

T.C.
POLİS AKADEMİSİ
GÜVENLİK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
GÜVENLİK STRATEJİLERİ VE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

POLİS MEMURLARININ MESLEKİ
PERFORMANSLARININ KARŞILAŞTIRMALI
ANALİZİ: PMYO VE POMEM KAYNAKLILAR

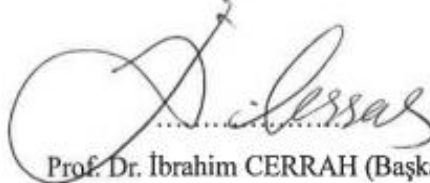
DOKTORA TEZİ
Ercan SÜNGER

Danışman
Doç. Dr. Muhittin KARAKAYA

ANKARA – 2013

ONAY

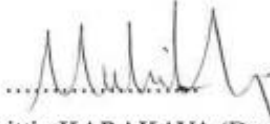
Ercan SÜNGER tarafından hazırlanan “Polis Memurlarının Mesleki Performanslarının Karşılaştırmalı Analizi: PMYO ve POMEM Kaynaklılar” başlıklı bu çalışma, 08../07/2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda (oybirliği / ~~oyçokluğu~~) ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim dalında Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. İbrahim CERRAH (Başkan)



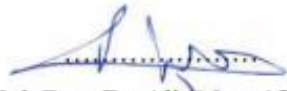
Prof. Dr. Nail ÖZTAŞ



Doç. Dr. Muhittin KARAKAYA (Danışman)



Doç. Dr. Sebahattin GÜLTEKİN



Yrd. Doç. Dr. Ali Erkan ALAÇ

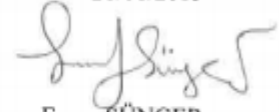
TELİF HAKLARI BEYANNAMESİ

GÜVENLİK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlardan her seferinde yollama yaparak yararlandığımı belirtir; bunu şerefimle beyan ederim.

Enstitü veya başka herhangi bir merci tarafından belli bir zamana bağlı kalmaksızın, tezimle ilgili bu beyana aykırı bir durumun tespit edilmesi durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

28/06/2013


Ercan SÜNGER

ÖNSÖZ

Türkiye’de polis memuru temel eğitim sisteminde geçmişten günümüze yapısal ve işlevsel değişim sürecinin bir parçası olarak 2001 yılında lise eğitilmiş adaylara temel eğitimin verildiği PMYO’lar ve 2005 yılında da lisans eğitilmiş adaylara temel eğitimin verildiği POMEM’ler açılmıştır. Temel eğitim alanında gerçekleştirilen bu reformlar, memurların daha iyi bir performans sergilemelerini sağlayacak mesleki yeterliliğe ulaştırmak amacını taşımaktadır. Polis memurlarının mesleki performansları, aynı zamanda iç güvenlik hizmetlerinin ne düzeyde etkin, kaliteli, verimli ve hızlı bir şekilde icra edildiğinin bir göstergesidir.

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarını hem nicel hem de nitel veriler kullanmak suretiyle analiz eden bu araştırma, her iki grubun farklı performans boyutları açısından nasıl bir görünüm arz ettiği sorusuna odaklanmıştır. POMEM ve PMYO kaynaklı polis memurlarının bazı alanlarda mesleki performansları arasında gözlemlenen farklılıklar, bir gruplaşmanın oluşmasına zemin hazırlayacak bir bağlamda değil; temel eğitim, hizmet içi eğitim ve insan kaynakları yönetimine ilişkin politikaların etkili ve verimli bir şekilde dizayn edilmesi ve uygulanması açısından gündeme getirilmiş ve bu perspektifle ele alınmıştır.

Tez çalışması boyunca bilgi ve birikimlerini paylaşan kıymetli hocam Doç. Dr. Muhittin Karakaya’ya, teşvik ve desteklerini sürekli hissettirerek çalışma azmimi canlı tutan Yrd. Doç. Dr. Alican Kaptı’ya şükranlarımı sunarım. Ayrıca yol gösterici fikirleriyle araştırmaya çok önemli katkılar sunan değerli hocalarım Prof. Dr. İbrahim Cerrah’a, Yrd. Doç. Dr. Ali Erkan Alaç’a, Doç. Dr. Murat Sever’e, Yrd. Doç. Dr. Ercan Balcıoğlu’na; tez savunma jürisinde yer alan Prof. Dr. Nail Öztaş’a ve Doç. Dr. Sebahattin Gültekin’e teşekkür ederim.

Bu uzun soluklu süreçte engin sabrını, sevgisini ve desteğini her zaman yanımda hissettiğim sevgili eşim Ruşen’e, “Babacığım, ödevlerin ne zaman bitecek?” diye sorup duran kızım İlkay Beyza’ya ve bugünlerde emeklemeye başlayan oğlum İbrahim Eren’e sonsuz teşekkür ederim.

Ercan SÜNGER

ÖZET

T.C.
Polis Akademisi
Güvenlik Bilimleri Enstitüsü
Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı
Polis Memurlarının Mesleki Performanslarının Karşılaştırmalı Analizi:
PMYO ve POMEM Kaynaklılar
Hazırlayan: Ercan SÜNGER
Doktora Tezi
Tez Danışmanı: Doç. Dr. Muhittin KARAKAYA
2013, 218 sayfa (Ekler hariç)

Bu araştırma, Polis Meslek Yüksek Okulu (PMYO) ve Polis Meslek Eğitim Merkezi (POMEM) kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarındaki değişimleri bilimsel yöntemlerle analiz etmeyi hedeflemektedir. Araştırma bulguları çerçevesinde, her iki kaynaktan gelen polis memurlarının mesleki performans yönüyle başarılı oldukları veya yetersiz kaldıkları alanlar tespit edilmiş, yeterli olmadıkları alanlardaki eksikliklerini gidermek için temel eğitim ve hizmet içi eğitim süreçlerinde yapılması gerekenlere ışık tutulmuştur.

Araştırma için gerekli olan veriler hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılarak elde edilmiştir. Polis memurlarının sicil notları, aldıkları taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezalarından oluşan nicel verilere dayanarak “polis memurları performans indeksi” oluşturulmuş ve bu indeks üzerinden her iki temel eğitim kurumundan mezun olarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performansları ölçülmüştür. Ayrıca polis memurlarının performanslarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve hizmet içi eğitim kurslarına katılım değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. Nitel veriler ise PMYO ve POMEM kaynaklı memurların performansları hakkındaki gözlem ve düşüncelerini öğrenmek üzere polis amirleri ile gerçekleştirilen mülakatlara dayanmaktadır. Bu mülakatlar içerik analizine tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular ışığında polisliğin farklı boyutları açısından grupların performansları değerlendirilmiştir.

Nicel araştırmada, POMEM kaynaklıların sicil notu ve taltif ortalaması PMYO kaynaklılara göre daha yüksek çıkmış ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Takdir belgesi boyutunda ise iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca disiplin cezalarına ilişkin verilerin analizi sonucu, POMEM kaynaklı polis memurlarının PMYO kaynaklı polis memurlarına göre daha az disiplin cezası aldığı ve iki grup arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Nitel verilerin analizi sonucunda POMEM kaynaklı polis memurlarının vatandaşlarla daha iyi iletişim kurduğu, tutanak tutma, rapor yazma, resmî yazışmaları yürütme becerileri açısından PMYO kaynaklılardan daha başarılı oldukları ortaya çıkmıştır. Nitel analizler, POMEM kaynaklıların olayları ve sorunları kavrama, yorumlama ve demokratik polislik kriterlerine uygun bir hareket tarzı sergileme açısından PMYO kaynaklılara göre daha başarılı olduklarını gözler önüne sermiştir. Ancak, POMEM kaynaklıların polislik mesleğinde önemli bir yeri olan hiyerarşik yapının gereklerini özümleme ve uygulama alanında PMYO kaynaklılara nazaran daha düşük bir performans sergilediği bulgulanmıştır.

Bazı performans boyutları açısından aralarında görülen farklılıklara rağmen PMYO ve POMEM kaynaklı memurları birbirlerinin alternatifi gibi ele alarak değerlendirmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Her iki kaynaktan gelen polis memurları da i güvenlik hizmetlerinde kaliteyi ve vatandaş memnuniyetini daha da artıracak bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin i güvenlik hizmetlerinin sunumunda belirlenen hedefleri gerçekleştirme istikametinde ileri düzeyde değerlendirilebilmesi, temel eğitim sürecinde yaşanan yapısal ve işlevsel sorunların giderilmesine ve hizmet içi eğitim olanaklarının daha da artırılmasına bağlıdır. Bu araştırmanın bulguları, mevcut polis eğitim ve insan kaynakları yönetim politikalarının daha etkin bir yapıya kavuşturulması açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Polis, Polis Eğitimi, Polis Mesleki Performansı, Polis Meslek Yüksek Okulu, Polis Meslek Eğitim Merkezi.

ABSTRACT

**Police Academy
Institute of Security Sciences
Department of Security Strategies and Management
A Comparative Analysis of Professional Performances of Police Officers:
PVSHE and PVTC Graduates
Ercan SÜNGER
Ph. D. Dissertation
Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Muhittin KARAKAYA
2013, 218 pages (Excluding appendices)**

This research aims to analyze the variations in the professional performances of police officers graduated from Police Vocational Schools of Higher Education (PVSHE) and Police Vocational Training Centers (PVTC) through scientific methods. Within the frame of research findings, the areas where police officers coming from two different resources are successful or not were identified in terms of professional performances. The findings of this research shed lights on the deficiencies of basic police training and in-service training system of Turkish National Police.

The data applied for the research was obtained using both quantitative and qualitative methods. A performance index of police officers based on the police officers' performance evaluation scores, official awards, official appreciation letters and organizational sanctions was constructed and the professional performance of police officers was measured by using this performance index. Furthermore, the research tested the performance of police officers from the aspects of gender, age, experience, formal education level and participating in-service training courses. The research also used qualitative data derived by interviews with the police supervisors to provide further explanations for the performances of PVSHE and PVTC graduates. The data derived from the interviews was analyzed by using content analysis. The performance variations between these two groups of police officers were examined according to these findings.

The statistics of quantitative data reveals that the average of performance evaluation scores and official awards of PVTC graduates is higher than the PVSHE graduates and the variation is statistically significant. In the sense of official appreciation letters there is no significant variations within these two groups. Analyzing the data related to police officers' organizational sanctions shows that the PVTC graduates receive less organizational sanctions than the PVSHE graduates and the variance is statistically significant.

In consequence of analyzing the qualitative data, the PVTC graduates tend to perform better than the PVSHE graduates in terms of communicating with citizens, taking a statement down, writing reports and carrying out official correspondence. Qualitative analyses also reveals that the PVTC graduates are more successful with regard to PVSHE graduates in terms of understanding and commenting cases and problems, acting in compliance with criteria of democratic policing. Nevertheless, it was observed that the PVTC graduates perform weaker than the PVSHE graduates in terms of internalising and implementing requirements of hierarchical structure of the police profession.

Despite the differences between the PVSHE graduates and PVTC graduates from the professional performance aspect, it would not be a rational approach to regard these two groups of police officers as alternatives one to another. Both of these two groups have potential to improve the quality and citizen satisfaction within the internal security services. Evaluating this potential in an advanced level depends on resolving the structural and functional problems existent in the process of police officer basic training and improving in-service training opportunities. Findings of this research present significant implications in the way of folding police education and human resources management policies in an effective structure.

Key Words: Police, Police Training, Police Education, Police Professional Performance, Police Vocational School of Higher Education, Police Vocational Training Center.

POLİS MEMURLARININ MESLEKİ PERFORMANSLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ: PMYO VE POMEM KAYNAKLILAR

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI.....	II
TELİF HAKLARI BEYANNAMESİ.....	III
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VII
İÇİNDEKİLER	IX
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XV
TABLolar LİSTESİ	XVI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVIII
EKLER LİSTESİ.....	XIX
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİMİ

1.1. MODERN TOPLUMDA POLİS	8
1.2. TÜRKİYE’DE POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	11
1.3. 1995-2001 YILLARI ARASINDA POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİMİ.....	13
1.3.1. Öğrenci Kaynağı ve Aday Seçme Süreci	14
1.3.2. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri ve Eğitim Sistemindeki Sorunlar	15

1.4. POLİS TEMEL EĞİTİM SİSTEMİNDE REFORM YAPMAYI	
ZORUNLU KILAN ETMENLER	17
1.4.1. Toplumsal Etmenler	18
1.4.2. Teknolojik Etmenler	20
1.4.3. Polisliğin Değişen Doğası.....	21
1.5. 2001 SONRASI TÜRKİYE’DE POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİM	
KURUMLARI	24
1.5.1. Polis Meslek Yüksek Okulları	25
<i>1.5.1.1. Öğrenci Kaynağı.....</i>	<i>25</i>
<i>1.5.1.2. Aday Değerlendirme ve Seçme Süreci.....</i>	<i>27</i>
<i>1.5.1.3. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri.....</i>	<i>29</i>
<i>1.5.1.4. Eğitim Programları</i>	<i>30</i>
<i>1.5.1.5. Eğitim Ortamları</i>	<i>32</i>
<i>1.5.1.6. Öğretim Elemanları.....</i>	<i>35</i>
<i>1.5.1.7. Uygulamalı Eğitimler</i>	<i>37</i>
<i>1.5.1.8. Alan Eğitimleri</i>	<i>38</i>
1.5.2. Polis Meslek Eğitim Merkezleri.....	41
<i>1.5.2.1. Öğrenci Kaynağı.....</i>	<i>42</i>
<i>1.5.2.2. Aday Değerlendirme ve Seçme Süreci.....</i>	<i>43</i>
<i>1.5.2.3. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri.....</i>	<i>45</i>
<i>1.5.2.4. Eğitim Programları</i>	<i>46</i>
<i>1.5.2.5. Eğitim Ortamları</i>	<i>47</i>
<i>1.5.2.6. Öğretim Elemanları.....</i>	<i>47</i>
<i>1.5.2.7. Uygulamalı Eğitimler</i>	<i>48</i>
<i>1.5.2.8. Alan Eğitimleri</i>	<i>48</i>
1.5.3. Polis Memuru Temel Eğitim Sistemi: Genel Değerlendirme.....	49

İKİNCİ BÖLÜM

POLİS MEMURLARININ MESLEKİ PERFORMANSINI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

2.1. PERFORMANS KAVRAMI, PERFORMANS ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	53
2.1.1. Performans ve Performans Yönetimi Kavramları	54
2.1.2. Bireysel Performansı Ölçme ve Değerlendirme	56
2.1.3. Bireysel Performansı Ölçme ve Değerlendirmenin Amaçları	58
2.1.4. Bireysel Performansı Ölçme ve Değerlendirmede Teorik Temeller	59
2.2. POLİS MEMURLARININ MESLEKİ PERFORMANSINI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	62
2.2.1. Polis Mesleki Performansının Boyutları.....	65
2.2.2. Emniyet Teşkilatında Polis Memurlarının Mesleki Performansını Ölçme ve Değerlendirme	68
2.2.2.1. Sicil Notları.....	69
2.2.2.2. Taltifler	74
2.2.2.3. Takdir Belgeleri.....	76
2.2.2.4. Disiplin Cezaları.....	77
2.3. EMNİYET TEŞKİLATINDA BİREYSEL PERFORMANSI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRMEDE YENİ UYGULAMALAR.....	80
2.3.1. Bireysel Performansı Davranışsal Kriterleri Esas Alarak Ölçme ve Değerlendirme Sisteminin Yasal Temelleri	81
2.3.2. Bireysel Performansı Değerlendirme Formları ve Uygulama Esasları.....	83
2.3.3. Bireysel Performansı Davranışsal Kriterleri Esas Alarak Ölçme ve Değerlendirme Sisteminin Sicil Notu Uygulamasından Farklılıkları	85

2.4. ÜNİVERSİTE EĞİTİMİNİN POLİS MESLEKİ PERFORMANSINA

ETKİLERİ	86
2.4.1. Üniversite Eğitiminin Polis-Vatandaş İlişkilerine Etkisi	89
2.4.2. Üniversite Eğitiminin Mesleki Disipline Etkisi	91
2.4.3. Üniversite Eğitiminin İş Doyumuna Etkisi.....	93
2.4.4. Üniversite Eğitiminin Diğer Performans Boyutlarına Etkisi	95

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

3.1. NİCEL ARAŞTIRMA	101
3.1.1. Bağımsız Değişkenler.....	103
3.1.1.1. <i>PMYO Kaynaklı Polis Memurları</i>	104
3.1.1.2. <i>POMEM Kaynaklı Polis Memurları</i>	105
3.1.1.3. <i>Cinsiyet</i>	107
3.1.1.4. <i>Yaş ve Mesleki Kıdem</i>	108
3.1.1.5. <i>Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım</i>	109
3.1.1.6. <i>PMYO Kaynaklı Polis Memurlarının AÖF'ten Mezuniyet Durumu</i>	109
3.1.1.7. <i>POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının AÖF veya Diğer Fakültelerden Mezuniyet Durumu</i>	110
3.1.2. Bağımlı Değişkenler	110
3.1.2.1. <i>Sicil Notları</i>	111
3.1.2.2. <i>Taltifler</i>	111
3.1.2.3. <i>Takdir Belgeleri</i>	112
3.1.2.4. <i>Disiplin Cezaları</i>	112
3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	113
3.1.4. Araştırmanın Evreni.....	113
3.1.5. Araştırmanın Örneklemi.....	114
3.1.6. Veri Toplama Yöntemi.....	115
3.1.7. Verilerin Analizi.....	115
3.1.8. Sınırlılıklar	117

3.2. NİTEL ARAŞTIRMA	118
----------------------------	-----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. NİCEL ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	122
4.1.1. Demografik Bulgular	122
4.1.2. Değişkenlerle İlgili Betimsel Bulgular.....	130
4.1.3. Bağımsız T-Test Analizi Sonuçları.....	132
4.1.4. One-Way ANOVA Analizi Sonuçları.....	138
4.1.4.1. <i>Lisans Eğitimi ve Mesleki Performans İlişkisi</i>	139
4.1.4.2. <i>Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım ve Mesleki Performans İlişkisi</i>	142
4.1.4.3. <i>Yaş ve Mesleki Performans İlişkisi</i>	147
4.1.4.4. <i>Mesleki Kıdem ve Performans İlişkisi</i>	151
4.2. NİTEL ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	154
4.2.1. Göreve Yeni Başlayan Polis Memurlarının Mesleki Performansına İlişkin Bulgular	155
4.2.1.1. <i>Mesleki Bilgi ve Beceriler</i>	155
4.2.1.2. <i>Polis-Vatandaş İlişkileri</i>	159
4.2.1.3. <i>Sorumluluk Alma ve İnisiyatif Kullanma</i>	160
4.2.1.4. <i>Görev Bilinci</i>	161
4.2.1.5. <i>Duyguların Kontrolü ve Özgüven</i>	163
4.2.1.6. <i>Uygulamalı Eğitim Eksikliğinin Kadro Görevlerine Yansımaları</i>	163
4.2.2. PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Mesleki Performansına İlişkin Bulgular	165
4.2.2.1. <i>Mesleki Bilgi ve Beceriler</i>	166
4.2.2.2. <i>Mesleki Disiplin</i>	167
4.2.2.3. <i>Mesleki Bağlılık</i>	168
4.2.2.4. <i>Diğer Performans Boyutları</i>	170

BEŞİNCİ BÖLÜM

ANALİZ VE TARTIŞMA

5.1. NİCEL BULGULARA İLİŞKİN ANALİZ VE TARTIŞMA.....	173
5.2. NİTEL BULGULARA İLİŞKİN ANALİZ VE TARTIŞMA	180
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	188
İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Öneriler	191
Temel Eğitime ve Hizmet İçi Eğitime Yönelik Öneriler	194
Gelecekteki Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	197
KAYNAKÇA	198
EKLER.....	219
ÖZ GEÇMİŞ	222

KISALTMALAR LİSTESİ

AGİT	: Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Teşkilatı
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AÖF	: Açık Öğretim Fakültesi
APEK	: Avrupa Polis Etik Kuralları
BM	: Birleşmiş Milletler
DMSY	: Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
EÖDT	: Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü
ETK	: 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu
PAUEY	: Polis Akademisi Başkanlığı Uygulamalı Eğitim Yönetmeliği
PBS	: Personel Bilgi Sistemi
PMYO	: Polis Meslek Yüksek Okulu
PMYOEÖY	: 17 Ağustos 2008 tarih ve 26970 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Polis Meslek Yüksek Okulları Eğitim-Öğretim Yönetmeliği
PMYOGY	: 17 Mayıs 2008 tarih ve 26879 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Polis Meslek Yüksek Okulu Giriş Yönetmeliği
POMEM	: Polis Meslek Eğitim Merkezi
POMEMEÖY	: 8 Mayıs 2005 tarih ve 25809 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Polis Meslek Eğitim Merkezleri Eğitim-Öğretim Yönetmeliği
POMEMGY	: 7 Mayıs 2008 tarih ve 26869 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Polis Meslek Eğitim Merkezleri Giriş Yönetmeliği
PVSHE	: Police Vocational School of Higher Education (Polis Meslek Yüksek Okulu)
PVTC	: Police Vocational Training Center (Polis Meslek Eğitim Merkezi)
PYÖK	: 9 Mayıs 2001 tarih ve 24397 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜPEK	: Türk Polis Etik Kuralları

TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1: Eğitim Düzeyi ve Polis Mesleki Performansı İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalarda Kullanılan Performans Ölçütleri	66
Tablo 3.1: Emniyet Teşkilatında Polis Memuru Düzeyinde Görev Yapan Personelin Formel Eğitim ve Mesleki Temel Eğitim Farklılıkları.....	103
Tablo 3.2: Örneklemenin Polis Memuru Temel Eğitim Kurumlarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı	115
Tablo 3.3: Mülakat Yapılan Personelin Görev Yaptığı İller ve Birimler.....	120
Tablo 4.1: Demografik Bulgular	124
Tablo 4.2: PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Eğitim Düzeyleri...	127
Tablo 4.3: POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Lisans Eğitim Alanları	128
Tablo 4.4: PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Sicil Notu Ortalamaları.....	130
Tablo 4.5: Taltif, Takdir Belgesi ve Disiplin Ceza Puanı Dağılımları.....	131
Tablo 4.6: Sicil Notu Ortalamasına Göre t-test Analizi	134
Tablo 4.7: Taltif Ortalamasına Göre t-test Analizi	135
Tablo 4.8: Takdir Belgesi Ortalamasına Göre t-test Analizi.....	136
Tablo 4.9: Disiplin Ceza Puanına Göre t-test Analizi.....	137
Tablo 4.10: Lisans Eğitim Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi.....	140
Tablo 4.11: Lisans Eğitim Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi.....	140
Tablo 4.12: Lisans Eğitim Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi.....	141
Tablo 4.13: Lisans Eğitim Durumuna Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi	141
Tablo 4.14: Lisans Eğitim Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi.....	142
Tablo 4.15: Lisans Eğitim Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Tukey Testi.....	142

Tablo 4.16: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre	
Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi.....	143
Tablo 4.17: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre	
Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi.....	144
Tablo 4.18: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre	
Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi	145
Tablo 4.19: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre	
Taltif Ortalamasına İlişkin Tukey Testi	145
Tablo 4.20: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre	
Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi	146
Tablo 4.21: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre	
Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Tukey Testi	146
Tablo 4.22: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre	
Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi.....	147
Tablo 4.23: Yaş Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin	
Varyans Analizi.....	148
Tablo 4.24: Yaş Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi	148
Tablo 4.25: Yaş Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi.....	149
Tablo 4.26: Yaş Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Tukey Testi	149
Tablo 4.27: Yaş Durumuna Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin	
Varyans Analizi.....	150
Tablo 4.28: Yaş Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi	150
Tablo 4.29: Yaş Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Tukey Testi.....	151
Tablo 4.30: Mesleki Kıdeme Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin	
Varyans Analizi.....	151
Tablo 4.31: Mesleki Kıdeme Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi...	152
Tablo 4.32: Mesleki Kıdeme Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi ...	152
Tablo 4.33: Mesleki Kıdeme Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin	
Varyans Analizi.....	153
Tablo 4.34: Mesleki Kıdeme Göre Takdir Belgesi Ort. İlişkin Tukey Testi	153
Tablo 4.35: Mesleki Kıdeme Göre Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi.....	154
Tablo 4.36: Mesleki Kıdeme Göre Disiplin Puanına İlişkin Tukey Testi.....	154

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Mesleki Performanslarının Analizinde Nicel Araştırma Yöntemi.....	102
---	-----

EKLER LİSTESİ

EK 1 : 2003-2012 Yılları Arasında Göreve Başlayan PMYO ve POMEM

Kaynaklı Polis Memurlarının Sayısal Durumu

EK 2: EGM Tarafından Hazırlanan Stratejik Plana Göre 2023 Yılına Kadar İşe

Alınacak Polis Memuru Sayısı

GİRİŞ

1907 yılında Selanik’te açılan ilk Polis Okulu’ndan bugüne değin Türkiye’de polis memuru temel eğitim sisteminde günün koşulları paralelinde yapısal ve işlevsel değişimler yaşanmıştır. Bu değişim sürecinin bir parçası olarak 2001 yılında lise eğitilmiş adaylara polis memuru temel eğitiminin verildiği Polis Meslek Yüksek Okulları (PMYO) ve 2005 yılında da lisans eğitilmiş adaylara temel eğitimin verildiği Polis Meslek Eğitim Merkezleri (POMEM) açılmıştır. Temel eğitim alanında gerçekleştirilen bu yenilikler, memurların daha iyi bir performans sergilemelerini sağlayacak mesleki yeterliliğe ulaştırma amacını taşımaktadır. Polis memurlarının mesleki performansları, aynı zamanda iç güvenlik hizmetlerinin ne düzeyde etkin, kaliteli, verimli ve hızlı bir şekilde icra edildiğinin bir göstergesidir. Güvenlik hizmetlerinin daha etkin, hızlı ve verimli bir şekilde sunulması, vatandaş memnuniyetinin artmasında ve kurumsal meşruiyetin daha da pekişmesinde en önemli faktörlerdendir.

Türkiye’de il ve ilçe merkezlerinde güvenliğin sağlanmasından sorumlu olan polis, Emniyet Genel Müdürlüğü adı altında örgütlenmiştir. Emniyet Teşkilatının devletin bütünlüğü ve anayasal düzenin korunması gibi siyasi görevlerinin yanında; adli otoritenin emir ve talimatları doğrultusunda harekete geçmek, suç delillerini toplamak, suçun faillerini tespit edip yakalamak, Cumhuriyet Savcılarının yerine ve onların bilgisi dahilinde soruşturma veya tahkikat yapmak, sanıkla birlikte suç delillerini adli makamlara teslim etmek gibi adli görevleri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra polisin önleyici, koruyucu ve yardım edici görevler olmak üzere idari görevleri de vardır (Göksu, Sözen ve Çevik, 2008:421-422).

Emniyet Genel Müdürlüğü, il ve ilçe merkezlerinde iç güvenlik hizmetlerini yürütürken polis memuru düzeyindeki personeli, iki farklı kaynaktan temin etmektedir. Birinci kaynak, ön lisans düzeyinde eğitim veren Polis Meslek Yüksek Okullarıdır. 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu’na (PYÖK) göre, PMYO’lara lise ve dengi okullardan mezun olan öğrenciler başvurur (PYÖK, Madde:10). Özel yetenek sınavında başarılı olanlar ve Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan sınavı kazananlar PMYO’lara öğrenci olarak kabul edilmektedir.

PMYO’larda iki yıl süren eğitim ve öğretim çalışmalarını başarı ile tamamlayanlar, Emniyet Teşkilatının çeşitli birimlerine aday polis memuru olarak atanmaktadır.

PMYO’ların açılmasını sağlayan yasal düzenleme, 9 Mayıs 2001 tarih ve 24397 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu’dur. Bu Kanun’un yürürlüğe girmesiyle mevcut Polis Okullarında reform niteliğinde yapısal ve işlevsel değişikliklere gidilmiş ve Emniyet Teşkilatının polis memuru düzeyindeki insan kaynaklarını yetiştirmek üzere iki yıllık ön lisans düzeyinde mesleki eğitim ve öğretim yapan PMYO’lar kurulmuştur (PYÖK, Madde:3). PMYO’lar kurumsal olarak Polis Akademisi bünyesine dahil edilmiş ve Akademi Başkanı bu okulların bütün faaliyetlerinin yönetim, gözetim ve denetiminden sorumlu hâle gelmiştir (PYÖK, Madde:5).

Emniyet Teşkilatı, polis memuru düzeyindeki insan kaynağı ihtiyacının bir kısmını da herhangi bir alanda lisans eğitimi almış adaylar arasından karşılamaktadır. Lisans düzeyinde bir eğitimi tamamlayan adaylar giriş sınavlarını başarıyla geçtikten sonra Polis Meslek Eğitim Merkezlerine öğrenci olarak alınmaktadır. POMEM’ler, Emniyet Teşkilatının polis memuru ihtiyacını karşılamak amacıyla dört yıllık fakülte mezunlarına en az altı ay polis meslek eğitimi veren ve Eğitim Dairesi Başkanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren polis memuru temel eğitim kurumlarıdır. POMEM’lerde altı ay süren mesleki eğitimi başarıyla tamamlayanlar polis memuru olarak Emniyet Teşkilatının ihtiyaç duyulan birimlerinde göreve başlamaktadır.

POMEM’ler, 26 Nisan 2005 tarihinde kabul edilen 5336 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Emniyet Teşkilatının memur ihtiyacını karşılamak üzere, Maliye Bakanlığı ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu kararı ile açılabilir. POMEM’lerin kuruluş amacı; Emniyet Teşkilatının polis memuru ihtiyacını karşılamak, dört yıllık fakülte mezunlarını teşkilata kazandırarak teşkilat personelinin niteliklerini artırmak, bilgili, disiplinli, demokrasiyi, insan haklarını ve hukukun üstünlüğünü özümsemiş polisler yetiştirmektir.

PMYO’lar ile polis memurlarının daha genç yaşlarda mesleğe başlamasının önü açılmış, POMEM’ler ile de eğitim düzeyi yüksek memurlar teşkilata

kazandırılmıştır. Polis memuru temel eğitimi alanında birbirini izleyen kısa zaman dilimleri içerisinde hayata geçirilen bu uygulamalar ile teşkilatın polis memuru düzeyindeki insan kaynakları profilinde önemli bir değişim sağlanmıştır. Öğrenci kaynağı, eğitim süresi ve eğitim programları farklı bu iki temel eğitim kurumu aynı amaç istikametinde yani polis memuru yetiştirmeye yönelik hizmet üretmektedir. Hâl böyle olunca eğitim seviyeleri birbirinden farklı personelin bir arada aynı işi yaptığı bir kurumsal yapı ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları arasında bir farkın olup olmadığı sorusu cevaplanması gereken bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu soruya bilimsel yöntemlerle cevap bulmadan, Türkiye’de polis memuru temel eğitimine ilişkin daha istikrarlı bir politika belirlemek ve bu politikayı uygulamak mümkün görünmemektedir.

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurları arasında gerek formel eğitim altyapıları gerekse mesleki eğitim altyapıları yönüyle bazı farklılıklar bulunmaktadır. PMYO kaynaklı memurlar lise eğitiminin ardından iki yıl süreli bir polis temel eğitimi alırken, POMEM kaynaklı memurlar lisans eğitiminden sonra altı ay süreli bir temel eğitim almaktadır. PMYO kaynaklı polis memurları daha erken yaşlarda mesleki temel eğitim almakta, POMEM kaynaklı polis memurları ise daha ileri yaşlarda mesleki temel eğitim almaktadır. Her iki kaynaktan gelen polis memurları netice itibarıyla aynı işi yapmaktadır. Ancak hem PMYO’lardan hem de POMEM’lerden mezun olan polis memurlarının mesleki performanslarının ne düzeyde olduğuna ilişkin akademik seviyede bir çalışma bulunmamaktadır.

Bu araştırmanın amacı, PMYO ve POMEM kaynaklı memurların polis mesleki performansının bazı boyutları açısından sergiledikleri performansı bilimsel yöntemlerle analiz etmek suretiyle her iki grubun performansları arasında ortaya çıkan farklılıkları belirlemektir. Bu sayede, PMYO ve POMEM mezunu memurların polislik mesleğini icra etmede başarılı oldukları ve geliştirmeye ihtiyaç duydukları alanları ve yetkinlikleri açığa çıkarmak mümkün olacaktır. Emniyet Teşkilatında temel eğitim alanında gerçekleştirilen reformların amacı, polis memurlarını günün değişen koşullarına göre daha iyi bir performans sergilemelerini sağlayacak mesleki donanımına ulaştırmaktır. Bu anlamda, PMYO kaynaklı memurlar 2003 yılından beri ve POMEM kaynaklı memurlar da 2005 yılından beri teşkilatın değişik birimlerinde

görev almaktadır. Dolayısıyla her iki uygulamanın polis mesleki performansına etkilerini ele alıp değerlendirebilmek için gereğinden daha fazla zamanın geçtiği söylenebilir.

Gerek kamu kurumlarının gerekse özel sektör alanında faaliyet gösteren örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmede kullandığı en temel unsur insan kaynaklarıdır. Şubat 2013 itibarıyla Emniyet Teşkilatında 210.177 polis memuru görev yapmaktadır. PMYO’larda mesleki eğitim alarak göreve başlayan polis memurlarının sayısı 63.203 (Ek 1), POMEM’lerde mesleki eğitim alarak göreve başlayan polis memurlarının sayısı ise 41.043 (Ek 1)’tür. Bu rakamlara göre, hâlen Emniyet Teşkilatında görev yapan polis memurlarının %30’unu PMYO kaynaklılar, %20’sini POMEM kaynaklılar oluşturmaktadır. “2000-2023 Yılları Arası Tahmini Personel Projeksiyonu”na göre, EGM 2011’den 2023 yılına kadar yaklaşık 95 bin POMEM kaynaklı polis memuru istihdam etmeyi planlamaktadır (Ek 2). Emniyet Teşkilatının aynı dönemde istihdam etmeyi planladığı PMYO kaynaklı polis memuru sayısı ise yaklaşık 85 bindir (Ek 2). Bu verilere göre, PMYO’lardan ve POMEM’lerden mezun olarak göreve başlayan polis memurlarının oranı her geçen yıl daha da artacaktır.

PMYO ve POMEM kaynaklı memurların toplam polis memurları içindeki ağırlığının giderek daha da artacağı düşünüldüğünde; mesleki performanslarını ölçme ve değerlendirme konusu ayrı bir önem arz etmektedir. Örgütsel etkililiğin sağlanmasında en önemli yapı taşı çalışanların performansları oluşturmaktadır. Polis memurlarının mesleki performansları, aynı zamanda güvenlik hizmetlerinin ne düzeyde etkin ve verimli icra edildiğinin bir göstergesidir. Güvenlik hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulması, vatandaş memnuniyetinin artmasında ve kurumsal meşruiyetin daha da pekişmesinde en önemli faktörlerdendir.

Bu durumda gerek lise eğitiminden sonra PMYO’larda, gerekse lisans eğitiminden sonra POMEM’lerde temel eğitim alan polis memurlarının mesleki performanslarının ne düzeyde olduğuna ilişkin bir çalışmanın yapılması gereği ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma ile Türkiye’de ilk defa PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları analiz edilmektedir. Bu çalışmanın sonuçları, polislik mesleğinde işe alım sürecinde adaylarda aranan yeterliliklerin gözden geçirilmesine katkıda bulunmakta ve polis temel eğitimi ile ilgili politikalara karar

verenler ile bu politikaları uygulayanlar için yol gösterici bir rol oynamaktadır. Gerek PMYO sisteminin gerekse POMEM sisteminin ne derece etkili olduğu sorusu, bilimsel veriler ışığında cevaplanmadan ve bu kurumlardan mezun olan polis memurlarının etkililiği ve verimliliği bilimsel bulgularla ortaya konmadan, insan kaynakları politikalarına ilişkin sağlıklı kararlar verme imkânı bulunmamaktadır.

Araştırma, PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının başarılı oldukları ve yetersiz kaldıkları alanların tespit edilmesine ve böylelikle yeterli olmadıkları alanlardaki eksikliklerini gidermek için mesleki temel eğitim ve hizmet içi eğitim süreçlerinde yapılması gerekenlere ışık tutmaktadır. Bu yönüyle Emniyet Teşkilatında insan kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak üzere geliştirilecek politikalar için de yol gösterici bir fonksiyonu yerine getirmektedir. Ayrıca, PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarını olduğu kadar temel eğitim kurumlarının performanslarını da tespit etme yönünde önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Bunun yanı sıra polis bilimleri literatüründe önemli bir yer tutan eğitim seviyesi ve performans ilişkisi, Türk Emniyet Teşkilatı bağlamında test edilmektedir.

PMYO kaynaklı polis memurları ile POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarını analiz eden bu araştırmanın temel sorusu şudur: “*Türk Emniyet Teşkilatında PMYO kaynaklı polis memurları ile POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları arasında farklılık var mıdır?*” Bu temel problemin açıklığa kavuşturulabilmesi için şu alt sorulara cevap aranmıştır:

1. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının sicil notları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının aldıkları taltifler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının aldıkları takdir belgeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının disiplin ceza puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

5. Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, hizmet içi eğitim kurslarına katılım, formel eğitim düzeyi değişkenleri açısından PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının sicil notları, aldıkları taltifler, takdir belgeleri ve disiplin ceza puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Polis mesleki performansının; polis vatandaş ilişkileri, mesleki disiplin, mesleki bağlılık, sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma, duyguların kontrolü ve özgüven, yazılı ve sözlü anlatım becerileri, yakın savunma ve silah atış becerisi boyutları açısından polis amirleri PMYO ve POMEM kaynaklı memurlarını nasıl değerlendirmektedir?

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarını hem nicel hem de nitel veriler kullanmak suretiyle analiz eden bu araştırma, her iki grubun farklı performans boyutları açısından nasıl bir görünüm arz ettiği sorusuna odaklanmıştır. Bu bağlamda birinci bölümde öncelikle Türkiye’de polis memuru temel eğitiminin tarihsel gelişimi ele alınmış ve polis memurlarının gerek formel gerekse mesleki eğitim standartlarının yükseltilmesini zorunlu kılan gelişmeler üzerinde durulmuştur. Daha sonra PMYO’larda ve POMEM’lerde temel eğitim sürecini şekillendiren ve mesleğe yeni başlayan polis memurlarının ortaya koyacakları performansta etkili olan faktörlere değinilmiştir. Temel eğitim kurumları; öğrenci kaynağı, aday değerlendirme ve seçme süreci, eğitim programları, eğitim ortamları, öğretim elemanları, uygulamalı eğitimler ve alan eğitimleri açısından incelenmiş ve bu faktörler çerçevesinde temel eğitim sürecinde yaşanan sorunlara işaret edilmiştir. Bu sorunlar şüphesiz temel eğitim sürecini ve dolayısıyla bu süreci tamamlayarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını etkileyebilme potansiyeline sahiptir.

Araştırmanın ikinci bölümünde performans konusu kavramsal ve teorik düzeyde ele alınmış ve özellikle bireysel performans ve polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirme konusu ana hatlarıyla gözden geçirilmiştir. Ayrıca Emniyet Teşkilatında polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede takip edilen yöntemlere ve bu konuda başlatılan yeni uygulamalara yer verilmiştir. Bu bölümde özellikle ABD’de polisin profesyonelleşmesi tartışmaları

ile birlikte yoğun bir şekilde çalışılan eğitim seviyesi ve polis mesleki performansı ilişkisine dair araştırmalarda öne çıkan temel bulgulara değinilmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisi açıklığa kavuşturulmuş, nicel ve nitel araştırmalarda takip edilen yöntem ele alınmıştır. Nicel araştırma için polis memurlarının sicil notları, aldıkları taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezalarından oluşan “polis memurları performans indeksi” oluşturulmuş ve bu indekse göre her iki kurumdan mezun olarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performansı analiz edilmiştir. Bunun yanı sıra polis memurlarının performanslarının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, formel eğitim düzeyi ve hizmet içi eğitim kurslarına katılım değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir.

Nitel araştırmada her iki kaynaktan gelen memurların performanslarına ilişkin görüşlerini öğrenmek üzere komiser yardımcısından birinci sınıf emniyet müdürüne kadar her rütbeden polis yöneticisi ile gerçekleştirilen mülakatlardan elde edilen bulgular ışığında polisliğin farklı boyutları açısından grupların performansları değerlendirilmiştir. Nicel veriler yardımıyla ölçülen performans boyutlarına ilişkin elde edilecek sonuçları ek verilerle desteklemek üzere ve nicel verilerin özellikle polis memuru temel eğitim sürecinden kaynaklanan performans problemlerini gün yüzüne çıkarmada tek başına yeterli olmayacağı düşünülerek nitel verilerden yararlanma yoluna gidilmiştir. Bu veriler, PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının kadronun ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı ve dolayısıyla performanslarının hangi düzeyde olduğu sorularını aydınlatma adına önemli ipuçları sunmaktadır.

Dördüncü bölümde nicel araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına ve nitel araştırma kapsamında içerik analizine tabi tutulan mülakat bulgularına yer verilmiştir. Beşinci bölümde araştırma sonuçları ve bu sonuçlara ilişkin çıkarımlar, konuyla ilgili araştırmalarda ortaya konan bulgularla mukayese edilmiştir. Literatüre paralel olan veya olmayan bulgular tartışılmış ve bunlarla ilgili olası sebepler üzerinde durulmuştur. Araştırma ile Emniyet Teşkilatında insan kaynakları, temel eğitim ve hizmet içi eğitim politikalarına karar verme ve uygulama aşamalarında görev yapanlar için katkı sunulması hedeflenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİMİ

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansını hem nicel hem de nitel verilere dayalı olarak analiz etmeyi amaçlayan araştırmanın bu bölümünde, araştırma sorusunun anlaşılmasına imkân sağlamak üzere öncelikle modern toplumda polisin rolü konusuna değinilecektir. Ardından Türkiye’de polis memuru temel eğitiminin tarihsel gelişimi ele alınacak ve polis memurlarının gerek formel gerekse mesleki eğitim standartlarının yükseltilmesini zorunlu kılan gelişmeler üzerinde durulacaktır. Daha sonra PMYO’larda ve POMEM’lerde temel eğitim sürecini şekillendiren ve mesleğe yeni başlayan polis memurlarının ortaya koyacakları performansta etkili olan faktörlere değinilecektir. Temel eğitim kurumları; öğrenci kaynağı, aday değerlendirme ve seçme süreci, eğitim programları, eğitim ortamları, öğretim elemanları, uygulamalı eğitimler ve alan eğitimleri açısından incelenecek ve bu faktörler çerçevesinde temel eğitim sürecinde yaşanan sorunlara işaret edilecektir. Bu sorunlar şüphesiz temel eğitim sürecini ve dolayısıyla bu süreci tamamlayarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını etkileyebilme potansiyeline sahiptir.

1.1. MODERN TOPLUMDA POLİS

Polis kelimesinin kökeni Yunanca ve Latinceye dayanmaktadır. Latince “politia” ve Yunanca “politeia” kelimelerinden türemiş ve dilimize “polis” şeklinde yerleşmiştir. Eski Yunancada politika anlamında ve site veya şehir devletlerin tüm kamu hizmetlerinin karşılığı olarak kullanılmıştır (Aydın, 1996). Bugünkü hâli ile modern polis, 19. yüzyılın ikinci çeyreğinde İngiliz toplumunun bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır (Bittner’dan akt. Çağlar, 1999:126). 19. yüzyıldan önce İngiltere’de kanunları uygulamak ve düzeni korumakla yükümlü, tam zamanlı görev yapan, mesleki eğitim görmüş ve yaptığı iş için ücret alan bir polis örgütü bulunmamaktaydı. Polislik görevleri, özellikle ordu ve gönüllü mahalli birimlerce yerine getiriliyordu. 1820’li yıllara gelindiğinde, endüstrinin geliştiği kentlerde işçi

sınıfının hızlı bir şekilde büyümesi, devletin korumakta olduğu mülkiyete ve devletin sahip olduğu otoriteye karşı meydan okumalar, mevcut durumu idare edilemez bir biçime soktu (Bowles'tan akt. Çağlar, 1999:127). Bütün bu değişimler, dönüşümler ve gelişmeler modern polisin ortaya çıkmasında belirleyici bir rol oynamıştır.

Polis, bir taraftan polislik mesleğini icra edenleri diğer taraftan da bu mesleği icra edenlerin oluşturduğu kurumsal yapıyı tanımlayan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Kurumsal boyutu itibarıyla polis; üniformalı, silahlı icra ve inzibat kuvveti (ETK, Madde:4), şehirde kamu düzenini, huzur ve güvenliği sağlayan kuruluş, kolluk, zabıta (TDK, 2009:1618), kanunların uygulanmasını sağlayan, kamu düzenini ve asayişini temin eden, kişi hak ve özgürlüklerini koruyan bir hükümet organı (Kavgacı, 1997:7) olarak ele alınmaktadır. Polis teşkilatı, yasaların uygulanmasından sorumlu ve görevli bir kurumdur. Bir yasa hükmünün ihlal edilmesi durumunda ya da bir yasanın hükmünün yerine getirilmesinde bir sorunla karşılaşıldığında buna müdahale edecek kurum polis teşkilatıdır. Bu yönüyle polis, yasa uygulatma kurumu olarak da tanımlanabilir (Çevik ve Göksu, 2007:14).

Çağlar (2000:88)'a göre polis, çıkarları çakışan ve çatışan insanların bir arada yaşamalarını olanaklı kılan yasal düzenlemelerin uygulanmasını denetleyen, kontrol eden ve ilgili insanların bu düzenlemelere uyması, yaşamlarını bu çerçevede organize etmeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü bir örgüttür. Polis kelimesi aynı zamanda polislik mesleğini icra edenleri karşılamak için de kullanılmaktadır. Bu anlamda polis, kendisine toplumsal düzenin ve güvenliğin sağlanması, suçun önlenmesi ve işlenen suçların faillerinin yakalanarak adalete teslim edilmesi görevleri verilen kişidir.

2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun birinci maddesi polisin görevlerini şu şekilde belirtmektedir: "Polis asayiş-i amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlere, yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanun ve nizamnamelerin kendisine verdiği vazifeleri yapar." Avrupa Polis Etik Kuralları (APEK)'nın birinci maddesi polisin rolünü, "Hukuk devletinin geçerli olduğu demokratik bir toplumda polisin ana amaçları; toplumda kamunun huzurunun, kamu düzeninin ve hukukun üstünlüğünün

sağlanması, özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)’nde yer alan kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve saygı göstermek, suçu önlemek ve suçla mücadele etmek, suçu ortaya çıkarmak, halka yardım etmek ve halkın hizmetinde olmak” (Cerrah, 2011:30) şeklinde ele almaktadır.

Türk Polis Etiği Kuralları (TÜPEK)’nın birinci maddesinde polisin görevleri; bireyin temel hak ve özgürlüklerini korumak, emniyet ve asayişini sağlamak, kamu düzenini korumak, suç işlenmesini önleyici tedbirler almak ve suçla mücadele etmek, suçları aydınlatmak ve şüphelileri adli makamlara teslim etmek, yardım isteyenler ve yardıma muhtaç olanlar ile tehlike içerisinde bulunanlara yardım etmek şeklinde sıralanmaktadır (Cerrah, 2011:31).

Polis, demokratik toplumlarda sivil otoritenin vazgeçilmez bir unsurudur. Polis, suçla mücadele etme ve suçluyu yakalama gibi klasik anlamda polislik uygulamasının dışına çıkarak toplumla uzlaşma yoluna gitmelidir. Toplumla uzlaşmanın alt yapısını toplumsal hassasiyetler karşısında ‘duyarlılık’ ve toplumsal farklılıklar karşısında ‘tarafsızlık’ oluşturmaktadır. Bu da polisin toplumun üzerinde değil, yurttaşın içinde “üniformalı bir yurttaş” olmasını gerektirmektedir (Bahar, 1997:10). Bu yaklaşımda, polisin silahlı bir güç olmasından ziyade sorun çözücü ve uzlaştırıcı rolüne dikkat çekilmekte ve polisin de sonuçta bir yurttaş olduğu vurgulanmaktadır.

Polisin toplumda yerine getirdiği fonksiyonlardan biri suçun önlenmesidir. Artık birçok ülkede polis suç ortaya çıkmadan önlemleri almaya çalışmaktadır. Suçun ortaya çıktığı ortamları araştırmak ve gerekli önlemleri almak üzere harekete geçmek polisin işini kolaylaştırdığı gibi toplumdaki suç işleme oranını da düşürmektedir (Çevik ve Göksu, 2007:14-15). Bu yönüyle polislik hizmetlerinin nihai hedefi, suçu önlemek ve suçluları yakalamak suretiyle toplumsal güven duygusunun yükselmesini sağlamak ve toplumu oluşturan bireylerin yaşam kalitesini artırmak olmalıdır.

Güvenlik hizmetlerinde etkililik ve verimlilik sadece şüphelilerin yakalanmasına, ifadelerinin alınmasına ve savcılığa sevk edilmesine indirgenemez. Güvenlik hizmetlerinin etkililiği, insanların günlük hayatlarında kendilerini ne kadar güvende hissettiklerine bağlıdır. Bu güvenin yüksekliği doğal olarak güvenlik

hizmetlerinin de etkili olarak ifa edildiğini gösterir. Yakalanan ve mahkemeye sevk edilen suçlu sayısı veya müdahale edilen olay sayısı, güvenlik hizmetlerinin asıl amacı olan insanların güvenli bir toplumda yaşamalarını sağlama hedefinin ne düzeyde gerçekleştiğini ölçme konusunda son derece sınırlı bir kapasiteye sahiptir. Polis halk ilişkilerini daha nitelikli bir hâle getirme, hizmetlerin insan hak ve özgürlüklerine gereken hassasiyetin gösterilerek sunulması, halka verilen güven, suçun önlenmesi ve suç önleme sorumluluğuna halkın katılımını sağlama ve suç korkusunun azaltılması polis teşkilatlarının başarmaları gereken görevlerdendir.

1.2. TÜRKİYE’DE POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye’de polis memuru temel eğitiminde tarihsel gelişim çizgisinin ana hatlarıyla ele alındığı bu bölüm, polis temel eğitim kurumlarının ilk kurulmaya başlandığı dönemle 1995 yılında temel eğitim süresinin dokuz aya çıkarıldığı dönem arasındaki gelişmeleri kapsamaktadır. Bu zaman dilimi içerisinde polis memuru temel eğitiminin hangi kurumsal yapılanmalar altında ve ne şekilde yürütüldüğü sorularına cevap aranacaktır. 1995-2001 yılları arasında temel eğitim alanındaki gelişmeler ve 2001 yılından sonra polis memuru temel eğitiminin gelişimi ise ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

Polislerin eğitimi için açılan ilk mektep bir dersaneden ibarettir ve 29 Mart 1891 tarihli iradeye dayanılarak Zabtiye Nezareti’nde görev yapan polislerin eğitimi için açılmıştır. Zanlılar hakkında ilk tahkikatların daha mükemmel bir şekilde yapılmasına duyulan ihtiyaç, polislere yönelik kurs şeklinde de olsa böylesine bir eğitimin başlamasını gerekli kılmıştır. Görevlerini aksatmamak koşuluyla kabiliyetli, okuma ve yazması mükemmel yaklaşık kırk kadar polis, çavuş ve komiserin katılımının öngörüldüğü bu kursta, haftada iki gün birer buçuk saat olmak üzere Ceza Muhakemesi Usulü, Ceza Kanunu ve ilk tahkikatların ne şekilde yapılacağı konularının ele alınması planlanmıştı (Birinci, 1999:11).

Türk polisinin polisiye hizmetler konusunda eğitilmesi amacıyla ilk Polis Okulu 1907 yılında Selanik’te faaliyete başlamıştır (Şahin, 2001:14). Daha sonra 1909’da İstanbul’da, 1911’de Bağdat’ta, Erzurum’da ve Adana’da, 1912’de

Beyrut'ta ve 1918 yılında Trabzon'da Polis Okulları açılmıştır. Ancak Birinci Dünya Savaşı söz konusu okullardaki eğitim ve öğretim faaliyetlerini de etkilemiş ve 1918 yılında İstanbul Polis Okulu dışındakiler personel yetersizliği ve maddi imkânsızlıklar gibi nedenlerle kapatılmıştır (Kaynar, 2002). Memleketin her tarafından polis memur ve amirlerine yönelik eğitim veren İstanbul Polis Okulu'nda; Polis Nizamnamesi, muhabere, otomobil kullanma ve motor-makine bilgisi, meslek terbiyesi, atış, ilk yardım, daktiloskop, fotoğrafı, beden terbiyesi, hesap ve tahrir usulü dersleri okutulmuştur (Bayır, 1998:11). Bütün bu derslerin tamamının mesleki uygulamalara yönelik olduğu dikkati çekmektedir.

Cumhuriyet dönemi hükümetleri, toplum düzenini çağdaş yönetim anlayışları doğrultusunda koruma hususunda Türk Polis Teşkilatının etkin hâle getirilmesi için personelin eğitimi konusuna büyük önem vermiştir. Bu bağlamda İstanbul'da faaliyet gösteren polis okuluna ilaveten Konya, Sivas ve Trabzon'da polis okullarının açılması sağlanmıştır. Bu dönemde faaliyet gösteren polis okullarında, genel olarak altı aylık bir zaman dilimi içinde daha ziyade kurs görünümü arz eden bir eğitim veriliyordu (Koçak, İmal ve Balcı, 2003:303). Ayrı ayrı illerde gerçekleştirilen eğitim ve öğretim faaliyetlerinin takibinde ve öğretim elemanlarının tedarikinde ortaya çıkan zorluklar nedeniyle İstanbul Polis Okulu hariç diğer polis okulları kapatılmış ve polis mesleki eğitimi ve öğretimi bir süre için sadece İstanbul Polis Okuluna münhasır kalmıştır (Tongur, 1946:345-346).

1931 yılında İstanbul dışındaki polis okullarının kapatılması, Emniyet Teşkilatının ihtiyacı olan polis memurlarının yetiştirilmesini zorlaştırmıştır. İstanbul Polis Okulunun eğitim olanaklarının teşkilatın ihtiyaç duyduğu polis memurlarının tamamını yetiştirmek için yeterli olmadığına görülmesi üzerine, eğitim çalışmalarının yeniden düzenlenmesi ve Türk milletinin sosyal bünyesine uygun vasıflarda polis memurlarının ve amirlerinin yetiştirilmesi ihtiyacı iyiden iyiye kendini hissettirmiştir. Bu ihtiyacı karşılamak üzere 6 Kasım 1937'de Ankara'da ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kısımlarından oluşan Polis Enstitüsü eğitim ve öğretim faaliyetlerine başlamıştır (Alyot, 2008:815-817).

Osmanlı döneminde olduğu gibi Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında da polis okullarına alınacak adaylarda ilkokul mezunu veya okuryazar olmak, askerliğini

yapmış olmak, herhangi bir sakatlığı bulunmamak, fiziken güçlü ve görünümünün düzgün olması yeterli görülüyordu (Koçak, İmal ve Balcı, 2003:304). Cumhuriyetin ilk yıllarında polis memuru adaylarında eğitim düzeyi olarak; “serbestçe okuması, yazısının okunaklı olması, okuduğunu anlayıp tekrar edecek güce ve zekâyâ sahip olması, polis okullarında okutulan dersleri öğrenecek kabiliyette olması” (Şahin, 2001:104) gibi yeterlilikler aranmaktaydı. Ayrıca ortaöğretimi bitirenler ile jandarma erbaşlığından ayrılmış olanlar veya ortaöğretimi bitirememiş olsalar bile yabancı dil bilen ilköğretim mezunları öncelikli olarak polislik mesleğine alınırlardı (Şahin, 2001:122).

Daha sonraki yıllarda ilkokul ve ortaokul mezunları polis memuru olarak Emniyet Teşkilatında görev yapmaya başlamışlardır. 1970’li yıllarda görev yapan polis memurlarının %10,3’ünün ilkokul, %80,81’inin ortaokul mezunu olduğu görülmektedir (Şahin, 2001:127). 1999 yılına gelindiğinde ise polis memurlarının %8,5’inin lisans eğitilmiş, %6,3’ünün iki yıllık yüksekokul eğitilmiş, %78’inin lise ve dengi ortaöğretim kurumlarından mezun, %7,1’inin ortaokul mezunu olduğu görülmektedir (Karaman, 2001:41). Bu bakımdan toplumu oluşturan bireylerin eğitim seviyesinin yükselmesi doğal olarak polis teşkilatına da yansımış ve polis memurlarının eğitim düzeyleri çok belirgin bir şekilde artmıştır.

1.3. 1995-2001 YILLARI ARASINDA POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİMİ

Türkiye’de 1937 ve 1980 yılları arasında İstanbul, İzmir, Kayseri, İstanbul Kemalettin Eröge, Ankara Yusuf Kahraman ve İstanbul Haydarpaşa Polis Okulları faaliyet göstermiştir (Şahin, 2001:122-126). 12 Eylül 1980 askerî müdahalesinden sonra, polis temel eğitim kurumlarının sayısında, eğitim süresinde ve yöntemlerinde büyük değişimler meydana gelmiştir (Şahin, 2001:135). 26 Ağustos 1995 tarihinde yürürlüğe giren Polis Okulları Yönetmeliği ile polis memurları için temel eğitim süresi altı aydan dokuz aya çıkarılmıştır (Sönmez ve Sönmez, 2001:466). Eğitim süresinin dokuz ay olarak uygulandığı 1995 ve 2001 yılları arasında polis okullarının öğrenci kaynağı, aday seçme ve değerlendirme süreci, eğitim-öğretim faaliyetleri ve eğitim sisteminin bazı sorunlarına aşağıda değinilecektir.

1.3.1. Öğrenci Kaynağı ve Aday Seçme Süreci

Polis memuru adaylarının arzu edilen niteliklere sahip olmamaları geçmişten günümüze devam eden bir sorun olmuştur. Polis Okullarının faal olduğu dönemde genellikle bir lisans programını kazanamamış, herhangi bir mesleği olmayan veya yaptığı meslekten tatmin olmayan kişilerin aday öğrenci olarak kabul edildiği görülmektedir (Arslan, 2001:451). Polis Okullarına başvuran adayların büyük çoğunluğunun kabul edilmesi, okulların öğrenci kaynağı açısından istenen düzeyde olmamasına yol açmıştır. Başvurularda askerlik hizmetini yerine getirmiş olma şartı arandığından, genellikle lise eğitimini beş altı yıl önce tamamlamış, meslek seçimini yapamamış ve çoğunlukla alt ve orta gelir düzeyindeki ailelere mensup adaylar Polis Okullarına başvurmuştur (Özkan ve Beyhan, 2001:531).

Mesleğe yönelmede bilinçli bir tercihten ziyade ekonomik faktörler, daha iyi bir iş bulamama, ailelerin ve yakınların isteği belirleyici faktörler olarak öne çıkmıştır. Mesleğin olumlu özelliklerini ve toplum katındaki prestij durumunu referans alarak mesleği tercih edenlerin oranı düşüktür. Seçenek yoksunluğu, daha farklı meslek icra edebilecek bilgi ve yetenekten mahrumiyet mesleğe yönelmede etkili bir unsur olarak belirmiştir. Bu durum kuşkusuz, adayların mesleki ve etik değerlere sahip olma çabalarını, mesleki tatmin düzeylerini ve mesleki sosyalleşmelerini etkilemiştir (Aytaç ve Kuyaksil, 2001:443).

Erkek adaylarda askerlik hizmetini yerine getirme şartının aranması, başvuruların sayısını azaltmış ve en iyi adayların seçilme olasılığını düşürmüştür. Oysa batılı ülkelerde polis memuru adaylarında askerlik yapma koşulu aranmamaktadır. Böylelikle daha dinamik ve öğrenme yeteneği daha iyi olan adayların seçimi hedeflenmektedir (Kesercioğlu ve Serin, 2001:477). EGM Eğitim Dairesi Başkanlığı verilerine göre (Aytaç ve Bilir, 2000:328), askerlik şartının aranmadığı dönemlerde (1994-1996) başvuran adayların sayısı ile askerlik şartının arandığı dönemlerde (1997) başvuran adayların sayısı arasında çok belirgin bir fark bulunmaktadır. 1994 yılında 61.244 başvuru yapılmış ve 21.503 kişi polis memuru adayı olarak seçilmiştir. 1996 yılında ise 30.833 başvurudan 9.781 kişi polislik mesleğine kabul edilmiştir. 1997 yılında yapılan başvuruda askerlik şartı getirildiği için yapılan başvuru sayısında bir hayli azalma olmuş, 16.602 aday müracaat etmiş

ve bu adayların 10.500 tanesi mesleğe kabul edilmiştir. Başvuru sayısının fazlalığı, daha yetenekli adayları seçme hedefine ulaşmayı kolaylaştırıcı bir rol oynamaktadır.

EGM Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından 1997-1998 eğitim ve öğretim yılında Türkiye'deki tüm Polis Okullarında temel eğitim alan toplam 9019 polis adayına uygulanan anketin sonuçlarına göre, ankete katılanların %90'ına yakın bir bölümü 22 yaşın üzerindedir. 18-22 yaş arası başvuranlar ise %10'luk bir kesimi teşkil etmektedir. Bu durum, adayın içinden geldiği sosyo-ekonomik ve kültürel yapının kendisinde derin etkiler bırakmasına ve bu etkilerin izlerini daha sonraki meslek hayatında da sürdürmesine neden olmaktadır. Polis adaylarının anne ve babalarının eğitim düzeyi de yüksek değildir. Katılımcıların dörtte üçünün annesi, ilkokul mezunudur. Adayların %71'inin babası ilkokul mezunudur. Babalar arasında, lise ve üniversite mezunlarının oranı %10'u aşmamaktadır (Cerrah, 2000:198-200).

Polis memuru adaylarının seçiminde uygulanan mülakat sınavının süresi, adayların özelliklerini ve niteliklerini değerlendirmek için yeterli değildir. Çünkü çok kısa bir süre içerisinde adayı görünüş, fiziksel yetenek, konuşma düzgünlüğü ve ifade kabiliyeti açısından değerlendirmek ve ayrıca sadece 1000 metre koşu yaptırarak bir adayın tüm bedenî performansını ölçmek mümkün değildir. Yazılı sınavda sorulan sorular polislik mesleğinin gerektirdiği bilgilerden ziyade genel kültür seviyesini ölçebilecek niteliktedir (Alaç, 1996:129).

1.3.2. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri ve Eğitim Sistemindeki Sorunlar

Polis Okulları, Emniyet Teşkilatının polis memuru ihtiyacını karşılayan, lise mezunlarının başvurabildiği, mesleki temel eğitimin yanında öğrencilere polislik şuuru ve disiplin duygusu kazandırmayı amaçlayan dokuz ay süreli eğitim kurumları olarak faaliyetlerini sürdürmüştür. Bu okullarda dokuz aylık eğitim süresi boyunca haftada 28 ders saati olmak üzere toplam 840 ders saati eğitim yapılmaktaydı (Özkan ve Beyhan, 2001:529). Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinatörlüğünde eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren Polis Okullarının yönetici kadrolarında emniyet müdürleri görev yapmaktaydı. Eğitim kadrosunun büyük bir çoğunluğunu emniyet müdürleri arasından öğretmen olarak atananlar oluşturmakta ve dolayısıyla polis okullarında

eğitim-öğretim faaliyetleri büyük ölçüde emniyet hizmetleri sınıfına mensup öğretim görevlileri tarafından yürütülmekteydi (Çevik, 2001:698).

Aytaç ve Bilir (1999) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, öğretmen emniyet müdürlerinin büyük bir çoğunluğu polis memuru adayı öğrencilerin vizyon sahibi olarak yetiştirilmediğini düşünmektedir. Öğrencilerin pratik uygulamaya yönlendirilmesi bakımından Polis Okullarında aldıkları eğitim yeterli değildir. Öğrencilerin sosyal konuları çabuk kavramaları ve bir kriz anında yerinde karar verip uygulayabilmeleri bakımından yeterlilikleri istenen düzeyde değildir. Yıldırım (2001)'a göre de polis eğitim programlarında içerik ve yöntemler bilimsel olmaktan uzaktır ve eğitim alanları uygun değildir. Öğretim elemanları belli mesleki rütbelerde yığılmış durumdadır. Derslerde kullanılan öğretim yöntemleri yetersizdir ve ders kitapları amaca uygun hazırlanmamıştır. Okulların fiziki şartları eğitime elverişli değildir. Diğer kurum ve kuruluşlarla yeterince işbirliği yapılmamaktadır.

4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu tasarı olarak TBMM'ye sunulurken dile getirilen gerekçelerde polis okullarındaki eğitimin teori ağırlıklı olduğu, edinilen bilgilerin davranışa dönüştürülemediği, ideal bir eğitimde olması gereken bilgi, teknik, taktik ve davranış boyutlarından polis okullarındaki eğitimlerde sadece bilgi ve teknik boyutlarının mevcut olduğu, uygulama yeteneği kazandırmaya yönelik taktik ve davranış boyutlarının ise bulunmadığı belirtilmektedir (tbmm.gov.tr, 2011).

Polis Okullarının Eğitim Dairesi Başkanlığına, Polis Akademisi'nin ise doğrudan EGM'ye bağlı bir başkanlık olarak yapılandırılması, iki polis meslek eğitim kurumunun ortak eğitim faaliyetlerinde bulunmasını zorlaştırmıştır. Emniyet Teşkilatına personel yetiştiren eğitim kurumlarının aynı çatı altında, akademik bir yapı içerisinde birlikte faaliyet yürütmesi, temel eğitimde bir standardın sağlanması ve kalitenin artırılması amacıyla 2001 yılında 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu (PYÖK) çıkarılarak polis temel eğitim sisteminde köklü değişiklikler yapılmıştır.

1.4. POLİS TEMEL EĞİTİM SİSTEMİNDE REFORM YAPMAYI ZORUNLU KILAN ETMENLER

Demokratik toplumlarda polisin yerine getirmesi gereken görevler her geçen gün daha da artmakta, çeşitlenmekte ve zorlaşmaktadır. Polislik hizmetlerinde gözlemlenen bu artışın, çeşitliliğin ve zorluğun üstesinden gelebilmek için polis teşkilatı çalışanlarının eğitim standartlarının yükseltilmesi bir zorunluluk olarak karşımızda durmaktadır. Güvenli bir toplumsal düzenin inşasının ve bu toplumsal düzen için önemli bir tehdit kaynağı olan suçlarla ve suçlularla mücadelenin en önemli dayanaklarından biri, hem bilişsel hem de davranışsal düzeyde donanımlı polislerdir.

Polisin nitelikli davranışlar sergilemesi bir yandan kendisine diğer yandan da mensubu bulunduğu teşkilata duyulan güvenin artmasını sağlayacaktır. Bu da, büyük ölçüde polisin hem meslek öncesinde, hem de meslek içinde sürekli eğitilmesini ve ortaya çıkan toplumsal gelişmelere göre yeni davranışlar kazanmasını gerektirmektedir. Ancak böylelikle topluma güven veren bir polis teşkilatının oluşturulması ve toplumun ihtiyaç duyduğu hizmetlerin yerine getirilmesi mümkün olabilir (Semiz ve Gökçe, 2000:36).

Türkiye’de iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda çok önemli bir aktör olan Emniyet Teşkilatının polis memuru düzeyindeki insan kaynaklarının niteliğini, daha da artırmak amacıyla 2001 yılında yasal bir düzenlemeye gidilerek Polis Meslek Yüksek Okulları kurulmuş, böylelikle daha önce dokuz ay süren polis memuru temel eğitimi iki yıla çıkarılmıştır. Bununla yetinilmemiş, gerek polis memuru düzeyindeki her geçen gün artan insan kaynakları ihtiyacını karşılamak gerekse eğitim düzeyi daha yüksek adayları polis teşkilatına kazandırmak amacıyla 2005 yılında Polis Meslek Eğitim Merkezleri açılmıştır. POMEM olarak adlandırılan bu merkezlerde, lisans düzeyinde bir eğitim programından mezun olan polis memuru adaylarına altı ay süreli temel eğitim verilmeye başlanmıştır.

Toplumsal düzeni sağlama, suçu önleme, işlenmiş bir suçu ve bu suçun faillerini ortaya çıkarma, insanların gündelik yaşamda kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlama konusunda yenilikçi yaklaşımlar ortaya çıktıkça, polis teşkilatları bu yaklaşımları doğru bir şekilde anlayacak ve hayata geçirecek polis

memurlarına daha çok ihtiyaç duyar hâle gelmektedir. Bu bölümde polis memurlarının genel eğitim, mesleki temel eğitim ve hizmet içi eğitim standartlarının yükseltilmesini, dolayısıyla eğitim sisteminde reform yapmayı zorunlu kılan faktörler üzerinde durulacaktır. Bu faktörleri; (1) toplumsal gelişmeler, (2) teknolojik gelişmeler ve (3) polisliğin değişen doğası başlıkları altında incelemek mümkündür.

1.4.1. Toplumsal Etmenler

Günümüz toplumları sürekli bir değişim yaşamakta ve bu değişim toplumları oluşturan bireylerin gereksinimlerini, yaşam biçimlerini, algılarını ve düşüncelerini etkilemektedir. Bunun sonucunda bir yandan bireylerin kendisine hizmet sunan kurumlardan taleplerinde ciddi bir artışın olduğu görülürken diğer yandan bu hizmetlerin daha kaliteli ve hızlı bir şekilde sunulması yönündeki beklenti yükselmektedir.

Kalkınmakta olan ülkemizde hızlı nüfus artışı, köyden kente göçler, trafiğe çıkan araç sayısındaki artışlara paralel olarak trafiğin yoğunlaşması, toplantı ve yürüyüşlerde görülen artışlar, uyuşturucu madde kullanımındaki artış, hukuk ve insan hakları konusunda kaydedilen ilerlemeler, suç ve suça ilişkin unsurlardaki gelişmeler, birey ve toplumun artan beklenti ve talepleri gibi faktörler polisin mesleki eğitimini önemli hâle getirmektedir (Atılğan, 1986:8). Günümüzde vatandaşlar, insan hakları konusunda daha bilinçli ve duyarlı hâle gelmiştir. Geçmişte şikâyet bile edilmeyen polisin bazı davranışları, bugün ağır eleştirilere konu olmaktadır. Bireyler özellikle insan hakları konusunda daha bilgili, bilinçli ve duyarlı hâle geldikçe polisten beklentileri de doğal olarak farklılaşmaya başlamıştır (Akdeniz, 2000).

1990'lı yıllardan itibaren Türk toplumunun gelir düzeyi ve buna paralel olarak da eğitim düzeyi yükselmeye başlamıştır. Zorunlu eğitim beş yıldan sekiz yıla, lise düzeyindeki eğitim kurumlarında daha önce üç yıl olan eğitim ve öğretim süresi de dört yıla çıkarılmıştır. Ülke genelinde üniversitelerin sayısı hızla artmıştır. Lise düzeyindeki okullardan, meslek yüksek okullarından ve üniversitelerin lisans programlarından mezun olanların sayısı her geçen yıl daha da çoğalmıştır. Ulaşım ve iletişim olanaklarından yararlanmak kolaylaşmıştır. Eğitim düzeylerindeki yükselişe

paralel olarak bireylerin güvenlik hizmetlerinin daha etkin, verimli ve kaliteli sunulması konusundaki talepleri artmıştır. Bu değişimlere uyum sağlamanın yolu, öncelikle polis eğitiminde standartların yükseltilmesinden geçmektedir. Zira polislik mesleğini icra edenler, hizmet ettikleri toplumun temsilcisi durumundadırlar ve ileri düzeyde bir profesyonelliğe ulaşmak için, ileri düzeyde eğitim standartlarını yakalamak bir zorunluluk hâline gelmiştir. Toplumunu oluşturan bireyler daha eğitilmiş hâle geldikçe, polislik hizmetlerine yönelik beklentileri de artmaktadır. Bu yüzden polis teşkilatlarının, hizmet ettikleri halkı temsil edebilmek ve onların beklentilerini karşılayabilmek için eğitim standartlarını yükseltmeleri gerekmektedir (Garner, 1998:8).

Diğer taraftan ülkemizde profesyonel meslekleri icra edenlerin eğitim düzeyleri hızla yükselmektedir. Yarım yüzyıl önce az bir eğitimle öğretmenlik yapılabilirken günümüzde öğretmenlik mesleği için üniversitelerde beş yıl süren bir eğitim almak zorunlu hâle gelmiştir. Önceleri ortaöğretim düzeyindeki sağlık meslek lisesinden mezun olanların icra edebildiği hemşirelik mesleği, bugün artık üniversitelerde lisans düzeyinde bir mesleki eğitimden sonra icra edilebilmektedir. 1980'li yıllardan önce ilköğretim mezunları bile rahatlıkla devlet memuriyeti olarak adlandırılan kadrolarda iş bulabilirken, bugün devlet memuru olabilmek için üniversite eğitimini tamamlamak ve yapılan merkezî sınavlardan yeterli puanı almak gerekmektedir. Profesyonel olarak icra edilen bütün meslekler için benzer değerlendirmeleri yapmak olanaklıdır.

Bugünün polis memurlarının, kültürel farklılıklar konusunda duyarlı olması ve etnik farklılıklara önem verme konusunda istekli olmaları gerekmektedir. Üniversitelerde lisans programlarının birçoğunda kültürel çeşitlilik, etik, kültürler arası karşılaştırmalar gibi alanlarda dersler verilmektedir. Bunun yanı sıra psikoloji ve sosyoloji gibi dersler günümüzün oldukça karmaşık bir hâle gelen toplumunu daha iyi anlamaya katkı sağlamaktadır. Araştırmalar, böyle bir eğitim deneyimine sahip olan polis memurlarının farklı toplumsal gruplarla daha iyi iletişim kurduklarını ortaya koymaktadır (Garner, 1998:8). Toplum adına tutuklama ve zor kullanma yetkisi bulunan polis memurları sabahleyin fakir insanlarla meşgul olmak zorunda kalırken, öğleden sonra mahkemede hâkim ve savcılarla muhatap olmaktadır. Bir gün idaresi zor kalabalıklar karşısında soğukkanlı olmaları

gerekirken, ertesi gün borsadaki usulsüzlüklerle uğraşmaktadır. Dahası bütün bu görevleri insan hakları ve özgürlüklerine ilişkin yasal düzenlemeler çerçevesinde yerine getirmeleri beklenmektedir (Froyland, 1991:24). Hâl böyle olunca polis teşkilatlarının da gerek polis amiri gerekse polis memuru olarak istihdam ettikleri çalışanlarının eğitim donanımlarını daha da geliştirme adına sürekli bir çabanın içinde olmaları gerekmektedir.

1.4.2. Teknolojik Etmenler

Teknoloji alanında yaşanan gelişmelere paralel olarak suç ve suçlu türlerinde ortaya çıkan değişim, polislerin eğitim standartlarının daha da yükseltilmesini gerekli kılan faktörlerden biridir. Bilişim teknolojilerindeki hızlı değişim ile polisten beklenen hizmetlerin hem sayısında hem de niteliğinde çok büyük artış olmuştur. Delilden suçluya giden olay yeri araştırma aparatları, suç ve suçluları izleyen ve toplumdaki güvenlik ihlallerini gözlemleyen kapalı devre kamera sistemleri, suçluları kolayca tespit eden parmak izi ve yüz tanıma sistemleri, telefon ve internet iletişimini takip edebilen sistemler ve benzeri birçok yenilik güvenlik hizmetlerinde kullanılmaya başlanmıştır. Güvenlik hizmetlerinde bu tür yeniliklerin kullanılması bilgi donanımı yeterli ve teknolojiyi etkin kullanabilen polislerin varlığını zorunlu hâle getirmiştir (Özmen ve Denктаş, 2011:49).

Günümüz dünyasında polis memurları, geçmişe göre daha modern bir teknoloji ile karşı karşıyadır. Eski yıllarda kullanılan görev defterlerinin yerini, günümüzde dizüstü bilgisayarlar almıştır. İnternet, veri toplama tekniklerini büyük ölçüde genişletmiştir. Çözüm odaklı polislik yaklaşımı suç analizine, problem çözümüne ve bilgisayar kullanmaya yönelik ihtiyacı daha da artırmıştır (Garner, 1998:8). Emniyet Teşkilatının gelişen teknolojiye bağlı olarak ortaya çıkan yeni suç ve suçlu türleri ile mücadele etme kapasitesi, teşkilat mensuplarının alacağı eğitimle doğru orantılıdır. Otomatik banka makinalarını, internetin sağladığı olanakları, kredi kartlarını kullanarak işlenen sahtecilik, dolandırıcılık, hırsızlık gibi bilişim suçları olarak tanımlanan suçlarla mücadele yöntemlerini geliştirmenin yolu personelin eğitim donanımlarının yükseltilmesinden geçmektedir.

1.4.3. Polisliğin Değişen Doğası

Dinamik toplum yapısı ve çevresel etmenler, bireylerin yaşam biçimini ve değer yargılarını değiştirdiği gibi, kamu kurumlarının işleyişini ve yapısını değiştirmeyi, bu arada insan kaynaklarını geliştirmeyi zorunlu hâle getirmektedir. Konuya Türk polisi açısından bakıldığında; demokratik yaşam biçimi anlayışının, toplumun beklenti düzeyinin, yasa ve yönetmeliklerin, suç ve güvenlikle ilgili unsurların hızla değişmesi polisin eğitim standartlarının yükseltilmesini zorunlu kılmaktadır (Kesercioğlu ve Serin, 2001:473). Polis Teşkilatının yapısında, personelin niteliğinde ve niceliğinde, kullanılan teknolojik araç ve gereçlerde sürekli gelişmeler ve değişimler olmaktadır. Toplumun huzur ve güvenliğini sağlamakla görevli olan polisin daha başarılı olabilmesi toplumun beklenti ve isteklerine cevap verebilecek bilgi, tutum, beceri ve davranışlara sahip olması ile mümkündür.

Cerrah (2011:19)'ın da belirttiği gibi “Orta Çağ’ın kral ve kilise merkezli kutsal ve eleştirilemez güvenlik anlayışından Modern Çağ’ın devlet merkezli modern polisine dönüşen güvenlik hizmetleri Postmodern Çağ olarak nitelendirilen günümüzde daha farklı değişimlerin eşiğindedir. Postmodern Çağ’ın güvenlik toplumlarındaki güvenlik hizmeti anlayışı Orta Çağ ve Modern Çağ’ın aksine sivil, çoğulcu, demokratik katılım ve denetime açık mikro ve birey merkezli yaklaşımlara ağırlık verir.” Bu yaklaşımların polislik uygulamalarına yansıtılabilmesi, değişen koşullar göz önünde bulundurularak polis temel eğitiminin kalitesinin artırılmasını gerekli kılmaktadır.

Polislik hizmetleri konusunda bir paradigma değişiminin yolu, bürokratik ve militarist polislik modellerinden uzaklaşarak polislik fonksiyonunu “sorun çözme” (Goldstein, 1990’dan akt. Campbell, 1993) olarak algılamaktan geçmektedir. Campbell’a göre bu paradigma değişiminin gerçekleşmesi için suç işlendikten sonra müdahale eden bir polislik anlayışından sıyrılma ve suçu önleyici yöntemler geliştirme yönünde bir anlayışı öne çıkarmak gerekmektedir. Campbell (1993), bu geniş vizyonu hayata geçirebilmek için Goldstein (1990)’ın “polisliğin gerçekleri” olarak belirttiği hususları kabul etmek gerektiğinin altını çizmekte ve bu hususları şu şekilde aktarmaktadır:

Polislik sadece suçla mücadele etmek değil çok çeşitli ve birbirinden oldukça farklı problemlerle uğraşmayı da içermektedir. Bu problemler birbiriyle ilişkilidir ve bu problemleri çözmede önceliğin neye verileceği konusunda geleneksel yöntemlere göre bir sıralama yapmak yerine söz konusu problemleri tekrar tekrar değerlendirmek gerekmektedir. Her bir problem, farklı bir çözüm gerektirmektedir. Bütün problemlerin üstesinden gelmede kullanılabilecek tek bir çözüm yolu bulunmamaktadır. Ceza yasalarına başvurmak, problemlere müdahale etmenin bir yoludur, ancak tek yolu değildir. Polis, problemlerin sadece belirtileri şeklinde ortaya çıkan sonsuz sayıdaki olaya etkili bir şekilde müdahale etmekten ziyade problemleri önleme konusundaki çalışmalarıyla daha başarılı olabilir. Bir soruna etkili bir çözüm yolu geliştirmek, basit bir şekilde geleneksel uygulamalara başvurmadan ziyade analiz yapmayı gerektirmektedir. Polisin geliştirdiği ve başkalarının da inandığı her şeye gücü yettiğine dair izlenime rağmen, polisin kapasitesi son derece sınırlıdır (Goldstein, 1990:179).

Bu paradigma değişiminin gerçekleşmesini sağlamak için, örgütsel değişimlere ilave olarak insan kaynaklarını seçmede ve işe almada, temel eğitimde ve uygulamalı eğitimde ve personelin geliştirilmesi konusunda yenilikçi yaklaşımları benimsemek ve uygulamak gerekmektedir. Bu yeni polislik rolü ancak, bağımsız bir şekilde görev yapabilme becerisine sahip, problem çözmede yetenekli, yaratıcı fikirler ortaya koyabilen, hayal gücü yüksek, alternatifler arasında iyi seçim yapabilen personel sayesinde yerine getirilebilir (Campbell, 1993).

Sınır aşan suçların, uyuşturucu trafiğinin ve terörizmin artması dünya ülkeleri ve özellikle Avrupa Birliği ülkeleri ile işbirliği yapmayı zorunlu hâle getirmiştir (Kavgacı, 1996). Bu bağlamda ortaya çıkan İnterpol, BM Polis Gücü, AGİT, Schengen Grubu, Trevi Grubu ve Europol gibi uluslar arası güvenlik örgütlenmeleri ile yapılacak ortak çalışmalarda görev alacak polislerin eğitim düzeylerinin daha iyi olması bir zorunluluktur.

Toplum destekli polislik felsefesinin hayata geçirilebilmesi de polislerin formel eğitim, mesleki eğitim ve hizmet içi eğitim standartlarının yükseltilmesini gerekli kılmaktadır. Toplum temelli suç önleme politikalarını uygulamayı gerektiren, polis memurlarına daha fazla inisiyatif kullanma imkânı veren, polise hizmet verdiği bölge sakinlerine hesap verme sorumluluğu yükleyen; toplumla, sivil toplum örgütleriyle, kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarla işbirliği yapmayı gerektiren, suçla mücadelede ‘problem çözme’ yaklaşımını öne çıkaran (Sözer ve Ekici, 2010:14)

toplum destekli polislik anlayışını uygulamak için polis memurlarının yapıcı fikirler ortaya koymada daha yetenekli, üretken ve eğitilmiş olmaları gerekmektedir. Toplum destekli polislik faaliyetlerinin kapasitesi düşük, temsil kabiliyeti bulunmayan, esnek düşünemeyen, yeterli mesleki bilgi ve beceriye sahip olmayan ve liderlik yönleri zayıf polis memurlarınca yürütülmesi çok olanaklı değildir (Gözübenli ve Ekici, 2011:91).

Polis memurlarının toplumdaki etnik, dinsel ve kültürel farklılıklara saygılı olmaları ve toplumsal taleplerin ve beklentilerin farkında olmaları gerekmektedir. Yapılan araştırmalar, toplum destekli polisliğin başarılı bir şekilde yürütülmesinin iyi eğitim almış polis memurlarına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır (Garner, 1998:7) Toplum destekli polislik, problem odaklı ve çözüm odaklı polislik yaklaşımları polis memurlarının geçmişe göre daha fazla mantık ve muhakeme becerilerine sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Bu becerileri kazanmak ve uygulamak ancak ileri düzeyde bir eğitimle mümkün olabilir.

Toplum destekli polislik anlayışına göre, polisin en büyük yardımcısı halktır. Sadece polisiye yöntemlerle suçların kontrol edilmesi ve önlenmesi mümkün değildir. Suçlar ancak sebeplerinin belirlenmesi ve bu sebeplere göre müdahaleler yapılmasıyla önlenabilir (Alaç, 2011:79). Klasik polislik anlayışı ile önleyici polislik hizmetlerini verimli ve etkin bir şekilde sunmak çok olanaklı değildir. Analiz eden, güncel gelişmeleri takip eden, katılımcı ve paylaşımcı, problem çözme odaklı, stratejik planlama ve performans yönetimini esas alan, sunulan hizmette verimliliği ön plana çıkaran yaklaşımların hayata geçirilmesi gerekecektir. Bununla birlikte suç analizi ve proaktif kararların alınmasında coğrafi bilgi sistemleri gibi ileri teknoloji ürünü sistemleri polisin bilmesi ve kullanması gerekecektir (Sözer ve Ekici, 2010:16).

EGM Asayiş Daire Başkanlığının yayımladığı “Toplum Destekli Polislik Hizmet Standardı”nda (2009:62-63) belirtilen “suç korkusunu azaltmak, hayat kalitesini yükseltmek, suç analizi yapmak, toplumla işbirliğine gitmek, insan ve toplum odaklı olmak, suçu önlemek, toplumla birebir irtibat kurmak, proaktif olmak, takım çalışmasına ve koordinasyona önem vermek, insan ve bilgi odaklı olmak, diğer

kurum ve kuruluşlarla sorumluluk paylaşımında bulunmak” hedefleri ancak eğitim yönüyle donanımlı bir insan kaynaklarının varlığı sayesinde hayata geçirilebilir.

Sonuç olarak bilim ve teknolojideki değişme ve gelişmeler, kurum içi yapı ve işleyişin değişmesi ve gelişmesi, insan kaynaklarını geliştirmenin olumlu etkilerinin görülmesi, ekiple çalışma anlayışının giderek yaygınlaşması (Gökçe, 2000:161) personelin sahip olması gereken yeterliliklerin eğitim yoluyla geliştirilmesini gerektirmektedir. Güvenlik hizmetlerinde etkililik, verimlilik, profesyonelleşme ve nitelikli hizmet sunumu ancak eğitim kalitesi yüksek insan kaynakları sermayesi ile sağlanabilir.

1.5. 2001 SONRASI TÜRKİYE’DE POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİM KURUMLARI

Türkiye’de hâlen polis memuru temel eğitimi iki farklı kurumsal yapılanma ile yürütülmektedir. Polis Meslek Yüksek Okulları, Polis Akademisi Başkanlığına; Polis Meslek Eğitim Merkezleri ise EGM Eğitim Dairesi Başkanlığına bağlı olarak eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu bölümde Türkiye’de polis memurlarının temel eğitimi konusunda yapılan araştırmalardan yola çıkılarak PMYO ve POMEM eğitim kurumlarında verilmekte olan polis memuru temel eğitimine ilişkin genel bir değerlendirme yapılacaktır. Bu değerlendirmede okulların öğrenci kaynakları, aday değerlendirme ve seçme süreçleri, eğitim ortamları, eğitim programları, öğretim elemanları, uygulamalı eğitimler ve alan eğitimleri üzerinde durulacaktır.

Temel eğitim kurumlarının Emniyet Teşkilatının ihtiyaç duyduğu polis memurlarını bilgi, beceri, tutum ve davranışlar açısından yetiştirme kapasitesine de ışık tutacak olan bu bölüm üç alt başlığa ayrılmıştır. Öncelikle PMYO uygulaması ile ilgili araştırmalarda ortaya çıkan bulgular yorumlanacak, ardından 2005 yılında başlayan POMEM uygulaması ele alınacaktır. Son olarak da polis memuru temel eğitim sisteminin bütününe ilişkin genel bir değerlendirme yapılacaktır.

1.5.1. Polis Meslek Yüksek Okulları

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde ortaya çıkan yeniliklerin ve toplumun sosyokültürel yapısında yaşanan değişimlerin yanı sıra suç ve suçlu profilinde meydana gelen değişimler ülkemizde polis temel eğitim sistemini de etkilemiştir. İç güvenlik hizmetlerinde etkililik, verimlilik, profesyonelleşme ve yüksek kalitede hizmet sunma, vatandaş memnuniyetini artırma ancak insan kaynaklarının eğitim kalitesinin yükseltilmesi ile gerçekleştirilebilir. Bu noktadan ve polisin modern dünyadaki rolünün ve fonksiyonunun değiştiği gerçeğinden hareketle çağdaş bir polis temel eğitim sisteminin kurulması amacıyla dokuz ay mesleki temel eğitim veren Polis Okulları, iki yıllık ön lisans programı uygulayan Polis Meslek Yüksek Okulu hâline getirilmiştir.

Polis Meslek Yüksek Okulları, 9 Mayıs 2001 tarih ve 24397 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4652 sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu (PYÖK) ile kurulmuştur. PMYO’lar, Emniyet Teşkilatının ihtiyacı olan polis memurlarını yetiştirmek üzere Polis Akademisine bağlı, ön lisans düzeyinde mesleki eğitim-öğretim ve uygulama yapan polis temel eğitim kurumlarıdır (PYÖK, Madde 10).

1.5.1.1. Öğrenci Kaynağı

Yapılacak işin gerektirdiği nitelikleri taşıyan elemanların seçimi, kurumların amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıran faktörlerden biridir. Polislik hizmetlerinin kalitesini artırabilmek ve vatandaş memnuniyetini sağlamak ancak nitelikli insan kaynaklarıyla mümkündür. PMYO’lara, ÖSYM tarafından yapılan Öğrenci Seçme Sınavını kazanan lise ve dengi okulları bitirenler arasından yapılacak özel yetenek sınavında başarılı olanlar alınmaktadır (PYÖK, Madde:10). Daha önce genel lise, erkek teknik öğretim, kız teknik öğretim, ticaret ve turizm öğretimine bağlı okul mezunlarının başvurabildiği PMYO’lara, 17 Şubat 2011 tarihli ve 6114 sayılı Kanunun 14. maddesiyle PYÖK’ün ilgili maddesinde değişiklik yapılarak bütün lise ve dengi okul mezunlarının başvurabilmesi sağlanmıştır.

PMYO Giriş Yönetmeliği’ne (PMYOGY) göre, polislik için müracaat eden adayların lise düzeyindeki okullardan mezun olmaları yeterli görülmemekte; ayrıca

üniversite sınavına girmeleri ve yeterli puanı almaları gerekmektedir. Adayların başvuruda bulunabilmeleri için ÖSYM Başkanlığı tarafından o yıl içinde yapılan üniversiteye giriş sınavında; Başkanın teklifi Genel Müdürün uygun görmesi ile belirlenen puan türünden ya da türlerinden ham taban puan ve üzerinde puan almış olmaları gerekmektedir (PMYOGY, Madde:8). Bu düzenleme ile lise eğitimi formasyonunu daha iyi özümsemiş, genel kültür ve genel yetenek alanlarında daha donanımlı adayların okullara başvurmasının sağlanması amaçlanmaktadır.

Yüksek okullara alınacak öğrenci sayısı Polis Akademisi Başkanlığı ile EGM Personel Dairesi Başkanlığı tarafından; okulların kapasitesi, Emniyet Teşkilatındaki boş kadro sayısı ve ihtiyacı göz önüne alınarak her yıl, erkek ve bayan olmak üzere ayrı ayrı tespit edilmektedir. Bayan kontenjanı, yüksek okullara o yıl için alınacak erkek öğrenci miktarının %10'unu geçemez. Alınacak öğrenci sayısı başvuru tarihinden önce Genel Müdürün onayı ile kesinleşmektedir (PMYOGY, Madde:6). PMYO'lara başvuran adaylar için yaş sınırlaması bulunmaktadır. Buna göre sınavın yapıldığı yılın ekim ayının ilk günü itibarıyla askerliğini yapmayan erkekler ile bayan adaylar için 18 yaşını tamamlamış ve 24 yaşından gün almamış olmak, askerlik hizmetini yapmış erkek adaylar için ise 26 yaşından gün almamış olmak gerekmektedir (PMYOGY, Madde:8).

Yakın zamanlara kadar, genellikle lisans düzeyinde bir eğitim programını kazanamamış veya açık öğretim fakültesinde okuyan, herhangi bir mesleki donanımı bulunmayanlar polis okulu adaylarının büyük bir çoğunluğunu teşkil etmekteydi. 2004-2005 eğitim ve öğretim yılında Niğde PMYO'da eğitim-öğretimlerine devam eden 568 öğrenci üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin polislik mesleğini tercih etmelerinde en önemli faktör kısa yoldan meslek sahibi olmaktır. Ayrıca öğrencilerin önemli bir bölümünün idealindeki mesleğin polislik dışındaki mesleklerden biri olduğu görülmektedir (Can ve Yazılıtaş, 2006).

Son yıllarda polisliğe olan ilginin giderek arttığını söylemek mümkündür. Bu ilginin artışında en önemli belirleyiciler, işsizlik oranlarının yüksek olması, özellikle üniversite eğitilmiş işsizlerin oranının giderek artması ve polisliğin iş garantili bir meslek olarak görülmesidir. Artık altı bin beş yüz kişilik kontenjan için yaklaşık yüz bin kişi müracaat etmektedir. Adaylar arasında, lisans düzeyinde bir eğitim

programını tamamlamış veya devam etmekte olanların sayısı artmaktadır. Ayrıca, lisans programını kazandığı hâlde polisliği tercih edenlere de rastlanmaktadır. Bu durum Emniyet Teşkilatı için büyük bir avantaj teşkil etmektedir. Başvuranların sayısı arttıkça istenen özelliklere sahip aday sayısı da artmakta ve standartlara uygun aday bulma ihtimali yükselmektedir.

1.5.1.2. Aday Değerlendirme ve Seçme Süreci

PMYO adayları, sınavlara girmeden önce ön sağlık kontrolünden geçirilmektedir (PMYOGY, Madde:11). Ön sağlık kontrolü sonucunda haklarında “PMYO öğrenci adayı olamaz.” şeklinde karar verilen adaylar diğer sınav aşamalarına geçmeden elenmektedir. Ön sağlık kontrolünden sonra adayların seçimine yönelik işlemler, dört aşamada yapılmaktadır. Fiziksel yeterlilik sınavı, mesleki psikolojik değerlendirme, mülakat sınavı ve yazılı sınav (PMYOGY, Madde:10).

Fiziksel yeterlilik sınavında adayların fiziksel hareket kabiliyetleri ölçülmektedir. Mesleki psikolojik değerlendirme komisyonu psikolojik yeterliliği; duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık ve polislik mesleğine isteklilik kıstaslarını göz önünde bulundurarak ölçmektedir. Mülakat sınavında adayların anlama, dikkat, yorumlama, hızlı ve yerinde karar verebilme, kendini ifade edebilme kabiliyetleri sözlü veya yazılı sorulara göre değerlendirilmektedir (PMYOGY, Madde:12).

Aday Değerlendirme ve Seçme Kurulları, yüksek okul müdürü başkanlığında, eğitimden sorumlu müdür yardımcısı, öğrenci işleri şube müdürü, eğitim şube müdürü, Akademi veya yüksek okullardan tespit edilecek en az iki öğretim elemanı ile birlikte en az bir doktor ve Emniyet Teşkilatında görev yapan bir psikiyatrist veya nöropsikiyatrist veya psikologdan oluşmaktadır (PMYOGY, 2001). Mülakat süresi içinde aday komisyonda bulunan doktor tarafından sağlık denetimine tabi tutulmakta, psikolog tarafından konuşturulup psikolojik rahatsızlığı olup olmadığına bakılmakta ve komisyonun diğer üyelerince ifade kabiliyeti, kendine güveni, temsil yeteneği ölçülmektedir. Öğrenci adaylarını seçmede psikolog veya psikiyatristin görevlendirilmesi isabetli olmakla birlikte mülakat süresinin yetersiz olması adayları değerlendirme imkânını sınırlandırmaktadır. Aslında bu değerlendirmenin batılı

lkelerde olduğu gibi teker teker ve birkaç aşamalı olarak yapılması, adayların psikolojik durumunun, sinirlilik ve sabır hâllerinin de incelenmesi gerekmektedir (Topak, 2006:39-40).

Fiziksel yeterlilik sınavı, mesleki psikolojik değerlendirme ve mülakat sınavında verilen puanlar adayın PMYO giriş puanını etkilememekte, verilen puanlar adaylar hakkında “PMYO ğrenci adayı olur.” veya “PMYO ğrenci adayı olamaz.” şeklinde karar verilmesinde esas alınmaktadır (PMYOGY, Madde:10). Yazılı sınav ÖSYM’ye yaptırılabilmekte, ÖSYM’nin yapamaması hâlinde Polis Akademisi Başkanlığı tarafından yapılabilmektedir (PMYOGY, Madde:13). Yazılı sınav, genel yetenek ve genel kültür bölümlerinden oluşmaktadır. Genel yetenek bölümünün test içindeki ağırlığı %60, genel kültür bölümünün ağırlığı ise %40’tır (PMYOGY, Madde:14).

Yazılı sınav sonuçlarına göre başarılı olan adayların kazandıkları PMYO’lar Polis Akademisi Başkanlığı tarafından ilan edildikten sonra, adayların geçici kayıtları yapılmaktadır. Yüksek okullara geçici kaydı yapılan adaylar en az iki hafta süre ile intibak eğitimine tabi tutulmaktadır. Bu eğitim sürecinde polis adaylarına polislik mesleği, rütbeleri, ast-üst ilişkileri ve yanaşık düzende yürüme eğitimleri yaptırılmaktadır. Bu süre içinde Yüksek Okul Müdürlükleri tarafından Sağlık Yönetmeliği hükümlerine göre sağlık kurulu raporları aldırılmakta ayrıca, intibak eğitimi başlangıcından itibaren adayların güvenlik soruşturmaları ve arşiv araştırmaları yaptırılmaktadır (PMYOGY, Madde:18). Bu süreç içerisinde aranan nitelikleri taşımayan adayların sınavı kazanmış olsalar dahi kurumla ilişiği kesilmektedir.

Polis memuru adaylarını seçme sürecinde adayların kişilik özelliklerini, ruh sağlığını ve bedensel kabiliyetlerini ölçmeye yönelik yeterli bir seçme kriteri bulunmamaktadır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:151). Adayları değerlendirme ve seçme sürecinde gerekli kişilik testleri yapılmalı, öğrencilik döneminde dikkatli bir gözlemle adaylar incelenmeli ve bu sürede de eleme gerçekleşmelidir. Özellikle son yıllarda polisin karıştığı yaralama, öldürme ve intihar vakaları böylesine bir hassasiyetin zorunluluğunu gözler önüne sermektedir. Ruh ve sinir sağlığı yönünden

sağlam adayların seçilmesi, meydana gelecek olumsuzlukları belli oranda azaltacaktır (Topak, 2006).

1.5.1.3. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri

PMYO'larda eğitim-öğretim süresi iki yıl olup, öğrenimlerini bu süre içinde tamamlayamayanlara bir yıl ek süre tanınmaktadır. Öğrenimlerini toplam üç yıl içerisinde tamamlayamayacağı anlaşılan öğrencilerin bulundukları sınıfa bakılmaksızın yüksek okuldan ilişkileri kesilmektedir. Eğitim-öğretim yılı, sınavlar için ayrılan süre hariç en az on dört hafta devam eden güz ve bahar yarıyıllarından oluşmaktadır (PMYOEÖY, Madde:6). PMYO'larda sınıf geçmeye dayalı olarak yürütülen eğitim sistemi, 2008 yılında değiştirilmiş ve Erasmus öğrenci değişim programından faydalanabilmek amacıyla kredili ve dönemlik ders uygulaması başlatılmıştır. 2009 yılı itibarıyla da kredili ve dönemlik ders sistemine tamamıyla geçilmiştir. İki yıllık eğitim süresinde dört dönem bulunmakta ve her dönemde öğrencilere on bir ders verilmektedir.

Yüksek okullarda haftada en fazla yirmi sekiz saat ders yapılmaktadır. Ders dışı zamanlar, öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda, günübirlik izin, araştırma, inceleme gezileri, konferans, seminer veya diğer eğitici çalışmalara ayrılmaktadır (PMYOEÖY, Madde:8). Yüksek okulların birinci sınıfını bitiren öğrenciler görmüş oldukları eğitimlerin uygulamalarını ve yapılan işlemleri öğrenmek ve memurluk vasıflarını kazanmalarını sağlamak maksadıyla il emniyet müdürlüklerinin uygun görülen birimlerinde uygulamalı mesleki eğitim yapmaktadırlar (PMYOEÖY, Madde:25). Bu süreçte okulda edinilen teorik bilgilerin polislik uygulamalarını izlemek suretiyle pekiştirilmesi amaçlanmaktadır.

Yüksek okullarda okutulacak dersler, mesleki ihtiyaç ve gelişmelere göre planlanıp, Eğitim-Öğretim Yüksek Kurulunun kararı, Başkanın teklifi, Genel Müdürün onayı ile yürürlüğe girmektedir. Derslerin müfredatı ise Eğitim-Öğretim Yüksek Kurulunun kararıyla belirlenmektedir. Dersler, kredili ve katsayılı olarak ayrılmakta, hangi derslerin katsayılı veya kredili türde olacağı ile kredi ve katsayı değerleri Başkanlıkça belirlenmektedir (PMYOEÖY, Madde:18). Eğitim süresince kullanılan ders kitapları Polis Akademisi tarafından hazırlanmaktadır.

Her ders için, her yarıyıl da bir ara ve bir yarıyıl sonu sınavı yapılmaktadır (PMYOEÖY, Madde:13). Kredili derslerde öğrencilerin başarı notunun hesaplanmasında “bağıl değerlendirme sistemi” kullanılmaktadır. Katsayılı derslerde başarı notu, ara sınav notunun %40’ı ile yarıyıl sonu sınav notunun %60’ı toplanarak elde edilmektedir. Katsayılı derslerden başarılı olmak için bu şekilde hesaplanan notun en az 60 olması ve yarıyıl sonu sınavından da en az 60 alınması gerekmektedir.

Çimen (2009:268-269)’in yaptığı araştırmada, PMYO yöneticilerinin yeni öğretim metotları geliştirmek için risk üstlenebilme ve yenilikleri destekleme konusunda yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Yeniliklerin beraberinde belirsizlikler getirmesi ve bu belirsizliklerin yöneticileri tedirgin etmesi sonucunda yenilikleri desteklemedikleri belirlenmiştir. Ayrıca merkezin tutumu yöneticileri sınırlandırmaktadır. PMYO’lar Polis Akademisine bağlı olarak eğitim hizmeti veren kurumlardır ve Akademinin belirlediği müfredatı uygulamaktadır. Okullara eğitim ve öğretimde yenilikler yapma konusunda yeterli imkân verilmemesi, yenilikler arama konusunda yöneticileri sınırlandırmaktadır.

Öğretim elemanları ve öğrenciler PMYO ders kitaplarının resim grafik ve şemalarla desteklenmediğini, fiziksel görünümünün ilgi çekici olmadığını, metinlerin yazım kurallarına uygun olmadığını, konu başlıklarının ilgi çekici olmadığını, metinlerin üniversite düzeyine ve öğrencilerin ilgi ve yaşamlarına uygun olmadığını ve sade bir dille yazılmadığını düşünmektedir (Erdoğan, 2006:126).

1.5.1.4. Eğitim Programları

Eğitim faaliyetlerinin asıl amacı bireylerde kalıcı davranış değişikliğinin oluşmasını sağlamaktır. Eğitim yoluyla insanın amaçları, bilgileri, davranışları, tutumları ve ahlak ölçüleri değişmektedir (Demirel ve Kaya, 2012:5). Günümüzde davranış değişikliğini gerçekleştirebilmenin yolu öğrenmeyi güdüleyen örnek olay, canlandırma, simülasyon, drama ve benzeri etkinliklere gereken önemi vermekten geçmektedir. Ne var ki PMYO’larda bilgi aktarmaya yönelik bir eğitim modeli uygulanmaktadır. Eğitim programları kuramsal bilgilendirme ağırlıklı olup derslerde yaparak ve yaşayarak öğrenmeye yönelik uygulamalar yetersizdir. Ders programlarında öğrencilerin eğitim sürecine aktif katılımlarını sağlayacak faaliyetler

bulunmamaktadır. İnsan ve insan grupları ile uğraşan polis memurlarına temel mesleki eğitimin verildiği PMYO'ların eğitim programında sosyal psikoloji, toplumsal olaylar, suçlu psikolojisi gibi derslere çok az yer verilmektedir (Tok, 2009:175).

PMYO'larda okutulan derslerin şöyle bir tasnife tabi tutulması mümkündür (Zengin ve Çalı, 2012:90): (1) Genel kültür dersleri: Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi, Türk Dili, İngilizce, Bilgisayar, Mesleki İngilizce. (2) Hukuk dersleri: Hukuk Başlangıcı, Ceza Muhakemesi Hukuku, Ceza Hukuku, Disiplin Hukuku. (3) Teorik dersler: Polisliğe Giriş, Polis Etiği, Devletin Yapısı ve Nitelikleri, Devlet Güvenliği, İnsan Hakları, Davranış Bilimleri, Toplum Psikolojisi, Halkla İlişkiler ve İletişim. (4) Uygulamalı dersler: Polis Savunma Taktikleri, Beden Eğitimi, İlk Yardım Bilgisi, Mesleki Uygulamalar, Rehberlik Uygulamaları. (5) Teori ve uygulama dersleri: Silah Bilgisi ve Atış, Mesleki Yazışma, Adli Soruşturma ve Yazışma, Olay Yeri Koruma ve Kriminalistik, Temel Trafik Bilgisi, Polisin Görev ve Yetkileri, Önleyici Polislik Hizmetleri.

Şükrü Balcı ve Adile Sadullah Mermerci PMYO'larda eğitimin değerlendirilmesine yönelik yapılan bir araştırma, öğrencilerin hemen hemen yarısının (%48) PMYO müfredatını yeterli bulmadığını ortaya koymaktadır (Korkmaz, 2003:82). PMYO'ların bütününe kapsayan başka bir çalışmada da müfredatın yeterliliği; derslerin içerikleri, uygulamalı derslerdeki uygulama-teori oranları, derslerin mesleki profesyonellik kazandırma ve meslek hayatına hazırlama kapasitesi, derslerde öğrencilerin aktif katılımını sağlayan tekniklerin kullanılması, sınavların ve ödevlerin öğreticiliği ve benzeri kriterler yardımıyla ölçülmüş ve PMYO müfredatının %56 oranında yetersiz, %44 oranında yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:248). Bu sonuç, PMYO eğitim programlarına ilişkin çok açık bir yetersizliği gözler önüne sermektedir.

Eğitim programında ağırlıklı olarak teorik konulara yer verilmesi en yoğun eleştirilen hususlardan biridir. Seçmeli derslerin yokluğu, uzmanlaşma ve branşlaşma yönünde bir eğitim verilmemesi ve derslerde eğitim teknolojilerinden yeteri kadar yararlanılmaması da eğitim programına ilişkin dile getirilen şikâyetlerdendir (Korkmaz, 2003). Malatya PMYO'da görev yapan yöneticiler, öğretmenler ve

öğrenciler müfredatın belirlenmesinde merkeze bağımlı olduğu ve ders kitapları ihtiyaca cevap vermediği için eğitimin olumsuz etkilendiğini düşünmektedir. Merkeze bağımlılık, kaliteli bir eğitim altyapısı oluşturmak için inisiyatif kullanımının önünü tıkamaktadır. Müfredat, PMYO'lar ile Polis Akademisinin ortaklaşa çabaları ile belirlenmeli, okulların ve kadronun daha aktif rol üstlenmesi, uygulama konusunda okulların serbest davranabilmesi sağlanmalıdır (Atar, 2007).

PMYO eğitim programlarının yeterliğini belirlemek amacıyla 2004-2005 eğitim ve öğretim yılında Kayseri, Yozgat, Samsun, Aksaray ve Malatya PMYO'larda gerçekleştirilen araştırmada yöneticiler, öğretim elemanları ve öğrenciler PMYO'ların eğitim programının yoğun olduğunu ve PMYO'larda yeterli düzeyde program değerlendirme ve program geliştirme çalışmalarının yapılmadığını dile getirmişlerdir (Çöloğlu, 2006).

PMYO'larda eğitimin uygulamadan ziyade teorik düzeyde kalması ve mesleğe hazırlamada yetersiz olması polis memuru temel eğitiminde hedeflere ulaşamamasının en önemli iki nedeni olarak belirtilebilir. Eğitim programı, polis memurlarının kadroda yerine getirecekleri temel polislik görevleri ile uyumlu değildir (EGM, 2005). Eğitim programı hazırlanırken kadro uygulamalarında sergilenmesi gereken standart davranışlar tespit edilememiş veya tespit edilmişse bile öğrencilerin bu davranışları kazanabileceği eğitim ortamları oluşturulamamıştır. Bütün bu değerlendirmeler, PMYO eğitim programının yeterliliğinin tartışılması gereken bir sorun olduğunu ve programın polisliğin değişen doğası da göz önünde bulundurularak yeniden gözden geçirilmesinin gerekliliğini açık ortaya koymaktadır.

1.5.1.5. Eğitim Ortamları

PMYO'ların birçoğu sonradan okul hâline dönüştürülmüş tesislerdir. Farklı amaçlarla yapılmış bazı kamu binaları ortaya çıkan ihtiyacı karşılamak üzere polis memuru temel eğitimi için tahsis edilmiştir. Bundan dolayı eğitim-öğretim faaliyetleri için gerekli fiziki mekânlardan yoksun bulunmakta, eğitim ve öğretim istenen düzeyde yürütülememektedir. PMYO'larda sınıf mevcutları genel olarak kırk kişi ve üzerindedir. Bu sayı bazı PMYO'larda elli kişiyi bulmaktadır. Bu durum,

PMYO’larda ideal olarak etkili ve verimli bir şekilde ders yapılmasını engellemektedir. Derslerde etkin bir öğrenme sağlanamamakta ve öğretmenler de bütün öğrenciler ile ilgilenme fırsatını bulamamaktadır. PMYO’larda bina, tesis ve eğitim ortamları açısından bazı farklılıklar bulunmaktadır ve buna bağlı olarak PMYO’ların bir kısmında yatakhaneler ve yemekhaneler kalabalık ve yetersizdir, ders harici dinlenme ve sportif faaliyet yapılacak mekânlar yeterli ve düzenli değildir, sınıflar aşırı kalabalıktır ve kütüphaneler ihtiyaca cevap verememektedir (Sönmez, 2009:168).

PMYO’ların fiziki ve beşerî imkânlarının yetersiz olduğu bilimsel araştırmalarla da doğrulanmıştır. Şehir merkezlerine uzaklıkları, polis okulu kadrosu ve geleneğinden kopamamaları, üst rütbeliler açısından eğitimin ve dolayısıyla okulların cazip olmaması, rütbeli personelin hem idari görev üstlenmesi hem de derslere girmesi öğrenci üzerinde baskı oluşturmaktadır (EGM, 2005).

Nalbantoğlu (2007)’nın araştırmasına göre PMYO’larda derslik başına ortalama kırk iki öğrenci düşmektedir. Eğitici personel dersliklerdeki öğretim araç ve gereçlerinden yeteri kadar yararlanmamaktadır. Eğitici personel, öğretim araç ve gereçleri içerisinde en çok ders kitabı ve ders notundan yararlanmaktadır. Bilgisayar derslikleri, spor salonları ve atış poligonlarında öğretim araç ve gereçlerinin eğitici personelce etkin şekilde kullanılmadığı görülmüştür. PMYO’lardaki eğitsel birimlerin öğretim araç ve gereci yönünden yetersiz olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Dersliklerde bulunan araç ve gereçlerin kullanılma sıklıklarına bakıldığında; en fazla ders kitabı, ders notu ve video-kamera kullanılmaktadır. Bilgisayar, projeksiyon, internet, slayt, tepegöz, şemalar, fotoğraf makinesi bazı derslerde kullanılmaktadır (Nalbantoğlu, 2007:194). İstanbul’da bulunan Şükrü Balcı PMYO ve Adile Sadullah Mermerci PMYO’da yapılan bir araştırmaya katılan öğrencilerin yarıdan fazlası (%56.5) ders araç-gereçlerini yeterli bulmamaktadır (Korkmaz, 2003:85).

Okulların kültürel, sportif ve sosyal imkânları mevcut olmakla beraber, sınıflarda havalandırma, aydınlatma ve ısınma açısından bazı problemler bulunmaktadır. Sınıf mevcutları kalabalıktır ve mekân açısından yetersizlikler söz konusudur. Sınıfların büyük bir kısmı öğrencilerin derse katılımını kolaylaştıracak

bir şekilde ve ergonomik olarak düzenlenmemiştir. Öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu özel düzenlenmiş ders mekânına ihtiyaç duymaktadır (Yıldırım, 2001:166).

Emniyet Genel Müdürlüğünün 2003 ve 2004 yıllarında PMYO’lardan mezun olan öğrencilerin değerlendirmelerine başvurarak hazırladığı ve 2005 yılında yayımladığı “PMYO’larda Verilen Eğitimin Değerlendirilmesi Araştırması Raporu”na göre mezun öğrencilerin %52’si okulların eğitim için uygun olmadığını belirtmişlerdir. Araştırmaya konu olan 20 PMYO’dan sadece biri (Adile Sadullah Mermerci) ortalama değerlendirme üzerinden tam not almış buna karşın 12 PMYO ortalamanın altında not almıştır (EGM, 2005:27).

PMYO’larda; dinlenme alanlarının, teknolojik olanakların, uygulamalı eğitim alanlarının, spor alanlarının, dersliklerin, sağlık personelinin, destek hizmetleri personelinin, yatakhaneinin, yemekhaneinin, uygulamalı sınıfların, poligonun ve kütüphanenin yeterlilik durumlarını ölçmeye yönelik yapılan araştırmada PMYO lojistik imkânlarının %40 oranında yeterli, buna karşın %60 oranında yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:245). Bu sonuç, çok açık bir şekilde PMYO mezunlarının temel eğitim aldıkları kurumların lojistik imkânlarını yetersiz gördüklerini ortaya koymaktadır. Aynı araştırmada PMYO’larda teorik ve uygulamalı eğitim faaliyetleri sırasında kullanılan teknolojik imkânlar, mesleki teçhizatlar ve ders kitapları, ders notları ve öğrenci el kitapları gibi eğitim öğretimi kolaylaştırıcı yazılı ders materyallerinin yeterlilik durumları da ele alınmış ve eğitim materyallerinin %53 oranında yeterli, %47 oranında yetersiz olduğu bulgulanmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:239). Bu sonuç, PMYO’larda eğitim materyallerinin nispeten verimli olduğuna işaret etmektedir.

Ürk (2004), Balıkesir PMYO’yu öğrenen organizasyon bağlamında incelediği çalışmasında, okulun öğrenen okul olmada henüz bir varlık gösteremediğini tespit etmiştir. Bu yolda tüm personelin çağdaş yönetim ve örgütsel rolleri benimsemeye ve bu doğrultuda çalışmalar yapmaya ihtiyacı vardır. Balıkesir PMYO’da, öğrenen okul kültürü oluşturulamamıştır. Mevcut yapıda öğrenen okul olmada engeller bulunmaktadır. Öğretim elemanları ve yöneticilerin öğrenen okuldaki örgütsel rolleri

yerine getirmede beklenen başarıyı sergileyemedikleri anlaşılmaktadır (Ürk, 2004:186).

Bıyık (2005), ülke genelindeki PMYO'ların yönetsel sorunlarını tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmada PMYO'ların toplumun ve Emniyet Teşkilatının beklentilerini kısmen karşılayabildiği sonucuna ulaşmıştır. Yani PMYO'lar gerek toplumun gerekse Emniyet Teşkilatının beklentilerini tam olarak karşılamaktan uzaktır. PMYO'larda örgüt içi iletişimde bazı sıkıntılar yaşanmakta, çalışanlar kararlara katılamamaktadır, ayrıca empatik iletişim düşük düzeydedir. Bu bağlamda PMYO'larda katılımcı bir anlayıştan ziyade otoriter bir anlayışın var olduğu görülmektedir (Çimen, 2009).

1.5.1.6. Öğretim Elemanları

PMYO'ların eğitimcileri, Polis Akademisi Başkanlığı ve EGM Personel Dairesi Başkanlığının iş birliği ile uygun görülüp atanmaktadır. Ayrıca okullarda idari görev alan personelden, İl Emniyet Müdürlüğü personelinden ve okulun bulunduğu ildeki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarından da faydalanarak eğitim kadroları oluşturulmaktadır. Mesleki derslerde eğitimcilik görevi öğretim görevlisi emniyet müdürleri, emniyet amirleri, başkomiserler, komiserler ve komiser yardımcıları tarafından yerine getirilmektedir.

Eğitim Dairesi Başkanlığının 2005 yılında PMYO kaynaklı polis memurları üzerinde yaptığı "Eğitim Değerlendirme Çalışması"nda ortaya çıkan bulgulara göre öğretim görevlilerinin alan bilgi ve becerileri %54 oranında yeterli, %46 oranında yetersiz görülmektedir. Benzer şekilde öğretim görevlilerinin eğitimcilik bilgi ve becerileri %54 yeterli, %46 yetersiz olarak değerlendirilmektedir. Araştırmaya katılanların %39'u eğitici personeli isteksiz görmektedir. Farklı bir araştırmada da PMYO'larda görev yapan öğretim elemanlarının %56 oranında yeterli, %44 oranında yetersiz görüldüğü bulgusuna ulaşılmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:250).

Farklı zamanlarda gerçekleştirilen her iki araştırma, PMYO'larda öğretim elemanları yönüyle yaşanan yetersizliğe işaret etmektedir. Yaklaşık beş yıl aralıkla yapılan iki araştırmada da birbirine paralel sonuçların çıkması dikkat çekicidir. Bu sonuçlar PMYO'larda öğretim elemanları konusunda istenen düzeyde bir yeterliliğe

ulaşılamadığını gözler önüne sermektedir. Bu durumun nedenleri araştırıldığında şu gerçeklerle yüz yüze gelinmektedir.

Türkiye’de birçok ilde PMYO kurulmuştur. Bu okulların çoğunda hem meslek dersleri hem de hukuk dersleri İstanbul, Ankara, İzmir ve benzeri şehirlerdeki eğiticiler gibi nitelikli ve konusunda uzman akademisyenler tarafından verilmemektedir (Çamlıbel, 2008). Bulunduğu il itibarıyla avantajlı olan PMYO’lar üniversitelerle de koordineli bir şekilde çalışmakta ve seçkin bir akademik kadroyla eğitim vermektedir. Ancak, kurumsal kültürün yerleşmesi ve eğitimin sürekliliği açısından PMYO’ların kendi akademik kadrolarını oluşturmaları büyük önem arz etmektedir (Gündoğdu, 2008).

PMYO’larda öğretim elemanlarının kendilerini geliştirmelerine ve bilim dünyasının verilerini anlayıp kullanmalarına imkân sağlayacak bir örgüt kültürü oluşmamıştır. Öğretim elemanlarının bir kısmı kadrosuzluk nedeniyle bu kurumlara atandığı için derslerde modern öğretim yöntemlerini kullanmada yeterli değildir. Değişen koşullara göre kendilerini yenileme ve derslerle ilgili alan bilgilerini güncelleme konusunda istenen seviyede olmadıkları görülmektedir. Eğitim teknolojileri alanında ortaya çıkan yenilikleri kullanmada yetersiz kalmaktadırlar (Tok, 2009:176). Ayrıca PMYO’larda çalışan idareci personelin hem eğiticilik hem de yöneticilik gibi birden fazla görevi bulunmaktadır. Hem idarecilik hem de eğiticilik yapan personelin eğiticilik performansları istenen düzeyde değildir. Eğitici personele idari görevler verilmesi, söz konusu personelin eğiticilik bilgi ve becerilerini geliştirmeye zaman ayırma, eğitimin içeriğini geliştirmeye yönelik çeşitli materyaller hazırlama ve kendi alanıyla ilgili araştırmalar yapma imkânı bulmasını engellemektedir (Sönmez, 2009:167).

Türkiye’de polis memuru temel eğitiminde görev alan öğretmen emniyet müdürleri, eğitim kurumlarını “geri hizmet yeri” olarak algılamakta ve kendilerinin pasifize edildiğini düşünmektedir (Güçlü, 2006:123). Polis temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının dışlandığı ve bu kurumlara pasif görevle gönderildiği yönünde güçlü bir kurumsal algı söz konusudur. Dolayısıyla PMYO’lardan mezun olan polisler örgüte küskün ve mesleki tükenmişlik yaşayan meslektaşlarından öğrendikleri bilgi ve edindikleri tutumlarla görevlerine

başlamaktadırlar (Çakır, 2006:110-111). Bu sorunların doğal sonucu olarak polis memuru adaylarının mesleki bilgi edinmeleri ve edindikleri bilgileri davranışa dönüştürmeleri konusunda tatminkâr bir sonuç alınamamaktadır. Neticede polislerin uygulamalarında ve davranışlarında zaman zaman farklılıklar göze çarpmaktadır (Çamlıbel, 2008). Eğitimdeki bu farklılık sonucunda örneğin bir üst araması hususunda birçok farklı uygulama görülebilmektedir (Dolar, 2008).

1.5.1.7. Uygulamalı Eğitimler

Polislik hizmetlerinin esasını uygulama teşkil etmekte ve polis her zaman uygulayıcı bir kamu görevlisi olarak güvenlik hizmeti sunmaktadır. Bu nedenle polis temel eğitim kurumlarında uygulamaya dönük eğitime büyük bir özen gösterilmelidir. Derslerin uygulamalı yapılabilmesi için sınıflardaki öğrenci sayısı 15-20 arasında olmalıdır. Oysaki PMYO'larda uygulamalı eğitime katılan öğrenci grupları kalabalıktır. Kalabalık sınıflarda ise uygulamalı bir eğitim yapmak ve polis memuru adaylarına polisiye davranış kazandırmak olanaklı değildir (Tok, 2009:175). PMYO'larda okutulan dersler teorik ağırlıktadır ve uygulamaya yönelik derslerde de alt yapı yetersizliği nedeniyle farklılıklar oluşmaktadır. PMYO'lardaki uygulamalı eğitimde standart sağlanması, teorik okutulacak derslerde de senaryolar ve örnek olaylar geliştirilmesi ve eğitimin bu yolla gerçekleştirilmesi gerekmektedir (EGM, 2005).

PMYO'larda yapılan uygulamalı eğitimler yeterli araç, gereç ve uygulama alanları olmadığı için ihtiyaçlara tam olarak cevap verememektedir. Uygulamalı derslerin süresi yeterli değildir. Sınıflardaki öğrenci sayılarının fazla olması, derslerin işlenişini olumsuz yönde etkilemekte ve ders görevlilerinin öğrencilerle birebir ilgilenmesi mümkün olmamaktadır (Çalışal, 2007). Atar (2007)'ın Malatya PMYO özelinde yaptığı araştırmaya göre yöneticiler, öğretim elemanları, memurlar ve öğrenciler; okulda daha çok teorik ağırlıklı bir eğitim verildiğini, uygulamalı eğitimde eksikliklerin bulunduğunu, müfredatın kadro hayatına yönelik olmadığını ve bu olumsuzlukların doğal sonucu olarak öğrencilerin mesleğe başladıkları zaman uyum problemleri yaşadığını düşünmektedir.

Uygulamalı eğitime ilişkin sorunların üstesinden gelmek üzere bazı öneriler dile getirilmektedir. Durna (2009), PMYO’larda eğitimin ağırlıklı olarak pedagojik yaklaşıma dayalı geleneksel sistemle yapıldığını öne sürmektedir. Ne var ki polis adayları yetişkin öğrenciler olduğu için eğitim programlarının yetişkin öğrenme prensipleri diğer bir anlatımla andragojik yaklaşım doğrultusunda yeniden gözden geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Andragojik yaklaşım prensiplerine göre yapılandırılacak bir temel eğitim sayesinde okul eğitimi ile mesleki uygulamalar arasındaki bağlantı güçlenecek ve eğitimin etkinliği daha da artacaktır. Andragojik yaklaşımla konuların işlenişi interaktif hâle getirilebilecek, öğrencilerin derse katılımını artıracak grup çalışmalarına ve tartışmalara yer verilebilecek ve bu sayede öğrenci merkezli bir eğitim ortamı sağlanabilecektir (Durna, 2009:141).

Polis memuru temel eğitiminde uygulamalı eğitim yetersizliğini gidermek üzere öne sürülen tekliflerden biri de bilişim teknolojilerinin eğitim amaçlı kullanımının yaygınlaştırılmasıdır. Bu bağlamda etkileşimli akıllı sınıflar, POLNET üzerinden kurslar, PMYO’ların bilgisayar alt yapılarının geliştirilmesi gibi uygulamaların hayata geçirilmesi yönünde bazı çabalar olmakla birlikte söz konusu uygulamalar büyük yatırımlar gerektirdiği için genele yayılamamıştır ve bu alanlarda daha çok maddi ve lojistik desteğe ihtiyaç hissedilmektedir (Özmen ve Denktaş, 2011:52). Polis temel eğitiminde bilişim teknolojilerinden yararlanmak suretiyle uygulamalı eğitim açığını kapatma yönündeki çabaların temel amacı görsel, işitsel ve etkileşimli öğretim teknikleri ile polis adayı öğrencilerin özgüvenlerini geliştirmek ve mesleki hayatın şartlarına uygun bir eğitim vermek olmalıdır.

Polis memuru temel eğitiminde uygulamalı eğitimi hayata geçirmenin bir yolu da Almanya polis temel eğitim sisteminde olduğu gibi derslerin sunum yoluyla anlatımından sonra öğrenilen bilgilerin uygulamada nasıl kullanılacağını göstermek amacıyla profesyonel tiyatro oyuncularının hazırladıkları ve sınıf içerisinde doğaçlama olarak canlandırdıkları dramaların kullanılmasıdır (Güçlü, 2006:123).

1.5.1.8. Alan Eğitimleri

Staj eğitimi olarak da adlandırılan alan eğitimleri polis memuru temel eğitiminin en önemli boyutlarından birini oluşturmaktadır. PMYO’ların birinci sınıfını bitiren

öğrenciler aldıkları eğitimlerin uygulamalarını ve yapılan işlemleri öğrenmek ve memurluk yetkinlikleri kazanmak maksadıyla il emniyet müdürlüklerinin uygun görülen birimlerinde uygulamalı mesleki eğitime katılmaktadır (PMYOEÖY, Madde:25). Bu süreçte okulda öğrenilen teorik bilgilerin polislik uygulamalarını izlemek suretiyle pekiştirilmesi amaçlanmaktadır. Staj, PMYO öğrencilerinin teorik eğitimlerde öğrendiklerini uygulamada görmeleri, Emniyet Teşkilatında kullanılan araç gereçleri ve bilgisayar programlarını tanımaları ve kullanmaları, meslek hakkında yakından bilgi sahibi olmaları, teşkilattaki birimleri ve yapılan işleri tanımaları amacıyla gözlemci statüsüyle katıldıkları uygulamalı bir eğitim programıdır (PAUEY, Madde:5-10).

Dünya genelinde polis temel eğitiminde standart bir süre olmamakla birlikte, eğitimin önemli bir kısmının alan eğitimleri için ayrılması yönünde güçlü bir eğilimin olduğu görülmektedir (Varol, 2006:164). Eğitim süresinin dağılımı açısından Avrupa ülkelerine bakıldığında şöyle bir tablo ile karşılaşılmaktadır: Almanya’da aralıklarla alan eğitimlerine de yer verilen 3,5 yıllık bir eğitim vardır. Fransa’da 11 ay süren temel eğitimin 3 ayını, Hollanda’da ise 18 aylık temel eğitim süresinin 4 ayını staj eğitimi oluşturmaktadır. Danimarka’da 3 yıllık temel eğitimin 20 ayı uygulamalı eğitime ayrılmıştır. İspanya’da 2 yıllık teorik eğitimin 1 yılı alan eğitime tahsis edilmiştir (Özkan ve Beyhan, 2001:529). Ülkemizde ise iki yıl süren PMYO eğitiminin sadece bir ayında staj eğitimi yapılmaktadır. Gerek temel eğitim süresinin tamamı ile gerekse Avrupa ülkelerindeki uygulamalar ile mukayese edildiğinde staj eğitimi süresinin yetersizliği ortadadır. PMYO’larda gerçekleştirilen polis memuru temel eğitiminde staj eğitiminin süresi ile birlikte bu eğitimin içeriğinin yeterliliği de tartışılan konulardan biridir.

2005 yılında PMYO kaynaklı polis memurları üzerinde yapılan araştırmada; staj çalışmalarının adayları mesleğe hazırlama açısından %35 oranında yeterli, %65 gibi yüksek bir oranda yetersiz olduğu tespit edilmiştir (EGM, 2005). Aynı konuda yapılan diğer bir araştırmada da PMYO’larda staj eğitiminin %35 oranında yeterli, %65 oranında yetersiz olduğu saptanmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:542). Yaklaşık beş yıl arayla gerçekleştirilen her iki çalışmada da benzer sonuçların ortaya çıkması, üzerinde dikkatle durulması gereken bir yetersizliğe işaret etmektedir. Yine Şükrü Balcı PMYO ve Adile Sadullah Mermerci PMYO özelinde yapılan bir

araştırmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğu staj eğitimini gerekli görmektedir (%80), ancak yarısından fazlası (%55) staj eğitimini verimlilik yönünden yetersiz bulmaktadır (Korkmaz, 2003:59).

Keskin (2007)'in, staj eğitimini yapısalci kuram temelinde öğrenci ve polis eğitmenleri açısından değerlendirmek amacıyla yaptığı araştırmaya göre öğrencilerin çoğu staj eğitimini yetersiz bulmaktadır. Öğrencilerin bilgi seviyelerinin istenen düzeyde olmaması, uzman görevlilerin yeterli düzeyde yönlendirici olamamaları, grup çalışmalarının eksikliği, öğrenci merkezli öğretim anlayışının eksikliği, okulda öğrenilen bilginin gerçek yaşamda sorgulama ve anlamlandırma yoluyla yeniden yapılandırılmaması gibi faktörler öğrencilerin staj eğitimini olumsuz yönde etkilemektedir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu (%73) staj süresince kendilerine meslek hayatında karşılaşacakları problemleri çözmelerini kolaylaştıracak bir öğretim süreci sunulmadığını düşünmektedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında staj eğitiminde öğrenciye sadece gözlem yapma olanağı tanınmasının ve aktif olarak polisiye olaylarla birebir temasının sağlanmamasının etkili olduğu söylenebilir (Keskin, 2007:65).

Gülnaz, Baysal ve Açılkan (2009:204) Rüştü Ünsal PMYO öğrencilerinin staj eğitimine ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymak amacıyla 2007-2008 döneminde eğitim gören 469 öğrencinin görüşlerini almışlardır. Araştırma sonuçlarına göre staj eğitimi ile ilgili öğrencilerin dile getirdiği önemli sorunlardan biri staj süresinin yetersiz olmasıdır. Öğrenciler staj süresinin daha uzun olması gerektiğini düşünmektedir. Öğrencilerin dile getirdiği bir diğer sorun ise görevli polis memurlarının iş yoğunluğu nedeniyle öğrencilerle yeterince ilgilenmemesidir. Öğrenciler özellikle büyük illerde kalabalık gruplar hâlinde birimleri incelediklerini ve bunun da çok verimli olmadığını belirtmişlerdir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu (%95), staj eğitimi ile okulda aldıkları teorik eğitim arasında farklılığın olduğunu düşünmektedir. Örneğin parmak izi alma, şüpheliye haklarını bildirme, selam verme, mesleki teknik yazışma gibi konularda okulda edindikleri bilgilerle uygulama arasında farklılıklar olduğunu dile getirmişlerdir (Gülnaz, Baysal ve Açılkan, 2009:205).

Korkmaz (2003:99-102) polis memuru adaylarının staj eğitiminde yaşadıkları sorunları şu şekilde sıralamaktadır: Staj eğitimi süreci sonunda öğrenci çalışmalarına ilişkin değerlendirmeler yüzeysel olarak yapılmaktadır. Birim yöneticileri stajyer öğrencilere ilgisiz davranmaktadır. Staj eğitimi sırasında stajyer öğrencinin staj yerindeki statüsü belli değildir. Staj eğitimleri sırasında öğrenciler uygulamalara dahil edilmemektedir. Staj süresi çok kısadır ve tek dönem hâlinde yapılmaktadır. Eğitimciler ve idareciler staj eğitimlerini izleyememektedir.

Tok (2009:175-176)'un yaptığı araştırmanın bulgularına göre, staj eğitiminde öğrencilerin hangi birimlerde nasıl staj eğitimi yapacağına ilişkin program iyi hazırlanmamaktadır. Staj eğitimi yapılan birimlerde polis adaylarından sorumlu görevliler ve yöneticiler, bu programa katkıda bulunma konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip değildir. Staj eğitimi herhangi bir ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulmamaktadır. Eğitimler sırasında görev, yetki, sorumluluk ve teçhizat ile ilgili konularda mevzuat yeterli olmadığından polis memuru adayları sadece gözlemci pozisyonunda kalmaktadır. Gerek staj yapan grupların kalabalık olması gerekse birimlerin rutin iş yoğunluğu nedeniyle, staj eğitimi bir yük olarak görülmektedir.

Öyle anlaşıyor ki staj eğitim süresinin yetersizliği ile birlikte polis birimlerinde staj eğitimine katılan grupların kalabalık olması, birimlerin rutin iş yoğunluğu nedeniyle staj eğitimini bir yük olarak görmeleri, görevlilerin yeterli düzeyde yönlendirici olamamaları, katılımcılara sadece gözlem yapma olanağının tanınması, aktif olarak polisiye olaylarla birebir temaslarının sağlanmaması ve eğitim süreci sonunda öğrenci çalışmalarına ilişkin değerlendirmelerin yüzeysel olarak yapılması bu eğitimden beklenen yararın elde edilmesini zorlaştırmaktadır.

1.5.2. Polis Meslek Eğitim Merkezleri

26 Nisan 2005 tarihinde kabul edilen 5336 sayılı “Emniyet Teşkilatı Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Emniyet Teşkilatının memur ihtiyacını karşılamak üzere Polis Meslek Eğitim Merkezlerinin (POMEM) açılabilmesine imkân sağlanmıştır. POMEM’ler, Emniyet Teşkilatının polis memuru ihtiyacını karşılamak amacıyla dört yıllık fakülte mezunu öğrenci adaylarına en az altı ay polis

meslek eğitimi veren, Eğitim Dairesi Başkanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren polis memuru temel eğitim kurumlarıdır.

PMYO'ların açılması ve temel eğitim süresinin iki yıla çıkarılmasıyla beraber okullardan mezun olan polis memuru adaylarının sayısı azalmıştır. Buna ilaveten iki yıla çıkarılan polis memuru temel eğitimi nedeniyle 2002 yılında Emniyet Teşkilatında polis memuru düzeyinde bir personel göreve başlanamamıştır. Bütün bunlar teşkilatın polis memuru açığının artmasına yol açmıştır. Ayrıca lisans eğitilmilerin işsizlik sorununa sınırlı da olsa bir çözüm yöntemi olarak POMEM uygulaması destek görmüştür. Eğitim düzeyi yüksek polis memurlarını teşkilata kazandırmak ve EGM'nin bazı hizmet alanlarında ihtiyaç duyduğu uzman personel ihtiyacını karşılamak gibi amaçlar da bu uygulamanın başlamasında etkili olmuştur.

1.5.2.1. Öğrenci Kaynağı

POMEM'lerde öğrenim görmek üzere başvuran adayların en az dört yıllık lisans düzeyinde bir eğitim programından mezun olmaları ve KPSS'den EGM tarafından belirlenen taban puanın üzerinde puan almış olmaları gerekmektedir (POMEMGY, Madde:7). POMEM'lere başvuruda lisans eğitim alanı ile ilgili herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. POMEM'lere alınacak öğrenci sayısı, başvuru şartları, seçme ve değerlendirme tarihleri EGM tarafından belirlenmekte ve duyurulmaktadır.

Adaylar, lisans eğitim alanlarına bakılmaksızın başvuru koşullarını taşımaları ve yapılan sınavlarda başarılı olmaları durumunda POMEM'lerde temel eğitim almaya hak kazanmaktadır. POMEM kaynaklı polis memurları, polisliğin dışında farklı meslekleri icra etmek üzere değişik alanlarda eğitim aldıktan sonra, herhangi bir iş kolunda istihdam imkânı bulamayınca özellikle bir iş sahibi olma saikiyle polislik mesleğini tercih etmektedirler. Okur (2006)'un PMYO ve POMEM'lerde temel eğitim alan polis memuru adaylarının sosyokültürel durumlarını karşılaştırmak amacıyla yaptığı araştırmaya göre; POMEM'lerde eğitim gören polis memuru adaylarının ortaöğretim diploma not ortalamaları ve ÖSS'den aldığı puanlar PMYO öğrencilerine göre daha yüksektir. POMEM öğrencilerinde, sosyal güvence ve düzenli bir maaş alma nedeniyle polisliği seçme dağılımı PMYO öğrencilerine göre daha yüksektir (Okur, 2006:43).

POMEM’de eğitim gören polis memuru adaylarının ailelerinin sosyokültürel ve ekonomik düzeyi PMYO öğrencilerinin ailelerine göre biraz daha yüksektir. POMEM öğrencilerinin yabancı dil bilgileri PMYO öğrencilerine göre daha iyidir ve POMEM öğrencileri bilgisayarı daha etkin kullanmaktadırlar. Spor, resim, müzik ve televizyon ile ilgili verilere bakıldığında POMEM öğrencilerinin sosyokültürel düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Okur, 2006). POMEM öğrencilerinde, polis memurluğu temel eğitimine başlamadan önce bir iş tecrübesi yaşama oranı daha yüksektir. PMYO öğrencilerinin temel eğitim kurumunda iyi bir eğitim alarak kendilerini geliştireceklerine dair inançları, POMEM öğrencilerine göre daha ileri düzeydedir. POMEM öğrencilerinin polis temel eğitim kurumunda kendilerini geliştireceklerini düşünmemeleri; üniversite eğitimi aldıkları için kendilerini yeterli hissetmeleri, POMEM’leri üniversite ile kıyaslamaları ve POMEM’lerde fiziki yetersizlikler yaşanması gibi nedenlere bağlanabilir (Okur, 2006).

1.5.2.2. Aday Değerlendirme ve Seçme Süreci

POMEM’lerde eğitim görmek amacıyla açılan sınavlara başvuran adaylardan, giriş koşullarına sahip olanların müracaatları il emniyet müdürlükleri eğitim şubeleri tarafından alınmaktadır. Başvuran adayların sıralaması KPSS puanına göre yapılmakta ve o dönem alınacak öğrenci sayısının üç katı kadar aday, EGM’nin belirlediği bölge merkezlerinde yapılan mülakat ve fiziki yeterlilik sınavına çağrılmaktadır.

Başvuru şartlarına göre müracaatta bulunan adaylar mülakat ve fiziki yeterlilik sınavına alınmaktadır. Mülakat ve fiziki yeterlilik sınavları bölge merkezlerinde aday değerlendirme ve seçme kurullarınca yapılmaktadır. Bu kurullarda beş üye görev yapmaktadır. Kurullar; Eğitim Dairesi Başkanlığının teklifi ve Genel Müdürün onayı ile görevlendirilen en az ikinci sınıf emniyet müdürü rütbesine sahip bir emniyet müdürü başkanlığında olmak üzere, en az emniyet amiri rütbesinde bir personel, il emniyet müdürlüğü eğitim şube müdürü ile bir doktor ve psikiyatrist veya nöropsikiyatrist ve psikologdan oluşmaktadır.

POMEM’lere başvuran adaylarda değerlendirme ve seçme işlemlerinin ilk günü itibarıyla, askerliğini yapmamış erkekler ile bayan adaylar için 28 yaşından,

askerlik hizmetini yapmış erkek adaylar için 30 yaşından gün almamış olma şartı aranmaktadır (POMEMGY, Madde:7). POMEM'lere başvuran adaylarda aranan diğer niteliklere ilişkin detaylar 7 Mayıs 2008 tarih ve 26869 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Polis Meslek Eğitim Merkezleri Giriş Yönetmeliği"nde yer almaktadır.

POMEM'lerde polis temel eğitimi almak üzere başvuran adayların değerlendirme ve seçme işlemi üç aşamada yapılmaktadır (POMEMGY, Madde:11). İlk aşamada; adayların fiziki görünüşü, konuşma düzgünlüğü, başvuru için gerekli ön şartları haiz olup olmadıkları, sağlık yönetmeliğinde belirtilen şartları taşıyıp taşımadıkları ve güvenlik tahkikatı için gerekli şartlara sahip olup olmadıkları değerlendirilmektedir. Değerlendirme sonucu olumlu bulunan aday ikinci aşamaya geçmektedir.

İkinci aşamada; adaylara EGM tarafından belirlenen konuların yazılı olduğu bir kart çektirilmekte, adaydan kartta yazılı konu ile ilgili bir konuşma yapması istenmektedir. Her bir adaya konu hakkında düşünmesi ve sunum yapması için eşit süre verilmektedir. Böylelikle adayın bilgi düzeyi, kendisinden isteneni kavrama yeteneği, kendine güven duyma yeteneği, ifade etme yeteneği ve beden dilini kullanma becerisi değerlendirilmektedir.

Üçüncü aşamada adayın fiziki yeterliliğine bakılmaktadır. Yapılan değerlendirmeler sonucunda, aday hakkında kurul tarafından "POMEM öğrenci adayı olur." veya "POMEM öğrenci adayı olamaz." şeklinde karar verilmektedir. POMEM'lere alınacak öğrencilerin başarı sıralaması, KPSS puanı ile mülakat ve fiziki yeterlik puanlarının toplamına göre en yüksek puandan başlanarak erkek ve bayan adaylar için ayrı olmak üzere Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından yapılmaktadır. Sıralama sonucunda eşitlik olması hâlinde, KPSS puanı daha yüksek olan aday tercih edilmektedir (POMEMGY, Madde:12). Sıralamaya giren adaylardan sağlık raporu ve güvenlik soruşturması olumlu sonuçlananların POMEM'lere kaydı yapılmaktadır.

1.5.2.3. Eğitim-Öğretim Faaliyetleri

POMEM’lerde eğitim-öğretim süresi altı aydır.¹ Her öğretim süresi iki dönem, her dönem ise on iki haftadan oluşmaktadır. Eğitim-öğretim, Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından belirlenen tarihte başlamakta ve dönemler arasında öğrencilere bir hafta izin verilmektedir. Eğitim-öğretime başlamadan önce öğrencilere iki hafta süreyle intibak eğitimi yaptırılmaktadır (POMEMEÖY, Madde:7). POMEM’lerde eğitim-öğretim parasız, yatılı ve üniformalıdır. Öğrencilerin iâşe, ibate ve sağık giderleri devlet bütçesinden karşılanmaktadır. POMEM’lerde polis temel eğitimini başarı ile tamamlayanlar, EGM kadrolarına aday polis memuru olarak atanmaktadır. POMEM kaynaklı polis memurlarının atanma tarihinden itibaren altı yıl süre ile başka kurumlara nakil yoluyla atamaları yapılamamaktadır (POMEMEÖY, Madde:24).

Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanan eğitim programları ile polis memuru adaylarının istenen mesleki bilgilere sahip olmaları, edindikleri bilgileri davranış hâline getirebilmeleri amaçlanmaktadır. Programda yer alan dersler ve bu derslere ait müfredatlar Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından belirlenmekte, her dönemin başında güncellenerek POMEM Müdürlüklerine gönderilmektedir. POMEM’lerde haftada en çok 30 saat ders yapılmaktadır. Ders saatleri günlere eşit olarak dağıtılmaktadır. Dersler öğleye kadar dört, öğleden sonra iki saat olarak belirlenmiştir (POMEMEÖY, Madde:9).

POMEM Müdürlüklerinde verilen ders konularının öğrenciler tarafından ne düzeyde özömsendiğini tespit etmek amacıyla POMEM Eğitim-Öğretim Yönetmeliğı çerçevesinde her ders için bir ara sınav, bir final sınavı yapılmaktadır. Ara sınavın %40’ı, final sınavının ise %60’ı alınarak ders başarı notu tespit edilmektedir. Başarısız olanlara bütünleme sınavı hakkı, bütünleme sınavları neticesinde en fazla bir dersten başarısız olanlara ise ek bütünleme sınavı hakkı verilmektedir. Bütünleme sınavlarında başarı puanı 70, ek bütünleme sınavlarında ise başarı puanı 75’tir. Bütünleme sınavları neticesinde iki ve daha fazla dersten başarısız olanlar ile ek bütünleme sınavından başarısız olanların ilişkileri kesilmektedir. Sınavlar yazılı, sözlü veya uygulamalı olarak yapılabilmektedir.

¹ POMEM’lerde eğitim süresinin yetersizliğinden kaynaklanan sorunların çözümü adına 2012 yılından itibaren eğitim-öğretim süresi dokuz aya çıkarılmıştır.

Öğrenciler eğitime yatılı olarak devam etmek zorundadırlar. Mazeretsiz olarak eğitim süresince toplam beş gün ve daha fazla devam etmeyen öğrencinin notlarına bakılmaksızın POMEM’le ilişkisi kesilmektedir (POMEMEÖY, Madde:11). POMEM’lerde dersler haricinde mesleki ve kültürel konularda konferanslar verilmekte, seminerler düzenlenmekte, bilgi ve beceri geliştirici kurslar yapılmaktadır. Öğrencilerin moral ve motivasyonlarının artırılması amacıyla kültürel geziler düzenlenmekte, moral geceleri tertip edilmekte, sportif kabiliyetlerinin artırılması amacıyla çeşitli spor branşlarında takımlar oluşturulmaktadır.

1.5.2.4. Eğitim Programları

POMEM eğitim programında şu derslere yer verilmektedir: Polis Meslek Hukuku, Silah Bilgisi ve Atış Eğitimi Uygulamaları, Polis Savunma Taktikleri, Mesleki Yazışma Teknikleri, Ceza Hukuku, Ceza Muhakemesi Hukuku, Önleyici ve Temel Koruma Hizmetleri, Disiplin Hukuku ve Memur Hakları, Toplumsal Psikoloji, İnsan Hakları ve Uygulamaları, Fiziki Yeterlik Geliştirme, Devlet Güvenliği, Polislikte Uygulamalı Durum Eğitimi, Olay Yeri ve Korunması, Polis Meslek Etiği, İletişim, Toplum Destekli Polislik, Trafik Hizmetleri (Alaç ve Balcı, 2012:51).

POMEM’lerde uygulanan eğitim programlarının yeterliliğini ölçmeye yönelik yapılan araştırmada POMEM müfredatının %53 oranında yeterli, %47 oranında da yetersiz olduğu bulgulanmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:235). Bu sonuç nispeten de olsa POMEM eğitim programlarının yeterli olduğuna işaret etmektedir. Bu yeterlilik; derslerin içerikleri, uygulamalı derslerdeki uygulama-teori oranları, derslerin mesleki profesyonellik kazandırma ve meslek hayatına hazırlama kapasitesi, derslerde öğrencilerin aktif katılımını sağlayan tekniklerin kullanılması, sınavların ve ödevlerin öğreticiliği ve benzeri kriterler yardımıyla ölçülmüştür.

Her ne kadar POMEM eğitim programları öğrenciler tarafından nispeten yeterli görülse de bu temel eğitim kurumunun adayları polis memurluğuna hazırlama kapasitesinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. POMEM’lerde eğitim-öğretim faaliyetleri sonucunda kazanılan memurluk yeterliliği; mesleki beceriler, insan ilişkileri ve iletişim becerileri, stres ve çatışma yönetimi becerileri ve problem çözme becerileri kriterleri kullanılarak ölçülmüş ve POMEM memurluk eğitiminin %46

oranında yeterli; %54 oranında yetersiz bulunduğu tespit edilmiştir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:230).

1.5.2.5. Eğitim Ortamları

POMEM’lerde uygulamalı eğitim alanlarının, spor alanlarının, dersliklerin, dinlenme alanlarının, teknolojik olanakların, sağlık personelinin, destek hizmetleri personelinin, yatakhaneinin, yemekhanenin, poligonun ve kütüphanenin yeterlilik durumlarını ölçmeye yönelik yapılan araştırmada POMEM lojistik imkânlarının %59 oranında yeterli, %41 oranında yetersiz olduğu belirlenmiştir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:232). Dolayısıyla POMEM mezunları, temel eğitim aldıkları kurumların lojistik imkânlarını büyük ölçüde yeterli görmektedir.

POMEM’lerde teorik ve uygulamalı eğitim faaliyetleri sırasında kullanılan teknolojik imkânlar, mesleki teçhizatlar ve ders kitapları, ders notları ve öğrenci el kitapları gibi eğitim öğretimi kolaylaştırıcı yazılı ders materyallerinin yeterlilik durumları da ele alınmış ve POMEM eğitim materyallerinin %70 oranında yeterli, %30 oranında yetersiz olduğu tespit edilmiştir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:228). Bu sonuçlardan POMEM’lerin eğitim-öğretim materyalleri yönüyle iyi bir durumda olduğu anlaşılmaktadır.

1.5.2.6. Öğretim Elemanları

POMEM’lerde eğitimler ve dersler kadrolu öğretim görevlileri, öğretmen emniyet müdürleri, kurum içi ek ders görevlileri ve kurum dışı ek ders görevlileri tarafından verilmektedir. Yeni terfi eden emniyet müdürleri, kadrolarına uygun yer bulunamadığı için POMEM’lere öğretmen emniyet müdürü olarak tayin edilmektedir. POMEM’lerde görev yapan personelin büyük bir kısmı eğitim formasyonuna sahip değildir.

POMEM kurumlarında eğitim öğretim faaliyetlerinin bir parçası olan öğretim elemanı yeterlilik algısının; öğretim elemanlarının isteklilik, iletişim becerisi, ders saatini etkili kullanma, alan bilgisi, konulara ve derse ilgi uyandırma, eğitim

teknolojisinden faydalanma, eğitim formasyonları, öğretim elemanlarına ders dışı zamanlarda ulaşılabilme, öğretim elemanlarının ölçme değerlendirmedeki objektiflikleri, emniyet hizmetleri sınıfı ders görevlilerinin dersle ilgili donanımı kriterleri yardımıyla ölçüldüğü araştırmada POMEM öğretim elemanlarının %63 oranında yeterli, %37 oranında yetersiz olduğu tespit edilmiştir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:237). Bu sonuç, POMEM öğretim elemanlarının eğitim faaliyetlerini yürütme konusunda verimli olduklarını çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Daha önce Akyüz (2007) tarafından yapılan araştırmada da POMEM’lerde görev yapan eğitimcilerin genel olarak istekli oldukları, derslerde doğru iletişim kanallarını kullandıkları ve mesleki tecrübelerini öğrencilere aktarmalarının eğitimi olumlu etkilediği görülmüştür.

1.5.2.7. Uygulamalı Eğitimler

POMEM’lerde Polis Savunma Taktikleri, Silah Bilgisi ve Atış Eğitimi, Fiziki Yeterlilik dersleri uygulamalı olarak işlenmektedir. Diğer dersler ise ağırlıklı olarak teorik işlenmektedir. POMEM Müdürlükleri tarafından eğitim dönemi içerisinde yapılan programlar ile öğrencilerin, il emniyet müdürlüklerinin bazı bölümlerinde ve adliyede uygulamaları yerinde görmeleri sağlanmaktadır. Ders kesim tarihinden sonra, Güvenlik Dairesi Başkanlığı tarafından bir hafta süreli çevik kuvvet eğitimi uygulamalı olarak verilmektedir (POMEMEÖY, Madde:32).

POMEM’lerde eğitim süresinin kısa olması nedeniyle dersler daha ziyade teorik olarak verilmekte, gerektiği kadar uygulama yapılamamaktadır. Bu nedenle adaylar kadro uygulamaları ile ilgili yeterli bir donanıma sahip olmadan mezun olmaktadır. Bu da adayların kadronun beklentilerini karşılayamadığı yönündeki eleştirileri artırmaktadır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:393).

1.5.2.8. Alan Eğitimleri

POMEM’lerden mezun olarak kadrolara atamaları yapılan aday memurlara mesleki uygulamaları öğrenmelerini ve memurluk vasıflarını kazanmalarını sağlamak amacıyla eğitim şube müdürlerinin gözetiminde ve bir plan dahilinde en az iki hafta süreyle uygulamalı mesleki eğitim verilmektedir. Aday memurların disipline riayeti,

görevi kavrama ve anlama yetileri, halkla ilişkiler becerileri ve polisiye bilgileri ne ölçüde mesleki uygulamalara yansıttıkları il emniyet müdürlüğünde görevli amirler tarafından değerlendirilmektedir. Değerlendirme sonuçları daha sonraki eğitimlerde göz önünde bulundurulmak amacıyla Eğitim Dairesi Başkanlığına gönderilmektedir (POMEMEÖY, Madde:32). Bu eğitimler, Asayiş Şube Müdürlüğünde beş gün, Önleyici Hizmetler ve Çevik Kuvvet Şube Müdürlüklerinde beş gün, Polis Merkezinde beş gün olmak üzere yapılmakta ve polis memuru adaylarına icra edilen görevlerin ne şekilde yapıldığı uygulamalı olarak gösterilmektedir.

1.5.3. Polis Memuru Temel Eğitim Sistemi: Genel Değerlendirme

PMYO ve POMEM'lerin eğitim altyapıları ana hatlarıyla incelendikten sonra bu başlık altında polis memuru temel eğitim sistemi daha genel bir perspektifle ele alınacak ve bu sistemin aksayan yönlerine işaret edilecektir. Türkiye'de polis memuru temel eğitim sisteminin aşmak zorunda olduğu engellerin irdelenmesi, bu sistemin bir çıktısı olarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını daha objektif değerlendirebilmek için gereklidir. Polis memurları, mesleki temel eğitim sürecinde edindikleri bilgi, tutum ve davranış düzeyindeki yetkinliklere paralel olarak kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları yerine getirmektedir.

Polise düşen görevlerin giderek daha da artmasına, çeşitlenmesine ve zorlaşmasına paralel olarak iç güvenlik hizmetlerinde kalitenin ve vatandaş memnuniyetinin artırılması, polisin eğitim düzeyinin yüksek olmasına bağlıdır. Polis teşkilatları tarafından sunulan hizmetlerin kalitesi arttıkça, teşkilatın toplumdaki meşruiyeti ve saygınlığı da artacaktır. Polis teşkilatları topluma sundukları hizmetin kalitesini ancak, insan kaynaklarına gerek hizmet öncesinde ve gerekse hizmet içinde iyi eğitim olanakları sağlamak suretiyle artırabilirler.

Gelişmiş ülkelerin polis temel eğitim sistemleri incelendiğinde etkin bir ölçme ve değerlendirme sisteminin uygulandığı göze çarpmaktadır. Polis adaylarının bilgi ve beceri düzeylerinin yeterliliği objektif kriterlere dayalı olarak ölçülmekte ve yeterli olmayan adayların polis memuru olmasına müsaade edilmemektedir. Polis eğitiminde aslolanın bilginin beceriye dönüştürülmesi gerçeğinden hareketle polis

adaylarının özellikle alan eğitimlerinde sergiledikleri davranışlar gözlemlenmekte ve değerlendirilmektedir (Kaptı ve Gültekin, 2012). Örneğin Almanya’da polis temel eğitiminin verimliliği ve etkililiği belli periyotlarla değerlendirilmekte, öğrencilerin temel eğitim esnasında edindikleri bilgi, tutum ve davranışları kadro uygulamalarında ne kadar başarıyla uyguladıklarını tespit etmek için gözlem yapılmaktadır. Ancak Türkiye’de temel eğitimin çıktılarına ilişkin geri dönüşümlerin alınması ve bu dönüşümler çerçevesinde eğitimin aksayan yönlerinin iyileştirilmesi yoluna gidilmemektedir (Güçlü, 2006:122).

Fındıklı (2001:19)’ya göre polis eğitiminde sorunların kaynağı sistemsizlik ve eğitime bakışla ilgilidir. Polis eğitiminin belli bir felsefesi, sistemi ve istikrarlı bir eğitim politikası yoktur. Polis eğitiminden ne anlaşıldığına, ne beklendiğine ve ne tip polis yetiştirilmek istendiğine dair kriterler belirsizdir. Çevik, Göksu ve Sözen (2008) de Emniyet Teşkilatının, temel eğitim kurumlarından mezun olan personel sayısına odaklandığını ve herhangi bir polis memuru temel eğitim kurumundan mezun olan personelin ne seviyede bir eğitim aldığı, teşkilatın amaçlarını gerçekleştirmede ne kadar etkin ve verimli olduğu sorularının önemsenmediğini dile getirmektedir.

Polis memuru temel eğitim sisteminin özellikle alan eğitiminin dizaynı, müfredat içerikleri, standardizasyon ve ölçme değerlendirme yönüyle yetersiz kaldığı görülmektedir. 2001 yılında polis memuru temel eğitimini ön lisans düzeyine çıkaran düzenleme yapılırken en önemli gerekçeler olarak uygulamalı eğitimlerin ve alan eğitimlerinin yetersizliği öne sürülmesine rağmen, reform sonrasında bu alanlarda yaşanan sorunların giderilmesine yönelik dikkate değer bir ilerleme kaydedilmemiştir (Kaptı ve Gültekin, 2012:16).

Polis Okullarının Eğitim Daire Başkanlığı bünyesinde faaliyet gösterdiği dönemde uzun yılların tecrübesiyle oluşan kurumsal kültürün ne düzeyde Polis Akademisi’ne aktarıldığı tartışmalı bir husustur. Bu da eğitim gibi birikim ve tecrübe gerektiren bir alanda istenen başarıya ulaşmayı zorlaştıran bir faktör olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, PMYO’lar ve POMEM’ler polis memuru temel eğitimi veren kurumlar olmasına rağmen teşkilat içerisinde farklı birimlere bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. PMYO’lar Polis Akademisi’ne, POMEM’ler ise EGM

Eğitim Dairesi Başkanlığına bağlıdır. İkili bir yapılanma, polis memuru temel eğitiminde standart uygulamaların hayata geçirilmesini ve eşgüdümü zorlaştırmaktadır.

Bugüne kadar polis memuru temel eğitim programları, gerçek ihtiyaçları karşılamaya yönelik ve program geliştirme metodolojisine uygun olarak değil geleneksel bir tarzda hazırlanmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011). Polis memuru temel eğitiminin büyük ölçüde teorik ağırlıklı olması, sistemin en büyük zaaflarından birini teşkil etmektedir. Polis memuru temel eğitim kurumlarından mezun olup göreve başlayanlar ilk yıllarda büyük zorluklar yaşamakta, görevlerini kendi bilgi birikimleri ve becerilerine göre değil kıdemli meslektaşlarının yönlendirmesiyle yerine getirebilmektedirler. Gelişmiş ülkelerde personeli mesleğe hazırlamak için görev yapan alan eğitimciliği ve mentorluk uygulaması temel eğitim sisteminde yer almamaktadır (Atak ve Ekici, 2012).

Polis memuru temel eğitim sistemini değerlendirmek üzere yapılan araştırmalarda, reform öncesi sorunların büyük ölçüde devam ettiği ortak bir bulgu olarak tekrar edilegelmiştir. Kalabalık sınıflar, öğretme-öğrenme sürecinde farklı zekâ ve kültür düzeyindeki öğrencilerin dikkate alınmaması, eğitici personeldeki nicel ve nitel yetersizlikler, eğitim araç gereçlerinin yetersizliği bunlardan bazılarıdır. Derslerin işlenişinde ele alınan konuların taktik ve davranış boyutları göz ardı edilerek sadece teorik boyutları ele alınmaktadır (EGM, 2005). Bu sorunları aşmak için uygulamalı eğitim ağırlıklı, öğrencilere temel polislik becerileri kazandırabilecek bir müfredat hazırlanmalı, öğrenci merkezli ve proje tabanlı öğretim yöntemleri uygulanmalıdır (EGM, 2005).

Mesleki yeterlilik, insan ilişkileri ve iletişim, stres ve çatışma yönetme, problem çözme alanlarında yeterlilikleri ölçmeye yönelik sorulara verilen cevapların analiz edildiği araştırmada, PMYO memurluk eğitiminin %42 oranında yeterli, %58 oranında yetersiz olduğu ortaya çıkmıştır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:243). Aynı kriterler çerçevesinde POMEM memurluk eğitiminin ise %46 oranında yeterli, %54 oranında yetersiz olduğu belirlenmiştir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:230). Bu sonuçlara göre, POMEM’lerde verilen polislik temel eğitimi PMYO’lara göre nispeten daha yeterli görülse de arada çok açık bir fark söz konusu değildir. Hem

PMYO kaynaklı polis memurları hem de POMEM kaynaklı polis memurları aldıkları temel eğitimi yeterli bulmamaktadır.

Türkiye’de polis memuru temel eğitim sistemi günün koşulları paralelinde yapısal ve işlevsel yönlerden farklı değişimler yaşamıştır. Değişim sürecinin yönünü toplumsal gelişmeler, teknolojik gelişmeler ve polisliğin değişen doğası gibi temel dinamikler belirlemiştir. Bu değişim sürecinin bir parçası olarak 2001 yılında lise eğitilmiş adaylara temel eğitimin verildiği PMYO’lar ve 2005 yılında da lisans eğitilmiş adaylara temel eğitimin verildiği POMEM’ler açılmıştır. Temel eğitim alanında gerçekleştirilen bu yenilikler, memurların mesleki yeterliliklerini artırarak daha iyi bir mesleki performans sergilemelerini sağlama amacını taşımaktadır. Polis memurlarının mesleki performansları, aynı zamanda iç güvenlik hizmetlerinin ne düzeyde etkili, kaliteli, verimli ve hızlı icra edildiğinin bir göstergesidir. Ne var ki temel eğitim alanında birbirini takip eden yenilik çabalarına rağmen eğitim programlarının, uygulamalı eğitimlerin ve polis eğitim kurumlarının fiziki olanaklarının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi yolunda yeterli mesafe alınamamıştır.

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarına odaklanan araştırmanın bu bölümünde öncelikle Türkiye’de polis memuru temel eğitiminin tarihsel gelişimi ele alınmış ve polis memurlarının gerek formel gerekse mesleki eğitim standartlarının yükseltilmesini zorunlu kılan gelişmelere değinilmiştir. Daha sonra PMYO’larda ve POMEM’lerde temel eğitim sürecini şekillendiren faktörler üzerinde durulmuş ve temel eğitim kurumları; öğrenci kaynağı, aday değerlendirme ve seçme süreci, eğitim programları, eğitim ortamları, öğretim elemanları, uygulamalı eğitimler ve alan eğitimleri açısından incelenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

POLİS MEMURLARININ MESLEKİ PERFORMANSINI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Kamuda veya özel sektörde faaliyet gösteren kurumların amaçlarına ulaşabilmeleri, ürettikleri mal ve hizmetleri müşterilerine hızlı, verimli, kaliteli bir şekilde sunabilmeleri ve dolayısıyla hayatîyetlerini devam ettirebilmeleri performansı yüksek çalışanların varlığına bağlıdır. Bu yönüyle kurum çalışanlarının performansını ölçme ve değerlendirme, insan kaynakları yönetiminin en önemli fonksiyonlarından birini teşkil etmektedir.

Bu bölümde performans kavramı, kavramsal ve teorik düzeyde ele alınacak, özellikle bireysel performans ve polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirme konusu gözden geçirilecektir. Bu kapsamda polis mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede başvuru alan boyutlara işaret edilecektir. Ayrıca Emniyet Teşkilatında polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede takip edilen yöntemler ve yeni uygulamalar üzerinde durulacaktır. Bunun yanı sıra özellikle ABD’de polisin profesyonelleşmesi tartışmaları ile birlikte yoğun bir şekilde çalışılan eğitim seviyesi ve polis mesleki performansı ilişkisine dair araştırmalarda öne çıkan temel bulgulara değinilecektir.

2.1. PERFORMANS KAVRAMI, PERFORMANS ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Performans ölçme ve değerlendirme faaliyetleri, kurumların görevlerini ve fonksiyonlarını ne ölçüde etkili ve verimli bir şekilde sürdürdüklerini belirlemenin yanında bireysel olarak çalışanların verimliliğini, moral ve motivasyonunu artırma açısından da önemlidir. Verilen görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme ve ileri düzeyde performans sergileme, çalışanların iş doyumuna ve özgüvenlerine olumlu katkı sağlayacak ve onları performanslarını daha da artırma yönünde teşvik edecektir. Performans ölçme ve değerlendirme, çalışanların eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesinde, motivasyonlarının artırılmasında, terfileri için daha objektif

kararlar alınmasında, ücretlerin dengeli ve adaletli bir şekilde belirlenmesinde temel veriler sağlamaktadır.

2.1.1. Performans ve Performans Yönetimi Kavramları

Sözlük anlamı itibarıyla bir işi yapmak, bir görevi yerine getirmek, bir görevi başarılı bir şekilde yürütmek anlamlarına gelen performans kelimesi İngilizce kökenli bir kelimedir. Bu anlamlarının yanı sıra iş başarımı, herhangi bir işte gösterilen başarı derecesi (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 2008:203), bir işin üstesinden gelmek, bir kimsenin kendine düşen görevi etkin bir şekilde tamamlaması (Bingöl, 1990:170) şeklinde tanımlanan “performans” kelimesi, dilimizde çok yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Performans kavramının yerine “başarı” kavramının kullanıldığı da görülmekte (Türkel, 1980; Timur, 1983; Canman, 1993; Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001; Yüksel, 2004; Tortop vd., 2007) ve bu bağlamda başarı “herhangi bir görevin gereği olarak önceden belirlenen standartlara uygun davranışların gösterilmesi ve beklenen amaçlara yaklaşma derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Türkel, 1980:89).

Bir kurumda çalışanların mesleki başarıları esas alındığında performans, en genel anlamda çalışanın özellik ve yeteneklerine uygun olan işi kabul edilebilir sınırlar içinde gerçekleştirmesidir (Erdoğan, 1991:154). Performans, çalışanın örgütsel amaçları gerçekleştirmek için görevi ile ilgili eylemlerin ve işlemlerin sonunda elde ettiği mal, hizmet veya düşünce türünden üründür (Başaran, 1991:179). Performans, bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir teşebbüsün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, başka bir deyişle neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesidir (Baş ve Artar, 1990:13).

Bütün bu tanımlarda öne çıkan temel husus, kurumların önceden tespit edilmiş hedeflerinin olması ve insan kaynaklarının bu hedefleri gerçekleştirme konusunda ortaya koyduğu katkının değerlendirilmesidir. Bu açıdan bakıldığında kamu kurum ve kuruluşlarının yönetmek durumunda olduğu performans, şu üç noktada odaklanmaktadır (Bilgin, 2007:79): (1) Kurumsal performans, (2) takım performansı, (3) bireysel performans. Bir kurumda üretim veya hizmet faaliyetlerine katılan unsurların tamamının performansı kurumsal performans, bunların içinde

farklı konumu nedeniyle insan kaynaklarını oluşturan çalışanların sergilediği performans bireysel performans, insan kaynaklarının çeşitli amaçlarla oluşturdukları takımların ortaya koyduğu performans ise takım performansı olarak ele alınabilir.

Performans yönetimi örgütlerde tüm çalışanları, performansın sürekli gelişimini hedefleyen ortak amaçlarda birleştirmeyi ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli planlama, ölçme, yönlendirme ve kontrol işlevlerini yönetimin diğer işlevleri ile eşgüdümlü olarak yürütmeyi öngören bir yönetim biçimidir (Sayıştay, 2000:51). Performans yönetiminin örgütsel performans yönetimi ve bireysel performans yönetimi olmak üzere iki yönü bulunmaktadır.

Örgütsel performans yönetimi, örgütsel etkililiği ve verimliliği artırmak amacıyla birimin stratejik planlarının yapılarak önceliklerin belirlenmesi ve bu önceliklerin en üst seviyeden en alt seviyeye tüm birime yayılması ve belirlenen hedeflere ulaşılma sürecinin yönetimidir (Çevik vd., 2008:19). Bireysel performans yönetimi ise örgütsel gelişimi sağlamak üzere bireysel etkililiği ve verimliliği artırma amacını gütmektedir (Çevik vd., 2008:19). Hem kamu kurumlarında hem de özel kurumlarda birim düzeyinde ve birey düzeyinde çok çalışan ile az çalışanı birbirinden ayırmak için performansı ölçmeyi, değerlendirmeyi ve artırmayı amaçlayan performans yönetimi; tutumluluk, üretkenlik, etkililik ve verimliliği başarmada önemli bir yöntemdir (Çevik vd., 2008:9).

Örgütsel performans yönetimi, teşkilatın ve teşkilatı oluşturan alt birimlerin belirlenen amaçlara ne ölçüde ulaşp ulaşmadığı konusuyla ilgilenirken; bireysel performans yönetimi teşkilatın amaçlarını hayata geçirmede personele düşen görevlerin ve rollerin ne ölçüde yerine getirildiği konusuyla ilgilenmektedir (Bingöl, 2003). Bireysel performans yönetimi; performans ölçütlerinin belirlenmesi, performansın bu ölçütler dikkate alınarak değerlendirilmesi, bu ölçütlerden birisi olarak kabul edilen yetkinliklerin ölçülmesi, geliştirilmesi ve değerlendirme sonuçlarının ödüllendirme, işe alıştırma, kariyer planlama gibi alanlarda kullanılmasına ilişkin bir süreçtir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2010). Bireysel performansın ölçümü ve değerlendirilmesi ile iş uyumunu geliştirme ve iyileştirme, personeli kendini geliştirmesi için bilgilendirme, eğitim ve kariyer geliştirme,

ödüllendirme, çalışan ve çalışmayan personeli belirleme işlevleri yerine getirilmektedir (Bingöl, 2003).

Örgütsel performansı ölçme ve değerlendirmede kalite, verimlilik, kârlılık, etkililik, tutumluluk, yenilikçilik, müşteri memnuniyeti, çalışanların memnuniyeti (Aktan, 1999:69) ve benzeri boyutlar ön plana çıkarken; bireysel performansı ölçme ve değerlendirmede genellikle çalışanın yaptığı işin kalitesi, yenilikçilik ve yaratıcılık potansiyeli, çalışma azmi, eğitim ve bilgi düzeyi, ekip çalışmasındaki başarısı, liderlik yeteneği, dürüstlüğü, problem çözme becerisi, uyum ve esnekliği (Aktan, 1999:84) esas alınmaktadır. Bireysel ve örgütsel performansın yönetilmesinde amaç, birimlerin ve bu birimlerde görev yapan personelin hatalarını ortaya çıkararak onları cezalandırmak değil, aksine hataların mümkün olduğu kadar en az seviyeye düşürülmesiyle hem örgütsel hem de bireysel başarıya ulaşmaktır. Bu bağlamda performans ölçme ve değerlendirme; düzeltme, özendirme, iyileştirme ve performans artırma amaçlı yapılmaktadır (Çevik vd., 2008:74).

2.1.2. Bireysel Performansı Ölçme ve Değerlendirme

Kurum çalışanlarının performansını değerlendirme konusunu ele alan araştırmalarda performans değerlendirme kavramının yerine başarı değerlendirme, sicil verme, personelin değerlendirilmesi, işgören değerlendirme, işgören boylandırması, liyakat değerlendirmesi (Timur, 1983:3) ve benzeri kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavramlar “performance appraisal”, “merit rating”, “performance analysis”, “performance review”, “performance evaluation” ve benzeri İngilizce kavramları karşılamaktadır (Timur, 1983:3). Kavramlaştırmada biçimsel farklılıklar görülse de tüm bu kavramlara yüklenen anlamlar birbirine benzemektedir. Performansı değerlendirebilmek öncelikle ölçmeyi gerektirdiğinden ve sürecin bütününe ifade etmesi açısından “performans ölçme ve değerlendirme” şeklinde bir kavramlaştırmaya daha yerinde olduğu belirtilebilir.

Ölçme, herhangi bir varlığın veya olayın ölçülmek istenen özelliğinin, bu özelliği ölçmeye yarayan bir ölçek ile aslına uygun olarak betimlenmesidir. Değerlendirme ise bir karar verme işlemidir ve bu yönüyle ölçme işleminden ayrılmaktadır. Değerlendirme işlemi yapılırken ölçme sonuçları alınmakta, bu

sonuçlar ltle karşılaştırılmakta ve lme sonucunun ltle belirlenen koşulu karşılayıp karşılamadığına bakılmaktadır (zelik, 1992:13)

Bireysel performansı değerlendirme, en genel anlamda çalışanın yapacağı işe ve bu işe için sahip olduğu potansiyel özelliklere göre işini başarma derecesinin belirlenmesidir (Akçakaya, 2012:174). Bir kurumda çalışanların faaliyetlerinin, etkinliklerinin, eksikliklerinin, yeterliliklerinin ve yetersizliklerinin tüm yönleri ile gözden geçirilmesidir (Fındıkçı, 2009:296). Bir örgütte görev yapan personelin göstermesi gereken başarı davranışlarını gösterip göstermediğinin saptanması ve gerekiyorsa onu geliştirmek için yapılan çalışmaların organizasyonudur (Erdoğan, 1991:168). Kişinin işteki başarı derecesi hakkında bir yargıya varma işlemidir (Tutum, 1979:152). Çalışanların yeteneklerini, potansiyel güçlerini, işe alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzer niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir ölçmedir (Ataay, 1990:234).

Bireysel performansı değerlendirme, belirli bir işe ve görev tanımlı çerçevesinde çalışan kişinin işini veya görevini hedeflenen belirli bir zaman dilimi içinde verimli, etkin, kaliteli ve tutumlu olarak gerçekleştirme düzeyinin belirlenmesidir (Eryılmaz, 2007:270). Personelin, örgütün ve yönetimin geliştirilmesi amacıyla önceden belirlenen hedeflere ne lde ulaşıldığının ortaya çıkarılması ve meydana gelebilecek aksaklıkların giderilebilmesi için mümkün olan en st düzeyde objektif kriterlere dayalı olarak periyodik aralıklarla yapılan yönetsel faaliyetlerin tümüdür (Aykaç, 1986:17-18).

Barutgil (2002:179) performans değerlendirmeyi; bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlk durumunu ve özelliklerini bütünleyen ve çalışanın örgütün başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araç olarak tanımlamaktadır. İşgörenlerin işe yerindeki başarılarının, tutum, davranış ve kişiliklerinin birtakım objektif ölçülere göre belirlenmesi sürecidir (Eke, 1989:35). Performans değerlendirme, çalışanın başarı durumunun belirli zaman aralıklarında sistematik olarak gözden geçirildiği ve değerleme mülakatlarında çalışan ile yöneticinin karşılıklı olarak geçmişteki ve hlihazırdaki başarı durumu ile geleceğe dönük başarı hedeflerini tartıştığı bir süreçtir (zgen, ztrk ve Yalçın, 2005:227).

Performans ölçme ve değerlendirme faaliyetleri sonucunda; kurumda işlerin ne kadar iyi yapıldığı, hedeflenen sonuçlara ne düzeyde ulaşıldığı, gerçekleştirilen işlerin örgüt amaçlarına katkısının hangi boyutta olduğu, bu işlerin örgütsel performansa etkisinin ne seviyede olduğu, örgütsel hedef ve stratejilere uygunluğun sağlanıp sağlanmadığı sorularına cevap aranmaktadır (Akal, 2002:65). Coutts ve Schneider (2004) bireysel performans ölçme ve değerlendirme sisteminde bulunması gereken beş temel özelliğe dikkat çekmekte ve bunları şu şekilde sıralamaktadır. Ölçme ve değerlendirmede kişilik özellikleri değil ortaya konan performansa ilişkin sonuçlar dikkate alınmalıdır. Ölçme ve değerlendirme sürecine çalışanların da katılımı sağlanmalıdır. Çalışanın mesleki yönden gelişimine imkân vermesi için geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalıdır. Hem çalışanlar hem de yöneticiler açısından kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşma konusunda teşvik edici bir rol oynamalıdır. Performans ölçme ve değerlendirme yapan yöneticiler ölçme ve değerlendirme becerilerini geliştirme konusunda eğitim almalıdır.

2.1.3. Bireysel Performansı Ölçme ve Değerlendirmenin Amaçları

Kamu ve özel sektör kurumları çalışanları ile ilgili kararlar alabilmek, çalışanların başarılarını veya başarısızlıklarını yakından takip etmek, yeteneklerini geliştirici ve düzeltici önlemleri zamanında alabilmek ve böylece ileri düzeyde verim elde etmek amacıyla performans ölçme ve değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadır (Akyüz, 2001:82).

Performans ölçme ve değerlendirme faaliyetleri; insan kaynaklarının seçimine yönelik kriterlerin, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının ve terfi edecek personelin tespit edilebilmesi ve personelin motive edilebilmesi için yol gösterici bir rol oynamaktadır (Yüksel, 2004). Personelin örgüte yaptığı katkıyı belirlemede, sürekli başarı yönünde personeli isteklendirmede, personelin daha etkili ve üretken olması için eksik yönlerini iyileştirmede, performansa paralel bir ücret ve ödül almasını sağlamada, daha fazla sorumluluk gerektiren işler için gerekli personeli belirlemede, personelin yaptığı işteki performansına ilişkin geri bildirimde bulunarak motivasyonunu artırmada, insan kaynaklarının planlamasını yapmada, astlarla üstler arasındaki

etkileşimi güçlendirmede performans ölçme ve değerlendirme faaliyetleri kurum yönetimlerine geniş imkânlar sunmaktadır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001:170).

Personelin kendinden beklenen performansı ne ölçüde gerçekleştirdiğini ortaya koymak, personelin geleceğe yönelik gelişme potansiyeli hakkında bir yargıya varmak, personelin eğitim gereksinimlerini tespit etmek, performans hakkında geri bildirimde bulunmak; işleri, sorunları tartışmak, gelişmelere dönük önerilerde bulunabilmek için düzenli, programlı imkânlar sağlayarak özendiriciliği ve kuruma bağlılığı artırmak performans ölçme ve değerlendirme çalışmalarının diğer amaçları olarak sayılabilir (Tyson ve York'tan akt. Canman, 1993:9-10). Performans ölçme ve değerlendirme; örgütsel öğrenme, planlama ve bütçe, insan kaynakları yönetimi ve hesap verebilirlik alanlarında yöneticilerin başvurabileceği yardımcı bir yönetsel araçtır (Özdemir, Kiel ve Lofça, 2013:298).

Barutçugil (2002:182) performans ölçme ve değerlendirmenin amaçları olarak şu hususların altını çizmektedir: Performans ölçme ve değerlendirme çalışmaları; çalışanlar ve yaptıkları işler hakkında güvenilir bilgiler elde etmek, çalışanların performansını iyileştirmek üzere fikirler oluşturmak, personelin iş motivasyonunu ve verimini artırmak, ücretlendirme ve ödül standartları saptayarak başarının ödüllendirilmesini sağlamak için önemli imkânlar sunmaktadır. Ayrıca performansı yeterli olmayan çalışanları ortaya çıkarmak, bunun nedenlerini ve çözüm yollarını belirlemek, çalışanın işe odaklanmasını sağlamak ve yönetici ve çalışan arasındaki iletişimi geliştirmek için performans ölçme ve değerlendirme faaliyetlerine gereksinim duyulmaktadır.

2.1.4. Bireysel Performansı Ölçme ve Değerlendirmede Teorik Temeller

19. yüzyılın ikinci yarısında başlayan sanayileşme süreci ile birlikte toplu üretim tekniklerinin kullanılması, büyük ölçekli örgütlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamış ve böylesine örgütlerde çalışanların sayısal olarak çokluğu, iş gücünden daha ileri düzeyde yararlanma arayışlarını da beraberinde getirmiştir. İş gücü verimliliğini artırma istikametindeki çabalar, örgüt çalışanlarının performansını ölçme ve değerlendirme ihtiyacını ortaya çıkarmış ve böylelikle gerek kurumsal

gerekse bireysel performansı ölçme ve değerlendirme, örgüt yönetiminde önemli faaliyet alanlarından biri hâline gelmiştir.

Endüstriyel anlamda ilk performans ölçme ve değerlendirme faaliyeti 1800’lü yılların başında Robert Owen tarafından İskoçya New Lanark’taki iplik fabrikalarında gerçekleştirilmiştir (Murphy ve Cleveland, 1995:3). Performans ölçme ve değerlendirme faaliyetlerinin sistematik olarak ilk uygulamaları, 1900’lü yılların başında ABD’deki kamu kurum ve kuruluşlarında görülmektedir. Performans ölçme ve değerlendirme kavramı, Frederick W. Taylor’ın iş ölçümü uygulamaları ile çalışanların verimliliklerini ölçümlemesi sonucunda 1910’lu yıllarda bilimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır (Kaynak vd., 2000:205).

Frederick W. Taylor’ın öncülüğünde geliştirilen bilimsel yönetim yaklaşımı, üretim sürecinde çalışanların verimini artırmaya yönelik yeni ilke ve teknikleri örgüt yöneticilerinin dikkatine sunmuştur. Çalışanların üretim sürecinin bir parçası olarak ele alındığı bu dönemde, üretimin artırılması için işlerin gerektirdiği zaman ve emek miktarı hesaplaması yapılmıştır (Fındıkçı, 2009:7). Taylor, üretimin daha da artırılması için insan kaynakları üzerinde durmuş ve çalışanların daha iyi organize edilmesi, eğitilmesi ve motivasyonlarının artırılması durumunda daha iyi bir performans ortaya koyacaklarını ileri sürmüştür. Ayrıca, verimli çalışan personel ile verimsiz çalışan personel arasında bir ayırım yapılabilmesi için teşvikli ücret ödenmesini teklif etmiştir (Yüksel, 2004:11-12).

İşçilere çalışma sürelerine göre değil verimliliklerine göre ücret ödenmesini öneren Taylor’ın sanayi işçisinin verimliliğini artırmak için yaptığı analizler ve geliştirdiği yöntemler uygulamaya konmuş ve bu yöntemler refah devleti zenginliğinin oluşturulmasında büyük bir rol oynamıştır (Eryılmaz, 2007:259). İşçilerin verimliliğini artırmaya yönelik çalışmalar, bireysel performansın ölçülmesi ve değerlendirilmesi anlamında atılmış ilk adımları oluşturmuştur.

1980’li yıllarda kamu hizmetlerinin sunumunda tutumluluğu, verimliliği, etkililiği ve kaliteyi sağlamayı amaçlayan yeni kamu yönetimi anlayışı öne çıkmıştır. Bu hedeflere ulaşmak üzere rekabetçi piyasa ortamını kamu kesimine aktaran mekanizmalar geliştirilmiş, işletme yönetim teknikleri ve uygulamaları kamu örgütlerine uyarlanmıştır (Sözen, 2005:74). Kamu kurumlarında dönüşümü

amaçlayan reformlar, özellikle yönetsel işlevlerde dönüşümün sağlanması, kurumsal kapasitenin ve bireysel yeterliliğin artırılması, sonuç ve müşteri odaklı politikaların uygulanması, demokratik yaşam kalitesini iyileştirme hedeflerinin benimsenmesi yeni kamu yönetimi yaklaşımının belirgin özellikleri olarak öne çıkmıştır (Özdemir, Kiel ve Lofça, 2013:296). Yeni kamu yönetimi anlayışı, kamu kurumlarının örgütsel ve yönetsel yapılarında ve işleyişlerinde önemli değişikliklere kapı aralamıştır. Bu değişikliklerden biri personel yönetimi anlayışından insan kaynakları yönetimi anlayışına doğru bir dönüşümün gerçekleşmesi ve bu dönüşüm ekseninde performans odaklı insan kaynakları yönetimi uygulamalarının önem kazanmasıdır (Sözen, 2005:106).

Profesyonel meslekleri icra edenlerin mesleki performansını ölçmek ve değerlendirmek amacıyla bugüne değin birçok yöntem geliştirilmiştir. Bu yöntemleri geleneksel ölçme ve değerlendirme yöntemleri ve çağdaş ölçme ve değerlendirme yöntemleri olmak üzere ikili bir tasnife tabi tutmak mümkündür. Gerek geleneksel gerekse çağdaş performans ölçme ve değerlendirme yöntemleri, Douglas McGregor'un yönetsel tutumlara ilişkin X ve Y kuramlarından etkilenmiştir (Canman, 1993:18; Altan, 2005).

X kuramına göre (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001:306) insanlar doğal olarak çalışmayı sevmezler ve fırsat bulurlarsa çalışmaktan kaçınırlar. Çalışanları kurumun amaçlarını gerçekleştirme istikametinde motive etmek, ödüllendirmek, kontrol etmek ve yerine göre cezalandırmak gerekmektedir. Normal bir insan iş ve yükselme heveslisi değildir, sorumluluk almaktan kaçınır, güven arar ve kendine en fazla ekonomik kazanç getirecek işi yapar. İnsanların çoğunluğu yaratıcı değildir ve değişikliğe karşı direnç gösterirler. Kişiler kendilerini düşündükleri için örgüt amaçlarının onlar için önemi yoktur. McGregor, geleneksel yöneticilerin personeli X kuramının bakış açısıyla değerlendirdiklerini ve onları güdülemek için planlama, örgütlenme, maddi isteklendirme, korkutma ve kontrol gibi teknikleri geliştirerek ekonomik araçlara ağırlık verdiklerini düşünmektedir.

X kuramının baskın olduğu performans ölçme ve değerlendirme yöntemleri geleneksel değerlendirme yöntemleri olarak adlandırılmaktadır. Değerlendirmelerin gizliliği, personelin iş hayatında gösterdiği performanstan çok kişiliklerinin

değerlendirilmesi, hakkında değerlendirme yapılan personelin bu sürece herhangi bir şekilde katılamaması, genellikle baskı, korku, cezalandırma ve denetim amacına yönelik olarak yapılan değerlendirmelerin subjektif ölçütlere göre yapılması geleneksel yöntemlerin ortak özellikleri olarak sıralanmaktadır (Canman, 1993:21).

Y kuramına göre (Hicks ve Gullet, 1981:220-221) çalışanlar için iş yaparken fiziksel veya zihinsel bir çaba harcamak, oyun oynamak veya dinlenmek kadar doğal bir olaydır. Kurumun amaçlarına inanmış bir personel, kendi kendini kontrol edebilir ve yönetebilir. Ortalama bir insan şartların uygun olması hâlinde sadece verilen sorumluluğu almakla kalmaz, daha fazla sorumluluk almak ister. Kurumların baş etmek zorunda kaldıkları sorunların çözümü için gerekli olan hayal gücü, yaratıcılık kabiliyeti ve zekâ insanlarda sınırlı değildir, oldukça yaygındır.

Y kuramı, performans ölçme ve değerlendirmede çağdaş yöntemlerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Geleneksel yöntemlerin sakıncalarını ortadan kaldırmak amacıyla geliştirilen çağdaş ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin en can alıcı noktasını, kişiliğin değil personelin ortaya koyduğu işin değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Çağdaş ölçme ve değerlendirme yöntemleri genellikle açık değerlendirmeye ve objektif ölçütlere dayanmakta, kişisel ve örgütsel gelişmeyi hedeflemekte ve ayrıca değerlendirme sürecine performansı değerlendirilen personelin aktif bir şekilde katılımı sağlanmaktadır (Canman, 1993:28-30).

2.2. POLİS MEMURLARININ MESLEKİ PERFORMANSINI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Kamusal kaynaklar kullanılarak üretilen hizmetlerin vatandaşlara en iyi şekilde sunulması ve bu hizmetleri yerine getiren personelin performansının artırılması kamu yönetimleri için bir zorunluluktur (Çevik, 2000:243). Bu bağlamda özellikle bireysel ve toplumsal yaşam için vazgeçilmez bir öneme sahip iç güvenlik hizmetlerini sunan polislerin her geçen gün daha da artan, çeşitlenen ve zorlaşan görevlerini hangi seviyede başardıklarını ve kurumsal amaçların gerçekleşmesine ne ölçüde hizmet ettiklerini belirlemek gerekmektedir. Performans ölçme ve değerlendirme ile bir taraftan personelin geçmiş performansı belirlenirken, diğer taraftan gelecekteki

performansının hangi boyutlarda gerçekleşebileceği tahmin edilebilmekte ve personelin hangi yetkinlikler açısından yetersizliklerinin olduğu tespit edilebilmektedir.

Polislik hizmetlerini yürüten personelin mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede (1) kişisel özelliklere dayalı (2) davranışsal kriterlere dayalı (3) amaçlara dayalı olmak üzere üç yöntem öne çıkmaktadır (Hughes, 1990'dan akt. Gul ve O'Connell, 2013:29). Kişisel özelliklere dayalı ölçme ve değerlendirme yönteminde, genellikle grafik derecelendirme ölçekleri kullanılmaktadır. Skalanın solunda değerlendirmeye tabi tutulan kişilik özellikleri ve sağında ise bu özellikler için takdir edilen puanlar yer almaktadır. 1987 yılında 300 Amerikan polis teşkilatı üzerinde yapılan araştırmada; teşkilatların yaklaşık %70'inin polis performansını değerlendirmede kişisel özelliklere dayalı yöntemi kullandığı ortaya çıkmıştır (Hughes, 1990'dan akt. Gul ve O'Connell, 2013:29).

Davranışsal kriterlere dayalı performans değerlendirme yönteminde, bir işin yapılması sırasında gösterilen fonksiyonel davranışlar esas alınmaktadır. Bu davranışları sergilemede gösterilen başarı düzeyi, dolaylı olarak çalışanların mesleki performansına ilişkin ulaştıkları seviyeyi de yansıtmaktadır. Bu yöntemde bir işi oluşturan görev ve sorumluluklar "iş boyutu" kavramı kullanılarak ifade edilmektedir (Barutçugil, 2002:192). Her bir iş boyutuna ilişkin çalışanın sergilemesi gereken davranışlar belirlenmektedir. Davranış tanımları işi yapan çalışanların deneyimlerine ve gözlemlerine bağlı olarak geliştirilmektedir. Performans standartlarının belirgin olması, daha objektif bir değerlendirme yapmaya imkân vermesi ve performans boyutlarının birbirinden bağımsız olarak ölçülebilmesi (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001:184) davranışsal kriterlere dayalı performans değerlendirme yönteminin üstün tarafları arasında sayılmaktadır.

Amaçlara dayalı performans değerlendirme yönteminde ise iş başarısı, örgütsel amaçların gerçekleştirilme derecesine göre belirlenmektedir (Timur, 1983:15). Bu yöntemde amaçlar görev tanımında yer alan iş hedefleri ve birim veya kurum düzeyinde belirlenen hedefler şeklinde sınıflandırılmakta, belirlenen bu hedeflere çalışanın hangi düzeyde ulaştığına bakılarak performansı hakkında bir ölçme ve değerlendirme yapılmaktadır (Fındıkçı, 2009:308). Amaçlara dayalı

performans değerlendirme yönteminin uygulanması ile değerlendirmenin daha objektif kriterler üzerinden yapılması, değerlendirmede çalışanın iş başarısının ön planda tutulması, hem kişisel hem de örgütsel gelişmenin sağlanması (Timur, 1983:15) hedeflenmektedir.

Gerek memur gerekse amir düzeyinde polislik mesleğini icra edenlerin mesleki performanslarını lme ve değerlendirmenin birçok gerekçesi bulunmaktadır. Öncelikle polis teşkilatlarının yöneticileri görevde yükselme, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirleme, ücret artışları, meslekten çıkarma gibi yönetim fonksiyonunun gerektirdiği kararları alma ve uygulamada bazı bilgilere ihtiyaç duyarlar. Dahası alışanların motivasyonlarını artırmak ve onların kariyer planlarına destek olmak amacıyla sergilenen performansla ilgili geri bildirimde bulunmak gerekmektedir (Gul ve O'Connell, 2012:28). Bu amaçların başarılabilmesi, performans lme ve değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

Gianakis (1994) polis teşkilatlarının hem yeni polis memurlarının seçiminde yol gösterici kriterler belirlemek, hem personelin ihtiyaç duyduğu yetkinliklere yönelik hizmet içi eğitim programlarını geliştirmek hem de terfi işlemleri yapılırken en uygun adayları seçebilmek için iyi dizayn edilmiş performans lme ve değerlendirme sisteminin gerekli olduğunu ifade etmektedir. Performans lme değerlendirme sistemi sayesinde çalışanları izlemek, tanımak, davranışsal yönlerini ortaya koymak ve performanslarını artırıcı yeni yöntemler geliştirmek kolaylaşmaktadır. Zira lme ve değerlendirmenin en temel amaçlarından biri performansın artmasını sağlamaktır.

Performans lme ve değerlendirmenin bütün bu olumlu yönlerinin farkında olan birçok ülkede polis teşkilatları çalışanlarının ortaya koyduğu performansı daha objektif ve güvenilir ölçütlerden yararlanarak lme ve değerlendirme yoluna gitmektedir. Örneğin İngitere'de polis teşkilatları çalışanlarının performansını geliştirmek üzere polis memurundan amirine, küçük yerleşim birimlerindeki amirlerinden büyük şehirlerdeki en üst düzey polis yöneticilerine kadar polis performans yönetimini uygulamaya çalışmaktadır (evik vd., 2008:85).

2.2.1. Polis Mesleki Performansının Boyutları

Polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirme sistemi dizayn edilirken en kritik nokta, bu ölçüm esnasında hangi kriterlerin belirleyici olacağına karar verilmesidir. Performans ölçütleri; performans ölçme ve değerlendirmesine konu olan faaliyetin doğruluğunu, düzenliliğini, uygunluğunu, verimliliğini, etkililiğini ve tutumluluğunu ölçmeye yarayan ve kurumun amaçlarından yola çıkılarak oluşturulan kriterlerdir. Kriter ise bir şeyle ilgili doğru yargıya varabilmek için temel olan bir norm, bir ölçü, bir kıstas veya bir kuraldır (Özer, 1997:98). Polis memurlarının bireysel mesleki performansını konu alan çalışmalar daha ziyade üniversite eğitimi ve mesleki performans ilişkisine odaklanmış ve bu ilişkiyi analiz ederken de bazı genel kriterlerden yararlanılmıştır. Söz konusu kriterlerin polis mesleki performansının bütün boyutlarını kuşatma kapasitesi sınırlıdır. Ancak bu temel kriterler, polis mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede daha kapsayıcı ölçütler geliştirme imkânı sunmaktadır.

Allen (2003:39) polis memurlarının eğitim düzeyleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda mesleki performans ölçmek üzere kullanılan kriterlerin iki temel kategoriye ayrılabilceğini belirtmektedir. Bu kategorilerden birincisini yakalama, gözaltına alma ve tutuklama, vatandaş şikâyetleri, takdir belgeleri ve benzeri davranışsal ölçütler oluşturmaktadır. İkinci kategoride ise iş doyumu, yeniliklere açık olma, dogmatiklik ve şüphecilik gibi tutumsal ölçütler yer almaktadır.

Carter (2006)'a göre, polis memurlarının performansını değerlendirmek üzere kullanılan ölçütlerin büyük bir kısmını sayılabilir objektif kriterler oluşturmaktadır. Bu kriterlerden bazıları şunlardır: Polis memurunun hastalık yüzünden işe gidemediği zamanlar, polis memurunun aldığı takdirlerin, ödüllerin ve madalyaların sayısı, polis memuruna yönelik vatandaşların yaptığı şikâyetlerin sayısı. Bazı araştırmalarda ise değerlendirme ölçütleri kullanılmıştır. Bu ölçütler, polislerin mesleki performansına ilişkin vatandaşlardan, polis amirlerinden, akranlardan ve polislerin kendilerinden alınan değerlendirmelere dayanmaktadır. Carter (2006), eğitim düzeyi ile polis mesleki performansı arasındaki ilişkiyi ele alan ve 1973-2005 yılları arasında yayımlanan on dokuz çalışmayı incelemiş ve bu çalışmalarda mesleki

performansı ölçmek üzere hangi ölçütlerin ne sıklıkta kullanıldığını tespit etmiştir (Tablo 2.1). Carter, bu kriterlerin tamamının polis memurlarının profesyonellik düzeylerini belirlemede iyi bir ölçüt olabileceğini düşünmektedir.

Tablo 2.1: Eğitim Düzeyi ve Polis Mesleki Performansı İlişkisi Üzerine Yapılan Araştırmalarda Kullanılan Performans Ölçütleri

POLİS MESLEKİ PERFORMANS ÖLÇÜTLERİ	KULLANIM SIKLIĞI
Disiplin davranışları	19
Vatandaş şikâyetleri	15
Ödüller, takdir belgeleri, maaşla ödüllendirmeler vs.	12
Yakalama, tutuklama ve gözaltına alma sayıları	11
Hastalık ve benzeri nedenlerle alınan izinler ve raporlar	11
Kuvvet kullanılan olaylar	8
Polis Akademisi başarı puanları	6
Amirlerin performans değerlendirmeleri	6
Önlenebilir kazalar	5
Rütbe terfileri	4
Görev başında yaralanmalar	4
Yazılı ve sözlü iletişim becerileri	4
Mesleki bilgi	3
İş kalitesi	3
İşbirliği, dayanışma ve takım çalışması	3
Stajyerlik dönemine ilişkin değerlendirmeler	2
Yeni eğitimlere yönelik tutumları	1
Karar verme becerisi	1
Mesleki bağlılık düzeyi	1
Profesyonel tutum ve davranışlar	1

ABD Ohio eyaletinin başkenti Columbus şehri polis müdürlüğünün polis mesleki performansını ölçerken dikkate aldığı performans boyutları şunlardır (Çevik

vd., 2008:93): Yazılı iletişim, sözlü iletişim, görünüm, güvenilirlik, iş bilgisi, sorun çözme becerisi, kendisi ve çevresi için iş güvenliği, diğer insanlarla birlikte gerçekleştirebildiği beceriler, muhakeme ve karar verme becerisi, örgütsel liderlik yetenekleri.

Teksas Eyaleti Houston şehri polis müdürlüğü performans değerlendirme sisteminde ise bireysel performansı ölçmek ve değerlendirmek üzere iş bilgisi, güvenilirlik ve yeni şartlara uyum sağlama, inisiyatif ve liderlik, güvenlik prensiplerini uygulama, işbirliği ve sadakat boyutları altında sıralanan kriterlere yer verilmektedir (Swanson, Territo ve Taylor'dan akt. Demirci ve Ülkemen, 2005:87-88). İş bilgisi boyutunda; personelin mevzuat bilgisi, emirleri zamanında yerine getirme, olaylara müdahalede yaratıcılık ve taktik kullanma, mesleki yazışma bilgisi, trafik mevzuatı bilgisi kriterleri bulunmaktadır.

Güvenilirlik ve yeni şartlara uyum sağlama boyutunda; duruma göre davranışını ve yaklaşım tarzını uyarlama, olay yerine zamanında varma ve usulüne uygun olayı soruşturma, suç raporlarını eksiksiz hazırlama, olay yerindeki ve daha sonraki soruşturmayı usulüne uygun yapma, görevlerini yerine getirirken gerekli özeni gösterme, yabancı dil bilgisi, topluluk karşısında konuşma ve benzeri kriterler hesaba katılmaktadır. İnisiyatif ve liderlik boyutunda; profesyonel bir görünüm sergileme, olay olmadığında devriye gezme, önceki soruşturmaları takip etme, trafik uygulaması yapma, vatandaşlarla iyi ilişkiler kurma gibi etkinliklerle görevde geçen zamanını etkili bir şekilde kullanma, problemleri tespit etme, suç önleme tekniklerini etkili bir şekilde kullanma ve benzeri kriterler göz önünde bulundurulmaktadır.

Güvenlik prensiplerini uygulama boyutunda; bir şüpheli veya hükümlü sorumluluğuna verildiğinde tedbirli davranma, stresli olaylar karşısında kontrolünü sağlama, görev teçhizatını kullanma ve tedbirli taşıma, silahını ve polis aracını güvenli kullanma becerilerine ilişkin personelin durumu değerlendirilmektedir. İşbirliği ve sadakat boyutunda ise; polisliği temsil kabiliyeti, etkili iletişim becerisi, işbirliğini teşvik etme becerisi, diğer memurlar ile ilişkileri, amirleri ile ilişkileri ve vatandaşlarla ilişkiler ele alınmaktadır.

Gül ve O'Connell (2012:60-62), polislerde bulunması gereken temel yetkinlikler olarak işe devamlılık, dakiklık yani görev yerinde zamanında bulunma

ve verilen görevleri zamanında yerine getirme, yazılı ve sözlü iletişim becerileri, meslektaşlarıyla ve amirleriyle işbirliği ve dayanışma diğer bir deyişle takım çalışması, inisiyatif kullanma, mesleki bilgi, karar verme becerisi, problem çözme becerisi, dış görünüm, mesai esnasında gerekli güvenlik önlemlerini alma, zaman yönetimi ve dürüstlük kriterlerini saymaktadır. Bununla birlikte, her ne kadar bu yetkinlikler performans ölçme ve değerlendirmede polis yöneticilerine genel bir çerçeve sunsa da farklı birimlerde görev yapan polisler için de farklı yetkinliklerin aranması gerektiğinin altını çizmektedirler.

Polis mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede başvuru kriterler, teşkilatların uygulamalarına yön veren polislik anlayışları çerçevesinde şekillenmektedir. Bu yönüyle, polis teşkilatlarının bireysel performansı ölçme ve değerlendirmede kullandığı kriterler, aynı zamanda uyguladıkları polislik yaklaşımının özünü de yansıtmaktadır. Dolayısıyla suçla mücadeleye ağırlığın verildiği reaktif bir polislik yaklaşımı sergileyen polis teşkilatları ile toplum destekli polislik modelini benimseyip uygulayan polis teşkilatlarının performans ölçme ve değerlendirmede esas alacağı ölçütler farklılaşacaktır (Neyroud, 2008). Suçla mücadeleyi önceleyen bir polislik yaklaşımında müdahale edilen olay sayısı, yakalanan suçlu sayısı, verilen idari cezaların sayısı gibi kriterler ön plana çıkarken; toplum destekli polislik modelini benimseyen teşkilatlarda vatandaş memnuniyeti, yaşam kalitesi, suç önlemede etkililik, şeffaflık, hesapverebilirlik ve benzeri kriterler esas alınmaktadır.

2.2.2. Emniyet Teşkilatında Polis Memurlarının Mesleki Performansını

Ölçme ve Değerlendirme

Emniyet Teşkilatında polis memurlarının mesleki performansları değerlendirilirken kullanılan ölçütler şunlardır: Her yıl amirleri tarafından personele verilen sicil notları, taltifler, takdirnameler, disiplin cezaları ve adli cezalar. Tez yazım çalışmalarının devam ettiği süreçte sicil notları, taltifler ve takdir belgeleri ile ilgili mevzuatta bazı değişiklikler yapılmakla birlikte sicil dosyalarının beş yıl daha muhafaza edilmesi ve sicil notlarının bazı işlemlerin tesisinde bir süre daha kullanılması kararlaştırılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler değişiklik öncesi döneme ait olduğundan bu dönemde sicil notları, taltifler ve takdir belgelerine ilişkin

uygulamaların hangi esaslar çerçevesinde yapıldığı üzerinde durulacak ve mevzuatta yapılan değişikliklere dipnotlarda işaret edilecektir.

2.2.2.1. Sicil Notları

13 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan değişikliklere kadar, devlet memurlarının ve buna paralel olarak Emniyet Teşkilatında görev yapanların mesleki performanslarını değerlendirmede kullanılan sicil notları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun² 109-123. maddeleri ve Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği (DMSY)³ hükümleri çerçevesinde belirlenmekteydi. Söz konusu Yönetmelik’te, devlet memurlarının mesleki yeterliliklerinin tespit edilmesi için sicilinde bulunacak bilgilere, sicil raporunun şekline, sicil raporunda yer alan kriterlere, raporların doldurulmasında uygulanacak not usulüne, sicil raporlarının düzenlenme zamanına, sicil amirlerine ve sicille ilgili diğer konulara yer verilmekteydi (Mülga DMSY, Madde:1). Bahsedilen yasal mevzuat ekseninde yılda bir kez olmak üzere Aralık ayında yapılan performans ölçme ve değerlendirmede, geleneksel değerlendirme skalaları diğer bir anlatımla

² 13 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 122. maddesinin “Takdirname” başlığı “Başarı, üstün başarı değerlendirmesi ve ödül” olarak değiştirilmiş ve madde metni yeniden düzenlenmiştir. Söz konusu maddede “Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir.” hükmü yer almaktadır. Bu yasal düzenleme ile kamu personelinin mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede sicil notu uygulamasından vazgeçilmiş ve kamu kurum ve kuruluşlarına çalışanların mesleki performanslarını ölçmek ve değerlendirmek üzere kriter belirleme imkânı sağlanmıştır. Bunu takiben 24 Ekim 2011 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile 661 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çıkarılmış ve bu kararnamenin 16. maddesi ile 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun 85. maddesinde bir değişiklik yapılmıştır. “Personelin performansının değerlendirilmesi” başlığı ile yapılan yeni düzenleme Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin mesleki performansını ölçme ve değerlendirme esaslarının genel çerçevesini belirlemektedir. Bu yasal düzenlemeye istinaden; Emniyet Teşkilatında performans ölçme ve değerlendirme sisteminin oluşturulması ve uygulanması amacıyla hazırlanan “Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliği” 4 Temmuz 2012 tarih ve 28343 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

³ 13 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan değişiklikler sonucunda işlevini yitiren Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği (DMSY) 15 Haziran 2011 tarihli ve 27965 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik ile Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılması ve Bazı Yönetmeliklerin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik’in 5 inci maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

grafik derecelendirme ölçekleri kullanılmaktaydı (Bağcan, 1993:132).

Grafik derecelendirme ölçekleri kullanmak suretiyle yapılan performans ölçme ve değerlendirme işleminde çalışanın kişilik özellikleri, işe yönelik davranışları ve yapılan işin çıktıları olmak üzere üç temel boyut dikkate alınmaktadır (Barutçugil, 2002:191). Bu boyutlara ilişkin performans çalışanın güvenilirliği, dürüstlüğü, sorumluluk duygusu, iş bilgisi, yazılı ve sözlü iletişim becerileri, çalışma esnasında gösterdiği titizlik, diğer çalışanlarla iş birliği, yeniliklere ayak uydurma becerisi ve benzeri performans kriterleri üzerinden sayısal puanlara ve yazılı tanımlamalara dayalı olarak değerlendirilmektedir.

Bu yöntemde bir değerlendirme formu hazırlanmakta, bu formun sol tarafına değerlemeye esas olan nitelikler ve açıklamalar, sağ tarafına da nitelikleri değerlendirmek üzere sayısal notlardan oluşan bir ölçek ya da pekiyi, iyi, orta, zayıf gibi değerlemeler yazılmaktadır (Yüksel, 2004:188). Değerlendirmeyi yapan yöneticilerden çalışanın iş başarısını bu çerçevede belirlemeleri istenmektedir. Değerlemede temel alınacak niteliklerin tespit edilmiş olması yöntemin üstün yanlarından biri olarak belirtilebilir. Bununla birlikte, formlarda yer alan niteliklere ve derecelendirmelere ilişkin algıların başarı değerlemesi yapan her yöneticiye göre değişiklik gösterebilmesi, yöneticilerin daha ziyade ortalamaya yakın bir not verme eğiliminde olmaları ve bazen tek bir niteliğin etkisinde kalarak diğer niteliklere de benzer şekilde not verilmesi bu yöntemin güvenilirliğini azaltan faktörler (Yüksel, 2004:189) olarak öne çıkmaktadır.

Emniyet Teşkilatı personelinin mesleki performansını değerlendirmek üzere sicil raporunda yer alan hususlar dört başlık altında toplanmıştı (Durmuş, 2009:405-407): Mesleki yetenek bakımından değerlendirme, yöneticilik bakımından değerlendirme, yurtdışında görevli memurun değerlendirilmesi, genel durum ve davranış bakımından değerlendirme. Yöneticilik bakımından değerlendirme, sadece yönetici pozisyonunda görev yapan personel için geçerliydi ve bu nedenle polis memurları, yöneticilik bakımından bir değerlendirmeye tabi tutulmamaktaydı. Genel durum ve davranış bakımından değerlendirme nitel bir yöntemle yapıldığından ve doğrudan doğruya polislik performansı ile ilgili olmadığından bu çalışmanın kapsamı

dışında tutulmuştur. Yurt dışında farklı görevlerde bulunan polis memurlarının mesleki performansı da incelemeye dahil edilmemiştir.

Mesleki yetenek yönüyle değerlendirme bölümünde, sicil amirleri polis memurunun görev başında gösterdiği başarısına ve mesleki ehliyetine ilişkin 100 puan üzerinden bireysel performans değerlendirmesinde bulunmaktaydı. Emniyet Teşkilatı personelini, mesleki yeterlilik bakımından değerlendirmede kullanılan ve sicil raporunda yer alan kriterler şu şekilde sıralanmaktaydı (Durmuş, 2009:405-406):

- Görev ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden, zamanında doğru yapma, takip edip sonuçlandırma alışkanlığı, yani sorumluluk duygusu
- Görevine bağlılığı, iş heyecanı, teşebbüs fikri
- Mesleki bilgisi, yazılı ve sözlü kabiliyeti, kendini geliştirme ve yenileme gayreti
- Görevindeki intizam ve dikkati
- İşbirliği yapma ve değişen şartlara uyumda gösterdiği başarı
- Tarafsızlığı yani görevini yerine getirirken dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farklılıklarından etkilenmeme derecesi
- Amirlerine, mesai arkadaşlarına ve iş sahiplerine karşı tutum ve davranışı
- İnsan haklarına saygısı, yani insanların kişiliğine ve haklarına saygı gösterme, hiç kimseye insanlık onuru ile bağdaşmayan muamelede bulunmama
- Görevini yerine getirirken disipline riyeti
- Görevini yerine getirmede çalışkanlığı, kabiliyeti ve verimliliği
- Yurt dışı görevlerde temsil yeteneği, mesleki ehliyet ve yabancı dil bilgisi
- Araç, gereç, silahına bakımı ile muhafazası ve bunları lüzumlu zamanlarda kullanma yeteneği ile silah atış kabiliyeti
- Tavassuta düşkün olup olmadığı

Mesleki yeterlilik bakımından değerlendirme bölümünde DMSY’de on bir kritere yer verilmesine karşılık, Emniyet Teşkilatı tarafından kullanılan formda on üç kriter bulunmaktadır. Formda yer alan son iki kriter, DMSY’nin 16. maddesi ile kurumlara sağlanan; hizmet özelliklerinin gerekliliği söz konusu olduğunda yeni kriterler eklenebileceğine dair hükümden yararlanılarak ilave edilmiştir.

Sicil raporları, sicil amirleri tarafından doldurulmaktadır. Sicil amirleri, sicil raporlarını doldurmakla görevlendirilmiş yönetici pozisyonunda görev yapan kişileri ifade etmektedir. Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınarak çıkarılan özel yönetmeliklerle, hangi memurun sicil raporunun hangi sicil amiri tarafından doldurulacağı, bağlı oldukları kurumlarca belirlenmektedir. DMK'nın 112. maddesi ve DMSY'nin 30. maddesi gereğince 2 Ocak 1987'de "Emniyet Teşkilatı Mensuplarının Sicil Raporlarını Düzenlemeye Yetkili Amirleri Belirleyen Yönetmelik" yürürlüğe konmuş ve sicil amirleri belirlenmiştir. Emniyet Genel Müdürlüğü makamına doğrudan bağlı olmayan birimlerde çalışan personelin birinci sicil amiri şube müdürü, ikinci sicil amiri ise emniyet müdürüdür.

Sicil amirleri memurların mesleki ehliyetlerinin belirlenmesini sağlayan soruların her birini, ihtiva ettikleri unsurları esas almak suretiyle 100 tam not üzerinden değerlendirir ve sorulara verdikleri notların toplamını soru sayısına bölerek memurların sicil notunu tespit ederler. Her bir sicil amirince bu şekilde belirlenen sicil notlarının toplamının sicil amiri sayısına bölünmesi suretiyle de memurların sicil notu ortalaması bulunur. Buna göre sicil notu ortalaması; 60'dan 75'e kadar olanlar "orta", 76'dan 89'a kadar olanlar "iyi", 90'dan 100'e kadar olanlar "çok iyi" derecede başarılı olmuş, olumlu; 59 ve daha aşağı not alanlar ise yetersiz görülmüş, olumsuz sicil almış sayılır (Mülga DMSY, Madde:16).

Sicil notu vermek suretiyle kamu personelinin performansını ölçme ve değerlendirme sistemi bazı yönlerden eleştirilmektedir. Öncelikle sicil notu uygulamasına ilişkin mevzuat, olumsuz sicil alan memurların durumu istisna olmak üzere, bir memurun kendi sicil raporuyla ilgili herhangi bir bilgiye ulaşmasına müsaade etmemektedir. Sicil sonuçlarının şeffaf bir şekilde duyurulmaması nedeniyle, performansı hakkında bilgi sahibi olamayan bir memurun kendi iş başarısı ile ilgili öz değerlendirme yapabilmesi ve değerlendirme sonuçlarının mesleki gelişime ve hizmet içi eğitime yönelik amaçlarla kullanılması mümkün olmamaktadır (Altan, 2005:99). Bunun yanı sıra her kamu kurumunun, kurumlardaki alt birimlerin ve bu birimlerde çalışanların görev ve sorumlulukları farklı olduğu hâlde bütün kamu çalışanlarının performansının aynı kriterler üzerinden ve aynı yöntemle değerlendirilmesi uygulamanın önemli zaaflarından bir diğeri olarak dikkati çekmektedir (Ekinci, 2008:182).

Sistemin eleştirilen yönlerinden bir diğeri değerlendirme periyodu ile ilgilidir. Emniyet Teşkilatında da performans değerlendirmesi diğer tüm kuruluşlarda olduğu gibi yılın son ayında yapılmaktadır. Bu sıkışık dönemde sicil amirleri genellikle ortalama puan verme eğilimine girmekte ya da personelin son davranışlarının etkisinde kalmaktadırlar (Akçakanat, 2009:89). Memurların mesleki başarılarının değerlendirilmesi işlemlerinin Aralık ayının ikinci yarısında yapılması yönünde yasal bir zorunluluğun olması nedeniyle sicil amirleri, sicil notu verme işlemlerini kısa bir süre içerisinde tamamlamak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle performans değerlendirme işlemine yeteri kadar zaman ayırmaları mümkün olmamaktadır (Şenyayla, 2005:42).

Diğer yandan sicil notu verilirken esas alınan kriterlerin; çağdaş personel değerlendirme sistemlerinde yer alan “önceden uzlaşmaya varılmış iş tanımları”, “gerçekleştirilmesi gerekli performans standartları” ve “personelin gerçekleştirdiği performans” gibi objektif değerlendirme yapabilmeyi kolaylaştıracak standartlardan yoksun olması sistemin öne çıkan zayıflıkları arasında sayılmaktadır. Yine değerlendirmeye esas kriterlerden özellikle sorumluluk duygusu, göreve bağlılık, görevdeki intizam ve dikkat, iş heyecanı, teşebbüs fikri, tarafsızlık, disipline riayet ve benzeri kriterlerin sicil amirleri tarafından objektif bir şekilde değerlendirilmesinin güçlüğüne dikkat çekilmektedir (Canman, 1993:92). Emniyet Teşkilatında da performans değerlendirme sürecinde çalışanlara performansları konusunda geri beslemede bulunulmaması, çalışanların değerlendirme sürecine katılım yolunun kapalı olması ve sicil raporundaki başarı kriterlerinin mesleki performansı ölçmede bütünüyle yeterli olmaması (Akçakanat, 2009:120) uygulamanın öne çıkan aksayan yönleri olarak belirtilmektedir.

Bununla birlikte polis memurlarına mesleki başarılarının bir göstergesi olarak verilen sicil notlarının bilimsel araştırmalarda performans kriteri olarak kullanıldığı görülmektedir. Beyhan (2008:90-94)’ın dokuz ay süreli polis memuru temel eğitiminin verildiği Polis Okullarından 2000 ve 2001 yıllarında, iki yıl süreli polis memuru temel eğitiminin verildiği PMYO’lardan 2003 ve 2004 yıllarında mezun olarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını ve mesleki hazır bulunuşluk düzeylerini incelediği araştırmada mesleki performansı ölçmek üzere kullandığı ölçütlerden biri polis memurlarının ilk üç yıllık hizmet

süreleri boyunca aldıkları sicil notlarıdır. Araştırma bulgularına göre, her üç yılda da PMYO kaynaklı memurların sicil puanları Polis Okulu kaynaklıların sicil puanlarından daha yüksektir. İlk yılda Polis Okulu Kaynaklıların sicil notu ortalaması 89,3 iken PMYO kaynaklıların 93,1; ikinci yılda Polis Okulu kaynaklıların sicil notu ortalaması 90,0 iken PMYO kaynaklıların 93,0; üçüncü yılda Polis Okulu kaynaklıların sicil notu ortalaması 90,3 iken PMYO kaynaklıların 93,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar çok belirgin bir şekilde PMYO kaynaklıların Polis Okulu kaynaklılara göre daha başarılı bir mesleki performans sergilediklerini açıklığa kavuşturmaktadır.

2.2.2.2. Taltifler

Emniyet Teşkilatında polis memuru düzeyinde görev yapanlar, farklı yasal düzenlemelere istinaden “para ödülü” veya “aylıkla ödüllendirme” olarak da tanımlanan taltif ile ödüllendirilmektedir. Bu yasal düzenlemelerden ilki 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’dur. Söz konusu Kanun’un yürürlükten kaldırılan 123. maddesine göre⁴ bağlı bulundukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları görülen devlet memurlarına bağlı veya ilgili bakanın uygun görmesi üzerine bir mali yıl içinde bir aylıkları

⁴ Devlet Memurları Kanunu’nda aylıkla ödüllendirmelere ilişkin hükümlerde bazı değişiklikler yapılmıştır. 13 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun’un 117. maddesiyle 657 sayılı DMK’nın “Ödül” başlıklı 123. maddesi yürürlükten kaldırılmış, DMK’nın 122. maddesinin “Takdirname” şeklindeki başlığı “Başarı, üstün başarı değerlendirme ve ödül” olarak değiştirilerek söz konusu madde metni yeniden düzenlenmiştir. Yeni düzenlemede devlet memurlarının başarılarını değerlendirmek üzere “başarı belgesi, üstün başarı belgesi ve ödül” olmak üzere üç türlü ödüle yer verilmiş ve başarı belgesinin hangi durumlarda verileceğine ilişkin somut kriterler belirlenmiştir. Devlet memurlarına üstün başarı belgesi verilebilmesi için üç defa başarı belgesi alma kriteri getirilmiş, üstün başarı belgesi almaya hak kazananların aylıkla ödüllendirileceği hükmüne bağlanmıştır. DMK’nın 122. maddesinin yeni hâli şu şekildedir: “Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle; kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen memurlara, merkezde bağlı veya ilgili bakan, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar tarafından başarı belgesi verilebilir. Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir. Üstün başarı belgesi verilenlere, merkezde bağlı veya ilgili bakan ve illerde valiler tarafından uygun görülmesi hâlinde en yüksek Devlet memuru aylığının -ek gösterge dahil- %200’üne kadar ödül verilebilir. Bu maddeye göre bir mali yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde onundan, Gümrük Müsteşarlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü kadroları için binde yirmisinden fazla olamaz. Yıl içinde ödüllendirilen personel sayısı kurumlarınca izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.”

tutarında ödöl verilebilir. Emniyet hizmetleri sınıfına mensup memurlara ve gümrük işlerinde görevli memurlara iki aylık tutarını aşmamak üzere ödöl verilebilir. Emniyet hizmetleri sınıfı personeli ile gümrüklerde görevli memurlardan uygun görülenlere ilgili bakanın teklifi ve başbakanın onayı ile bir aylıkları tutarında daha ödeme yapılabilir. Ancak bir mali yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı ile ilgili sınırlama getirilmiştir. Buna göre bir mali yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki serbest kadro mevcudunun binde onundan, Maliye ve Gümrük Bakanlığına tahsis edilmiş serbest kadrolar ile eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı ve emniyet hizmetleri sınıfına dahil kadrolar için binde yirmisinden fazla olamaz (DMK, Mülga 123. Madde).

Polis memurlarının taltif ile ödüllendirilmesine ilişkin bir diğer yasal hüküm 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nda yer almaktadır. Bu Kanun'un "para mükâfatı" başlığını taşıyan 86. maddesine göre Emniyet Teşkilatı mensuplarına iki ayrı sebebe bağlı olarak para ödölü verilmektedir. Bu sebeplerden birincisi şudur: "Ülkenin güvenlik ve esenliği, devletin çıkarları ve kişilerin can, ırz ve mallarını korumada yüksek hizmetleri görülenler, fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının iki katından beş katına kadar" para mükâfatı ile ödüllendirilir." (3201 sayılı ETK, Madde:86). İkinci sebep ise şu şekilde belirtilmektedir: "Olağanüstü durumlarda yaşamını ortaya koyarak büyük yararlılıklar gösterenler, fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının altı katından yirmi dört katına kadar, para verilerek ödüllendirilir." (3201 sayılı ETK, Madde:86).

Polis memurlarının taltif ile ödüllendirilmesine imkân sağlayan yasal düzenlemelerden biri de 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu'dur. Söz konusu Kanun'un 23. maddesine istinaden, yasak veya kaçak şüphesiyle mal veya eşya yakalanması hâlinde yakalayan memurlara ikramiye ödenmektedir. Bu ikramiyeler kaçak mal veya malzemenin türüne, yakalama işleminin muhbir aracılığı ile veya muhbir yardımı olmaksızın yapıp yapılmadığına göre değişmektedir. İkramiyeler, yakalanan kaçak eşya, mal, malzeme, silah, mühimmat, uyuşturucu madde ve benzeri şeyler için ilgili birimlerin oluşturacakları komisyonlar tarafından belirlenen yıllık tutarlar üzerinden ödenmektedir (Durmuş, 2009:82). Bu düzenleme Emniyet Teşkilatında kaçakçılık ve organize suçlarla mücadele eden birimlerde görev yapan

polis memurlarının diğ er birimlerde görev yapanlara göre daha fazla taltif almasını sağlamaktadır.

Polis memurlarına mesleki başarılarının bir göstergesi olarak verilen taltiflerin bilimsel araştırmalarda performans kriteri olarak kullanıldığı görülmektedir. Beyhan (2008:97)'ın dokuz ay süreli polis memuru temel eğitiminin verildiği Polis Okullarından 2000 ve 2001 yıllarında, iki yıl süreli polis memuru temel eğitiminin verildiği PMYO'lerden 2003 ve 2004 yıllarında mezun olarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını ve mesleki hazır bulunuşluk düzeylerini incelediği araştırmada mesleki performansı ölçmek üzere kullandığı ölçütlerden biri polis memurlarının ilk üç yıllık hizmet süreleri boyunca aldıkları taltiflerdir. Araştırma sonuçlarına göre, hizmetin ilk üç yılında PMYO kaynaklılar Polis Okulu kaynaklılardan daha fazla taltif almıştır. Polis Okulu kaynaklıların taltif ortalaması 1,2 iken PMYO kaynaklıların taltif ortalaması 3,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar açık bir şekilde PMYO kaynaklıların mesleki performanslarının Polis Okulu kaynaklılardan daha ileri düzeyde olduğunu göstermektedir.

2.2.2.3. Takdir Belgeleri

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre ‘‘Görevinde olağanüstü gayret ve çalışması ile başarı sağlayan memurlara, merkezde atamaya yetkili amirler; illerde valiler ve kaymakamlar tarafından takdirname verilebilir. Bu makamlarca verilen takdirnameler sicile geçer.’’ (Madde:122).⁵

Takdirnamelerin doğrudan maddi bir yönü bulunmamakta, manevi değeri daha çok ön plana çıkmaktadır. Ancak, personelin siciline işlenen takdirnamelerin zaman içinde maddi avantajlar sağlaması mümkündür. Takdirname alan personel,

⁵ 13 şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunun 117. maddesiyle 657 sayılı DMK'nın ‘‘ d l’’ başlıklı 123. maddesi yürürlükten kaldırılmış, DMK'nın 122. maddesinin ‘‘Takdirname’’ şeklindeki başlığı ‘‘Başarı,  st n başarı değerlendirmesi ve ödül’’ olarak değiştirilmış ve söz konusu madde metni yeniden düzenlenmiştir.

görev için aranan kriterler bakımından emsalleri ile eşit olması hâlinde; terfi, yurt dışı görev ve daha üst görevlere atanma gibi işlemler tesis edilirken tercih edilir. Takdirname ile ödüllendirilen personel, çalışmalarının amirleri tarafından beğenildiğini ve bu çalışmalarının boşa gitmediğini, değerinin bilindiğini ve imkân olması hâlinde amirlerince daha üst görevlerde istihdam edileceğini düşünerek performansını daha da artırmak için gayret gösterir (Durmuş, 2009:80).

Polis memurlarına mesleki başarılarının bir göstergesi olarak verilen takdir belgelerinin bilimsel araştırmalarda performans kriteri olarak kullanıldığı görülmektedir. Beyhan (2008:95)'ın dokuz ay süreli polis memuru temel eğitiminin verildiği Polis Okullarından 2000 ve 2001 yıllarında, iki yıl süreli polis memuru temel eğitiminin verildiği PMYO'lardan 2003 ve 2004 yıllarında mezun olarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını ve mesleki hazır bulunuşluk düzeylerini incelediği araştırmada mesleki performansı ölçmek üzere kullandığı ölçütlerden biri polis memurlarının ilk üç yıllık hizmet süreleri boyunca aldıkları takdir belgeleridir. Araştırma sonuçlarına göre hizmetin ilk üç yılında PMYO kaynaklı memurlar Polis Okulu kaynaklılardan daha fazla takdir belgesi almıştır. PMYO kaynaklıların takdir belgesi ortalaması 1,5 olarak tespit edilmişken Polis Okulu kaynaklıların takdir belgesi ortalaması 0,5'te kalmıştır. Takdir belgesi kriteri açısından PMYO kaynaklıların daha ileride olduğu çok bariz bir şekilde belirlenmiştir.

2.2.2.4. Disiplin Cezaları

Polis memurları mesleki performans kriterlerinin bir diğer boyutunu disiplin cezaları oluşturmaktadır. Polis memurlarının, disiplin cezalarını gerektiren eylemlerde bulunmaları mesleki performanslarının düşüklüğünün bir göstergesi olarak kabul edilmekte ve bu nedenle performans ölçümünde bir kriter olarak kullanılmaktadır. Disiplin cezaları, çalışanların kurum düzenine aykırı davranışlarından dolayı karşılaştıkları yaptırımlardır. Yanlış bir davranışın cezalandırılması şeklinde değerlendirilen disiplin cezalarının amacı, benzer davranışların ortaya çıkmasını önlemektir (Tortop vd., 2007:322).

Disiplini örgütsel açıdan iki şekilde tanımlamak mümkündür: Ceza yönü öne çıkarılarak yapılan tanıma göre disiplin, istenmeyen davranışı engellemeye yarayan cezaların uygulanmasıdır (Geylan, 1993). Ceza nitelikli olmayan örgütsel disiplin tanımlaması ise kural ve düzenlemelere isteyerek uyan personel topluluğunun oluşturduğu örgütsel iklimdir (Geylan, 1993). Disipline uymayan davranışlar genelde iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, kurallara uymamak veya kurallara uygun olmayan davranışlarda bulunmak, diğeri ise yetersiz ve tatminkâr olmayan düzeyde çalışmaktır (Önder, 1992:3).

Ceza kanunlarında belirtilen cezaların dışında, kurum yönetimleri çalışma düzeninin gereği gibi yürütülmesini sağlamak ve sunulan hizmetlerin aksamasına meydan vermemek amacıyla bazı önlemler alma konusunda yetkili kılınmıştır. Yönetimlerin aldığı hukuki ve idari önlemler ve uygulamalar disiplin rejimini oluşturmaktadır. Bu rejimin en temel amacı, çalışanların meslek hayatını ve görevleri esnasında bireysel davranışlarını düzenlemek ve kamu hizmetlerinin hukuki kurallara ve kamu menfaatlerine uygun olarak yerine getirilmesini sağlamaktır. Bu nedenle kanunların emrettiği görevleri yerine getirmeyenlere ve yasal mevzuatın yasakladığı eylemleri yapanlara kurum yönetimlerinin yetkili amirleri ve kurullar tarafından çeşitli cezalar verilmektedir (Tortop vd., 2007:324).

Emniyet Teşkilatı personelinin, disipline aykırılık teşkil eden eylem, işlem, tutum ve davranışları ile bu hareketlerden dolayı verilecek disiplin cezaları ve disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların belirlenmesi, özel kanun hükümlerine tabi kılınmıştır (657 sayılı DMK, Madde:125, 126). Emniyet Teşkilatı personeli hakkında uygulanacak disiplin cezaları ve bu cezaların hangi fiillerin karşılığı olduğu, 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu ile bu kanuna dayanılarak yürürlüğe konan Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nde gösterilmiştir. Emniyet Teşkilatı Kanunu'na ve Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'ne göre, Emniyet Teşkilatında çalışan kadrolu öğretim elemanları dışındaki personele uygulanan disiplin cezaları şunlardır (3201 sayılı ETK, Madde:82; EÖDT, Madde:2):

Uyarma: Memura, görevinde daha dikkatli davranması gerektiğini yazı ile bildirmektir.

Kınama: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu sayıldığını yazı ile bildirmektir.

Aylık Kesme: Memurun 15 günlüğe kadar aylığının kesilmesidir.

Kısa Süreli Kademe İlerlemesinin Durdurulması: Memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 4, 6 veya 10 ay durdurulmasıdır.

Uzun Süreli Kademe İlerlemesinin Durdurulması: Memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 12, 16, 20 veya 24 ay durdurulmasıdır.

Meslekten Çıkarma: Memurun, Emniyet Teşkilatı hizmetlerinde bir daha çalıştırılmamak üzere meslekten çıkarılmasıdır.

Devlet Memurluğundan Çıkarma: Memurun, bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılmasıdır.

Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü'nde uyarma, kınama, aylık kesimi, kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması, uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması, meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan çıkarma cezalarının ne tür eylem, işlem, tutum ve davranışların karşılığı olarak verileceği detaylı bir şekilde açıklandığından burada ayrıca sıralamaya lüzum görülmemiştir.

Cingiz, Bükür ve Tetik (2010:439), EGM'de görev yapan polis memurlarının işledikleri disiplin suçlarından hareketle bu suçlara karışan personelin profilini belirlemek üzere yaptıkları analizlerde ilköğretim ve lise eğitilmişlerin; ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitilmişlerden daha çok disiplin cezası aldığını ve böylelikle eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte alınan disiplin cezalarının azaldığını belirlemişlerdir. Aynı araştırmada, hizmet içi eğitimlerin polis memurlarının disiplin suçlarına karışmasını önlemede kayda değer bir etkisinin olduğu bulgusu elde edilmiştir. Personelin aldığı hizmet içi eğitim kurslarının sayıca artması ile birlikte aldığı disiplin cezalarında bir azalmanın olduğu görülmektedir. Ayrıca, hizmet süresi daha fazla olan personel, disiplin cezası ile sonuçlanan eylemlere daha az karışmaktadır. Hizmet süresindeki artış, personelin mesleki tecrübelerinde de artışı beraberinde getirmektedir.

2.3. EMNİYET TEŞKİLATINDA BİREYSEL PERFORMANSI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRMEDE YENİ UYGULAMALAR

Emniyet Teşkilatında yeniden yapılanma, yönetimin geliştirilmesi, sorunların tespit edilmesi ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlarına yönelik birçok araştırma, çalışma ve proje gerçekleştirilmiştir (Alaç, 2013:117). Bu kapsamda bireysel mesleki performansı ölçmede altyapı oluşturacak meslek standartlarını belirlemeye yönelik çalışmalar, Araştırma Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve Türk Standartları Enstitüsü'nün ortaklaşa çalışmaları ile 2001 yılında başlamıştır. Bugüne değin on iki hizmet sınıfının meslek standartları tanımlanmıştır. Dolaylı olarak iş analizlerinin de yapıldığı standart belirleme çalışmaları diğer sınıflar için de devam etmektedir (Tavas, 2011:88). Bütün bu çalışmalar, polis bireysel mesleki performansının objektif kriterler esas alınarak belirlenebilmesi için sağlam bir zemin oluşturacaktır.

TÜBİTAK'ın Kamu Araştırmaları Grubu (KAMAG) Projeleri kapsamında desteklediği ve EGM'nin müşteri Polis Akademisinin yürütücü olarak yer aldığı "Asayiş Hizmetlerinde Örgütsel Performans Yönetimi Projesi" kapsamında 1 Nisan 2007'de çalışmalara başlanmıştır. Bu proje, Türk Polis Teşkilatının temel fonksiyonu olan asayiş hizmetlerinin yerine getirilmesinde iş standartlarının belirlenerek birimlerin performansının ölçülmesine, değerlendirilmesine ve artırılmasına ilişkin kriterleri saptamayı amaçlamıştır (Göksu vd., 2010). Proje kapsamında asayiş birimleri için iş analizleri yapılarak örgütsel performans yönetim rehberi hazırlanmıştır. Bu rehberde asayiş birimlerinin performansını ölçmede kullanılabilecek kriterler tespit edilmiştir.

Projede her ne kadar örgütsel performansın ölçümü için bir altyapı oluşturma amaçlanmış olsa da birimlerin iş standartlarının ve örgütsel performans kriterlerinin belirlenmesi, bu birimlerde görev yapan personelin mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede kullanılacak kriterleri tespit etmenin yolunu açacaktır. Zira bireysel performans ölçme ve değerlendirmede esas alınacak kriterleri belirlemede en önemli kaynak iş analizleri, iş tanımları ve personelin niteliklerinin belirlenmesidir. Her işin öğelerini ve çeşitli faktörler bakımından içinde bulunduğu durumu ifade eden iş analizleri ile bunun neticesinde ortaya çıkarılan iş tanımları ve personelin nitelikleri,

Çalışanların başarısını ölçmede önemli bir rehber niteliğindedir (Aldemir, Ataol ve Solakoğlu, 1993:215).

Emniyet Teşkilatında 2012 yılından itibaren bütün kurum çalışanlarının performansını belirlemek üzere, davranışsal kriterlere dayalı performans lme ve değerlendirme yöntemi ekseninde yapılandırılan kurum içi bireysel performans değerlendirme sistemi hayata geçirilmiştir. Davranışsal kriterlere dayalı performans lme ve değerlendirme yönteminde, bir işin yapılması sırasında gösterilen fonksiyonel davranışlar esas alınmaktadır. Bu davranışları sergilemede gösterilen başarı düzeyi, dolaylı olarak çalışanların mesleki performansına ilişkin ulaştıkları seviyeyi de yansıtmaktadır. Bu yöntemde bir işi oluşturan görev ve sorumluluklar “iş boyutu” kavramı kullanılarak ifade edilmektedir (Barucugil, 2002:192).

Her bir iş boyutuna ilişkin çalışanın sergilemesi gereken davranışlar belirlenmektedir. Davranış tanımları işi yapan çalışanların deneyimlerine ve gözlemlerine bağlı olarak geliştirilmektedir. Performans standartlarının belirgin olması, daha objektif bir değerlendirme yapmaya imkân vermesi ve performans boyutlarının birbirinden bağımsız olarak ölçülebilmesi (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001:184) davranışsal kriterlere dayalı performans değerlendirme yönteminin üstün tarafları arasında sayılmaktadır.

2.3.1. Bireysel Performansı Davranışsal Kriterleri Esas Alarak lme ve Değerlendirme Sisteminin Yasal Temelleri

13 şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun’la kamu personelinin mesleki performansını belirlemede başvurulan sicil notu uygulamasından vazgeçilerek kurumlara Devlet Personel Başkanlığının görüşünü almak kaydıyla performans değerlendirme ltleri belirleme yetkisi verilmiştir. Sicil notu uygulamasına son verilmesinde, olumsuz veya düşük sicil notu verilen personelin açtığı iptal davalarını ve bazılarının da maddi tazminat davalarını kazanması ve değerlendirmelerde kimi zaman öznelliğin ön plana çıkması etkili olmuştur (Tavas, 2011:101). 6111 sayılı Kanun ile, 657 sayılı DMK’nın sicil dosyası ve sicil notlarına ilişkin düzenlemeleri ihtiva eden 110-121. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. DMK’nın 122. Maddesi “Başarı, stn başarı değerlendirmesi ve dl” başlığı altında yeniden

düzenlenmiştir. Böylelikle kamu kurum ve kuruluşlarına, yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak personelinin başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere değerlendirme ölçütleri belirleyebilme imkânı verilmiştir.

2 Kasım 2011 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 661 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 16. maddesi ile 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun 85. maddesinde bir değişiklik yapılmıştır. “Personelin performansının değerlendirilmesi” başlığı ile yapılan yeni düzenleme Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin mesleki performansını ölçme ve değerlendirmeye dair hükümleri içermektedir. Bu düzenleme ile Emniyet Teşkilatında performans değerlendirme sistemine geçişin yasal zemini oluşturulmuştur. Buna göre; Emniyet Genel Müdürlüğünün stratejik plan ve hedefleri doğrultusunda, Emniyet Teşkilatı çalışanlarının iş başarılarının değerlendirilmesine imkân sağlayacak kurum içi bireysel performans değerlendirme sisteminin oluşturulması öngörülmektedir.

Performans değerlendirme sonuçlarının hizmet gerekleri yanında personelin; başarı, yeterlilik ve ehliyetlerinin tespitinde, performansının geliştirilmesinde, rütbe terfiinde, görevde yükselmesinde, asli memurluğa atanmasında, branş işlemlerinde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde, ödüllendirilmesinde, istihdamında ve görev yeri değişikliğinde kullanılabileceği hükme bağlanmıştır. Performans değerlendirme faaliyetinin yılda en az bir kez yapılması gerekmektedir. Performans değerlendirme formunda yer alacak performans değerlendirme ölçütlerinin Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından belirlenmesi karara bağlanmıştır.

Yukarıda belirtilen yasal düzenlemeye istinaden; performans ölçme ve değerlendirme sisteminin oluşturulması ve uygulanması amacıyla İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan “Emniyet Genel Müdürlüğü Kurum İçi Bireysel Performans Değerlendirme Yönetmeliği” 4 Temmuz 2012 tarih ve 28343 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelik, performans değerlendirme kurulunun oluşumu ve çalışmasına ilişkin esasları, değerlendirme amirlerini ve değerlendirme usulüne ilişkin genel çerçeveyi belirlemektedir. Yönetmeliğe göre personelin iş performansına ilişkin değerlendirme amirleri tarafından gözlemlenen olay veya davranışların kaydedileceği ve esas değerlendirmeye hazırlayıcı nitelikte olmak üzere performans gözlem ve takip formu düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca

değerlendirme amirinin personelle yüzyüze performans görüşmesi yapması öngörülmektedir. Performans görüşmesinde personelden neler beklendiği, kendisini nasıl geliştirmesi gerektiği, iş performansını iyileştirme adına yapılabilecek işlemler ile personelin verimi ve motivasyonunun üst seviyeye çıkarılmasına katkıda bulunabilecek hususların ele alınması istenmektedir.

2.3.2. Bireysel Performans Değerlendirme Formları ve Uygulama Esasları

Emniyet Teşkilatında 2012 yılından itibaren kurum çalışanlarının performansını ölçme ve değerlendirmede kullanılmak üzere bireysel performans değerlendirme formları hazırlanmıştır.⁶ Performans değerlendirmesi yapılacak personelin kimlik bilgileri, çalıştığı birim ve görevine ilişkin bilgilerin de yer aldığı performans değerlendirme formu, performans değerlendirme alanları, performans değerlendirme ölçütleri, performans değerlendirme ölçekleri ve bireysel performans göstergelerinden oluşmaktadır. Personelin rütbesi ve görevi esas alınarak altı farklı performans değerlendirme formu geliştirilmiştir. Bu formlar;

- Emniyet Genel Müdürü ve Birinci Sınıf Emniyet Müdürü Rütbesinde Olan Personel İçin Performans Değerlendirme Formu
- İkinci Sınıf Emniyet Müdüründen Komiser Yardımcısı Rütbesine Kadar Olan Personel İçin Performans Değerlendirme Formu
- Kıdemli Başpolis Memuru, Başpolis Memuru, Polis Memuru ve Çarşı Mahalle Bekçisi İçin Performans Değerlendirme Formu
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı Dışındaki Personel İçin Performans Değerlendirme Formu
- Amir Pozisyonunda Görev Yapan Koruma Görevlileri İçin Performans Değerlendirme Formu
- Memur Pozisyonunda Görev Yapan Koruma Görevlileri İçin Performans Değerlendirme Formu

⁶ Bireysel performans değerlendirme formlarına ve bu formlara bağlı olarak performans ölçme ve değerlendirmede uygulamanın nasıl yapılacağına ilişkin esaslara, POL-NET vasıtası ile “http://personel/performans_sistemi.htm” web adresi üzerinden 26 Aralık 2012 tarihinde ulaşılmıştır.

Polis memurlarının mesleki performansını ölçmek ve değerlendirmek üzere hazırlanan formda beş performans alanı ve on dokuz performans ölçütü bulunmaktadır. Bu performans alanları ve ölçütleri şu şekildedir:

1. *Görev bilinci ve iş alışkanlıkları:* Görevin gerektirdiği çalışma saatlerine dikkat etme, görev ve yetki alanına giren işleri zamanında ve iş süreçlerine uygun olarak yerine getirme, görevi ile ilgili yetki ve yükümlülüklerini bilme ve uygulama, planlı, organizeli ve verimli çalışma, olaylara müdahalede yasanın kendisine verdiği yetki ve gücü bilme ve uygulama.
2. *İletişim becerileri:* Sözlü ve sözsüz iletişim becerilerini etkin bir şekilde kullanma, yazılı iletişimini kurallar çerçevesinde gerçekleştirme.
3. *Liderlik, iş birliği ve problem çözme:* Uygun ve doğru karar verme, yeniliklere açık bir biçimde gelişim için çaba gösterme, göreviyle ilgili problemleri zamanında tespit ederek çözüm üretme, grup bilinci içinde çalışma.
4. *Emniyet Teşkilatına bağlılık ve temsil:* Emniyet Genel Müdürlüğünün ve biriminin hedef ve amaçlarını gerçekleştirmek için çalışma, polislik mesleğini temsil etme, mesleğin ve görevin gerektirdiği kılık kıyafet kurallarına uyma, görevin gerektirdiği fiziki yeterliliğe sahip olma.
5. *Araç gereç kullanımı ve güvenlik uygulamaları:* Kamu kaynaklarını etkili ve verimli kullanma, işiyle ilgili güvenlik prosedürlerine uyma, tabanca atışı.

Her bir performans alanının puanı, o alan içinde bulunan performans ölçütleri için belirlenen puanların toplanmasıyla elde edilmektedir. Performans ölçütleri beş puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçütlere ilişkin performans ortalamasının çok altında ise 1, ortalamasının altında ve geliştirilmeye ihtiyacı var ise 2, ortalama düzeyde ise 3, ortalamasının üzerinde ise 4, ortalamasının çok üzerinde ise 5 puan takdir edilmesi istenmektedir. Belirlenen performans alan puanlarının aritmetik ortalaması, personelin performans değerlendirme puanını oluşturmaktadır. Bir ile beş arasında değişen performans değerlendirme puanları şu şekilde derecelendirilmektedir: 1,00 ile 1,99 arasındaki puanlar mesleki performansın yetersiz; 2,00 ile 2,99 arasındaki puanlar, yeterli ama geliştirilmesi gerekir; 3,00 ile 3,99 arasındaki puanlar, iyi; 4,00

ila 5,00 arasındaki puanlar, çok iyi anlamına gelmektedir. Değerlendirme işlemi tamamlandıktan sonra performans puanı, elektronik ortamda ilgili personelin bilgisine sunulmaktadır.

2.3.3. Bireysel Performansı Davranışsal Kriterleri Esas Alarak Ölçme ve Değerlendirme Sisteminin Sicil Notu Uygulamasından Farklılıkları

Emniyet Teşkilatında çalışanların performansını davranışsal kriterler üzerinden ölçme ve değerlendirme esasına dayanan sistemin, daha önce geçerli olan sicil notu uygulamasından ne gibi farklılıkları olduğu konusu üzerinde durulmaya değer bir konudur. Yeni bireysel performans ölçme ve değerlendirme sistemi, sicil notu uygulamasının eleştirilen yönleri olarak öne çıkan gizlilik, değerlendirme sürecine personelin katılımı yolunun kapalı olması, değerlendirmenin daha ziyade cezalandırma ve denetim amacına yönelik olması (Canman, 1993:21) gibi zayıflıkları ortadan kaldırarak daha etkili bir ölçme ve değerlendirme sistemine işlerlik kazandırmayı hedeflemektedir.

Öncelikle her iki sistemin amaçlarının birbirinden farklı olduğunu belirtmek gerekmektedir. Sicil sisteminde, çalışanların mesleki yönden geliştirilmesine ve ortaya koydukları performansa bakılarak hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik bir uygulama bulunmamaktaydı. Yeni sistemde ise personelin mesleki açıdan geliştirilmesini sağlayacak uygulamalara yer verilmiştir. Sicil notu uygulamasında değerlendirme yapma hakkı üst düzey yöneticilere verilmiş iken performans değerlendirme sisteminde personele en yakın amirlerin değerlendirmesi esas alınmaktadır. Böylelikle personelin yerine getirdiği görevleri en yakından takip eden ve onun görevlerini ne ölçüde başardığını veya başaramadığını bizzat gözlemleyebilen amirlere değerlendirme yetkisi verilmiştir. Sicil notu uygulaması gizlilik esası üzerine kurulmuştu ve ancak olumsuz sicil notu alan personele bilgilendirme yapılabilmekteydi. Yeni sistemde ise şeffaflık temel bir kriter olarak benimsenmiş ve tüm çalışanlara, yapılan ölçme ve değerlendirme sonuçlarını öğrenebilme imkânı verilmiştir.

Sicil notu uygulamasında, not vermeye yetkili amirler ile hakkında değerlendirme yapılacak personel arasında performansın geliştirilmesini sağlayıcı bir

görüşme yapılmamaktaydı. Yeni uygulama, değerlendirme yapmaya yetkili amirler ile personel arasında birebir görüşmelerin yapılmasını gerektirmektedir. Performans değerlendirme sisteminde, değerlendirme yapan amirler personelin aldığı cezalar, taltifler, izinler, raporlar ve benzeri konularda gereksinim duyabileceği bilgilere elektronik ortamda ve kolayca ulaşabilmektedir. Sicil uygulamasında ise personel hakkında bahse konu bilgilere ulaşmak mümkündür, ancak çok pratik değildir. Zira, her bir personel için uzun bir süre dosyalar arasında araştırma yapmak gerekmektedir.

Sicil uygulamasında bütün kamu personeli tek bir formda yer alan kriterler üzerinden değerlendirilmekteydi. Yeni sistemde Emniyet Teşkilatının görev ve sorumlulukları, rütbelere, hizmet sınıfları ve branşlar dikkate alınarak performans değerlendirme formları geliştirilmiştir. Yeni uygulamada performans kriterlerinin belirlenmesi ve değiştirilmesi kurum bünyesinde oluşturulan performans değerlendirme kurulu tarafından yapılmaktadır. Bu da sistemin dinamikliğini ve esnekliğini artırıcı bir unsur olarak görülmektedir. Yukarıda ana hatlarıyla izah edilen bireysel performans değerlendirme sistemi 2012 yılından itibaren uygulanmaya başladığından, sistemin belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaşacağını ve uygulama sonucunda ne gibi sorunların gündeme geleceğini tahmin etmek henüz mümkün değildir.

2.4. ÜNİVERSİTE EĞİTİMİNİN POLİS MESLEKİ PERFORMANSINA ETKİLERİ

Polislerin bireysel mesleki performansına ilişkin literatür incelendiğinde yapılan araştırmaların iki ana eksen etrafında yoğunlaştığı dikkati çekmektedir. Birinci grupta yer alan araştırmalar polis bireysel performansını değerlendirmede hangi yöntemlerin kullanılabileceği ve hangi performans kriterlerinin esas alınacağı sorusuna odaklanmıştır. İkinci gruptaki araştırmaların ise eğitim düzeyi ile bireysel mesleki performans arasındaki ilişkiye yoğunlaştığı görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi PMYO'larda lise düzeyinde bir eğitimi tamamlayanlara, POMEM'lerde ise lisans eğitimi adaylara polis memurluğu temel eğitimi verilmektedir. Dolayısıyla PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurları arasındaki

en belirgin farklılıklardan biri, mesleki eğitime başlamadan önce ulaştıkları formel eğitim düzeyidir. Bu yönüyle, eğitim düzeyinin polislik performansının farklı boyutları üzerindeki etkilerini ele alan araştırmaların temel bulgularını gözden geçirmek yerinde olacaktır.

Polis memurları için üniversite eğitiminin gerekli olup olmadığı konusu, uzun zamandan beri hem polislik üzerine çalışan akademisyenler hem de uygulayıcılar arasında süregelen bir tartışmadır. Polislik rolünün giderek karmaşılaşan yapısı ve toplum destekli polislik yaklaşımının öne çıkması, bu konunun önemini daha da artırmıştır. Sosyal çevrede meydana gelen hızlı değişimler, polislik mesleğinin değişen rolü, hızlı teknolojik gelişmeler, aile içi şiddet ve toplumun polislik hizmetlerinin sunumuna yönelik giderek daha da artan ilgisi ve dikkati konuyla ilgili tartışmaların gündemde kalmasını sağlamıştır (Roberg ve Bonn, 2004:469).

Araştırmacılar, uygulamacılar, değişik komisyonlar ve polis teşkilatları birçok farklı gerekçe öne sürerek polis memurlarının eğitim düzeylerinin artırılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Polislik hizmetleri giderek daha kompleks hâle geldiği için polis memurlarının da eğitim düzeylerinin artırılması gerekmektedir (Kakar, 1998:632). İyi eğitilmiş polis memurları daha geniş kapsamlı düşünme ve daha insancıl davranma becerisine sahip olacaklardır (Carlan ve Byxbe, 2000:235-245). Toplum destekli polislik ve problem odaklı polislik yaklaşımlarının hayata geçirilmesinde, üniversite eğitimi problem çözme becerilerini artıracak ve polisin yasal yaptırımları uygulamanın dışında geniş bir yelpazede çözüm yolları bulmasını kolaylaştıracaktır. Halkla iletişim kurma, muhtemel tehlikeleri ve riskleri görüp önlem alma, suçu önleme ve eğer meydana gelmişse suçu ve suçluyu ortaya çıkarma gibi günlük polislik uygulamalarında işe yarayacak becerilerin gelişimi için üniversite eğitimi uygun bir zemin oluşturmaktadır (Allen, 2003:41).

Konuyla ilgili ilk çalışmaların büyük bir kısmında, üniversite eğitiminin polis memurlarının tutum ve davranışları üzerine etkisi incelenmiştir. Bazı çalışmalarda üniversite eğitilmiş polis memurları ile üniversite eğitilmeyen polis memurlarının otoriterlik düzeyleri mukayese edilmiştir (Locke ve Walker, 1968; Guller, 1972; Dalley, 1975; Parker vd., 1976). Bunun yanında üniversite eğitiminin polis memurlarının profesyonellik düzeylerine etkisini (Miller ve Fry, 1978) ve

polislik mesleğine yönelik tutumlara etkisini (Smith, Locke ve Fenster, 1970; Dalley, 1975; Roberg, 1978; Shernock, 1992) ele alan çalışmalar da bulunmaktadır.

Üniversite eğitiminin ölümcül ve ölümcül olmayan kuvvet kullanımına etkisini (Sherman ve Blumberg, 1981; Fyfe, 1988; Terrill ve Mastrofski, 2002; Paoline ve Terrill, 2007) ve yöneticiler tarafından yapılan değerlendirmelere etkisini (Finnegan, 1976; Roberg, 1978; Smith ve Aamodt, 1997; Truxillo vd., 1998) inceleyen araştırmalar da önemli bir ağırlıktadır. Ayrıca vatandaşlar tarafından polise yönelik yapılan şikâyetlerde polisin eğitim seviyesine göre bir farklılaşmanın olup olmadığı (Kappeler, Sapp ve Carter, 1992; Lersch ve Kunzman, 2001) sorusuna bugüne değin çeşitli bilimsel araştırmalarla cevap aranmıştır. Üniversite eğitilmiş ve daha az eğitilmiş polislerin iletişim becerilerini (Carter, Sapp ve Stephens, 1989; Worden, 1990) ve polislik mesleğine bağlılıklarını (Cohen ve Chaiken, 1973, Cascio, 1977) karşılaştırmalı bir yöntemle analiz eden araştırmalar da bulunmaktadır.

Polislik temel eğitimi öncesinde üniversite eğitiminin gerekli olduğunu savunan akademisyenlere göre; üniversite mezunu polis memurları toplumda var olan sorunlar konusunda daha bilinçli ve duyarlıdır, daha az otoriterdir, daha esnek davranmaktadır, profesyonel tavır ve davranışları daha güçlüdür (Weiner, 1976; Miller ve Fry, 1978). Üniversite mezunu polis memurları, motivasyon açısından daha ileri düzeydedir ve polis örgütlerinde yenilikçi teknikleri kullanma konusunda daha kabiliyetlidir (Bell, 1979).

Fullerton (2002), 1967 yılından 1992 yılına kadar üniversite eğitimi ve polis mesleki performansı ilişkisine dair yapılan on çalışmayı değerlendirmiş ve üniversite eğitimi alan polis memurlarının mesleki performanslarıyla ilgili şu sonuçlara ulaşıldığını tespit etmiştir: Üniversite eğitilmiş polis memurları daha az otoriterdir. Disiplinle ilgili daha az sorun yaşamaktadırlar. Hastalık nedeniyle izin kullandıkları günlerin sayısı daha azdır. Akademik performansları daha yüksektir. Daha fazla ödül almakta ve daha çok suçlu yakalamaktadırlar. Yöneticilerin değerlendirmelerine göre performansları daha yüksektir. Karar verme becerileri daha iyidir. Problem çözmede daha esnek davranmaktadırlar. Azınlık gruplara karşı daha büyük bir empatiyle yaklaşmaktadırlar. Görevleri esnasında daha tedbirli davranmaktadırlar ve kaba güç kullanmaya daha az meyillidirler.

Polis memurlarının daha iyi performans göstermeleri için üniversite eğitiminin gerekli olmadığı yönünde düşünceler de bulunmaktadır. Worden (1990)'a göre, üniversite mezunu polis memurları her ne kadar rapor yazma konusunda daha kabiliyetli ve daha güvenilir olsalar da üniversite eğitiminin onların tavırları, davranışları ve performanslarına çok güçlü bir etkisi bulunmamaktadır. Üniversite eğitilmiş memurların diğerlerine göre daha esnek olduğu farz edilmektedir. Üniversite eğitilmiş polis memurları problemleri çözme konusunda kanunlardan çok sezgilerini kullanmaya daha yatkındırlar. Problemlere yasal olmayan çözümler bulmaları daha olasıdır. Baro ve Burlingame (1999) de polis memurlarının görevlerinde daha profesyonel olmaları için üniversite eğitiminin gerekli olduğu görüşüne katılmamaktadır. Benzer şekilde, Sherman ve McLeod (1979) polis memurlarının akademilerde aynı temel eğitimi aldığını belirterek üniversite eğitiminin mesleki performansa doğrudan bir etkisi olmadığını ileri sürmektedir.

Üniversite eğitimi ve polis mesleki performansı ilişkisini tartışan araştırmaların yoğunluğu, eğitim düzeyinin polis mesleki performansının önemli belirleyicilerinden biri olarak değerlendirildiğini göstermektedir. Bu araştırmaların birçoğunda, eğitim düzeyinin polis mesleki performansını artırdığı ortaya konmuş ve böylelikle polislerin mesleki eğitim öncesinde daha ileri düzeyde eğitim almalarının gerekli olduğunu öne süren görüşler desteklenmiştir. Eğitim düzeyi ile polislik performansı arasındaki ilişkiyi nicel veya nitel yöntemlerle inceleyen araştırma sonuçlarına ve bu sonuçlara bağlı olarak yapılan tartışmalara yer verilecek olan bu bölümde üniversite eğitiminin polis-vatandaş ilişkileri, mesleki disiplin, iş doyumu ve diğer performans boyutları üzerindeki etkileri tartışılacaktır.

2.4.1. Üniversite Eğitiminin Polis-Vatandaş İlişkilerine Etkisi

Polislik hizmetlerinin büyük bir kısmının vatandaşlarla yüz yüze gelerek sunulduğu gerçeğinden hareketle, üniversite eğitimi ve polislik performansı ilişkisini analiz eden araştırmaların büyük bir çoğunluğunda polis-vatandaş ilişkileri mesleki performansı belirlemede kullanılan boyutlardan birini teşkil etmektedir. Böylelikle polislerin eğitim seviyelerinde görülen farklılıkların vatandaşlara yönelik tutum, davranış ve sözlü iletişimlerine etkilerinin açığa çıkarılması hedeflenmektedir.

Kappeler, Sapp ve Carter (1992), üniversite eğitiminin vatandaş şikâyetleri ve teşkilat kurallarını ihlal etme üzerindeki etkisini saptamak üzere bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmaya hizmet süresi beş yıl olan ve orta ölçekli yerel polis teşkilatlarında çalışan 120 polis memuru dahil edilmiştir. Şikâyetler, vatandaşlardan gelen şikâyetler ve teşkilattan gelen şikâyetler olmak üzere iki temel kategoride ele alınmıştır. Vatandaşlardan gelen şikâyetler arasında; uygunsuz ölümcül kuvvet kullanımı, fiilî saldırı, aşırı kuvvet kullanma, silahını tehdit edercesine gösterme, silahla ateş etme, sarhoşluk, yasal olmayan aramalar, büroyu amacı dışında kullanma, rapor hazırlamada başarısızlık, yalan beyanda bulunma veya sahte rapor hazırlama, kaba davranma, araçları uygun olmayan şekilde kullanma, işlem yapmaktan kaçınma ve yerlere çöp atma gibi şikâyetler bulunmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre dört yıl üniversite eğitimi almış polisler, iki yıl üniversite eğitimi olanlara göre vatandaşlardan daha az şikâyet almaktadır.

Langworthy ve Travis (1999)'in tespitleri de Kappeler, Sapp ve Carter (1992)'in gözler önüne serdiği bulguları desteklemektedir. Lisans eğitimi polis memurları vatandaşlara karşı daha fazla hassasiyet göstermekte, daha profesyonel bir tutum ve davranış sergilemektedirler, ayrıca daha iyi iletişim becerilerine sahiptirler. Manis ve diğerleri (2008), polis memurlarının eğitim düzeyinin kötü muamele davranışı üzerindeki etkisini incelemişler ve üniversite eğitimi ile hizmet süresinin kötü muamele sebebiyle yapılan şikâyetler üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dört yıllık bir üniversite eğitimi almış polisler hakkında yapılan şikâyetler, benzer bir eğitimi almayanlara göre daha az bulunmuştur.

Duignan (1978), eğitim düzeyi ile vatandaşlardan alınan şikâyetler arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Buna göre polis memurlarının eğitim düzeyi arttıkça, vatandaşlardan gelen şikâyetlerde azalma meydana gelmektedir. Hooper (1988), üniversite eğitimi memurların rapor yazma konusunda daha iyi olduklarını ve vatandaşlardan daha az şikâyet aldıklarını ileri sürmektedir.

Palombo (1995), Los Angeles Polis Teşkilatında çalışan 397 polis üzerinde yaptığı çalışmada adaylık sürecinde sergilenen devriye hizmetleri performansını ele almıştır. Söz konusu çalışmada eğitim düzeyi ile alınan takdirnameler ve profesyonellik arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Buna göre

polisler, eğitim düzeyleri arttıkça daha profesyonel bir hizmet sunmakta ve daha fazla takdir belgesi almaktadırlar. Aynı araştırmada eğitim düzeyi ile vatandaş şikâyetleri arasındaki ilişkinin ise negatif yönlü olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça vatandaşlardan alınan şikâyetlerde bir azalma meydana gelmektedir. Benzer şekilde Wilson (1994) da polislerin eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte vatandaşlardan daha az şikâyet aldıklarını belirlemiştir.

Doğutaş, (2003:35) çok sayıda yükseköğrenim görmüş personelin çalıştığı polis teşkilatlarının eğitim seviyesi düşük personelin daha yoğun olduğu polis teşkilatlarına göre daha az vatandaş şikâyetleri ile karşılaştıkları varsayımını, Antony M. Pate ve Lorie E. Fridell'in 1991-1992 yılları arasında ABD genelinde 1.697 polis teşkilatına anket uygulayarak elde ettikleri data ile test etmiştir. Polis teşkilatları arasındaki yapısal farklılıklar, nüfus yoğunluğu, cinsiyet ve polisin vatandaşa karşı aşırı güç kullanımını önleyecek kurum içi yönetmelikler de dikkate alınarak yapılan araştırma sonuçlarına göre, az eğitilmiş polislerin çalıştığı teşkilatlar eğitim düzeyi yüksek polislerin çalıştığı teşkilatlara göre daha fazla vatandaş şikâyeti ile karşılaşmaktadır.

Konuyla ilgili yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu, eğitim seviyesi yüksek polislerin vatandaşlardan daha az şikâyet aldığı noktasında birleşmekte ve üniversite eğitiminin polislerin vatandaşlarla daha profesyonel bir ilişki kurmalarında çok önemli bir payının olduğunu açığa çıkarmaktadır. Bununla birlikte Buttolph (1999), üniversite eğitiminin polis davranışı üzerine etkisi konusunda; polislere yönelik vatandaş şikâyetlerini, örgütsel şikâyetleri ve polislerin aldığı takdir belgelerini esas alarak yaptığı araştırmada eğitim düzeyi ile şikâyetler ve takdir belgeleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlara göre eğitim seviyelerinde görülen farklılıkların polislere yönelik vatandaş şikâyetleri, örgütsel şikâyetler ve polislerin aldığı takdir belgeleri üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

2.4.2. Üniversite Eğitiminin Mesleki Disipline Etkisi

Üniversite eğitiminin polislik performansı üzerindeki etkilerini gün yüzüne çıkarmaya yönelik yapılan araştırmalarda, mesleki performansı ölçme ve

değerlendirmede kullanılan boyutlardan biri de polislerin disiplin kurallarına uymada gösterdiği başarıdır. Cascio (1977), formel eğitim ve polis memurlarının performansı konusunda yaptığı çalışmada polislerin eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak polislik performansının arttığını ve disiplin problemlerinin azaldığını bulgulamıştır. Araştırmada; yaralanmaların sayısı, fiili bir saldırı sonucu yaralanmalar, önlenabilir kazaların sayısı, disiplin suçlarının sayısı, suçsuz bulunduğu olayların sayısı, kuvvet kullanma raporlarının sayısı, fiziksel güç kullandığına dair iddiaların sayısı, idari soruşturmaların sayısı, adli soruşturmaların sayısı, nezaketsizlik nedeniyle yapılan suçlamaların sayısı, şikâyetlerin sayısı, yanlışlıkla yakalama, gözaltına alma ve tutuklama yaptığına dair iddiaların sayısı, bir yılda hasta olunan günlerin sayısı, takdir belgeleri ve ödüller kriterleri kullanılmıştır.

Geary (1979), lisans eğitilmiş polis memurlarının ortaöğretim düzeyinde eğitim almış polis memurlarına göre daha az açığa alınma ve kınama cezası aldığını tespit etmiştir. Daniel (1982), üniversite eğitiminin polislerin işe devamsızlığı üzerindeki etkisini ele aldığı çalışmada, lisans eğitilmiş polislerin daha az devamsızlık yaptığı bulgusuna ulaşmıştır. Sanderson (1977) tarafından yapılan araştırmada da üniversite eğitilmiş polis memurlarının devamsızlıklarının daha az olduğu, iş ile ilgili kazalardan dolayı yaptıkları devamsızlıkların daha az olduğu, daha az şikâyet aldıkları ve terfi etme olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Üniversite eğitimi ve polislik performansı ilişkisini ele alan bir diğer araştırmacı Wolfskill (1989), eğitim düzeyi yüksek polislerin amirleri tarafından daha başarılı görüldüğünü belirtmektedir. Amirlerin performans değerlendirmeleri, alınan takdirnamelerin sayısı, disiplin işlemleri, işe devamsızlık kriterlerinin kullanıldığı araştırmada eğitim düzeyi ile disiplin işlemleri ve hasta olunan günlerin sayısı arasındaki ilişkinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polislerin eğitim düzeyi arttıkça disiplin sorunlarında ve hastalık nedeniyle kullanılan izinlerin miktarında bir azalma meydana gelmektedir.

Michals ve Higgins (1994), Virginia’da on altı üniversite kampüsü polis biriminde görev yapan 165 polis memuru üzerinde yaptıkları araştırmada, eğitim düzeyinin kampüs polislerinin performansına etkisini ele almışlar ve eğitim düzeyi ile polislerin rapor yazma ve iletişim becerileri arasında pozitif bir ilişkinin

bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaya göre eğitim düzeyi ile disiplin problemleri arasında ise negatif bir ilişki vardır. Eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak memurların rapor yazma ve iletişim becerilerinde artış, disiplin problemlerinde ise bir azalma görülmektedir.

Kappeler, Sapp ve Carter (1992), üniversite eğitiminin vatandaş şikâyetleri ve teşkilat kurallarını ihlal etme üzerindeki etkisini saptamak üzere yaptıkları araştırmada şikâyetleri, vatandaşlardan gelen şikâyetler ve teşkilattan gelen şikâyetler olmak üzere iki temel kategoride ele almışlardır. Teşkilattan gelen şikâyetler bir polis memuruna yakışmayacak şekilde davranma, hatalı işlemler yapma, sevk ve idare etmede başarısızlık, görevini ihmal etme, görev başında uyuma, sarhoşluk, araç gereçlerini veya suç delillerini kaybetme, emre itaatsizlik, belge üzerinde sahtecilik yapma, telefonu amacı dışında kullanma, telsizi uygun olmayan şekilde kullanma, silahını yanlış yere koyma, uygunsuz araç kullanımı, görevi ile ilgili tutanak tutmama başlıkları altında toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre polislerin eğitim seviyeleri arasındaki farklılıkların örgüt kurallarını ihlal etme davranışı üzerinde bir etkisi söz konusu değildir.

2.4.3. Üniversite Eğitiminin İş Doyumuna Etkisi

Eğitim farklılıklarına bağlı olarak polislerin iş doyumlarında bir değişiklik olup olmadığı sorusu, üniversite eğitiminin polislik performansı üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmacıların cevap aradığı sorulardan biri olagelmıştır. Hudzick (1978), üniversite eğitilmiş polis memurlarının amirlere itaat konusuna daha az önem verdiğini ve mesleğin kendilerini yeterince tatmin etmediğini ve işleriyle ilgili doyumsuzluk yaşamalarının daha muhtemel olduğunu belirtmektedir. Üniversite eğitimi ile elde edilen ileri düzeyde bilgi ve beceriler, iş doyumsuzluğunu daha da artırmakta ve örgütlerde daha sık personel değişikliğine yol açmaktadır.

Dantzker (1993) üniversite eğitimi ile polis iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Illinois, Texas ve California eyaletlerinde beş farklı polis teşkilatında görev yapan 535 polis memuru oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, üniversite eğitimi almış ve beş yıla kadar mesleki deneyimi olan polis memurlarının iş doyumları üniversite eğitilmiş olmayan polis memurlarından daha

yüksek düzeydedir. Ne var ki üniversite eğitilmiş ve beş yılın üzerinde mesleki deneyimi olan polis memurlarının iş doyumu en az seviyededir. Peterson (2001), eğitim düzeylerine ilişkin farklılıklar ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirtmektedir. Polis memurlarının eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır.

Bazı araştırmacılar üniversite mezunu polis memurlarının işleriyle ilgili tatminsizlik ve hayal kırıklığı yaşamalarının daha olası olduğunu ifade etmektedir (Levy, 1967; Stoddard, 1973; Swanson, 1977). Üniversite mezunu polis memurlarının işlerinin yanında amirleri ile ilgili de memnuniyetsizlik yaşamaları büyük bir ihtimaldir (Worden, 1990). Sherwood (1994)'un üniversite eğitimi ve polislerin iş tatmini ile ilgili yaptığı araştırmada elde ettiği bulgular ise eğitim düzeyinin iş tatmini ile ilişkili olmadığı yönündedir.

Levy (1967), eğitim düzeyi ile performans arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu buna karşın eğitim düzeyi ile memuriyet süresi arasında negatif bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Eğitim düzeyi bir taraftan polis memurlarının mesleki performansını olumlu yönde etkilerken diğer taraftan eğitim düzeyi yüksek polis memurlarının teşkilatta görev yapma süresi kısalmaktadır. Bu durum, iki olasılığı akla getirmektedir. Eğitim düzeyi yüksek memurlar, yeterli mesleki doyuma ulaşamadıkları veya polisliğin dışında kendileri için daha elverişli bir iş imkânı elde ettikleri için teşkilattan ayrılmaktadır.

Hayeslip (1989) ise üniversite eğitilmiş polis memurlarının motivasyonlarının daha yüksek düzeyde olduğunu, yenilikçi teknikleri kullanma konusunda daha yetenekli olduklarını, daha akıllı ve mantıklı düşünceler sergilediklerini, polislik dünyasını anlama konusunda daha iyi olduklarını, dahası polise biçilen roller göz önünde bulundurulduğunda üniversite eğitiminin bir zorunluluk olduğunu öne sürmektedir.

Balcı (2011:304), eğitim düzeyinin polis memurlarının iş doyumuna etkisini incelediği araştırmasında iş doyumunu; mesleğe yönelik tatmin, mesai arkadaşlarına yönelik tatmin, amirlere yönelik tatmin ve terfi olanaklarına yönelik tatmin şeklinde dört boyutta ele almıştır. Araştırma sonucunda eğitim düzeyi ile mesleğe yönelik tatmin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde

eğitim düzeyi ile amirlere yönelik tatmin düzeyi arasındaki ilişki de istatistiksel olarak anlamlı değildir. Ancak, eğitim düzeyi yüksek polis memurlarının meslektaşlarına yönelik ve terfilere yönelik tatmin düzeyi daha düşük bulunmuştur (Balcı, 2011:306-308). Kütahya il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 942 polis memurunun katıldığı ve katılanların büyük çoğunluğunun iki yıllık veya dört yıllık üniversite eğitimi aldığı araştırmanın sonuçları, mesleğe yönelik duyulan tatminkârlık ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Diğer bir deyişle eğitim düzeyinin, polislerin mesleğe yönelik tatminkârlıklarını etkileyici bir rolü bulunmamaktadır (Özel vd., 2009).

Kaya (2010)'nın araştırması, polislerin öğrenim durumlarına göre tükenmişlik düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ve PMYO mezunu polislerin ön lisans ve lisans eğitimlilere göre daha az tükenmişlik yaşadıklarını gözler önüne sermektedir. Meslek seçiminde daha bilinçli bir tutum sergileyen ve iki yıl süreli temel eğitim alarak mesleğe başlayan PMYO kaynaklı polislerin tükenmişlik düzeyleri daha düşük çıkmıştır (Kaya, 2010:57). Ön lisans ve lisans eğitilmiş polislerin ise polisliği işsizlik sebebiyle mecburiyetten seçmiş olmaları mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.4.4. Üniversite Eğitiminin Diğer Performans Boyutlarına Etkisi

Üniversite eğitiminin polis-vatandaş ilişkilerine, mesleki disipline ve iş doyumuna etkilerinin yanı sıra polislik performansının farklı boyutlarına etkileri de birçok araştırmaya konu olmuştur. Smith ve Aamodt (1997), Virginia eyaletindeki 12 yerel polis teşkilatında görev yapan 299 polis memurunu örneklem aldıkları araştırmada; iletişim becerisi, halkla ilişkiler becerisi, rapor yazma becerisi, yeni eğitimlere yönelik tutum, karar verme becerisi ve polis teşkilatına bağlılık açısından amirlerden polislerin performansını değerlendirmelerini istemişlerdir. Araştırmanın bulguları, belirtilen boyutlarda üniversite eğitilmiş polislerin lise eğitilmiş meslektaşlarına göre daha iyi bir performans sergilediği yönündedir.

Graziano (1995)'nin işe devam ve dakik olma, fiziksel görünüm, rapor yazma, işbirliği ve takım çalışması, soruşturmaları yürütme, kamuya ait malların korunmasına yönelik hassasiyet, mahalle güvenliğini gözetleme ve takip etme,

mesleki bilgi ve becerileri sürdürme, stresli ve olağanüstü durumlarda performans ve vatandaşlarla ilişkiler boyutları çerçevesinde polis yöneticilerinin değerlendirmelerini esas alarak yaptığı araştırmada üniversite eğitiminin belirtilen performans boyutları üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Stafford (1983), devriye polislerinin performanslarını incelerken amirlerin değerlendirmelerine göre yazılı anlatım becerisi, fiziksel görünüm, yardımlaşma, halkla ilişkiler ve araç kullanma becerisi boyutlarından oluşan mesleki performans ölçeğini kullanmış ve eğitim düzeyi yüksek polislerin bahsi geçen alanlarda daha iyi bir performans sergiledikleri sonucuna ulaşmıştır. Yaş, hizmet süresi, askerlik hizmeti ve eğitim düzeyi değişkenlerinin polis memurlarının aldığı takdirnameler üzerindeki etkisini araştıran Dailey (2002), eğitim düzeyi yüksek polislerin daha fazla takdirname aldığını ve daha çok terfi ettiğini tespit etmiştir. Sanderson (1977), üniversite eğitiminin akademi performansı, disiplin, işe devamlılık ve görevde yükselmeler gibi çeşitli performans göstergelerini olumlu etkilediğini saptamıştır.

Truxillo, Bennett ve Collins (1998), üniversite eğitimi ile polis memurlarının mesleki performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla hizmet süresi on yıl ve üzeri olan 84 polis memuru üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Mesleki performansı ölçmek üzere kınama cezalarının, açığa alınma-kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının, mesleki bilginin, verilen görevleri yerine getirme başarısının, güvenilirliğin, işbirliği ve takım çalışmasının kriter olarak kullanıldığı araştırmada, üniversite eğitiminin görevde yükselmelere ve mesleki bilgiye ilişkin amirlerin değerlendirmelerine olumlu bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre üniversite eğitimi polisliğin birçok yönüyle ilişkilidir, ancak üniversite eğitiminin bütün performans boyutlarını olumlu etkilediği konusunda bir genelleme yapmak mümkün değildir.

Roberg (1978)'in Lincoln Polis Teşkilatında görev yapan 118 polis memuru üzerinde yaptığı araştırmada üniversite eğitilmiş polislerin daha az dogmatik olduğu ve daha az dogmatik polislerin daha iyi bir performans sergiledikleri görülmüştür. Benzer şekilde polis tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmaya yönelik yapılan bazı araştırmalarda üniversite eğitilmiş polis memurlarının daha az dogmatik (Parker vd., 1976; Roberg, 1978; Dorsey, 1994); daha az otoriter, daha az tutucu, daha az sert

(Smith, Locke ve Walker, 1967; Smith, Locke ve Fenster, 1970; Dally, 1975; Taylor, 1983) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu itibarla üniversite eğitilmiş polisler, toplum destekli polisliğe yönelik daha olumlu bir tutum sergilemektedirler (Ferrell, 1994). Bunun yanı sıra üniversite eğitilmiş polis memurları etik davranışlara daha fazla önem vermekte (Lynch, 1976; Carter ve Sapp, 1989; Shernock, 1992), yaşam tarzları, etnik kökenleri ve ırkları farklı insanlara karşı daha toleranslı (Smith, Locke ve Fenster, 1970) davranmaktadırlar.

Beyhan (2008)'ın Polis Okullarından 2000 ve 2001 yıllarında, PMYO'lerden 2003 ve 2004 yıllarında mezun olup göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını ve mesleki hazırbulunuşluk düzeylerini analiz ettiği araştırmaya göre, PMYO kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları ve mesleğe hazırbulunuşluk düzeyleri Polis Okulu kaynaklı polis memurlarına göre daha ileridedir. Mesleki performansın sicil notları, taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezaları üzerinden ölçüldüğü araştırmada; mesleki hazırbulunuşluk düzeyi mesleki bilgi alanında hukuki mevzuat, trafik hizmetleri, soruşturmalar, araç gereç kullanımı ve teknik bilgiler, polis savunma taktikleri, genel polislik hizmetleri boyutları açısından mesleki beceriler ise iletişim becerisi, problem çözme becerisi, stresle başa çıkma becerisi, etik değerler, toplumsal ve kültürel farklılıklar konusunda duyarlılık boyutları yönüyle değerlendirilmiştir. Dokuz ay süreli bir kurs yerine ön lisans düzeyinde bir eğitime başlanması, polis memurlarının performansına ve mesleki hazırbulunuşluk seviyelerine olumlu bir şekilde yansımış ve bu sonuç eğitim seviyesinin artmasına bağlı olarak mesleki performansın da arttığı yönündeki teorik yaklaşıma güç kazandırmıştır.

Eğitim düzeyi ve polis mesleki performansı ilişkisine odaklanan çalışmaların bir kısmı özdeğerlendirme yöntemiyle toplanan verilere dayanmaktadır. Bu yöntemle, polis memurlarına bazı performans boyutları açısından kendilerini nasıl gördükleri sorusu yöneltilmiş ve alınan cevaplar analiz edilerek eğitim düzeyine göre polislerin performans skorları arasında bir farklılığın olup olmadığı ortaya konmuştur. Krimmel (1996) polislerin kendi performanslarına ilişkin değerlendirmelerini, öz bildirime dayalı hazırladığı performans indeksini kullanarak ölçmüştür. Bu indekste; mevzuat bilgisi, güvenlik önlemlerine riayet, değişime ayak uydurma kabiliyeti, görevlerini yerine getirme konusunda gösterdiği hassasiyet,

problem çözme becerisi, yazılı anlatım becerisi, görevlerini koordine etme yeteneği, mesai saatlerine riayet etme, kendini sözel olarak ifade etme kabiliyeti, yakalama, gözaltına alma ve tutuklama raporlarının niteliği, soruşturma raporlarının niteliği, mesai arkadaşlarıyla ilişkiler, halkla ilişkiler, stresli durumlarda etkililik, özgüven, etik davranışlar sergileme, amirlerine karşı duyduğu güven, mesleki bağlılık duygusu ve benzeri kriterler yer almaktadır. Krimmel (1996:94)'in yaptığı analize göre, lisans ve daha üst düzey eğitilmiş polisler mesleki performanslarının lisans eğitilmiş olmayanlara nispetle daha yüksek olduğunu düşünmektedir.

Kakar (1998), Florida Eyaleti'ne bağlı Dade County'de görev yapan devriye polislerinin özdeğerlendirmeye dayalı olarak performansını ölçmek üzere yaptığı araştırmada 110 devriye polisine ait verileri kullanmıştır. Kakar (1998:639)'ın yaptığı araştırmanın temel bulguları şu şekildedir: Üniversite eğitilmiş polis memurları fazla mesailerle başa çıkma becerisi, toplumda öfkeli vatandaşlarla uğraşma becerisi, stresli durumlarla başa çıkma becerisi, eleştirileri kabullenme becerisi ve değişime ayak uydurma becerisi alanlarında kendilerini daha başarılı görmektedir. Ayrıca profesyonel dürüstlük ve etiğin söz konusu olduğu problemlerin üstesinden gelme yönüyle daha başarılı olduklarını düşünmektedirler. Daha az yakalama, tutuklama ve gözaltına alma yaptıklarını, arabuluculuk ve uyuşmazlıkların çözümü tekniklerini güç kullanmaya nazaran daha çok kullandıklarını belirtmişlerdir. Soruşturma ve yakalama, tutuklama ve gözaltına alma raporlarını yazma becerilerinin daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir. Federal kanunları ve eyalet kanunlarını daha iyi bildiklerini düşünmektedirler. Liderlik, sorumluluk alma, problem çözme, inisiyatif alma becerileri açısından da kendilerini daha iyi görmektedirler. Ancak üniversite eğitilmiş memurların iş doyumu skorlarının daha düşük, hayal kırıklığı ve isteksizlik skorlarının daha yüksek çıktığı ve haksızlıklara karşı daha az toleranslı oldukları bulgulanmıştır.

Üniversite eğitiminin polis mesleki performansının birçok boyutunu olumlu etkilediğini bulgulayan araştırmalar literatürde büyük bir yer tutmaktadır. Ne var ki bazı araştırmaların sonuçları üniversite eğitiminin polis mesleki performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı yönündedir. Kedia (1985)'nin takdirnameler, yaralanmalar, işe devam durumu, şikâyetler, performans puanları ve ateşli silahların yersiz kullanımı kriterlerinden yola çıkarak yaptığı analiz, polislerin

eğitim seviyelerinde görülen farklılıkların mesleki performansa herhangi bir yansımalarının olmadığını göstermektedir. Hooper (1988) takdirler, şikâyetler, rapor yazma becerisi ve adaylık sürecine ilişkin değerlendirmeden oluşan performans kriterlerini kullanmış ve eğitim düzeyi ile polis mesleki performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Peterson (2001)'in kuvvet kullanılan olaylar, bir önceki yılda yapılan vatandaş şikâyetleri, son otuz gün içinde yapılan yakalamalar, gözaltına almalar ve tutuklamalar, teşkilattan ve mesleki kariyerden duyulan memnuniyet kriterlerini kullanarak yaptığı araştırma; eğitim düzeyi ile tutuklamalar sırasında orantısız gücün kullanıldığı vakaların sayısı, vatandaşlar tarafından yapılan şikâyetlerin sayısı ve tutuklamaların sayısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığına işaret etmektedir.

Agyapong (1988) işe yönelik tutum, çatışma ve anlaşmazlık durumlarının kontrolü, problem çözme, vatandaşlarla ilişkiler, stresli durumlarda görev performansı, vatandaş takdirleri ve kendi inisiyatifi ile iş yapabilme kriterleri açısından amirlerin değerlendirmelerinden yararlanarak gerçekleştirdiği çalışmada; eğitim düzeyinin artmasının işe yönelik tutum, çatışma ve anlaşmazlık durumlarının kontrolü, problem çözme ve vatandaşlarla ilişkiler üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu, diğer boyutlar açısından da hemen hemen hiçbir etkisinin olmadığını belirlemiştir.

Mesleki performansın kavramsal ve teorik düzeyde ele alındığı ve özellikle bireysel performans ve polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirme konusuna değinildiği bu bölümde ayrıca Emniyet Teşkilatında polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede takip edilen yöntemlere ve bu konuda başlatılan yeni uygulamalara yer verilmiştir. Konuyla ilgili literatür taramasının bir ayağını da özellikle ABD'de polisin profesyonelleşmesi tartışmaları ile birlikte yoğun bir şekilde çalışılan eğitim seviyesi ve polis mesleki performansı ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda öne çıkan bulgular oluşturmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ

Bu çalışmanın temel amacı, PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının analize tabi tutulan mesleki performans boyutları yönüyle aralarında ne gibi farklılıklar olduğunu ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırmanın temel sorusunu, “PMYO kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları ile POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları arasında ne tür farklılıklar bulunmaktadır?” şeklinde ifade etmek mümkündür. Bu bölüm, araştırma sürecinin hangi aşamaları takip ederek tamamlandığını ve araştırma boyunca hangi yöntemlerin izlendiğini detaylı olarak açıklamaktadır. Bu kapsamda araştırma metodunu, araştırma sorusunu, hipotezleri, bağımlı ve bağımsız değişkenleri, örneklem seçimini, veri toplama aracını, verilerin toplanma sürecini ve analiz tekniklerini ayrıntılı bir şekilde izah etmektedir.

Araştırma sorusunu cevaplandırmak üzere hem nicel hem de nitel yöntemleri kapsayan “çoklu metot” kullanılmıştır. Nicel araştırma; polis memurlarının sicil notları, aldıkları taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezalarına ilişkin verilerin analiz edilmesine ve böylelikle her iki grubun söz konusu performans boyutları itibarıyla durumunu tespit etmeye ve aralarında hangi alanlarda ne gibi farklılıklar olduğunu belirlemeye yöneliktir. Nitel araştırma ise, komiser yardımcısından birinci sınıf emniyet müdürüne kadar her rütbeden polis yöneticilerinin bu iki kaynaktan gelen polis memurlarının mesleki performanslarını nasıl değerlendirdiğini ortaya koymak üzere gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmaya, bir taraftan nicel araştırmanın bulgularına daha etraflıca bakabilmek diğer taraftan da nicel araştırmada ölçülemeyen bazı performans boyutlarına ilişkin polis amirlerinin gözlemlerini ve değerlendirmelerini ortaya koymak için ihtiyaç duyulmuştur.

Çoklu metot yaklaşımı, sosyal bilimlerle ilgili bir soruyu cevaplamada veya bir olguyu araştırmada farklı veri toplama yöntemlerini bir arada kullanmaya imkân veren bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım sayesinde hem nicel hem de nitel araştırma yöntemlerinin sağladığı olanaklardan yararlanmak mümkün hâle gelmektedir. Çoklu

metot kullanımı, tek yöntemin kullanılması neticesinde ortaya çıkabilecek yanılgıları önlemeyi de olanaklı hâle getirmektedir. Her yöntemin kendine özgü avantajları olduğu gibi sınırlılıkları da söz konusudur. Çoklu metot kullanımı ile bu sınırlılıkların en aza indirilmesi ve çalışmanın güvenilirlik ve geçerliliğinin artırılması hedeflenmektedir.

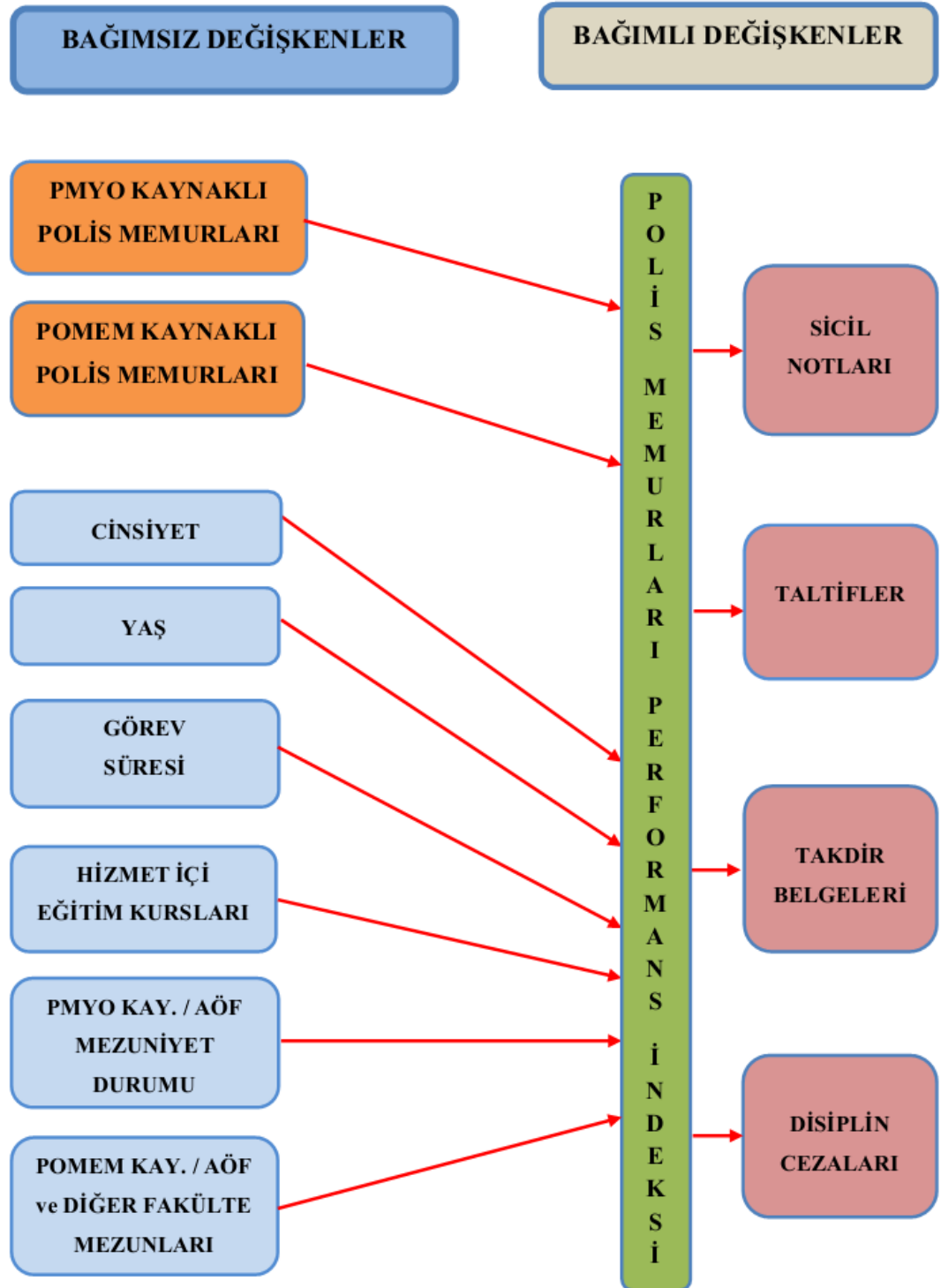
Nitel yöntemlerin göz ardı edilmesi, sosyal ortamda meydana gelen birçok şeyin gözden kaçırılmasına yol açarken, nicel yöntemlerin göz ardı edilmesi durumunda da değişkenler arasındaki nedensellik ilişkisi, istatistiksel olasılıkların belirlenmesi ve elde edilen sonuç hakkında kesinlik büyük ölçüde eksik kalmaktadır (Böke, 2009:412). Çoklu metot kullanımı, araştırmacının güçlü, sağlam ve içerik olarak doyurucu veriler geliştirmesini sağlar. Çoklu metot sayesinde, ele alınan konuya, araştırma problemine, olguya birden fazla data kaynağından bakılabilmektedir. Ayrıca yöntemsel ve bireysel yanılgıları en aza indirmek ve çalışmanın genellenebilirliğini en üst düzeye çıkarmak mümkün olabilmektedir (Patton, 2002'den akt. Böke, 2009:412-413).

Nicel ve nitel araştırmanın evrenine, örnekleme, veri toplama yöntemine ve değişkenlerine ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilecektir.

3.1. NİCEL ARAŞTIRMA

Nicel araştırmada, PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları değerlendirilirken şu ölçütler kullanılmıştır: (1) Her yıl amirleri tarafından personele verilen sicil notları, (2) taltifler, (3) takdir belgeleri, (4) disiplin cezaları. Araştırmanın bağımsız değişkeni PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurları, bağımlı değişkenler ise sicil notları, taltifler, takdir belgeleri ve disiplin ceza puanlarıdır. Nicel araştırma boyunca takip edilecek yöntem, Şekil 3.1'de gösterilmiştir.

Şekil 3.1: PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Mesleki Performanslarının Analizinde Nicel Araştırma Yöntemi



3.1.1. Bağımsız Değişkenler

2001 ve 2005 yıllarında polis memuru temel eğitim sisteminde yapılan düzenlemelerle Emniyet Teşkilatı, polis memuru ihtiyacını iki farklı kaynaktan sağlamaya başlamıştır. Böylelikle 2001 öncesinde göreve başlayan polis memurları da dikkate alındığında hâlihazırda teşkilatta polis memuru düzeyinde görev yapan ve eğitim altyapıları farklı üç grup söz konusudur. 2001 yılından önce lise düzeyinde bir eğitimi tamamlayıp Polis Okullarında dokuz ay süren polis temel eğitiminden sonra göreve başlayanlar birinci grubu oluşturmaktadır. Araştırma sorusu bağlamında bu grupla ilgili bir performans değerlendirmesi yapılmayacaktır. İkinci grubu, 2001’de gerçekleştirilen düzenlemeden sonra lise düzeyinde bir formel eğitimin ardından PMYO’larda iki yıl süren polis temel eğitiminden sonra göreve başlayan polis memurları oluşturmaktadır. Üçüncü grupta ise 2005 yılında yapılan düzenleme ile lisans düzeyinde bir formel eğitimden sonra POMEM’lerde altı ay süreli polis temel eğitimi alarak göreve başlayan polis memurları yer almaktadır.

Tablo 3.1: Emniyet Teşkilatında Polis Memuru Düzeyinde Görev Yapan Personelin Formel Eğitim ve Mesleki Temel Eğitim Farklılıkları

	FORMEL EĞİTİM	MESLEKİ EĞİTİM	GÖREVE BAŞLAMA DÖNEMİ
BİRİNCİ GRUP	Lise Düzeyinde Eğitim	Polis Okulları Dokuz Ay Süreli Polis Memuru Temel Eğitimi	2001 Yılı ve Öncesi
İKİNCİ GRUP	Lise Düzeyinde Eğitim	Polis Meslek Yüksek Okulları / PMYO İki Yıl Süreli Polis Memuru Temel Eğitimi	2003 Yılı ve Sonrası
ÜÇÜNCÜ GRUP	Lisans Düzeyinde Eğitim	Polis Meslek Eğitim Merkezleri / POMEM Altı Ay Süreli Polis Memuru Temel Eğitimi	2005 Yılı ve Sonrası

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi bu gruplar arasında en önemli farklılık formel eğitim ve mesleki temel eğitim alanlarında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle gerek formel eğitim düzeyinde gerekse mesleki temel eğitim düzeyinde görülen farklılığın polis mesleki performansını etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir.

3.1.1.1. PMYO Kaynaklı Polis Memurları

PMYO kaynaklı polis memurları, lise düzeyinde bir formel eğitimin ardından Polis Akademisi’ne bağlı PMYO’larda, polis memurluğu temel eğitimi olarak Emniyet Teşkilatında ihtiyaç duyulan birimlere atanan polis memurlarıdır. Şubat 2013 itibarıyla EGM’de 210.177 polis memuru görev yapmaktadır. PMYO’larda mesleki eğitim olarak göreve başlayan polis memurlarının sayısı 63 binden biraz fazladır (Ek 1). Bu rakamlara göre, hâlen Emniyet Teşkilatında görev yapan polis memurlarının %30’unu PMYO mezunları oluşturmaktadır.

PMYO kaynaklı polis memurları, 2003 yılından beri Emniyet Teşkilatında görev almaktadır. PMYO kaynaklı memurlar lise düzeyinde bir eğitimi tamamladıktan sonra iki yıl süreli bir mesleki temel eğitime tabi tutulmaktadır. Polis Okulları döneminde aranan askerlik görevini yerine getirmiş olma şartı PMYO’lara girişte aranmamaktadır. Dolayısıyla lise düzeyinde bir eğitimin ardından PMYO’larda iki yıl temel eğitim alan polis memuru adayları, POMEM kaynaklı polis memurlarına göre daha uzun süreli bir temel eğitim almakta ve daha erken yaşlarda mesleğe başlama imkânı bulmaktadır.

PMYO kaynaklı memurlar, mesleki bir alanda veya temel bilimler alanında lisans düzeyinde bir eğitim almadan polislik mesleğine başladıkları için kurum kültürüne uyum sağlamada, polislik mesleğini benimsemeye ve mesleğe bağlılık konusunda daha yatkın oldukları söylenebilir. Ayrıca, Emniyet Teşkilatında amir pozisyonunda görev yapan personele göre eğitim düzeyleri daha düşük olduğundan ast-üst ilişkilerinin temel prensiplerini daha hızlı benimsemeleri söz konusudur. PMYO kaynaklı polis memurları, daha uzun süreli bir temel eğitim aldıkları, daha erken yaşlarda mesleğe başladıkları ve polisliğe başlamadan önce farklı bir alanda

mesleki eğitim almadıkları için mesleki performanslarının POMEM kaynaklı polis memurlarına göre farklılık arz edebileceği düşünülmektedir.

3.1.1.2. POMEM Kaynaklı Polis Memurları

POMEM kaynaklı polis memurları, lisans düzeyinde bir formel eğitimin ardından EGM Eğitim Dairesi Başkanlığına bağlı POMEM’lerde polis memurluğu temel eğitimi alarak Emniyet Teşkilatında ihtiyaç duyulan birimlere ataması yapılan polis memurlarıdır. Şubat 2013 itibarıyla Emniyet Teşkilatında çalışan polis memurlarının sayısı 210 binden biraz fazladır. POMEM’lerde mesleki eğitim alarak göreve başlayan polis memurlarının sayısı ise 41 bin civarındadır (Ek 1). Bu rakamlara göre, hâlen Emniyet Teşkilatında görev yapan polis memurlarının yaklaşık %20’sini POMEM kaynaklılar oluşturmaktadır.

POMEM kaynaklı memurlar 2005 yılından beri Emniyet Teşkilatında görev almaktadırlar. POMEM’lerde polis memurluğu temel eğitimi alacak adaylar, lisans düzeyinde bir eğitimi tamamlayanlar arasından seçilmektedir. Adaylar, hangi alanlarda lisans eğitimi aldıklarına bakılmaksızın başvuru koşullarına sahip olmaları ve yapılan sınavlarda başarılı olmaları durumunda temel eğitim almaya hak kazanmaktadır. POMEM’lerde polis memuru temel eğitimi altı ay sürmektedir. Temel eğitimin altı ay olarak planlanmasının nedeni, lisans eğitimi alan adayların polisliğin gerektirdiği bilgi ve becerileri daha kısa sürede kazanabilecekleri varsayımına dayanmaktadır.

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının temel mesleki eğitimleri hem süre hem de eğitim programı yönüyle bazı farklılıklar arz etmektedir. PMYO’larda mesleki temel eğitim iki yıl sürerken, POMEM’lerde bu süre altı ay ile sınırlıdır. Ayrıca üzerinde durulması gereken bir diğer farklılık da PMYO kaynaklı polis memurlarının herhangi bir alanda mesleki eğitim almadan polis memuru temel eğitimi almalarına ve daha erken yaşlarda göreve başlamalarına karşın, POMEM kaynaklıların lisans eğitiminin ardından temel eğitim almaları ve daha ileri yaşlarda göreve başlamalarıdır.

POMEM kaynaklı polis memurları polisliğin dışında farklı meslekleri icra etmek üzere değişik alanlarda eğitim aldıktan sonra bazı sosyoekonomik nedenlerle

polislik mesleğini seçmektedir. Bu durumda kurum kültürünü benimseme, polislik mesleğinin gerektirdiği tutum ve davranışları özümseme ve sergilemede bir ikilem yaşamaları söz konusu olabilmektedir. Ayrıca uzun yıllar polis memuru adayları lise mezunları arasından seçildiği için lisans düzeyinde bir eğitimi tamamlayanların polislik yapmasını kabullenme ve benimseme konusunda bireysel ve toplumsal algıda var olan ön yargıların da bu grup üzerinde psikolojik bir baskıya yol açtığı söylenebilir.

POMEM kaynaklı polis memurlarının üniversitede aldıkları lisans eğitiminden dolayı meslekteki performanslarının daha yüksek olması beklenmektedir. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarına ilişkin “kadro”nun değerlendirmelerini belirlemek üzere gerçekleştirilen mülakatlarda iki grubun mesleki performanslarında birtakım farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. POMEM kaynaklılar; halkla iletişim, olayları kavrama ve yorumlama, demokratik tutum ve davranışlar sergileme ve rapor yazma kabiliyetleri açısından PMYO mezunlarına göre daha başarılı görülmektedir. Ne var ki POMEM kaynaklılar hiyerarşik davranış sergileme, mesleki disiplin, mesleki tatmin ve emre itaat konularında PMYO mezunlarına nazaran ciddi problemler yaşamaktadır. POMEM kaynaklıların verilen emri yerine getirirken aşırı yorum yapmaları, mesleki tatminsizlikten ve mesleği tam olarak benimsememelerinden dolayı görevlerine motive olmada güçlük çekmeleri önemli sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:475-476).

Mesleki performans açısından iki grup arasında gözlemlenen farklılıkların sebepleri arasında; POMEM'lere kısa zamanda çok fazla sayıda adayın alınması ve bu adayların birçoğunun sadece bir iş sahibi olma düşüncesi taşıması ve dolayısıyla mesleği benimseme düzeylerinin düşük olması sayılabilir. Üniversite ortamını görmüş ve yaşamış adayların altı ay içerisinde mesleki disiplini benimsemeleri ve mesleğin gerektirdiği davranışları kazanmaları çok mümkün görülmemektedir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:475-476). Ayrıca lisans eğitimi almaları, kendilerini aynı düzeyde eğitim almış fakat amir pozisyonunda görev yapan personelle mukayese etmelerine ve ast-üst ilişkilerinde dikkat edilmesi gereken tutum ve davranışları benimseme konusunda tutukluk yaşamalarına yol açmaktadır.

Üniversite eğitiminin polis mesleki performansının farklı boyutları üzerinde ne gibi etkilerinin olduğu sorusuna polis bilimleri literatüründe birçok araştırma ile cevap aranmıştır (Finnegan, 1976; Cascio, 1977; Hudzick, 1978; Roberg, 1978; Bowker, 1980; Griffin, 1980; Carter ve Sapp, 1990; Talley ve Hinz, 1990; Smith ve Aamodt, 1997; Truxillo vd.; 1998). POMEM kaynaklı polis memurları lisans eğitimi oldukları, kısa süreli bir temel eğitimden sonra ve daha ileri yaşlarda mesleğe başladıkları için mesleki performanslarının PMYO kaynaklı polis memurlarına göre farklılık arz edebileceği düşünülmektedir.

3.1.1.3. Cinsiyet

PMYO ve POMEM kaynaklılar arasında bayan ve erkek polis memurlarının mesleki performansları açısından bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere cinsiyet bağımsız bir değişken olarak kullanılmıştır. EGM’de görev yapan polis memurlarının %5’ini bayan polis memurları oluşturmaktadır. Ülkeden ülkeye değişmekle beraber, polis teşkilatlarında bayan polis memurlarının oranı yüzde on ile yüzde yirmi arasında değişmektedir (Brown, 1997).

Polislik mesleği genellikle stresli bir meslek olarak görülmektedir. Polislik hizmetlerini yerine getiren görevliler çoğu zaman şiddet içeren, endişe ve korku veren olaylarla karşılaşmaktadır. Polislik aynı zamanda erkeklere özgü değerlerin daha baskın olduğu bir kültüre sahiptir (Hunt, 1990; Young, 1991, Cerrah, 2000). Hâl böyle olunca kadınların polislik mesleğinde başarılı olmaları için daha fazla çaba harcamaları gerekmektedir.

Kakar (2002), bay ve bayan polis memurlarının kendi mesleki performanslarına ilişkin değerlendirmelerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmada kırk sorudan oluşan bir performans ölçeği kullanmıştır. Performans ölçeğinde bulunan kriterlerin %75’inde, bay ve bayan polis memurlarının birbirine çok yakın ortalamalara sahip olduğu gözlenmiştir. Bay ve bayan polis memurlarının teşkilat kurallarına, eyalet kanunlarına ve federal kanunlara ilişkin bilgi düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır. Her iki grubun da ekstra işlerle başa çıkma, eleştirilerle başa çıkma ve başlarında bir amir olmadan görev yapabilme konularında birbirine yakın skorlar aldığı görülmektedir.

Kakar (2002)'ın araştırması, amirlik ve yöneticilik görevleri de dahil olmak üzere polislik görevlerini yerine getirme açısından bay ve bayan memurların kendilerini eşit düzeyde yeterli gördüklerini ortaya koymaktadır. Bay ve bayan polis memurlarının, eğitim düzeyleri ve kıdemleri analize tabi tutulmadığında mesleki performansları, donanımları ve yöneticilik becerilerinin eşit düzeyde olduğu görülmektedir. Metcalfe ve Dick (2002)'in İngiltere'de yaptıkları araştırma, mesleğe bağlılık açısından bayan polis memurları ile erkek polis memurları arasında hemen hemen hiçbir farkın olmadığını göstermektedir.

Burke ve Mikkelsen (2005:133)'ın, Norveç'te 22 polis bölgesinde görev yapan 766 polis memurundan anket yoluyla elde ettikleri verilere dayanarak yaptıkları analiz sonuçlarına göre, bayan polis memurları erkek polis memurlarına göre daha az iş doyumu yaşamaktadırlar. Liderlik ve mesleki etkililik açısından kendilerini erkeklere göre daha aşağıda görmektedirler. Sağlıkla ilgili şikâyetleri daha fazladır, daha karamsar ve şüphelidirler.

3.1.1.4. Yaş ve Mesleki Kıdem

Polis memurlarının yaşlarının ilerlemesine paralel olarak mesleki kıdemleri ve dolayısıyla mesleki tecrübeleri artmaktadır. Bu da onların görevlerini yerine getirmelerini ve karşılaştıkları problemleri çözmelerini kolaylaştırıcı bir rol oynamaktadır.

Mesleki kıdem, polis memurunun Emniyet Teşkilatında kaç yıldan beri polislik görevini icra ettiğini belirtmektedir. Polis memurlarının mesleki performansları ile ilgili araştırmaların birçoğunda, mesleki kıdem ile performans arasında bir ilişkinin saptandığı görülmektedir. Mesleki kıdem arttıkça, polislik bilgi ve becerilerinin de daha iyi bir düzeye ulaşacağı ileri sürülmektedir (Kakar, 1998). Mesleki kıdemi daha fazla ve dolayısıyla daha tecrübeli polislerin kıdemi daha düşük meslektaşlarına göre karşılaştıkları problemleri çözerken daha az zaman harcadıkları bulgulanmıştır (DeJong, Mastrofski ve Parks, 2001). Meslekte kıdem açısından daha ileride olan polis memurlarının daha iyi bir mesleki performans sergileyeceği düşünülmektedir. Mesleki kıdem ile performans arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek üzere bu değişken analizlere katılmıştır.

3.1.1.5. Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım

Polis memurlarının mesleki performansları üzerinde etkili olabileceği düşünülen bir diğer değişken katıldıkları hizmet içi eğitim kurslarıdır. Hizmet içi eğitim kursları, personelin sahip olduğu niteliklerin artırılması için yeni bilgi, beceri, tutum ve davranış kazandırmayı amaçlayan, bir öğretim programına göre yürütülen ve sonunda başarı değerlendirmesi yapılan faaliyetlerdir (EGM Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 2003). Hizmet içi eğitim kursları ile personelin değişim ve gelişmelere uyumunu sağlamak, personele hizmet alanındaki yeniliklerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak ve çeşitli birimlerin uzman personel ihtiyacını karşılamak amaçlanmaktadır.

Emniyet Teşkilatı, personeline birçok alanda hizmet içi eğitim alma imkânı sunmaktadır. Bu kursların bir kısmına katılım bütün polis memurları için zorunludur. Bunun yanında isteklilerin katıldığı hizmet içi eğitim kursları da bulunmaktadır. Her kurstan sonra katılımcılara sertifika verilmekte ve bu sertifikalar polis memurunun kişisel dosyasına kaydedilmektedir. İlköğretim ve lise mezunu polis memurları arasında hizmet içi eğitim kurslarına katılanların daha az disiplin cezası aldığı tespit edilmiştir (Cingiz, Büker ve Tetik, 2010:432). Hizmet içi eğitimlere katılan polis memurlarının motivasyonunun ve teşkilata bağlılığının artacağı, görevlerine daha fazla özen göstereceği, bu itibarla mesleki performanslarının artacağı varsayılmaktadır.

3.1.1.6. PMYO Kaynaklı Polis Memurlarının AÖF'ten Mezuniyet Durumu

PMYO kaynaklı polis memurları arasında, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesinin (AÖF) özellikle işletme, iktisat ve kamu yönetimi bölümlerinde lisans düzeyinde bir eğitimi tamamlayanların sayısı oldukça fazladır. Bununla birlikte söz konusu eğitimi almayan PMYO kaynaklı polis memurları da bulunmaktadır. Bu durumda PMYO kaynaklı polis memurları arasında AÖF'te bir lisans programını tamamlayanlar ve tamamlamayanlar olmak üzere iki farklı grup ortaya çıkmaktadır. Örnekleme yer alan PMYO kaynaklı memurların %61,6 (977 kişi)'sı AÖF'ün farklı lisans programlarını tamamlamıştır. Lisans eğitimi olmayanların oranı %37,7 (598 kişi)'dir. Söz konusu programı tamamlayan ve tamamlamayan PMYO kaynaklı

memurların mesleki performansları arasında bir farklılığın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla bu değişken analize katılmıştır.

3.1.1.7. POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının AÖF veya Diğer Fakültelerden Mezuniyet Durumu

POMEM'lere gerek AÖF'te gerekse diğer fakültelerde lisans eğitimini tamamlamış bütün adaylar başvurabilmektedir. AÖF, örgün eğitimin yapıldığı fakültelere devam edemeyen öğrencilerin uzaktan eğitim modeli ile önlisans veya lisans eğitimi aldıkları bir fakültedir. Gerek giriş puanlarının düşük olması, gerekse uzaktan eğitim modeli ile öğretim çalışmalarının yürütülmesi nedeniyle AÖF mezunlarının diğer fakültelerde lisans eğitimi alanlara göre daha düşük bir akademik performans sergiledikleri düşünülmektedir. Örgün eğitim yapan fakültelerin giriş puanı daha yüksektir ve öğrencilerin bu fakültelerde derslere katılımı zorunludur. Bu itibarla örgün eğitimin yapıldığı fakültelere devam eden öğrencilerin daha iyi bir akademik performans ortaya koydukları hesap edilmektedir. Bu yönüyle lisans eğitimlerini AÖF'te ve diğer fakültelerde tamamlayan POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları arasında bir farklılık olup olmadığı sorusu cevaplanması gereken sorulardan biridir.

3.1.2. Bağımlı Değişkenler

Polis, demokratik bir toplumda bireylerin güvenliklerinin, hak ve özgürlüklerinin sağlanmasında ve sürdürülmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu rolün gereklerinin PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarınca ne ölçüde etkin ve verimli bir şekilde yerine getirildiğini ölçmek amacıyla bazı performans boyutları belirlenmiştir. Sicil notları, taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezaları olmak üzere dört kategoriden oluşan performans boyutları, polis memurlarının mesleki performansını belirlemede birer ölçüt olarak kullanılmıştır. Bağımlı değişkenlere literatür taraması bölümünde detaylı bir şekilde yer verildiğinden bu bölümde kısaca değinilecektir.

3.1.2.1. Sicil Notları

Emniyet Teşkilatı personelinin sicil raporunda yer alan sorular mesleki yetenek bakımından değerlendirme, yöneticilik bakımından değerlendirme, yurtdışında görevli memurun değerlendirilmesi, genel durum ve davranış bakımından değerlendirme olmak üzere dört başlık altında toplanmıştır. Sicil notunun yüksekliği mesleki performansın iyi olduğu, düşüklüğü ise mesleki performansın beklenen seviyede gerçekleşmediği yönünde önemli bir göstergedir.

Yöneticilik bakımından değerlendirme, sadece yönetici pozisyonunda görev yapan personel için yapılmaktadır. Bu nedenle polis memurları, yöneticilik bakımından bir değerlendirmeye tabi tutulmamaktadır. Bu çalışmada sadece polis memurlarının mesleki performansı ele alındığından, yöneticilik bakımından yapılan değerlendirmeler bu çalışmanın konusu haricindedir. Yine yurt dışında farklı görevlerde bulunan polis memurlarının mesleki performansı da bu çalışmanın kapsamı dışındadır. Ayrıca genel durum ve davranış bakımından değerlendirme daha çok nitel bir yöntemle yapıldığından ve doğrudan doğruya polislik performansı ile ilgili olmadığından bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Literatürde polis mesleki performansını ölçme ve değerlendirmeye yönelik yapılan birçok araştırmada, sicil notlarına benzer şekilde amirler tarafından personelin mesleki performansına yönelik verilen puanların bir kriter olarak kullanıldığı görülmektedir (Cascio, 1977; Roberg, 1978; Geary, 1979; Matyas, 1980; Murrell, 1982; Kedia, 1985; Wolfskill, 1989; Graziano, 1995; Smith ve Aamodt, 1997).

3.1.2.2. Taltifler

Olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre daha başarılı görev yaptıkları tespit edilen polis memurları, taltif ile ödüllendirilmektedir. Bu açıdan taltifleri, mesleki performansı belirlemede bir ölçüt olarak değerlendirmek mümkündür. Mevcut sistemde birtakım sorunlar ve aksaklıklar bulunsa da polis memurunun aldığı taltiflerin sayıca fazlalığı mesleki performansının iyi olduğu yönünde bir işaret olarak düşünülebileceği gibi, taltif sayısının azlığı da mesleki performansının düşüklüğünün bir göstergesi olarak görülebilir. Taltifler, ekonomik

bir karşılığı olan ödüllerdir. Böylesi bir ödüllendirme ile personel hem maddi hem de manevi kazanç elde etmekte, işine daha da bağlanmakta, sürekli, etkin ve verimli bir hizmet için motive olmaktadır (Durmuş, 2009:81).

3.1.2.3. Takdir Belgeleri

Takdir belgelerinin doğrudan maddi bir karşılığı bulunmamaktadır. Ancak, personelin siciline işlenen takdir belgelerinin zaman içinde bazı avantajlar sağlaması mümkündür. Takdirname alan personel, görev için aranan kriterler bakımından emsalleri ile eşit olması hâlinde; terfi, yurt dışı görev ve daha üst görevlere atanma gibi işlemler tesis edilirken tercih edilmektedir. Takdirname ile ödüllendirilen personel, yaptığı çalışmalardan memnun kaldığını ve değerinin bilindiğini düşünerek performansını daha da artırmak için gayret gösterir (Durmuş, 2009:80).

Literatürde polislerin mesleki performansını ölçmeye ve değerlendirmeye yönelik yapılan birçok araştırmada performans kriterlerinden birinin de takdir belgeleri olduğu dikkati çekmektedir (Cascio, 1977; Matyas, 1980; Murrell, 1982; Kedia, 1985; Hooper, 1988; Wolfskill, 1989; Palombo, 1995; Wymer, 1996; Buttolph, 1999; Dailey, 2002; Bostrom, 2003).

3.1.2.4. Disiplin Cezaları

Bütün kamu kurumlarında olduğu gibi Emniyet Teşkilatında da çalışanların görevlerini yerine getirirken uymak zorunda oldukları bazı kurallar söz konusudur. Bu kuralların bir kısmı yasalarla belirlenmiş, bir kısmı da yasalara uygun olarak hazırlanan ve yasa hükümlerini daha da detaylandıran tüzük, yönetmelik ve yönergelerle tespit edilmiştir. Kurum içi disiplini sağlamak üzere Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü, 24 Nisan 1979 tarih ve 16618 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bütün bu düzenlemelerin amacı, Emniyet Teşkilatı personelinin görev ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmesini sağlamaktır. Bu kuralların ihlal edilmesi durumunda çalışanların disiplin cezalarına muhatap olması kaçınılmazdır. Dolayısıyla, çalışanların aldıkları disiplin cezaları performanslarının düşüklüğünün bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Literatürde polis mesleki performansını değerlendirmeye yönelik yapılan birçok araştırmada disiplin cezalarının bir performans kriteri olarak kullanıldığı görülmektedir (Cascio, 1977; Geary, 1979; Matyas, 1980; Murrell, 1982; Wolfskill, 1989; Mealia, 1990; Kappeler, Sapp ve Carter, 1992; Truxillo vd., 1998; Michals ve Higgins, 1994; Smith ve Aamodt, 1997; Bostrom, 2003).

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

“Türk Emniyet Teşkilatında PMYO kaynaklı polis memurları ile POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları arasında farklılık var mıdır?” sorusuna cevap aranırken polis memurlarının performansını ölçme ve değerlendirmede kullanılan performans boyutlarından yararlanılarak oluşturulan hipotezler test edilecektir. Bu hipotezler şu şekildedir:

H1: POMEM kaynaklı polis memurlarının sicil notları, PMYO kaynaklı polis memurlarının sicil notlarından daha yüksektir.

H2: POMEM kaynaklı polis memurları, PMYO kaynaklı polis memurlarından daha fazla taltif almaktadır.

H3: POMEM kaynaklı polis memurları, PMYO kaynaklı polis memurlarından daha fazla takdir belgesi almaktadır.

H4: POMEM kaynaklı polis memurları, PMYO kaynaklı polis memurlarından daha az disiplin cezası almaktadır.

3.1.4. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini, 2003 yılından itibaren PMYO’lardan ve 2005 yılından itibaren de hem PMYO hem de POMEM’lerden mezun olan ve hâlen görevlerine devam eden polis memurları oluşturmaktadır. Şubat 2013 itibariyle Emniyet teşkilatında 12.147 bayan ve 198.030 erkek olmak üzere toplam 210.177 polis memuru görev yapmaktadır. Bunların yaklaşık 63 bini PMYO ve 41 bini de POMEM kaynaklıdır. Bu durumda araştırmaya konu olan polis memurlarını oluşturan evrenin

sayısal büyüklüğü 104 binden biraz fazladır. Oransal bir değerlendirme yapıldığında evrenin büyüklüğü, bütün polis memurlarının hemen hemen yarısına karşılık gelmektedir.

3.1.5. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini; 2005, 2006 ve 2007 yıllarında göreve başlayan ve hâlen görevine devam eden PMYO ve POMEM kaynaklı memurlar arasından ayrı ayrı olmak üzere, basit rastgele örnekleme yöntemiyle yaklaşık %10 düzeyinde seçilmiş polis memurlarından oluşmaktadır. Basit rastgele örnekleme yönteminde, örneklem grubunun oluşturulmasında çalışma için seçilecek öğelerin belirlenmesi bütünüyle şans unsuruna bağlıdır. Bu yöntemde, çalışma evrenindeki tüm öğelerin örneklem için seçilme şansları eşittir (Böke, 2011:111).

Örneklemin 2005, 2006 ve 2007 yıllarında mezun olanlar arasından seçilmesinin nedenleri şu şekilde izah edilebilir: 2001 yılında eğitime başlayan PMYO'lar, ilk mezunlarını 2003 yılında vermiştir. POMEM kaynaklı polis memurları ise 2005 yılından itibaren Emniyet Teşkilatında görev yapmaya başlamışlardır. Dolayısıyla 2005-2007 yılları arasında her iki temel eğitim kurumundan mezun olarak göreve başlayan polis memurları bulunmaktadır. Ayrıca, bu dönemde mezun olan polis memurları dört, beş veya altı yıllık bir mesleki kıdeme sahiptir ve haklarında performansları ile ilgili değerlendirme yapabilmeye imkân sağlayacak yeterli veri bulunmaktadır.

Örnekleimde yer alan memurların %51,8 (1585 kişi)'ini PMYO kaynaklılar, %48,2 (1476 kişi)'sini POMEM kaynaklılar teşkil etmektedir. Cinsiyete göre dağılım da EGM'de görev yapan polis memurlarının cinsiyete göre oransal dağılımı ile paralellik arz etmektedir. Örneklemin temel eğitim kurumlarına ve cinsiyete göre dağılımını gösteren tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.2: Örneklemin Polis Memuru Temel Eğitim Kurumlarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	PMYO Kaynaklı Memurlar		POMEM Kaynaklı Memurlar		TOPLAM		GENEL DAĞILIM			
							PMYO Kaynaklılar		POMEM Kaynaklılar	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bayan	97	6,1	77	5,2	174	5,7	1585	51,8	1476	48,2
Erkek	1488	93,9	1399	94,8	2887	94,3				
TOPLAM	1585	100	1476	100	3061	100				

3.1.6. Veri Toplama Yöntemi

Nicel araştırma için gerekli veriler, resmî prosedür takip edilerek Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Dairesi Başkanlığından temin edilmiştir. EGM Personel Dairesi Başkanlığı; personel hizmetlerinin daha hızlı ve güvenli bir şekilde yerine getirilmesi için geliştirilen ve Personel Bilgi Sistemi (PBS) olarak adlandırılan veri tabanında, teşkilatta çalışan veya emekli olmuş tüm personele ait kimlik bilgilerini, eğitim durumuna ilişkin bilgileri, görev yaptığı kadrolara, sicil notlarına, soruşturmalara, disiplin cezalarına, adli cezalara, taltiflere, takdir belgelerine ait bilgilerin yanı sıra kıdem, terfi, branş, hizmet içi eğitim kurslarına katılım ve benzeri alanlarda ihtiyaç duyulan bilgileri merkezî bir veri tabanında tutmaktadır (Kangal, 2005:99).

Araştırma kapsamında hangi verilere ihtiyaç duyulduğu resmî yazıyla Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Dairesi Başkanlığına iletilmiş, uygun görülmesi üzerine; personelin adının, soyadının, sicil numarasının veya personelin kimliğini belli edecek herhangi bir bilginin bulunmadığı bir formatta temin edilmiştir.

3.1.7. Verilerin Analizi

Nicel verileri istatistiki analizlere elverişli hâle getirebilmek için bazı işlemler yapılmıştır. Öncelikle 27 farklı PMYO'dan mezun olanlar PMYO kaynaklı ve 9 farklı POMEM'den mezun olanlar POMEM kaynaklı olmak üzere ayrılmış ve yeni

bir değişken oluşturulmuştur. Bayan memurlar “0” ve erkek memurlar “1” olarak kodlanmış ve “cinsiyet” değişkeni elde edilmiştir.

Polis memurlarının formel eğitim durumlarına ilişkin veriler, analizlerde kullanılışlı hâle getirebilmek için kategorize edilmiştir. Hem PMYO hem de POMEM kaynaklı memurların AÖF mezuniyet durumunu görebilmek, ayrıca POMEM kaynaklıların lisans eğitim alanlarına ilişkin sayısal durumun ne olduğunu belirlemek üzere “AÖF mezuniyet durumu” ve “lisans eğitim alanları” adlı iki değişken oluşturulmuştur. Lisans eğitim alanları eğitim bilimleri, iktisadi ve idari bilimler, sosyal bilimler, fen bilimleri, mühendislik, dil ve edebiyat bilimleri, tarım ve ziraat bilimleri, teknik bilimler ve diğer olmak üzere toplam dokuz farklı başlık altında kategorize edilmiştir. Polis memurlarının görev yaptığı yerler; birinci bölge, ikinci bölge, genel müdürlük, eğitim kurumları ve kriminal laboratuvarlar olmak üzere beş temel kategoriye ayrılmıştır.

Görev süresi içerisinde alınan sicil notlarının toplanması ve not sayısına bölünmesiyle polis memurunun sicil notu ortalaması tespit edilmiştir. Sicil notu bulunmayanlar örneklemden çıkarılmıştır. Taltiflerin toplam sayısı görev süresine bölünmüş ve bu değişkenin ortalamasını içeren yeni bir değişken oluşturulmuştur. Benzer şekilde polis memurunun aldığı takdir belgelerinin sayısı görev süresine bölünmüş ve bu değişkenin görev süresine göre ortalamasını içeren yeni bir değişken elde edilmiştir. Veri setinde isimsel değişken olarak verilen memurların katıldığı hizmet içi eğitim kursları toplanarak sayısal değişkene dönüştürülmüştür.

Veri setinde isimsel değişken olarak verilen disiplin cezaları türüne göre kategorize edilmiş ve her ceza türü ile ilgili yeni bir değişken oluşturulmuştur. Daha sonra ağırlık dereceleri göz önünde bulundurularak uyarma cezası için “1”, kınama cezası için “2”, günlük-aylık kesimi cezası için “4”, kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezası için “8” ve uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezası için “16” puan takdir edilmiş ve bu cezalara ilişkin değişkenler sayısal değişkene dönüştürülmüştür. Her ceza türünden alınan puanlar toplanarak “disiplin ceza puanı” değişkeni elde edilmiştir. Meslekten çıkarma ve memurluktan çıkarma cezası alanlar ile adli ceza alanlar istatistiksel analize katılamayacak kadar az olduğu için örneklemden çıkarılmıştır.

Örnekleme yer alanların cinsiyeti, yaşı, mesleki kıdemi, göreve başlama yılı, görev yeri, hizmet içi eğitim kurslarına katılım, formel eğitim ve mesleki temel eğitim durumlarına ilişkin sonuçlar frekans olarak tablolara aktarılmış ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır. Verilerin analizi aşamasında grup içi ve gruplar arası değerlendirmeleri yapmak için yüzde ve frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ile bağımsız örneklem t-testi, One-Way Anova (F testi) ve Tukey's HSD post-hoc testi kullanılmıştır. Sözü edilen analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

3.1.8. Sınırlılıklar

Araştırmada PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları arasında ne gibi farklılıklar olduğunu ortaya koymak amaçlandığı için 2001 yılında gerçekleştirilen reformdan önce göreve başlayan Polis Okulu kaynaklı memurlar çalışma kapsamı dışında tutulmuştur.

Nicel araştırmanın örneklemini 2005, 2006 ve 2007 yıllarında göreve başlayan PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurları arasından seçilmiştir. Nicel araştırmada polis memurlarının mesleki performansı sicil notları, taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezaları olmak üzere dört boyut üzerinden analiz edilmiştir. Sicil notlarının, taltiflerin ve takdir belgelerinin verilmesinde zaman zaman subjektif değerlendirmeler öne çıkmaktadır. Diğer yandan kaçakçılık ve organize suçlarla mücadele, istihbarat birimlerinde çalışanların diğer birimlerde çalışanlara göre daha fazla taltif ve takdir belgesi aldığı bilinmektedir. Ancak bu birimlerde hem PMYO hem de POMEM kaynaklı memurlar birbirine yakın yoğunlukta görev yapmaktadırlar. Sicil notlarının, taltiflerin ve takdir belgelerinin verilmesinde subjektif davranıldığı ve bazı birimlerde çalışanların daha fazla taltif ve takdir belgesi aldığı yönündeki sınırlılıkları asgari düzeye indirmek amacıyla örneklem sayısı olabildiğince yüksek tutulmuştur.

Disiplin cezaları indeksi oluşturulurken uyarma, kınama, aylık kesimi, kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması ve uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları esas alınmış; meslekten çıkarma ve devlet memurluğundan

çıkarma cezaları istatistiki analizlere katılamayacak kadar az sayıda olduğundan dikkate alınmamıştır.

Nicel araştırma ile ilgili bir diğer sınırlılık da polis memurlarının performanslarının çalıştıkları birimlere göre analiz edilmemesidir. Araştırmada PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarının genel olarak nasıl bir görünüm arz ettiği sorusuna odaklanılmış ve birimlere göre bir değerlendirme yapılmamıştır. Zira polis memurlarının görev yaptığı birimler sık sık değişmektedir. Ayrıca kullanılan veri setinde sicil notlarının, taltiflerin, takdir belgelerinin ve disiplin cezalarının hangi birimde görev yaparken alındığını tespit etmek mümkün değildir. Diğer taraftan görev yapılan birimlere ilişkin bilgilerde de yer yer eksiklikler bulunmaktadır.

3.2. NİTEL ARAŞTIRMA

Nicel veriler yardımıyla ölçülen performans boyutlarına ilişkin sonuçları, ek verilerle desteklemek üzere mülakat yöntemiyle elde edilen veriler kullanılmıştır. Sicil notları, taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezaları polis memurlarının genel performansları hakkında bir değerlendirme imkânı vermekle birlikte, polis mesleki performansının önemli boyutlarından olan mesleki bilgi, görev bilinci, iş alışkanlıkları, iletişim becerileri, iş birliği, problem çözme becerileri ve teşkilata bağlılık yönüyle personelin düzeyi hakkında yeterince aydınlatıcı değildir. Bu nedenle ilgili boyutlar açısından memurların performansının ne seviyede olduğunu açığa çıkarmak üzere mülakat yöntemiyle toplanan verilerden yararlanılmıştır.

Diğer taraftan nicel verilerin özellikle polis memuru temel eğitim sürecinden kaynaklanan mesleki performans problemlerini gün yüzüne çıkarmada tek başına yeterli olmayacağı düşüncesi de nitel verilerden yararlanmayı gerekli kılmıştır. Nitel araştırmada ikincil verilerden yararlanılmıştır. Bu bağlamda Polis Akademisi Güvenlik Eğitimi Araştırma Merkezi (GEAR) tarafından “Polis Temel Eğitiminde Sorunlar ve Çözüm Önerileri” başlığı altında gerçekleştirilen proje kapsamında komiser yardımcısından birinci sınıf emniyet müdürüne kadar her rütbede görev yapan polis amirleri ile yapılan mülakatlar ikincil veri olarak kullanılmıştır. Bu mülakatlar, PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının kadronun ihtiyaçlarını

ne ölçüde karşıladığını ve dolayısıyla performanslarının hangi düzeyde olduğunu aydınlatma adına önemli ipuçları sunmaktadır.

Cresswell (2003), başka bir amaç için toplanmış ve bir şekilde bir yerlerde hazır bulunan her türlü veriyi ikincil veri olarak tanımlamaktadır (akt. Demirci ve Köseli, 2009:322). İkincil veri analizi, var olan veri setlerinin yeniden analiz edilmesi ve farklı bir araştırma sorusuna yanıt arama işlemi olarak görülebilir (Trochim, 2006'dan akt. Demirci ve Köseli, 2009:322) İkincil veriler, örneklem miktarını artırmaya imkân tanımakta, evren için temsili örnekler sunabilmektedir. Ayrıca, çoklu metot kullanımını yani bir araştırma sorusunu birden fazla yöntem kullanarak araştırmayı ve sonuçlarını kıyaslayabilmeyi kolaylaştırmaktadır (Miller ve Salkind, 2002'den akt. Demirci ve Köseli, 2009:323). Özellikle sonuçların genellenebilmesi, politika analizleri ve teorilerin tutarlılığını görmek adına ikincil veri analizi vazgeçilmez yöntemler arasına girmiştir (Ratcliffe, 2004'ten akt. Demirci ve Köseli, 2009:322).

Polis amirleri ile yapılan mülakatlar, merkez ve taşra teşkilatlarından objektif kriterler çerçevesinde alınan örneklemle gerçekleştirilmiştir. Örneklem, TÜİK verilerine göre belirlenen 12 ilde ve merkez teşkilatlarda birim, branş ve rütbe durumları göz önüne alınarak belirlenmiş, genel popülasyonda dengeyi sağlayacak bir yöntem izlenmiştir. Türkiye genelinde merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan toplam 192 teşkilat mensubu ile mülakat yapılmıştır. Mülakatların hangi illerde ve kaç sayıda personel ile gerçekleştirildiği tablo 3.3'te gösterilmiştir (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011:627).

Tablo 3.3: Mülakat Yapılan Personelin Görev Yaptığı İller ve Birimler

İller	Birimler	Mülakat Yapılan Personel Sayısı
Ankara	EGM Daire Başkanlıkları	20
Ankara	İl Emniyet Müdürlüğü	18
İstanbul	İl Emniyet Müdürlüğü	20
İzmir	İl Emniyet Müdürlüğü	18
Bursa	İl Emniyet Müdürlüğü	16
Adana	İl Emniyet Müdürlüğü	16
Erzurum	İl Emniyet Müdürlüğü	14
Diyarbakır	İl Emniyet Müdürlüğü	14
Trabzon	İl Emniyet Müdürlüğü	12
Samsun	İl Emniyet Müdürlüğü	12
Kayseri	İl Emniyet Müdürlüğü	12
Van	İl Emniyet Müdürlüğü	10
Tekirdağ	İl Emniyet Müdürlüğü	10
TOPLAM		192

Mülakatlarda katılımcılara PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları ile ilgili olarak şu soru yöneltilmiştir: “Mevcut sistemde yetişen polis memurları sizin ihtiyaçlarınızı ne ölçüde karşılamaktadır? Genel olarak eksik yönleri nelerdir?”

PMYO ve POMEM kaynaklı memurların mesleki performanslarını değerlendirmek üzere, komiser yardımcısından birinci sınıf emniyet müdürüne kadar her kademedен yönetici düzeyindeki bir örneklemden alınan cevaplarla memurların mesleki performanslarının polis yöneticileri tarafından nasıl değerlendirildiği sorusuna cevap aranmıştır. Mülakat çalışması ile memurların yazılı ve sözlü iletişim becerileri, karar verme becerileri, inisiyatif kullanma becerileri, disiplin, mesleki bilgi, iş birliği ve takım çalışması, mesleğe bağlılık ve benzeri alanlarda nasıl değerlendirildikleri sorusuna cevap aranmış, elde edilen veriler içerik analizi tekniği

ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurları, bağımlı değişken ise polis memurlarının belirlenen boyutlara göre mesleki performanslarıdır.

Araştırma esnasında mülakat uygulanan personelin kimliğini gizli tutmak araştırma etiği açısından bir zorunluluktur. Görüşlerinden ve tecrübelerinden yararlanılan personelin söz konusu görüşlerinde samimi ve objektif oldukları; örnekleme yer alanlar tarafından ifade edilen görüşlerin gerçeği yansıtacağı kabul edilmiştir.

Bu bölümde araştırma sorusunu cevaplamak üzere takip edilen yöntem, araştırmanın hipotezleri, bağımlı ve bağımsız değişkenleri, örneklem seçimi, veri toplama aracı, verilerin toplanma süreci ve analiz teknikleri izah edilmiştir. Araştırma sorusunu cevaplandırmak üzere hem nicel hem de nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı “çoklu metot”tan yararlanılmıştır. Nicel araştırma; polis memurlarının sicil notları, aldıkları taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezalarına ilişkin verilerin analiz edilmesine ve böylelikle her iki grubun söz konusu performans boyutları itibarıyla durumunu tespit etmeye ve aralarında hangi alanlarda ne gibi farklılıklar olduğunu belirlemeye yöneliktir. Nitel araştırma ise, komiser yardımcısından birinci sınıf emniyet müdürüne kadar her rütbeden polis yöneticilerinin bu iki kaynaktan gelen polis memurlarının mesleki performanslarını nasıl değerlendirdiğini ortaya koymak üzere gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmaya, bir taraftan nicel araştırmanın bulgularını test etmek diğer taraftan da nicel araştırmada ölçülemeyen bazı performans boyutlarına ilişkin polis amirlerinin yaklaşımlarını gözler önüne sermek için ihtiyaç duyulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulguları iki başlık altında sunulacaktır. Birinci başlık altında nicel araştırmanın demografik bulgularına ve istatistiksel analizlerin sonuçlarına yer verilecektir. İkinci başlık altında ise içerik analizine tabi tutulan mülakatlarda, polis memurlarının performanslarına ilişkin öne çıkan bulgular ele alınacaktır.

4.1. NİCEL ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde nicel araştırmaya ilişkin betimsel istatistiklerin sonuçlarına yer verilecek ve öncelikle demografik bulgular üzerinde durulacaktır. Demografik değişkenlere ilişkin ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildikten sonra bağımlı değişkenlerin aldığı en düşük değerler, en yüksek değerler ve ortalama değerler incelemeye tabi tutulacaktır. Daha sonra ise t-test ve One-Way ANOVA, Tukey's HSD istatistik testleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

4.1.1. Demografik Bulgular

Demografik bulgular; polis memurlarının mesleki temel eğitim aldığı kurum, cinsiyeti, yaşı, formel eğitim durumları, görev süresi, hizmet içi eğitim kurslarına katılım ve görev yerlerine ilişkin bilgileri içermektedir.

Tablo 4.1'de görüldüğü üzere polis memurluğu temel eğitimi alınan kurumlara göre bir ayırım yapıldığında polis memurlarının %51,8 (1585 kişi)'i PMYO kaynaklı, %48,2 (1476 kişi)'si POMEM kaynaklıdır. Örneklemdeki 3061 polis memurunun %5,7 (174 kişi)'sini bayanlar, %94,3 (2887 kişi)'ünü erkekler oluşturmaktadır. Bu sonuçlar Emniyet Teşkilatında görev yapmakta olan bütün bayan ve erkek polis memurlarının oransal büyüklüğü ile de paralellik arz etmektedir.

Örnekleme yer alan polis memurlarının yaşları 24 ile 39 arasında değişmektedir. PMYO kaynaklıların yaş ortalaması 26,60 iken POMEM kaynaklıların yaş ortalaması 30,56'dır. Her iki grubun yaş ortalaması ise 28,51'dir. 24-30 yaş grubunda yer alanların oransal büyüklüğü %74,3'tür. 31 ve üzeri yaş grubunda 786 kişi yer almaktadır (%25,6). Görev süreleri dört, beş ve altı yıl olan polis memurlarının yaş dağılımında gözlemlenen bu farklılık, lise düzeyinde bir eğitimin ardından iki yıl mesleki temel eğitim alan PMYO kaynaklı memurlar ile lisans eğitiminin ardından altı ay mesleki temel eğitim alan POMEM kaynaklı memurların eş zamanlı olarak göreve başlamalarından kaynaklanmaktadır.

Yaşı daha genç olanların PMYO kaynaklı, ileri yaşlarda olanların ise POMEM kaynaklı memurlar olduğunun en belirgin göstergesi, 31 ve üzeri yaş grubunda yer alan PMYO kaynaklı polis memurlarının oranı %1,2 (19 kişi) iken, aynı yaş grubunda POMEM kaynaklıların oranının %51,9 (767 kişi) olmasıdır. Benzer şekilde 24-27 yaş aralığında yer alan PMYO kaynaklı polis memurlarının oransal büyüklüğü %74,7 (1184 kişi) iken, aynı yaş aralığında bulunan POMEM kaynaklıların oranı %3,5 (53 kişi)'ten ibarettir.

Polis memurlarının görev süresi ortalaması 4,79 yıldır. Polis memurları görev süresi açısından değerlendirildiğinde %46,6 (1426 kişi)'sının görev süresinin dört yıl, %28 (858 kişi)'inin görev süresinin beş yıl, %25,4 (777 kişi)'ünün görev süresinin ise altı yıl olduğu görülmektedir. Bu durumda örnekleme yer alan polis memurlarının yaklaşık yarısının görev süresinin dört yıl olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki kıdemi altı yıl olanlar 2005 yılında, mesleki kıdemi beş yıl olanlar 2006 yılında ve mesleki kıdemi dört yıl olanlar 2007 yılında göreve başlamıştır.

Tablo 4.1: Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler	Kategoriler	PMYO Kaynaklı Polis Memurları		POMEM Kaynaklı Polis Memurları		GENEL TOPLAM	
		n	%	n	%	n	%
Cinsiyet	Erkek	1488	93,9	1399	94,8	2887	94,3
	Bayan	97	6,1	77	5,2	174	5,7
	TOPLAM	1585	100	1476	100,0	3061	100,0
Yaş	24	118	7,4	-	-	118	3,9
	25	272	17,2	-	-	272	8,9
	26	395	24,9	11	0,7	406	13,3
	27	399	25,2	42	2,8	441	14,4
	28	229	14,4	114	7,7	343	11,2
	29	118	7,4	193	13,1	311	10,2
	30	35	2,2	349	23,6	384	12,5
	31 ve üzeri	19	1,2	767	51,9	786	25,6
	TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0
Mesleki Kıdem	4	555	35,0	871	59,0	1426	46,6
	5	504	31,8	354	24,0	858	28,0
	6	526	33,2	251	17,0	777	25,4
	TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0
Görev Yeri	1. Bölge	574	36,2	552	37,4	1126	36,8
	2. Bölge	960	60,6	828	56,1	1788	58,4
	Genel Md.	36	2,3	41	2,8	77	2,5
	Eğit. Kur.	15	0,9	28	1,9	43	1,4
	Krim.Lab.	-	-	27	1,8	27	0,9
	TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0
Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım	0	149	9,4	122	8,3	271	8,9
	1	345	21,8	252	17,1	597	19,5
	2	386	24,4	314	21,3	700	22,9
	3	287	18,1	257	17,4	544	17,8
	4	199	12,6	211	14,3	410	13,4
	5	98	6,2	137	9,3	235	7,7
	6-10	114	7,2	165	11,2	279	9,1
	11-20	7	0,4	18	1,2	25	0,8
	TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0

Polis memurlarının görev yaptıkları yerlere göre dağılımına bakıldığında memurların %58,4 (1788 kişi)'ünün ikinci bölgede yer alan illerde, %36,8 (1126 kişi)'inin birinci bölgede yer alan illerde görev yaptığı anlaşılmaktadır. İkinci bölge kapsamına şu iller girmektedir: Adıyaman, Ağrı, Ardahan, Artvin, Batman, Bayburt, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Gümüşhane, Hakkâri, Iğdır, Kars, Malatya, Mardin, Muş, Sivas, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Tunceli, Van, Tokat, Rize, Maraş, Yozgat.⁷ Bu bölgede görev yapan polis memurlarının yarıdan daha fazla bir yoğunlukta olmasının nedeni, görev sürelerinin dört, beş ve altı yıl arasında değişmesi ve özellikle üç veya dört yıllık bir görev süresinin ardından birinci bölgeden ikinci bölgeye tayinlerin yapılıyor olmasıdır.

Emniyet Genel Müdürlüğü'nün merkez teşkilatını oluşturan daire başkanlıklarında görev yapanların oranı %2,5 (77 kişi)'tir. Polis Akademisi, PMYO'lar, POMEM'ler, PEM'ler ve Polis Kolejleri eğitim kurumları olduğundan bu kurumlarda görev yapanlar ayrı bir kategoride ele alınmıştır. Eğitim kurumlarında görev yapanların oranı %1,4 (43 kişi)'tür. Bölge kriminal polis laboratuvarlarında görev yapanların oranı ise %0,9 (27 kişi)'dur. Eğitim kurumlarında POMEM kaynaklı polis memurlarının nispeten daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Bölge Kriminal Polis Laboratuvarlarında görev yapan polis memurlarının ise tamamı POMEM kaynaklıdır. Kriminal laboratuvarlarda özellikle biyoloji, fizik, kimya ve benzeri alanlarda ihtiyaç duyulan teknik personelin lisans eğitilmiş POMEM kaynaklı polis memurları arasından seçildiği anlaşılmaktadır.

Görev yaptığı süre içerisinde herhangi bir hizmet içi eğitim kursuna katılmayanların oranı %8,9 (271 kişi)'dur. Görev yaptığı süre içerisinde 1 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların oranı %19,5 (597 kişi), 2 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların oranı %22,9 (700 kişi), 3 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların oranı %17,8 (544 kişi), 4 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların oranı %13,4 (410 kişi), 5 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların oranı %7,7 (235 kişi)'dir. 6 ve üzeri hizmet içi eğitim kursuna katılanların oranı ise %9,9 (304

⁷ 27 Mart 2012 tarihli ve 28246 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği"nde yapılan değişiklik ile Kahramanmaraş, Rize, Tokat ve Yozgat illeri İkinci Bölge kapsamından çıkarılarak Birinci Bölge kapsamına alınmıştır. Ancak söz konusu iller örneklem, Personel Bilgi Sistemi'nden alındığında ikinci bölge kapsamında yer aldığı için analizlerde de bu bölge içindeki iller arasında değerlendirilmiştir.

kişi)'dur. 5 ve üzeri hizmet içi eğitim kursuna POMEM kaynaklı polis memurları daha fazla katılmıştır. Görev süresi boyunca herhangi bir hizmet içi eğitim kursuna katılmayanların yaklaşık %10 oranındaki büyüklüğü aslında ihmal edilmemesi gereken bir duruma işaret etmektedir. Hizmet içi eğitim kurslarının personelin gerek bireysel gerekse mesleki gelişimi açısından önemi ortadadır. Dört, beş veya altı yıllık bir hizmet süresine rağmen bu kadar personelin herhangi bir hizmet içi eğitim kursuna katılmamış olması üzerinde düşünülmesi ve gerekli önlemlerin alınmasını gerektiren bir durumdur.

Tablo 4.2'de örnekleme yer alan polis memurlarına ilişkin AÖF'te lisans eğitimini tamamlama, diğer fakültelerde lisans eğitimini tamamlama ve herhangi bir lisans eğitimi almama yönüyle ortaya çıkan bulgulara yer verilmektedir. PMYO kaynaklı memurların %61,6 (977 kişi)'sı AÖF'te lisans eğitimini tamamlamıştır. PMYO kaynaklılar arasında herhangi bir alanda lisans eğitimi almayanların oranı %37,7 (598 kişi)'dir. Bunun dışında 10 kişinin (%0,6) de farklı fakültelerde lisans eğitimini tamamladıkları görülmektedir. POMEM kaynaklı polis memurları arasında AÖF mezunu olanların oranı %9,5 (140 kişi)'tir. AÖF dışındaki fakültelerde lisans eğitimi alanların oransal büyüklüğü ise %90,5 (1336 kişi)'tir.

PMYO kaynaklı polis memurları arasında AÖF'te lisans eğitimini tamamlama yönünde çok güçlü bir eğilimin olduğu ortaya çıkmaktadır. PMYO kaynaklı polis memurlarının AÖF'te lisans eğitimi almaları yönündeki bu güçlü eğilimin altında yatan faktörlere ilişkin şu hususlar dile getirilebilir: Öncelikle adayların temel eğitim kurumlarında aldıkları iki yıl süreli eğitim hesaba katılarak kendilerine uygun bir programa üçüncü sınıftan başlama imkânı sunulmaktadır. Dolayısıyla adayların üçüncü sınıftan başladıkları lisans programlarını tamamlamaları kolaylaşmaktadır. Ayrıca lisans eğitimi olmanın askerlik hizmetini daha kısa süreli veya yedek subay olarak yapma imkânı sağlamasının da motive edici bir rolü olduğu söylenebilir.⁸ Lisans eğitimi olmanın hem görev yaparken hem de

⁸ 8 Şubat 2011 tarih ve 27840 sayılı Resmî Gazete'te yayımlanan 6109 sayılı "Askerlik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile, Emniyet Teşkilatında görev yapan Emniyet Hizmetleri Sınıfına mensup personel ile polis eğitim ve öğretim kurumlarında öğrenim görenlerin her türlü askerlik işlemlerinin erteleneceği ve Emniyet Teşkilatında on yıllık hizmet süresini tamamlayanların askerlik hizmetini yerine getirmiş sayılacağı hükme bağlanmıştır.

emekli olduktan sonra özlük haklarında sağladığı avantajlar da polis memurlarının bu eğitimi tamamlama yönündeki eğilimlerine etki eden faktörler arasındadır.

Tablo 4.2: PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Eğitim Düzeyleri

Eğitim Düzeyi	PMYO Kaynaklı Polis Memurları		POMEM Kaynaklı Polis Memurları		GENEL TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%
AÖF Mezunları	977	61,6	140	9,5	1117	36,5
Diğer Fakülte Mezunları	10	0,6	1336	90,5	1346	44,0
Lisans Eğitimi Almayanlar	598	37,7	-	-	598	19,5
TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0

Tablo 4.3'te POMEM kaynaklı polis memurlarının lisans eğitimlerini hangi alanlarda tamamladıklarına dair bulgular sıralanmıştır. Lisans eğitimine ilişkin alanlar göz önünde bulundurulduğunda en yoğun kategorinin eğitim bilimleri olduğu göze çarpmaktadır. Eğitim bilimleri alanında lisans eğitimini tamamlayanların oransal büyüklüğü %38,1 (562 kişi)'dir. Eğitim bilimlerinden sonra en yoğun alan iktisadi ve idari bilimlerdir. İktisadi ve idari bilimler alanında lisans eğitimini tamamlayanların oranı %21,4 (316 kişi)'tür. Sosyal bilimler alanında lisans eğitimini tamamlayanların oranı %17,1 (253 kişi), fen bilimleri alanında lisans eğitimini tamamlayanların oranı %12 (177 kişi)'dir. Bu alanları sırasıyla mühendislik, dil ve edebiyat, tarım ve ziraat, teknik bölümler ve sağlık bilimleri izlemektedir.

POMEM kaynaklılar arasında eğitim bilimleri alanında lisans eğitimi tamamlayan memurların yoğun olması, ülkemizde yüksek öğretimin stratejik bir plan çerçevesinde dizayn edilemediğini de gözler önüne sermektedir. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren sayıları artan üniversitelerde eğitim fakülteleri açılmış, bu fakültelerin çoğunda ikinci öğretim seçeneği de sunulmuştur. Hâl böyle olunca eğitim fakültelerinden özellikle bazı biraşlarda eğitim öğretim hizmetleri alanında ihtiyaç duyulandan çok daha fazla sayıda öğretmen adayı mezun olmaya başlamıştır. Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde veya özel sektörde kendi alanında istihdam

olanağı bulamayan öğretmen adaylarının polis memurluğuna yönelik yoğun bir taleplerinin olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim bilimlerinden sonra ikinci sırada yer alan iktisadi ve idari bilimler kategorisinin oransal büyüklüğü daha ziyade AÖF mezunu memurlardan kaynaklanmaktadır. Sosyal bilimler ve fen bilimlerinde gözlemlenen yoğunluk da bu alanlarda eğitimi tamamlayanlara öğretmenlik yolunun hemen hemen kapalı olmasından ileri gelmektedir. POMEM kaynaklı memurların lisans eğitimlerine ilişkin veriler bir anlamda Türkiye’de üniversite eğitimi almış işsizlerin daha çok hangi alanlarda yoğunlaştığını da gözler önüne sermektedir.

Tablo 4.3: POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Lisans Eğitim Alanları

Lisans Eğitim Alanı	Bölümler	n	%	TOPLAM
Eğitim Bilimleri	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	113	7,7	562 %38,1
	Beden Eğitimi ve Spor	99	6,7	
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	77	5,2	
	Sınıf Öğretmenliği	53	3,6	
	Elektrik Öğretmenliği	37	2,5	
	Metal İşleri Öğretmenliği	27	1,8	
	Mobilya ve Dekorasyon Öğr.	19	1,3	
	Yapı ve Yapı Ressamlığı Öğr.	17	1,2	
	Otomotiv Öğretmenliği	15	1,0	
	Fizik Öğretmenliği	12	0,8	
	Biyoloji Öğretmenliği	10	0,7	
	Tarih Öğretmenliği	10	0,7	
	Tekstil, Dokuma ve Örgü Öğr.	10	0,7	
	Makine Resmi ve Kons. Öğr.	9	0,6	
	Talaşlı Üretim Öğretmenliği	9	0,6	
	Kimya Öğretmenliği	8	0,5	
	Tesisat Öğretmenliği	8	0,5	
	Diğer Eğitim Bilimleri	29	2,0	

İktisadi ve İdari Bilimler	İşletme	134	9,1	316 %21,4
	Kamu Yönetimi	82	5,6	
	İktisat	42	2,8	
	Maliye	26	1,8	
	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	16	1,1	
	Çalışma Ekonomisi	8	0,5	
	Diğer İktisadi ve İdari Bilimler	8	0,5	
Sosyal Bilimler	Tarih	118	8,0	253 %17,1
	Arkeoloji ve Sanat Tarihi	43	2,9	
	İlahiyat	37	2,5	
	Sosyoloji	16	1,1	
	Coğrafya	11	0,7	
	Halkla İlişkiler	7	0,5	
	Diğer Sosyal Bilimler	21	1,4	
Fen Bilimleri	Biyoloji	61	4,1	177 %12,0
	Kimya	47	3,2	
	Fizik	47	3,2	
	Matematik	17	1,2	
	Diğer Fen Bilimleri	5	0,3	
Mühendislik	Orman Mühendisliği	28	1,9	69 %4,7
	Jeoloji Mühendisliği	7	0,5	
	Diğer Mühendislikler	34	2,3	
Dil ve Edebiyat Bilimleri	Türk Dili ve Edebiyatı	42	2,8	49 %3,3
	Diğer Dil ve Edebiyat Bilimleri	7	0,5	
Tarım ve Ziraat Bilimleri	Su Ürünleri	7	0,5	26 %1,8
	Diğer Tarım ve Ziraat Bilimleri	19	1,3	
Teknik Bilimler	Tarım Teknolojisi	7	0,5	13 % 0,9
	Diğer Teknik Bilimler	6	0,4	
Diğer		11	0,6	11
TOPLAM		1476	100	

4.1.2. Değişkenlerle İlgili Betimsel Bulgular

Tablo 4.4’te görüldüğü gibi polis memurlarının sicil notları, hizmet süresinin artışına paralel olarak anlamlı bir şekilde yükselmektedir. PMYO kaynaklıların birinci yıl ortalaması 86,37; ikinci yıl ortalaması 91,14; üçüncü yıl ortalaması 94,20; dördüncü yıl ortalaması 96,01 ve beşinci yıl ortalaması 97,62’dir. Bu grubun genel sicil notu ortalaması ise 91,96 olarak tespit edilmiştir. POMEM kaynaklıların ise birinci yıl ortalaması 89,27; ikinci yıl ortalaması 93,35; üçüncü yıl ortalaması 96,05; dördüncü yıl ortalaması 97,08 ve beşinci yıl ortalaması 98,00 olarak belirlenmiştir. Bu grubun genel sicil notu ortalaması ise 93,49’dur.

Tablo 4.4: PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Sicil Notu Ortalamaları

	SİCİL NOTLARI	n	Min.	Maks.	Ort.	Standart Sapma
PMYO	SİCİL 1	1585	55	100	86,37	6,911
	SİCİL 2	1581	63	100	91,14	4,853
	SİCİL 3	1572	75	100	94,20	3,972
	SİCİL 4	1016	80	100	96,01	3,279
	SİCİL 5	491	83	100	97,62	2,652
	ORTALAMA	1585	73	100	91,9660	3,896
POMEM	SİCİL 1	1476	55	100	89,27	5,993
	SİCİL 2	1472	66	100	93,35	4,220
	SİCİL 3	1421	71	100	96,05	3,439
	SİCİL 4	574	85	100	97,08	2,785
	SİCİL 5	219	85	100	98,00	2,522
	ORTALAMA	1476	71	100	93,4900	3,664

Tablo 4.5’e göre örnekleme yer alan polis memurlarının çok az bir kısmı (%3,8/116 kişi) görev süresi boyunca hiç taltif almamıştır. 2 ile 10 arasında taltif alanların oranı %31,8 (973 kişi), 11 ile 20 arasında taltif alanların oranı %30,5 (935 kişi), 21 ile 30 arasında taltif alanların oranı %15,4 (470 kişi), 31 ile 40 arasında taltif

alanların oranı %7,6 (232 kişi)'dir. 41 ve daha fazla sayıda taltif alanların oranının ise %10,9 (335 kişi) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5: Taltif, Takdir Belgesi ve Disiplin Ceza Puanı Dağılımları

Bağımlı Değişkenler	Kategori	PMYO Kaynaklı Polis Memurları		POMEM Kaynaklı Polis Memurları		GENEL TOPLAM	
		n	%	n	%	n	%
Taltifler	0	49	3,1	67	4,5	116	3,8
	2-10	505	31,9	468	31,7	973	31,8
	11-20	472	29,8	463	31,4	935	30,5
	21-30	271	17,1	199	13,5	470	15,4
	31-40	136	8,6	96	6,5	232	7,6
	41-50	52	3,3	54	3,7	106	3,5
	51 ve üzeri	100	6,3	129	8,8	229	7,5
	TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0
Takdir Belgeleri	0	711	44,9	797	54,0	1508	49,3
	1	452	28,5	385	26,1	837	27,3
	2	240	15,1	151	10,2	391	12,8
	3	85	5,4	59	4,0	144	4,7
	4	41	2,6	21	1,4	62	2,0
	5 ve üzeri	56	3,5	63	4,3	119	3,9
	TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0
Disiplin Ceza Puanları	0	1241	78,3	1322	89,6	2563	83,7
	1	50	3,2	17	1,2	67	2,2
	2	162	10,2	78	5,3	240	7,8
	3	9	0,6	2	0,1	11	0,4
	4	48	3,0	31	2,1	79	2,6
	5	7	0,4	1	0,1	8	0,3
	6-10	36	2,3	14	0,9	50	1,6
	11-20	25	1,6	7	0,5	32	1,0
	21-30	4	0,3	3	0,2	7	0,2
	31-72	3	0,2	1	0,1	4	0,1
	TOPLAM	1585	100,0	1476	100,0	3061	100,0

Örnekleme yer alan polis memurlarının hemen hemen yarısının görev süresi boyunca hiç takdir belgesi almadığı dikkati çekmektedir. Polis memurlarının %49,3 (1508 kişi)'ü görev süresince hiç takdir belgesi almamıştır. Görev süresince 1 takdir belgesi alanların oranı %27,3 (837 kişi), 2 takdir belgesi alanların oranı %12,8 (391 kişi), 3 takdir belgesi alanların oranı %4,7 (144 kişi), 4 takdir belgesi alanların oranı %2,0 (62 kişi), 5 ve üzeri takdir belgesi alanların oranı ise %3,9 (119 kişi)'dur.

Metodoloji bölümünde de değinildiği gibi disiplin cezaları ağırlık dereceleri göz önünde bulundurularak puanlanmıştır. Uyarma cezasının puanı "1", kınama cezasının puanı "2", günlük-aylık kesimi cezasının puanı "4", kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının puanı "8" ve uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının puanı da "16" olarak değerlendirilmiştir. Buna göre örnekleme yer alan polis memurlarının %83,7 (2563 kişi)'sinin herhangi bir disiplin cezası almadığı anlaşılmaktadır. Tüm örnekleme disiplin cezası alanların oranı ise %16,3 (498 kişi)'tür. Disiplin ceza puanı "1" olanların oranı %2,2 (67 kişi), "2" olanların oranı %7,8 (240 kişi), "3" olanların oranı %0,4 (11 kişi), "4" olanların oranı %2,6 (79 kişi), "5" olanların oranı %0,3 (8 kişi), "6-10" olanların oranı %1,6 (50 kişi), "11-20" olanların oranı %1 (32 kişi)'dir. Ceza puanı "21" ve daha fazla olanların oranının ise %0,4 (11 kişi) olduğu görülmektedir.

4.1.3. Bağımsız T-Test Analizi Sonuçları

Polis memurları performans indeksinde yer alan sicil notları, taltifler, takdir belgeleri ve disiplin cezaları değişkenleri açısından PMYO kaynaklı ve POMEM kaynaklılar arasında bir farklılık olup olmadığını belirlemek üzere bağımsız t-test istatistik analizine başvurulmuştur. Ayrıca cinsiyete, PMYO kaynaklıların AÖF'ten mezuniyet durumuna ve POMEM kaynaklıların AÖF'te veya diğer fakültelerde lisans eğitimi alma durumuna göre sicil notlarının, taltiflerin, takdir belgelerinin ve disiplin cezalarının farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için de bağımsız t-test analizi uygulanmıştır. Dolayısıyla bu modelde bağımsız değişkenler sırasıyla PMYO ve POMEM kaynaklı memurlar, cinsiyet, PMYO kaynaklıların AÖF'ten mezuniyet durumu ve POMEM kaynaklıların AÖF'te veya diğer fakültelerde lisans eğitimi

alma durumudur. Bağımlı değişkenler ise sicil notları, taltifler, takdir belgeleri ve disiplin ceza puanlarıdır.

T-test analizinde kullanılan bağımlı değişkenler şu şekilde elde edilmiştir: Görev süresi içerisinde alınan sicil notlarının toplanması ve not sayısına bölünmesiyle polis memurunun sicil notu ortalaması elde edilmiştir. Taltifler görev süresine bölünmüş ve bu değişkenin görev süresine göre ortalamasını içeren yeni bir değişken oluşturulmuştur. Benzer şekilde polis memurunun aldığı takdir belgelerinin sayısı görev süresine bölünmüş ve bu değişkenin görev süresine göre ortalamasını içeren yeni bir değişkene ulaşılmıştır. Disiplin cezalarının ağırlık dereceleri göz önünde bulundurularak uyarma cezası için “1”, kınama cezası için “2”, günlük-aylık kesimi cezası için “4”, kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezası için “8” ve uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezası için “16” puan takdir edilmiştir. Her ceza türünden alınan puanlar toplanarak “disiplin ceza puanı” değişkeni elde edilmiştir. Analizlerde $p < 0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Bağımsız değişkenlerin sınıflama ya da sıralama ölçeği ile bağımlı değişkenlerin ise eşit aralıklı ya da oranlı ölçekle ölçülmesi hâlinde t-test analizi uygulamak olanaklıdır (Karasar, 1995:245). T-test, iki değişkene ait ortalamaları karşılaştırarak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere başvurulmuş bir analiz yöntemidir (Ellis, Hartley ve Walsh, 2010:65). İki ayrı grubun aynı niteliğe ait ölçümleri sonucu elde edilen ortalamaların farklı olup olmadığı bağımsız örneklem t-test analizi ile anlaşılmaktadır.

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi bağımsız t-test analizi sonucunda sicil notu ortalaması değişkeni açısından PMYO kaynaklı memurlar (Ort.= 91,96 / S.S.= 3,89) ile POMEM kaynaklı memurlar (Ort.=93,49 / S.S.=3,66) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ($t=-11,152$ / $p=0,000$) bulunmuştur. POMEM kaynaklıların sicil notu ortalaması PMYO kaynaklılara göre daha yüksektir. Sicil notu kriteri dikkate alındığında POMEM kaynaklılar PMYO kaynaklılara göre daha iyi bir mesleki performans ortaya koymaktadır. Bayan memurlar (Ort.= 92,53) ve erkek memurların (Ort.= 92,71) sicil notu ortalamaları arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık söz konusu değildir. Her iki grubun sicil notu ortalaması birbirine çok yakındır.

PMYO kaynaklı memurlar arasında AÖF’te herhangi bir bölümden lisans eğitimi alanlar (Ort.=92,25 / S.S.=3,51) ile benzeri bir eğitimi almayanların (Ort.=91,49 / S.S.=4,40) sicil notu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık ($t=3,622$ / $p=0,000$) bulunmaktadır. Bu grup içerisinde AÖF’te lisans eğitimini tamamlamış olanların sicil notu ortalaması, herhangi bir alanda lisans eğitimi almayanlara göre daha yüksektir. POMEM kaynaklı memurlar açısından bakıldığında, AÖF’te lisans eğitimini tamamlayanlar (Ort.=93,51) ile diğer fakültelerde lisans eğitimi alanların (Ort.=93,48) sicil notu ortalamaları arasında $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.6: Sicil Notu Ortalamasına Göre t-test Analizi

Gruplar	Sicil Notu Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	t değeri	Anlamlılık Testi (İki Yönlü)
PMYO Kaynaklı	1585	91,96	3,89	-11.152	0,000
POMEM Kaynaklı	1476	93,49	3,66		
Bayan	174	92,53	3,76	-0,572	0,567
Erkek	2887	92,71	3,86		
PMYO Kay. AÖF Mezunu	977	92,25	3,51	3,622	0,000
PMYO Kay. AÖF Mez. Olmayan	608	91,49	4,40		
POMEM Kay. AÖF Mezunu	140	93,51	3,93	0,071	0,943
POMEM Kay. Diğ. Fakülte Mez.	1336	93,48	3,63		

Tablo 4.7’ye göre hizmet süresi boyunca alınan taltiflerin ortalaması dikkate alındığında PMYO kaynaklı memurlar (Ort.=4,18) ile POMEM kaynaklılar (Ort.=4,64) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($t=-2,772$ / $p=0,006$). POMEM kaynaklı memurlar, PMYO kaynaklılara göre daha fazla taltif almaktadır. Erkek memurların (Ort.=4,45) bayan memurlara (Ort.=3,58) göre daha fazla taltif aldığı ve aradaki farkın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($t=-2,426$ / $p=0,015$). Bu sonucun ortaya çıkmasında bayan memurların daha ziyade büro

hizmetlerinde istihdam edilmesine mukabil, erkek memurların daha çok alanda görev yapmalarının etkili olduğu öne sürülebilir.

AÖF mezunu PMYO kaynaklı memurların taltif ortalaması (Ort.=4,10), AÖF mezunu olmayanlara (Ort.=4,31) göre daha düşük olsa da aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,325$). POMEM kaynaklılar arasında ise AÖF mezunlarının taltif ortalaması (Ort.=4,92) diğer fakültelerde lisans eğitimi alanlara (Ort.=4,62) göre daha yüksektir, ancak aradaki fark anlamlı değildir ($p=0,504$).

Tablo 4.7: Taltif Ortalamasına Göre t-test Analizi

Gruplar	Taltif Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	t değeri	Anlamlılık Testi (İki Yönlü)
PMYO Kaynaklı	1585	4,18	4,08	-2,772	0,006
POMEM Kaynaklı	1476	4,64	5,08		
Bayan	174	3,58	4,40	-2,426	0,015
Erkek	2887	4,45	4,60		
PMYO Kay. AÖF Mezunu	977	4,10	4,21	-0,985	0,325
PMYO Kay. AÖF Mez. Olmayan	608	4,31	3,86		
POMEM Kay. AÖF Mezunu	140	4,92	5,07	0,668	0,504
POMEM Kay. Diğ. Fakülte Mez.	1336	4,62	5,08		

Tablo 4.8’de verilen bağımsız t-test analizi sonuçlarına bakıldığında takdir belgesi ortalaması değişkeni açısından PMYO kaynaklı memurlar (Ort.=0,23) ile POMEM kaynaklı memurlar (Ort.=0,22) arasında çok az bir farkın olduğu görülmektedir. PMYO kaynaklıların çok az da olsa daha fazla takdir belgesi aldıklarını söylemek mümkündür, ancak iki grup arasında ortaya çıkan fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,675$). Dolayısıyla, takdir belgesi kriteri açısından her iki grup birbirine denk bir mesleki performans sergilemektedir. Erkek polis memurlarının takdir belgesi ortalaması (Ort.=0,23), bayan memurların ortalamasından (Ort.=0,19) daha yüksek olsa da bu sonuç $p<0,05$ düzeyinde anlamlı

bir fark teşkil etmemektedir. Bu durumda takdir belgesi kriterini esas aldığımızda, bayan ve erkek memurların birbirine yakın bir performans sergiledikleri görülmektedir.

Takdir belgesi ortalaması açısından AÖF’te lisans eğitimi alan PMYO kaynaklı memurlar (Ort.=0,24) ile lisans düzeyinde herhangi bir eğitim almayan PMYO kaynaklı memurlar (Ort.=0,22) arasında $p<0,05$ seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. POMEM kaynaklı memurlar açısından bakıldığında AÖF’te lisans eğitimi alanlar (Ort.=0,21) ile diğer fakültelerde lisans eğitim alanlar (Ort.=0,23) arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark söz konusu değildir.

Tablo 4.8: Takdir Belgesi Ortalamasına Göre t-test Analizi

Gruplar	Takdir Belgesi Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	t değeri	Anlamlılık Testi (İki Yönlü)
PMYO Kaynaklı	1585	0,23	0,45	0,420	0,675
POMEM Kaynaklı	1476	0,22	0,53		
Bayan	174	0,19	0,41	-1,140	0,254
Erkek	2887	0,23	0,50		
PMYO Kay. AÖF Mezunu	977	0,24	0,49	0,811	0,417
PMYO Kay. AÖF Mez. Olmayan	608	0,22	0,39		
POMEM Kay. AÖF Mezunu	140	0,21	0,50	-0,312	0,755
POMEM Kay. Diğ. Fakülte Mez.	1336	0,23	0,54		

Tablo 4.9’a göre bağımsız t-test analizi sonucunda disiplin ceza puanı değişkeni açısından PMYO kaynaklı memurlar (Ort.=0,97 / S.S.=3,44) ile POMEM kaynaklı memurlar (Ort.=0,45 / S.S.=2,58) arasında anlamlı bir farklılık ($t=4,733$ / $p=0,000$) bulunmuştur. POMEM kaynaklıların disiplin ceza puanı ortalaması PMYO kaynaklıların ortalamasının yarısından daha azdır. Bu durumda POMEM kaynaklıların disiplin cezası gerektiren suçlara daha az karıştıkları anlaşılmaktadır.

Bu farklılığın ortaya çıkmasında, lisans eğitiminin kazandırdığı bilgi ve becerilerin yanı sıra daha ileri yaşlarda mesleğe başlamalarının ve dolayısıyla hayat tecrübelerinin daha fazla olmasının etkili olduğu öne sürülebilir. Bayan memurlar (Ort.=0,23) ile erkek memurlar (Ort.=0,75) arasında anlamlı bir farklılık ($t=-5,591 / p=0,000$) söz konusudur. Erkek memurların disiplin ceza puanları bayan memurlara göre yaklaşık iki kat daha fazladır. Bu durumda bayan memurların teşkilatın disiplin kurallarına uyma konusunda daha dikkatli davrandıkları anlaşılmaktadır. Bayan memurların daha ziyade büro hizmetlerinde istihdam edilmelerinin ve polislik uygulamaları açısından daha az riskli görevleri yerine getirmelerinin aradaki farkın ortaya çıkmasında önemli bir etkisi bulunmaktadır.

Tablo 4.9: Disiplin Ceza Puanına Göre t-test Analizi

Gruplar	Disiplin Ceza Puanı				Anlamlılık Testi (İki Yönlü)
	n	Ort.	S.S.	t değeri	
PMYO Kaynaklı	1585	0,97	3,44	4,780	0,000
POMEM Kaynaklı	1476	0,45	2,58		
Bayan	174	0,23	0,94	-5,591	0,000
Erkek	2887	0,75	3,15		
PMYO Kay. AÖF Mezunu	977	0,61	1,83	-4,405	0,000
PMYO Kay. AÖF Mez. Olmayan	608	1,54	5,00		
POMEM Kay. AÖF Mezunu	140	0,28	1,13	-0,811	0,417
POMEM Kay. Diğ. Fakülte Mez.	1336	0,46	2,69		

Disiplin puanı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık da AÖF’te lisans eğitimi tamamlamış PMYO kaynaklılarla (Ort.=0,61 / S.S.=1,83) benzer bir eğitimi almamış PMYO kaynaklılar (Ort.=1,54 / S.S.=5,00) arasında görülmektedir ($t=-4,405 / p=0,000$). AÖF mezunu olmayan PMYO kaynaklıların disiplin ceza puanı ortalaması, AÖF mezunlarına göre yaklaşık iki buçuk kat daha fazladır. PMYO kaynaklılar arasında AÖF’te lisans eğitimi alanların disiplin cezası gerektiren suçlara

çok daha az karıştığı görülmektedir. Bu sonuç, polis memurlarının mesleki temel eğitim esnasında veya sonrasında uzaktan eğitim imkânlarından yararlanmak suretiyle lisans düzeyinde bir programı tamamlamalarının önemini çok açık bir şekilde gözler önüne sermektedir. POMEM kaynaklılar arasında ise AÖF’te lisans eğitimi alanların (Ort.=0,28) diğer fakültelerde lisans eğitim alanlara (Ort.=0,46) göre disiplin ceza puanı daha düşük olmakla birlikte aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0,417$).

4.1.4. One-Way ANOVA Analizi Sonuçları

İstatistiksel analizlerde grup sayısının ikiden fazla olması durumunda karşılaştırma yapılacak gruplar arasındaki farkın belirlenmesinde kullanılan istatistik yöntemlerden biri ANOVA olarak da adlandırılan varyans analizidir. Varyans analizi ile gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı incelenmektedir. Bu analiz, genel anlamda bir farkın olup olmadığını tespit etmeye çalışırken, farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığı ile ilgili bir ipucu vermemektedir (Kayri, 2009:52). Varyans analizinde, gruplar arasında bir farklılığın tespit edilmesi durumunda ise farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc testlerine başvurulmaktadır (Kayri, 2009:61).

Polis memurlarının lisans eğitim durumları, hizmet içi eğitim kurslarına katılım durumları, yaşları ve mesleki kıdemleri ANOVA analizi için kullanılan bağımsız değişkenlerdir. Lisans eğitim durumuna göre üçlü bir grup oluşturulmuştur. Birinci gruba AÖF mezunları, ikinci gruba diğer fakültelerde lisans eğitimi alanlar, üçüncü gruba da lisans eğitimi olmayanlar dahil edilmiştir. Hizmet içi eğitim kurslarına katılım açısından polis memurları 0-1 defa kursa katılanlar, 2-3 defa kursa katılanlar, 4 ve üzeri kursa katılanlar olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Yaş değişkeni; 24-26 yaş grubu, 27-29 yaş grubu, 30 ve üzeri yaş grubu şeklinde sınıflandırılmıştır. Mesleki kıdem yönüyle ise yine üç grup bulunmaktadır. Bu gruplar sırasıyla mesleki kıdemi dört yıl olanlar, mesleki kıdemi 5 yıl olanlar ve mesleki kıdemi 6 yıl olanlar şeklindedir. Bu modelin bağımlı değişkenleri polis memurlarının sicil notlarının ortalaması, aldıkları taltiflerin ortalaması, takdir belgelerinin ortalaması ve disiplin ceza puanlarıdır.

Nicel verilerin analizinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını tespit etmek üzere One-Way ANOVA (F testi) analizi yapılmış, anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı durumlarda ise bu farklılıkların hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu ortaya koymak üzere post-hoc testlerinden Tukey's HSD testine (Tukey's Honest Significant Difference Test) başvurulmuştur. ANOVA analizi ile bağımsız değişkenlerin kendi içlerinde oluşturulan gruplara göre sicil notu ortalamasının, taltif ortalamasının, takdir belgesi ortalamasının ve disiplin ceza puanlarının farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmış, Tukey's HSD testi ile de farklılığın hangi gruplar arasında anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

4.1.4.1. Lisans Eğitimi ve Mesleki Performans İlişkisi

Lisans eğitim durumuna göre polis memurları AÖF mezunları, diğer fakültelerde lisans eğitimi alanlar ve lisans eğitimi olmayanlar şeklinde üç gruba ayrılmış ve bu gruplar arasında sicil notu ortalaması, taltif ortalaması, takdir belgesi ortalaması ve disiplin ceza puanı açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.10 incelendiğinde lisans eğitim durumuna göre üç farklı grup arasında sicil notu ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık görülmektedir ($F=65,733$ / $p=0,000$). Lisans eğitimi olmayanların ortalaması 91,44; AÖF'te lisans eğitimi tamamlayanların ortalaması 92,41, diğer fakültelerde lisans eğitimi alanların ortalaması ise 93,49'dur. Bu durumda; diğer fakültelerde lisans eğitimi alanların sicil notu ortalaması AÖF'te lisans eğitimi alanlara göre; AÖF'te lisans eğitimi alanların sicil notu ortalaması da lisans eğitimi olmayanlara göre daha yüksektir. Bu farkın hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey testi (Tablo 4.11) her üç grup arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,000$).

Tablo 4.10: Lisans Eğitim Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Sicil Notu Ortalaması				
	N	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
AÖF Mezunları	1117	92,41	3,58	65,733	0,000
Diğer Fakülte Mezunları	1346	93,49	3,62		
Lisans Eğitilmiş Olmayanlar	598	91,44	4,42		

Tablo 4.11: Lisans Eğitim Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I) LİSANS EĞİTİM DURUMU	(J) LİSANS EĞİTİM DURUMU	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
AÖF Mezunları	Diğer Fakülte Mezunları	-1,07853*	0,15309	0,000
	Lisans Eğitilmiş Olmayanlar	0,97047*	0,19166	0,000
Diğer Fakülte Mezunları	AÖF Mezunları	1,07853*	0,15309	0,000
	Lisans Eğitilmiş Olmayanlar	2,04900*	0,18589	0,000
Lisans Eğitilmiş Olmayanlar	AÖF Mezunları	-0,97047*	0,19166	0,000
	Diğer Fakülte Mezunları	-2,04900*	0,18589	0,000

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi; AÖF mezunlarının taltif ortalaması 4,20; lisans eğitilmiş olmayanların ortalaması 4,28 ve diğer fakültelerde lisans eğitimi alanların taltif ortalaması 4,63 olarak tespit edilmiştir. Diğer fakültelerde lisans eğitimi alanların taltif ortalaması öteki iki gruba nazaran daha yüksek olmakla birlikte, gruplar arasında taltif ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=2881 / p=0,056$).

Tablo 4.12: Lisans Eğitim Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Taltif Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
AÖF Mezunları	1117	4,20	4,33	2,881	0,056
Diğer Fakülte Mezunları	1346	4,63	5,14		
Lisans Eğitimli Olmayanlar	598	4,28	3,68		

Tablo 4.13’te verilen sonuçlara göre lisans eğitim durumuna göre grupların takdir belgesi ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir ($F=0,223$ / $p=0,800$). AÖF mezunlarının (Ort.=0,24), diğer fakülte mezunlarının (Ort.=0,23) ve lisans eğitimli olmayanların (Ort.=0,22) aldıkları takdir belgelerine dair ortalamalar birbirine oldukça yakındır.

Tablo 4.13: Lisans Eğitim Durumuna Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Takdir Belgesi Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
AÖF Mezunları	1117	0,24	0,49	0,223	0,800
Diğer Fakülte Mezunları	1346	0,23	0,54		
Lisans Eğitimli Olmayanlar	598	0,22	0,39		

Tablo 4.14’e bakıldığında lisans eğitim durumuna göre disiplin puanı açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($F=29,050$ / $p=0,000$). Disiplin puanı açısından ortalaması en yüksek grubu, lisans eğitimli olmayanlar (Ort.=1,56) oluşturmaktadır. Bu grubu AÖF’te lisans eğitimi alanlar (Ort.=0,57) izlemektedir. Diğer fakültelerde lisans eğitimi

alanların ise disiplin puanı ortalaması (Ort.=0,46) en düşüktür. Farklılığın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonuçlarına (Tablo 4.15) göre; disiplin puanı açısından AÖF mezunları ile diğer fakülte mezunları arasındaki fark anlamlı değilken ($p=0,656$); AÖF mezunları ile lisans eğitimi olmayanlar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$). Lisans eğitimi olmayanlar ile diğer fakülte mezunları arasındaki fark da istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0,000$).

Tablo 4.14: Lisans Eğitim Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Disiplin Puanı				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
AÖF Mezunları	1117	0,57	1,76	29,050	0,000
Diğer Fakülte Mezunları	1346	0,46	2,68		
Lisans Eğitimi Olmayanlar	598	1,56	5,04		

Tablo 4.15: Lisans Eğitim Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Tukey Testi

(I) LİSANS EĞİTİM DURUMU	(J) LİSANS EĞİTİM DURUMU	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
AÖF Mezunları	Diğer Fakülte Mezunları	0,108	0,123	0,656
	Lisans Eğitimi Olmayanlar	-0,991*	0,154	0,000
Diğer Fakülte Mezunları	AÖF Mezunları	-0,108	0,123	0,656
	Lisans Eğitimi Olmayanlar	-1,099*	0,150	0,000
Lisans Eğitimi Olmayanlar	AÖF Mezunları	0,991*	0,154	0,000
	Diğer Fakülte Mezunları	1,099*	0,150	0,000

4.1.4.2. Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım ve Mesleki Performans İlişkisi

Hizmet içi eğitim kurslarına katılım açısından polis memurları 0-1 defa kursa katılanlar, 2-3 defa kursa katılanlar, 4 ve üzeri kursa katılanlar olmak üzere üç gruba ayrılmış ve bu gruplar arasında sicil notu ortalaması, taltif ortalaması, takdir belgesi

ortalaması ve disiplin ceza puanı açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığına bakılmıştır.

Tablo 4.16’da verilen sonuçlara bakılırsa, hizmet içi eğitim kurslarına katılım yönüyle sicil notu ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($F=4,088$ / $p=0,017$). Hizmet içi eğitim kurslarına 0-1 defa katılanların sicil notu ortalaması 92,38; 2-3 defa katılanların sicil notu ortalaması 92,79; 4 ve daha fazla katılanların sicil notu ortalaması ise 92,86 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla, hizmet içi eğitim kurslarına katılımın artması ile birlikte sicil notlarında da bir artış gözlenmektedir. Bu durumda hangi gruplar arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirlemek üzere Tukey testi yapılmıştır. Tablo 4.17’de verilen Tukey testi sonuçlarına göre; 0-1 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların sicil notu ortalaması ile 2-3 defa katılanların sicil notu ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,048$). Benzer şekilde 0-1 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların sicil notu ortalaması ile 4 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitim kurslarına katılanların sicil notu ortalaması arasındaki fark da anlamlıdır ($p=0,022$). Ancak 2-3 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların sicil notu ortalaması ile 4 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitim kurslarına katılanların sicil notu ortalaması arasındaki fark anlamlı değildir ($p=0,888$).

Tablo 4.16: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Sicil Notu Ortalaması				
	N	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
0-1 Defa Kursa Katılanlar	868	92,38	3,94	4,088	0,017
2-3 Defa Kursa Katılanlar	1244	92,79	3,91		
4 ve Üzeri Kursa Katılanlar	949	92,86	3,70		

Tablo 4.17: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I)KURSLARA KATILIM	(J) KURSLARA KATILIM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
0-1 Defa Kursu Katılanlar	2-3 Defa Kursu Katılanlar	-0,40306*	0,17061	0,048
	4 ve Daha Fazla Kursu Katılanlar	-0,48028*	0,18118	0,022
2-3 Defa Kursu Katılanlar	0-1 Defa Kursu Katılanlar	0,40306*	0,17061	0,048
	4 ve Daha Fazla Kursu Katılanlar	-0,07722	0,16627	0,888
4 ve Daha Fazla Kursu Katılanlar	0-1 Defa Kursu Katılanlar	0,48028*	0,18118	0,022
	2-3 Defa Kursu Katılanlar	0,07722	0,16627	0,888

Hizmet içi eğitim kursuna katılım durumuna göre üç farklı grup arasında taltif ortalaması bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek için yapılan varyans analizi sonuçlarına göre (Tablo 4.18), gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F=9,044$; $p=0,000$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu açığa çıkarmak üzere yapılan Tukey testi (Tablo 4.19) sonuçlarına göre, 0-1 defa kursa katılanların taltif ortalaması ile 2-3 defa kursa katılanların taltif ortalaması arasında $p=0,000$ düzeyinde; 0-1 defa kursa katılanların taltif ortalaması ile 4 ve daha fazla kursa katılanların taltif ortalaması arasında da $p=0,001$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Ancak 2-3 defa kursa katılanlar ile 4 ve daha fazla kursa katılanlar arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir ($p=1,000$). 0-1 defa kursa katılanların taltif ortalaması 3,84; 2-3 defa kursa katılanların taltif ortalaması 4,63; 4 ve daha fazla sayıda kursa katılanların taltif ortalaması ise 4,62'dir. Yani kursa katılımın 0-1 veya 2-3 defa olması, taltif üzerinde anlamlı bir etki yaparken; kursa katılımın 4 ve daha fazla olmasının taltif üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 4.18: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Taltif Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
0-1 Defa Kursu Katılanlar	868	3,84	3,84	9,044	0,000
2-3 Defa Kursu Katılanlar	1244	4,63	4,76		
4 ve Üzeri Kursu Katılanlar	949	4,62	4,95		

Tablo 4.19: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I) KURSLARA KATILIM	(J) KURSLARA KATILIM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
0-1 Defa Kursu Katılanlar	2-3 Defa Kursu Katılanlar	-0,78308*	0,20289	0,000
	4 ve Daha Fazla Kursu Katılanlar	-0,78150*	0,21546	0,001
2-3 Defa Kursu Katılanlar	0-1 Defa Kursu Katılanlar	0,78308*	0,20289	0,000
	4 ve Daha Fazla Kursu Katılanlar	0,00159	0,19772	1,000
4 ve Daha Fazla Kursu Katılanlar	0-1 Defa Kursu Katılanlar	0,78150*	0,21546	0,001
	2-3 Defa Kursu Katılanlar	-0,00159	0,19772	1,000

Hizmet içi eğitim kurslarına katılım durumuna göre grupların takdir belgesi ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F=4,663$ / $p=0,010$). Tablo 4.20’de verilen sonuçlara göre 0-1 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların takdir belgesi ortalaması 0,26; 2-3 defa katılanların takdir belgesi ortalaması 0,23; 4 ve üzeri hizmet içi eğitim kursuna katılanların takdir belgesi ortalaması ise 0,19 olarak saptanmıştır. Bu durumda hizmet içi eğitim kurslarına katılım artarken, takdir belgesi ortalamasının azaldığını söylemek mümkündür. Hangi gruplar arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu ortaya çıkarmak üzere yapılan Tukey testi sonuçlarına (Tablo 4.21) bakıldığında 0-1 defa hizmet içi eğitim kurslarına katılanların takdir belgesi ortalaması ile 2-3 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların takdir belgesi ortalaması arasındaki fark anlamlı değilken ($p=0,422$); 0-1 defa hizmet içi eğitim

kursuna katılanların takdir belgesi ortalaması ile 4 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitim kursuna katılanların takdir belgesi ortalaması arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,007$). 2-3 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların takdir belgesi ortalaması ile 4 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitim kursuna katılanların takdir belgesi ortalaması arasındaki fark ise anlamlı değildir ($p=0,113$).

Tablo 4.20: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Takdir Belgesi Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
0-1 Defa Kursa Katılanlar	868	0,26	0,52	4,663	0,010
2-3 Defa Kursa Katılanlar	1244	0,23	0,53		
4 ve Üzeri Kursa Katılanlar	949	0,19	0,41		

Tablo 4.21: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I) KURSLARA KATILIM	(J) KURSLARA KATILIM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
0-1 Defa Kursa Katılanlar	2-3 Defa Kursa Katılanlar	0,02756	0,02200	0,422
	4 ve Daha Fazla Kursa Katılanlar	0,07038*	0,02337	0,007
2-3 Defa Kursa Katılanlar	0-1 Defa Kursa Katılanlar	-0,02756	0,02200	0,422
	4 ve Daha Fazla Kursa Katılanlar	0,04283	0,02144	0,113
4 ve Daha Fazla Kursa Katılanlar	0-1 Defa Kursa Katılanlar	-0,07038*	0,02337	0,007
	2-3 Defa Kursa Katılanlar	-0,04283	0,02144	0,113

Tablo 4.22'ye bakıldığında hizmet içi eğitim kurslarına katılım durumuna göre oluşturulan grupların disiplin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ($F=1,881 / p=0,153$). 0-1 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların disiplin puanı ortalaması 0,89; 2-3 defa hizmet içi eğitim kursuna katılanların disiplin puanı ortalaması 0,67; 4 ve daha fazla sayıda hizmet içi

eğitim kursuna katılanların disiplin puanı ortalaması ise 0,62 olarak tespit edilmiştir. Her ne kadar hizmet içi eğitim kurslarına katılımın artmasına paralel olarak disiplin puanlarında bir düşüş gözlenmekte ise de, bu düşüş anlamlı bir farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

Tablo 4.22: Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Disiplin Puanı				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
0-1 Defa Kursa Katılanlar	868	0,89	2,76	1,881	0,153
2-3 Defa Kursa Katılanlar	1244	0,67	3,17		
4 ve Üzeri Kursa Katılanlar	949	0,62	3,19		

4.1.4.3. Yaş ve Mesleki Performans İlişkisi

Polis memurları yaş değişkeni bakımından; 24-26, 27-29, 30 ve üzeri olmak üzere üçlü bir gruba ayrılmış ve bu gruplar arasında sicil notu ortalaması, taltif ortalaması, takdir belgesi ortalaması ve disiplin ceza puanı açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.23'e bakıldığında yaş grupları arasında sicil notu ortalaması açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir ($F=46,306$ / $p=0,000$). Yaşın artmasına paralel olarak sicil notu ortalamaları da artmaktadır. 24-26 yaş grubunun sicil notu ortalaması 91,84; 27-29 yaş grubunun sicil notu ortalaması 92,49; 30 ve üzeri yaş grubunun sicil notu ortalaması 93,47 olarak tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey testinde (Tablo 4.24) her üç grup arasındaki farklılığın da anlamlı olduğu belirlenmiştir. Polis memurlarının yaşlarının ilerlemesi ile birlikte mesleki kıdemleri de artmakta ve mesleki kidedin artması, sicil puanlarına olumlu bir şekilde yansımaktadır. Ayrıca yaş ortalaması daha yüksek grubun POMEM kaynaklılar olduğu (Tablo 4.1) ve bu

grubun sicil notu ortalamasının PMYO kaynaklılara göre daha yüksek olduğu (Tablo 4.6) da hesaba katılmalıdır.

Tablo 4.23: Yaş Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Sicil Notu Ortalaması				
	N	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
24-26 Yaş Grubu	796	91,84	3,97	46,306	0,000
27-29 Yaş Grubu	1095	92,49	3,82		
30 ve Üzeri Yaş Grubu	1170	93,47	3,67		

Tablo 4.24: Yaş Durumuna Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I) YAŞ DURUMU	(J) YAŞ DURUMU	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
24-26 Yaş Grubu	27-29 Yaş Grubu	-0,64642*	0,17726	0,001
	30 ve Üzeri Yaş Grubu	-1,63498*	0,17485	0,000
27-29 Yaş Grubu	24-26 Yaş Grubu	0,64642*	0,17726	0,001
	30 ve Üzeri Yaş Grubu	-0,98856*	0,16002	0,000
30 ve Üzeri Yaş Grubu	24-26 Yaş Grubu	1,63498*	0,17485	0,000
	27-29 Yaş Grubu	0,98856*	0,16002	0,000

Tablo 4.25'e göre yaş durumuna göre grupların taltif ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F=6,526$ / $p=0,001$). Taltif ortalaması en yüksek grup, 30 ve üzeri yaş grubudur (Ort.=4,74). Taltif ortalaması en düşük grup ise 27-29 yaş grubudur (Ort.=4,05). 24-26 yaş grubunun taltif ortalaması 4,39 olarak saptanmıştır. Ortalamalar arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 4.26), sadece 27-29 yaş grubu ile 30 ve üzeri yaş grubu arasındaki farklılığın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($p=0,001$).

Tablo 4.25: Yaş Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Taltif Ortalaması				
	N	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
24-26 Yaş Grubu	796	4,39	3,94	6,526	0,001
27-29 Yaş Grubu	1095	4,05	4,11		
30 ve Üzeri Yaş Grubu	1170	4,74	5,35		

Tablo 4.26: Yaş Durumuna Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I) YAŞ DURUMU	(J) YAŞ DURUMU	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
24-26 Yaş Grubu	27-29 Yaş Grubu	0,34531	0,21385	0,240
	30 ve Üzeri Yaş Grubu	-0,35198	0,21095	0,218
27-29 Yaş Grubu	24-26 Yaş Grubu	-0,34531	0,21385	0,240
	30 ve Üzeri Yaş Grubu	-0,69729*	0,19305	0,001
30 ve Üzeri Yaş Grubu	24-26 Yaş Grubu	0,35198	0,21095	0,218
	27-29 Yaş Grubu	0,69729*	0,19305	0,001

Yaş durumuna göre grupların takdir belgesi ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir (Tablo 4.27). Takdir belgesi ortalaması en yüksek grup 27-29 yaş grubu (Ort.=0,24), takdir belgesi ortalaması en düşük grup ise 24-26 yaş grubudur (Ort.=0,21). Yaş gruplarının takdir belgesi ortalamalarında ortaya çıkan çok küçük farklılıklar, istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=0,454).

Tablo 4.27: Yaş Durumuna Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Takdir Belgesi Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
24-26 Yaş Grubu	796	0,21	0,40	0,790	0,454
27-29 Yaş Grubu	1095	0,24	0,48		
30 ve Üzeri Yaş Grubu	1170	0,23	0,56		

Tablo 4.28’de görüldüğü gibi yaş gruplarının disiplin puanı ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($F=12,166$ / $p=0,000$). Disiplin puanı ortalaması açısından en yüksek grup 27-29 yaş grubudur ($Ort.=1,03$). Disiplin puanı ortalaması en düşük grup ise 30 ve üzeri yaş grubudur ($Ort.=0,40$). 24-26 yaş grubunun disiplin puanı ortalaması ise 0,75 olarak tespit edilmiştir. Disiplin puanları açısından gruplar arasında görülen farklılıkların hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirlemek üzere yapılan Tukey testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 4.29); 24-26 yaş grubu ile 30 ve üzeri yaş grubu arasındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0,034$). Benzer şekilde 27-29 yaş grubu ile 30 ve üzeri yaş grubu arasındaki farklılık da anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$).

Tablo 4.28: Yaş Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Disiplin Puanı				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
24-26 Yaş Grubu	796	0,75	2,42	12,166	0,000
27-29 Yaş Grubu	1095	1,03	4,28		
30 ve Üzeri Yaş Grubu	1170	0,40	1,82		

Tablo 4.29: Yaş Durumuna Göre Disiplin Puanına İlişkin Tukey Testi

(I) YAŞ DURUMU	(J) YAŞ DURUMU	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
24-26 Yaş Grubu	27-29 Yaş Grubu	-0,283	0,143	0,117
	30 ve Üzeri Yaş Grubu	0,350*	0,141	0,034
27-29 Yaş Grubu	24-26 Yaş Grubu	0,283	0,143	0,117
	30 ve Üzeri Yaş Grubu	0,633*	0,129	0,000
30 ve Üzeri Yaş Grubu	24-26 Yaş Grubu	-0,350*	0,141	0,034
	27-29 Yaş Grubu	-0,633*	0,129	0,000

4.1.4.4. Mesleki Kıdem ve Performans İlişkisi

Polis memurları mesleki kıdem yönüyle; mesleki kıdemi 4 yıl olanlar, mesleki kıdemi 5 yıl olanlar ve mesleki kıdemi 6 yıl olanlar şeklinde üç gruba ayrılmış ve bu gruplar arasında sicil notu ortalaması, taltif ortalaması, takdir belgesi ortalaması ve disiplin ceza puanı açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığına bakılmıştır. Tablo 4.30'a göre grupların sicil notu ortalamaları arasındaki fark çok küçük olmakla beraber istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=3,606 / p=0,027$). Tukey testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 4.31) bu farklılığın yalnızca mesleki kıdemi 4 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 5 yıl olanlar arasında anlamlı olduğu anlaşılmaktadır ($p=0,022$).

Tablo 4.30: Mesleki Kıdeme Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Sicil Notu Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
Mesleki Kıdemi 4 Yıl Olanlar	1426	92,85	3,94	3,606	0,027
Mesleki Kıdemi 5 Yıl Olanlar	858	92,40	3,96		
Mesleki Kıdemi 6 Yıl Olanlar	777	92,74	3,56		

Tablo 4.31: Mesleki Kıdeme Göre Sicil Notu Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I) MESLEKİ KIDEM	(J) MESLEKİ KIDEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
4	5	0,44308*	0,16670	0,022
	6	0,10475	0,17204	0,815
5	4	-0,44308*	0,16670	0,022
	6	-0,33833	0,19108	0,180
6	4	-0,10475	0,17204	0,815
	5	0,33833	0,19108	0,180

Tablo 4.32'ye göre; mesleki kıdem bakımından grupların taltif ortalamaları birbirine çok yakındır. Mesleki kıdemi 4 yıl olanların taltif ortalaması 4,47; mesleki kıdemi 5 yıl olanların taltif ortalaması 4,41 ve mesleki kıdemi 6 yıl olanların taltif ortalaması 4,27 olarak tespit edilmiştir. Grupların taltif ortalamaları arasında gözlemlenen çok küçük farklılıklar, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,482 / p=0,618$).

Tablo 4.32: Mesleki Kıdeme Göre Taltif Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Taltif Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
Mesleki Kıdemi 4 Yıl Olanlar	1426	4,47	4,14	0,482	0,618
Mesleki Kıdemi 5 Yıl Olanlar	858	4,41	5,09		
Mesleki Kıdemi 6 Yıl Olanlar	777	4,27	4,81		

Tablo 4.33'de mesleki kıdemin artmasına paralel olarak takdir belgesi ortalamasının da arttığı ve bu artışın anlamlı bir fark oluşturacak düzeyde olduğu görülmektedir ($F=11,274 / p=0,000$). Hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğunu gösteren Tukey testi (Tablo 4.34) şu sonuçları vermektedir: Mesleki kıdemi 4 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 5 yıl olanlar arasındaki fark $p=0,006$ düzeyinde, mesleki kıdemi 4 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 6 yıl olanlar arasındaki

fark $p=0,000$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Ancak mesleki kıdemi 5 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 6 yıl olanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p=0,357$).

Tablo 4.33: Mesleki Kıdeme Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Takdir Belgesi Ortalaması				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
Mesleki Kıdemi 4 Yıl Olanlar	1426	0,18	0,36	11,274	0,000
Mesleki Kıdemi 5 Yıl Olanlar	858	0,25	0,63		
Mesleki Kıdemi 6 Yıl Olanlar	777	0,28	0,52		

Tablo 4.34: Mesleki Kıdeme Göre Takdir Belgesi Ortalamasına İlişkin Tukey Testi

(I) MESLEKİ KIDEM	(J) MESLEKİ KIDEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
4	5	-0,06579*	0,02145	0,006
	6	-0,09945*	0,02214	0,000
5	4	0,06579*	0,02145	0,006
	6	-0,03367	0,02458	0,357
6	4	0,09945*	0,02214	0,000
	5	0,03367	0,02458	0,357

Disiplin puanının mesleki kıdem yönüyle farklılık arz edip etmediğini belirlemek üzere yapılan varyans analizi (Tablo 4.35), gruplar arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır ($F=5,641$ / $p=0,004$). Mesleki kıdemin artmasına paralel olarak disiplin puanında da artış görülmektedir. Bu bağlamda disiplin puanı en düşük grubu mesleki kıdemi 4 yıl olanlar teşkil etmektedir (Ort=0,52). Bu grubu mesleki kıdemi 5 yıl olanlar takip etmektedir (Ort.=0,86). Disiplin puanı en yüksek grup ise mesleki kıdemi 6 yıl olanların oluşturduğu gruptur (Ort.= 0,93). Disiplin puanı değişkeni hizmet süresine göre ortalama alınarak değil, cezalara takdir edilen puanların toplanmasıyla elde edildiğinden sonucun bu yönde

çıkması şaşırtıcı değildir. Mesleki kıdemi 4 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 5 yıl olanların disiplin puanları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p=0,030$). Benzer şekilde mesleki kıdemi 4 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 6 yıl olanların disiplin puanları arasındaki fark da anlamlıdır ($p=0,008$). Mesleki kıdemi 5 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 6 yıl olanların disiplin puanları arasında ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,886$).

Tablo 4.35: Mesleki Kıdeme Göre Disiplin Puanına İlişkin Varyans Analizi

Gruplar	Disiplin Puanı				
	n	Ort.	S.S.	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
Mesleki Kıdemi 4 Yıl Olanlar	1426	0,52	2,73	5,641	0,004
Mesleki Kıdemi 5 Yıl Olanlar	858	0,86	3,68		
Mesleki Kıdemi 6 Yıl Olanlar	777	0,93	2,89		

Tablo 4.36: Mesleki Kıdeme Göre Disiplin Puanına İlişkin Tukey Testi

(I) MESLEKİ KIDEM	(J) MESLEKİ KIDEM	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
4	5	-0,336*	0,132	0,030
	6	-0,407*	0,137	0,008
5	4	0,336*	0,132	0,030
	6	-0,071	0,152	0,886
6	4	0,407*	0,137	0,008
	5	0,071	0,152	0,886

4.2. NİTEL ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Nitel araştırmanın bulguları, Emniyet Teşkilatında komiser yardımcısından birinci sınıf emniyet müdürüne kadar her rütbeden yönetici düzeyinde görev yapanlar arasından seçilmiş bir örnekleme gerçekleştirilen mülakatlara dayanmaktadır. Mülakatlarda elde edilen veriler polis mesleki performansını oluşturan boyutlar çerçevesinde sınıflandırılmıştır. Mülakat çalışması ile memurların yazılı ve sözlü

iletişim becerileri, karar verme becerileri, inisiyatif kullanma ve sorumluluk alma becerileri, disiplin, mesleki bilgi, işbirliği ve dayanışma, takım çalışması, mesleğe bağlılık, duyguların kontrolü ve özgüven, yakın savunma, silah atış becerisi ve benzeri alanlarda nasıl bir performans sergiledikleri sorusuna cevap aranmıştır. Bu mülakatlar, polis memurlarının mesleki performansları hakkında derinlemesine analizler yapabilmeyi olanaklı kılmıştır.

Mülakatlarda elde edilen bulgular iki alt başlık altında sunulacaktır. Birinci alt başlıkta polis memuru temel eğitim kurumlarından mezun olarak göreve yeni başlayan polis memurlarının bütününe ilişkin performans değerlendirmeleri ele alınacaktır. Mülakatlarda dile getirilen bazı hususlar, herhangi bir ayırım olmaksızın göreve yeni başlayan bütün memurları ilgilendirmekte ve temel eğitim sürecinin niteliğine ilişkin önemli ipuçları içermektedir. Dolayısıyla bu başlık altında sunulan bulgular, her iki temel eğitim kurumundan mezun olup göreve başlayan memurların performanslarını yansıtmaktadır. İkinci alt başlıkta ise özellikle PMYO ve POMEM kaynaklı memurların bazı performans alanlarında ne gibi farklılıklar gösterdiklerine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

4.2.1. Göreve Yeni Başlayan Polis Memurlarının Mesleki Performansına İlişkin Bulgular

Mülakatlarda dile getirilen bazı hususlar, herhangi bir ayırma gitmeden göreve yeni başlayan bütün memurları ilgilendirmekte ve temel eğitim sürecinin niteliğine ilişkin önemli çıkarımlara kapı aralamaktadır. Dolayısıyla bu başlık altında sunulan bulgular vatandaşlarla ilişkiler, sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma, görev bilinci, duyguların kontrolü ve özgüven, mesleki bilgi ve beceriler, yakın savunma ve benzeri boyutlar yönüyle hem PMYO hem de POMEM'lerden mezun olup göreve başlayan memurların performanslarını yansıtmaktadır.

4.2.1.1. Mesleki Bilgi ve Beceriler

Mülakatlarda görüşlerine başvurulan polis amirleri, son yıllarda göreve yeni başlayan polis memurlarının bilgi birikimlerinin daha önceki yıllarda göreve yeni başlayan

polis memurlarına nispetle daha ileri düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Ancak kişisel nitelikler yönüyle ileri düzeyde olan polis memurlarının mesleki nitelikler bakımından yeterli olmadığı noktasında bir görüş birliğinin olduğu dikkati çekmektedir. Meslekte yeni memurlar mesleki bilgi ve beceriler yönüyle istenen seviyenin altında bir performans sergilemektedir. Alanda sergiledikleri performans, özellikle bazı mesleki uygulamalar konusunda yeterli eğitim almadıkları yönündeki kanaati güçlendirmektedir. Ayrıca polislik mesleğinin doğasında olan riskler ve alınması gereken kişisel önlemler hakkında da son derece yetersiz oldukları görülmektedir.

Mesleğe yeni başlayan memurların yetkilerini sindirememiş oldukları görülmektedir. Teorik bilgileri uygulama alanlarında kullanma kapasitelerinin sınırlı olduğu gözlerden kaçmamaktadır. Polislik uygulamalarının esasını teşkil eden teorik bilgilerin uygulamada kullanılması söz konusu olduğunda yeterli pratikten yoksun oldukları anlaşılmaktadır. Temel eğitimde yasal mevzuata ilişkin derslerin yoğunluğuna rağmen memurların polisliğin temel yasal mevzuatı olan Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu ile Ceza Muhakemesi Kanunu'nda kendilerini ilgilendiren hükümler hakkında yeterli bilişsel donanımda olmamaları dikkat çekicidir. Genel kanaat, eğitim sürecinde söz konusu mevzuatın detayları üzerine yoğunlaşılrken konuların özünden uzaklaşıldığı yönündedir. Bunun doğal neticesi olarak adaylar asıl edinmeleri gereken bilgileri sistematik ve gerektiğinde kullanabilecekleri bir şekilde edinmemektedir. Bu nedenle hukuk derslerinin çokluğundan ve detaylı bir şekilde ele alınmasından vazgeçilerek kadro uygulamalarında elde edilen mesleki tecrübelere dayalı olarak tespit edilen ve polis memurlarının en sık karşılaşabilecekleri durumlara ve sorunlara yönelik bir mevzuat eğitimi öncelenmelidir.

Özellikle bilgisayar ve benzeri teknolojik ürünleri kullanma ve yabancı dil bilgisi açısından ileri düzeyde olan polis memurlarının mesleki bilgi ve yetenek olarak istenen seviye olmadığı belirtilmektedir. Beden dilini kullanmada yetersiz kalma, olaylar karşısında kararlı bir tutum sergileyememe, muhatapları yönlendirmede kararsızlık dile getirilen yetersizlikler arasındadır. Mesleki uygulamalar ve davranışlar açısından polis memurları arasında standart bir yaklaşım bulunmamaktadır. Polisiye olayların çok çeşitlilik arz ettiği malumdur, ancak en azından sıklıkla karşılaşılan olaylarda bazı standart davranışlar sergilenmesi

gerekmektedir. Polis memurlarının mesleki davranışlarının şekillenmesinde, temel eğitim sürecinden ziyade doğup büyüdüğü muhitlerin izleri kendini hissettirmektedir.

Polis memurlarının bir göreve giderken veya görev esnasında kişisel güvenliklerini sağlamaya yönelik gerekli önlemleri alma konusunda bazen bilgi eksikliğinden bazen de ihmalkârlıktan kaynaklanan sorunlar yaşadıkları değerlendirilmektedir. Yapmaları gerekenleri bilmediklerinden veya ihmal ettiklerinden kişisel güvenlikle ilgili bir önlem almadan görevlerini ifa etmeye çalışmaktadırlar. Oysaki polislik gibi zaman zaman çok riskli görevlerin üstesinden gelmenin zorunlu olduğu bir mesleği icra ederken güvenlik önlemlerine dikkat etmek, telafisi imkânsız zararların önüne geçmede hayati bir önemi haizdir. Güvenlik önlemlerine dikkat etmemeyi meslek için ortaya konan bir fedakârlık veya cesaret göstergesi olarak değil, bir tür bilinçsizlik olarak okumak daha doğru bir yaklaşımdır.

Teşkilata yeni katılan polis memurlarında gözlemlenen yetersizliklerden biri de mesleki bilgi ve becerilerini yenileme konusunda isteksiz davranışlarıdır. Profesyonelce icra edilen bütün meslekler için geçerli olan değişime ayak uydurma, dünyada yaşanan hızlı değişimin mesleğe yansımalarını okuma ve mesleki davranışlara dönüştürme konusunda gözlemlenen bu isteksizliğin hem Emniyet Teşkilatı hem de iç güvenlik hizmetlerinin alıcısı durumunda olan vatandaşlar açısından yol açtığı olumsuzluklara vurgu yapılmaktadır.

Genel eğitim standartlarının yükselmesine paralel olarak yeni memurların teknolojiye yararlanma ve teknolojik ürünleri kullanma becerileri ileri düzeydedir. POMEM’lerde lisans eğitimli adaylara polis temel eğitimi verilmesi ve PMYO’larda mesleki temel eğitimin iki yıl sürmesi, polis memurlarının özellikle bilgisayar kullanma becerilerinin ileri düzeyde olmasını sağlamaktadır. Toplumda her geçen gün artan bilgisayar ve benzeri teknolojik ürünlerden yararlanma eğiliminin de bu gelişmede çok önemli bir payının olduğu belirtilmelidir. Bununla birlikte Office Word programında yazı yazamayan polis memurlarının varlığı göze çarpmaktadır. Temel eğitim kurumlarında öğrencilere Word, Excel, Powerpoint ve benzeri ofis programlarını rahatlıkla kullanabilecekleri düzeyde bir bilgisayar eğitimi verilmelidir. Bu eğitim, rutin polislik uygulamalarında sıklıkla başvuru tutanak

tutma, ifade alma, resmî yazışmaları düzenleme gibi görevlerle entegre bir şekilde yürütülmelidir.

Polis memurlarının teknik bir beceri olarak telsizle iletişim kurma konusunda pratikleri bulunmamaktadır. Temel eğitimler esnasında kolaylıkla edinilebilecek olan bu becerinin ancak kadro uygulamalarında kazanılması büyük bir eksiklik olarak görülmektedir. Sürücülük becerisi olmayan veya ileri sürüş tekniklerini bilmeyen polis memurlarının sayısı oldukça fazladır. Temel eğitimde neden sürüş eğitimlerine yer verilmediği üzerinde durulması gereken bir husustur.

Polis memurlarının polislik uygulamaları ile ilgili yeterli görülmedikleri alanlardan biri yakın savunma taktikleri ve silah kullanma becerileridir. Şüphelileri, zanlıları veya suçluları nasıl etkisiz hâle getireceklerini bilememeleri, polis memurları ile ilgili önemli bir sorundur. Normal şartlar altında bir memur tarafından etkisiz hâle getirilebilecek bir şüpheli, ancak birkaç memurun çabasıyla kontrol altına alınabilmektedir. Yakın savunmaya dair bu derece bir yetersizlik görüntüsü, suçlular veya suç işlemeye eğilimli kişiler üzerinde polisin caydırıcı etkisini azalttığı gibi vatandaşın polise duyduğu güvenin de yara almasına neden olmaktadır.

Polis memurlarının fiziksel yeterlilik anlamında mesleğe hazır olmadıkları, polisliğin gerektirdiği çevikliği, dinamizmi ve hareket kabiliyetini sergilemekte zorlandıkları dile getirilmektedir. Operasyonel birçok faaliyete katılan polis teşkilatı mensuplarının çevik ve dinamik bir fiziksel kapasiteye sahip olmaları gerekmektedir. Bu noktada temel eğitim programında yer alan beden eğitimi derslerinin yeterli olup olmadığı tartışılması gereken bir konudur.

Polis memurlarının silah atış becerilerinin zayıf olduğu belirtilmektedir. Temel eğitimde memurlara müsabaka atış tekniğini esas alan bir atış eğitimi verilmektedir. Atış eğitimi, sabit hedeflere ve durarak nasıl atış yapılacağı konusunda bir beceri kazandırmaya odaklı dizayn edilmiştir. Bu eğitim sisteminde polis memurlarından istenen şey, sabit hedeflere isabetli atış yapabilmeleridir. Ne var ki gerçek polislik uygulamalarında karşılaşılan olaylar böylesine bir atış eğitimi ile üstesinden gelinemeyecek kadar karmaşıktır.

4.2.1.2. Polis-Vatandaş İlişkileri

Kamu yönetiminin sunduğu hizmetlerde can alıcı nokta vatandaş beklentilerinin karşılanması ve dolayısıyla vatandaş memnuniyetinin sağlanmasıdır (Sözen, 2005b). Vatandaş memnuniyetinin sağlanmasında hizmet sunan personelin tutum ve davranışları belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu belirleyici rol nedeniyle, özellikle polis teşkilatları gibi vatandaşla yüzyüze gelerek hizmet üreten kamu kurumlarında görev yapan personelin yeterliliklerinin iyileştirilmesi büyük bir önem arz etmektedir.

Göreve yeni başlayan polis memurları, demokratik bir toplumda polisin rolünün ne olduğunu kavrama ve polis-vatandaş ilişkilerinin inşa edileceği temel kriterleri özümseme konusunda bazı sorunlar yaşamaktadır. Toplumun bir ferdi ve topluma hizmet etmekle görevli oldukları anlayışını benimsemeleri gereken polis memurlarının, zaman zaman kendilerini vatandaşın üstünde gören bir anlayışla hareket ettikleri gözlenmektedir. Polisliğin silahlı olarak ifa edilen bir görev olması böylesine bir anlayışı beslemektedir; ancak demokratik toplumlarda polis, gücünü ve saygınlığını taşıdığı silahtan değil görevini insan hakları ve hukuk kuralları çerçevesinde ifa etmesinden almaktadır. Bu yönüyle polis memurlarının polis alt kültürünün olumsuz yansımalarından biri olan kendilerini vatandaşın üstünde gören otoriter bir yaklaşımdan sıyrılarak, demokratik polisliğin gerekleri çerçevesinde bir hizmet sunumunu gerçekleştirmeleri sağlanmalıdır.

Polis memurları hangi durumlarda kime nasıl davranılacağı, vatandaşa nasıl hitap edileceği ve benzeri konularda oldukça yetersiz görülmektedir. Özellikle yeni memurlar protokol kurallarını bilmemektedir. Polis-vatandaş ilişkilerinin geliştirilmesi bağlamında polis memurları, vatandaşa yardım etmenin öncelik olduğu hususunu özümsemelidir. Uygulamada bu konuda problemler görülmektedir. Genel hukuk normlarına ve polis etiği ilkelerine aykırı olmamak şartıyla vatandaşa her konuda yardımcı olunması ve işlemlerinde kolaylık gösterilmesi temel bir prensip olarak benimsenmelidir.

Günlük görev etkinlikleri esnasında sürekli vatandaşlarla birlikte ve etkileşim hâlinde bulunan polis memurlarının halkla ilişkiler pratiklerini ve insan psikolojisini bilmeleri önemli bir mesleki gerekliliktir. Polis memurlarının yer yer vatandaşlara

çok sert davrandığı ve vatandaşlarla gereği olmayan diyaloglara girdiği bunun da Emniyet Teşkilatının imajını zedeleyici bir tesirinin olduğu dile getirilmektedir.

Polis memurlarının kılık kıyafetlerinin düzenine ve temizliğine dikkat etmedikleri, zaman zaman şapkasız dolaştıkları, kışlık montların önünü kapatmadan kullandıkları görülmektedir. Zaman zaman resmî üniformanın üstüne sivil kıyafetlerin giyildiği göze çarpmaktadır. Bu durum, bir taraftan polis memurlarını mesleğin itibarını yansıtmaktan uzaklaştırmakta diğer taraftan da olumsuz bir polis imajının oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Polisin duruşunun netliği ve kılık-kıyafetinin düzenliliği, olaylara müdahalede etkisi bakımından oldukça önemlidir.

4.2.1.3. Sorumluluk Alma ve İnisiyatif Kullanma

Son yıllarda temel eğitim kurumlarından mezun olup göreve başlayan polis memurlarının polisiye olaylara müdahale etme, sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma konusunda tereddütlü davrandıkları ve risk almaktan kaçındıkları gözlenmektedir. Olaylara müdahale etmekten kaçınan, hatta zaman zaman olay yerinden uzaklaşan polis memurlarına rastlanmaktadır. Bu, üzerinde düşünülmesi ve aynı zamanda mesleki temel eğitim sürecinin etkililiği ve verimliliğinin sorgulanmasını gerektiren bir problemin varlığına işaret etmektedir. Burada sorulması gereken soru şudur: Polis adayları temel eğitim sürecini yeterince önemsemekte midir veya temel eğitim polislik bilgi ve becerileri kazandırma konusunda ne ölçüde etkilidir?

Polis memurları üzerlerine daha fazla iş yükü kalmaması için yapabilecekleri birçok şeyi “Ben bu işten anlamam.” bahanesiyle yapmaktan imtina etmektedir. Memurlar mesai saatlerinin uzunluğunu, yoğun iş temposunu ve gereksiz birçok işle meşgul olduklarını öne sürerek psikolojik anlamda savunma mekanizmaları geliştirmekte ve bildikleri konularla ilgili görev almaktan kaçınmaktadırlar. Görev bilincinden yoksun memurlar mesailerini şöyle ya da böyle doldururken, işini çok iyi yapan memurlara daha çok iş verilmektedir. Polis memurlarının sorumluluk alma ve inisiyatif kullanma becerilerinin gelişmişlik düzeyini gösteren belirtilerden biri, amirler tarafından emir verilmeden herhangi bir tasarrufta bulunmamalarıdır.

Memurlar inisiyatif kullanarak kendi başlarına bir iş yapmak yerine pasif kalmayı tercih etmektedirler.

Görev yaparken en az sorumluluk almak suretiyle sorunları çözmeye yönelik bir yaklaşımın yeni memurlar arasında yaygın olduğu görülmektedir. Sorun çözmeye odaklı bir seçeneğin ceza almalarına yol açacağını veya bir anlamda “başlarını belaya sokacağını” düşünmektedirler. Böyle bir tutum sergilemelerinin altında yatan nedenler arasında profesyonel bir mesleği icra ettiklerinin farkında olmamaları ve polislik kültürünü içselleştirememeleri sayılabilir. Olaylara müdahalede çekingen davranmanın, risk almaktan kaçınmanın ve inisiyatif kullanma konusunda yaşanan tereddütlerin altında yatan nedenlerden biri de gelecek kaygısı ve olumsuz bir durumla karşılaşacaklarına dair duydukları endişedir. Ayrıca polis, kanunları kendi konumunu güçlendiren değil kendini sınırlayan ve suçluları koruyan bir araç olarak değerlendirmektedir. İdari veya adli ceza alma endişesi veya korkusuyla rutin bazı işler yapılırken bile tedirginlik yaşanmaktadır.

Sicillerini olumsuz etkileyecek bir durumun ortaya çıkması, komiser yardımcılığı sınavlarına girmek veya farklı görevler almak istemeleri hâlinde büyük bir engel oluşturmaktadır. Bütün bunlar polis memurlarının riskli durumlardan ve olaylardan olabildiğince uzak durmalarının ve problem çözmede rutin yöntemlerin dışında alternatifler bulma konusunda bir çaba içine girmemelerinin gerekçeleri olarak sayılabilir. Ayrıca daha mesleğin ilk yıllarında meslekten ihraç edilme korkusunun da polis memurlarının çekingen tutumlarında etkili bir faktör olduğu belirtilmelidir. Oysaki iç güvenlik görevleri yerine getirilirken ihmal edilen her şeyin bireylerin hayatında ve toplumsal hayatta yol açacağı çatlakların hesap edilmesi gerekmektedir.

4.2.1.4. Görev Bilinci

Polis memurlarının kendilerine verilen görevleri eksiksiz bir şekilde yerine getirme konusunda sıkıntı yaşadıkları, kişisel yorumlarda bulunmak suretiyle bazı sorunlara neden oldukları düşünülmektedir. Göreve yeni başlayan polis memurlarının görev bilinci konusunda tam donanımlı olduklarını söylemek zordur. Polislik hizmetleri ile

ilgili küçük bir eksikliğin veya ihmalin vatandaş için büyük bir sorunun kaynağı olabileceği gerçeği zaman zaman unutulmaktadır.

Yeni memurların genellikle mesai saatleri düzenli idari görevlerde çalışma beklentisi içerisinde oldukları; durdurma, arama, yakalama, gözaltına alma, ifade alma gibi işlemlerin sıklıkla yapıldığı asayiş hizmetlerinde çalışma isteğinden yoksun oldukları görülmektedir. Memurlar, genel kültür ve bilgi birikimi anlamında çok ileri düzeyde olmalarına mukabil görev bilincine sahip olma anlamında oldukça zayıf bir görünüm arz etmektedirler. Bir polis memuru ne tür işler yapar, hangi durumlarda nasıl davranır, sorumluk alanına giren görevler nelerdir ve benzeri konularda istenilen düzeyde olmadıkları dile getirilmektedir. Bunun yanında mesleğe bağlılık duygularının zayıf olduğu, mesleği severek ve isteyerek icra etmedikleri görülmektedir. Mesleğe bağlılık duygusu zayıf, mesleğini severek ve isteyerek icra etmeyen polis memurlarının iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda ne ölçüde başarılı olabilecekleri tartışmaya açık bir konudur.

Yeni memurlarda ‘ben’ duygusu çok ön plana çıkmaktadır. Vatandaşa hizmet düşüncesini, meslektaşlarını ve teşkilatı önceleyen bir tutum yerine kendi benliklerini merkeze alan bir tutumu benimsedikleri dikkatlerden kaçmamaktadır. Mesleğin doğal şartları gereği, mesai saatlerinin uzaması şikâyet konusu olabilmektedir. Polislik büyük özveride bulunmayı gerektirmektedir. Mesleği çok sevdiği için değil, bir iş kapısı gibi görerek polisliğe başlayanların sayısındaki artış da şikâyetlerin artmasında etkili olan faktörlerdendir.

Polis memurları amirlerin emirlerini, hareketlerini ve idarecilik tarzlarını eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmektedir. Memurlar, amirlerini sıklıkla eleştirmekte ve verilen görevleri yapmakta isteksiz davranmaktadır. Yeni memurlar, üstlerine ve tecrübeli meslektaşlarına nasıl hitap etmeleri gerektiğini de yeterince bilmemektedir. Memurlarla ilgili şikâyet konusu olan hususlardan biri de mesleğe karşı ilgisiz olmalarıdır. Memurlar, görevlerini isteksiz bir şekilde yerine getirmekte, çözüm odaklı bir yaklaşım sergileyememekte, mesai doldurmaya çalışmakta ve sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar. Bu sonuçların, polis meslek etiği değerlerinin temel eğitim sürecinde özümsetilememesinden ve mesleki sorumluluk duygusunun kazandırılmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.2.1.5. Duyguların Kontrolü ve Özgüven

Yeni memurlar, gerilimli olaylar esnasında duygularına hâkim olamamakta ve öfke hislerini kontrol etmekte zorlanmakta, fevri tutum ve davranışlar içerisine girebilmektedir. Temel eğitim sürecinde, gerilimli zamanlarda duyguların kontrol edilmesini ve soğukkanlı olmayı sağlayacak bir eğitim alamayan polis memurları bu eksikliği, kadro uygulamalarında yaşadıkları olumsuzluklar sonucunda edindikleri tecrübelerle gidermeye çalışmaktadır. Memurların özgüven noktasında yetersiz oldukları da dile getirilen eleştirilerden biridir. Bunun doğal sonucu olarak olaylar karşısında soğukkanlılıkla hareket edememekte ve duygusal davranmaktadırlar. Olaylar karşısında nasıl bir tepki vermeleri gerektiğini genellikle daha kıdemli meslektaşlarından öğrenmekte bu da bazı yanlış uygulamaların sürüp gitmesine yol açmaktadır.

Meslekte yeni memurların zorlandıkları alanlardan biri de olayların sıcak alanlarına müdahalelerdir. Yeni polislerin sıcak olaylara müdahale ederken heyecanlandıkları, korkuya kapıldıkları ve hatta vatandaşlardan daha çok etkilendikleri ileri sürülmektedir. Oysaki polis memurlarına düşen, böylesine olaylarda heyecanını ve korkusunu kontrol ederek soğukkanlı davranmayı başarabilmektir.

Polis memurlarında görülen özgüven eksikliğinin nedenlerinden biri, polislik hizmetlerinin kadroda nasıl yerine getirildiği konusunda yeterli donanımına sahip olmadan mesleğe başlamalarıdır. Yani polisiye roller ve görevler konusunda yeterli bilgi ve davranış birikiminden yoksunluk, memurlarda özgüven eksikliğinin oluşmasına yol açmaktadır. Etkili bir uygulamalı eğitimin ve alan eğitiminin özgüven eksikliğinin giderilmesine büyük katkı sağlayacağı belirtilmektedir.

4.2.1.6. Uygulamalı Eğitim Eksikliğinin Kadro Görevlerine Yansımaları

Mülakatlarda görüşlerine başvuru alan polis amirlerine göre, PMYO’lardan ve POMEM’lerden mezun olup göreve başlayan polis memurları, istihdam edildikleri birimlerin ihtiyaçlarını tam manasıyla karşılamaktan uzak görünmektedir. Polis memurlarının bireysel niteliklerinde bir iyileşmenin gözlendiği ancak polislik mesleğinin gerektirdiği yeterlilikler bakımından istenen düzeyde olmadıkları

belirtilmektedir. Mesleki temel eğitim sürecinde hukuk ve meslek derslerinde ele alınan konular uygulamalı eğitimlerle desteklenip kalıcı davranış hâline getirilemediği için polis memurları kadro uygulamalarına uyum sağlamada büyük zorluklar yaşamaktadır. Temel eğitim kurumlarında yetişen polis memurları, bilgi birikimleri yönüyle yeterli görülürken uygulama becerileri açısından yetersiz kalmaktadır.

Polis memurları temel eğitim sürecinde, sorumluluk anlayışı ve polis etiği açısından doğru davranışlar edinememektedir. Davranış kazanımı düzeyinde oluşan bu açık, göreve başladıktan sonra kapatılmaya çalışılmaktadır. Memur adayları okullarda verilen eğitim ile uygulamanın örtüşmediğini sıklıkla dile getirerek, mesleğin ancak kadroda öğrenilebileceğini düşünmektedirler. Bu gerekçeyle meslek öncesi eğitimin çok da faydalı olmadığını ileri sürmektedirler.

Memurların teorik bilgi düzeyleri yeterlidir, ancak bildiklerini uygulamaya aktarmada büyük zorluklar yaşamaktadırlar. Temel eğitim sürecinde edinilen teknik ve teorik bilgiler, ancak gerçek polislik görevlerinin ifası esnasında pekişmekte ve kalıcı bir öğrenme sağlanmaktadır. Yeni memurlar, polislik rollerini ve görevlerini mesleğe başladıktan sonra usta-çırak ilişkisi içerisinde kavrayabilmektedirler. Bir yangın olayında yapılması gerekenleri, bir trafik kazasına nasıl müdahale edileceğini veya ifade alma tutanaklarının nasıl doldurulacağını ancak uygulama yaparak öğrenebilmektedirler. Buradan hareketle temel eğitimi tamamlayıcı bir formatta meslekte profesyonel bir usta-çırak ilişkisine olanak veren bir sisteme geçilmesi ve yeni memurların eğitiminin bu şekilde tamamlanmasının daha faydalı olacağı düşünülmektedir.

Yeni polis memurları olayları anlama ve ifade etmede güçlük çekmektedir. Herhangi bir konuyu veya polisiye olayı kompoze edilmiş bir rapor formatında hazırlama ve takdim etme konusunda yeterli pratik kazanımdan yoksun görünmektedirler. Tutanak düzenleme, evrak hazırlama ve resmî yazışmalarda zorlanmaktadırlar. Bu zorlanmanın nedenlerini temel eğitimde bu alanlarda yeterli uygulamalara yer verilmemesinde aramak çözüm üretmek adına daha isabetli bir yaklaşım olarak görülmektedir. Her geçen gün daha da kötüye giden bu durum, pek

çok görevin daha ziyade kıdemli ve tecrübeli memurlar tarafından yürütülmesini gerektirmektedir.

Polis amirlerinin meslekte yeni memurlara ilişkin dile getirdiği hususlardan biri de mezun olunan temel eğitim kurumlarına bağlı olarak polis memurlarının mesleki performanslarında farklılıkların ortaya çıkmasıdır. Bazı temel eğitim kurumlarından mezun olan memurların daha disiplinli, daha nitelikli olduğu görülürken bazılarında mezun olanların disiplin konusunda yeterli hassasiyeti göstermediği, mesleki bilgi ve beceriler açısından beklenen düzeyde olmadığı dikkati çekmektedir. Bu durumun memurların bireysel farklılıklarından ziyade temel eğitim sürecine ilişkin farklılıklardan kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Mezunların polislik performansına bakarak gözlemlenen bu durum, temel eğitim kurumları arasında eğitimle ilgili değişkenler açısından bir standardın bulunmadığı kanaatini destekler mahiyettedir.

4.2.2. PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Mesleki Performansına İlişkin Bulgular

2001 yılında yürürlüğe giren Polis Yüksek Öğretim Kanunu ile polis memuru temel eğitiminde reform niteliğinde yapısal ve işlevsel değişikliklere gidilmiş ve Emniyet Teşkilatının polis memuru düzeyindeki insan kaynaklarını yetiştirmek üzere iki yıl süreli mesleki eğitimlerin verildiği PMYO'lar kurulmuştur. 2005 yılında yapılan yasal düzenleme ile de lisans eğitimi üniversite mezunlarının Emniyet Teşkilatında polis memuru olarak görev yapmalarına imkân sağlanması için POMEM'ler hizmete girmiştir. Böylelikle polis memurlarının mesleki temel eğitim aldığı iki farklı kurumsal yapı ortaya çıkmıştır.

Polis yöneticileri ile yapılan mülakatlar, farklı genel eğitim ve mesleki eğitim süreçlerinden geçerek göreve başlayan PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarında birtakım farklılıklar olduğuna dair önemli bulgular içermektedir. Bu farklılıkların neler olduğu ve özellikle polis mesleki performansının hangi boyutlarında yoğunlaştığı sorusuna mülakat bulgularından yola çıkılarak cevap aranacaktır.

4.2.2.1. Mesleki Bilgi ve Beceriler

POMEM kaynaklı polis memurları halkla iletişim, olayları kavrama ve yorumlama, demokratik polislik kriterlerine uygun tutum ve davranışlar sergileme ve rapor yazma kabiliyetleri açısından PMYO mezunlarına göre daha başarılı görülmektedir. Bahsi geçen alanlarda iyi bir performans sergileyen POMEM kaynaklı memurlar hiyerarşik kuralları benimseme ve uygulama, mesleki disiplin anlayışları, mesleki tatmin ve emre itaat konularında PMYO kaynaklı memurlara göre ciddi problemler yaşamaktadırlar. POMEM kaynaklı memurlar verilen emri yerine getirirken yorum yapmakta, mesleki tatminsizlik yaşamakta ve mesleği tam manasıyla benimseyemedikleri için motive olmada güçlük çekmektedirler.

PMYO kaynaklı memurlar POMEM kaynaklılara göre mesleğe daha yatkın ve daha hazır bir şekilde göreve başlamaktadır. POMEM kaynaklıların mesleki bilgileri yetersiz, mesleğe yatkınlıkları daha düşük bir seviyededir. Polis alt kültürüne ait olumlu değerleri benimsemeleri ve mesleğin doğasında olan hiyerarşik yapıyı kabullenmeleri ve bu yapıya ayak uydurmaları çok kolay olmamaktadır. POMEM kaynaklılar, polis savunma taktiklerini uygulamada yetersiz kalmakta, mesleği icra noktasında özgüven eksikliği yaşamakta, takım çalışmasının gereklerini yerine getirememekte ve mesleği benimseme düzeyleri beklenenin altında kalmaktadır. POMEM kaynaklılar polislik hizmetlerinin yürütülmesinde çok gerekli bir beceri olan araç kullanma ve ileri sürüş teknikleri açısından yeterli görülmemektedir.

Kendilerini iç güvenlik hizmetleri sunan bir polis memurundan daha ziyade sivil kurumlarda görev yapan devlet memurları gibi gören POMEM kaynaklıların, polis memuru olduklarını benimsemeleri için birkaç yıl geçmesi gerekmektedir. POMEM kaynaklıların mesleki bilgi ve tecrübeleri edinmeleri, meslek etiğinin gereği davranışlar sergilemeleri çok kolay olmamaktadır. Bir taraftan yaptığı görevin ve bulunduğu konumun gereklerini yapmaktan uzak bir görüntü ortaya koyarken, diğer taraftan kendini daha yüksek konumlardaymış gibi hissetme, mesleki konsantrasyon eksikliğini artırmaktadır.

4.2.2.2. Mesleki Disiplin

POMEM kaynaklı memurlar genel eğitim ve olayları algılama bakımından PMYO kaynaklılara göre daha ileri bir düzeydedir, ancak mesleki disiplin anlayışları hakkında aynı değerlendirmeyi yapmak mümkün değildir. POMEM kaynaklı memurların aksine, PMYO kaynaklı memurların polislik mesleğinin yerine getirilmesinde önemli bir yeri olan disiplin kurallarını özümseme ve uygulama yönüyle daha ileri düzeyde oldukları anlaşılmaktadır. Buna paralel olarak PMYO kaynaklı polis memurlarının sorumluluk duygularının daha gelişmiş olduğu ve bunun da etkili ve verimli bir iç güvenlik hizmeti sunumunu kolaylaştırdığı dile getirilmektedir.

POMEM kaynaklı memurların polislik alt kültürüne ilişkin pozitif değerleri benimsemeleri ve bu değerleri mesleki uygulamalara yansıtmaları PMYO kaynaklılara göre daha zayıftır. Emre itaat konusunda daha gevşek bir tutum sergilemektedirler. Verilen emirleri gereğinden fazla yoruma tabi tutmaktadırlar. Bu nedenle mülakat yapılan polis yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu, üniversite eğitimi almış POMEM kaynaklı memurlar yerine; mesleğin gereklerine ve gerçeklerine uyumda daha başarılı ve performansları daha üst düzeyde olduğu için PMYO kaynaklı memurları tercih edeceklerini belirtmektedir.

Mesleği benimseyemeden ve özümseyemeden göreve başlayan POMEM kaynaklı memurlar adaptasyon sorunu yaşamaktadırlar. Kendilerini diğer meslektaşlarından üstün gördükleri ve iş ortamına uyum sağlamakta zorlandıkları da gözlenmektedir. Bunun doğal sonucu olarak diğer meslektaşlarına karşı zaman zaman saygısızlığa kadar varan tutumlar sergilemelerinden şikâyet edilmektedir. Disiplin eksikliğinin kendini gösterdiği örneklerden biri, üstlere tekmil verme davranışını uygulamada isteksiz davranmaları ve amirlerin amirlik pozisyonlarını kabullenmede zorlanmalarıdır. POMEM kaynaklılar, üniversite eğitimi olduklarını öne sürerek kendilerini üstün görme eğilimindedirler.

POMEM kaynaklıların yer yer sivil yaşam ile meslek yaşamını birbirine karıştırdıklarına, üniversiteli havasından kendilerini kurtaramadıklarına, yöneticilerin verdiği kararlara yönelik gereğinden fazla sorgulayıcı olduklarına ve yöneticiler hakkında yıpratıcı eleştirilerde bulunduklarına şahit olunmaktadır. Özellikle

yöneticilerle ilgili geliştirdikleri negatif tutumların temelinde, onların da kendileri gibi lisans eğitilmiş olduklarını öne sürerek aralarında fazla bir farkın olmadığı yönünde kendi içlerinde besledikleri algı yatmaktadır.

POMEM kaynaklılar, mesleğin gerektirdiği fedakârlıkları ortaya koymaktan imtina etmektedirler. Mesai saatlerini aşan çalışmalar şikâyet konusu yapılmaktadır. Bazen çok kısa süreli fazla mesaiyi bile gereğinden fazla abartarak yakınmaktadır. Meslekte uzun yılların tecrübe ve birikimleri neticesinde tespit edilmiş kuralları çok sorgulamakta ve aşırı yorum yapmaktadırlar. Görev yapılan şubelerin veya büroların rutin işlerine yönelik şikâyetçi bir tutum takındıkları görülmektedir. Şubelerde ya da polis merkezlerinde birim içi informal işlerle ilgili yapılan işbölümüne veya ortak kullanılan alanların düzenlenmesi ve temizlenmesi ile ilgili görev paylaşımlarına mesafeli yaklaşmaktadırlar.

POMEM kaynaklı polis memurları, yerine getirdikleri iş ve işlemlerle ilgili kıdemli meslektaşlarınca yapılan tavsiye ve uyarılara yeterince önem vermemektedir. Öyleki iyi niyetle dile getirilen tavsiye ve uyarılar bir anlamda “amirlik yapmak” veya “amirlik taslamak” gibi algılanmakta ve bir polis memurunun aynı statüde görev yapan diğer bir memura telkin, tavsiye ve uyarılarda bulunamayacağı hususu hatırlatılmaktadır. Oysaki polislik hizmetlerinin yerine getirilmesinde tecrübeli meslektaşlardan öğrenilebilecek birçok hususun olduğu bir gerçektir. Lisans eğitimi almalarını bir üstünlük olarak gören POMEM kaynaklı memurlar kendilerinin daha önemli olduğunu düşünmekte ve kendilerinden evvel mesleğe giren memurlara gereken saygıyı göstermemektedirler. Bu durumu, mesleki hiyerarşinin gereklerine uyum sağlama ve meslektaşları ile ilişkilerinde saygılı bir tutum sergileme konusunda bazı sorunlar yaşadıklarının bir göstergesi olarak değerlendirmek mümkündür.

4.2.2.3. Mesleki Bağlılık

Polis memurlarının görevlerinde başarılı olabilmeleri için mesleğe bağlılık duygularının güçlü olması ve özverili olmaları gerekmektedir. POMEM kaynaklı memurların polislik mesleğini, daha iyi başka bir iş bulana kadar geçici olarak düşündükleri ve bu nedenle görev ve sorumluluklarına yoğunlaşmada ve motive

olmada zorlandıkları gözlerden kaçmamaktadır. Polisliğı bir kariyer meslek olarak görmemekte ve başka kurumlara geçmeyi kolaylaştıracak bir basamak olarak değerlendirmektedirler. Hâliyle polislik mesleğini benimsemeleri ve sahiplenmeleri de beklentilerin çok altında kalmaktadır.

2005-2011 yılları arasında mesleğe başladıktan sonra istifa etme veya müstafi sayılma durumları göz önünde bulundurulduğunda; POMEM kaynaklılarda sayının PMYO kaynaklılara göre çok fazla olduğu görülmektedir. Bahsedilen dönemde 251 POMEM kaynaklı polis memuru, istifa etme veya müstafi sayılma sonucu teşkilattan ayrılmıştır. Aynı dönemde PMYO kaynaklılar arasında istifa etme veya müstafi sayılma sonucu teşkilattan ayrılanların sayısı ise sadece 24'tür. Benzer şekilde 2005-2011 yılları arasında POMEM'lerde temel eğitime devam eden 32.498 öğrenciden 1.100'ü farklı nedenlerle ayrılmıştır (EGM, 2011). POMEM kaynaklıların polisliğin dışında kendilerine göre daha cazip bir iş bulmaları veya polisliğı kendilerinin yapabileceğı bir meslek olarak görmemeleri bu ayrılmaları etkileyen iki temel faktör olarak öne çıkmaktadır.

Üniversite eğitimi almaları, uzun yıllar sivil yaşamın değerleri ile iç içe ve bu yaşamın getirdiğı özgürlüklere alışmış olmaları, ilerleyen yaşlarda mesleğe başlamaları POMEM kaynaklıların mesleki adaptasyon sorunlarını artırmaktadır. POMEM kaynaklıların Emniyet Teşkilatından beklentilerinin çok yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu yüksek beklentilerin karşılanamaması hayal kırıklıklarını tetiklemekte ve mesleki tatmin düzeyini düşürmektedir. Tatminsizlik mesleki bağlılığın ve mesleki konulara karşı ilginin azalmasına ve duyarsızlığın artmasına zemin hazırlamaktadır. Teşkilata bağlılığı zayıf olan memurlar, istemediğı bir göreve veya ile tayini çıktığında istifa edebilmektedir.

POMEM kaynaklı memurlar lisans eğitim alanlarına uygun birimlerde görev almak istemektedir. Ne var ki bu kaynaktan gelen memurların çok az bir kısmına lisans eğitimlerine uygun birimlerde görev vermek mümkün olabilmektedir. Bu durumda eğitim alanıyla ilgili bir görev verilmeyen memurların, lisans eğitimine daha uygun birimlerde istihdam edilenlere bakışı olumsuzlaşmaktadır. Oysa PMYO kaynaklı memurların mesleğe başlarken zihinlerinde bu anlamda bir şartlanmışlık söz konusu değildir. Bazı birimlere daha fazla ilgi duymakla birlikte, verilen görevlere ve

çalıştıkları birimlere yönelik daha uyumlu bir tavır sergiledikleri dikkati çekmektedir. Okur (2006) da POMEM öğrencilerinin, PMYO öğrencilerine göre daha yüksek bir dağılımla mezuniyetten sonra polis eğitim kurumlarında çalışmak istediklerini tespit etmiştir. Bu talebin temelinde Emniyet Teşkilatına daha faydalı olma ya da diğer birimlere kıyasla mesai saatlerinin düzenli olması, mesleki stresten daha uzak ve az yorucu bir birimde çalışma düşüncelerinin bulunduğu söylenebilir.

POMEM kaynaklı polis memurları arasında, eğitim birikimleri ölçüsünde değerlendirilmediklerini düşünüp mesleğe karşı küskünlük duyanlara rastlanmaktadır. Teşkilatın birimlerinin elverdiği ölçüde aldıkları üniversite eğitimini kullanabilecekleri pozisyonlarda görev verilmekte, ancak bütün POMEM kaynaklılar için aynı uygulamayı yapmak mümkün olmamaktadır. Kendilerini PMYO kaynaklılardan daha üstün görüp ayrıcalıklı bir muamele beklentisi içine girenler de bulunmaktadır. Beklentilerin yüksek tutulması, nöbet ve benzeri hizmetlerle görevlendirildiklerinde hayal kırıklığı yaşamalarına neden olmaktadır.

4.2.2.4. Diğer Performans Boyutları

POMEM kaynaklı memurlarda mesleki taassubun daha az olduğu, olaylara ve sorunlara daha eleştirel yaklaştıkları dile getirilmektedir. Böylesine bir tutum, iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda karşılaşılan sorunlara daha kapsamlı ve etkili çözümler üretme adına önemli olmakla birlikte, mesleki hiyerarşinin katılığı nedeniyle amirlerin eleştirileri çok hoş karşılamadıkları da bir gerçektir. Verilen görevi daha iyi yapma yönünde bir arayışın neticesi olan yapıcı eleştirilere açık bir tutumun amirlerce benimsenmesi, yaratıcı fikirlerin üretilmesine uygun bir vasatın oluşmasını sağlayacaktır.

POMEM kaynaklılar, farklı alanlarda eğitim aldıklarından iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda zaman zaman orijinal fikirler ortaya koyabilmektedirler. Bu yönüyle polislik uygulamalarının geliştirilmesinde önemli katkılar sunabilecekleri düşünülmektedir. Algılama ve iletişim becerileri daha iyi olan POMEM kaynaklı memurların, teşkilatta eğitim düzeyinin artmasının ve farklı mesleki ve eğitsel donanımlarda insan kaynaklarının teşkilata kazandırılmasının önünü açması yönüyle olumlu katkı sağladığını söylemek mümkündür.

POMEM kaynaklı polis memurlarının büyük bir kısmını, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'nden yüksek puan alamadığı için diğer kamu kurumlarının ilan ettiği kadrolara başvuramayan veya başvursa bile puanı düşük olduğu için sıralamaya giremeyen üniversite mezunları oluşturmaktadır. POMEM'lere başvuruda aranan puan şartının düşüklüğü de bunu göstermektedir. Bu bağlamda POMEM uygulaması, üniversite eğitilmiş ancak herhangi bir iş bulamamış kimseler için bir iş kapısı hâlini almıştır. POMEM'lerde mesleki eğitim alarak göreve başlayanların büyük bir çoğunluğunu diğer kamu kurumlarında veya özel sektörde iş bulamayan lisans eğitilmiş kişiler oluşturmaktadır.

PMYO kaynaklı polis memurlarının genç yaşlarda mesleğe başlamalarının beraberinde getirdiği bazı olumsuzluklardan söz edilmektedir. Göreve başlama yaşının düşüklüğü nedeniyle hayat tecrübesi oldukça az memurlarla karşılaşmaktadır. Genç yaşlarda göreve başlayan polis memurlarının başkalarını ve olayları algılamada, olaylar karşısında uygun tepkiler göstermede, kişiler arası ilişkilerin düzenlenmesinde; öfke, heyecan, korku ve benzeri duyguları dengelemede, aşırı istekleri ve dürtüleri kontrol etmede zorlandıkları görülmektedir. Bu durumun bir yansıması olarak genç yaşta para kazanmaya başlayan bazı memurların, büyük miktarlarda borçlanmaya girdiklerine şahit olunmaktadır. Bir süre sonra altından kalkılması güç bir hâl alan borç sarmalı, memurların psikolojisinin bozulmasına ve mesleki performanslarının düşmesine yol açmaktadır. Aşırı borçlanmanın beraberinde getirdiği sorunlar nedeniyle soruşturma geçiren memurların sayısı küçümsenmeyecek kadar fazladır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

ANALİZ VE TARTIŞMA

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarını hem nicel hem de nitel veriler kullanmak suretiyle analiz eden bu araştırma, her iki grubun bazı performans boyutları açısından nasıl bir görünüm arz ettiği sorusuna odaklanmıştır. Bu sorunun anlaşılmasına imkân sağlamak üzere öncelikle Türkiye’de polis memuru temel eğitiminin tarihsel gelişimi ele alınmış ve polis memurlarının gerek formel gerekse mesleki eğitim standartlarının yükseltilmesini zorunlu kılan etmenler üzerinde durulmuştur. Daha sonra PMYO’larda ve POMEM’lerde temel eğitim sürecini şekillendiren ve mesleğe yeni başlayan polis memurlarının ortaya koyacakları performansta etkili olan faktörlere değinilmiştir. Temel eğitim kurumları; öğrenci kaynağı, aday değerlendirme ve seçme süreci, eğitim programları, eğitim ortamları, öğretim elemanları, uygulamalı eğitimler ve alan eğitimleri açısından incelenmiş ve bu faktörler çerçevesinde temel eğitim sürecinde yaşanan sorunlara işaret edilmiştir. Bu sorunlar şüphesiz temel eğitim sürecini ve dolayısıyla bu süreci tamamlayarak göreve başlayan polis memurlarının mesleki performanslarını etkileyebilme potansiyeline sahiptir.

Polis memuru temel eğitim sürecini şekillendiren faktörlerin ardından performans konusu kavramsal ve teorik düzeyde ele alınmış ve özellikle bireysel performans ve polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirme konusu gözden geçirilmiştir. Ayrıca Emniyet Teşkilatında polis memurlarının mesleki performansını ölçme ve değerlendirmede takip edilen yöntemler ve yeni uygulamalar üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra eğitim düzeyi ve polis mesleki performansı ilişkisini anlamaya dair yapılan araştırmalarda öne çıkan tespitlere değinilmiştir. Bu bölümde ise araştırma sonucu elde edilen bulgular, konu ile ilgili literatür bulgularıyla mukayese edilecektir. Literatürle uyumlu olan ve olmayan bulgular tartışılacak ve bunlarla ilgili olası sebepler üzerinde durulacaktır. Bölüm, iki alt başlıktan oluşmaktadır. Birinci alt başlıkta nicel bulgulara, ikinci alt başlıkta ise nitel bulgulara ilişkin analiz ve tartışmalara yer verilecektir.

5.1. NİCEL BULGULARA İLİŞKİN ANALİZ VE TARTIŞMA

Polis memurlarının mesleki performanslarını ölçme ve değerlendirmede kullanılan kriterlerden sicil notları ortalamasına bakıldığında POMEM kaynaklılar PMYO kaynaklılardan daha ileridedir ve iki grup arasında gözlemlenen fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 4.6). Bu yönüyle sicil notu kriteri göz önünde bulundurulursa POMEM kaynaklıların PMYO kaynaklılara göre daha iyi bir mesleki performans ortaya koydukları görülmektedir. PMYO kaynaklı memurlar arasında, AÖF’te herhangi bir bölümde lisans eğitimini tamamlamış olanların sicil notu ortalaması, herhangi bir alanda lisans eğitimi almayanlara göre daha yüksektir ve aradaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 4.6). POMEM kaynaklı memurlar açısından bakıldığında, AÖF’te lisans eğitimini tamamlayanlar ile diğer fakültelerde lisans eğitimi alanların sicil notu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Tablo 4.6).

Yukarıda sıralanan bulgular değerlendirildiğinde polis memurları arasında lisans eğitilmişlerin sicil notu ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Sicil notları, amirlerin polislik hizmetleriyle ilgili bazı performans alanlarında bir yıl boyunca sergilenen başarıyı dikkate alarak polis memurları hakkında takdir ettikleri başarı puanlarıdır. Literatürde de benzer şekilde verilen başarı puanlarına dayalı olarak polis mesleki performansını değerlendiren araştırmalarda, üniversite eğitilmiş polislerin diğerlerine göre daha başarılı oldukları yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Her ne kadar bu araştırmalarda esas alınan performans boyutları yönüyle kimi farklılıklar görülse de polis amirlerine göre eğitim düzeyi yüksek polislerin daha iyi bir mesleki performans sergiledikleri yönündeki bulgular, bu araştırmada ulaşılan bulgularla örtüşmektedir. Amirlerin yaptığı değerlendirmelere göre eğitim düzeyi yüksek polislerin diğerlerine göre daha iyi bir performans sergilediğini ortaya koyan Wolfskill (1989)’in ve Wolff (1991)’un araştırmalarını bu çerçevede değerlendirmek mümkündür.

Smith ve Aamodt (1997)’un bazı performans boyutları açısından amirlerin değerlendirmelerini esas alarak yaptıkları araştırmada üniversite eğitilmiş polislerin lise eğitilmiş meslektaşlarına göre daha iyi bir performans sergilediği yönündeki tespitleri, bu araştırmada ulaşılan sonuçlarla paralellik göstermektedir. Benzer

şekilde Stafford (1983)'un devriye polisleri hakkında fiziksel görünüm, yardımlaşma, halkla ilişkiler becerisi, araç kullanma becerisi ve yazılı anlatım becerisi boyutları yönüyle eğitim düzeyi yüksek polislerin daha iyi bir performans sergilediğine dair bulgusu da bu kapsamda değerlendirilebilir. Graziano (1995)'nin polis mesleki performansını analiz ederken esas aldığı boyutlar üzerinde üniversite eğitiminin olumlu bir etkisinin olduğuna dair bulgusu, sicil notu açısından üniversite eğitilmiş polis memurlarının amirleri tarafından daha başarılı bulunduğunu gözler önüne seren bu araştırmanın bulguları ile aynı yöndedir.

Araştırmada sicil notu ortalamaları bakımından bayan memurlar ile erkek memurlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.6). Sicil notu ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda, her iki grubun birbirine denk bir performans sergilediği anlaşılmaktadır. Bu bulgu, polis mesleki performansının cinsiyete bağlı olarak değişip değişmediğini ele alan araştırmalarda ulaşılan bulgularla örtüşmektedir. Kakar (2002)'in, bayan ve erkek polis memurlarının kendi mesleki performanslarına ilişkin değerlendirmelerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırma, polislik görevlerini yerine getirme açısından bay ve bayan polislerin kendilerini eşit ölçüde yeterli gördükleri bulgusunu ortaya koymuştur. Ayrıca Metcalfe ve Dick (2002)'in cinsiyet ile polislik mesleğine bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere İngiltere'de yaptığı araştırmaya göre, mesleğe bağlılık açısından bayan polis memurları ile erkek polis memurları arasında hemen hemen hiçbir fark bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu araştırmanın cinsiyet ve mesleki performans ilişkisine dair bulguları Kakar (2002) ve Metcalfe ve Dick (2002)'in bulgularıyla paralellik arz etmektedir.

Hizmet süresi boyunca alınan taltiflerin ortalamasına göre PMYO kaynaklı memurlar ile POMEM kaynaklılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık söz konusudur (Tablo 4.7). POMEM kaynaklı memurlar, PMYO kaynaklılara göre daha fazla taltif almaktadır. Erkek memurlar bayan memurlara göre daha fazla taltif almaktadır ve aradaki fark anlamlıdır (Tablo 4.7). Bu sonucun ortaya çıkmasında bayan memurların daha ziyade büro hizmetlerinde istihdam edilmesine mukabil, erkek memurların daha çok alanda görev yapmalarının etkili olduğu öne sürülebilir. Daha düzenli bir mesai programı takip edildiğinden, diğer polisiye görevlere göre

daha kolay ve riski daha düşük olduğundan, büro hizmetlerinde görev yapan polislere daha az taltif verildiği anlaşılmaktadır.

PMYO kaynaklı memurlar arasında AÖF mezunu olanlar ile AÖF mezunu olmayanlar arasında taltif ortalaması yönüyle anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 4.7). POMEM kaynaklılar arasında ise AÖF mezunlarının taltif ortalaması diğer fakültelerde lisans eğitimi alanlara göre daha yüksektir, ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (Tablo 4.7).

Takdir belgesi ortalaması değişkenine göre PMYO kaynaklılar az da olsa daha fazla takdir belgesi almaktadır, ancak iki grup arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (Tablo 4.8). Bu itibarla, takdir belgesi kriteri açısından her iki grubun birbirine denk bir mesleki performans sergilediği anlaşılmaktadır. Bu sonuç Buttolph (1999)'un elde ettiği bulgularla paralellik arz etmektedir. Buttolph, üniversite eğitiminin polis davranışı üzerine etkisini incelediği araştırmada polislere yönelik vatandaş şikâyetleri, örgütsel şikâyetler ve polislerin aldığı takdir belgeleri ekseninde eğitim düzeyinin performansa yansımaları ele almış ve eğitim düzeyi ile şikâyetler ve takdir belgeleri arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Polislerin aldığı takdir belgelerinin sayısında eğitim düzeyine bağlı olarak herhangi bir artma veya azalma söz konusu olmamaktadır. Wymer (1996)'ın devriye performansı ile ilgili yaptığı araştırmaya göre eğitim düzeyi arttıkça polislerin aldığı ödüllerde ve takdir belgelerinde bir azalma görülmektedir ki bu yönüyle kısmen bu araştırmanın bulguları ile benzerlik arz etmektedir.

Bununla birlikte üniversite eğitilmiş polislerin daha fazla takdir belgesi aldığını açığa çıkaran araştırmalar da bulunmaktadır. Palombo (1995), adaylık sürecinde sergilenen devriye hizmetleri performansını ele almış ve eğitim düzeyi yüksek polislerin daha fazla takdir belgesi aldığı sonucuna ulaşmıştır. Dailey (2002)'in araştırmasında ortaya çıkan bulgular da üniversite eğitilmiş polislerin daha fazla takdir belgesi aldığı yönündedir. Eğitim düzeyi ile takdir belgeleri arasındaki ilişkiye dair literatürde farklı bulguların ortaya çıkmasında; polis teşkilatlarının örgütsel ve fonksiyonel yapılarındaki, insan kaynaklarındaki ve hizmet verilen çevredeki sosyoekonomik farklılıkların yanı sıra, araştırmaya konu olan polislik hizmetlerinin farklılığının da rol oynadığı öne sürülebilir.

Takdir belgesi ortalaması değişkeni yönüyle; bayan ve erkek polis memurları, AÖF mezunu PMYO kaynaklılar ve AÖF mezunu olmayan PMYO kaynaklılar, AÖF mezunu POMEM kaynaklılar ve diğer fakültelerde lisans eğitimi almış POMEM kaynaklılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 4.8).

Disiplin puanı değişkeni açısından PMYO kaynaklı memurlar ile POMEM kaynaklı memurlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür (Tablo 4.9). POMEM kaynaklıların disiplin puanı ortalaması PMYO kaynaklılara nazaran önemli ölçüde daha azdır. Bu durumda POMEM kaynaklıların disiplin cezası gerektiren suçlara daha az karıştıkları anlaşılmaktadır. Disiplin puanı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık da AÖF’te lisans eğitimi tamamlamış PMYO kaynaklılarla benzer bir eğitimi almamış PMYO kaynaklılar arasında görülmektedir. AÖF mezunu olmayan PMYO kaynaklıların disiplin puanı ortalaması, AÖF mezunu olmayan PMYO kaynaklı memurlara göre daha fazladır (Tablo 4.9). PMYO kaynaklılar arasında AÖF’te lisans eğitimi alanların disiplin cezası gerektiren eylemlere çok daha az karıştığı görülmektedir. POMEM kaynaklılar arasında ise AÖF’te lisans eğitimi alanların diğer fakültelerde lisans eğitimi alanlara göre disiplin puanı daha düşük olmakla birlikte aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (Tablo 4.9).

Bu bulgular çok açık bir şekilde gerek örgün eğitim kurumlarında gerekse yaygın eğitim kurumlarında alınan lisans eğitimlerinin, polislerin disiplin cezası gerektiren suçlara karışmalarını önlemede oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra nitel araştırmanın sunduğu bazı bulgular da PMYO kaynaklıların disiplin cezası gerektiren eylemlere daha fazla karışması problemine başka bir açıdan ışık tutmaktadır: Genç yaşlarda mesleğe başlamaları nedeniyle hayat tecrübesi daha az olan PMYO kaynaklı memurlar; insan davranışlarını ve olayları algılama, olaylar karşısında uygun tepkiler gösterme, kişiler arası ilişkilerin düzenlenmesi, öfke, heyecan, korku ve benzeri duyguları yönetme, aşırı istekleri ve dürtüleri kontrol etme ve ekonomik harcamalarını dengeli yapma konularında zorlanmaktadır. Bu durumun bir yansıması olarak genç yaşta para kazanmaya başlayan bazı memurlar, büyük miktarlarda borçlanmaya girmektedir. Aşırı borçlanmanın yol açtığı sorunlar nedeniyle soruşturma geçiren memurların sayısı küçümsenmeyecek kadar fazladır.

Üniversite eğitilmiş polislerin disiplin cezası ile neticelenen eylemlere daha az karışıklarına dair ortaya çıkan sonuç, konuyla ilgili literatür bulgularıyla örtüşmektedir. Cascio (1977)'nin disiplin suçlarının sayısı, idari soruşturmaların sayısı, adli soruşturmaların sayısı, nezaketsizlik nedeniyle yapılan suçlamaların sayısı ve şikâyetlerin sayısını esas alarak yaptığı araştırma üniversite eğitilmiş polislerin disiplin suçlarına daha az karıştığını gözler önüne sermiştir. Geary (1979)'nin de lisans eğitilmiş polis memurlarının lise eğitilmiş polis memurlarına göre daha az açığa alınma ve kınama cezası aldığına dair bulgusu, bu araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir. Benzer bir bulgu da üniversite kampüsü polis biriminde çalışan polis memurları ile ilgili yapılan araştırmada, Michals ve Higgins (1994) tarafından elde edilmiştir. Araştırmaya göre eğitim düzeyinin artması, polislerin disiplin problemlerinde bir azalma meydana getirmektedir. Wolfskill (1989)'in polislerin eğitim düzeyi arttıkça disiplin sorunlarında bir azalma meydana geldiğine işaret eden bulgusu, bu araştırmanın bulgularını doğrulamaktadır.

Bayan polis memurlarının erkek polis memurlarına göre daha az disiplin cezası aldığı ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 4.9). Bayan polis memurları disiplin cezası gerektiren eylemlere daha az karışmaktadır. Erkek memurların daha riskli ve daha çok inisiyatif kullanmayı gerektiren polislik hizmetlerinde istihdam edilmelerine mukabil, bayan memurlara daha ziyade büro hizmetlerinde görev verilmesi bu sonucun ortaya çıkmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Polis memurlarının hizmet içi eğitim kurslarına katılımının artmasına paralel olarak sicil notlarında çok az da olsa bir artış olmaktadır. Hizmet içi eğitim kurslarına 4 ve daha fazla katılanların sicil notu ortalaması, 2-3 defa katılanlardan, 2-3 defa katılanların sicil notu ortalaması da 0-1 defa katılanlardan daha yüksektir (Tablo 4.16). Ancak, 0-1 ve 2-3 defa hizmet içi eğitim kursuna katılım, sicil notu ortalaması üzerinde anlamlı bir etki yaparken, 4 ve üzeri katılımın herhangi bir etkisi bulunmamaktadır (Tablo 4.17). Hizmet içi eğitim kurslarına katılım durumuna göre taltif ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar göze çarpmaktadır. Polis memurlarının hizmet içi eğitim kurslarına katılımı arttıkça aldıkları taltifler de artmaktadır (Tablo 4.18). Bununla birlikte 0-1 ve 2-3 defa hizmet içi eğitim kursuna katılım, taltif

üzerinde anlamlı bir etki yaparken, 4 ve üzeri katılımın taltif üzerinde herhangi bir etkisi söz konusu değildir (Tablo 4.19).

Hizmet içi eğitim kurslarına katılım sicil notları ve taltifler üzerinde olumlu bir etki yaparken, takdir belgesi üzerindeki etkisi olumsuz olarak gerçekleşmiştir. Kursa katılımın artmasına paralel olarak takdir belgesi ortalamasında bir azalma olduğu görülmektedir (Tablo 4.20). Hizmet içi eğitim kurslarına katılımın artmasına paralel olarak takdir belgesi ortalamasında görülen azalma, sadece 0-1 defa hizmet içi eğitim kurslarına katılanlar ile 4 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitim kursuna katılanlar arasında anlamlıdır (Tablo 4.21). Bu sonuç, hizmet içi eğitim kurslarına katılımın takdir belgesi üzerinde kısmen de olsa olumsuz bir etki yaptığı anlamına gelmektedir. Hizmet içi eğitim kurslarına katılımın artmasıyla birlikte disiplin puanlarında bir düşüş gözlemlenmekte ise de bu düşüş anlamlı bir farklılık oluşturacak düzeyde değildir (Tablo 4.22).

Polis memurlarının yaşlarındaki artış, sicil notu ortalamalarını olumlu yönde etkilemektedir. 24-26 yaş grubu, 27-29 yaş grubu ve 30 ve üzeri yaş grubunun sicil notu ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 4.23, 4.24). Yaş artışıyla birlikte memurların mesleki kıdemleri de artmakta, dolayısıyla mesleki tecrübeleri, birikimleri ve yeterlilikleri iyileşmektedir. Ancak burada, POMEM kaynaklıların yaş ortalamasının PMYO kaynaklılara göre daha yüksek olduğunu ve iki grup arasında sicil notu ortalaması açısından yapılan karşılaştırmada POMEM kaynaklıların sicil notu ortalamasının daha yüksek çıktığını da hesaba katmak gerekmektedir.

Polis memurlarının yaş durumunun, taltif ortalaması üzerinde kısmen etkili olduğu buna karşın takdir belgesi ortalaması üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.25, 4.27). Yaş durumuna göre grupların takdir belgesi ortalamaları birbirine çok yakındır. Yaş gruplarının disiplin puanı ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Disiplin puanı ortalaması en yüksek grup 27-29 yaş grubu, en düşük grup ise 30 ve üzeri yaş grubudur (Tablo 4.28). 27-29 yaş grubunun disiplin puanının yüksek, 30 ve üzeri yaş grubunun disiplin puanının düşük olması; ilk gruptaki memurların büyük çoğunluğunun PMYO kaynaklı olmasından ikinci grupta yer alanların büyük çoğunluğunun ise POMEM kaynaklı olmasından

ileri gelmektedir. Zira PMYO ve POMEM kaynaklılar arasında yapılan ikili karşılaştırmada da POMEM kaynaklıların disiplin puanı ortalamasının PMYO kaynaklılardan daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 4.9).

Mesleki kıdeme göre polis memurlarının sicil notu ortalamaları arasındaki fark çok küçük olmakla beraber istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu farklılığın yalnızca mesleki kıdemi 4 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 5 yıl olanlar arasında anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 4.30, 4.31). Bu durumda mesleki kıdemin sicil notu ortalaması üzerinde çok sınırlı bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki kıdem bakımından grupların taltif ortalamaları birbirine çok yakındır. Grupların taltif ortalamaları arasında gözlemlenen çok küçük farklılıklar, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Tablo 4.32). Dolayısıyla mesleki kıdemin taltifler üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Mesleki kıdemin artmasına paralel olarak takdir belgesi ortalaması artmaktadır ve bu artış anlamlı bir fark oluşturacak düzeydedir. Bu fark, kıdemi 4 yıl olanlar ile 5 yıl olanlar arasında ve kıdemi 4 yıl olanlar ile 6 yıl olanlar arasında anlamlıdır. Ancak mesleki kıdemi 5 yıl olanlar ile mesleki kıdemi 6 yıl olanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (Tablo 4.33, 4.34). Bu sonuçlar mesleki kıdemin takdir belgesi üzerinde kısmi bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Mesleki kıdemin artmasına paralel olarak disiplin puanında artış görülmektedir ve bu artış istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 4.35). Bu bağlamda disiplin puanı en düşük grubu mesleki kıdemi 4 yıl olanlar teşkil etmekte ve bu grubu mesleki kıdemi 5 yıl olanlar takip etmektedir. Disiplin puanı en yüksek grup ise mesleki kıdemi 6 yıl olanların oluşturduğu gruptur. Disiplin puanı değişkeni, hizmet süresine göre ortalama alınarak değil, cezalara takdir edilen puanların toplanmasıyla elde edildiğinden sonucun bu yönde çıkması şaşırtıcı değildir.

Nicel bulgular bütün olarak değerlendirildiğinde sicil notu ortalaması bakımından POMEM kaynaklıların PMYO kaynaklılardan daha ileride olması, ayrıca lisans eğitilmiş PMYO kaynaklıların sicil notu ortalamasının lisans eğitilmiş olmayan PMYO kaynaklılardan daha yüksek çıkması, eğitim düzeyinin polis mesleki performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğuna ilişkin literatür bulgularını desteklemektedir. Bunun yanı sıra taltif bakımından POMEM kaynaklıların daha

yüksek bir ortalamaya sahip olmasını da bu yönde değerlendirmek mümkün görünmektedir.

POMEM kaynaklıların disiplin puanı ortalamasının PMYO kaynaklılara nazaran önemli ölçüde daha az ve lisans eğitilmiş PMYO kaynaklıların disiplin puanı ortalamasının lisans eğitilmiş olmayan PMYO kaynaklılara göre daha düşük olduğunu gösteren sonuçlar, çok açık bir şekilde eğitim düzeyinin polislerin disiplin cezası gerektiren suçlara karışmalarını etkileyen önemli bir değişken olduğunu göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek polislerin disiplin cezası ile neticelenen eylemlere daha az karıştıklarına dair ortaya çıkan bu sonuç, konuyla ilgili literatür bulgularıyla örtüşmektedir.

5.2. NİTEL BULGULARA İLİŞKİN ANALİZ VE TARTIŞMA

Polis amirleri ile yapılan mülakatların içerik analizine tabi tutulması sonucunda elde edilen veriler, farklı formel eğitim ve mesleki eğitim süreçlerinden geçerek göreve başlayan PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarında birtakım farklılıklar olduğuna dair önemli ipuçları içermektedir. Bu ipuçlarından yola çıkarak farklılıkların hangi performans alanlarında daha belirgin olduğunu ve bunun olası nedenlerini irdelemek ve dahası bugüne değin yapılan araştırmaların tespitleri ile mukayese etmek gerekmektedir.

POMEM kaynaklı polis memurları vatandaşlarla daha iyi iletişim kurmaktadır ve tutanak tutma, rapor yazma, resmî yazışmaları yürütme becerileri açısından PMYO kaynaklılara göre daha başarılıdır. Bu sonuç, üniversite eğitiminin polis memurlarının iletişim ve yazılı anlatım becerilerini olumlu yönde etkilediği, dolayısıyla vatandaşlarla diyalog kurma ve rapor yazma konularında üniversite eğitilmişlerin daha başarılı oldukları yönündeki literatür bulguları ile örtüşmektedir. Bu çerçevede; Carter ve Sapp (1992)'ın üniversite eğitilmiş polis memurlarının ekseriyetle yazılı ve sözlü anlatım becerilerinin daha iyi olduğunu gözler önüne sermesi, Vodicka (1994)'nın eğitim seviyesi yüksek olan polis memurlarının daha iyi iletişim becerilerine sahip olduğunu ortaya koyması araştırma bulgularını destekler mahiyettedir. Ayrıca Smith ve Aamodt (1997)'un üniversite eğitilmiş polis memurlarının iletişim, halkla ilişkiler ve rapor yazma becerilerinin lise eğitilmiş

meslektaşlarına göre daha iyi olduğuna dair araştırma bulguları, bu araştırma ile elde edilen sonuçlarla aynı yöndedir. Hooper (1988)'ın üniversite eğitilmiş polis memurlarının rapor yazma konusunda daha yetenekli olduklarını ve vatandaşlardan daha az şikâyet aldıklarını gün yüzüne çıkaran tespitleri de araştırma bulgularını desteklemektedir.

POMEM kaynaklı memurlar olayları ve sorunları kavrama, analiz etme ve yorumlama, demokratik polislik kriterlerine uygun tutum ve davranışlar sergileme açısından da PMYO kaynaklılara göre daha başarılıdır. POMEM kaynaklı memurlarda mesleki taassup daha azdır, polisiye olaylara ve sorunlara daha eleştirel yaklaşmaktadırlar. POMEM kaynaklılar, farklı alanlarda eğitim aldıklarından iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda zaman zaman orijinal fikirler ortaya koyabilmektedirler. Bu yönüyle polislik uygulamalarının geliştirilmesinde önemli katkılar sunabilecek bir potansiyele sahiptirler. Algılama ve iletişim becerileri daha iyi olan POMEM kaynaklı memurların Emniyet Teşkilatında insan kaynakları kalitesinin artmasına olumlu katkılarının olduğunu söylemek mümkündür.

POMEM kaynaklı memurların olayları ve sorunları kavrama, analiz etme ve yorumlama, demokratik polislik kriterlerine uygun bir hareket tarzı sergileme polisiye olaylara ve sorunlara eleştirel yaklaşma alanlarında daha başarılı bir görünüm arz etmeleri, farklı polis teşkilatlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmalarda elde edilen bulguları desteklemektedir. Hayeslip (1989) üniversite eğitilmiş polis memurlarının yenilikçi teknikleri kullanma konusunda daha kabiliyetli olduklarını, daha akıllı ve mantıklı düşünceler sergilediklerini ve polislik dünyasını anlama konusunda daha iyi olduklarını dile getirmektedir. Polis tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmaya yönelik yapılan bazı araştırmalarda üniversite eğitilmiş polis memurlarının daha az dogmatik düşüncelere sahip olduğu belirlenmiştir (Parker vd., 1976; Roberg, 1978; Dorsey, 1994). Üniversite eğitilmiş memurların toplum destekli polisliğe yönelik daha olumlu bir tutum sergilemeleri (Ferrell, 1994) bu yöndeki bulguları destekler mahiyettedir. Bu açıdan üniversite eğitiminin polis memurlarının eleştirel düşünme ve problemlerin çözümünde alternatif yöntemler üretme becerilerinin gelişimine olumlu yansıdığı aşikârdır. Üniversite eğitilmiş memurlar yaşam tarzları ve etnik kökenleri farklı insanlara karşı

daha empatik ve toleranslı davranmaktadırlar (Smith, Locke ve Fenster, 1970; Carter ve Sapp, 1992).

Vatandaşlarla iletişim, rapor yazma, tutanak tutma, resmî yazışmaları yürütme, demokratik polislik kriterlerine uygun tutum ve davranışlar sergileme, sorunları kavrama ve eleştirel düşünebilme boyutlarında PMYO kaynaklılara göre daha başarılı bir performansa sahip POMEM kaynaklı memurlar bazı performans alanlarında PMYO kaynaklıların gerisinde kalmaktadır. Üniversite eğitimi almaları, uzun yıllar sivil yaşamın değerleri ile iç içe olmaları, bu yaşamın getirdiği özgürlüklere alışmış olmaları ve ilerleyen yaşlarda mesleğe başlamaları POMEM kaynaklıların mesleki adaptasyon sorunlarını artırmaktadır. POMEM kaynaklıların Emniyet Teşkilatından beklentileri daha fazladır. Bu beklentilerin karşılanamaması hayal kırıklıklarını tetiklemekte ve mesleki tatmin düzeyini düşürmektedir. Polislik mesleği, POMEM kaynaklıları daha az tatmin etmektedir.

Aslında bu görünüm üzerinden bir değerlendirme yapıldığında POMEM kaynaklıların nicel veriler açısından performanslarının daha düşük düzeyde gerçekleşmesi beklenebilirdi, fakat buna rağmen takdir belgesi kriteri hariç diğer performans boyutlarında daha iyi bir durumda oldukları ortaya çıkmıştır. Takdir belgesi kriterinde de PMYO kaynaklılarla eş düzeyde bir performans sergiledikleri anlaşılmıştır. Bu itibarla denilebilir ki POMEM kaynaklı memurların mesleki tatminlerini artırıcı yönde yapılacak çalışmalar, onların performans düzeylerinde çok daha belirgin bir artışın gerçekleşmesine kapı aralayacaktır.

POMEM kaynaklı memurların polislik mesleğini, daha iyi başka bir iş bulana kadar geçici olarak düşündükleri ve bu nedenle görev ve sorumluluklarına yoğunlaşmada ve motive olmada zorlandıkları gözlerden kaçmamaktadır. Polisliği bir kariyer meslek olarak görmemekte, başka kurumlara geçmeyi kolaylaştıracak bir basamak olarak değerlendirmektedirler. Hâliyle polislik mesleğini benimsemeleri ve sahiplenmeleri de beklentilerin altında kalmaktadır. Oysaki polis memurlarının görevlerinde başarılı olabilmeleri için mesleki bağlılık duygularının güçlü olması gerekmektedir. McClelland'ın sosyal motivasyon teorisine göre bir çalışanın kurumsal bağı ne kadar yüksek olursa mesleki performansı da o ölçüde yüksek olmaktadır (Kaptı, Gültekin ve Karakaya, 2010:230).

2005-2011 yılları arasında teşkilattan ayrılan PMYO kaynaklı polis memurlarının sayısı 24'tür. Aynı dönemde teşkilattan ayrılan POMEM kaynaklı polis memuru sayısı ise 251'dir. Bu dönemde POMEM'lerde temel eğitime devam eden 32.498 öğrenciden 1.100'ü farklı nedenlerle ayrılmıştır (EGM, 2011). Bu rakamlar, POMEM kaynaklıların mesleki tatmin ve mesleki bağlılık duygularının PMYO kaynaklılara göre daha zayıf olduğunu göstermektedir. POMEM kaynaklıların polisliğin dışında kendilerine göre daha cazip bir iş bulmaları veya polisliği kendilerinin yapabileceği bir meslek olarak görmemeleri teşkilattan ayrılmalarında belirleyici faktörler olmaktadır.

Bu araştırmada POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu yönünde ulaşılan sonuçlar, polis memurlarının mesleki performansını konu alan araştırmaların büyük bir kısmında üniversite eğitilmiş memurların mesleki tatmin seviyelerinin daha düşük olduğu yönünde ortaya çıkan bulgularla örtüşmektedir. Hudzick (1978), üniversite eğitilmiş polis memurlarının amirlere itaat konusuna daha az önem verdiğini ve mesleğin kendilerini yeterince tatmin etmediğini ve işleriyle ilgili doyumsuzluk yaşamalarının daha muhtemel olduğunu belirtmektedir. Üniversite eğitimi ile elde edilen ileri düzeyde bilgi ve beceriler, polislerin iş doyumsuzluğunu artırmakta ve üniversite eğitilmiş polisler teşkilatlardan daha sık istifa etmektedir. Kakar (1998)'in araştırmasında da üniversite eğitilmiş memurların iş doyumu skorlarının daha düşük, hayal kırıklığı ve isteksizlik skorlarının daha yüksek çıktığı ve haksızlıklara karşı daha az toleranslı oldukları belirlenmiştir.

Üniversite eğitilmiş polis memurları, aldıkları eğitim ölçüsünde teşkilattan değer görmediklerini ve teşkilatın kendilerini yeterince ödüllendirmediğini belirtmektedir (Regoli, 1976; Kakar, 1998). Swanson (1977), üniversite eğitilmiş polis memurlarının mesleki tatminlerinin daha düşük olduğunu ve işlerine motive olamadıklarını dile getirmektedir. Peterson (2001), polislerin eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumlarının azaldığını belirtmektedir. Üniversite mezunu polis memurlarının işlerinin yanında amirleri ile ilgili de memnuniyetsizlik yaşamaları büyük bir ihtimaldir (Worden, 1990). Dantzker (1993), üniversite eğitimi almış ve beş yıla kadar mesleki deneyimi olan polis memurlarının iş doyumunun üniversite eğitilmiş olmayan polis memurlarından daha yüksek olduğunu, ne var ki üniversite

eğitimli ve beş yılın üzerinde mesleki deneyimi olan polis memurlarının iş doyumunun en az seviyede olduğunu tespit etmiştir.

Sayıda az da olsa bazı araştırmalarda polis memurlarının eğitim seviyesi farklılıklarına bağlı olarak mesleki tatmin düzeylerinde bir değişim olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Sherwood (1994)'un üniversite eğitimi ve polislerin iş tatmini ile ilgili yaptığı araştırmada elde ettiği bulgular eğitim düzeyinin iş tatmini ile ilişkili olmadığı yönündedir. Özel ve diğerlerinin (2009) Kütahya il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan polis memurları hakkında yaptığı ve katılımcıların büyük bir çoğunluğunun iki yıllık veya dört yıllık üniversite eğitimi olduğu araştırmanın sonuçları, mesleğe yönelik duyulan tatminkârlık ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Diğer bir deyişle eğitim düzeyinin, polislerin mesleğe yönelik tatminkârlıklarını etkileyici bir rolü bulunmamaktadır.

POMEM kaynaklılar polislik mesleğinde önemli bir yeri olan disiplin kurallarını ve hiyerarşik yapılanmanın gereklerini özümseme ve uygulama, emre itaat etme alanlarında PMYO kaynaklılara nazaran daha düşük bir performans ortaya koymaktadırlar. POMEM kaynaklı memurlar emre itaat konusunda daha gevşek bir tutum sergilemekte ve verilen emirleri gereğinden fazla yoruma tabi tutmaktadırlar. Zaman zaman sivil yaşam ile meslek yaşamını birbirine karıştırmakta, yöneticilerin verdiği kararlara yönelik gereğinden fazla sorgulayıcı bir tutum sergilemekte ve amirler hakkında yıpratıcı eleştirilerde bulunmaktadırlar. Amirlerin amirlik pozisyonlarını kabullenmeleri zaman almaktadır. Özellikle amirlere yönelik geliştirdikleri negatif tutumların temelinde, onların da kendileri gibi lisans eğitimi olduklarını öne sürerek aralarında fazla bir farkın olmadığı yönünde kendi içlerinde besledikleri algı yatmaktadır.

POMEM kaynaklı memurlar lisans eğitim alanlarına uygun birimlerde görev almak istemektedir. Ne var ki bu kaynaktan gelen memurların çok az bir kısmına lisans eğitimlerine uygun birimlerde görev vermek mümkün olabilmektedir. Oysa PMYO kaynaklı memurların mesleğe başlarken böyle bir beklentileri söz konusu değildir. Bazı birimlere daha fazla ilgi duymakla birlikte, verilen görevlere ve çalıştıkları birimlere yönelik daha uyumlu bir tavır sergilemektedirler. PMYO

kaynaklı memurlar mesleğe daha yatkın ve daha hazır bir şekilde göreve başlamaktadır. POMEM kaynaklıların mesleki bilgileri yetersiz, mesleğe yatkınlıkları daha düşük bir seviyededir. POMEM kaynaklılar polis savunma taktiklerini uygulamada yetersiz kalmakta, mesleği icra noktasında özgüven eksikliği yaşamakta, takım çalışmasının gereklerini yerine getirememektedir. POMEM kaynaklılar kendilerini iç güvenlik hizmetleri sunan bir polis memurundan daha ziyade normal bir devlet memuru olarak görmektedir.

POMEM kaynaklıların bazı performans alanlarında PMYO kaynaklılardan daha geride kalmalarına yol açan faktörler, POMEM kaynaklı polis memurlarının formel eğitim altyapılarından, aldıkları polislik temel eğitiminden ve polis teşkilatının yapısal ve işlevsel özelliklerinden kaynaklanan faktörler olmak üzere üç temel katagoride ele alınabilir. Birinci kategoride ele alınabilecek faktörlerin başında, üniversite eğitimi boyunca aldıkları eğitime uygun bir mesleği icra edeceklerini düşünen POMEM kaynaklı memurların bazı sosyoekonomik nedenlerle polisliği seçmek zorunda kalmaları gelmektedir. POMEM kaynaklıların büyük bir çoğunluğu eğitim bilimleri, iktisadi ve idari bilimler, sosyal bilimler, fen bilimleri ve mühendislik alanlarında lisans eğitimini tamamlamıştır. Dolayısıyla polislik onların hayallerinde olan bir meslek değilken, içinde bulundukları şartlar onları polis olmaya zorlamıştır.

POMEM kaynaklı polis memurlarının büyük bir kısmını, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS)'nden yüksek puan alamadığı için diğer kamu kurumlarının ilan ettiği kadrolara giremeyen üniversite mezunları oluşturmaktadır. POMEM kaynaklıların polisliğe yönelmelerinde, mesleğe duydukları sevgiden ziyade ekonomik ve sosyal kaygılar ön plandadır. Murat (2003:106), polisliği sevdiği için bu mesleği seçenlerin tükenmişlik düzeylerinin, ekonomik nedenlerle veya diğer nedenlerle seçenlere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Nicel bir araştırmaya dayanan bu bulgu, meslekte başarılı olma ve mesleği psikolojik olarak sağlıklı bir şekilde sürdürebilme konusunda o mesleği severek seçmenin önemine işaret etmektedir.

POMEM kaynaklıların bazı performans alanlarında PMYO kaynaklılardan daha geride kalmalarına yol açan bir diğer faktör de aldıkları polis memuru temel

eğitiminin hem süre hem de içerik yönüyle polisliğe hazırlama kapasitesinin sınırlı olmasıdır. POMEM’lerde altı aylık mesleki temel eğitim süresinin yetersiz olduğu Emniyet Teşkilatında sıklıkla dile getirilmektedir. PMYO’larda iki yılda verilen mesleki eğitimin POMEM’lerde altı ayda nasıl verilebildiği sorusu cevaplanması gereken bir soru olarak karşımızda durmaktadır.⁹ POMEM’lerde temel eğitim alan polis memuru adayları üniversite eğitimidir, ancak bu eğitimin polislik mesleğinin gerektirdiği bilgi, beceri, davranış, tutum ve değerleri bu kadar kısa bir sürede kazanmalarını sağlayıcı bir yönü bulunmamaktadır. Kaldı ki POMEM kaynaklıların farklı bir alanda aldıkları lisans eğitiminin ve farklı bir mesleği icra edecekleri yönündeki hedeflerinin, polislik bilgi ve becerilerini kısa sürede edinmelerini zorlaştıran bir rol oynama ihtimali oldukça yüksektir.

POMEM kaynaklıların zihin dünyalarında bir ikilem yaşadıklarını ifade etmek çok abartılı olmayacaktır. Bu ikilemin bir ucunda uzun yıllar eğitimi aldıkları bir mesleği icra edememeleri ve dolayısıyla bilişsel ve davranışsal kazanımlarının heba olduğu yönündeki düşünceleri, diğer ucunda ise sosyal ve ekonomik mecburiyetler nedeniyle başladıkları polislik mesleğinin zorlukları yer almaktadır. Hâl böyleyken daha uzun bir adaptasyon süresine ihtiyaç duymaları kaçınılmazdır. Uygulamanın ilk yıllarında eğitim süresinin kısa tutulup bir an önce Emniyet Teşkilatının personel ihtiyacını giderme güdüsüyle hareket edilmiş olabilir. Ancak gelinen noktada avantajlar ve dezavantajlar analiz edilerek eğitim süresi gözden geçirilmiş ve altı ay süreli temel eğitim dokuz aya çıkarılmıştır.

POMEM kaynaklı memurların bazı alanlarda mesleki performanslarının düşük olmasına yol açan faktörlerden birini de Emniyet Teşkilatının yapısal ve işlevsel özelliklerinde aramak gerekmektedir. Üniversite eğitimi alan polis memurlarının teşkilattan beklentileri benzer bir eğitimi almayan meslektaşlarına göre daha fazladır. Bu açıdan üniversite eğitimi alan personelin iş ortamı, ast-üst ilişkileri ve mesai saatleri konusundaki beklentilerinde farklılıklar olabilmektedir. Bu beklentilerin karşılanamaması, onların iş tatminlerini ve dolayısıyla mesleki performanslarını etkilemektedir. Teşkilat, polisliğin doğası gereği katı bir hiyerarşik yapılanmaya sahiptir. Üniversite eğitimi almaları, uzun yıllar sivil yaşamın değerleri ile iç içe

⁹ Temel eğitimin süre yönüyle yetersiz olmasından kaynaklanan sorunların çözümü adına 2012 yılından itibaren POMEM’lerde eğitim süresi altı aydan dokuz aya çıkarılmıştır.

olmaları ve bu yaşamın getirdiği özgürlüklere alışmış olmaları, ilerleyen yaşlarda mesleğe başlamaları hiyerarşik bir yapılanmanın egemen olduğu bir kuruma adapte olmayı zorlaştırmaktadır.

Bazı performans boyutları yönüyle PMYO ve POMEM kaynaklı memurlar arasında ortaya çıkan farklılıklara dayanarak her iki kaynaktan gelen polis memurlarını birbirlerinin alternatifi şeklinde ele alan değerlendirmeler çok sağlıklı olmayacaktır. Emniyet Teşkilatının her iki kaynaktan gelen polis memuruna da ihtiyacının olduğu çok açıktır. Zira polislik hizmetlerinin ve bu hizmetleri sunan birimlerin çeşitliliği insan kaynaklarının da çeşitliliğini gerektirmektedir. Ayrıca PMYO ve POMEM şeklinde yapılanan polis memuru temel eğitim kurumları, toplumda sosyoekonomik düzeyde görülen farklılıkların toplum için güvenlik hizmeti üreten bir kurumun insan kaynaklarına yansımaları sağlama işlevini de yerine getirmektedir.

Gerek PMYO gerekse POMEM kaynaklı memurlar Emniyet Teşkilatının sunduğu iç güvenlik hizmetlerinde kaliteyi ve vatandaş memnuniyetini daha da artıracak bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda belirlenen hedefleri gerçekleştirme istikametinde ileri düzeyde değerlendirilebilmesi, temel eğitim sürecinde yaşanan yapısal ve işlevsel sorunların giderilmesine ve hizmet içi eğitim olanaklarının daha da artırılmasına bağlıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarının araştırılması, bir taraftan mesleğin farklı boyutları açısından gösterilen başarıyı belirleme imkânı sunmakta diğer taraftan performansı etkileyen faktörlere ışık tutmaktadır. Polis memurlarının mesleki başarılarının gözler önüne serilmesi ve bu başarıyı etkileyen faktörlerin aydınlatılması Emniyet Teşkilatında insan kaynakları yönetimi, temel eğitim ve hizmet içi eğitime yönelik politikaları belirleme ve uygulama süreçleri açısından büyük önem arz etmektedir.

Bu bölümde araştırma bulgularının hipotezlerle örtüşme durumları sistematik olarak değerlendirilecek ve ardından bu bulgular ışığında tespit edilen öneriler, Emniyet Teşkilatında insan kaynakları yönetimi, temel eğitim ve hizmet içi eğitim alanlarında karar verici ve uygulayıcıların dikkatine sunulacaktır. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarını analiz eden araştırmanın temel sorusu *“Türk Emniyet Teşkilatında PMYO kaynaklı polis memurları ile POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performansları arasında farklılık var mıdır?”* Bu temel soruya cevap bulabilmek için şu alt sorulara cevap aranmıştır.

1. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının sicil notları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının aldıkları taltifler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının aldıkları takdir belgeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının disiplin ceza puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Bu araştırma soruları çerçevesinde aşağıda sıralanan hipotezler test edilmiştir.

H1: POMEM kaynaklı polis memurlarının sicil notları, PMYO kaynaklı polis memurlarının sicil notlarından daha yüksektir.

Bu hipotezi test etmek amacıyla PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının görev süresi boyunca aldıkları sicil notlarının ortalamalarını karşılaştırmak üzere t-test analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda POMEM kaynaklı polis memurlarının sicil notları ortalamasının PMYO kaynaklıların ortalamasından daha yüksek ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=,000$) görülmüş, dolayısıyla bu hipotez doğrulanmıştır.

H2: POMEM kaynaklı polis memurları, PMYO kaynaklı polis memurlarından daha fazla taltif almaktadır.

Bu hipotezi test etmek amacıyla PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının görev süresi boyunca aldıkları taltiflerin ortalamalarını karşılaştırmak üzere t-test analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda POMEM kaynaklı polis memurlarının taltif ortalamasının PMYO kaynaklıların ortalamasından daha yüksek ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=,006$) tespit edilmiş, böylelikle bu hipotez doğrulanmıştır.

H3: POMEM kaynaklı polis memurları, PMYO kaynaklı polis memurlarından daha fazla takdir belgesi almaktadır.

Bu hipotezi test etmek amacıyla PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının görev süresi boyunca aldıkları takdir belgelerinin ortalamasını karşılaştırmak üzere t-test analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda POMEM kaynaklı polis memurlarının takdir belgesi ortalamasının PMYO kaynaklıların ortalamasından daha düşük olduğu, ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p=,675$) sonucuna ulaşılmış, dolayısıyla bu hipotez doğrulanmamıştır.

H4: POMEM kaynaklı polis memurları, PMYO kaynaklı polis memurlarından daha az disiplin cezası almaktadır.

Bu hipotezi test etmek amacıyla PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının görev süresi boyunca aldıkları uyarma, kınama, aylık kesimi, kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması ve uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları için araştırma çerçevesinde takdir edilen puanlar toplanarak disiplin puanı skoru oluşturulmuştur. Her iki grubun disiplin puanları ortalamasını

karşılaştırmak üzere t-test analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda POMEM kaynaklı polis memurlarının disiplin puanı ortalamasının PMYO kaynaklıların ortalamasından daha düşük ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p=,000$) görülmüş, dolayısıyla bu hipotez doğrulanmıştır.

Polis yöneticileri ile yapılan mülakatların içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmesi sonucunda farklı formel eğitim ve mesleki eğitim süreçlerinden geçerek göreve başlayan PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının mesleki performanslarında birtakım farklılıklar olduğuna ilişkin önemli bulgulara ulaşılmıştır. POMEM kaynaklı polis memurları vatandaşlarla daha iyi iletişim kurmaktadır ve tutanak tutma, rapor yazma, resmî yazışmaları yürütme becerileri açısından PMYO kaynaklılara göre daha başarılıdır.

POMEM kaynaklı polis memurları olayları ve sorunları kavrama, yorumlama ve demokratik polislik kriterlerine uygun bir hareket tarzı sergileme açısından PMYO kaynaklılara göre daha başarılıdır. POMEM kaynaklı memurlarda mesleki taassup daha azdır, olaylara ve sorunlara daha eleştirel yaklaşmaktadırlar. POMEM kaynaklılar, farklı alanlarda eğitim aldıklarından iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda zaman zaman orijinal fikirler ortaya koyabilmektedirler. Bu yönüyle polislik uygulamalarının geliştirilmesinde önemli katkılar sunabilecek bir potansiyele sahiptirler.

Vatandaşlarla iletişim, tutanak ve rapor yazma, resmî yazışmaları yürütme, demokratik polislik kriterlerine uygun tutum ve davranışlar sergileme, sorunları kavrama ve eleştirel düşünebilme boyutlarında PMYO kaynaklılara göre daha başarılı bir performans sergileyen POMEM kaynaklı memurlar bazı performans alanlarında PMYO kaynaklıların gerisinde kalmaktadır. Üniversite eğitimi almaları, uzun yıllar sivil yaşamın değerleri ile iç içe olmaları, bu yaşamın getirdiği özgürlüklere alışmış olmaları ve ilerleyen yaşlarda mesleğe başlamaları POMEM kaynaklıların mesleki performansına bazı alanlarda olumlu bir katkı sunmakta, buna karşın mesleki adaptasyon sorunlarını artırıcı bir rol oynamaktadır. POMEM kaynaklı memurlar polislik mesleğini, daha iyi başka bir iş bulana kadar geçici olarak düşünmekte, bu nedenle görev ve sorumluluklarına yoğunlaşmada ve motive olmada

zorlanmaktadırlar. Polisliği bir kariyer meslek olarak görmemekte, başka kurumlara geçmeyi kolaylaştıracak bir basamak olarak değerlendirmektedirler.

POMEM kaynaklılar polislik mesleğinde önemli bir yeri olan disiplin kurallarını ve hiyerarşik yapılanmanın gereklerini özümseme ve uygulama, emre itaat etme alanlarında PMYO kaynaklılara nazaran daha düşük bir performans göstermektedir. POMEM kaynaklı memurlar emre itaat konusunda daha gevşek bir tutum sergilemekte ve verilen emirleri gereğinden fazla yoruma tabi tutmaktadır. Zaman zaman sivil yaşam ile meslek yaşamını birbirine karıştırmakta, yöneticilerin verdiği kararlara yönelik gereğinden fazla sorgulayıcı bir tutum sergilemekte ve amirler hakkında yıpratıcı eleştirilerde bulunmaktadır. Amirlerin amirlik pozisyonlarını kabullenmeleri zaman almaktadır.

Bazı performans boyutları açısından aralarında görülen farklılıklara rağmen PMYO ve POMEM kaynaklı memurları birbirlerinin alternatifi gibi ele alarak değerlendirmek çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Her iki kaynaktan gelen polis memurları da Emniyet Teşkilatının sunduğu iç güvenlik hizmetlerinde kaliteyi ve vatandaş memnuniyetini daha da artıracak bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin iç güvenlik hizmetlerinin sunumunda belirlenen hedefleri gerçekleştirme istikametinde ileri düzeyde değerlendirilebilmesi, temel eğitim sürecinde yaşanan yapısal ve işlevsel sorunların giderilmesine ve hizmet içi eğitim olanaklarının daha da artırılmasına bağlıdır.

İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Öneriler

POMEM kaynaklı memurların polislik mesleğine ilişkin kapsamlı bir bilgi ve tecrübe kazanmalarına imkân sağlayacak birimlerde belli bir süre görev verildikten sonra olabildiğince kendi eğitim altyapılarına uygun birimlerde istihdam edilmeleri, bu uygulamanın amacına daha çok hizmet edecektir. Teşkilatın uzman personel ihtiyacının karşılanmasında POMEM kaynaklı memurların önemli katkılarının olduğu görülmektedir. Polis temel eğitim kurumları, kaçakçılık ve organize suçlarla mücadele, istihbarat, kriminal laboratuvarlar, olay yeri inceleme ve kimlik tespit, bilgi işlem, strateji geliştirme, haberleşme, çocuk şube, inşaat ve mali işler, basın ve halkla ilişkiler, evrak arşiv ve dokümantasyon, rehberlik ve psikolojik danışma, sosyal

hizmetler ve benzeri birimlerde uzman ve teknik personel ihtiyacını karşılamada POMEM mezunu memurlar çok elverişli bir kaynak durumundadır.

POMEM kaynaklı memurların teşkilatın insan kaynaklarının çeşitlenmesi ve özellikle bazı alanlarda nitelikli personele duyulan ihtiyacın giderilmesi anlamında önemli katkılarının olduğu aşîkârdır. Ancak POMEM'lere alınacak aday polis memurlarının sayısı belirlenirken; teşkilata bağlılıklarının daha zayıf olduğu, mesleki tatminlerinin ve motivasyonlarının daha düşük olduğu, polislik mesleğini benimsemede ve sahiplenmede tutukluk yaşadıkları, kendilerini PMYO kaynaklılardan daha üstün ve ayrıcalıklı gördükleri hususları dikkate alınmalıdır. Ayrıca teşkilatın bu hususlarla ilgili performans düşüklüğünü giderebilme ve muhtemel olumsuzluklarla başa çıkabilme kapasitesi de iyi hesap edilmelidir.

Cezalandırıcı bir anlayışın hâkim olduğu Emniyet Teşkilatı disiplin sistemi, ödüllendirme, rehabilitasyon, psikolojik danışmanlık ve rehberlik boyutlarını içeren onarıcı bir perspektifle yeniden ele alınmalıdır (Balcıoğlu, 2012). Disiplin sistemi gözden geçirilirken cezai tedbirlerin yanı sıra, önleyici ve onarıcı tedbirlere de ağırlık verilmelidir. Belirgin bir şekilde çok fazla disiplin cezası aldığı tespit edilen personel için içeriği iyi dizayn edilmiş hizmet içi eğitim kursları düzenlenmeli, gerekiyorsa bu personelin profesyonel destek alması sağlanmalıdır. Bu sorun teşkilatın yoğun işleri bahane edilerek geçiştirilmemelidir. Zira güvenlik hizmetlerinde en küçük başarısızlıkların, ihmallerin ve bireysel hataların büyük fedakârlıklarla yürütülen birçok başarılı hizmeti gölgelediği unutulmamalıdır.

Lisans eğitilmiş polis memurlarının disiplin cezası gerektiren suçları daha az işlediği yönündeki bulgular, mesleki temel eğitim sırasında veya sonrasında uzaktan eğitim imkânlarından yararlanmak suretiyle lisans düzeyinde bir eğitimi tamamlamanın önemini çok açık bir şekilde gözler önüne sermektedir. POMEM kaynaklılar zaten lisans eğitilidir. PMYO kaynaklı polis memurları arasında da AÖF'te lisans eğitimini tamamlama yönünde çok güçlü bir eğilim bulunmakla birlikte böylesi bir eğitimi almayanların sayısı da bir hayli fazladır. Personelin lisans eğitimi tamamlama başta olmak üzere eğitim seviyelerini artırmaya dönük çabaları için hâlihazırda sağlanan destekler daha da artırılmalıdır.

Polis memuru adaylarında aranması gereken nitelikler ve standartlar dikkatle belirlenmeli ve aday seçim komisyonlarında, belirlenen bu niteliklere ve standartlara uygun adayların seçimini yapabilecek yeterlilikte ve donanımda personele görev verilmelidir. Aday seçiminin kısa bir zaman diliminde gerçekleştirilmesi, seçimin sağlıklı yapılmasının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Bu engelin aşılabilmesi için aday belirleme sürecinin daha geniş bir zaman dilimine yayılması sağlanmalıdır. Ayrıca emniyet hizmetleri sınıfında görev yapanların zorunlu askerlik hizmetinden muaf olmalarını sağlayan yasal düzenlemeden sonra polisliğe ilginin daha da artacağı hususu göz önünde bulundurularak aday belirlenirken isteklilerin ve yeteneklilerin seçilmesi konusundaki hassasiyet gözden geçirilmelidir.

Emniyet Teşkilatında, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında yüksek lisans ve doktora eğitimi alan personelin sayısı her geçen gün artmaktadır. Ne var ki sayıları her geçen gün artan böylesine eğitilmiş personelin çok az bir kısmı temel eğitim kurumlarında istihdam edilmektedir. Hâlbuki eğitim düzeyi yüksek personelin öncelikle temel eğitim kurumlarında görevlendirilmesi, hem insan kaynaklarının israf edilmesini önleyecek hem de daha nitelikli eğitimcilerin polis temel eğitimine olumlu katkı sağlamasının önünü açacaktır.

Emniyet Teşkilatında fazla mesainin ekonomik bir karşılığının olmaması, memurların performansını düşüren ve meslekten soğutan faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Bazı birimlerde görev yapanlar, düzenli bir şekilde taltif gibi ek ödemelerden yararlanırken, sürekli fazla mesainin yapıldığı birimlerde görev yapanların hiçbir ek ücret ya da ödül almadan çalıştıkları görülmektedir. Bu durum, zamanla memurların mesleğe bağlılık duygularının zayıflamasına, iş tatminlerinin azalmasına ve meslekten soğumalarına yol açmaktadır. Bu nedenle yapılan fazla mesainin karşılığının verildiği bir ücret politikasının uygulanabilmesi sağlanmalıdır.

Polis memurlarının mesleki performanslarının düşüklüğünü izah ederken dile getirilen hususlardan biri de Emniyet Teşkilatının polis memurlarından beklentisinin çok fazla olmasıdır. Buna karşın polis memurlarına sağlanan sosyal ve ekonomik imkânlar, beklentilerle kıyaslandığında yetersiz kalmaktadır. Yeterli sosyal ve ekonomik imkânların yanında moral ve motivasyon artırıcı olanaklar sunulamayan ve fakat sürekli daha fedakârca görev yapmaları istenen polis memurlarının mesleki

performanslarının düşük olması ve bazı şikâyetlere konu olmaları kaçınılmaz bir hâle gelmektedir.

Temel Eğitime ve Hizmet İçi Eğitime Yönelik Öneriler

Temel eğitim süreci ile ilgili problemler, görevin ilk yıllarında bazı performans alanları açısından polis memurlarında gözlemlenen yetersizliklerin altında yatan en önemli faktörlerden biridir. Polislik alt kültüründe bir anlamda temel eğitim sürecinin işlevsizliğini ima eden “Polislik kadroda öğrenilir.” şeklindeki algının kırılması gerekmektedir. Böylesine bir algının varlığı, temel eğitim alanında yaşanan sorunların görmezden gelinmesi için bir bahane teşkil etmemelidir. Temel eğitim kurumlarına düşen, polisliğin tam manasıyla kadro uygulamaları ile öğrenilebileceği gerçeğini de göz ardı etmeden öğrencilerin eğitim sürecinde harcadıkları zaman ve imkânları en üst düzeyde mesleki bilgi ve beceriler kazanma yönünde değerlendirmelerini sağlamaktır. Bu anlamda temel eğitim, yetişkin eğitiminin ilkeleri ve öğrenen merkezli bir eğitimin gerekleri hesaba katılarak gözden geçirilmelidir.

Polis memurlarının temel eğitime ilişkin negatif kanaatlerinin oluşmasını önlemek için okullarda uygulamalı eğitimin oranı mutlaka artırılmalıdır. Yol kontrolü, durdurma, arama, yakalama, rapor ve tutanak yazma başta olmak üzere günlük mesailerde sık sık karşılaşılan polisiye görevlerle ilgili memur adaylarının mesleki donanımlarının pratik eğitimler vasıtasıyla geliştirilmesi sağlanmalıdır. Sadece silah bilgisi ve atış, polis savunma taktikleri dersleri değil tüm derslerin içeriği gerçek olaylarla ve senaryolarla zenginleştirilmelidir. Öğrenen merkezli bir eğitim modeli çerçevesinde, öğrencilerin gerçek olaylarla ilgili uygulama yapmalarına ve bu olayları tartışmalarına imkân sağlayacak öğretim yöntemleri uygulanmalıdır.

Mülakat bulguları, temel eğitim kurumlarında derslerin iyi seçilemediğini ve eğitimde elde edilen kazanımların mesleki uygulamalarda işe yarama nispetinin çok düşük olduğunu göstermektedir. Derslerin mesleki realiteler ve ihtiyaçlar çerçevesinde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Hâlihazırda uygulanan eğitim programlarının, emniyet teşkilatının amaçlarını gerçekleştirebilecek nitelikte

personel yetiştirme kapasitesinin oldukça sınırlı olduğu düşünülmektedir. Bu düşünceyi besleyen en objektif tespit, eğitim programının temel polislik becerileri yerine teorik detaylar üzerine odaklanmış olmasıdır. Temel eğitimin bu zaafını bertaraf etmenin yolu, mesleki derslerin yoğunlukta olduğu pratiğe dayalı bir eğitim yaklaşımının benimsenmesinden geçmektedir. Polis temel eğitiminin mesleki bir eğitim olduğu gerçeğinden hareketle, alan uygulamalarına yönelik bir eğitim adaylar için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmada daha etkili olacaktır.

Mesleğin ilk yıllarında polis memurları olaylar karşısında uygun tepkiler gösterme, kişiler arası ilişkilerin düzenlenmesi, öfke, heyecan, korku ve benzeri duyguları kontrol etme ve yönetme, gerilimli olaylar esnasında duygularına hâkim olma konularında zorlanmaktadır. Temel eğitim sürecinde, gerilimli zamanlarda duyguların kontrol edilmesini ve soğukkanlı olmayı sağlayacak bir eğitim alamayan polis memurları bu eksikliği, kadro uygulamalarında yaşadıkları olumsuzluklar sonucunda edindikleri tecrübelerle gidermeye çalışmaktadır. Bu açıdan temel eğitimde ve hizmet içi eğitimlerde vatandaşla iletişim, problem çözme becerileri, yaygın mesleki uygulamalar, olaylara müdahale, öfke ve panik yönetimi ve benzeri alanlarla ilgili becerilerin kazanımına yönelik eğitimlere ağırlık verilmelidir. Temel eğitimin odağına; polisin her gün iç içe olduğu rutin işlerin ve uygulamaların yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda araç durdurma ve arama, ev arama, kimlik kontrolü, şüpheli araç takibi, ilk yardım, polis merkezlerinde sunulan hizmetler ve benzeri alanlara yönelik yetkinliklerin artırılmasını sağlayıcı bir eğitim içeriği oluşturulmalıdır. Bu yönde atılacak adımlar, mesleki bilgi ve beceriler yönüyle daha donanımlı ve daha nitelikli personelin yetişmesine olanak sağlayacaktır.

Temel eğitim süreci etkili ve verimli bir şekilde değerlendirilmediğinden, eksiklikler çoğu zaman hizmet içi eğitim kursları ile giderilmeye çalışılmaktadır. Hizmet içi eğitim birimleri, dikkatlerini polis temel eğitiminde kazanılması gereken beceriler üzerine yoğunlaştırmakta, asıl görevlerini ifa etmeye yeterince emek ve zaman harcayamamaktadır. Temel eğitim sürecinde ortaya çıkan mesleki eğitim açığının hizmet içi eğitimler yoluyla telafi edilmesinin beraberinde getirdiği ekonomik maliyeti de hesaba katmak gerekmektedir.

Temel eğitimde, öğrenci merkezli ve katılımcı bir eğitim modeli benimsenmelidir. Memur adayları eğitim sürecinin bütün aşamalarında pasif öğrenici konumundan çıkarılmalı, eğitim ve öğretim faaliyetleri adayların aktif katılımının sağlandığı bir formatta yürütülmelidir. Temel eğitimde rol alan öğretim görevlilerinin, eğiticilerin eğitimi olarak ele alınan hizmet içi eğitim kurslarına katılımı teşvik edilmeli ve eğiticilerin yetişkin eğitiminin doğasına ilişkin bilgi ve becerilerinin gelişmesi sağlanmalıdır. Temel eğitim süreci; eğiticilerin sadece bilgi aktardığı ve öğrencilerin pasif dinleyici konumunda olduğu verimsiz ve etkisiz bir yaklaşıma mahkûmiyetten kurtarılmalıdır.

Polis eğitim kurumlarında görev yapan sivil öğretim elemanlarının kadro uygulamaları hakkındaki bilgilerinin periyodik olarak güncellenmesi gerekmektedir. Çünkü bu konuda kadro ile eğitim kurumları arasında güçlü bir bağ kurulamadığı gibi, sivil öğretim elemanlarının kadroyu yakından tanımasını sağlayacak mekanizmalar da geliştirilememiştir. Öğretim elemanlarının temel polislik faaliyetlerini ve kadro polisliğini daha yakından tanımalarını sağlayacak imkânlar oluşturulmalıdır. Bu yönde atılacak adımlar, polis temel eğitiminde bugüne değin sıklıkla şikâyet konusu olan uygulamalı eğitimin yetersiz olduğu yönündeki eksikliklerin giderilmesine de katkı sağlayacaktır.

Polis memuru temel eğitim sürecinde ciddi bir eleme göze çarpmamaktadır. Okullarda eğitime başlayan polis memuru adaylarının hemen hemen tamamı mezun olabilmektedir. Polis memurunun sahip olması gereken yeterlilikleri taşıyanlarla taşımayanları ayıracak ve uygun olanların mesleğe başlamasını sağlayacak bir sistem geliştirilmelidir. Suç işleyen ve haklarında adli veya idari soruşturma başlatılan personelin genellikle temel eğitim sürecinde başarısız, uyumsuz ve disiplinsiz davranışları ile dikkat çeken adaylar olduğu ancak bu tür adayların daha mesleğe başlamadan elenmeleri gerekirken farklı gerekçelerle elenmedikleri bilinmektedir. Başarısızlıkları, uyumsuzlukları ve disiplinsiz davranışları tolere edilen ve mesleğe başlayan adayların karıştıkları suçlar, hem kurumsal olarak Emniyet Teşkilatına hem de çalışanlarına zarar vermektedir. Dolayısıyla gerek derslerde yeterli başarıyı gösteremeyen gerekse disiplinsiz davranışlar sergilemeyi alışkanlık hâline getiren memur adaylarının daha temel eğitim sürecinde elenmesi isabetli bir yöntem olacaktır.

Polis temel eğitimi mesleki bir eğitimidir ve mesleki realiteler ve gereklilikler ekseninde ele alınması gerekmektedir. Temel eğitim sisteminin nihai hedefi; muhakeme becerisi gelişmiş, inisiyatif kullanabilen, sorumluluk alan, yapıcı eleştirilere açık, mesleki yeniliklere, gelişmelere ve teknolojiye ayak uydurma çabası içinde olan, toplumsal farklılıklara saygılı ve duyarlı, iç güvenlik hizmetlerinin demokratik toplumsal yaşamın sürdürülmesinde etkin bir rol oynadığının farkında olan polis memurları yetiştirmek olmalıdır.

Gelecekteki Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu araştırmada PMYO ve POMEM kaynaklı memurların mesleki performansları, polis amirleri perspektifinden ele alınmıştır. Demokratik toplumlarda bütün kurumların vatandaşa hizmet sunmakla mükellef olduğu gerçeğinden hareketle polis memurlarının mesleki performansları, aynı zamanda vatandaşların bakış açısından da değerlendirilmelidir. Böyle bir değerlendirme neticesinde elde edilecek veriler, temel eğitim ve hizmet içi eğitimlerin içeriğine yansıtılmalıdır. Ayrıca, özdeğerlendirme yöntemiyle yapılacak çalışmalar ile temel performans boyutları açısından her iki kaynaktan gelen polis memurları arasında ne gibi farklılıkların olduğu da araştırılması gereken konular arasında öne çıkmaktadır.

PMYO kaynaklı memurların POMEM kaynaklılara göre daha fazla disiplin cezası aldığı gerçeğinden hareketle; PMYO kaynaklıların daha fazla disiplin cezası almasına yol açan faktörlere projeksiyon tutacak araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanı sıra PMYO ve POMEM kaynaklı memurların mesleki tatmin ve mesleki bağlılık düzeylerini nicel yöntemlerle analiz edecek bilimsel araştırmalar da bu alanda çalışan araştırmacıların ilgisini beklemektedir.

KAYNAKÇA

- Agyapong, O. A. (1988), *The Effect of Professionalism on Police Job Performance: An Empirical Assessment*, Unpublished Doctoral Dissertation, Florida State University.
- Akal, Zühal, (2002), *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, 5. Baskı, Ankara: MPM Yayınları.
- Akçakanat, Tahsin, (2009), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akçakaya, Murat, (2012), “Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, *Karadeniz Araştırmaları*, 32, ss.171-202.
- Aktan, Coşkun Can, (1999), *2000’li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (4)*, İstanbul: Türkiye Genç İşadamları Derneği Yayını.
- Akyüz, Mehmet, (2007), *Polis Meslek Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Mesleğe Hazırlanmalarında Eğitimcilerin Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Akyüz, Ömer Faruk, (2001), *Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Alaç, Ali Erkan (1996), *Örgüt Geliştirme Süreci İçerisinde Emniyet Teşkilatına Personel Seçimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alaç, Ali Erkan, (2011), “Türk Polis Teşkilatında Toplum Destekli Polislik Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi”, Muhittin Karakaya ve Sebahattin Gültekin (Ed.), *Suçla Mücadelede Çağdaş Yaklaşımlar: Toplum Destekli Polislik Teori ve Uygulamaları*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss.73-87.

- Alaç, Ali Erkan, (2013), “Yönetimin Geliştirilmesi: Türk Polis Teşkilatı’nın Yapısal Açıdan Değerlendirmesine İlişkin Bir Yaklaşım”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 15(1), ss.109-137.
- Alaç, Ali Erkan ve Balcı, Fatih, (2012), “Türk Polis Eğitimi”, Alican Kaptı ve Sebahattin Gültekin (Ed.), *Polis Eğitim Sistemleri*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss.19-63.
- Aldemir, M.Ceyhan; Ataol, Alpay ve Solakoğlu, Gönül Budak, (1993), *Personel Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları.
- Altan, Yakup, (2005), *Türk Kamu Personel Yönetiminde Performans Değerlemesi Sistemi ve Çağdaş Bir Model Önerisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, Rebecca Lyn, (2003), *Police Reform and Higher Education: An Empirical Analysis*, Unpublished Doctoral Dissertation, Washington State University.
- Arslan, Metin Murat, (2001), “Polis Okulları Eğitimine Farklı Bir Bakış”, 21. *Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, Ankara: EGM Yayınları, ss.451-455.
- Ataay, İ. Durak, (1990), *İş Değerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Atak, Selçuk ve Ekici, Niyazi, (2012), “Fransa Polis Eğitimi”, Alican Kaptı ve Sebahattin Gültekin (Ed.), *Polis Eğitim Sistemleri*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss.105-128.
- Atar, İlker Hüseyin, (2007), *Toplam Kalite Yönetimi, Bilişim ve Eğitim İlişkisi ve Malatya Polis Meslek Yüksek Okulunda Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atılgan, Yusuf, (1986), *Kamu Örgütlerinde Eğitimin Önemi ve Bir Kamu Kuruluşu Olarak Emniyet Teşkilatı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, Ahmet Hamdi, (1996), *Polis Meslek Hukuku*, Ankara: Doğu Matbaacılık.

- Aykaç, Burhan, (1986), *Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, Ömer ve Kuyaksil, Ali, (2001), “Polis Adaylarının Mesleğe Yönelme Eğilimlerinde Toplumsal Köken Faktörünün Rolü: Elazığ Zülfü Ağa Polis Okulu Örneği”, *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, Ankara: EGM Yayınları, ss.423-443.
- Aytaç, Önder ve Bilir, İhsan, (2000), “Polis Eğitimi: Polis Akademisi, Polis Koleji, Polis Okulları, Eğitim Daire Başkanlığı ve Daire Başkanlıklarının Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Eleştirisel Bir Yaklaşım Denemesi, *Polis Dergisi*, Sayı:22.
- Bağcan, Savaş, (1993), *Kamu Kesiminde Personeli Değerlendirme ve Ücret Sorunu*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: TODAİE.
- Bahar, Halil İbrahim, (1997), *Poliste Demokrasi ve İnsan Hakları*, Ankara: Türk Demokrasi Vakfı.
- Balcı, Fatih, (2011), “The Effects of Education on Police Officer Job Satisfaction: The Case of Turkish National Police”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(17), ss.297-310.
- Balcıoğlu, Ercan (2012), *Disiplin Suçları İşleyen Polisleri Diğer Polislerden Ayıran Faktörler: Türk Polis Teşkilatı Örneği*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Baro, A. L. and Burlingame, D. (1999), “Law Enforcement and Higher Education: Is There an Impasse?”, *Journal of Criminal Justice Education*, 10(1), pp.57-73.
- Barutçugil, İsmet, (2002), *Performans Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, İ. Melih ve Artar, Ayhan, (1991), *İşletmelerde Verimlilik Denetimi, Ölçümü ve Değerlendirme Modelleri*, Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.
- Başaran, İbrahim Ethem, (1991), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İbrahim Ethem, (1998), *Yönetimde İnsan İlişkileri ve Yönetimsel Davranış*, Ankara: Aydın Web Tesisleri.

- Bayır, Aziz, (1998), *Tarihi Gelişim Sürecinde Cumhuriyet Sonrası Türk Polisi ve 12 Eylül 1980'den Günümüze Polis-Basın İlişkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bell, D. J. (1979), "The Police Role in Higher Education", *Journal of Police Science and Administration*, 7, pp.467-475.
- Beyhan, Erhan, (2008), *The Impact of Higher Education on the Job Preparedness and Job Performance of Turkish National Police Officers*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Central Florida.
- Bıyık, Muzaffer, (2005), *Polis Meslek Yüksek Okullarının Yönetsel Sorunları ve Çözüm Önerileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, Kamil Ufuk, (2007), "Kamuda Ölçülebilir Denetime Hazırlık: Performans Yönetimi", *Sayıştay Dergisi*, 65, ss.53-87.
- Bingöl, Dursun, (1990), *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Bingöl, Dursun, (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Birinci, Ali, (1999), "Türk Emniyet Teşkilatında İlkler", *Polis Bilimleri Dergisi*, 1(3), ss.9-16.
- Bostrom, M. D. (2003), *The Impact of Higher Education on Police Officer Work Habits*, Unpublished Doctoral Dissertation, Hamline University.
- Bozkurt, Ömer; Ergun, Turgay ve Sezen, Seriye, (2008), *Kamu Yönetimi Sözlüğü*, 2. Baskı, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Böke, Kaan, (2009), "Çoklu Metot Kullanımı", Kaan Böke (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Alfa Yayınları, ss.409-425.
- Böke, Kaan, (2009), "Örnekleme", Kaan Böke (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Alfa Yayınları, ss.104-149.

- Brown, J. (1997), "European Policewomen: A Comparative Perspective", *International Journal of the Sociology of Law*, 25, pp.1-19.
- Buttolph, S. E. (1999), *Effect of College Education on Police Behavior: Analysis of Complaints and Commendations*, Unpublished Master's Thesis, East Tennessee State University.
- Campbell, Craig Hudson, (1993), *The Impact of Human Resource Development Activities on the Career Development and Professionalism of Texas Peace Officers*, Doctoral Dissertation, University of Texas.
- Can, Halil; Akgün, Ahmet ve Kavuncubaşı, Şahin, (2001), *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, 4. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, Yücel ve Yazılıtaş, Ahmet, (2006), "Polis Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimine Etki Eden Faktörler ve Okullarını Algılama Biçimleri", *Polis Bilimleri Dergisi*, 8(2), ss.73-96.
- Canman, Doğan, (1993), *Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye'de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Carlan, P.E. and Byxbe, F.R. (2000), "The Promise of Humanistic Policing: Is Higher Education Living Up to Societal Expectations?", *American Journal of Criminal Justice*, 24, pp.235-245.
- Carter, Lycia, (2006), "Measuring Professionalism of Police Officers", *Police Chief*, 73(8), pp.42-44.
- Carter, D. L. and Sapp, A. D. (1989), "The Effect of Higher Education on Police Liability: Implications for Police Personnel Policy", *American Journal of Police*, 8, pp.153-166.
- Carter, D. L. and Sapp, A. D. (1990), "The Evolution of Higher Education in Law Enforcement: Preliminary Findings from a National Study", *Journal of Criminal Justice Education*, 1, pp.59-85.
- Carter, D. L. and Sapp, A. D. (1992), "College Education and Policing", *FBI Law Enforcement Bulletin*, 61(1), pp.8-14.

- Carter, D. L.; Sapp, A. D. and Stephens, D. W. (1989), *The State of Police Education: Policy Direction for the 21st Century*, Washington DC: Police Executive Research Forum.
- Cascio, W. F. (1977), "Formal Education and Police Officer Performance", *Journal of Police Science and Administration*, 5, pp.89-96.
- Cerrah, İbrahim, (2000), "Sosyal Yapı ve Polis Alt-Kültürü: 'Sosyal Yapı' ve 'Meslek İçi Sosyalleşmenin' Türk Polis Alt-Kültürü Oluşumuna Etkileri", İbrahim Cerrah ve Emin Semiz (Ed.), *21.Yüzyılda Polis: Temel Sorunlar-Çağdaş Yaklaşımlar*, Geliştirilmiş Baskı, Ankara: Sibel Matbaası, ss.191-225.
- Cerrah, İbrahim, (2011), *Demokratik Toplumlarda İç Güvenlik*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Cingiz, Ali İhsan; Büker, Said ve Tetik, Selen, (2010), "Emniyet Teşkilatında İdari Ceza Alan Personel Profiline Belirlenmesi", Hasan Hüseyin Çevik, Muammer Buçak ve Orhan Filiz (Ed.), *Polis Teşkilatında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Cohen, B. and Chaiken, J. M. (1973), *Police Background Characteristics and Performance*, Lexington, MA: Lexington Press.
- Coutts, Larry M. and Schneider, Frank W. (2004), "Police Officer Performance Appraisal Systems: How Good Are They?", *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 27(1), pp. 67-81.
- Çağlar, Ali, (1999), "Polis ve Polisliğin Ortaya Çıkışı: Sosyolojik Bir İnceleme", *Polis Bilimleri Dergisi*, 1(4), ss.121-132.
- Çağlar, Ali, (2000), "Türk Polisi'nde Sosyalleşme ve Polis Kültürü", *Polis Bilimleri Dergisi*, 2(7-8), ss.87-110.
- Çakır, İsmail, (2006), *Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çalışal, Ozan, (2007), *Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Uygulamalı Eğitimlerin Polis Memuru Adaylarının Mesleki Gelişimindeki Yeri ve Önemi: Ege Bölgesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Çevik, Hasan Hüseyin, (2000), “Polis Teşkilatında Performans Yönetimi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 2(7-8), ss.233-243.
- Çevik, Hasan Hüseyin, (2001), “Emniyet Teşkilatı Eğitim Kurumlarında Mevcut Yönetim Anlayışının Eğitim ve Güvenlik Hizmeti Kalitesine Etkisi”, *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, Ankara: EGM Yayınları, ss.697-704.
- Çevik, Hasan Hüseyin ve Göksu, Turgut, (2007), *Güvenlik Personeli için Polis-Halk İlişkileri: Güvenlikte İletişim*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Çevik, Hasan Hüseyin; Göksu, Turgut; Bilgiç, Veysel K.; Karakaya, Muhittin; Seyhan, Kazım ve Gül, Serdar Kenan, (2008), *Kamu Kurumlarında Performans Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Çimen, M.Akif, (2009), *Polis Meslek Yüksek Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü ve Önemi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çöloğlu, Murat, (2006), *Polis Meslek Yüksek Okulları Eğitim Programının Yeterliğinin Değerlendirilmesi (Kayseri, Yozgat, Samsun, Malatya, Aksaray Polis Meslek Yüksek Okulları Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dailey, J. D. (2002), *An Investigation of Police Officer Background and Performance: An Analytical Study of the Effect of Age, Time in Service, Prior Military Service, and Educational Level on Commendations*, Unpublished Doctoral Dissertation, Sam Houston State University.
- Dalley, A. F. (1975), “University and Non-University Graduate Policemen: A Study of Police Attitudes”, *Journal of Police Science and Administration*, 3, pp.458-468.

- Dantzker, M. L. (1993), "Issue for Policing: Educational Level and Job Satisfaction: A Research Note", *American Journal of Police*, 12(2):101-119.
- DeJong, C.; Mastrofski, S.D. and Parks, R.B. (2001), "Patrol Officers and Problem Solving: An Application of Expectancy Theory", *Justice Quarterly*, 18, pp.31-62.
- Demirci, Süleyman ve Ülkemen, Sinan, (2005), "Amerika Birleşik Devletleri Polis Teşkilatı", *Polis Bilimleri Dergisi*, 7(3), ss.59-97.
- Demirci, Süleyman ve Köseli, Mutlu, (2009), "İkincil Veri ve İçerik Analizi", Kaan Böke (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Alfa Yayınları, ss.319-364.
- Demirel, Özcan ve Kaya, Zeki, (2012), "Eğitimle İlgili Temel Kavramlar", Özcan Demirel ve Zeki Kaya (Ed.), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları, ss.1-22
- Doğutaş, Cemil, (2003) , "Police, Higher Education, and Citizen Complaints in the United States", *Polis Bilimleri Dergisi*, 5(1), pp.35-44.
- Dorsey, R. R. (1994), *Higher Education for Police Officers: An Analysis of the Relationships Among Higher Education, Belief Systems, Job Performance, and Cultural Awareness*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Mississippi.
- Durmuş, A. Alper, (2009), *Memur Disiplin Hukuku*, 5. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Durna, Tuncay, (2009), "Polis Eğitime Andragojik Yaklaşım", *Polis Eğitim Programlarının Toplumsal Temelleri ve Çağdaş Gelişmeler Sempozyumu: Bildiriler*, Adana: Kemal Serhatlı PMYO ve Çukurova Üniversitesi, ss.139-142.
- EGM Eğitim Dairesi Başkanlığı, (2005), *Polis Meslek Yüksekokullarında Verilen Eğitimi Değerlendirme Araştırması Raporu*, Ankara.
- EGM, (2008), *Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013*, Ankara: Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı.

EGM, *Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği*, 9 Mayıs 2003 tarih ve 25103 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

EGM, (2011), Personel Dairesi Başkanlığı Değerlendirme Raporu.

Eke, Ali Erkan, (1989), “Başarı Değerleme Yöntemleri ve Amaçlara Göre Yönetim,” *Personel Yönetimi*, Tıpkıbasım, Ankara: Ankara Üniversitesi SBF ve BasınYayın Yüksekokulu Basımevi.

Ekinci, Filiz, (2008:182), “Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi”, *Maliye Dergisi*, 155, ss.175-185.

Ellis, Lee; Hartley, Richard D. and Walsh, Anthony (2010), *Research Methods in Criminal Justice and Criminology: An Interdisciplinary Approach*, Rowman and Littlefield Publishers, Inc.

Erdoğan, İlhan, (1991), *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Erdoğan, M. Akın, (2006), *Polis Meslek Yüksek Okullarında Okutulan İnsan Hakları Ders Programının Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Eryılmaz, Bilal, (2007), *Kamu Yönetimi*, İstanbul: Erkam Matbaası.

Ferrell, N. K. (1994), *Police Officers’ Receptivity to Community Policing*, Unpublished Doctoral Dissertation, East Texas State University.

Fındıkçı, İlhami, (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 7. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.

Fındıklı, Remzi (2001), “Meslek Olgusu ve Polislik Mesleğinin Özellikleri”, İbrahim Cerrah ve Emin Semiz (Ed.), *Türkiye’de Suç ve Polislik*, Ankara: Güner Matbaacılık.

Finnegan, J. C. (1976), “A Study of Relationships Between College Education and Police Performance in Baltimore, Maryland”, *The Police Chief*, 34, pp.60-62.

- Froyland, Irene Dagmar, (1991), *Police University Education: Expectations for a Changing World*, Unpublished Doctoral Dissertation, Simon Fraser University School of Criminology.
- Fullerton, E. (2002), *Higher Education as a Prerequisite to Employment as a Law Enforcement Officer*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh.
- Garner, Randy, (1998), "Community Policing and Education: The College Connection", *Telemasp Bulletin: Texas Law Enforcement Management and Administrative Statistics Program*, 4(10), pp.1-12.
- Geary, D. (1979), *A Study of the Relationship of Selected Educational Factors to Police Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nevada, Reno.
- Geylan, Ramazan, (1993), *İşletmelerde Personel Disiplini*, Eskişehir: Met Yayıncılık.
- Gianakis, G. A. (1994), "Patrol Officer Performance Appraisal: Problems and Prospects", *American Journal of Criminal Justice*, 18, pp.199-217.
- Goldstein, H. (1990), *Problem-Oriented Policing*, New York: McGraw-Hill.
- Gökçe, Erten, (2000), "Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma" *Polis Bilimleri Dergisi*, 2(7-8), ss.159-176.
- Göksu, Turgut; Sözen, Süleyman ve Çevik, Hasan Hüseyin, (2008), "Türkiye", Hasan Hüseyin Çevik (Ed.), *Karşılaştırmalı Polis Yönetimi*, Ankara: EGM Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, ss.407-436.
- Göksu, Turgut; Çevik, Hasan Hüseyin; Filiz, Orhan ve Gül, Serdar Kenan, (2009), *Güvenlik Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Göksu, Turgut; Bilgiç, Veysel K.; Karakaya, Muhittin ve Seyhan, Kazım, (2010), *Asayiş Hizmetlerinde Örgütsel Performans Yönetim Rehberi*, Ankara: Başak Matbaacılık.

- Gözübenli, Murat ve Ekici, Niyazi, (2011), “Toplum Destekli Polislik Uygulamalarında Liderlik Anlayışı”, *Suçla Mücadelede Çağdaş Yaklaşımlar: Toplum Destekli Polislik Teori ve Uygulamaları*, Muhittin Karakaya ve Sebahattin Gültekin (Ed.), Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss.89-99.
- Graziano, J. R. (1995), *The Relationship Between Police Officers’ Level of Education and Work Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, Southern Illinois University at Carbondale.
- Griffin, G. R. (1980), *A Study of Relationships Between Levels of College Education and Police Patrolmen’s Performance*, Saratoga, CA: Century Twenty One Publishing.
- Gul, Serdar Kenan and O’Connell, Paul (2012), *Police Performance Appraisals: A Comparative Perspective*, CRC Press.
- Guller, I. B. (1972), “Higher Education and Policemen: Attitudinal Differences Between Freshmen and Senior Police College Students”, *Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*, 63, pp.396-401.
- Güçlü, Serkan, (2006), *Türkiye ve Federal Almanya Emniyet Teşkilatları Okullarının Eğitim Programları Açısından Karşılaştırmalı İncelemesi*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülnaz, Mehmet; Baysal, Asuman ve Açılkan, Nevcivan, (2009), “Rüştü Ünsal Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Staj Eğitimlerini Değerlendirmeleri (Sorunlar ve Öneriler)”, *Polis Eğitim Programlarının Toplumsal Temelleri ve Çağdaş Gelişmeler Sempozyumu: 27-28 Nisan 2009, Bildiriler*, Adana: Kemal Sethatlı PMYO ve Çukurova Üniversitesi.
- Gündoğdu, Şerafettin, (2008), *Türkiye’de Polis Temel Eğitiminin Tarihi Gelişimi ve Polis Meslek Eğitim Merkezi, Polis Meslek Yüksek Okulu Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hayeslip, David W. J. (1989), “Higher Education and Police Performance Revisited: The Evidence Examined Through Meta-Analysis”, *American Journal of Police*, 8(2), pp.49-63.

- Hicks, Herbert G. ve Gullet, C. Ray, (1981), *Organizasyonlar: Teori ve Davranış*, Besim Baykal (çev.), İstanbul: İİTİA İşletme Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Hooper, M. K. (1988), *Relationship of College Education to Police Officer Job Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, Claremont Graduate School.
- Hudzick, J. (1978), “College Education for Police: Problems in Measuring Component and Extraneous Variables”, *Journal of Criminal Justice*, 6(1), pp.69-81.
- Hunt, J. (1990), “The Logic of Sexism Among Police”, *Women and Criminal Justice*, 1, pp.3-30.
- Kakar, Suman, (1998), “Self-Evaluations of Police Performance: An Analysis of the Relationship Between Police Officers’ Education Level and Job Performance”, *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 21(4), pp.632-647.
- Kakar, Suman, (2002), “Gender and Police Officers’ Perceptions of Their Job Performance: An Analysis of the Relationship Between Gender and Perception of Job Performance”, *Criminal Justice Policy Review*, 13(3), pp.238-256.
- Kangal, Abdurrahman, (2005), “Personel Bilgi Sisteminin Emniyet Teşkilatı İnsan Kaynakları Yönetimine Kazandırdıkları”, 2. *Polis Bilişim Sempozyumu: Bildiriler*, Ankara: EGM Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, ss.98-102.
- Kappeler, V. E.; Sapp, A. D. and Carter, D. L. (1992), “Police Officer Higher Education, Citizen Complaints and Departmental Rule Violations”, *American Journal of Police*, 11(2), pp.37-54.
- Kaptı, Alican ve Gültekin, Sebahattin, (2012), “Giriş: Polis Temel Eğitim Sistemleri”, *Polis Eğitim Sistemleri*, Alican Kaptı ve Sebahattin Gültekin (Ed.), Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss.7-17.

- Kaptı, Alican, Gültekin, Sebahattin ve Karakaya, Muhittin, (2010), “Motivasyon Teorileri Perspektifinde Polis Memurlarının Motivasyon Analizi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Hasan Hüseyin Çevik, Muammer Buçak ve Orhan Filiz (Ed.), *Polis Teşkilatında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Karaman, Özcan, (2001), *Polis Memuru Adaylarının Mesleki Sosyalleşme Sorunu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, Niyazi, (2012), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 24. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kavgacı, Halil İbrahim, (1996), “Avrupa Birliği Polisleri Arasında İşbirliğini Gerektiren Sebepler ve Polis Hizmetlerinde Çağdaş Gelişmeler”, *Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi Uluslar Arası Sempozyumu*, Ankara: Polis Akademisi.
- Kavgacı, Halil İbrahim, (1997), *Demokratik Polislik Temel Yaklaşımlar*, Ankara: Maset Matbaacılık.
- Kaya, Osman Şamil (2010), *Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak, Tuğray; Adal, Zeki; Ataay, İsmail; Uyargil, Cavide ve diğerleri, (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayını.
- Kaynar, Süleyman, (2002), *Tarihi Süreç İçerisinde Türk Polis Teşkilatı'nın Kuruluşu, Organizasyonu, Fiziksel Yapılanması, Aday Seçme Şekli, Eğitim Programları ve Eğitim Süreçleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayri, Murat, (2009), “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (post-hoc) Teknikleri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), ss.51-64.

- Kedia, P. R. (1985), *Assessing the Effect of College Education on Police Job Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southern Mississippi.
- Kesercioğlu, Teoman ve Serin, Oğuz, (2001), “21. Yüzyılda Türkiye’de ve Bazı Batı Ülkelerindeki Polisin Eğitim Programlarının Karşılaştırılması”, *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, Ankara: EGM Yayınları, ss.473-482.
- Keskin, Hüseyin, (2007), *Yapısalcı Öğrenme Kuramı Temelinde Polis Staj Eğitiminin Öğrenci ve Staj Bölgesindeki Amir Görüşleri ile Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, Sadettin; İmal, Ramazan ve Balcı, Fatih, (2003), “Cumhuriyet Dönemi Polis Eğitim Sistemi ve Çağdaş Yaklaşımlar”, *Polis Dergisi*, 9(34).
- Korkmaz, Yücel, (2003), *Uluslararası Kalite Yönetimi Açısından Polis Teşkilatının Eğitim Değerlendirmesi ve Bir Araştırma Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köroğlu, Musa, (2006), *Emniyet Teşkilatı Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin İletişim Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Krimmel, J. T. (1996), “The Performance of College-Educated Police: A Study of Self-Rated Police Performance Measures”, *American Journal of Police*, 15(1), pp.85-96.
- Langworthy, R. H. and Travis, L. F. (1999), *Policing in America: A Balance of Forces*, NY: Macmillan.
- Levy, R. J. (1967), “Predicting Police Failures”, *Journal of Criminal Justice: Law, Criminology and Police Science*, 58, pp.265-276.
- Lynch, G. W. (1976), “The Contributions of Higher Education to Ethical Behavior in Law Enforcement”, *Journal of Criminal Justice*, 4(4), pp.285-290.

- Manis, Jennifer; Carol A. Archbold and Kimberly, D. Hassell, (2008), “Exploring the Impact of Police Officer Education Level on Allegations of Police Misconduct”, *International Journal of Police Science and Management*, 10(4), pp.509-523.
- Mealia, R. M. (1990), *Background Factors and Police Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, State University of New York, Albany.
- Metcalf, B. and Dick, G. (2002), “Is the Force Still with Her? Gender and Commitment in the Police”, *Women in Management Review*, 17, pp.392-403.
- Miller, J. and Fry, L. (1978), “Some Evidence on the Impact of Higher Education for Law Enforcement Personnel”, *The Police Chief*, 45, 30-33.
- Murat, Mehmet , (2003), “Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 5(2), ss.95-108.
- Murphy, Kevin R. and Cleveland, Jeanette N., (1995), *Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives*, California: Sage Publications.
- Murrell, D. B. (1982), *The Influence of Education on Police Work Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, Florida State University.
- Nalbantoğlu, Hüseyin Cahit, (2007), *Polis Meslek Yüksek Okullarındaki Eğitim Ortamlarının Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Neyroud, Peter, (2008), “Past, Present and Future Performance: Lessons and Prospects for the Measurement of Police Performance”, *Policing*, 2(3), pp.340-348.
- Okur, Zübeyir, (2006), *Polis Memuru Adaylarının Sosyo-Kültürel Durumlarının Karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Önder, Kazım, (1992), *Disiplin Mevzuatı Ders Notları*, Ankara: EGM Yayınları.
- Özçelik, Durmuş Ali, (1992), *Ölçme ve Değerlendirme*, Ankara: ÖSYM Yayınları.

- Özdemir, Habib; Kiel, L. Douglas ve Lofça, İzzet, (2013), “Performans Yönetimi: Bireysel Yeterlilik ve Örgütsel Kapasite”, *Organizasyon Teorileri: Klasik ve Modern Perspektifler*, Sebahattin Gültekin (Ed.), Ankara: Seçkin Yayınları, ss.289-325.
- Özel, Ali; Bayındır, Nida; İnan, Hatice Zeynep ve Özel, Emine (2009), “The Effect of Educational Differences on the Level of Job Satisfaction in Police Officers in Turkey”, *International Journal of Police Science and Management*, 11(3), pp.358-365.
- Özer, Hüseyin, (1997), *Kamu Kesiminde Performans Denetimi ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi*, Ankara: T.C. Sayıştay 135. Kuruluş Yıldönümü Yayınları.
- Özgen, Hüseyin; Öztürk, Azim ve Yalçın, Azmi, (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkan, Murat ve Beyhan, Erhan, (2001), “Türkiye ve Avrupa Ülkeleri Polis Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması ve Polis Eğitiminde Temel Sorunlar”, 21. *Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, Ankara: EGM Yayınları, ss.529-533.
- Özmen, F. ve Denктаş, Y. (2011), “Türkiye’de Polis Meslek Yüksek Okullarının Bilişim Teknolojisini Kullanmadaki Etkililiği”, 6th *International Advanced Technologies Symposium (IATS’11)*, 16-18 May 2011, Elazığ, ss.49-53.
- Palombo, B. J. (1995), *Academic Professionalism in Law Enforcement*, New York: Garland Publishing.
- Paoline, Eugene A. and Terrill, William, (2007), “Police Education, Experience, and the Use of Force”, *Criminal Justice and Behavior*, 34(2), pp.179-196.
- Parker, L.; Donnelly, J.; Marcus, J. and Kowalewski, V. (1976), “Higher Education: Its Impact on Police Attitudes”, *The Police Chief*, 43, pp.33-35.
- Paterson, Craig, (2011), “Adding Value? A review of the International Literature on the Role of Higher Education in Police Training and Education”, *Police Practice and Research*, 12(4), pp.286–297.

- Peterson, D. S. (2001), *The Relationship Between Educational Attainment and Police Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, Illinois State University.
- Polis Akademisi Başkanlığı, (2011), *Polis Temel Eğitiminde Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Proje Sonuç Raporu*, 2. Baskı, Ankara: Güvenlik Eğitimi Araştırma Merkezi.
- Roberg, R. R. (1978), "An Analysis of the Relationships Among Higher Education, Belief Systems, and Job Performance of Patrol Officers", *Journal of Police Science and Administration*, 6, pp.336-344.
- Roberg, Roy and Bonn, Scott, (2004), "Higher Education and Policing: Where Are We Now?", *Policing*, 27(4), pp.469-486.
- Sanderson, B. (1977), "Police Officers: The Relationship of College Education to Job Performance", *The Police Chief*, 44, pp.62-63.
- Sayıştay, (2000), *Performans ve Risk Denetim Terimleri*, Ankara: Sayıştay.
- Sherman, L. and McLeod, M. (1979), "Faculty Characteristics and Course Content in College Programs for Police Officers", *Journal of Criminal Justice*, 7(3), pp.249-267.
- Sherman, L. and Blumberg, M. (1981), "Higher Education and Police Use of Deadly Force", *Journal of Criminal Justice*, 9, pp.317-331.
- Shernock, S. (1992), "The Effects of College Education on Professional Attitudes Among Police", *Journal of Criminal Justice Education*, 3(1), pp.71-92.
- Sherwood, C. W. (1994), *The Relationship Between Higher Education and Job Satisfaction: A Study of Municipal Police Officers in Two Cities*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of New Haven, Connecticut.
- Smith, A. B.; Locke, B. and Walker, W. F. (1967), "Authoritarianism in College and Non-College Oriented Police", *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 58, pp.128-132.
- Smith, A., Locke, B. and Fenster, A. (1970), "Authoritarianism in Policemen Who are College Graduates and Non-College Police", *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 61, pp.313-315.

- Smith, S. M. and Aamodt, M. G. (1997), “The Relationship Between Education, Experience, and Police Performance”, *Journal of Police and Criminal Psychology*, 12(2), pp.7-14.
- Sönmez, Nevzat, (2009), “Polis Eğitim Sürecinin Üç Temel Unsuru (Eğitici, Öğrenci ve Okul) ve Polis Eğitiminde Yeni Bir Format”, *Polis Eğitim Programlarının Toplumsal Temelleri ve Çağdaş Gelişmeler Sempozyumu: Bildiriler*, Adana: Kemal Serhatlı PMYO ve Çukurova Üniversitesi, ss.166-171.
- Sönmez, Nevzat ve Sönmez, Erdoğan, (2001), “Polis Okulları: Eğitim Programı (Müfredat), Öğretim Kadrosu, Yerleşim ve Temel Sorunlar”, *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*, Ankara: EGM Yayınları, ss.457-468.
- Sözen, Süleyman, (2005), *Teori ve Uygulamada Yeni Kamu Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sözen, Süleyman, (2005b), “Kamuda Hizmet Kalitesi: Kolluk Hizmetleri Örneği”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 7(3), ss.1-15.
- Sözer, M. Alper ve Ekici, Niyazi, (2010), “Toplum Destekli Polisliğin Teorik Altyapısı ve Kavramsal Çerçevesi”, M. Alper Sözer (Ed.), *Toplum Destekli Polislik: Toplum, Suç ve Güvenlik*, Ankara: Adalet Yayınevi, ss.3-20.
- Stafford, A. R. (1983), *The Relationship of Job Performance to Personal Characteristics of Police Patrol Officers in Selected Mississippi Police Departments*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southern Mississippi.
- Swanson, C. R. (1977), “An Uneasy Look at College Education and the Police Organization”, *Journal of Criminal Justice*, 5, pp.311-320.
- Şahin, Eyüp, (2001), *1907’den 2000’e Polis Okulları*, Ankara: EGM APK Dairesi Başkanlığı Yayınları.
- Şahin, İsmail, (2007), *PMYO Öğrencilerinin Başarılarını Etkileyen Faktörler: Adile Sadullah Mermerci PMYO’da Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Şenyayla, Zeki (2005), *Emniyet Teşkilatında Performans Değerlendirmesi: Samsun İl Emniyet Müdürlüğü Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- TDK, (2009), *Türkçe Sözlük*, 10. Baskıdan Yapılan Tıpkıbasım, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Tavas, Bekir, (2011), *Emniyet Teşkilatında Performans Yönetimi ve Değerlendirme Sistemi: Ankara Kriminal Polis Laboratuvarı Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Timur, Hikmet, (1983), “Personel Başarı Değerlendirilmesi ve Türk Adli Yargı Örneği”, *Amme İdaresi Dergisi*, 16(3), ss.3-22.
- Tok, Alpay, (2009), “Bilgi Toplumu Özellikleri Açısından Polis Eğitimi”, *Polis Eğitim Programlarının Toplumsal Temelleri ve Çağdaş Gelişmeler Sempozyumu: Bildiriler*, Adana: Kemal Serhatlı PMYO ve Çukurova Üniversitesi, ss.172-179.
- Topak, Ömer Faruk, (2006), *Polis Meslek Yüksek Okulu Eğitiminde Sorunlar ve Kastamonu PMYO Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Tortop, Nuri; Aykaç, Burhan; Yayman, Hüseyin ve Özer, M. Akif, (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Truxillo, D. M., Bennett, S. R. and Collins, M. L. (1998), “College Education and Police Job Performance: A Ten-Year Study”, *Public Personnel Management*, 27(2), pp.269-280.
- Tutum, Cahit, (1979), *Personel Yönetimi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Türkel, Süleyman, (1980), “Bazı Türk Bankalarında Başarı Değerlemesi ve Sorunları”, *Hacettepe Üniversitesi İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:1(3).
- Uz, Alper Numan ve Ekici, Niyazi, (2011), “Polis Meslek Eğitim Merkezlerinin Eğitim Kalitesinin Arttırılmasına Yönelik Öneriler: ASM POMEM Örneği”,

- Alican Kaptı ve Serdar Kenan Gül (Ed.), *Polis Eğitiminde Çağdaş Yaklaşımlar*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss.175-185.
- Ürk, Refik, (2004), *Öğrenen Organizasyon Olarak Polis Meslek Yüksek Okulları: Balıkesir Polis Meslek Yüksek Okulu Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, Metin, (2006), “Post Modern Polis Amir Eğitimi”, *Polis Dergisi*, 47, ss.156-173.
- Vodicka, A. T. (1994), “Educational Requirements for Police Recruits”, *Law and Order*, 420, pp.91-94.
- Weiner, N. (1976), “The Educated Policeman”, *Journal of Police Science and Administration*, 4, pp.450-458.
- Wilson, H. T. (1994), *Post-Secondary Education and the Police Officer: A Study of Its Effect on the Frequency of Citizens’ Complaints*, Unpublished Doctoral Dissertation, Golden Gate University.
- Wolfskill, J. R. (1989), *Higher Education and Police Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Kansas.
- Worden, R. (1990), “A Badge and Baccalaureate: Policies, Hypotheses and Further Evidence”, *Justice Quarterly*, 7(3), pp.565-592.
- Wymer, C. W. (1996), *A Comparison of the Relationships Between Level of Education, Job Performance, and Beliefs on Professionalism within the Virginia State Police*, Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Yıldırım, Murat, (2001), *Polis Okullarında Eğitim Ortamlarının Düzenlenmesine İlişkin Sorunlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Young, Malcolm, (1991), *An Inside Job: Policing and Police Culture in Britain*, Clarendon Press, Oxford.
- Yüksel, Öznur (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Zengin, Selçuk ve Çalı, Hasan Hüseyin, (2012), “Almanya Polis Eğitimi”, Alican Kaptı ve Sebahattin Gültekin (Ed.), *Polis Eğitim Sistemleri*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları, ss.85-104.

EKLER

EK 1: 2003-2012 Yılları Arasında Göreve Başlayan PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Sayısal Durumu

YILLAR	POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİM KURUMU						GENEL TOPLAM
	PMYO			POMEM			
	BAYAN	ERKEK	TOPLAM	BAYAN	ERKEK	TOPLAM	
2003	462	4.166	4.628	--	--	--	4.628
2004	537	4.813	5.350	--	--	--	5.350
2005	358	5.869	6.227	97	1.761	1.858	8.085
2006	350	6.014	6.364	271	4.939	5.210	11.574
2007	398	6.540	6.938	199	4.125	4.324	11.262
2008	309	6.034	6.343	318	3.810	4.128	10.471
2009	332	6.070	6.402	446	7.255	7.701	14.103
2010	326	6.368	6.694	291	4.448	4.739	11.433
2011	327	6.557	6.884	348	8.695	9.043	15.927
2012	361	7.012	7.373	200	3.840	4.040	11.413
TOPLAM	3.760	59.443	63.203	2.170	38.873	41.043	104.246

Not: Bu tablo, Polis Akademisi Başkanlığı PMYO Şube Müdürlüğü ile Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığının verileri esas alınarak hazırlanmıştır.

EK 2: EGM Tarafından Hazırlanan Stratejik Plana Göre 2023 Yılına Kadar İşe Alınacak Polis Memuru Sayısı

YILLAR	Göreve Başlayacak PMYO Kaynaklı Polis Memuru Sayısı	Göreve Başlayacak POMEM Kaynaklı Polis Memuru Sayısı	Göreve Başlayacak Toplam Polis Memuru Sayısı	Tahmini Polis Memuru Sayısı
2010	6.500	10.100	16.600	190.912
2011	6.500	5.050	11.550	196.219
2012	6.500	10.100	16.600	206.782
2013	6.500	5.050	11.550	212.034
2014	6.500	10.100	16.600	220.633
2015	6.500	5.050	11.550	222.641
2016	6.500	10.100	16.600	229.109
2017	6.500	5.050	11.550	229.287
2018	6.500	10.100	16.600	234.786
2019	6.500	5.050	11.550	234.483
2020	6.500	10.100	16.600	238.117
2021	6.500	5.050	11.550	233.934
2022	6.500	10.100	16.600	232.817
2023	6.500	5.050	11.550	226.573

Kaynak: EGM, *Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013*, (2008:50).

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı : Ercan SÜNGER
Doğum Yeri : Ankara
Mesleği : Öğretim Görevlisi

Eğitim Durumu

İngilizce Hazırlık Eğitimi : Boğaziçi Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu
Lisans Eğitimi : Boğaziçi Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi
Türk Dili ve Edebiyatı
Yüksek Lisans Eğitimi : Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Türk Dili ve Edebiyatı Ana Bilim Dalı
Yabancı Diller : İngilizce / KPDS 75

İş Deneyimi

2007 - : Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Fakültesi
Türk Dili Okutmanlığı
1999-2007 : Millî Eğitim Bakanlığı
İngilizce Öğretmenliği, Türkçe Öğretmenliği
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği

İletişim

E-posta : ersunger@gmail.com
Telefon Numarası : 506 460 06 40
Tarih : 28/06/2013