

# EĞİTİM DÜZEYİ SUÇ İLİŞKİSİ: TÜRK EMNİYET TEŞKİLATI ÖRNEĞİ

Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler  
Fakültesi Dergisi  
Cilt 33, Sayı 4, 2015  
s. 113-134

## Ercan SÜNGER

Dr., Ankara Üniversitesi  
Nallıhan Meslek Yüksekokulu  
esunger@ankara.edu.tr

## Ercan BALCIOĞLU

Yrd.Doç.Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü  
ebalcioğlu@pa.edu.tr

## Ali ÇAĞLAR

Prof.Dr., Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü  
acaglar@hacettepe.edu.tr

**Ö**z: Bu çalışmada iç güvenlik hizmeti sunan polis memurlarının sahip oldukları meslek öncesi ve hizmet içi eğitim düzeylerinin mesleki disiplin suçları işlemelerine olan etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Emniyet Genel Müdürlüğünde (EGM) 2005, 2006 ve 2007 yıllarında göreve başlayan ve hâlen görevine devam eden Polis Meslek Yüksek Okulu (PMYO) ve Polis Meslek Eğitim Merkezi (POMEM) kaynaklı memurlar arasından ayrı ayrı olmak üzere, basit rastgele örnekleme yöntemiyle yaklaşık %10 düzeyinde seçilmiş polis memurları oluşturmuştur. Araştırma sonucunda, polis memurlarının eğitim düzeyi arttıkça suç işleme eğilimlerinde önemli bir azalma meydana geldiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Polis eğitimi, mesleki suç ve sapma, polis suçları, polis sapması, polis-vatandaş ilişkileri, polis mesleki disiplini.

**RELATIONSHIP BETWEEN  
EDUCATIONAL LEVEL AND  
CRIMINALITY: THE CASE OF  
TURKISH SECURITY  
ORGANIZATION**

*Hacettepe University  
Journal of Economics  
and Administrative  
Sciences  
Vol 33, Issue 4, 2015  
p. 113-134*

**Ercan SÜNGER**

Dr., Ankara University  
Nallıhan Vocational School  
esunger@ankara.edu.tr

**Ercan BALCIOĞLU**

Assist.Prof.Dr., Kilis 7 Aralık University  
Faculty of Economics and Administrative  
Sciences  
Department of Political Science and Public  
Administration  
ebalcioğlu@pa.edu.tr

**Ali ÇAĞLAR**

Prof.Dr., Hacettepe University  
Faculty of Economics and Administrative  
Sciences  
Department of Political Science and Public  
Administration  
acaglar@hacettepe.edu.tr

**A**bstract: In this study, the effects of pre- and in-service training of police officers rendering security service to professional disciplinary process have been investigated. The study sample consists of police officers who began their careers within the Turkish National Police in 2005, 2006 and in 2007 and still are on active duty, graduated either from Police Vocational High School (PVHS) or Police Vocational Training Centre (PVTC). The sample is selected with a simple random sampling method from about 10% of police officers who started to work in 2005, 2006 and in 2007 at Turkish National Police among the graduates of both PVHS and PVTC. It is found that when the level of education of police officers increases, the level of involving criminal behaviours significantly decreases.

**Keywords:** *Police education, police crimes, police deviancy, police-citizen relations, professional discipline of police.*

## GİRİŞ

Bu makalenin ana amacı, Türk Emniyet Teşkilatı örneğinde polis memurlarının eğitim düzeyi ile karıştıkları suçlar arasındaki bir ilişki olup olmadığı konusunu araştırmaktır. Bu amaca ulaşmak için öncelikle konunun ne olduğu açıklığa kavuşturulmuştur. İlaveten, bu sorun alanının ilgili literatürde nasıl yer aldığı konusu açıklanmış ve değerlendirilmiştir. İkinci olarak, çalışmanın metodolojisine yer verilmiştir. Diğer bir deyişle, çalışmanın temel soruları, hipotezleri, ilgili verileri, bu verilerin nereden, nasıl elde edildiği ve nasıl analiz edildiği konuları açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci kısmında, analiz edilen veriler, ilgili literatüre referans verilerek değerlendirilmiş ve tartışılmıştır. Özellikle ülkemizde polis memurlarının eğitim düzeyleri ile işledikleri disiplin ve ceza gerektiren suçlar arasında nasıl bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Çalışma, ilgili hipotezlerin yanıtlarını ortaya koyan genel bir değerlendirme ile sonuçlandırılmıştır.

Bilindiđi üzere güvenlik, tüm canlılarda olduğu gibi insan türünün de en temel ve öncelik verdiği gereksinimlerin başında gelmektedir. Profesyonel, eğitimli ve donanımlı güvenlik personeli tarafından sağlanan güvenlik hizmeti, gündelik yaşamın olmazsa olmaz zaruretlerinden biridir. Eğitim düzeyi düşük, yeterli profesyonel mesleki bilgi ve donanıma sahip olmayan güvenlik personelinin, vatandaşın genel güvenliğini tam olarak sağlamakdan uzak kalacağı ve hatta kendisinin zaman zaman bir güvenlik problemi olacağı düşünülmektedir. Bu temel sorunsaldan hareketle, ülkemizdeki polis memurlarının eğitim seviyeleri ile varsa işledikleri disiplin ve ceza gerektiren suçlar arasındaki ilişkinin ne oranda olduğu merak konusu olmuştur. Bu çalışma bu temel soruya yanıt vermek üzere yola çıkmıştır. Buradan çıkacak olan sonuçlardan, alandaki uygulayıcı birim ve kişiler ile ilgili politikaları yapanların yararlanabileceği ve çalışmanın kendi alanındaki literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

## 1. LİTERATÜR TARAMASI

Polis memurları için eğitim düzeyi hep ilgi ve tartışma konusu olmuştur. Hatta üniversite eğitiminin gerekli olup olmadığı, uzun yıllardır hem polislik konusunda çalışan akademisyenler hem de iç güvenlik hizmetlerini yerine getiren aktörler arasında süregelen bir tartışma konusudur. Bir taraftan polislik rolünün giderek karmaşıklaşan yapısı diğer taraftan toplum destekli polislik yaklaşımının öne çıkması, bu konunun önemini daha da artırmıştır. Sosyal yapıda meydana gelen hızlı değişimler, polislik mesleğinin değişen rolü, teknolojik gelişmeler ve toplumun polislik hizmetlerinin

sunumuna yönelik giderek daha da artan ilgisi ve dikkati, konuyla ilgili tartışmaların sürekli gündemde kalmasını sağlamıştır (Roberg ve Bonn, 2004: 469).

Güvenlik bilimleri literatüründe polis kavramı, bir ülkede ‘iç güvenlik/polislik’ (policing) hizmeti sunan aktörleri ve tüm iç güvenlik bürokrasisini kapsayan bir anlamda kullanılmaktadır (Cerrah, 2012). Türkiye bağlamında sadece Emniyet Genel Müdürlüğü ve personeli (polis) değil, aynı zamanda ‘iç güvenlik hizmeti’ sunan jandarma ve sahil güvenlik kurumları da genel kolluk yetkisine sahip kamu iç güvenlik kurumları arasında sayılmaktadır. Gümrük muhafaza, orman muhafaza, hapisane koruma ve zabita ise dar - görev alanıyla sınırlı özel kolluk yetkisine sahip kamu iç güvenlik kurumları olarak öne çıkmaktadır. Bu kamu iç güvenlik kurumlarının yanı sıra 1990’lı yıllardan sonra kurulan ve hızla yaygınlaşan özel güvenlik teşkilatları da ‘iç güvenlik sektöründe’ yer almaktadır (Çevik *vd.*, 2010: 17-34; Cerrah, 2012: 114-120).

Polislik mesleği, sahip olduğu yetkiler, geniş imkânlar ve devletin zorlayıcı gücünü insanlar üzerinde uygulayabilmesi nedeniyle, benzer diğer mesleklerden daha fazla suç, sapma ve yozlaşmaya müsait doğası olan bir meslektir (Balcıoğlu, 2012; Balcıoğlu ve Dolu, 2014). Meslek öncesi ve hizmet içi etkili, kaliteli ve verimli eğitim süreçlerinden geçmeyen, hızlı ve etkili gözetim ve denetim sistemlerince denetlenmeyen polislik mesleği mensupları birey yaşamını, bireysel hak ve özgürlükleri tehdit eden suç ve sapma davranışları bireysel ve kurumsal düzeylerde sergileyebilmektedir.

Araştırmacılar ve uygulamacılar (Kakar, 1998; Carlan, Byxbe, 2000; Allen, 2003), iç güvenlik alanında yaşanan sorunlara çözüm üretmek üzere teşkil edilen komisyonlar ve polis teşkilatları birçok farklı gerekçe öne sürerek polis memurlarının eğitim düzeylerinin artırılması gerektiğini dile getirmişlerdir. Polislik hizmetleri giderek daha karmaşık hâle geldiği için polis memurlarının da eğitim düzeylerinin artırılması gerekmiştir (Kakar, 1998: 632). Eğitim düzeyi yüksek polis memurları daha geniş kapsamlı düşünme ve daha insancıl davranma becerisine sahip olacaklardır (Carlan, Byxbe, 2000: 235-245). ‘Toplum destekli polislik’ (*community policing*) ve ‘problem odaklı polislik’ (*problem oriented policing*) yaklaşımlarının hayata geçirilmesinde, üniversite eğitimi problem çözüme becerilerini geliştirecek 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).

Bu çerçevede üniversite eğitiminin polis memurlarına hangi alanlarda ne tür katkıların olduğunu gün yüzüne çıkarmak üzere birçok araştırma (Guller, 1972; Dalley, 1975; Miller, Fry, 1978; Roberg, 1978; Shernock, 1992) yapılmıştır. Bu araştırmaların büyük bir kısmında, üniversite eğitiminin polis memurlarının tutum ve davranışlarına etkisi üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra üniversite eğitilmiş polis memurları ile üniversite eğitilmeyen polis memurlarının otoriterlik düzeylerini karşılaştıran araştırmalar da bulunmaktadır (Guller, 1972; Dalley, 1975; Parker *vd.*, 1976). Ayrıca bazı araştırmalarda da üniversite eğitiminin polis memurlarının profesyonellik düzeylerine etkisi (Miller, Fry, 1978) ve polislik mesleğine yönelik tutumlara etkisi (Smith *vd.*, 1970; Dalley, 1975; Roberg, 1978; Shernock, 1992) inceleme konusu olmuştur.

Üniversite eğitiminin ölümcül ve ölümcül olmayan kuvvet kullanımına etkisini (Sherman, Blumberg, 1981; Fyfe, 1988; Terrill, Mastrofski, 2002; Paoline, Terrill, 2007) ve yöneticiler tarafından yapılan değerlendirmelere etkisini (Finnegan, 1976; Roberg, 1978; Smith, 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 *vd.*, 1992; Lersch, Kunzman, 2001) sorusuna bugüne değin çeşitli bilimsel araştırmalarla cevap aranmıştır. Üniversite eğitilmiş ve daha az eğitilmiş polislerin iletişim becerilerini (Carter *vd.*, 1989; Worden, 1990) ve polislik mesleğine bağlılıklarını (Cohen, 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 yaklaşımları benimseme, içselleştirme ve bu yaklaşımlara uygun teknikleri kullanma konusunda daha kabiliyetlidir (Bell, 1979).

Polis tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmaya yönelik yapılan bazı araştırmalarda üniversite eğitilmiş polis memurlarının eleştiriye daha açık, daha hoşgörülü (Parker *vd.*, 1976; Roberg, 1978; Dorsey, 1994); daha az otoriter, daha az tutucu, daha az sert (Smith *vd.*, 1967; Smith *vd.*, 1970) 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, Sapp,

1989; Shernock, 1992), yaşam tarzları, etnik kökenleri ve ırkları farklı insanlara karşı daha toleranslı (Smith *vd.*, 1970) davranmaktadırlar.

Polislik literatüründe tartışılan sorunlardan biri de memurların eğitim düzeyleri arasındaki farklılıkların meslek kurallarına uyum açısından ne tür sonuçlarının olduğudur. Polis memurlarının özellikle disiplin kurallarına uyum göstermeleri konusunda üniversite eğitiminin etkileri, değişik araştırmalarda ele alınmıştır. Örneğin Cascio (1977), polislerin eğitim düzeyinin artması ile birlikte disiplin problemlerinin azaldığını ileri sürmektedir.

Geary (1979), lisans eğitilmiş polis memurlarının ortaöğretim düzeyinde eğitim almış polis memurlarına göre daha az açığa alınma ve kınama cezası aldığını tespit etmiştir. 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. Wolfskill (1989), eğitim düzeyi yüksek polislerin amirleri tarafından daha başarılı görüldüğünü belirtmektedir. Amirlerin performans değerlendirmeleri, alınan takdirnamelerin sayısı, disiplin işlemleri ve 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 önemli ölçüde bir azalma meydana geldiği görülmüştür.

Michals ve Higgins (1994)'in Virginia'da on altı üniversite kampüsü polis biriminde görev yapan 165 polis memuru üzerinde yaptıkları araştırmaya göre, eğitim düzeyi ile disiplin problemleri arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte memurların disiplin problemleri azalmaktadır. Manis *vd.* (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.

Kakar (1998: 639)'ın yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre üniversite eğitilmiş polis memurları, 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 uyuşmazlıkları çözme tekniklerini güç kullanmaya nazaran daha çok kullandıklarını belirtmişlerdir.

Soruşturma ve yakalama, tutuklama ve gözaltına alma raporlarını yazma becerilerinin de daha iyi olduğunu ifade etmişlerdir.

Cingiz *vd.* (2010: 439), Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görev yapan polis memurlarının işledikleri disiplin suçlarından hareketle bu suçlara karışan personelin profilini belirlemek üzere yaptıkları analizlerde, ilköğretim ve lise eğitimlilerin; ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitimlilerden daha çok disiplin cezası aldığını ve böylelikle eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte alınan disiplin cezalarının azaldığını belirtmişlerdir. Aynı araştırmada, hizmet içi eğitimlerin de polis memurlarının disiplin suçlarına karışmasını önlemede kayda değer bir etkisinin olduğu bulgusu elde edilmiştir. Personelin aldığı hizmet içi eğitim kurslarının sayıca artması ile birlikte disiplin cezalarında bir azalmanın olduğu görülmektedir. Ayrıca, hizmet süresi daha fazla olan personel, disiplin cezası ile sonuçlanan eylemlere daha az karışmaktadır.

## METOD

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 değerlendirme 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 eğitimden sonra POMEM'lerde altı ay süreli polis temel eğitimi alarak göreve başlayan polis memurları yer almaktadır. 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 meslek kurallarına uyum sağlamayı etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu düşünülmektedir.

Tekrar belirtmek gerekirse bu makale, Türk Emniyet Teşkilatı'ndaki polis memurlarının disiplin ve suçlu davranışlara yönelimi ile sahip oldukları eğitim düzeyleri arasındaki ilişkinin derecesi ve boyutunu araştırmaya odaklanmıştır. Dolayısıyla araştırmanın temel sorusu şu şekilde formüle edilmiştir: “*Türk Emniyet Teşkilatında Polis Meslek Yüksek Okulu (PMYO) kaynaklı polis memurları ile Polis*

*Meslek Eğitim Merkezi (POMEM) kaynaklı polis memurlarının işledikleri mesleki suçlar arasında nicelik açısından farklılık var mıdır?"* Bu temel soru çerçevesinde aşağıda verilen hipotezler test edilmiştir:

- H<sub>1</sub>: PMYO kaynaklı polis memurları, POMEM kaynaklı polis memurlarına göre daha fazla mesleki suça karışmaktadır.
- H<sub>2</sub>: Lisans eğitimi olmayan PMYO kaynaklı polis memurları, lisans eğitimi PMYO kaynaklı polis memurlarına göre daha fazla mesleki suça karışmaktadır.
- H<sub>3</sub>: Açık Öğretim Fakültesinden lisans eğitimi alan POMEM kaynaklı polis memurları, diğer fakültelerde lisans eğitimi alan POMEM kaynaklı polis memurlarına göre daha fazla mesleki suça karışmaktadır.

Araştırmanın evrenini, 2003 yılından itibaren PMYO'lerden ve 2005 yılından itibaren de hem PMYO hem de POMEM'lerden mezun olan ve hâlen aktif olarak görevlerine devam eden polis memurları oluşturmuştur. Şubat 2013 itibarıyla Emniyet Teşkilatında 12.147 kadın ve 198.030 erkek olmak üzere toplam 210.177 polis memuru görev yapmaktadır. Bunların yaklaşık 63 bini PMYO ve 41 bini de POMEM kaynaklıdır (Sünger, 2013). 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. Dolayısıyla örneklem; 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 her bir gruptan yaklaşık %10 oranında seçilmiş polis memurlarından oluşmuştur. 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 seçilmesinde şu etmenler rol oynamıştır: 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 beş yıl ve üzeri bir mesleki kıdeme sahiptir ve haklarında mesleki disiplin kurallarına uyum sağlamada gösterdikleri başarıya ilişkin değerlendirme yapabilmeye imkân sağlayacak yeterli veri bulunmaktadır.



**Tablo 1. 2005, 2006 ve 2007 Yıllarında Göreve Başlayan PMYO ve POMEM Kaynaklı Polis Memurlarının Sayısal Durumu**

YILLAR	POLİS MEMURU TEMEL EĞİTİM KURUMU						GENEL TOPLAM
	PMYO			POMEM			
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	
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

Örnekleme yer alan memurların %51,8'ini (1585 kişi) PMYO kaynaklılar, %48,2 (1476 kişi)'sini ise POMEM kaynaklılar oluşturmaktadır. Cinsiyete göre dağılımda, EGM'de görev yapan polis memurlarının cinsiyete göre oransal dağılımı ile paralellik sağlanmıştır. Örneklemin temel eğitim kurumlarına ve cinsiyete göre dağılımını gösteren tablo aşağıda verilmiştir:

**Tablo 2. Örneklemin Polis Memuru Temel Eğitim Kurumlarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyet	PMYO Kaynaklı Memurlar		POMEM Kaynaklı Memurlar		TOPLAM		GENEL DAĞILIM			
	n	%	n	%	n	%	PMYO Kaynaklılar		POMEM Kaynaklılar	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kadın	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				

Araştırma için gerekli veriler, Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Dairesi Başkanlığı'ndan temin edilmiştir. EGM Personel Dairesi Başkanlığı; Personel Bilgi Sistemi (PBS) olarak adlandırılan veri tabanında, teşkilatta çalışan veya emekli olmuş tüm personele ait kimlik ve eğitim durumuna ilişkin bilgileri, görev yaptığı kadroları, sicil notları, soruşturmalar, disiplin cezaları, adli cezalar, taltifler, takdir belgeleri ve benzeri bilgiler ile kıdem, terfi, brans, hizmet içi eğitim kurslarına katılım gibi 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 Başkanlığı'na iletilmiş, uygun görülmesi üzerine; personelin adının, soyadının, sicil numarasının veya personelin kimliğini belli edecek herhangi bir bilginin bulunmadığı bir format oluşturularak gereksinilen veriler bu veri

tabanından derlenmiştir. Nicel verileri istatistiki analizlere elverişli hâle getirebilmek için 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. Kadın memurlar "0" ve erkek memurlar "1" olarak kodlanmış ve "cinsiyet" değişkeni elde edilmiştir. Ayrıca, polis memurlarının formel eğitim durumlarına ilişkin veriler kategorize edilmiş ve hem PMYO hem de POMEM kaynaklı memurların kendi normal derecelerinin yanı sıra, AÖF mezuniyet durumunu görebilmek üzere ayrıca "AÖF mezuniyet durumu" değişkeni oluşturulmuştur.

Veri setinde nominal değişken olarak verilen disiplin cezaları, türüne göre kategorize edilmiş ve her ceza türü ile ilgili yeni bir değişken oluşturulmuştur. Daha sonra 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 edilmiş<sup>1</sup> 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.

Verilerin analizi aşamasında grup içi ve gruplar arası değerlendirmeleri yapmak için yüzde ve frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ile bağımsız örneklem t-testi, F testi (One-Way Anova) ve Tukey's HSD post-hoc testi kullanılmıştır. Sözü edilen analizlerde  $p < 0,05$  değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırmada PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının suçta karışma durumları incelenirken genel görünümün ne yönde olduğu sorusuna odaklanılmış ve görev yapılan birimlere göre nasıl bir farklılaşma olduğu konusunda bir değerlendirme yapılmamıştır. Zira polis memurlarının görev yaptığı birimler sık sık değişmektedir. Ayrıca kullanılan veri setinde, disiplin cezalarının hangi birimde görev yaparken alındığını tespit etmek olanaklı değildir.

## TARTIŞMA

PMYO kaynaklı polis memurları, lise düzeyinde bir formel eğitimin ardından Polis Akademisi'ne bağlı PMYO'larda, iki yıl süre ile polis memurluğu temel eğitimi alarak Emniyet Teşkilatında ihtiyaç duyulan birimlere atanan polis memurlarıdır. 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.

2003 yılından itibaren Teşkilata alınan bu memurların sayısı 63 binden biraz fazladır. Şubat 2013 itibarıyla EGM’de toplam 210.177 polis memurunun görev yaptığı göz önüne alındığında, hâlen Teşkilatta görev yapan polis memurlarının %30’unu PMYO mezunlarının oluşturduğu görülmektedir (Sünger, 2013). PMYO kaynaklı memurların, mesleki bir alanda veya temel bilimler alanında lisans düzeyinde bir eğitim almadan polislik mesleğine başladıkları için kurum kültürü ve polislik mesleğini benimseme ile mesleğe bağlılık konusunda daha az sorun yaşadıkları ve daha kolay uyum sağladıkları görülmüştür. Ayrıca, Emniyet Teşkilatında amir pozisyonunda görev yapan personele göre eğitim düzeyleri daha düşük olduğundan ast-üst ilişkilerinin temel prensiplerini daha hızlı benimsemeleri söz konusudur (Sünger, 2013: 167-168).

POMEM kaynaklı polis memurları, lisans düzeyinde bir formel eğitim almış olanlar arasından ilgili mevzuata göre yapılan sınavlarla seçilen, EGM Eğitim Dairesi Başkanlığı’na bağlı POMEM’lerde polis memurluğu temel eğitimi olarak Emniyet Teşkilatında ihtiyaç duyulan birimlere ataması yapılan memurlardır. Diğer bir deyişle adaylar, hangi alanlarda lisans eğitimi aldıklarına bakılmaksızın başvuru koşullarına sahip olmaları ve yapılan sınavlarda başarılı olmaları durumunda temel eğitime almaya hak kazanmaktadır. Şubat 2013 itibarıyla Emniyet Teşkilatında, POMEM’lerde mesleki eğitim olarak göreve başlayan polis memurlarının sayısı 41 bin civarındadır. Bu rakamlara göre, hâlen Emniyet Teşkilatında görev yapan polis memurlarının yaklaşık %20’sini POMEM kaynaklı memurlar oluşturmaktadır (Sünger, 2013). POMEM kaynaklı memurlar 2005 yılından beri Emniyet Teşkilatında görev yapmaktadır. POMEM’lerde polis memuru temel eğitimi altı ay sürmektedir. Temel eğitimin altı ay olarak planlanması, lisans eğitimi adayların polisliğin gerektirdiği bilgi ve becerileri daha kısa sürede kazanabilecekleri varsayımına dayanmaktadır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2011).

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 başlamaları, memurların yaş grupları açısından bir farklılık arz etmektedir.

POMEM kaynaklı polis memurları, polisliğin dışında farklı meslekleri icra etmek üzere değişik alanlarda eğitim aldıktan sonra bazı sosyo-ekonomik 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.

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). 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 oluşturulmuştur. 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.

Disiplini, örgütsel açıdan iki şekilde tanımlamak olanaklıdır: Ceza yönü öne çıkarılarak yapılan tanıma göre disiplin, istenmeyen davranışı engellemeye yarayan yaptırımların 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 mevzuatın yasakladığı eylemleri yapanlara kurum yönetimlerinin yetkili amirleri ve kurullar tarafından çeşitli cezalar verilmektedir (Tortop *vd.*, 2007: 324). Kanunların emrettiği görevleri yerine getirmemenin yaptırımı disiplinden ziyade ceza hukukuna göre belirlenir. Disiplin mesleki açıdan da tolere edilmeyen aykırı davranışlara gösterilen bir mesleki tepki olup, disiplin cezalarında kanunilik prensibi olmadığı gibi daha pek çok farklı özellikler de mevcuttur.

Hukukçular arasında disiplin cezalarının ceza hukuku alanına dahil olup olmadığı konusunda iki farklı görüş bulunmaktadır. Birinci görüşe göre disiplin cezaları ceza hukuku alanının bir parçasıdır. Diğer görüşü savunanlara göre ise disiplin cezaları ceza hukukunun bir parçası değildir. Bu görüşü savunanlar disiplin cezalarının bağımsız ve tarafsız mahkemelerce değil idari makamlar tarafından takdir edildiğinden, suçlar ve cezalar kanunla kesin olarak tespit olunmadığından verilen hükümlerin kesin olmadığını ileri sürmektedir. Bu nedenle disiplin cezalarının idare hukuku içerisinde değerlendirilmesinin yerinde olacağını savunmaktadırlar. Gerçekte de disiplin cezaları ceza hukuku gibi herkese değil, belli bir meslek veya gruba dahil olanlara uygulanmaktadır. Disiplin cezası verilirken ceza hukuku kurallarından yararlanılsa da, ceza hukuku kuralları disiplin hukukunda her zaman ve aynen uygulanmaz. Ayrıca disiplin hukukunda, ceza hukukunun temel prensibi olan “Kanunsuz suç ve ceza olmaz” prensibi de geçerli değildir. Dahası, birden fazla mesleki alanda faaliyet gösterenlere her meslek açısından aynı fiilden dolayı ayrı ayrı disiplin cezaları verilebilirken, ceza hukuku alanında aynı suçtan mükerrer ceza verilmesi söz konusu değildir (Bilge, 2014).

Bir devlet memuru olarak iç güvenlik alanında görev yapan polisler, Emniyet Teşkilatı Kanunu ve bu Kanun’un disiplin uygulamalarını gösteren Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğü’ne tabidirler. Sözü edilen mevzuat “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu”na göre özel kanun niteliğindedir. Öncelikle uygulanma prensibinin geçerli olmasından dolayı, polisler için diğer devlet memurlarına ilaveten getirilen farklı düzenlemeler söz konusudur. 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 kademe ilerlemesinin 4, 6 veya 10 ay durdurulmasıdır.

**Uzun Süreli Kademe İlerlemesinin Durdurulması:** Memurun, bulunduğu kademe 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 sıralama gereği duyulmamıştır.

**Tablo 3. 2005-2010 Yılları Arasında Polis Memurlarının En Fazla Ceza Aldıkları İdari Suç Türleri**

SUÇ TÜRÜ	TOPLAM
Görevde kayıtsızlık göstermek, görevi savsaklamak veya geçerli bir özrü olmaksızın belirtilen sürede bitirmemek	12.817
Görev sırasında veya dışında yasaklanan tutum ve davranışlarda bulunmak	8.641
Hizmet dışında resmi sıfatının gerektirdiği saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak eylem ve davranışlarda bulunmak	4.882
İzinsiz veya kurumunca kabul edilir özrü olmaksızın 24 saate kadar görevine gelmemek	4.800
Amir ve üstlerinin, görev ve mesleki konulara veya tutum ve davranışlarına ilişkin uyarılarına uymamak veya umursamamak	3.654
<b>TOPLAM</b>	<b>34.794</b>

**Kaynak:** EGM Personel Dairesi Başkanlığı, Disiplin Cezası Alan Personel Profili ile İlgili 2011 Değerlendirme Raporu

Yukarıdaki veriler değerlendirildiğinde, polis memurları tarafından en fazla sergilenen ve profesyonellikle bağdaşmayan davranışların “görevde kayıtsızlık göstermek, görevi savsaklamak veya geçerli bir özrü olmaksızın belirtilen sürede görevi

bitirmemek” davranışları olduğu dikkati çekmektedir. Tabloda belirtilmiş olan diğer suç türlerinin de azımsanmayacak oranlarda olduğu ve polis teşkilatı için önemli ipuçları verdiği rahatlıkla söylenebilir. Kısacası, Türk polisinin suç ve/veya disiplin cezası gerektiren sapma davranışlarının azımsanmayacak kadar çok olduğu görülmektedir.

Emniyet Teşkilatında görev yapan PMYO ve POMEM kaynaklı polis memurlarının eğitim düzeyleri ile işledikleri idari suçlar arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonucunda elde edilen bulgular, aşağıda tartışılarak sunulmuştur.

**Tablo 4. Disiplin Ceza Puanına Göre t-test Analizi**

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

Tablo 4’e göre bağımsız t-test analizi sonucunda disiplin ceza puanı değışkeni 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. Kadın polis memurları (Ort.=0,23) ile erkek polis memurları (Ort.=0,75) arasında anlamlı bir farklılık (t=-5,591/p=0,000) söz konusudur. Erkek polis memurlarının disiplin ceza puanları kadın polis memurlarına göre yaklaşık iki kat daha fazladır. Bu durumda kadın memurların teşkilatın disiplin kurallarına uyma konusunda daha dikkatli davrandıkları anlaşılmaktadır. Kadın memurların daha ziyade büro hizmetlerinde istihdam edilmelerinin ve polislik

uygulamaları açısından daha az riskli görevleri yerine getirmelerinin, aradaki farkın ortaya çıkmasında önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir.

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 görülmüştür. 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 eğitimi alanlara (Ort.=0,46) göre disiplin ceza puanı daha düşük olmakla birlikte aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p=0,417$ ).

Tablo 5'e bakıldığında lisans eğitim durumuna göre disiplin ceza puanı açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. ( $F=29,050 / p=0,000$ ). Disiplin puanı açısından ortalaması en yüksek grubu, lisans eğitimi 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 6) 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 5. Lisans Eğitim Durumuna Göre Disiplin Ceza Puanına İlişkin Varyans Analizi**

Gruplar	Disiplin Ceza Puanı				
	n	Ort.	Std. Sapma	F değeri	Anlamlılık Testi (p)
AÖF Mezunu Polis Memurları	1117	0,57	1,76	29,050	<b>0,000</b>
Diğer Fakülte Mezunu Polis Memurları	1346	0,46	2,68		
Lisans Eğitimi Olmayan Polis Memurları	598	1,56	5,04		



**Tablo 6. Lisans Eğitim Durumuna Göre Disiplin Ceza Puanına İlişkin Tukey Testi**

LİSANS EĞİTİM DURUMU	LİSANS EĞİTİM DURUMU	Ortalama Farkı	Standart Hata	Anlamlılık Testi (p)
AÖF Mezunu Polis Memurları	Diğer Fakülte Mezunları	0,108	0,123	0,656
	Lisans Eğitilmiş Olmayanlar	-0,991*	0,154	<b>0,000</b>
Diğer Fakülte Mezunları	AÖF Mezunları	-0,108	0,123	0,656
	Lisans Eğitilmiş Olmayanlar	-1,099*	0,150	<b>0,000</b>
Lisans Eğitilmiş Olmayan Polis Memurları	AÖF Mezunları	0,991*	0,154	<b>0,000</b>
	Diğer Fakülte Mezunları	1,099*	0,150	<b>0,000</b>

**Tablo 7. Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılım Durumuna Göre Disiplin Ceza Puanına İlişkin Varyans Analizi**

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

Tablo 7'ye bakıldığında hizmet içi eğitim kurslarına katılım durumuna göre oluşturulan grupların disiplin ceza 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 ceza puanlarında bir düşüş gözlenmekte ise de, bu düşüş anlamlı bir farklılık oluşturacak düzeyde değildir.

## SONUÇ

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır: Araştırmanın “PMYO kaynaklı polis memurları, POMEM kaynaklı polis memurlarından daha fazla mesleki suça karışmaktadır” şeklindeki bir numaralı hipotezi doğrulanmıştır. Tablo 4'e 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.

Araştırmanın “lisans eğitimi olmayan PMYO kaynaklı polis memurları lisans eğitimi PMYO kaynaklı polis memurlarından daha fazla mesleki suça karışmaktadır” şeklindeki iki numaralı hipotezi doğrulanmıştır. Disiplin puanı değişkeni açısından 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 anlamlı bir farklılık 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. Diğer bir deyişle, PMYO kaynaklılar arasında AÖF’te lisans eğitimi alanların disiplin cezası gerektiren suçlara çok daha az karıştığı görülmüştür.

Araştırmanın “Açık Öğretim Fakültesinden lisans eğitimi alan POMEM kaynaklı polis memurları diğer fakültelerde lisans eğitimi alan POMEM kaynaklı polis memurlarına göre daha fazla mesleki suça karışmaktadır” şeklindeki üç numaralı hipotezi ise reddedilmiştir. POMEM kaynaklılar arasında AÖF’te lisans eğitimi alanların (Ort.=0,28) diğer fakültelerden lisans eğitimi alanlara (Ort.=0,46) göre disiplin ceza puanı daha düşük olmakla birlikte aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p=0,417$ ).

Araştırmanın sonuçları disiplin ceza puanı değişkeni açısından PMYO kaynaklı memurlar ile POMEM kaynaklı memurlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. POMEM kaynaklıların disiplin ceza puanı ortalaması, PMYO kaynaklılara nazaran önemli ölçüde daha azdır. Bu durumda POMEM kaynaklıların disiplin cezası gerektiren suçlara daha az karıştıkları anlaşılmıştır. Disiplin ceza puanı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık da AÖF’te lisans eğitimi tamamlamış PMYO kaynaklılarla benzer bir eğitimi almamış PMYO kaynaklılar arasında görülmüştür. AÖF mezunu olmayan PMYO kaynaklıların disiplin ceza puanı ortalaması, AÖF mezunu PMYO kaynaklı memurlara göre daha fazladır. PMYO kaynaklılar arasında AÖF’te lisans eğitimi alanların disiplin cezası gerektiren eylemlere çok daha az karıştığı tespit edilmiştir. 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.

Bu bulgular, çok açık bir şekilde gerek örgün eğitim kurumlarında gerekse yaygın eğitim kurumlarından alınan lisans eğitimlerinin, polislerin disiplin cezası gerektiren suçlara karışmalarını önlemede oldukça etkili olduğunu göstermektedir. PMYO kaynaklıların disiplin cezası gerektiren eylemlere daha fazla karışmalarının olası

sebepleri arasında genç yaşlarda mesleğe başlamaları ve dolayısıyla yaşam ve mesleki tecrübelerinin yetersiz oluşunu da hesaba katmak gerekmektedir. Bu yönüyle PMYO kaynaklı polis memurlarının insan davranışlarını ve olayları algılama, olaylar karşısında uygun tepkiler gösterme, kişilerarası ilişkilerin düzenlenmesi, öfke, heyecan, korku ve benzeri duyguları yönetme, aşırı istekleri ve dürtüleri kontrol etme konularında zorlandıklarını belirtmek olasıdır.

Üniversite eğitilmiş polislerin disiplin cezası ile sonuçlanan eylemlere daha az karıştıklarına dair ortaya çıkan bulgu, 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)'in de lisans eğitilmiş polis memurlarının lise eğitilmiş polis memurlarına göre daha az açığa alınma ve kınama cezası aldığına dair bulgusu, bu araştırmanın bulguları ile örtüşmüştür. 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 da, bu araştırmanın bulguları ile paralellik göstermiştir. Bu bulgular ışığında Türkiye'de iç güvenlik kurumlarında istihdam politikaları oluşturulurken insan kaynaklarının meslek öncesi eğitim düzeylerinin artırılmasının, güvenlik hizmetlerinde gerek bireysel gerekse kurumsal anlamda vatandaş memnuniyetinin artırılmasına önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

#### NOTLAR:

<sup>1</sup>Emniyet Teşkilatı personeli hakkında uygulanan disiplin cezaları haftıdan ağıra doğru uyarma, kınama, günlük-aylık kesme, kısa süreli kademe ilerlemesinin durdurulması, uzun süreli kademe ilerlemesinin durdurulması, meslekten çıkarma, devlet memurluğundan çıkarma şeklinde sıralanmaktadır. Puanlamalar bu suçların şiddet derecelerine göre belirlenmiştir. Örneğin, “günlük-aylık kesimi cezası” kınama cezasından iki kat daha şiddetli olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla puanı, 2 kınama cezası puanına denk olacak şekilde “2x2=4” puan olarak belirlenmiştir. Diğer cezalara ilişkin puanlamalar da bu yaklaşıma uygun olarak belirlenmiştir.

## KAYNAKÇA

- Allen, R.L. (2003), *Police Reform and Higher Education: An Empirical Analysis*, Unpublished Doctoral Dissertation, Washington State University.
- Balcioğlu, E. (2015), *Türkiye’de Polis Suçluluğu*, Ankara: Adalet Yayınevi.
- Balcioğlu, E. (2012), *Disiplin Suçları İşleyen Polisleri Diğer Polislerden Ayıran Faktörler: Türk Polis Teşkilatı Örneği*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Balcioğlu, E., O. Dolu (2014), “Police Deviance” in H. Copes and C.J. Forsyth (Eds.), *Encyclopedia of Social Deviance*, London: SAGE.
- Bell, D.J. (1979), “The Police Role in Higher Education”, *Journal of Police Science and Administration*, 7, 467-475.
- Bilge, N. (2014), *Hukuk Başlangıcı*, Ankara: Turhan Kitabevi.
- Böke, K. (2009), “Çoklu Metot Kullanımı”, K. Böke (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Alfa Yayınları, 409-425.
- Böke, K. (2009), “Örnekleme”, K. Böke (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Alfa Yayınları, 104-149.
- Carlan, P.E., F.R. Byxbe (2000), “The Promise of Humanistic Policing: Is Higher Education Living Up to Societal Expectations?”, *American Journal of Criminal Justice*, 24, 235-245.
- Carter, D.L., A.D. Sapp (1989), “The Effect of Higher Education on Police Liability: Implications for Police Personnel Policy”, *American Journal of Police*, 8, 153-166.
- Cascio, W.F. (1977), “Formal Education and Police Officer Performance”, *Journal of Police Science and Administration*, 5, 89-96.
- Cerrah, İ. (2012), *Polisliğe Giriş*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Cingiz, A.İ., S. Büker, S. Tetik (2010), “Emniyet Teşkilatında İdari Ceza Alan Personel Profiline Belirlenmesi”, H.H Çevik., M. Buçak, F. Orhan (Ed.), *Polis Teşkilatında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Polis Akademisi Yayınları.
- Cohen, B., J.M. Chaiken (1973), *Police Background Characteristics and Performance*, Lexington, MA: Lexington Press.
- Çevik, H.H., T. Göksu, O. Filiz ve S.K. Gül (2010), *Güvenlik Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Dalley, A.F. (1975), “University and Non-University Graduate Policemen: A Study of Police Attitudes”, *Journal of Police Science and Administration*, 3, 458-468.
- 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.
- Ferrell, N.K. (1994), *Police Officers’ Receptivity to Community Policing*, Unpublished Doctoral Dissertation, East Texas State University.

- Finnegan, J.C. (1976), "A Study of Relationships Between College Education and Police Performance in Baltimore, Maryland", *The Police Chief*, 34, 60-62.
- Fyfe, J.J. (1988), "Police Use of Deadly Force: Research and Reform", *Justice Quarterly*, 5(2), 165-205.
- Geary, D. (1979), *A Study of the Relationship of Selected Educational Factors to Police Performance*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nevada, Reno.
- 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, 396-401.
- Kakar, S. (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), 632-647.
- Kangal, A. (2005), "Personel Bilgi Sisteminin Emniyet Teşkilatı İnsan Kaynakları Yönetimine Kazandırdıkları", 2. *Polis Bilişim Sempozyumu: Bildiriler*, Ankara: EGM Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, 98-102.
- Kappeler, V.E., A.D. Sapp, D.L. Carter, (1992), "Police Officer Higher Education, Citizen Complaints and Departmental Rule Violations", *American Journal of Police*, 11(2), 37-54.
- Lersch, K.M., L. Kunzman (2001), "Misconduct Allegations and Higher Education in a Southern Sheriff's Department", *American Journal of Criminal Justice*, 25(2), 161-172.
- Lynch, G.W. (1976), "The Contributions of Higher Education to Ethical Behavior in Law Enforcement", *Journal of Criminal Justice*, 4(4), 285-290.
- Manis, J., A.A. Carol, D.H. Kimberly (2008), "Exploring the Impact of Police Officer Education Level on Allegations of Police Misconduct", *International Journal of Police Science and Management*, 10(4), 509-523.
- Michals, J.E., J.M. Higgins (1994), "Effects of Education Level on Performance of Campus Police Officers", Paper Presented at the Annual Graduate Conference in Industrial/Organizational Psychology and Organizational Behavior, Chicago.
- Miller, J., L. Fry (1978), "Some Evidence on the Impact of Higher Education for Law Enforcement Personnel", *The Police Chief*, 45, 30-33.
- Paoline, E.A., T. William (2007), "Police Education, Experience, and the Use of Force", *Criminal Justice and Behavior*, 34(2), 179-196.
- Parker, L., J. Donnelly, J. Marcus, V. Kowalewski (1976), "Higher Education: Its Impact on Police Attitudes", *The Police Chief*, 43, 33-35.
- 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, 336-344.
- Roberg, R., S. Bonn (2004), "Higher Education and Policing: Where Are We Now?", *Policing*, 27(4), 469-486.

- Sanderson, B. (1977), "Police Officers: The Relationship of College Education to Job Performance", *The Police Chief*, 44, 62-63.
- Sherman, L., M. Blumberg (1981), "Higher Education and Police Use of Deadly Force", *Journal of Criminal Justice*, 9, 317-331.
- Shernock, S. (1992), "The Effects of College Education on Professional Attitudes Among Police", *Journal of Criminal Justice Education*, 3(1), 71-92.
- Smith, A.B., B. Locke, W.F. Walker (1967), "Authoritarianism in College and Non-College Oriented Police", *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 58, 128-132.
- Smith, A., B. Locke, A. Fenster (1970), "Authoritarianism in Policemen who are College Graduates and Non-College Police", *Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science*, 61, 313-315.
- Smith, S.M., M.G. Aamodt (1997), "The Relationship between Education, Experience, and Police Performance", *Journal of Police and Criminal Psychology*, 12(2), 7-14.
- Terrill, W., S.D. Mastrofski (2002), "Situational and Officer-Based Determinates of Police Coercion", *Justice Quarterly*, 19(2), 215-248.
- Truxillo, D.M., S.R. Bennett, M.L. Collins (1998), "College Education and Police Job Performance: A Ten-Year Study", *Public Personnel Management*, 27(2), 269-280.
- Weiner, N. (1976), "The Educated Policeman", *Journal of Police Science and Administration*, 4, 450-458.
- 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), 565-592.