

DOĞU ATAMALARI: GÜVEN(SİZ)LİK ALGISI TÜRK POLİSİNİN DOĞUDA ATANMAK İSTEDİĞİ İL TERCİHİNİ NE KADAR ETKİLİYOR?

Deployment to the Eastern Regions: What Effect Does Perception of Safety Have on Turkish Police Officers' Preference of Cities to be Deployed?

Hacı DURU*

Özet

Doğu atamaları, Türk Polis Teşkilatını diğer ülke teşkilatlarından ayıran önemli bir özelliktir. Türkiye’de her polis, belirli periyotlarla doğu illerinde çalışmak zorundadır. Polis jargonunda bu “Doğu Görevi” olarak bilinir. Polislerin, muhtemelen, doğuda atanacakları illeri tercih ederken kullandıkları kriterler vardır (mesela, atılacak şehrin sosyal/kültürel imkânları; okul, hastane, alışveriş merkezi, vb., atılan ilde çalışılması gereken asgari süre, memlekete olan uzaklık vb.). Güven(siz)lik algısı da, özellikle doğu illerine yapılan atamalarda, dikkat edilen önemli kriterlerdendir. Bu araştırmanın sorusu: Güven(siz)lik algısı polisin doğuda atanmak istediği il tercihini ne kadar etkiliyor? Bu sorunun cevabını bulmak için Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü personeline uygulanan personel memnuniyeti anketi verileri kullanılmıştır. Analiz sonuçları; güven(siz)lik algısının doğu atamaları ile ilgili yapılan tercihte önemli bir etkiye sahip olduğunu, hatta sıralı amirlerden ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerden memnuniyetten daha büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bulguların pratik açıdan ne anlama geldiği tartışılmıştır. Kısaca, doğu illerinin zorunlu hizmet süreleri belirlenirken ilin güvenliği dikkate alınmalıdır. Ayrıca, il içinde dış ilçelere yapılan atamalarla ilgili belirsizliği ortadan kaldıracak düzenlemelerin yapılması faydalı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Polis, Doğu atamaları, Tercih, Güvenlik algısı, Türk Polis Teşkilatı.

* Dr., Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü, haci.duru@gmail.com

Abstract

A defining characteristic of the Turkish National Police is that each of its members has to serve for some time in the Eastern region of the country. This is defined as the “Eastern service” in the Turkish National Police jargon. Police officers, probably, have criteria which they use while choosing the city they want to serve (for example, social and cultural amenities of the city-e.g., schools, hospitals, shopping centers-, mandatory minimum service time, distance to hometown, etc.). Perception of safety, too, especially for those who are to be deployed to the Eastern cities, might be among these criteria. The research question in this study is: What effect does perception of safety have on police officers’ preference of eastern cities to be deployed? Data from a general satisfaction survey, conducted by the Diyarbakir Police Department, were used to answer this question. Analyses showed that perception of safety has a strong effect on police officers’ preference of cities to be deployed, even stronger than the effects of the satisfaction with the supervisors and the quality of relations with co-workers. Practical implications of the findings are discussed. In short, this study showed that safety should be considered while determining mandatory service years of police departments in the Eastern part of the country. Also, reducing uncertainty on in-city deployments to counties might be favorable.

Key Words: Police, Eastern deployments, Preference, Perception of safety, Turkish National Police.

Giriş

Zorunlu doğu atamaları, Türk polis teşkilatını diğer birçok ülke teşkilatından ayıran önemli bir özelliktir. Türkiye’de her polis, belirli bir süre doğu illerinden birinde görev yapmak zorundadır (Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, (AYDY), Madde 21). Polisler, doğuda atanmak istedikleri illerle ilgili tercih yapabilmektedir. Eğer mümkünse, tercih ettikleri illerden birisine atanmakta, ama hiç tercih etmedikleri illerden birisine de atanabilmektedirler (Hekim, 2011).

Polislerin, muhtemelen, doğuda atanmak istedikleri illeri tercih ederken dikkat ettikleri bazı faktörler vardır; mesela, atanacakları ilin sosyal/kültürel imkânları (hastane, okul, eğlence ve alışveriş merkezleri, vb.), memlekete (yani, nüfusa kayıtlı olduğu ya da doğduğu şehre) olan uzaklığı, zorunlu hizmet süresi ve benzeri gibi. Burada “muhtemelen”

denilmesinin nedeni, araştırmacının literatürde bu konu ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlamamasıdır. TUBİTAK'ın hazırlayarak hizmete sunduğu Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi veritabanında “polis” anahtar kelimesi kullanılarak yapılan taramada polisin doğu atamaları ile ilgili hiçbir çalışma olmadığı görülmüştür.

Türkiye’de bu bölgeler arası atama ile ilgili yapılmış hiçbir çalışmanın olmaması, bu konunun başka ülkelerde de çalışılmadığı anlamına gelmez. Ama araştırmacı literatürde diğer ülke polis teşkilatlarında polis memurlarının bölgeler arası atamaları nasıl yapılıyor, polis memurları bu atamalarla ilgili nasıl tercih yapıyorlar konusu ile ilgili bilgiye de rastlamamıştır. Bunun önemli bir nedeni, Türkiye’nin aksine, diğer pek çok ülkede (özellikle Amerika ve AB ülkelerinde) polis teşkilatlarının daha çok yerel olarak örgütlenmesi olabilir (Bayley, 1992; Akar, Özer ve Demirci, 2005; Çevik, vd., 2005; Demirci ve Ülkemen, 2005; Gül, 2008; Dunham ve Alpert, 2009). Dolayısıyla, polislikle ilgili bilimsel araştırmaların en çok yapıldığı ülkelerde zaten bölgeler arası atamaya pek rastlanmamaktadır. Onun için de bu konu nispeten bilimsel araştırmaların ilgi alanı dışında kalmış olabilir.

Türkiye’de, birçok kamu kurumunda olduğu gibi polis teşkilatı da merkezi bir yapıya sahiptir. Polis teşkilatı, merkezde Emniyet Genel Müdürlüğü, taşrada da il emniyet müdürlükleri olarak örgütlenmiştir. Bir diğer yönden, 1. Bölge (Batı) ve 2. Bölge (Doğu) birimleri olarak da örgütlenmiştir. Doğu, yani 2. Bölge birimleri, Türkiye’nin doğu ve güneydoğusunda bulunan 25 il emniyet müdürlüğü, bu illerden birisinde bulunan polis meslek yüksek okulu ya da polis kriminal bölge laboratuvarından oluşmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğü ve bağlı birimleri ile diğer bütün birimler 1. Bölge içindedir. Teşkilat personeli belirli periyotlarla 1. ve 2. bölge birimlerinde görev yapmak zorundadırlar. Bu durum, personelin 1. ve 2. bölge birimleri arasında atanmalarını gerektirmektedir.

Doğu atamaları ile ilgili akla gelen önemli sorulardan birisi şudur: Türkiye’de polisler, doğuda atanmak istedikleri illeri tercih ederken nelere dikkat ediyorlar? Bu soru pratik açıdan önemlidir, çünkü sorunun cevabına bakılarak politikalar geliştirilebilir. Hekim’in yaptığı araştırmaya göre 2. Bölgeden 1. Bölgeye (yani, doğudan batıya) atanırken ilk tercih ettiği ile atanan polislerin oranı, 2008, 2009 ve 2010 yılları için sırasıyla %70, %70 ve %69’dur. Oysa 1. Bölgeden 2. Bölgeye (yani, doğuya) atanırken ilk tercih ettiği ile atanan polislerin oranı, 2008, 2009 ve 2010 yılları için sırasıyla %46, %42 ve %48’dir (Hekim, 2011).

Polislerin ilk tercih ettikleri illere atanma oranlarının-özellikle de 2. Bölgeye yapılan atamalarda-düşük olması aslında önemli bir yönetim problemidir, çünkü bu oranlar, teorik olarak, iller arasında tercih edilme açısından önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir. Tercih etmediği ilde çalışan polislerin motivasyonu daha düşük olacağı düşünülürse, polisin etkinliğini artıracak stratejiler geliştirme açısından yukarıdaki soruyu cevaplamak önemlidir. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı “Türkiye’de polisler, doğuda atanmak istedikleri illeri tercih ederken nelere dikkat ediyorlar?” sorusuna cevap aramaktır. Daha özelden, “çalışılacak ile ilişkin güvenlik algısının polisin doğu atamaları ile ilgili yaptığı tercihte rolü ne?” sorusuna cevap aramaktır.

Böyle bir soruyu cevaplamanın daha direkt bir yolu polislere direkt olarak doğuda atanmak istedikleri ili, daha sonra da neden o ilde çalışmak istediğini sormaktır. Araştırmada bu yol izlenmedi. Araştırma sorusu aşağıda anlatılan veriler kullanılarak dolaylı olarak cevaplanmaya çalışıldı. Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü personeline, 2012 Mart ayında genel bir personel memnuniyeti anketi uygulandı. Bu anketin soruları arasında şunlar vardı: (1) Benim için Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü 2. Bölge iller arasında çalışılabilecek en iyi kurumdur. (2) Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nü tercih ettiğim için memnunum. (3) Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’ne tercih dışı geldiğim için memnunum. (4) Arkadaşıma Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nden bahsederken çalışılabilecek çok iyi bir 2. Bölge ili olarak anlatıyorum. (5) Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nde çalışma kararı benim için kesin bir hata idi. (6) İmkânım olsa Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nden ayrılır 2. Bölge illerinden birinde çalışırdım.

Bu sorular, dolaylı da olsa, personelin doğuya atanırken Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nü tercih edip etmediği hakkında fikir vermektedir. Ankete katılanlara direkt olarak “Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nü tercih ettiniz mi?” sorusu sorulmamış, ama soruları cevaplarırken kişinin doğuya atanırken yaptığı tercihin ne kadar doğru ya da yanlış olduğu sorulmuş. Ayrıca, Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nün diğer emniyet müdürlükleri ile kıyaslanması da istenmektedir ki bu da tercih etme ile ilgilidir. Mesela, birinci, dördüncü ve altıncı soruları cevaplamak için kişinin Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nü diğer 2. Bölge il emniyet müdürlükleri ile kıyaslaması gerekmektedir. İkinci, üçüncü ve beşinci sorular da doğuya atanırken yaptığı tercihin doğruluğu ile ilgili sorulardır. Bu sorulardan birinciden dördüncüye kadar olanlara olumlu, beşinci ve altıncı soruya da olumsuz cevap veren birisi, ya doğuya atanırken Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nü tercih etmekle doğru bir seçim

yaptığını düşünüyordur ve/veya kendisine ikinci bir şans verilse Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'ne atanmayı tercih edecektir. Ya da bunun tam tersi geçerli olacaktır.

Kısaca, araştırma sorusu bu veriler kullanılarak cevaplanmaya çalışılmıştır. Elde, Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan personelin Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde çalışıyor olmakla ne kadar doğru bir tercih yaptığını düşündüğünü gösterir bir ölçü bulunmaktadır. Soru şu: Bu ölçüye etki eden faktörler nelerdir? Polislerin doğruya atanırken yaptıkları tercihlerde dikkat etmeleri beklenen hem il ile ilgili hem de emniyet müdürlüğü ile ilgili bazı hususlar vardır. Bunlardan atanılacak il ile ilgili olanlardan ilk akla gelen birkaçı şunlardır: İldeki hayat pahalılığı, ilin sosyal/kültürel imkânları, (ulaşım kolaylığı) ve zorunlu hizmet süresi. Hayat pahalılığından ne kastedildiği bellidir; yiyecek, içecek, barınma vb. temel ihtiyaçların pahalılığıdır. Hayat pahalılığı aslında her atamada (yani, hem doğruya hem batıya) dikkat edilmesi beklenen bir husustur. Hatta doğu atamalarında hayat pahalılığı, polislerin-dikkat etmeleri beklenen daha öncelikli hususlar olduğu için-diğerlerine nazaran daha az dikkat ettikleri bir husustur da denilebilir. İlin sosyal/kültürel imkânlarından kastedilen; ilde sağlık hizmetlerinin nasıl olduğu, üniversite hastanesi olup olmadığı, alışveriş merkezleri olup olmadığı, eğlenmek için sinema, spor salonu, kafe, vb. olup olmadığı gibi faktörlerdir.

1. Literatür Taraması

Türkiye'de polislerin doğruya atanırken yaptıkları tercihle ilgili bir çalışma yapılmamıştır. Ancak, polisler için her bir atama gönüllü ya da zorunlu bir göçtür. Dolayısıyla, bu noktada göç ile ilgili literatürden faydalanılabilir. Göç'ü çalışan bilim adamları insanların göç edecekleri zaman ne tür yerleri tercih ettiklerini araştırmışlardır. Mesela, bununla ilgili yakın zamanda yapılan çalışmalardan bir tanesi Niedomysl'in çalışmasıdır (2008). Niedomysl, İsveç'te yaptığı çalışmasında insanlara, direk olarak, "göç etmek istediğinizde bölge, alan [yani, şehir] ve mahalle seçerken nelere dikkat ediyorsunuz?" sorusunu sormuştur. Şehir seçimi ile ilgili aldığı cevaplar arasında en sık tekrar edilenlerin de sosyal faktörler, mesleki faktörler, barınma, imkânlar ve ulaşım olduğunu görmüştür (Niedomysl, 2008:1113). Niedomysl (2008), çalışmasının ikinci kısmında, göç tercihinde etkisi olduğunu düşündüğü bölge, alan ve mahalle özelliklerini isim isim belirledikten sonra bunların ne kadar

önemli olduğunu da sormuş. Alan [yani, şehir] ile ilgili sorduğu özellikler şunlardır: Sağlık, doğal güzellik, ulaşım, tabii imkânlar, deniz, eğitim, alışveriş imkânı, yerel vergi oranları, spor, kültür ve eğlence tesisleri ve fuarlardır.

Daha eski bir çalışmada, Fuguitt ve Zuiches (1975), Amerika'da insanların daha çok büyük şehirler, ya da büyük şehirlere yakın mesafedeki küçük şehirlerde (Türkiye'deki uydu şehirler gibi) yaşamak istediğini bulmuşlardır. İnsanlara neden oralarda yaşamak istediklerini sorduklarında aldıkları cevaplar arasında şunlar öne çıkmıştır: Spor ve kültür imkânları, aile ve arkadaşlara yakınlık, kaliteli okullar, iş imkânı ve yüksek maaş. Benzeri bir çalışmada Lan-Hung ve Hsu (2005), Tayvan'dan Avustralya'ya göç edenlerin yaşamak istedikleri yeri seçerken şunlara dikkat ettiklerini bulmuşlardır: Gelir seviyesi, barınma giderleri, çocukların eğitimi, işe ve alışveriş merkezlerine olan uzaklık ve arkadaşlara ve diğer Tayvanlılara yakınlık. Bir diğer çalışmada Bailey ve arkadaşları (2004), deneklerinin göç ederken yaptıkları tercihleri etkileyen faktörler arasında çocuklarının eğitimi de olduğunu bulmuşlardır. Findlay ve arkadaşları (1988), İngiltere'nin şehirlerini yaşanacak yer olarak birbirleri ile kıyasladıkları bir çalışmada insanların en çok (sırasıyla) suç oranları, sağlık hizmetleri, çevre kirliliği, hayat pahalılığı, etnik harmoni ve iyi alışveriş merkezlerinin olmasını önemsediklerini bulmuşlardır.

İnsanların nerelerde yaşamak istedikleri ile ilgili araştırmalar zaman zaman Türkiye'de de yapılmaktadır. Yakın zamanda CNBC-e Business dergisinde böyle bir çalışma yayınlanmıştır. Bu çalışmada toplamda 37 kriter kullanılmış ve bu kriterler daha sonra altı alt başlık altında toplanmıştır: Ekonomi, eğitim, sağlık, güvenlik, kent hayatı ve kültür sanat (NTVMSNBC, 2010). Bu çalışma Türkiye'de de, genel anlamda, insanların yaşamak istedikleri yeri seçerken bu türlü etkenlere dikkat ettiklerinin bir göstergesidir.

Türkiye'de Polisler, AYDY md. 7'ye göre, nüfusa kayıtlı oldukları illere atanamazlar (nüfusu bir milyonu aşan iller hariç) (AYDY, Madde 7). Dolayısıyla, polislerin çoğu hayatlarını gurbette geçirmek zorundadırlar. Onun için de atanacakları ilin memlekete olan uzaklığı önemli olabilir. Memleketi doğu illerinden birisi olan ve doğuya atanan, ya da batı illerinden birisi olup da batıya atanan kişi bu durumu memleketine yakın bir ili tercih ederek tolere edebilir. Ama memleketi Ege, Marmara illerinden birisi olan ve doğuya atanan birisinin memleketine gitmek için çok uzun mesafeler katetmesi kaçınılmazdır.

Onun için, acil durumlarda memlekete hemen gidebilmek için atanılan ilde havaalanı olup olmadığı da önemlidir.

Aile fertlerine yakın olma isteği genel göç literatüründe de üzerinde durulan konulardan birisidir. Mesela, Bailey ve arkadaşları (2004) yaptıkları çalışmada denekler akrabalarına yakın yerlerde, özellikle de yaşlı akrabalarına yakın yerlerde (onlara bakabilmek için) yaşamak istediğini ifade ediyorlar. Başka bir çalışmada Ahmad (1992) insanların akrabalarına yakın yerlerde yaşamak istediğini bulmuştur. Yine Türkiye’de yapılan bir çalışmada Dökmeci ve Berköz (2000) gençlerin yaşanılacak yer seçiminde en çok, iş yerine yakınlıktan sonra, akrabalara yakınlık, temizlik, sosyal ortam ve imkânlar önem verdiğini söylüyor. Aslında son iki çalışma insanların şehir içi yer (mahalle, semt) seçiminde dikkat ettiği hususlar ile ilgili çalışmalar, ama yine de konu ile ilgili fikir vermesi açısından önemlidirler.

Atanılacak ilin zorunlu hizmet süresi de dikkat edilmesi beklenen hususlardan birisidir. AYDY’ne göre polisler okuldan mezun olduktan hemen sonra, tercihen, batı illerinden birisine atanırlar (Madde 13). Daha sonra doğu illerinden birisine atanırlar. Polisler, doğuya atandıkları yıllarda birkaç yıllık evli ve çocuklu oluyorlar. Çocukları da genelde ilkokul çağında oluyor¹. Türkiye’de iyi bir meslek sahibi olmak için gereken şeylerden birisi, belki de en önemlisi, iyi bir eğitime sahip olmak, dolayısıyla da iyi bir üniversiteden mezun olmaktır. Üniversiteye sınavla girilmektedir. Üniversite sınavını kazanmak için de iyi bir orta öğrenim (ortaokul ve lise) gereklidir ve batı illerinde eğitimin kalitesi daha yüksek olduğuna dair göstergeler vardır (örn: NTVMSNBC, 2010). Mesela, NTVMSNBC (2010) çalışmasında Türkiye’nin 81 ili genel anlamda yaşanabilirlik açısından ve içinde eğitimin kalitesinin de bulunduğu beş değişik açıdan sıralanmıştır. Eğitimin kalitesi ile ilgili sıralamada, batı ve doğu illeri arasında istatistikî anlamda önemli farklılıklar bulunmaktadır; batı illerindeki eğitimin kalitesi doğu illerine nazaran daha yüksektir. Onun için, polislerin bir an önce doğu hizmetini tamamlayarak, batıya gitmek ve hayatlarını bir düzene koymak istemeleri beklenir². Yani, polisler için doğuda atanacakları illerin zorunlu hizmet süresi önemlidir.

¹ Bunu Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nün yaptığı ankette de görmek mümkün. Bakınız, Tablo 1.

² Burada maksadını aşan bir şeyler söylemiş olmamak için şu not düşüldü: Aslında polislerin batı ve doğu illerindeki eğitim ile ilgili algılarını sorgulamak gerekir. Yani, polisler bu konuda ne düşünüyor? Eğitimin batı illerinde doğu illerine nazaran daha kaliteli olduğunu düşünüyor mu? Bu konu ile ilgili yapılmış bir araştırmaya rastlanmadı. Ama ortada şu da var. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme

Aslında, bütün bu hususların birbirleriyle ilişkili olduğu ve doğu atamaları ile ilgili düzenlemeler yapılırken de bunlara dikkat edildiği görülmektedir. Şöyle ki: İlin sosyal/kültürel imkânlarının genişliği ve ulaşım kolaylığı ilin nüfusu ile ilgili hususlardır. İlin nüfusu ne kadar büyük ise sosyal/kültürel imkânları da o kadar geniş olur. Üniversiteler, büyük hastaneler, okullar, alışveriş merkezleri ve benzeri büyük illerde küçük illere oranla daha çok olur. Ayrıca, büyük illerin ulaşımı da daha kolaydır; ana yollar oralarından geçer ve oralarda havaalanları olur. Ya da tam tersinden düşünecek olursak, ana yollar üzerinde bulunan ve havaalanı olan illerin nüfusları daha hızlı büyür, nüfus büyüdükçe de sosyal/kültürel imkânlar artar.

Zorunlu hizmet süreleri ile illerin nüfusları arasındaki korelasyon doğu illeri için 0.72'dir³. Bu değer şunu gösteriyor: İlin nüfusu büyüdükçe orada zorunlu olarak çalışılması gereken süre de artmaktadır. Yani, ilin sosyal/kültürel imkânları arttıkça, ulaşımı kolaylaştıkça orada zorunlu olarak çalışılması gereken süre de artmaktadır. Polislerin, sosyal/kültürel imkânları geniş ve ulaşımı kolay olan illeri tercih etmeleri, ama zorunlu hizmet süresi fazla olan illeri de tercih etmemeleri beklenir. Sanki illerde çalışılması gereken zorunlu süreleri ilin büyüklüğü ile orantılanarak iller *cazibe* açısından eşit hale getirilmeye çalışılmıştır.

Yukarıda sayılan hususlar atanılan il ile ilgili olanlardır. Polisler, muhtemelen atandıkları emniyet müdürlüğü ile ilgili hususlara da dikkat ediyor olabilirler. Bunlar arasında ilk akla gelen birkaç husus atanılan

Merkezi (ÖSYM) web sitesinde (www.osym.gov.tr) illere göre üniversite sınavlarındaki başarı oranlarını zaman zaman yayınlamaktadır. ÖSYM'ye göre, mesela, batı ve doğu illeri başarı yüzdeleri arasında 2005 ÖSS sınavında 4 puan, 2006 ÖSS sınavında ise 3,5 puan fark var. Yine 2005 verilerine göre batı ve doğu illeri arasında sözelde 5 puan, sayısalda 4 puan ve eşit ağırlıklıda 5 puan fark var. Bir puanın bile önemli olduğu bu sınavlarda doğu illerinde yaşayan öğrenciler batı illerinde yaşayanlara nazaran ortalama 4-5 puan az alıyorlar. İllerin başarı sıralamalarını medya kuruluşları da zaman zaman yayınlamaktadır. Polislerde batı ve doğu illerinin eğitim kaliteleri ile ilgili algıların gelişmiş olması beklenir. Bu algıların da gerçeğe uygun olarak gelişmiş olması beklenir: yani, polislerin batı illerinin eğitim kalitesinin doğu illerine nazaran daha iyi olduğunu düşünmeleri. Yine de, araştırmacı tarafından bu konu ile ilgili bir çalışma bulunamadığı için bütün bu anlatılanlar tahminden ibarettir.

³Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı'nın web sitesinde (http://www.egm.gov.tr/personel/hizmet_suresi.htm) zorunlu hizmet süreleri ile ilgili bir harita yayınlanmaktadır. Bu harita üzerinde illerin zorunlu hizmet süreleri ve Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan nüfus bilgileri yer alıyor. Ayrıca illerin hangi bölge içinde (yani, batı ve doğu) olduğu da harita üzerinde işaretlenmiş. Metinde gösterilen korelasyon katsayısı (yani, 0.72) araştırmacı tarafından, bu veriler kullanılarak tespit edilmiştir. Ayrıca, bu haritadaki verilere göre zorunlu hizmet süresinin bağımlı, logaritmik nüfus ile bölgenin (yani, batı ve doğu) bağımsız değişken olarak kullanıldığı çoklu regresyon sonucu: $R=0,91$, etki değerleri bölge için $-3,01$, logaritmik nüfus için $0,86$. Bu değerler şunu gösteriyor: İllerin zorunlu hizmet sürelerindeki varyasyonun %80'i ilin logaritmik nüfusu ve hangi bölgede olduğu ile açıklanabiliyor. Yani, batı ve doğu bölgelerdeki illerin zorunlu hizmet süreleri belirlenirken ilin nüfusuna kesinlikle dikkat edilmiş.

emniyet müdürlüğündeki sosyal atmosfer, terör tazminatı, lojman imkânı ve ek görevlerin çokluğudur. Biraz daha açacak olursak, il emniyet müdürlükleri sosyal atmosfer açısından farklılık göstermektedir. Bazı emniyet müdürleri daha serttir, dolayısıyla polislerin sıralı amirleri de daha serttir, bazı emniyet müdürleri de daha yumuşaktır; bazı emniyet müdürleri personelini çok zorlar, bazıları ise personeli çok sıkımaz (Krimmel ve Lindenmuth, 2001; Girodo, 1998; Deluga ve Souza, 1991; Kipnis, vd., 1984). Bunlardan birincilerle çalışmanın ikincilerle çalışmaya göre daha zor ve stresli olması beklenir (Ashforth, 1994, 1997). Polisler, bazı emniyet müdürlüklerindeki arkadaşlık ilişkilerinin daha samimi, bazılarındakilerin ise daha yüzeysel olduğunu düşünmektedir. Başka bir deyişle, bu türlü emniyet müdürlüklerinde entrikaların, kumpasların, gruplaşmaların olduğunu düşünmektedirler. Atanılacak emniyet müdürlüğündeki sosyal atmosferin de tercihleri etkilemesi beklenir (Morris, vd., 1999; Griffin, 2001).

Doğu illerinde birçok emniyet müdürlüğünde personele terör tazminatı ödenmektedir. Ödenen miktarlar ise iller arasında farklılık göstermektedir (Hekim, 2011; kişisel iletişim, Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü Bütçe Şube Müdürlüğü, 2012). Terör tazminatı, personelin geliri açısından azımsanamayacak bir artıdır (mesela, Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü personelinin aldığı terör tazminatı polis memuru maaşının yaklaşık %15'ine tekabül etmektedir) . Polislerin, eşitler arasından, terör tazminatının daha fazla olduğu emniyet müdürlüklerini tercih etmesi beklenir (Hekim, 2011). Lojman da maddi imkânlar açısından bir tercih unsurudur. Lojman sayıları il emniyet müdürlüklerine göre farklılık göstermektedir. Yine, polislerin, eşitler arasından, lojman sayısı daha fazla olan illeri tercih etmeleri beklenir.

Son olarak, ek görevlerin çokluğu da bir tercih unsuru olabilir. Ek görevler, polisin kendi birimi ile ilgili olmayan, fazladan yapması gereken hizmetlerdir. Bunlardan en çok bilinenleri spor karşılaşmaları, sınav, konser ve benzeri etkinliklerde yapılan görevlendirmelerdir. Bunlara ilaveten, mitingler, toplantı ve gösteri yürüyüşleri, önemli günlerde yapılan beklemeler vb. çokça bilinen ek görevler arasında sayılabilir. Ek görevler daha çok hafta sonları veya mesai saatleri dışında yapılır. Dolayısıyla, ek görevler aslında polis için küçümsenemeyecek bir külfettir. Polisin, eşitler arasında, ek görevlerin daha az olduğu emniyet müdürlüklerini tercih etmeleri beklenir.

Genel anlamda polisler atanılacak il ile ve emniyet müdürlüğü ile ilgili tercih yaparken yukarıda anlatılan hususlara dikkat etmeleri muhtemeldir.

Bunlara ilaveten, polislerin tamamının değil de bazılarının dikkat ettiği hususlar olabilir (atanılacak il ve/veya emniyet müdürlüğü ile ilgili). Mesela, Diyarbakır PKK için önemli bir merkezdir; PKK için, taraftarlarının morallerini yüksek tutmak açısından Diyarbakır'a hâkim olmak çok önemlidir (Şenocaklı, 2008). Terörle mücadele ve istihbarat polisi için Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü çok önemli bir tecrübe kaynağıdır. Diyarbakır, PKK terör örgütüne yakın siyasi oluşumlar için de bir kale niteliğindedir. Bu türlü oluşumlar, Türkiye'ye sesini Diyarbakır'dan duyurmaktadır. Onun için de Diyarbakır'da toplumsal olay eksik olmaz (Yavuz, 2012). Dolayısıyla, Güvenlik Şube Müdürlüğü çalışanı için de Diyarbakır önemli tecrübe kaynağıdır. Onun için, Terörle Mücadele, İstihbarat ve Güvenlik şube müdürlükleri personelinin-önemli vazife icra ettiklerini düşünecekleri ve kendilerini değerli hissedecekleri için-Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapmaktan daha çok haz almaları beklenir.

Güven(siz)lik algısı da, özellikle doğu atamaları için, polisin dikkat etmesi beklenen hususlardandır. Türkiye'nin 30 yıllık bir terör problemi vardır; PKK, ülkenin başının belasıdır (Bal, 2007; Criss, 1995). PKK, en çok doğu ve güneydoğu illerinde, yani doğu illerinde, eylem yapmaktadır. PKK'nın hedefinde asker, polis ve devlet yanlısı olarak gördüğü sivil vatandaşlar vardır (Özhan ve Ete, 2008:7-8). Onun için, doğu ve güneydoğu illerinde görev yapan polisin can güvenliği daha çok tehdit altındadır. Batı illerinde "polis şehit oldu" haberleri çok duyulmaz, ama doğu illerinde "polis şehit oldu" haberi sıkça duyulmaktadır.

Buraya kadar anlatılanlar şöyle özetlenebilir. Polis memurlarının doğuda atanacakları illeri tercih ederken dikkat ettiği hususlar iki grupta incelenebilir. Birincisi, atanılan il ile ilgili olanlar. Bunlardan ildeki hayat pahalılığı, ilin sosyal/kültürel imkânları, memlekete olan uzaklık (ulaşım kolaylığı) ve zorunlu hizmet süresi öne çıkıyor. İkincisi, atanılan emniyet müdürlüğü ile ilgili olanlar. Bunlardan da: Atanılan emniyet müdürlüğündeki sosyal atmosfer, terör tazminatı, lojman imkânı ve ek görevlerin çokluğu öne çıkmaktadır. Güven(siz)lik algısı da atanılacak ili tercih ederken dikkat edilmesi beklenen önemli hususlardan birisidir. Bu çalışmanın amacı, polislerin doğuya atanırken dikkat ettiği hususlar arasında güven(siz)lik algısının yeri nedir? sorusuna cevap aramaktır.

Çalışmanın geri kalan kısmında kullanılan veriler tarif edilecek (örneklem nasıl seçilmiş, örneğin özellikleri neler), daha sonra kullanılan istatistikî analizler ve bunların sonuçları sunulacaktır. Daha sonra

istatistikî analizlerin sonuçları ve genel anlamda çalışmadan çıkarılan sonuçlar tartışılacaktır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Yukarıdaki tartışmadan hareketle şu hipotezleri üretmek mümkündür: Polis memurları, doğuya atanacaklarında hayat pahalılığının daha az olduğu, sosyal/kültürel imkânların daha fazla olduğu, ulaşımın kolay olduğu, ama zorunlu hizmet süresinin az olduğu illeri tercih ederler. Ayrıca, atanabilecekleri il emniyet müdürlükleri arasından da sosyal atmosferin olumlu olduğu, yani sıralı amirlerinden ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerinden memnun olacaklarını düşündükleri, ek görevlerin daha az olduğu emniyet müdürlüklerini tercih ederler.

Bunlar arasından eldeki verilerle test edilebilecek olanlar ise şunlardır: Polis memurları doğuya atanırken (1) sıralı amirlerinden ve (2) iş arkadaşları ile olan ilişkilerinden memnun olacaklarını düşündükleri, (3) ek görevlerin daha az olduğu emniyet müdürlüklerini tercih ederler. Güven(siz)lik algısının da doğu atamalarında önemli bir unsur olduğu yukarıda izah edilmeye çalışılmıştı. Dolayısıyla dördüncü hipotez de: (4) Polis memurları doğuya atanırken daha güvenli olduğunu düşündükleri illeri tercih ederler. Polis memurları, ayrıca, (5) lojman imkânının daha fazla olduğu, (6) dış ilçelerde çalışma olasılığının da daha az olduğu emniyet müdürlüklerini tercih ederler.

Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü personeline, 2012 Mart ayında genel bir personel memnuniyeti anketi uygulanmıştır. Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde 2012 Mart ayında toplamda 4630 polis memuru ve 441 amir sınıfı personel olmak üzere 5071 kişi görev yapmaktaydı. Bu ankete, polis memurları arasından rastgele seçilen 504 polis memuru ile 430 amir sınıfı personel katıldı⁴. Ankete katılan polis memurlarının seçiminde basit rastgele örneklem yöntemi kullanıldı. Ankete katılım tamamen gönüllülük esasına dayandırıldı. Polis memurlarına dağıtılan anket formlarından 411 tanesi (%82), amir sınıfı personele dağıtılan anket formlarından ise 104 tanesi geri döndü (%24). Amir sınıfı personele gönderilen anketlerin geri dönüş oranı çok düşük olduğu için çalışma polis memurları ile sınırlandırıldı.

⁴ Ankete, emniyet müdürü ve müdür yardımcıları hariç Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde görev yapan amir sınıfı personelin tamamı katıldı.

Personel memnuniyeti anketinde toplamda 69 soru vardı. Bu sorular içinde-yukarıdaki altı soruya ilaveten-personelin amiri ve iş arkadaşları ile olan ilişkileri, çalışma ortamı, iş yükü, ek görevler, iş-aile çatışması, moral, güvenlik algısı ve demografik özellikleri ile ilgili sorular vardı. Sorular arasında, maalesef, güvenlik algısı dışında Diyarbakır ili ile ilgili soru yoktu⁵. Dolayısıyla, bu anket verilerini kullanarak “Polislere Diyarbakır’ın neyi cazip geldi de buraya atandılar (ya da bir fırsat daha verilse yine buraya atanmak isterler)?” sorusunu cevaplamak mümkün değildir. Ancak ankette Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü ile ilgili birçok soru vardır. Yani, anket verilerini kullanarak “Polislere Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’nün neyi cazip geldi de burayı tercih ettiler (ya da bir fırsat daha verilse yine buraya atanmak isterler)?” sorusunu cevaplamak mümkündür.

Yukarıda anlatılanlar ışığında anket sorularını kullanarak aşağıdaki ölçüler oluşturuldu. Diyarbakır’ı tercih etme nedeni yukarıdaki altı soru ile ölçüldü (Cronbach $\alpha=0,87$). Güven(siz)lik algısı ise üç soru ile ölçüldü: (1) Mesai esnasında dışarıdan gelecek herhangi bir tehlikeye karşı kendimi güvende hissediyorum, (2) Mesai dışında dışarıdan gelecek herhangi bir tehlikeye karşı kendimi güvende hissediyorum ve (3) Terör saldırısı ihtimaliyle çevremdeki hemen herkesten şüpheleniyorum (Cronbach $\alpha=0,75$). Kişinin kendisi ile ilgili güven(siz)lik algısının yanında ailesi ile ilgili algı da ölçüldü. Dört soru soruldu: (1) Eşim kendisini Diyarbakır’da güvende hissediyor, (2) Çocuklarım kendilerini Diyarbakır’da güvende hissediyorlar, (3) Eşim burada olmaktan mutlu ve (4) Çocuklarım burada olmaktan mutlu (Cronbach $\alpha=0,93$).

Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü’ndeki sosyal atmosferi anlamak üzere iki ölçü oluşturuldu. Birincisi, polislerin sıralı amirlerinden memnuniyetleri. Şu sorular soruldu: Amirimin, (1) işleri personel arasında adil bir şekilde dağıtmasından, (2) bize destek verme ve teşvik etmesinden, (3) bize değer vermesi ve bizleri önemsemesinden, (4) yaptığımız başarılı çalışmalarını takdir etmesinden, memnunum/memnun değilim. Bu sorular, ikişer kez soruldu ve sorulara cevap verirken kişinin kendisine en yakın amiri (örnek, polis merkezi amiri, büro amiri vb.) ve

⁵ Aslında bu çok da kötü bir haber değil. Yukarıda da anlatıldığı gibi, idare atılan illeri cazibe açısından eşitlemeye çalışmış. Şöyle ki: sosyal/kültürel imkânların daha fazla olduğu, ulaşımın daha kolay olduğu illerde zorunlu çalışma süresi de daha fazla. Polisler için, sosyal/kültürel imkânları daha fazla ve ulaşımı da daha kolay olan illerin daha cazip, ama zorunlu hizmet süresi daha uzun olan sark illerinin de daha az cazip olduğunu düşünürsek, cazibe açısından doğu illerinin tamamı birbirleriyle aşağı yukarı aynı demektir.

ikinci derece en yakın amirini (örnek, ilçe emniyet müdürü, şube müdürü, vb.) düşünerek cevaplaması istendi (Cronbach $\alpha=0,91$ ve $0,95$).

Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'ndeki sosyal atmosferin ikinci ölçüsü iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerle ilgiliydi. İki soru soruldu: (1) İş arkadaşlarımla kurduğum dostluklar beni memnun etmektedir ve (2) Emniyet teşkilatı içinde arkadaşlarımla bana verdiği değerden memnunum (Cronbach $\alpha=0,82$). Ankette, ek görevlerin çokluğu ile ilgili yalnızca bir soru vardı: Ek görevlerin gereksiz olduğunu düşünüyorum. Ama bu soru diğer bir soru ile de ilişkiliydi: Ek görevlerin var oluş nedeni hakkında bana açıklama yapılıyor. Bu iki değişken analize teker teker dâhil edildi.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistikler (N=409)

	N/Ort.	%/S.S.	Min.	Max.
Cinsiyet (Kadın=1)	28	6,9		
Medeni Hal (Evlili=1)	296	77,7		
Yaş				
20-24	22	5,4		
25-29	201	49,1		
30-34	97	23,7		
35-39	64	15,6		
40+	25	6,1		
TEM, İst... (1=Evet)	46	11,2		
Dış İlçe (1=Evet)	81	19,8		
Lojman (1=Evet)	164	43,2		
Tercih	0	1	-2,59	2,17
En yakın amir...	0	1	-3,34	3,08
2. en yakın amir...	0	1	-3,15	3,04
İş arkadaşları...	0	1	-3,81	1,89
Ek görevler...	3,24	1,23	1	5
Ek görevler hak... ¹	2,96	1,33	1	5
Güven(siz)lik (k) ²	0	1	-2,04	3,11
Güven(siz)lik (a) ³	0	1	-2,00	4,39

¹ Ek görevlerin var oluş nedeni hakkında bana açıklama yapılıyor.

² Kişinin kendisinin güven(siz)lik algısı.

³ Ailesinin güven(siz)lik algısı.

Ayrıca, çalışılan birimin Terör, İstihbarat ya da Güvenlik şubelerinden birisi olup olmadığını gösteren bir değişken oluşturuldu (1= Terör, İstihbarat ya da Güvenlik, 0=diğer birimler). Şehir merkezinde görev yapmak ile dış ilçelerden birisinde görev yapmak aynı değildir. Dış ilçeler genelde sosyal/kültürel imkânlar açısından mahrumiyet yeridir, hem de güvenlik açısından bazen daha riskli olabilirler. Şehir merkezinde görev yapan birisi üniformasını çıkardığı anda sivil vatandaş gibidir, ama dış ilçelerde kişi resmi ya da sivil kıyafetli iken fark etmez, herkes onun polis olduğunu bilir. Yani, dış ilçelerden birinde çalışan birisi mesai saatinde de mesai saati dışında da potansiyel hedeftir. Onun için, çalışılan birimin dış ilçelerden birisi olup olmadığını gösteren bir değişken de oluşturuldu (1=dış ilçe, 0=diğer). Çalışmada kullanılan tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere, örneklemin %6,9’u kadın polis memurlarından oluşmaktadır. Örneklemin yarısının yaşı 30’dan küçüktür. Yüzde 11,2 TEM, İstihbarat ya da Güvenlik Şube müdürlüklerinden birinde görev **yapmaktadır. Yüzde 19,8’i de dış ilçelerden birinde görev yapmaktadır.** Maalesef, Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü personelinin demografik özellikleri ile ilgili yalnızca cinsiyete ilişkin veriler mevcut. Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü personelinin %5’i kadınlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla, örneklemin cinsiyet açısından Diyarbakır Emniyet Müdürlüğünü temsil ettiği söylenebilir. Ancak örneklemin temsil yeteneğini yaş, çalışılan birim ve diğer değişkenler açısından değerlendirmek mümkün olamamıştır. Ama geri dönüş oranının yüksek olması (%82) ve örneklemin basit rastgele seçim yolu ile seçilmiş olması temsilin önemli bir problem olmadığı yönünde fikir vermektedir.

3. Analiz

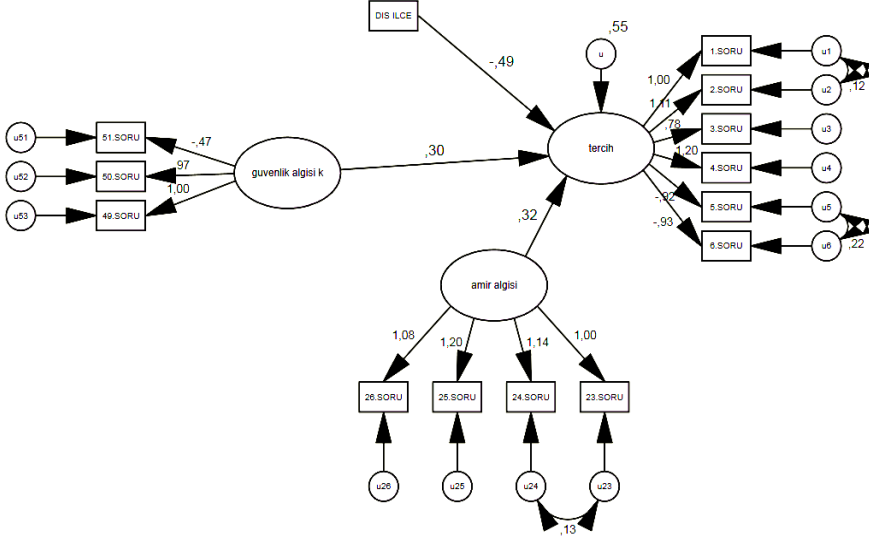
Sunulan hipotezleri test etmek için yukarıdaki değişkenler oluşturuldu. Daha sonra, bu hipotezler iki değişik yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak test edildi. Birincisinde, polis memurlarının tamamı analize dâhil edildi. İkincisinde ise, analize yalnızca evli memurlar dâhil edildi. Her iki analizde de bağımlı değişken (yani Diyarbakır’ı tercih etme) üzerindeki etkisi istatistikî açıdan anlamlı olmayan bağımsız değişkenler vardı. Bunlar daha sonraki analizlerden çıkartıldı. Bağımlı değişken üzerindeki etkisi istatistikî açıdan anlamlı olmayan değişkenler şunlardı: Cinsiyet, yaş, Terör, İstihbarat ya da Güvenlik şubelerinden birinde çalışıyor olmak, lojmanda oturuyor olmak, en yakın amirden memnuniyet, iş arkadaşları ile olan ilişkilerden memnuniyet, ek

görevlerin gereksiz olduğunu düşünüyor olmak ve ek görevler hakkında bilgilendiriliyor olmak. Aslında iş arkadaşlarından memnuniyetin Diyarbakır'ı tercih etme üzerindeki etkisi 0,05 anlamlılık seviyesine yaklaşmıştı ($p=0,051$), ama bu değişken yine de analizlerden çıkartıldı.

Analizlerin sonuçları Şekil 1 ve Şekil 2'de görülmektedir. Şekil 1'deki analizde polis memurlarının tamamı kullanıldı ($N=409$). Örneklemin %22,3'u bekâr memurlardan oluştuğu için bu analizdeki bağımsız değişkenler arasında ailenin güven(siz)lik algısı yer almamıştır.

Şekil 1'de sadece polis memurlarının Diyarbakır'ı tercih etmelerinde istatistikî olarak anlamlı derecede etki eden faktörler görülüyor (yani, $p<0,05$). Şekle göre, ikinci derece en yakın amirden memnuniyet ve güvenlik algısının Diyarbakır'ı tercih etme üzerindeki etkisi pozitif, dış ilçelerden birinde çalışıyor olmanın etkisi ise negatif. Yani, ikinci derece en yakın amirinden (yani birim amiri) memnun olan ve güvende olduklarını düşünen memurlar Diyarbakır'a atandıkları için mutlular (ya da, bir şans daha verilse yine Diyarbakır'a atanmak isterler). Buna karşılık, dış ilçelerde çalışan memurlar, Diyarbakır'a atandıkları için mutsuzlar (ya da, bir şans daha verilse Diyarbakır'dan başka bir ile atanmak isterler). Şekil 1'deki faktörlerin etki değerlerine bakıldığında amirden memnuniyet ile güvenlik algısının etkilerinin birbirlerine yakın büyüklükte olduğu görülüyor. Dış ilçelerden birinde çalışıyor olmanın etkisi ise diğer iki etkiden oldukça fazladır (yaklaşık bir buçuk kat kadar).

Şekil 1: Güven(siz)lik Algısı, Dış İlçelerden Birinde Çalışıyor Olma ve Amirden Memnuniyetin Diyarbakır'ı Tercih Etmeye Etkisi

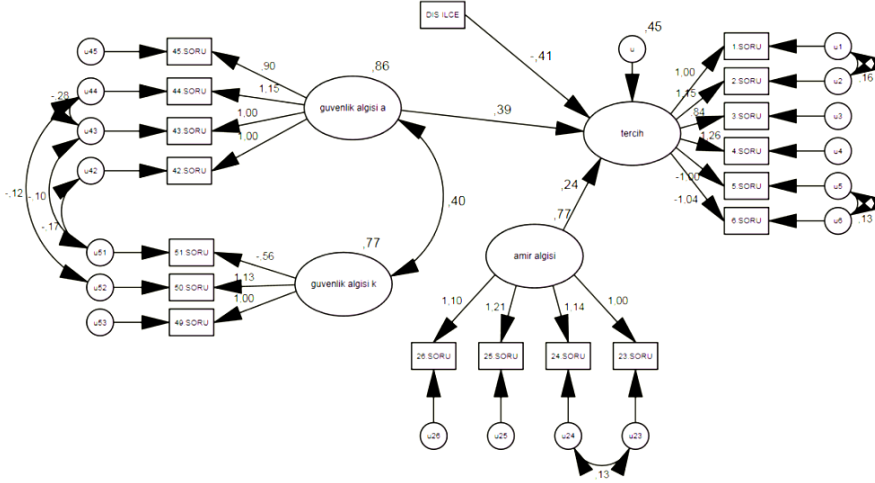


*Model Fit İstatistikleri: Chi-Square=129,199, df=72, CFI=0,982, RMSEA=0,044

Şekil 2'deki analize sadece evli polis memurları katıldı. Onun için, şekle, bir önceki analizin aksine ailenin güven(siz)lik algısı da bir faktör olarak eklendi. Şekil 2'de şunlar görülüyor. Ailenin güven(siz)lik algısı Diyarbakır'ı tercih etme üzerinde pozitif etkiye sahip, ama kişinin kendisi ile ilgili güven(siz)lik algısının Diyarbakır'ı tercih etme üzerindeki etkisi istatistikî açıdan anlamlı değil. Yani, ailelerinin Diyarbakır'da güvende olduklarını düşündüklerini düşünen memurlar buraya atandıkları için mutlu (ya da, bir şans daha verilse yine Diyarbakır'a atanmak isterler). Amirinden memnun olan personel de Diyarbakır'a atandıkları için mutlu. Dış ilçelerden birinde çalışıyor olmak bu modelde de negatif etkiye sahip. Yani, dış ilçelerden birinde çalışan personel Diyarbakır'a atanmış olmaktan hoşnut değiller (ya da, bir şans daha verilse başka bir yere atanmak isterler).

Birinci ve ikinci model arasında bazı farklılıklar görülmektedir. Amirinden memnuniyetin etkisi birinci modelde 0,30 iken ikinci modelde 0,24'e, dış ilçelerden birinde çalışıyor olmanın etkisi birinci modelde -0,46 iken ikinci modelde -0,44'e, kişinin kendisi için olan güven (siz)lik algısı etkisi birinci modelde 0,26 iken ikinci modelde 0,14'e düşmektedir.

Şekil 2: Güven(siz)lik Algısı (Kendisi ve Ailesinin), Dış İlçelerden Birinde Çalışıyor Olma ve Amirden Memnuniyetin Diyarbakır'ı Tercih Etmeye Etkisi



*Model Fit İstatistikleri: Chi-Square=204,393, df=125, CFI=0,977, RMSEA=0,046

Kişinin kendi güven(siz)lik algısının ailesinin güven(siz)lik algısı ile ilişkili olması beklenir. Bu ilişki nedensel de olabilir. Yani, kişi kendini güvende hissetmediği için ailesi de güvende hissetmiyor, ya da ailesi güvende hissetmediği için kişi kendini güvende hissetmiyor olabilir. Bunlardan hangisinin doğru olduğunu belirlemek bu çalışmada mümkün olmadığı için modelde her iki güven(siz)lik algısı ölçüsünün birbirleriyle ilişkili olduğu öngörüldü. Ama ilişkinin yönü belirlenmedi. Şekilde görüldüğü üzere gerçekten de güven(siz)lik algıları arasında kayda değer bir ilişki var (0,40). Şekil 2 gösteriyor ki Diyarbakır'a atanmayı tercih etmede dış ilçelerden birinde çalışıyor olmaktan sonra en kuvvetli etken ailenin güven(siz)lik algısıdır (0,30). Hatta ailenin güvenliği kişinin kendi güvenliğinden iki kat daha önemlidir (Şekil 1 ve 2'yi karşılaştırınız).

Doğu ve güneydoğu illerinde polis, yalnızca görev esnasında maruz kalacağı bir saldırıdan korkmuyor. Görev harici de, sırf polis olduğu için, saldırıya maruz kalabileceği polisin aklının bir köşesinde her an durduğu söylenebilir. Dahası, polis yalnızca kendisinin değil, ailesinin (eşinin, çocuğunun) de saldırıya maruz kalabileceğini düşünmektedir. Bu durumu yapılan bu çalışmada da görmek mümkündür. Ankete katılanların kendisini görev esnasında güvende hissedenlerin oranı yalnızca %28,

görev haricinde güvende hissedenlerin oranı ise yalnızca %19'dur. Ailesinin ve çocuklarının güvende hissettiğini düşünenlerin oranı ise %15 ile %12'dir. Kısacası, güven(siz)lik algısı, polis için doğu illerinde olup da batıda olmayan bir husus ve bu, polisin doğuda atanacağı ili tercih ederken dikkat ettiği çok önemli faktörlerden bir tanesidir.

Çalışmanın bundan sonraki kısmında, öncelikle analizlerden çıkan bulguların ne anlama geldiği, daha sonra da bunların pratik açıdan ne ifade ettiği tartışılacaktır.

Tartışma ve Sonuç

Çalışmada kullanılan veriyi toplamak için Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde çalışan polis memurlarına altı soru sorulmuştu. Bu sorular, polis memurlarının doğruya atanırken Diyarbakır'ı tercih etmekle ne kadar doğru bir seçim yaptıkları ve bir şans daha verilse yine Diyarbakır'a atanmak isteyip istemeyecekleri ile ilgiliydi. Sorulara verilen cevaplara bakarak şunları söylemek mümkündür. Ankete katılan memurların %18'i Diyarbakır'a atandıkları için genel anlamda mutlular, yeni bir şans verilse yine Diyarbakır'ı tercih ederlerdi; %18'i de Diyarbakır'a atandıkları için genel anlamda mutlu değiller, mümkün olsa başka bir ili tercih ederlerdi.

Polis memurlarından, "Diyarbakır'a atandıkları için mutlu olanlar neden mutlu, olmayanlar da neden mutsuz?" bu sorunun cevabını aramak için hipotezler kuruldu. İlişkili olabileceği düşünülen değişkenler belirlendi. Bunlar, amirden memnuniyet, iş arkadaşları ile ilişkilerden memnuniyet, ek görevlerin çokluğu, güven(siz)lik algısı, lojman imkânı, dış ilçelerden birinde çalışıyor olmak ve Terör, İstihbarat ve Güvenlik şubelerinden birinde çalışıyor olmaktı. İstatistikî analizler sonucunda, bu değişkenlerden yalnızca amirden memnuniyet, güven(siz)lik algısı ve dış ilçelerden birinde çalışıyor olmanın anlamlı etkilerinin olduğu görüldü. Yani, amirinden memnun olan, Diyarbakır'ın güvenli olduğunu düşünen memurlar Diyarbakır'a atandıkları için diğer memurlara nazaran daha mutlular. Buna karşılık, dış ilçelerden birinde çalışan memurlar il merkezinde çalışan memurlara nazaran daha mutsuzlar.

Burada not edilmesi gereken iki nokta var. Birincisi, güven(siz)lik algısının iki boyutu var. Birisi kişinin kendi güven(siz)lik algısı, diğeri de ailesinin güven(siz)lik algısı. Analizler gösterdi ki evli memurlarda ailenin güvende olması kendilerinin güvende olmasından iki kat daha önemli. İkincisi, analize başlangıçta sıralı amirlerden memnuniyet ile

ilgili iki değişken konulmuştu: En yakın amirden (yani, polis merkez amir, büro amiri, vb.) memnuniyet ile ikinci derece en yakın amirden (yani, ilçe emniyet müdürü, şube müdürü, vb.) memnuniyet. Bunlardan en yakın amirden memnuniyet, etkisi istatistikî açıdan anlamlı olmadığı için analizden çıkartıldı. İkinci derece en yakın amirden memnuniyet ise istatistikî açıdan anlamlı olduğu için analizde bırakıldı. Bunun anlamı şudur: Polis memurlarının Diyarbakır'ı tercih etmelerinde, amir sınıfı personel arasında birim amiri seviyesinde olanlardan memnun olmaları etkili olmaktadır.

Peki, bu bulgular pratik açıdan ne anlama geliyor? Ne yapılabilir? İdarenin görevi Diyarbakır'ı ya da başka herhangi bir ili polislerin görev yapması açısından daha cazip hale getirmektir denemez. Ama şu denebilir: İdare, bütün illeri cazibe açısından eşit seviyeye getirmelidir. Aslında bunu da yapmaya çalıştığı seziliyor. Yukarıda da değinildiği gibi, ilin sosyal/kültürel imkânları ve ulaşım kolaylığı ilin nüfus büyüklüğü ile çok ilişkili. Onun için de, galiba, nüfusu büyük olan illerin zorunlu çalışma süreleri daha uzun, küçük olan illerin de zorunlu çalışma süreleri daha kısa. Yani, memura bir anlamda şu deniyor: Sana iki seçim; ya sosyal/kültürel ve ulaşım imkânları açısından daha geniş bir ilde, ama daha uzun süre çalışabilirsin, ya da sosyal/kültürel ve ulaşım imkânları açısından daha dar bir ilde birkaç yıl görev yapar, daha sonra da batıya dönersin.

Bu çalışmanın sonuçları şunu gösterdi; iller yaşanılacak yer olarak cazibe açısından farklı farklı ve polis memurları için bu farklılığın kaynaklarından birisi de güven(siz)lik algısıdır. Polis memurlarının güven(siz)lik algısını değiştirmeye yönelik bir şey yapılması teklif edilemez. Ama güven(siz)lik algısı ile gerçekte var olan güven(siz)liğin seviyelerinin eşitlenmesi istenir. Polis memurlarında güven(siz)lik algısı ile gerçekte var olan güven(siz)liğin seviyelerinin eşit, ya da birbirine çok yakın olduğu düşünülebilir. Canlarının ne kadar güvende olduğunu onlar bilmeyecekse başka kim bilecek, değil mi? Bu noktada şu teklif edilebilir: İdare, doğu illerinin zorunlu hizmet sürelerini belirlerken ilin, polis açısından güven(siz)liğini de dikkate almalıdır. Böylece iller, polis memurları için yaşanılacak yer olma itibarıyla cazibe açısından birbirleriyle daha eşit hale gelebilirler.

Bu çalışma, il emniyet müdürlüklerinin de cazibe açısından farklı farklı olduğunu gösterdi. Bu farklılığın iki temel kaynağı var. Birincisi, emniyet müdürlüğündeki amir sınıfı personelden birim amiri seviyesindekilerden memnuniyet. Polis memurları için birim amiri

seviyesindeki personelden memnun olacaklarını düşündükleri iller daha cazip, diğer iller ise daha az cazip. Burada şu teklif edilebilir: İl emniyet müdürlükleri personelin nabzını tutmak için periyodik olarak Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nünkine benzer anketler yapmalı, bu anketlerin sonuçlarını değerlendirmeli ve gerekirse ona göre stratejiler belirlemelidir.

İl emniyet müdürlüklerinin cazibe açısından farklı olmasının ikinci nedeni de dış ilçelerden birine atanma ihtimali. Bu çalışma ve 2011 yılında aynı emniyet müdürlüğünden toplanan verilerle yapıp da yayınlanmayan diğer bir çalışmanın sonuçları gösterdi ki polis memurları dış ilçelerde çalışmak istemiyor. Bundan şu çıkarım yapılabilir: Polis memurları, dış ilçelere atanma ihtimali daha yüksek olan illerde de çalışmak istemezler.

Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü'nde zorunlu çalışma süresi dört yıl. Diyarbakır'ın 13 dış ilçesi var. Buralarda zorunlu çalışma süreleri de iki ile üç yıl arasında değişiyor. Polis memurları, dış ilçelerin zorunlu hizmet süreleri az olmasına rağmen oralarda çalışmak istemiyor. Yani, zorunlu hizmet sürelerinin kısa tutulması dış ilçeleri daha cazip hale getirmiyor. Öyleyse şöyle bir strateji izlenebilir: Personel dış ilçelerde en fazla bir yıl çalıştırılır (kendi isteği ile dış ilçede çalışmak isteyenler hariç), daha sonra merkeze alınır. Böylece, doğu atama döneminde insanlar dış ilçelerden birine atanma ihtimali fazla olan illere gelmekten korkmazlar.

Bu çalışmanın bazı eksiklikleri vardır. Birincisi, çalışmada yalnızca Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü personelinin elde edilen veriler kullanılmıştır. Sonuçlar da, Diyarbakır'a mahsus ama bizim bilmediğimiz şeylerden etkilenmiş olabilir. İkincisi, amir sınıfı personele gönderilen anketlerin geri dönüş oranı çok düşük olduğu için çalışmada yalnızca polis memurları konu edildi. Dolayısıyla bulgular amir sınıfı personele genellenemez. Üçüncüsü, Diyarbakır ili ile ilgili yalnızca bir tek kavram konu edildi (güven(siz)lik algısı). İli tercih etmede rol oynayabilecek başka kavramlar da olabilir. Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü ile ilgili de yalnızca birkaç kavram konu edildi (yani, amirlerden ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerden memnuniyet, lojman imkânı ile ek görevlerin çokluğu). Emniyet müdürlüğü ile ilgili tercihleri etkileyen başka faktörler de olabilir. Çalışmanın, bu eksiklikleri de göz önünde bulundurularak başka emniyet müdürlüklerinde de tekrarlanması faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Ahmad, Nuzhat, (1992), “Choice of location and mobility behavior of migrant households in a third world city”, *Urban Studies*, C.29, S.7, ss.1147-1157.
- Akar, Erol; Özer, Abdurrahman ve Demirci, Bülent, (2005), “Federal Almanya Polis Teşkilatı”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.7, S.2, ss.69-100.
- Ashforth, Blake, (1994), “Petty tyranny in organizations”, *Human Relations*, C.47, S.7, ss.755-778.
- (1997), “Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, S.14, S.2, ss.126-140.
- Bailey, Adrian J.; Blake, Megan K. ve Cooke, Thomas J., (2004), “Migration, care, and the linked lives of dual-earner households”, *Environment and Planning*, C.36, ss.1617-1632.
- Bal, İhsan, (2007), “PKK Terör örgütü: Tarihsel Süreç ve 28 Mart Diyarbakır Olayları Analizi”, usak.org.tr (erişim tarihi: 28.6.2012).
- Başaran, Rıfat, (2011), “Doğu’da Seçim Çetin Gececek. Diyarbakır’da AKP, Haşimi Ensariođlu İle Yarışa Girmek İstiyor. BDP’nin Kozları Demirtaş ve Zana”, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetay3&ArticleID=1044263&CategoryID=78&Rdkref=6> (erişim tarihi: 28.6.2012).
- Bayley, David H., (1992), “Comparative Organization of the Police in English-Speaking Countries”, *Crime and Justice*, C.15, ss. 509-545.
- Criss, Nur Bilge, (1995), “The nature of PKK terrorism in Turkey”, *Studies in Conflict and Terrorism*, C.18, ss.17-37.
- Çevik, Hasan Hüseyin; Çeltik, Fırat; Temur, Bünyamin ve Özer, Hatice, (2005), “Kanada Polis Teşkilatı”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.7, S.3, ss.99-117.
- Deluga, Ronald J. ve Souza, Joanne, (1991), “The effects of transformational and transactional leadership styles on the influencing behavior of subordinate police officers”, *Journal of Occupational Psychology*, C.64, ss.49-55.
- Demirci, Süleyman ve Ülkemen, Sinan, (2005), “Amerika Birleşik Devletleri Polis Teşkilatı”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C.7, S.3, ss.59-97.

- Diyarbakır Emniyet Müdürlüğü Bütçe Şube Müdürlüğü, (2012), *Kişisel İletişim*, Mayıs, 2012.
- Dökmeci, Vedia ve Berköz, Lale, (2000), “Residential location preferences according to demographic characteristics in Istanbul”, *Landscape and Urban Planning*, C.48, ss.45-55.
- Dunham, Roger G. ve Alpert, Geoffrey P., (2009), *Critical Issues in Policing: Contemporary Readings*, Waveland Press.
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği (1992). Bakanlar Kurulu Karar No: 92/3393.
- Findlay, Allan; Morris, Arthur ve Rogerson, Robert, (1988), “Where to live in Britain in 1988: Quality of life in British cities”, *Cities*, C.3, ss.268-276.
- Fuguitt, Glenn V. ve Zuiches, James J., (1975), “Residential preferences and population distribution”, *Demography*, C.12, S.3, ss.491-504.
- Girodo, Michel. (1998), “Machiavellian, bureaucratic, and transformational leadership styles in police managers: Preliminary findings of interpersonal ethics”, *Perceptual and Motor Skills*, C.86, ss.419-427.
- Gül, Serdar Kenan, (2008), “Norveç”, (Ed. H. H. Çevik), *Karşılaştırmalı Polis Yönetimi*, ss.369-380, EGM Basımevi, Ankara.
- Griffin, Marie L., (2001), “Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables”, *Journal of Criminal Justice*, C.29, ss.219-232.
- Hekim, Hakan, (2011), “Kamu politikası analizinde kamusal tercih modelinin kullanılması: Polis memurlarının atama tercihleri üzerine bir inceleme”, TODAİE, IX. Kamu Yönetimi Forumu, Ankara.
- Kipnis, David; Schmidt, Stuart M.; Swaffin-Smith, Chris ve Wilkinson, Ian, (1984), “Patterns of managerial influence: Shotgun managers, Tacticians, and Bystanders”, *Organizational Dynamics*, ss.58-67.
- Krimmel, John T. ve Lindenmuth, Paul, (2001), “Police chief performance and leadership styles”, *Police Quarterly*, C.4, S.4, ss.469-483.
- Lan-Hung, Nora Chiang ve Hsu, Jung-Chung Richard, (2005), “Locational decisions and residential preferences of Taiwanese immigrants in Australia”, *GeoJournal*, C.64, ss.75-89.

- Morris, Anne; Shinn, Marybeth ve DuMont, Kimberly, (1999), “Contextual factors affecting the organizational commitment of diverse police officers: A levels of analysis perspective”, *American Journal of Community Psychology*, C.27, S.1, ss.75-105.
- Niedomysl, Thomas, (2008), “Residential preferences for interregional migration in Sweden: demographic, socioeconomic, and geographical determinants”, *Environment and Planning*, C.40, ss.1109-1131.
- NTVMSNBC (2010), “Türkiye’nin yaşanabilirlik atlası”, <http://www.ntvmsnbc.com/id/24997396/> (erişim tarihi: 28.6.2012).
- Özhan, Taha ve Ete, Hatem, (2008), *Kürt Meselesi: Problemler ve Çözüm Önerileri*, SETA Vakfı Yayınları, Çankaya, Ankara.
- Şenocaklı, Mine (29 Ocak 2008), “Ümit Fırat: Kürt Meselesi Bir Aşk Acısı Değıl ki Zamanla Küllenir Diye Bekleyelim!”, http://haber.gazetevatan.com/Umit_Firat_Kurt_meselesi_bir_ask_acisi_degil_ki_zamanla_kullenir_diye_bekleyeli_159184_1/159184/4/ (erişim tarihi: 28.6.2012).
- Yavuz, Ramazan (2012), “Google’dan Belirlendi”, <http://haber.gazetevatan.com/googledan-belirlendi/424969/1/> (erişim tarihi: 28.6.2012).

