

MESLEK ETİĞİ ve ETİK KODU;
JANDARMA TEŞKİLATI İÇİN ETİK
KODU ÖNERİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Tunay ELGİN

Kütahya - 2006

T. C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

MESLEK ETİĞİ ve ETİK KODU; JANDARMA TEŞKİLATI İÇİN ETİK
KODU ÖNERİSİ

Danışman

YAR. DOÇ. DR. MUZAFFER AYDEMİR

Hazırlayan

Tunay ELGİN

200491014113

Kütahya – 2006

Kabul ve Onay

Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans öğrencisi Tunay ELGİN'in hazırladığı “Meslek Etiği ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

... / ... / 2006

Tez Jürisi

Yrd. Doç. Dr. Muzaffer AYDEMİR (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Gürhan UYSAL

Yrd. Doç. Dr. İsa İPÇİOĞLU

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Müdürü

Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Meslek Etiği ve Etik Kodu; Jandarma Teşkilatı İçin Etik Kodu Önerisi” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

... / ... / 2006

Tunay ELGİN

Ö Z G E Ç M İ Ş

Tunay ELGİN 1976 Konya doğumludur. İlkokulu KONYA Ereğli Yüzüncü Yıl İlkokulu; Ortaokulu Ereğli Anadolu Lisesinde tamamladıktan sonra İzmir Maltepe Askeri Lisesi'nden 1995 yılında mezun olmuştur. 1999 Yılında Kara Harp Okulu'ndan Teğmen rütbesiyle mezun olduktan sonra sırasıyla Tuzla Piyade Okul Komutanlığı Tuzla/İstanbul, Jandarma Okullar Komutanlığı Beytepe/Ankara, Güvenli Jandarma Sınır Takım Komutanlığı Yüksekova/Hakkari görev yapmıştır. Halen Kütahya Jandarma Eğitim Tabur Komutanlığı'nda Üsteğmen rütbesiyle 1.Er Eğitim Bölük Komutanı olarak görev yapmaktadır. 2005 – 2006 yılı güz döneminde Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (Yönetim Organizasyon) Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Evli ve bir erkek çocuk babası olup İngilizce bilmektedir.

ÖZET

Tarih boyunca insanlar, sosyal hayatın devamı için huzur ve asayişini temin edecek, can ve mal güvenliğini sağlayacak bir kuruma ihtiyaç duymuşlardır. Demokratik toplumlarda, kişilerin hak ve özgürlüklerini çekinmeden kullanabilmesi ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için kolluk kuvvetleri kurulmuştur. Türk tarihi incelendiğinde, kolluk görevini yerine getirmek için askeri statülü zabıta birimleri kurulduğu görülmektedir. Batılı ülkelerde yaşanan gelişmelere paralel olarak, 19. yüzyılın sonlarına doğru şehir merkezlerinde polis, kırsal kesimlerde jandarma sorumlu olmak üzere kolluk teşkilatı yeniden yapılandırılmıştır. Güvenlik hizmeti sunan kolluğun yasalara ve evrensel ilkelere uyma zorunluluğu vardır. Nitekim bu husus 1789 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 12. maddesinde "İnsan ve vatandaşlık haklarının garanti altına alınması mutlaka bir zabıta gücü gerektirir. Ancak bu güç kamu yararına alınmış olup bu gücü elinde bulunduranların yararına kullanılamaz." şeklinde düzenlenmiştir. Son yıllarda güvenlik kuvvetlerinin, insan hakları alanında yaptığı ihlaller ve etik dışı davranışlar sadece ilgili ülke yönetimlerinin kendi meselesi olmaktan çıkmış ve uluslar arası bir nitelik kazanmıştır. Kişi hak ve hürriyetlerinin korunması bütün insanlığın ortak sorunu haline gelmiştir.

Küreselleşen dünyada, özellikle insan hakları alanında evrensel uygulamalar başlatılmış, kolluk kuvvetlerinin de bu gelişmelere paralel olarak yeniden örgütlenmesi ve yapılanması bir zorunluluk halini almıştır. Demokratik ve sosyal hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti'nin kolluk birimlerini oluşturan Jandarma ve Polis Teşkilatı'nın evrensel değerlerden uzak kalması düşünülemez. Profesyonel bir meslek icra eden jandarma personelinin, yasaların yanında evrensel kabul görmüş ilkelere de uygun davranması önem arz etmektedir. Bu kapsamda, işlenebilecek suçları önceden tespit ederek önleyebilen, suçların aydınlatılmasında uzmanlık ve teknolojiyi kullanabilen, kendisine verilen yetkileri güç olarak değil de, görevini yapabilmesi için bir araç olarak algılayabilen, insan odaklı, problem çözmeye dayalı, toplum destekli ve çağdaş bir kolluk anlayışının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada jandarma personelinin, görevini yerine getirirken yaptığı uygulamaların hem yasal sınırlar hem de evrensel

nitelikte meslek etik kodlarına uygun olmasının gerekliliği üzerinde durularak, jandarma etik kodlarının belirlenmesi hususu incelenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde, etik, ahlak, meslek etiği ile ilgili genel kavramlar ele alınmış ve incelenmiştir.

Gelişmiş ülkelerdeki kolluk kuvvetlerinin meslek etik kodları konusu ele alınmış, etik eğitimi ve etik dışı davranışların denetlenmesine yönelik iç ve dış mekanizmalar üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın probleminde belirtilen “Jandarmada karşılaşılan etik dışı davranışlar nelerdir?” sorusuna cevap olabilecek hipotezler kurulmuştur. Bu hipotezlerin değişkenleri anket formunda soru haline getirilerek veriler toplanmıştır. Bu veriler çapraz tablolar, korelasyon katsayıları ve ANOVA testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler, vatandaşın jandarma personelinin davranışlarını genel olarak iş ve meslek etiğine uygun bulduğunu göstermektedir. Bununla birlikte jandarma personelinin davranışlarında iyileştirme yapılması gereken bazı yönlerin bulunduğu da görülmektedir.

Yapılan bu araştırmanın sonuçları göz önüne alınarak, Jandarma Teşkilatı’nın gelişmesine yönelik çağdaş ve mesleki anlamda bir etik kodu önerisi sunulmuştur.

ABSTRACT

People needed an intuition which establishes the security and continuity of the social life in their whole history. In democratic society, security forces are founded to answer the demand of safety and to make possible using of personal rights and freedoms. When the Turkish history is studied, it has seen that security forces have military effects. The security forces were reorganized at the end of the 19th century becoming parallel to the developed countries. Police became responsible in the city centers and gendarmerie, an armed security force, became responsible in rural areas. The forces who supply security service must obey the laws and universal rules. This subject took place in 12th item of Universal Declarations of Human Right: "Security forces are necessary to guarantee the human and citizenship rights. But this power is for public benefit and is must not used by people who have a profit from it has been used." The unethical behaviors in human right which have done by security forces in last years are not only a problem for a country but also a problem for international. Protecting human rights and liberties became a common issue.

In this globalized world, some very important applications about human rights have been started and to organize paying attention to this developments are significant obligation. It is not been thought that police and gendarmerie are far from universal values in Turkey which is a democratic and social state. Acting suitable for laws and universal principles is a significant situation for security forces. It is required to enhance a contemporary security understanding of determining of a crime and stopping it, using technology, accepting the given authority not a power but as an instrument for doing duty, human oriented, problem solving, being supported by society. In this application, formal limits and universal ethic rules which personnel of gendarmerie ought to obey, determining of ethic rules are examined.

The first chapter contains ethical behaviors from a theoretical perspective. Relation between moral and ethics and professional ethics are the other main subjects.

Professional ethics in developed countries security forces, internal and external mechanisms which control non-ethic behaviors and the ethical education are studied.

In order to determine the answer of the question of "What are the unethical behaviors of gendarmerie", eight hypotheses have been set. The variables of the hypothesis are used as questions of the poll. The data which is gathered from the poll was analyzed using cross tabulation, ANOVA test and correlation coefficient.

The citizens generally think that the gendarmerie personals' behaviors are suitable to the professional ethics. With this thought, it had been seen that some of the behaviors should be corrected.

Paying attention to the result of the poll, an ethic code suggestion for gendarmerie has been setup.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
KISALTMALAR.....	xii
TABLolar.....	xiii
TEZ HAKKINDA	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

MESLEK ETİĞİNDE TEMEL KAVRAMLAR VE JANDARMA TEŞKİLATI

1.1. Temel Kavramlar	2
1.1.1. Değer Kavramı.....	2
1.1.1.1. Tanımı ve Önemi.....	2
1.1.1.2. Yönetimde Değerlerin Önemi.....	5
1.1.2. Norm Kavramı	6
1.1.3. Ahlak Kavramı.....	7
1.1.4. Etik Kavramı.....	11
1.1.4.1. Etik Kelimesinin Kökeni ve Anlamı	11
1.1.4.2. Etiğin Tarihçesi ve Günümüzdeki Önemi	14
1.1.5. Etik – Ahlak İlişkisi.....	17
1.2. Meslek Etiği	20
1.2.1. Meslek Kavramı	20
1.2.2. Meslek Etiği Tanımı.....	21
1.2.3. Meslek Etiğinin Tarihi Gelişimi ve Toplumsal Önemi	23
1.2.4. Meslek Etiğinin Önemi	24
1.2.5. Etik İlke ve Kodlar	25
1.3. Jandarma Teşkilatının Tarihçesi, Görevleri ve Emniyet Asayışı Etkileyen Faktörler	26
1.3.1. Jandarmanın Tarihçesi ve Kuruluşu.....	26
1.3.2. Jandarma Kelimesinin Kökeni ve Tanımı	27
1.3.3. Emniyet Asayiş ve Bunları Etkileyen Faktörler	28
1.3.3.1. Emniyet.....	28
1.3.3.2. Asayiş	28
1.3.3.3. Emniyet ve Asayışı Etkileyen Faktörler	29
1.3.3.3.1. Sosyal Durum	29
1.3.3.3.2. Kamu Düzenine Yön Veren Kanunlar.....	29
1.3.3.3.3. Etnik Durum.....	30
1.3.3.3.4. Ekonomik Durum	30
1.3.3.3.5. Dini İnançlar, Gelenek ve Görenekler	30
1.3.3.3.6. Siyasi Görüş ve Tutumlar	31
1.3.4. Kamu Düzeninin Tanımı ve Açıklanması	31
1.3.5. Jandarmanın Görevleri	32
1.3.5.1. Mülki Görevler.....	32
1.3.5.2. Adli Görevler	33
1.3.5.3. Askeri Görevler.....	33
1.3.5.4. Diğer Görevler	33

İKİNCİ BÖLÜM

JANDARMA MESLEK ETİĞİ VE ETİK KODU

2.1. Kolluk Kuvvetlerinde Meslek Etiği ve Önemi	36
2.2. Kolluk Kuvvetlerinde Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar	36
2.3. Kolluk Kuvvetlerinde Etik Dışı Davranışların Nedenleri	54
2.4. Kolluk Kuvvetlerinde Etik Dışı Davranışları Denetim Mekanizmaları	56
2.4.1. Çağdaş ve Profesyonel Kolluk Anlayışı.....	56
2.4.1.1. Toplum Destekli Kolluk Anlayışı	58
2.4.1.2. Proaktif Kolluk Anlayışı.....	59
2.4.1.3. Problem Çözmeye Yönelik Kolluk Anlayışı	59
2.4.1.4. Uzmanlaşmaya Yönelik Kolluk Anlayışı	60
2.4.2. Kurum İçi Denetim Mekanizmaları	60
2.4.2.1. Disiplin Amiri	61
2.4.2.2. Denetleme Başkanlığı.....	61
2.4.2.3. Disiplin Mahkemeleri	62
2.4.2.4. Askeri Mahkemeler	62
2.4.2.5. Askeri Yargıtay	62
2.4.2.6. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi	62
2.4.2.7. Yüksek Askeri Şura.....	63
2.4.2.8. Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi...	63
2.4.3. Kurum Dışı Denetim Mekanizmaları.....	64
2.4.3.1. İdari Denetim	65
2.4.3.1.1. Mal Bildiri Suretiyle Denetim.....	65
2.4.3.1.2. Mülki Görevlerin İcrası Dolayısıyla Denetim.....	65
2.4.3.2. Adli Denetim.....	66
2.4.3.3. Uluslararası Denetim	66
2.4.3.4. Kamuoyu Denetimi	67
2.4.3.4.1. Şikayet ve İhbarlar.....	67
2.4.3.4.2. Teşekkür ve Takdirler.....	68
2.4.3.4.3. Basın ve Yayın Organları.....	68
2.4.3.4.4. Sivil Toplum Örgütleri.....	69
2.5. Jandarma Personelinin Etik Değerleri	70
2.6. Gelişmiş Ülkelerde Meslek Etiği	88
2.6.1. Etik Kodlar.....	88
2.6.2. Etik Eğitimi.....	92
2.6.3. Etik Dışı Davranışların Denetimi.....	95
2.7. Avrupada Jandarma	99
2.7.1. FIEP (Avrupa ve Akdeniz Askeri Statülü Zabıta Kuvvetleri ve Jandarmalar Birliği)	99
2.7.2. Avrupa Jandarma Kuvveti	100

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

JANDARMANIN ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA ve BİR ETİK KODU ÖNERİSİ

3.1. Jandarmanın Etik Dışı Davranışları Üzerine Bir Uygulama	102
3.1.1. Araştırmanın Problemi	102
3.1.2. Araştırmanın Amacı	102
3.1.3. Araştırmanın Önemi	103
3.1.4. Araştırmanın Varsayımları	103
3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri	103
3.1.6. Araştırmanın Kısıtları	105
3.1.7. Araştırmanın Yöntemi	106
3.1.7.1. Araştırmanın Modeli	106
3.1.7.2. Evren ve Örneklem	107
3.1.7.3. Veri Toplama	107
3.1.8. Araştırmanın Sonuçları ve Öneriler	108
3.2. Jandarma İçin Bir Etik Kodu Önerisi	127

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar ve Öneriler	132
EKLER	136
Ek 1: Anket Formu	137
Ek 2: Avrupa Zabıta “Meslek Ahlakı” Yasası	138
Ek 3: Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları ..	147
Ek 4: Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’ nin Avrupa Polis Etiği Kuralları	
Hakkında (2001) 10 Sayılı Tavsiye Kararı	155
Ek 5: Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu	167
Ek 6: Avusturya Yeni Güney Wale Bölgesi Polis Davranış ve Etik Kuralları	171
KAYNAKÇA	177

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ACK	Askeri Ceza Kanunu
CD	Ceza Dairesi
CGK	Ceza Genel Kurulu
CMUK	Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu
ETK	Emniyet Teşkilatı Kanunu
FIEP	Avrupa ve Akdeniz Askeri Statülü Zabıta Kuvvetleri ve Jandarmalar Birliği
JİHİDEM	Jandarma İnsan Hakları İnceleme ve Değerlendirme Merkezi
JTGKYK	Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanunu
JTGYY	Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği
MİT	Milli İstihbarat Teşkilatı
PWC	Price Waterhouse Coopers
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TCK	Türk Ceza Kanunu
TEDMER	Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı
TSK	Türk Silahlı Kuvvetleri

TABLOLAR

Tablo 1. Anket Sorularına Verilen Cevapların Ortalaması	108
Tablo 2. Etik Dışı Değer İle Demografik Değişkenler Arasındaki ANOVA Testinin Anlamlılık Değerleri	109
Tablo 3. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları	112
Tablo 4. Yaşanılan Bölge * Keyfi Muamele Yapma Çapraz Tablosu.....	113
Tablo 5. Yaşanılan Bölge ile Keyfi Muamele Değişkenlerinin ANOVA Testi	114
Tablo 6. Ön Yargılı Davranmak * Yaşanılan Bölge Çapraz Tablosu.....	114
Tablo 7. Yaşanılan Bölge ile Ön Yargılı Davranmak Değişkenlerinin ANOVA Testi	115
Tablo 8. Hakaret Kabul Edilen Sözlü ve Fiili Dav. Bulunmak * Eğitim Düzeyi Çapraz Tablosu	115
Tablo 9. Hakaret Kabul Edilen Sözlü ve Fiili Dav. Bulunmak * Eğitim Düzeyi Değişkenleri için ANOVA Testi	116
Tablo 10. Rüşvet Kabul Etme * Vatandaşın Gelir Düzeyi Çapraz Tablosu.....	117
Tablo 11. Gelir Düzeyi ile Jandarma Personelinin Görevi Sırasında Rüşvet Kabul Etmesi Değişkenleri için ANOVA Testi.....	117
Tablo 12. Rüşvet Alma Değişikliğinin Frekans Tablosu	118
Tablo 13. Rüşvet Alma * Hediye Kabul Etme Çapraz Tablosu	118
Tablo 14. Hediye Kabulu ve Rüşvet Alma Arasındaki Korelasyon Katsayısı.....	119
Tablo 15. Kötü Alışkanlık * Şiddet ve Baskıya Başvurma Çapraz Tablosu.....	120
Tablo 16. Kötü Alışkanlıklara Sahip Olma ve Şiddet ve Baskıya Başvurma Arasındaki Korelasyon Katsayısı	120
Tablo 17. Kişisel Çıkar Sağlama * Kamu Kaynaklarının Amacı Dışında Kullanılması Çapraz Tablosu	121
Tablo 18. Kişisel Çıkar Sağlamak ve Kamu Kay. Amacı Dışı Kull. Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayısı	121
Tablo 19. Jandarma Personelinin Vatandaşa Karşı Ayrımcılık Yapması ile Vatandaşların Cinsiyeti Değişkenlerine Uygulanan t-Testi Sonuçları	122
Tablo 20. Adam Kayırma * Meslek Çapraz Tablosu.....	123
Tablo 21. Meslek ve Adam Kayırma Arasındaki ANOVA Testinin Sonuçları	123
Tablo 22. Keyfi Muamelede Bulunma * Yaşanılan Yer Çapraz Tablosu.....	124
Tablo 23. Yaşanılan Yer ve Keyfi Muamele Değişkenleri Arasındaki ANOVA Testi	124
Tablo 24. Bedensel ve Cinsel Tacizde Bulunma * Medeni Hal Çapraz Tablosu.....	125
Tablo 25. Bedensel ve Cinsel Tacizde Bulunma ile Medeni Hal Değişkenleri Arasındaki ANOVA Testi.....	125
Tablo 26. Özel Hayata Saygısız Davranmak * Yaş Çapraz Tablosu.....	126
Tablo 27. Özel Hayata Saygısız Olmak ve Yaş Değişkenlerine Ait ANOVA Testi	127

TEZ HAKKINDA

Araştırmanın Problemi

Emniyet, asayiş ve kamu düzeninin korunmasını sağlamakla görevli olan jandarma personelinin, etik kodlara uygun hareket etmesi ülke ve millet bütünlüğü için önemli bir unsurdur.

Bu araştırmada, “Jandarmada etik dışı davranışlar var mıdır? Varsa nelerdir?” sorusunun cevabı aranmaktadır. Ayrıca vatandaşların jandarmadan beklediği davranışların, jandarma tarafından sergilenip sergilenmediği ortaya konmaya çalışılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Kolluk hizmeti sunan jandarmanın davranışları etik açıdan incelenmekte, jandarmanın etik ve etik dışı davranışlarının vatandaşlar tarafından nasıl algılandığı ortaya konmaya çalışılmaktadır.

Jandarmanın etik dışı davranışlarını inceleyerek, bu konuda jandarmanın gelişmesini sağlayacak bilgi birikimini oluşturmak, araştırmanın bir diğer amacıdır.

Bu çalışmada şu soruların yanıtları aranmıştır:

- a) Jandarmada etik dışı davranışlar var mıdır? Varsa nelerdir?
- b) Vatandaşlar, etik dışı davranışlar açısından jandarmayı nasıl değerlendirmektedir?

Ayrıca, araştırmanın kapsamı geniş tutularak neticede elde edilen sonuçlara göre jandarma için bir etik kodu önerisi hazırlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Kolluk hizmeti sunan ve vatandaşla yüz yüze iletişim halinde olan jandarmanın etik kodlara uygun davranması, hem devlet, hem de vatandaşlar açısından

mutlak öneme sahiptir. Yapılan araştırma, bu konuda önemli sonuçlar içermektedir. Ayrıca, jandarmanın meslek etiği ile ilgili davranışlara uyup uymadığı konusundaki çalışmalar Türkiye’de yeterince incelenmiş bir alan değildir. Yapılan bu çalışma ile söz konusu alandaki eksikliklerin de giderilmesi hedeflenmiştir.

Araştırmanın Varsayımları

Anketi cevaplayanların veri toplama araçlarına verecekleri yanıtların deneklerin gerçek görüşleri olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılacak veri toplama aracının (anket formunun), araştırma amaçlarına uygun verilerin toplanmasında, aranan şartları taşımakta olduğu varsayılmaktadır. Zira, anketin tümü için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı etik dışı değişkenler için 0,911 olmaktadır. Ayrıca bir grup yüksek lisans öğrencisi tarafından incelenen anketin açık ve anlaşılır (geçerli) olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada toplam on iki adet hipotez kurulmuştur. Hipotezler kurulurken, jandarma-vatandaş ilişkilerinden önemli ve birbiriyle ilişkisi olan davranış ve demografik değişkenler seçilmiştir. Bu hipotezler iki ayrı değişken içermektedir. Hipotezlerin bir kısmı, demografik özelliklere göre vatandaşın, jandarma personelinin etik dışı davranışlarını algılamaları arasında bir farklılık olup olmadığını, test etmek amacıyla oluşturulmuştur. Diğer kısmı ise, etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi test etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın bir ve ikinci hipotezlerinde farklı bölgelerde yaşayan vatandaşların jandarmanın vatandaşa karşı keyfi muamele yapmasını algılamaları ile vatandaşa karşı önyargılı davranmalarını algılamaları arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Üçüncü hipotezde ise jandarmanın hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunmasının vatandaşların eğitim düzeylerine göre farklı algılanıp algılanmadığı incelenmiştir. Dördüncü hipotezde vatandaşın gelir düzeyi ile jandarmanın rüşvet almasının algılanması arasındaki fark ele alınmıştır. Beşinci

hipotezde arasında ince bir çizgi olan ve birbirinden ayrılması çok zor olan iki etik dışı davranış rüşvet ve hediye kabulü arasındaki ilişki incelenmiştir. Altıncı hipotezde kötü alışkanlıklara sahip jandarma personelinin vatandaşa karşı şiddet ve baskıya başvurusu arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yedinci hipotezde jandarmanın kişisel çıkar sağlaması ile kamu kaynaklarını amacı dışında kullanması arasındaki ilişki incelenmiştir. Sekizinci hipotezde vatandaşın cinsiyetine göre jandarmanın ayrımcılık yapmasını algılamaları, dokuzuncu hipotezde farklı meslek gruplarındaki insanların jandarmanın ayrımcılık yapmasını algılamaları, onuncu hipotezde değişik yerlerde yaşayan insanların jandarmanın keyfi muamelede bulunmasını algılamaları, on birinci hipotezde medeni hali farklı insanların jandarmanın bedensel ve cinsel taciz davranışında bulunmasını algılamaları, on ikinci hipotezde farklı yaş gruplarına mensup insanların jandarmanın özel hayata saygısız davranmasını algılamaları arasında fark olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Kurulan bu hipotezler şunlardır:

1. H_0 : Farklı bölgelerde yaşayan insanların, jandarmanın vatandaşa karşı keyfi muamele yapmasını algılamaları arasında farklılık yoktur.
2. H_0 : Farklı bölgelerde yaşayan insanların, jandarmanın müdahale ettiği olaylarda, vatandaşa karşı önyargılı davranmalarını algılamaları arasında fark yoktur.
3. H_0 : Farklı eğitim düzeyine sahip insanların, jandarmanın vatandaşa karşı hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunmasını algılamaları arasında fark yoktur.
4. H_0 : Farklı gelir düzeylerindeki insanların, jandarma personelinin görevi sırasında rüşvet almasını algılamaları arasında farklılık yoktur.
5. H_0 : Jandarmanın rüşvet alması ile hediye vb. şeyler kabul etmesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.
6. H_0 : Jandarmanın kötü alışkanlıklara sahip olması ile vatandaşa karşı şiddet ve baskıya başvurusu arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

7. H_0 : Jandarma personelinin, görevini yaparken kişisel çıkar sağlaması ile jandarma personelinin, kendisine sunulan kamu kaynaklarını amacına uygun kullanmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.
8. H_0 : Farklı cinsiyetteki insanların, jandarmanın görevini yaparken vatandaşa karşı ayrımcılık yapmasını algılamaları arasında farklılık yoktur.
9. H_0 : Farklı mesleklere mensup insanların jandarma personelinin adam kayırma davranışını algılamaları arasında fark yoktur.
10. H_0 : Farklı yerlerde yaşayan vatandaşların jandarma personelinin keyfi muamelede bulunmasını algılamaları arasında bir fark yoktur.
11. H_0 : Medeni hali farklı insanların jandarma personelinin bedensel ve cinsel taciz davranışını algılamaları arasında bir fark bulunmamaktadır.
12. H_0 : Farklı yaş gruplarına mensup insanların jandarmanın özel hayata saygısız davranmasını algılamaları arasında bir fark yoktur.

Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma Kütahya ilinde uygulanmış, evren olarak Kütahya ilinde yaşıyıp, jandarma ile muhatap olmuş vatandaşlar ve Kütahya kırsalında yaşayan vatandaşlar kabul edilmiştir.

Anketteki sorular; kolay, anlaşılır, açık, net ve ulaşılmak isteneni hedefleyecek şekilde hazırlanmıştır. Ayrıca, anket uygulanan kişilerin sıkılmaması ve anketi cevaplamanın uzun süre almaması için, sorular olabildiğince kısa ve az miktarda tutulmuştur.

İstatistiki yönden bir anlam ifade etmeyen anket formları (birden fazla şık işaretlenmesi vb.) iptal edilmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada tanımlayıcı araştırma modeli temel alınmıştır ve elde edilen verileri analiz etmek üzere korelasyon katsayısı, çapraz karşılaştırma tabloları, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

Korelasyon katsayısı iki değişken arasında ilişki olup olmadığını ve ilişkinin yönünü gösteren bir değerdir. Bu değer -1 ile +1 arasında bir değer olarak hesaplanır. Yaklaşık 0,5 ve yukarıdaki değerler için değişkenler arasında ilişki olduğu söylenebilir. Değerin 1'e yaklaşması ilişkinin güçlenmesi anlamına gelir. Pozitif değerler aynı yönlü ilişkiyi ifade ederken (bir değişken artarken diğeri de artmakta), negatif değerler ters yönlü ilişkiyi ifade eder (bir değişken artarken diğeri azalır).

ANOVA testi ise, ikiden fazla grup arasında, farklılık olup olmadığı araştırılmak istendiğinde kullanılmaktadır. İki değişkenin olduğu durumlarda ise farklılığı ölçmek için t-testi kullanılmıştır. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:205).

Bu çalışmada, etik dışı davranışlar arasında ilişki olup olmadığı, çapraz tablolar ve korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir. H_0 hipotezlerinin, bu tip bir incelemeye uygun olması için, hipotezler, "X ve Y değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır" şeklinde kurulmuştur.

Diğer taraftan, etik dışı bir davranış ile demografik bir değişken arasında kurulan hipotezlerde, ANOVA testi uygulanmıştır ve hipotezler "X ile Y arasında fark yoktur" şeklinde kurulmuştur.

Gerek ANOVA gerekse de korelasyon katsayısı için anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir. Analizler için, SPSS v.13 programı kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Kütahya ilinde yaşayıp jandarma ile muhatap olmuş vatandaşlar ve Kütahya kırsalında yaşayan vatandaşlardan oluşmaktadır. Örneklem ise, bu evreni temsil eden kişilerden tesadüfi şekilde seçilerek oluşturulmuştur.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Bu anket formu, jandarmada karşılaşılan meslek etik kodlarına aykırı davranışları tespit etmeye yönelik on dokuz soru içermektedir. Bunun yanı sıra, anketi cevaplayanların demografik özellikleri için sekiz soru hazırlanmıştır. Toplam yirmi yedi soru içeren anket formunda, ilk on dokuz soru için beşli Likert ölçeği kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum). Diğer soruların cevapları da şıklara ayrılarak düzenlenmiştir.

Anket formu, bu çalışmada ve uygulamada en çok sözü edilen etik dışı davranışlar göz önünde bulundurularak, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

TEZ METNİ

BİRİNCİ BÖLÜM
MESLEK ETİĞİNDE TEMEL KAVRAMLAR VE JANDARMA TEŞKİLATI

1.1.Temel Kavramlar

Bu kısımda iş ve meslek etiği ile ilgili olarak değer, norm, ahlak, etik ve etik ahlak ilişkisi gibi kavramlar ele alınacaktır.

1.1.1.Değer Kavramı

Burada, değer kavramının tanımı, önemi ve yönetimde değerlerin önemi üzerinde durularak, konunun toplumsal yönleri ele alınacaktır.

1.1.1.1.Tanımı ve Önemi

Değer, insana neyin doğru, iyi yada adil olduğunu gösteren ve insanın yanlışla-doğruyu, iyiyle-kötüyü ayırmasına yardımcı olan ilkelerdir.

“Değer” herhangi bir şeyin diğerlerine göre önemini ve durumunu ayırt etmeye yarayan soyut ölçü birimidir. “Değer” bir şeyin karşılığı, kıymeti ve yararlı niteliği olarak da tanımlanabilir (Kuçuradi, 1999:181). Değerler, bireyin yaşamındaki değişik unsurlara yüklediği anlamdır. Değerler sisteminin girdisi yaşantılar, çıktısı ise, davranışların değerini yargılamaktır (Pehlivan, 2002a:13).

Bir şeyin değdiği karşılık, kıymet, yüksek ve yararlı nitelik şeklinde tanımlanan değer, toplumsal açıdan bakıldığında, çeşitli olaylar ve olgular karşısında gösterilen tepki ve fikir birliğidir. Örneğin, bir topluma göre yaşlılara yardım etmek çok iyi ve önemli bir davranış olarak görülürken, başka bir toplumda aynı davranışa fazla önem verilmeyebilir. Bu da her toplumun farklı olay ve olgular karşısında farklı değer yargılarına sahip olabileceğini göstermektedir (Jandarma Etiği, 2001:1).

İnsanlar hayatları boyunca sürekli olarak davranış sergiler ve sergilenen bu davranışlar değer duygusuna dayanır. Her türlü ilişki, ideal, amaç, istek, arzu, dostluk bir değer ifade eder ve bir değer duygusuna dayanır (Jandarma Etiği, 2001:1).

Kavram olarak değer, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğunu belirten bir ifadedir. İnsanlar, günlük davranışlarında ya gerçeği araştırırlar, ya bir şeyi tespit ederler yada bir şeyi değerlendirmeye tabi tutarlar (Jandarma Etiği, 2001:1).

Değer, ahlaki anlamda iyiyi dile getirir. Bu iyi, ahlaksal ihtiyacı karşılayan iyidir. Değerin ne olduğunu, niteliğini, çeşitli değerlerin nasıl sıralanması gerektiğini araştıran ve bu konuda kuramlar ileri süren bilim dalına ise, “değer kuramı” adı verilmektedir.

Değerlerle, hem bireysel hem de toplumsal davranış ve düşünce şekillerini etkileyen olgular olarak karşılaşmaktadır. Test edilebilir ve objektif olmasa da insan yaşantısına yön vererek mutlak doğruları ifade ederler. Fiziksel nesneler, duyu organlarıyla algılanarak güzel-çirkin, iyi-kötü, faydalı-zararlı vb. değerlerle ifade edilirken, fizik dünyasının dışında kalan insana özgü dünyada ise; olgular, davranışlar, süreçler ve sözler vardır, onlar da bir değer ifade etmektedir. “Güzel”, “Faydalı”, “İyi”, vb. değerler olumlu olarak değerlendirilirken, “Kötü”, “Çirkin”, “Zararlı” vb. değerler de olumsuz olarak değerlendirilir (Ural, 1998:45-47).

Değer ve ahlak yargıları, toplumdan tamamen bağımsız olmadıkları için, toplumun tarihi geçmişi, sosyo-kültürel yapısı, din ve diğer etkenler, bunları şekillendirerek yön verirler. Birey değer ve ahlak yargılarını içinde doğduğu toplumda hazır bulur, dolayısıyla bu açıdan bakıldığında bireyden bağımsızmış gibi görülmekle birlikte, hiçbir değer ve ahlaki özellik taşıyan bir yargı, insandan bağımsız düşünülemez. Çünkü insanlar bunların gelişimine ve yaşamasına katkı sağlarlar. Dolayısıyla değer toplumsal yönünün yanında, insan tabiatına bağlı bir yönünden de söz edilebilir (Ural, 1998:45-47).

Fichter, sosyolojik anlamda değerleri; bireyin, toplumun veya grubun davranış örneklerinin, amaçların ve diğer sosyo-kültürel faktörlerin belirlenmesine yarayan ölçütler olarak tanımlamıştır. Değerlerin insan davranışlarının anlaşılmasında önemli bir yeri olup, çatışmaların temelinde değerlerdeki farklılıklar rol oynamaktadır. Değerler sadece bireyler için var olmayıp, örgütlerde de örgüt kültürünü oluşturan bir değerler sistemi vardır (Pehlivan, 2002a:14).

Eylemleriyle insanlar bir şeyin varlığını araştırır yada bir şeyi değerlendirir. Her olay ve olgu karşısında soyut değerlendirmeler yaparak çeşitli hükümler verirler. Örneğin, yalan söylemek kötüdür, işkence kötüdür, özürlü insanlara yardım iyidir gibi. Değer, ahlaki anlamda iyiyi ifade etmektedir (Tepe, 2000:91-95).

Bu iyi ahlaksal ihtiyacı karşılayan iyi anlamındadır. Değerleri iki grupta toplamak mümkündür: (Kılıçoğlu, 1988:87).

Yüksek değerler (Birincil Erdemler): Gerçek ahlaki ilkeleri belirleyen idealler, inançlar, saygı, sevgi, doğruluk, dürüstlük, dostluk ve sadakat gibi değerlerden oluşmaktadır.

Araç değerler (İkincil Erdemler): Öznel durumları ve nesnel tavırları belirleyen; fayda, ilgi, tutku, güç, iktidar, çıkar ve her türlü maddi değerlerden oluşmaktadır.

İnsan yaşantısının her safhasında değerlerin önemi oldukça fazladır. Bu nedenle araç ve yüksek değerleri birbirinden ayırmak mümkün olmamakla birlikte, günümüzde araç değerlerin günlük hayatta daha fazla önemsenmesi, ahlaki değerlerin yeniden tartışılmasına neden olmaktadır.

Değerler, kişisel davranışları şekillendirip ona yön vermesinin yanında mesleki yaşantıyı da önemli düzeyde etkiler. İnsan, hem toplum içinde yaşayan bir varlık, hem de toplumun bir parçası olarak yaşantısında, davranışta bulunurken veya başkalarının davranışlarını değerlendirirken, toplumun benimsemiş olduğu değerlere uygun hareket etmek zorundadır. Yazılı (hukuk) ve yazısız (örf, adet, görgü kuralları) olmak üzere iki boyutta değerlendirilen bu değerler, kişinin davranışlarını kontrol ederek, kişiliğin toplumun isteği doğrultusunda oluşmasını sağlar. Toplumsal değerlere aykırı davranışlar ayıplanır ve kınanır. Sonuçta insanların duygu ve düşüncelerinin oluşmasında ve davranışlarının ortaya çıkmasında toplumsal değerlerin önemi oldukça fazladır (Şen, 1998:74).

1.1.1.2.Yönetimde Değerlerin Önemi

Herhangi bir alanda faaliyet gösteren örgütlerin ortak amacı, çalışanlarına kaliteli ve insan onuruna yaraşır bir hayat, müşterilerine de kaliteli mal ve hizmet sunmak olmalıdır (Blanchard, 2002:22).

Michael O'Connor ve Ken Blanchard, bu amaca (mükemmelliğe) ulaşmanın üç temel koşulunun olduğunu ve değerlere önem verilmediğinde nereye çekilirse o tarafa gidebilecek “durumsal ahlak” kavramının kalacağını belirtmişlerdir. Bu temel koşulları şu şekilde açıklayabiliriz: (Blanchard, 2002:22).

Temel Değerlerin Belirlenmesi: Birçok örgüt sosyal sorumluluk, dürüstlük, kalite ve kar elde etmek gibi temel değerlerinin olduğunu ileri sürerler. Ancak bu değerler öncelik sırasına konduğu ve çalışanlar tarafından uygulandığı zaman bir anlam ifade edecektir. Aksi durumda herkes tarafından bilinen inançlar olarak kalacaktır. Günümüzde bütün örgütler niçin var olduklarını ve hangi ilkelerle çalışmak zorunda olduklarını bilmelidirler. Faaliyetlerin değerlere bağlı olması, başarının sürekliliği için bir önkoşuldur. Etik değerlere uygun davranış ise; adil, dürüst, yasalara ve toplumsal sorumluluk ilkelerine göre hareket ederek elde edilebilir.

Temel değerlerin anlatılması: Örgüt için belirlenen temel değerlerin kurum üyelerine, müşterilerine ve nihayet ilgili topluma tanıtılması gerekir. Genel değerlerden seçilen ve örgütçe benimsenip öncelik sırasına konan değerler bu şekilde ilgili örgüte mal edilebilir.

Değerlerle uygulamalar arasında uyum sağlanması: Temel değerlerin uygulama sonuçları mutlaka kontrol edilmelidir. Değerler ile faaliyet sonuçları birbirinden farklı ise belirlenen temel değerler bir “dilek listesi” haline gelir. Örneğin; yenilikçiliğe ve esnekliğe önem verdiğini söyleyen bir yöneticinin otoriteye dayalı davranış göstermesi bir uyum sorununun olduğunu gösterir.

Değerler ile faaliyetler arasında uyumsuzluk olması, örgütte enerji kaybına neden olur ve verimi düşürür. Uyum ise sinerji yaratarak çalışanları değerlere uymaya

yönlendirir. Sonuç olarak huzurlu ve verimli bir çalışma ortamı sağlanmış olur. Huzurlu ve verimli bir çalışma ortamı ise örgütün başarısını ve saygınlığını artırır.

1.1.2.Norm Kavramı

Norm, bir toplum içerisindeki insanların birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen ve davranışlarını şekillendiren standartlardır. Normlar, değerlerin bir yansıması olmakla birlikte toplumun üyelerince benimsenen kolektif davranışlar olarak ortaya çıkar (Pehlivan, 2002a:15).

Norm kavramı, istatistiksel yöntemlerle belirlenmiş ortalama veya standart toplum davranışı, tutum yada görüş anlamına da gelmektedir (Ana Britannica, 1998:582).

Normlar, kişiler tarafından özümsemiş olabileceği gibi, ödüllendirme yada cezalandırma yoluyla, dış baskı ile de dayatılabilir. Bir başka deyişle kişi normu kendiliğinden benimseyebileceği gibi, dış baskı yoluyla da ona uygun davranabilir. Normlar, değer ve ideallerden daha özeldir. Örneğin; dürüstlük toplumda genel kabul gören bir davranış iken, hangi durumda neyin dürüst davranış olduğunu ancak o toplumda geçerli olan normlar belirler.

Grup içinde gelişen toplumsal normların genel amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Pehlivan, 2002a:16).

- Normlar, kişilerin yaşadıkları toplum içinde güç durumlara düşmelerine engel olur.
- Normlar, toplumun benimsemiş olduğu temel değerleri yansıtır.
- Normlar, toplum üyelerinden beklenen davranışları uygun hale getirerek grubun işleyişini kolaylaştırır.
- Normlar aracılığı ile toplumda yaşayan kişilerin sapkın davranışlarının önüne geçilerek grubun sağlıklı bir hayat sürmesi sağlanır.

Ahlak normları, genellikle yazılı olarak ifade edilmemiş yasa anlamına gelir. Normlara uymayan grup üyelerine çeşitli yaptırımlar uygulanır. Örneğin, kınama ve dışlama, ahlak dışı davranışları cezalandırmak için kullanılan önemli yöntemlerdir (Pieper, 1999:64).

1.1.3.Ahlak Kavramı

Ahlak; bir toplum, grup veya kişiye özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belli bir toplum, grup veya kişiye karşı tutumunu kurallandıran, töresel görüşler, değerler, normlar, ilkeler, ilişki ve davranış şekillerinin bütünüdür. Ahlak, geniş tabanlı olmakla birlikte nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları içermektedir.

Ahlak; toplum içinde yaşayan insanların davranışlarını ve birbirleri ile olan ilişkilerini düzenleyen kurallardır. Başkalarının davranışlarını olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmek için kullandığımız ölçü birimidir (Ana Britannica, 1988:201).

Ahlak kelimesi Latince kökenli olup (morale), insanın doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz, iyi ve kötü olarak nitelendirilen davranışlarıyla ilişkilidir. Ahlak, kelimesinin kökenine etimolojik yönden bakıldığında, Arapça “hulk”, Latince “mos” ve Yunanca “ethos” kelimelerine dayandığı görülmektedir. İngilizce’de ahlak kelimesinin yerine “ethics” ve “morality” kullanıldığı görülmektedir. Ethics Yunanca “ethos”, “morality” ise Latince “mos” kelimesinden türetilmiştir. Ortak özellikleri ise gelenek, görenek, huy ve alışkanlık anlamına gelmeleridir (Aktan, 1999:10). Bu nedenle etimolojik yönden “ethos” (etik) ile “mos” (moral-ahlak) arasında bir anlam farkının olmadığı görülmektedir. Ancak sözcüklerin kullanımı yönünden bakıldığında, farklı şeyleri nitelemek için kullanıldığı görülmektedir. Örneğin “ahlaklı bir eylem” dendiğinde, içinde bulunan toplumun değer yargılarına (“Büyüklerin yanında ayak ayak üstüne atılmaz”, “Bekaret namustur”) uygun bir davranıştan söz edilebileceği gibi, o eylemin toplumsal normlara (“adil olmak gerekir”) uygun bir davranış veya insanın değerini koruyan, yücelten bir davranış kastedilmiş olabilir. Bu nedenle “ahlak” sözcüğü farklı yerlerde, farklı şeyleri nitelemede kullanıldığından, ahlakı “etik” kelimesinden ayırmak gerekmektedir (Tepe, 1998:12).

Ahlak, insanın toplum hayatı içinde uyduğu ve uymak zorunda olduğu kuralları ve bu kurallara uyulmaması durumunda karşılaşılabilecek yaptırımları kapsar. Örneğin, başkalarına iftira atmak toplum içinde ahlak dışı bir davranış olarak kabul görürken, iftira atan kişi ise toplumdan dışlanır.

Ahlak, sosyal bir bilim dalı olarak toplumda oluşan gelenek ve göreneklerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistemi ele alır ve inceler. Bu sistem içerisinde, kişinin ve toplumun doğru ya da yanlış davranışları ortaya konulur. Ahlak biliminin ilgi alanına giren konular kısaca şu şekilde ifade edilebilir: (Aktan, 1999:11).

- Doğru ve yanlış davranışın belirlenmesi,
- İyi ve kötünün ayırt edilmesi,
- İnsanların yapması ve yapmaması gereken eylem ve davranışların tespit edilmesi,
- İnsanların yapmaması istenen veya insanlardan yapmamaları beklenen eylem ve davranışların tespit edilmesidir.

Türkçe’de kullanılan “ahlak” kavramı iki anlam ifade etmektedir. Birincisi, insanların toplum hayatında uyması gereken kuralları belirlerken, diğeri ahlak felsefesi anlamında kullanılmaktadır. Günümüzde “etik” olarak ele aldığımız ahlak felsefesi, insanları ilgilendiren ahlaki sorunlarda doğruyu ve yanlışı ortaya koyabilecek bilgileri belirleyen ve nasıl yaşanması gerektiğini inceleyen bir felsefe disiplindir. Ahlak felsefesi (moral philosophy), insan yaşamındaki değerleri, ilkeleri ve yargıları araştıran bir felsefe dalı ve bir bilimdir. Ahlak teorilerini (etik) iki yaklaşım altında incelemek mümkündür (Arslan, 2001:1–2).

Haklar Teorisi (Deontoloji) Kant’ın Ödev Ahlakı (etiği), ahlakiliği kişisel çıkarlardan ayırmış, mutluluğu ya da faydayı değil, bunları hak etmeyi esas almış; ideal durumu ifade eden yalın bir öneri ortaya koymuştur. Ahlaki davranış şartlara bakılmaksızın ortaya konmalıdır. Sonuçları ne olursa olsun bazı şeyler insanlık için ahlaki olarak bağlayıcıdır. Deontoloji (görev, yükümlülük) olarak algılanan bu ilkelere örnek verecek olursak, öldürmek, tecavüz etmek, insanlara kötü muamele ve işkence

etmek, soykırım yapmak, sonuçları ne olursa olsun kabul edilemez, kötü davranışlardır. “Eğer herkes böyle yaparsa ne olur?”, “Herkesin bunu yapmasını ister miyiz?” sorularıyla Kant ahlakını (etiğini), sorgulamak mümkündür. Dolayısıyla ahlakın herkes tarafından benimsenen, tarafsız, evrensel ilkelerden oluştuğu söylenebilir (Arslan, 2001:12-14).

Ayrıca Kant’ın görev ahlakında ödevler ikiye ayrılmıştır; bazen bir şeyi elde etmek için bir şey yaparız. Örneğin para kazanmak istiyorsak çalışırız. Kant, bu tip ödevleri şarta bağlı ödevler olarak tanımlamaktadır. Bu ödevlerin yapılması, kişinin isteyip istemediğine bağlıdır. Diğer ödevler ise şartlara ve fakatlara bağlı değildir. Kant bu ödevleri de kesin ödevler olarak ifade etmektedir (Donaldson ve Diğerleri, 2002:61).

Sonuçsal Faydacılık (Teoloji): Kant’ın görev ahlakına karşı bir teori olup, bir davranışın kendi başına iyi ya da kötü olmadığını, o davranışı iyi veya kötü yapanın sonuçları olduğunu savunur. En iyi bilinen örneği faydacılıktır. Buna göre daha büyük kötülükten kurtulmak için, az kötüler kabul edilebilir bir durumu ifade eder. Örneğin yalan söylemek kötü olmasına rağmen, kanser olan birini daha iyi tedavi edebilmek için, hastalığı ile ilgili yanlış bilgi vermek hoş görülebilmektedir. Faydacılık, sadece somut, değil soyut faydayı da içermektedir. Sonuçsalcı teoriler, egoizm ve faydacı olmak üzere ikiye ayrılır (Arslan, 2001:16-17).

Egoizm, kişilerin davranışlarının temelinde, bencil güdülerinin olduğunu kabul eden bir teoridir. Örneğin, canını tehlikeye atarak bir başkasını kurtaran kişinin, fedakarlık duygusunu tatmin etmek için bu davranışı yaptığı kabul edilebilir (Arslan, 2001:18).

Faydacılık, iyiliğin kötülükten daha ağır bastığı durumu ifade eder. Faydacılık batı toplumlarında sosyal gelişme ve ilerleme kavramlarıyla birlikte ele alınmaktadır. Kamu yararı ve topluma ilişkin fayda ön planda tutulur (Arslan, 2001:19).

Tarihi süreç içinde, her toplumun ahlaki değerlerinin olduğu, bu değerlerin toplumdan topluma, hatta zaman içinde aynı toplumdaki üyelere göre değişebildiği gözlemlenmektedir. İnsanların, ahlak ve değer kavramlarını algılayış şekillerinin dinsel inançlarına, kişisel duygu ve düşüncelerine dayandığı görülmektedir. Toplum içinde

farklı dinsel, etnik ve cinsel statülere göre değişik ahlak anlayışı oluşabilmektedir. Ahlak felsefesinde (etik) ise, insanların nasıl yaşamaları gerektiğinden daha çok; iyiyi, doğruyu ve güzeli aramaya yönelik çabalar söz konusu olup, herkes tarafından kabul edilebilecek, evrensel nitelikte doğrular araştırılır.

Din ve ahlak kavramı tarihi süreçte birbirine o kadar girmiştir ki, ahlakın rasyonelleşmesi için dini motiflerden ayıklanması halinde, ahlaki unsurların tek başına bir anlam ifade etmeyeceği sonucuna varılmıştır. Böyle bir durumda rasyonel ahlak adıyla daha yalın bir ahlak anlayışı ortaya çıkacaktır (Durkheim, 1986:11). Bu görüşün aksine ünlü Alman filozof İ. Kant dinden bağımsız ve tamamen akla dayanan bir ahlak düzeninin kurulabilmesinin mümkün olduğunu savunmuştur (Ceylan, 2004:79).

Yaptırım gücünü insanın vicdanından alan ahlakın; insanların duygu, düşünce ve davranışlarını vicdanının sesini dinleyerek, iyi-kötü, güzel-çirkin, doğru-yanlış diye ayırdığı görülür. Bu şekilde insan toplum içinde yaşadığı ilişkilerde denetim ve uyumu sağlamış olur (Jandarma Etiği, 2001:13).

Ahlak kavramı, değişik yönlerden ele alındığında, toplumların farklı gruplarında geçerli olan değer yargılarının, değişik nitelikler taşıdığı, hatta aynı gruplar içinde de, bu değer yargılarının değiştiği görülmektedir. Bazı davranışların eskiden yasaklanmış olsa bile, zaman ve koşulların değişmesiyle birlikte, teşvik edilir hale dönüştüğü görülmektedir. Örneğin, geçmişte çiftlerin evlilik öncesi flört etmesi ahlak dışı davranış olarak kabul edilirken günümüzde bunun tavsiye edilen bir davranış olduğu görülmektedir. Aynı eylemin farklı ahlak anlayışları açısından, farklı yorumlandığı da bilinmektedir. Ancak özellikle meslek etiğine ilişkin ilkelere, evrensel olma arayışı vardır ve bu ilkeler kolay kolay değişmemektedir (Jandarma Etiği, 2001:14).

Ahlak kuralları, insanüstü kaynağa dayandığı ve toplumdan topluma değişiklik gösterdiğinden, zaman zaman insanlar üzerinde baskı oluşturma aracı olarak kullanılabilir. Bu gibi olumsuz durumlardan kaçınmak için, ahlaki kuralların evrensel ve insani temellere dayandırılması zorunlu ve gereklidir (Jandarma Etiği, 2001:15).

Etik dışı davranış sergileyen ve bu sebeple cezalandırılmış olan kişiler üzerinde yapılan araştırmalar, şu sonucu ortaya koymaktadır: bu kişiler de yaptıkları hatalardan dolayı suçluluk duygusu oluşmamakta, hatalarını telafi etmeye yönelik davranışlarda bulunmamakta, yaptıkları davranışlardan dolayı zarar gören insanların yerine, kendilerini koyamamaktadırlar. Bu durum, bu tür davranışları sergileyen kişilerin vicdani yönden kendilerini yetiştiremediklerini göstermektedir (Jandarma Etiği, 2001:26).

Ahlak, insan olan her yerde, her toplumda var olacağına göre toplum içinde ahlakla ilgilenenlerin birilerinin bulunması gereklidir. Onun için de toplum hayatına en büyük etki yapan ve yapması gereken devlettir (Büyükkaragöz ve Kesici, 1998:102).

Diğer taraftan insanların neyin ahlaklı, neyin ahlak dışı olduğuna ilişkin değerlendirmesi, kendi dinsel inançlarından, kişisel felsefelerinden, duygu ve düşüncelerinden kaynaklanır.

1.1.4.Etik Kavramı

Bu kısımda etik kavramının kökeni, anlamı, tarihsel gelişimi ve günümüzdeki önemi üzerinde durulacaktır.

1.1.4.1.Etik Kelimesinin Kökeni ve Anlamı

Etik kelimesi Yunanca; töre, görenek alışkanlık anlamına gelen “ethos” kelimesinden türetilmiştir. Ethos’tan türetilen “ethics” kavramı da ideal ve subjektif olanı içermekte, değerler ve ahlak kurallarının incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla etik, ahlaktan daha özel ve felsefi bir anlamı ifade eder. “Moral” ise Latince “mos” sözcüğünden gelmektedir. Her iki sözcük de gelenek, görenek, alışkanlık gibi anlamları ifade etmektedir. Dilimizde moralin karşılığı olarak kullanılan “ahlak” kelimesi ise Arapça gelenek, görenek, vb. anlamına gelen “hulk” kelimesinden gelmektedir (Pehlivan, 2002a:5-6).

Ahlak felsefesi olarak tanımlayabileceğimiz etik, kişilerin bireysel ve toplumsal yaşamındaki ahlaki davranışları ile ilgili sorunları ele alıp inceleyen felsefe dalıdır. Başka bir anlatımla ise etik, “iyi-kötü, doğru-yanlış, adalet-adaletsizlik” gibi değerler ile uğraşan felsefenin disiplin alanlarından biri olarak tanımlanabilir (Bal ve Beren, 2003:8).

Etik, insanlar arasındaki ilişkilere yön veren değer yargılarını iyi-kötü, doğru-yanlış olma durumunu araştıran felsefe dalıdır. Belirli ahlak değerlerinden veya ilkelerinden meydana gelen sistemler yada kuramlara da bu ad verilmektedir. Böylece etik değerlere uyulmaması durumunda, yaptırım ile karşılaşılacak olan mesleki kuralları ifade etmektedir (Cezairli, 2002:20).

Etik; insan ilişkilerinde, toplumsal, kültürel, siyasi, ekonomik, hukuki, bilimsel, teknolojik vb. tüm alanlarda insanın tutum, davranış, eylem ve kararlarında belirleyici olan, hiç kimsenin dışında kalamayacağı, kaçınamayacağı ilke ve değerler bütünüdür. Bu kapsayıcılığı nedeniyle etik “yaşamak, eylemde bulunmak, karar vermek, karar verirken ahlaki sorumluluktur” şeklinde ifade edilmektedir. Etik ve ahlaki değer yargılarının, toplumda ortak kabule ulaşip geçerlilik kazanabilmesi için, insanlar tarafından benimsenip içselleştirilmesi gerekmektedir. Bir kavramın içselleştirilmesi de, o kavramın ifade ettiği anlam, çağrıştırdığı değerler ve bu değerlerle yüklü olarak taşıdığı anlamların bilgisine varmak, ileriye dönük, olay ve olgular arasında bağlantılar kurmak ve genelleme kolaylıkları sağlamak için, onun düşüncede soyutlanmasıyla mümkündür.

Etikğin tanımından hareketle, etik ve bazen etikle eş anlamlı olarak kullanılan ahlak arasındaki ilişkinin belirlenmesi gerekir. Ahlak, insanlar arası ilişkilerde uyulması gereken manevi ilke ve kuralları içerir. Ahlakın etkisi, yaptırımı, zorlayıcı gücü insanın vicdanıdır. Ahlak, toplumdan topluma değişebileceği gibi, aynı toplum içinde farklı grupların benimsediği ahlak kuralları arasında da farklılıklar olabilmektedir.

Etik, nelerin doğru ve nelerin yanlış olduğunu, ahlaki ve geleneksel görevler ve zorunluluklarla ifade eden bir disiplin dalıdır. Etik, daha kapsamlı bir açıklamayla ahlak felsefesi olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla etikğin, ahlaki doğruların ve yanlışların

nedenlerini inceleyen bir kavram olduğunu söylemek mümkündür (Jandarma Etiği, 2001:3).

Etik kavramı, halk arasında genellikle “ahlak” ya da “ahlakilik” anlamları yüklenerek kullanılmaktadır. Akademik makalelerde bile “etik”, bazen “töre” ile aynı anlamda kullanılabilmektedir. Toplum fertlerinin kendi aralarındaki ilişkileri ve davranış kurallarını içermesi, etik ve ahlak kavramlarının ortak yönüdür (Jandarma Etiği, 2001:3-4).

Ahlak felsefesi ile ilgili teoriler, ahlakın temeli ve toplum hayatındaki yeri ile birlikte, insanların topluca yaşamalarının gerekleri, toplum hayatının kuralları, insanın içinde yaşadığı toplum ile olan ilişkileri ve insanın hayattaki varlığının amacına ilişkin görüşleri ortaya koymaktadır (Jandarma Etiği, 2001:4).

Günümüzde örgütler, ne amaçla kurulduklarını ve hangi ilkelerle çalışmalarını gerektiğini çok iyi bilmelidirler. Çünkü belirli ilkelere dayanmayan örgütlerin ömürleri kısa olmaktadır. Etik değerlere bağlı olmak; dürüst olmayı, yasalara ve toplumsal kurallara uygun davranmayı, insanlara eşit şekilde muamele etmeyi gerekli kılar. Bu durum örgüt kültürünü geliştirirken, çalışanlarda da iyi duyguların oluşmasını sağlar.

Etik sorunlar, felsefenin bilinen tarihinden beri filozoflar tarafından tartışılmış, nelerin değerli ve değersiz olduğu, iyinin ne olduğu araştırılmıştır. Bununla birlikte etik sorunlar sadece filozofların değil, hepimizin günlük hayatta karşılaşabileceği soru ve sorunlar olarak ortaya çıkmıştır. Grup halinde yaşayan insanlar, toplumsal yaşamın gereği olarak davranışta bulunurken karar vermek ve analiz yapmak durumundadır. Günlük yaşantıda bir kişinin “Bu durumda neyi yapmam doğru olur?” sorusu ile bir filozofun “Doğru eylem nedir?” sorusu arasında fark vardır (Tepe, 1998:12).

Toplumsal teoride “Ne yapmam gerekir?” ve “Ben kimim?” gibi soruların cevabı aranmaktadır. “Ne yapmam gerekir?” doğrudan etik ile ilgili olup yapılacak eylemin kuralları hakkında düşünmeyi, yani kendimizi sorgulamayı ve davranışlarımızı buna göre ayarlamamızı gerektirir. Bu sorgulama esnasında “Ben kimim?” sorusu gündeme gelmektedir. İnsanlar çeşitli özelliklere sahip olabilir, dolayısı ile bu sorunun

cevabı birden fazla olabilir. “Ne yapmam gerekiyor?” sorusunda ise, hangi özelliğin ön planda tutulacağı önem kazanmaktadır. Buradan hareketle “Ben kim olmalıyım?” şeklinde düşünerek, içinde bulunulan toplumdan gelebilecek politik ve etik tepkiler en aza indirilebilir. Böylece toplumun bir parçası olan birey, toplumsal ve etik değerleri sorgulayarak özel bir konum kazanır (Sarıbay, 1998:58).

Bir bilim olarak etik, ahlakla ilgili terimleri, ahlaki davranış ve yargıların sebeplerini araştırır. Etik, soyut kavramlara dayanır ve bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlayarak evrensel manada kabul gören kavramları ortaya çıkarır. Ahlak ise, toplumun sahip olduğu değerler ve ideallerle ilgili doğruları, yanlışları, ne zaman ve nasıl davranılacağını belirleyen yazılı olarak belirlenmemiş kurallar bütünüdür. Bu kurallar toplumdan topluma, hatta aynı toplum içindeki gruplara ve kişilere göre değişebilir (Pehlivan, 2002a:8).

Etik, ahlaki kurallar üretmez, ahlak üzerine araştırma ve felsefi tartışma yaratır. Ahlak felsefesi (etik) bilimi, ahlakın özünü, kökenini, toplumsal yaşantıdaki önemini araştırarak insan ve toplum değerlerinin oluşması hususunda görüşlerin ortaya çıkmasını sağlar (Pieper, 1999:29).

Etik ilkeler uzun yıllar süren araştırmalar sonucunda ortaya çıkarken hukuki düzenlemeler genellikle etik tartışmalardan sonra hayata konur. Örneğin, ABD’de çevre koruma konusu etik ve ahlaki anlamda 1950’lerde tartışma konusu olmaya başlanmış, ancak, bu konuda ilk temel hukuki düzenleme 1960’larda yürürlüğe konmuştur. Amerikan şirketlerinin yabancı ülkelerdeki etik dışı çalışmalarına 1960’larda dikkat çekilmiş, fakat bu konuları düzenleyen bir yasa ancak on yıl sonra Kongre’den geçmiştir. Yine iş güvenliği ve ayrımcılık sorunlarına ilişkin yasal düzenlemeler de, ancak bu konuların gündeme gelmesinden on yıl sonra yasa halinde düzenlenebilmiştir (Jandarma Etiği, 2001:5).

1.1.4.2.Etiğin Tarihçesi ve Günümüzdeki Önemi

Bağımsız bir felsefe disiplini olarak etik incelemeler, ilk çağda Sokrates ile başlamış, Platon ve Aristoteles tarafından devam ettirilmiş ve geliştirilmiştir. XVIII

yüzyılda I.Kant, XIX yüzyılda Schopenhauer, Nietzsche ve XX. yüzyılda Marx Scheler ve N. Hartmann ile devam etmiştir. Yaşamı süresince etik ilkelere bağlı kalan Sokrates, “Sorgulanmamış hayat yaşanmaya değmez” diyerek erdemli yaşamının mümkün olduğunu, bilginin erdem olamayacağına dikkat çekmiş; insanların nasıl yaşaması gerektiğini değil, bir sorgulama yöntemini öğretmeye çalışmıştır. Platon ise, “iyi”nin ne olduğu ve “iyilik idea”sını araştırmış ve herkesin kendi üzerine düşen görevi yapması ile iyiye ulaşabileceğini ortaya koymuştur. Platon, ruhun üç ögesinin (akıl, duygu ve destek) olduğu fikrini ortaya atmıştır (Ana Britannica, 1998:340).

Kant iyi istenci belirlemek için “ödev” kavramına başvurarak eylemin ahlaksal değerini ödev bilincine dayandırmıştır. İnsan bir eylemi ödev olduğu için yapıyorsa, insanın bu eylemini belirleyen ve onu bu eylemi gerçekleştirmeye iten bir eğilim değil de ödev ise, yapılan bu eylemin ahlakça bir değeri ve anlamı var demektir. Kant etik yaklaşımında, mutluluk ve ahlak ilkelerini birbirinden ayırmaya çalışmış, ödev söz konusu olduğunda mutluluğun ikinci plana bırakılabileceğini ortaya koymuştur (Akarsu, 1994:42-44).

Aristoteles ise; bütün davranışların, tercihlerin, sanat ve araştırmaların “iyi”yi hedeflediğini “iyi”nin mutluluk, haz, görevi yerine getirmek, doğruluk ve sevgi olduğunu belirterek, mutlu (erdemli) yaşamının insanlar ve toplumlar için iyi olduğu fikrini ortaya atmıştır (Pieper, 1999:22-27).

Son yıllarda Türkiye’de de “etik” alanında önemli çalışmalar başlatılmış olmasına rağmen bu konuda henüz istenilen seviyeye gelinememiştir. Türkiye’de etik seviyesinin geliştirilebilmesi için, bu konuyla ilgili bilimsel araştırmalar ve profesyonel yaklaşımlar ortaya koyabilecek bir kuruluşa ihtiyaç duyulmuştur. Türkiye, 21.yy.da bulunmuş olduğu bu önemli coğrafi bölgede söz sahibi ve lider bir ülke olmak istiyorsa, sorumlu yönetimin ayrılmaz parçası olan etik değerlere önem vermek zorundadır. Ortaya çıkan bu zorunluluğun oluşturduğu bilinçle “Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı” (TEDMER) 2001 yılı sonunda kurulmuştur. TEDMER’in kuruluş amacı; etik değerlere sahip çıkmak isteyen, etik değerlere uygun olarak çalışmayı kendisine, kurumuna ve şirketine ilke edinmek isteyen kurum ve kuruluşlar için, etik değerler

konusunda bilimsel araştırmalar yaparak, onlara bu konuda profesyonel bir hizmet sunmaktır (Şenver, 2002:13).

Hızlı teknolojik gelişmenin yaşandığı, üretim ve pazarlamanın bilimsel esaslara göre yapıldığı, ekonominin giderek küreselleştiğı, toplumların çevrelerini de etkileyecek şekilde değışip geliştiğı günümüzde, sorunların henüz meydana gelmemiş olası sorunlar olarak algılanması gerekmektedir. Bu sorunların algılanması sorumluluğı, zorlayıcı bir güce (korku, ahlak kuralı, yasa) göre olmaz, insanın kendi içinden gelerek davranması ile olur ve karşılık beklenmeden yapılır. Risk toplumunda kişinin, diğerlerine karşı sorumluluk hissetmesi, orada yaşamayı kolaylaştıracaktır. Bu durum demokratik ve toplumsal bir düzenin oluşmasını sağlayarak, mevcut olayların yanında ileride oluşabilecek sorunlara duyarlılık kazandıracaktır. Toplumsal teörinin amacı, günlük yaşantımızda, neyin iyi-kötü ve neyin doğru-yanlış olduğuna dair etkenleri açıklayarak ışık tutmaktır.

Örgütlerin yasalara ve mevzuatlara uygun davranmaları, toplumsal sorumlulukları yerine getirmiş olmaları, etik davrandıkları anlamına gelmektedir (Yuspeh, 2002:14).

Etik konusu ekonomik açıdan ele alındığında, gerek görsel gerekse yazılı basın yayın organlarında, etik dışı davranışlara rastlamak mümkündür. Bu da gösteriyor ki, üretim ve hizmet sektöründe etik konusuna yeterli önem verilmemektedir. Yasal olan ile doğru olan bazen farklı olmaktadır. Günümüz üretim ve hizmet sektörlerinde etik değerler karmaşası yaşanmaktadır ve etik konularına yeterli kaynak, zaman ve emek harcanmamaktadır. Meslek etiğine yeterli önemin verilmemesi nedeniyle, öncelikle çalışanlar, müşteriler, ilişki içerisinde bulunan diğer kişi ve kuruluşlar zarar görür. Örneğin; etik değerler açısından problemlili bir şirketin hissedarları, şirketin dürüstlüğünü ve güvenilirliğini sorgulayacak hatta hisselerini satacaklardır. İlgili taraflara, etik değerler kapsamında davranan bir kuruluş, çalışanlarının bağlılığını, müşterilerinin sadakatini ve ilişki çevresinin güvenini kazanacaktır. Çalışanlar, etik değerlere aykırı iş yapan bir kuruluşun parçası olmak istemezler (Yuspeh, 2002:14).

1.1.5.Etik-Ahlak İlişkisi

Türkiye’de “etik” ve “ahlak” kelimeleri genellikle birbirinin yerine kullanılmakla birlikte birbiriyle özdeş değildir. Çünkü etik, ahlak felsefesidir ve ahlak da etiğin araştırma konusudur. Ahlak, kültürel değerler ve toplumsal normlarla ilgili doğru ve yanlışları belirleyerek, nasıl davranılması gerektiğini ortaya koyan yazılı olmayan standartları içerir. Etik ise soyut kavramlara dayanır ve bunları açıklayan yazılı kurallar oluşturmaya çalışır.

Bir ahlak felsefesi olarak etik, günlük yaşantıda davranışları belirleyen kurallardır. Ahlak, günlük yaşantıda insanların nasıl davranmaları gerektiğini ayrıntılarıyla incelerken, etik ise davranışları kuramsal ve daha soyut açıdan ele alır. Ahlaki kavramlar dini inanç ve kişisel felsefelere göre değişiklik gösterir (Pehlivan, 2002a:6–7).

Ahlak, insanların birbirine ve içinde yaşadığı topluma karşı yükümlülüklerini belirleyen davranışlar ve kurallar bütünüdür. Buradan hareketle ahlakın kişisel ve toplumsal olmak üzere iki boyutunun olduğu görülmektedir. Kişisel ahlak, kişilerin dinsel inanışlarındaki kişisel felsefelerine ve vicdanlarına göre neyin iyi (ahlaklı) neyin kötü (ahlak dışı) olduğuna karar vermeleridir. Toplumsal ahlak ise insanların diğer insanlara ve toplumsal olaylara karşı davranışlarını şekillendiren toplumun kabul ettiği ortak değerlerdir (Pehlivan, 2002a:7).

Ahlak ve etik kavramları arasında yakın bir ilişki vardır. Her iki kavram da insanı erdemli davranışlara yönlendirir. Bu sebeple her ikisi de çoğu zaman eşanlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak ahlakla etiğin aynı şeyler olmadığı da bir gerçektir. Etik ve ahlak arasındaki bu farklar incelenirse, aşağıdaki sonuçlara varılır:

- Etik, ahlakı kapsayan bir kavramdır. Ahlak iyi ve kötü davranışları birbirinden ayırt edip bunların konularını araştırırken; etik, ahlakla ilgili terimleri analiz edip yargılar, bu terimlerin temelinde yatan esas konuları ele alır.

- Ahlak kuralları, farklı kaynaklardan beslendiği, çeşitli dönemlerde ve toplumlarda farklılık gösterdiği için her zaman geçerli kabul görebilecek, ortak ahlak kuralları bütünü yoktur. Ahlak felsefesi olarak adlandırılan etik ise, ahlak teorisi ile ilgili çeşitli fikirlerin tartışılmasıyla ilgilenmektedir. Sonuç olarak; aynı toplum içersinde bile farklı olabilen ahlak kavramının aksine etik, zamanla değişmeyen, evrensel kabul gören ve ilgili ilkelerin yayılması için çaba sarf eden bir kavramdır. Her toplumda iyi ve kötüyü tanımlayan ölçütler farklılık gösterdiği için iyi ve kötü davranışlar, toplumdan topluma değişebilmekte ve iynin, iyi eyleminin ne olduğu, geçmişten günümüze tartışılmaktadır. Ahlak, iyi ve kötüyü belirlerken etik, insanları iyi davranışlara yönlendirme görevini üstlenmiştir. “Kendine yapılmasını istemediğin bir şeyi başkasına yapma” ilkesi, etiğin bu görevini açıklamaktadır.
- Ahlak, çeşitli kültürlerin farklı değerlerini birleştirmeye çalışmaz. Kültürün manevi tarafı olan ahlak, zaman içerisinde değişerek toplumdan topluma farklılık gösterirken, etik, geçmişe nazaran önem kazanarak insanları ortak bir noktada toplamayı amaçlamaktadır.
- İnsanlar kendi davranışlarını vicdanlarında iyi veya kötü olarak belirlerken, aynı davranışı etik açıdan ele aldığıında ise, evrensel kabul görmüş kriterleri kullanırlar. Dolayısı ile etiğe uygunluk kişi, zaman ve mekan gibi konulardan bağımsızdır. Etiğe uygun davranma herhangi bir şüphe içermez.
- Ahlakın öğrenilmesi için herhangi bir çabaya ihtiyaç yoktur. Kişiler toplum içerisinde yaşayarak ahlakı öğrenebilir. Diğer yandan bilimsel yada felsefi çabalarla üretilen etik değerlerin kendiliğinden öğrenilmesi mümkün değildir.
- Ahlakdan daha geniş bir içeriği olan etiğin bilimsel ve felsefi hükümlere varması bazı ahlak kuralları ile çatışabilmektedir.

- Ahlaki değerlere karşı gelmenin sonucu, ayıplama ve kınama şeklinde ortaya çıkarken, etik değerlere karşı gelmek, meslekten ve gruptan dışlanmakla cezalandırılabilir. (Jandarma Etiği, 2001:28–31).

Sonuç olarak etik günlük yaşantıda “ahlak” ile aynı anlamda kullanılmakla birlikte felsefenin alt dalı olan bir bilimdir. Dolayısıyla neyin yapıp, neyin yapılamayacağını ortaya koyarak, insanların toplum içindeki davranışlarını ve aralarındaki ilişkileri düzenler ve insanlara yol gösterir.

Ahlak ve etik, insanı fazilete ulaştırmaya çalışır, bu nedenle aralarında çok yakın bir ilişki olmakla birlikte birbirinden farklı şeyler ifade eder. Ahlak, göreceli bir kavram olmakla birlikte, toplumdan topluma ve kültürden kültüre farklılıklar gösterir. Ahlak, kültürel değerlerle ilgili doğruları ve yanlışları belirleyerek nasıl davranılması gerektiğini ortaya koyan geniş tabanlı ve yazılı olmayan standartları kapsar (Pehlivan, 2002a:7). Etik ise, daha soyut kavramlara dayanmakla birlikte, bunlardan ne anlaşılması gerektiğini, ahlaki değer içeren davranış ve eylemlerin temelini araştırır. Yani iyi davranış ve eylemleri yapabilmek için etiksel düşünce yaklaşımını ve evrensel kabul gören değer ve ilkeleri ortaya koyar.

Ahlak; birey, toplum ve kültürel farklılıklara göre değişiklik gösteren iyi-kötü durumunu uzlaştırmaz. Halbuki etik, değişkenlikler arasındaki farklılıkları bir noktada uzlaştırarak, ortak anlayış ve evrensellik sağlamayı amaçlar. Ahlaki olmayan davranışlar “ayıplama ve kınama” gibi yaptırımlar ile karşılaşırken; etik dışı davranışlar “mesleki gruplardan dışlama” şeklinde bir yaptırımla karşılaşır.

Ahlak doğru ve yanlış belirleyerek, bunlara uygun nasıl davranılması gerektiğini içeren, yazılı olmayan kuralları belirlerken, etik kavramı, bir meslek veya bir gruba yazılı ilkeler oluşturmaya çalışır. Etik her ne kadar farklı şekillerde tanımlansa da, ana düşünce her zaman aynıdır: “kendine yapılmasını istemediğin şeyleri başkasına yapma” (Curi, 1996:263).

Her toplumun, bir ahlakı vardır ve insanlar doğuştan itibaren içinde yaşadıkları toplumun ahlaki değerini öğrenirler. Ahlak, yaşayarak öğrenilen bir kavramdır. Oysaki etik değerler, bilimsel bir yaklaşımdan eğitim ile öğrenilebilir (Pieper, 1999:28–35).

1.2.Meslek Etiği

Mesleki etik; belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan; yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür (Pehlivan, 2002b:105).

Meslek etiğine geçmeden önce mesleğin ne anlama geldiğinin ortaya konması gerekir. Toplumu oluşturan bireyler, yeme, içme, giyinme, barınma gibi fiziki ihtiyaçlarını karşılamak için bir iş yapmak zorundadırlar. Günlük hayatta insanların yaptığı işe “kişilerin mesleği” denir. Ancak; yapılan her işin bir “meslek” olup olmadığı ise tartışma konusudur.

1.2.1.Meslek Kavramı

Bir bireyin para kazanmak ve hayatını idame ettirmek için profesyonelce faaliyette bulunduğu işe, onun mesleği denir. Herhangi bir iş ya da uğraşın meslek sayılabilmesi için o iş ya da uğraşın en azından belli bir tekniğe ve kurumsallaşmış bir değerler manzumesine sahip olması gerekir (İşseveroğlu, 2003).

Meslek kavramını, etimolojik açıdan inceleyecek olursak; İngilizce’de meslek kelimesinin karşılığı olarak kullanılan “profession” kelimesi “profes” kökünden gelmektedir. “Profes” kelimesinin Oxford sözlüğündeki karşılığı ise “dinsel düzen adına yemin etmektir”. Ancak bu sözcük 1675 yılından itibaren, “yeteri kadar nitelikli olma” anlamında kullanılmıştır. Profession kelimesi ise günümüzde, herhangi bir konuyu açık bir dille ortaya koyma olarak kullanılmaktadır. Durkheim meslekleri, ekonomik

kurumlar olmaktan çok, toplumsal yaşamın çeşitli öğelerini içeren ve toplumsal işlevleri açısından vazgeçilmez olan, ahlaki topluluklar olarak tasarlamaktadır. Buna göre meslekler, toplumsal ve ekonomik yaşama ahlaki bir içerik katarak, işlevsel amaçlarını gerçekleştirmiş olurlar (Bal-Beren, 2003:32).

1.2.2.Meslek Etiği Tanımı

Etiğin bir bölümü olan meslek etiği, ilgili mesleklere göre tıp etiği, ticaret etiği, yargı etiği, sağlık etiği, eğitim etiği, medya etiği, çevre etiği, sanat etiği, kolluk etiği vb. gibi bölümlere ayrılabilir. Meslek etiği, ilgili mesleğe mensup kişilerin uymaları gereken kuralları belirler. Meslek etiği ile etik arasında kuvvetli bir ilişki vardır. Ayrıca evrensel kabul görmüş bazı ilkelere ve toplumun genel etik değerlerindeki gelişmeler meslek etiğini etkilemektedir. Örneğin; tıp etiğinde, hasta-doktor ilişkileri toplumdan topluma farklılık gösterir. Bunun yanında, doktorların hastalarıyla ilgili sağlık bilgilerini, üçüncü kişilere açıklamama kuralı, neredeyse genel kabul görmüş ve etik ilke haline gelmiştir (Jandarma Etiği, 2001:9–10).

İnsanlara, mesleklerine özgü niteliklerinden dolayı ödevler yüklenmektedir ve bu ödevler bazı yükümlülükleri getirmektedir. Mesleği icra eden kişiler bu ödev ve yükümlülüklere uymak zorundadırlar. Aksi takdirde mesleğin icrasında çeşitli sorunlar yaşanır (Jandarma Etiği, 2001:10).

Bütün meslek gruplarının, kendi adı ile anılan ve mesleği icra eden kişilerin uyması gereken kuralların bütününe meslek etiği denilmektedir. Bu bağlamda meslek etiğinin, etikten ayrılması veya bağımsız düşünülmesi mümkün değildir (Cerrah, 2000:114).

Durkheim'e göre meslek etiği; bir grubun eseri olan, grup tarafından korunan kişisel eğilimleri sınırlandırarak, insanları belirli davranış kalıplarına zorlayan kurallardır. Meslek etiği ilkeleri, bir mesleğe mensup kişiler arasındaki anlama, algılama ve davranış farklılıklarını gidererek o meslek grubunda standardizasyonu sağlama ihtiyacından doğmuştur (Durkheim, 1986:11).

Meslek etiği toplumun genel ahlaki değerlerinden ve o meslekle ilgili evrensel kabul görmüş ilkelerden etkilenmekle birlikte, etik sorunlar toplumun genelinden tepki görmezler. Ancak, güvenlik hizmetlerinde çalışan bir görevlinin, vatandaşa kötü muamele etmesi ile meslek sırrını açığa vurması, meslek etiğine uymayan bir davranıştır. Birinci etik sorunda, toplumsal bir tepki oluşurken, ikinci durumda oluşmaz.

Meslek gruplarında örgüt kültürünün güçlü olması, o mesleğin saygın ve güvenilir olmasını sağlayacaktır. Bu nedenle meslek gruplarının hak ettiği saygınlığa ve güvenilirliğe ulaşabilmesi için, kontrol mekanizmalarını oluşturması ve gerektiğinde kurum içinde cezai müeyyideler uygulaması zorunludur. Meslek etiğine uygun davranmayanların ayıklanması, geriye kalanların ve mesleğin itibarını artıracaktır. Türkiye’de bu sistemi en iyi uygulayan kurumun ise Türk Silahlı Kuvvetleri olduğuna inanılmaktadır.

Son yıllarda artan ekonomik zorluklar sebebi ile mesleki sorumluluğun zayıfladığı, kişilerin birbirini dolandırmak için her türlü yola başvurduğu gözlenmektedir. Bu durum, toplumsal düzen için bir tehlike teşkil etmektedir. Sorumluluk duygusunun yok olmaması için, meslek etik ilkelerinin oluşturulması ve ısrarla zinde tutulması gerekir. Bu da ancak organize olmuş gruplar aracılığı ile mümkün olabilir. Bu maksatla birçok meslek örgütünün “mesleki birlikler” oluşturarak bu eksikliği gidermeye çalıştığı görülmektedir.

Etik değerlerden yoksun bir toplum/organizasyon ile kişilerin gideceği yer felakettir, üzüntüdür. Bu nedenle jandarma personeli için etik kodlara sahip olmak, güçlü bir silaha sahip olmak gibi algılanmalıdır. Etik kodlara uygun davranılması ve etik kodların geliştirilmesi kişi ve kurumlara itibar kazandırdığı gibi, personeli iftira ve dedikodudan koruma görevi de üstlenecektir (Akın, 2000:7).

Birbirinden ayrı ne kadar meslek varsa, o kadar da meslek etiği olduğunu söylemek mümkündür. Zaman içerisinde; bilimsel, teknolojik, sosyal ve kültürel gelişmelere bağlı olarak mesleklerde de değişim ve gelişim olmaktadır. Buna paralel olarak meslek etik kodlarında da değişim ve gelişim olmaktadır. Günümüzde bütün

kuruluşlar varlıklarını devam ettirebilmek için, hangi etik kodlarla çalıştıklarını bilmek zorundadırlar.

1.2.3.Meslek Etiğinin Tarihi Gelişimi ve Toplumsal Önemi

Batı toplumlarında XVIII. yüzyılda kölelik kaldırılarak büyük bir ahlaki değişim başlamıştır. Buna paralel olarak “İnsan Hakları Bildirgesi” yayınlanmış, sanayi devrimiyle birlikte dini inançların etkisi azalmış, her şeyin kârı yükseltmek için araç olduğunu ileri süren kapitalist sistem ortaya çıkmıştır.

Bell ve Weber etik değerleri geri plana bırakarak üretim faaliyetlerinde, insanı bir araç olarak görmüş ve çalışanlara hiç değer vermemiş, maddeci yaklaşım fikrini öne sürmüştür. Volterre ve Marx’ın da içinde yer aldığı maddeci düşünürler, dinin boş inançlar olduğunu ve XX. yüzyılda yok olacağını ileri sürmüşlerdir. Ancak gelişmeler tam tersini göstermiş, insanlar dinsel inançlara yönelmiştir (Bozkurt, 2000:76–78).

XX. yüzyıl, teknoloji ve ekonomide baş döndürücü gelişmelere sahne olmuş, çok hızlı değişimler yaşanmıştır. Buna paralel olarak toplumsal yapıda önemli değişiklikler olmuştur. Avrupa ve Amerika ülkeleri, ahlaki değerleri bir kenara bırakıp, kâr peşinde koşarken, batılı gözlemcilerin hayranlıkla izlediği Japonlar, 1970 yılından itibaren kimlikleriyle özümstedikleri temel değerlere önem vererek Japon mucizesini gerçekleştirmiştir. Örgütler, dengeli ücret sistemi ve ömür boyu iş garantisi gibi uygulamalarla, çalışanların örgütle bütünleşmesini sağlamış ve çalışanları motive ederek, kârın ve verimliliğin artmasını sağlamışlardır (Bozkurt, 2000:69).

Japonlar, kendi içinde bulundukları toplumun kültürel değerlerine (gelenek ve görenek) bağlı kalarak, kalkınma için gerekli olan ilkeleri (atılım, tutumluluk, düzenli, etkin ve enerjik) uygulamışlar; bütün faaliyetlerinde, dürüstlük, adalet, değişim ve uzun dönemli düşünme gibi sosyal değerleri ön plana çıkarmışlardır (<http://www.isguc.org/gissever.htm>, 12 Şubat 2006)

Malay-Çin çatışması sonucu, 1965 yılında Malezya'dan koparak Leen Kuan Yew başkanlığında kurulan Singapur, doğal kaynaklardan yoksun olmasına rağmen yaşanılabilir bir ülke olmuştur. Çünkü temizlik kavramı toplumsal olgu olarak ele alınmış; halka açık yerlerde sigara içme, sakız çiğneme, toplu taşıma araçlarında bir şeyler yeme, yere çöp atma, hatta genel tuvaleti kullandıktan sonra sifonun çekilmesi gibi birçok konu ele alınarak kişilerde sorumluluk duygusu oluşturulmaya çalışılmış ve bu maksatta çeşitli cezai yaptırımlar uygulanmıştır. Hatta kurallara uymayanlar, medya aracılığıyla kamuoyunda teşhir edilmiştir. Kendisine hediye verilen bir memur, bu hediyeyi bağlı bulunduğu devlet dairesine göndermek zorunda olup, burada hediyeye bir değer biçilir ve isterse o memura, istemezse açık artırmayla başkalarına satılarak, bedeli hazineye gelir olarak aktarılırdı. Rüşvetin toplum tarafından yüz kızartıcı ve çok ağır bir suç olarak algılanması sağlanmıştır. Ulusal Kalkınma Bakanı, 1986 yılında hakkında arazi istimlak işinde rüşvet aldığı iddiası ortaya atılınca intihar etmiştir (Kozlu, 2003:132).

Buradan da anlaşılacağı gibi, toplumların kalkınması ve refaha ulaşması için, toplumda yaşayan kişilerin etik kodlara ve içinde yaşadığı toplumun değer yargılarına uygun davranması gerekmektedir. Etik kodların layıkıyla uygulandığı toplumlarda, huzur ve güvenlik ortamı yaratılmış olur. Günümüzde kültürel, ekonomik, teknolojik ve sosyal alanlarda yaşanan hızlı değişimler sonucunda, uluslararası çıkar çatışmaları artmış ve toplumsal farklılıklar meydana gelmiştir. Bunun bir yansıması olarak da, meslek hayatında etik değerlere gereksinim artmıştır. Başta ABD olmak üzere batı ülkeleri, Japonya mucizesi karşısında geri kalmamak için kendi sistemlerini yeniden gözden geçirme ihtiyacı hissetmişlerdir. Ekonomik hayatın ahlakilik dışında kalması, toplumsal çözümlere neden olmuştur. İş hayatındaki bu olumsuz dönemden geçmek için, 1970'li yıllardan itibaren kamu yönetiminde ve çeşitli meslek alanlarında meslek ahlakı üzerine önemli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.

1.2.4.Meslek Etiğinin Önemi

Meslek etik kodları, mesleği icra eden kişilerin kendi içinde bir disiplin ruhu oluşturur. Disiplinli bir grupta, kimin hangi işi ne zaman ve nasıl yapacağı, hangi

standartlara bağılı kalacağı bellidir. Denetim ve kontrol mekanizmaları işlevseldir ve kurallara uymayanlar derhal tespit edilerek gerekli cezai yaptırımlar uygulanır. Bunun sonucunda güçlü, organize olmuş ve saygınlığı olan bir meslek grubu ortaya çıkar.

Meslek etik kodları, kişilerin birbirlerine ve örgüte karşı bağılılık duygusunun gelişmesini sağlar. İnsanlar toplum halinde yaşarlar, dolayısıyla toplumun diğer üyeleri ile ilişki kurmak ihtiyacını hissederler. Mesleki birlik içerisinde yer alan ve o mesleğin etik değerlerine göre hareket eden kişi psikolojik ve sosyal tatmin sağlar. Aksi durumda kişi yalnızlığa düşerek, kendisine ve çevresine zararlı insan haline gelebilir. Mesleği ile bütünleşen kişiler hem kendine, hem de içinde yaşadıkları topluma faydalı olurlar. Dolaylı olarak toplumsal düzenin sağlanmasına da katkıda bulunmuş olur. Kısaca meslek etik ilkeleri;

- Meslek hayatı içerisindeki rekabet ortamını düzenler.
- Yeterli olmayan ve ilkeli şekilde çalışmayan üyeleri meslektan uzaklaştırır.
- Hizmet ortamındaki ideallerin korunmasını amaç edinir.

1.2.5.Etik İlke ve Kodlar

Bir meslek grubunun yapacağı en iyi şey mümkün olduğunca çok etik kod belirlemek ve bu sayede kişisel değerlendirmeleri en aza indirmektir. Son yıllarda mesleğin adıyla anılan, çeşitli meslek etik kodları oluşturulmaktadır. “Etik kod”u bir gruba mensup kişilerin, nasıl davranması gerektiğini belirleyen, yazılı kurallar bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Bir meslek grubunda “iyi” olarak kabul edilen değerlerin çeşitli adlarla (alışkanlık, kural, ilke ve standartlar) var olduklarını söyleyebiliriz. Bu tür etik değerlerin yazılı olarak bir araya getirilmesiyle etik kodlar oluşturulmaktadır. Aynı durumda aynı şeyi yapmak “alışkanlık” anlamına gelirken, yapılan işin ne anlama geldiği bilinmemektedir. Aynı anlama gelen kurallar ise kişiye seçme ve yargılama imkanı vermez; “ilke” ise davranış şeklini belirlemez, ancak kişisel sorumluluğu ön plana çıkarır. “Standartlar”, yapılacak işin çerçevesini önceden belirleyerek, istenen davranışların yapılmasını, istenmeyenlerin yapılmamasını amaçlarken, etik kodlar ise bir işin nasıl yapılması gerektiğini, nelere uyulması

gerektiğini ve nasıl yapılacağını belirleyen ilke ve kuralları belirler (Pehlivan, 2002a:74).

Hukuki yükümlülükler cezai yaptırımlar içerdiği halde, etik kodlar öncelikle kişide vicdani sorumluluğu harekete geçirerek, kendini kötü hissetmesine veya pişmanlık duymasına neden olur. İnsanlar etik kodları rehber edinerek, nerede, ne zaman, nasıl davranacaklarına karar verirler ve inandıkları eylemleri yaparlar. Etik kodların yerine getirilmesinde kişinin erdemli olması da arzu edilen bir özelliktir. Günümüzde her meslek grubunun etik kodlara sahip olması, etiksel bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Etik kodlar grup içerisinde birlik ve bütünlük sağlayarak, disiplinli bir ortam oluşturur. İnsanların davranışlarını kısıtlamaktan ziyade yol gösterici özellik taşırlar.

1.3.Jandarma Teşkilatının Tarihçesi, Görevleri ve Emniyet Asayışı Etkileyen Faktörler

Bu kısımda, jandarma teşkilatının tarihçesi, görevleri, emniyet-asayiş ve kamu düzeni ile bunları etkileyen faktörler açıklanacaktır.

1.3.1.Jandarmanın Tarihçesi ve Kuruluşu

Jandarmanın kuruluş tarihi ile ilgili olarak ortaya çıkan değişik görüşler, dönem dönem jandarmanın kuruluş gününün farklı tarihlerde kutlanmasına neden olmuştur. Önceleri 1706 Sayılı Jandarma Kanunu'nun yayımlandığı tarih olan 22 Haziran 1930'un 22 Haziran'ı ile Asakir-i Zaptiye Nizamnamesi'nin yayımlandığı yıl olan "1869" birleştirilerek, "22 Haziran 1869" tarihi jandarmanın kuruluş günü kabul edilmiştir. Sonraları Zaptiye Müşirliği'nin kuruluş tarihi olan 16 Şubat 1846, jandarmanın kuruluş günü olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Ancak, Başbakanlık Devlet Arşivi'nde ve ATASE arşivlerinde yaptırılan incelemeler sonucunda, güvenilir bazı belgeler ele geçirilmiş, daha önce tespit edilen 16 Şubat 1846 tarihinin, jandarmanın gerçek kuruluş tarihi olmadığı sonucuna varılmıştır (Akkaş, 2003:64-65).

Devlet arşivlerinde yapılan detaylı incelemeler ve tayin kararnamelerinin karşılaştırılması sonucunda, jandarmanın kuruluşu gün ve ay olarak tespit edilememesine rağmen 1839 yılında kurulduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle, Asakir-i Zaptiye Nizamnamesi'nin kabul tarihi olan 14 Haziran'ın kuruluş günü, Gülhane Hattı Hümayunu'nun yayımlandığı 1839 yılının da kuruluş yılı olarak kabulü kararlaştırılmıştır. 1969 yılında yayımlanan bir kararname ile Jandarma Genel Komutanlığı'nın kuruluş tarihi, 14 Haziran 1839 olarak kabul edilmiştir (Akkaş, 2003:65). Jandarma 1984 yılından itibaren Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi başta olmak üzere, ülke genelinde bozulan emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin yeniden tesis edilmesinde çok önemli katkı sağlamıştır. Bölücü PKK (KONGRAGEL) terör örgütüne ve diğer örgütlere karşı mücadelede en önemli unsur olarak görev almıştır (www.jandarma.mil.tr, 22 Mart 2006).

1.3.2.Jandarma Kelimesinin Kökeni ve Tanımı

Türkiye Cumhuriyeti Jandarması; Emniyet ve asayiş ile kamu düzeninin korunmasını sağlayan ve diğer kanun ve nizamların verdiği görevleri yerine getiren, silahlı, askeri bir güvenlik ve kolluk kuvvetidir. 10 Mart 1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanunu'na (JTGYK) göre görev yapmaktadır.

Jandarma Genel Komutanlığı silahlı kuvvetlerle ilgili görevleri ve eğitim-öğretim bakımından Genel Kurmay Başkanlığı'na, emniyet-asayiş ve diğer görev ve hizmetlerin yürütülmesi bakımından İçişleri Bakanlığı'na bağlıdır. Jandarma Genel Komutanı emniyet-asayiş ve diğer hizmetlerin yürütülmesiyle ilgili olarak İçişleri Bakanı'na karşı sorumludur.

“Jandarma” kelimesi, Fransızca “Gendarmerie” kelimesinden Türkçe'ye geçmiştir. Fransızca'da jandarma “gens” ve “d'armes” kelimelerinin birleşmesiyle türetilmiş olup, “silahlı adamlar” anlamına gelir (Jandarma Genel Komutanlığı Tarihi, 2002:149).

Selçuklularda kullanılmakta olan “candar” kelimesi şehrin emniyetini sağlayan, huzur ve sükuneti temin eden, sultanın saray muhafazasıyla görevlendirdiği

kişilere verilen isimdir (Jandarma Genel Komutanlığı Tarihi, 2002:149).

1.3.3.Emniyet, Asayiş ve Bunları Etkileyen Faktörler

Bu kısımda emniyet-asayiş kavramları açıklanarak, bunları etkileyen faktörler üzerinde durulacaktır.

1.3.3.1.Emniyet

Emniyet; “devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik sabotaj, tehlike ve kazaları önlemek için alınan hukuka uygun önlemlerin tümünü ve bu önlemlerin alınmış bulunduğu hali belirtir” (JTGY, Md.3).

Asayişin sağlanması, korunması ve kamu düzeninin varlığı, emniyetin sağlanmasına bağlıdır. Temel koşul emniyettir. Bu nedenle; devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik sabotaj, tehlike ve kazaları önlemek için devlet eliyle, bilinçli ve hukuka uygun olarak gerekli önlemler alınır ve birtakım kısıtlama ve müdahalelerde bulunulur (Trafik önlemleri, karakol ve devriye hizmetleri, sokağa çıkma yasağı, belirli faaliyetlerin izine ve ruhsata bağlanması ve denetimi, salgın hastalıklara ilişkin önlemler vb.) Böylece tehlike, kaza, kargaşa, sabotaj vb. istenmeyen durumlar ortaya çıkmaz ve sonuçta toplum asayiş (huzur, esenlik) içinde yaşamını sürdürebilir. Burada önemli olan; söz konusu önlemlerin devlet eliyle, bilinçli ve hukuka uygun olarak alınması sonucunda emniyetin sağlanabilmesidir. Yoksa, sadece rastlantılara veya kişilerin iyilik duygularına dayalı olarak oluşan emniyet ve buna bağlı olarak asayiş ortamı bir güvence olamaz. Bu durumda emniyet sağlanamaz.

1.3.3.2.Asayiş

Asayiş; “hukuka uygun ve gerekli önlemlerin alınması sonucu; devlete, topluma, kişilere, mal ve eşyalara yönelik tehlike, kaza ve sabotajların söz konusu olmadığı bir ortamı; düzensizlik ve karışıklıkların önlendiği, hayatın normal akışının

sağlandığı hali; dirlik ve düzenin varlığı konusunda kamuda yaratılan yerleşik ve yaygın inancı ifade eder” (JTGY, Md.3).

Emniyetin sağlanması sonucunda kaza, tehlike, sabotaj, düzensizlik ve karışıklıkların söz konusu olmadığı bir ortam yaratılması, toplum ve kişilerde de bu konuda yaygın ve yerleşik bir inanç oluşması, asayiş ve huzurun devlet tarafından gerçekleştirildiğinin bir göstergesidir.

1.3.3.3.Emniyet ve Asayışı Etkileyen Faktörler

Bu kısımda, emniyet ve asayışı etkileyen çeşitli faktörler ele alınarak, bu faktörlerin olumlu ve olumsuz etkileri üzerinde durulacaktır.

1.3.3.3.1.Sosyal Durum

Bir toplumda hak ve özgürlüklere saygı ne kadar kuvvetli, vatandaşlar arasındaki sevgi ve bağlılık ne kadar yüksekse, düzen ve uyum da o denli mükemmeldir. Bu bakımdan toplumu oluşturan insanlar arasında ulusal bilincin geliştirilmesi, yaşam düzeyinin yükseltilmesi, her alandaki eşitsizliklerin giderilmesi ve bu suretle birlik ve beraberlik ruhunun yerleştirilmesi, emniyet ve asayışı etkiler.

Okuma-yazma oranının düşük olduğu yerlerde suç oranı daha yüksektir. Bu bölgelerde kız kaçırma, adam öldürme, hırsızlık ve kan davası suçları işlenmesine karşın, organize suçlara hemen hemen hiç rastlanmaz. Okuma-yazma oranının yüksek olduğu yerlerde ise; genellikle dolandırıcılık, emniyeti suiistimal ve organize suçların ağırlıklı olarak işlendiği görülür.

1.3.3.3.2.Kamu Düzenine Yön Veren Kanunlar

Mutlak bir özgürlük; doğada bulunmadığı gibi, hiçbir toplumda da yoktur. İnsanlar özgürlüklerin bir bölümünden toplum yararına vazgeçmişler ve böylece kamu düzenine yön veren yasalar kabul edilmiştir. Kişi hak ve özgürlüklerinin büyük bir 20ve

özgürlüklerini, görevlerini ana hatları ile gösterir, diğer yasalar ise bunları düzenler. Yasaların tanıdığı özgürlük; insanların başkalarına zarar vermeyecek bir şekilde, her istediğini yapabilmesidir. Başka bir deyişle; kişinin özgürlüğü, bir başkasının özgürlüğü ile sınırlandırılmıştır.

1.3.3.3.Etnik Durum

Bölge halkının etnik yapısı, emniyet ve asayişin sağlanmasında önemli bir rol oynar. Etnik köken farklılıkları, gruplar arasında çatışma ve huzursuzluklara neden olabilir. Zıt gruplara mensup iki kişi arasında meydana gelen bir olay, kitleleri çok çabuk gruplara ayırarak harekete geçirebilir.

Aynı zamanda, aynı etnik kökene (akrabalık, arkadaşlık) sahip kişilerin işlenen suçları kolluk kuvvetlerinden saklama gibi eğilimleri olabilir.

1.3.3.4.Ekonomik Durum

Tarım ve hayvancılıkla uğraşılan bölgelerde; arazi, su, yayla ve mera anlaşmazlıkları, bazen büyük halk kitlelerinin katıldığı silahlı çatışmalara neden olur.

Ekonomik düzeyi düşük olan insanların yaşadığı yerlerde, daha çok adi suçlar (adam öldürme, kan davası, hırsızlık, kız kaçırma vb.) işlenir iken, ekonomik durumu iyi olan yerlerde; özellik arz eden suçlar (organize suçlar, dolandırıcılık, bilişim suçları vb.) işlenmektedir.

1.3.3.5.Dini İnançlar, Gelenek ve Görenekler

Emir ve kurallar bütünü olan din, giyimden düşünceye kadar her alanda kendini hissettirir. Bu yüzden dinin ve dini inançların toplum yaşamı üzerinde büyük bir etkisi vardır.

Dini inançlar, suç işlemeyi azaltıcı yönde etki eder. Ancak dini inançlar ile yasaların çatışması halinde, kişiler inançları doğrultusunda davranarak suç işleyebilir.

Toplum yaşamına yön veren din ve mezhep ayrılıkları, kitleler arasında çatışmalara, düşmanlıklara, kavgalara ve cinayetlere neden olabilir.

Gelenek ve görenekler, genellikle emniyet ve asayiş olumlu yönde etkiler. Ancak bazı gelenek ve görenekler, kişileri yasalar aleyhinde davranışlara yöneltebilir.

1.3.3.3.6.Siyasi Görüş ve Tutumlar

Toplumda insanlar farklı siyasi görüşlere sahip olabilirler. Bu görüşleri doğrultusunda, kişisel ve toplumsal davranış kalıpları geliştirebilirler.

Bazı siyasi görüşe mensup kişi ve topluluklar suç işlemekten kaçınıp güvenlik güçlerine yardımcı olabilirler. Öte yandan siyasi görüşleri nedeniyle bazı kişi ve topluluklar ise, kolaylıkla suç işleyip güvenlik güçlerine yardımcı olmaktan kaçınabilirler.

1.3.4.Kamu Düzeninin Tanımı ve Açıklaması

Kamu düzeni, kısaca toplumun dirlik ve düzeni anlamına gelir. Daha geniş bir tanımla, hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmış, özgürlük ilkesine uygun bir şekilde toplum yaşamını sınırlayan kanun ve nizamla uygun olarak kullanılmasının ve yasal sınırlar dışına çıkılmadan doğal bir yaşamın hüküm sürdüğü ortamın varlığıdır. Bu sonucun elde edilebilmesi için devlet, birçok faaliyet ve hizmet yürütür. Bu faaliyet ve hizmetlerin her biri, kamu düzeninin sağlanmasına ayrı ayrı katkıda bulunur. Örneğin, sağlığın korunmasına ilişkin önlemler, evlenme işlemlerinin devlet gözetiminde yürütülmesi, birçok toplumsal, kültürel ve diğer gereksinimlerin devlet ve kamu tüzel kişiliklerince karşılanması gibi faaliyetlerle hizmet ve düzenlemeler, kamu düzeninin oluşması için değişmez unsurlardır. Kamu düzeni; ülkedeki toplumsal düzeni oluşturan tüm kuralların doğumunda ve sonrasında hem içindedir hem de hedefidir. Bu kavram

içinde bireysel ve toplumsal huzur, genel sağlık, ulusal güvenlik vb. vardır (Metin, 2006).

Kolluk hizmeti de, devletin sağladığı kamu hizmetlerinden birisidir. Ancak kamu düzeninin sağlanabilmesi ve diğer kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi bakımından kolluk hizmeti, diğer hizmetlerden farklı ve vazgeçilmez bir hizmettir.

1.3.5.Jandarmanın Görevleri

Bir genel kolluk kuvveti olan jandarmanın asıl görevi; ülkede emniyet, asayiş ve kamu düzenini sağlayarak vatandaşların güvenlik ve huzurunu temin etmektir. Jandarma bu görevini yaparken bazı kanun ve yönetmeliklerden yetki alır.

Jandarmanın bu görevleri;

- Mülki,
- Adli,
- Askeri,
- Diğer görevler,

olmak üzere genel olarak dört bölüme ayrılır.

1.3.5.1.Mülki Görevler

Emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etmek, suç işlenmesini önlemek için gerekli tedbirleri almak ve uygulamak, ceza infaz kurumları ve tutuk evlerinin dış korumasını sağlamak jandarmanın mülki görevleri kapsamındadır. Ayrıca jandarma, polis ve sahil güvenlik kuvvetleri hukukun öngördüğü ölçülerde kişi hak ve özgürlüğünü sınırlayan ve yasaklar getiren önleyici kolluk görevini de icra eder. Kamunun güvenliği nedeniyle bir yere girmenin yasaklanması, sokağa çıkma yasağı, kimlik sorulması, devriye hizmetleri vasıtasıyla toplumun korunması ve kollanması gibi faaliyetlerdir (JTGYK, Md.7). Önleyici kolluk görevinin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden dolayı kişiler

uğradıkları maddi ve manevi zararları idareden tazmin yoluna gidebilirler. Örneğin, 2 Temmuz 1993 tarihinde Sivas ilinde yapılmakta olan 4. Pir Sultan Abdal Kültür Etkinlikleri sırasında meydana gelen, Madımak Oteli'nin yakılması ve 37 kişinin ölümü ile sonuçlanan olaylarda, idare; önleyici kolluk görevini yeterince yerine getiremediği için olayda zarar görenlere, tazminat ödemek zorunda kalmıştır (Danıştay Kararı, 1996:211).

1.3.5.2.Adli Görevler

Adli görevler, önleyici zabıtaya rağmen suç işlenmiş ise, jandarmanın suç ve suçlularla ilgili ifaya başladığı görev olarak tanımlandığı gibi işlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetler ile infazı gerektiren kararları yerine getirmektir (JTGYK, Md.7). Kolluk kuvvetleri adli kolluk görevlerini yerine getirirken kişi hak ve özgürlüklerine oldukça fazla müdahale etmektedirler. Bu yüzden adli kolluk görevi, demokratik ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de yargı makamlarının denetimi altındadır.

1.3.5.3.Askeri Görevler

Jandarmanın askeri görevleri Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanunu'nda (JTGYK) “askeri kanun ve nizamların gereği görevlerle Genelkurmay Başkanlığı’nca verilen görevleri yapmak” şeklinde tanımlanmıştır (JTGYK, Md.7).

1.3.5.4.Diğer Görevler

Jandarmanın mülki, adli ve askeri görevleri dışında kalan diğer kanun ve nizam hükümlerinin ifası ile bunlara dayalı emir ve kararlarla jandarmaya verilen görevleri yapmak jandarmanın diğer görevlerini oluşturur (JTGYK, Md.7).

Jandarmanın başlıca diğer görevleri; (JGT:27-1, 6-1).

- Uyuşturucu maddelerin bilimsel analizini yapmak,

- Silah ruhsat işlemlerinin yürütülmesini sağlamak,
- Özel yasalar gereği kritik bina ve tesisleri korumak,
- Bazı kurum ve kuruluşların korunması ve güvenliklerini sağlamak,
- Özel koruma ve kollama, malzemelerinin kontrolünü yapmak,
- Zoraltıya tabi silah ve mühimmatın muhafazasını sağlamaktır.

İKİNCİ BÖLÜM
JANDARMA MESLEK ETİĞİ VE ETİK KODU

2.1.Kolluk Kuvvetlerinde Meslek Etiği ve Önemi

Kolluk etiği, kolluk görevlerini üstlenen silahlı kuvvetler mensupları dahil olmak üzere bütün genel ve özel kolluk görevlerinin, mesleklerini demokratik bir toplumda hizmet anlayışı ilkesiyle yapabilmeleri açısından, uluslar arası kuruluşlar tarafından oluşturulan ve genel kabul gören profesyonel meslek standartlarıdır.

Kolluk kuvvetlerinin mesleklerinin icrasına ilişkin olarak oluşturup koruduğu; tüm kolluk personeline emreden; onların belirlenmiş davranış kalıplarını benimsemesini sağlayan; olumsuz kişisel eğilimlerini sınırlandıran; standart dışı davranış gösteren personeline, yasalar çerçevesinde, yaptırım uygulayan; meslek içi rekabeti düzenleyen; hizmette verim ve etkinliği arttırmayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür.

Kolluk etik ilkeleri; evrensel kabul gören kavramlara dayanarak geliştirilen, kurum bünyesinde yer alan tüm bireyleri kapsayan ve kurumun ortak isteklerini personele benimsetmek için belirlenen ilkelerdir.

2.2.Kolluk Kuvvetlerinde Karşılaşılan Etik Dışı Davranışlar

Ülkemizde, son yıllarda tüm toplumsal yapı ve kurumlarda bir ahlak çöküntüsünden sıkça söz edilmektedir. Siyasetten medyaya, iş dünyasından bilim dünyasına kadar tüm toplumsal katmanlarda, deformasyon ve dejenerasyon söz konusu olduğu ve sonuç olarak toplumda kirlilik ve yozlaşmaların giderek yaygınlaştığı ve kurumsallaştığı tartışılmaktadır. Hiç şüphesiz etik dışı davranışlar, ne bugünün ne de sadece Türkiye'nin sorunudur. İnsanların, topluluk halinde yaşadıkları en eski çağlardan günümüze değin, etik dışı davranışlar her yerde bir toplumsal sorun olarak insanların karşısına çıkmaktadır.

Bir taraftan teknolojinin gelişmesiyle, insan hayatı daha da kolaylaşırken, diğer taraftan kitle iletişim araçlarının gelişmesi, birçok etik dışı davranış kamuoyunun gözleri önüne sermektedir. Hemen hemen her gün, gerek kamu kurum ve kuruluşlarında, gerekse özel sektör kuruluşlarında meydana gelen ve halkın büyük tepkisine neden olan onlarca etik dışı davranışla karşılaşmaktadır.

Etik dışı davranışlar, genellikle toplum tarafından “yolsuzluk” olarak nitelendirilmesine rağmen, aslında etik dışı davranışların çok çeşitli şekillerde ortaya çıktığı, maddi bir kazanç sağlamadığı halde birtakım davranışların da etik dışı davranışlar olduğu bir gerçektir.

Etik dışı davranışlar, eskiden beri, adı konmamış olmasına rağmen toplumların her zaman mücadele ettiği ve kendisine hizmet eden kurumlarda hiçbir zaman görmek istemediği olumsuz davranışlardır. Jandarma da vatandaşın güvenlik ve esenliğini sağlayan bir kurum ve aynı zamanda Türk Silahlı Kuvvetleri’nin parçası olarak, halkın etik dışı davranışlarla karşılaşmak istemediği kurumların başında gelmektedir. Ancak, kitle iletişim araçlarında bazı jandarma personelinin bu tip davranışlar sergilediğini görmek, hem jandarma teşkilatına, hem de silahlı kuvvetlere sonsuz bir sevgi duyan vatandaşları üzmemekte, aynı zamanda jandarma teşkilatı ve silahlı kuvvetleri yıpratmaktadır.

Türk toplumunda, eskiden beri devam eden ve kamuoyunu fazlasıyla rahatsız eden, bazı etik dışı davranışlar şu şekilde sıralanabilir:

Rüşvet, İrtikap ve Hediye Kabulü

Günümüzde, devlet dairelerinde sıkça yaşandığı düşünülen ve kamu oyunun da büyük tepki duyduğu etik dışı davranışlardan birisi rüşvettir. Rüşvetin bu kadar yaygın olmasının en büyük sebebi, kolay kolay tespit edilememesi ve bu suç sebebi ile mahkemeye çıkarılan kişilerin delil yetersizliği nedeniyle serbest bırakılmalarıdır.

Rüşvet, kamu hizmetinde görevli bir memurun, yapmaya veya yapmamaya mecbur olduğu şeyi yapmak veya yapmamak için aldığı veya başkalarına aldırıldığı para, hediye vb. şeylerle sağladıkları menfaatlerdir. Bununla birlikte aynı maksatla alıp sattıkları veya ihale ettikleri taşınır ve taşınmaz malların gerçek değeri ile verilip alınan bedel arasındaki fahiş fark da rüşvet sayılır. Ayrıca, 02.01.2003 tarih ve 4782 sayılı yasa ile değiştirilen Türk Ceza Kanunun 211. maddesine göre, yabancı bir ülkede seçilmiş veya atanmış olan, yasama veya idari veya adli bir görevi yürüten kamu kurum veya kuruluşlarının memur veya görevlilerine veya aynı ülkede uluslararası nitelikte

görevleri yerine getirenlere, uluslararası ticari işlemler nedeniyle, bir işin yapılması veya yapılmaması veya haksız bir menfaatin elde edilmesi veya muhafazası amacıyla, doğrudan veya dolaylı olarak teklif veya vaat edilen veya verilen menfaatler de rüşvet sayılır (TCK, Md.211).

Çok önemli toplumsal bir hizmet sunan jandarmaya, vatandaştan, kendilerini kayırmaları, işlerinin görülmesi veya yasadışı faaliyetler yaptırmak için çeşitli adlar altında rüşvet teklifleri gelebilir. Türk toplumunda ve Türk bürokrasi anlayışında kamu görevlilerine çeşitli niteliklerde hediye vermek, kabul edilebilir bir davranış olarak algılanmaktadır. Yalnız hediye kavramı ile rüşvet kavramını ayırmak çok zordur (Pehlivan, 2002b:130).

Günümüzde, kamu görevlilerinin rüşvet almadan görevlerini yapmadıkları ya da rüşvet karşılığı görev ve yetkilerini kötüye kullandıkları şeklinde toplumda yaygın bir inanç vardır. Kamu kurum ve kuruluşlarında işlerinin hızlı yapılmasını isteyen insanlar çeşitli şekillerde rüşvet vermek durumunda kalabilmektedirler. Az gelişmiş ülkelerde çok sık karşılaşılan bu yönteme “bürokratik çarkın yağlanması” adı verilmektedir. Bu tür ülkelerde, vatandaşlar kamu hizmetlerinden daha etkin şekilde yararlanabilmek için rüşvet vermeyi normal bir davranış olarak kabul etmektedirler. Bu insan onurunu zedeleyici yaklaşımın yaygınlaşması, verimliliği ve rasyonelliği düşürdüğü gibi halkın devlete olan güvenini de zedelemektedir (Şen, 1998:45).

İrtikap; bir memurun, memuriyet sıfatını veya görevini kötüye kullanarak, kendisine veya bir başkasına haksız olarak menfaat sağlaması için vaatte bulunulmasına bir kimsenin zorlanması, ikna edilmesi veya diğer kişinin hatasından yararlanarak suçun işlenmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Kanunun bu tanımından anlaşılacağı üzere irtikap suçunun oluşabilmesi için gerekli olan özel unsurlar şunlardır:

- (1) Failin memur olması,
- (2) Memurun sıfatını veya görevini kötüye kullanması,
- (3) Kendisine veya başkasına haksız olarak menfaat sağlanması veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimsenin:
- (4) Zorlanması,
- (5) İkna edilmesi,

(6) Yaptığı hatadan yararlanılmasıdır.

Buradan da anlaşılacağı üzere irtikap suçunun oluşabilmesi için belirtilen şartların meydana gelmesi gerekmektedir (TCK Md.209).

“Sanığın, ameliyatta kullanmak için ilaç gerekli olduğu ve bu ilacın, ancak karaborsadan sağlanabileceğini söyleyip, mağduru inandırmak suretiyle yasa dışı çıkar elde etmesi” irtikap suçunu oluşturmaktadır (Yargıtay Kararları, 5. CD. 9.11.1982).

Yaranma ve Dalkavukluk

Toplum içinde kabul edilmeyen bir davranış olmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülmesi sıklıkla rastlanılan bir davranıştır (Pehlivan, 2002b:116).

Yaranma ve dalkavukluk amaçlı davranışlar göstermek; gösterenlere müdahale etmemek, kendine bu tür davranışlar gösterilmesini istemek şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu davranışlarla yalnızca yöneticiye yaranmaya çalışılmaz, aynı zamanda, personelin işine odaklanmasından çok birbirini takip etmesine neden olunur. Bu durum, uyum içinde çalışan elemanların olumsuz bir ortamda çalışmasına neden olmaktadır. Bu tür davranışlar kişilerin tercihleri sonucu ortaya çıkar ve personelin birbirlerini etik dışı davranışlara yöneltmesine sebep olur (Pehlivan, 2002b:116).

Kolluk kuvvetlerinin etik kodlara uygun davranması konusunda yöneticilere düşen, astların değerlendirilmesinde onların yeteneklerinin ölçüt alınacağını her fırsatta personele bildirilmesidir (Pehlivan, 2002a:76).

Dedikodu Yapmak

Günümüzün bürokratik yapılanmasında sıkça yapılan yanlış davranışlardan birisi de başkaları hakkında dedikodu yapma alışkanlığıdır. Dedikodu yapmak, halk

tabiriyle gıybet etmek, hem ahlaki olarak hem de din açısından hoş karşılanmayan bir davranış şeklidir. Dedikodu; gerçek olup olmadığı bilinmeyen bir durumla ilgili başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak ve toplum içinde zor durumlara düşürmek için yapılan konuşmalardır (Pehlivan, 2002b:117).

İnsanlar başarısızlıklarını, yetersizliklerini başkalarının arkasından konuşarak ve davranışlarına kendilerince anlamlar yükleyerek gidermeye çalışmaktadırlar. Zira dedikodu yapmak, iş yerlerinde büyük ölçekli zaman ve enerji kayıplarına neden olduğu gibi, insan ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyerek, ortamın gerilmesine yol açmakta ve çalışanların birbirlerine güven ve saygı duymalarını engellemektedir (Pehlivan, 2002b:117).

Jandarma personeli, gerek kendi kurumu içerisinde, gerekse hizmet ettiği toplum içerisinde dedikodu yapmamalı, varsayımlara dayalı yalan ve yanlış konuşmalardan uzak durmalıdır.

Kötü Alışkanlıklar

Emniyet-asayiş ve kamu düzenini sağlamakla görevli jandarmanın aynı zamanda topluma örnek olması gerekir. Özellikle üniformalı iken, vatandaşların gözleri önünde; alkol, sigara ve kumar gibi kötü alışkanlıklar sergilenmemelidir. Bu tür kötü davranışlar, kişinin kendi şahsına ait olmakla beraber, alenen yapılması durumunda, ilgili kurumun imajını zedeleyen davranışlar olmaktadır. Vatandaş, jandarma personelinin hareket ve davranışlarını dikkatle takip etmekte ve jandarmadan örnek davranışlar beklemektedir (Jandarma Etiği, 2001:44-45).

Bedensel ve Cinsel Taciz

Toplumda, çocukları ve gençleri eğitmek için bir araç olarak görülen dayak, aile hayatında başlayarak, okul hayatında devam etmektedir. Bu tip davranışları sergileyen aile üyelerinin ve öğretmenlerin daha çok özel ve mesleki yaşantılarında sorunlu kişiler olduğu bilinen bir gerçektir. Bu tür davranışlara maruz kalan çocukların

ve gençlerin ise korku, üzüntü, kırgınlık, mahcubiyet, nefret, kaçma arzusu, bunalım ve isyan duyguları içinde oldukları görülmektedir.

Cinsel taciz ise; söz atma, sarkıntılık, el kol hareketi yapma ve tecavüze kadar uzanan bir yelpaze içinde yer alır.

Jandarma personeli görevi icabı vatandaşla birebir ilişki halindedir. Bu yüzden bu tip davranışlara karşı olmalı, bu tip davranışların içerisinde ve yanında olmamalıdır. Ayrıca TCK'da bu tür davranışlar şu şekilde tanımlanmıştır:

Irza tasaddi; cinsi münasebete varmayan ve aynı zamanda sarkıntılık suçu olarak nitelendirilemeyecek bir şekilde, failin cinsi arzusunu tatmine yönelik olarak yapmış olduğu hareketlerdir (TCK, Md.415).

Söz atma, belirli bir şahsa karşı şehvet duygusuyla sarkıntılık aşamasına varmayan ani ve sözle yapılan saldırılardır. Fiilin alenen işlenmesi zorunlu değildir (TCK, Md.421).

Bir şahsa karşı, onun rızası dışında şehvet maksadıyla söz, fiil ve hareketle, edep ve iffete tecavüz teşkil oluşturacak surette ırza tecavüz ve tasaddi cürümlerine veya bunların teşebbüsüne varmayacak şekilde yapılan fiillere sarkıntılık adı verilir (TCK, Md.421).

Dogmatik Davranmak

Dogmatik davranmak; daha önceden doğru olan bir kavrama, bir inanca, zaman içerisinde doğruluğu kaybolmuş olsa bile bağlı kalmaya denilmektedir. İnsanlar özellikle mesleklerinde kazanmış oldukları bu tür kavramlara, zaman içerisinde ondan kopamayacak şekilde bağlanabilmektedirler (Pehlivan, 2002b:118).

Jandarma personeli, dogmalardan uzak olmalı, akla ve bilme dayalı hareket etmeli, sürekli kendini geliştirmeli ve değişime açık bir anlayışa sahip olmalıdır. Örneğin, jandarma personeli vatandaşla ikili ilişkiler çerçevesinde yaptığı bir sohbet esnasında “namus cinayetleri”nin haklı olduğunu savunabilir. Böylesi bir durumda

personelin bu inancı “dogmatiklik” olarak algılanacak ve çağdaş değerlere uymadığı için eleştirilebilecektir.

Bencillik

Kişinin başkalarının yararını düşünmeden, kimi zaman onlara zarar verecek şekilde, davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek ve kendine çıkar sağlayacak bir şekilde kanallize etmesine bencillik denir. Bencil insanlar, sadece kendi egolarının tatmin edilmesini isterler, başkalarının başarılarını kıskanırlar. Oysaki halka güvenlik hizmeti sunan jandarma personelinin bencil davranması, suç işleyen insanların işine yaramaktan başka bir fayda sağlamaz.

İş İlişkilerine Politika Karıştırmak

İnsanların, toplumun refah düzeyini artırması ve devletin çağdaşlaşabilmesi için fikri düşüncelerini açıklaması kabul edilebilir bir davranıştır. Ancak, bu davranış sergilenirken, insanların belirli bir siyasi görüşün temsilcileriymiş gibi hareket etmeleri, uygun bir davranış olarak değerlendirilmez.

Jandarma personeli, topluma hizmet eden bir kamu görevlisi olduğu için tarafsız olmalı ve bu şekilde davranmalıdır (Pehlivan, 2002b:116). Aksi takdirde, kamuya hizmet eden bir görevli olmaktan çıkarak, politik bir şahsiyet olarak görülecek ve vatandaşın tepkisine neden olabilecektir.

Ayrımcılık Yapmak

Bir kişiye karşı adil olmayan ve ona zarar verebilecek şekildeki her türlü davranış ayrımcılık olarak tanımlanabilir. Günümüzde ayrımcılığın, çeşitli şekillerde yapıldığını görmek mümkündür. İnsanlar dil, din, ırk, cinsiyet, sosyal statü, ekonomik durum gibi ayrımlara tabi tutulabilmektedir (Pehlivan, 2002b:127).

Güvenlik birimlerinin temel görevi toplumun sadece belli bir kısmının güvenliğini sağlamak ve çıkarlarını korumak değil, aksine o ülkede yaşayan tüm insanlara aynı yakınlıkta olmak ve eşit hizmet götürmektir. Bir kolluk kuvveti olarak jandarma personeli, bu görevi yerine getirirken vatandaşa dil, din, ırk, mezhep, kültür, cinsiyet farkı gözetmeden bu hizmeti sunmalıdır. Aksi takdirde vatandaş, jandarmayı belirli bir kesimin temsilcisi olarak görebilir, bu durum da jandarmanın ve devletin saygınlığına gölge düşürür (Cerrah, 2005:10).

Önyargılı Olmak

Önyargı, toplumda sıkça rastlanan ve insanları başkaları hakkında olumsuz düşüncelere sevk eden kötü bir alışkanlıktır. Topluma hizmet eden kamu görevlisi olarak jandarma personeli, vatandaşa karşı kesinlikle önyargılı davranmamalıdır. Önyargı ile hareket etmek, jandarmanın olayları yanlış analiz etmesine ve yanlış sonuçlar elde etmesine sebebiyet verebilir.

İşkence Yapmak ve Kötü Muamele Etmek

İşkence, insanların birbirlerine karşı yaptıkları en kötü muamele ve insanlık dışı bir uygulamadır. Günümüzde dünyanın birçok yerinde çeşitli sebeplerle insanlara işkence yapıldığı inkar edilemez bir gerçektir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1984 tarihinde kabul ettiği İşkence ve Diğer Zalimane, Gayri İnsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Tabi Tutulan Kişilerin Korunması Hakkındaki Sözleşmesi'nin birinci maddesinde "işkence"; bir şahsa yada bir üçüncü şahsa, o şahsın veya üçüncü şahsın işlediği yada işlediğinden şüphelenilen bir eylem sebebiyle, bilgi veya itiraf elde etmek amacıyla veya ayrımcılık gözetilen herhangi bir sebep dolayısıyla, bir kamu görevlisinin veya bu sıfatla hareket eden bir başka şahsın teşviki veya rızası veya muvafakatiyle uygulanan fiziki veya manevi ağır acı ve ıstırap veren ve kişiyi cezalandırmayı amaçlayan bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere işkence;

- Bir eylemdir,
- Bu eylem şiddetli acı ya da ıstırap verir,
- Bu eylem bilerek veya isteyerek yapılır,
- Bu eylemin etkileri fiziksel ya da zihinsel düzeyde olabilir.

Bu eylemin amaçları ise;

- Doğrudan mağduru ya da üçüncü kişiyi işlediği bir suçtan veya bir suç işlediği şüphesine dayanarak cezalandırmak,
- Doğrudan mağdurdan ya da üçüncü kişiden bilgi veya itiraf temin etmek,
- Doğrudan mağduru ya da üçüncü kişiyi korkutmak ya da itaate zorlamak, şeklinde olabilir.

Bu eylemi ancak bir kamu görevlisi veya resmi sıfatla hareket eden birisi yapabilir. Belirtilen kimseler bu eylemi doğrudan yapabilecekleri gibi, kışkırtma, rıza gösterme, onaylama veya ses çıkartmamak suretiyle de gerçekleştirebilirler. Tanımda geçen acı ve ıstırap, hukuka uygun yaptırımların uygulanmasından doğan acı ve ıstırapı kapsamaz.

Kitle iletişim araçları vasıtasıyla, dünyanın birçok yerinde işkence ve kötü muamele yapıldığı kamuoyuna duyurulmakta ve bu durum kamuoyunda tepki toplamaktadır. Günümüzde Amerika Birleşik Devletleri'nin, Küba'daki Guantanamo üssünde tutuklu bulunan mahkumlara, işkence yapıp yapmadığı konusu tartışılmakta ve Birleşmiş Milletler bu konuyu çeşitli şekillerde dile getirmekte ve kınamaktadır.

Avrupa Birliği üyesi ülkeler, uzun emekler sonucunda 26 Haziran 1987'de hazırladıkları bir bildiri ile Avrupa İşkenceyi Önleme Sözleşmesi'ni kabul etmişlerdir. Türkiye'de kolluk kuvvetleri görevini yapan polis ve jandarma, çeşitli işkence ve kötü muamele iddialarına hedef olmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde bu konuda Türkiye aleyhine açılmış birçok dava mevcuttur. Sonuçlanan bazı davalarda ise Türkiye Cumhuriyeti Devleti mahkum edilerek, büyük miktarlarda tazminat ödemek zorunda kalmıştır. Kolluk görevlilerinin bu şekilde devam etmeleri halinde Türkiye'nin ödeyeceği tazminatların gelecekte çok büyük sıkıntılara neden olabileceği değerlendirilmektedir.

İşkence ve kötü muamele iç hukukumuzda kesinlikle yasaklanmış olan eylemlerdir. TCK'nın 243. maddesi “bir kimseye cürümlerini söyletmek, mağdurun, şahsi davacının, davaya katılan kimsenin veya bir tanığın olayları bildirmesini engellemek, ihbar veya şikayette bulunmasını engellemek için yahut şikayet yada ihbarda bulunması veya tanıklık etmesi sebebiyle işkence eden veya zalimane veya gayri insani veya haysiyet kırıcı muamelelere başvuran memur veya diğer kamu görevlilerine sekiz yıla kadar ağır hapis ve sürekli veya geçici olarak kamu hizmetlerinden mahrumiyet cezası verilir” şeklinde düzenlenmiştir (TCK, Md.243). TCK'nun 245. maddesi ise kolluk memurlarının görevlerini icra veya amirlerinin emirlerini yerine getirirken kanun ve nizamların dışına çıkarak kişilere kötü muamele yapmalarını, darp veya cebir eylemlerini cezalandırmaktadır. Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu'nun (CMUK) 135/a maddesi ise kanunen yasaklanan yöntemlerle elde edilen ifade ve bilgilerin delil olarak değerlendirilemeyeceğini hükme bağlamıştır.

İşkence ve kötü muamelenin yapılmasının temel dayanakları arasında, suçlunun veya zanlının konuşturulması ve toplumsal yararın sağlanması amacı güdülmektedir. Ancak yakalanan zanlının, masum olması durumu da söz konusudur. Dolayısıyla burada toplum yararına masum bir kişiye işkence veya kötü muamele edilmesi durumu vardır. Görüldüğü üzere, gerek uluslararası hukukta gerekse iç hukukumuzda, işkence ve kötü muameleye dayalı bilgi elde etmek yasaklanmıştır. Bilinmesi gereken başka bir nokta ise, toplumsal huzur ve barışın sağlanmasının, toplumun üyelerine kötü davranmakla gerçekleştirilecek bir olgu olmadığıdır (Bahar, 1998:65).

Şiddet, Baskı ve Saldırganlık Göstermek

Şiddet; aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluk ve sertlik durumu ile kaba davranışı nitelendirmektedir. Saldırgan davranışlar ise, beden gücünün kötüye kullanılması ve kaba kuvvetin kullanılması ile yakan, yıkan, yok eden şiddet kavramının kapsamına girer (Pehlivan, 2002b:122).

Jandarma personeli, bir görevin icrası sırasında, o görevin icrasını engelleyen unsurları ortadan kaldırmak için görev ve yetkileri kapsamında güç

kullanabilir. Ancak gerek olay sırasında gerekse olaydan önce olmuş bir hususta sinirlenerek şiddet, baskı ve saldırganlık uygulaması etik açısından doğru bir davranış değildir. Jandarma personeli özel hayatında yaşamış olduğu olumsuz davranışları görevine yansıtmamalı, şiddet göstererek kendisinin ve kurumunun saygınlığına gölge düşürmemelidir.

Hakaret Etmek

Taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret; sözlü küfür, el kol hareketleri ve çeşitli şiddet gösterileri şeklinde saldırganlık anlamına gelir (Pehlivan, 2002b:122).

Jandarma personeli, kendisine verilen görevleri yaparken vatandaş tarafından, çeşitli şekillerde kendisine karşı konulabilir ve jandarmayı taciz edecek hareketler içerisine girilebilir. Bu ve benzeri durumlarda jandarma personeli, vatandaşa hakarete bulunarak vatandaşı kendinden soğutmamalı, yasadışı bu eylemi gerçekleştiren kişileri kanun önüne çıkarmalıdır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde suçluları jandarmanın değil, bağımsız mahkemelerin cezalandıracağı hususu asla unutulmamalıdır.

Özel Hayata Saygısızlık

Özel hayatın gizliliği ve korunması günümüzün önemli olgularından birisi olmakla birlikte, gerek Anayasa Hukuku'nda gerekse TCK'da bu husus üzerinde önemle durulmuş ve TCK'da özel hayatın korunması ve gizliliğini ihlal edenler hakkında şu hükümlere yer verilmiştir. “(1) Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz. (2) Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiilin basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, ceza yarı oranında artırılır” (TCK, Md.134).

Jandarma personeli, Adli Önleme ve Aramalar Yönetmeliği çerçevesinde kendisine verilen arama yetkisini kullanırken, yaptığı aramalar sırasında ve sonrasında özel hayatın gizliliği ve korunması prensibine uygun davranmalı, özel hayatın korunması hususu ile ilgili elde etmiş olduğu bilgi ve belgeleri ifşa etmemelidir.

İkinci İş Yapmak

Bir kamu görevlisinin kendi mesleği dışında ek bir işte çalışması, mesleğin sırlarının ifşa edilmesi, sadakatin paylaşılması, iş veriminin düşmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu durum jandarma teşkilatında sık rastlanılan bir durum olmasa da personelin dikkat etmesi gereken bir husustur.

Adam Kayırmak

Çeşitli ekonomik güçler yerine aile, dostluk ve akrabalık gibi manevi bağların kullanılarak kamu görevlilerinin, kamu işlemlerinde kolaylık göstermeleri durumuna adam kayırma denilmektedir (Pehlivan, 2002b:127).

Jandarma personelinin çeşitli sebeplerle adam kayırması, hem suç hem de etik dışı bir davranış olarak kabul edilir. Bu konu hakkında Danıştay 10. Dairesi'nin verdiği bir karar şu şekildedir: Vakıflar Genel Müdürlüğü'ne ait bir hamamın işletmesini çok düşük bir fiyata damadı ve oğluna devreden vakıf görevlisinin adam kayırma suçunu işlediği tespit edilmiştir (Danıştay Kararları, 1982, 2347).

Yolsuzluklara Karışmak ve Göz Yummak

Günümüzün yaygın etik dışı davranışlarından birisi olan yolsuzluk, kamuoyunun da tepkisini çeken bir davranıştır. Genel bir tanımlama ile yolsuzluk; bir çıkar karşılığında, kamu yetkilerinin yasadışı kullanımı şeklinde tanımlanabilir. Burada sağlanması amaçlanan kazançlar maddi ve çok önemli olan manevi nitelikteki kazançlar olabilir. Aynı zamanda yapılan bir yolsuzluğa göz yummak da çirkin bir davranıştır (Pehlivan, 2002b:130).

Price Waterhouse Coopers (PWC) kurumu tarafından yapılan bir araştırmaya göre, yolsuzluklar ve yolsuzlukların ülke ekonomisine verdiği zararlar açısından incelenen otuz beş ülke arasında Türkiye dördüncü sırayı almıştır. Yapılan bu değerlendirmelere göre, ülkenin vergi kaybı ve kaynak israfları nedeniyle ek mali yükümlülükler altına girdiği görülmektedir (Arslan, 2001:55).

Bağnazlık

Halk arasında yobazlık olarak da nitelendirilen bağnazlık; kendi inanç ve düşünceleri konusunda tartışma yapılmasını istemeyen, tek doğrunun kendisine ait doğrular olduğuna inanan, kendisi ile aynı düşünceleri benimsemeyen insanlara en ağır şekilde saldıran, hoşgörü ve sevgi sahibi olmayan kişileri tanımlar. Oysaki insanların aynı düşünceye sahip olması gibi bir durum beklenilemez. Herkesin kendine has düşünceleri ve bir hayat felsefesi, inancı vardır (Pehlivan, 2002b:118).

Laik ve demokratik bir devlette kolluk görevini yerine getiren jandarma ve polis insanların inanç ve düşüncelerine karışmaz, din ve vicdan özgürlüğünü güvence altına alır. Kolluk personeli her düşünce ve dinden insana eşit şekilde hizmet etmek zorundadır. Kolluk kuvveti görevini yerine getiren jandarma personelinin, insanların düşüncelerinin birbirinden farklı olabileceğini bilmesi ve bu düşüncelere saygı göstermesi gerekir (Göksu ve Bilgiç, 2002:93).

Görev Sonrası Eski Statüden Faydalanma

Kamu hizmetinde görev alan kişiler, bu hizmette bulundukları sürece bir makam, statü ve unvan sahibi olmaktadır. Bu şahıslar emeklilik, işten ayrılma, iş değişikliği gibi nedenlerle makamlarını kaybetse bile görev yapmış olduğu kurum ile bağlarını tamamen koparmayarak, daha önceki görev ilişkilerinden yararlanma yoluna gidebilmektedirler. Kamu hizmetinde iken ihale komisyon başkanlığında görev almış bir şahsın, işten ayrıldıktan sonra kendi şirketini kurarak, ayrıldığı kurumun ihalesini alması ve bundan yarar sağlaması örnek olarak verilebilir.

Zimmet ve İhtilas

Zimmet; “Bir memurun görevi nedeniyle saklanması, denetimi ve gözetiminden sorumlu olduğu para ya da para hükmünde olan evrak, senet vb. ile diğer malları mal edinmesi, bunları alması” ile oluşan bir suçtur (TCK, Md.202).

Örneğin, polis memurunun kahvehanede havaya ateş eden kişiyi yakalayıp, sonradan bırakması ve tabancayı evine götürmesi şeklinde oluşan fiili "zimmet" suçunu oluşturur (Yargıtay CGK, 24.12.1984).

Hava kurumu ile anlaşarak belirli bir pay karşılığında fitre toplayan ve kuruma vermesi gereken fitrenin bir bölümünü cebine atan gece bekçisinin eylemi "zimmete para geçirme" suçunu oluşturur. (Yargıtay CGK, 20.12.1976).

Zimmet suçunun ortaya çıkmaması için evrak üzerinde değişiklik yaparak ve bunun için çeşitli hilelere başvurarak zimmet yoluyla sağlanan faydalar nitelikli zimmet (ihtilas) suçunu oluşturur.

Örneğin, iki tutuklunun başka yerlere götürülmesi dolayısıyla görevi gereği verilmiş olan avansın mahsubunda bir jandarma erini de birlikte götürmüş gibi göstererek eylemin meydana çıkmaması için gerçek dışı belgelerin düzenlenmesi ihtilas suçunu oluşturur (Yargıtay CGK., 26.10.1967).

Bireysel Çıkar Sağlama

Jandarma personeli ve yakınlarının, kişisel menfaat temin etmesi, ücret ödemedi veya tam değerini ödemedi mal-mülk edinmesi, tatil imkanlarından ücretsiz yararlanmaya çalışması, etik dışı davranışlardan, kişisel çıkar sağlamayı oluşturur (Jandarma Etiği, 2001:47).

Usulsüz Atama

Kamu hizmetinde görevlendirilecek kişilerin, o işin gereklerine uygun niteliklere sahip olması ilkesine göre atanmaları gerekmektedir. Türkiye’deki kamu

kuruluşlarına bakıldığında bazı kurumlarda, akrabalık ve hemşehrilik ilişkileriyle, koruma ve menfaat sağlama adına usulsüz atamaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Örneğin, siyasiler tarafından ortaya atılan, bazı üniversitelerde atamalarda usulsüzlük yapıldığı iddiaları medyaya yansımıştır.

Jandarma Genel Komutanlığı tarafından yayınlanmış olan bir takım emirlerde, jandarma personelinin atama ile ilgili tavassut (araya adam koyma) girişimlerine müsaade edilmeyeceği ve bu girişimlerin engelleneceği belirtilmiştir. Dürüst, çalışkan ve sisteme güvenerek çalışmasını sürdüren personel ve ailesinin hakkını gasp etmek manasına gelen bu durum; Türk milletinin örf, adet ve geleneklerine uygun olmadığı gibi güvenilirliği ile milletin vicdanında önemli bir yere sahip TSK'nın disiplin ve adalet anlayışı ile de bağdaşmamaktadır.

Devlet Sırrını Açıklamak

Bir kamu görevlisinin görevi gereği veya tesadüfen öğrendiği bilgileri yetkili olmayan kişilere açıklaması, ilan etmesi ya da yayınlaması veya başkalarının bu bilgileri öğrenmesini kolaylaştırıcı eylemlerde bulunması sonucunda oluşan suç, sırrı açıklama suçunu oluşturur (TCK, Md.229).

Jandarma personelinin mesleği ile bilgileri dışarıya taşımaması gerekir. Zira mesleki sırları açıklamak hem bir suç hem de etik dışı bir davranıştır. Jandarma personeli, özel hayatında mesleki konuları sohbet konusu etmemeli, gizlilik konusuna riayet etmelidir. Aksi davranışlar, emniyet asayiş hizmetlerinin aksamasına sebebiyet verebilir (Pehlivan, 2002b:123).

Görevi İhmal Etmek

Bir kamu görevlisinin geçerli bir sebep olmaksızın, görevini yaparken ihmalde bulunması (özen göstermemesi) geç yapması, eksik yapması veya yapmaması sonucunda oluşan suç görevi ihmal suçunu oluşturur (TCK, Md.230).

Jandarmanın tanıkların getirilmesiyle ilgili ihzar müzekkeresinin gereğini yapmaması, sınır karakol komutanının sınır kontrol görevine çıkmaması gibi eylemler bu suça örnek teşkil eder (TCK, Md.230).

Jandarma personeli yasaların kendine vermiş olduğu görev ve yetkilerini kullanırken yasal sınırlar içinde kalmalı, hangi nedenle olursa olsun görevini saksaklamamalı ve geciktirmemelidir. Aksi davranış hem görevi ihmal suçunu oluşturur hem de etik dışı bir eylemdir (Pehlivan, 2002b:109).

Görevi Kötüye Kullanmak

Bir kamu görevlisinin kendi görev ve yetkisini aşp, suistimal ederek, hukuka aykırı davranmış olması, görevi kötüye kullanma olarak tanımlanabilir. Örneğin, bir karakol komutanının, karakolun ihtiyacı için vatandaşa kırtasiye malzemesi aldırması görevi kötüye kullanma suçunu oluşturur. Söz konusu kırtasiye malzemesinin karakolda kullanılması eylemin niteliğini değiştirmez (TCK, Md.240).

Keyfi Muamele

Bir kamu görevlisinin görevini kötüye kullanarak, yasa ve nizamların belirlediği yollar dışında hareket ederek keyfi bir işlem yapması ya da yapılması için emir vermesi ya da emir verdirmesi sonucunda oluşan suçtur (TCK, Md.228).

Telefonu kesilen Cumhuriyet Savcı Yardımcısı'nın PTT müdürüne telefon edip hakaret ettiği tespit edilememiş ise de, emniyete telefonla emir vererek, polis memurları tarafından arabaya bindirilen PTT müdürünü makamına getirtmiş olması keyfi muameleye örnektir (Yargıtay Kararları, 4.CD, 21.5.1974).

Sömürü (İstismar)

Sömürü; insanların başka insanları kendi amaçları için bir vasıta olarak görmesi ve adaletsizce kullanmasıdır. Sömürücü, sömürülen kişiyi zorla ve aldatarak

kullanabildiği gibi, sömürülenin rıza göstermesi ile de bu durum ortaya çıkabilir. Sömüren kişinin amacı kendisine çıkar ve kazanç sağlayarak bunları güvence altına almaktır. Bir polis memurunun, yediği yemeğin parasının lokanta sahibi tarafından alınmaması bu konuya örnek gösterilebilir. Lokantacı polisten para almak istemeyebilir ancak polis memurunun etik olarak bu öneriyi reddetmesi gerekir (Pehlivan, 2002b:131).

Jandarma personeline de, görev yaptığı yerde, vatandaş tarafından bu tür tekliflerde bulunulabilir. Bu tekliflerin altında korku, beklenti ya da jandarma personelini kendine borçlu kılma düşüncesi yatıyor olabilir. İleride vatandaş bu durumu kullanarak jandarma personelinden kendisine ayrıcalıklı davranılmasını bekleyebilir. Jandarma personeli bu tür tekliflerle karşılaştığında, vatandaşın niyetini çok iyi değerlendirmelidir. Çünkü vatandaş bunu iyi niyetle de yapmış olabilir.

Kamu Kaynaklarını Amaç Dışında Kullanmak

Kamu görevlilerinin, etik dışı davranışlarından önemli bir bölümünü de kamu kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanılmaması oluşturmaktadır (Bal-Beren, 2003:98).

Jandarma personeli de bir kamu görevlisi olarak, hizmetin en iyi şekilde yürütülebilmesi için, kendisine emanet edilen araç-gereç, para ve insan gibi kaynakları etkin ve verimli şekilde kullanılmalıdır. Bu kaynakları amaç dışında kullanmak, hem kanunen suç hem de etik dışı bir davranıştır. Kamu kuruluşunda çalışan bir müdürün, eş ve çocuklarını devlet tarafından kendisine tahsis edilen araca bindirerek hafta sonu pikniğe götürmesi buna örnek olarak verilebilir.

Kamu kurumlarında, genel olarak görülen en önemli kaynak kayıplarından birisi de zamanla ilgilidir. Jandarma personelinin, mesai saatleri içerisinde kamuyu ilgilendiren görevler yerine, özel ve kişisel işlerle uğraşması jandarma meslek etiğine aykırı bir davranış olarak tanımlanmaktadır. Bu şekilde zaman harcayan kamu personelini, hem takip etmek çok zor olmakta hem de yöneticilere zaman kaybettirmektedir. Bu yüzden personelin elini vicdanına koyarak işini yapması ve

kendisine devletin yaptığı hizmet için maaş ödediğini unutmaması gerekir (Bal ve Beren, 2003:99–100).

Aşırı Borçlanmak

Günümüzün ekonomik şartlarının zorlaşması ve insanların lüks yaşamaya düşkün olmaları sebebiyle, bazı kamu görevlilerinin aşırı borçlanma yaptıkları görülmektedir. Gelir düzeyi belirli olan kamu görevlileri, bu tür borçlarını etik dışı davranışlara yönelerek ve kanunsuz yollara başvurarak kapatma yoluna gidebilmektedirler.

Yasalara Aykırı Emir Vermek

Görev ve yetkilerin yasaların belirlemiş olduğu hükümler dışında kullanılması, kişisel kayıpla sınırlı kalmadığı gibi meslek mensuplarını da etkileyecek şekilde kurumsal bir yara halini alabilir. Bu tür davranışlar, sonunda, mesleğin kazanılmış olan saygınlığının yitirilmesine kadar gidebilir.

Devlet İhalesine Fesat Karıştırmak

“Bir kimse Türkiye Devleti hesabına olarak almaya veya satmaya yahut yapmaya memur olduğu her nevi eşyanın alım veya satımında veya değerinde veya miktarında veya yapmasında fesat karıştırarak her ne suretle olursa olsun irtikap eylerse cezalandırılır ve zarar kendisine ödettirilir” (TCK, Md.205).

Jandarma personeli, zaman zaman kendi kurumuna alınacak mal ve hizmetlerle ilgili ihale komisyonlarında görev alabilir. Bu görevleri esnasında, kanunların kendisine emretmiş olduğu hükümlerin dışına çıkmamalıdır. Aksi halde kanunen suç işlemiş ve etik dışı bir davranış sergilemiş olur.

Memurun Öğrendiği Suçu Haber Vermemesi

Kamu görevlisinin öğrendiği suçu haber vermemesi, görevi ihmal suçunun bir çeşidini oluşturur. Bu husus, TCK'nın 335. maddesinde suç sayılmıştır. Kaldı ki, jandarma personelinin suç ve suçlularla mücadele eden bir kolluk kuvveti mensubu olması sebebiyle, bu tür eylemlerde bulunması düşünülemez ve kabul edilemez bir davranıştır.

2.3.Kolluk Kuvvetlerinde Etik Dışı Davranışların Nedenleri

Etik dışı davranışların kaynağına bakıldığında, sorunların temelinde, kişinin yaşam felsefesi ve ahlaki değerlerinin yeterince gelişmemiş olması ya da çalıştığı kurumun felsefesini ve ahlaki değerlerini yeterince özümseyememiş olması yatmaktadır.

Etik dışı davranışların nedenlerini sosyolojik, psikolojik ve mantığa büründürme şeklinde incelemek mümkündür (Jandarma Etiği, 2001:50).

Doğumundan itibaren birey ailesinde başlayan, okulda ve arkadaş çevresinde devam eden bir sosyalleşme süreci yaşar. Bu süreçte birey ileride üstleneceği statü ve rollere uygun davranış kalıplarını öğrenir. Bu sosyolojik olguda birey kendisini başkalarıyla karşılaştırarak, mağdur yada fakir olduğunu düşünebilir. Bireyin bu şekilde düşünmesi rüşvet, zimmet, yolsuzluk gibi etik dışı davranışlarda bulunmasına neden olabilir. Diğer taraftan birey etik dışı davranışların sıklıkla karşılaşıldığı bir toplumda yaşıyorsa, kendisinin de etik dışı davranışlarda bulunma olasılığı yüksek olacaktır. Ayrıca, bireyler arasında onları birbirine bağlayan sosyal olgular varsa (hemşehricilik, okul arkadaşlığı vb.), bu durumda da karşılıklı menfaat ilişkileri, bireylerin etiğe aykırı davranışlar sergilemesine yol açabilir (Jandarma Etiği, 2001:53).

Etik dışı davranışların nedenleri psikolojik açıdan ele alındığında, kişilik problemlerinin olayın kaynağını oluşturduğu görülür. Buna göre, bireylerin bilinç altında var olan kompleksler kişilerin etik dışı davranmasında etkili olmaktadır. Bir başka konu da çocuklar ailelerinden yeterince sevgi görmemeleri sonucunda duygusal

yönden zedelenirler. Bu durum ileride bir iç çatışmaya neden olabilir ve bireyleri etik olmayan davranışlarda bulunmaya sevk edebilir. Yine benzer şekilde suç işlemenin ödüllendirilmesi veya cezalandırılmaması da etik dışı davranışlara neden olan psikolojik faktörlerden birisidir. Özellikle belirtilmesi gereken, psikolojik faktörler daha çok kişinin geçmiş yaşantısı ve çocukluğunda yaşamış olduğu olumsuzluklar üzerinde durarak, etik dışı davranışların nedenlerini açıklamaktadır (Jandarma Etiği, 2001:54).

Etik dışı davranışların mantığa büründürülmesi de bir diğer etik dışı davranış nedenidir. Bireyler yapmış oldukları yanlış davranışı zamanla kendi akıllarında doğru görmeye ve yanlış olmadığını düşünmeye başlarlar. Yapılan etik dışı davranışın; kurum dışında bilinmeyeceği, kanunlara aykırı olmadığı, davranışı destekleyen örgüt üyelerinin varlığı vb. gibi durumlar kişilerin uygun olmayan davranışlarının kendilerinde kabul görmesini sağlamaktadır (Jandarma Etiği, 2001:58).

Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında karşılaşılan etik dışı davranışların nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Kamuda hukuk devleti ilkesinin yerleşmemiş olması
- Kamuda etik kültürünün yerleşmemiş olması
- Siyasilerin bürokratik yapı üzerindeki etkisi
- Takdir yetkisinin keyfi kullanılışı
- Kamu görevlilerinin kamu hizmetine adanmışlığında yetersizlik
- Bürokratik işlemlerdeki kuralların çokluğu ve karmaşıklığı
- Kamu yönetiminde saydamlık eksikliği
- Kamu yönetiminde denetim yetersizliği
- Ekonomik nedenler
- Eğitimin yetersizliği
- Medya ve sivil toplumun etkinliğinin az oluşu
- Bürokratik ayrıcalıklar

- Çıkar çatışmaları(Tüsiad Basın Bülteni 84, 2005).

2.4.Kolluk Kuvvetlerinde Etik Dışı Davranışları Denetim Mekanizmaları

Günümüz toplumları, geleneksel toplum anlayışından uzaklaşarak demokratik ve enformasyona dayalı toplum olma yolunda hızla ilerlemektedir. Demokratik toplumlar, demokratik değerleri kabul etmekte ve kolluk kuvvetlerinin de bu değerler doğrultusunda hareket etmesini istemektedirler. Demokratik toplumlarda bireylere özgürlükler verilmekle birlikte, düzenli bir toplum yaşamı da son derece önemlidir. Jandarma, temel hak ve özgürlüklerin önünde bir engel değil, bu hak ve özgürlüklerin kullanılmasında en büyük koruyuculardan birisidir. Bu bağlamda Türkiye’de jandarma personeli, kendi mesleği ile ilgili etik ilke ve kodlara uygun davranmalı, toplumun tepkisine yol açacak davranışlardan uzak durmalıdır (Yurt Sevgisi Eğitimi, 2003:84).

Mesleki değer ve meslek etik kodlarının kurumsal destek olmadan gelişip varlığını sürdürebilmesi mümkün değildir. Meslek etik kodları kontrol edilmediğinde, birtakım davranışların gizlenmesine yardımcı olmaktan başka herhangi bir işe yaramayacaktır. Etik kodların, mesleki yaşantıda sürdürülebilir ve uygulanabilir olması için, etik dışı davranışların kontrol edilmesini sağlamak amacıyla, birtakım denetim mekanizmaları bulunması gereklidir. Türkiye’de mevcut denetim mekanizmaları kurum içi ve kurum dışı olmak üzere ikiye ayrılır.

2.4.1.Çağdaş ve Profesyonel Kolluk Anlayışı

“Demokratik ülkelerde, halkın bütün haklarını ve özgürlüklerini kullanabilmesi için, bunları garanti altına alan ve koruyan kolluk kuvvetleri kurulmuştur. Bunun amacı, halkın güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasıdır” (Yalman, 2000:3). Çağdaş ve demokratik toplumlarda kolluk güçlerinin temel görevi; bir ülkedeki kamu düzenini sağlayarak, devletin devamına hizmet etmektir. Bu görevi yerine getirirken kolluk kuvvetlerinin, yasalara ve kendisi için belirlenmiş olan değerlere

umak gibi bir zorunluluğu da vardır. Bir ÷lkedeki her suçu devleti yıkmaya yönelik bir faaliyet gibi görmek ve onun üzerine giderken yasaları hiçe saymak kabul edilemez. Ancak, gerektiği durumlarda kolluk kuvvetleri bazı hak ve özgürlükleri yasalar çerçevesinde sınırlayabilir. Bu durum, evrensel değlerlerle çelişkili gibi görünse de iki olgu arasındaki denge, toplumun çoğunluğunun hak ve özgürlüklerini daha iyi ve daha güvenle kullanabilmesi için gereklidir. Çünkü bu müdahaleler, çoğunluğun esenliği için gereklidir (Bahar, 1998:87–88).

Kuvvet kullanma yetkisine sahip kişi ve kurumlar, karşılaştıkları sorunları, genelde kuvvet kullanarak kısa sürede çözeceklerine inanırlar. Güvenlik birimlerinde oluşabilecek bu tür bir inancın ortadan kaldırılması gerekmektedir. Demokratik ÷lkelerde bu fonksiyon, sivil ve siyasi otoritelerce uygulanır. Bu nedenle, gelişmiş ve demokrasi ile idare edilen bütün ÷lkelerde, asker ve polis gibi güvenlik birimleri her zaman siyasi otoritelerin kontrolü altındadır. Güvenlik birimlerinin sahip olduğu güç kullanma yetkisinin, ne zaman ve nasıl kullanılacağı görevlilerce değil, onun üzerinde, sivil bir otoritenin kontrolünde olması onu meşrulaştıracaktır. Bu şekilde hareket eden güvenlik birimleri, diğerlerine göre daha güçlü olacaktır (Cerrah ve Semiz, 2000:879).

Bir devletin kurumlarının üretmiş oldukları hizmetin içeriğinden, o devletin halkı ile ilişkilerinin niteliği anlaşılabilir. Her ne kadar yazılı olarak belirtilmese de, bir devletin kurumlarının yaptığı uygulamaların temelinde, bir hizmet politikası yatar. Demokratik ve çağdaş toplumlarda devlet ve kurumları, hizmet politikalarını halkın istek ve ihtiyaçları ile şekillendirir. Ayrıca, değışen ve gelişen dünya şartları doğrultusunda ortaya çıkan yenilikler, yine kurumların politikalarına yansıtılacaktır. Devletin tüm kurumları gibi, güvenlik hizmeti sunan kurumlarının da halka bakış açılarını yansıtan hizmet politikaları bulunmaktadır. Bu politikanın tespit edilmesinde, uluslararası kuruluşlar tarafından belirlenen ve evrensel kabul gören kuralların temel alınmasında yarar vardır. Örneğin Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 17 Aralık 1979 tarihinde aldığı 34/169 sayılı karar ile yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar için davranış kurallarını genel hatları ile tespit etmeye çalışmıştır. Bu kararın birinci maddesi; “Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, her zaman yasaların kendilerine yüklediği görevleri,

- Hukuka uygun olarak,
- Topluma hizmet amacıyla,
- Herkesi yasadışı faaliyetlere karşı koruyarak,

yerine getirmeli, bunu yerine getirirken de mesleklerin gerektirdiği yüksek sorumluluk düzeyini korumalıdır.” şeklinde düzenlenmiştir (http://www.konya.pol.tr/haklari.htm, 11 Mart 2006).

2.4.1.1. Toplum Destekli Kolluk Anlayışı

Yalıtılmış bir durumda görev yapan kolluk kuvvetleri, vatandaşların güvenliğini garanti edemediği için, toplum sorunlarını çözmede kolluk kuvvetlerinin ve vatandaşların işbirliği yapması gerekmektedir. İnsanların yaşam kalitesinin yükselmesi, bu toplum sorunlarının çözülmesine bağlıdır (Bergmans, 2002:201).

Çağımızın yaşam şartlarında meydana gelen hızlı değişimler sonucunda, kolluk kuvvetlerinin suç ve suçlularla mücadelesi oldukça zorlaşmaya başlamıştır. Günümüzde suç, tek başına kolluk kuvvetleri tarafından çözülmesi mümkün olmayan karmaşık bir problem halini almıştır. Türkiye’de suçla mücadele, günümüze kadar sadece kolluk kuvvetlerinin sorunu olarak görülmüş, genellikle suç işlendikten sonra olaylara müdahale edilmiş, suçluların yakalanması ve adli makamlara teslim edilmesine çalışılmıştır. Ancak, günümüzde suçları önlemede ve suçluları yakalamada zorlanmaya başlayan kolluk kuvvetleri ve yönetimler, halkla ilişkilerini güçlendirmeye ve olayları önlemede halkın desteğine ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Bu ihtiyacın bir sonucu olarak, toplum destekli kolluk anlayışı ortaya atılmış ve halkın güvenlik hizmetlerinde kolluk kuvvetlerine yardımcı olması amaçlanmıştır.

Çağdaş kolluk anlayışında da suç sebeplerinin analitik olarak incelenmesi, önlemlerin geliştirilmesi, diğer kurumlarla ve halkla işbirliği yapılması, suçun önceden engellenmesi için gerekli olan bir durumdur. Türkiye’de önceleri kolluk faaliyetleri yaya devriyelerle sağlanmaktaydı ve halkın içine girmek ve halkla yüz yüze görüşmek daha kolaydı. Fakat, günümüzde teknolojinin baş döndürücü şekilde gelişmesiyle, halkla kolluk arasında var olan samimi ilişkiler sekteye uğramıştır. Bu yüzden kolluk

kuvvetleri, mobil ekipler kurarak ve kolluk noktaları oluşturarak vatandaşı toplum destekli kolluk faaliyetlerine dahil etmeye başlamış ve bu tür çalışmalara hız vermişlerdir.

2.4.1.2.Proaktif Kolluk Anlayışı

Kolluk hizmeti, olayların meydana gelmesinden sonra tedbir almak şeklinde düzenlenmişse, bu tür anlayışa reaktif kolluk anlayışı denir. Kişinin öldürülmesi sonrası suçlunun yakalanması reaktif kolluk anlayışıdır. Fakat bu, öleni geri getirmez. Dolayısıyla çağımızda kolluk hizmetleri proaktif düzenlenmektedir. Böylece suç işlenilmeden önlenmeye çalışılır (Akkaş, 2003:13). Bu hizmet anlayışında özellikle;

- Suç önleyici çalışmalara ağırlık verilmekte,
- Suç, bir problem olarak kabul edilmekte ve bu problemin çözümü üzerine yoğunlaşmakta,
- Kapsamlı bir istihbarat çalışması yapılarak, suç işlemesi mümkün şahısların yasal çerçevede takibi yapılmaktadır.

Günümüzde kolluk kuvvetleri, suçları önceden tespit ederek önleyebilen, suçların aydınlatılmasında uzmanlık ve teknolojiyi kullanabilen, kendisine verilen yetkileri bir güç olarak değil de, görevini yapabilmesi için bir araç olarak algılayabilen, bütün faaliyetlerinde şeffaflığa önem veren bir yapıya kavuşturulmalıdır (Cerrah, 2002:279-288).

2.4.1.3.Problem Çözmeye Yönelik Kolluk Anlayışı

Proaktif kolluk anlayışı, suçu bir problem olarak görür. Bu problemin nedenlerini ortadan kaldırmaya çalışır ve böylece problemi çözmeyi amaçlar. Klasik anlayışta ise meydana gelen olay çözülmeye çalışılır. Örneğin, bir öldürme olayında fail yakalanıp savcılığa teslim edildiğinde görev bitirilmiş kabul edilir. Fakat her suçun bir işleme nedeni ve bu nedenin dayandığı bir sosyal olgu vardır. Aynı sosyal olaylarla karşılaşıldığında, suç tekrarlanacaktır. Verilen örnekte, kişinin öldürme sebebi yıllardan

beri süre gelen kan davası ise, ilgili bölgede mağdur olma riski taşıyan şahısları tespit edip bilgilendirmek ve böylece suçun bir daha işlenmemesine çalışmak proaktif kolluk anlayışına örnektir. Ancak, proaktif kolluk anlayışı, sadece kolluk kuvvetlerinin çalışması ile gerçekleştirilemez. Bu tür çalışmalara mülki makamlar, belediyeler, sosyal hizmet ve eğitim kurumları ile diğer devlet kuruluşları ve gönüllü kuruluşlar dahil edilerek sonuçlar daha verimli hale getirilebilir (Bahar, 1998:198).

2.4.1.4.Uzmanlaşmaya Yönelik Kolluk Anlayışı

Jandarma personeli; asli görevlerini yerine getirebilmek için gerekli olan temel bilgi ve eğitimin yanı sıra en az bir konuda uzmanlaşmalıdır. Uzmanlaşma, hizmet kalitesini ve verimliliği arttırırken halkın güveninin kazanılmasına da yardımcı olur. Uzmanlaşmanın arttırılması için, Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde yapılan çalışmalar sonucu, ihtisas alanları belirlenerek personelin belirli konularda uzmanlaşmasına olanak sağlanmıştır. Sonuçta kolluk, görevi gereği hem hizmet sunan hem de güç kullanan bir birimdir. Bu güç kanundan kaynaklanmaktadır. Ancak, asıl amaç, güç kullanmak değil, temel hak ve özgürlüklerin kullanılabilceği huzur ve güven ortamının sağlanmasıdır. Dikkat edilmesi gereken bir husus da, vatandaşların da sorumluluğunun bulunduğuudur. Vatandaşların da, kolluk görevlilerine karşı davranışları konusundaki eksiklikleri ortaya konmalı ve toplum bu konuda bilinçlendirilmelidir.

2.4.2.Kurum İçi Denetim Mekanizmaları

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bir parçası olan Jandarma Teşkilatı'nın, hem kanuna uygun olmayan, hem de etik dışı davranışlarını denetleyen iç denetim yolları; Disiplin Amiri, Denetleme Başkanlığı, Disiplin Mahkemeleri, Askeri Mahkemeler, Askeri Yargıtay, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi, Yüksek Askeri Şura'dır. Bunların yanı sıra, jandarma personelinin insan haklarını ihlal edip etmediğini değerlendirmek amacıyla, Jandarma İnsan Haklarını İnceleme Ve Değerlendirme Merkezi, JİHİDEM adında bir kuruluş da mevcuttur.

2.4.2.1. Disiplin Amiri

Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nda amir, “makam ve memuriyet itibarıyla emretmek salahiyetine haiz kimsedir, bunun altındakilere maiyet denir” şeklinde tanımlanmıştır (TSK İç Hizmet Kanunu, Md.9).

Amir, görevin icrasına yönelik her türlü emri astlarına verebilir ve bunların yapılıp yapılmadığını takip ve kontrol eder. Amir, astlarına hizmetle ilgisi olmayan ve kanunun suç saymış olduğu bir emir veremez. Ayrıca, İç Hizmet Kanunu'nda belirtildiği gibi amir, astlarından hususi bir menfaat temin edemez, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz. Buradan da anlaşılacağı gibi, İç Hizmet Kanunu'nda amirlerin de etik davranışlara uymaları gerektiği açıkça vurgulanmıştır.

Emniyet-asayiş ve kamu düzenini sağlamakla görevli olan jandarma personelinin, yasalar dışında uyması gereken meslek etik kodlarını, en yakın gözetmeni olan Disiplin Amirleri takip ve kontrol eder. Bu husus İç Hizmet Kanunu'nun 17. maddesinde “amir maiyetine hürmet ve itimat hisleri verir. Maiyetin ahlaki, ruhi ve bedeni hallerini daima nezaret ve himayesi altında bulundurur. Amirin maiyetine karşı daima bitarafılık ve hakkaniyeti muhafazası esastır.” şeklinde belirtilmiştir. Amir; maiyetine disiplini bozan fiil ve hareketlerinden dolayı disiplin cezaları verebilir.

2.4.2.2. Denetleme Başkanlığı

Jandarma personelinin yetkilerini hukuka uygun olarak kullanıp kullanmadığını, hizmet verimliliğini, görev esnasında etik kodlara uyum derecesini takip eden ve bunu değerlendiren en üst düzeyde denetim birimidir. Bu birim denetleme görevini yerine getirirken tarafsız davranmak, gerçekçi olmak, yapıcı ve öğretici olmak, hata ve eksiklikleri görerek bunların giderilmesi için gerekli tedbirleri almak, varsa aksaklıkların nedenlerini araştırmak, önyargılı olmamak ve denetlemenin amacına uygun sonuç çıkarmak gibi prensiplere uygun davranmalıdır (Jandarma Etiği, 2001: 76–77).

2.4.2.3. Disiplin Mahkemeleri

16.06.1964 tarih ve 477 sayılı kanunla kurulan disiplin mahkemeleri; sarhoşluk ve yasak edilen yerlere gitmek, kumar oynamak, astlarından borç ve hediye istemek gibi suçları işleyen askeri personeli yargılamakla görevlidir (Jandarma Etiği, 2001:77-78). Günümüzde Avrupa Birliği'ne uyum yasaları çerçevesinde bu mahkemelerin kuruluş ve çalışma şekli sorgulanmakta ve eleştirilmektedir.

2.4.2.4. Askeri Mahkemeler

Askeri Mahkemeler; kanunlarda aksi yazılı olmadıkça, askeri şahısların askeri suçlarına, birbirlerine karşı işledikleri suçlara, askeri mahalde işlenen suçlara ve askerlik hizmet ve görevi ile ilgili işlenen suçlara ilişkin davalara bakmakla yükümlü olan mahkemelerdir. Örneğin karakol komutanının, köylünün ağacını keserek karakoldaki atış alanını yaptırması TCK'nın 240. maddesine göre görevi kötüye kullanma suçunu oluşturur ve bu suçu işleyen karakol komutanı askeri mahkeme tarafından yargılanır.

2.4.2.5. Askeri Yargıtay

Askeri Yargıtay, Askeri Mahkemeler tarafından verilen ve kesin olmayan kararları inceleyip hükme bağlamak, bu mahkemelerde hukuk kurallarının uygulanmasında birliği sağlamak, mahkemeler arasında meydana gelen uyuşmazlıkları gidermek amacıyla kurulmuş bağımsız bir yüksek mahkemedir.

2.4.2.6. Askeri Yüksek İdare Mahkemesi

Askeri Yüksek İdare Mahkemesi, Türk milleti adına, sivil makamlar tarafından tesis edilmiş olsa bile, asker kişileri ilgilendiren ve idarenin askeri hizmete ilişkin eylem ve işlemlerinden doğan uyuşmazlıkları gidermek üzere kurulmuş, ilk ve son derece mahkemesidir.

2.4.2.7.Yüksek Askeri Şura

17.07.1972 tarih ve 1612 sayılı kanuna göre kurulan ve sadece barış şartlarında görev yapan bir kuruluştur. Yüksek Askeri Şura, Türk Silahlı Kuvvetleri ve buna bağlı olarak Jandarma Teşkilatı'nda disiplini bozan ve meslek etik kodlarına aykırı davranışlarda bulunanlara karşı, en üst düzeyde yaptırım uygular (Jandarma Etiği, 2001:80).

2.4.2.8.Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi

Jandarma Genel Komutanlığı tarafından, jandarmayla ilgili olarak, görevlerin icrası esnasında meydana gelebilecek, insan hakları ihlalleri iddialarıyla ilgili şikayet ve başvuruların belli bir sisteme göre kabul edilmesi, bu iddiaların araştırılması, iddiaların doğru olması halinde adli ve idari soruşturma yapılmasının sağlanması, yapılan işlemlerle ilgili gelişmelerden ve sonucundan başvuru sahibine bilgi verilmesi ve bu çalışmaların kamuoyuna açıklanmasının sağlanması maksadıyla, Jandarma Genel Komutanlığı Karargahı'nda 24 saat esasına göre görev yapacak şekilde Genel Plan Prensipler Başkanlığı bünyesinde 26 NİSAN 2003 tarihinde Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi (JİHİDEM) kurulmuştur.

JİHİDEM'in görevleri şu şekilde sıralanabilir:

- Çeşitli iletişim vasıtalarından (şahsen, telefon, faks, mektup, dilekçe, internet, vs.) ulaşan, jandarma personelinin insan hakları ihlalleri ile ilgili şikayet ve başvuruları 24 saat esasıyla kabul etmek,
- Kabul edilen şikayet ve başvuruları incelemek ve değerlendirmek,
- İncelenip, değerlendirilen şikayet ve başvuru konuları ile ilgili olarak en kısa süre içerisinde ilgilisine cevap vermek,

- İnternet ortamındaki JİHİDEM ana sayfasının içeriğinin hazırlanmasını ve bilgilerin güncelleştirilmesini sağlamak,
- Yapılan şikayet, başvuru ve bunlara verilen cevaplarla ilgili raporların hazırlanmasını, istatistiki bilgilerin düzenlenmesini, Genel Sekreterlik vasıtasıyla bunların web sitesinde yayımlanmasını ve kamuoyuna duyurulmasını sağlamaktır (www.jandarma.mil.tr, 3 Nisan 2006).

JİHİDEM'in yapmış olduğu çalışmalar yurt içi ve yurt dışı çeşitli kurum ve kuruluşlarda büyük ilgi uyandırmaktadır. Bu çalışmalar başta ABD olmak üzere, çeşitli ülkelerin hazırlamış olduğu insan hakları raporlarına konu edilmektedir.

Ayrıca, ABD, Hollanda gibi bazı ülkelerin büyükelçilikleri JİHİDEM'i yerinde ziyaret ederek faaliyetleri hakkında bilgi almışlardır.

Kendisinin, yakınlarının veya herhangi bir kişinin jandarma personeli tarafından insan hakkı ihlaline maruz kaldığını düşünen vatandaşlar ile Türkiye'de ikamet eden yabancı ülke mensupları; şahsen, telefon, faks, mektup, dilekçe veya internet yoluyla Jandarma Genel Komutanlığı ek karargah binasında bulunan JİHİDEM'e başvurabilmektedir.

Vatandaşların JİHİDEM'e kolaylıkla müracaatlarının sağlanması ve JİHİDEM'in tanıtılması amacıyla çeşitli başvuru yollarına (mektup, telefon, faks, şahsen) ek olarak www.jandarma.gov.tr isimli internet sitesi de faaliyete geçirilmiştir.

2.4.3.Kurum Dışı Denetim Mekanizmaları

Kolluk kuvveti olarak emniyet-asayiş ve kamu düzenini sağlamakla görevli jandarma personeli, bu görevini icra ederken, kendisine verilen çeşitli yetkiler çerçevesinde, kamu yararı için temel hak ve özgürlüklere müdahale edebilmektedir. Yapılan bu müdahalelerin hukuka uygun olup olmadığı idari, adli, uluslararası ve kamuoyu denetimi vasıtasıyla kontrol edilir.

2.4.3.1.İdari Denetim

Bu kısımda idari denetim, mal bildirimini suretiyle ve mülki görevlerin icrası dolayısı ile denetim olmak üzere iki alt başlıkta ele alınacaktır.

2.4.3.1.1.Mal Bildirimi Suretiyle Denetim

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 14. maddesinde “Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimini verirler” hükmüne yer verilmiştir. Bu sayede, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan devlet memurlarının, haksız mal edinmelerinin önüne geçilmek istenmiştir. Bir kamu hizmeti sunan jandarma personeli de, kanunlar çerçevesinde mal bildiriminde bulunmaktadır. Günümüzde gerek siyasiler gerekse basın yayın organları tarafından, mal bildiriminin gizlilik esası kaldırılarak, şeffaf olunması gerektiği konusunda tartışmalar yaşanmaktadır. Ayrıca, bu konunun gizli kalması toplumda, devlet memurlarına karşı bir önyargı oluşturarak, güvensizlik ortamı yaratmaktadır.

2.4.3.1.2.Mülki Görevlerin İcrası Dolayısıyla Denetim

Jandarma görev yaptığı il merkezleri ve ilçelerde mülki görevlerini yerine getirirken uyması gereken etik kodlar hakkında, mülki makamlar tarafından denetlenmektedir. Ayrıca 4483 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun” hükümlerince bir suç işleyen jandarma personeli, ilgili kanun çerçevesinde yargılanır. Bu kanunun birinci maddesi, devlet memurları ve kamu görevlilerinin işlemiş olduğu suçlarda, yargılanmaları için izin vermeye yetkili makamları belirlemekte ve yargılamada izlenecek usulü düzenlemektedir. İlgili kanunun beşinci maddesi, memurlar ve diğer kamu çalışanlarının, görevleri ile ilgili olarak, bir suç işlemeleri halinde, bu durumun yetkili makam tarafından herhangi bir şekilde öğrenilmesi sonucu, aynı makamca bir ön inceleme yapılacağını hükme bağlamıştır.

2.4.3.2.Adli Denetim

Kolluk görevini yerine getiren jandarma personeli, adli görevlerinin icrası dolayısıyla Cumhuriyet Başsavcıları'na karşı sorumludurlar. Çünkü, jandarma personeli olaylar hakkında hazırlık soruşturmasını Cumhuriyet Savcılığı adına yürütmektedir. Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu'na göre; jandarma personelinin görevini yaparken işlemiş oldukları suçlarla ilgili olarak, Cumhuriyet Savcıları ilgili personel hakkında soruşturma başlatma yetkisine sahiptir. Ancak, ilgili kanuna göre, İlçe Jandarma Komutanları hakkında soruşturma açılabilmesi için Hakimler Savcılar Yüksek Kurulu tarafından izin verilmesi gerekmektedir.

2.4.3.3.Uluslararası Denetim

İnsan hakları sorunu, II. Dünya Savaşı'na kadar devletlerin kendi iç sorunları olarak kabul edilmiş ve ülkelerin vatandaşlarına nasıl muamele yaptığı diğer devletleri pek ilgilendirmemiştir. Günümüzde, insan hakları sorunu yalnızca bir ülkenin iç sorunu olmaktan çıkarak, uluslararası kamuoyunun da dikkatini çekmeye başlamış, büyük devletler özellikle bir ülkedeki dil, din, ırk, mezhep ve etnik yönden farklı kesimleri kollamak amacıyla ve sözde insan haklarını bahane ederek, diğer devletlerin içişlerine karışmaktan geri kalmamışlardır (Ünal, 1998:57).

Uluslararası alanda insan haklarının korunması ve işkencenin önlenmesi amacıyla başta Birleşmiş Milletler olmak üzere Avrupa Konseyi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı ve Avrupa Birliği gibi kuruluşlar bünyesinde insan hakları ile ilgili olarak çeşitli sözleşmeler düzenlenmiştir (Ünal, 1998:58). Adı geçen bu sözleşmelerden, “İşkencenin ve Gayriinsani ya da Küçültücü Ceza veya Muamelenin Önlenmesine Dair Avrupa Sözleşmesi”nin gereği olarak, Türkiye’de insan hakları ihlalleri ve işkencenin yapılıp yapılmadığı konusu, Avrupa Konseyi’nce belirlenen, İşkenceyi Önleme Komitesi tarafından denetlenmektedir. Bahse konu edilen komite, denetlemeler için ne zaman geleceğini bildirir, nereleri denetleyeceğini açıklamaz, bu denetlemeler için coğrafi bir sınır yoktur, ülkenin her yerinde kişi hak ve özgürlüklerinin kısıtlandığı her yeri denetleyebilir. Yapılan bu denetlemelerin sonucunda, gizlilik esas prensiptir,

denetleme sonuçları basına açıklanmaz, denetlenen ülkeye tavsiyeler halinde bildirilir. Ayrıca, kişiler ülkede hak ve özgürlüklerinin ihlal edildiğini düşünüyorlarsa, iç hukuk yollarını tüketmek şartıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde bireysel dava açma hakkına sahiptirler. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Türkiye'de meydana gelen insan hakları ihlalleri ile ilgili kararlarında, bu tür ihlalleri yapan sorumluların açıklıkla ortaya konulduğu görülmektedir. Bu kararlarda, Türk hukuk ve yargı sisteminin yapılan ihlalleri telafi edecek düzeyde olduğu net bir şekilde belirtilmekle beraber, mevcut kuralların uygulamalarında sıkıntıların yaşandığının altı çizilmektedir (Ünal, 1998:64).

2.4.3.4.Kamuoyu Denetimi

Kamuoyu denetimi;

- Şikayet ve İhbarları,
- Teşekkür ve Takdirleri,
- Basın ve Yayın Organlarını,
- Sivil Toplum Örgütlerini,

kapsar.

2.4.3.4.1.Şikayet ve İhbarlar

Bir kamu kurum ve kuruluşunda meydana gelebilecek etik dışı davranışları (yolsuzluk, rüşvet, irtikap, savurganlık, görevi kötüye kullanma, hediye kabulü vb.) en etkin şekilde denetleyebilecek olan yine bu kurumlardaki çalışanlardır. Bu yüzden kurumlarda çalışan ve meslek etik ilke ve kodlarını benimsemiş ahlaklı çalışanların, bu tür davranışları yöneticilerine bildirmeleri suretiyle etik dışı davranışta bulunan çalışanların, kurumdan uzaklaştırılması sağlanabilir. Ne yazık ki, Türk toplumunda ve Türk bürokrasi anlayışında, bu şekilde davranan ahlaklı kişilere “ispiyoncu” gözüyle bakılmakta, bu kişiler amirleri ve çalışma arkadaşları tarafından istenmeyen kişi ilan edilmekte ve kurumdan uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. Asla unutulmamalıdır ki, kurumların yozlaşmasına neden olan etik dışı davranışların kınanması ve engellenmesi

ancak, sağlam bir karakter ve kararlılığa sahip, ahlaklı çalışanlar tarafından sağlanabilir (Jandarma Etiği, 2001:83–84).

Diğer taraftan, jandarma görevini yerine getirirken vatandaşla yüz yüze gelmekte ve doğrudan ilişki kurmaktadır. Vatandaş da, jandarmada karşılaşmış olduğu etik dışı davranışları yazılı veya sözlü olarak şikayet edebilmekte ve ihbarda bulunabilmektedir. Örneğin vatandaşlar, Jandarma Teşkilatı'nda mevcut olan 156 numaralı telefon hattı vasıtasıyla şikayet ve ihbarda bulunabilirler.

2.4.3.4.2. Teşekkür ve Takdirler

Vatandaşın can ve mal güvenliğini korumak, esenliğini sağlamakla görevli jandarma personelinin, etik ilke ve kodlara uygun davranışları halk tarafından takdirle karşılanacaktır. Jandarma personeli, içinde yaşadığı toplumdan yetişerek yine aynı topluma hizmet etmektedir. Bu yüzden, jandarma personeli kendi yetiştiği çevrede nasıl bir jandarma görmek istiyorsa, çalıştığı yerde de bu şekilde düşünmek ve davranmak durumundadır. Vatandaş, jandarmanın kendisine saygı ve sevgi gösterme derecesini ve hizmet anlayışını kuruma çeşitli şekillerde iletebilir. Örneğin, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Rektörü, kampusta görevli jandarma personelinin göstermiş olduğu nezaket sevgi ve saygıya dayalı anlayış ve yüksek ahlakı nedeniyle, İl Jandarma Komutanlığı'nı ve ilgili personeli takdir eden bir kutlama yazısı göndermiştir (Jandarma Dergisi, Sayı:102:95).

2.4.3.4.3. Basın ve Yayın Organları

Çağımızda küreselleşmenin etkisiyle birlikte, dünya adeta küçük bir köy halini almış, iletişim ve bilgi teknolojilerinin hızla gelişmesiyle birlikte, dünyanın herhangi yerinde meydana gelen bir olay, anında dünyanın öbür ucunda izlenmeye ya da duyulmaya başlanmıştır. Bütün bunlar yaşanırken basın ve yayın organları da, kitleleri etkileyebilecek haberleri anında duyurabilmek için, adeta birbirleriyle yarışmaktadırlar. Geniş kitlelere hitap eden ve insanların hayatlarında vazgeçilmez bir unsur haline gelen basın yayın organları, en etkili denetim unsurlarından birisidir. Her

gün milyonlarca insan, gerek görsel gerekse yazılı basında olup bitenleri izlemekte, bu sayede olaylar hakkında fikir sahibi olmaktadır. Basın yayın organları, dünyanın birçok yerinde meydana gelen etik dışı davranışları, kamuoyuna anında duyurmakta ve bu davranışa neden olan kurumları ve kurum çalışanlarını zor durumlara düşürmektedir.

Birçok demokratik ülkede, kitle iletişim araçları ile halk arasında karşılıklı etkileşim vardır. Kitle iletişim araçları, haberleriyle, yorumlarıyla toplumu yönlendirme gücüne sahiptir (Dökmen, 2000:44). Bu yüzden kolluk kuvvetleri, medyayı üzerinde baskı unsuru olan bir denetim mekanizması olarak algılamakta ve medya ile iyi geçinme yolunu tercih etmektedir. Türkiye’de, kolluk kuvveti görevini yerine getiren jandarma personelinin, gerek olaylara müdahale esnasında, gerekse günlük hayatında davranışlarına özen göstermesi gerekmektedir. Zira, kitle iletişim araçlarına yansıtacak olumsuz bir davranış, hem jandarma teşkilatını hem de personeli zor durumlara düşürebilir. Jandarma Genel Komutanlığı, kamuoyunda jandarma hakkında olumlu izlenimler yaratmak, halkın duyarlılık ve istekleri hakkında bilgi sahibi olmak, uygulamaları değerlendirme imkanı bulmak, jandarma halk ilişkilerini dengeleyerek jandarmayı halka tanıtmak gibi olumlu faydalar sağlayan eylemlerin duyurulmasında, basınla işbirliği yapmalı ve denetimine açık olmalıdır (Jandarma Etiği, 2001:85).

Basın ve yayın organlarının, en güçlü denetim mekanizmalarından biri olması, medyanın da haber yaparken kendisine ait etik kodlara uymasını zorunlu kılmaktadır. Çünkü, taraflı ve kasıtlı olarak yapılan yayınlar sonucu halk bu yanlış haberlere inanacak ve kurumların yıpranmasına sebep olabilecektir. Bunların yanı sıra, medya sahiplerinin önemli iş kollarında da işveren konumunda olması ve medyanın siyaset üzerindeki etkisi basın ve yayın organlarının denetim görevini yaparken mutlaka etik kodlara uygun davranmasını gerekli kılmaktadır.

2.4.3.4.4.Sivil Toplum Örgütleri

Dünyanın gelişmiş, çağdaş demokrasi anlayışı ile yönetilen toplumlarına bakıldığında, sivil toplum örgütlerinin temsil ettiği grupların haklarını ya da inandıkları değerleri sonuna kadar savunduklarını ve kamuoyu oluşturmak için her türlü ilginç eyleme başvurduklarını görmek mümkündür. Özellikle demokratik toplumlarda önemli

role sahip olan sivil toplum örgütleri, vatandaşlar ile devlet ve devletin kurumları arasında köprü görevi üstlenmişlerdir. Sivil toplum örgütlerinin kamuoyunu aydınlatma yönü ile de bir denetim mekanizması olduğu söylenebilir.

Etik dışı davranışların birçoğu gerçekte insan haklarının ihlali anlamına gelmektedir. Sivil toplum örgütleri, genel olarak insan hakları ihlalleri konusunda çalışmakta ve bu konu ile ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile görüşerek, öneriler sunma yoluna gitmektedir. Bu örgütler, etik dışı davranışları engelleme mekanizması olma görevini yerine getirmelidirler. Bu şekildeki bir denetim halkı bilinçlendirme çalışmaları ile de desteklenirse iyi sonuçlara ulaşılabilir (Öngel, 1998:21).

Sonuç olarak sivil toplum örgütlerinin üstlendiği vazife halkın yönetimde yer almasıdır. Yönetimdeki halk etkisi ise demokratikleşmenin bir göstergesidir. Jandarma personeli il ve ilçelerde bulunan sivil toplum örgütleri ile iyi ilişkiler kurmalıdır.

2.5.Jandarma Personelinin Etik Değerleri

Emniyet-asayiş ve kamu düzenini sağlamakla görevli silahlı askeri bir kolluk kuvveti olan jandarma, toplumsal yaşam içinde önemli işlevi olan bir görev icra etmektedir. Jandarma, bu görevini yerine getirirken, kendisine verilen yasal yetkiler çerçevesinde davranmak zorundadır. Bu yetkilerin yerinde, hukuka uygun ve insan haklarına saygılı bir şekilde kullanılmasında, kolluk meslek etiği kodları olumlu bir katkı sağlayacaktır.

Toplumun güvenlik ve huzurunun temin edilmesinden sorumlu olan jandarmanın, meslek etik kodlarına sahip olmaması gibi bir şey düşünülemez. Jandarma mesleği etik kodları, evrensel kabul gören kavramlara dayanarak geliştirilen, tüm çalışanları kapsayan ve kurumun ortak isteklerini personele benimsetmek amacıyla oluşturulan kodlardır. Bu kodlar oluşturulurken, genel olarak kolluk mesleği icra eden bütün birimlere hitap edecek şekilde oluşturulmalıdır.

Etik kodlar, kanunlarda yazılı ve yazılı olmayan konuları içermektedir. Kolluk görevini yerine getiren jandarma personelini ilgilendiren etik kodların önemli bir kısmı kanunlarda açıkça belirtilmiştir. Bu durum, etik ilkelere aykırı davranışta bulunan personelin ağır yaptırımlarla karşılaşması sonucunu doğurmuştur.

Etik ilkelere aykırı davranan jandarma personeline davranışının derecesine göre farklı yaptırımlar uygulanmaktadır. Disiplin amirleri personele uyarı, kınama, kısa süreli oda hapsi, kısa süreli göz hapsi ve maaş kesilmesi gibi cezalar verebilmektedir. Denetleme Başkanlığı ise yaptığı denetlemeler sonucunda karşılaşmış olduğu etik dışı davranışların cezalandırılmasını ilgililerden talep edebilmektedir.

Kanunlarda yasaklanmış ve etik dışı davranış olarak nitelendirilmiş bazı davranışların ihlal edilmesi durumunda ise (zimmet, görevi kötüye kullanma, rüşvet vb.) personel askeri ve sivil mahkemelerde yargılanmaktadır. Personelin bu mahkemelerden alacağı bir yıl ve üzerindeki hapis cezaları ile yüz kızartıcı suçlardan alacağı cezalar meslekten ihraç edilmesine yol açmaktadır. Bunların dışında personelin askeri mahkemelerden alacağı cezalarda derece, kademe ve rütbe ilerlemesi durdurulmaktadır.

Etik ilkelere aykırı davranışta bulunan personele en üst düzeyde yaptırım uygulayan mercilerden birisi de Yüksek Askeri Şura'dır. Yüksek Askeri Şura disiplinsiz ve etik dışı davranışta bulunan personeli meslekten ihraç etmektedir ve Yüksek Askeri Şura kararlarına karşı yargı yolu kapalıdır.

Jandarma, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bir parçası ve halka açılan yüzü olması sebebiyle, Türk Silahlı Kuvvetleri, meslek etik kodlarına da uygun davranmalıdır. Ayrıca, hizmet alanı, belediye sınırlarının dışı olarak tanımlanan jandarma, hayatında hiç devlet kurumu görmemiş olan vatandaşlarla da karşılaşmakta dolayısı ile, vatandaş jandarma denildiğinde devleti görmekte, devlet denildiğinde de jandarmayı görmektedir. Jandarma devletin halka açılan ilk kapısıdır. Sayılan bütün bu sebeplerden dolayı jandarma personeli etik kodlara devletin diğer kuruluşlarında çalışan personelinden daha fazla dikkat etmelidir.

Bu etik kodu önerisinin amacı, kolluk kuvvetlerinin görevlerini yerine getirirken uyması gereken meslek etiği kodlarını düzenlemektir. Bu öneri, kolluk

görevini yürüten genel kolluk görevlileri ile kolluk görevlerini yerine getirdikleri durumlarla sınırlı olmak üzere; özel kolluk ve askeri birlik görevlilerinin uyması gereken meslek etik kodlarını kapsar.

Uygulandığı takdirde olumlu sonuçlar alınacak, halkın jandarmadan duyduğu memnuniyeti artıracak ve jandarmanın çalışma performansını yükseltecek olan etik kodlar şu şekilde ifade edilebilir.

İhtiras Sahibi ve İddialı Olmak

İhtiras kelimesi, bir şeye aşırı istek duymak ve bunun gerçekleşmesi için çaba sarf etmek anlamında kullanılır (Büyük Larousse, 1986). Diğer bir ifade ile, ifa edilen meslek ve sanat gibi uğraşların en üst seviyesine çıkmak için gösterilen yüksek arzudur.

Jandarma, mesleğinin en yüksek seviyesine çıkmak için ihtiraslı olmalıdır. Bu süreçte hayal etme, ümitli olma ve düzenli çalışma mutlaka yapılması gereken davranışlar arasındadır (Jandarma Etiği, 2001:179).

İddialı olmak, amaçsızca direnmek değildir. Jandarma doğru olduğunu düşündüğü hususlarda direnmelidir. Ancak, boş yere inat etmenin, kimseye fayda sağlamayacağını da bilmelidir.

Fedakar Olmak ve Feragat Etmek

Fedakar olmak, yüksek bir amaç ya da değerli bir şey için var olan veya olabilecek faydalardan vazgeçmektir. Fedakar birey, kendi çıkar ve yararlarını göz ardı ederek, sahip olabileceklerinden ya da olduklarından vazgeçer (Meydan Larousse, 1992).

Feragat etme, vakti geldiğinde ve şartlar gerektirdiğinde bulunulan durumdan yüksek değerler uğruna vazgeçmektir. Sözlük anlamı olarak feragat etme,

isteyerek vazgeçme ve alçakgönüllülük ifadeleri ile aynı anlama gelir (Büyük Larousse, 1986).

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün de sözünde belirttiği gibi “jandarma; yurt, ulus ve cumhuriyete aşk ve sadakatle bağlı cesaret ve feragat örneği bir kanun ordusudur”. Asıl önemli olan, jandarma personelinin, gerektiğinde vatan ve milletine hizmet etmek uğruna, gözünü kırpmadan fedakarlık gösterip, canından, eşinden, dostundan ve değer verdiği her şeyden feragat edebilmesidir.

Çalışkan, Enerjik ve Dinamik Olmak

Çalışkan, sözlük anlamı ile çalışmayı seven ve iş başarmak için sürekli çalışan kimse anlamında kullanılır (Büyük Larousse, 1986). Çok iş başarabilme, sıkıntılı bir işe girerek ve emek vererek onu başarma anlamındadır.

Jandarma personeli, verilen görevleri yerine getirmekte üşengeçlik göstermemeli, verilen her görevin üstesinden layıkıyla gelmelidir. Kendisine verilecek görevi yapmak için her an hazır bulunmalıdır. Dinamik ve enerjik olmak, her türlü iç ve dış tehlikeye karşı hazırlıklı olmak gerekir.

Moralini Yüksek Tutmak Her Zaman Mutlu Olmak ve Umut İçerisinde Bulunmak

Moral kelime anlamı olarak; bireyin mücadeleci olması, engellere direnmesi ve manevi kuvvet olarak tanımlanabilir (Büyük Larousse, 1986).

Jandarma personeli yüksek moralli olmalı ve bu şekilde görevini yapmalıdır. Çünkü, halkla ilişki içinde olan jandarmanın moralli bir şekilde işini yapması, onun verimliliğini ve hizmet kalitesini arttıracaktır.

Sağlam, Sıhhatli ve Zinde Olmak

Jandarma personeli, çok zor şartlarda ve yoğun tempo ile emniyet-asayiş ve kamu düzenini sağlamaya çalışmaktadır. Jandarma personeli bu görevi yerine getirirken yüksek fiziki yetenek ve kondisyona ihtiyaç duyar. Ulu önder Mustafa Kemal Atatürk'ün de “sağlam kafa sağlam vücutta bulunur” sözünde belirttiği gibi, jandarma personeli görevini en iyi şekilde yapabilmek için sağlam ve sıhhatli olmalıdır. Ayrıca “her asker kendi sağlığını korumakla mükelleftir” ifadesine İç Hizmet Kanunu'nda da yer verilmiştir (TSK İç Hizmet Kanunu, Md.89).

Bilgili ve Ehil Olmak, Jandarma Meslek Konularını Çok İyi Bilmek ve Uygulamak

Bilgi, bir konu hakkında bilinen şey, bilgili olmak ise söz konusu bilgiye sahip olmayı ifade eder (Meydan Larousse, 1992).

Tüm jandarma personeli, meslek yaşamında elde ettiği tecrübeler ve aldığı eğitimleri sürekli kullanmak ve bunlardan faydalanmak zorundadır. Jandarma personeli işi ile ilgili her konuya, ayrıntılı bir şekilde hakim olmalıdır. İyi bir genel kültüre sahip olması gereken jandarma personeli, düşüncelerini ve fikirlerini bilgiye ve akılcı çözümlere dayandırmalıdır. Bilgiden ve akıldan yoksun fikirlerin, kimseyi sonuca götürmeyeceği bir gerçektir. Bilgi, aynı zamanda vatandaşlarla yapılan görüşme ve diyaloglarda da gerekli ve vazgeçilmez bir unsurdur (Jandarma Etiği, 2001:193).

Azimli, İradeli ve Sonuç Alıcı Olmak

İrade, bir işi yapmaya veya yapmamaya karar verebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Azim sözcüğü ise kesin karar olarak ifade edilebilir (Meydan Larousse, 1992).

Jandarma personeli, azimli ve iradeli olduğu müddetçe mesleğinin gereklerini yerine getirebilir. Bu sayede, içinde bulunduğu toplumun refah düzeyini

artırarak, kamunun huzur ve güvenli bir ortamda yaşamasının sağlanmasına yardımcı olur. Devletin bu hedeflerinin gerçekleştirilmesi için, jandarma personelinin azimli ve iradeli olması şarttır.

Faziletli, Namuslu, Şerefli ve Haysiyetli Olmak

Fazilet, bireyin iyi davranışlarda bulunmasına ve ahlak kurallarına uygun davranmasına yol açan bir erdemdir (Meydan Larousse,1992). Faziletli bir jandarma personeli, helal kazancı haram kazanca tercih eder. Nefsin eğitilerek kontrol altına alınması olan fazilet; adil, sadık ve ilim sahibi olmayı gerektirir.

Jandarma personeli askerlik mesleğine girerken etmiş olduğu yeminin; şeref, namus ve dürüstlük anlamına geldiğini ve bu edilen yeminin de faziletli insan olmayı gerektirdiğini bilir ve mesleğini buna göre icra eder.

Yalan Söylememek ve Sözünde Durmak

Yalan; aldatmak amaçlı, kasıtlı olarak ve gerçeğe aykırı bir şekilde söylenmiş söz iken, yalancı ise yalan söyleme işini kendisine alışkanlık yapmış kişidir (Meydan Larousse, 1992).

Görevi vatandaşlara hizmet ederek toplumun bireyleri ile devlet ve millet beraberliğini sağlamak olan jandarma, bu önemli misyonu nedeniyle ne kendi içinde, ne de üçüncü kişilere yalan söylememelidir. Çünkü, yalan söylemek kısa vadede küçük menfaatler sağlayabilmesine rağmen, uzun vadede zarara yol açarak toplumun jandarmaya bakışını olumsuz şekilde etkileyebilecektir (Jandarma Etiği, 2001:219).

Jandarmanın hizmet alanı belediye sınırlarının dışı olması nedeniyle, yerine göre başka kamu kuruluşlarının ulaşamadığı ücra kesimlerde görev yapmaktadır. Bu görevini yerine getirirken; halk, muhatabı olan jandarmadan bazı istek ve şikayetlerde bulunur ve bu yüzden jandarma personeli söz vermek ya da vaatte bulunmak durumunda kalır. İşte bu durumda, söz ve vaatlerde yetki ve sorumluluk aşımı veya

herhangi bir kötü niyet söz konusu olmamalıdır. Kısaca, jandarma üstesinden gelemeyeceği vaatler ve sözler vermemelidir (Jandarma Etiği, 2001:220).

Riyakarlık ve Dedikodu Yapmamak

Riyakarlık, yalan yere güler yüz göstermek, ikiyüzlülük anlamına gelmekte olup; riya, inandığı veya düşündüğü şeyleri yapmama, yalandan gösteriş ve ikiyüzlülük yapma, riyakar ise, riya fiilini yapan, eylemleri düşüncelerine uymayan ikiyüzlü birey anlamındadır. Halk tabiriyle riyakarlık bireyin yüzüne gülüp arkasından farklı davranmak demektir (Meydan Larousse, 1992).

Jandarma personeli riyakar davranışlarda bulunmamalı, davranışları ile eylemleri birbiriyle örtüşmelidir. Herhangi bir şekilde yarar sağlamak veya birilerinin takdirini kazanmak için riyakarlık yapmak, jandarma personeline yakışan davranışlardan değildir. Ayrıca bu etik dışı davranışların menfi sonuçları Jandarma Teşkilatı'nı etkileyecektir (Jandarma Etiği, 2001:221).

Bencil ve Kıskanç Olmamak, Kin Beslememek

Bencil olmak; kişinin sadece kendine kıymet vermesi, her şeyi kendinin hak ettiğini düşünmesi ve sürekli kendini ön plana çıkarmasıdır. Bencil kişi empati kurmaz ve başkalarının hakkını, hukukunu dikkate almaz. Diğer taraftan bencil, kendini ve kendi yaptıklarını daha üstün görerek, bir tek kendisinin haklı olduğunu savunur (Meydan Larousse, 1992).

Kıskançlık kelimesi de bencillığe yakın olup, başkalarını çekememe ve bir şeyin beraber olmasını kabul edememe anlamlarına gelir.

Jandarma personeli, hem vazifesinde hem de bireysel ve toplumsal ilişkilerinde bencillik ve kıskançlık gibi davranışlarda bulunmamalıdır. Bu davranışlar jandarma personelini kanun dışı davranmaya ve kişisel menfaatlerinin peşinden gitmeye itebilmektedir. Bizzat kanunun uygulayıcısı olan bir kurumun veya kişinin kanunlara aykırı davranması, en kötü durumun göstergesidir. İyi bir jandarma personelinin

yapması gereken, muhatap olduğu insanların ve çalışma arkadaşlarının da kendisi gibi aynı ülkenin vatandaşları olduğunun bilincinde olmak, onları kıskanmanın veya onlara bencilce davranmanın kendisine yakışır bir davranış olmadığına farkında olmak ve buna göre davranmaktır. Jandarma personelinin unutmaması gereken bir başka ilke de herkesin aksi ispatlanmadıkça masum olduğudur (Jandarma Etiği, 2001:227).

Sır Vermemek

Sır, başkalarının bilmemesi gereken şeydir. Sır akıldaki bir cümle olabileceği gibi belge vb. gibi şeyler de olabilir. Buradan yola çıkarak, sır vermemek, sır olan bir şeyin başkalarına aktarılmaması anlamında kullanılır (Meydan Larousse, 1992).

Görevleri gereği jandarma personeli; çalışmalarında bireyi, toplumu, devleti ve milleti ilgilendiren sırları öğrenir ya da bu sırlardan yararlanma yoluna gider. Burada dikkat edilmesi gereken, bu sırların ilgili kişiler haricinde kimseye verilmemesidir. Sır saklamanın temelinde yatan ise; devlet, millet ve vatandaş gibi sır ile ilişkili olanların menfaatlerinin korunmasıdır (Jandarma Etiği, 2001:230).

Adil ve Tarafsız Olmak

Adalet; hak ve hukuka riayet etme, hakkı gözetme, yerine getirme, doğruluk ve herkese hak ettiğini verme anlamındadır (Büyük Larousse, 1986).

Anayasamızda toplumu meydana getiren bireylerin temel hak ve özgürlükleri güvence altına alınmıştır. Jandarma personeli hizmetin her aşamasında vatandaşa adaletli davranmalı ve ilişkilerinde adaletli olmalıdır (Jandarma Etiği, 2001:257).

Jandarmanın taraf tutması, menfaati için; akraba, tanıdık, siyasi düşünce vb. nedenlerle adil davranmaması asla yapılmaması gereken ve Jandarma Teşkilatı'nı olumsuz etkileyen davranışlardır. Tarafsız ve adil olmak kanunların uygulanmasında mutlaka gerekli kriterlerden ikisidir (Jandarma Etiği, 2001:257).

Hoşgörölü ve Alçak Gönüllü Olmak

Sözlük anlamıyla hoşgörü, insanların başka insanların düşüncelerinin ve yaşam şekillerinin farklı olmasını sabırla karşılaması, hoş görmesi; alçak gönüllölük ise mütevazı olmak, kibirden uzak olma anlamındadır (Büyük Larousse, 1986).

Jandarma personeli, ister hizmet etmiş olduğu halka, isterse mesai arkadaşlarına karşı, alçak gönüllü davranmalı ve bunu kanıtlamalıdır. Sahip olduğu rol ve statü ile övünmekten kaçarak, arkadaşları, astları ve üstleri ile bağılılık içinde görev yaparak, alçak gönüllüğünü kanıtlaması mümkündür (Jandarma Etiğı, 2001:272).

Sağlam Kişilik, İyi Ahlak Sahibi Olmak ve Kanuni Çerçeve de Ahlaki Prensi p Sahibi Olmak

Kişilik, bir kimsenin kendi bünyesinde topladığı, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan özelliklerin bütünü nü ifade etmektedir.

Jandarma personeli, yapacağı ve yapması gereken işleri programlı bir şekilde, standartlara uygun olarak icra etmelidir. Bu şekilde davranmak ve prensip sahibi olmak, jandarmanın olmazsa olmaz ilkelerinden birisidir. Zira görev yapmış olduğu yerlerde insanların, çeşitli menfaat sağlamak için, jandarmayı kullanmak istediğı sıkça karşılaşılan bir durumdur. Prensip sahibi bir personel olmakla jandarma, bu tip çıkar gruplarının menfaat temin etmesinin önlerindeki en büyük engel olacaktır. Jandarma personeli, kanunların uygulayıcısı ve koruyucusu olması nedeniyle de, görevini yaparken prensiplerden ödün vermemelidir. Atatürk'ün; "Prensip ler mevzu bahis olunca kelleimizi veririz, prensiplerimizden zerre kadar ödün vermeyiz" veciz sözü de prensip sahibi olmanın önemini vurgulamaktadır (Jandarma Etiğı, 2001:186).

Araştırmacı, Kendini Geliştirici ve Yaratıcı Düşünce Yapısına Sahip Olmak

Yaratıcılık, önceden kurulmamış olan bir takım ilişkileri kurma yeteneğine sahip olmak şeklinde tanımlanabilir. Yaratıcı insan, kendini sürekli olarak düşünmeye sevk eden ve kendi kendine var olabilmeyi başaran kişidir. Jandarma personeli de, hizmet sunduğu topluma örnek olabilmek için yaratıcılık özelliklerini geliştirmeli, hayatın durağanlığının dışına çıkarak, yeni fikirler üretmelidir. Sürekli gelişen ve değişen dünyada, jandarma personelinin de olanları yakından takip etmesi gerekmektedir. Özellikle mesleki yenilikler ve mevzuat farklılıkları yakından izlenmelidir. Kabaca, detaya inilmeden yapılan araştırmaların jandarmayı olayların sonucuna ulaştıramayacağı gibi, maddi israflara da sokacağı bilinmelidir (Arslan, 2001:60).

Günümüzde, küreselleşmenin de etkisiyle suç türleri ile ulaşım ve haberleşme imkanları son derece artmış, bunun sonucu olarak da suç ve suçluların il, bölge, ülke genelinde ve hatta ülkeler arasında takip edilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu sebeple jandarma personeli suç ve suçlularla mücadele edebilmek için, kendisini geliştirerek bilgi, beceri, yetenek ile milli ve ahlaki değerler kazanmalı, bilimi ve akli rehber edinmeli ve kendisini sürekli geliştirmelidir.

İnisiyatif Sahibi Olmak

İnisiyatif, herhangi bir konuda ilk olarak davranma ya da o konunun kontrolünü elinde bulundurma anlamındadır. Davranışlarda iş yapabilirlik önceliğini ele almak ve yönetime hakim olmak ise, inisiyatifi ele almak olarak tanımlanır (Meydan Larousse, 1992).

Jandarma personeli, yaptığı görev gereği değişik olaylarla karşılaşmaktadır. Her ne kadar kanunlar, jandarma personelinin olaylarda nasıl hareket etmesi gerektiğini belirtse de, olaylar aydınlanıncaya kadar jandarma personelinin inisiyatif kullanmasını gerektiren durumlar oluşabilmektedir. İnisiyatifi kullanmak, jandarma teşkilatında

olması gereken bir ilkedir. Fakat inisiyatif kullanımında jandarma personelinin kanunların kendine vermiş olduğu yetkileri aşmaması gerekir.

Dikkatli ve Detaycı Olmak

Sözlük anlamı olarak dikkat, düşünceyi bir konu üzerine toplayarak odaklanma, konuya ilgi gösterme demektir (Meydan Larousse, 1992).

Jandarma personeli, hassas mesleki vazifesinden dolayı, olayların gelişimine dikkatli ve detaycı bir yaklaşımla eğilmelidir, aksi takdirde, incelenilen olaylar hem jandarma personeline hem de jandarma teşkilatına zarar verebilmektedir. Jandarma personeli daima detaycı ve dikkatli olarak görevini icra etmelidir. Kolluk kuvvetlerinin olayları aydınlatabilmesi için detaylara önem vermesi gerekir; çünkü, suç ve suçluya ilişkin deliller bazen küçük detaylarda yatmaktadır. Örneğin; adam öldürme suçunda, bazen olay yerinde bulunan bir saç teli bazen de kan lekesi suçun aydınlatılmasına yardımcı olmaktadır.

Görgü Kurallarına Uygun Hareket Etmek

Görgü kuralları, bir toplumda başkalarının haklarını gözeterek ve onlara saygı duyarak yaşanılmasını sağlayan kuralların tümüdür (Meydan Larousse, 1992).

Jandarma personeli, mutlak suretle kanun ve nizamların belirlediğı kurallar bütünü çerçevesinde görev yapmalıdır. Fakat halkın uzun süreçler içinde geliştirdiğı ve yasalarda yazılı olmayan, ancak uyulmadığı takdirde kişiyle toplum arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkileyecek kurallar da vardır. Görgü kuralları diye adlandırılan bu kurallar, kişinin medeni olma derecesinin de bir göstergesidir. Jandarma personelinin görevini yaparken, riayet etmesi gereken kurallardan biri de bu örf, adet ve görgü kurallarıdır. Jandarma personeli toplumun sevgi, saygı ve beğenisini kazanmak için, görgü kurallarına azami önem göstermelidir. Görgü kurallarına göre hareket etmenin esaslarını, duruş ve tavırlarda, kıyafetlerde ve hareketlerde, yönetimde, işyerinde ve yemekte gibi genişletmek mümkündür. Bu durumlarda jandarma personeli halka

mümkün merteye nazik davranmalı ve halkın tepkisine neden olacak davranışlarda bulunmamalıdır (Davranış Bilimleri ve Halkla İlişkiler, 2000:134).

Aile Hayatının Kutsallığına İnanmak ve Şefkatli, Merhametli, İyiliksever Olmak

Toplumun temel yapı taşı ailedir. Toplumun temellerini, kültürünü, ilkelerini ve hatta gelişmişlik seviyesini bile, aile olgusu bünyesinde değerlendirmek mümkündür. Bu yüzden eski çağlardan bugüne toplumlar, aile yapısına çok büyük önem vermişler, ailenin kutsallığına inanmışlardır.

Toplumdaki ahlaki çöküşlüğün en büyük sebeplerinden birisi de, o toplumdaki aile yapısının dejenere olmasıdır. Halk zaman zaman jandarmadan, aile içi sorunlarıyla ilgili çeşitli isteklerde bulunur. Her ne kadar bu konuda, hukuk mahkemeleri yetkili ise de, jandarma olayın güvenliği bozucu sonuçlara varmasını engeller. Jandarma, uyuşmazlıkların kaba yolla değil, kanunlarla çözülmesini teşvik etmeli, ancak öncelikle ailenin varlığını devam ettirmesi için, gerekli önerilerde bulunmalı ve güçsüz tarafı aile içi şiddetten korumalıdır.

Merhamet sözlük anlamıyla, başkalarının dert ve sıkıntılarından etkilenecek bunlara çözüm yolu bulmaya yönelik duygu ve düşüncelerdir (Meydan Larousse, 1992)

Jandarma, görev yaptığı yerdeki halka karşı merhametli ve şefkatli davranmalıdır. Özellikle çocuklara, yaşlılara ve aciz durumdaki insanlara kanunlar çerçevesinde yardım elini uzatmalı, devletin merhametli ve şefkatli yüzünü vatandaşa göstermelidir. Bu sayede vatandaşın gözünde jandarmanın ve devletin itibarı artacaktır.

Vakar ve Tevazu Sahibi Olmak

Vakar, ciddi ve ağırbaşlı olma anlamında iken, tevazu ise gösteriş ve lüksten uzak durma demektir (Meydan Larousse, 1992).

Mütevazı kişiler, kendi yaptıkları ile övünmek yerine başkalarına sağladıkları faydalardan manevi huzur duyarlar. Jandarmanın da vakur ve mütevazı davranması, onun iç huzurunu sağlamakla birlikte çalışmalarında daha verimli olmasına yol açacaktır. Sonuçta, bir kamu hizmeti layığı ile yerine getirilirken, bu hizmetlerden yararlananlar da memnun olacaktır (Jandarma Etiği, 2001:214–215).

Maddi ve Şahsi Kazançlardan Kaçınmak, Hediye Kabul Etmemek

Günümüz ekonomik şartlarında, geçim sıkıntılarının artmasıyla birlikte, maddi çıkar sağlamak ve menfaat temin etmek sıkça karşılaşılan gerçeklerden birisidir. Hemen hemen her meslekte, insanlara geçimlerini sağlayacak kadar ücret ödenmektedir. Fakat, insanlar çeşitli nedenlerle bununla yetinmeyip, haksız kazanç sağlama yollarına başvurumaktadırlar (Jandarma Etiği, 2001:237). Gerek yazılı gerekse görsel basında bu tip haksız kazanç elde eden kişileri görmek mümkündür. Jandarma personeli, hem Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bir mensubu olduğu hem de bu konularla mücadele etmesi gereken bir kuruma mensup olduğu için, kesinlikle haksız kazançtan uzak durmalıdır. Sadece jandarma personeli değil, tüm insanlar, görevlerini yerine getirirken ihtiraslarının kurbanı olmamalıdır. İnsanların şahsi menfaatleri için kazanç temin etmeleri, hem onur kırıcı bir davranış hem de toplum içindeki yozlaşmanın en büyük sebeplerindendir. Jandarma personeli, sadece ülkenin ve milletin menfaatlerini gözetmelidir.

Esnek Olmak ve Güçlü Muhakeme Yeteneğine Sahip Olmak

Esneklik, sözlük anlamıyla, düşünce ve davranışları değiştirmede kolaylık, birbirine ters durumlarda anlaşılmaya meyilli olma ve taviz vermeye yatkınlık demektir. Muhakeme ise, bir problemi akılda düşünüp, planlayarak onun çözüm yollarını bulmaya çalışmadır (Meydan Larousse, 1992).

Jandarma personelinin görevini yaparken; nerede, ne zaman, nasıl bir olayla karşılaşacağını önceden kestirmesi hayli zordur. Çünkü günümüzde suç ve suç çeşitleri oldukça fazla ve birbirinden farklıdır. Suç çeşitlerinin artması ve suçluların teknolojik

araçlar kullanması, jandarma personelinin güçlü bir muhakeme yeteneğine sahip olmasını gerektirmektedir (Jandarma Etiği, 2001:240). Jandarma personelinin iyi bir muhakeme yapabilmesi için geçmişte öğrendiği bilgileri, tecrübeleri, karşılaştığı olayları, olaylara etki eden faktörleri kullanarak bir inceleme başlatması, bunun sonucunda isabetli karar verebilmesi, bu kararın etkilerini tahmin edebilmesi gerekir. Jandarma personeli iyi bir muhakemeyle olayların üstesinden gelmelidir.

Kurallara Uygun ve İyi Giyinmek, Temiz Olmak

Jandarma personeli, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bir mensubu ve vatandaşa yansıyan yüzü olarak kılık kıyafetine gerekli özeni göstermeli ve topluma örnek olmalıdır. Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu'nda asker bireylerin hangi kıyafeti taşıyacağı “her asker üniformasının şeref ve haysiyetini korumaya mecburdur” demek suretiyle açıkça belirtilmiştir (TSK İç Hizmet Kanunu, Md.34-a).

Şüphesiz, jandarma personelinin çalışma saatleri dışında istediği elbise ve kıyafetleri giyme serbestliği vardır. Ancak, bu zamanlarda da olsa giyilecek kıyafetler jandarma teşkilatının şeref ve haysiyetine leke düşürecek biçimde olmamalıdır. Temizlik hususunda özenle hareket etmeyen jandarma personeline, halkın saygı göstermesi beklenemez (Jandarma Etiği, 2001:242).

Hitabet Yeteneğine Sahip Olmak, Beden Dili ve İletişimi Çok İyi Bilmek ve Kullanmak, İkna Yeteneğine Sahip Olmak

İletişim kavramı olarak “bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma süreci” şeklinde tanımlanmaktadır (Dökmen, 2000:19). Jandarma mesleği, genellikle insanların içinde ve onlarla diyalog kurularak icra edilen bir meslektir. Dolayısıyla, jandarma personeli görevini yaparken çok farklı kültürlerle ve yaşam şekillerine sahip insanlarla muhatap olurlar. Özellikle kırsal bölgelerde kişilerin birbirlerine olan bağı çok kuvvetli olduğundan bu bölgelerde jandarma personelinin hitap şekli sorunların çözülmesinde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca hitabetin yanında, beden dili de denilen davranışlara da dikkat edilmelidir (Jandarma Etiği, 2001:244).

Bir başka önemli nokta da, jandarmanın kendi içindeki ve halkla olan iletişimidir. Bu iletişim için modern teknik ve yöntemlerden mutlaka faydalanılmalıdır. Her türlü yazışma ile vatandaşlara yapılan duyuru ve ilanlar en anlaşılır şekilde yapılmalıdır (Jandarma Etiği, 2001:246).

Günümüz kolluk anlayışının en önemli unsurlarından birisi de kolluk personelinin, ikna yeteneğine sahip olmasıdır. İyi bir jandarma personelinin, ikna kabiliyetine sahip olabilmesi için, dili etkin bir şekilde kullanması gerekir. Jandarmanın, ikna kabiliyetini kullanması, halkın tepkisine neden olabilecek kaba kuvvet kullanmasından daha etkili olabilir. Örneğin 1994 yılında Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi yurtlarında kalan bir öğrencinin, ambulansın geç gelmesi sebebiyle ölümü sonucu, öğrenciler bu olayı kınamak ve protesto etmek için topluca İstanbul yoluna doğru yürüyüşe geçmişlerdir. Fakat Bolu Emniyet Müdürü, öğrencileri ikna ederek, idarenin kusurlu olduğunu ve bu tür olayların bir daha tekrar etmemesi için gerekli tedbirlerin alınacağını söyleyerek, öğrencileri bu eylemlerinden vazgeçirmiştir. Şayet burada emniyet müdürü, ikna yolunu seçmeyip, yetkisini kullanarak kalabalığı dağıtmak isteseydi, olaylar daha da büyüyebilir, içinden çıkılmaz bir hal alabilirdi (Bahar, 1998:112).

İnsanların Temel Hak ve Özgürlüklerine Saygı Göstermek

Küreselleşmenin de etkisiyle, ülkeler arasındaki sınırlar neredeyse ortadan kalkmış, insanların çoğu, insani değerlere sahip çıkmanın önemini ve insani dayanışmanın gücünü kavramıştır. Zira, insan hakları, bütün insanlığın ortak değeridir. İçinde bulunduğumuz yüzyıla damgasını vuracak olan insan hakları düşüncesi, başta Birleşmiş Milletler olmak üzere, bütün uluslararası örgüt ve kurumlar ile uluslararası kamuoyunun en fazla önemsendiği konuların başında gelmektedir. İnsan hakları ihlalleri, dünyanın hemen hemen her yerinde sıkça rastlanılan ve yok edilmesi için uluslararası alanda çaba gösterilen evrensel bir sorundur. Türkiye’de de bu gelişmelerin etkisiyle, hemen her yerde ve her fırsatta insan haklarından daha fazla söz edilir olmuş; insanlarımız da insan haklarına eskiye oranla daha fazla sahip çıkmaya başlamışlardır.

Hukuk devletini karşıtlarından farklı kılan en önemli özellik, kamusal yetkilerin keyfi olarak değil, ancak hukukun öngördüğü çerçevede kullanılmasıdır. Kamu adına yetki kullananlar, sık sık bireylerin temel haklarına müdahalede bulunmak zorunda kalırlar. Bu müdahalelerin meşru olabilmesi için hukuka dayanması ve hukukun sınırlarını aşmaması gerekir (Çoban, 2006:61). Devlet, kendi ülkesinde yaşayan tüm insanların hak ve özgürlüklerini korumak zorundadır. Anayasamızın 12. maddesinde “herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilemez, vazgeçilemez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler kişinin, topluma, ailesine ve diğer bireylere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder” ifadesiyle insanların temel hak ve özgürlükleri güvence altına alınmıştır (T.C.Anayasası, Md.12).

Devlete düşen görevlerin yanı sıra, vatandaşa da bazı önemli yükümlülükler düşmektedir. Vatandaşlar da, yasalarda belirtilen görevlerini, yani ödevlerini yerine getirmek zorundadırlar. Bu aynı zamanda, devlet-vatandaş ilişkisinin gelişmesi bakımından da önemlidir.

Demokratik devletin temel ödevi; ülkesi sınırları içinde yaşayan her bireyin beklentilerini en üst düzeyde karşılamaktır. Jandarma personelinin üzerine düşen görev ise sorumluluk bölgesindeki vatandaşların temel hak ve özgürlüklerini ihlal etmeden, halkın güvenlik ve esenliğini sağlamaktır.

İnsanca yaşam koşullarının gerçekleştirilemediği bir devlette, en çok iş kolluk kuvvetlerine düşer. Zira, vatandaş, haklarını savunmak için yasadışı yollara başvuracaktır. Kolluk, suçu önlemek ve suçu aydınlatmak için daha çok uğraşacaktır. Jandarma, yasaların güvence altına almış olduğu haklara müdahale ederken çok titiz davranmalı, halkı devletten soğutacak eylemlerden şiddetle kaçınmalıdır (İnsan Hakları, 1997:4).

Öncelikli görevi, suçu önlemek olan jandarma personeli, işlenen suçları aydınlatmak için delilleri toplamalı, suçun faillerini yakalayarak kanun önüne çıkartmalıdır. Zira, suç işleyen insanları cezalandırmak jandarma personelinin değil, bağımsız mahkemelerin görev ve sorumluluğundadır. Birey suç işleyerek, içinde bulunduğu toplumun kurallarının dışına çıkmıştır. Cezalandırmadaki esas amaç, suçluyu ıslah ederek tekrar topluma kazandırmaktır.

Kolluk görevlisi olarak jandarma personelinin; tavır ve davranışlarıyla o insanı, daha cezalandırma sürecinin ilk aşamalarında dahi topluma kazandırması mümkün olabileceği gibi; yanlış tutumlarıyla, kanunların jandarmaya vermediği yetkileri kullanmak ya da yetkilerinin sınırını aşmak suretiyle; o insanın toplumdan tamamen kopmasına ve devletine olan bağlılığının yok olmasına sebep olabilir (İnsan Hakları, 1997:4).

Yanlış davranışlarıyla jandarma, adi suçlu olarak yakaladığı bir insanı, profesyonel bir suçlu; devletine küsmüş bir insanı, devlet düşmanı; bir örgütün sempatisanını militan haline dönüştürebilir.

Şayet jandarma, bir kolluk kuvveti olarak kendi düşmanını kendisi yaratmak istemiyorsa kanunların kendisine verdiği yetkinin dışına çıkmamalıdır.

Unutulmamalıdır ki toplumlar; kendi hak ve özgürlüklerini sağlayıp koruduğu müddetçe, milli birlik ve beraberliklerini sağladıkça, devletin kurucusu Büyük Atatürk'ün topluma bir ideal olarak gösterdiği çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine çıkabilirler.

Yasalar, temel hak ve özgürlüklerin kolluk tarafından nasıl ve hangi şartlarda kısıtlanabileceğini açıkça belirtmiştir. Bu yasal hükümler haricinde, yapılacak illegal ihlallerin ortaya çıkması halinde, halk tarafından jandarmaya karşı tepki gösterilecek, aynı zamanda oluşturulan sağlam ilişkiler bozulabilecektir. Sayılan bu nedenlerden ötürü, jandarma temel hak ve özgürlükleri kısıtlamadan önce, kesin delilleri bulmalı ve bu delilleri halka sunarak, halkı ikna etmelidir (Jandarma Etiği, 2001:248).

Jandarma personeli gündemin gerisinde kalmayarak, yazılı ve görsel basındaki gelişmeleri takip etmelidir. Buralarda yayımlanan, insan hakları ihlal örneklerinden ders almalı ve öğrendiklerini çalışma hayatında uygulamalıdır (Jandarma Etiği, 2001:249). Örneğin, örgüt üyesi olduğu zannı ile yakalanan kişinin, emniyet müdürlüğü binasında gözaltında tutulurken, işkenceye maruz kalarak öldürüldüğü Danıştay'ın 1983 yılında vermiş olduğu bir kararda onanarak idare tazminat ödemeye mahkum edilmiştir (Danıştay Kararları, 1983:665).

Halkla İlişkiler Teknik ve Yöntemlerini Bilmek Uygulamak

Halkla ilişkiler, kısaca insanların birbirleri ile olan ilişkileridir. Türk Silahlı Kuvvetleri'nin bir parçası olan Jandarma Teşkilatı da, pek çok devlet kuruluşu gibi, bir kamu hizmeti sunmaktadır. Jandarma halk adına, halkın güvenlik hizmeti ile görevlendirdiği bir kurumdur. Jandarma, bu görevi yerine getirirken, hizmet verdiği halkın destek ve yardımını alabilirse sorunları daha kolaylıkla çözebilir. Bu durumda, yapılacak iş kamuya, yine kamu için var olduğu ve görev yürüttüğü gerçeğini dürüstlikle açıklayabilmektir. İşte halkla ilişkilerin dayanak noktası, bu karşılıklı iletişime dayalı olumlu ilişkiler geliştirme çabasıdır (Davranış Bilimleri ve Halkla İlişkiler, 2000:102).

“Halkla ilişkiler; kişi ya da kurumların, ulaşmak istedikleri kitlelerle dürüst ve sağlam ilişkiler geliştirerek, onları olumlu inanç ve davranışlara yöneltmesi, tepkileri analiz ederek tutumuna yön vermesi, böylece karşılıklı faydalar sağlayan, ilişkileri sürdürme yolundaki planlı çabaları kapsayan bir yönetim sanatıdır” şeklinde tanımlanabilir (Davranış Bilimleri ve Halkla İlişkiler, 2000:102).

Şayet halk, belirli bir yöne kanalize edilmek isteniyorsa, bu durum halka izah edilmeli, çünkü halk inandığı şeylere daha kolay ikna olmaktadır. Halka anlatılmayan ve onun desteğinin alınmadığı hiçbir hizmet ve faaliyetin başarıya ulaşma şansı yoktur.

Halkın, jandarmanın faaliyetleri konusunda bilgilendirilmesi, çalışmalarını takip etmesi ve çeşitli etkinliklerinde görev alması, halk-jandarma bütünleşmesini sağlayacaktır. Halkın beklentileri doğrultusunda görev yapan jandarma personeline karşı toplum da, doğal olarak olumlu fikirler edinecek, güven ve sevgi besleyecek, çalışmalarında jandarma personeline destek olacaktır. Suç işlemek konusunda kırılma noktasına gelmiş bir kişinin önünde onu suç işlemekten uzaklaştıracak iki engel vardır. Bunlardan birisi kolluğun halkla olan mükemmel ve işbirliğine dayalı çağdaş bir halkla ilişkiler çalışması; diğeri ise toplumsal vicdanıdır (Onmuş, 2003:42).

2.6.Gelişmiş Ülkelerde Meslek Etiği

Küreselleşen dünyada, kolluk kuvvetleri ile ilgili olarak birtakım temel ilke ve standartların belirlenmesi gerekmektedir. Her ne kadar, kısa adı Interpol olan uluslararası bir polis teşkilatı kurulmuş olsa da, bu kuruluş kolluk ilke ve standartlarını belirleyecek bir yetki ve statüye sahip değildir.

Etik konusu, kolluk mesleğinin kendine özgü yapısı nedeniyle her zaman önemini korumuştur. Dünyada hem ulusal hem de uluslararası alanda kolluk meslek etik ilkeleri oluşturulması hız kazanmaya başlamıştır. Kolluğun görevlerini yerine getirirken ve kendine verilen yasal yetkileri kullanırken, uyması gereken mesleki değerler ve sahip olması gereken etik ilkeler evrensel düzeyde belirlenmeye çalışılmaktadır (Akkaş, 2003:46).

Bilindiği gibi ilke, doğru yönetim doktrini olarak kabul edilmektedir. Bir başka ifade ile barbarlık ve ilkelikten uygarlığa geçişin en önemli simgesidir. Dolayısıyla bir ilkeliliği ifade eden kolluğun ilkesiz, düzensiz, kuralısız, rasgele uygulanması diye bir şey söz konusu olamaz.

2.6.1.Etik Kodlar

Bir taraftan kolluk kuvvetleri için uluslararası alanda ortak etik ilkeler belirlenmeye çalışılırken, diğer taraftan da ülkeler, kendi bünyelerindeki kolluk kuvvetleri için meslek etik ilkelerini geliştirmeye devam etmektedir.

Günümüzde, güvenlik konusu ile suç ve terör olayları bir ülkenin iç sorunu olmaktan çıkmış, evrensel bir boyut ve nitelik kazanmıştır. Böylesi evrensel boyutta sorunlarla mücadele ederken, evrensel kabul görmüş etik ilkelerin uygulanması gerekmektedir.

Polislik ilkeleri, ilk defa İngiltere’de ortaya konulmuştur. 1829 yılında İngiltere’de kurulan polis teşkilatı, çağdaş anlamda ilk profesyonel ve resmi polis teşkilatı olarak kabul edilmekle birlikte, polis teşkilatının ilk kurucusu İngiliz İçişleri Bakanı Sir Robert Peel’dır. Sir Robert Peel aynı zamanda, polisin temel alması gereken

ilkeleri de belirlediği için bu ilkelere Peel İlkeleri (Peelian Principles) denilmektedir. Peel tarafından ortaya konulan bu ilkeleri şu şekilde açıklayabiliriz (Peelian Principles, www.wikipedia.org, 19 Mart 2006):

1. Polisin var oluşunun temel nedeni, mevcut suçların ve düzensizliklerin önlenmesidir.
2. Polisin başarısı, görevini yerine getirirken halkın beğenisini kazanmasına bağlıdır.
3. Polis, halkla olan işbirliğini istekli bir şekilde sağlamalı, kanunların uygulanması için gerekeni yapmalı ve halkın polise olan saygısının devamını sağlamalıdır.
4. Polis, halkın ihtiyaçlarını karşılarken, halkın isteklerinden bağımsız davranmalıdır. Her zaman kanunları tarafsız olarak uyguladığını ispat etmelidir.
5. Polis, kanunları uygularken ve verilen görevleri yerine getirirken, ikna etmeye çalışır, tavsiyelerde ve uyarılarda bulunur, yetersiz kaldığı zaman fiziksel güç kullanır.
6. Polis, halkla olan karşılıklı ilişkisini tarihi gelenek ve görenekler çerçevesinde sürdürmelidir. Polis halk demektir, halk ise polis demektir ve polis, toplum içerisinde her vatandaşın refahını, huzurunu sağlamakla görevli ve sorumlulukları olan, halkın bir üyesidir.
7. Polis görevini yerine getirirken hareketlerini her zaman kontrol etmeli ve asla kendi hukuki sınırlarını ihlal etmemelidir.
8. Polisin verimliliği, kanıtlanamayan suçlarla ilgili değil, suç ve düzensizliğin olmamasıyla ilgilidir.

9. Bütün polis memurlarının kolaylıkla tanınmasını sağlayacak bir apolet numarası verilmelidir. Halk bu şekilde polislikle bağdaşmayan davranışlarda bulunan memurları sorgulayabilecektir.

Peel, düzensizliği ve suçu önlemenin araçları olarak polis ile halkın mutlaka karşılıklı ilişki ve işbirliği içinde olmaları gerektiğini, halkın desteği olmadan polislik yapılamayacağını açıkça belirtmiştir. Peel, ilke olarak polisin, askeri yapının dışında teşkilatlandırılmasını, düzenli bir şekilde eğitilmesini, güç kullanmak zorunda kaldığında asgari ve sınırlı güç kullanmasını ve her zaman halka karşı hesap vermesini vurgulamıştır.

Uluslararası alanda kolluk ilkelerini belirleyen herhangi bir kolluk merkezi yoktur. Her ne kadar Interpol ya da Europol polis teşkilatları denince, akla uluslararası kuruluşlar gelse de, bu kuruluşlar kolluk ilkelerini belirleyecek bir yetki ve niteliğe sahip değildirler. Ancak, günümüzde suç ve suçlularla mücadele için uluslararası alanda kabul görmüş ilkelerin uygulanması gerekmektedir. Kollukla ilgili önerilen evrensel ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

1. Toplum destekli kolluk ilkesi, kolluğun halkla birlikte yapılması anlamına gelmektedir. Güvenlik yönetiminde en önemli faktör, suçun azaldığını gösteren istatistiki bilgiler değil, halkın güveni, huzurlu bir şekilde yaşadığına inancı ve daha da önemlisi kollukla işbirliğine hazır olmasıdır. Kolluk kuvvetleriyle halkın yapacağı işbirliği sonunda uzun vadede suç oranlarının azalması sağlanabilir (Arslan, 2005:169). Günümüz şartlarında artan terör olayları ile birlikte, toplumlar içerisinde kolluk kuvvetlerinin suç savaşı olarak kabul edilmesi ve halk tarafından desteklenmeye başlanması, toplum destekli kolluk anlayışını olumlu yönde etkilemiştir.

2. Kolluk kuvvetlerinin evrensel ilkelerinden birisi de kolluk kuvvetlerinin adaletli olmasıdır. Kolluk, insanların dili, dini, ırkı, milliyeti ne olursa olsun eşit ve tarafsız davranmak zorundadır.

3. Kolluk kuvvetleri, iyi insanları ve iyi davranışları korumalı ve kötülüğü önlemelidir. Kolluk, toplumun yararına hizmet veren bir teşkilat olarak iyi olan eylemleri desteklemeli, kötülöklere karşı gerekli önlemleri almalıdır. Dünyada bütün kolluk kuvvetlerinin amacı bu olmalıdır.
4. Kolluğun, görev ve yetkisini kötüye kullanmaması gerekir. Kolluk kuvvetleri, yetkilerini kullanırken şahsi menfaatlerini değil kamu yararını gözetmelidir. Çünkü bu yetkiler, kolluğa halkın iyiliğı ve esenliğı için verilmiştir.
5. Kolluğun, hizmet ettiğı topluma karşı hesap verebilmesi gerekir. Kolluk yaptığı görevlerden sorumludur ve yapılan bu görevlerden dolayı hizmet ettiğı topluma, mahkemelere ve yetkililere karşı hesap verebilmelidir.
6. Kolluk kuvvetleri, herhangi bir siyasi partinin, herhangi bir hükümetin sürekliliğini sağlamak için değil, yalnız ve yalnız hukuk devletinin sürekliliğini sağlamak için vardır.
7. Kolluğun yaptığı görevlerin açık olması gerekir. Kolluk, yaptığı görevlere ilişkin olarak olayları örtbas etmemeli, olayları aydınlatarak halkı doğru şekilde bilgilendirmelidir.
8. Kolluk kuvvetleri, profesyonel bir anlayışla görevlerini yerine getirmelidir. Kolluk, yapacağı görevlerde bilgi, beceri ve tecrübelerini ortaya koymalı, profesyonelliğın gerektirdiğı ölçüler çerçevesinde hareket etmelidir.
9. Kolluk, mesleğindeki etik ilkelere bağılı kalmalı ve bu ilkelere uygun davranmalıdır.
10. Kolluk, işkence ve kötü muamelede bulunmamalıdır. Bu husus, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile de garanti altına alınmıştır

2.6.2.Etik Eğitimi

Dünyada, çağdaş ülkelerin üzerinde önemle durdukları konulardan birisi de, kolluk kuvvetlerinin etik eğitimidir. Zira, demokratik devletlerin en önemli özellik ve önceliği; kolluk kuvvetlerinin suçla mücadele faaliyetlerini hukuk sınırları içerisinde tutmak, temel hak ve özgürlükler ile kamu düzeni ve güvenlik arasında hassas bir denge kurulmasını sağlamaktır (Geleri, 2003:29).

Etik eğitimi ile ilgili gelişmiş ülkelerdeki çalışmaları şu şekilde özetleyebiliriz:

Almanya’da, Türkiye’de olduğu gibi jandarma ve polis şeklinde iki ayrı kolluk kuvveti mevcut olmayıp, sadece polis teşkilatı bulunmaktadır. Alman polisi, iki buçuk yıl süren bir eğitimin sonunda sınava tabi tutulmakta ve bu sınavdan geçer not aldığı takdirde polis olabilmektedir. Bu süre zarfında, Alman polisi, politika dersi adı altında toplam seksen iki saat meslek etik eğitimi almaktadır. Politika dersinin içerisinde devlet yapısı, insan hakları, etik, Hitler döneminde yapılan hatalar, Avrupa Birliği, tek Avrupa’nın oluşumu ve güncel olaylar işlenmektedir. Etik eğitimine büyük önem verilmekle birlikte, bu derslere konusunda uzman, sivil öğretmenler girmektedir. Etik derslerine öğretmenlerin yanı sıra rahipler de katılarak, ahlak konularında ders vermektedirler. Eğitim esnasında öğrencilere roller verilmek suretiyle, bu rolleri oynamaları sağlanmaktadır. Bu roller, videoya çekildikten sonra öğrencilere seyrettirilip, yapılan hatalar düzeltilmektedir. Öğrencilerin sözleri, tartışmalar esnasında kesinlikle kesilmemekte ve son sözü söylemesi beklenmektedir. Öğrenci sözünü bitirdikten sonra öğretmenler yapılan hataları düzeltmektedir (Soysal, Doğan ve Akbulut, 2005:393–394).

İtalya’da, kolluk kuvvetlerinin görevi esnasında yapmış olduğu hatalar, insan hakları ihlalleri ve halkın tepkisine yol açan konular deontoloji ve profesyonellik dersi adı altında işlenmektedir. Bu derste, kolluk meslek etiğine ilişkin temel esaslar ders olarak okutulmakla birlikte, her dersin içeriğine etik ve insan hakları konuları da yerleştirilmektedir. Kolluk etiği konusunda özellikle empati kavramı üzerinde durulmakta olup, karakola gelen vatandaş “senin annen ve baban olabilir” örneği sürekli

tekrarlanmaktadır. Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği, detaylı olarak etik derslerinde incelenmektedir (Sönmez, Tekin ve Beren, 2005:281-282). Avrupa Birliği'ne üye ve üyelik için başvurmuş diğer ülkelerin de Avrupa Polis Etiği Yönetmeliği üzerinde önemle durduğu görülmektedir. Bu yönetmelik ekler kısmında maddeler halinde verilmiştir.

Hollanda'nın kolluk meslek etiğine bakış açısı, diğer Avrupa ülkelerinden biraz daha farklıdır. Kolluğun yapması ve uyması gereken bütün kurallara, etik kurallar adı verilmiştir. Doksanlı yıllarda etik eğitimi ayrı bir ders olarak verilirken, günümüzde diğer derslerin içerisinde uygulamalı olarak gösterilmektedir. Örneğin, yakalamaya ilişkin bir ders anlatılırken, yakalama anında nasıl davranılması gerektiği, etik açıdan incelenmektedir (Özer, Ekşi ve Topdemir, 2005:285).

Ders öncesinde hiçbir teorik bilgi verilmeden öğrencilere bir senaryo gösterilerek herkesin kendince doğru olanı yapması sağlanmaktadır. Bu aşamada öğretmenler, öğrencilere; hata yapılsa dahi kesinlikle müdahale etmeyip, son noktada doğru uygulamanın nasıl olması gerektiğini göstermektedir. Böylece öğrencilere, bir olay karşısında, doğru değerlendirme yapabilme kabiliyeti kazandırılmaya çalışılmaktadır. Bu sistemde; doğru hareket tarzı öğrenciye hemen verilmemekte, doğruya nasıl gidileceği gösterilmektedir (Özer, Ekşi ve Topdemir, 2005:286).

Danimarka'da kolluk kuvvetlerine, yirmi saat etik eğitimi dersi verilmektedir. Bunun yanı sıra uluslararası ilişkiler ve insan hakları adı altında bir ders de mevcuttur. Diğer derslerde de, hem etik hem de insan hakları konuları üzerinde durulmaktadır (Durmuş ve diğerleri, 2005:275-277).

İspanya kolluk kuvvetlerinde, insan hakları ve etik konusunda yirmi yedi saat süreli dersler işlenmektedir. Okulda eğitimi, okul idaresinin belirlediği üniversiteden gelen öğretmenler vermektedir. Ayrıca, polis okulunda çalışmayıp meslekleri içinde rütbeli ve tecrübeli olan dedektifler derslere girmektedir. Bunun yanında sınıfların başında rehberlik hizmeti veren ve öğrencilere mesleki davranış nosyonu kazandıran Mosos ve Belediye Polisleri mevcuttur. İspanyollar, kolluk kuvveti yetiştiren bu okullarda, öğrencilere serbest düşünme özgürlüğü kazandırarak, öğrendiğini uygulamaya dökabilen öğrenciler yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Kolluk

kuvvetleri farklı etnik gruplara etik dışı davranışlar sergilememelidir. Bu nedenle, bu okullarda farklı etnik kökenlerden öğretmenler de gelip ders vermektedirler (Dağ-Batmaz-Sevinç, 2004:331).

İspanya, Avrupa Birliği üyesi bir ülke olduğu için, yasalarını AB normlarına uygun hale getirmiş ve bunu da derslerde çok önce hayata geçirmiştir. Derslerde kolluk meslek etiği üzerinde sıkça durulmakta, suç işleyen personel meslekte kesinlikle tutulmamaktadır. Kendilerine özgü etik değerleri olmakla birlikte, Polis Akademisi'nin müfredatı bu etik temeller üzerine kurulmuştur (Dağ-Batmaz-Sevinç, 2004:331).

ABD'de Huntsville Polisi, 1992 yılında polisin eğitiminde üç kademeli bir etik eğitim modeli geliştirmiştir. 1993 yılında hizmet öncesi, 1994 yılında da hizmetiçi eğitim programlarında uygulamaya konulmuştur. Model üç kademeli polis eğitim programlarını içermektedir:

1. Kademe; hizmet öncesi eğitim programlarında etik eğitimi,
2. 2. Kademe; hizmetiçi eğitim programlarında etik eğitimi,
3. 3. Kademe; polis yöneticileri ve denetçileri etik eğitimi,

Etik eğitimi ile ilgili konular ve örnekler her kademedeki görevliler için farklılık göstermekte olup modelle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir;

1. kademe, mesleğe yeni başlayacak olan polisleri etik konusunda eğitmek, kaliteli güvenlik hizmeti sunmanın en önemli ögesini oluşturmaktadır. Polislik mesleğindeki profesyonellik anlayışı, yeni memurların temel etik kuralları okulda öğrenmelerini gerekli kılmaktadır. Öğrenciler gruplara ayrılarak, yaşanan örnek olaylar üzerinde çözümler üretilmelidir. "Tüm polis teşkilatı personeli etik kurallarına uygun olarak davrandığında, polislik neye benzeyecektir?" sorusu öğrencilere sorulmalı ve cevapları alınmalıdır. Profesyonel polislik anlayışı öğrencilerde geliştirilmelidir.

2. kademe, dürüst polisliğin kurumsallaşması, her rütbedeki tüm polis görevlilerinin etik eğitimini gerekli kılmaktadır. Devriye polisleri, sorgulamada çalışanlar ve istihbarat personeli gibi deneyimli polis görevlileri de etik eğitimine alınmalıdır. Eğitimler, doğru karar almayı, şiddete karşı tedbirler veya çağdaş devriye

görevleri ve istihbarat hizmetlerinde ahlaki davranış konularını içermelidir. Hizmet içi eğitimlerde birkaç değişik özelliğin dışında hizmet öncesi eğitimlerdeki temel format kullanılmaktadır. Eğitim programı harici denetimlerin polis davranışları üzerindeki sınırlamaları konusundaki bir tartışma ile başlamaktadır. Örneğin, hukuk kuralları polise güç kullanma uygulamaları ile ilgili yol göstermesine rağmen, önleme görevlerinde yol göstermemektedir. Böyle durumlarda polis, kendi taktir yetkisini kullanmak zorundadır. Polisin karşılaşacağı değişik durumlarda, taktir yetkisini nasıl kullanacağı tartışılmaktadır. Adil, doğru ve dürüst olmak gibi etiksel ana değerlerin tartışılması bu eğitim programının en önemli anahtarını oluşturmaktadır.

3. kademe, Huntsville Polisi, etik davranışların polis teşkilatında kurumsallaşmasında çok önemli rolü olan, polis yöneticileri ve müfettişleri için etik eğitim programı oluşturmuştur. Bu eğitim programında, polis yöneticilerine değerler vasıtasıyla yönetim bilinci verilmektedir. Hizmet öncesi eğitim programlarında olduğu gibi, polisin şu anki rolü konusundaki tartışma ile başlamaktadır. Etik dışı davranışa yönelten sayısız cazip fırsatlar, etik kuralları çiğneyenleri koruyan bir polis alt kültürünün varlığı, taktir yetkisinin kapsamlı kullanımı gibi görüşler ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Toplum destekli polislik anlayışı, profesyonel polislik ve vatandaş güvenilirliği konuları açıklanmaktadır. Ayrıca aşağıdaki konular da tartışma konusu yapılmaktadır:

1. Polisin toplumdaki yeri,
2. Polis sorumluluğunu geliştirmek,
3. Profesyonel polislik ve değerler vasıtasıyla yönetim,
4. Etik ilkeler
5. Etiksel karar alma prensipleri,
6. Etiğin kurumlaşmasında yönetici ve deneticilerin rolü (Erdoğan, www.emniyet.gov.tr).

2.6.3.Etik Dışı Davranışların Denetimi

Tarih boyunca kolluk kuvvetlerinin etik dışı davranışları ve denetimleriyle ilgili sorunlar sürekli yaşanmış, günümüzde de bu sorunlarla ilgili sürüncemeler devam

etmektedir. Gerek ulusal, gerekse uluslararası alanda bu sorunlar tartışılmaya devam etmektedir. Meydana gelebilecek sorunları asgariye indirerek çözümlmek ve etik ilkeleri yaşamın bir parçası haline getirebilmek için kurulan sistemin denetimi gerekmektedir.

Gelişmiş ülkelerde, bu denetim mekanizmalarından bazılarının nasıl işlediğini şu şekilde açıklamak mümkündür:

Amerikan polis sisteminde güvenlik hizmetlerinin yerel seviyede sağlanması, yetkilerin dağınık ve parçalanmış olması, denetim ve kontrolü oldukça kolaylaştırmaktadır. Bu sistemde devlet, federal ve yerel yönetimlerin ellerindeki yetkileri, kötüye kullanmalarının önüne geçilmek istenmiştir. Böylece, polisin çok güçlü olduğu bir devlet sisteminin oluşmasına engel olunmuştur. Sözü edilen bu özellikler nedeni ile, Amerikan polis sistemi diğer polis modellerinden çok daha ileri düzeyde vatandaş desteğine sahiptir (Geleri, 2003:33).

1998 yılında birleşik kolluk yapılanmasına geçen Belçika Devleti'nin bu yapılanmaya geçiş sebebi, artan suç olaylarının araştırılması sonucunda ortaya çıkan, jandarma ve polis arasındaki bilgi akışı ve koordinasyonun yetersizliğidir. Belçika'da kolluk yapılanması ulusal ve bölgesel olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Ulusal kolluk İçişleri ve Adalet Bakanlığı olmak üzere iki ayrı bakanlığa bağlıdır. Yerel kolluk ise belediye başkanlarına bağlıdır. Bir belediyenin bulunduğu yerde, bölgenin emniyet-asayiş ve güvenlik işlerinden belediye başkanları sorumludur (Özdemir, 2004:296).

Belçika'da kolluk kuvvetlerinin denetimi ve kontrolünü yapmak maksadıyla Adli Teftiş Kurulu adı altında bir kurum mevcuttur. Adli Teftiş Kurulu'nun görevi, yerel ve ulusal polisin nasıl görev yaptığının, ihbarların ve şikayetlerin incelenmesidir. Ayrıca Parlamento Komitesi adı altında kolluk kuvvetlerinden bağımsız, İçişleri Bakanlığı'na da bağlı olmayan, tamamen parlamentonun içinden seçilen bir kurul mevcuttur. Vatandaşlar, kolluk kuvvetleri ile ilgili şikayetlerini Parlamento Komitesi'ne yapabilirler. Parlamento Komitesi, yaptığı inceleme sonucunda bir suç unsuru tespit ederse, bu tespitler yasal işlem yapılmak üzere ilgili makamlara gönderilir. Ülkedeki iç denetim yolu ise, İçişleri Bakanı'nın emri ile her kolluk biriminde bir iç denetim mekanizmasının kurulması şeklinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca yerel kolluk amirleri

de, kendi kurumlarında bir iç denetim mekanizması oluşturur ve kendi personelinin etik dışı davranışlarını denetler (Özdemir, 2004:298-299).

İspanya’da kolluk teşkilatı İçişleri ve Adalet Bakanlığı’na bağlı olarak çalışmakta olup, Bask ve Catalunya bölgesinde yerel kolluk teşkilatı bulunmaktadır. Kolluk birimlerinin iç denetimlerinden, kendi sicil amirleri ve bağlı bulundukları bakanlar sorumludur. Bunların dışında İspanya Parlamentosu’nda mekanik bir üye haline gelmiş olan ombudsmanlar, hem kolluğun hem de idarenin eylemlerini denetlemektedir. Ombudsmanların görüşleri emredici nitelikte olmayıp, tavsiye niteliğindedir. Ombudsmanlar, kendilerine gelen şikayetlerde öncelikle arabulucu rol oynarlar. Bu, gerçekleşmediği takdirde sorunu parlamentoya götürürler. Bu kurum, mahkeme aşamasındaki sorunlara kesinlikle müdahale etmez, çünkü bu kurum için inanılrlık ve prestij çok önemlidir. İspanya genelinde, yüz yirmi tane ombudsmanlık görevi yapan sindik mevcuttur. Ombudsman seçilmek için, İspanya vatandaşı olmak ve bu ülkede saygın bir kişiliğe sahip olmak gerekir (Güngör, Uğur ve Maytar, 2004:324–325).

İspanya’da kolluk kuvvetlerinin etik dışı davranışlarını denetleyen bir başka örgüt ise Uluslararası Af Örgütü’dür. Bu örgütün asıl amacı, insan hakları ile güvenlik kuvvetleri arasındaki ilişkiyi düzenleyip, insan haklarının gelişimine yardımcı olmaktır. Bu örgüt hükümetten bağımsız çalışmaktadır ve tarafsızdır. Görüşleri hükümetin görüşleri ile aynı olmayabilir. Bu örgüt, herhangi bir olumsuz durumla karşılaştığında, rapor düzenleyip kamuoyuna açıklayarak, kamuoyunun dikkatini bu olay üzerine çekebilir (Güngör, Uğur ve Maytar, 2004:324–325).

Yedi eyalete ayrılmış olan Hollanda Cumhuriyeti’nde güvenlik hizmetleri ulusal ve belediyeler seviyesinde sağlanmaktadır. 1993 yılından sonra emniyet teşkilatında yeniden yapılanmaya gidilerek, yirmi beş polis bölgesi oluşturulmuş, ulusal polis (jandarma) ile yerel polis, belediye başkanının emri altında birleştirilmiştir. Ülkede ayrıca yirmi altıncı polis teşkilatı oluşturularak, direk merkezi idareye bağlanmıştır. Polis teşkilatı; savcı, başsavcı ve Adalet Bakanlığı’na direk bağlı olmakla birlikte, belediye başkanı, Kraliçe temsilcisi ve İçişleri Bakanlığı’na da dolaylı olarak bağlanmıştır. Belediye başkanları ve savcılarının her ikisi de polisin amiri konumundadır.

Bunların dışında, polisin etik dışı davranışları, her polis teşkilatının oluşturmuş olduğu oto kontrol büroları tarafından da denetlenmektedir. Ayrıca, ülkede Uluslararası Af Örgütü de, polisin insan hakları yönünden yapmış olduğu etik dışı davranışları denetlemekte ve raporlar düzenleyerek kamuoyunu bilgilendirmektedir (Woods, 2004:282–285).

Danimarka Polis Teşkilatı, Adalet Bakanlığı'na bağlı bir Emniyet Genel Müdürlüğü, buna bağlı olarak yedi eyalet, bu eyaletlere bağlı görev yapan toplam elli dört polis bölgesinden oluşmaktadır. Polisin insan haklarına aykırı davranışlarını denetleyen, yarı resmi bir kurum olan Danimarka İnsan Hakları Merkezi ile birlikte, idarenin eylemlerini denetleyen ombudsman mevcuttur (Durmuş ve diğerleri, 2005:278).

Her ülkenin kendi kolluk kuvvetlerinin etik dışı davranışlarını denetleyen resmi kurumları olmasının yanında, genel olarak tüm ülkelerde etik dışı davranışları denetleme mekanizması olarak kabul edilen, yarı resmi ya da resmi olmayan bir takım kuruluşlar ve örgütlenmeler mevcuttur. Örneğin, insan hakları dernekleri, medya, uluslararası örgütlerin yayınladığı kanun ve yönetmelikler, kamuoyu şikayetleri, sivil toplum örgütleri vb. kuruluş ve örgütler denetimde büyük rol oynamaktadır. Uluslararası kuruluşların yayınlamış olduğu bazı kanun ve yönetmelikler ekler kısmında verilmiştir.

Günümüzde, kolluk kuvvetlerinin etik dışı davranışlarını denetleme mekanizmaları içinde, en etkili olanlardan birisinin de medya olduğu bilinen bir gerçektir. Medyaya yansımış olan etik dışı davranışların, kamu vicdanını derinden etkilediği, kolluk kuvvetleri ve idareyi de kamuoyuna karşı zor durumlara düşürdüğü görülmektedir. Örneğin, 31 Mart 2006'da Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nde bir vatandaşın polis tarafından dövülmesiyle ilgili görüntülerin basına yansımaları üzerine kamuoyu ayaklanmış ve Rum Yönetimi soruşturma başlatmak zorunda kalmıştır (www.milliyet.com.tr, 7 Mart 2006). Bu olayda da görüldüğü gibi, medya kamuoyunun üzerinde çok büyük etki yapmakta ve kolluk kuvvetleri üzerinde adeta bir denetim ve baskı oluşturmaktadır.

2.7.Avrupa’da Jandarma

Bu kısımda, bazı Avrupa Birliği üyesi ülkelerin, jandarma teşkilatlarının yapmış olduğu ortak çalışmalar ve yapılanmaları konusu ele alınacaktır.

2.7.1.FIEP (Avrupa ve Akdeniz Askeri Statülü Zabıta Kuvvetleri ve Jandarmalar Birliği)

01 Ekim 1992 yılında Genel Fransa Jandarma Birliği’nin teklifi sonucu, 18 Mayıs 1994 yılında İtalyan Karabinieri Genel Komutanlığı ve İspanyol Sivil Muhafız Komutanlığı’nın katılımıyla FIE adı altında Madrid’de kurulan teşkilat, Portekiz Ulusal Devlet Muhafız Komutanlığı’nın 1995 yılında birliğe üyeliğe kabul edilmesiyle FIEP adını almıştır (FIEP Dergisi, 2001:5).

Avrupa ve Akdeniz Askeri Statülü Zabıta Kuvvetleri ve Jandarmalar Birliği’ne, Türkiye Cumhuriyeti Jandarma Genel Komutanlığı 20 Ekim 1998 yılında kabul edilmiştir. Hollanda Kraliyet Maroşese Komutanlığı, Fas Kraliyet Jandarma Komutanlığı, Romanya Jandarma Komutanlığı’nın da birliğe kabulü ile FIEP’in üye sayısı yediye çıkmıştır (FIEP Dergisi, 2001:5).

Avrupa’da bulunan jandarma teşkilatları arasındaki işbirliğini derinleştirme ve bütünleştirme ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulan, Avrupa ve Akdeniz Askeri Statülü Zabıta Kuvvetleri ve Jandarmalar Birliği, FIEP, her yıl üye ülkelerden sırasıyla seçilen dönem başkanları tarafından yönetilmektedir. FIEP bünyesinde;

- Hizmet için teşkilatlanma komisyonu,
- Yeni teknolojiler ve lojistik komisyonu,
- Avrupa işleri komisyonu,
- Personel temini, eğitim-öğretim komisyonu,

olarak dört temel faaliyet alanı belirlenmiş, Avrupa Jandarma Teşkilatları arasında kuruluş, eğitim-öğretim, kullanılan teknoloji ve görev ifa yöntemleri (meslek etiği) konusunda birliktelik sağlanması amaçlanmıştır (FIEP Dergisi, 2001:16).

FIEP'in görevi ise; Avrupa'nın kritik bölgelerinde ya da diğer kıtalarda ortaya çıkabilecek savaş veya iç savaşlarda, Birleşmiş Milletler veya Avrupa kuruluşlarının şemsiyesi altında, hem askeri hem de zabıta kuvveti olarak yerel kolluk veya askeri unsurlarla işbirliği ve koordinasyon sağlamak, gerektiğinde de sivil otoriteye bağlı kalarak askeri müdahalelere katılmaktır (FIEP Dergisi, 2001:17).

2.7.2.Avrupa Jandarma Kuvveti

Avrupa Birliği üyesi olan Fransa, Hollanda, İtalya, İspanya ve Portekiz'in katılımı ile birlikte 17 Eylül 2004 tarihinde icra edilen "Savunma Bakanları Zirve Toplantısı" sonunda imzalanan "Niyet Beyanı" ile Avrupa Jandarma Kuvveti'nin kurulmasına karar verilmiştir (Doğrusözlü, 2005:24).

Avrupa Jandarma Kuvveti'nin teşkilatlanması politik-stratejik, operasyonel, taktik seviyeler olmak üzere üç düzeyde ele alınmaktadır (Doğrusözlü, 2005:24).

Avrupa Jandarma Kuvveti'nin kuruluş amacı, askeri operasyon bölgesi ile sivil operasyon bölgesi arasındaki boşluğu doldurmak, barışı desteklemek ve koruma gayretlerini güçlü kılmaktır (Doğrusözlü, 2005:24).

Bu kuvvet, icra etmiş olduğu harekatlarda; emniyet-asayiş ve kamu düzenini sağlamak, yerel kolluğun yaptığı faaliyetleri inceleyerek tavsiyelerde bulunmak, trafik hizmetlerini yerine getirmek, sınır koruması ve genel istihbarat faaliyetlerini yürütmek, suçluları tespit etmek ve adli makamlara sevk etmek, kamu düzeninin bozulduğu durumlarda halkın mal ve can güvenliğini sağlamak, kolluk kuvvetlerinin uluslararası düzeyde eğitimini sağlamak, üye ülkelerle işbirliği yaparak eğitimcileri eğitmek gibi görevleri üstlenir (Doğrusözlü, 2005:25).

Jandarma Genel Komutanlığı'nca, üzerinde önemle durulan konulardan birisi de, Avrupa Jandarma Kuvveti'ne katılmaktır. Ancak, Avrupa Jandarma Kuvveti'ne hangi şartlarda üye olunacağı konusunda bir açıklık olmadığı için Jandarma Genel Komutanlığı bu kuvvetin karargahına gözlemci statüsünde "irtibat personeli" görevlendirmeyi planlamaktadır (Doğrusözlü, 2005:26).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
JANDARMANIN ETİK DIŞI DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA VE
BİR ETİK KODU ÖNERİŐİ

3.1.Jandarmanın Etik Dışı Davranışları Üzerine Bir Uygulama

Üçüncü bölümün ilk kısmında, jandarmanın etik dışı davranışları üzerine bir anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçlarına göre de ikinci kısımda etik kodu önerisi sunulacaktır.

3.1.1.Araştırmanın Problemi

Emniyet, asayiş ve kamu düzeninin korunmasını sağlamakla görevli olan jandarma personelinin, etik kodlara uygun hareket etmesi ülke ve millet bütünlüğü için önemli bir unsurdur.

Bu araştırmada, “Jandarmada etik dışı davranışlar var mıdır? Varsa nelerdir?” sorusunun cevabı aranmaktadır. Ayrıca vatandaşların jandarmadan beklediği davranışların, jandarma tarafından sergilenip sergilenmediği ortaya konmaya çalışılmaktadır.

3.1.2.Araştırmanın Amacı

Kolluk hizmeti sunan jandarmanın davranışları etik açıdan incelenmekte, jandarmanın etik ve etik dışı davranışlarının vatandaşlar tarafından nasıl algılandığı ortaya konmaya çalışılmaktadır.

Jandarmanın etik dışı davranışlarını inceleyerek, bu konuda jandarmanın gelişmesini sağlayacak bilgi birikimini oluşturmak, araştırmanın bir diğer amacıdır.

Bu çalışmada şu soruların yanıtları aranmıştır:

- c) Jandarmada etik dışı davranışlar var mıdır? Varsa nelerdir?
- d) Vatandaşlar, etik dışı davranışlar açısından jandarmayı nasıl değerlendirmektedir?

Ayrıca, araştırmanın kapsamı geniş tutularak neticede elde edilen sonuçlara göre jandarma için bir etik kodu önerisi hazırlanmıştır.

3.1.3.Araştırmanın Önemi

Kolluk hizmeti sunan ve vatandaşla yüz yüze iletişim halinde olan jandarmanın etik kodlara uygun davranması, hem devlet, hem de vatandaşlar açısından mutlak öneme sahiptir. Yapılan araştırma, bu konuda önemli sonuçlar içermektedir. Ayrıca, jandarmanın meslek etiği ile ilgili davranışlara uyup uymadığı konusundaki çalışmalar Türkiye’de yeterince incelenmiş bir alan değildir. Yapılan bu çalışma ile söz konusu alandaki eksikliklerin de giderilmesi hedeflenmiştir.

3.1.4.Araştırmanın Varsayımları

Anketi cevaplayanların veri toplama araçlarına verecekleri yanıtların deneklerin gerçek görüşleri olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılacak veri toplama aracının (anket formunun), araştırma amaçlarına uygun verilerin toplanmasında, aranan şartları taşımakta olduğu varsayılmaktadır. Zira, anketin tümü için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı etik dışı değişkenler için 0,911 olmaktadır. Ayrıca bir grup yüksek lisans öğrencisi tarafından incelenen anketin açık ve anlaşılır (geçerli) olduğu sonucuna varılmıştır.

3.1.5.Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada toplam on iki adet hipotez kurulmuştur. Hipotezler kurulurken, jandarma-vatandaş ilişkilerinden önemli ve birbiriyle ilişkisi olan davranış ve demografik değişkenler seçilmiştir. Bu hipotezler iki ayrı değişken içermektedir. Hipotezlerin bir kısmı, demografik özelliklere göre vatandaşın, jandarma personelinin etik dışı davranışlarını algılamaları arasında bir farklılık olup olmadığını, test etmek amacıyla oluşturulmuştur. Diğer kısmı ise, etik dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi test

etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın bir ve ikinci hipotezlerinde farklı bölgelerde yaşayan vatandaşların jandarmanın vatandaşa karşı keyfi muamele yapmasını algılamaları ile vatandaşa karşı önyargılı davranmalarını algılamaları arasında fark olup olmadığı incelenmiştir. Üçüncü hipotezde ise jandarmanın hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunmasının vatandaşların eğitim düzeylerine göre farklı algılanıp algılanmadığı incelenmiştir. Dördüncü hipotezde vatandaşın gelir düzeyi ile jandarmanın rüşvet almasının algılanması arasındaki fark ele alınmıştır. Beşinci hipotezde arasında ince bir çizgi olan ve birbirinden ayrılması çok zor olan iki etik dışı davranış rüşvet ve hediye kabulü arasındaki ilişki incelenmiştir. Altıncı hipotezde kötü alışkanlıklara sahip jandarma personelinin vatandaşa karşı şiddet ve baskıya başvurusu arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yedinci hipotezde jandarmanın kişisel çıkar sağlaması ile kamu kaynaklarını amacı dışında kullanması arasındaki ilişki incelenmiştir. Sekizinci hipotezde vatandaşın cinsiyetine göre jandarmanın ayrımcılık yapmasını algılamaları, dokuzuncu hipotezde farklı meslek gruplarındaki insanların jandarmanın ayrımcılık yapmasını algılamaları, onuncu hipotezde değişik yerlerde yaşayan insanların jandarmanın keyfi muamelede bulunmasını algılamaları, on birinci hipotezde medeni hali farklı insanların jandarmanın bedensel ve cinsel taciz davranışında bulunmasını algılamaları, on ikinci hipotezde farklı yaş gruplarına mensup insanların jandarmanın özel hayata saygısız davranmasını algılamaları arasında fark olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Kurulan bu hipotezler şunlardır:

13. H_0 : Farklı bölgelerde yaşayan insanların, jandarmanın vatandaşa karşı keyfi muamele yapmasını algılamaları arasında farklılık yoktur.

14. H_0 : Farklı bölgelerde yaşayan insanların, jandarmanın müdahale ettiği olaylarda, vatandaşa karşı önyargılı davranmalarını algılamaları arasında fark yoktur.

15. H_0 : Farklı eğitim düzeyine sahip insanların, jandarmanın vatandaşa karşı hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunmasını algılamaları arasında fark yoktur.

16. H_0 : Farklı gelir düzeylerindeki insanların, jandarma personelinin görevi sırasında rüşvet almasını algılamaları arasında farklılık yoktur.
17. H_0 : Jandarmanın rüşvet alması ile hediye vb. şeyler kabul etmesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.
18. H_0 : Jandarmanın kötü alışkanlıklara sahip olması ile vatandaşa karşı şiddet ve baskıya başvurusu arasında bir ilişki bulunmamaktadır.
19. H_0 : Jandarma personelinin, görevini yaparken kişisel çıkar sağlaması ile jandarma personelinin, kendisine sunulan kamu kaynaklarını amacına uygun kullanmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.
20. H_0 : Farklı cinsiyetteki insanların, jandarmanın görevini yaparken vatandaşa karşı ayrımcılık yapmasını algılamaları arasında farklılık yoktur.
21. H_0 : Farklı mesleklere mensup insanların jandarma personelinin adam kayırma davranışını algılamaları arasında fark yoktur.
22. H_0 : Farklı yerlerde yaşayan vatandaşların jandarma personelinin keyfi muamelede bulunmasını algılamaları arasında bir fark yoktur.
23. H_0 : Medeni hali farklı insanların jandarma personelinin bedensel ve cinsel taciz davranışını algılamaları arasında bir fark bulunmamaktadır.
24. H_0 : Farklı yaş gruplarına mensup insanların jandarmanın özel hayata saygısız davranmasını algılamaları arasında bir fark yoktur.

3.1.6.Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma Kütahya ilinde uygulanmış, evren olarak Kütahya ilinde yaşıyıp, jandarma ile muhatap olmuş vatandaşlar ve Kütahya kırsalında yaşayan vatandaşlar kabul edilmiştir.

Anketteki sorular; kolay, anlaşılır, açık, net ve ulaşılmak isteneni hedefleyecek şekilde hazırlanmıştır. Ayrıca, anket uygulanan kişilerin sıkılmaması ve anketi cevaplamanın uzun süre almaması için, sorular olabildiğince kısa ve az miktarda tutulmuştur.

İstatistiki yönden bir anlam ifade etmeyen anket formları (birden fazla şık işaretlenmesi vb.) iptal edilmiştir.

3.1.7.Araştırmanın Yöntemi

3.1.7.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada tanımlayıcı araştırma modeli temel alınmıştır ve elde edilen verileri analiz etmek üzere korelasyon katsayısı, çapraz karşılaştırma tabloları, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

Korelasyon katsayısı iki değişken arasında ilişki olup olmadığını ve ilişkinin yönünü gösteren bir değerdir. Bu değer -1 ile +1 arasında bir değer olarak hesaplanır. Yaklaşık 0,5 ve yukarıdaki değerler için değişkenler arasında ilişki olduğu söylenebilir. Değerin 1'e yaklaşması ilişkinin güçlenmesi anlamına gelir. Pozitif değerler aynı yönlü ilişkiyi ifade ederken (bir değişken artarken diğeri de artmakta), negatif değerler ters yönlü ilişkiyi ifade eder (bir değişken artarken diğeri azalır).

ANOVA testi ise, ikiden fazla grup arasında, farklılık olup olmadığı araştırılmak istendiğinde kullanılmaktadır. İki değişkenin olduğu durumlarda ise farklılığı ölçmek için t-testi kullanılmıştır. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004:205).

Bu çalışmada, etik dışı davranışlar arasında ilişki olup olmadığı, çapraz tablolar ve korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir. H_0 hipotezlerinin, bu tip bir incelemeye uygun olması için, hipotezler, “X ve Y değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır” şeklinde kurulmuştur.

Diğer taraftan, etik dışı bir davranış ile demografik bir değişken arasında kurulan hipotezlerde, ANOVA testi uygulanmıştır ve hipotezler “ X ile Y arasında fark yoktur” şeklinde kurulmuştur.

Gerek ANOVA gerekse de korelasyon katsayısı için anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir. Analizler için, SPSS v.13 programı kullanılmıştır.

3.1.7.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Kütahya ilinde yaşayıp jandarma ile muhatap olmuş vatandaşlar ve Kütahya kırsalında yaşayan vatandaşlardan oluşmaktadır. Örneklem ise, bu evreni temsil eden kişilerden tesadüfi şekilde seçilerek oluşturulmuştur.

3.1.7.3.Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Bu anket formu, jandarmada karşılaşılan meslek etik kodlarına aykırı davranışları tespit etmeye yönelik on dokuz soru içermektedir. Bunun yanı sıra, anketi cevaplayanların demografik özellikleri için sekiz soru hazırlanmıştır. Toplam yirmi yedi soru içeren anket formunda, ilk on dokuz soru için beşli Likert ölçeği kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum). Diğer soruların cevapları da şıklara ayrılarak düzenlenmiştir.

Anket formu, bu çalışmada ve uygulamada en çok sözü edilen etik dışı davranışlar göz önünde bulundurularak, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

3.1.8.Araştırmanın Sonuçları ve Öneriler

Hipotezlerin değişkenlerine ait veriler, yukarıda belirtilen testlere göre analiz edilmiştir. Bu analizlerin sonuçları, her bir hipotez için ayrı ayrı ele alınmıştır. Anket sorularına verilen cevapların ortalaması Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Anket Sorularına Verilen Cevapların Ortalaması

	1	2	3	4	5	Ortalama
Kamu Kay. Amaç Dışı Kullanmak	86	77	42	49	30	2,51
Ek İş Yapmak	105	83	45	38	13	2,19
Eski Statüden Faydalanmak	111	72	54	34	13	2,18
Özel Hayata Saygısız Olmak	94	119	22	32	17	2,15
Adam Kayırmak	111	100	38	24	11	2,03
Hediye vb. Kabul Etmek	127	81	33	35	8	2,00
Ön Yargılı Olmak	123	89	36	26	10	1,98
Ayrımcılık Yapmak	126	88	39	23	8	1,94
Hakaret Etmek	132	86	31	22	13	1,94
Keyfi Muamele Yapmak	119	96	45	20	4	1,92
Kişisel Çıkar Sağlamak	128	92	35	20	9	1,91
Bedensel ve Cinsel Taciz	134	90	26	22	12	1,90
Kötü Alışkanlıklara Sahip Olmak	139	91	17	26	11	1,87
Bağnazca Davranmak	129	97	35	14	9	1,86
Şiddet ve Baskı Uygulamak	131	95	35	14	9	1,86
Yolsuzluk Yapmak	134	94	33	14	9	1,84
İşkence Yapmak	131	101	28	18	6	1,83
Rüşvet Almak	128	98	40	16	2	1,82
Görevi Kötüye Kullanmak	130	114	25	11	4	1,75

Genel Ortalama: 1,97

Tablo 1’de, deneklerin anketteki sorulara vermiş olduğu cevaplara bakıldığında etik dışı davranışların jandarmada bulunmadığını düşündükleri görülmektedir. Ortalamalar genellikle 2’den düşüktür (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum). Bu da, vatandaşın jandarmanın söz konusu etik dışı davranışlarda bulunduğuna inanmadıklarını göstermektedir. Bununla birlikte, kamu kaynaklarını amaç dışı kullanmak, ek iş yapmak, eski statüden faydalanmak, özel hayata saygısız olmak ve adam kayırmak gibi konularda personelin geliştirilmesi gerektiği söylenebilir.

Her bir demografik değişken ile tüm etik dışı davranışlar ANOVA testi kullanılarak analiz edilirse toplam 152 adet (19*8) anlamlılık (significance) değeri elde edilmiş olur. Bu anlamlılık değerleri hipotezleri ret veya kabulde kullanılan anlamlılık

değerleri ile aynı değerlerdir. Bu anlamlılık değerlerinin 0,05'ten daha küçük olması, ilgili demografik değişkene göre söz konusu etik dışı davranışın algılanmasının farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. Aşağıdaki tablo bu paragrafta anlatılanları göstermektedir.

Tablo 2: Etik Dışı Davranış Değişkenleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki ANOVA Testinin Anlamlılık Değerleri (Kritik Değer: 0,05)

Değişkenler	Cinsiyet	Yaş	Meslek	Yaşanıl. Yer	Bölge	Medeni Hal	Gelir	Eğitim
Hediye Kabulü	0,175	0,332	0,011	0,005	0,592	0,739	0,032	0,007
Kötü Alışkanlık	0,456	0,253	0,359	0,078	0,053	0,962	0,050	0,288
Bedensel ve Cinsel Taciz	0,089	0,103	0,162	0,007	0,398	0,871	0,002	0,349
Ayrımcılık	0,237	0,254	0,351	0,031	0,317	0,452	0,028	0,563
Ön Yargı	0,581	0,475	0,261	0,001	0,633	0,240	0,239	0,025
İşkence	0,925	0,514	0,469	0,000	0,192	0,640	0,030	0,378
Şiddet	0,885	0,678	0,327	0,005	0,118	0,755	0,957	0,323
Hakaret	0,769	0,135	0,128	0,002	0,584	0,587	0,022	0,146
Özel Hayata Saygısızlık	0,809	0,718	0,044	0,000	0,134	0,401	0,057	0,459
Ek İş Yapmak	0,189	0,067	0,011	0,017	0,578	0,301	0,010	0,000
Adam Kayırma	0,554	0,409	0,138	0,000	0,476	0,321	0,187	0,000
Yolsuzluk	0,993	0,339	0,256	0,000	0,339	0,610	0,766	0,011
Kişisel Çıkar	0,327	0,575	0,526	0,007	0,096	0,799	0,675	0,024
Görevi Kötüye Kullanma	0,323	0,862	0,636	0,078	0,490	0,512	0,885	0,312
Keyfi Muamele	0,671	0,601	0,121	0,001	0,087	0,641	0,696	0,158
Kamu Kaynaklarını Amacı Dışı Kullanmak	0,239	0,093	0,002	0,000	0,278	0,046	0,001	0,000
Rüşvet Almak	0,547	0,587	0,071	0,000	0,220	0,893	0,541	0,130
Bağnazlık	0,716	0,831	0,786	0,157	0,176	0,413	0,981	0,308
Eski Statüden Faydalanmak	0,097	0,446	0,000	0,000	0,296	0,098	0,069	0,000
Tüm Etik Dışı Dav. Ortalaması	0,508	0,649	0,008	0,000	0,106	0,776	0,009	0,001

Gri arka planı olan hücreler iki değişken arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu göstermektedir. Örneğin; “hediye kabulü davranışının meslek gruplarına göre algılanmasında bir farklılık vardır.”

Yukarıdaki tablo 152 adet ANOVA testinin anlamlılık değerini göstermektedir. Bu tablonun en önemli özelliği ise, etik dışı davranışların tümü üzerinde bir demografik değişkene göre algılamının nasıl olduğunun görülebilmesidir. Buradan yola çıkarak cinsiyet, yaş, yaşanılan bölge ve medeni hal demografik değişkenlerine göre vatandaşın tüm etik dışı davranışları algılamalarında bir farklılık bulunmadığı söylenebilir. Bu durumun tek istisnası ise medeni hale göre kamu kaynaklarının amacı dışında kullanılması davranışında var olan farklılıktır. Diğer taraftan yaşanılan yere göre

vatandaşların etik dışı davranışları algılamalarında hemen hemen tüm etik dışı davranışlarda farklılık bulunmaktadır. Buradaki istisnalar ise kötü alışkanlıklara sahip olma, görevi kötüye kullanma ve bağınazlıktır. Bunlardan başka vatandaşların meslek, gelir ve eğitim özelliklerine göre farklı algıladıkları etik dışı davranışlar bulunmaktadır. Her üç demografik değişkene göre farklı algılanan etik dışı davranışlar ise hediye kabul etmek, ek iş yapmak, kamu kaynaklarını amacı dışı kullanmak ve eski statüden faydalanmaktır.

Diğer bir şekilde bakıldığında ise hangi demografik değişkenlerin etik dışı davranışları algılamada farklılıklara sahip olduğu görülebilir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında, kamu kaynaklarının amacı dışı kullanılması etik dışı davranış, beş demografik değişkene göre farklı algılanmaktadır. Bu demografik değişkenler şunlardır: meslek, yaşanan yer, medeni hal, gelir seviyesi ve eğitim. Buna göre kamu kaynaklarının amacı dışında kullanıldığı konusunda vatandaşların farklı düşüncelere sahip olduğu söylenebilir. Yine benzer şekilde ek iş yapmak ve hediye kabul etmek etik dışı davranışları dört farklı demografik değişkene göre farklı algılanmaktadır. Bu değişkenler; meslek, yaşanan yer, gelir seviyesi ve eğitim düzeyidir. Bu demografik değişkenlere göre vatandaşlar, ek iş yapmak ve hediye kabul etmek davranışlarını farklı algılamaktadır.

Burada ortaya bir başka ilişki daha çıkmaktadır. ANOVA testi yapıldığında bir demografik değişkene göre farklı algılandığı ortaya çıkan etik dışı davranışlar ile görece yüksek bir aritmetik ortalamaya sahip olan etik dışı davranışlar aynıdır. Bu davranışlar şunlardır: (Değişkenlerin aritmetik ortalamaları Tablo 1’de gösterilmiştir.)

1. Kamu kaynaklarını amacı dışı kullanmak
2. Ek iş yapmak
3. Eski statüden faydalanmak

Dolayısı ile bu üç davranış üzerinde dikkatle durulması ve bu konularda iyileştirme yapılmasına çalışılmalıdır.

Etik Dışı Davranış Değişkenleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki ANOVA Testinin Anlamlılık Değerleri Tablosu'nun son satırı etik dışı davranış değişkenlerinin ortalamaları (ortalamalar her bir anket formundaki cevapların toplanıp 19'a bölünmesi ile elde edilmiştir) ile tüm demografik değişkenlerin testinin sonuçlarını göstermektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere meslek, yaşanılan yer, gelir düzeyi ve eğitim seviyesi değişkenlerine göre etik dışı değişkenlerin ortalamasının algılanması farklılık göstermektedir. Burada dikkat çeken nokta, etik dışı davranışlar tek tek ele alındığında da yaşanılan yer, gelir düzeyi ve eğitim seviyesi değişkenlerinin genelde anlamlı sonuçlar içermesidir.

Tablo 3: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımları								
Cinsiyet		Erkek	Kadın					
	N	161	123					
	%	0,57	0,43					
Yaş		20'den Küçük	20–25 Arası	26–35	35 Üstü			
	N	32	85	91	76			
	%	0,11	0,30	0,32	0,27			
Meslek		Kamu Çalışanı	Esnaf	İşçi	Çiftçi	Öğrenci	Serbest Meslek	
	N	49	30	45	58	47	55	
	%	0,17	0,11	0,16	0,20	0,17	0,19	
Yaşanılan Yer		Kent Merkezi	İlçe Merkezi	Kasaba	Köy	Diğer		
	N	78	45	63	94	4		
	%	0,27	0,16	0,22	0,33	0,01		
Bölge		Akdeniz	Ege	Doğu Anadolu	G. Doğu Ana.	İç Anadolu	Kara-deniz	Marmara
	N	31	62	51	27	54	28	31
	%	0,11	0,22	0,18	0,10	0,19	0,10	0,11
Medeni Hal		Evli	Bekar	Dul				
	N	158	120	6				
	%	0,56	0,42	0,02				
Gelir		500 YTL	500-1000 YTL	1000 YTL ve üzeri				
	N	83	117	84				
	%	0,29	0,41	0,30				
Eğitim		İlkokul	Ortaokul	Lise	Y. Okul	Üniv. ve Üzeri		
	N	68	43	82	45	46		
	%	0,24	0,15	0,29	0,16	0,16		

Tablo 3’de ankete katılan deneklerin demografik özellikleri gösterilmiştir. Buna göre deneklerin 161’i (%57) erkek, 123’ü (%43) ise kadındır. Deneklerin yaş durumlarına bakıldığında ise, 25-35 yaş aralığının 91 kişi (%32) ile en yüksek değeri aldığı görülmektedir. Deneklerin, meslek gruplarına göre dağılımı önemli farklar içermemektedir. Burada, çiftçilikle uğraşanların 58 kişi (%20) ile en fazla mensubu olan meslek grubunu temsil ettiği görülmektedir. Kırsal kesimde (köy ve kasaba) yaşayanların oranı, (%55)’lik bir paya sahipken, kent merkezinde yaşayanların oranı

(%27)'dir. Deneklerin yaşadıkları bölgeye bakıldığında, Ege Bölgesi (%22) ile ilk sıradadır. Ege Bölgesi'ni, %19 ile İç Anadolu ve (%18) ile Doğu Anadolu izlemektedir. Deneklerin yarısından fazlası (%56) evlidir. Deneklerin gelir düzeyine bakıldığında, 500-1000 YTL aralığının (%41) paya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, deneklerin kalan kısmının diğer iki gelir düzeyine (500 YTL'den az ve 1000 YTL'den çok) eşit dağıldığı da söylenebilir. Eğitim düzeyi değişkenine verilen cevaplar, deneklerin %29'unun lise ve (%24)'ünün ilkokul mezunu olduğunu göstermektedir. Üniversite üzeri ve yüksekokul seçeneklerini işaretleyenler ise (%16)'şar paya sahiptir.

Birinci hipotez “Farklı bölgelerde yaşayan insanların, jandarmanın vatandaşa karşı keyfi muamele yapmasını algılamaları arasında farklılık yoktur.” şeklinde kurulmuştur. Değişkenler ile ilgili sorulara verilen cevapların test edilmesi, aşağıdaki sonuçları ortaya çıkarmıştır.

Tablo 4: Yaşanılan Bölge * Keyfi Muamele Yapma Çapraz Tablosu

		Bölge						Total	
		Akdeniz	Doğu Anadolu	Ege	Güney Doğu A.	İç Anadolu	Karadeniz		Mar-mara
Keyfi Muamele	1,00	10	21	19	18	26	14	11	119
	2,00	10	24	20	2	19	8	13	96
	3,00	6	6	10	4	8	4	7	45
	4,00	5	7	2	3	1	2	0	20
	5,00	0	4	0	0	0	0	0	4
Total		31	62	51	27	54	28	31	284

Yukarıdaki çapraz tabloda, yaşanılan bölge ile jandarmanın vatandaşa karşı keyfi muamele yapması değişkenleri gösterilmiştir. Bu tabloda, 1,00 ve 2,00 değerleri sırası ile “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” düşüncelerini ifade etmektedir. Tüm bölgelerde bu iki değer oldukça yüksektir. Diğer taraftan, 4,00 ve 5,00 değerleri de tüm bölgelerde düşük seviyededir. Tablo 5’de, bu değişkenler için uygulanmış ANOVA testi verilmiştir:

Tablo 5: Yaşanılan Bölge ile Keyfi Muamele Değişkenlerinin ANOVA Testi

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,812	6	1,802	1,866	,087
Within Groups	267,484	277	,966		
Total	278,296	283			

ANOVA testi, vatandaşların jandarmanın keyfi muamele yapmasını algılamaları arasında farklılık olup olmadığını ölçmektedir. Testin sonucu, Sig. sütununda gösterilmektedir. Buna göre, test değeri 0,087, araştırma için öngörülen 0,05 anlamlılık düzeyinden büyüktür. H_0 hipotezi kabul edilir. Diğer bir ifade ile, farklı bölgelerde yaşayan vatandaşların, jandarmanın keyfi muamele yapmasını algılamaları arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

İkinci hipotez “Farklı bölgelerde yaşayan insanların, jandarmanın müdahale ettiği olaylarda vatandaşa karşı önyargılı davranmasını algılamaları arasında fark yoktur.” şeklinde kurulmuş olup, yaşanılan bölge ve jandarmanın müdahale ettiği olaylarda vatandaşa karşı önyargılı davranması değişkenlerini içermektedir. Bu hipotez için de çapraz tablo yapılmış ve ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 6: Ön Yargılı Davranmak * Yaşanılan Bölge Çapraz Tablosu

		Bölgeler							Total
		Akdeniz	Doğu Anadolu	Ege	Güney Doğu A.	İç Anadolu	K. Deniz	Mar-mara	
Ön Yargılı Dav.	1,00	9	24	19	15	32	15	9	123
	2,00	14	22	20	5	12	5	11	89
	3,00	7	6	6	3	3	4	7	36
	4,00	1	8	3	2	5	4	3	26
	5,00	0	2	3	2	2	0	1	10
Total		31	62	51	27	54	28	31	284

Yukarıdaki çapraz tabloda, jandarmanın müdahale ettiği olaylarda, vatandaşlara karşı önyargılı davranması ile yaşanılan bölgeler gösterilmiştir. En fazla işaretlenen değer 1,00’dır. Tek tek bölgelere bakıldığında, sadece Marmara, Akdeniz ve Ege bölgelerinde 2,00 değerinin çok az farkla da olsa daha çok işaretlendiği

görülmektedir. Bölgeler arasında, fark olup olmadığına bakmak için ANOVA tablosu şu şekilde oluşturulmuştur:

Tablo 7: Yaşanılan Bölge ile Ön Yargılı Davranmak Değişkenlerinin ANOVA Testi

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5,428	6	,905	,721	,633
Within Groups	347,484	277	1,254		
Total	352,912	283			

ANOVA testinin sonucuna göre bulunan değer 0,663'tür. Bu sonuç, uygulamanın geneli için kabul edilen kritik değer olan 0,05'ten büyüktür. Diğer bir deyişle H_0 hipotezi kabul edilir. Farklı bölgelerde yaşayan insanların, jandarmanın müdahale ettiği olaylarda vatandaşa karşı önyargılı davranmasını algılamaları arasında fark yoktur.

Üçüncü hipotez “Farklı eğitim düzeylerine sahip insanların, jandarmanın vatandaşa karşı hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunmasını algılamaları arasında fark yoktur.” şeklinde kurulmuştur. Burada, vatandaşa karşı hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışların algılanmasında, eğitim durumlarına göre bir farklılık olup olmadığı araştırılmaktadır. Çapraz tablo ve ANOVA testinin sonucu aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 8: Hakaret Kabul Edilen Sözlü ve Fiili Dav. Bulunmak * Eğitim Düzeyi Çapraz Tablosu

		Eğitim					Total
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Yüksekokul	Üniversite ve Üzeri	
Hakaret Etmek	1,00	39	20	38	14	21	132
	2,00	19	11	28	17	11	86
	3,00	5	8	5	5	8	31
	4,00	1	2	8	6	5	22
	5,00	4	2	3	3	1	13
Total		68	43	82	45	46	284

Çapraz tabloda yüksek değerler, jandarmanın hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunduğuna “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” ifadelerinde bulunmaktadır. Yüksekokul mezunları hariç, tüm eğitim seviyelerinde “kesinlikle katılmıyorum” düşüncesi, “katılmıyorum” düşüncesinden daha büyüktür. Yüksekokul mezunlarında ise tam tersi bir durum söz konusudur.

Jandarmanın, vatandaşa karşı hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunmasını algılamalarının, eğitim düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için ise ANOVA testi yapılmıştır. Testin sonucu Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Hakaret Kabul Edilen Sözlü ve Fiili Dav. Bulunmak ile Eğitim Düzeyi Değişkenleri İçin ANOVA Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8,815	4	2,204	1,717	,146
Within Groups	358,044	279	1,283		
Total	366,859	283			

ANOVA testinin sonucu 0,146’dır. Sonuç, kritik değer olan 0,05’ten büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir. Buna göre, farklı eğitim düzeylerine sahip insanların, jandarmanın vatandaşa karşı hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarını algılamaları arasında fark bulunmamaktadır.

Dördüncü hipotezde, jandarmanın görevi sırasında rüşvet alması fiilinin algılanmasının, vatandaşın gelir düzeyine göre farklı olup olmadığı incelenmektedir. Hipotez, “Farklı gelir düzeylerindeki insanların, jandarma personelinin görevi sırasında rüşvet almasını algılamaları arasında farklılık yoktur.” şeklinde kurulmuştur. Sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 10: Rüşvet Kabul Etme * Vatandaşın Gelir Düzeyi Çapraz Tablosu

		Gelir			Total
		500 YTL'den Az	500 - 1000 YTL	1000 YTL ve Üzeri	
Rüşvet	1,00	41	55	32	128
	2,00	27	39	32	98
	3,00	8	17	15	40
	4,00	7	4	5	16
	5,00	0	2	0	2
Total		83	117	84	284

Çapraz tabloya göre, jandarmanın görevi sırasında rüşvet almasına katılmayanlar ve kesinlikle katılmayanlar çoğunluktadır. Toplam 226 kişi (%79) bu iki seçeneği işaretlemiştir. Bunların 68'i 500 YTL'den az gelire, 94 kişi 500-1000 YTL gelire ve 64 kişi ise 1000 YTL'den fazla gelire sahiptir.

Jandarmanın görevi sırasında rüşvet almasının, gelir gruplarına göre farklı olup olmadığının analizi ise ANOVA testi ile yapılmıştır.

Tablo 11: Gelir Düzeyi ile Jandarma Personelinin Görevi Sırasında Rüşvet Kabul Etmesi Değişkenleri İçin ANOVA Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,053	2	,526	,616	,541
Within Groups	240,144	281	,855		
Total	241,197	283			

ANOVA testi sonucuna bakıldığında, farklı gelir düzeyindeki insanların, jandarma personelinin görevi sırasında rüşvet almalarını algılamaları arasında farklılık olmadığı görülmektedir. Çünkü testin sonucu olan 0,541 değeri, kritik değer olan 0,05 değerinden daha büyüktür. Dolayısı ile H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Beşinci hipotez, “Jandarmanın rüşvet alması ile hediye vb. şeyler kabul etmesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.” şeklinde kurulmuştur. Hipotez, iki ayrı etik dışı davranışı içermektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin analizinde korelasyon

katsayısı kullanılmıştır. Burada, rüşvet almanın ve hediye kabul etmenin ayrı şeyler olarak algılanıp algılanmadığı incelenmek istenmiştir.

Sonuçlardan önce bir ön bilgi olarak, vatandaşların jandarmanın rüşvet alıp almadığı hakkında ne düşündüğüne bakılabilir.

Jandarmanın, rüşvet alıp almadığına yönelik sorunun cevabı, basit bir şekilde, ankete verilen cevapların frekansları kullanılarak gösterilebilir:

Tablo 12: Rüşvet Alma Değişkeninin Frekans Tablosu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	128	45,1	45,1	45,1
2,00	98	34,5	34,5	79,6
3,00	40	14,1	14,1	93,7
4,00	16	5,6	5,6	99,3
5,00	2	,7	,7	100,0
Total	284	100,0	100,0	

‘1,00’ değeri jandarmanın rüşvet aldığına kesinlikle katılmıyorum anlamına gelirken, ‘5,00’ değeri kesinlikle katılıyorum anlamına gelir.

Yukarıdaki tablo, anketin “jandarma personeli görevi sırasında rüşvet almaktadır” sorusuna verilen cevapların frekanslarını içermektedir. Buna göre anketi cevaplayanların (%79,6)’sı jandarma rüşvet almamaktadır derken, (%14,1)’i kararsız kalmıştır. Sadece (%6,3)’lük bir oran jandarmanın rüşvet aldığını düşünmektedir.

Beşinci hipotezle ilgili yapılan testlerin sonuçları aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 13: Rüşvet Alma * Hediye Kabul Etme Çapraz Tablosu

		Hediye Kabul Etme					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Rüşvet Alma	1,00	79	27	12	6	4	128
	2,00	37	34	12	13	2	98
	3,00	7	15	8	9	1	40
	4,00	3	5	1	7	0	16
	5,00	1	0	0	0	1	2
Total		127	81	33	35	8	284

Jandarma personelinin, kesinlikle hediye kabul etmediğini ve kesinlikle rüşvet almadığını söyleyenlerin sayısı 79’dur. Tablonun sol üst köşesinde bulunan dört hücre ise; 79, 37, 34 ve 27 değerlerini içermekte ve çoğunluğun jandarmanın rüşvet almadığı ve hediye kabul etmediği görüşünü benimsediğini göstermektedir.

İki değişken arasındaki ilişkinin ölçülmesi için ise korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Testin sonucu Tablo 14’te gösterilmiştir:

Tablo 14: Hediye Kabulü ve Rüşvet Alma Arasındaki Korelasyon Katsayısı

		Hediye Kabulü	Rüşvet Alma
Hediye Kabulü	Pearson Correlation	1	,317(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	284	284
Rüşvet Alma	Pearson Correlation	,317(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	284	284

Tablo 14’ten görülebileceği gibi rüşvet alma ve hediye kabulü değişkenleri arasındaki korelasyon katsayısı 0,317 olarak hesaplanmıştır. Anlamlılık için kullanılan Sig. (2-tailed) değeri 0,000’dır. Hipotez 0,05 anlamlılık düzeyinde reddedilir. Buna göre rüşvet alma davranışı ile hediye kabulü davranışı arasında ilişki bulunmaktadır.

Altıncı hipotez, “Jandarmanın kötü alışkanlıklara sahip olması ile vatandaşa karşı şiddet ve baskıya başvurusu arasında bir ilişki bulunmamaktadır.” ifadesini içermektedir. Burada kötü alışkanlık olarak toplumun hoş görmediği içki, kumar vb. alışkanlıklar kastedilmektedir. Bu hipotez için de çapraz tablo ve korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdadır:

Tablo 15: Kötü Alışkanlık * Şiddet ve Baskıya Başvurma Çapraz Tablosu

		Şiddet ve Baskıya Başvurma					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Kötü Alışkanlıklara Sahip Olma	1,00	89	38	6	3	3	139
	2,00	30	39	18	3	1	91
	3,00	2	9	4	0	2	17
	4,00	5	4	6	8	3	26
	5,00	5	5	1	0	0	11
Total		131	95	35	14	9	284

Tablo 15'e göre, jandarmanın kötü alışkanlıkları olmadığını söyleyenlerin büyük çoğunluğu, jandarmanın vatandaşa karşı şiddet ve baskıya başvurmadığını söylemektedir. Kötü alışkanlıkları olmayan jandarma personelinin, şiddet ve baskıya başvurmayaacağı düşünülmektedir.

Tablo 16: Kötü Alışkanlıklara Sahip Olma ve Şiddet ve Baskıya Başvurma Arasındaki Korelasyon Katsayısı

		Kötü Alışkanlıklara Sahip Olma	Şiddet ve Baskıya Başvurma
Kötü Alışkanlıklara Sahip Olma	Pearson Correlation	1	,341(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	284	284
Şiddet ve Baskıya Başvurma	Pearson Correlation	,341(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	284	284

Tablo 16'da gösterilen kötü alışkanlıklara sahip olmak ile şiddet ve baskıya başvurma değişkenleri arasındaki korelasyon katsayısı 0,341 olarak hesaplanmıştır. Korelasyon katsayısının anlamlı olup olmadığına baktığımızda, Sig. (2-tailed) değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Buradan elde edilen sonuca göre iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yedinci hipotez, “Jandarma personelinin, görevini yaparken kişisel çıkar sağlaması ile jandarma personelinin, kendisine sunulan kamu kaynaklarını amacına uygun kullanmaması arasında bir ilişki bulunmamaktadır.” şeklinde kurulmuştur. Bu

hipotezde de, iki tane etik dışı davranış değişken olarak kullanılmış ve aralarındaki ilişki için korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 17: Kişisel Çıkar Sağlama * Kamu Kaynaklarının Amacı Dışında Kullanılması Çapraz Tablosu

		Kamu Kaynaklarını Amacı Dışı Kullanma					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Kişisel Çıkar Sağlama	1,00	56	32	9	15	16	128
	2,00	22	30	16	19	5	92
	3,00	3	10	12	7	3	35
	4,00	4	5	3	5	3	20
	5,00	1	0	2	3	3	9
Total		86	77	42	49	30	284

Jandarma personelinin, kişisel çıkar sağlamadığını düşünenler aynı zamanda jandarma personelinin, kamu kaynaklarını amacı dışında kullanmadığını da düşünmektedir. Ancak, kamu kaynaklarının amacı dışında kullanılıp kullanılmadığı konusunda kararsız olanların üçte birinden fazlası, jandarma personelinin kişisel çıkar sağlamadığını düşünmektedir. Korelasyon katsayısının hesaplanma sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18: Kişisel Çıkar Sağlamak ve Kamu Kay. Amacı Dışı Kull. Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayısı

		Kişisel Çıkar Sağlamak	Kamu Kay. Amacı Dışı Kull.
Kişisel Çıkar Sağlamak	Pearson Correlation	1	,240(**)
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	284	284
Kamu Kay. Amacı Dışı Kull.	Pearson Correlation	,240(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	284	284

Kişisel çıkar sağlamak ve kamu kaynaklarını amacı dışı kullanmak değişkenleri arasındaki ilişkiye bakmak için korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bunun sonucunda 0,240 değeri bulunmuştur. Korelasyon katsayısının anlamlılık değeri ise 0,000 olarak hesaplanmıştır. Bulunan değere göre iki değişken arasında ilişki vardır.

Sekizinci hipotez, “Farklı cinsiyetteki insanların, jandarmanın görevini yaparken vatandaşa karşı ayrımcılık yapmasını algılamaları arasında farklılık yoktur.” şeklindedir. Bu hipotez test edilirken; hipotezdeki cinsiyet değişkeninin erkekler ve kadınlar olarak iki farklı grup olduğu düşünülmüştür. Bunun için de, iki grup arasında fark olup olmadığını incelemek için t-testi yapılmıştır. Hipotez ile ilgili yapılan test sonuçları aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 19: Jandarma Personelinin Vatandaşa Karşı Ayrımcılık Yapması ile Vatandaşların Cinsiyeti Değişkenlerine Uygulanan t-testi Sonuçları

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Ayrımcılık Yapmak	Equal variances assumed	3,7044	0,0553	1,1841	282,00	0,2374	0,1526	0,1288
	Equal variances not assumed			1,2170	280,88	0,2246	0,1526	0,1253

Tablo 19'daki t-testini incelemenden önce, erkek ve kadın olarak ayırdığımız iki grubun varyanslarının eşit olup olmadığına bakmak gerekmektedir. Varyansların eşit olup olmadığı Levene testi ile anlaşılabilir. Tabloda Levene testi sonucu 0,0553 olarak hesaplanmıştır. Dolayısı ile Equal variances assumed (varyanslar eşit kabul edilirse) satırının değerlendirmeye alınması gerekir. Bu satırdaki Sig (2-tailed) sütunu, t-testi değerini göstermektedir. Bu hücredeki 0,2374 değeri 0,05'ten büyük olduğu için, H_0 hipotezi kabul edilir. Diğer bir ifade ile, farklı cinsiyetteki insanların, jandarmanın görevini yaparken vatandaşa karşı ayrımcılık yapmasını algılamaları arasında bir fark yoktur.

Dokuzuncu hipotez, “Farklı mesleklere mensup insanların jandarma personelinin adam kayırma davranışını algılamaları arasında fark yoktur.” şeklinde kurulmuştur. Hipotezde her bir meslek farklı bir grup olarak değerlendirilmiş ve ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdadır:

Tablo 20: Adam Kayırma * Meslek Çapraz Tablosu

		Meslek						Total
		Kamu Çalışanı	Esnaf	İşçi	Çiftçi	Öğrenci	Serbest Meslek	
Adam	1,00	14	14	17	32	16	18	111
Kayırma	2,00	21	6	18	19	18	18	100
	3,00	6	3	6	2	7	14	38
	4,00	7	6	1	4	3	3	24
	5,00	1	1	3	1	3	2	11
Total		49	30	45	58	47	55	284

Yukarıdaki çapraz tabloda farklı meslek mensuplarının bir çoğunun jandarma personelinin adam kayırma davranışında bulunduğu “kesinlikle katılmadıklarını” (1 değeri) ve “katılmadıklarını” (2 değeri) göstermektedir. Tüm meslek gruplarına ait deneklerin 111 tanesi “1” değerini işaretlerken, 100 tanesi de “2” değerini işaretlemiştir. Hipotezin iki değişkeni olan meslek ve adam kayırma arasındaki ANOVA testinin sonuçları da aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 21: Meslek ve Adam Kayırma Arasındaki ANOVA Testinin Sonuçları

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10,115	5	2,023	1,685	,138
Within Groups	333,660	278	1,200		
Total	343,775	283			

Yukarıdaki tabloda gösterilen testin sonucuna göre anlamlılık değeri 0,138 olarak hesaplanmıştır. Bu değer araştırma için varsayılan 0,05 kritik değerinden büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir. Dolayısı ile farklı mesleklere mensup vatandaşların jandarma personelinin adam kayırma davranışını algılamaları arasında bir fark bulunmamaktadır.

Onuncu hipotez, “Farklı yerlerde yaşayan vatandaşların jandarma personelinin keyfi muamelede bulunmasını algılamaları arasında bir fark yoktur.” şeklinde kurulmuştur. Hipotezdeki “farklı yerler” ifadesi köy, kasaba, ilçe ve il merkezi gibi yerleşim alanlarına işaret etmektedir. Bu hipotez ile yerleşim yerinin jandarma personelinin keyfi muamelede bulunmasında farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmek istenmiştir. Sonuçlar aşağıda gösterilmektedir:

Tablo 22: Keyfi Muamelede Bulunma * Yaşanılan Yer Çapraz Tablosu

		Yaşanılan Yer					Total
		Kent Merkezi	İlçe Merkezi	Kasaba	Köy	Diğer	
Keyfi Muamele	1,00	34	13	30	40	2	119
	2,00	54	12	7	21	2	96
	3,00	18	13	6	8	0	45
	4,00	8	5	4	3	0	20
	5,00	1	2	0	1	0	4
Total		115	45	47	73	4	284

Yukarıdaki çapraz tabloya bakıldığında farklı yerleşim birimlerinde yaşayan vatandaşların jandarma personelinin keyfi muamelede bulunmasına verdikleri cevapların farklı değerlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Örneğin, kent merkezinde yaşayanların yaklaşık yarısı jandarma personelinin keyfi muamelede bulunmasına “katılmıyorum” cevabını vermiştir. İlçe merkezine bakıldığında, en yüksek değerlerin “kesinlikle katılmıyorum” ve “kararsızım” olduğu görülmektedir. Bu ikisini bir denek farkla “katılmıyorum” değeri izlemektedir. Kasaba ve köyde ise en yüksek değerler “kesinlikle katılmıyorum” ifadesinde bulunmaktadır. ANOVA testinin sonucu aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 23: Yaşanılan Yer ve Keyfi Muamele Değişkenleri Asındaki ANOVA Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	17,756	4	4,439	4,754	,001
Within Groups	260,539	279	,934		
Total	278,296	283			

ANOVA testinde hesaplanan anlamlılık katsayısı 0,001 olmuştur. Bu değer uygulamada kritik değer olan 0,05'ten daha küçük bir değerdir. Buna göre H_0 hipotezi reddedilir. Diğer bir ifade ile farklı yerleşim alanlarında yaşayan vatandaşların jandarma personelinin keyfi muamelede bulunması algılamaları arasında bir fark bulunmaktadır.

On birinci hipotez, “Medeni hali farklı insanların jandarma personelinin bedensel ve cinsel taciz davranışını algılamaları arasında bir fark bulunmamaktadır.” ifadesini içermektedir. Anket formunda medeni hal sorusu için evli, bekar ve dul olmak üzere üç seçenek sunulmuştur. Bu hipotezin testi için de çapraz tablo ve ANOVA testi kullanılmıştır.

Tablo 24: Bedensel ve Cinsel Tacizde Bulunma * Medeni Hal Çapraz Tablosu

		Medeni Hal			Total
		Evli	Bekar	Diğer	
Bedensel ve	1,00	77	55	2	134
Cinsel Tacizde	2,00	44	42	4	90
Bulunma	3,00	18	8	0	26
	4,00	12	10	0	22
	5,00	7	5	0	12
Total		158	120	6	284

Tablo 24'te görüldüğü gibi evli ve bekarların en büyük kısmı “kesinlikle katılmıyorum” ifadesini işaretleyerek jandarma personelinin bedensel ve cinsel tacizde bulunmadığını belirtmişlerdir. Bu durumun tersini düşünenlerin toplam sayısı ise 26 kararsızla beraber 60 kişi olmaktadır. Farklılığın test edilmesi de aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 25: Bedensel ve Cinsel Tacizde Bulunma ile Medeni Hal Değişkenleri Arasındaki ANOVA Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,347	2	,173	,138	,871
Within Groups	352,893	281	1,256		
Total	353,239	283			

ANOVA testinin sonucuna göre anlamlılık değeri 0,871 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, kritik değer olan 0,05'ten daha büyüktür. Bunun sonucu olarak H_0 hipotezi kabul edilir. Farklı medeni hallere sahip vatandaşların jandarma personelinin bedensel ve cinsel tacizde bulunmasını algılamaları arasında bir fark bulunmamaktadır.

On ikinci hipotez, “Farklı yaş gruplarına mensup insanların jandarmanın özel hayata saygısız davranmasını algılamaları arasında bir fark yoktur.” şeklinde kurulmuştur. Bu hipotez ile yaş gruplarının jandarma personelinin özel hayat saygısız davranmasını farklı algılayıp algılamadığı ölçülmek istenmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 26: Özel Hayata Saygısız Davranmak * Yaş Çapraz Tablosu

		Yaş				Total
		20'den küçük	20 - 25 arası	26 - 35 arası	35 üzeri	
Özel Hayata	1,00	9	29	29	27	94
Saygısız	2,00	14	38	40	27	119
Davranmak	3,00	3	7	6	6	22
	4,00	4	8	10	10	32
	5,00	2	3	6	6	17
Total		32	85	91	76	284

Çapraz tabloda da görüldüğü gibi farklı yaş gruplarının jandarma personelinin özel hayata saygısız davranması sorusuna verdikleri cevaplar “katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Bu seçeneği işaretleyenlerin toplam sayısı 119 olurken, “kesinlikle katılmıyorum” düşüncesine sahip olanların sayısı da 94 olmuştur. Deneklerin büyük çoğunluğu jandarma personelinin vatandaşların özel hayatına saygısız davranmadığını düşünmektedir. Yapılan ANOVA testinin sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 27: Özel Hayata Saygısız Olmak ve Yaş Değişkenlerine Ait ANOVA Testi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,870	3	,623	,449	,718
Within Groups	388,619	280	1,388		
Total	390,489	283			

Tablo 27’de görüldüğü gibi, özel hayata saygısız olmak ve ait olunan yaş değişkenleri arasında yapılan ANOVA testinin anlamlılık değeri 0,718 olarak hesaplanmıştır. Bu değer 0,05 kritik değerinden daha büyüktür. Buna göre H_0 hipotezi kabul edilir. Diğer bir ifade ile farklı yaş gruplarına ait vatandaşların jandarmanın özel hayata saygısız davranmasını algılamaları arasında bir farklılık yoktur.

3.2.Jandarma İçin Bir Etik Kodu Önerisi

Etik kodlar meslek üyelerinin davranışlarını sınırlandırarak, onları belirli bir standart davranış içine sokmaktadır. Bunun yanı sıra etik kodların aşağıda sıralandığı gibi faydaları bulunmaktadır:

- Etik kodlar meslek mensuplarının kişisel eğilimlerini sınırlayarak bireysel hataların en aza indirilmesini sağlar.
- Denetleme ve kontrol mekanizmalarını işlevsel hale getirerek, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlar.
- Meslek içi rekabeti düzenler.
- Hizmet ideallerinin korunmasını sağlar.
- Meslek mensuplarının örgütlerinin değer yargılarına uygun davranmalarını kolaylaştırır.

- Örgütte bir disiplin ruhu sağlayarak kimin, hangi işi, ne zaman, nasıl yapacağını ve hangi standartlara bağlı kalınacağını belirler.
- Güçlü, organize olmuş ve saygınlığı olan bir meslek grubu oluşmasına katkı sağlar.
- Kişilerin birbirlerine ve örgüte karşı bağlılık duygularının gelişmesini sağlar.
- Meslek üyelerinin grubun diğer üyeleri ve toplum ile ilişkilerini düzenler.
- Meslek üyelerinin kurum felsefesini ve ahlaki değerleri benimsemesini kolaylaştırır.

Çalışmanın 2. bölümünde ayrıntılı olarak ele alınan, literatüre dayalı etik değerlerle birlikte anket çalışması ile elde edilen sonuçları ve Avrupa Birliği'nin, Birleşmiş Milletler'in ilgili yasa ve kurallarını¹ şu şekilde düzenleyip bir kod önerisinde bulunacak olursak:

Jandarma Personeli ile İlgili Etik Kodlar

1. Empati ve ikna yeteneği
2. Üstün vatanseverlik duygusu
3. Çalışkan, dürüst ve adil olmak

¹ Burada etik kodu önerisi olarak sunulan maddeler, çalışmanın sonunda ek olarak da sunulan,

1. Avrupa Zabıta Meslek Ahlakı Yasası,
2. Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları,
3. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Polis Etiği Kuralları Hakkında (2001) 10 Sayılı Tavsiye Kararı,
4. Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu,
5. Avustralya Yeni Güney Wale Bölgesi Polis Davranış ve Etik Kuralları'ndan faydalanılarak hazırlanmıştır.

4. Kötü alışkanlıklardan uzak durmak
5. Şahsi menfaatlerden uzak durmak
6. Meslek sevgisi
7. Keyfi uygulamalardan kaçınmak
8. Ayrımcılık yapmamak
9. Tarafsız davranmak
10. Hoşgörülü ve yardımsever olmak
11. İşkence ve kötü muamele yapmamak
12. Sükunetle hareket etmek
13. Çalışma arkadaşlarının keder ve sevinçlerini paylaşmak
14. Aile hayatının kutsallığı
15. Liderlik
16. Sabırlı, sorumluluk sahibi ve namuslu olmak
17. Disiplinli, uyumlu ve azimli olmak
18. Sır saklamasını bilmek ve ileriye görebilme yeteneğine sahip olmak

Örgüt ile İlgili Etik Kodlar

19. Huzur ve güven ortamı
20. Mağdurlara destek olmak
21. Etik dışı davranışlarda bulunan personele gerekli yaptırımları uygulamak
22. Kişiler hakkında bilgi toplanırken uluslararası standartlara uymak
23. Bilimsel çalışmaları teşvik etmek
24. Meslek etiğine uygun davranmak
25. Diğer devlet kurumlarından bağımsız olmak

26. Cezalandırma ve ödüllendirmede adil olmak
27. Etik değerleri öğretmek ve tüm eğitim seviyelerine dahil etmek
28. Hesap verebilirlik
29. Mesleki dayanışma
30. Hiyerarşik olarak emir vermek
31. Şeffaf olmak
32. “Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılamaz” ilkesine uygun davranmak
33. Temel hak ve özgürlükleri korumak
34. Kamu kaynaklarını kamu yararı dışında kullanmamak
35. İnsan haklarına saygı
36. Anayasaya, kanunlara, Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlılık

Toplum ile İlgili Etik Kodlar

37. Halkın desteği ve işbirliği
38. Gelenek ve göreneklere kanunlar çerçevesinde saygı
39. Özel hayata saygı
40. Yaptıklarından sorumlu olmak
41. Toplumla saygı ve sevgi temeline dayalı sorumluluk mekanizmaları kurmak
42. Hukukun toplumda hakim olması için çalışmak
43. Topluma örnek olmak

Yasal ve Hukuki Konularla İlgili Etik Kodlar

44. Yargı kararlarını öncelikle yerine getirmek
45. Görev ve yetkilerinin kaynağını kanunlardan almak
46. Yargısal bir görev üstlenmemek
47. Emirlerle mutlak itaat etmek
48. Kanunlara aykırı emir vermemek
49. Verdiği emirlerden sorumlu olmak
50. Emirlerin yapılıp yapılmadığını, yapılamamışsa, yapılamama nedenlerini amirlerine bildirmek
51. Güç kullanırken yetkisini aşmamak
52. Yakalanan ve gözaltına alınan şahıslara haklarını bildirmek
53. Sosyal ve ekonomik haklardan yararlanmak

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
SONUÇ ve ÖNERİLER

4.1.Sonuç ve Öneriler

Etik kavramı tek başına kullanıldığında herhangi bir anlam ifade etmemektedir. Etiğin bir anlam ifade edebilmesi için etik ile ilgili değer, norm ve ahlak gibi kavramların açıklanmasında yarar vardır. Değer, neyin doğru neyin yanlış olduğunu gösteren, insanın iyi ile kötüyü ayırmasına yardımcı olan ilkeler ve standartlardır. Norm ise, toplum içindeki insanların birbirleri ile olan ilişkilerini düzenleyen standartları ifade etmektedir. Bazen, etik ile aynı anlamda kullanılan ahlak, kişiye veya topluma özgü olarak davranış şekillerini oluşturan, yazılı olmayan kurallardır.

Ahlak felsefesi olarak tanımlanabilecek olan etik, kişilerin, bireysel yada toplumsal yaşamdaki ahlaki davranışları ile ilgili sorunları ele alıp, inceleyen felsefe dalıdır. Etik insan ilişkilerinin tüm alanlarını, sosyal, kültürel, ekonomik vb. kapsamaktadır.

Bilim olarak etik, ahlakla ilgili terimleri, ahlaki davranış ve yargıların sebeplerini araştırır. Etik, soyut kavramlara dayanır ve bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlayarak evrensel manada kabul gören kavramlar ortaya koyar. Etik, ahlaki kurallar üretmez, ahlak üzerine araştırma ve felsefi tartışma yaratır.

Bir kavram olarak meslek etiği, belli bir mesleğe mensup kişilerin uymaları gereken kurallardır. Ancak, bu kurallar her meslek için farklı olacağından, tüm meslekler için ortak bir meslek etiği yoktur. Bu durumun böyle olmasının nedeni her mesleğin farklı özellikleri olmasıdır. Bu gerçeğe binaen son yıllarda mesleğin adı ile anılan etik kodlar oluşturulmaya başlanmıştır. Etik kod ise, bir mesleğe mensup kişilerin nasıl davranması gerektiğini belirleyen, yazılı kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Özellikle, kamu yönetimi ve kamu hizmeti sunan insanların, halka eşit ve adaletli hizmet götürebilmeleri için, kendi mesleklerini ilgilendiren etik kodlara uygun davranmaları gerekmektedir. Türkiye’de kolluk hizmeti sunan jandarma personeli, bu hizmeti yerine getirirken, aynı zamanda güç de kullanabilir. Diğer bir ifade ile jandarma

personelinin kamu yararı için güç kullanması gayet normaldir. Önemli olan bu gücün yerinde ve hukuka uygun olarak kullanılmasıdır.

Jandarma etiğine işlevsellik kazandırabilmek için, jandarma personeline hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler verilerek, personele vatandaşla güvenlik hizmeti sunma bakışı kazandırılmalıdır. Jandarma personeli silahlı bir kuvvet olmasının yanında sorunlar karşısında uzlaştırıcı ve barıştırıcı bir rol üstlenmelidir.

Jandarma etiği ile ilgili diğer unsurlar ise profesyonel bir kolluk anlayışı, halka karşı sorumluluk, şeffaflık, tarafsızlık ve şüpheciliktir.

Dünyanın gelişmiş ülkelerine bakıldığında, kolluk kuvvetleri meslek etiği üzerinde hassasiyetle durulduğu, eğitim konularına ve toplumsal destek faaliyetlerine büyük önem verildiği görülmektedir. Son yıllarda Jandarma Teşkilatı, kolluk kuvvetleri meslek etik kodlarını hayata geçirmek için çalışmalar yapmaktadır. Özellikle insan hakları ihlalleri konusunda JİHİDEM'in kurulması ile birlikte bu alanda önemli gelişmeler yaşanmıştır.

Bu tez çalışmasında, jandarma personelinin etik dışı davranışları üzerine bir anket çalışması yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları ile Avrupa Birliği ve Birleşmiş Milletlerin çeşitli karar ve kanunlarından yararlanılarak jandarma personeli için bir etik kodu önerisi sunulmuştur. Ayrıca, bazı kanunlar ve bu konuda yazılmış kaynaklar da kullanılmıştır. Etik kod önerisi hazırlanırken bu kodların anlaşılabilirliğini arttırmak ve akılda kalıcı olmasını sağlamak için her bir madde mümkün olduğunca kısa ve öz bir şekilde ifade edilmiştir.

Yapılan anket çalışmasında, vatandaşların jandarmanın etik dışı davranışlarını nasıl algıladığı ve etik dışı değişkenler arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Bu amaçla hazırlanan anket deneklere uygulanmış ve 284 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

Anket uygulamasında elde edilen verileri test etmek için on iki adet hipotez kurulmuştur. Bu hipotezlerin üç tanesi iki etik dışı değişken arasındaki ilişkiyi ölçmekte iken kalan dokuz hipotez demografik değişkenlere göre vatandaşların etik dışı

davranışları nasıl algıladığını ölçmektedir. Hipotezler mümkün olduğunca halkı ilgilendiren, güncel konular göz önüne alınarak kurulmuştur. Hipotezler, anket ile elde edilen verilerin analiz edilmesi ile test edilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Uygulamadan elde edilen sonuçlara göre vatandaş, genellikle jandarma personelinin etik kodlara uygun davrandığını düşünmektedir. Buna karşın, jandarma personelinin iyileştirilmesi gereken davranışlarının da olduğu söylenebilir. Jandarma personelinin daha iyi duruma getirmesi gereken davranışları, kamu kaynaklarını amacı dışında kullanmak, ek iş yapmak, eski statüden faydalanmak, özel hayata saygısız olmak ve adam kayırmaktır. Bu etik dışı davranışlar genelde kişilerin kendi tercihleri ve hataları sonucu oluşabilmektedir. Dolayısıyla, jandarma personeline verilen ve verilmesi muhtemel eğitimlerde ve toplantılarda bu konulara dikkat edilerek ağırlık verilmesi, bu etik dışı davranışların azaltılmasını sağlayacaktır.

Yukarıda elde edilen sonuçlara göre jandarma personelinin daha iyi hale getirilmesi gereken bazı davranışları olduğu ortaya konmuştur. Bu iyileştirme için eğitimlere ağırlık verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak sadece eğitimlerde bu konulara değinilmesi istenilen amaca ulaşılması için yeterli olmayacaktır. Verilecek eğitimlerin yanı sıra etik dışı davranışları denetlemek amacıyla komisyonlar oluşturulmalıdır. Bunlara ek olarak etik dışı davranışlarda bulunanların gerektiği şekilde cezalandırılması ve etik kodlara uygun davrananların ödüllendirilmesi de etik dışı davranışların azaltılmasında önemli rol oynayacaktır. Jandarma personelinin kendi içinde karşılaştığı etik dışı davranışları amirlerine iletmesi hususu da teşvik edilmelidir. Bu husus “ispiyon” şeklinde algılanmamalı ve etik ilkelere uygun davranmanın yaygınlaştırılması için bir araç olarak görülmelidir.

Meslek etik kodları eksiksiz uygulandığında toplumun tamamına olumlu etkiler sağlayacaktır. İnsanlar artık kurumların hizmetlerine, dürüstlüğüne ve itibarlarına bakarak onları değerlendirmektedir. Jandarma personeli de, kendi mesleği ile ilgili etik kodlara uygun davranmalı ve mesleğin geleceğinin buna bağlı olduğunu unutmamalıdır.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

JANDARMADA ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIN TESPİTİNE YÖNELİK ANKET

Bu anket çalışması, Jandarma personelinin meslek etiğine aykırı davranış ve uygulamalarını belirlemeye yönelik bilimsel bir çalışmanın parçasını oluşturmaktadır. Anket sonuçları, Jandarma personelinin geliştirilmesi amacıyla kullanılacaktır. Dolayısıyla, cevaplarınızı bütün samimiyetinizle vermeniz bizim için büyük bir katkı sağlayacaktır. Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup, bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yandaki uygun kutucuğu işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Jandarma görevini yaparken hediye ve benzeri şeyleri kabul etmektedir.	1	2	3	4	5
Jandarmanın toplumca hoş karşılanmayan kötü alışkanlıkları vardır.	1	2	3	4	5
Jandarma görevini yaparken bedensel ve cinsel taciz durumlarıyla karşılaşmaktadır.	1	2	3	4	5
Ayrımcılık yapmak jandarma personeline karşılaşılan bir davranış türüdür.	1	2	3	4	5
Jandarma görevini yaparken vatandaşa karşı önyargılı davranmaktadır.	1	2	3	4	5
Vatandaş jandarma tarafından işkence ve kötü muameleyle maruz kalmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma halka karşı şiddet ve baskıya başvurmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma halka karşı hakaret kabul edilen sözlü ve fiili davranışlarda bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma çalışmalarında özel hayata saygısız davranmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma kendi vazifesinin yanında ek işlerle uğraşmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma adam kayırma davranışında bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Yolsuzluk yapmak jandarmada karşılaşılan bir davranış türüdür.	1	2	3	4	5
Jandarma görevini yaparken kişisel çıkar sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma yapması gereken görevleri kötüye kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma görevini yaparken keyfi muamelede bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma kendisine sunulan kamu kaynaklarını amacı dışında kullanmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma personeli görevi esnasında rüşvet almaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma halka karşı bağnazca davranmaktadır.	1	2	3	4	5
Jandarma personelinin görev sonrasında eski statüsünden faydalanmasına rastlanmaktadır.	1	2	3	4	5

Cinsiyetiniz:

() Erkek () Kadın

Yaşınız:

() 20'den Küçük () 20–25 Arası () 26–35 () 35 Üstü

Mesleğiniz:

() Kamu Çalışanı () Esnaf () İşçi () Çiftçi () Öğrenci () Diğer

Yaşadığınız Yer:

() Kent Merkezi () İlçe Merkezi () Kasaba () Köy () Diğer

Yaşadığınız Yerleşim Yeri Hangi Bölgededir?

Medeni Hal:

() Evli () Bekar () Diğer

Aylık Toplam Gelir:

() 500 YTL'den Az () 500 – 1000 YTL Arası () 1000 YTL üzeri

Eğitim Düzeyiniz:

() İlkokul () Lise
() Ortaokul () Yüksekokul () Üniversite ve üzeri

Ek 2: Avrupa Zabıta “Meslek Ahlakı” Yasası

Uygulama Alanı

Bu yasa, hedeflerine ulaşmak için özel uzmanlık gerektiren ve/veya güç kullanımına devlet tarafından izin verilen ve ilk hedefi suçla mücadele ve/veya sivil toplum içerisinde kamu düzenini sağlamak olan geleneksel kamu zabıtasına veya yasama gücü tarafından kontrol edilen ve/veya faaliyetlerine izin verilen diğer kuruluşlara uygulanır.

I. Zabitanın Hedefleri

1. Hukukun üstünlüğü prensibinin uygulandığı demokratik bir toplumda, zabitanın esas amaçları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde belirtilen kişi temel hak ve özgürlüklerine saygı duyarak;

- Toplumda kamu düzeninin, kanunlara saygının ve huzurun sağlanması,
- Suç oranının azaltılması ve suçların önlenmesi,
- Suçluların takibi,
- Topluma hizmet ve yardımın sağlanmasıdır.

II. Zabitanın Yasal Dayanakları

2. Zabıta, yasalar tarafından oluşturulan bir kamu kuruluşudur.
3. Zabıta faaliyetlerinin, devlet tarafından kabul edilen uluslararası hukuk ile iç hukuka ve hukukun üstünlüğü prensibine uygun olması gerekmektedir.
4. Zabıta ve onun faaliyetlerini düzenleyen yasal düzenlemelerin, vatandaşlar tarafından kabul edilebilir ve yeterince açık olması gerekir.

5. Zabıta personeli, temelde vatandaşlar ile aynı yasalara tabidir. Demokratik toplum içerisinde zabıta görevlerinin layıkıyla yerine getirilmesi için zabıtaya istisnai haklar tanınmıştır.

III. Zabıta ve Ceza Yargılama Usulü

6. Zabitanın rolü ile adli sistemin, mahkemenin, cezaevi ve savcılık sisteminin arasında açık bir ayrım olmalıdır. Zabitanın bu kurumlar üzerinde kesinlikle hiçbir üstünlüğü olmamalıdır.

7. Zabıta, hakimlerin tarafsızlığına, bağımsızlığına kesinlikle saygı göstermelidir.

8. Zabıta, yasal bir organ önünde bu kararlara itiraz hakkına sahiptir. Adli uzmanlık, yasalarca belirlenmeli ve kısıtlanmalıdır.

9. Savcılık ve zabıta faaliyetleri arasında bir işbirliği sağlanması gereklidir. Zabitanın, savcı veya sorgu hakimi emrinde bulunduğu ülkelerde, cürümlerin soruşturulması konusunda, açık ve net olarak bilgilendirilmesi gerekir. Savcının/sorgu hakiminin, zabitanın bu görevlerini yasalara bağlı olarak yaptığına inanması gerekir.

10. Zabıta, acil durumlar haricinde cezaevlerinin güvenlik önlemlerine müdahale etmemelidir.

IV. Zabitanın Yapısal Teşkilatlanması

IV.1. Genel Açıklamalar

11. Zabıta, kamu hizmetlerini ifa edecek, yasaları profesyonelce uygulayacak ve aynı zamanda toplumda birleştirici rol oynayacak şekilde teşkilatlanmalıdır.

12. Tek görevi sivil toplum bünyesinde zabıta hizmetlerini yerine getirmek olan zabıta kuruluşları, sivil bir yapıda olmalıdır.

13. Zabıta teşkilatı, kendisine verilen zabıta görevlerinin icrası sırasında, diğer devlet organları karşısında yeterli hareket inisiyatifinden yararlanmalı ve faaliyetlerinden tam olarak sorumlu olmalıdır.

14. Zabıta personeli, hem genel olarak toplumun tamamı ile hem de mahalli halk ile zabıta arasında iyi ilişkiler sağlayacak şekilde teşkilatlanmalıdır.

15. Zabıta; devlet organları, hükümet dışı kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ve toplumun diğer temsilcileri ile sınırlı olan işbirliğini devam ettirecek şekilde teşkilatlanmalıdır.

16. Zabıta teşkilatları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çerçevesinde kişi temel hak ve özgürlüklerine saygıyı ve personele verilecek görevlerin iyi yapılmasını sağlayacak iç kontrol de dahil, gerekli ve etkili önlemleri almalıdır.

17. Teşkilat içi kanunsuzluk, hukuk devleti içerisinde zabitanın bütünlüğü ve çalışmaları için bir tehlike olarak ortaya çıkmaktadır. Bu tür kanunsuzluklarla mücadele etmek için zabıta teşkilatının her seviyesinde etkin önlemler alınmalıdır.

18. Zabıta teşkilatları, gizlilik dereceli bilgiler ifşa etmeden faaliyetleri hakkında vatandaşlara objektif bilgiler vermeye hazır olmalıdır. Medya ile ilişkileri belirleyen mesleki temel direktifler geliştirilmelidir.

IV.2. Personel Temini ve Zabıta Personelinin Nitelikleri

19. Personel temin politikası; zabitanın hedeflerine ve ihtiyaç duyulan rütbelere uygun, personel tecrübesine ve kabiliyetine dayanan kriterleri kapsamalıdır.

20. Zabıta personeli; ileriye görme yeteneğine, anlayış kabiliyetine, olgunluğa, adalet duygusuna, iletişim kapasitesine, faaliyetleri planlama ve yönetme yeteneğine sahip olmalıdır. Zabıta personeli aynı zamanda; toplumsal, kültürel ve sosyal problemleri kavrama yeteneğine sahip olmalıdır.

21. Ağır suç işleyen zabıta personeli, zabıta görevlerinden alınmalıdır.

22. Personel temin politikası; objektif kriterlere dayandırılmalı, ayrım gözetmeksizin bütün adayları kapsayan bir sınav yapılmalıdır. Toplumun değişik kesimlerini temsil edecek şekilde, kadın ve erkeklerin de göreve kabul edilmeleri sağlanarak zabıtanın, bulunduğu toplumu yansıtmayı amaçlanmalıdır.

IV.3.Zabıta Personelinin Eğitimi

23. Zabıta personelinin eğitimi, zabıtanın hedeflerine uygun olmalıdır. Bu eğitim hukuk devletini, çoğulcu demokrasiyi ve insan haklarını korumanın temel prensiplerine dayandırılmalıdır.

24. Zabıta personelinin genel eğitimi, sivil topluma olabildiğince açık olmalıdır.

25. Temel eğitimi, düzenli aralıklarla; görev başı eğitimi, özel ihtisas eğitimi ve idare görevleri eğitimi takip etmelidir.

IV.4. Zabıta Personelinin Hakları

26. Zabıta personeli, prensip olarak diğer vatandaşların sahip olduğu temel hak ve hürriyetler ile siyasi haklardan yararlanmalıdır. Bu haklar ancak, demokratik toplum içerisinde zabıta görevlerine bağlı yasal nedenlerden dolayı kısıtlanabilir.

27. Zabıta personeli, bir memur olarak, imkanlar dahilinde ekonomik ve sosyal hakların tümünden faydalanmalıdır. Özellikle sendikal haktan, yeterli ücret ve sosyal

güvenlik hakkından, zabıta görevinin özelliğinden dolayı güvenlik ve sağlığının korunması haklarından özellikle yararlanmalıdır.

28. Zabıta personelinin disiplinine yönelik bütün önlemler tercihen bir mahkemenin veya bağımsız bir organın kontrolü altında olmalıdır.

29. Zabıta personeli, yargı önünde ve cezanın infazı sırasında diğer vatandaşlarla eşit haklara sahip olmalıdır.

V.Zabıtanın Müdahale ve Faaliyetlerini Kapsayan Genel Prensipler

V.1.Genel Prensipler

30. Zabıta personeli, yaptığı müdahalenin kanunlara uygun olduğundan emin olmalıdır.

31. Zabıta personeli, hiyerarşik seviyesi ne olursa olsun astlarına verdiği emirlerden, yaptığı hatalardan ve faaliyetlerinden kişisel olarak sorumlu olmalıdır.

32. Zabıta bünyesinde kesin bir emir komuta zinciri olmalıdır. Bir zabıta personelinin hatasından ya da faaliyetinden en son sorumlu amirin belirlenme imkanının olması gereklidir.

33. Zabıta personeli, amiri tarafından verilen emirleri uygulamalıdır. Ancak kanunlara açıkça aykırı olduğunu bildiği veya bilmesi gerektiği emirleri yerine getirmekten kaçınma hakkına sahiptir.

34. Zabıta personeli, haklı ve somut bazı istisnalar haricinde görevini; sosyal ve etnik köken, milliyet, düşünce, din, dil, renk, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin doğru ve eksiksiz olarak yapmak zorundadır.

35. Zabıta ve zabitanın bütün müdahaleleri vatandaşların mutlak hakkına saygılı olmalıdır.

36. Zabıta personeli, hangi koşul altında olursa olsun; kötü muamele, insanlık dışı ve aşağılayıcı davranış ve ceza ile işkenceye hoşgörülü bakamaz ve bunları cesaretlendiremez.

37. Zabıta personeli, yalnız yasal bir amacı gerçekleştirmek maksadıyla ve mutlak gereklilik halinde güç kullanmalıdır.

38. Zabıta personeli, kendileri veya meslektaşları ile ilgili bile olsa, kanunsuzluğun her şekline engel olmalıdır. Teşkilat içerisinde meydana gelen kanunsuzlukları kendi amirlerine veya başka yetkili kuruluşlara ilettiklerinde, destek görmelidirler.

39. Zabıta personeli, kamu hizmeti yürütme mantığını koruyarak topluma saygı ve doğrulukla davranmalıdır.

V.2.Özel Durumlar

Zabitanın Yaptığı Tahkikatlar

40. Zabitanın yaptığı tahkikatlar, işlenen veya işlenebilecek suçlara ilişkin yasal şüphelere dayandırılmalıdır.

41. Zabıta personeli, “Herhangi bir suçla suçlanan kimse bu kim olursa olsun, mahkeme tarafından suçu sabit bulununcaya kadar masum kabul edilmelidir. Suçlanan kimse, en kısa zamanda ne ile suçlandığını bilme, savunmasını kendisi hazırlama veya bir avukata hazırlatma hakkından yararlanmalıdır” ilkelerine uymalıdır.

42. Zabitanın yaptığı tahkikatlar tarafsız ve dürüst olmalıdır. Tahkikatlarda, gençler, çocuklar ve yardıma muhtaç olanların ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır.

43. Zabıta tahkikatlarını yönlendiren direktifler, 42 nci maddede belirtilen prensipler göz önüne alınarak belirlenmelidir. Tahkikatların dürüst bir şekilde yürütüldüğünden emin olunmalıdır. Yani soruşturulanlar; soruşturmanın nedenleri, süresi, yeri ve soruşturmada bulunan kişiler hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar.

44. Zabıta, tahkikat sırasında tanıkların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalı, özellikle tanıklar açısından tehdit ve risk içeren, aile içindeki şiddete ilişkin ve organize suçların soruşturulması sırasında tanıkların korunma ve yardım ihtiyaçlarının olabileceği bilinmelidir.

45. Zabıta; suça maruz kalan mağdurlara gerekli bilgiyi, yardımı ve desteği sağlamalıdır.

46. Zabıta, tahkikat aşamasında tercüme hizmeti sağlamalıdır.

Tutuklama/Zabıta Tarafından Özgürlüklerin Kısıtlanması

47. Kişilerin özgürlüklerinin kısıtlanması mümkün olduğunca sınırlandırılmalı ve gözaltına alınanların ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır. Sistematiik olarak her gözaltına alınan kişi mutlaka ilgili deftere kaydedilmelidir.

48. Tutuklanan veya zabıta tarafından gözaltına alınan her kişiye, anlayabileceği bir dil ile kendine yüklenen suç ve özgürlüğün kısıtlanma nedenleri hemen bildirilmeli, kendine uygulanacak prosedür dahil hakları da hatırlatılmalıdır.

49. Zabıta; gözaltına alınan kişilerin yeterli beslenme ihtiyaçlarını, sağlık koşullarına uygun bir ortamda bulunmalarını ve güvenliklerini sağlamalıdır. Zabıtanın kullandığı nezarethaneler, dinlenme ihtiyaçlarını karşılayacak, aydınlatılmış, havalandırması olan ve yeterli büyüklükte olmalıdır.

50. Zabıta, özgürlükleri kısıtlanan kişilerin durumlarını kendi istekleri doğrultusunda üçüncü kişilere bildirmekle, avukattan yararlanmalarını, bir doktor tarafından muayene edilmelerini sağlamakla yükümlüdür.

51. Bir suçtan dolayı şüpheli olmayarak zabıta nezarethanesinde gözaltında bulunanlar tercihen suçlular ile ayrı yerlere konmalıdır.

Özel Hayata ve Diğer Haklara Saygı

52. Zabıta personeli; yasal gerekçeler olmadıkça vatandaşın haberleşmesine, konut dokunulmazlığına, aile ve özel hayatına müdahale etmemelidir. Yasalara uygun yapılan müdahalelerde hiçbir zaman yetki sınırları aşılmamalıdır.

53. Vatandaşlara ait kişisel bilgilerin toplanması, kaydedilmesi ve kullanılması ancak yasal ve meşru amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayacak kadar olmalıdır.

54. Zabıta, herkesin mal edinme, seyahat, toplantı, kendini ifade etme, din, inanç ve düşüncelerini açıklama haklarına saygı duymalıdır. Ancak, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde öngörülen yasal ve belirli koşullarda, bu haklara müdahalede bulunulabilir.

VI. Sorumluluklar ve Zabitanın Kontrolü

55. Zabıta, devlet ve vatandaş önünde sorumludur. Zabitanın teşkilatı ve fonksiyonu vatandaş ve diğer devlet organlarının kontrolüne konu olabilir.

56. Zabitanın devlet tarafından kontrol görevi; yasama, yürütme ve yargı organlarınca yerine getirilmelidir.

57. İç kontrol ve zabıtaban bağımsız olan dış kontrol mekanizmaları dışında, zabıta ve halk arasında karşılıklı anlayış ve iletişime dayanan mekanizmalar geliştirilmelidir.

58. Kişi temel hak ve özgürlüklerine özel itina göstererek, sınırsız geniş güce sahip zabıta faaliyetlerine karşı, bağımsız mahkemeler veya organlar önünde itiraz mekanizmaları ortaya konmalıdır.

59. Meslek ahlakı yasaları ve/veya işbu taslakta açıklanan prensiplere dayanan zabıta yönetimine ilişkin yasalar, üye ülkeler tarafından ve meslek ahlakı standartlarını korumayı amaçlayan diğer organlar tarafından geliştirilmelidir.

VII. Uluslararası İşbirliği ve Araştırma

60. Üye devletler, zabıtanın kendi yapacağı veya diğer kuruluşlar tarafından yapılacak zabıtaya ilişkin araştırma çalışmalarını desteklemelidirler.

61. Avrupa zabıta kuruluşları arasında; uluslararası işbirliği ve özellikle zabıta faaliyetlerinin dayandığı prensipler, eğitim ve zabıtanın operasyonel faaliyetlerine ilişkin tecrübe değişimi kolaylaştırılmalıdır.

62. İşbu tavsiye kararlarının takibi Avrupa Konseyi tarafından yapılmalıdır.

Ek 3: Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları

(17 Aralık 1979 tarih ve 34/169 sayılı
Birleşmiş Milletler Genel Kurul Kararı)

Madde: 1

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar; her zaman yasaların kendilerine yüklediği görevleri, hukuka uygun olarak, topluma hizmet amacıyla ve herkesi yasa dışı faaliyetlere karşı koruyarak yerine getirmeli, bunu yaparken de mesleklerinin gerektirdiği yüksek sorumluluk düzeyini korumalıdır.

Açıklamalar:

- a) “Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar” ifadesi, atama veya seçimle gelmiş olsun, polis yetkilerini kullanan ve özellikle yakalama veya tutuklama yetkisi olan bütün kanun temsilcilerini içerir.
- b) Polis yetkilerinin, üniformalı veya sivil olarak askeri makamlarca veya devlet güvenlik güçleri tarafından kullanıldığı ülkelerde; yasaların uygulanmasından sorumlular tanımı, bu teşkilatların elemanlarını da kapsar.
- c) Topluma hizmet ifadesi ile özellikle, toplum üyelerinin (vatandaşların) kişisel, ekonomik, sosyal veya diğer alanlarda duyabileceği acil yardım ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik hizmetler kastedilmektedir.
- d) Bu madde, sadece şiddet eylemlerini, mala verilen zararları ve diğer zarar verici eylemleri hedef almamakta, fakat bunun da ötesinde, ceza yasaları ile yasaklanmış bütün eylemleri kapsamaktadır. Bu madde aynı zamanda cezai ehliyeti olmayan kişiler tarafından yapılan eylemlere de uygulanır.

Madde: 2

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, görevlerini yerine getirirken, her zaman insan onuruna saygı göstermek ve onu korumak ve herkesin temel haklarını savunmak ve korumak durumundadırlar.

Açıklamalar:

a) Burada söz konusu olan temel haklar, ulusal ve uluslar arası hukuk tarafından tanımlanan ve korunan haklardır. Bu konuda uluslar arası belgelerin en uygun olanları şunlardır:

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi,
2. Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Antlaşma,
3. Bütün İnsanların İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Alçaltıcı Ceza veya Muamelelere Karşı Korunmasına İlişkin Bildiri,
4. Türlü Irk Ayrımının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Birleşmiş Milletler Bildirisi,
5. “Apartheid” Suçunun Ortadan Kaldırılması ve Durdurulmasına İlişkin Uluslar Arası Sözleşme,
6. Soykırım Suçunun Engellenmesi ve Durdurulmasına İlişkin Sözleşme,
7. Tutuklulara Uygulanacak Aşgari Nitelikteki Kurallar,
8. Konsolosluklar Arası İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi.

b) Bu madde hakkında yapılacak ulusal açıklamalarda, ulusal veya mahalli mevzuatta bu hakları tanımlayan ve koruyan maddelerin belirtilmesi uygun olur.

Madde: 3

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, kesin zorunluluk halinde ve görevlerinin yerine getirilmesi için gereken ölçüde kuvvete başvurabilirler.

Açıklamalar:

- a) Bu hüküm, yasaların uygulanmasından sorumlu olanların ancak istisnai durumlarda kuvvete başvurabileceklerinin altını çizerek vurgulamaktadır.
- b) Her ne kadar bu hüküm yasaların uygulanmasından sorumlu olanlara, içinde bulundukları koşullara göre bir suçu önlemek veya yasal olarak suçluları veya şüpheli olanları yakalamak veya yakalanmalarına yardım etmek gibi makul sayılacak durumlarda kuvvete başvurma müsaadesini de içermekte ise de bunlar sınırın ötesinde kuvvete başvuramazlar.
- c) Ulusal hukuk, yasaların uygulanmasından sorumlu olanların kuvvete başvurmalarını genellikle orantılı olma ilkesine göre kısıtlamaktadır. Bu itibarla bu hükmün yorumlanmasında ulusal orantı ilkesini dikkate almak gerekecektir. Bu hüküm, hiçbir halde, güdülen meşru amacı aşan bir orantıda kuvvete başvurmaya izin verdiği biçiminde yorumlanamaz.
- d) Ateşli silahların kullanılması en son çare olarak düşünülür. Özellikle çocukların söz konusu olduğu durumlarda, ateşli silahları kullanmamak için mümkün olan her şey yapılmalıdır. Genel olarak, bir suçtan şüpheli görülen kişinin silahla veya herhangi diğer bir şekilde karşı koyması veya başkasının hayatını tehlikeye düşürmesi ve daha hafif girişimlerin onu etkisiz kılmaya veya yakalamaya yetmeyeceği durumlar dışında, ateşli silahlara başvurulmamalıdır. Ateşli silahların her kullanılışında, durum derhal yetkili makama bildirilmelidir.

Madde: 4

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, kişiler ve kurumlar hakkında elde ettikleri özel ve gizli bilgileri, görevlerinin yerine getirilmesi veya adaletin ihtiyaç duyduğu durumlar zorunlu kılmadıkça saklı tutmak zorundadırlar.

Açıklamalar:

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, görevlerinin gereği olarak bir takım bilgiler toplarlar. Bunlar, kişilerin özel hayatıyla ilgili olabileceği gibi onların çıkarlarına ve özellikle de şöhretlerine zarar verici nitelikte olabilir. Bunların saklanması ve kullanılmasında son derece titiz davranılmalı ve söz konusu bilgiler, ancak ve sadece hizmet ihtiyaçları ve adaletin yararı için açıklanmalıdır. Başka amaçlar için yapılan her açıklama görevin kötüye kullanılmasıdır.

Madde: 5

Yasaların uygulanmasından sorumlu olan hiçbir kişi, işkence yapmak veya diğer herhangi bir ceza vermek veya zalimane, insanlık dışı veya alçaltıcı muamele yapmak gibi davranışlarda bulunamaz, bunları teşvik edemez ve bunlara karşı hoşgörü gösteremez. Ayrıca işkenceyi veya diğer zalimane, insanlık dışı ve alçaltıcı ceza ve muameleleri haklı göstermek için, üstlerinden emir aldığını veya savaş halini veya yakın bir savaş tehlikesini, milli güvenliğin tehdit edildiğini, ülkedeki siyasi istikrarsızlığı veya diğer herhangi olağanüstü bir durumu ileri süremez.

Açıklamalar:

- a) Bu yasaklama, Genel Kurulca kabul edilen, Bütün İnsanların İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Alçaltıcı Ceza veya Muamelelere Karşı Korunmasına İlişkin Bildiriden kaynaklanmaktadır. Buna göre: “Bu eylem insan onuruna ağır bir saldırıdır ve Birleşmiş Milletler Şartı’nın amaçlarını tanımama ve İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde ve (insan hakları alanında diğer uluslar arası belgelerde) açıklanan insan hakları ve temel özgürlüklerin çiğnenmesi suçları ile cezalandırılmalıdır.”
- b) Söz konusu Bildiride, “işkence” aşağıdaki gibi tanımlanmıştır: “İşkence sözcüğü, kamu görevlileri veya onların teşvik ettikleri kişiler tarafından bir

kimseye, kendisinden veya diğer üçüncü kişilerden bilgi veya itiraf elde etmek veya yaptığı veya yaptığından şüphelenildiği bir eylemi cezalandırmak veya kendisini veya başkalarını sindirmek amacıyla bilinçli olarak bedenen veya ruhen ağır bir acı veya eziyet veren bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Bu terimin anlamı, meşru olarak uygulanan ve tutuklulara uygulanacak asgari kurallara uygun bir yaptırımdan kaynaklanan acı veya eziyet durumlarını kapsamaz.”

- c) “Zalimane, insanlık dışı veya alçaltıcı ceza veya muamele” kavramları, Genel Kurulca tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, bu kavramlar ister bedeni ister ruhi acı niteliğinde olsun ilgililerin bu konudaki yetkilerini kötüye kullanmalarına karşı en geniş bir şekilde yorumlanmalıdır.

Madde: 6

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, kendilerine teslim edilen kişilerin tam bir sağlık içinde olmalarını sağlamak ve özellikle de gereken her defasında, durumun zorunlu kıldığı tıbbi bakım önlemlerini vakit geçirmeden almakla yükümlüdürler.

Açıklamalar:

“Tıbbi bakım” ifadesi, doktorlarla diğer sağlık personelinin verdiği hizmetleri içermektedir. Gerekli olduğu veya istendiği zaman bu hizmetlerin verilmesi gerekir.

- a) Genel olarak sağlık personeli yasaları uygulama servisine bağlı olmamakla birlikte; yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, gözaltına aldıkları kişilerin kendi servisleri dışındaki sağlık personeli tarafından bakılması veya onlarla konsültasyon yapılması gerektiği hakkında kendi doktorlarınca yapılan önerileri kabul etmek durumundadırlar.

- b) Tahmin edileceği gibi, kanunların uygulanmasından sorumlu olanlar, kanunların çiğnenmesinden veya bu nedenle meydana gelen kazalardan zarar görenlerin de tedavilerini sağlamakla yükümlüdürler.

Madde: 7

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, hiçbir rüşvet eylemine girişmemelidirler. Ayrıca bu tür eylemlere şiddetle karşı çıkmalı ve onu bastırmalıdır.

Açıklamalar:

- a) Bütün rüşvet olayları gibi yetkinin her türlü kötüye kullanılması da yasaların uygulanmasından sorumlu olanların görevleri ile bağdaşmaz. Yasaların uygulanmasından sorumlu bir kişinin rüşvet alma suçunu işlemesi halinde, yasaların bütün etkinliği ile kendisine de uygulanması gerekir. Aksi halde kendi memurlarına yasaları uygulayamayan veya uygulamak istemeyen bir hükümetin, yasaların bunlar tarafından vatandaşlara uygulanmasını umması beklenemez.
- b) Rüşvetin tanımı ulusal hukuku ilgilendirmekle beraber, bu kavram sorumlu kişi tarafından görevinin ifası sırasında veya görevi dolayısıyla istenen veya kabul edilen bir hediye, vaat veya bir avantaj karşılığında, yapılmaması gereken bir şeyi yapmak veya yapması gereken görevi yapmamak veya görevin tamamlanmasından sonra haksız yere bu avantajlardan birini kabul etmek şeklinde açıklanabilir.
- c) Yukarıda geçen “rüşvet eylemi” ifadesi, rüşvete teşebbüs eylemini de kapsar.

Madde: 8

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, yasalara ve bu kurallara saygılı olmak zorundadırlar. Bunlar, aynı zamanda yasaların ve bu kuralların çiğnenmesini önlemek ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanarak bu eylemlere şiddetle karşı koymak durumundadırlar.

Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, ciddi bir nedene dayanarak, bu kurallardan birinin ihlal edildiği veya ihlal edilmek üzere olduğu kanısına varırlarsa, durumu üstlerine veya ihtiyaç halinde diğer makamlara veya yetkili kontrol ve başvuru mercilerine bildirirler.

Açıklamalar:

- a) Bu kurallar, ulusal mevzuatta veya uygulamalarda yer aldığı zaman dikkate alınmak durumundadır. Eğer ulusal mevzuat ve uygulamalardaki hükümler bu kurallardan daha kesin ise, bu taktirde söz konusu hükümler dikkate alınır.
- b) Bu maddenin amacı, bir taraftan kamu güvenliğinin büyük ölçüde dayandığı bir teşkilat içinde zorunlu olan disiplin ile öte yandan insan kişiliğinin temel haklarına tecavüz halinde alınacak önlemler arasında bir denge sağlamaktır. Yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, söz konusu haklara yapılan tecavüzleri hiyerarşik yolla bildirmekle, başka başvuru yerlerinin olmaması veya bunların yetersiz kalması halinde ise yasal diğer önlemleri almakla yükümlüdürler. Yasaların uygulanmasından sorumlu olanların, bu kurallardan birinin çiğnenmiş veya çiğnenmek üzere olduğunu bildirdikleri için idari veya diğer herhangi bir yaptırıma tabi tutulmalarının söz konusu olmayacağı açıktır.
- c) “Yetkili kontrol veya başvuru makam veya mercileri” ifadesinden, ister yasaların uygulanmasından sorumlu servise bağlı olsun ister bağımsız olsun,

ulusal mevzuata göre kurulmuş ve düzenleme yapmaya ve bu kurallara yapılan tecavüzlerle ilgili şikayetleri dinlemeye yetkili bütün makam ve merciiler kastedilmektedir.

- d) Bazı ülkelerde kitle haberleşme araçları yukarıdaki “c” fıkrasında tanımlananlara benzer bir kontrol görevi yapıyormuşçasına değerlendirilmektedir. Bu gibi ülkelerde yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, bu tür tecavüz olaylarını son başvuru mercii olarak ve ülkelerinin yasa ve geleneklerine ve bu kuralların 4 üncü maddesine uygun bir şekilde kitle haberleşme araçları aracılığı ile kamuoyuna duyurabilirler.
- e) Bu kuralların gereklerine göre hareket eden yasaların uygulanmasından sorumlu olanlar, içinde görev yaptıkları toplumun ve bağlı oldukları teşkilat ile kendi benzerlerinin saygısına, aktif moral desteğine ve yardımına layıktırlar.

Ek 4: Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Polis Etiği Kuralları Hakkında (2001) 10 Sayılı Tavsiye Kararı

Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi Statüsü'nün 15.b maddesinde belirtilen şartlar altında,

Avrupa Konseyi'nin hedefinin üyeleri arasında daha geniş bir birlik sağlamak olduğunu anımsayarak,

Avrupa Konseyi'nin amacının da tüm gerçek demokrasilerin temelini oluşturan hukuk devletini güçlendirmek olduğunu akılda tutarak,

Ceza adalet sisteminin hukuk devletini korumada anahtar bir rolü olduğunu ve polisin bu sistem içerisinde temel rol oynadığını göz önünde bulundurarak,

Tüm üye devletlerin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde suçla mücadelede etkin olabilmesi için gereksinimlerinin farkında olarak,

Kolluk faaliyetlerinin büyük ölçüde toplum ile yakın temas içinde icra edildiğini ve bu sebeple polisin etkinliğinin toplum desteğine bağlı olduğunu göz önünde tutarak,

Birçok Avrupa polis teşkilatının, kanunları uygulamanın yanı sıra, toplum için sosyal bir işlev gördüğünün ve aynı zamanda hizmet ürettiğinin bilincinde olarak,

Toplumun polise duyduğu güvenin, polisin halka karşı gösterdiği tutum ve davranışlarıyla, özellikle de insan onuruna ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan bireyin temel hak ve özgürlüklerine gösterdiği saygı ile yakından ilişkili olduğuna inanmış olarak,

Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları Hakkında Birleşmiş Milletler Kararı'nda ve Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin Polis Hakkındaki Bildiriye İlişkin Kararı'nda ifade edilmiş olan ilkeleri göz önünde tutarak,

Bakanlar Komitesi tarafından kabul edilen ceza hukuku, medeni hukuk, kamu hukuku ve aynı zamanda insan hakları bakış açısından polis faaliyetleri ile ilgili olan

belgelerdeki ilke ve kuralları, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin karar ve hükümlerini ve İşkencenin ve İnsanlık Dışı veya Küçültücü Muamele veya Cezanın Önlenmesi Komitesi'nin kabul ettiği ilkeleri akılda tutarak,

Avrupa'da birbirinden farklı polis teşkilatları ve örgütlenme yöntemleri olduğunun farkında olarak,

Hukuk devleti ilkesine dayalı olarak yönetilen demokratik toplumlarda, güvenliği ve bireylerin haklarını korumak için var olan polisin genel hedefleri, uygulamaları ve hesap verebilirliği için ortak Avrupa ilkeleri ve temel noktaları belirleme ihtiyacını göz önüne alarak,

Gittikçe artan bir oranda uygulanmasını ve metninin mümkün olan en geniş alana yayılmasını sağlamak için bu tavsiye kararına eklenen Avrupa Polis Etiği Kuralları içinde ortaya konan ilkelerin, kendi iç mevzuatları, polis uygulamaları ve davranış kuralları açısından üye devletlerin hükümetlerine rehber olmasını tavsiye eder.

(2001) 10 Sayılı Tavsiye Kararına Ek

Kuralların Uygulama Alanının Tanımlanması

Bu kurallar, geleneksel polis güçleri veya polis servisleri ile kamuya açık olarak görevlendirilen ve/veya kontrol edilen, temel amaçları toplum içinde hukuk ve kamu düzenini korumak olan ve devlet tarafından zor kullanma yetkisi ve/veya bu amaçlarla özel yetkiler verilen diğer kuruluşlar için geçerlidir.

I. Polisin Amaçları

Hukuk devleti ilkelerine göre yönetilen demokratik bir toplumda polisin ana amaçları:

- a. Kamunun huzuru ile hukuk ve kamu düzenini korumak,
- b. Özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan bireyin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve saygı göstermek,

- c. Suçu önlemek ve suçla mücadele etmek,
- d. Suçu ortaya çıkarmak,
- e. Halka yardım ve hizmet sağlamaktır.

II. Hukuk Devletinde Polisin Yasal Dayanakları

2. Polis ancak kanunla kurulabilen bir kamu kurumudur.
3. Polis operasyonları her zaman iç hukuka ve ülkenin kabul ettiği uluslararası standartlara uygun gerçekleştirilmelidir.
4. Polisin faaliyetlerinin dayandığı kanunlar toplum tarafından ulaşılabilir, yeterince anlaşılır ve kesin olmalıdır ve gerekirse bu kanunlar, toplum tarafından aynı şekilde ulaşılabilir ve anlaşılır düzenlemelerle desteklenmelidir.
5. Polis personeli, herhangi bir vatandaş olarak herkesin tabi olduğu aynı kanunlara tabi olmalı ve istisnalar ancak, demokratik bir toplumda polisin görevini uygun bir şekilde yerine getirmesi sebebiyle konulmuşsa haklı görülmelidir.

III. Polis ve Ceza Adalet Sistemi

6. Polisin rolü ile savcılık, yargılama ve ceza infaz sistemlerinin rolleri arasında açık bir ayrım olmalıdır ve polisin bu kurumlar üzerinde herhangi bir kontrol fonksiyonu bulunmamalıdır.
7. Polis, yargıçların bağımsızlığı ve tarafsızlığına kesinlikle saygılı olmalıdır; polis, özellikle, hem meşru yargı hükümlerine veya kararlarına karşı itiraz etmemeli ve hem de onların uygulanmasına engel olmamalıdır.
8. Polisin, genel bir kural olarak, yargısal bir görevi yoktur. Polise verilecek herhangi bir yargısal yetki sınırlı ve kanuna uygun olmalıdır. Polisin birey

haklarını etkileyen her türlü eylem, işlem veya ihmaline karşı yargı yoluna gitmek her zaman mümkün olmalıdır.

9. Polis ve savcı arasında fonksiyonel ve uygun bir işbirliği olmalıdır. Polisin, bir savcının veya sorgu hakiminin otoritesi altına verildiği ülkelerde, polise, suç soruşturma politikalarına hakim olan öncelikler ve her bir suçla ilgili adli soruşturma süreci hakkında açık talimatlar verilmelidir. Polis, verilen talimatların uygulanması hakkında adli soruşturma amirlerini sürekli bilgilendirmelidir, özellikle adli olayın gelişimi hakkında düzenli rapor vermelidir.

10. Polis, ceza adaleti sürecinde savunma avukatlarının üstelendiği role saygı duymalıdır ve ne zaman gerekse, başta özgürlüğü kısıtlanmış kişiler olmak üzere kişilerin hukuki yardım alma hakkını etkili olarak sağlamak için yardımcı olmalıdır.

11. Polis, acil haller dışında, hapisane personelinin rolünü üstlenemez.

IV. Polisin Kurumsal Yapısı

IV.1. Genel Olarak

12. Polis, halkın saygısını kazanmak maksadıyla, kanunların profesyonel uygulayıcıları ve halka hizmet sunan bir birim olarak örgütlenmelidir.

13. Polis, sivil toplum içindeki kolluk görevlerini yerine getirirken, sivil yetkililerin sorumluluğu altında çalışmalıdır.

14. Polis ve üniformalı personeli, normal olarak, kolaylıkla tanınabilir olmalıdır.

15. Polis, kendisine verilen kolluk görevlerini yerine getirirken, tamamen hesap verebilir sayılması için, diğer devlet kurumlarından yeterli derecede operasyonel bağımsızlığa sahip olmalıdır.

16. Her kademedeki polis personeli, yaptıklarından veya ihmallerinden veya emri altındakilere verdikleri emirlerden şahsen sorumlu ve hesap verebilir olmalıdır.

17. Polis teşkilatı, teşkilat içinde açık bir emir-komuta zinciri oluşturmalıdır. Polis personelinin yaptıklarından veya ihmallerinden sonuçta hangi amirin sorumlu olduğunu saptamak her zaman mümkün olmalıdır.

18. Polis, polis-halk ilişkilerini ilerletecek ve uygun olduğunda diğer hizmet birimleriyle, mahalli topluluklarla, hükümet dışı kuruluşlarla ve etnik azınlık grupları dahil toplumun diğer temsilcileriyle etkili işbirliği geliştirecek şekilde örgütlenmelidir.

19. Polis teşkilatları, faaliyetleri hakkında, gizli bilgileri ifşa etmeden, topluma tarafsız olarak bilgi vermeye hazır olmalıdır. Medya ile ilişkileri düzenleyen mesleki ana ilkeler oluşturulmalıdır.

20. Polis teşkilatı, özellikle önemli ölçüde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile güvence altına alınan bireylerin temel hak ve özgürlüklerine saygıyı garanti altına almak için polis personelinin dürüst olmalarını ve uygun görev yapmalarını sağlamaya yarayan etkin tedbirlere sahip olmalıdır.

21. Polis teşkilatı içerisinde, her kademedede, polislik mesleğinin kötüye kullanılmasını önlemeye ve bu tür yozlaşmayla mücadele etmeye elverişli etkin tedbirler oluşturulmalıdır.

IV.2. Polis Personelinin Nitelikleri, İşe Alınması ve Mesleğini Sürdürmesi

22. Her seviyedeki polislik mesleğine girişte, bu mesleğin amaçlarına uygun olarak tespit edilmiş kişisel niteliklere ve tecrübelere göre bir seçim yapılmalıdır.

23. Polis, sağlıklı karar verebilmeli, açık, olgun, adil olmalı, iyi iletişim kurabilmeli ve gerekli olan makamlar için liderlik ve yönetim becerisine

sahip olmalıdır. Ayrıca, içinde bulunduğu sosyal, kültürel ve grup sorunlarını iyi kavramış olmalıdır.

24. Ciddi suçlardan dolayı mahkum olanlar polislik mesleğinden çıkarılmalıdır.

25. Polislik mesleğine giriş prosedürleri, adayların geçmişleri hakkında yapılan gerekli araştırmalara müteakip tarafsız olan ve ayrımcılık gözetmeyen bir zeminde gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, sonuçta polisin hizmet ettiğı toplumu yansıtabilmesi için, etnik azınlık grupları dahil toplumun değişik kesimlerinden kadın ve erkekleri işe alan bir politika benimsenmelidir.

IV.3. Polis Personelinin Eğitimi

26. Polis eğitimi, demokrasinin temel değerleri, hukuk devleti ve insan haklarının korunması prensiplerine dayanmalı ve polisin amaçları ile uyumlu olacak şekilde geliştirilmelidir.

27. Genel polis eğitimi halka olabildiğince açık olmalıdır.

28. Genel (temel) eğitimi, düzenli aralıklarla yapılan hizmetiçi eğitim ve gerektiğinde, uzmanlık, yönetim ve liderlik eğitimi takip etmelidir.

29. Zor kullanma yetkisi ve özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve onun içtihat hukuku ile oluşturulan insan hakları ilkeleri yönünden sınırları konusundaki pratik eğitim, eksiksiz olarak her seviyedeki polis eğitimine dahil edilmelidir.

30. Polis eğitimi, ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadele etmek ve savaşmak için gerekli olan ihtiyaçları tam olarak karşılamalıdır.

IV.4. Polis Personelinin Hakları

31. Polis personeli, bir kural olarak, diğer vatandaşların sahip olduğu aynı medeni ve siyasi haklara sahiptir. Bu haklar, ancak demokratik bir toplumda polisin görevini yapabilmesi için kaçınılmaz olduğu durumlarda, hukuka ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne uygun olarak sınırlanabilir.

32. Polis personeli, kamu hizmetlileri olarak, sosyal ve ekonomik haklardan mümkün olan azami şekilde yararlandırılmalıdır. Polis personeli, polislik mesleğinin özel karakteri dikkate alındığında, özellikle kendisini temsil eden kuruluşlar kurmak veya bu şekilde kurulmuş olan kuruluşlara katılmak, emeğine uygun bir ücret almak ve sosyal güvenlik imkanlarından yararlanmak ile özel sağlık ve güvenlik tedbirlerine kavuşmak haklarına sahiptir.

33. Polis personeline karşı uygulanan disiplin tedbirleri, bağımsız bir kuruluşun veya bir mahkemenin teftişine tabi tutulmalıdır.

34. Kamu otoriteleri, görevleri ile ilgili konularda haksız suçlamalara maruz kalan polis personeline destek olmalıdır.

V. Polis Uygulamaları/Müdahaleleri İçin Ana İlkeler

V.1. Polis Uygulamaları/Müdahaleleri İçin Ana İlkeler: Genel Prensipler

35. Polis ve tüm polis operasyonları herkesin yaşama hakkına saygılı olmalıdır.

36. Polis, hiçbir şart altında, işkence, insanlık dışı veya onur kırıcı (aşağılayıcı) muamele veya cezalandırma yapmayacak, yapılmasını teşvik veya müsamaha etmeyecektir.

37. Polis, kesinlikle zorunlu olduğuunda ve sadece meşru bir amacı elde etmek için gerekli olan kadar kuvvet kullanabilir.

38. Polis, yapmayı planladığı uygulamaların yasallığını her zaman teyit etmelidir.

39. Polis personeli, amirleri tarafından usulüne uygun şekilde verilen emirleri yerine getirmelidir. Ancak, hiçbir yaptırım korkusu duymadan, yasa dışı olduğu açıkça belli olan emirleri yerine getirmekten kaçınmak ve bu tür emirleri rapor etmek de görevidir.

40. Polis, görevlerini, özellikle tarafsızlık ve ayırım yapmama prensiplerinin rehberliğinde dürüst bir şekilde yerine getirmelidir.

41. Polis, bireyin özel hayatına saygı duyulmasını isteme hakkına, kesinlikle zorunlu olduğuunda ve sadece meşru bir amacı elde etmek için gerekli olan kadar müdahale etmelidir.

42. Kişisel verilerin polis tarafından toplanması, depolanması ve kullanılması, uluslararası veri koruma prensipleri doğrultusunda yapılmalı ve özellikle de yasal, meşru ve açıkça belirlenmiş bir amacın gerçekleştirilmesi için gerekli olan ile sınırlı tutulmalıdır.

43. Polis, görevlerini yerine getirirken; düşünce, vicdan, din, ifade, barışçıl amaçlı toplantı yapma, seyahat etme özgürlükleri ile mülkiyet hakları gibi bireylerin temel haklarına saygı göstermeyi sürekli akılda tutmalıdır.

44. Polis personeli, halka karşı dürüst ve saygılı olmalı; toplumdaki kolay incinebilir grupların bu durumlarını özel olarak dikkate almalıdır.

45. Polis personelinin, olaylara müdahale esnasında, normal olarak, polis oldukları ve mesleki kimlikleri tespit edilebilir olmalıdır.

46. Polis personeli, polis içindeki her türlü yozlaşmaya karşı çıkmalıdır ve polis içindeki yozlaşmayı kendi amirlerine ve diğer ilgili birimlere bildirmelidir.

V.2. Polis Uygulamaları/Müdahaleleri İçin Ana İlkeler: Özel Durumlar

V.2.1. Polis Soruşturmaları

47. Polis soruşturmaları, işlenmiş veya işlenmesi muhtemel saldırı veya suç ile ilgili en azından makul bir şüpheye dayandırılmalıdır.

48. Polis, bir suç ile itham edilen herkesin suçluluğu hakkında bir mahkeme tarafından hüküm verilene kadar masum kabul edilmesi ilkesine ve bir suç ile itham edilen herkesin belirli haklara, özellikle de, aleyhlerine yapılan ithamlar hakkında hemen bilgilendirilmeyi isteme ile savunmalarının, tercihlerine göre, bizzat kendileri tarafından veya bir avukatın hukuki yardımı ile yapılmasını isteme haklarına sahip olması ilkesine uymalıdır.

49. Polis soruşturmaları tarafsız ve adil (dürüst) bir şekilde yürütülmelidir. Soruşturmalar; çocukların, gençlerin, kadınların, etnik azınlıkları da kapsayacak şekilde azınlıkların ve kolay incinebilir kişilerin bu durumlarından kaynaklanan ihtiyaçları ile uyumlu ve duyarlı olmalıdır.

50. 48. madde akılda tutularak, polisin doğru ve güvenilir ifade almasını sağlamaya yönelik ana ilkeler tespit edilmelidir. Bu ilkeler, özellikle, ifadesi alınanların ifade alımının sebepleri ve diğer ilgili hususlar hakkında bilgilendirildiği adil ve dürüst bir ifade alma ortamını sağlamalıdır. Polis tarafından yapılan ifade alma işlemlerinin sistemli olarak kayıtları tutulmalıdır.

51. Polis, tanıkların özel ihtiyaçlarının farkında olmalı ve tanıkların tehdit edilme riski altında olduğu durumlar başta olmak üzere, soruşturma

boyunca onların korunmasına yönelik kurallara riayet etmeli ve kendilerine gerekli desteği sağlamalıdır.

52. Polis, suç mağdurlarına, ayırım yapmaksızın gerekli desteği, yardımı ve bilgiyi sağlamalıdır.

53. Polis, soruşturma boyunca, ne zaman gerekli olursa tercüme hizmeti sağlamalıdır.

V.2.2. Özgürlüğün Polis Tarafından Kısıtlanması (Yakalama)

54. Kişilerin özgürlüklerinin kısıtlandığı durumlar mümkün olduğu kadar sınırlı tutulmalı ve gözaltına alınanlara, onurları, hassasiyetleri ve kişisel ihtiyaçları göz önüne alınarak davranılmalıdır. Gözaltına alınan her bir kişi için sistemli olarak gözaltı kaydı tutulmalıdır.

55. Polis, iç hukuka göre müsaade edilen ölçüde, özgürlüğü kısıtlanan kişilere bu kısıtlamanın nedenlerini ve onlara yöneltilen suçlamanın ne olduğunu derhal bildirmeli ve içinde bulundukları durumda uygulanabilecek olan prosedür hakkında gecikmeksizin özgürlüğü kısıtlanan kişilere bilgi vermelidir.

56. Polis, gözaltında tutulan kimselerin güvenliklerini, sıhhatlerini, temizliklerini, uygun beslenmelerini sağlamalıdır. Polis nezarethaneleri, makul bir büyüklükte olmalı, yeterli aydınlatma ve havalandırma koşullarına sahip olmalı ve dinlenmeye elverişli uygun eşyalar ile donatılmalıdır.

57. Özgürlükleri polis tarafından kısıtlanan kişiler, bu durumlarını, kendi tercih ettikleri üçüncü bir şahsa bildirme ve mümkün olduğunca ve kendi tercihlerine bağlı olarak, hukuki yardım alma ve bir doktor tarafından muayene edilme haklarına sahiptir.

58. Polis, bir suç işlediği şüphesinden dolayı özgürlüğü kısıtlanan kişiler ile diğer sebeplerden dolayı özgürlüğü kısıtlanan kişileri mümkün olduğu kadar birbirinden ayrı yerlerde tutmalıdır. Normal olarak, özgürlüğü kısıtlanan erkekler ile kadınlar ve aynı zamanda yetişkinler ile gençler ayrı ayrı yerlerde tutulmalıdır.

VI. Hesap Verebilir Olma ve Polisin Kontrol Edilmesi

59. Polis, devlete, vatandaşlara ve onların temsilcilerine karşı hesap verebilir olmalıdır. Polis, etkin bir dış kontrole tabi olmalıdır.

60. Devletin polis üzerindeki kontrolü yasama, yürütme ve yargı güçleri arasında bölüştürülmelidir.

61. Kamu otoriteleri, polise yönelik şikayetlerin araştırılması için etkili ve tarafsız işleyen bir prosedürü güvence altına almalıdır.

62. Toplum ile polis arasında, iletişim ve karşılıklı anlayış üzerine kurulu hesap verme mekanizmaları geliştirilmelidir.

63. Üye ülkelerde, bu Tavsiye Kararı'nda ifade edilen ilkeler üzerine kurulu, polis etik kuralları geliştirilmeli ve uygun kurumlar tarafından gözetilmelidir.

VII. Araştırma ve Uluslararası İşbirliği

64. Üye ülkeler, hem polis teşkilatı içinden hem de dış kurumlar tarafından polis üzerine araştırmalar yapılmasını sağlamalı ve teşvik etmelidir.

65. Polis etiği ve polis hizmetlerinde insan hakları konusunda uluslararası işbirliği desteklenmelidir.

66. Bu Tavsiye Kararı'nda ifade edilen ilkelerin geliştirilmesinin ve uygulanmasının yöntemleri Avrupa Konseyi tarafından dikkatlice incelenmelidir.

Ek 5: Fransa Milli Polisi Meslek Ahlakı Kanunu

(18 Mart 1986 tarih ve 86-592 sayılı Kararname)

Ön Başlık

1. Milli polis, bütün yurttta özgürlüklerin garanti altına alınmasından, Cumhuriyet kurumlarının savunulmasından, barışın ve kamu düzeninin devam ettirilmesinden, kişi ve malların korunmasından sorumludur.
2. Milli polis; görevlerini İnsan ve Vatandaşlık Hakları Bildirgesine, Anayasaya, uluslar arası sözleşmelere ve yasalara uygun olarak yerine getirir.
3. Milli polis, kanun ve yönetmeliklerle belirlenmiş şartlara uyan her Fransız vatandaşına açıktır.
4. Milli polisin hiyerarşik bir kuruluşu vardır. Milli polis, kendisine adli zabıta görevlerini içeren Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu'nda verilen görevler saklı kalmak kaydıyla, İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak çalışır.
5. Bu Meslek Ahlakı Kanunu, Milli polis mensuplarına ve bu görevleri yapmaya yasal olarak görevli olanlara uygulanır.
6. Bu Kanun'da tanımlanmış ödevleri yerine getirmeyen kişi hakkında, gerektiği durumlarda Ceza Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanabileceği gibi disiplin cezası tedbiri de uygulanır.

I. Başlık**Milli Polis Görevlilerinin Genel Ödevleri**

7. Milli polis görevlisi, Cumhuriyet kurumlarına karşı dürüştür. Hiçbir koşulda liyakatini bozmaz.

Kendini kamu hizmetine adanmış milli polis görevlisi, kamuya karşı her zaman örnek bir tutum içerisinde dir.

Milli polis görevlisi; felsefesi, dini, politik görüşü, sosyal seviyesi, ırkı ve milliyeti ne olursa olsun bütün herkese mutlak saygı gösterir.

8. Milli polis görevlisi, görevde olmasa bile, kendi inisiyatifi ile tehlike içerisinde bulunan kişilere yardım etmek, kamu düzenini bozacak her türlü faaliyeti engellemek, kişileri ve malları saldırılara karşı korumakla görevlidir.

9. Milli polis görevlisi, yasa tarafından izin verilen güç ve özellikle silah kullanma sırasında, mutlaka gerektiği kadar ve hedeflenen amaç ile orantılı olarak güç ve silah kullanır.

10. Yakalanan her kişi polisin koruması ve sorumluluğu altındadır; polis görevlileri veya üçüncü şahıslar tarafından hiçbir şiddet, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye maruz bırakılmamalıdır.

Milli polis görevlisi, bu madde ile yasaklanan davranışların tanığı olup da bunları yaptırtmamak için girişimde bulunmazsa veya tanık olduğu durumu yetkililere bildirmeyi ihmal ederse, disiplin cezası ile cezalandırılır.

Milli polis görevlisi, gözaltına aldığı kişinin özel tedavi gerektiren bir durumu olması halinde, bir sağlık görevlisi çağırarak ve gerekirse şahsın hayatını ve sağlığını koruyucu tedbirler almak zorundadır.

11. Milli polis görevlileri, düşüncelerini açıkça ifade etmeye, mesleki gizliliğe ilişkin kurallar çerçevesinde serbesttirler.

12. İçişleri Bakanlığı, milli polis görevlilerini görevleri sırasında maruz kaldıkları tehlikelere, şiddete, hakarete ve iftiraya karşı korur.

II. Başlık

Milli Polis Görevlileri ile Yönetim Otoritelerinin Hak ve Ödevleri

13. Hiyerarşik gücü üstlenen otorite, komuta fonksiyonunu uygular. Bu kapsamda söz konusu otorite, kararlar alır ve bunları uygulatır. Bunları açık ve kesin emirlerle ifade eder ve uygulamanın iyi olarak ifa edilmesi için gerekli açıklamalarda bulunur.

14. Otorite, verdiği emirlerden, bunların uygulanmasından ve sonuçlarından sorumludur. Eğer otorite, astlarından birini kendi yerine görevlendirirse; astın, aldığı emirler çerçevesinde yaptığı faaliyetlerden ve sonuçlarından otorite sorumludur.

15. Milli polis görevlisi kendisine verilen emirlere itaat eder. Emirleri uygulamaktan veya uygulamadığında sonuçlarından sorumludur.

16. Otorite, emirlerini hiyerarşik yolla verir. Eğer acil hallerde bu yol izlenmezse, aradaki amirler en kısa zamanda verilen emirden haberdar edilir.

17. Yasal görevlendirme ve genel disiplin kurallarının uygulanmasını sağlamak dışında, emri verenin fonksiyonel otoritesine bağlı olmayan polis görevlisine hiçbir emir verilemez.

18. Astlar, verilen emrin açıkça kanuna aykırı ve kamu yararına ciddi bir zarar verecek nitelikte olması dışında, otoritenin emirlerine uymak zorundadırlar. Eğer astlar, böyle bir emirle karşı karşıya olduklarına inanırlarsa, çelişkili olan emrin kanuna aykırı yönlerini emri verene açıkça bildirmek zorundadırlar.

Eğer astın açıklamalarına ve itirazlarına rağmen kanuna aykırı emirde ısrar edilirse, ast emri verenin bir üstünü durumdan haberdar eder. Müracaat eden ast itirazını kaydettirmek zorundadır.

Ancak yukarıda açıklanan koşulları taşıyamayan emirler, uygulamayana sorumluluk doğurur.

19. Bütün milli polis görevlileri, aldıkları emirleri uyguladıklarını ya da uygulayamama nedenlerini amirlerine bildirirler.

III. Başlık

Polisin Kontrolü

20. Adli zabıta faaliyetlerinin icrası sırasında sorgu hakimliğinin denetiminden başka; milli polis görevlileri ve onları yöneten mülki idare amirleri, hiyerarşik kontrol ve Mülki İdare Genel Müfettişliği'nin kontrolü altındadır; milli polis personeli aynı zamanda Milli Polis Genel Müfettişliği'nin de kontrolü altındadır.

21. Fransız Cumhuriyeti Resmi Gazetesi'nde yayımlanacak olan bu Kararname'nin uygulanmasından İçişleri Bakanı sorumludur.

Ek 6: Avustralya Yeni Güney Wale Bölgesi Polis Davranış ve Etik Kuralları

1. Giriş:

Bu etiğin amacı, her rütbedeki ve derecedeki polis memurlarının karar verme sürecinde ve davranışlarında bir kurallar bütünü oluşturmaktır.

2. Değer Yargıları:

Her polis servisi üyesi;

- a. Bireylerin özgürlüklerini ve haklarını korur.
- b. Kanunları her şeyin üstünde tutar.
- c. Hayat kalitesinin geliştirilmesinin yollarını araştırır.
- d. Vatandaşın ve personelin memnuniyeti için çabalar.
- e. Kaynakların ekonomik ve etkili kullanımını sağlar.
- f. Yetkinin sorumluluk duygusuyla kullanılmasını sağlar.

3. Başarısızlık:

Eğer bu kurallara uyulmaz ise, personelden hareketlerinin nedenlerini açıklaması istenir. Eğer bu davranışlara devam edilirse, yönetim tarafından bazı yaptırımlar uygulanır.

4. Adil Davranış:

Eğer bu kurallara uygun davranılmadığını düşünüyorsanız, olayı amirinize bildirebilirsiniz.

5. Etik Karar Verme Rehberi:

Eğer karar verirken tereddüde düşerseniz, denetçinize şu soruları sorabilirsiniz:

Karar veya davranış kanuna uygun mu?

- a. Karar veya davranış polis yönetmeliğine veya etik kurallara uygun mu?
- b. Karar veya davranış bir zıtlığa sebebiyet verebilir mi?
- c. Karar veya davranış halk açısından kabul edilebilir mi?

6. Kötü Davranışları Rapor Etme:

Rüşvet alma ve verme, yanlış kanıt sunma, evrakta sahtecilik, gözaltındaki kişilere kötü davranış gibi kanuni olmayan uygulamalara şahit olan herkes bu tür olayları:

- a. Bir üst rütbedeki subaya,
- b. Bağlı bulunulan bir uzman heyete,
- c. Polis komisyonuna,
- d. Çürümeye karşı bağımsız komisyona,
- e. Birey haklarını koruma merkezine rapor etmelidir.

7. Hediye Kabulü:

Görevli olunan zamanlarda, görevle ilgili olarak her türlü hediye kabul etmek yasaktır. Eğer size böyle bir hediye sunulursa, nazik bir şekilde geri çeviriniz. Tabii ki buna ikram edilen bir çay veya makamınız adına sunulan hediyeler dahil değildir. Uygun kaydı tutulduğu takdirde polis servisine yapılan yardımlar ve bağışlar da kabul edilebilir.

8. Taciz:

Gerek meslektaşlarına gerekse halka karşı, her türlü taciz yasaktır. Eğer bir tacize şahit olursanız mümkünse durdurmaya çalışınız, değilse müdürünüze veya amirinize rapor ediniz. Taciz şekillerine;

- a. Fiziksel tehditler,
- b. İnsanların her türlü durumlarıyla ilgili hoş olmayan şaka ve davranışlar,
- c. Saldırgan ve seks ile ilgili teşvik edici posterler gösterme,
- d. Fiziksel korkutma,
- e. Korkaklığa veya sıkıntıya sebebiyet verecek şakalar,
- f. Tehdit edici ve korkutucu bakışlar,
- g. Sarkıntılık yapmak, örnek olarak verilebilir.

9. Saldırgan Dil:

Gerek halka gerekse meslektaşlara karşı saldırgan dil kullanmak kabul edilemez. Bu tür davranışlar disiplin yaptırımını gerektirir.

10. Yönetim:

Bütün müdürler ve yöneticiler, çalışanlarıyla ilgili;

- a. Personel ile ilgili kanunu personelinin bilmesini sağlamalı,
- b. Sürekli bir gelişim sağlamalı,
- c. Bütün personele nazik ve dürüst davranmalı,
- d. Etik kurallar konusunda personeli bilgilendirmeli,
- e. Eğitim ve gelişme konusunda bütün personele eşit davranmalı,
- f. Bireyler ve takım çalışmasını ödüllendirmeyi bilmeli,
- g. Yozlaşmayı önleyici değerler geliştirmeli,

- h. Kararların, sebeplerin, olayların dokümantasyonunu sağlayan iyi bir kayıt sistemi oluşturmalı,
- i. Bütün personel arasında iyi bir işbirliği sağlayan bir anlayış kurmalı,
- j. Personel için gerçekçi hedefler geliştirmeli,
- k. Personelin gelişmesini gözlemlemeli,
- l. Polis servisinin idari, endüstriyel ve kanuni gereklilikleriyle uyuşmalı,
- m. Bu tür etik kurallarıyla uyuşmayan personele karşı tedbir almalıdır.

11. İlaçlar ve Alkol:

Polis hizmetleriyle ilgili işler, alkollü veya ilaç kullanırken yapılmamalıdır. Bu hizmetler, seminer ve eğitim faaliyetlerini de kapsamaktadır. Ayrıca, izinliyken de işyeri ziyaret edilmemelidir.

12. Müşteri Hizmetleri:

Biz, herkese veya organizasyona müşteri gözüyle bakarız ve onların her türlü ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüüz. Müşterilerimizin polis ile ilgili konuları sorma ve bu faaliyetle ilgili cevap isteme hakları vardır.

13. Yetki Sınırları:

Yetki sınırları, kanunların ve polis hizmet yönetmeliğinin içindedir.

14. Mesleki Gelişimi:

Polis servisi, personelinin mesleki gelişimini sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca görevler yerine getirilirken herhangi bir sorunla karşılaşıldığında, polis amirine ve meslektaşlarına danışabilir.

15. Basın ile İlişkileri:

Medyaya bilgi verirken bazı kanuni sınırlandırmalar dikkate alınmalıdır. Bu haklar, kişisel gizlilik hakları, mağdur ve ailesinin strese sokulmama hakkı, adil bir yargılanmayı etkilememe haklarıdır.

Ayrıca, basına açıklama yapma yetkisine sahipseniz, ilgili kanuna (Basın Kanunu) uymalısınız.

16. Halk Yorumları:

Kişi olarak politik ve sosyal konular hakkında yorum yapma hakkınız olmasına rağmen, polis hizmetleri hakkında yorum yapamazsınız.

Eğer onay alırsanız, polis servisi, faaliyetleriyle ilgili eğitimsel ve mesleki gruplarla fikir alışverişinde bulunabilirsiniz.

17. Gizli Bilgiyi Koruma:

Resmi nitelik taşıyan hiçbir bilgiyi, özellikle polis bilgisayar sistemindeki bilgileri açığa çıkaramazsınız. Bunu yaptığınız takdirde, izin alınmamışsa, ağır suçlamalarla karşılaşabilirsiniz. Bu tür açıklamaları sadece yetkili ve izin verilen personel yapabilir.

18. Malzeme ve Tesis Kullanımı:

Resmi malzeme ve tesis sadece resmi izin alındığında özel kullanım için alınabilir. Bunlar, işin akışını kesmemek şartıyla yerel telefon ve faks kullanımıdır. Resmi malzemenin özel kullanımının izni kaydedilmelidir.

19. İkinci İş:

Dışarıda ikinci bir iş yapmak için izin alınmalıdır. Fakat bu iş, hiçbir zaman polislik mesleğiyle çakışmamalıdır.

20. İlgili Mevzuat:

Polis memurları; görevlerini ve davranışlarını, ilk üç mevzuat başta olmak üzere, aşağıda isimleri ve yılları belirtilen mevzuata göre yapmalıdırlar:

- a. Polis Hizmetleri Kanunu (1990),
- b. Polis Hizmet Kuralları ve Halk Sektörü Yönetimi Kanunu (1988),
- c. Polis Dürüstlük Komisyonu Hakkında Kanun (1996),
- d. Ayrımcılığı Önleme Kanunu (1977),
- e. Yolsuzluğa Karşı Bağımsız Komisyon Hakkında Kanun (1988),
- f. Kamu Denetçiliği (Ombudsman) Kanunu (1974),
- g. Koruma Güvenceli Açığa Çıkarma Hakkında Kanun (1994),
- h. Kamu Maliyesi ve Kamu Hesaplarının Denetlenmesi Hakkında Kanun (1983).

KAYNAKÇA

AKARSU, Bedia, **Çağdaş Felsefe**, İnkılap Kitapevi, İstanbul, 1994

AKIN, Cengiz, “Jandarma ve Etik”, **Jandarma Dergisi**, Sayı:89, J.Gn.K.lığı Eğt. ve Okl. D.Bşk.lığı Yayını, Ankara, 2000

AKKAŞ, Naci, **Jandarmanın Görev Yetkileri**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2003

AKTAN, Can Çoşkun, **Ahlaki Yeniden Yapılandırma ve Toplam Ahlaka Doğru**, Arı Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayını, İstanbul, 1999

_____, **Ana Britannica**, Ana Yayıncılık, İstanbul, 1988

ARSLAN, Mahmut, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001

ARSLAN, Metin Murat, “Toplum Destekli Polislik-Denizli Emniyet Müdürlüğü Uygulaması”, **Polis Dergisi**, Sayı:45, Ankara, 2005

BAHAR, Halil İbrahim, **Poliste Demokrasi ve İnsan Hakları**, Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara, 1998

BAL, İhsan ve BEREN, Fatih, **Polis Etiği**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2003

BERGMANS, Denis, “Community Policing as a Central Factor For a Modern Police Service”, **Police Professional Ethics** (Ed: İ. Bal, M.B. Eryılmaz), Police Academy Publications, Ankara, 2002

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER, “Yasaların Uygulanmasından Sorumlu Olanlar İçin Davranış Kuralları”, <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/i1ccleo.htm>, (25 Haziran 2006)

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER, “İşkence ve Diğer Zalimane, Gayri İnsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Tabi Tutulan Kişilerin Korunması Hakkındaki Sözleşme”, <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr>, 25 Haziran 2006

BLANCHARD, Ken, “Değerlerle Yönetim”, **Executive Excellence Dergisi**, Rota Yayın Yapım Tanıtım, Sayı:64, İstanbul, 2002

BOZKURT, Veysel, **Enformasyon Toplumu**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000

BÜYÜKKARAGÖZ, S. Savaş, KESİCİ, Şahin, **Demokrasi ve İnsan Hakları Eğitimi**, Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara, 1998

CERRAH, İbrahim, “Güvenlik Hizmetlerinde Profesyonellik ve Meslek Etiği”, **Halkla İlişkiler Yönetimini Geliştirme ve Oryantasyon Semineri**, EGM Eğitim Daire Başkanlığı Eğitim Seri No-2, Ankara, 2000

CERRAH, İbrahim, “Türk Polisinde Etik Çalışmaların Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durum”, **Polis Meslek Etiği** (Ed: İ. BAL ve M. B. ERYILMAZ), Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002

CERRAH, İbrahim, SEMİZ, Emin, “Meslek Etiğinin Polis Eğitimindeki Yeri ve Önemi”, **21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri**, E.G.M. Eğitim Daire Başkanlığı Eğitim Seri No 22, Ankara, 2000

CERRAH, İbrahim, “İç Güvenlik Sektörünün Zihinsel Modernizasyonu”, http://www.tesev.org.tr/etkinlik/Ibrahim_Cerrah-tr.doc, 2005, (25 Haziran 2006)

CEYLAN, Yasin, “Din ve Ahlak”, **Doğu-Batı Düşünce Dergisi**, Felsefe Sanat ve Kültür Yayınları, Sayı:4, Ankara, 2004

CEZAIİRLİ, Adnan, “Mesleki/Etik Kurallar-Uygulama”, **Executive Excellence Dergisi**, İstanbul, 2002

CURI, Kriton, “Environmental Exploitation And Environmental Ethics”, **Proceedings Of The First International Symposium On Environmental Ethics**, Boğaziçi University, İstanbul, 1996

ÇOBAN, A.Rıza, “İnsan Hakları ve Ölçülülük İlkesi”, **Jandarma Dergisi**, Jandarma Genel Komutanlığı Yayınları, Sayı:109, Ankara, 2006

DAĞ, Halil ve Diğerleri, “İspanya Görev Dönüş Raporu”, **Polis Dergisi**, Sayı:42, Ankara, 2004

_____, **Davranış Bilimleri ve Halkla İlişkiler**, Jandarma Genel Komutanlığı Yayınları, Ankara, 2000

DOĞRUSÖZLÜ, Murat, “Avrupa Jandarma Teşkilatı”, **Jandarma Dergisi**, Jandarma Genel Komutanlığı Yayınları, Sayı:108, Ankara, 2005

DONALDSON, Thomas, WERHANE, Patricia H.,CORDİNG, Margaret, **Ethical Issues In Business**, Prentice Hall, New Jersey, 2002

DÖKMEN, Üstün, **İletişim Çatışmaları ve Empati**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2000

DURKHEIM, Emile, **Meslek Ahlakı** (Çev. Mehmet KARASAN), Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1986

DURMUŞ, A. Alper ve Diğerleri, “Danimarka Görev Dönüş Raporu”, **Polis Dergisi**, Sayı:44, Ankara, 2005

ERDOĞAN, Fevzi, “Güvenlik Hizmetlerinde Etik Eğitimi ve Önemi”
www.emniyet.gov.tr/StratejiGelistirmeDB/dergi/34/yeni/web/Fevzi_ERDOGAN.htm

_____, **FIEP Dergisi**, Jandarma Okullar Komutanlığı, Sayı:1, Ankara, 2001

GELERİ, Aytekin, “Karşılaştırmalı Polis Sistemleri”, **Uluslar arası Polislik ve İç Güvenlik** (Ed.Tülin Gülşen İçli, Fatih Karaosmanoğlu), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2003

GÖKSU, Tülin, BİLGİÇ, Veysel K., “Polis ve Etik Kurallar Gereksinimi”, **Polis Meslek Etiği** (Ed: İ. BAL ve M. B. ERYILMAZ), Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 2002

GÜNGÖR, Adil ve Diğerleri, “İspanya Görev Dönüş Raporu”, **Polis Dergisi**, Sayı:42, Ankara, 2004

İNSAN HAKLARI EVRENSEL BEYANNAMESİ (1789),
<http://www.hrcr.org/docs/frenchdec.html>, 25 Haziran 2006

İŞSEVEROĞLU, Gülsün, “Meslek Ahlakı”,
<http://www.igiad.com/isahlaki/makaleler/gulsunisseveroglu.htm>, (25 Haziran 2006)

_____, **Jandarma Etiği**, Jandarma Okullar Komutanlığı, Ankara, 2001

_____, **Jandarma Genel Komutanlığı Tarihi**, Jandarma Okullar Komutanlığı, Ankara, 2002

_____, **Jandarma Talimnamesi 27-1(A)**, Jandarma Genel Komutanlığı Basımevi, Ankara, 2004

_____, “Jandarma Teskilatı’nın Tarihçesi”,
http://www.jandarma.gov.tr/ust_menu/tarihce.htm, 2006, (11 Mart 2006)

_____, “Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi’nin Görevleri”, http://www.jandarma.gov.tr/jihidem/jihidem_gorevleri.htm, 2006, (03 Nisan 2006)

KARAHASAN, Sefa, “Rum Polisinin Utancı”,
<http://www.milliyet.com/2006/04/01/dunya/axdun02.html>, 2006, (10.04.2006)

KILLIOĞLU, İsmail, **Ahlak-Hukuk İlişkisi**, Marmara Üniversitesi İFAV Yayını, İstanbul, 1988

KOÇAOĞLU, Mehmet, KOÇAOĞLU, Kaan, **Anayasa ve Askeri Yasalar**, Ankara, 2002

KOÇ, Cihan, **Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu**, Sözkese Matbaacılık, Ankara, 2004

KOZLU, Cem, **Vizyon Arayışları ve Asya Modelleri**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları No.335, Ankara, 2003

KUÇURADİ, İonna, **Etik**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayını, Ankara, 1999

METİN, Hulusi, “Kamu Düzeni Nedir?”, <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=1354>, 2006, (27 Haziran 2006)

_____, **Meydan Larousse**, 1992

ONMUŞ, Nazım, “Huzur ve Güvenlik Arayışının Tarihçesi”, **Jandarma Dergisi**, Jandarma Genel Komutanlığı Yayınları, Sayı:104, Ankara, 2003

ÖNGEL, Atilla, “Sivil Toplum Örgütleri ve Türkiye’de İnsan Hakları”, **Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 50. yıl Etkinlikleri Sempozyumu Notları** (Haz. Kamil B. Raif), Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara, 1998

ÖZDEMİR, Erol, “Belçika Gezisi Ardından”, **Polis Dergisi**, Sayı:42, Ankara, 2004

ÖZER, Fehmi ve Diğerleri, “Hollanda Görev Dönüş Raporu”, **Polis Dergisi**, Sayı:44, Ankara, 2005

_____, “Peelian Principles”, http://en.wikipedia.org/wiki/Peelian_Principles, 2006, (19 Mart 2006)

PEHLİVAN, İnayet, **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2002a.

PEHLİVAN, İnayet, “Polis Meslek Etiği İlkeleri”, Polis Akademisi Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2002b

PIEPER, Annemore, **Etığe Giriş** (Çev. Veysel ATAYMAN, Gönül SEZER), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 1999

SARIBAY, Ali Yaşar, “Politik Teori, Modernite ve Etik”, **Doğu-Batı Düşünce Dergisi**, Felsefe Sanat ve Kültür Yayınları, Sayı:4, Ankara, 2004

SOYSAL, Mustafa ve Diğerleri, “Almanya Görev Dönüş Raporu”, **Polis Dergisi**, Sayı:43, Ankara, 2005

SÖNMEZ, Nevzat ve Diğerleri, “İtalya Ziyareti İnceleme Raporu”, **Polis Dergisi**, Sayı:46, Ankara, 2005

ŞEN, Mustafa Lütfi, **Kamu Yönetiminde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetmelik Etik Yaklaşımı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir, 1998

ŞENVER, Bülent, “Türkiye Etik Değerler Merkezi”, **Executive Excellence Dergisi**, Rota Yayın Yapım Tanıtım, Sayı:64, İstanbul, 2002

_____, **Temel Britannica**, 1993

TEPE, Harun, “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik”, **Doğu-Batı Düşünce Dergisi**, Felsefe Sanat ve Kültür Yayınları, Sayı:4, Ankara, 2004

TEPE, Harun, **Etik ve Meslek Etikleri**, Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, Ankara, 2000

_____, “Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik”, **Tüsiad Basın Bülteni TS/BAS-BÜL/05-84**,

URAL, Şafak, “Epistemolojik Açından Değerler ve Ahlak”, **Doğu-Batı Düşünce Dergisi**, Felsefe Sanat ve Kültür Yayınları, Sayı:4, Ankara, 2004

ÜNAL, Şeref, “İnsan hakları; Kurumlar, Yasalar ve Uygulamalar”, **Türkiye’de İnsan Hakları** (Haz. Kamil B. Raif), Türk Demokrasi Vakfı Yayınları, Ankara, 1998

_____, “Vatandaşlık Haklarınız”, **www.konya.pol.tr/haklariniz.htm**, 2006, (11 Mart 2006)

WOODS, Devere, MYHRA, Katie, “Soruşturmacıların Değişen Yüzü”, Çev: Tarık Ziyad GÜLCÜ, **Polis Dergisi**, Sayı:42, Ankara, 2004

YALMAN, Aytaç, “Jandarma ve Demokrasi”, **Jandarma Dergisi**, Jandarma Genel Komutanlığı Yayınları, Sayı:92, Ankara, 2000

YAZICIOĞLU, Yahşi, ERDOĞAN, Samiye, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004

_____, **Yurt Sevgisi Eğitimi**, Kara Kuvvetleri Komutanlığı Yayınları, Ankara, 2003

YUSPEH, Alan, “Etik Değerleri Canlandırmak”, **Executive Excellence Dergisi**, Rota Yayın Yapım Tanıtım, Sayı:64, İstanbul, 2002

Kanunlar ve Yönetmelikler

Askeri Ceza Kanunu (1632 S.K.)

Ceza Muhakemeleri Usul Kanunu

Danıştay Kararları

Devlet Memurları Kanunu (657 S.K.)

Disiplin Mahkemeleri Kuruluşu, Yargılama Usulü ve Disiplin Suç ve Cezaları Hakkında Kanun (477 S.K.)

Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Kanunu (2803 S.K.)

Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği

Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun (4483 S.K.)

Türk Ceza Kanunu (4782 S.K.)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (2709 S.K.)

Yargıtay Kararları

DİZİN

A

AB, 95
 ABD, 14, 24, 65, 95
 Alpha, 105
 Analiz, 122, 123, 125, 128
 Anket, 104, 109, 110, 127, 137, 140
 Azim, 75

B

Bağnazlık, 48, 111
 Baskı, 46, 110
 Bencillik, 42
 Blanchard, 5
 Bürokratik, 56

C

CD, 39, 52
 CGK, 49, 50
 CMUK, 45
 Cronbach, 105

Ç

Çağdaş, 57, 59, 180

D

Dedikodu, 40, 76
 Değer, 2, 3, 4, 111, 136, 174
 Deontoloji, 8
 Detay, 186
 Dinamik, 74
 Disiplin, 61, 62, 72, 186
 Dogmatik, 41

E

Ehil, 75
 Empati, 131, 182
 Esnek, 83
 Ethos, 11
 Etik, 5, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,
 19, 20, 22, 24, 25, 26, 36, 37, 54, 55,
 56, 57, 71, 72, 89, 93, 95, 96, 97,
 104, 111, 113, 130, 131, 136, 137,
 174, 175, 176, 180, 181, 182, 183,
 184, 185, 186

F

Feragat, 73
 Fesat, 54
 FIEP, 100, 101, 182

G

Gelenek, 30, 31, 131
 Görgü, 81

H

Hakaret, 46, 110, 111, 117, 118
 Hitabet, 84
 Huntsville, 95, 96

İ

İhtilas, 49
 İhtiras, 73
 İkna, 39, 84
 İnisiyatif, 80
 İnkılap, 180
 İrade, 75
 İrtikap, 37, 38
 İstismar, 52
 İşkence, 43, 45, 110, 111, 131, 151,
 154, 181

J

JİHİDEM, 61, 64, 65, 137
 JTGYY, 27, 33, 34
 JTGYY, 28, 29

K

Kamu, 9, 29, 31, 38, 49, 50, 52, 53, 54,
 56, 66, 86, 110, 111, 112, 114, 123,
 124, 125, 131, 140, 164, 168, 179,
 184, 185, 186
 Kamuoyu, 68
 Korelasyon, 108, 121, 122, 123, 124

M

Marşese, 100
 Merhamet, 82
 Mosos, 95

N

Nietzsche, 15
 Norm, 6, 136

O

Ombudsman, 98, 179

Ö

Önyargı, 43
 Örgüt, 5, 131

P

Peel, 90, 91
 Politika, 42, 93
 Proaktif, 59, 60
 Profes, 21
 PWC, 48

R

Rüşvet, 37, 110, 111, 119, 120, 121,
 175

S

Saldırganlık, 46
 Schopenhauer, 15
 Sır, 78, 131
 Sömürü, 52

Ş

Şeffaf, 131
 Şiddet, 46, 110, 111, 122, 123
 Şikayet, 68

T

Takdir, 56
 TCK, 38, 39, 41, 45, 47, 49, 51, 52, 54,
 63
 TEDMER, 15
 Teoloji, 9
 Tevazu, 82
 TSK, 50, 61, 75, 84

U

Usulsüz, 50
 Uzmanlaşma, 60

V

Vakar, 82

Y

Yaranma, 39
 Yayın, 68, 69, 180, 181, 185, 186
 Yuspeh, 16, 17

Z

Zabıta, 100, 131, 141, 142, 143, 144,
 145, 146, 147, 148
 Zimmet, 49
 Zinde, 74

