildiği, teşkilatın mevcut performans ve hizmetlerinden memnun olup olmadıkları, Emniyet Teşkilatında katılımcı finans modelinin uygulanmasını nasıl karşılayacakları, modelin gerekçelerinin yerinde olup olmadığı ve model sonrası teşkilatta ki gelişmelerden halkımızın beklentilerinin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın hipotezleri aşağıya çıkartılmıştır:

1-)Halkımızın geneli Türk Emniyet'inin mevcut performans ve hizmet süreçlerinden memnun değildir.

2-)Türk Emniyet Teşkilatı'nın hizmet süreçlerini AB standartlarına getirebilmek için ek finans kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır.

3-)Teknolojik yenilikler açısından suçlular ile Türk Polisi arasında derhal kapatılması gereken bir stratejik aralık oluşmuş durumdadır.

4-)AB'ne katılma sürecinde Türk Emniyet Teşkilatı mensuplarının davranışları ve hizmet kalitesinin önemli etkisi bulunmaktadır.

5-)Katılımcı finans modeli uygulaması Türk Emniyet Sistemi'ndeki hizmet süreçlerini olumlu yönde etkileyecek ve daha kaliteli güvenlik hizmet süreci oluşacaktır.

6-)Katılımcı finans modelinin faaliyete geçmesi sayesinde Türk Polis Teşkilatı, global standartlarda hizmet vermek için gerekli olan teknolojik atılımları gerçekleştirebilecektir.

7-)Türk Emniyet Teşkilatı'nda yoğun mesai uygulaması ve ödenek yetersizliği devam ettiği sürece, halkın memnuniyetsizliği ve yolsuzluk sorunu da devam edecektir.

6.2.2-Katılımcıların Özellikleri

Ankete 227 bay ve 73 bayan olmak üzere toplam 300 kişi katılmıştır. Katılımcıların %26.3'ü memur, %15.7'si işçi, %25'i serbest meslek, %26.4'ü diğer meslek grubuna mensup olduklarını beyan ederken, %9'u mesleğini belirtmemiştir. Katılımcıların özellikleri detaylı olarak aşağıdaki tablolarda çıkartılmıştır:

Frequency Table (Kamuoyuna Yönelik)

Cinsiyet					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bay	227	75,7	75,7	75,7
	Bayan	73	24,3	24,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

Meslek					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Memur	79	26,3	28,9	28,9
	İşçi	47	15,7	17,2	46,2
	Serbest	75	25,0	27,5	73,6
	Diğerleri	72	24,0	26,4	100,0
	Total	273	91,0	100,0	
Missing	System	27	9,0		
Total		300	100,0		

Eğitim Durumu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Üniversite	140	46,7	47,3	47,3
	Lise	96	32,0	32,4	79,7

	Ortaokul	39	13,0	13,2	92,9
	İlkokul	21	7,0	7,1	100,0
	Total	296	98,7	100,0	
Missing	System	4	1,3		
Total		300	100,0		

Ekonomik Durumu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İyi	96	32,0	33,1	33,1
	Orta	163	54,3	56,2	89,3
	Zayıf	28	9,3	9,7	99,0
	Çok kötü	3	1,0	1,0	100,0
	Total	290	96,7	100,0	
Missing	System	10	3,3		
Total		300	100,0		

Medeni Hali					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evli	171	57,0	58,2	58,2
	Bekar	123	41,0	41,8	100,0
	Total	294	98,0	100,0	
Missing	System	6	2,0		
Total		300	100,0		

Yurtdışı Seyahati					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	96	32,0	36,2	36,2
	Hayır	169	56,3	63,8	100,0

	Total	265	88,3	100,0	
Missing	System	35	11,7		
Total		300	100,0		

Sabıka Kaydı					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Var	6	2,0	2,2	2,2
	Yok	267	89,0	97,8	100,0
	Total	273	91,0	100,0	
Missing	System	27	9,0		
Total		300	100,0		

Uyruğu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	T.C.	294	98,0	99,0	99,0
	Diğer	3	1,0	1,0	100,0
	Total	297	99,0	100,0	
Missing	System	3	1,0		
Total		300	100,0		

6.2.3- Anketin ve Sonuçların Bütünleşik Değerlendirilmesi

Katılımcıların, katılımcı finans modeli anketinde sorulan yirmi soruya verdikleri cevaplar, “5’li Likert” ölçeğine göre değerlendirilmesi aşağıya çıkartılmıştır:

1-) “Türkiye’de 200 bin civarında görev yapan polislerin ortalama olarak kişi başına 800 milyon TL maaş alması Türkiye şartlarında yeterlidir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	28
2-	Katılıyorum.	48
3-	Fikrim Yok.	15

4-	Katılmıyorum.	142
5-	Tamamen Katılmıyorum.	66
	LİKERT MEAN	3,56

• Ankete katılan vatandaşların bu soruya verdiği cevapların “katılıyorum” seçeneğinde yoğunlaşması, Emniyet Teşkilatı personelinin aldığı maaşların yetersiz olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

2-) Halkımızın büyük çoğunluğunun Türk polisinin performansından memnun olduğu, fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	34
2-	Katılıyorum.	107
3-	Fikrim Yok.	7
4-	Katılmıyorum.	113
5-	Tamamen Katılmıyorum.	38
	LİKERT MEAN	3,04

• Katılımcıların bu soruya verdikleri cevapların üç numaralı seçenekte toplanması, halkımızın genelinin Türk polisinin gösterdiği performanstan memnun olup olmadığı konusunda kararsız olduğunu göstermektedir

3-) “Polisin verdiği mevcut hizmetlerde “ Müşteri odaklılık veya Toplam Kalite Yönetimi” felsefesi” vardır “ görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	20
2-	Katılıyorum.	102
3-	Fikrim Yok.	42
4-	Katılmıyorum.	95
5-	Tamamen Katılmıyorum.	35
	LİKERT MEAN	3,07

• Halkımız Polisin verdiği mevcut hizmetlerde “müşteri odaklılık” veya “toplam kalite yönetimi” felsefesi olup olmadığı konusunda kararsız kalmışlardır. İkinci soruda polisin performans düzeyinde kararsız kalan halkımızın, bu soruda

Teşkilatın hizmet süreçlerinin “kaliteli” olup olmadığı konusunda da karasız kalması, mevcut Türk Emniyet Sisteminde yolunda gitmeyen bazı süreçlerin olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

4-) Polis Teşkilatı çalışanlarından rüşvet ve zimmet gibi suçlara adı karışan personelin “Maaşım yetersiz, ekonomik sıkıntılarım var” mazeretine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	12
2-	Katılıyorum.	38
3-	Fikrim Yok.	16
4-	Katılmıyorum.	166
5-	Tamamen Katılmıyorum.	64
	LİKERT MEAN	3,78

• Teşkilatın ahlaki yapısındaki olumsuzlukların temelinde yatan “rüşvet” sorununa halkımız kesinlikle soğuk bakmakta, ve hiçbir mazereti kabul etmemektedir. Ancak 40 kişinin bu mazeretleri geçerli görmesi ve 16 katılımcının karasız kalması da ekonomik sıkıntıların ve maaş yetersizliğinin rüşvete zemin hazırlayan realiteler olduğuna da işaret etmektedir.

5-) Polise görev ve yetki veren kanunların çok fazla olduğu, fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	17
2-	Katılıyorum.	62
3-	Fikrim Yok.	38
4-	Katılmıyorum.	158
5-	Tamamen Katılmıyorum.	20
	LİKERT MEAN	3,34

• Polise görev ve yetki veren kanunların çok fazla olduğu konusunda katılımcılar karasız kalmışlardır.

6-) “Pasaport, ehliyet, silah ruhsat, trafik cezaları karşılığında elde edilen gelirlerden Emniyet Teşkilatının fiziki ihtiyaçları için belirli bir bölümünün ayrılması doğrudur” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	63
2-	Katılıyorum.	171
3-	Fikrim Yok.	9
4-	Katılmıyorum.	41
5-	Tamamen Katılmıyorum.	13
	LİKERT MEAN	2,22

• Katılımcıların özellikle soruda belirtilen hizmetleri Emniyet Birimlerinden satın alırken anketi doldurdukları hatırlanarak verilen cevaplar değerlendirildiğinde, katılımcı finans modelinin temel işlevi olan Emniyet Teşkilatının fiziki ihtiyaçları için gelirlerin bir bölümünün ayrılmasını kabul etmeleri oldukça önemlidir. Vatandaşlar bu hizmetleri satın alırken verdikleri paranın devletin kasasına gittiği için bu gelirlerin dağılımı konusunda hizmeti aldıkları kuruluşa doğrudan ödenek aktarılması fikrine daha sıcak bakmaktadırlar.

7-) “Vatandaşımız polise müracaat ettiğinde, polislerden kendisi için değil, teşkilatın ve görevinin ifası için gerekli olan kırtasiye, benzin, yapı, tamir, malzeme vb. gibi işler için para talebi olması gayet yerinde bir davranış ve hizmet şeklidir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	21
2-	Katılıyorum.	83
3-	Fikrim Yok.	2
4-	Katılmıyorum.	144
5-	Tamamen Katılmıyorum.	47
	LİKERT MEAN	3,38

• Emniyet Teşkilatı’nın, kırtasiye, benzin, bina, oto tamiri ve malzeme gibi işler için vatandaşımızdan para talebi olmasının uygun olup olmadığı konusunda katılımcılar kararsız kalmışlardır.

8-) “Emniyet Teşkilatının, pasaport, ehliyet, silah ruhsat, trafik tescil, plaka, işyeri ruhsatı, trafik cezaları, bilir kişilik, maç ve konser görevleri vb. gibi hizmetler karşılığında

alınan harç ve bedellerin bir kısmından (%10 gibi) yararlanması gereklidir” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	44
2-	Katılıyorum.	155
3-	Fikrim Yok.	22
4-	Katılmıyorum.	57
5-	Tamamen Katılmıyorum.	16
	LİKERT MEAN	2,42

• Katılımcı finans modelinin özetle tanımı yapılarak vatandaşlara bu modelin gerekli olup olmadığı sorulmuş, alınan cevapların “katılıyorum” seçeneğinde toplanması, modeli halkın gerekli bir düzenleme olarak nitelendirdiğini göstermektedir.

9-) “Türk Polis Teşkilatında döner sermayenin kurulması, gerekli yasal düzenlemeler yapıldığında gereklidir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	48
2-	Katılıyorum.	153
3-	Fikrim Yok.	30
4-	Katılmıyorum.	47
5-	Tamamen Katılmıyorum.	15
	LİKERT MEAN	2,41

• Halkımız diğer bir çok kamu kuruluşunda karşılaştıkları döner sermaye işletmesinin, güvenlik hizmeti üreten Emniyet Teşkilatı için de gerekli olduğunu düşünmektedir.

10-) “Türk Polis Teşkilatında özel bir işletmede olduğu gibi, oto kontrol ve performans ölçüm sistemi kurularak, daha verimli hizmet verebilmesi için maaş ve özlük haklarında iyileştirme yapılması gereklidir.” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	78
2-	Katılıyorum.	158
3-	Fikrim Yok.	13
4-	Katılmıyorum.	30
5-	Tamamen Katılmıyorum.	15
	LİKERT MEAN	2,13

• Türk Polis Teşkilatının mevcut performans ve hizmet kalitesi konusunda karasız kalan halkımız, ancak ekonomik yönden iyileştirilme yapıldığı takdirde “verimli hizmet” ortamının oluşacağını düşünmektedirler.

11-) “Türk Emniyet Teşkilatı, hizmet süreçlerini yeniden yapılandırma açısından, sürekli bir arayış içersindedir” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	45
2-	Katılıyorum.	156
3-	Fikrim Yok.	46
4-	Katılmıyorum.	41
5-	Tamamen Katılmıyorum.	6
	LİKERT MEAN	2,34

• Katılımcılar, Türk Emniyet Teşkilatı’nın, hizmet süreçlerini yeniden yapılandırma konusunda sürekli bir arayış içersinde olduğunu düşünmektedir. Sürekli arayış içersinde olduğunu halka benimseten polis teşkilatı, doğru reçetelerle sorunlarını çözmeyi başarması gerekmektedir.

12-) “Suçlular, Türk polisinden daha yüksek teknolojiye daha çabuk ulaşabilmektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	45
2-	Katılıyorum.	156
3-	Fikrim Yok.	8
4-	Katılmıyorum.	76
5-	Tamamen Katılmıyorum.	3
	LİKERT MEAN	2,35

• Teknolojik açılımların doğrudan ekonomik gelişmişlikle ilişkili olduğu unutulmamalıdır. Bu kapsamda soruya verilen yanıtların değerlendirilmesi yapıldığında, halkımızın gözünde Türk Polisi suçlulardan geride kalmış durumdadır. Suçluların daha yüksek teknolojiye, daha çabuk sahip olması endişe verici bir konudur. Polisle-suçluların teknolojik gelişmişlik açısından aralarında oluşan “stratejik aralık” katılımcı finans modelinin sağlayacağı ek finans kaynağı ile kapatılabilir.

13-)“Türkiye’nin içine düştüğü ekonomik çıkmazlardan kurtulmadan, devleti oluşturan kamu teşkilatlarının yeniden yapılandırılması ve teknoloji ile donatılması imkansızdır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	31
2-	Katılıyorum.	75
3-	Fikrim Yok.	20
4-	Katılmıyorum.	127
5-	Tamamen Katılmıyorum.	40
	LİKERT MEAN	3,23

• Bu soruya verilen yanıtların “fikrim yok” seçeneğinde toplanması, Türkiye’nin içine düştüğü ekonomik çıkmazlardan kurtulmadan, devleti oluşturan kamu teşkilatlarının yeniden yapılandırılması ve teknoloji ile donatılmasının mümkün olup olmadığı konusunda katılımcıların kararsız kaldığını göstermektedir.

14-)“Hırsızları kovalamak için ekip otosunda benzini olmayan bir polis ekibinin, çok başarılı olmasını bekleyemeyiz” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	97
2-	Katılıyorum.	126
3-	Fikrim Yok.	14
4-	Katılmıyorum.	34
5-	Tamamen Katılmıyorum.	24
	LİKERT MEAN	2,19

• Gazetelere zaman zaman manşet olan “hırsız kovalayacak ekip otosunun benzini yok” olayı katılımcılara sorulmuştur. Halkımız, bu pozisyonda görev yapan polislerin başarılı bir performans gösteremeyeceği fikrine katılmışlardır.

15-) “Türk polis teşkilatının, ülkemizde demokrasinin gelişmesinde ve Avrupa Birliğine girmemizde, olumlu veya olumsuz davranışlarının önemli yeri vardır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	82
2-	Katılıyorum.	154
3-	Fikrim Yok.	20
4-	Katılmıyorum.	25
5-	Tamamen Katılmıyorum.	15
	LİKERT MEAN	2,11

• Avrupa Birliği katılım müzakerelerine başladığımız şu günlerde, Türk Polis Teşkilatı'nın, ülkemizde demokrasinin gelişmesinde ve Avrupa Birliğine girmemizde, olumlu veya olumsuz davranışlarının önemli yeri bulunmaktadır. Avrupa'ya giden yol Diyarbakır'dan değil karakoldan geçmektedir. Bu kapsamda Türk Polis Teşkilatı da AB standartlarında güvenlik hizmeti üreten bir kamu kuruluşu haline dönüştürecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.

16-) “Polisimizin AB standartlarında hizmet verebilmesi için, ek finans desteğine ihtiyaç vardır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	83
2-	Katılıyorum.	164
3-	Fikrim Yok.	10
4-	Katılmıyorum.	21
5-	Tamamen Katılmıyorum.	17
	LİKERT MEAN	2,06

• Türk Emniyet Teşkilatı AB standartlarında hizmet verebilecek süreçleri oluşturmak için muhakkak suretle ek finans desteğine ihtiyaç duyduğu kabul edilmektedir. Katılımcı finans modelinin, gerekli olan yeniden yapılandırma maliyetini sağlaması beklenmektedir.

17-) “Emniyet hizmetlerini gerektiren bir sorun ile karşılaşan vatandaşımız, genelde Akademi mezunu ve amir olan yetkililer ile irtibata geçmek istemektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	68
2-	Katılıyorum.	140
3-	Fikrim Yok.	26
4-	Katılmıyorum.	42
5-	Tamamen Katılmıyorum.	19
	LİKERT MEAN	2,16

• Halkımız Türk Polis Teşkilatının eğitim seviyesi yüksek ve mesleki ideallerine bağlı olan personelden oluşmasını, ve yardıma ihtiyaç duyduğunda bu personelin özelliklerini genelde “rütbeli” personelde bulunduğunu göstermektedir. Teşkilatın tüm çalışanlarının eğitim seviyesini bu seviyeye çıkartmak için muhakkak suretle gerekli olan ek maliyet katılımcı finans modelinden sağlanabilir.

18-) “Türk polisinin sürekli gündeme gelen sorunlar artık kangren olmuştur ve kimse tarafından çözümü beklenmemektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	29
2-	Katılıyorum.	73
3-	Fikrim Yok.	25
4-	Katılmıyorum.	132
5-	Tamamen Katılmıyorum.	35
	LİKERT MEAN	3,29

• Emniyet Teşkilat çalışanlarının sorunları halkımız tarafından çözümsüz olarak kesin bir şekilde görülmemekle birlikte çözüleceğine dair bir kanaatte

katılımcılarda oluşmadığından dolayı “fikrim yok” seçeneğinde cevaplar toplanmıştır.

19-) “Polisini günde 12 saat en az olmak üzere, ortalama 16 saat çalıştırılması Anayasamıza ve İnsan Haklarına aykırıdır” fikrine katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	97
2-	Katılıyorum.	134
3-	Fikrim Yok.	12
4-	Katılmıyorum.	34
5-	Tamamen Katılmıyorum.	19
	LİKERT MEAN	2,13

• Türk Polisinin son derece ağır koşullarda ve yoğun mesai ile çalıştırılması insan haklarına ve anayasamıza aykırı bir uygulama olarak kamuoyunca tasvip edilmemektedir.

20-) “Türk polisinin motivasyonunu ve performansını arttırarak, teşkilat içersinde meydana gelen yolsuzluk sorunlarını en az seviyeye çekmek için, mevcut hizmet sürecinin yeniden yapılandırılması artık şarttır” görüşüne katılıyor musunuz?

No	Cevaplar	Frequency
1-	Tamamen Katılıyorum.	100
2-	Katılıyorum.	153
3-	Fikrim Yok.	16
4-	Katılmıyorum.	19
5-	Tamamen Katılmıyorum.	8
	LİKERT MEAN	1,92

• Halkımız, Türk polisinin motivasyonunu ve performansını arttırarak, teşkilat içersinde meydana gelen yolsuzluk sorunlarını en az seviyeye çekmek için, mevcut hizmet sürecinin yeniden yapılandırılması gerektiğini düşünmektedir. Bu yapılandırma imkanını da katılımcı finans modelininin sağlayacaktır.²⁸⁰

²⁸⁰ Anketin tüm sonuçlarına yönelik yüzdeler ve değerler ile ilgili bilgi için; Bakınız Ek:1 deki raporlara.

6.2.4 - Katılımcıların Özelliklerine Göre Anketin Değerlendirilmesi

Ankete katılan vatandaşların meslekleri, eğitim katagorileri, ekonomik durumları ve adli sicil durumları farklılıklar göstermektedir. Anket sorularına verdikleri yanıtların da bu kriterlere bağlı olarak farklılık göstermesi beklenmektedir. Kamuoyu anketine katılanların farklı özelliklerine göre verdikleri yanıtların “5’li Likert” ölçeğine göre analizleri aşağıdaki bölümlerde çıkartılmıştır.

6.2.4.1- Katılımcıların Mesleklerine Göre Sonuçların Değerlendirilmesi

Hipotez-1: Ankete yanıt verenlerin farklı meslek katagorilerinde, verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Mesleklerine Göre ‘5’li Likert’ Değerleri

orular		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
memur	Mean	4,13	3,77	3,97	4,10	3,97	2,22	3,87	2,49	2,46	2,27	2,42	2,05	3,73	2,39	2,08	2,13	2,31	3,78	2,04	1,83
	N	79	79	78	78	77	78	78	78	78	79	79	79	77	79	79	78	78	78	78	78
işçi	Mean	3,85	3,55	3,87	4,32	4,00	2,15	3,72	2,26	2,30	1,94	2,32	2,04	3,85	2,23	2,19	1,79	3,53	4,15	1,96	2,19
	N	47	47	46	47	47	47	47	47	46	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
serbest	Mean	3,96	2,35	3,87	3,96	3,93	1,99	3,77	2,45	2,42	1,97	3,50	2,15	4,03	1,87	2,24	1,89	2,31	4,01	2,07	2,10
	N	74	74	72	73	72	73	73	73	73	72	72	71	72	71	72	72	72	72	72	73
diğer.	Mean	4,08	3,83	4,01	4,20	4,14	2,11	3,68	2,39	2,45	2,10	3,80	2,20	3,76	1,93	2,04	2,14	2,28	3,79	2,07	1,79
	N	72	72	71	71	72	72	72	69	69	69	69	69	70	71	71	71	71	71	70	71

Ankete katılan vatandaşların farklı meslek katagorilerinde 2, 11 ve 17. soruya verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır.

- Anketin 2. sorusunda katılımcılara; Halkımızın büyük çoğunluğunun Türk Polis Teşkilatı’nın performansından memnun olduğu fikrine katılıp katılmadığı sorulmuş, ankete katılan memur, işçi ve diğer meslek katagorisindeki katılımcıların yanıtları 4. şık olan “Katılmıyorum” seçeneğinde toplanırken, serbest meslek ile uğraşan katılımcılar “Katılıyorum” seçeneğinde toplanmışlardır.

- Anketin 11. sorusunda katılımcılara; “Türk Emniyet Teşkilatı, hizmet süreçlerini yeniden yapılandırma açısından sürekli bir arayış içersindedir” fikrine katılıp katılmadığı sorulmuş, memur ve işçi katagorisinde ankete katılanların yanıtları, “Katılıyorum” seçeneğinde birleşirken, serbest ve diğerleri mesleki katagorisindeki katılımcıların cevapları “Katılmıyorum” seçeneğinde toplanarak farklılık göstermiştir.

Tıpkı polisler gibi tek bir hizmet alanında görev yürüterek maaşla çalışan vatandaşların gözünde Türk Polis Teşkilatı sürekli yenilenirken, girişimci kimliği daha önplanda olan serbest meslek sahipleri daha geniş bir yelpazede bakış açısına sahip oldukları için, bu çabaların kayda değer olmadığı görüşünde birleşmekte oldukları değerlendirilmektedir.

- Anketin 17. sorusunda katılımcılara; “Emniyet hizmetlerini gerektiren bir sorun ile karşılaşan vatandaşımız, genelde Akademi mezunu ve amir olan yetkililer ile irtibata geçmek istemektedir” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, katılımcılardan sadece işçi katagorisinde bulunanların yanıtları, “**Katılmıyorum**” seçeneğinde birleşirken, diğer tüm meslek katagorilerindeki yanıtlar 2. şık olan “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermiştir.

6.2.4.2- Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi

Hipotez-2: Ankete yanıt verenlerin farklı eğitim katagorilerinde, verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre ‘5’li Likert’ Değerleri

Soru No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Üniv.	Mean	4,14	3,74	3,97	4,12	4,01	2,08	3,79	2,35	2,27	2,03	3,58	2,15	3,82	2,03	1,95	1,99	2,26	3,80	2,04	1,81
	N	140	140	140	139	140	140	140	136	136	137	137	137	137	139	139	138	139	137	138	138
Lise	Mean	3,95	3,54	3,88	4,01	4,10	2,14	3,79	2,45	2,33	2,19	2,35	2,15	3,87	2,19	2,28	2,02	2,31	3,95	2,16	2,00
	N	95	95	93	95	93	95	95	96	95	95	95	94	93	93	94	94	93	94	95	95
Orta	Mean	3,72	2,28	3,73	4,29	3,82	1,97	3,66	2,18	3,58	1,97	2,33	2,10	3,69	1,95	2,26	2,08	2,35	3,62	1,85	2,10
	N	39	39	37	38	38	38	38	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
İlkok.	Mean	2,62	2,62	3,25	3,55	4,05	2,40	2,65	2,48	3,79	2,11	3,00	2,21	3,80	2,45	2,30	2,00	3,51	3,55	1,85	2,30
	N	21	21	20	20	20	20	20	19	19	19	19	19	20	20	20	20	20	20	20	20

Ankete katılan vatandaşların farklı eğitim katagorilerinde 1, 2, 3, 7, 9, 11 ve 17. soruya verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır.

- Anketin 1. sorusunda katılımcılara; “Türkiye’de görev yapan 200 bin civarında polislerin ortalama olarak kişi başına 800 milyon TL maaş alması Türkiye şartlarında yeterlidir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, üniversite, lise ve orta okul mezunu olan katılımcıların yanıtları “**Katılmıyorum**” seçeneğinde birleşirken, ilkokul mezunu vatandaşlar “**Fikrim yok**” seçeneğinde birleşmişlerdir.

• **Anketin 2. sorusunda katılımcılara;** Halkımızın büyük çoğunluğunun Türk Polis Teşkilatı'nın performansından memnun olduğu fikrine katılıp katılmadığı sorulmuş, ankete katılan üniversite, lise ve ilkokul mezunlarının yanıtları 4. şık olan **“Katılmıyorum”** seçeneğinde toplanırken, orta okul mezunu katılımcılar **“Katılıyorum”** seçeneğinde toplanmışlardır.

• **Anketin 3. sorusunda katılımcılara;** “Polisin verdiği mevcut hizmetlerde “müşteri odaklılık” veya “Toplam Kalite Yönetimi” felsefesi vardır” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, üniversite, lise ve orta okul katagorisindeki katılımcılar **“Katılmıyorum”** şıkında birleşirken, ilkokul mezunu katılımcıların yanıtları **“Fikrim yok”** seçeneğinde toplanmıştır. **Bu durum halkımızın eğitim seviyesi yüksek olan kesiminin gözünde Türk Polisi'nin verdiği hizmetlerin kalitesinin yetersiz olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.**

• **Anketin 7. sorusunda katılımcılara;** “Vatandaşımız polise müracaat ettiğinde, polislerden kendisi için değil, teşkilatın ve görevinin ifası için gerekli olan kırtasiye, benzin, yapı, tamir, malzeme vb. gibi işler için para talebi olması gayet yerinde bir davranış ve hizmet şeklidir” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, üniversite, lise ve ortaokul katagorilerinde ankete katılanların verdikleri yanıtlar **“Katılmıyorum”** seçeneğinde toplanırken, ilkokul mezunları **“Fikrim yok”** katagorisinde toplanarak farklılık göstermiştir.

• **Anketin 9. sorusunda katılımcılara;** “Türk Polis Teşkilatında döner sermayenin kurulması, gerekli yasal düzenlemeler yapıldığında gereklidir” görüşüne katılıp katılmadıkları sorusu yöneltilmiş, üniversite ve lise katagorisindeki katılımcılar **“Katılıyorum”** seçeneğinde toplanırken, orta ve ilkokul mezunu katılımcılar **“Katılmıyorum”** seçeneğinde birleşerek farklılık göstermişlerdir.

• **Anketin 11. sorusunda katılımcılara;** “Türk Emniyet Teşkilatı, hizmet süreçlerini yeniden yapılandırma açısından, sürekli bir arayış içersindedir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, üniversite katagorisindeki katılımcılar **“Katılmıyorum”**, lise ve orta okul mezunları **“Katılıyorum”** şıkında ve ilkokul mezunu katılımcılar **“Fikrim Yok”** seçeneğinde toplanarak farklılık göstermiştir.

• **Anketin 17. sorusunda katılımcılara;** “Emniyet hizmetlerini gerektiren bir sorun ile karşılaşan vatandaşımız, genelde Akademi mezunu ve amir olan yetkililer ile irtibata geçmek istemektedir” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, katılımcılardan sadece ilkokul mezunlarının yanıtları, **“Katılmıyorum”** seçeneğinde birleşirken, diğer tüm

eğitim katagorilerindeki yanıtlar 2. şık olan “Katılıyorum” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermiştir.

6.2.4.3- Katılımcıların Ekonomik Durumlarına Göre Sonuçların Değerlendirilmesi

Hipotez-3: Ankete yanıt verenlerin farklı ekonomik durumlarda, verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Ekonomik Durumlarına Göre ‘5’li Likert’ Değerleri																					
Soru No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
İyi	Mean	4,07	3,51	3,81	4,09	4,08	2,03	3,74	2,40	3,31	1,89	3,49	2,15	3,78	2,00	1,99	1,98	2,18	4,76	2,20	1,85
	N	96	96	95	95	95	96	96	95	95	94	94	93	93	93	94	94	94	93	94	94
Orta	Mean	3,93	3,69	3,99	4,12	3,01	2,18	2,81	2,41	2,52	2,21	2,57	2,14	3,88	2,14	2,22	2,06	2,39	3,97	2,03	1,95
	N	162	162	159	160	159	160	160	158	157	159	159	159	159	159	161	161	160	160	160	161
Zayıf	Mean	3,75	3,53	4,11	4,14	2,96	2,00	2,61	2,25	2,36	1,96	2,32	2,07	2,46	1,93	1,89	1,86	2,46	3,56	1,71	2,21
	N	28	28	27	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Çok kötü	Mean	4,00	1,33	2,00	4,00	2,67	2,00	2,33	1,67	1,67	1,67	1,67	3,67	2,33	1,67	2,00	2,00	1,67	4,00	1,67	1,67
	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Ankete katılan vatandaşların farklı ekonomik durumlarda 2, 3, 5, 7, 9, 11 ve 12. soruya verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır.

- Anketin 2. sorusunda katılımcılara; Halkımızın büyük çoğunluğunun Türk Polis Teşkilatı’nın performansından memnun olduğu fikrine katılıp katılmadığı sorulmuş, katılımcılardan ekonomik durumu iyi, orta ve zayıf olanların yanıtları yanıtlan 4. şık olan “Katılmıyorum” seçeneğinde toplanırken, ekonomik durumu çok kötü olan katılımcıların yanıtları “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinde toplanmıştır..

- Anketin 3. sorusunda katılımcılara; “Polisin verdiği mevcut hizmetlerde “müşteri odaklılık” veya “Toplam Kalite Yönetimi” felsefesi vardır” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, ekonomik durumu iyi, orta ve zayıf katagorisinde olan katılımcıların yanıtları “Katılmıyorum” şıkında birleşirken, ekonomik durumu çok kötü olan vatandaşların yanıtları “Katılıyorum” seçeneğinde toplanmıştır. Bu durum halkımızın geneli açısından, Türk Polisi’nin verdiği hizmetlerin kalitesinin yetersiz olduğu gerçeğini ortaya çıkarmaktadır.

• **Anketin 7. sorusunda katılımcılara;** “Vatandaşımız polise müracaat ettiğinde, polislerden kendisi için değil, teşkilatın ve görevinin ifası için gerekli olan kırtasiye, benzin, yapı, tamir, malzeme vb. gibi işler için para talebi olması gayet yerinde bir davranış ve hizmet şeklidir” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, ekonomik durumu iyi olan vatandaşlarımızın yanıtları, “**Katılmıyorum**” seçeneğinde birleşirken, ekonomik durumu orta ve zayıf olanların cevapları “**Fikrim yok**” şıkında toplanmıştır. Ekonomik durumu çok kötü olanlar ise “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermişlerdir.

• **Anketin 9. sorusunda katılımcılara;** “Türk Polis Teşkilatında döner sermayenin kurulması, gerekli yasal düzenlemeler yapıldığında gereklidir” görüşüne katılıp katılmadıkları sorusu yöneltilmiş, ekonomik durumu iyi ve orta olan vatandaşların yanıtları “**Fikrim Yok**” seçeneğinde toplanırken, ekonomik durumu iyi olan vatandaşları cevapları “**Katılıyorum**” şıkında birleşmiştir.

• **Anketin 11. sorusunda katılımcılara;** “Türk Emniyet Teşkilatı, hizmet süreçlerini yeniden yapılandırma açısından, sürekli bir arayış içersindedir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, ekonomik durumu iyi ve orta olan vatandaşların yanıtları “**Fikrim Yok**” seçeneğinde toplanırken, ekonomik durumu iyi olan vatandaşları cevapları “**Katılıyorum**” şıkında birleşerek farklılık göstermişlerdir.

6.2.4.4- Katılımcıların Sabıka Durumlarına Göre Anketin Değerlendirilmesi

Hipotez-4: Ankete yanıt verenlerin farklı adli sicil durumlarında, verdikleri cevaplar arasında “5’li Likert” ölçeğine göre farklılıklar olacaktır.

Katılımcıların Sabıka Durumlarına Göre ‘5’li Likert’ Değerleri																					
Soru No		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Var	Mean	5,00	4,00	3,67	4,00	4,00	1,83	2,00	2,33	2,17	2,17	2,33	2,00	2,33	2,47	3,83	2,17	2,00	3,67	1,67	2,00
	Freq.	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Yok	Mean	3,97	3,63	2,97	4,16	4,00	2,14	2,80	2,44	2,47	2,13	2,47	2,14	2,82	2,13	2,12	2,04	2,35	3,85	2,08	1,93
	Freq.	266	266	261	263	262	264	264	261	260	261	261	260	260	262	263	262	262	262	261	263

Ankete katılan vatandaşların adli sicil katagorilerinde 1, 3, 7, 13, 15 ve 18. soruya verdikleri cevaplar arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum hipotezi doğrulamaktadır.

• **Anketin 1. sorusunda katılımcılara;** “Türkiye’de görev yapan 200 bin civarında polislerin ortalama olarak kişi başına 800 milyon TL maaş alması Türkiye şartlarında yeterlidir” fikrine katılıp katılmadıkları sorulmuş, adli sabıkası olan katılımcıların yanıtları

“**Tamamen Katılmıyorum**” seçeneğinde toplanırken, sabıkası olmayan vatandaşların yanıtları “**Katılmıyorum**” şıkında birleşmiştir.

● **Anketin 3. sorusunda katılımcılara;** “Polisin verdiği mevcut hizmetlerde “müşteri odaklılık” veya “Toplam Kalite Yönetimi” felsefesi vardır” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, adli sabıkası olan vatandaşların yanıtları “**Katılmıyorum**” şıkında birleşirken, sabıkası olmayan vatandaşların yanıtları “**Fikrim Yok**” şıkında toplanmıştır.

● **Anketin 7. sorusunda katılımcılara;** “Vatandaşımız polise müracaat ettiğinde, polislerden kendisi için değil, teşkilatın ve görevinin ifası için gerekli olan kırtasiye, benzin, yapı, tamir, malzeme vb. gibi işler için para talebi olması gayet yerinde bir davranış ve hizmet şeklidir” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, adli sabıkası olması münasebeti ile polisle bu tür ilişkilere giren katılımcıların yanıtları “**Katılıyorum**” şıkında toplanırken sabıkası olmayan vatandaşların yanıtları “**Fikrim Yok**” seçeneğinde toplanarak farklılık göstermiştir.

● **Anketin 13. sorusunda katılımcılara;** “Türkiye’nin içine düştüğü ekonomik çıkmazlardan kurtulmadan, devleti oluşturan kamu teşkilatlarının yeniden yapılandırılması ve teknoloji ile donatılması imkansızdır” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, adli sabıkası olan vatandaşların yanıtları, “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşirken, sabıkası olmayan vatandaşların cevapları “**Fikrim Yok**” şıkında birleşmiştir.

● **Anketin 15. sorusunda katılımcılara;** “Türk polis teşkilatının, ülkemizde demokrasinin gelişmesinde ve Avrupa Birliğine girmemizde, olumlu veya olumsuz davranışlarının önemli yeri vardır” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuş, sabıka kaydı olan katılımcıların yanıtları, “**Katılmıyorum**” seçeneğinde toplanırken, sabıka kaydı olmayan vatandaşların cevapları “**Katılıyorum**” seçeneğinde birleşerek farklılık göstermiştir.

SONUÇ

Türk Emniyet Sistemi'nin tarihi perspektifindeki gelişimini incelediğimizde; finanssal yetersizliklerin ülkedeki ekonomik koşullara bağlı olarak uzun yıllardan beri devam ettiğini görmekteyiz. Herkes Türk Polis Teşkilatı'nın sorunlarının, artık çözümsüz olduğunu kabullenmiş ve ümitsiz bekleyiş ile çalışma sürelerini doldurduktan sonra emekliye ayrılma hayalleri ile hayatını sürdürmektedir. **Makam sahiplerinin itiraf etmek istemediği gerçekler, kaybedecek bir makamı olmayanlar tarafından rahatça söylenmektedir.**

AB müzakerelerine başlamaya hazırlandığımız günümüz Türkiye'sinde, halkımızın ve onlara hizmet vermek için kurulmuş olan kamu kuruluşlarının muhakkak suretle, **global standartları yakalamak, evrensel değerleri benimsemek ve bilimsel verileri dikkate alarak faaliyet göstermek zorunluluğu bulunmaktadır.** Kurulduğu tarihten itibaren Avrupalı meslektaşlarındaki güzel uygulamaları, ekonomik imkanları, özlük haklarını ve yönetim sistemlerini hayranlık ile takip eden Türk Polis Teşkilatı'nın, küçümsenmeyecek seviyede büyük atılımları ve ilerlemeleri olmuştur. **Katılımcı finans modelinden beklenen, teşkilatın bu çabasına katkı sağlamak ve daha hızlı bir şekilde gelişimini sağlamaktır.**

Son yıllarda, tüm dünya polis teşkilatlarında kuruluşların yeniden yapılandırılması için artan ilgi büyük ölçüde toplam kalite yönetimi felsefesine bağlıdır. Genellikle toplam kalite yönetiminden veya sürekli gelişimden bahseden yönetim tarzı, belirli bir dönemin sonunda iş süreçlerinin ve ürünlerin sürekli artan gelişimlerinin üzerinde duran programlara ve inisiyatiflere bağlıdır. Bu durumun tersine, iş süreçlerinin yeniden tasarlanması veya süreç yenilenmesi olarak da bilinen yeniden yapılandırma, sınırlı zamanda radikal tasarımları ve gelişmiş iş süreçlerini amaçlayan farklı inisiyatiflerden söz etmektedir.

Türk Polis Teşkilatı, diğer kamu kuruluşları gibi yasaların verdiği yetki ve görevleri ifa eden ve bu görevi sırasında vatandaşlarımızın özel ve genel yaşantısının merkezinde yer alan bir güvenlik örgütüdür. **Mevcut yapıda rüşvet ve yolsuzlukların sık sık skandal olarak gündeme gelmesinde, bireysel hataların yanı sıra muhakkak suretle, sistemden**

kaynaklanan bazı sorunlar nedeniyle de aynı hatalar yapılmaktadır. Rüşvet ve yolsuzluk her şeyden önce ahlaki ve kültürel kötü davranış biçimidir. Bu psikolojik olayın, tamamıyla önüne geçmek, ve hastalığı tedavi etmek imkansız bir olaydır. Katılımcı finans modeli, Türk Polis Teşkilatı içersinde oto-kontrol sistemi kurarak, teşkilat çalışanlarının, bireysel haksız gelir edinmesini, genel bütçenin azalması nedenine bağlamak suretiyle Teşkilat içersinde rüşvet ile mücadele ortamı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra özellikle, rüşvet alanların bahanesi olarak gösterilen, maaşların yetersizliği, geçinme şartlarına uygun ekonomik standartların olmaması, devlet imkanlarının yetersizliği gibi bahaneleri de büyük oranda ortadan kaldırılabilecektir. Türk Polis Teşkilatı'nın bütçesi üç katına çıkartılıp personel maaşları 3.000.000.000 TL olsa bile, rüşvet engellenemeyecektir. Ancak minimuma indirmek için, en azından rüşvete zemin hazırlayan sistemin değiştirilmesi önemli bir gelişme olacağı düşüncesi ile katılımcı finans modeli tasarlanmıştır.

Türk Polis Teşkilatı'nda, uzun yıllardan beri maddi imkansızlıklar nedeniyle çözümlenemeyen sorunlar, artık sorunsal haline gelmiş ve personel tarafından da 'çözumsuz' olarak benimsenmiştir. Bu sorunların sonucu olarak personelin performansı, motivasyonu ve kurumsal gelişimi olumsuz yönde etkilenmektedir. Katılımcı finans modelinin sağlayacağı, ek finans ile, iş süreçleri, personel özlük hakları, teşkilatın fiziki hizmet araçları, çalışma koşulları yeniden yapılandırılacak ve bu sayede **Türk Polisi Teşkilatı çalışanlarının bireysel ve kurumsal motivasyonu artarak, performans düzeyi yükselecektir.**

Bir kuruluş, insanın yaşam standartlarının artmasını sağlayacak hizmetleri üretmek için kurulur. Türk Polis Teşkilatı yasaları ile tekeline bırakılan güvenlik hizmetini üretirken iç müşterisini memnun etmiş olursa muhakkak suretle dış müşteri olan vatandaşlarımız da memnun edecek ve teşkilattan hizmet alan herkes mutlu olacaktır. Bu kapsamda Katılımcı finans modelinin vatandaşın içinde bulunduğu çıkmazlardan kurtarılmasını sağlayacak yegane sorun çözme kılavuzu olacaktır.

Katılımcı finans modelinin Emniyet Teşkilatı'nda bir "yeniden yapılandırma" çalışması olarak uygulanmasında göz ardı edilmeyecek en önemli nokta, **esaslı değişimle** ilgili olmasıdır. Çünkü katılımcı finans modelinin oluşturduğu yeniden yapılandırma, Türk Emniyet Teşkilatındaki günlük süreçlere ve bu süreçlerin gelişimine bakmak yerine

bireylerle ilgili süreçlere kadar inerek teşkilatın tamamını analiz etmek ve nelerin birleştirilebileceğini, elenebileceğini, uygulanacağını ve yenileneceğini bulmaktır.

Katılımcı finans modeli ile Türk Emniyet Sistemini yeniden yapılandırma projesinin başlangıcında, teşkilatın ilk adım olarak faaliyete geçeceği durumları keşfetmeli ve bunları bütünüyle birleştirmelidir. Aynı zamanda, sonuçların ne olması gerektiği görüşünün ve kapsamlı amaçları yapılandırmalıdır. Bu kadar radikal bir değişimle baş etmek yaratıcılık, yenilik ve araştırma gerektirir. Aynı zamanda Emniyet Teşkilatının tamamının yeniden yapılandırılmasını gözlemleyebilecek ve bildirebilecek, en tepeden bir kişinin güçlü liderlik yeteneğine ihtiyacı vardır. Ayrıca, katılımcı finans modelinin uygulanması sürecinde, değişimleri atlabilecek ve uygulamasına yardımcı olabilecek yasal güç zorunludur.

Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ve çalışanların kalitesi ile ilgili sorun yaşayan ülkeler açısından potansiyelden daha fazla yararlanmak açısından, motivasyonun ihmal edilemez bir önemi vardır. **Türk polis teşkilatı kanundan aldığı yetkiye dayalı olarak verdiği kamu hizmetinde tekeli olduğundan dolaydır ki kurumsal ve bireysel motivasyon yıllardır önemsenmemiştir. Katılımcı finans modeli yıllardır tesis edilmesi için hiçbir önemli atılım yapılmayan kurumsal motivasyonun, oluşması için gerekli olan asgari müştereklerin yanında, ödüllendirme için de kaynak oluşturacağı için gerekli ve önemlidir.**

Çalışmanın son bölümünde yapılan anket uygulamaları ile Emniyet Teşkilatı personeline ve kamuoyuna teorik bölümde anlatılan tüm fikirler sorularak, başta “katılımcı finans modeli” olmak üzere Emniyet Teşkilatı ile ilgili yorumları irdelenmiştir. **Anket çalışmasının tüm hipotezleri katılımcıların yanıtlarının “5’li Likert” ölçeğinde yapılan değerlendirmeleri sonucunda doğrulanmıştır.**

Personele yönelik olarak yapılan anket uygulamasında, örnekleme kitesi Kocaeli Emniyet Müdürlüğü personeli olarak seçilmiş ve Teşkilat’ın hizmet süreçlerindeki sorunsal haline gelmiş problemlerin neler olduğu, **katılımcı finans modelinin** gerekçelerinin doğru olup olmadığı, modelin personel tarafından benimsenip benimsenmeyeceği ve model sonrası personelin performansının artıp atmayacağını tespiti yönelik olarak dört bölümden oluşan bir anket uygulaması yapılmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğü personeline yönelik anketin sonuçlarının bütünlük değerlendirmesinde “Katılımcı Finans Modelinin” uygulanmasının memnuniyet ile karşılanarak, Teşkilat’a katkı sağlayacağı anlaşılmıştır.²⁸¹

İkinci olarak farklı sorular ile aynı temel amaçlar doğrultusunda kamuoyunun katılımcı finans modeline yönelik fikirleri irdelenmeye çalışılmıştır. Kamuoyuna yönelik anket çalışmasında, Kocaeli ilinde pasaport, ruhsat, ehliyet oto-tescil gibi işlemlerini halletmek üzere, Emniyet Müdürlüğü’ne gelen vatandaşlar **örnekleme kitlesi** olarak seçilmiştir. Söz konusu anket çalışmasıyla, Türk Polis Teşkilatı’nın hizmet süreçlerindeki sorunların halkımız tarafından nasıl değerlendirildiği, teşkilatın mevcut performans ve hizmetlerinden memnun olup olmadıkları, **Emniyet Teşkilatında katılımcı finans modelinin uygulanmasını nasıl karşılayacakları**, modelin gerekçelerinin yerinde olup olmadığı ve model sonrası teşkilatta ki gelişmelerden halkımızın beklentilerinin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Kamuoyuna yönelik anketin sonuçlarının bütünlük değerlendirmesinde “Katılımcı Finans Modelinin” uygulanmasının memnuniyet ile karşılanarak, Teşkilat’a katkı sağlayacağı anlaşılmıştır.²⁸²

Karanlık herkesin şikayet ettiği soğuk ve çirkin bir kavram olarak anlatılır. Birilerinin çıkıp, tüm olumsuzluklara rağmen mum yakması alayla karşılanabilir. Karanlıkta gözleri körleşenler, yarasarlar gibi yaşamak, çıkardıkları çığlıklar ile koridorlarda gezinmeye devam etmek isteyenler muhakkak suretle yakılan küçük bir mumdan bile rahatsız olacaklardır. Bence mumun büyüklüğü veya aydınlatma gücünden ziyade, önemli olan böyle bir çabanın varlığıdır. “Katılımcı Finans Modeli”, Türk Polis Teşkilatı’nın 160 yıllık sorunlarının kısmen çözülmesi için, küçük bir mum olarak görülmeli ve sahip çıkılmalıdır...

²⁸¹ Bakınız: Çalışmanın Anket ve Sonuçlarının Bütünlük Değerlendirmesinin yapıldığı ve özellikle katılımcılara Katılımcı finans modelinin sunulduğu bölümlerin değerlendirme sonuçlarının yer aldığı sayfa-233-235.

²⁸² Bakınız: Çalışmanın Anket ve Sonuçlarının Bütünlük Değerlendirmesinin yapıldığı ve özellikle katılımcılara Katılımcı finans modelinin sunulduğu bölümlerin değerlendirme sonuçlarının yer aldığı sayfa-250-252.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

- ABADAN Nermin**, “Modern Toplumlarda Halkla Münasebet”, TODAİE Yayınevi, Ankara:1994.
- ACHENBACH Hans**, “Historiche und dogmatische Grundlagen der strafrechts-systematischen Schuldlehre”, Berlin: 1974.
- AKDENİZ Mehmet**, “İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitiminde Polis”, Yüksek Lisans Tezi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Matbaası, Ankara:2000.
- AKDAĞ Abdullah**, “Halkın Polisi Ve Polis – Halk İlişkileri”, Derman Ofset, Samsun:2000.
- AKDEMİR Ali**, “Vizyon Yönetimi”, AİKM Yayınları, İstanbul: 1998.
- AKDEMİR Ali**, “Temel İşletmecilik Bilgileri”, Yayıncı Yayınları, Kocaeli :2003.
- AKŞİN Sina**, “Büyük Türkiye Tarihi” Cilt 4, Cem Yayınları, İstanbul :1997.
- AKTAN Can** “2000’li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (4): İnsan Mühendisliği”, TÜGİAD Yayını, İstanbul:1999.
- AKTAN Can**, “Kirli Devletten Temiz Devlete”, Yeni Türkiye Yay. İstanbul:1999.
- ATILGAN Yusuf**, “Kamu Örgütlerinde Eğitimin Önemi ve Bir Kamu Kuruluşu Olarak Emniyet Teşkilatı.”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara:1986.
- ALTUNTAŞ Olgun**, “Poliste Stres ve İş Tatmini.”, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: 2000.
- ANTONY Giddens**, “Globalleşme Üzerine”, Kaynak Yay. İstanbul: 2000.
- AZMAZ Mahmut**, “Polis Örgütünde Departmanlararası Alt Kültürün Motivasyon Üzerine Etkisi.”, Doktora Tezi, Ankara:1998.
- BAL İhsan & ÖZCAN Mehmet**; “Türkiye’de Organize Suçlarla Mücadelede Yöntem Arayışları, Suç ve Polislik”, Güner Matbaacılık, Ankara :2001.
- BAHAR H.İbrahim**, ‘Poliste Demokrasi ve İnsan Hakları’, Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara. 1998.
- BARUTÇUGİL İsmet**, “Performans Yönetimi”, Kariyer Kitabevi, İstanbul 2002.
- BULUT Fahri**, “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Erzurum Emniyet Müdürlüğü Personeli Üzerinde Bir Çalışma.”, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: 2003.
- BÜLBÜL Rıdvan**, “Polis ve Halkla İlişkiler”, Damla Ofset, Konya :1998.
- ÇAĞLAR Ali**, “Suç ve Suçluluk, Türk Polisinin Sosyalleşme Süreci”, SFN Yayınları, Ankara: 2001.
- ÇOKER Ziya**, “Yönetim ve Siyaset”, Kazancı Matbaası, İstanbul:1999.

- DİNÇER Ömer**, "İşletme Yönetimi", Delta Yayınevi, İstanbul:1996.
- DOĞAN Orhan**, "Davranış Bilimleri" Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No:75 Sivas:1999 .
- EDİZ DOĞAN Nihat**, "Kamu Maliyesi", Ekim Yayınları, İstanbul:1995.
- EMEKLİ Arif**, "Departmanlar Arası Çatışma (Bir Polis Örgütünde Uygulama)", Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 2002.
- EL-ATTAS Seyyid Hüseyin**, "Toplumların Çöküşünde Rüşvet" Pınar Yayınları, Çev: Cevdet CERİT, İstanbul: 1998.
- ELDEM Vedat**, "Harp ve Mütareke Yıllarında Osmanlı İmparatorluğunun Ekonomisi", İnkılap Yayınevi, Ankara:1994.
- ERDOĞAN İrfan**, "Popüler Kültür ve İletişim", Ümit Yayınları, Ankara:1996.
- FERİDUN İbrahim**, "Polis Efendilere Mahsus Terbiye ve Malumat-ı Meslekiye, Matbaa-i Hayriye, Dersaadet, İstanbul – 1326, EGM Yayınları, Ankara: 1995.
- FİŞEK Kurthan**, "İnsan Kaynakları ve Yönetim", Ankara Üniv. S.B.F. Yayınları, Sevinç Matbaası, Ankara:1979.
- GENÇ Nurullah**, "Başarı Bedel İster", TİMAŞ Yayınları, İstanbul: 2001.
- GENÇ Nurullah**, "Yönetim ve Organizasyon", Seçkin Yayınları, Ankara:2004.
- GÖLCÜKLÜ Feyyaz** "İdari Ceza Hukuku", Alfa Yayınları, İstanbul 1996.
- GÖLCÜKLÜ Feyyaz**, "İdari Ceza Hukuku ve Anlamı", SBFD, C. 18,, İstanbul:2002.
- GÜNEŞ Turan**, "Türk Pozitif Hukukunda Yürütme Organının Düzenleyici İşlemleri", Ankara :1995.
- HANKS Kurt**, "İnsanları Motive Etme Sanatı", Alfa Yayınları İstanbul: 1999.
- KAVGACI H.İbrahim**, "Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi", EGM Basımevi, Ankara:1997.
- KAZANCI Metin**, "TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu ve Ülkemizde İnsan Hakları", İnsan Hakları Yıllığı, Cilt 14, TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara: 1992.
- KILIÇBAY Mehmet Ali**, "Biz Zaten Avrupalıyız", Kesit Yayıncılık, İstanbul:1997.
- KİLİ Suna**, "Tük Anayasa Metinleri" Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul:2000
- KOÇEL Tamer**, "İşletme Yöneticiliği", Beta Yayınları, İstanbul :1998
- KONGAR Emre**, "21. Yüzyılda Türkiye", Remzi Kitabevi, İstanbul :1999.
- MEYDAN Larousse**, Hürriyet Gazetesi Yayınları, C:15, İstanbul:1998.

- MUMCU Ahmet**, “Osmanlı Devletinde Rüşvet”, İnkılap Kitabevi, İstanbul:2001.
- NÜVİT Osman**, “İnsan Mühendisliği”, Atlas Yayınları, İstanbul:1994.
- NUTALL John**, “Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş”, (Çev: Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yayınları, İstanbul:1997.
- N. P. MOUZELİS**, “Örgüt ve Bürokrasi / Modern Teorilerin Analizi”, Çizgi Kitabevi, İstanbul:2003.
- ÖZDEMİR Lütfiye**, “İşgören Tatmini Açısından Ücret-Maş Yönetimi-Bir Uygulaması”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:1993 .
- ÖZDEMİR Murat**, “Döner Sermayeli İşletmeler ile Özel Sektör İşletmelerinde Maliyet Hesaplamaları Uygulamalarının Karşılaştırılmasıyla Maliyet Kayıpları, Farklaşması ve Sorunları”, Doktora Tezi, İstanbul:2001.
- OKTAY Cemil**, “Siyasal Sistem ve Bürokrasi”, DER Yayınları, İstanbul:1997.
- ÖZAY İlhan**, “İdari Yaptırımlar”, İ.Ü. Hukuk Fakültesi, Yayın No: 691, İstanbul :1985.
- ÖZTÜRK Bahri**, “Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku” D.E.Ü., Hukuk Fakültesi Yayınları, Eskişehir :1998.
- PEHLİVAN İnanet**, “Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik”, Pegem Yayıncılık, Ankara. 1998.
- PEHLİVAN Osman**, “Kamu Maliyesi”, Derya Kitabevi, Trabzon: 2000.
- SABAH Selahattin**, “Kamu Hizmetlerinin Alternatif Sunumunda Devlet Rolünün Değişmesi ve Yeni Arayışlar”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara:1996.
- SARIZYBEK Erdal**, “Türkiye’de Adli Kolluk”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: 2002.
- SEVİNDİK Aytakin**, "Karakol Kılavuzu" Zümrüt Ofset, İstanbul :2001.
- SELÇUK Sami**, “Zorba Devletten Hukukun Üstünlüğüne”, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara:1998.
- SORGUÇ Bahir**, “Disiplin ve İdari Soruşturma”, Betaş Yayınları, Ankara :1986.
- ŞAFAK Ali**, “Kolluk Mevzuatı”, Avkım Kitabevi, Ankara:2000.
- ŞAHİN Eyüp**, “1907’den 2000’e Polis Okulları”, E.G.M. Matbaası, Ankara:2001.
- ŞENER Orhan**, “Teori ve Uygulamada Kamu Ekonomisi”, Betaş Yayınları, İstanbul:1999.
- TEZCAN Mahmut**, “Sosyal ve Kültürel Değişme”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara:1984.
- TOFFLER Alvin**, “Beşinci Dalga” Kaynak Yayınları, İstanbul: 1996.
- THORNTON Grant**, “Uygulamalı Finans Matematiği ve Finanssal Planlama Modelleri”, Çev: Mustafa Niğdeli, Pegem Yayınevi, İstanbul: 2000.

QUIGLEY Joseph, “Vizyon Oluşturulması ve Korunması”, Epsilon Yayınevi, İstanbul:2000.

VİCTOR H. Vroom, “Çalışma ve Motivasyon (Work and Motivation)”, Kaynak Yayınevi, İstanbul:1995.

YILDIZ Murat, "Türkiye İtalya İngiltere Emniyet Örgütlerinin Amaç, Yapı, Yönetim ve Eğitim Süreçleri Açısından Karşılaştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara:1998.

ZENGİN Selçuk, “Polis Teşkilatının Çalışma Şartlarının Ergonomik Açından İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara:1997.

Makaleler

AKDENİZ Mehmet, “Polisin Çalışma Saatleri ve Etkileri”, EGM Personel Dairesi Başkanlığı, Yayınlanmamış Makale, Ankara:2000.

ALTUNAY Tamer; “Kurumlara Duyulan Güven Araştırması”, Artı Haber Dergisi, S: 41, İstanbul:26 Eylül-Ekim 1998.

ARUD KNIGHT Richard, “Kopenhag Ölçütleri”, Kopenhag AB Zirvesi Başkanlık Sonuçları’ndan Alıntı, T.C. Dışişleri Bakanlığı Bülteni, Yayın No:278, Ankara:2003.

ASAR Aydoğan, “Kopenhag Kriterleri'nin Önemi ve Emniyet'e Yansımaları”, Polis Dergisi, S:22, Ankara:2003.

AYDIN Ahmet Hamdi. “Police Organization and Legitimacy: Case Studies of England, Wales and Turkey”, Avebury: Aldershot, London:1996.

BAL İhsan,“Terör Polisinin Etik Anlayışı”, Uluslararası Polis Etiği Sempozyumu, Ankara:28-29 Kasım 2001

CERRAH İbrahim, "Polis Etiği", III. Ulusal Sosyoloji Kongresi, Eskişehir:1-4.11.2000

CERRAH İbrahim & SEMİZ Emin, “Polislikte Meslek Etiği, Türkiye’de Suç ve Polislik”, Polis Bilimleri Dergisi, S:2 Ankara:2000.

CERRAH İbrahim, “Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği & Açıklayıcı Notlar”, Kasım, Polis Akademisi Dergisi S:12, Ankara:2001.

CERRAH İbrahim,“Leicester Emniyet Müdürlüğü Merkezine (Leicestershire Constabulary) tarafından yapılan ziyaret notları, Yayınlanmamış Makale”,Leicester, England.1998.

CERRAH İbrahim, "Güvenlik Hizmetlerine Sivil Katılım ve Sapma Davranışlarının Analizi", Polis Bilimleri Dergisi, C:2, Ankara:1995.

CERRAH İbrahim, "Güvenlik Hizmetleri ve Demokratikleşme, Demokratikleşmenin Güvenlik Hizmetlerine Yansımada İngiltere Örneği ve Türk Polisinin Çağdaş Yapılanması İçin Alınabilecek Dersler" Rights, Vol. 17-18 London:1996.

CHANDLER Ralph Clark, "Deontological Dimensions of Administrative Ethics, Revisited", Public Personnel Management, Winter, Vol. 28 Issue 4, London:1999.

COŞKUN Namık Kemal, "Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma", Türk İdare Dergisi, Mart, Yıl. 72 S: 426. Ankara:2000.

ÇELİK İbrahim, "Bursa Halkının Polise Bakış Açısının Ölçülmesi ve Polis Halk İlişkilerinin Geliştirilmesi Anket Çalışması", Polis Dergisi, S:17, Ankara: 2001.

ÇİTO Orhan, "Temsil Katılma ve Yerel Demokrasi", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, Kasım, Cilt:5 S:6, Ankara:1996.

DERDİMAN R. Cengiz, "Belediyelerin Kolluk Fonksiyonlarına İlişkin Genel Bir Deneme", Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, C:6, S:3, Ankara:1997.

DÖNMEZER Sulhi, "Mala Karşı İşlenen Suçlarla Mücadele Semineri", 24.05.2000, Cırağan Sarayı / İstanbul:2000.

DURSUN Zekeriya, "21.YY Eşiğinde Toplumlar Arenasında Dünya Polisi", Aktif Koleji Polis Koleji Dergisi, Yıl 5, S:16. Ankara:2004.

DÜNDAR Ahmet Nihat, "İç Güvenlik Yönetiminde Yeniden Yapılanma", Polis Dergisi, Yıl: 2, S: 6, Ankara:1996.

DÜNDAR Ahmet Nihat, "21. Yüzyılda Nasıl Bir İç Güvenlik Yönetimi Konulu Tebliğ" 21.Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara: 7-9 Mayıs 1997.

ELCOCK Ward, "Submission to the Special Committee of the Senate on Security and Intelligence" Police Studies Vol:124, London: June 24, 1998.

ERDEM Sait Ali, "Danimarka Polis Teşkilatına 08.04.2002 Tarihinde Yapılan Resmi Ziyaretin Gezi Notları", Polis Dergisi, S:20, Ankara:2002.

EVREN Kenan, "T.C.Devlet Başkanı Orgeneral Kenan Evren'in Söylev ve Demeçleri", Başbakanlık Basımevi Yayınları: Ankara :1981.

FİDAN Yusuf, "Ülkemizde Polis İmajı ve Bunun Oluşumuna Sebepler", Polis Dergisi 26. S:154, Ankara:2003.

GARY Longbottom, 'In Brief', Police Review, London: 19 April 1996.

BERKLEY E. George, "The Democratic Policeman", Polis Akademisi Başkanlığı Uluslararası Sempozyum: Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi, Ankara:16-17-18 Ekim 1996.

GÜLLER Murat, "21. Yüzyıla Girerken Türk Polis Teşkilatında Yapılması Gereken Yenilikler", 21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu, Dedeman Otel/Ankara: 25-27 Ekim 2000.

HALL R.Freddie, 'Kuzey İrlanda'da Terörle Mücadelede Polis Taktikleri, Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi, Polis Akademisi Bildiriler Dizisi:3, Ankara:1997.

İÇEL Kayhan, "İdari Ceza Hukuku ve Kabahatleri Suç Olmaktan Çıkarma Eğilimi", İÜHF Yayınları, S:1-4, İstanbul:1984.

JANKE Peter, "The Response to Terrorism", Royal United Services Institute for Defence Studies, Ten Years of Terrorism, New York:1979.

WALMSLEY Jo, "Arresting Role as Police Job Calls", Leicester Mercury: 22 October 1993.

WEEKS John, "Lay Members Join Inspectors of Constabulary", Police, Vol. XXIX No. London:1 September 1996.

KAHRAMAN Mimar, "Sosyal Değişme, Kurumları ve Toplumsal Uzlaş" Bilim Yolu Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S:1, Kırıkkale: 1998.

KARAYAKA Ali, "I Dünya Savaşı Öncesinde (1913-14'lü yıllarda) Emniyet-i Umumiye Müdürlüğüne (Türk Polis Teşkilatına) Bir Bakış", Polis Dergisi, S:25, Ankara:2003.

KEITH Sturdy, "Police Magazine Letters; 'Speeding hypocrisy", Police, Vol. XXVIII No. London:5 January 1996.

KUZU İ.Yaşar, "Polis Halk İlişkileri Konulu Anket, Elazığ İl Örneği" Elazığ:2001.

ÖZTÜRK Kenan, "Örgütsel Etkililik", Ekonomist, Finansal Forum ve Dünya Gazetesi. İstanbul:25.01.1999.

LEE Yong S., "Public Personnel Administration and Constitutional Values", Quorum Books, London:1992.

McCLINTOC Michael C., "Skyjacking: Its Domestic, Civil and Criminal Ramifications, Journal of Air Law and Commerce, Vol 39, New York:1993.

NAZAROĞLU Yavuz, "Genel Olarak İdari Para Cezalarının Para Cezaları İçindeki Yeri ve Nitelikleri", S.14, Ankara:1994.

MARK Dorman "Seven day driving ban for Chief Constable", Leicester Mercury, 14 May 1994.

- MAURIZIO Marinelli** "Civil Police or Military Police: which model for Europe?", 'International Symposium: The Turkish Police Towards the European Union', Police Academy, Ankara.:16-17-18 October 1996.
- MENZİR Necdet**; 1.Polis –Halk İşbirliği Sempozyum, Polis Akademisi, Ankara:27-29 Mart 1995.
- NAR Cesur**; "Halkla İlişkiler ve Polis Halk İlişkileri", Polis Dergisi, S:24.Ankara:2003.
- ÖZŞEN Tayfur**, "Toplam Yönetim Kalitesi" Türk İdare Dergisi, S:421, Ankara:1998.
- ÖZTÜRK Namık Kemal**, "Kamu ve Özel Yönetim Etiği: Benzerlikler ve Farklar", Amme İdaresi Dergisi, C: 31, S: 2, Ankara:1999.
- OĞURLU Yücel**, "İdari Yaptırımlara Genel Bir Bakış ve İdari Yaptırım-Ceza Yaptırımı Ayrımı", Ankara Üniversitesi Hukuk ve İdare Semineri Bildirisi, Ankara:2003.
- PARKER Jim**, "DİA Türkiye İstanbul İrtibat Görevlisi İle Söyleyiş Notları", Yayınlanmamış Röportaj, İstinye ABD Büyük Elçiliği, İstanbul:12.09.2004.
- PHILIP Brear** (1996) "Lay HMI", Police Magazine Letters; Police, Vol. XXIX No:3, London: November 1996.
- POLICE Review** (1996) Vol. XXVIII No. London:5 January 1996.
- Polis Mecmuası**, 1330(1914), Adet.:60.
- Polis Mecmuası**, 1 Ağustos Persembel329(1913) Adet:2.
- Polis Mecmuası**, 1332(1916), Adet :65.
- Polis Mecmuası**, 15 Haziran 1332 (1916) Adet: 71.
- Polis Mecmuası**, 1 Ağustos Pazartesi, 1332 (1916), Adet.:74.
- Polis Mecmuası** 1332 (1916), 15 Kanun-i Sani (Ocak), Pazar, Adet: 85.
- RESMİ Gazete**, 13.04.2001 tarih ve 24372 sayılı.
- RESMİ Gazete**, 27Ocak 1995 tarih ve 22184 sayılı.
- ROBERT Denhart, B.** "The Future of Public Administration: Challenges to Democracy, Citizenship, and Ethics" http://www.pamij.com/99_4_2_Denhardt.html 23.01.2001.
- SABETTA Anne R.**, "Transnational Terror: Causes and Implications for Response", Stanford Journal of International Studies, Vol XII, London: Spring 1997.
- SANCAKTAR Oğuz**, "Polislerin Çalışma Koşullarının Anayasada ve Uluslararası Belgelerde Garanti Edilen Hakların İhlaline Yol Açıp Açmadığı Konulu Hukuki Mütalaa", Polis Dergisi, S:18, Ankara:2001.
- S. J. Pandit** "Communicating Change Effectively: An Action Learning Project Undertaken at Glendfield Hospital NHS Trust, Leicestershire Police, Leicester:1994.

- SEZER Arif & KUL Mehmet**, “Avrupa Birliği Bağlamında Polis Halk İlişkileri” Polis Dergisi S:22, Ankara:2003.
- SEVER Orhan**, “Yurtdışı Görev Dönüş Raporu”, Polis Dergisi,.S:30, Ankara: 2002.
- SEZER Arif**, “Türk Polis Teşkilatının Halkla İlişkilerinde İnsan Odaklılık Felsefesinin Tesisi”, I.Polis –Halk İşbirliği Sempozyumu, Polis Akademisi, Ankara:27-29 Mart 1995.
- TOKTAMIŞ Ateş**, “Arayış 12 Eylül’ün 20.Yılı Yorumları”, www.BELGE NET.html/12 eylul.12.Eylül.2000.
- VELİOğLU Barış**, “21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu”, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara:7-9 Mayıs 1997.
- VATANSEVER Halit**, "Kamu Yönetimi ve Genel Yöneticilerin Yönetim Anlayışı", TÜRK İdare Dergisi, S: 424, Ankara:12 Haziran1999.
- WARD D. Eddy**, “Sisyphean Circles: The Communication Assistance for Law Enforcement Act. Rutgers Computer and Technology Law Journal, New York22.04.2001.
- WHINE Michael**, “Cyberspace- A New Medium for Communication, Command and Control by Extremist, Studies in Conflict and Terrorism”, RAND, 5.5.1999.
- WOLF John B.**, “*Controlling Political Terrorism in a Free Society*”, ORBIS, Vol XIX,No:4, 11.03.2002.
- WHINE Michael**, “Communication on Criminal use of the Internet”, European Commission/Europol, London:9 April 1997.
- WHINE Michael**, “President’s Commission on Critical Infrastructure Protection”, Report Summary”, London:13 October 1997.
- YACTH Diana**, “ Terörle Mücadele Polisliği Semineri”, Emniyet Genel Müdürlüğü ve The British Counsil İşbirliği”, Bilkent Hotel – Ankara: 21-24 Mart 1999.
- YAZAN Ümit Meriç**; "Sosyal Değişme ve Kültür", Sosyolojide Son Gelişmeler ve Türkiye’deki Etkileri, UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Raporu, Ankara:15.05.1998.
- YILMAZ Halil**, “Polis, Anarşi İle Zulüm Arasındaki Denge”, IPA Türkiye Aktüel Dergisi, IPA (Uluslararası Polis Birliği) Türkiye Yayın Organı, S:2, Ankara:2004.
- ÜNAL Şeref**, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Çerçevesinde Türk Polisinin Görev ve Yetkileri" AB Sürecinde Türk Polisi, Polis Akademisi Bildiriler Dizisi:3, Ankara:1997.

İnternet Adresleri

[Http://www.egm.gov.tr/](http://www.egm.gov.tr/)

[Http://www.iem.gov.tr/](http://www.iem.gov.tr/)

[Http://www.ankara.emniyet.gov.tr/](http://www.ankara.emniyet.gov.tr/)
[Http://www.elazig.emniyet.gov.tr/](http://www.elazig.emniyet.gov.tr/)
[Http://www.kocaeli.emniyet.gov.tr/](http://www.kocaeli.emniyet.gov.tr/)
[Http://www.trafikdairebaskanligi.gov.tr/](http://www.trafikdairebaskanligi.gov.tr/)
[Http://www.polisdergisi.gov.tr/](http://www.polisdergisi.gov.tr/)
[Http://www.FBI.com/](http://www.FBI.com/)
[Http://www.EUPOL.com/](http://www.EUPOL.com/)
[Http://www.UNICEF.com/](http://www.UNICEF.com/)

Network Adresleri

[Http://www.polnet.egm.gov.tr/](http://www.polnet.egm.gov.tr/)
[Http://www.polnet.istihbaratdairebaskanligi.gov.tr/](http://www.polnet.istihbaratdairebaskanligi.gov.tr/)
[Http://www.polnet.trafikdairebaskanligi.egm.gov.tr/](http://www.polnet.trafikdairebaskanligi.egm.gov.tr/)
[Http://www.polnet.personeldairebaskanligi.egm.gov.tr/](http://www.polnet.personeldairebaskanligi.egm.gov.tr/)
[Http://www.polnet.asayisdairesbaskanligi.egm.gov.tr/](http://www.polnet.asayisdairesbaskanligi.egm.gov.tr/)

E K L E R

EK:1)Personele Yönelik Anket ve Yüzdellik Değerlendirme Tabloları

**“EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
KATILIMCI FİNANS MODELİ ANKETİ”
(Emniyet Genel Müdürlüğü Personeline Yönelik)**

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyeti	: Bay	: <input type="checkbox"/>	Bayan	: <input type="checkbox"/>		
Pozisyonu	: Memur	: <input type="checkbox"/>	Amir	: <input type="checkbox"/>		
Eğitim Durumu	: Doktora	: <input type="checkbox"/>	Y.Lisans	: <input type="checkbox"/>		
	Üniversite	: <input type="checkbox"/>	Lise	: <input type="checkbox"/>		
Ekonomik Durumu:	İyi	: <input type="checkbox"/>	Orta	: <input type="checkbox"/>	Kötü	: <input type="checkbox"/>
Medeni Hali	: Evli	: <input type="checkbox"/>	Bekar	: <input type="checkbox"/>		
Yurtdışı Seyahati	: Evet	: <input type="checkbox"/>	Hayır	: <input type="checkbox"/>		
Yöneticilik Konumu:	Üst	: <input type="checkbox"/>	Orta	: <input type="checkbox"/>	Alt	: <input type="checkbox"/>
Meslek Süresi	:1-5 yıl	: <input type="checkbox"/>	6-10 yıl	: <input type="checkbox"/>		
	11-15 yıl	: <input type="checkbox"/>	16-25 yıl	: <input type="checkbox"/>	26 ve Daha faz. :	<input type="checkbox"/>

I. Bölüm : Katılımcı Finans Modelinin Gerekçeleri

1) “Emniyet Teşkilatında görevinizi ifa ederken maaşınızın ayda ortalama bir buçuk milyar oranında ek mesai veya döner sermaye ücreti ile düzenli olarak takviye edilmesi motivasyonunuzu ve performansınızı olumlu etkiler” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

2) Çalıştığımız teşkilatta gösterdiğiniz özveri ve emeğin maddi karşılığını aldığınız fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

3) “Günümüze kadar, teşkilata faydalı olacağı düşüncesi ile yapılan yenilikler ve iyileştirmelerin bir çoğu maddi imkansızlıklar sebebi ile tamamlanamamıştır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

4) “ Size bağlı çalışan personeli çalıştığı işe motive etmek için elinizin altında tatmin edici bir miktarda ödenek olduğu takdirde, söz konusu paranın bir kısmını aylık prim olarak personele sürekli olarak dağıtırken, bir kısmını da teşkilatın ihtiyacı olan alanlarda değerlendirilmesine imkan sağlanırsa, başarınız olumlu etkilenir” fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

5) Ekonomik sıkıntı çeken personelin mesleki performansının da olumsuz yönde etkilendiği fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

II.Bölüm: Katılımcı Finans Modelinin Sunumu

6) Trafik, Ruhsat ve Pasaport işlemlerinde, verilen bu hizmetlere karşılık alınan bedel ve harçların bir kısmının (%10 gibi) yöneticilere ve personele aktarılması, motivasyonu ve dolayısıyla performansı artırır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

7-) “Gümrükte, Hastanelerde, Üniversitelerde, Meteorolojide, KİT’lerde, Tapu Kadastroda vb. birçok kamu hizmeti veren kuruluşlarda döner sermaye sistemi işlemekte ve personelin maaşının yarısından fazla bazen de üstünde gelir elde etmektedir. Bu sayede devlete ek finans kaynağı da gelmektedir. Mevcut Emniyet

hizmetini yerine getirirken de hizmetten yaralananların finansal katkısını bazı hizmetlerde almak gereklidir” Görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

8) “Maaşınızın mevcudun iki katına çıkması ve hizmet ortamınızın fiziki açıdan Avrupa standartlarına yükselmesi, mevcut olan devlet gelirleri ile mümkün değildir” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

9) Yedinci soruda vurgulanan, “Katılımcı finans modeli uygulansa, sizin ve personeliniz sosyal ve ahlaki yapısını olumlu yönde etkiler” fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

10-) “Trafik cezalarının katılımcı finans modeli içerisinde yer alması durumunda, trafik polislerindeki mevcut anlayış ve müsamaha dengesi bozulmaz” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

III. Bölüm: Katılımcı Finans Modelinin Muhtemel Getirileri

11) “Rüşvet ve yolsuzluk suçlarına adı karışan personel ile birlikte görev yapan, dürüst personel, bu sistem ile gelecek gelirin azalmaması için, rüşvet almak isteyen diğer arkadaşlarına engel olacaktır” fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

12) “Emniyet Teşkilatı’nın tamamı, maaşlarından ve çalıştığı fiziki ortamdan memnundur” fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

13) Polise görev ve yetki veren kanunların çok olduğu fikrine katılıyor musunuz ?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

14-) “Katılımcı finans modeli ile trafik polislerinin ahlaki yapısında olumlu bir gelişme meydana gelerek, rüşvet ve yolsuzluklar azalır” değerlendirmesine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

15-) “Yetmiş milyon TL’lik bir trafik cezasında on milyon TL rüşvet alınması durumunda, cezaların aylık genel toplamında bir azalma olacak ve böylece ekip içerisindeki bir kişinin yapacağı yolsuzluk personelin genelini etkileyecektir” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

IV. Bölüm Katılımcı Finans Modelinin Uygulanması Sonucunda Meydana gelecek Gelişmeler

16-) Katılımcı finans modeli ile, müşteri odaklı hizmet anlayışı güvenlik birimlerinde yaygınlaşacaktır” fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.

- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

17) Rüşvet alan personelin; “Maaş yetmiyor, geçinemiyorum” gibi gerekçelerinde haklı oldukları fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

18-) “Katılımcı finans modeli ile maaşlarınızın yaklaşık iki katına çıkmasına bağlı olarak ahlaki yönden ve sosyal yönden sizi mesleki bağlılığınızı arttıracaktır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

19-) “Vatandaşımızın geneli, ehliyet, tescil ve trafik cezalarından alınan paraların devletin vergi dairelerine aktarıldığını ve Emniyet Genel Müdürlüğün bu gelirlerden pay almadığını bilmiyor” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

20-) “Ar-Ge kapsamında yeni teknolojik gelişmeleri takip etmek için, Emniyet Teşkilatı'nın finanssal desteğe çok fazla ihtiyacı bulunmaktadır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok.
- d- Tamamen Katılmıyorum.
- e- Katılmıyorum.

Personele Yönelik Anketin Yüzdeler Değerlendirme Tabloları

Soru-1 “Emniyet Teşkilatında görevinizi ifa ederken maaşınızın ayda ortalama bir buçuk milyar oranında ek mesai veya döner sermaye ücreti ile düzenli olarak takviye edilmesi motivasyonunuzu ve performansınızı olumlu etkiler” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	232	77,3	77,9	77,9
	KATILIYORUM	48	16,0	16,1	94,0
	FIKRİM YOK	2	,7	,7	100,0
	KATILMIYORUM	8	2,7	2,7	96,6
	TAMAMEN KATILMIYORUM	8	2,7	2,7	99,3
	Total	298	99,3	100,0	
Missing	System	2	,7		
Total		300	100,0		

Soru-2 Çalıştığımız teşkilatta gösterdiğiniz özveri ve emeğin maddi karşılığını aldığınız fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	9	3,0	3,0	3,0
	KATILIYORUM	21	7,0	7,0	10,0
	FIKRİM YOK	5	1,7	1,7	100,0
	KATILMIYORUM	140	46,7	46,8	56,9
	TAMAMEN KATILMIYORUM	124	41,3	41,5	98,3

	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

Soru-3 “Günümüze kadar, teşkilata faydalı olacağı düşüncesi ile yapılan yenilikler ve iyileştirmelerin bir çoğu maddi imkansızlıklar sebebi ile tamamlanamamıştır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	155	51,7	52,4	52,4
	KATILIYORUM	55	18,3	18,6	70,9
	FIKRİM YOK	9	3,0	3,0	100,0
	KATILMIYORUM	48	16,0	16,2	87,2
	TAMAMEN KATILMIYORUM	29	9,7	9,8	97,0
	Total	296	98,7	100,0	
Missing	System	4	1,3		
Total		300	100,0		

Soru-4 “ Size bağlı çalışan personeli çalıştığı işe motive etmek için elinizin altında tatmin edici bir miktarda ödenek olduğu takdirde, söz konusu paranın bir kısmını aylık prim olarak personele sürekli olarak dağıtırken, bir kısmını da teşkilatın ihtiyacı olan alanlarda değerlendirilmesine imkan sağlanırsa, başarınız olumlu etkilenir” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	125	41,7	43,6	43,6
	KATILIYORUM	108	36,0	37,6	81,2
	FIKRİM YOK	9	3,0	3,1	100,0
	KATILMIYORUM	39	13,0	13,6	94,8
	TAMAMEN	6	2,0	2,1	96,9

	KATILMIYORUM				
	Total	287	95,7	100,0	
Missing	System	13	4,3		
Total		300	100,0		

Soru-5 Ekonomik sıkıntı çeken personelin mesleki performansının da olumsuz yönde etkilendiği fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	227	75,7	75,7	75,7
	KATILIYORUM	50	16,7	16,7	92,3
	FIKRİM YOK	7	2,3	2,3	100,0
	KATILMIYORUM	4	1,3	1,3	93,7
	TAMAMEN KATILMIYORUM	12	4,0	4,0	97,7
	Total	300	100,0	100,0	

Soru-6 Trafik, Ruhsat ve Pasaport işlemlerinde, verilen bu hizmetlere karşılık alınan bedel ve harçların bir kısmının (%10 gibi) yöneticilere ve personele aktarılması, motivasyonu ve dolayısıyla performansı artırır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	174	58,0	58,0	58,0
	KATILIYORUM	80	26,7	26,7	84,7
	FIKRİM YOK	8	2,7	2,7	100,0
	KATILMIYORUM	33	11,0	11,0	95,7
	TAMAMEN KATILMIYORUM	5	1,7	1,7	97,3
	Total	300	100,0	100,0	

Soru-7 “Gümrükte, Hastanelerde, Üniversitelerde, Meteorolojide, KİT’lerde, Tapu Kadastroda vb. birçok kamu hizmeti veren kuruluşlarda döner sermaye sistemi işlemekte ve personelin maaşının yarısından fazla bazen de üstünde gelir elde etmektedir. Bu sayede devlete ek finans kaynağı da gelmektedir. Mevcut Emniyet hizmetini yerine getirirken de hizmetten yaralananların finansal katkısını bazı hizmetlerde almak gereklidir” Görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	159	53,0	53,2	53,2
	KATILIYORUM	106	35,3	35,5	88,6
	FIKRİM YOK	8	2,7	2,7	100,0
	KATILMIYORUM	24	8,0	8,0	96,7
	TAMAMEN KATILMIYORUM	2	,7	,7	97,3
	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

SORU-8 “Maaşınızın mevcudun iki katına çıkması ve hizmet ortamınızın fiziki açıdan Avrupa standartlarına yükselmesi, mevcut olan devlet gelirleri ile mümkün değildir” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	46	15,3	15,3	15,3
	KATILIYORUM	55	18,3	18,3	33,7
	FIKRİM YOK	12	4,0	4,0	100,0
	KATILMIYORUM	132	44,0	44,0	77,7
	TAMAMEN KATILMIYORUM	55	18,3	18,3	96,0
	Total	300	100,0	100,0	

SORU-9 Yedinci soruda vurgulanan, “Katılımcı finans modeli uygulansa, sizin ve personeliniz sosyal ve ahlaki yapısını olumlu yönde etkiler” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	111	37,0	37,8	37,8
	KATILYORUM	130	43,3	44,2	82,0
	FIKRİM YOK	15	5,0	5,1	100,0
	KATILMIYORUM	26	8,7	8,8	90,8
	TAMAMEN KATILMIYORUM	12	4,0	4,1	94,9
	Total	294	98,0	100,0	
Missing	System	6	2,0		
Total		300	100,0		

SORU-10 “Trafik cezalarının katılımcı finans modeli içerisinde yer alması durumunda, trafik polislerindeki mevcut anlayış ve müsamaha dengesi bozulmaz” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	59	19,7	19,7	19,7
	KATILYORUM	112	37,3	37,3	57,0
	FIKRİM YOK	26	8,7	8,7	100,0
	KATILMIYORUM	92	30,7	30,7	87,7
	TAMAMEN KATILMIYORUM	11	3,7	3,7	91,3
	Total	300	100,0	100,0	

SORU-11 “Rüşvet ve yolsuzluk suçlarına adı karışan personel ile birlikte görev yapan, dürüst personel, bu sistem ile gelecek gelirin azalmaması için, rüşvet almak isteyen diğer arkadaşlarına engel olacaktır” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	95	31,7	31,9	31,9

	KATILYORUM	123	41,0	41,3	73,2
	FIKRİM YOK	27	9,0	9,1	100,0
	KATILMIYORUM	38	12,7	12,8	85,9
	TAMAMEN KATILMIYORUM	15	5,0	5,0	90,9
	Total	298	99,3	100,0	
Missing	System	2	,7		
Total		300	100,0		

SORU-12 “Emniyet Teşkilatı’nın tamamı, maaşlarından ve çalıştığı fiziki ortamdan memnundur” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	11	3,7	3,7	3,7
	KATILYORUM	25	8,3	8,4	12,0
	FIKRİM YOK	5	1,7	1,7	100,0
	KATILMIYORUM	109	36,3	36,5	48,5
	TAMAMEN KATILMIYORUM	149	49,7	49,8	98,3
	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

SORU-13 13) Polise görev ve yetki veren kanunların çok olduğu fikrine katılıyor musunuz ?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	67	22,3	22,4	22,4
	KATILYORUM	81	27,0	27,1	49,5
	FIKRİM YOK	6	2,0	2,0	100,0
	KATILMIYORUM	89	29,7	29,8	79,3

	TAMAMEN KATILMIYORUM	56	18,7	18,7	98,0
	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

SORU-14 “Katılımcı finans modeli ile trafik polislerinin ahlaki yapısında olumlu bir gelişme meydana gelerek, rüşvet ve yolsuzluklar azalır” değerlendirmesine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	84	28,0	28,4	28,4
	KATILYORUM	131	43,7	44,3	72,6
	FIKRİM YOK	17	5,7	5,7	100,0
	KATILMIYORUM	45	15,0	15,2	87,8
	TAMAMEN KATILMIYORUM	19	6,3	6,4	94,3
	Total	296	98,7	100,0	
Missing	System	4	1,3		
Total		300	100,0		

SORU-15 “Yetmiş milyon TL’lik bir trafik cezasında on milyon TL rüşvet alınması durumunda, cezaların aylık genel toplamında bir azalma olacak ve böylece ekip içerisindeki bir kişinin yapacağı yolsuzluk personelin genelini etkileyecektir” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	88	29,3	29,3	29,3
	KATILYORUM	131	43,7	43,7	73,0
	FIKRİM YOK	29	9,7	9,7	100,0
	KATILMIYORUM	36	12,0	12,0	85,0
	TAMAMEN	16	5,3	5,3	90,3

	KATILMIYORUM				
	Total	300	100,0	100,0	

SORU-16 Katılımcı finans modeli ile, müşteri odaklı hizmet anlayışı güvenlik birimlerinde yaygınlaşacaktır” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	66	22,0	22,1	22,1
	KATILIYORUM	137	45,7	45,8	67,9
	FIKRİM YOK	23	7,7	7,7	100,0
	KATILMIYORUM	55	18,3	18,4	86,3
	TAMAMEN KATILMIYORUM	18	6,0	6,0	92,3
	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

SORU-17 Rüşvet alan personelin; “Maaş yetmiyor, geçinemiyorum” gibi gerekçelerinde haklı oldukları fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	23	7,7	7,7	7,7
	KATILIYORUM	46	15,3	15,5	23,2
	FIKRİM YOK	14	4,7	4,7	100,0
	KATILMIYORUM	129	43,0	43,4	66,7
	TAMAMEN KATILMIYORUM	85	28,3	28,6	95,3
	Total	297	99,0	100,0	
Missing	System	3	1,0		
Total		300	100,0		

SORU-18 Katılımcı finans modeli ile maaşlarınızın yaklaşık iki katına çıkmasına bağlı olarak ahlaki yönden ve sosyal yönden sizi mesleki bağlılığınızı arttıracaktır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	143	47,7	48,5	48,5
	KATILIYORUM	102	34,0	34,6	83,1
	FIKRİM YOK	3	1,0	1,0	100,0
	KATILMIYORUM	32	10,7	10,8	93,9
	TAMAMEN KATILMIYORUM	15	5,0	5,1	99,0
	Total	295	98,3	100,0	
Missing	System	5	1,7		
Total		300	100,0		

SORU-19 “Vatandaşımızın geneli, ehliyet, tescil ve trafik cezalarından alınan paraların devletin vergi dairelerine aktarıldığını ve Emniyet Genel Müdürlüğün bu gelirlerden pay almadığını bilmiyor” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	103	34,3	34,6	34,6
	KATILIYORUM	127	42,3	42,6	77,2
	FIKRİM YOK	22	7,3	7,4	100,0
	KATILMIYORUM	33	11,0	11,1	88,3
	TAMAMEN KATILMIYORUM	13	4,3	4,4	92,6
	Total	298	99,3	100,0	
Missing	System	2	,7		
Total		300	100,0		

SORU-20 “Ar-Ge kapsamında yeni teknolojik gelişmeleri takip etmek için, Emniyet

Teşkilatı'nın finanssal desteğe çok fazla ihtiyacı bulunmaktadır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	158	52,7	53,2	53,2
	KATILYORUM	109	36,3	36,7	89,9
	FIKRİM YOK	5	1,7	1,7	100,0
	KATILMIYORUM	20	6,7	6,7	96,6
	TAMAMEN KATILMIYORUM	5	1,7	1,7	98,3
	Total	297	99,0	100,0	
Missing	System	3	1,0		
Total		300	100,0		

Likert Descriptive Statistics (Personele Yönelik)

	N	Minimum	Maximum	Likert Mean	Likert Std. Deviation
Soru-1	298	1	5	1,36	,72
Soru-2	299	1	5	4,16	,76
Soru-3	296	1	5	1,86	1,16
Soru-4	287	1	5	1,93	,96
Soru-5	300	1	5	1,41	,89
Soru-6	300	1	5	1,71	,93
Soru-7	299	1	5	1,67	,87
Soru-8	300	1	5	3,71	1,05
Soru-9	294	1	5	1,97	1,04
Soru-10	300	1	5	2,61	1,11
Soru-11	298	1	5	2,17	1,20
Soru-12	299	1	5	4,20	,81
Soru-13	299	1	5	2,95	1,09
Soru-14	296	1	5	2,27	1,09
Soru-15	300	1	5	2,20	1,20

Soru-16	299	1	5	2,40	1,11
Soru-17	297	1	5	3,69	,97
Soru-18	295	1	5	2,14	,91
Soru-19	298	1	5	2,08	1,14
Soru-20	297	1	5	1,67	,82

Ek:2) Kamuoyuna Yönelik Anket ve Yüzdellik Değerlendirme Tabloları

**“EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
KATILIMCI FİNANS MODELİ ANKETİ ”
(Kamuoyuna Yönelik).**

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	: Bay	: <input type="checkbox"/>	Bayan :	<input type="checkbox"/>
Meslek	: Memur	: <input type="checkbox"/>	İşçi	: <input type="checkbox"/>
	Serbest	: <input type="checkbox"/>	Diğerler	: <input type="checkbox"/>
Eğitim Durumu	: Üniversite	: <input type="checkbox"/>	Lise	: <input type="checkbox"/>
	Ortaokul	: <input type="checkbox"/>	İlkokul	: <input type="checkbox"/>
Ekonomik Durum	: İyi	: <input type="checkbox"/>	Orta	: <input type="checkbox"/>
	Zayıf	: <input type="checkbox"/>	Çok Kötü	: <input type="checkbox"/>
Medeni Hali	: Evli	: <input type="checkbox"/>	Bekar	: <input type="checkbox"/>
Yurtdışı Seyahati	: Evet	: <input type="checkbox"/>	Hayır	: <input type="checkbox"/>
Sabıka Kaydı	: Var	: <input type="checkbox"/>	Yok	: <input type="checkbox"/>
Uyruğu	: T.C.	: <input type="checkbox"/>	Diğer	: <input type="checkbox"/>

I.Bölüm: Katılımcı Finans Modelinin Gerekçeleri

1-) “Türkiye’de 200 bin civarında görev yapan polislerin ortalama olarak kişi başına 800 milyon TL maaş alması Türkiye şartlarında yeterlidir” görüşüne katılıyorsunuz musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
b- Katılıyorum.

- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

2-) Halkımızın büyük çoğunluğunun Türk polisinin performansından memnun olduğu, fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum.

3-) “Polisin verdiği mevcut hizmetlerde “ Müşteri odaklılık veya Toplam Kalite Yönetimi” felsefesi” vardır “ görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

4-) Polis Teşkilatı çalışanlarından rüşvet ve zimmet gibi suçlara adı karışan personelin “Maaşım yetersiz, ekonomik sıkıntılarım var” mazeretine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

5-) Polise görev ve yetki veren kanunların çok fazla olduğu, fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

II.Bölüm: Katılımcı Finans Modelinin Sunumu

6-) “Pasaport, ehliyet, silah ruhsat, trafik cezaları karşılığında elde edilen gelirlerden Emniyet Teşkilatının fiziki ihtiyaçları için belirli bir bölümünün ayrılması doğrudur” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.

- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

7-) “**Vatandaşımız polise müracaat ettiğinde, polislerden kendisi için değil, teşkilatın ve görevinin ifası için gerekli olan kırtasiye, benzin, yapı, tamir, malzeme vb. gibi işler için para talebi olması gayet yerinde bir davranış ve hizmet şeklidir” görüşüne katılıyor musunuz?**

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

8-) “**Emniyet Teşkilatının, pasaport, ehliyet, silah ruhsat, trafik tescil, plaka, işyeri ruhsatı, trafik cezaları, bilir kişilik, maç ve konser görevleri vb. gibi hizmetler karşılığında alınan harç ve bedellerin bir kısmından (%10 gibi) yararlanması gereklidir” fikrine katılıyor musunuz?**

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

9-)“**Türk Polis Teşkilatında döner sermayenin kurulması, gerekli yasal düzenlemeler yapıldığında gereklidir” görüşüne katılıyor musunuz?**

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

10-) “**Türk Polis Teşkilatında özel bir işletmede olduğu gibi, oto kontrol ve performans ölçüm sistemi kurularak, daha verimli hizmet verebilmesi için maaş ve özlük haklarında iyileştirme yapılması gereklidir.” görüşüne katılıyor musunuz?**

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

III. Bölüm: Katılımcı Finans Modelinin Muhtemel Getirileri

11-)“**Türk Emniyet Teşkilatı, hizmet süreçlerini yeniden yapılandırma açısından, sürekli bir arayış içersindedir” fikrine katılıyor musunuz?**

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

12-) “Suçlular, Türk polisinden daha yüksek teknolojiye daha çabuk ulaşabilmektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

13-)“Türkiye’nin içine düştüğü ekonomik çıkmazlardan kurtulmadan, devleti oluşturan kamu teşkilatlarının yeniden yapılandırılması ve teknoloji ile donatılması imkansızdır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

14-)“Hırsızları kovalamak için ekip otosunda benzini olmayan bir polis ekibinin, çok başarılı olmasını bekleyemeyiz” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

IV. Bölüm Katılımcı Finans Modelinin Uygulanması Sonucunda Muhtemel Gelişmeler

15-)“Türk polis teşkilatının, ülkemizde demokrasinin gelişmesinde ve Avrupa Birliğine girmemizde, olumlu veya olumsuz davranışlarının önemli yeri vardır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

16-) “Polisimizin AB standartlarında hizmet verebilmesi için, ek finans desteğine ihtiyaç vardır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

17-)“Emniyet hizmetlerini gerektiren bir sorun ile karşılaşan vatandaşımız, genelde Akademi mezunu ve amir olan yetkililer ile irtibata geçmek istemektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

18-)“Türk polisinin sürekli gündeme gelen sorunlar artık kangren olmuştur ve kimse tarafından çözümü beklenmemektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

19-) “Polisini günde 12 saat en az olmak üzere, ortalama 16 saat çalıştırılması Anayasamıza ve İnsan Haklarına aykırıdır” fikrine katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

20-) “Türk polisinin motivasyonunu ve performansını arttırarak, teşkilat içersinde meydana gelen yolsuzluk sorunlarını en az seviyeye çekmek için, mevcut hizmet sürecinin yeniden yapılandırılması artık şarttır” görüşüne katılıyor musunuz?

- a- Tamamen Katılıyorum.
- b- Katılıyorum.
- c- Fikrim Yok
- d- Katılmıyorum.
- e- Tamamen Katılmıyorum

1-) "Türkiye'de 200 bin civarında görev yapan polislerin ortalama olarak kişi başına 800 milyon TL maaş alması Türkiye şartlarında yeterlidir" görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	28	9,3	9,4	9,4
	KATILIYORUM	48	16,0	16,1	25,4
	FIKRİM YOK	15	5,0	5,0	100,0
	KATILMIYORUM	142	47,3	47,5	72,9
	TAMAMEN KATILMIYORUM	66	22,0	22,1	95,0
	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

2-) Halkımızın büyük çoğunluğunun Türk polisinin performansından memnun olduğu, fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	34	11,3	11,4	11,4
	KATILIYORUM	107	35,7	35,8	47,2
	FIKRİM YOK	7	2,3	2,3	100,0
	KATILMIYORUM	113	37,7	37,8	84,9
	TAMAMEN KATILMIYORUM	38	12,7	12,7	97,7

	Total	299	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		300	100,0		

3-) "Polisin verdiği mevcut hizmetlerde " Müşteri odaklılık veya Toplam Kalite Yönetimi" felsefesi" vardır " görüşüne katılıyor musunuz?"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	20	6,7	6,8	6,8
	KATILIYORUM	102	34,0	34,7	41,5
	FIKRİM YOK	42	14,0	14,3	100,0
	KATILMIYORUM	95	31,7	32,3	73,8
	TAMAMEN KATILMIYORUM	35	11,7	11,9	85,7
	Total	294	98,0	100,0	
Missing	System	6	2,0		
Total		300	100,0		

4-) Polis Teşkilatı çalışanlarından rüşvet ve zimmet gibi suçlara adı karışan personelin "Maaşım yetersiz, ekonomik sıkıntılarım var" mazeretine katılıyor musunuz?"

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	12	4,0	4,1	4,1
	KATILIYORUM	38	12,7	12,8	16,9
	FIKRİM YOK	16	5,3	5,4	100,0
	KATILMIYORUM	166	55,3	56,1	73,0
	TAMAMEN	64	21,3	21,6	94,6

	KATILMIYORUM				
	Total	296	98,7	100,0	
Missing	System	4	1,3		
Total		300	100,0		

5-) Polise görev ve yetki veren kanunların çok fazla olduğu, fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	17	5,7	5,8	5,8
	KATILYORUM	62	20,7	21,0	26,8
	FIKRİM YOK	38	12,7	12,9	100,0
	KATILMIYORUM	158	52,7	53,6	80,3
	TAMAMEN KATILMIYORUM	20	6,7	6,8	87,1
	Total	295	98,3	100,0	
Missing	System	5	1,7		
Total		300	100,0		

6-) "Pasaport, ehliyet, silah ruhsat, trafik cezaları karşılığında elde edilen gelirlerden Emniyet Teşkilatının fiziki ihtiyaçları için belirli bir bölümünün ayrılması doğrudur" görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	63	21,0	21,2	21,2
	KATILYORUM	171	57,0	57,6	78,8
	FIKRİM YOK	9	3,0	3,0	100,0
	KATILMIYORUM	41	13,7	13,8	92,6

	TAMAMEN KATILMIYORUM	13	4,3	4,4	97,0
	Total	297	99,0	100,0	
Missing	System	3	1,0		
Total		300	100,0		

7-) “Vatandaşımız polise müracaat ettiğinde, polislerden kendisi için değil, teşkilatın ve görevinin ifası için gerekli olan kırtasiye, benzin, yapı, tamir, malzeme vb. gibi işler için para talebi olması gayet yerinde bir davranış ve hizmet şeklidir” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	21	7,0	7,1	7,1
	KATILYORUM	83	27,7	27,9	35,0
	FIKRİM YOK	2	,7	,7	100,0
	KATILMIYORUM	144	48,0	48,5	83,5
	TAMAMEN KATILMIYORUM	47	15,7	15,8	99,3
	Total	297	99,0	100,0	
Missing	System	3	1,0		
Total		300	100,0		

8-) “Emniyet Teşkilatının, pasaport, ehliyet, silah ruhsat, trafik tescil, plaka, işyeri ruhsatı, trafik cezaları, bilir kişilik, maç ve konser görevleri vb. gibi hizmetler karşılığında alınan harç ve bedellerin bir kısmından (%10 gibi) yararlanması gereklidir” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	44	14,7	15,0	15,0
	KATILYORUM	155	51,7	52,7	67,7
	FIKRİM YOK	22	7,3	7,5	100,0

	KATILMIYORUM	57	19,0	19,4	87,1
	TAMAMEN KATILMIYORUM	16	5,3	5,4	92,5
	Total	294	98,0	100,0	
Missing	System	6	2,0		
Total		300	100,0		

9-)“Türk Polis Teşkilatında döner sermayenin kurulması, gerekli yasal düzenlemeler yapıldığında gereklidir” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	48	16,0	16,4	16,4
	KATILYORUM	153	51,0	52,2	68,6
	FIKRİM YOK	30	10,0	10,2	100,0
	KATILMIYORUM	47	15,7	16,0	84,6
	TAMAMEN KATILMIYORUM	15	5,0	5,1	89,8
	Total	293	97,7	100,0	
Missing	System	7	2,3		
Total		300	100,0		

10-) “Türk Polis Teşkilatında özel bir işletmede olduğu gibi, oto kontrol ve performans ölçüm sistemi kurularak, daha verimli hizmet verebilmesi için maaş ve özlük haklarında iyileştirme yapılması gereklidir.” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	78	26,0	26,5	26,5
	KATILYORUM	158	52,7	53,7	80,3
	FIKRİM YOK	13	4,3	4,4	100,0

	KATILMIYORUM	30	10,0	10,2	90,5
	TAMAMEN KATILMIYORUM	15	5,0	5,1	95,6
	Total	294	98,0	100,0	
Missing	System	6	2,0		
Total		300	100,0		

11-)”Türk Emniyet Teşkilatı, hizmet süreçlerini yeniden yapılandırma açısından, sürekli bir arayış içersindedir” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	45	15,0	15,3	15,3
	KATILIYORUM	156	52,0	53,1	68,4
	FIKRİM YOK	46	15,3	15,6	100,0
	KATILMIYORUM	41	13,7	13,9	82,3
	TAMAMEN KATILMIYORUM	6	2,0	2,0	84,4
	Total	294	98,0	100,0	
Missing	System	6	2,0		
Total		300	100,0		

12-) “Suçlular, Türk polisinden daha yüksek teknolojiye daha çabuk ulaşabilmektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	66	22,0	22,5	22,5
	KATILIYORUM	140	46,7	47,8	70,3
	FIKRİM YOK	8	2,7	2,7	100,0

	KATILMIYORUM	76	25,3	25,9	96,2
	TAMAMEN KATILMIYORUM	3	1,0	1,0	97,3
	Total	293	97,7	100,0	
Missing	System	7	2,3		
Total		300	100,0		

13-)“Türkiye'nin içine düştüğü ekonomik çıkmazlardan kurtulmadan, devleti oluşturan kamu teşkilatlarının yeniden yapılandırılması ve teknoloji ile donatılması imkansızdır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	31	10,3	10,6	10,6
	KATILIYORUM	75	25,0	25,6	36,2
	FIKRİM YOK	20	6,7	6,8	100,0
	KATILMIYORUM	127	42,3	43,3	79,5
	TAMAMEN KATILMIYORUM	40	13,3	13,7	93,2
	Total	293	97,7	100,0	
Missing	System	7	2,3		
Total		300	100,0		

14-)“Hırsızları kovalamak için ekip otosunda benzini olmayan bir polis ekibinin, çok başarılı olmasını bekleyemeyiz” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	97	32,3	32,9	32,9
	KATILIYORUM	126	42,0	42,7	75,6
	FIKRİM YOK	14	4,7	4,7	100,0

	KATILMIYORUM	34	11,3	11,5	87,1
	TAMAMEN KATILMIYORUM	24	8,0	8,1	95,3
	Total	295	98,3	100,0	
Missing	System	5	1,7		
Total		300	100,0		

15-)“Türk polis teşkilatının, ülkemizde demokrasinin gelişmesinde ve Avrupa Birliğine girmemizde, olumlu veya olumsuz davranışlarımızın önemli yeri vardır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	82	27,3	27,7	27,7
	KATILYORUM	154	51,3	52,0	79,7
	FIKRİM YOK	20	6,7	6,8	100,0
	KATILMIYORUM	25	8,3	8,4	88,2
	TAMAMEN KATILMIYORUM	15	5,0	5,1	93,2
	Total	296	98,7	100,0	
Missing	System	4	1,3		
Total		300	100,0		

16-) “Polisimizin AB standartlarında hizmet verebilmesi için, ek finans desteğine ihtiyaç vardır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILYORUM	83	27,7	28,1	28,1
	KATILYORUM	164	54,7	55,6	83,7
	FIKRİM YOK	10	3,3	3,4	100,0

	KATILMIYORUM	21	7,0	7,1	90,8
	TAMAMEN KATILMIYORUM	17	5,7	5,8	96,6
	Total	295	98,3	100,0	
Missing	System	5	1,7		
Total		300	100,0		

17-)“Emniyet hizmetlerini gerektiren bir sorun ile karşılaşan vatandaşımız, genelde Akademi mezunu ve amir olan yetkililer ile irtibata geçmek istemektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	68	22,7	23,1	23,1
	KATILIYORUM	140	46,7	47,5	70,5
	FIKRİM YOK	26	8,7	8,8	100,0
	KATILMIYORUM	42	14,0	14,2	84,7
	TAMAMEN KATILMIYORUM	19	6,3	6,4	91,2
	Total	295	98,3	100,0	
Missing	System	5	1,7		
Total		300	100,0		

18-)“Türk polisinin sürekli gündeme gelen sorunlar artık kangren olmuştur ve kimse tarafından çözümü beklenmemektedir” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	29	9,7	9,9	9,9
	KATILIYORUM	73	24,3	24,8	34,7
	KATILMIYORUM	132	44,0	44,9	79,6

	TAMAMEN KATILMIYORUM	35	11,7	11,9	91,5
	FIKRİM YOK	25	8,3	8,5	100,0
	Total	294	98,0	100,0	
Missing	System	6	2,0		
Total		300	100,0		

19-) “Polisini günde 12 saat en az olmak üzere, ortalama 16 saat çalıştırılması Anayasamıza ve İnsan Haklarına aykırıdır” fikrine katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	97	32,3	32,8	32,8
	KATILIYORUM	134	44,7	45,3	78,0
	FIKRİM YOK	12	4,0	4,1	100,0
	KATILMIYORUM	34	11,3	11,5	89,5
	TAMAMEN KATILMIYORUM	19	6,3	6,4	95,9
	Total	296	98,7	100,0	
Missing	System	4	1,3		
Total		300	100,0		

20-) “Türk polisinin motivasyonunu ve performansını arttırarak, teşkilat içerisinde meydana gelen yolsuzluk sorunlarını en az seviyeye çekmek için, mevcut hizmet sürecinin yeniden yapılandırılması artık şarttır” görüşüne katılıyor musunuz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TAMAMEN KATILIYORUM	100	33,3	33,8	33,8
	KATILIYORUM	153	51,0	51,7	85,5
	FIKRİM YOK	16	5,3	5,4	100,0

	KATILMIYORUM	19	6,3	6,4	91,9
	TAMAMEN KATILMIYORUM	8	2,7	2,7	94,6
	Total	296	98,7	100,0	
Missing	System	4	1,3		
Total		300	100,0		

Likert Descriptive Statistics (Kamuya Yönelik)					
	N	Minimum	Maximum	Likert Mean	Likert Std. Deviation
SORU-1	299	1	5	3,56	,98
SORU-2	299	1	5	3,04	,93
SORU-3	294	1	5	3,07	1,14
SORU-4	296	1	5	3,78	,84
SORU-5	295	1	5	3,34	1,01
SORU-6	297	1	5	2,22	,89
SORU-7	297	1	5	3,38	,83
SORU-8	294	1	5	2,42	1,05
SORU-9	293	1	5	2,41	1,14
SORU-10	294	1	5	2,13	,98
SORU-11	294	1	5	2,34	1,24
SORU-12	293	1	5	2,35	,87
SORU-13	293	1	5	3,23	1,03
SORU-14	295	1	5	2,19	1,09
SORU-15	296	1	5	2,11	1,08
SORU-16	295	1	5	2,06	,94
SORU-17	295	1	5	2,16	1,16
SORU-18	294	1	5	3,29	1,04
SORU-19	296	1	5	2,13	1,03
SORU-20	296	1	5	1,92	1,00

T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
Emniyet Müdürlüğü



:B.05.1.EGM.4.41.00.35/817

28.01.2005

U : İstatistik

Sn.Hakan YALÇIN
Komiser

- a)Komiser Hakan YALÇIN'ın 31.12.2004 tarihli dilekçesi.
b) 03.01.2005 Gün ve B.05.1.EGM.4.41.00.35/3 sayılı onay yazısı.

İlgi (a) sayılı dilekçenize istinaden ilgi (b) sayılı olur yazısı alınmış ve istediğiniz bilgiler aşağıya
tılmıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

Nurullah BAHÇE
İl Emniyet Müdürü V.
2. Sınıf Emniyet Müdürü

PORT

	<u>2003</u>	<u>2004</u>
na Mahsus yeni pasaport	9.246	9.786
na Mahsus temdit pasaport	8.528	9.575
si yeni pasaport	1.070	1.772
si temdit pasaport	1.418	1.201
.AM	20.262	22.334

İZDE İKAMET EDEN YABANCILAR

Vatandaşı Eşi 196
iatloz 55
M 46
15
ici 191
an 182
ana Refakat 284
ikkat 2935 olmak üzere toplam 3868 kişidir.

SAT İŞLEMLERİ

	<u>2003</u>	<u>2004</u>
nca (Taşıma)	439	281
nca (Bulundurma)	615	427
nca (Çalışan Kamu)	121	225
nca (Emekli Kamu)	94	107
.Av Tüfegi (Taşıma)	2	4
iz Av Tüfegi	748	1.406
ma-Av Tezkeresi)		
iz Av Tüfegi	217	---
LAM	2.236	2.529

ENELİ VERİLEN SÜRÜCÜ BELGESİ

3 yılı sonuna kadar	295.887
4 yılı sonuna kadar	310.387

ENELİNDEKİ TESCİLLİ ARAÇ

3 yılı sonuna kadar	132.630
4 yılı sonuna kadar	137.936

K OLAYLARI**ŞEHİRİÇİ TRAFİK (İlçeler Dahil)****BÖLGE TRAFİK**

	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>
Zeza Yazılan Yaya	1	1	---	---
Zeze Yazılan Yaya	157	392	74	205
Zeze Peşin Para Miktarı TL.(+000)	32.100	41.200	---	---
Zeze İhale Para Miktarı TL.(+000)	5.039.700	13.443.640	2.375.400	8.446.000
Zeze Yazılan Araç	3.346	3.088	824	604
Zeze Yazılan Araç	63.117	62.854	29.651	28.770
Zeze Para Miktarı TL.(+000)	202.537.900	233.659.850	107.284.400	64.436.100
Zeze Para Mik. TL.(+000)	3.206.914.090	3.821.823.500	5.866.561.826	3.735.083.700
Zeze Sevk Edilenler	889	916	238	248
Zeze Men Edilen Araç	4.079	3.564	4.813	1885

	2003		2004	
	OLAY	YAKAL.	OLAY	YAKAL.
MALA KARŞI İŞLENEN SUÇLAR	2192	2140	1873	1835

	OLAY	YAKAL.	OLAY	YAKAL.
Zeze	35	43	35	55
Zeze ve Kazanma - İlet Kazanma			10	5
Zeze Kazanma			2	3
	397	622	382	573
	11	13	43	43
	518	1122	464	935

Sıra No	2017		2016	
	OLAY	YAKALANAN	OLAY	YAKALANAN
KIZ-KADIN-ERKEK KAÇIRMA	125	145	109	126
ÇOCUK KAÇIRMA	4	8	2	6
REHİN ALMA				
TEHDİT	74	94	69	103
AİLE EFRADINA KÖTÜ MUAMELE	42	45	91	89
HAKARET VE SÖVME	20	24	17	17
MÜSTEHCEN HAREKETLER	31	30	21	25
IRZA GEÇMEK	25	38	231	67
IRZA TASADDİ	15	21	16	10
EVLEN.VAADIYLA KIZLIK BOZ.	9	11	9	13
FUHUŞA TEV.K.TİCARETİ-ARACI.	23	43	7	18
KUMAR OYNAMAK-OYNATMAK	80	382	53	294

Sıra No	2017		2016	
	OLAY	YAKALANAN	OLAY	YAKALANAN
KOLLUK KUV.HAKARET-MUK. DARP/SALDIRI	100	200	72	141
DİĞER DEV.ME.HAKARET-MUK. DARP/SALDIRI	11	14	17	26
RÜŞVET	4	4	5	7
ZİMMET	--	--	--	--
İRTİKAP	2	3	--	--
İHTİLAS	--	--	1	1

	OLAY	YAKALANAN	OLAY	YAKALANAN
KOLLUK KUV.HAKARET-MUK. DARP/SALDIRI	100	200	72	141
DİĞER DEV.ME.HAKARET-MUK. DARP/SALDIRI	11	14	17	26
RÜŞVET	4	4	5	7
ZİMMET	--	--	--	--
İRTİKAP	2	3	--	--
İHTİLAS	--	--	1	1

	OLAY	YAKALANAN	OLAY	YAKALANAN
NSAN TİCARETİ TCK.201/b)	--	--	--	--
136 SKM.	122	160	180	262
ESKUN MAHALDE SİLAH ATMA	108	144	71	96
NTİHAR	28	--	34	--
NTİHARA TEŞEBBÜS	155	155	159	160
SAHSA KARŞI İŞLENEN TASNİF DIŞI SUÇLAR	373	358	476	523

	OLAY	YAKALANAN	OLAY	YAKALANAN
EVDEN	317	166	234	132
İŞYERİNDEN	435	452	352	377
ESMİ KURUM VE KURULUŞLAR.	54	51	47	50
BANKADAN	1	1	3	2
YOLDAN	189	201	143	155
TO HIRSIZLIĞI	390	149	395	236
ANKESİCİLİK/KAPKAÇÇILIK	144	170	49	51
KAPKAÇÇILIK	---	--	28	24
YÜKBAŞ VE KÜÇÜKBAŞ AYVAN HIRSIZLIĞI	9	10	9	5
İĞER	246	355	140	221

	OLAY	YAKALANAN	OLAY	YAKALANAN
ŞAHİSTAN	70	139	52	81
EVDEN	2	2	3	5
İŞYERİNDEN	2	3	2	--
BANKADAN	1	1	--	--
ADAM KALDIRMAK	7	23	1	6
FORLA ÇEK-SENET İMZALATMAK/ TAHSİL ETMEK	3	11	1	3

	OLAY	YAKALANAN	OLAY	YAKALANAN
KAŞTEN YANGIN	34	33	10	7
HMALEN YANGIN	1	--	21	17
DOLANDIRICILIK	44	51	84	94
EMNİYETİ SUİSTİMAL	64	87	30	25
UÇ EŞYASI SATIN ALMAK	3	4	1	1
MALA ZARAR VERMEK	74	92	69	88
BİLİŞİM SUÇLARI	--	--	--	--
MESK.MAHSUNİYETİ AL.SUÇLAR	21	23	17	23
HÜKÜMET EMİRLERİNE MUHALEFET	2	2	9	9
MALA KARŞI İŞLENEN TASNİF DIŞI SUÇLAR	79	112	173	213

ARAMALARDA VE OLAYLARDA ELE GEÇEN SİLAH VE MÜHİMMAT

YILI	ATEŞLİ SİLAHLAR		BIÇAK	DİĞER
	RUHSATLI	RUHSATSIZ		
2003	39	239	306	118
2004	38	258	315	124

İL GENELİ NARKOTİK OLAYLARI

	2003		2004	
ESRAR	68	127	88	141
EROİN	9	27	11	37
RİVOTRİL HAP				
SENTETİK ECZA	1	1	3	3
EXTACY	1	1	19	40
AFYON	1	2		
KOKAİN	--	--	--	--
HİNT KENEVİRİ	11	11	25	29
TOPLAM	91	160	146	180

YAKALANAN UYUŞTURUCU MİKTARI

CİNSİ		
ESRAR		
EROİN		
KOKAİN		
SENTETİK ECZA		
RİVOTRİL HAP		
AFYON		
EXTACY		
HİNT KENEVİRİ		

İL GENELİ MALİ SUÇLAR

SUÇUN TÜRÜ	2003		2004	
	OPERASYON	YAKALANAN	OPERASYON	YAKALANAN
KIYMETLİ EVRAK				
KALPAZANLIK				
KIY.TAŞ VE MADEN KAÇAKÇILIĞI				
KÜLTÜR VE TAB.VARLIK.				
TEKEL KAÇAKÇILIĞI				
GÜMRÜK KAÇAKÇILIĞI, (KARIŞIMLI AKARYAKIT VE SOLVENT DAHİL)				
DOLANDIRICILIK				
İŞÇİ SİMSARLIĞI				
SAHTE FATURA				
KARŞILIKSIZ ÇEK				
DİĞER SUÇLAR				

MALİ SUÇLAR ELDE EDİLENLER

2003 SUÇ UNSURLARI			2004 SUÇ UNSURLARI		
5	KAÇ.TEL.TLF.	100 S	KAÇ.TEL.TLF.		
10.000 TL..	KAÇ..TÜTÜN	100 EURO	KAÇ..TÜTÜN		
10.000 TL..	KAÇ. MOTOR	10.000.000 TL..	KAÇ. MOTOR		
10.000 TL..	KAÇ.ÇAKMAK.	20.000.000 TL..	KAÇ.ÇAKMAK.		
TE NÜFUS CÜZ.	SAHTE ALTIN	SAHTE NÜFUS CÜZ.	SAH.ALTIN		
AK CD.	KAÇ. EMTİA	KAÇAK CD.	KAÇ. EMTİA		
YASAL MADDE	SAILARAÇ.RUHL	KİMYASAL MADDE	SAILARAÇ.RUHL		
ARA (PAKET)	50 EURO	SİĞARA (PAKET)	100 EURO		
TE PASAPORT	SAILPLAKA	SAHTE PASAPORT	200 EURO		
ARYAKIT	SAILBONO	AKARYAKIT	SAH.BONO		
R	ÇALINTI ÇEK	ESER	ÇALINTI ÇEK		
TE FATURA	SAHTE FATURA	SAHTE FATURA	SAHTE FATURA		
RA TANKERİ	SAILYOL BELGE	KARA TANKERİ	SAH.YOL BELGE		
CLİT ÜRÜN	SAH.KOLONYA	TAKLİT ÜRÜN	SAILRAKI		
ÇAK PURO	SAILARAÇ.PAR.	KAÇAK PURO	SAIL.KREDİ KAR.		
İÇEK-SENET	TLF.AKSESUARI	SAH.ÇEK-SENET	SAIL.DİPLOMA		
ÇEP TELEFON	TAK. MALZEME	KAÇ.ÇEP TELEFON	TAK. MALZEME		
İSÜRÜCÜ BEL.		SAIL.SÜRÜCÜ BEL.	SAIL.EHİLİYET		

İL GENELİ ORGANİZE SUÇLAR

YILI	OPERASYON	YAKALANAN	UZ.NAM.SİLAH	AV TÜFEĞİ	KESİCİ-DELİCİ	TABANCA	MERMİ	GAZ TABANCASI	ÇEK-SENETO	ÇELİK YELEK	TELSİZ	DİĞERLERİ
2004	24	189	1	6	6	66	1138	4	17	3	1	11



ÇEVİK KUVVET ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ 2003 YILI GÖREVLERİ

	GÖREV SAYISI	GÖREVLENDİRİLEN PERSONEL SAYISI
KANUNA AYKIRI TOPLUMSAL OLAY	92	2234
KANUNA UYGUN TOPLUMSAL OLAY	10	980
KAPALI ALAN TOPLANTILARI	35	613
GÖREV ALINAN GREV	4	104
GÖREV ALINAN PROF. SPOR MÜS.	22	3492
GÖREV ALINAN AMATÖR LİG MAÇLARI	359	3527
MİLLİ BAYRAMLAR	4	445
DİĞER İLLERE TAKVİYE GÖREVİ	4	162
İLÇELERE TAKVİYE GÖREVİ	479	9109
GECE KONDU YIKIMLARI	2	30
YOL VE ASAYİŞ UYGULAMALARI	48	1003
OKULLAR ARASI SOS. VE SPOR TİF ETK.	127	1475
DEVLET BÜYÜKLERİNİ KOR. VE REF.	26	422
OTOGAR GÖREVLERİ	11	80
KONSER GÖREVLERİ	45	1239
FESTİVAL GÖREVLERİ	7	170
CENAZE TÖRENLERİ	3	60
ANMA TÖRENLERİ	7	245
BUZ HOKEYİ TURNUVASI	6	190
ULUS PAZARI İHTİYADİ TEDBİR	1	10
KURBAN BAYRAMI TEDBİRLERİ	5	250
ADLİYE GÖREVLERİ	9	135
İHALE GÖREVLERİ	3	30
19 MAYIS ETKİNLİKLERİ EMNİYET TED.	5	150
TAHLİYE GÖREVLERİ	3	50
CEM EVİ AÇILIŞI EMN. TED.	1	20
KOCAELİ FUARI AÇILIŞI EMN. TED.	1	30
İZMİRİN KURTULUŞ GÜNÜ ETKİNLİKLERİ	7	215
ÇELENK SUNMA TÖRENLERİ	4	50
17 AĞUSTOS DEPREMİ ANMA ETKİNLİKLERİ	2	35
29 EKİM CUMHURİYET BAYRAMI ETK.	6	92
KOCAELİ RALLİSİ EMNİYET TEDBİRLERİ	3	60
AÇILIŞ GÖREVLERİ	1	35
RAMAZAN BAYRAMI TEDBİRLERİ	9	151
YILBAŞI EMNİYET TEDBİRLERİ	2	105

ÇEVİK KUVVET ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ 2004 YILI GÖREVLERİ

	GÖREV SAYISI	GÖREVLENDİRİLEN PERSONEL SAYISI
KANUNA AYKIRI TOPLUMSAL OLAY	68	2117
KANUNA UYGUN TOPLUMSAL OLAY	15	675
KAPALI ALAN TOPLANTILARI	35	533
GÖREV ALINAN GREV	3	40
GÖREV ALINAN PROF. SPOR MÜS.	20	2350
GÖREV ALINAN AMATÖR LİG MAÇLARI	887	6074
MİLLİ BAYRAMLAR	4	412
DİĞER İLLERE TAKVİYE GÖREVİ	2	102
İLÇELERE TAKVİYE GÖREVİ	400	6528
BANKALAR ÖNÜ BEKLEME GÖREVLERİ	6	60
GECE KONDU YIKIMLARI	2	35
YOL VE ASAYİŞ UYGULAMALARI	106	649
OKULLAR ARASI SOS. VE SPORTİF ETK.	210	1546
DEVLET BÜYÜKLERİNİ KOR. VE REF.	21	731
OTOGAR GÖREVLERİ	54	443
KONSER GÖREVLERİ	12	374
FESTİVAL GÖREVLERİ	1	12
CENAZE TÖRENLERİ	3	34
ANMA TÖRENLERİ	3	39
ADLİYE GÖREVLERİ	44	581
YILBAŞI EMNİYET TEDBİRLERİ	2	98
KURBAN BAYRAMI EMNİYET TEDBİRLERİ	6	169
YER GÖSTERME GÖREVLERİ	3	50
SEÇİM İRTİBAT BÜROSU AÇILIŞI	1	15
ÇELENK SUNMA GÖREVLERİ	14	423
YEREL SEÇİM EMNİYET TEDBİRLERİ	1	165
SINAV EVRAKLARI KORUMA VE EMN. TED	29	194
10 NİSAN EMNİYET TEDBİRLERİ	3	150
KOCAELİ FUARI GÖREVLİLERİ	92	847
İZMİT'İN KURTULUŞU VE ETK. EMNİYET TED.	4	103
17 AĞUSTOS DEPREMİ ANMA ETKİNLİKLERİ	1	19
RAMAZAN ETKİNLİKLERİ	26	285
RAMAZAN BAYRAMI EMNİYET TEDBİRLERİ	4	227
STRENG-MEN YARIŞMASI EMNİYET TED.	1	38
TRAFİK HAFTASI ETKİNLİKLERİ	1	40
PREFABRİK TAHLİYESİ	5	68
DÜNYA BARIŞ GÜNÜ ETKİNLİKLERİ	6	97

ÇEVİK KUVVET ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ 2003 YILI GÖREVLERİ

	GÖREV SAYISI	GÖREVLENDİRİLEN PERSONEL SAYISI
KANUNA AYKIRI TOPLUMSAL OLAY	92	2234
KANUNA UYGUN TOPLUMSAL OLAY	10	980
KAPALI ALAN TOPLANTILARI	35	613
GÖREV ALINAN GREV	4	104
GÖREV ALINAN PROF. SPOR MÜS.	22	3492
GÖREV ALINAN AMATÖR LİG MAÇLARI	359	3527
MİLLİ BAYRAMLAR	4	445
DİĞER İLLERE TAKVİYE GÖREVİ	4	162
İLÇELERE TAKVİYE GÖREVİ	479	9109
GECE KONDU YIKIMLARI	2	30
YOL VE ASAYİŞ UYGULAMALARI	48	1003
OKULLAR ARASI SOS. VE SPOR TİF ETK.	127	1475
DEVLET BÜYÜKLERİNİ KOR. VE REF.	26	422
OTOGAR GÖREVLERİ	11	80
KONSER GÖREVLERİ	45	1239
FESTİVAL GÖREVLERİ	7	170
CENAZE TÖRENLERİ	3	60
ANMA TÖRENLERİ	7	245
BUZ HOKEYİ TURNUVASI	6	190
ULUS PAZARI İHTİYADİ TEDBİR	1	10
KURBAN BAYRAMI TEDBİRLERİ	5	250
ADLİYE GÖREVLERİ	9	135
İHALE GÖREVLERİ	3	30
19 MAYIS ETKİNLİKLERİ EMNİYET TED.	5	150
TAHLİYE GÖREVLERİ	3	50
CEM EVİ AÇILIŞI EMN. TED.	1	20
KOCAELİ FUARI AÇILIŞI EMN. TED.	1	30
İZMİRİN KURTULUŞ GÜNÜ ETKİNLİKLERİ	7	215
ÇELENK SUNMA TÖRENLERİ	4	50
17 AĞUSTOS DEPREMİ ANMA ETKİNLİKLERİ	2	35
29 EKİM CUMHURİYET BAYRAMI ETK.	6	92
KOCAELİ RALLİSİ EMNİYET TEDBİRLERİ	3	60
AÇILIŞ GÖREVLERİ	1	35
RAMAZAN BAYRAMI TEDBİRLERİ	9	151
YILBAŞI EMNİYET TEDBİRLERİ	2	105