



EMNİYET TEŞKİLATINDAKİ İNTİHARLAR ve SORUNLARA YÖNELİK ANKET ARAŞTIRMASI

ANALİZ,
BULGULAR ve
DEĞERLENDİRME

EMNİYET TEŞKİLATI SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI BİRLİĞİ
2024



GİRİŞ

Emniyet teşkilatı mensupları, görevleri gereği birçok zorlukla ve riskle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, stres, mobbing, uzun ve düzensiz mesai saatleri, sosyal yaşantısızlık, ailevi problemler ve ekonomik problemler gibi sorunlarla büyümekte ve bu tür sorunlar, maalesef bazı personellerde intihar düşüncelerine ve girişimlerine yol açabilmektedir.

Araştırma Yöntemi

Sizlerle paylaşacağımız bu çalışma Emniyet Teşkilatı personellerinin gizlilik hassasiyeti ve kurum içinde sorunlarını dile getirme korkuları nedeniyle verilerin tamamen anonim olarak kayıt altına alındığı Google Formlar alt yapısı kullanılarak oluşturulan anket sonuçlarından oluşmaktadır. 26.04.2024 tarihinde Emniyet Teşkilatı Sendikası öncülüğünde Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği tarafından sosyal medya hesaplarından paylaşarak anket çalışmasına başlanmıştır. Emniyet Teşkilatı personellerinin devre grupları, polis sayfaları ve münferit hesaplarla birlikte yaklaşık 155 bin tekil, 450 bin çoğul kullanıcıya erişilmiştir. Anket cevapları e-posta doğrulaması ile toplanmış ve her kullanıcının yalnızca bir kere cevap iletebileceği şekilde tasarlanmıştır. Şeffaflık noktasında tereddüt yaşanmaması adına anket sonuçları herkese açık şekilde tinyurl.com/EmniyetAnket bağlantısından paylaşılmıştır. Ayrıca sonuçlar yapay zekâ sistemlerinden destek alınarak çalışılmıştır.

Araştırma Amacı

Bu çalışma, emniyet teşkilatı personellerinin intiharlarını önlemede kullanabileceğimiz somut politikalar ve çözümler geliştirmek aynı zamanda emniyet teşkilatının sorunlarını tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu araştırmadan elde edilecek bulgular, emniyet teşkilatındaki intihar riskini ve bu riski etkileyen faktörleri daha iyi anlamamızı sağlayacaktır. Elde edilen bilgiler ışığında, intihar riskini azaltmaya yönelik etkili politikalar ve programlar geliştirilebilecek ve emniyet personelinin refahı ile sorunların çözümü noktasında farkındalığı önemli ölçüde arttıracaktır.

Raporun Hedefi

Bu rapor, araştırmanın metodolojisini, anket sonuçlarını ve elde edilen bulguları teknik terimlere boğmadan sunmayı amaçlamaktadır. Rapor, bu bulgular ışığında intihar riskini önlemeye yönelik somut gerçeklikleri ve çözüm önerilerini de içerecektir.

Hedef Kitle

Bu rapor, emniyet teşkilatındaki karar vericilere, akademisyenlere, basın ve medya mensuplarına, siyasi partilere ve temsilcilerine, sivil toplum kuruluşlarına ve ilgili tüm paydaşlara sunulacaktır.

Sonuç

Emniyet teşkilatındaki intihar riskini önlemek için acil ve somut adımlar atılması gerekmektedir. Bu araştırma, bu adımların atılması için gerekli bilgileri ve önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Ayrıca sorunlarını ifade etme ve duyurma noktasında sıkıntılar yaşayan yaklaşık **350 bin kişiden oluşan Emniyet Teşkilatı'nın ve aileleri ile birlikte ortalama 2 milyon kişiyi etkileyen** başlıca sorunları hakkında bilgiler içermesi nedeniyle tabandan gelen geri bildirimlerin, çözüme yönelik politikalara yol gösterici olacağı açıktır.

EMNİYET TEŞKİLATINDA İNTİHARLAR

İntihar, bir bireyin, neticesinin ölüm olacağının bilincinde olarak, kendisinin ölümüne yol açacak bir eylem ya da davranışı yapması olarak tanımlanmıştır. Ancak hangi gerekçeyle olursa olsun sonuca ulaşan bir intihar teşebbüsü hem bireysel hem de toplumsal olarak büyük bir kayıptır. Emniyet teşkilatında gerçekleşen intihar olayları ise sadece intihar eden personeli değil, o personelle birlikte görev yapan ve bu konuda hassasiyet gösteren tüm teşkilat mensuplarını ve ailelerini ilgilendirerek derinden yaralamaktadır.

Anketin sorularından olan “Çevrenizde, intihar eden ya da intihar girişiminde bulunan bir meslektaşınız oldu mu? Bir başka deyişle intihar eden ya da girişimde bulunan bir meslektaş tanıdınız mı?” sorusuna %74,8 oranında “Evet” cevabı verilmiştir. Kısaca her 100 Emniyet Personelinden 75’i bu intiharlardan doğrudan etkilenmiştir. İntihar eden personelin ailesi ve onları tanıyan mensupların aileleri de düşünüldüğünde yaşanan travmaların boyutu daha iyi anlaşılacaktır. Bu bağlamda emniyet teşkilatında gerçekleşen intihar olaylarının münferit ve bireysel bir olgu olarak değerlendirilmesinin yanlış olacağı anlaşılmaktadır.

Türkiye, dünyada gerçekleşen intihar oranlarının toplumsal olarak çok altında olmasına rağmen Emniyet Teşkilatı’nda gerçekleşen intihar oranları, Türkiye’nin çok üstünde bir oranda gerçekleşmektedir.

Türkiye’nin intihar hızı ortalaması (1/100.000) 4,01 iken Emniyet Teşkilatının intihar hızı ortalaması 15,17’dir. Bu oran Emniyet Teşkilatının topluma göre 3,78 kat daha fazla intihar hızına sahip olduğunu göstermektedir. Bu oranla Türk Emniyet Teşkilatı, Avrupa ve dünya polis teşkilatları arasında* topluma oranla en yüksek intihar hızı oranına sahip teşkilattır. (Bkz. Polis Akademisi Yayınları sayı 121, sayfa 11) (* Fransa, Portekiz, Avustralya, İngiltere, Japonya, ABD, Çekya, İspanya, Polonya, İtalya, Hollanda, Sırbistan, Macaristan ve Yunanistan baz alınmıştır.)

Uluslararası bir araştırma şirketi tarafından yapılan araştırmada Türkiye “Din hayatımda önemli bir yer alıyor.” diyenler arasında Avrupa birincisi olarak yer almıştır. Emniyet teşkilatının da bu toplumun bir parçası olduğu düşünüldüğünde gerçekleşen intiharların seküler olarak bilinen diğer Polis Teşkilatları ile kıyasında bu hususun gözden kaçırılmaması gerektiği de unutulmamalıdır.

Bu çalışmanın yapıldığı ve içinde bulunduğumuz 2024 yılının ilk 4 ayında 16 emniyet personeli intiharı gerçekleşmiştir. Ortalama olarak her 6-7 günde 1 emniyet personeli intiharı gerçekleşmektedir. Bu üzücü tabloya emekli personeller de eklendiğinde intihar sayısının günden güne arttığı gözlemlenmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu 2018 yılından sonra ülke geneli intihar sayısını açıklamayı bırakmıştır. Emniyet Genel Müdürlüğü ise emniyet personeli intiharları ile ilgili verileri en son 2022 yılında paylaşmıştır.

Raporun hedefinde, çok fazla teknik detaya boğmadan anlatım yapılacağı belirtildiğinden Emniyet Teşkilatının içinde bulunduğu durumun vahametini göstermek adına bu izahatlar yapılmıştır.

Devam eden sayfalarda anket soruları, bulgular ve yanıtlar analiz edilecek olup ilgili kısımlara gelmeden önce bu anket çalışmasına internet üzerinden 15.360 katılımcının veri girişi yapmış olduğu ve 28.04.2024 tarihinde anket çalışmasının sonlandırıldığını bildirerek sonuçlara herkese açık olarak <https://tinyurl.com/EmniyetAnket> adresinden erişilebileceğini tekrar belirtmek isteriz.

ANKET SORULARI, BULGULAR ve ANALİZ

Hazırlanan ankete 15.475 kişi katılmış ve katılımcılara ilk olarak Emniyet Teşkilatı personeli olup olmadıklarına dair bir kontrol sorusu sorulmuştur. Emniyet Teşkilatı personeli olmadığını belirtenlere teşekkür edilerek anket dışında bırakılmışlardır. Katılımcıların %0,7'si bu soruya hayır cevabı verdikleri için ankete dahil edilmemiştir. Evet cevabı veren 15.360 katılımcının cevapları sırasıyla analiz edilecektir. Anketin kısa tutulabilmesi amacıyla demografik dağılım, yaş grubu ve eğitim düzeyi gibi sınıflandırmalara ayırmadan anket planlaması yapıldığını belirtmek isteriz.

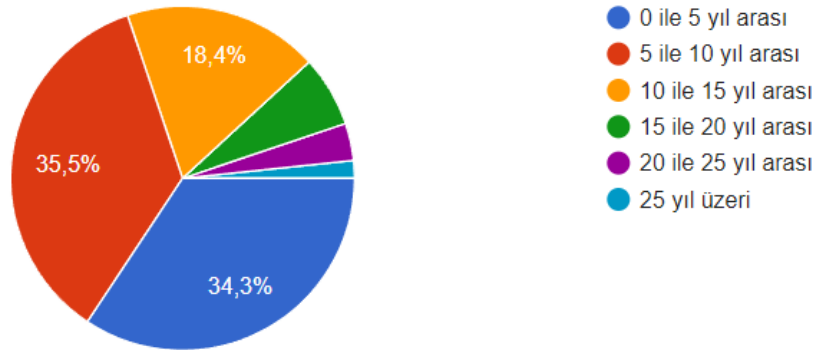
SORULAR VE YANITLARA DAİR BULGULAR

“1. Emniyet Teşkilatındaki görev süreniz hakkında bilgi verir misiniz?” sorusuyla anket katılımcılarının mesleki tecrübesi ve görev süresi öğrenilmek istenmiştir.

Bulgular ankete katılım gösterenlerin büyük çoğunluğunun (%88) **0-15 yıl arası** görev yaptığını göstermektedir. Emniyet personelinin en erken 20 en geç 35 yaşında teşkilata girebildiği göz önünde bulundurduğunda dolaylı olarak anket katılımcılarının büyük çoğunluğunun **X ve Z kuşağı olduğu ve genç nesil olarak kabul edilebileceği** değerlendirilmektedir. Ayrıca meslekte 15 yıl ve üzeri tecrübeye sahip personelin sosyal medya ve iletişim kanallarından uzak olduğu ve ankete erişimlerinin düşük olduğu görülmüştür. Oransal dağılım aşağıda sunulmuştur.

1. Emniyet Teşkilatındaki görev süreniz hakkında bilgi verir misiniz?

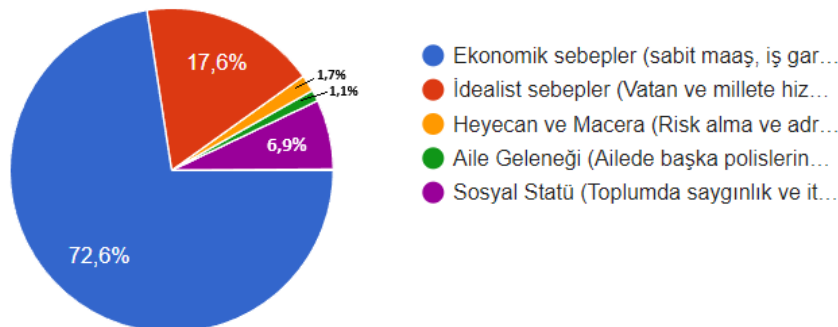
15.360 yanıt



“2. Emniyet teşkilatında görev yapma nedeniniz yada motivasyonunuz nedir?” sorusuyla anket katılımcılarının hangi sebeple Emniyet Teşkilatını tercih ettiği anlaşılmaya çalışılmıştır.

2. Emniyet teşkilatında görev yapma nedeniniz yada motivasyonunuz nedir?

15.360 yanıt



Katılımcıların %72,6'sı ekonomik sebepler ile Emniyet Teşkilatında görev yaptıklarını belirtmişlerdir. Anket katılımcılarının büyük çoğunluğunun 0-15 yıl arası görev tecrübesine sahip olduğu düşünüldüğünde genç nesil olarak tabir edilen Emniyet Personelinin ekonomik gerekçeler ile bu mesleğe yöneldikleri anlaşılmaktadır. Emniyet mensuplarının sadece %17,6'lık bir kısmı idealist sebepleri (vatana ve millete hizmet vb. gibi) belirtmiştir. Yakın dönemlerde yapılan Polis Özel Harekât alımları gibi nedenler ile bu oranın ikinci seçenek olarak karşımıza çıkması birlikte değerlendirilmelidir.

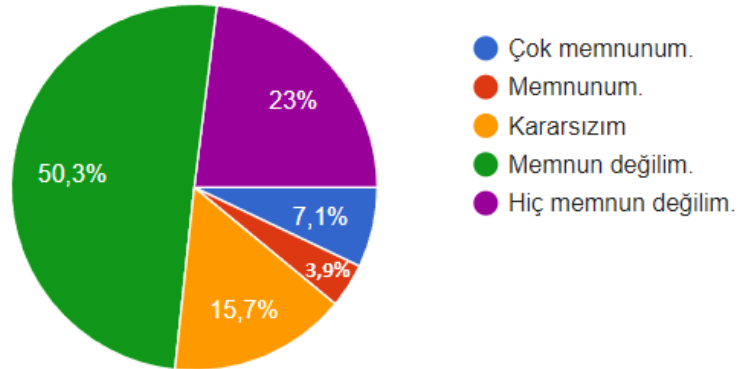
Bu mesleğin para için yapılacak bir meslek olmadığına dair geçmiş dönemlerde belirtilen söylemlerin gerçek dışı olduğu bulgulardan anlaşılmaktadır. **Kısacası her 10 emniyet mensubundan 7'si ekonomik gerekçeler ile bu mesleği tercih etmişlerdir.**

Sosyal Statü (Toplumda saygınlık ve itibar) için bu mesleği tercih ettiğini belirtenlerin oranı %6,9, Heyecan ve Macera (Risk alma ve adrenalin gibi nedenler) %1,7, Aile Geleneği (Ailede başka polislerin olması gibi) %1,1 olarak tespit edilmiştir. Ailede başka emniyet personelinin olması nedeniyle Emniyet mensubu olanların sayısındaki bu sonuç anketin 10. sorusu olan "10. Yakınlarınıza/tanıdıklarınıza Polislik Mesleğini ya da Emniyet Teşkilatını tavsiye eder misiniz?" sorusuyla birlikte değerlendirilecektir.

"3. Genel olarak düşündüğünüzde Emniyet Teşkilatı Personeli olmaktan memnun musunuz?" sorusuyla katılımcıların Emniyet Teşkilatından duydukları memnuniyet ve aidiyet ölçülmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda çalışmanın tutarlılık kontrol sorusu olarak baz alınmıştır.

3. Genel olarak düşündüğünüzde Emniyet Teşkilatı Personeli olmaktan memnun musunuz?

15.360 yanıt



Bulgulara göre emniyet mensuplarının memnuniyet oranının çok düşük olduğu görülmektedir. Personelin %23'ü Hiç Memnun olmadığını belirtirken, %50,3'ü memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. %15,7 ile Kararsızlar yer alırken, %3,9 memnun olduğunu belirtmiştir. %7,1 ise çok memnunum demiştir.

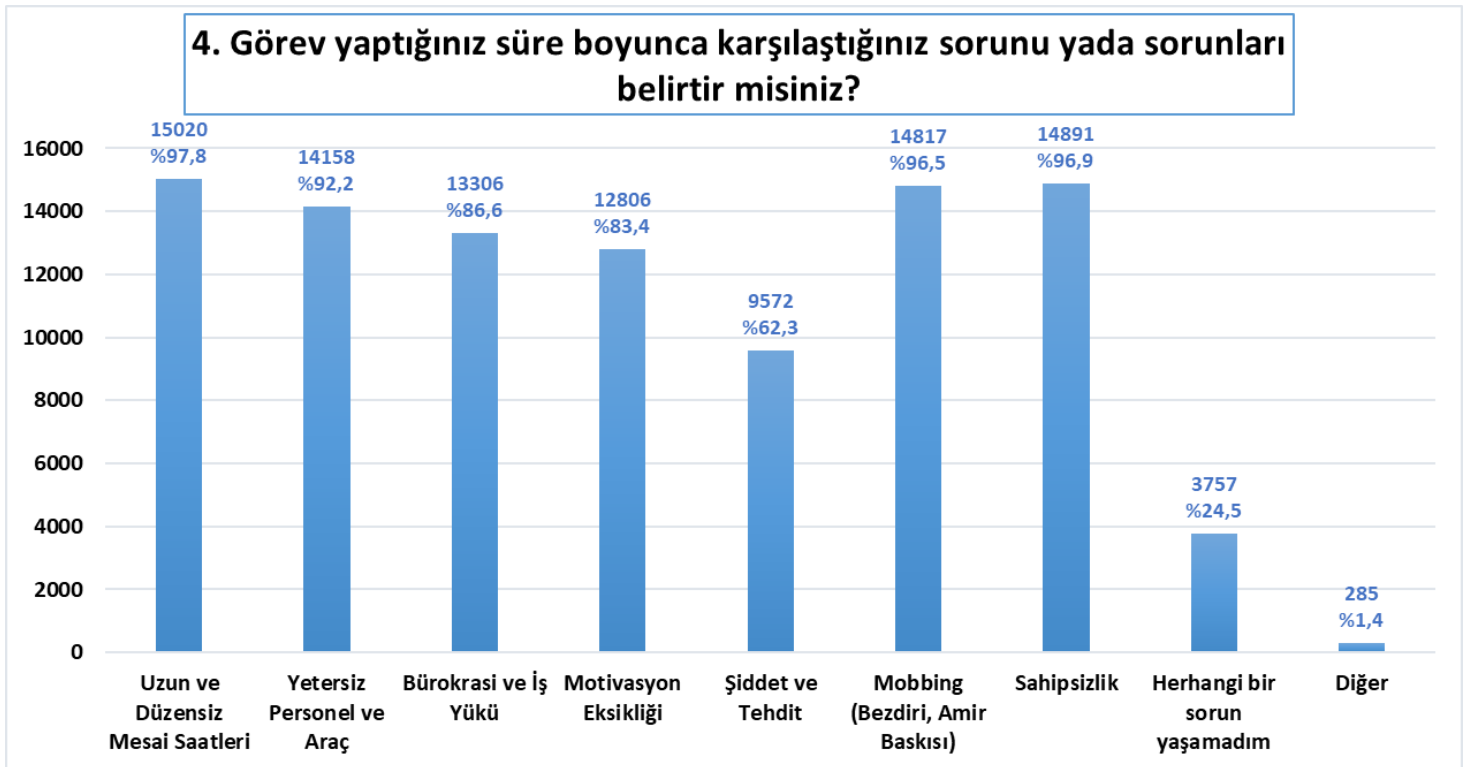
Sonuçlar basit şekilde ele alındığında emniyet mensuplarının %73,3'i genel olarak memnun olmadıklarını %11'i ise memnun olduklarını belirtmiştir.

Kararsızlar oransal olarak diğer seçeneklere dağıtıldığında;

- Memnun değilim: %54,25
- Hiç memnun değilim: %26,92
- Memnunum: %7,83
- Çok memnunum: %11,03

Sonuçları karşımıza çıkmaktadır. Bu dağılımdan da görüldüğü üzere, **emniyet teşkilatı personelinin büyük bir kısmı (%81,14) mevcut koşullardan memnun olmadığını belirtmiştir.** Bu durum, personellerin motivasyonunu ve iş tatminini önemli ölçüde etkilemektedir. Kısacası her 100 emniyet mensubundan 81'i teşkilat mensubu olmaktan memnun olmayarak görev ifa etmektedir. Adalete açılan ilk kapı olan ve vatandaşa hizmet eden bir kurumun personeli memnun değilken hizmet kalitesinin düştüğü ve gerekli düzenlemeler yapılmazsa daha da düşeceği değerlendirilmektedir.

"4. Aşağıda belirtilen seçeneklerden, görev yaptığınız süre boyunca karşılaştığınız sorunu yada sorunları belirtir misiniz?" sorusuyla birden çok seçeneğin seçilebildiği şekilde görev esnasında maruz kalınan sorunların tespit edilmesi hedeflenmiştir. Katılımcılara kendi cevaplarını da verebilecekleri "diğer" seçeneği de sunulmuş olup cevaplar aşağıdaki oranlarda dağılım göstermiştir.



- Uzun ve Düzensiz Mesai Saatleri %97
- Sahipsizlik (Olumlu ya da olumsuz durumlarda kurumun/yöneticilerin yanınızda olup olmaması) %96,6
- Mobbing (Bezdiri, Amir Baskısı) %96
- Yetersiz Personel ve Araç %91,2
- Bürokrasi ve İş Yüğü %84,7
- Motivasyon Eksikliği %81
- Şiddet ve Tehdit %56,9

Dağılımlar incelendiğinde **Uzun ve Düzensiz mesai saatlerinin neredeyse tüm katılımcılar tarafından belirtildiği anlaşılmaktadır.** Teşkilatın büyük çoğunluğunun hala çağ dışı olduğu bilinen 12/24 (12 saat çalışma, 24 saat istirahat) diye tabir edilen çalışma sisteminin değişik versiyonları ile çalıştığı bilinmektedir. 2022 yılında Eski İçişleri Bakanı Sn. Süleyman SOYLU tarafından gönderilen genelge ile Emniyet Teşkilatının 4 gruplu 12/36 çalışma sistemine geçilmesi yönündeki emirleri 2023 Cumhurbaşkanlığı seçimlerine kadar uygulanmış, seçim sonrasında tekrar eski 12/24 versiyonlarına geçilmiştir. Artan şikayetler ve emre itaatsizlik iddiaları sosyal medyada yankı bulmuş, bunun üzerine 4 gruplu 12/36 çalışma sistemi ile ilgili emir yazısı tekrar tüm emniyet birimlerine gönderilmiştir. Ancak aradan geçen 1 yıllık sürede takdir tamamen il emniyet müdürlerine ve birim amirlerine bırakılmıştır. Açıkça İçişleri Bakanı tarafından verilen emre itaatsizlik fiili gerçekleşmesine rağmen çalışma şartlarında bir iyileştirme yapılmamıştır. Bugün hala birçok biriminin 3 gruplu çakma 12/36 olarak (12/24'ün farklı bir versiyonu) tabir edilen sistemde çalıştığı bilinmektedir.

Bir emniyet personeli ortalama olarak aylık 240 saat (fazla mesai hariç) çalışmaktadır. Diğer devlet memurları ise ortalama 160 saat çalışmakta ayrıca fazla çalışmaya mesai ücreti almaktadırlar. Maaşın, çalışma saatine bölümüyle elde edilen saat başı çalışma ücreti devlet memurları arasında en düşük emniyet mensuplarına çıkmaktadır. Hem uzun çalışma saatleri hem de emsallerine kıyasla almaları gereken ücretlerden düşük ücret alan emniyet mensuplarının huzurlu olamayacağı görülmektedir. Bu durum, emniyet teşkilatı personeliğinin maaş mesleği olmadığı söylemleriyle kamu görevlileri arasındaki iş barışını bozmaktadır.

İnsan, doğası gereği sosyal bir canlıdır. Düzensiz çalışma saatleri konusunda da personeller tarafından herhangi bir sosyal hayatın olmayışı dile getirilmektedir. Yıllık izinlere kota uygulamaları, çeşitli aktivitelere plan yapılamaması, son dakika ek görevlendirmeler gibi nedenlerle hayatını planlayamayan personelin bunalım ve stres yükünün arttığı bilinmektedir. Bu durum aile hayatını da önemli ölçüde bozmaktadır.

Sahipsizlik (Olumlu ya da olumsuz durumlarda kurumun/yöneticilerin yanınızda olup olmaması) %96,6 oranla 2. büyük sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Emniyet teşkilatı personelleri yaşadıkları sorunlarda yalnız kaldıklarını her fırsat ve platformlarda iletmektedir. Bu sahipsizlik hissi değersiz hissetmeye sebep olarak iş motivasyonunu düşürmektedir. Basın yayın organlarıyla emniyet personeli hedefe konulduğunda teşkilat mensuplarını savunan bir mekanizmanın olmadığı belirtilmektedir. Personeller zor durumda kaldıklarında kendilerine kimsenin yardımcı olmayacağını düşünerek hareket etmektedirler. Bu durum hizmet kalitesini de aşağıya çekerek olumsuz görüntülere neden olmaktadır.

Mevcut yetkiler ve yargı sistemiyle emniyet mensupları görevin gerektirdiği şekilde değil, kendilerini güvene alacak şekilde görev yapmaya çalışmaktadır. Vatandaşın ve ülkenin güvenliği için görev yapması gereken emniyet mensupları bu sahipsizlik duygusu nedeniyle öncelikle kendilerini korumaya yönelik kararlar vermektedir. Bu da sıkça rastlanan silah kullanma tartışmaları, müdahale etmeyen polisler, olaylarda yetersiz kalma görüntüleri gibi teşkilatın imajına zarar veren durumlar ortaya çıkarmaktadır. Yaşadığı olaylarda sahipsiz kalacağını bilen teşkilat mensupları psikolojik olarak da yıpranmakta ve yaşanan olaylardan sonra depresyon gibi ruhsal bunalımlara girebilmektedir.

Mobbing (Bezdiri, Amir Baskısı) %96 oranla belirtilen 3.büyük sorun olarak görülmektedir. Uzun ve düzensiz mesai saatleri ve sahipsizlik hissiyle birleşen mobbing vakaları kurumsal bir kimlik kazanmış ve mobbing artık kanıksanmış bir durum haline gelmiştir. Hakkını arama ve sesini duyurma noktasında büyük sorunlar yaşayan emniyet mensuplarına 2012 yılında yapılan bir ankette “Hiç sürgün edildiniz mi?” sorusundan %75 “evet sürgün edildim” yanıtı çıkmıştır. Yani her 4 polisten 3’ü meslek hayatlarında sürgüne maruz kalmıştır. Konuşan, sorunları dile getiren personelin istenmeyen adam olduğu (*non persona grata*) teşkilatta görev yapan her kademeden personelce bilinmektedir.

Eski içişleri bakanı Sn. Süleyman SOYLU döneminde PAEM (Polis Amirleri Eğitim Merkezi) kurulmuş ve üniversite mezunlarından ya da FYO (Fakülte Yüksek Okulu) adı altında hala üniversite okuyanlardan emniyet teşkilatına rütbeli personel alımı yapılmıştır. Emniyet teşkilatında hali hazırda görev yapan personelden rütbeli personel yetiştirmek yerine liyakate dayalı olmayan ve mülakat yöntemi ile dışarıdan rütbeli personel ithal edilmiştir. Emniyet teşkilatında azalan aidiyet bağları, sonradan sisteme dahil edilen bu personellerin yetkinliği, donanımı ve insan kaynakları kapasitesi noktasında görülen eksikliklerle daha da azalmıştır. Bu duruma itiraz eden yöneticilerin itirazlarının dikkate alınmadığı ve emekliye sevk edildikleri de bilinmektedir.

Emniyet teşkilatı içinde alt kademelerde görev yapan personellerin, rütbeli personele karşı saygı ve aidiyet hissinin bozulması, iş tecrübesi konusunda fikirlerinin dikkate alınmaması gibi nedenlerle sözünü geçirmek isteyen yöneticiler tarafından zaten hakkını arayamayacağını bildiği teşkilat mensuplarına mobbing uygulamak, tayin ve sürgüne maruz bırakmak, ek görevlere yazdırmak gibi yöntemler tercih edilmektedir. Adeta güç gösterisi olarak yapılan bu davranışlara itiraz mekanizmaları bulunmamakta ve yapılan şikayetler sonuçsuz kalmaktadır.

Mobbingin kurumsal kimlik kazanması noktasında, Emniyet Hizmetleri Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliğinin **sürgün** maddesi olarak tabir edilen 34.maddesi ile idareye “*Kendisinin ve/veya aile fertlerinin tutum, davranış ve fiilleri nedeniyle bulunduğu yerde görev yapma niteliğini kaybettiği değerlendirilen personelin yer değişikliği*” yapılabilir denerek geniş yetkiler sunulmaktadır. Mahkemelerce bu işlemler sıklıkla iptal edilmesine rağmen yöneticiler tarafından uygulamaya devam edildiği görülmektedir.

Kamu görevi üstlenen yöneticilerin görevini kötüye kullanması noktasında yapılan şikayetler yine kurum yöneticileri tarafından değerlendirilmekte ve bu şikayetlere çoğu zaman soruşturma açılmamakta ya da soruşturma açılrsa dahi sonuçsuz kaldığı bilinmektedir. İntihar notu bırakarak hayatına son veren meslektaşların intihar notunda, mobbinge uğradığı isimleri ve olayları ayrıntılı ve teker teker yazmasına rağmen hayatın olağan akışına aykırı şekilde tüm olaylarda kusursuz bir yönetim olduğu sonucu ortaya çıkarak bu zamana kadar bu durumlarla ilgili kusurlu bulunan bir tane dahi yönetici/amir bulunmamaktadır.

Yetersiz Personel ve Araç %91,2 oranla teşkilatın teçhizat, ekipman ve personel sayısı konusunda yetersiz olduğu fikrinin genel kabul görmesine neden olmaktadır. AB (Avrupa Birliği) İstatistik Ofisi Eurostat verilerine göre 2021 yılında Türkiye’de 100 bin kişi başına 568 polis düşmektedir. Bu sayı 2019-2021 yılları ortalamasına göre AB’de 335 iken Türkiye tüm Avrupa bölgesinde 3. olarak yer almaktadır.

Personel sayısı konusunda aslında yeterli bir noktada olunmasına rağmen personelin verimli, etkin ve görevinde kullanılması konusunda sorunlar olduğu sıkça dile getirilmektedir. Mevcut ekonomik koşullar nedeniyle araç ve ekipman sorunu yaşandığı bilinmekte ancak bu durumun geçici olabileceği değerlendirilmektedir.

Ana sorun, emniyet personelinin görevi dışında, başka kurumların işlerinde veya keyfi konumlarda görevlendirilmesi olarak görülebilir. Her ne kadar amir/müdür şoförü yada koruması olarak bir hizmet tanımı yapılmamışsa da en alt kademedeki rütbeli personel için başlayarak bu görevlerde görevlendirilen emniyet personelinin 1 gün çalışma 1 gün izin sisteminde çalıştığı, her bir amir/müdür için ortalama 2-4 personelin bu görevlerde yer aldığı sahadan gelen bilgilerle örtüşmektedir. Bu duruma benzer şekilde yakın koruma olarak iş insanlarının yanında görevlendirilen personeller de bulunmaktadır. Sonuç olarak insan kaynakları kapasitesinin önemli bir kısmı bu görevlerde asli vazifeleri dışında çalışmakta ve diğer hizmetleri yürüten personellere bu personellerin yükü de eklenmektedir. Büro hizmetlerinde çalışan personellerin sahaya çıkarılması ve yerlerine sivil personellerin istihdam edilmesiyle bu sorunun önüne geçilebilir. Ayrıca kanunen var olmayan amir/müdür şoför ve koruması ile ilgili Emniyet Teşkilatı dışından görevlendirilecek denetçilerle denetim yapılması da gündeme getirilebilir.

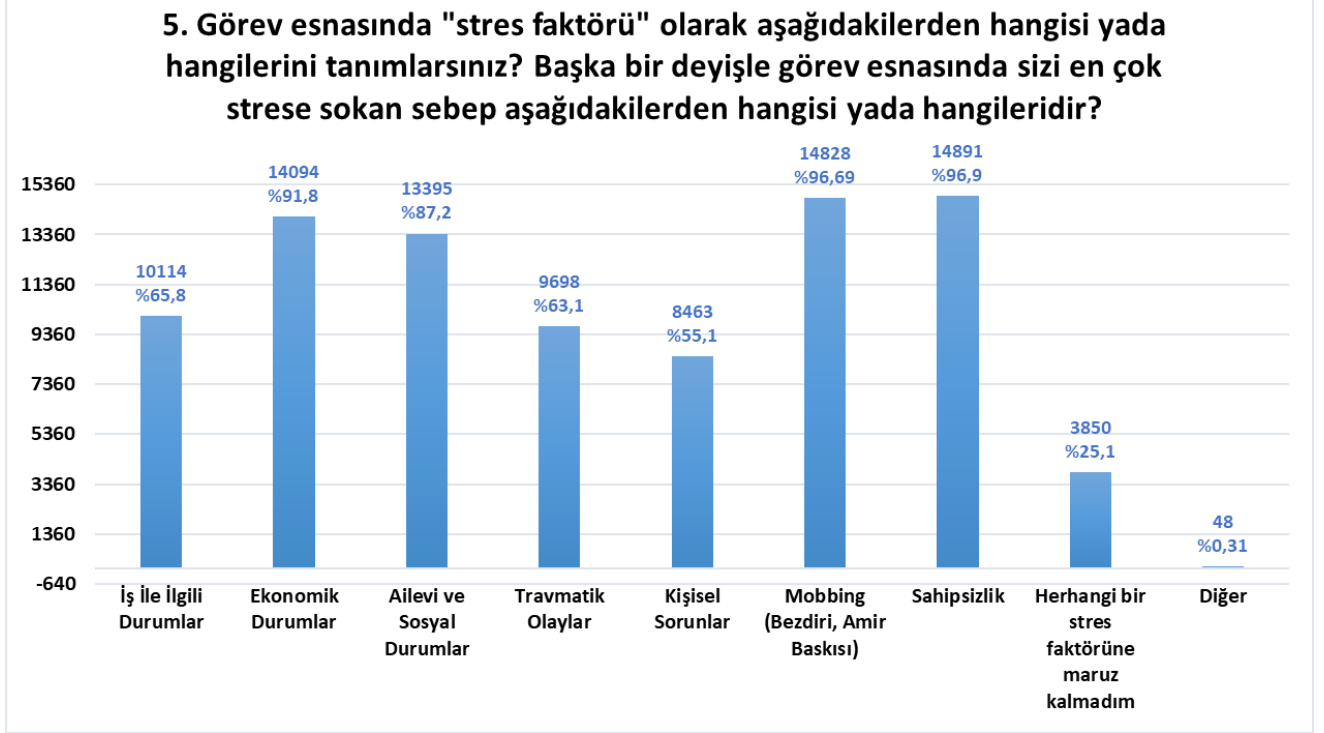
Başka bir açıdan da emniyet tedbirlerinde görevlendirilen personellerin tedbir için yeterli olandan daha fazla sayıda görevlendirilmesiyle bu yetersiz personel sorununun ortaya çıktığı söylenebilir. Örnek verecek olursak 100 personel ile güvenliği sağlanacak bir etkinlik/eylem/tedbir için 300 personel görevlendirilmesi ve bu görevlendirmelerin herhangi bir denetim ve kontrol mekanizması barındırmaması nedeniyle ağır iş yükü ve yetersiz personel sorunu ortaya çıkmaktadır.

Dünyada ki örnekleri gibi güvenlik politikalarında tedbir planlamaları, risk analizleri ve yeter personel hesaplamaları bilimsel yöntemle örtüşecek şekilde yeniden dizayn edilmelidir. Metrekare başına düşecek insan yoğunluğu ile alan kontrolünün sağlanabileceği personel sayısı arasındaki oranı hesaplama yöntemleri, emniyet teşkilatına entegre edilmelidir. Bir birimin ek görevli talep edebilmesi için gerekli şartlar ve haller için mevzuat düzenlenmeli ve tamamen uyulması konusunda irade ortaya konulmalıdır. Sıkça yapılan asayiş ve trafik uygulamaları gibi uygulamalarda hangi kaynaklarla ne kadar bir kazanç sağlandığı, bu personellerin bölgede mi yoksa uygulamada mı fayda sağladığı istatistiki olarak hesaplanmalıdır. Böylelikle verimsiz, personel ve araç israfına neden olan uygulamaların tespiti mümkün olacaktır. Bu noktada istatistiklerin gerçekliği de sorgulanmalı ve gerçek dışı istatistik iletilmesinin önüne geçilmelidir.

Bürokrasi ve İş Yükü %84,7 oranıyla teşkilat mensupları tarafından belirtilmiştir. Yukarıda açıklanan nedenlerle örtüşen bir sonuç olduğu anlaşılmaktadır. Pandemi döneminde emniyet mensuplarına ateş ölçme vb. görevleri, seçim dönemlerinde postane görevleri, başka kurumların evrak işleri, belediye zabıtasının iş yeri denetimi, gıda ve tarım bakanlığının denetimlerine eşlik gibi iş yükünü arttıran görevleri, emniyet teşkilatına bırakılmaktadır. Mevcut durumda bürokrasi de işlerini Emniyet Teşkilatına yaptırmaktan çekinmemektedir. Mevzuat ile görev tanımlamalarının net ve açık şekilde yapılması elzemdir.

Motivasyon Eksikliği %81 ile Şiddet ve Tehdit %56,9 oranlarıyla emniyet personelleri tarafından sorun olarak görülmüştür. Yukarıda detayları açıklanan hususlarla birlikte iş motivasyonu konusunda eksiklik yaşanmasının normal olduğu anlaşılmaktadır. Çözülmesi gereken sorun sayısındaki artış ve çözüm noktasında yetersiz politikalar, intihar hızı ve motivasyon eksikliği arasında korelasyon göstermektedir.

"5. Görev esnasında "stres faktörü" olarak aşağıdakilerden hangisi yada hangilerini tanımlarsınız? Başka bir deyişle görev esnasında sizi en çok strese sokan sebep aşağıdakilerden hangisi yada hangileridir?" sorusuyla birden çok seçeneğin seçilebildiği şekilde görev esnasında maruz kalınan stres kaynağının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Katılımcılara kendi cevaplarını da verebilecekleri "diğer" seçeneği de sunulmuş olup cevaplar aşağıdaki oranlarda dağılım göstermiştir.



- Sahipsizlik %96,9
- Mobbing (Bezdiri, Amir Baskısı) %96,69
- Ekonomik Durumlar %91,8
- Ailevi ve Sosyal Durumlar %87,2
- İş İle İlgili Durumlar %65,8
- Travmatik Olaylar %63,1
- Kişisel Sorunlar %55,1
- Herhangi bir stres faktörüne maruz kalmadım %25,1
- Diğer %0,31

Dağılımlar incelendiğinde bir önceki anket sorusunda belirtilen hususlara yakın cevapların çıktığı görülmektedir. Sahipsizlik hissi ve Mobbing sorunu emniyet teşkilatı mensuplarınca görevleri esnasında karşılaştıkları en büyük stres faktörleri olarak yer almıştır. Emniyet teşkilatı mensuplarının karşılaştığı sorunlar birbirine bağlı ve domino etkisi yaratarak büyümektedir. Çözüm noktasında atılacak adımlarla birçok sorunun çözülebileceği de bulgular ışığında değerlendirilmelidir.

Son yıllarda bozulan ülke ekonomisi tüm toplumu etkilediği gibi emniyet teşkilatı personelini de etkilemiştir. Bu durum yanında saat başına alınan ücretin emsallerine göre çok düşük olduğu bir kurum olunması da ekonomik durumları stres faktörü haline getirmektedir.

Bir önceki anket sorusunda “Uzun ve Düzensiz Mesai Saatleri” seçeneği ile “Ailevi ve Sosyal Durumlar” seçeneği doğrudan ilişkilidir. Bu stres faktörü uzun ve düzensiz mesai saatleri sonucunda ortaya çıkmaktadır.

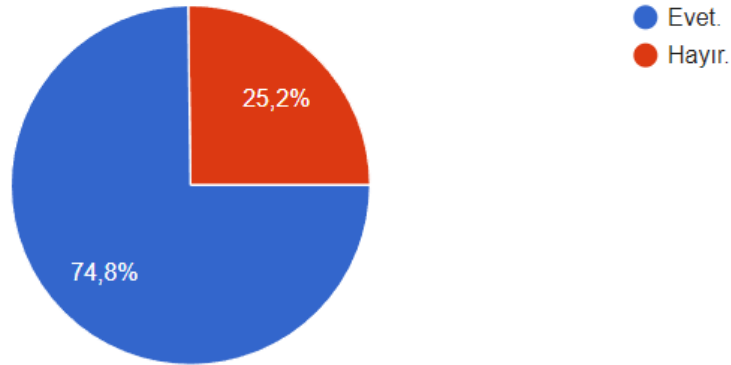
Düzensiz ve plansız yaşamak zorunda kalan emniyet teşkilatı personelinin bu durum sonucunda aile hayatı bozulmakta, intihar, boşanma, cinnet ve aile içi şiddet gibi vakaların arttığı değerlendirilmektedir.

Travmatik olaylar ve kişisel sorunlar emniyet teşkilatı personelinin işinin doğası gereği maruz kaldığı stres faktörlerindendir. Dünyadaki örnekleri gibi Emniyet Genel Müdürlüğü de bu stres faktörlerini azaltıcı çalışmalar yapmakla mükelleftir. Personelin yaşadığı travmatik olaylardan sonra psikolojik destek alınması için bizzat devreye girilmeli ve travma sonrası personelin psikolojik olarak sorunluymuş gibi hastaneye sevk etme uygulamaları yerine emniyet psikologları (yeterli olmadığı takdirde özel psikologlardan destek alınarak) ile düzenli terapi ve görüşmelere yönlendirilmesi gerekmektedir. Süreç takibinin tamamen gizli tutulması ve personelin travmatik olayları sorunsuz atlatması hedeflenmelidir.

“6. Çevrenizde, intihar eden yada intihar girişiminde bulunan bir meslektaşınız oldu mu? Bir başka deyişle intihar eden ya da girişimde bulunan bir meslektaş tanıdınız mı?” sorusuyla Emniyet Teşkilatında gerçekleşen intihar vakalarının personeli ne oranda etkilediği ve bu intihar vakalarının bilinirliği anlaşılmak istenmiştir.

6. Çevrenizde, intihar eden yada intihar girişiminde bulunan bir meslektaşınız oldu mu? Bir başka deyişle intihar eden ya da girişimde bulunan bir meslektaş tanıdınız mı?

15.360 yanıt



Emniyet Teşkilatı personellerinin %74,8'inin intihar eden ya da girişimde bulunan bir meslektaşları olduğu görülmüştür. Emniyet teşkilatı personeli, polis okulları, ek görevler, il dışı görevler, atama ve yer değiştirmeler vb. gibi nedenlerle çok fazla personelin birbiriyle temas ettiği bir kamu görevini yerine getirmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde **meslek hayatı boyunca her 4 emniyet mensubundan 3'ünün intihar eden ya da intihar girişiminde bulunan bir meslektaşları olduğu görülmektedir.** Emniyet teşkilatında gerçekleşen intiharlar bu nedenle bireysel olarak değerlendirilmemelidir. Her intihar vakası yada girişimi, teşkilat mensuplarının %75'ini etkilemektedir. Uzun yıllar teşkilatta görev yapan personellerin mutlaka tanıdıkları bir mensubun intiharını haber aldıkları yukarıdaki grafikten anlaşılmaktadır.

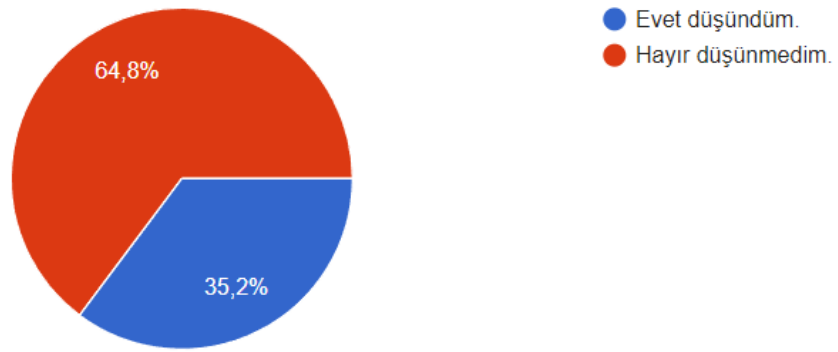
ANKET ÇALIŞMASININ EN ÖNEMLİ SORUSU

“7. Hiç intihar etmeyi düşündünüz mü? Başka bir deyişle intihar etme fikri hiç aklınızdan geçti mi?” sorusu elinizde bulunan anket çalışmasının en önemli sorusu olma niteliği taşımaktadır. Anket sorusu *“İntihar kişinin çeşitli sebeplerle kendi hayatını sonlandırması olarak tanımlanır. İntihar fikri ise her zaman hayatını sonlandırmaya yönelik bir eylemi barındırmayabilir. Bazı durumlarda intihar edip kurtulsam ya da intihar etsem neler olur gibi düşünceleri de barındırmaktadır. İntihar fikrine yakın veya uzak olsanız da aklınızdan geçirmiş olabilirsiniz. Lütfen bu bilgiler ışığında cevap veriniz.”* açıklaması ile sorulmuştur.

7. Hiç intihar etmeyi düşündünüz mü? Başka bir deyişle intihar etme fikri hiç aklınızdan geçti mi?

Lütfen öncelikle aşağıdaki açıklamayı okuyunuz!

15.360 yanıt



Emniyet Teşkilatı personellerinin %64,8'i intihar etmeyi düşünmediklerini belirtmiştir. Ancak **burada dikkat çekici olan ise ankete katılanların %35,2'si intihar etmeyi düşünmüş ya da aklından geçirdiğini beyan etmişlerdir.** Bu oranlarla her 100 emniyet teşkilatı personelinden 35'inin intihar fikrini az ya da çok fark etmeksizin düşünmüş olduğu görülmektedir. Uzun ve düzensiz mesai saatleri, mobbing, sahipsizlik ve diğer nedenler bir arada düşünüldüğünde emniyet teşkilatı personelinin sabrının tükendiği, dayanacak gücü kendinde bulamadığı durumların yaşandığı anlaşılmaktadır.

Potansiyel intihar tehlikesinin silaha yakınlık, anlık öfke ve aile ilişkilerini bozan çalışma sistemi, yalnızlık, sosyal yaşantı eksikliği gibi nedenlerle yükseldiği değerlendirilmektedir. Çeşitli gerekçelerle intiharı düşünen personeller bundan vazgeçmiş olabilirler. Ancak sorunların sürekliliği, teşkilatın sahipsizlik hissi, mobbing ve diğer nedenlerle durumun yada teşkilatın düzeleceğine olan inancın kaybolması emniyet teşkilatı personeline intihar fikrini gündeme getirmekte ve bu bağlamda potansiyel intihar riskini yükseltmektedir.

Faaliyetlerine son verileren Emniyet Sendikası tarafından 2013 yılında yapılan bir anket çalışmasında “Hiç intiharı düşündünüz mü?” sorusuna “%25 evet düşündüm” cevabı verildiği görülmüştür. Geçen 10 yıllık süre zarfında anketimizde bu oranın yükseldiğini üzülerken görmekteyiz.

Bireyleri intihara sürükleyen çok sayıda neden vardır. Bu unsurların doğru ve yerinde tespiti veya tahmin edilebilmesi, intiharların azaltılabilmesi ve önlenebilmesi yönünde atılan önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir. Emniyet personelinin teşkilata girişinde yapılan sağlık değerlendirmesinde psikolojik bir sorunu olmadığına dair heyet raporu alınmaktadır.

Bu nedenle teşkilat mensuplarının, mesleklerinin başında psikolojik olarak bir sorunu olmadığına dair bir ön kabul ile durum analiz edilmelidir. Bu noktada psikolojik sorunları nedeniyle intihar eden ya da intiharı düşünen emniyet teşkilatı mensuplarının psikolojik durumlarının teşkilatta geçirdiği sürede değiştiği düşünülebilir. Öncelikle problemin kabulü noktasında adım atılması çözüme yaklaşma noktasında atılacak en büyük adımdır. Aynı zamanda her sene düzenli olarak yapılan psikolojik değerlendirme çalışmalarına rağmen intihar hızı oranında bir azalma görülmediği de ortadadır. (Bu husus anketin 12.sorusunda ayrıca ele alınacaktır)

İntihar eden ya da intihar girişiminde bulunan personele “*Zaten psikolojik sorunları vardı.*” denilerek sorunu personelin kendisine yüklemek, deve kuşunun kafasını toprağa gömerek görünmez olduğunu sanmasıyla benzer bir durumdur. Kurumun görevi psikolojik sorunlara neden olan sorunları tespit etmek, çözmek ve riskleri en aza indirmektir. Psikolojik sağlık, statik bir durum olmadığından zamanla değişebilir ve çeşitli etkenlerden etkilenebilir. Bu etkenlerin ana kaynağı sistemin kendisi ise sistemin tamamen yenilenmesi gerekmektedir.

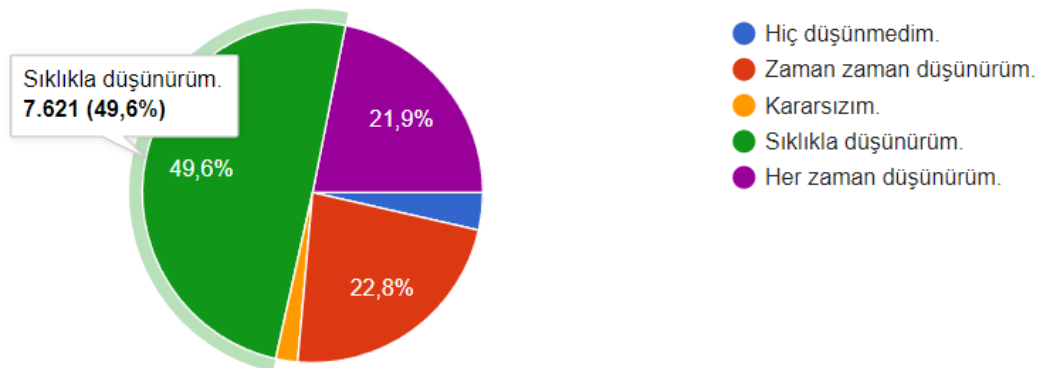
Tüm paydaşların, siyasi partilerin ve S.T.K’ların mevcut durumu göz önünde bulundurarak acil eylem planı oluşturması ve intiharlara yönelik ortak çalışma yürütmesi gerekmektedir. Bu konu Emniyet Genel Müdürlüğünün çözmesi gereken bir sorun olarak değerlendirilmemelidir.

*“Şüphesiz bunda düşünüp görebilen kimseler için ibretler vardır.”
Hicr Suresi 75. Ayet*

“8. Emniyet teşkilatı personeli olarak istifa etmeyi hiç düşündünüz mü?” sorusuyla teşkilat mensuplarının istifayı bir ihtimal olarak düşünüp düşünmedikleri anlaşılmak istenmiştir. Katılımcıların verdiği cevapların dağılımı aşağıda sunulmuştur.

8. Emniyet teşkilatı personeli olarak istifa etmeyi hiç düşündünüz mü?

15.360 yanıt



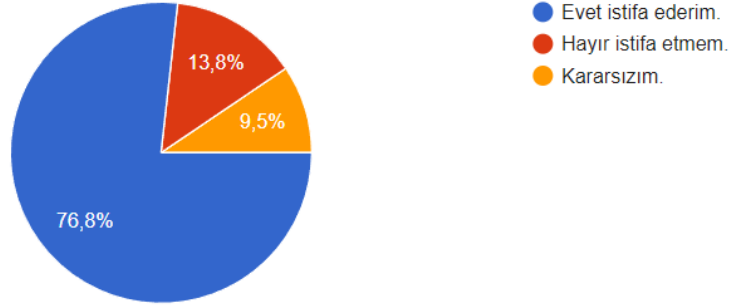
%21,9 Her zaman düşünürüm, %49,6 sıklıkla düşünürüm, %2,1 Kararsızım, %22,8 Zaman zaman düşünürüm, %3,6 Hiç düşünmedim demiştir.

İstifa etmeyi yoğun olarak düşünenlerin oranı %71,5'tir. Her 100 teşkilat mensubundan 71'i istifa etmeyi düşünmektedir. Kararsızlar göz ardı edilmiş olup sonuçlar bir sonraki anket sorusunun bulgularıyla birlikte değerlendirilecektir.

“9. Başka bir meslek seçme şansınız olsaydı Emniyet Teşkilatından istifa eder miydiniz?” sorusuyla Emniyet Personelinin alternatiflere sahip olması halinde Emniyet Teşkilatında görevlerine devam edip etmeyecekleri anlaşılmak istenmiştir.

9. Başka bir meslek seçme şansınız olsaydı Emniyet Teşkilatından istifa eder miydiniz?

15.360 yanıt



Emniyet Teşkilatı personeli %76,8 oranında başka bir meslek seçme şansı olsa istifa edeceğini belirtmiştir. Hayır istifa etmem diyenlerin oranı %13,8'dir. Kararsızlar %9,5 olarak görülmektedir.

Kararsızların oransal olarak dağıtımı sonucunda, Emniyet Teşkilatı personeli arasında istifa etme eğilimi aşağıdaki gibidir:

- Evet, istifa ederim: %84,1
- Hayır, istifa etmem: %15,1

Bir önceki anket sorusunda istifa etmeyi yoğun olarak düşünenlerin oranı %71,5 iken başka bir alternatifi olması durumunda istifa edeceğini belirtenlerin oranı %84,1'dir. Anket çalışmasının 2.sorusunda Emniyet Teşkilatında görev yapma motivasyonu olarak Ekonomik Sebepler %72,6 çıkmıştır. İstifa etmeyi yoğun olarak düşünenlerin ekonomik sebepleri önceleyen emniyet teşkilatı mensupları olduğu düşünülebilir. Alternatifi olması durumunda istifa edeceğini belirtenlerin oranındaki %12'lik fark ekonomik sebepler dışında emniyet teşkilatında görev yapan personelinde istifa edebileceğini göstermektedir.

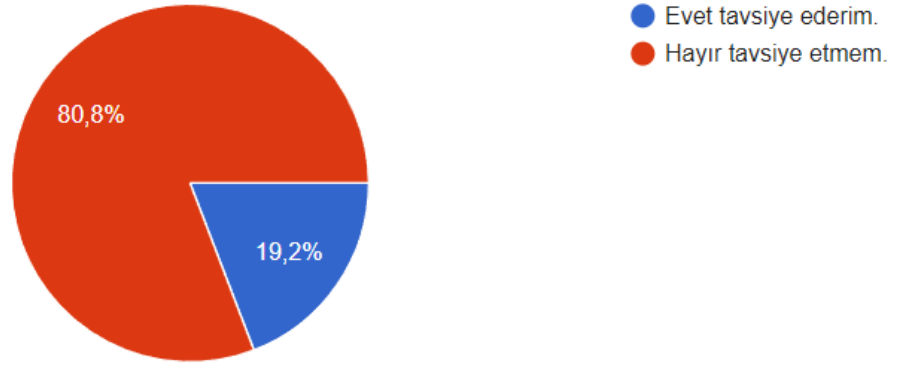
Bu durumdan bahisle Emniyet Teşkilatı personellerinin büyük çoğunluğunun ekonomik kaygılar ile görev yaptığı ve istifa imkanı yaratabilecek ekonomik koşullar olduğunda teşkilata bağlılık duymayacağı görülmektedir. Emniyet teşkilatı personelin mesleğini kutsallaştırmadığı, romantize etmediği ve mesleğe ekonomik bir yaklaşım sergilediği anlaşılmaktadır.

Eşit işe eşit ücret prensibiyle ekonomik koşulların iyileştirilmesi sonrası teşkilata bağlılığın artabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Nihayetinde işini seven ve bağlılık duyan teşkilat mensuplarının intihar riskinin azalacağı da unutulmamalıdır.

“10. Yakınlarınıza/tanıdıklarınıza Polislik Mesleğini ya da Emniyet Teşkilatını tavsiye eder misiniz?” sorusuyla **“3. Genel olarak düşündüğünüzde Emniyet Teşkilatı Personeli olmaktan memnun musunuz?”** soruları arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Aynı zamanda 3.soru ile birlikte kontrol sorusu olarak değerlendirilecektir.

10. Yakınlarınıza/tanıdıklarınıza Polislik Mesleğini ya da Emniyet Teşkilatını tavsiye eder misiniz?

15.360 yanıt



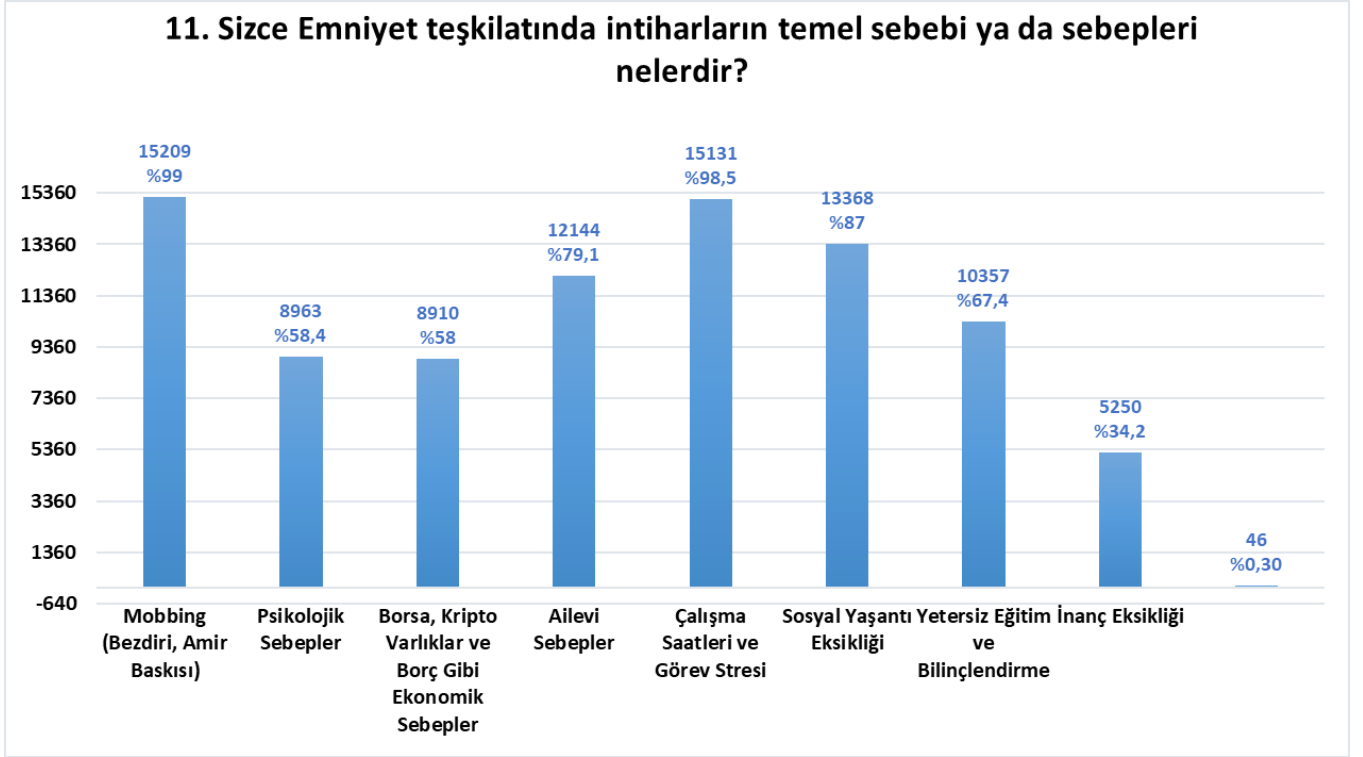
Ankete katılan Emniyet Teşkilatı personelinin %80,8'inin yakınlarına/tanıdıklarına Emniyet Teşkilatını tavsiye etmediği görülmektedir. Bu durum, personelin meslekten memnuniyetsizliğini ve teşkilatın çekiciliğinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bir işin doğası gereği başarılı olanların, işini sevenlerin ve ya kendini geliştirenlerin bulundukları meslekte yükselerek iş tatmini sağlaması gerekmektedir. Ancak daha önceki anlatılarda ifade edildiği gibi emniyet teşkilatı personelinin görevde yükselme, unvan değişikliği ve komiserlik sınavları gibi sınavlarda adil bir değerlendirme ile karşılaşmamaları da mesleklerini tavsiye etme noktasında mevcut sonuçlarla örtüşmektedir.

Anket çalışmasının 3.sorusu olan **“3. Genel olarak düşündüğünüzde Emniyet Teşkilatı Personeli olmaktan memnun musunuz?”** sorusunda teşkilat mensuplarının %81,14'ünün memnun olmadığı görülmüştür. İnsanın doğası gereği memnun olmadığı bir durumu/kurumu/olguyu tavsiye etmesi beklenmediğinden çalışmanın isabetli sonuçlar verip vermediğine yönelik bu kontrol sorusunda %80,8 ile tavsiye etmem seçeneği ön plana çıkmıştır. Elinizde bulunan bu anket çalışmasının sapma oranı %0,34 olarak tespit edilmiş ve anket tutarlılığı ve sonuçların güvenilirliği teyit edilmiştir.

Bu soru aynı zamanda anket çalışmasının 2.sorusu olan **“2. Emniyet teşkilatında görev yapma nedeniniz yada motivasyonunuz nedir?”** sorusunda %1,1 gibi düşük bir oranda tercih edilen Aile Geleneği (Ailede başka polislerin olması gibi nedenler) cevabıyla da örtüşmektedir. Teşkilat personelince, yakınlarının/tanıdıklarının emniyet teşkilatında görev alması istenmemektedir.

İnsan doğasının en temel fonksiyonlarından biri olan sevdiklerini koruma iç güdüsü, yaşanan sorunların, maruz kalınan stresin, sahipsizlik hissinin, mobbingin ve daha önceki anlatılarda belirtilen hususların emniyet teşkilatı personeli yakınları tarafından da yaşanmasını istememek olarak bu anket sorusunda görülmektedir. **Her 10 emniyet teşkilatı personelinden 8'i yaptıkları mesleği tavsiye etmemektedir.**

“11. Sizce Emniyet teşkilatında intiharların temel sebebi ya da sebepleri nelerdir?” sorusu birden çok cevabın tercih edilebildiği ve katılımcıların diğer seçeneği altında kendi cevaplarını da verebilecekleri şekilde sorulmuştur.



Emniyet Teşkilatı personeli tarafından %99 ile intiharların temel sebebi “Mobbing (Bezdire, Amir Baskısı)” olarak görülmüştür. %98,5 ile “Çalışma Saatleri ve Görev Stresi” ikinci sırada yer almıştır.

Sosyal Yaşantı Eksikliği %87, Ailevi Sebepler %79,1, Yetersiz Eğitim ve Bilinçlendirme %67,4, Psikolojik Sebepler %58,4, Borsa Kripto Varlıklar ve Borç Gibi Ekonomik Sebepler %58, İnanç Eksikliği %34,2, Diğer %0,30 olarak sonuçlara yansımıştır.

Mobbing, bir kişinin iş yerinde sürekli olarak psikolojik bezdiriye maruz kalması durumudur. Bu durum, çalışanın iş ortamında güvensizlik ve stres hissetmesine yol açmaktadır. Daha önceki anlatılarda mobbingin kurumsal bir kimlik kazandığına dair belirtilen hususların ve uygulamaların sonucu olarak intiharların temel nedeni olarak teşkilat mensuplarınca fikir birliğinde olunması dikkat çekmektedir.

Mobbingle birleşen çalışma saatleri ve görev stresi de personelin intihar riskini arttırmaktadır. Bununla birlikte, sosyal yaşantı eksikliği ve ailevi sebepler de önemli faktörlerdir. Yoğun iş temposu ve stresli çalışma koşulları, çalışanların sosyal ilişkilerini ve aileleriyle olan zamanlarını olumsuz etkilemektedir.

Ayrıca, yetersiz eğitim ve bilinçlendirme de dikkate değer bir noktadır. Çalışanlar, iş stresiyle başa çıkmak ve psikolojik sağlıklarını korumak için gerekli bilgi ve destekten yoksun olabilirler. Bu konularda destek almanın teşkilat içinde normalleştirilmesi, kişinin psikolojik durumunun bozulduğunu kendisinin anlayabileceği işaretler ve durumlara dair yüz yüze görüşmeler yapılmalıdır. Emniyet Teşkilatı'nın sosyal hizmet birimleri tarafından EBYS (Elektronik Belge Yönetim Sistemi) üzerinden sürekli broşürler gönderilmekte olup bu broşürler okunmadan dosyasına kaldırılmakta ve fayda sağlamaktan uzak olduğu değerlendirilmektedir. Personellerin yüz yüze görüşmelerle bu konularda eğitilmesi önem arz etmektedir.

Psikolojik sebepler de intihar riskini artıran bir diğer önemli faktördür. Stres, anksiyete ve depresyon gibi psikolojik sorunlar, çalışanların zihinsel sağlığını olumsuz etkilemektedir. Emniyet Teşkilatı personeli işinin doğası gereği bu risklere başka meslek gruplarından daha fazla maruz kalmaktadır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken nokta, intihara sürükleyen sebeplerin birbirinin nedeni ya da sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbinge uğrayan teşkilat mensupları, fazla çalışmakta ve aile yaşantısını bozmakta, sosyal aktivitelere katılamamakta ve konuyla ilgili yeterli eğitim alamayarak psikolojik sağlığını kaybetmektedir. Görüldüğü üzere sorunlar ve sonuçlar birbirinden bağımsız olarak düşünülmemelidir.

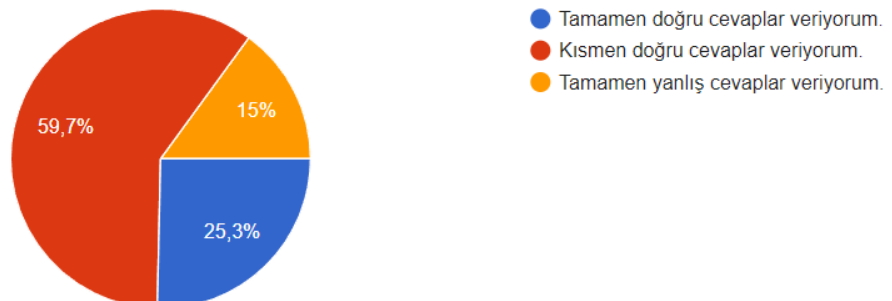
Borsa, kripto varlıklar ve borç gibi ekonomik zorluklar, çalışanların finansal durumlarını etkileyebilir ve stres seviyelerini artırabilir. 2022 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından yapılan basın açıklamasında emniyet personeli intiharlarında en yüksek intihar sebebi borsa, kripto varlıklar olarak belirtilmiştir. Ancak teşkilat mensuplarının bu konuda aynı fikirde olmadıkları elimizde bulunan bulgulardan anlaşılmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün bu intiharların araştırılması noktasında hangi yöntem ve araçları kullandığı, sorumlular varsa ne gibi işlemler yapıldığı, intihar nedenlerinin tespitinin gerçekçi olup olmadığı ile ilgili şeffaflık noktasında soru işaretleri taşıdığı söylenebilir. Burada kurumu suçlayıcı bir tavırdan ziyade anket bulgularının örtüşmemesi nedeniyle bu sonuca varıldığını belirtmekteyiz. Emniyet Genel Müdürlüğü'nce bu riskleri tespit ve önleme noktasında araştırma ve çalışmalar yapıldığı aşıkardır. Ancak geri bildirim mekanizmalarının yetersiz olduğu sahadan gelen bilgiler ve teşkilat personeline görülmektedir.

Son olarak, inanç eksikliği de bazı çalışanlar için önemli bir etken olabilir. Kişinin hayatında bir anlam ve amaç bulamaması, psikolojik olarak zorlayıcı olabilir. Ancak teşkilat mensupları inanç eksikliği nedenlerinin intiharların temel sebebi olarak değerlendirilmesinde bir fikir birliğine varamamıştır. Elimizde intihar eden personellerin inanç durumlarına dair bir veri bulunmadığından tarafsız bir analiz yapılması olanaksız hale gelmektedir. Ancak bu çalışmanın "Emniyet Teşkilatında İntiharlar" başlıklı bölümünde Uluslararası bir araştırma şirketi tarafından yapılan araştırmada Türkiye'nin "*Din hayatımda önemli bir yer alıyor.*" diyenler arasında Avrupa birincisi olarak yer aldığını belirtmiştik. Toplum olarak inanç noktasında bulunduğumuz yer dikkate alındığında emniyet teşkilatı personeli intiharlarında bu "İnanç Eksikliği" faktörünün öne çıktığını belirtememekteyiz.

"12. Her sene yapılması zorunlu olan psikolojik izlem ve psikolojik değerlendirme envanterine sizi en iyi şekilde yansıtan cevapları veriyor musunuz?" sorusuyla Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından artan emniyet mensubu intiharlarına yönelik riskleri azaltmaya yönelik yakın dönemde her sene yapılmaya başlanan Psikolojik Değerlendirme görüşmeleri ve formlarına yönelik mevcut durum anlaşılmaya çalışılmıştır.

12. Her sene yapılması zorunlu olan psikolojik izlem ve psikolojik değerlendirme envanterine sizi en iyi şekilde yansıtan cevapları veriyor musunuz?

15.360 yanıt



Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından olumlu çalışmalardan biri olarak duyurusu yapılan bu envanter ve görüşmeler birkaç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada emniyet personellerine aile bilgileri, ailenin eğitim durumu gibi genel bilgileri içeren form doldurtulmaktadır. İkinci formda ise kişinin psikolojik durumunu anlamaya yönelik “Kendinizi sinirli hissediyor musunuz?” gibi soruların alt alta yer aldığı bir formda “hiç, nadiren, bazen, sık sık, hep” gibi cevap skalasında yanıtlar verilmesi istenmektedir.

Son form ise personelin birim amiri tarafından personel ile ilgili standart soruların yer aldığı ve birim amirinin cevaplarının yazılması ile tamamlanarak psikologlara gönderilmektedir.

Bahse konu psikolojik durum tespitine yönelik bu uygulama formu dolduran personelin dürüst olup olmadığına ayrıca birim amirinin personeli ile iletişiminin düzeyine bağlı olarak başarılı sonuçlar verebilmektedir.

Ankete katılım gösteren Emniyet teşkilatı personelinin bu formlara %59,7 Kismen doğru cevaplar verdiği belirtilmiştir. %25,3’ü ise tamamen doğru yanıtlar verdiğini aktarmıştır. Katılımcıların %15’i ise tamamen yanlış cevaplar verdiklerini söylemişlerdir.

Psikolojik değerlendirmede Emniyet Genel Müdürlüğünce psikologlara yüklenen bu görevde, başarılı sonuç elde edebilmenin temel kaynağının personelin dürüst olmasına bağlı olduğunun izahatı yukarıda yapılmıştır.

Emniyet Genel Müdürlüğümüz teşkilat bünyesindeki psikolog sayısını arttırarak intihar riskini azaltmayı hedeflemektedir. Ancak her personel ile bu işin profesyonelleri tarafından yüz yüze görüşme yapılmadan sadece düzenlenen formlar ile %25 oranında başarı sağlanabileceği anket bulgularından anlaşılmaktadır. Kismen doğru yanıt verdiğini beyan eden emniyet mensuplarının muhtemel silah alınma korkusu, formlara dürüst cevap veren personelin psikologlar tarafından doğrudan hastaneye sevkleri gibi nedenlerle tamamen doğru cevap vermekten imtina ettikleri değerlendirilmektedir.

Personellerin birim amiri tarafından doldurulan formların etkinliği göz ardı edilemeyecektir. Fakat bu noktada kalabalık görev yapılan birimlerde (devriye ekipler amirliği, çevik kuvvet birimleri, koruma büro birimleri vb. gibi) birim amirlerinin mahiyetinde bulunan personelle iletişimlerinin düşük olacağı göz önüne alındığında mevcut yöntemin başarı oranının düşeceği öngörülmektedir.

“Psikolojik Danışma Hattı” ve “Nöbetçi Psikolog” uygulamaları duyuru olarak faydalı görünse de teşkilat mensuplarının sorunlarının kaynağı olarak gördüğü kurumun hizmetlerine uzak olduğu sahadan gelen bilgiler arasındadır.

Kurumumuzda çok değerli psikologlar görev almakta ancak personellerin formlarını değerlendirmek ve hastaneye sevk etmek dışında işlevsiz kalmaktadırlar. Emniyet mensuplarının psikologlar ile paylaştığı bilgilerin gizliliği noktasında yaşanan olumsuz deneyimler de personelde sağlıklı iletişim noktasında sorunlara neden olmaktadır.

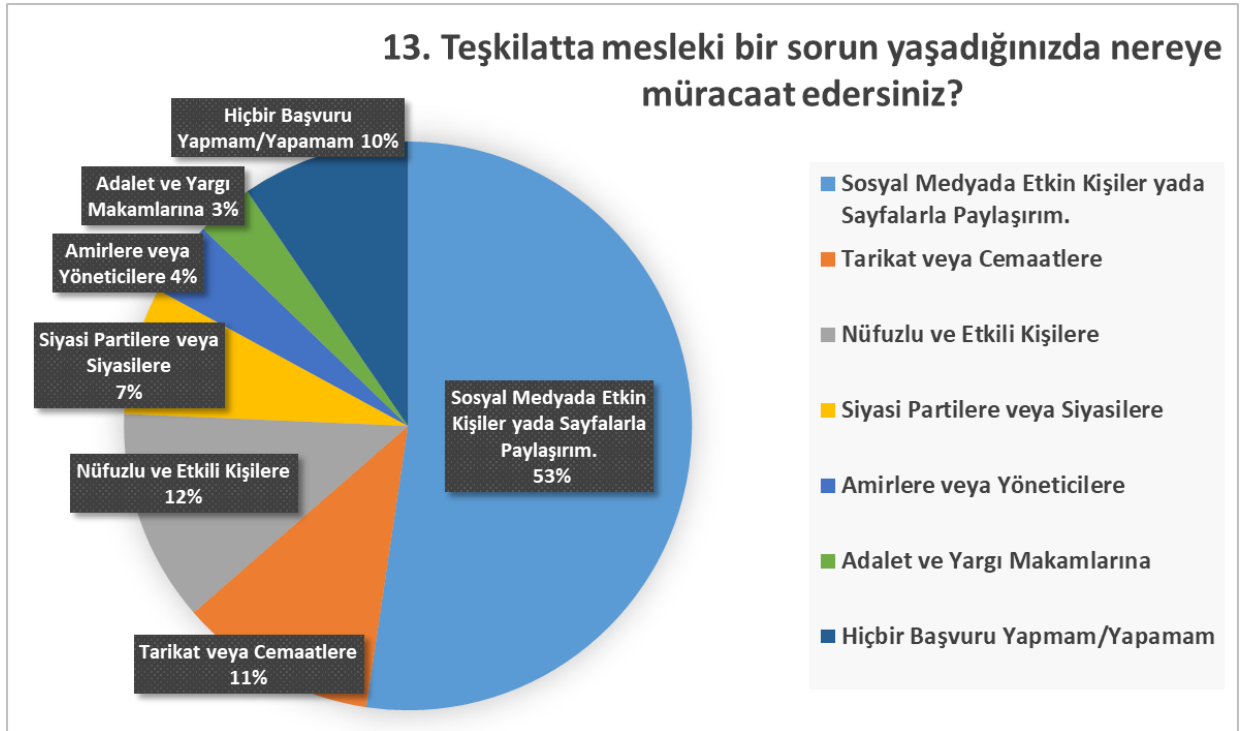
Emniyet Teşkilatında görev yapan psikologlar da mevcut sistemde personelin başına bir şey gelirse sorumluluk alamayacağından başvuru yapan ya da mevcut psikolojik durumu noktasında dürüst davranan personeli hastaneye sevk etmek dışında çözüm görememektedir.

Formda belirtilen sorulardan herhangi birine olması gereken cevap dışında cevap veren bir personel öncelikle psikolog tarafından çağrılmakta ve görüşülmektedir. Ancak formun bu şekilde dosyada bulunamayacağı belirtilerek ya formun değiştirilmesi ya da hastaneye sevk edileceği belirtilmektedir. Sorunların çözümü noktasında ellerinde ki yetkinin ancak buna yettiğini belirtmekte fayda görüyoruz.

Burada psikologların yetki ve sayısının artırılması gerekliliğini de vurgulamaktayız.

Emniyet Genel Müdürlüğünce her 1000 personele 1 psikolog hedefi konulduğu, 2021 yılında bir basın açıklaması ile duyurulmuştur. Her ne kadar 1000 personele 1 psikolog uygun görülse de 350 bin kişinin görev yaptığı emniyet teşkilatında kişi başı psikolog hesaplamasından ziyade yoğunluğa ve bölgeye göre psikolog sayısı hedeflenmelidir. Ayrıca görev yapılan her il ve ilçenin kendi iç dinamikleri, bölgenin durumu ve yerellik ilkesi gibi hususlarda göz önünde bulundurularak kamu kaynakları doğrultusunda her ilçe için 1 psikolog hedeflenmesinin, psikologların personeli tanınması ve iletişim kurması noktasında etkili olacağı değerlendirilmektedir.

“13. Teşkilatta mesleki bir sorun yaşadığınızda nereye müracaat edersiniz?” sorusuyla Emniyet Personelinin sorunlarının çözümü için hangi aygıt ya da yapıların ön plana çıktığı anlaşılmak istenmiştir. Dağılımlar aşağıda sunulmuştur.



- Sosyal Medyada Etkin Kişiler yada Sayfalarla Paylaşırım. 52,20%
- Nüfuzlu ve Etkili Kişilere. 12,00%
- Tarikat veya Cemaatlere. 11,20%
- Hiçbir Başvuru Yapmam/Yapamam. 9,50%
- Siyasi Partilere veya Siyasilere. 7,20%
- Amirlere veya Yöneticilere. 4,30%
- Adalet ve Yargı Makamlarına. 3,20%

Emniyet Teşkilatı personelinin sorunlarının çözümü noktasında başvurdukları ilk seçenek sosyal medya olarak görülmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğünün, personelin sosyal medyada etkinliğinin artmasından rahatsız olduğu bilinmektedir. Disiplin mevzuatı eğitimlerinde özellikle vurgu yapılan bir husus olan sosyal medya paylaşımlarına dikkat edilmesi gerektiği kurumsal bir söylem olarak karşımıza çıkmaktadır. Görevin gereği olarak güvenlik hizmetlerinin sosyal platformlardan uzak tutulması isteği anlaşılır olsa da sosyal medyada kuruma yada yöneticilere eleştiri yapan personellere cezalar verilmesi, sosyal medyada ön plana çıkan konularla ilgili aksi yönde basın açıklamaları yapılması gibi uygulamalar ile personelin etkinliği azaltılmaya çalışılmaktadır.

İçinde bulunduğumuz iletişim çağının bir gerekliliği olarak herkesin sosyal medya kullandığı açıktır. Düşünce özgürlüğü ve kişinin kendini ifade hakkı, demokratik bir toplumun temel taşlarından biridir ve herkesin fikirlerini özgürce ifade etme hakkına sahip olması gerekmektedir. Emniyet Teşkilatı personelinin sosyal medyada etkinlik göstermesi ve düşüncelerini ifade etmesi, bu temel hakların bir parçasıdır.

Ancak, bu hakların kullanımıyla birlikte sorumluluklar da geldiği aşıkardır. Özellikle kamu görevlileri gibi toplumun belirli bir kesimine hizmet veren kişilerin, sosyal medya kullanımı konusunda daha dikkatli olmaları ve kurumlarına zarar verebilecek, güvenlik açıkları yaratabilecek ya da toplumu yanıltabilecek paylaşımlardan kaçınmaları önemlidir.

Bu noktada, Emniyet Genel Müdürlüğünün sosyal medyadaki etkinliği kısıtlama isteği, güvenlik hizmetlerinin doğası gereği bazı hassasiyetlerin bulunmasıyla açıklanabilir. Ancak, bu kısıtlamaların, personelin ifade özgürlüğüne müdahale etmeden, daha dengeli bir şekilde yönetilmesi önemlidir. Personelin kuruma veya yöneticilere eleştiri yapma hakkı, demokratik bir toplumun ve teşkilatın gereğidir. Bu hakkı kısıtlamaya çalışmak yerine, eleştirilerin dikkate alınması, sorunların çözümü için yapıcı bir diyalog ortamının sağlanması, tabandan gelen geri bildirimlerin doğrudan tepeye iletebilmesi gerekmektedir.

Emniyet Teşkilatı personeli gördüğü eksiklikleri, yanlışlıkları ya da haksızlıkları bir hiyerarşi mesleğinde olduğunu bilmesine rağmen amir ya da yöneticileri ile çözememekte bunun sonucu olarak da sosyal medya kanalıyla toplumu haberdar etmek dışında bir çözüm bulamamaktadır. Kurumun bu durumu önleme çabasının büyümeyecek konuların bile daha fazla gündeme gelmesine neden olduğu bilinmektedir. Yıllardır sorunlar yok gibi davranmanın sürece herhangi bir katkı sağlamadığı, ayrıca mevcut sorunları daha da büyüttüğü görülmektedir.

Merkezi yönetimlerin tabanda oluşan sorunların kendilerine eksiksiz iletebileceği tek sistem aradaki iletişim köprülerinin sağlıklı çalışmasıyla mümkündür. Sorunlar, tepeye giden yolda her bir üst makamda tıraşlanarak aktarıldığından nihai olarak sorunun ufak bir parçası yöneticiler tarafından öğrenilmektedir. Bu durum sorunların kaynağında çözülememesi, her basamağın bir üst basamaktaki yöneticisine karşı sorunları iletmenin kendisini başarısız göstereceği algısı ile perçinlenmektedir. Yıllardır yaşanan durumun sorunları çözemediği görülürken artık yöntem ve bakış açısının değiştirilmesi gerekmektedir. Mevcut durumda her geçen gün sorunları büyüyen emniyet teşkilatı mensuplarının organize olarak çok daha gür sesle sorunlarını dile getirmekten başka çözüm görmediği bulgulardan anlaşılmaktadır. Bu gerçeğe yüzleşilmesi emniyet teşkilatının huzur ve refahına katkı sağlayacaktır.

Anket cevaplarında dikkat çeken bir diğer husus ise nüfuzlu ve etkili kişilere seçeneğinin %12 ile 2.seçenek olarak karşımıza çıkmasıdır. Her 10 emniyet mensubundan 1'i herhangi bir sorun yaşadığında araya kurum dışından kişi yada kişileri sokmanın sorunu çözebileceğini düşünmektedir.

İdeal bir Emniyet Teşkilatında bu cevapların konuşulmaması gerektiği açıktır.

Anket cevaplarında en dikkat çekici nokta ise bir sorunla karşılaştığında her 10 personelden 1'inin **“Tarikat veya Cemaatlere”** başvuru yaparım demiş olmasıdır. Türkiye’de artan tarikat ve cemaatlerin etkinliği iddialarında önemli bir bulgu olarak bu sonuç karşımıza çıkmaktadır. Emniyet teşkilatının geçmişinde 15 Temmuz ve FETÖ gibi bir travma mevcut iken hala tarikat ve cemaatlere itibar gösterildiği bulgulardan görülmektedir. Emniyet personelinin bir kısmının tarikat ve cemaatlerin etkinliğinin amir ya da yöneticilerinden daha fazla olduğunu düşünmesi aynı zamanda bir güvenlik sorunu olarak ele alınabilir. Emniyet teşkilatı personeli tarafından yapılan görevin kanun ve mevzuatlara tam bağlılık gerektirdiği düşünüldüğünde kanunlar dışında hangi amaç ve yere hizmet ettiği belli olmayan bu tür yapıların teşkilat içerisinde yer bulmasının tehlikeli olduğu ortadadır.

Emniyet Teşkilatı, tarafsızlık ilkesine bağlı olarak hareket etmesi gereken bir kurumdur. Tarikat ve cemaatlerin bir sorunun çözümü olarak görülmesi, kurumun tarafsızlığını sorgulanır hale getirmekte ve bu durum, kamu güvenliği ve adaletin sağlanması açısından ciddi bir risk oluşturmaktadır. Tarikat ve cemaatlere özel bir muamele yapılması yada yapıldığının düşünülmesi, diğer personel arasında ayrımcılığın ve önyargıların artmasına neden olabilir. Bu durumun, teşkilat ve toplum içindeki kutuplaşmayı derinleştirebileceği ve toplumsal huzursuzluğa yol açabileceği görülmektedir.

Tarikat ve cemaatlerin sorunların çözümünde öne çıkması, kurumsal güvenilirliğin zarar görmesine neden olmakta ve personelin teşkilata duyduğu güveni kaybederek, kurumun etkinliğini ve otoritesini zayıflattığı değerlendirilmektedir. Bu durumun hukuki ve etik sorunları beraberinde getirmekte olduğu, özellikle yasalara ve kurum içi etik kurallara aykırı davranışlar ortaya çıkarttığı, kurum içinde güvensizliğe ve istikrarsızlığa neden olduğu anlaşılmaktadır. **Geçmiş tecrübelerden ders alınarak herhangi bir tarikat ve cemaat ile ilişkisi bulunan yönetici ya da personelin kamu görevinin gerektirdiği tarafsızlık ilkesine riayet edemeyeceği değerlendirilmektedir.**

Anket sorusunun diğer seçeneklerinden olan “Hiçbir başvuru yapmam/yapamam” seçeneğinin %9,5 ile bulgular arasında yer alması emniyet teşkilatı personelinin bir bölümünün herhangi bir sorunla karşılaştığında duruma itiraz edemediğini göstermektedir. İtiraz ve şikayet mekanizmalarının yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Sorunların çözümü noktasında Siyasi Partilerin %7,5 ile görülmesi emniyet teşkilatı personelince siyaset kurumuna duyulan güvensizliğin bir ifadesi olarak görülmektedir. Emniyet teşkilatı personeli sorunlarını çözme noktasında Adalet ve Yargı Makamlarına başvuru yapmanın %3,5 gibi bir oranla fayda sağlayacağını düşünmektedir. Adalet ve Yargı makamlarıyla dirsek teması halinde görev yapan bir kurumun adalet mekanizmalarına güvenmemesi de sorgulanması gereken bir başka husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

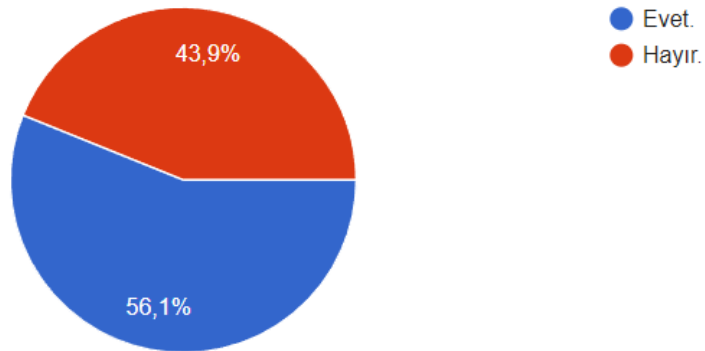
Herhangi bir sorun yaşadığında Amirlere veya Yöneticilere başvuru yapacağını belirtenlerin 4,30% oranında sonuçlar arasında yer alması, Emniyet Teşkilatı mensuplarının sosyal medyaya yönelme sebeplerinden olduğu değerlendirilmektedir. Emniyet Teşkilatının bir hiyerarşi mesleği olduğu daha önce belirtilmişti. Mevcut sistemde sorunlar sırasıyla bir üst amire iletilerek ilerlenmesi gerekirken bu aşamada yaşanan sorunlar ve sorunların çözüme kavuşmaması personelin amir ve yöneticilerine olan güven duygusunu da sarsmaktadır. Her il emniyet müdürü tarafından personel görüş günü yapılmaktadır. Ancak personel görüş gününde sorununu il emniyet müdürüne iletebilmek için de mevcut silsile takip edilmek durumunda kalınmaktadır. Sorun zaten mevcut silsileden kaynaklanırken Emniyet Teşkilatı personeli başvurduğu bir üst makamdan da büyük oranda geri çevrilerek çözümsüz geri gönderilmektedir.

Anlatılardan bahisle anket sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde sorunları çözümü olarak kurumun mevzuatı gereği başvurulması gereken makamlara ulaşabilmenin ve sesini duyurabilmenin sosyal medya dışında büyük oranda olasılık dışı olduğu anlaşılmaktadır.

“14. Sorunların çözümü, emniyet teşkilatının kronikleşen konularında adım atma noktasında Mevcut İçişleri Bakanı Sn. Ali YERLİKAYA'dan umutlu musunuz?” sorusu son dönemde başarılı çalışmalar yaptığı bilinen İçişleri Bakanımız Sayın Ali YERLİKAYA'NIN emniyet teşkilatı personeli gözünden nasıl görüldüğü anlaşılmak istenmiştir. Oransal dağılımlar aşağıda sunulmuştur.

14. Sorunların çözümü, emniyet teşkilatının kronikleşen konularında adım atma noktasında Mevcut İçişleri Bakanı Sn. Ali YERLİKAYA'dan umutlu musunuz?

15.360 yanıt



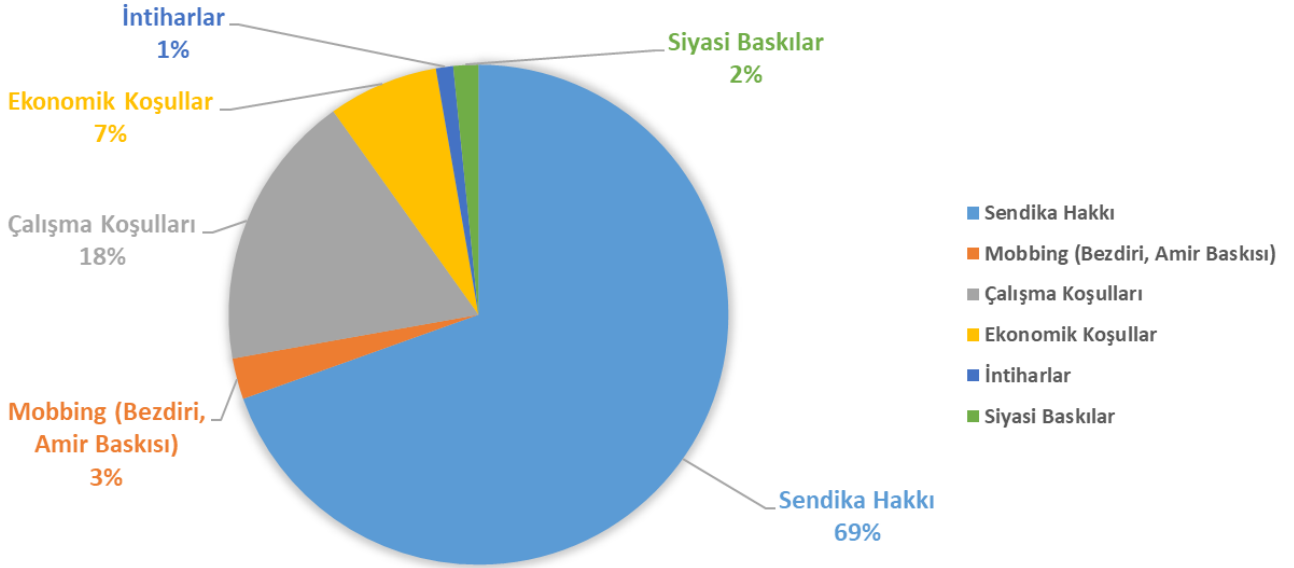
Çıkan sonuçlar incelendiğinde her 100 Emniyet Teşkilatı personelinden 56'sının İçişleri Bakanı Sayın Ali YERLİKAYA'DAN umutlu olduğu, 44'ün ise umutlu olmadığı görülmektedir. Emniyet Teşkilatı personelinin geçmiş dönem İçişleri Bakanlarına bakışı ve siyaset kurumuna olan güvensizliği göz önünde bulundurulduğunda Sayın Ali YERLİKAYA'YA güven duyulduğu görülmektedir. Kurumsal iletişim noktasında atılacak adımlarla bu oranların daha da yukarıya çıkabileceği değerlendirilmektedir.

İçişleri Bakanlığı tarafından Emniyet Teşkilatı personelinin huzur ve refahına yönelik atılacak adımlar, personelin sahipsizlik hissini azaltacak, intihar riskini düşürecek ve hizmet kalitesini arttıracaktır.

Siyaset üstü bir mesele olan intihar vakalarının çözümünün tüm paydaşların ortak çalışması ile mümkün olduğu ve bu ortak çalışmanın örnek olacağı teşkilat mensuplarınca dile getirilmektedir.

“15. Emniyet Teşkilatının çözülmesi gereken en öncelikli sorunu sizce hangisidir?” sorusuyla tüm paydaşlar için Emniyet Teşkilatı personelinin en öncelikli sorununun ne olduğunun ortaya konulması amaçlanmıştır.

15. EMNİYET TEŞKİLATININ ÇÖZÜLMESİ GEREKEN EN ÖNCELİKLİ SORUNU SİZCE HANGİSİDİR?



Emniyet Teşkilatı mensuplarınca teşkilatın en öncelikli sorununa cevap dağılımları aşağıda sunulmuştur.

- **Sendika Hakkı %69**
- **Mobbing (Bezdiri, Amir Baskısı) %3**
- **Çalışma Koşulları %18**
- **Ekonomik Koşullar %7**
- **İntiharlar %1**
- **Siyasi Baskılar %2**

Emniyet Teşkilatı mensuplarının intiharlarıyla ilgili yapılan bu çalışma boyunca **“Sendika”** seçeneği sorunların tespiti noktasında olası nedenlerin etkin bir biçimde belirlenebilmesi amacıyla sadece bu soruda seçenekler arasında belirtilmiştir.

Emniyet Teşkilatı personeli olarak özellikle polislerin, sendika hakkının verilmesiyle birbirine bağlı olan bu sorunların çözüleceğini düşündüğü görülmektedir. Anket boyunca bu soruda belirtilen seçeneklerin oranları genel olarak çok yüksek çıkarken cevaplar arasına **“Sendika Hakkı”** yerleştirildiğinde dağılımların anket genelinden büyük oranda ayrışma gösterdiği görülmektedir. **Her 10 emniyet mensubundan 7sinin sendika hakkı konusunda fikir birliğine vardığı anlaşılmaktayken** anket katılımcılarının %88'inin 0-15 yıl tecrübeye sahip mensuplardan oluştuğu göz önüne alındığında genç olarak tabir edilen emniyet personelinin bu hak talebi konusundaki farkındalığının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Özellikle anketin konusu olarak Emniyet Personeli İntiharları ile ilgili sorular sorulmasına rağmen en öncelikli sorun olarak anket konusunun %1 sonucuyla karşımıza çıkması ciddiye alınması gereken bir mesele olarak görülmelidir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Anket sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde aşağıdaki özet sonuçlara ulaşılmaktadır.

1. Emniyet Teşkilatı personelinin büyük bölümü, ekonomik sebeplerle görev yapmaktadır.
2. Emniyet Teşkilatı personelinin kurumdan memnuniyet oranı çok düşüktür.
3. Uzun ve Düzensiz mesai saatleri görev esnasında karşılaşılan en büyük sorundur.
4. Görev esnasında mobbing en büyük stres faktörü olarak yer almaktadır.
5. Emniyet Teşkilatı personeli intihar vakalarından çok yüksek oranda etkilenmektedir. Her 4 personelden 3'ünün tanıdığı bir personelin intihar haberini aldığı görülmüştür.
6. Her 10 personelden 3'ü intihar fikrini aklından geçirmiştir.
7. Her 10 personelden 7'si istifa etmeyi düşünmektedir.
8. Her 10 personelden 8'i başka bir alternatifleri olması durumunda istifa edeceğini belirtmiştir.
9. Her 10 personelden 8'i mesleklerini tanıdıklarına önermiyor.
10. Emniyet Teşkilatı personelinin büyük bölümü intiharlarının temel nedenini Mobbing olarak görüyor.
11. Her 10 personelden 2'si psikolojik değerlendirmelerde gerçekçi cevaplar veriyor.
12. Emniyet Teşkilatı personelin büyük bölümü bir sorun yaşadığında sosyal medyaya başvuruyor.
13. İçişleri Bakanı Ali YERLİKAYA'YA 10 personelden 6'sı güveniyor.
14. Emniyet Teşkilatı personeli sorunlarının çözümü olarak sendika hakkını görüyor.

Anket sonuçlarının incelendiği sayfalarda ilgili başlıklar altında çözüm önerileri detaylı şekilde sunulmuş olup **Emniyet Teşkilatının Sorunlarını içeren özet çözüm önerileri** aşağıda belirtilmiştir.

1. Emniyet Teşkilatı personelinin büyük çoğunluğunun ekonomik sebeplerle görev yaptığı göz önüne alındığında, personelin maddi konulardaki endişeleri ciddiye alınmalıdır. Maddi motivasyonun artırılması ve adil bir ücretlendirme politikası izlenmesi önemlidir. Fazla mesai ücreti kanuni düzenleme ile sonuçlandırılmalıdır.
2. Personelin kurumdan memnuniyet oranının çok düşük olması, kurum içi iletişim ve yönetim politikalarının gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Personelin görüş ve önerilerine daha fazla önem verilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve adaletin sağlanması için adımlar atılmalıdır.
3. Uzun ve düzensiz mesai saatleri, sahada görev yapan personelin en büyük sorunlarından biri olarak belirtilmiştir. Bu durum, personelin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Daha düzenli çalışma saatleri ve daha esnek çalışma modelleri sunularak bu sorunun giderilmesi gerekmektedir.
4. Mobbing, personelin en büyük stres faktörü olarak öne çıkmaktadır. Kurum içi mobbing vakalarının önlenmesi ve çalışanların psikolojik güvenliğinin sağlanması için kurumsal politikaların güçlendirilmesi, bağımsız denetim mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir.

5. Personelin intihar vakalarından yüksek oranda etkilenmesi, kurumun psikolojik destek hizmetlerini ve kriz yönetimini güçlendirmesi gerektiğini göstermektedir.
6. İstifa düşüncesi ve alternatif kariyer seçenekleri arayışı, personelin memnuniyetsizliğini ve iş tatminsizliğini yansıtmaktadır. Kurum içi motivasyonu artırmak için kariyer geliştirme imkanları adil olmalı ve personellerin görüşleri daha fazla dikkate alınmalıdır.
7. Personelin sosyal medyaya sorunlarını taşıması, kurum içi iletişim kanallarının yetersiz olduğunu ve personelin güven duygusunun zayıf olduğunu göstermektedir. Daha açık ve şeffaf iletişim politikaları benimsenmeli ve personelin sorunlarını dile getirebileceği güvenli ortamlar oluşturulmalıdır.
8. İçişleri Bakanına duyulan güvenin önemli bir kısmının varlığı, liderlikte tutarlılık ve kararlılık gerektirmektedir. Bakanlık, personelin güvenini kazanmak ve korumak için adil, etkili ve hızlı çözüm sunan politikalar izlemelidir.
9. Sendika hakkının sorunların çözümü olarak görülmesi, personelin kurum içi temsil ve haklarının önemini vurgulamaktadır. Sendika ve Sivil Toplum Kuruluşlarıyla iş birliği içinde çalışarak, personelin haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ortak çözümler bulunmalıdır. Kanun yapıcılar tarafından Emniyet Teşkilatının tamamını kapsayan sendika hakkının verilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, Emniyet Teşkilatı personelinin yaşadığı sorunları çözmek için kurumsal politikaların ve liderlik yaklaşımının gözden geçirilmesi, çalışanların memnuniyetini artırmak ve kurumun etkinliğini sağlamak için önemlidir. Ayrıca, personelin psikolojik sağlığının korunması ve iş-yaşam dengesinin sağlanması için destekleyici önlemler alınmalıdır.

Anket sonuçları, Emniyet Teşkilatı personelinin genel durumunu değerlendirirken, intiharlarla bağlantılı bulgular da içermektedir. **Emniyet Teşkilatının İntihar Bağlamında sorunlarını içeren özet çözüm önerileri** aşağıda belirtilmiştir.

1. Emniyet Teşkilatı personelinin ekonomik sebeplerle görev yapmasının yanı sıra, intiharlarla ilişkilendirilen stres, mobbing ve iş memnuniyetsizliği gibi faktörler de dikkate alınmalıdır. Maddi endişeler, psikolojik sağlık üzerinde olumsuz bir etki yapmakta ve intihar riskini artırmaktadır.
2. Personelin kurumdan memnuniyet oranının düşük olması, intihar vakalarının altında yatan nedenlerin anlaşılması ve önlenmesi için önemli bir göstergedir. Kurum içi iletişimin ve liderlik tarzının gözden geçirilmesi, personelin duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak adına önem arz etmektedir.
3. Uzun ve düzensiz mesai saatlerinin, intihar riskini artırdığı bilinmektedir. Bu nedenle, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlanması önemlidir. Ayrıca, çalışanların psikolojik sağlığını korumak için stres yönetimi ve psikolojik destek programlarına daha fazla önem verilerek yeni bakış açıları getirilmelidir.
4. Mobbing, intihar vakalarında belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Kurum içi mobbing vakalarının önlenmesi ve çalışanların psikolojik güvenliğinin sağlanması için kurumsal politikaların güçlendirilmesi ve bağımsız denetim gerekmektedir.

5. Personelin intihar vakalarından yüksek oranda etkilenmesi, kurumun intihar önleme ve psikolojik destek hizmetlerini güçlendirmesi gerektiğini göstermektedir. Çalışanların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak kaynakların sağlanması hayati önem taşımaktadır.
6. İstifa düşüncesi ve alternatif kariyer seçenekleri arayışı, intihar riskinin yanı sıra kurum içi memnuniyetsizliği ve iş tatminsizliğini de yansıtmaktadır. Personelin motivasyonunu artırmak ve çalışma ortamını iyileştirmek için adımlar atılmalıdır.

Emniyet teşkilatında meydana gelen intihar vakalarının ve Emniyet Teşkilatının sorunlarının incelenmesi için yapılan bu anket çalışmasının sonuçları, derinlemesine bir değerlendirme sunmaktadır. Anket sonuçları ile mobbing, iş stresi, mesai sistemleri ve psikolojik destek eksikliği gibi faktörlerin intihar riskini artırdığı nedenleriyle aktarılmıştır. Ayrıca, teşkilat kültüründeki iletişim eksikliği ve duygusal destek mekanizmalarının yetersizliği gibi yapısal sorunlar da vurgulanmıştır. Bu sonuçlar, intihar vakalarının önlenmesi için acil eylem planları geliştirilmesi ve personelin psikolojik sağlığını desteklemeye yönelik stratejilerin hayata geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kıymetli vaktini ayırarak bu çalışmaya destek veren tüm teşkilat mensuplarımıza teşekkür ederek bu çalışmanın yöneticilerimize, siyaset kurumuna ve tüm paydaşlara yol gösterici olmasını temenni etmekteyiz.

Emniyet Teşkilatında polisler için ilk sendika denemesi 2012 yılında yapılmış ve o dönem Emniyet Genel Müdürlüğünde etkili olan FETÖ ve uzantıları aracılığıyla sendikal hak için mücadele eden personellere, meslekten ihraç, ağır disiplin soruşturmaları, yasadışı dinlemeler, örgütsel bağlantı iftiralari gibi çeşitli yöntemler uygulanarak sindirme girişimlerinde bulunulmuştur. Aradan geçen 12 yıllık sürede Emniyet Teşkilatı mensuplarınca **sendikal hak** talebine olan isteğin azalmadığı ve **sorunları çözebilecek en önemli faktör** olduğu fikri açıkça görülmektedir.

Sendikalar doğaları gereği yönetim ile taban arasındaki köprü vazifesini üstlenirler. Demokratik bir toplumun ve devletin gerekliliği olarak kabul gören sendikal haklara çok erken erişen milletler olmuştur. **Dünyanın ilk polis sendikasının 1903 yılında kurulduğu bilinmektedir.** Türkiye’de ise devlet memurlarının sendikal haklara erişmesi 1992 yılına tekabül etmektedir. Diğer devlet memurlarının sahip olduğu **sendikal haklara polisler 32 yıldır erişememektedir.**

Başka bir bakış açısıyla da Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin en önemli basamaklarından olan güvenlik ihtiyacının adil, kaliteli ve yeterli olabilmesi için emniyet personelinin hakları, çalışma koşulları, bağımsızlığı ve sendika hakkı konusunda toplumun her kesiminin kararlı bir talep göstermesi gerekmektedir. Vatandaşlarımız tarafından hayatlarının her alanına etki eden emniyet teşkilatının, huzur ve refah içinde olmasının aldıkları hizmetin kalitesini yükselteceğinin ve güvenlik hizmetlerinin eksiksiz yerine getirileceğinin anlaşılması çok önemlidir. Tüm paydaşlarımızın ve vatandaşlarımızın daha iyi bir hizmet ve bireysel güvenlik ihtiyacının yüksek düzeyde karşılanabilmesi adına Emniyet Teşkilatı personeline sendika hakkı talebine katılım göstermeleri ve bu hak talebinde emniyet mensuplarının seslerine güç vermeleri çok önemlidir.

Emniyet Teşkilatında **2012 yılında başlayan sendikal hak arayışı süreci** Anayasa Mahkemesinin Emniyet Teşkilatında çalışan sivil personele bu hakkı kısmen vermesiyle **hala devam etmektedir.** Anayasa mahkemesinin verdiği bu kararla 2022 yılında, bugün elinizde bulunan bu çalışmayı sizlere sunmakta büyük katkılar gösteren ve kurumda görevli tüm personel için çalışmalar yaparak geleneksel anlayışın değişmesi yolunda öncülük eden Emniyet Teşkilatı Sendikası kurulmuştur.

Sonuç olarak dünyada 100 yılı aşkın süredir var olan sendikal haklara Türkiye 90 yıllık bir gecikme ile erişmiş Emniyet Teşkilatı ise hala bu hakkı talep etmektedir. Dünyada kadınlara seçme ve seçilme hakkını herkesten önce tanıyan Türkiye Demokrasi ve Özgürlük anlayışı, polislere bu hakkı vermeyerek yeterince geç kalmıştır. Şu iyi bilinmelidir ki tüm polisler için bu hak er ya da geç alınacaktır. Mesele tarihin olaylarda hangi kısmında yer alınacağına karar vermektir. Emniyet Teşkilatına geç kalınmış bu haklar için irade ortaya koyan tarafta olmak mı? Bunu engellemeye çalışan tarafta olmak mı?

Kararı siz değerli paydaşlarımızın akıl ve vicdanına bırakıyoruz.

Emniyet Teşkilatı Sivil Toplum Kuruluşları Birliği

2024