

POLİSİN GÜNCEL SORUNLARI: Bir Neden-Sonuç Analizi

Current Problems of the Police: A Causal Analysis

Ahmet Hamdi AYDIN*

Özet

Türk polisi, 150 yıldan fazla bir süre önce kurulmuş olmasına rağmen, bu gün hala bir çok yönetsel ve örgütsel sorun ile karşı karşıyadır. Polisin bunca güncel sorununun varlığı, doğal olarak güvenlik hizmetinde başarı ve kaliteyi düşürmekte ve kamu yönetimi sistemi içinde polis kurumuna pek önem verilmediğini göstermektedir.

Bu çalışmanın konusu olan polisin güncel sorunları, çalışmanın iki ana bölümünü oluşturacak şekilde iki gruba ayrılarak neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde analiz edilmektedir: mevzuat, ücret ve diğer maddi haklar, silah ve diğer donanım, mesai ve çalışma ortamı, tayin-terfi ve sağlık ve sosyal yardım hizmetleri ile ilgili “maddi sorunlar” ve polisin can güvenliği, aile hayatı, motivasyon ve psikolojik durum, diğer kurumlarla ilişkiler, hizmetiçi eğitim, temel ve insan hakları, amir-memur ilişkileri, halkla ilişkiler ve kendini tanımama ve tanıtamama ile ilgili “maddi olmayan sorunlar”. Elbette zamanla ve farklı durumlarda daha başka sorunların da ortaya çıkabileceği kabul edilmelidir.

Çalışmada kısaca, maddi sorunların çoğunun, ciddi maddi sorunların sonucu olarak ortaya çıktığı savunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Polis, Maddi Sorunlar, Maddi Olmayan Sorunlar, Neden-Sonuç İlişkisi.

Abstract

The Turkish police organisation was founded more than 150 years ago, but today it still faces many administrative and organisational problems. The existence of such problems negatively effects the success and quality of policing service, and it means that the police is not considered as an important institution within public administrative system.

The current problems of the police, as the main theme of this study, are classified into two groups which are analysed in terms of causal connection: “tangible problems” concerning with legislation, wages and other substantial rights, use of fire-arms and other equipment, working hours and conditions, appointment-promotion system, and finally health and social aid services; and “non-tangible (moral) problems” concerning with police personal safety, family life, motivation and psychological conditions, relations with other institutions, public relations, internal relations between ordinary and ranking officers, in-service training, fundamental and human rights, and finally, lack of introducing itself and publicity. Certainly, it must be anticipated that more different problems may exist by the time, depending on the differentiation of conditions.

It is argued, in this study, that most of non-tangible problems are the results of serious tangible ones.

Key Words: Police, Tangible Problems, Non-Tangible Problems, Causal Connection.

* Doç. Dr., KSÜ, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Kahramanmaraş

Giriş

Türk tarihinde profesyonel polis örgütü 1845 yılında 10 Nisan günü kuruldu. Kuruluşundan bu yana tam 150 yıldan fazla bir süre geçmiş ve bu süre içinde elbette ki çok büyük gelişmeler gösterilmiştir. Ancak şu bir gerçektir ki, bunca zamana rağmen, bu gün hala yönetsel, örgütsel ve bireysel bir çok sorununu çözümlenememiş, hatta giderek daha çok sorunla karşı karşıya kalan bir polis örgütü söz konusudur.

Polisin güncel sorunlarının çokluğu, doğal olarak güvenlik hizmetinde başarı ve kaliteyi düşürmektedir. Polisin ve sunduğu güvenlik hizmetinin toplumdaki yeri, önemi ve rolünün büyüklüğüne rağmen bunca güncel sorunun varlığından, hem kamu yönetimi hem de toplum tarafından, sorunlarının çözümü ya da sorunlarla karşılaşmamaları anlamında, polis örgütü ve personeline gereken önemin verilmediği anlaşılmaktadır. Bu da konu ile ilgili başlı başına bir sorun ve hatta diğer bir çok sorunun temelidir.

Bu çalışmanın konusu olan polisin güncel sorunları başlıca iki gruba ayrılarak ele alınıp, neden-sonuç ilişkisi çerçevesinde incelenecektir. Bu gruplar, çalışmanın iki ana bölümünü oluşturacak şekilde; “maddi sorunlar” ve “maddi olmayan sorunlar” şeklinde kavramlaştırılabilir. Polis örgütü ve personelinin maddi sorunları olarak bu çalışmada; mevzuattan kaynaklanan sorunlar, ücret, giyim-kuşam ve diğer maddi haklar konusu, silah ve diğer donanım ile ilgili sorunlar, uygun olmayan mesai ve çalışma ortamı, sürekli eleştiri alan tayin-terfi ile ilgili konular, polise sunulan ya da sunulmayan sağlık ve sosyal yardım hizmetleri ve toplumda varolan sosyo-ekonomik ve siyasal sorunların polis üzerindeki etkisi gibi konular incelenecektir.

İkinci bölümde, polisin maddi olmayan sorunları olarak da; can güvenliği sorunu, ailevi sorunlar, motivasyon eksikliği ve bundan kaynaklanan psikolojik sorunlar, adliye, ordu-jandarma ve siyasal kurumlar gibi diğer kurumlarla yaşanan sorunlar, polisin hizmet içinde eğitimi ile ilgili sorunlar, polisin temel ve insan hakları ile ilgili sorunlar ve son olarak amir-memur ilişkileri ve halkla ilişkiler konusunda sorunları beraberinde getiren ‘polisin kendini tanımama ve tanıtama’ sorunları gibi konular neden-sonuç açısından analiz edilecektir.

Burada tartışılacak konular sadece bu çalışmanın temel varsayımları olarak belirlenen sorunlardır ve polis örgütünün yönetsel ve örgütsel sorunları ile personelin özel ve çalışma yaşamlarında karşı karşıya bulunduğu güncel sorunlarının gerçekten bunlarla sınırlı olduğu sanılmamalıdır. Burada çalışmanın konusu yapılan konular, bir süre için polis yöneticiliği, uzun bir süre için de polis yönetimi konusunda yurt içinde ve yurt dışında akademik araştırmalar ve öğretim üyeliği olmak üzere emniyet teşkilatında toplam olarak yaklaşık 15 yıllık çalışmamızdan edindiğimiz deneyimler, yaptığımız gözlemler ve akademik çalışmaların sonucunda be-

lirlenen sorunlarla sınırlıdır. Başka yöneticiler, araştırmacılar ve gözlemcilerin daha başka sorunlar dile getirebileceği beklenmeli ve kabul edilmelidir.

Çalışma, yukarıda sözü edilen deneyimler ve gözlemlerin yanı sıra, geniş bir kütüphane araştırması ve istatistikler ile ilgili döküman üzerinde yapılan değerlendirme ve incelemelere dayanmaktadır.

Polisin Maddi Sorunları

Polis ile ilgili “maddi sorun” olarak değerlendirilmesi gereken bir çok güncel konu vardır ve bunlar beraberinde çok sayıda maddi olmayan sorunları da getirdiği gibi, polisin sunduğu güvenlik hizmetinin başarısını ve kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedirler. Bu bölümde maddi sorunların başlıcaları ele alınıp, nedenleri ve doğurduğu olumsuz sonuçlar bakımından incelenecektir.

İlk olarak **polis mevzuattan kaynaklanan sorunlarından** söz etmek istiyoruz. Bu anlamda çok sayıda sorun ya da çok yönlü bir sorun söz konusudur. Polis, genel güvenlik hizmeti ile ilgili asli görevleri dışında, tebligat işleri, özel kişi, kurum ve organizasyonlarda koruma, adres tespiti, hasta nakli ve büro işleri gibi çok sayıda işle meşgul olmaktadır. Personelin de her fırsatta yakındığı bu konu, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yürütüp yayınladığı bir çalışmada da vurgulandı (APK, 1997). Bunun nedeni, çok sayıda yasa, tüzük ve yönetmelik ile polise oldukça fazla ve çok sayıda görev ve yetki verilmiş olmasıdır. Bu da, görev ve yetki konusunda büyük bir kargaşaya yol açmakta ve polisin asli görevlerini yapamayacak şekilde asli olmayan işlerle meşgul olmasına yol açmaktadır.

Polisin asli güvenlik hizmetleri dışında istihdam edilmeleri ve bunun için ek bir iyileştirmeden de yararlandırılmamaları ile ilgili olarak Ülsever'in sorduğu sorulara katılmamak mümkün değildir:

“Hiç sordunuz mu?

Gelirini futbol takımlarının ve diğer spor camiasının paylaştığı maçlarda neden özel güvenlik kuvvetleri değil de resmi polis görev yapar?

Aynen neden özel konserlerin de güvenliğinden polis sorumludur?

Şimdi biri sorsa; madem başkalarının (özel) para kazandığı ortamlarda polis sorumlu, neden benim dükkanımı, banka şubemi, fabrikamı devletin polisi beklemez?

Bu gösterilerde polisin kaç saat mesai yaptığını hiç düşündünüz mü?

Maçlarda bazen saatlerce yemek yemediklerine dikkat ettiniz mi?

Madem polis özel alanda da hizmet verecek, neden onların hizmet verdikleri kişiler para kazanırken onlardan bir ücret alıp, polise dağıtmazlar?” (2003: 18).

Polisin, mevzuattan kaynaklanan bu tür sorunlarının çözüm yolu da yine mevzuatta yapılan değişiklikler ya da iyileştirmelerden geçmektedir. Yasal düzenlemelerle polise verilen ve asli sayılmayan görevler yine yasal düzenlemelerle alınabilir.

Polisin en önemli sorunlarından biri de **ücret, giyim-kuşam ve diğer maddi haklar** ile ilgilidir. Polis, halkın güvenliğini korumak gibi önemli bir görev yaparken, hatta bazen asli güvenlik hizmeti sayılmayan işler görürken ve üstelik kendi can güvenliği ve sağlığı da tehlikedeysen, gerçekten iyi bir maaş veya ek ücretler aldıkları ve yaz-kış sağlıklı alabilecek giyim-kuşam haklarından yararlandıkları söylenemez. Bu, başka maddi ya da maddi olmayan sorunları beraberinde getirdiği gibi, suç ve suçlulukla mücadelede başarısızlığa da yol açmaktadır. New York'ta suçla mücadelede ve polis teşkilatının yeniden yapılandırılmasında oldukça başarılı olan New York eski Belediye Başkanı Rudolph Guiliani'nin Meksika'da verdiği bir konferansta belirttiği gibi, "suçu önlemek istiyorsak ilk iş olarak polisin maaşını artırmak gerekir." Bu haberi nakleden Mengi'nin belirttiği gibi, "suçu önlemek, ayrıca suçluların yakalanmasını ve hakkıyla cezalandırılmasını sağlamak için, emniyet güçlerinin ve yargı mensuplarının geçim kaygısında olmaması gerekir" (Mengi, 2003).

Ancak burada, yargı mensuplarının maaşlarının, istendiği gibi tatminkar olmasa da, polisle kıyasla daha iyi olduğunu ve sürekli iyileştirilmeye çalışıldığını, ancak bu konuda adaletin yerini bulması çabalarının, yani ceza adalet sisteminin ilk aşamasında görev yapan polis için aynı çabanın gösterilmediğini belirtmek gerekir. Bu da polisin verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Polisin diğer bir maddi sorunu, **silah ve diğer donanım** ile ilgilidir. Polis tarafından kullanılan silahlar teknolojik gelişmelere paralel olarak aynı hızla yenilenmiyor, ya da polis yeterli sayıda ve nitelikte silah ile donatılmıyor. Bu, bireysel silah kullanmanın yaygın olduğu ve dolayısıyla silahlı suç işleme oranının yüksek olduğu Türkiye'de, polisin görev yapabilmesi için silah kullanma yetkisinin önemini ortaya koymaktadır. Ancak daha da önemli bir sorun, silah kullanma yetkisinin kullanılması ile ilgilidir. Polis, genellikle silahı kullanmaktan çekinmektedir. Bu çekinme, yetkinin sınırlarını ve kullanılma şeklini bilememekten kaynaklandığı gibi, medyanın tutumundan korkmaktan ve özellikle de bir olayda silah kullanma yetkisine başvurmaktan dolayı bir soruşturmaya maruz kalacak olurlarsa mahkemelerde derdini anlatamamaktan korkmaktan da kaynaklanmaktadır. Fakat Eryılmaz'ın haklı olarak ifade ettiği gibi:

"ABD ve Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, kolluğun gerektiği zaman silahını kullanmasının, Türk hukuk sistemi için de korkulan bir eylem olmaktan çıkma zamanı gelmiştir. Silah, kolluk görevlisinin görünüşünü tamamlayan bir aksesuar değildir; kolluğa kendisine ve başkasının canına ve malına yönelen bir tehlikeyi bertaraf etmek için verilmiştir" (2002: 19).

Bu konu ile ilgili olarak, polisin zaman zaman bilerek ya da bilmeyerek silah kullanma yetkisini kötüye kullandığının da başlı başına bir sorun olduğunun belirtilmesi gerekir. Bu sınırlı olması gereken bir yetkidir ve öyledir de. Dolayısıyla polis bu sınırları titizlikle gözetmelidir. Aksi durumda, hem polis örgütü hem de personel açısından katlanılması gereken olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir.

Mesai durumu ve çalışma ortamı da özellikle polis personeli için önemli sorunlar taşımaktadır. Yer yer 12-24 ya da 12-36 saat uygulaması olsa da, polis örgütünde yaygın olarak üst üste 12 saat çalışılıp 12 saat dinlenilir. Polislik mesleğinin genellikle uzun süren işlemler gerektirdiği, dolayısıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarına göre normal çalışma süresi olan 8 saat genellikle yetmeyebilir. Ancak bu uygulamanın adeta sürekli olması ve üstelik sık sık da “ikinci emre kadar çıkış yasağı” uygulamasının olması, zaten uzun olan çalışma süresini iyice personel tarafından yakınılır duruma getirmektedir. Ülsever’in belirttiği gibi, polis günde ortalama 10 saatten fazla mesai yapar, genelde öğle yemek araları bile yoktur ve haftada sadece bir gün tatil yapar, ancak bu çalışma sürelerine karşılık diğer memurlardan % 30 kadar daha az ücret alır (2003: 18).

Aşağıda değineceğimiz gibi, insan haklarına aykırıdır diye İstanbul Valiliği, Emniyet Müdürlüğünden, “ikinci emre kadar” uygulamasının kaldırılmasını istedi. Bizce bu yaygınlaştırılması gereken olumlu bir adımdır. Polisin çalışma koşulları ve ortamı çok iyi olsa belki bu tür uzun çalışma sürelerine katlanılabilir. Ancak gerek fiziksel mekanların büyüklüğü ve kalitesi, gerekse hizmet binalarında yeme-içme, dinlenme ve eğlenme olanakları iyi olmadığı için buralarda uzun süre çalışmak sağlıklı olmamaktadır. Örneğin, gözlemlerimize dayanarak söyleyebiliriz ki, İngiliz polisi mesaisi bittikten sonra bile saatlerce çalışma ortamını terk etmeyebilir. Çünkü duş almak, bir şeyler yiyip içmek, hatta çeşitli oyunlar oynayarak eğlenmek ya da spor yapmak için her türlü hizmet, olanak ve alanları en küçük bir birim tesislerinde bile bulabilmesi ve kullanması mümkündür. Bu olanakların olması hizmette verimliliği olumlu yönde etkilemektedir.

Özellikle nöbet ve koruma gibi güvenlik hizmeti iyi ve sağlıklı bir çalışma ortamı ve sağlıklı bir personel profili gerektirir. Çünkü nöbet görevi dikkat gerektirir, gereken dikkatin verilebilmesi için de polis personelinin fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olması gerekir. Bunun için de, nöbetten sonra, bir dahaki nöbete kadar sağlıklı ve yeterli dinlenme ve beslenme olanakları olmalı ve ayrıca istirahat saatlerinde personelin rahatsız ve başka işlerle meşgul edilmemesi gerekir.

Tayin-terfi konusunda da çeşitli sorunlardan söz edilebilir. Poliste tayin ve terfi konusu yılların deneyimi ile belli bir düzene girmiştir, ancak hala bazı sorunların yaşandığına tanık olunmaktadır. Tayin konusunda bölgeler arasında tayinlerde pek sorun olmasa da, bölge içinde hangi il konusunda ya da il içinde personelin nerede istihdam edileceği anlamında zaman zaman yakınmalar duyulabil-

mektedir. Terfi ya da yükselme konusunda zaman zaman rütbelerde bekleme sürelerinin değişmesi ve belli rütbelere geçişte sınav, sicil vs. gibi ölçütlerin getirilmesi tartışma konusu olabilmektedir. Sürekli yakınılan bir konu da, hizmet esnasında eğitim düzeyi değişenlere, özellikle yükselen eğitim düzeylerine göre meslekte yükselme ya da terfi etme olanağının her zaman verilmemesi, ya da bunun belli bir düzene tabi olmamasıdır. Bu konu, polisin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Sağlık ve sosyal yardım hizmetleriyle ilgili sorunlardan da söz etmeden geçmemek gerekir. Bu konuda çok sorunun olduğu bilinmektedir, ancak burada bazılarını vurgu yapılacaktır. Polis, belki her kamu görevlisi gibi sağlık hizmetinden yararlanmaktadır. Fakat görevlerinin mahiyeti ve yerine getirilmesindeki özellikleri gereği biraz fazlasını beklemektedirler. Bu da genellikle sadece İstanbul'da bir örneği olan Polis Hastanelerinin yaygınlaştırılması şeklinde dile getirilir. Ekonomik olarak verimli olabilecek yerlerde, örneğin çok sayıda polisin bulunduğu büyük şehirlerde, bu dileğin kabul edilmesi uygun olabilir. Sosyal yardım açısından en çok yakınılan konulardan biri ise yeteri kadar lojmanın olmamasıdır. Yakınmalar ne kadar azaltılır ve dilekler ne kadar çok karşılanırsa sorunlar o kadar azalacak ve polis memnun edilmiş olacaktır. Bu da halkın can ve mal güvenliğinin sağlanmasına olumlu olarak yansıtacaktır.

Son olarak burada polisin maddi sorunlarının çoğunun **toplumda varolan sosyo ekonomik ve siyasal sorunlardan** kaynaklandığını vurgulamak gerekir. Toplumun karşı karşıya bulunduğu ekonomik kriz, ekonomik ve yönetsel yozlaşma ve siyasallaşma gibi sorunların toplumun bir bireyi olan ve topluma hizmet etmekle görevli olan polisi olumsuz yönde etkilememesi düşünülemez. Dolayısıyla bu genel ve toplumsal sorunların çözümü polise özgü sorunların çözümünü de kolaylaştıracaktır.

Polisin Maddi Olmayan Sorunları

Polisin maddi olmayan sorunlarından öncelikle **can güvenliğinden** söz etmek istiyoruz. Halkın canını, malını ve ırzını korumakla görevli ve sorumlu olan polisin bu görevi yaparken kendi can güvenliğinin tehlikede olması başlı başına çelişki arz eden bir sorundur. Bu konu, bu çalışmanın çeşitli yerlerinde dile getirilen silah ve donanım durumu, giyim-kuşam durumu, psikolojik ve ailevi sorunlar, görev ve yetki konusundaki belirsizlik ve olumsuzluklarla doğrudan ilgili bir sorun olduğu gibi, ücret durumunun iyi olmaması ile de ilgilidir. Polisin taşınan riske değer bir şekilde korunduğu, uygun ortamlarda çalıştırıldığı ve barındırıldığı, yani can güvenliğinin sağlandığı, ya da tüm bunları kendi kendine yapacak düzeyde ücret aldığı söylenemez. Başka bir çok soruna neden olabilecek can güvenliği sorununun giderilmesi sadece polis personeli için değil, vatandaşın güvenliği için de son derece büyük önem taşımaktadır.

Poliste motivasyon eksikliği ve psikolojik sorunlar da üzerinde önemle durulması gereken konulardandır. Maslow, “en sağlıklı insan psikolojik olarak sağlıklı olandır” der. Bu, diğer sağlık sorunlarının yanında çözümü daha zor olan bir hastalıktır ve tedavi edilmediği zaman beraberinde bir çok sağlık sorununu getirebileceği gibi, maddi ve maddi olmayan sorunlara da neden olabilir. Psikolojik sorunlar son yıllarda polis içinde intihar girişimlerinin sıklaşmasına yol açmıştır. Bunun için polisin psikolojik yardım alması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Halen bu konuda yeterli çabalar yok ama iyi bir başlangıç olarak son birkaç yıldır polis eğitim kurumlarına alınacak öğrenci adaylarının psikolojik testlerden geçirildiği görülmektedir. Öğrencilikten sonra meslek hayatında da polis sürekli motivasyon eğitimine tabi tutulmalı ve performans ile ilgili olarak ödüllendirilmelidir (Canman, 1995: 201; Aydın, 1999: 108).

Ülsever, polislik mesleğinin icra edilebilmesinin nasıl bir psikoloji gerektirdiğini ve bunu sağlamak için ne yapılması gerektiğini şöyle anlatır:

“Belki dünyanın en nankör meslekleri futbol kaleciliği ve polislik.

İkisinde de millet sadece onların yediklerini / kaçırdıklarını hatırlar, tuttuklarını / yakaladıklarını hemen hiç anmaz.

Ben de zaman zaman polis arkadaşlara kızırım. Bazılarının psikolojik ezikliklerini, giydikleri üniformanın otoritesi ile örtmeye çalışmalarına içerlerim.

Halbuki bir toplumun hukuk devleti olup olmayacağını en doğru göstergesi polislik mesleğinin ülkenin dirlik ve düzenine yaptığı katkıdır.

Ancak, dirlik ve düzeni sağlamasını istediğimiz polisin kendi dirlik ve düzenine kamu olarak ne kadar katkıda bulunuyoruz?” (2003: 18).

Psikolojik sorunlar **poliste ailevi sorunlara** da yol açabilmektedir. Polislik mesleğini icra edenlerin aile hayatı düzenli olamıyor. 24 saat gece-gündüz sürekliliği olan güvenlik hizmetini sunan personelin özel hayatı da çok farklı olmak durumundadır. Mesleğin özelliği ve mahiyeti gereği, bazen personelin günlerce, hatta haftalarca ailesinden uzak yerlerde görev yapması gerekebilir. Bu nedenle, personelin kendisi ve aile bireylerinin personelin mesleki durumunu bilmesi ve buna göre hareket edip, iyi bir aile yönetimi sergilemesi ve dolayısıyla sorunlara yol açmaması gerekir. Elbette çalışma hayatının iyi ve olumlu ya da tersi olması da aile hayatını olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Şahin’in (2000) ifadesi ile, polisin çalıştığı ortam ile ailesi arasında, ‘uyum ve sevgi’ egemen olmalıdır. Ancak daha da önemlisi, aile hayatının iyi olmaması görevde verimsizliğe ve performans düşmesine yol açmaktadır.

Başta adliye, askeriye-jandarma, politik kurumlar olmak üzere **polisin bazı kurumlarla yaşadığı sorunlardan** da söz etmek gerekir. Farklı görevler yapma-

larına rağmen beraberce ceza adalet sistemini oluşturan polis ve mahkemeler arasında olması gereken uyumun varolduğu söylenemez. Polis bir taraftan ifadelerinin veya raporlarının mahkemelerde önemsenmediğinden yakınırken, bir taraftan da “biz yakalıyoruz avukatlar ve adli merciler serbest bırakıyor, ya da bıraktıyor” yaklaşımı ile hareket ederek mahkemelerle uyum içinde olmadıklarını dile getirirler (Aydın ve Alkan, 2002: 59). Aksan, bu konuyu “savcının polise güvenmediği” şeklinde dile getirir (1998: 61).

Askeri birimler ve özellikle de Jandarma ile polis arasında yaşanan sorunlar ise genelde görev ve sorumluluk alanlarının yan yana veya üst üste çakışmasından kaynaklanabilmektedir. Polis zaman zaman da politikacılar ya da politik kurumların baskısından yakındır. Bu durumlar, polisin kendisinden ve ilişki içinde bulunmak durumunda olduğu kurumlardan emin olmadan görev yapmak durumunda kamasına neden olmaktadır.

Polisin hizmetiçi eğitimi ile ilgili olarak da sorunlar yaşanmaktadır. Bu konuda polis örgütü personelinin sorunu, iyi bir hizmetiçi eğitim politikasının olmasının bir sonucu olarak gereken personelin ya hiç ya da gerekli eğitimi alamaması, gerekmeyen personelin eğitim alması ve dolayısıyla eğitim alan personelin de her zaman eğitiminin gereği olan bir yerde istihdam edilip değerlendirilemesi şeklinde ifade edilebilir. Bunu, başka bir yerde de belirttiğimiz gibi, “hizmetiçi eğitim arzı - hizmetiçi eğitim talebi dengesizliği” ve “hizmetiçi eğitim politikası - istihdam politikası uyumsuzluğu” olarak da formüle edebiliriz (Aydın, 2000b: 12). Her şeyin başında eğitimin geldiği gerçeğinin kabul edildiği ve toplam kalite bağlamında “sürekli eğitim” kavramının çok telaffuz edildiği bu zamanda polisin artık böyle bir sorun yaşamaması gerekir.

Hizmetiçi eğitim eksikliği ile bağlantılı olarak belirtilebilecek bir diğer sorun da **polisin kendisini tanımama sorunudur**. Yeterli eğitimin alınmaması ve okuma alışkanlığının olmaması gibi nedenler, polisin eksiklerini görememesini ve dolayısıyla hangi durumlarda ne yapması gerektiğini bilememesini sonuç vermektedir. Tabii ki bu olumsuzluğu gidermede ve polisin kendisini ve mesleğini tanınmasında en büyük iş yönetici konumundaki personele (amirlere) düşmektedir. Bu yönde gelişmeler için gereken ortamı ve ilişkileri geliştirecek çalışmaları yapması gerekenler, yöneticilerdir. Son yıllarda polis konusunda yapılan bilimsel çalışmalardan oluşan literatürün polisin tanınması ve değerlendirilmesine yetecek düzeye geldiği söylenebilir. Yapılması gereken şey, bunların personel tarafından okunması, incelenmesi, değerlendirilmesi ve uygulamalarında göz önünde bulundurmalarının sağlanmasıdır. Bu konuda polis eğitim ve araştırma kurumlarına da önemli bir rol düştüğü unutulmamalıdır.

Polisin temel ve insan hakları ile ilgili sorunları: Polis genelde insan haklarını çiğnemekle suçlanır. Zaman zaman bu suçlamalar doğru da olabilir. Ancak şu

da bir gerçektir ki, asli görevi vatandaşın temel ve insan haklarını korumak olan polisin de bir insan olduğu çoğu zaman unutulur, hakları ihlal edilir ve konu medyada veya başka platformlarda gündeme gelmez, hatta zaman zaman tersi amaçlarla gündeme gelir. Polisin de burada eksikliği, kendi haklarını bilmemesi, dile getirmemesi ve kullanamamasıdır. Elbette bunun için mevzuat değişikliği, eğitim eksikliğinin giderilmesi ve örgütün personeli her açıdan desteklemesi gereklidir.

Polis, sadece örgüt dışından kişi ve kurumların polisin haklarını düşünmediklerinden yakınmaz, kendi örgütü ve özellikle amirleri tarafından korunmamaktan, hatta bunlar tarafından da haklarının çiğnenmesinden yakınmaktadır. TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonuna bağlı olarak çalışan İstanbul Valiliği İnsan Hakları İl Kurulu'nun 2002 yılı çalışma raporunda, Kurul'a, haklarının ihlalinin dolaylı şikayetçi olanlar arasında polis personelinin büyük bir yer aldığı belirtildi. Polis personelinin "insanca" haklara sahip olmak istediklerini belirterek, bu kapsamda evlilik ve doğum günlerinin kutlanmasına izin vermeyen, kendilerine "küfür" edip hakaret eden, mesai saatinin bitmesine rağmen çıkmalarına engel olan, kendilerini sürekli tehdit ederek ruh sağlıklarını bozan ve görev yaptıkları araçlarda sigara içerek "nefes alma" haklarını ihlal eden amirlerden şikayetçi oldukları görülmüştür (Sabah, 13.01.2003). Hemen belirtelim ki, bunun üzerine İstanbul Valiliğinin, Emniyet Müdürlüğünü uyararak "ikinci emre kadar çıkış yasağı uygulaması"nın kaldırılmasını ve amirlerin memurlara karşı anlayışlı davranmasını istemesi olumlu ve iyi bir gelişmedir. Bu konuya, aşağıda amir-memur ilişkisine ayrı bir paragraf açarak devam edebiliriz.

Kısmen insan hakları konusu ile bağlantılı olarak, kısmen de bağlantısız bir şekilde **amir-memur ilişkileri sorunu** da tartışılması gereken bir konudur. Günümüzde halkla ilişkiler konusuna verildiği kadar kurum-içi ilişkilere önem verilmemektedir. Polis örgütünde de bu böyledir. Yukarıda polisin insan hakları ile ilgili sorunu dile getirilirken de belirtildiği gibi, özellikle polis memurları ve alt kademelerdeki amirler teşkilatta amir-memur ilişkisinin iyi olmamasından yakınır.

Amir-memur ilişkisinin tam bir sorun olmasına ve hatta amirler tarafından memurların haklarının ihlal edilmesine çarpıcı bir örnek, 25 Ocak 2003 tarihli gazetelere yansıdı. İstanbul'un bir ilçesinde görevli Emniyet Müdürlüğünün (gazetelerde yer aldığı halde burada yer ve şahıs isimleri zikredilmeyecektir) baskıcı yönetimi ve hakaret edici tavırlarından dolayı bir polis memurunun hayatını kaybettiği, ikisinin de hastanede yaşam mücadelesi verdiği, hatta ilçe halkının bu baskıcı tutumdan etkilendiği iddia edildi. Habere göre, kalbinden hasta olan bir polis memuru sevk alıp hastaneye gitmek istemiş, ancak İlçe Emniyet Müdürü "bir şeyin yok" diyerek sevk kağıdı vermemiş ve 3 saat sonra memur kalp krizi geçirmiş, hastaneye kaldırılırken de yolda yaşamını yitirmiştir. Birkaç hafta sonra da bir polis memuru aşırı stresten dolayı mide spazmı geçirip 3 gün izin almış ancak göreve döndüğünde bir evrak ek-

sikliği bahanesiyle Emniyet Müdürünün hakaretlerine maruz kalmış ve neticesinde beylik tabancası ile karnına ateş ederek intihara kalkışmış ve hastanede tedavi altına alınmıştır. Kısa bir müddet sonra da yine aşırı strese bağlı olarak kalp krizi geçiren bir başka polis memuru da hastaneye kaldırılmıştır. Yaralı memurlar tüm bunlara Emniyet Müdürünün baskı ve hakarete varan hareketlerinin neden olduğunu iddia etmiş, mesai arkadaşları da bunlara katılmış ve kendilerinin başına da her an için bu tür olayların gelebileceğini söylemiş, Emniyet Müdürü ise sadece görevini yaptığını ve bir komploya kurban edilmek istendiğini belirterek kendisini savunmuştur (Sabah 25 Ocak 2003). Kim doğru ve haklı olursa olsun olayın bu şekilde yansımaları, burada hoş olmayan şeylerin olduğunu ve buradaki polis personelinin ciddi bir sorun ile karşı karşıya olduğunu göstermektedir.

Bu ve buna benzer olumsuzlukların yaşanmaması için iyi bir amir-memur ilişkisine ihtiyaç vardır. Bunun için de amir memurlarını dinlemeli ve onlardan gelen önerileri dikkate almalı, onları kendi kendilerini eğitmeleri konusunda eğitmeli ve girişimcilik ruhu aşılamalıdır görüşünde olan Yiğit'e katılmamak mümkün değildir (1996: 12-15)

Son olarak, polisin bir de **kendisini tanıtamama ve halkla ilişkiler sorunu** vardır. Halkla ilişkilerin iyi olması, iyi bir tanıtımın en iyi yoludur. Bu da en iyi, iletişim araçlarının kullanılması ile olabilir. Fakat polisin pek de adeta "reklamını" yapabileceği olanağı yoktur. Çünkü kitle iletişim araçlarında, yani basın ve yayın organlarında genelde polis ile ilgili olumsuzluklar gündeme getirilir, bu da olumsuz yönde tanıtım olur. Kısacası halk polisi gerçek anlamda tanımıyor, belki olumsuz yanlarını bilebiliyor, ama olumlu yanlarını bilmiyor, ancak polisin halkı tanımadığı da bir gerçektir. Bu konuda mevcut Polis Radyosu da yetersiz kalmaktadır. O nedenle ulusal yayın yapan bir Polis Televizyonu olması yararlı olabilir.

Burada, kuruluşun hizmet sunduğu toplumun güven ve desteğini almak için ve sonuçta kuruluştaki toplumun; toplumda da kuruluşun istediği değişikliklerin olması için girişilen çabaların tümü olarak tanımlanabilen halkla ilişkiler konusunun önemi ortaya çıkmaktadır (Aydın, 1999: 105-6; 2000a: 2-5). Çünkü gerçekten halkla ilişkiler iki yönlü bir iletişim tekniğidir. Hem kurumun faaliyetlerini halka tanıtmayı, hem de halktan kuruma talep ve şikayetlerin iletilmesi söz konusudur. İyi halkla ilişkiler, verimlilik, etkinlik, başarı, kalite ve vatandaş memnuniyeti için gerekli olduğu gibi, sonuca gitmede son derece önemli olan vatandaşın desteğini almaya da yarar. Diğer yandan, halkla ilişkilerin iyileştirilmesi için de vatandaş desteğinin alınması yararlı olacaktır.

Kısacası, halkla ilişkiler konusunda mevcut sorunların çözümü için kamu düzeninin sağlanmasında ve suçla mücadelede polis, vatandaşın güven ve desteğini almalı, halkla diyalog ve halkın hizmete katılarak işbirliği yapmasının kanallarını açmalıdır. Halkla iyi muamele edebilmesi için, yukarıda değinildiği gibi, polisin motivasyonunun da üst düzeyde olması gerekir.

Sonuç

Polisin maddi sorunlardan bağımsız maddi olmayan sorunları da olmakla birlikte, bir çok maddi olmayan sorun, maddi sorunların çokluğundan, ciddiyetinden ya da ağırlığından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile, maddi olmayan sorunların çoğu maddi sorunların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Onun için polisin moral ve motivasyonunun yüksek olması, kurum-içi, diğer kurumlar ve halkla ilişkilerinin iyi olması ve dolayısıyla mutlu, görevinde başarılı ve verimli olabilmesi için, polisin başta ücret, araç-gerek durumu ile sağlık ve sosyal yardım hakları ve çalışma ortamının iyileştirilmesi gerekmektedir. Kısacası maaşı yüksek olmayan polisin morali de yüksek olmayacak, bu da yüksek olmayan başarı düzeyini sonuç verecektir. Motivasyon eksikliği başka maddi ve maddi olmayan bir çok sorunu da beraberinde getirir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, polisin güncel sorunları genellikle toplumda zaten varolan sosyal, ekonomik ve siyasal sorunlara dayanmaktadır. Dolayısıyla toplumu etkileyen sorunların çözümü, polisi olumsuz yönde etkileyen sorunların çözümünde de kolaylık sağlayacaktır. Özellikle vatandaşın polise karşı tutumunun iyi olması, polisin de vatandaşa karşı, halkla ilişkiler ve insan hakları anlamında tutumunun iyi olmasını sağlayacaktır. Buna karşılık polisin sorunlarının çözümlenmiş olması ve halka karşı daha olumlu yönde değişmesi, dolayısıyla polisin halkın güvenliğini sağlamada başarılı olması, toplumun sıkıntılarını da hafifletecek ve halkın polis ile işbirliği yapmasını sağlayacaktır. Kısacası hem toplumun genel ve polisin özel sorunları giderilmeli, hem de polis ile toplum arasında karşılıklı bir iyileşme olmalıdır.

Kaynakça

- Aksan, E., (1998), "Ceza Adalet Sisteminin İşleyişi ve Polis", *Ceza Adalet Sistemi ve Polis Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, Ankara:Polis Akademisi Yayını, ss. 55-64.
- Aydın, A. H., (1999), "Polis Personel Yönetimi", *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 1, S. 4 (Temmuz, 1999), ss. 95-120.
- Aydın, A. H., (2000a), "Güvenlik Hizmetinin Başarısında Polis-Halk İlişkilerinin Rolü", *Ulusal İletişim Sempozyumu'2000*, AÜ İletişim Fakültesi & GÜ İletişim Fakültesi, Ankara, 3-5 Mayıs 2000.
- Aydın, A. H., (2000b), "Hizmetiçi Eğitim Kavramı ve Emniyet Teşkilatına Yansımaları", *21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu*, EGM Eğitim Daire Başkanlığı & Polis Akademisi, Ankara, 25-26-27 Ekim 2000.
- Aydın, A. H. ve Alkan, H., (2002), "Af Kapsamına Giren Düzenlemelerin Meşruiyet Sorunu", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt. 35, S. 3, ss. 55-74
- APK, (1997), "Polisin Asli Görevi Dışında Mütalaa Edilen Görevleri", *Polis Dergisi*, Sayı 11 Eki.
- Canman, D., (1995), *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara:TODAİE, No: 206.
- Eryılmaz, M. B. (2002) "Yaşama Hakkı, Kolluğun Silah Kullanma Yetkisi ve Son Adana Olayı", *Akademik Bakış*, Yıl.8, Sayı. 19 (Eylül-Ekim-Kasım 2002), ss. 18-19.
- Mengi, R., (2003), "Guiliani ve Polis Maaşları", *Vatan* 18 Ocak 2003.
- Sabah*, (13 Ocak 2003), "Polis de İnsan Hakkı İstiyor".
- Sabah*, (25 Ocak 2003), "Demoklesin Kılıcı Başımızın Üstünde!".
- Şahin, A., (2000), *Polisin Aile Yönetiminde Uyum ve Sevgi Dili*, Ankara:Kar Ofset,.
- Ülsever, Cüneyt, (2003), "Polislerin Hal-i Pürmelali", *Hürriyet*, 8 Ekim 2003, s. 18.
- Yiğit, R., (1996), *Personelin Başarısı*, Ankara:MNA.